

556

# 工 勞 廠 昆

著 衡 國 史

上海圖書館藏書

行 印 館 書 印 務 商



# 工 勞 廠 昆

著 衡 國 史

上海图书馆藏书



A541 212 0023 5766B

行 印 館 書 印 務 商

~~268797~~

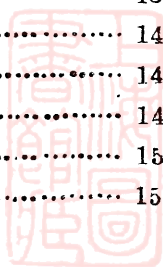


# 目次

第一章	導言	1
第二章	工人來源	7
	一、工人的籍貫與來處	8
	二、地域與身份	12
	三、技能軒輊與工業傳統	14
第三章	技工的內移	19
	一、上海招工與就就地入廠	19
	二、志趣	24
	三、教育機會與家庭負累	28
第四章	內地勞力的蛻化	33
	一、內地工人原有的職業	34
	二、內地工人入廠的動機	39
第五章	態度與效率	49
	一、內地工人的態度	49
	二、外來工人的態度	54
	三、工作效率	58
第六章	工資	63
	一、工資等級	64
	二、工資的結算與分發	67
	三、表面工資與實際收入	69



	四、工資與米貼.....	75
第七章	工人生計.....	78
	一、技工有眷有廠的消費.....	79
	二、技工無眷在廠的消費.....	80
	三、內地工人的消費.....	89
第八章	工人的保養.....	94
	一、公共食堂.....	94
	二、工人宿舍.....	94
	三、醫務.....	77
	四、健康保險和儲蓄.....	100
	五、工人教育.....	102
	六、休閒與娛樂.....	103
第九章	廠風.....	108
	一、工廠秩序.....	109
	二、工人與職員.....	111
	三、工人眼中的國營工廠.....	116
	四、工人輿論.....	121
第十章	勞工的安定性.....	125
	一、到班與缺勤.....	125
	二、勞工流動率.....	128
	三、退廠與移業.....	136
第十一章	勞工的擴充與繼替.....	140
	一、戰後外來技工的居留.....	140
	二、新經濟建設中的工人與農人.....	144
	三、藝徒訓練.....	151
第十二章	工人的管教.....	155



	一、工人管理的新環境.....	156
	二、人事管理與技術管理的聯帶性.....	159
	三、管教合一.....	162
	四、管教人材.....	165
附 錄	內地女工.....	169
查 後	.....	200

## 表格目次

表一、工人籍貫.....	10
表二、工人的直接來處.....	11
表三、技工內移的方式.....	23
表四、技工婚姻狀況與發育程度.....	29
表五、幫工原業分佈.....	35
表六、小工原業分佈.....	36
表七、內地工人入廠動機.....	41
表八、技工及幫工小工每小時工資率.....	65
表九、技工工資分類統計表.....	72
表十、幫工和小工工資分類統計表.....	73
表十一、工資與米貼.....	74
表十二、技工家庭收支清單.....	81
表十三、外來無眷技工收支清單.....	85
表十四、內地工人收支清單.....	90
表十五、工人缺勤統計.....	129
表十六、工人流動率.....	131
表十七、退職工人在廠持久期限.....	134

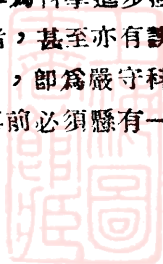


## 總 序

本叢刊之發行，起於兩種信念及要求：一爲促使社會學之中國化，以發揮中國社會學之特長；一爲供給社會學上的基本參考書，以補助大學教本之不足。叢刊內容暫時分爲甲乙兩集，甲集以社會學理論及方法爲範圍；乙集以各處社區之實地調查報告爲範圍；中國社會學尙在草創時代，故創作與譯述，不得不兼收之。茲就社會學之中國化，基本參考書之供應，以及甲乙兩集之編纂三點略分論之。

(一)社會學之中國化 社會學誕生於中國將近四十年，而大學之開講社會學，至多不過三十年，始而由外人用外國文字介紹，例證多用外國材料；繼而由國人用外國文字講述，有多講外國材料者，亦有稍取本國材料者。又繼而由國人用本國文字講述本國材料，但亦有人以一種特殊研究混作社會學者，例如：有以社會學爲社會問題的研究者，亦有以社會學爲唯物史觀，或辨證法的研究者，要之，當此期間，社會學在知識文化的市場上，仍不脫爲一種變相的舶來品。

近十年來，社會調查與社會統計的風氣頗爲流行；搜集事實及尊重事實的重要，逐漸被人認識，此本爲科學進步極好的徵象，不幸又有人誤信「科學即測量」者，甚至亦有誤信「在實地調查以前，腦中應只有一張白紙」，即爲嚴守科學精神者，殊不知一切科學工作的進行，事前必須懸有一



題可以運用的假設，假設與科學絕不可分；我們的立場是：以試用假設始，以實地證驗終；理論符合事實，事實啓發理論；必須理論與事實糅和一起，獲得一種新綜合，而後現實的社會學才能植根於中國土壤之上，又必須有了本此眼光訓練出來的獨立的科學人材，來進行獨立的科學研究，社會學才算澈底的中國化。

(二) 基本參考書之供應 查歐美各大學本科就學青年必讀之書，除了洋典籍之外，至少尚有兩大類：一是標準教科書，一是基本參考書。前者盛行於美國，後者則通行於歐洲各國。惟近年來美國先進學者，已覺教本內容包羅萬象，難免膚淺，青年閱讀以後，在學術思想上並不能得到真正的修養，及嚴格的訓練。年來國內各大書坊，因迎合潮流，對於大學叢書——特別可以採用為教本者——頗為提倡。此於大學教材標準之劃一及教學程度之提高，固不無小補。但一方面亦不免使讀者養成「教本蔽」的心理習慣，或竟驅使求知慾極強盛的青年誤入歧途，沾染了「思想公式化」的流行病。這在青年思想上，實潛伏着很大的危機。我們有鑒於此，願就在適應時代需要的前提下，來充量介紹及發揮一派一家之言，俾使青年得有機會，鍛鍊「思想系統化」的頭腦。今日思想界所需要的刺激，是學派之爭，而不是門戶之見。苟欲糾正複雜錯誤的思想，這或許是最靈驗的藥劑。

(三) 甲乙兩集之編纂 本叢刊的主旨是要在中國建立起比較社會學的基礎。欲建立鞏固的基礎，必須一面介紹健全的理論和方法，一面提供正確的實地調查報告。所謂比較社會學，最簡單言之，即係應用類似自然科學上的方法——即比較法，對於各地現存的社區，作系統而精審的觀察。現

代社區的核心爲文化。因此，也可以說，社會學便是社區的比較研究，文化的比較研究或制度的比較研究。這樣的比較社會學是包括了通常所謂之「農村社會學」與「都市社會學」，「社會人類學」與「文化人類學」，或「民族學」與「民俗學」的園地，因爲現在各國社會學與人類學所研究的目的，題材，觀點，及方法實在是全是一樣的，並且這種看法與我國國情最爲吻合！

「社區」，「文化」，「制度」及功能皆係社會學上的基本概念。這些概念與其它若干重要概念，密切連繫起來，組成一個體系，即是比較社會學上的「概念格局」(Conceptual Scheme)，這種概念格局，在一切科學思辯工作上是不可少的工具。爲要發展比較社會學的園地，凡關於社會與社區，文化與文明，組織與制度，結構與功能，以及人與人的社會關係等等的基本學理，都想分別予以介紹及發揮。介紹雖以限於一派一家之言爲主體，但相反相成的理論，具有特獨的貢獻者，亦在採納之列。

甲集徵稿的範圍除普通社會學外，亦兼及特殊社會學：有關於文學的功能方面者，如經濟社會學，法律社會學，宗教社會學，道德社會學，或藝術社會學，也有關於團體的制度者，如家族社會學，階級社會學，專業社會學，民族社會學，或國家社會學，此外亦兼收關於歷史上社會制度的專一研究或當代社會變遷的研究。因爲必須在特殊社會學方面先行表顯了成績，普通社會學才能立下根基來；並且必須在專刊(Monograph)社會學發達以後，比較社會學才有真正立足之地。

專刊社會學是社會學方法論發達以後的產品，它所企求



的科學程度，較一般水準來得高，譬如理論與事實之間，必須完全契合。這種契合，一方面可給理論以健全的基礎，一方面可給事實以科學的結構，因此，社會學不僅僅是單純的事實的科學，而乃是必須以事實為根據的理論的科學。又上面曾說本着功能的觀點，來考察現代社區究竟什麼是功能觀點，極簡單的說，就是先認清社區是一個整體，就在這整個的立足點上來考察它的全部社會生活，並且認清楚這社會生活的各方面是密切相關的，是一個統一體系的各部分。要想在社會生活的任何一方面求得正確的瞭解，必須就從這一方面上來與其它一切方面的關係上來探索研究。例如若是要想瞭解某一村落的經濟生活，就必須考察經濟與家族宗教間的關係，經濟與宗教巫術間的關係乃至經濟與法律道德間的關係，換言之，每一種社會活動，不論它是風俗，制度，或信仰，都有它的獨特的功能；非先發見它的功能，不能瞭解它的意義。任何活動的功能，便是它在社區視為統一體系下的全部社會生活上所佔的地位，因此，站在方法論上來講，比較社會學乃是實地應用功能研究法，藉以證驗假設的一種系統而精審的觀察，即是對於所研究的對象，嚴格加以控制，而後始作的觀察，也就是上文所說的比較法。這種比較法，用之得當，則其効力實就等於自然科學上的實驗法了。

乙集專收各型社區的實地調查報告；有屬於邊疆民族的部落社區者，有屬於內地工業前期的村鎮社區者，有屬於初期工業化的近代都市社區者，亦有屬於種族，語言，文化各異的雜居社區者。目前本着社會學理論而進行的實地調查工作尚在初步嘗試時期，所以現階段可以發表的各種實地研究專刊，未必能充分滿足我們的期望；更說不上真正實現我們

的理想，但是我們深信努力推進實地工作，發表研究專刊，從此痛下苦功夫，以建立「社會學中國化」的基礎，這種看法絕不是正確的，這種立場亦確是顛撲不破的。

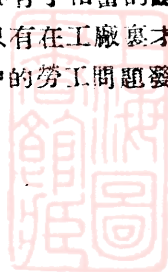
最後，戰時紙張昂貴，印刷困難，人民購買力又極度低降，普通大學叢書，例必數十萬言，定價之高，端非一般讀者所敢問津。惟目今國內精神食糧之缺乏，已為大眾所公認，為欲迅速供給社會科學之讀物，只能採取小型刊物的叢刊方式，以應需要，海內君子幸留意焉！



# 昆廠勞工

## 第一章 導言

這本調查報告，可以說是我們對於農村社區研究的一個引伸。我們研究室的師友幾年來在鄉村做調查，看到不少的農民離別家園，丟開土地，跑向都市裏去過活，而且知道其中有不少人進入了內地新式工廠。這種事實不禁在我們心裏引起了一串問題：農民進入現代工廠，最初是抱着什麼打算？進廠以後怎麼樣調適他們的生活？他們個人的觀點發生了什麼變化？他們過去的一套積習在做工的效率和工廠管理上又引起如何的結局？最後他們在工業建設當中，將盡什麼樣的一種功能？這類問題都是值得我們繼續追求的。勞力外流，在農村裏所引起的反響，我們算是已經有了相當的認識，至於他們在上述那些方面的種種表現，只有在工廠裏才可以找得出答復來，這就是我們對於新工業中的勞工問題發生興趣的一個起點。



我們所發生的那一串問題，雖則簡單而率直，也並非純粹出於學術上的興趣，而實有關當前經濟建設的急務，實即為今日中國的基本問題的一部份。我們應當還記得，戰前十多年間，國內鄉村建設運動風行一時。一般的見解似乎傾向於農業的改良，並且相信中國自救之道是在鄉村建設。經了七年的戰事，這種見解似乎已經有了一些變化。大家又好像認為工業化是立國的唯一途徑了。很多學者都認為農業本身也祇有靠工業化的力量才能改良，鄉村生活亦只有希冀城市之光來加以促進。幾年之中輿論的轉變，可以從一個極端到另一極端，但真的要建設工業却非輕而易舉的事。我們很可以同意中國經濟基礎的確立必有待於現代工業的發展。但是我們在接受這個原則時，却想到很多具體的問題：我們怎能達到這目的？在現代工業建設過程上有什麼困難和阻力？我們應當怎樣去克服這些困難和阻力？要回答這些問題，我們最好先能對目前戰時新工業的實際情形作一番分析。我這本書就是為這個目的而寫的。

在本書中我將分析一個戰時內地工廠裏勞工的情形。讀者在披閱這本書的時候，應當常常記着這是一個戰時新工業的記錄。經了長期抗戰，軍事節節失利，沿海工業中心相繼淪毀，中原物產豐富之區成了戰場，我們國家民族的生命大部分得依賴內地生產力的支持；而西南諸省在現代工業上本係落後的地方——地形崎嶇，交通不便；原料雖富，大多未經開發。在這大後方，在這短短的幾年中，在這艱難困苦的環境中，為了抗戰的需要，我們終於開墾了這片處女地，把新工業建立了起來。

在二十八年，二十九年的時候，武漢，廣州失陷之後，

昆明也就成了後方經濟上最重要的都市了，因為它處在兩條國際路綫的交叉點上，向南有接通海防的滇越鐵路，向西有接通仰光的滇緬公路。這兩條動脈雖則運輸量很薄弱，却是當時最優良的對外門戶。昆明不但有此交通上的優勢，而且從當時的軍事形勢看去，誰也沒有料想到後來安南和緬甸會這樣容易淪毀於敵手，所以在當時算是後方最安全的都市。因此，很多國防工業也就選定了這個地方，昆明也就在這個時期繁榮了起來。可是不久敵人控制了安南，最後在三十一年，緬甸淪毀，國際路綫封鎖，這些新興的工業進入了最艱難的時期。我們的研究就是在這個時期開始的。

雖則戰時有種種特殊的情形，在這時所見到的工業問題也許和戰後可以很不相同，但是戰時內地工業却證實了一個經濟比較落後的鄉村環境中，現代工業確可以在短期間，因各方的努力，獲得可觀的成績。在這一點上論，這個例子正代表了今後中國新工業所共有的特徵。我們國家民族所遭遇的基本問題就是要從農業經濟蛻變成工業經濟。這裏所發現的問題因之很可能在戰後工業建設中也會逢到的。經了這次曠古未有的浩劫，淪毀區解放的時候，所有工業基礎說不定會全部毀滅，需要我們從頭做起，誰敢說那時所處的環境會比抗戰初期好得多呢？戰時內地工業建設中所獲的經驗和教訓還是值得我們保留的。

在戰時內地工業中所見到的一種困難是技工的缺乏。技工缺乏在戰後的工業建設中很可能更為嚴重，因為戰後的工業建設的速率比戰時可以高得多。工業的種類和規模在短期間擴大起來，而所需的技工却要相當時期的聚集和養成，其副供不應求的情形或許更不易避免。我們並不是因為研究勞

工而特別誇大這個問題的嚴重性，我們若把勞工和其他生產要素，如資本原料，運輸等作比較就可見到它的特殊性。別的都有借用外源的可能，而大量的勞工却總得求諸於國內。別的都可以加速，而人的訓練很可能欲速不達。我們若不能在短期內養成合宜的和足夠的現代勞工，我們所希望的大規模工業建設可以停留在紙上無法實現。若是濫竽充數，在新工廠裏充滿了不合式的人員，不但生產效率無從提高，甚至會發生種種問題，影響社會安寧。究竟現代工業需要怎樣的勞工？我們有沒有這種人材？怎樣去養成這種人材？這些正是我們工業建設不容忽視的問題。這些問題也只有實際的工業經濟中去尋求答案。

由於以上所述理論和實際上的要求，作者就決定作這種研究的嘗試。不過勞工的吸收維持，訓練、保養，組織和管理，以及如何改進他們的生活，提高他們的效率諸種問題，必須從社會，經濟，心理，營養諸方面同時入手，才能夠得到比較完全的答案。所以當我們這個研究題目選定之後，即由費孝通先生約同周先庚先生，丁佶先生，沈同先生等共同商議研究計劃，並由費孝通先生擬定研究草案，作為實際調查的一個引線。然後在昆明附近各工廠參觀，決定以資源委員會某大工廠為調查對象。這一方面是因為該廠很願意和我們合作，盡量給我們以各種方便，另一方面是由於我們知道這個廠辦理得極認真，我們想從已有成效的事業上，去窺出一部份國營事業的前途。不過為了我們討論上的便利，並表示注重事實的因果起見，特用「昆廠」來代表該廠的真名，而以姓氏和號碼區別那裏面一些員工。

在論昆廠本身之先我們還應記取過去百十年來我們的民

族工業大部分是偏重在長江下流和沿海一帶。自從抗戰軍興，沿江沿海的工業重鎮先後毀落，工廠源源內遷，本來打算在外省建立的工業也改變原議在內地設廠，昆廠就是在這種情形之下從新創立的一個。它裏面一共包括三個分廠，本書是以甲乙丙廠分別指稱。每分廠有廠長一人，上有總經理和協理各一人總攬其成。全廠在當時有正式做工的工人約五百名，我們的個案記錄約當全體工人三分之一。

正式的調查工作是從二十九年八月二十五日開始，至十一月十日結束。在這個期間我們是和工人過共同生活，開始我們住在技工宿舍，隨後又住在藝徒宿舍，迨昆廠被敵機轟炸以後，我們又和許多工友住在臨時宿舍裡，舉凡飲食，起息，逛街子，坐茶館，談閒天，聽演講，以及鬧事打牌種種活動，我們都盡量找機會參與。居得久了，他們對我們就很少顧忌，所以每次廠中發生了事端，總有朋友來和我們敘經過論得失。有時他們之間的誤會也自勸來請我們作調人，甚至爲了私人的事，也來向我訴苦悶，話身世，敘衷曲。同時因爲廠方對我們的工作已有諒解，所以每一事件發生，我們更可以向管理方面去求解釋和印證。因此，本書的材料除了一部份現成記錄而外，大部是我們親自觀察和談話的記錄。在我們離廠之後，我們還不住和廠裏的朋友聯絡，所以有些方面在我們離開工廠以後，仍然有報道。

在工作期間，我們原定每週回到昆明參加一次討論，以便對材料有更好的分析和補充。迨昆明警報頻繁，大家忙于奔命，而丁雷先生亦不幸於此時慘遭滅頂，我們少掉這樣一個熱心指導的人，實在使此次調查工作受到很大的影響。擴大研究的計劃既受打擊，所以我們還是只能就我們這個小團

體能力所及盡力做去。

當這本報告完成之後，曾送去請昆廠負責人分別評閱，還在讓局內的人士從他們的觀點和立場給我們一個啓發。後來昆廠總經理還特別請我們去和他們負責管理的人員作過討論，雖各因入事倉忙，未議論出什麼結果，但我們小小的嘗試即已引起工廠負責人的關心，足見他們對於工業中人的因素也很重視，這不獨使我們研究的勇氣倍增，且使我們對於工業建設的前途更具信念。

本書主要的論點，是說明在內地，新式工業和舊有的農業是兩套不同的生產系統，它們有不同的經濟基礎，有不同的組織和機構，不同的社會文化背景。因之在這兩系統裏面所養成的或所需要的工作人員，其出身，訓練，生活態度，工作的動機，以及對於社會人生的瞭解亦大不相同。但在舊的環境裏驟創新業，總得從舊的機構裏去發掘人手，於是新的需要和舊的傳統碰了頭，少不得要在種種活動和觀察上發生出種種矛盾抵觸的現象，我們就是要從社會文化的背景對於這種種表現作一個分析和展望。





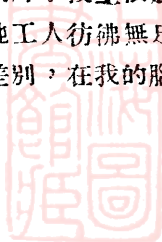
## 第二章 工人來源

工人的籍貫與來處——地域與身份——

技能軒輊與工業傳統

在我還沒有進昆廠的時候，有一次無意之間，和一位正在某大工廠會計課做事情的朋友談起了我想實地調查工人生活的計劃，他的臉上驟然爲我現出難色，隨即說了他在廠裏得來的許多觀感，認爲我的計劃恐怕不大能實現。他說當前新式工廠裏面，差不多全是上海工人的天下，他們在廠內神氣活現。上面的人覺得技工稀少不容易招來，所以也另眼看待，工人們的氣燄因而更加高張。他們平時不太服從管理，要是偶爾事情不如意，脾氣一發作，就掙下工具要退廠，弄得不好就打人。他說出外來的上海工人猙獰可怕的形容，和不易應付的情形，意思好像是在警告我，最好不要去驚動他們，自討麻煩。

等到我進了昆廠，廠中負責人也一再提到外來技工很成問題，要讓我多和這批人發生接觸，至於本地工人彷彿無足輕重，還未有人提到。因而工人來源的地域差別，在我的腦筋裏就預先劃上了一個深刻的痕跡。



我一住入工人宿舍就看見工人們自己所形成的集團也以同鄉關係爲最主要。在舖位的分佈就表現得很清楚。工人的舖位，本來是經廠方指定的，可是過得稍微長久一點，工人見了廠方對於這件事的處置，並不怎樣嚴格，所以漸漸的都以大小同鄉的關係互相招引移動而類聚起來了。譬如我住的是第二技工宿舍的第一間，裏面十八乘雙層舖可以睡三十六個人，除了六個空子而外，只有四個川人，湖北湖南各一人，剩下二十四位就都是雲南人了；在雲南工人當中，又多以同縣同村的關係聯舖合床。後來各宿舍我都混熟了，更發現同鄉相聚是一般的原則。

朋友的談話，昆廠負責人的指示，和宿舍裏的印象，都一致的促起我對於工人地域來源的注意。來源不同，背景各異的工人們，帶着他們不同的性格，不同的希望，進入工廠，在一起生活，一起工作；人和人，人和工作的調適，自是廠中人事管理的關鍵。何況，昆廠是後方新興的組織，受着戰事環境的影響，工作人員來源更加複雜，很多工廠裏的問題顯然是這個原因中發生的。爲要分析這種情形，就必須找出工人間的個別差異，因之我們首先注意到的，是地域這個因子。

### 一、工人的籍貫與來處

我們在開始要分析的是廠中工人的籍貫和他們進入昆廠之先的工作，區域或所在地。關於調查方式，起初我們本想利用人事課的現成記錄來清理他們的來源。無奈記錄，做得並不十分完善，而工人流動性又大，出出進進川流不息。遇到一個時期進廠的人數多，情勢急切就來不及履行登記手

續；一部份登了記的，做不多時又出了廠，登記單子就成過時的記錄。我們和人事課打商量，請他們發動一次總登記，可是又毫無結果。我們自己因為人力和時間的限制，更來不及親自動手，所以只好就已有的材料，加上我們的個案記錄，作為我們分析的根據。在數量上雖只佔全數工人三分之一，但在技工，幫工和小工的人數比例上還算均勻。下面工人的籍貫和直接來處兩張表，就是根據這些材料作成的。

在表一和表二裏，我們把工人列成三類，即技工，幫工和小工，這是按照廠方所定的區別。通常技術工人在廠內有固定的工作，如車工，鑽工，電工等。幫工相當於半技術工人，照規定他們進廠後經六個月的實習，就可以升為三等技工。小工事實上只是技術工人的幫手，在場內做雜事，如清掃廠房，擦機器，抬材料。廠中因為機器設備不完全，人力的需要相當大，所以小工差不多佔了工人總數的三分之一，所謂幫工也多半担任小工的工作。是以幫工的地位並不確定，這得看他們個別的人緣，資歷，和外表來決定身份。那末原則上工人雖然分作三等，而實際上只有技術工人和非技術工人的分別。以後凡是提到非技術工人，在未經特別指明的時候，幫工也是被包括在內的。

把下面兩個表格拿來作一個對照，就可以發現工人的地域來源分佈得很廣，同時工人的來處和他們原籍，也大有分別。我發現許多工人生長在某一個地方，而做工和應招的地點又在別一處，所以唯有把籍貫和來處合併起來看，才可以得到一種解釋。最明顯的例子，是那幾位湖北的技工，老籍是在漢陽，應招是在上海，而家庭仍任上海。原來他們出身漢陽鋼鐵廠，待漢陽廠倒閉之後，他們那批工人才陸續攜着

眷屬到上海某鐵廠去做工。據說那裏面有近百的人，全是來自湖北。他們這一羣無土可安的人，差不多上十年未返家鄉。八一三的砲火打停了那個工廠，他們馬上變成了難民，不久就經原來的上司介紹到後方來進昆廠。還有家在長沙無錫而在上海做工的，也有不少例證，這是我所以要把工人的籍貫和來處相提並論的理由。

從工人的籍貫和來處的比較上，很可以使我們看出幾件事：最顯著的是技工幾全部來自外省，而幫工和小工的大部分是取自雲南，地域的不同，顯示了工人的等次。其次是工人的籍貫雖相當分散，他們的直接來處卻比較集中，例如技工大多是江浙各縣的人，但其中將近一半是來自上海，這是因為他們以前多在上海做工，工人的其他來處也都是中國比較發達的省會和市鎮。再其次綜括的看，技術工人無論是籍貫和來處都偏重在長江的下游，就是通常我們所謂的下江。記取了這幾個特點之後，就可以進一步分析其間的前因和後果了。

表一 工人籍貫

技 工			幫 工			小 工		
省份	縣市	人數	省份	縣市	人數	省份	縣市	人數
江蘇		23	雲南		31	雲南		33
	無錫	8		昆明	8		富民	12
	上海	5		楚雄	3		元謀	6
	常州	3		宣威	3		玉溪	3
	其他	7		大理	2		尋甸	2

浙江	17		宜良	2		祿豐	2
寧波	6		陸良	2		其他	8
紹興	4		嵩明	2	四川		4
杭州	3		其他	9		安岳	3
定海	2	四川		6		其他	1
其他	2		遂寧	2	西康		2
湖北	8		其他	4		西昌	2
漢陽	6	其他		3	其他		2
其他	2						
湖南	4						
長沙	3						
其他	1						
廣東	4						
雲南	3						
其他	4						
總計	63			40			41

凡一省或一縣僅佔一人者列入「其他」項內。

表二 工人的直接來源

技 工		幫 工		小 工	
來處	人數	來處	人數	來處	人數
上海	30	昆明	32	昆明	21
無錫	4	其他	8	富民	12
南京	4			元謀	2

漢口	3		其他	6
長沙	3			
昆明	3			
杭州	2			
廣州	2			
香港	2			
蕪湖	2			
其他	8			
總計	63	40		41

## 二、地域與身份

上面只是我們一種客觀的事實，可是在廠裏面的人看來，卻有他們自己的一套觀念。因為廠中的技術工人是從外省來的佔絕對多數，而外來的工人，不是生長在江浙一帶也多半在上海一帶做過工，或是直接從上海應招而來。於是把江浙沿海一帶的省份稱作「下江」，技術工人被稱為「老師傅」，因而「下江老師傅」或「外來老師傅」，簡直成了內地工人在背地談話時，對外來工人的一種很流行的稱號。反轉來看，幫工和小工是西南數省的佔絕對多數，而內地工人又百分之八十是雲南本省的人，並且在技術工人的眼中，不論幫工或三等技工，都和小工具同樣的身價，於是「本地小工」也成了內地工人一個籠統的頭銜了。

外來人和本地人既是在技術的等級上有了這樣一個概括的分劃，寢假就無形之中以地域的分別來表示工人們技術程度和他們在廠裏面的身份了。所以通常談話的時候只要指出

某位工人是外來的或是本地的，實已於有意之間含着重視或輕蔑的意味了。

工人們對於這種分割非常敏感，例如41號小工，他是我所知道江浙的工人在本廠以小工起身的唯一無二的一個。從他一口下江話，和他那種種派頭看來，簡直和老牌的技工分不開，要不是從工資等級，擔任的工作性質，並從他的朋友那裏去打聽，看了他的工衣穿得直挺，口袋裏常常插着一把摺尺，怎樣也不會料到他居然是一技無長的工人，不待言他的身份是靠着外來人襯托出來的。我還親眼見着那幾位湖北的技工，那一次爲了罷工的案件，他們自告奮勇的和一位科長辦交涉，都說着一口夾雜的上海話，居然有本地的朋友認爲他們是上海人。可是另外也有派頭差一點的外省工人，因爲担任粗工，而被認爲內地工人的。例如89號的湖北幫工，在打鐵間裏做過半年，那一次他因故要退廠，一位技術導師，和我談起這人的事故，還很肯定的說他是雲南人。說來說去，不外是技術決定了工人的等級和地位，而地域的區分在大致上又和工人的技術之分不期而合，於是無形之中，說出工人的來源地，就可以顯示那人有無技藝，也就是籍貫和來處決定了工人個別的榮辱。

其實在內地突然間樹立新工業，技工和非技工人在地域來源上所表現的參差出入，也是無可避免的一種現象。因爲內地既很少工業的積累，找不出夠用的技術工人，故必得向外面去延攬，而非技術工人可以就地招考，因而在廠中工人的結構上才会有這樣一個結果。可是這種事實反映在人們的心坎上的，却另外有一種涵意，工人地域的分佈，無形中產生了工人們對於地域差別的信念，認爲新工業中的下級幹部，

非外來工人莫屬。從這一個觀點上出發，遂產生了工人們自尊和自卑兩種極端相反的心理。例如我剛才提到的41號的下江小工，原為行伍出身，進廠不到三個月，就越級升成三等技工，升工不久又嫌工資小，準備辭職他去，有一天他就對我講「我已經向工程師辦過交涉，下個月的工資加上四分或五分我才幹下去，若只加三兩分，和對待本地人一樣，我就走路了。」當時我覺得他的破例要求不會成功，那曉得後來他居然如願以償，這當然更使他自己覺得與內地工人不同科了。湖北的幾位技工也素來瞧不起本地人，他們就常常對我講內地人的壞話，「本地人怎麼學得好手藝，他們既不肯用心，一有機會就偷閒坐下來，腦筋又笨，一件工作，講上三遍四遍，還是一個不懂。」一位常州的朋友，也常常着我的面恥笑本地工人沒常識。像修理電燈線，腳下架一塊木板，可以減少觸電的危險，道理很簡單，他們一點也不明白。那位鞏縣出身的技工，也曾告訴我，他所有的朋友都不大看得起本地人，說本地人笨腳笨手，一點也沒出息，只配一生做小工。

在這種對比之下，本地工人自然會感到心虛。我曾聽到那位鞏縣工人說，他知道幾個本地人，本來在外省做過多年的工，這一次回來進昆廠，就是報的江蘇籍。我又親自遇着自某大學實習工廠出來的雲南工人，學得一口四不像的上海話，他忿忿不平的對我講，「廠裏下江人最佔便宜，我有一位同事，手藝和我一樣，又是同時進廠的，却比我多拿四分錢一小時，還不是靠下江的派頭。他當時還勸我報外省籍貫，你看怎樣好意思呢？」從這種偏見和疑心就可以看出工人們對於來路是怎樣的重視了。

### 三、技能軒輊與工業傳統



事實上關於工人地域差別性，也不只是限於工人們自身的看法，關心國內工業的，或實際主持工廠的人士，也有他們的各種見解。例如楊端六先生在「再論戰後內地工業建設」文中（今日評論），也曾提到這點，楊先生說「內地幾省的情形不見得絕對相同，以湖南而論，一般人短於經商，而長於做工，要在這裏訓練工人，似乎不是很困難的工作。至於四川，民情稍有不同，……初看似極易訓練，不過他們有一個通病，就是自作聰明，每每不易接受下江人的指示，或許他們是習於舊慣，總以為他們的舊方法是再好不過的」。楊先生論工人性情，固未忘懷習慣的因素，但重視工人的地域來源，也甚顯然了。我還聽到一位工業界的領袖說過與此相類似的一番話，大意是「中國工人來源，最好的是寧波上海區的，腦筋靈活；次為山東河南區的，體格魁偉，再次為廣東湖南區的，動作敏捷。」其餘省份的工人似乎自鄙以下了。

這兩個論斷，也只是主觀的見解，並未說出這種差別和地域性究竟有什麼關聯。通常我們說「內地工人」和「外來工人」，「內地」和「外來」本來就含混，並沒有一條清楚的界線劃分開。例如楊先生說內地，就是以湖南工人和四川工人作對比，而未提到湖北。其實湖南湖北同為長江中流的省份，楊先生是否以武漢為華中的工業重心，因而不把湖北列入內地，我們不得而知。但這位工業界的領袖卻又把湖南和沿海幾省相提並論，是不是並未把湖南看作內地，我們就更不明白了。再者這兩位所列舉的都是省單位，我們的省只是政治區劃，並不表示種族差異和文化特質。在我們的人口當中，體質特徵儘管有參差，但除開西藏蒙古的一部土著而外，即是人類學家也不肯確切的為我們作種族分類。至於說

方言差別？<sup>嗎</sup>可以使工作人員在教習上彼此不相瞭，使工作成效降低；實則我們的方言區域，又並不與省界相符合，而且在這兩位<sup>的</sup>語氣裏，並未顯示語言上的隔閡。所以上面兩個論斷，從地理區域，人種分別，或方言的不同，都不能尋求解答。他們的根據，實際上就是社會的和經濟的特點。這與工人們對於地域來源上的偏見，正是如出一轍。所謂「內地」，就是文化比較淺，工業比較落後的區域，從這類地方出來的人，因為未沾染現代工業的風氣，在機器上的工作能力當然不會好。

我們若是回溯一下中國近幾十年來新工業發達的形跡，就不難見到我們的工業原來是偏重於沿海一帶和幾個為鐵道河流交叉的通都大邑。江浙湖廣諸省，正是首當其衝。那麼接近這地方的居民，就有如近水樓台，得了風氣之先，現在青年下江人可以說是在工業的環境下陶育出來的，對於機器生產，差不多是耳濡目染，司空見慣的了。

例如38號的上海技工，就常常自鳴得意的敘述他自己從小對於工業就有了姻緣。原來他的父親是一家汽車行的修理匠，工作的地方距他家不遠，所以他父親去上工常帶他一同去玩耍。用螺絲和木板造小車，或拾斷鋸片磨小刀，都是他常玩的把戲。他的哥哥也是一個技術工人，他在家中還備了一套很簡單的工具，做點零星小生活，所以許多機器零件，這位工友從幼小就已經摩熟了。

此外我還可以舉一個例證，有一個晚上，我和49號的湖北小工談得正起勁，忽然燈光一閃，電燈熄了，他連忙站起身來，說以前壞過幾次，他知道毛病在什麼地方，於是自告奮勇的去修理電線，一羣小工在旁邊却看得目瞪口呆。事後我

問他怎樣學會了這一手，他就說「這有什麼難，我家住在漢口的時候，向來不出一文燈費，總是自己接私線偷電用」。他還學過駕汽車，因為一種特別原因，才來做工人，自然是小工當中的佼佼者了。

至於內地農村出身的人，一向只是與木石土壤接觸，日常的工具不過是鋤頭繩索扁担一類極簡單的東西，在雲南田地大多用人工挖，插秧的田只是在灌水以後才用牛力耙，除草工作都是用手扯腳踢，用拖曳機耕田，當然是他們從來未聽過的事。生平未見過機器，那來新工業的習慣和常識。一日走進了工廠，幾分土氣一下子擺不脫，動作欠靈活，了解能力也比較差，甚至舉止動靜也趕不上外來人那樣灑脫大方，所以處處現得笨拙落後，這不是別的原因，就是內地工人缺乏一個工業上的傳統。

內地工人既然是缺乏一種工業知識和技術訓練，一切都須從頭做起，待遇當然最低，升遷的機會也比較少，在他們自己心裏很容易引起自卑的感覺，於是儘管在廠方是以技術來定工人的等級和待遇，而在內地工人們自己看來却認為是待遇和機會上的大不公允。譬如上面的例子，就是本地工人來為自己的工資較同等的外來工人為低，至於他和那位同事本領是否真的一樣，却不一定可以憑他自己的話來斷定了。再如24號幫工的故事，也曾惹起本地工人很多的煩言，原來他是六月份考入廠的幫工，據說成績相當好，起初是被派到車床上去學習，可是不到一個月，另外一個下江幫工却取他的位子而代之，有人說那位下江工人，是另一個技工的小舅子，那技工暗中向上司說了個人情，才会有這個調動發生。又如本地工人就對那幾位鄂籍技工不滿意，說他們心思毒

狠，不肯教本地工人的手藝，吩咐的話難得懂，遇事也不敢多問，動不動就罵人。相反的是一位上海初出茅廬的小工友，進廠不到一年半，已經居於第二等技工的地位，據說是因為有個老技工受過他家的拜託，特別加以照應的結果。

這種種傳聞和怨語，也許是有其根據，也許是一種編測之辭，不過這類的話不論真偽，聽到工人們的心中，却有其重量和作用，狡獪點的內地工人遂存心投機取巧，於是有的裝腔作態的去學上海話，有的甚至冒充外省籍，捨本逐末，不在工作上求長進。忠實點的，總覺得作技術工人，乃是外來人的權利，他們縱然吃了力也是不討好，於是喪志灰心，更覺得工作沒有多大意思了。

內地工人在技術方面確實是次於外來技工，但這並不足以證明內地工人就永遠沒有學會技術的希望，工廠負責人更不致有意的抑制他們，如果大量的內地工人能够在技術工作上有進展，不獨廠方會樂觀厥成，豈給他們以適當的升遷，即從地域差別上發生的偏見也就會消於無形了。但情勢並不這樣簡單，我發現他們當中許多人缺乏做工人的決心，沒有把做工看作終身事業，他們的中心興趣，似乎還是種田地，作商賈，或是家庭手工業，過不慣有規律有一定作息時間的工廠生活，既然是心不在焉，做起事來如何會精彩？說來也許很奇怪，一個工人進了廠，自然得安心做工，若是不打算做工，他們又何必多此一舉呢？要明白這個究竟，我們還得追本溯源，看他們是些怎樣出身的人，既不願做工又為什麼會進工廠？我們必須找出他們入廠動機，才可以解釋這種現象。亦唯如此，才可以明白戰時勞工情形是怎樣的複雜，這一點我們將在第四章作分析。

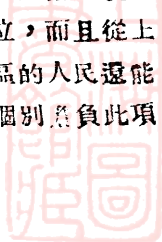
## 第三章 技工的內移

### 上海招工與就地入廠——志趣—— 教育機會與家庭負累——

上章我已說明昆廠的工人中至少可以分爲兩類，一類是外來的技工，一類是內地的小工。這已點明了他們來源的不同，因之我們在繼續討論內地工業人力的來源時，也得話分兩頭。本章將先論外來的技工的內移，至于內地小工如何會入廠的問題則將留在下章再說。

#### 一、上海招工與就地入廠

自二十七年上海的戰事爆發以後，繼之南京淪陷，長江下游和沿海重鎮相繼失守，江浙沿海一帶的人民遂向內地作空前的一個大遷徙，很多原來在工廠做工的勞工從戰區逃難到內地，同時又有不少工廠爲了避免敵人的擄奪搬入內地的，還帶了技工進來，這些是內地工業接收外來技工的第一批。敵八一旦鞏固了淪陷區後，大量內移的人口流動也就停止了。但是這時的上海租界還保持它的特殊地位，而且從上海到香港海防的海運尚通，從這條路線，淪陷區的人民還能進入內地，可是路費相當高，一般工人並不能個別負擔此項



費用。因之內地工廠若需招致外來技工，必得設法供給路費和幫助辦理交通手續。

昆廠是二十八年在內地建立起來的一個工廠，爲了充實技術幹部，部署生產，當然也得從速向外埠去招工，所以它在上海特別成立招工的機構，藉租界的掩護，陸續招送工人到昆明。就昆廠由滬招致技工的暫行辦法看來，招工手續固然是由該廠駐滬辦事處就近處理，但必得先由廠中主管部份將所需技工的手藝，經驗，年齡等條件詳細規定，并開明工資範圍，通知辦事處負責人。所以爲要在外埠招一批技術工人，往往須經過幾度的函電往返。

上海的租界是間接受着敵僞的包圍和壓迫的，駐滬的辦事處也得防備萬一有什麼意外，所以不便以本廠的名義公開號召，同時又怕有不三不四的歹人，乘機混進內地來，也不能公開號召，于是物色人工的時候，只好靠一些有關係的私人和團體輾轉接洽介紹了。來源一受限制，耳目就難週密，標準既經降低，待遇反得高抬，要是介紹人夾雜一點陰私，暗中使弄要挾手段，主持人也不便太苛求。在這種情形之下，勞工的供求不能相應，有無不得暢通，也是情理中事了。

在直接應招而來的工友一方面，因爲不明白招工的底細，事先費了不少狐疑和週折的故事，我已經聽得很多，但以軌壓間裏那羣技工的介紹人所玩弄的把戲，最值得一述。原來他們這一羣在八一三戰後，都困住在上海難民收容所裏，原廠復工尚遙遙無期，廠主人每月給的五元津貼實在是不夠維持家用。後來由他們原來的一個上司，推荐到昆廠駐滬辦事處，雖然這羣人裏面還有個年紀過大的工人，因爲他們要一

致行動，所以代昆廠招工的人也只好一起接收了。領班的工資是每月一百五十元，其餘的工人都是七八十元，就二十八年上海的工價說當然是很高的。可是條件講妥之後，介紹人就向這羣工人索報酬，規定以後他們由昆廠匯給他們家庭的工資，全由這位介紹人經手，他每月從每個人的名下扣五元，從領班的名下扣三十元，事後領班不肯接收條件，所以結果未來昆廠，其餘的到昆廠以後，託人到上海接眷屬，這個中間人還從中阻撓。這件事當然只是招工機構欠健全，勞工內遷受阻礙的一個例子，從這個例子裡便可以表示淪陷區的工人急于向內地謀工作，而內地工業更需要熟練的人手，只是中間沒法溝通起來。

在招工的條件講定以後，還有許多事情要歸廠中負責安排。在上海動身以前，得預借一個月的工資以作安家費，須購眷同來者，並可以多借川資一百元。上海至海防統艙，海防至昆明的四等車費，以及護照費，體格檢查費，注射費均由廠方負擔，由滬辦事處代為辦妥，車票由昆廠駐海防的辦事處代表代為辦理。至於其他費用，如船上舖位，飯菜，小賬，旅館費，概歸工人自理，不過另外由廠方津貼一百元，這些都是廠裡由上海招致技工的暫行辦法裡面有明文規定的。

據各時期來的技工們自己估計，再益以人事課負責人的口頭報告，在二十八年的年底每招一名技工，所耗旅費，約為250元。可是到二十九年三月間，車船費就共須200元，廠中津貼100元不夠用，曾破例加到130元，合計已為350元了。到三十年的七月間，旅費一把連差不多總在350到400元之間；而且工人的工資和津貼，是自上船之日起算，通常因為舟車延遲，到廠以後又得休息三數日，共須耽擱三星期，按

着當時的工價，廠中又無形的要負六七十元的損失，至於招工手續費，郵電費，預支工資的利息和各辦事處維持費的一部份，也應該分攤在招工費用身上的，都還未曾計入。所以平均來說，在二十八年下期到二十九年上期，從上海招一個技工到昆明，平均至少要費400元左右的成本。迨越南變起，滇越鐵道受阻礙，技工內來更困難，而成本亦愈高，這個期間我還未見廠中從上海招過工。交通的阻礙加深，招工的費用趨昂，所以向沿海一帶招工的活動就無形的停頓了。

在直接向外埠招工之外，當然還有獲得工人的辦法，例如自動逃到自由區來的工人，隨其他工廠撤退或他廠向外招來的工人，如果可以就地收羅，當然比較輕易省事，問題的關鍵就在內地的工業都缺乏技術幹部，從他廠誘致技工勢必得提高工資，使他們願意離開原廠，如果各廠都實行這個政策，則工人跳來跳去，工資隨之飛騰，這樣挖工到最後是沒有一個廠可以得到好處的。所以在還可以向上海招工的時候，內地各廠無形之中，尚有一個契默，不許互相搶奪工人。同時工廠外部招工都有兩年的工作契約，未到期退職，須賠償全部招工費用。可是等到內來的路線阻塞，技工奇缺，勞工契約和各廠間的諒解就無形勾消了。于是各工廠爲了自己的利害關係，私下以優厚的條件挖別家的技工，技工也以奇貨可居，擇肥而噬。有的是趁機潛逃，有的故意玩忽怠工，甚至不服從管理，讓廠方自動的開除他們，這樣他們就可以擺脫契約上的責任了。後來廠方看到勞工契約並沒有束縛工人的效力，也只好放棄消極的強制，用提高工資的辦法來穩定他們。至於這辦法是否減低了勞工流動，乃是我們以後所要提到的一個問題。



「挖工」的事實，我們從表三還可以得到一個說明。我們看到在63個技工當中，由昆廠直接從上海招來的只有17個，隨昆廠內遷的5個，其餘的都是隨他廠內遷，自動或由他廠向外埠招來，而由昆廠就地收羅的。換言之，昆廠直接從上海招來的工人如不中途退廠，決不止佔這個比例，昆廠如不就地收羅別廠工人，也不會有這些零星入廠的人數，從重慶和桂林招工，也就是一個證據。

另外我們看出在技工內移方式裏，自動從淪陷區撤退的並不多，63個當中不過10人，這件事實據我們看並不是一個例外的情形，在戰爭期間，工人實在不會有充分的經濟力量遠來內地，同時如果沒有援引和人事關係，貿然逃出來，也是一種冒險。這一點也可以替我們解釋內地工業中的技術工人何以缺乏到這個地步。我們移植工業創建工業，不能及時有計劃的搶救勞工實在是一個莫大的誤失。

表三 技工內移的方式

技工內移方式	人數	技工入廠方式	人數
昆廠直接從上海招致	17	上海招工	17
自戰區隨他廠內遷	17	零星就地介紹入廠	8
		重慶招工	6
		桂林招工	3
自動由淪陷區撤退	10	零星就地介紹入廠	10
原在後方逐漸內移	8	零星就地介紹	8
隨昆廠內移	5	在廠正式成立之先已與廠發生關係	5
原籍西南	4	零星就地介紹	4

他廠直接從上海招致	1	零星就地介紹	1
自南洋歸國服務	1	零星就地介紹	1
總 數	63		63

## 二、志趣

沿海及華中原有工業區的技工進入內地，是出于戰事的影響。敵人佔據了或破壞了淪陷區的工廠，有些工人在混亂的時候逃入內地，沒有逃出來的，就有人要失業賦閒。這羣人受了愛國心的驅使，並不願在敵人的工廠中工作。內地工業勃興，感到技工缺乏，不能不設法到上海一帶去招工，他們一方面用國家民族的利益去激發人心，另一方面用經濟利益去打動他們。號召的手段既不同，所吸收的人因之也有差異，如是，被招入內地工人所具的動機，興趣，以及對工作的態度自然極不一律。對於這些工人心理上的殊異如以分析，是可以幫助我們瞭解工廠管理和勞工流動性上很多問題的。

與廠裏的技工日常接觸時，就可以分辨出他們中間確有不同的集團。有一天廠中人行道旁的佈告上，忽然出現了一張用紅字作標題的廣告，原來是從中央研究院請來了一位學者當晚到廠裏來講西北問題，在午飯時候，就有幾位青年工友來和我約定當天晚上早點去聽講了。晚餐後，果然我們一行四五個直向會場出發，在途中却碰着那幾位湖北技工，我順便邀約他們去聽講，他們却答覆得爽直，「不去，我們去也聽不懂。」我們走了十步，又碰着6號技工，我照樣請了他一聲，他却又支吾其辭的加以拒絕，筆直向廠外蹣跚去了。同行的朋友，却回過頭來告訴我，「這些老傢伙，只是

高興喝酒打牌，這類演講，當然是不會去聽的」。迨到了會場，我又細細的清點了一下聽衆，在百多個人當中，除大部份職員而外，就只上十個比較年青的工人，不禁使我回味到先前那位朋友的按語。

後來在技工當中，還時常聽到他們互相毀謗的議論。自命青年的工人，一提到老一輩的，就帶着幾分傲慢的神氣，說他們思想陳腐，不知道怎樣愛國，只喜歡賭博吃酒，幹一些墮落勾當。而老一輩的工友，反轉來對他們也多半懷着一種輕蔑的意思，認爲這輩年青氣盛的毛孩子，性情輕佻，態度驕妄，手藝都不到家，只是靠着介紹的人得力，和一些老輩師傅的涵容提攜，大半是因緣時會，要是在上海，那有這批後輩露的頭角。從他們彼此相輕的辭令看來，各有各的矜持，都是各以己之所長來輕人之所短，老輩工友認爲青年工人技術未臻純熟，並不和他們論思想學識。青年工人却不提老輩人手藝是否到家，只是專門責備他們沒有腦筋。似乎不大關心國家興亡、世界大事。從雙方的論戰當中，也就不難看出他們各人的優劣所在了。

我今年第二次進昆廠，正值民國三十年五一勞働節的前兩天，我從廠中工人辦的壁報上，看了一篇某位工友寫的文章，題目是「從上海到內地來含有兩種不同思想工人。」對於青年和中年工人思想的分歧描寫得甚爲具體，我可借當中幾段原文，來表示他們一部份人的觀點。

「忍着病苦與恥辱，一年來不見天日的同胞，終於聽到了內地工廠招工的消息，而幾乎鼓舞了……」

「從上海開到海防的輪船載着很多離開了廢爛的滬江的同胞，枯黃的臉，露着熱烈希望的表情，不一致的計劃和憧

憬在每個人的心頭却活動，曾受過外國或本國資本家苛刻待遇的青年勞工，此刻憧憬着以後在國營工廠僱傭生活是如何好的待遇。聽說那里腦的勞動者與力的勞動者是一律平等的。這里多麼愜意的工作呀！美麗的生活憧憬，彷彿遙遙地向他們招手了。

『中年的勞工的腦筋裏，跳躍幾個\$，聽說那里幾塊錢一天，的確比上海各工廠的工資要高出幾倍。心裏活算盤在盤算家費，自己的用費，和貯蓄的分配，想着總會有餘裕吧！本來久已在上海過着麻木的生活，現在對於他們麻木的感覺突然來了這樣一個刺激……』

『他們在這樣的上海制度底下，早已固定了宿命的主張，熱忱的思想在他們的腦筋裏，已經不像這些青年人那樣活躍了！……』

這幾段文字的中心思想，不外把青年工人的熱忱和抱負拿來與中年人的重財觀念和麻木的感覺作一個尖刻的對比。當然對這種勞工文藝性質的作品，在渲染和潤色方面，我們不得不持幾分保留的態度，但是外來技工在志趣上，他們自己有這樣一個大致的主觀劃分，却也甚為顯然。

我知道18號的無錫工友當時正在舊街子和一個當地人家進行婚事，他的哥哥告訴我，不管這件事情成不成，他的老弟要在內地結婚是已經不成問題的。理由很簡單，就是因為他的弟弟性子剛強，在家鄉看到日本人橫行，氣得發了急，才負氣跑到內地來，作了他們這一羣老大哥的同路先鋒。日本人不退，他誓不回去，這就是他要在內地結婚的理由。後來我又親自和這位青年工友談過幾次話，我故意的提到淪陷區的事情，他就指手劃腳的對我講他的憤慨，「上海淪陷後，

我從上海回無錫，看到日本人無理壓迫中國人，就令我生氣，見了日本崗位還要鞠躬敬禮，搭車又要先兌換軍用票，簡直到處是他們的勢力，我國家不到一星期就決計到內地來了。後來他的幾個師兄，在上海租界一家工廠上工，有一次他去見他們原來的師傅，却大大的受了一頓指責，罵他們爲奸商，就是間接爲敵人做走狗，他們着了急，才寫信託他介紹到昆廠。

常州朋友原來在蕪湖做工，戰事起後回故鄉，後來恐怕遭敵人危害，才又投奔上海，當時上海秩序恢復，日本工廠已經開工，每天清晨在虹口一帶鵝立待雇的苦力多得非常，他曾應朋友的邀約，去虹口一帶擠在人羣中觀過一次光，親見日本人來招攬，臨時講好了條件，一批批的引向別處去了。他見了這種情景，感到很痛恨，依然退下來困居在上海。後來見了昆廠招工的消息，還疑心敵僞的欺給，費了相當的週折才明白此中底細，並且邀約了兩個同志同道合的朋友，一同到自由的祖國來。其中一個還是帶病登輪，但終于齋志以歿，這位朋友至今天未斷懷思。今年「五一節」還寫了「紀念一位爲祖國殉難的戰士」一文追悼亡友。

40號的紹興朋友，原是一家報館的排字工人，在南京失守以後他拋開家庭流亡到後方來，他要算這羣朋友當中程度最好最深明大義的一個。中山縣的朋友，原在兵工廠做工，工廠遷移，他奮然回鄉加入保衛團，並參加過戰鬥，一直到中山失守，才由廣西退進來。他在叢報上發表的許多首新詩，仍然表現出慷慨激昂的熱情。

那位從巴納維亞歸國的華僑，却帶來了另外一副心境，他雖沒有直接受過敵人的壓迫，但間接的却受過大的刺激。

在廣州失陷了以後，他的荷蘭主人曾向他譏笑的說：「你們廣州又失陷，還有什麼可打呢？」他當時找不出好的話來回答，但是心裏已經感到非常難堪了。迨後歐戰激烈，荷蘭不兼旬而亡，他却又用同樣的口吻向他主人報復的說：「我們還在打，你們呢？」廠主對他從此懷了恨心。恰好不久華僑發動歸國服務運動，他就携家同來了。他平時在廠最愛看經濟政治一類的書籍，並時常提到祖國的工廠管理和效率遠不及他所見的外國工廠，很使他感到灰心。

浦東的朋友八一三後從上海退回浦東去看看家小，晨氣蕭瑟，兩手插在口袋裏兀自向前走，忽然從路旁閃出兩個日本兵，劈頭向他兩耳光，警告他把手放在口袋裏，是犯了攜帶手槍的嫌疑。他這一氣就非同小可，躺在家裏一天沒進飲食，因此還進過一度遊擊隊，後來隊伍解了體，他才悍然來內地做工。

我後來發現，中年工人也未嘗不想表示他們也關懷時事，思想并未落伍，可是我們有時談論的事情，他們并不十分明白，只能坐在旁邊討討常識。偶爾說出意見，或因為用辭失當，或把意思弄顛倒，反招青年朋友笑話。此無他，只是他們早年所受的教育弱人一等，迨後困於生活，忙於工作，更無暇日閒心來補足這種缺陷，於是知識愈形落後，與這些人小學中學而又出校不久的青年工人比較起來，自然顯得有幾分距離了。

### 三、教育機會與家庭負擔

青年技工與中年以上的技工思慮和志趣的差異，我們看出來是導源於兩個原因：一個是青年技工比一輩中年以上的

技工所受的教育多，因為國民教育的推行正是近十年來的事體，中年以上的工人，早年沒有一個好機會受教育，若是把技工的教育程度和他們的年齡作個比較，就可以發現青年工人教育程度確是高出中年工人。就我所知道的個別情形說，廠中外來技工受過中學教育的，決沒有三十五歲以上的人物，而從未進過學校，目不識丁的，又絕少有二十五歲以下的。故舉凡有託朋友補習文字，或是請人代寫家書，總是年紀大的去央求年紀青的，相反的情形可斷言絕無僅有。再如新招的學徒，常背地對我取笑他們的導師一字不識，學技術他們是徒弟，讀書識字，他們却可以充師傅了。

表四 技工婚姻狀況與教育程度

年 齡	未 婚				已 婚				總 計
	初中 修業	小學	不識字	合計	初中 修業	小學	不識字	合計	
15歲以下	—	—	—	—	—	—	—	—	—
15—19	1	—	—	1	—	1	—	1	2
20—24	—	12	—	12	2	4	—	6	18
25—29	5	1	—	6	1	6	1	8	14
30—34	—	—	—	—	—	13	3	16	16
35—39	—	—	—	—	—	3	—	3	7
40—44	—	—	—	—	—	2	—	2	3
45—49	—	—	—	—	—	—	3	3	3
50以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—
總 計	6	13	—	19	3	29	12	44	63

那次廠中曾爲鬥毆的事開除了幾個工人，19號的技工有一天晚上特爲找我去談這件事的是非曲直，他不等我開口就先說了一篇大道理，我覺得他的話有相當的理由。從他那裏我認識了他的師弟，8號的技工小朱，這位新識的朋友見面不到兩次，就和我談憲政問題，然後又問國內政黨活動的情形，工人中不乏這樣的有心人，倒是使我深爲詫異的一件事。後來才知道這兩位一個是中學修業，一個是小學畢業，同是某科學儀器館出身的。小朱最喜歡稱道的是某某物理學家是他們的館長，自己曾經聽過他的講。

此外如2號的常州人就是昆廠壁報的編輯，40號的紹興人，原來做過排字工人，在這羣青年朋友當中程度最好。59號的華僑最能談國際情形，常比較南洋的工廠和我們國營工廠的優劣。中山縣的工友是壁報長期撰稿人，還常常做新詩。這些知識程度比較高的也正是前面我們所指出的有志趣的青年工人。

許多次經驗告訴我，在以這一羣青年朋友作對象時，我不妨高談闊論，甚至可以從工廠管理，談到天下國家，愈把話題放大，他們愈聽得入神。不過另外一羣技工却不歡迎這一套。所以有時青年和中年的朋友同在一個茶桌上談天，意見總不免有分歧，要是談起國事來，中年朋友多半坐在旁邊不措一詞，偶爾提一點意見總是被青年朋友駁了回去。而他們所能談的，也不過是他們以往怎樣打碼頭，賭博時玩弄技巧的故事。因此他們有時感到程度太差，和青年工人談不來，不待終場，就自行退席。

我們分析這兩羣工人志趣的差別，第一是起於教育程度的不同，其次他們在負擔上也各有輕重之分。青年工人因爲



未曾結婚，沒有家庭負累，他們的行踪很少約束，不以中年工人還要支持家庭，不能趁一時的氣憤，而忘掉了妻室兒女。

上面敘述的那些青年工人到內地的英勇行踪，固然是由於他們有血性有意志，敢作敢為，但是仔細察察他們的家世，才可以明白他們所以肯如此作，能如此作，而到了工廠還有心情談做人，談國事，大半是由於他們負累比較中年人輕，所受的束縛比較小，故可以顯出悠遊曠達，不孜孜於為利的神情。

譬如21號常州朋友，家中就可以不必需要他，在過去好幾年他就是在蚌埠蕪湖等處做工人，家事委諸叔叔料理。若在經濟方面，那更不成問題，據他自己講，能夠多匯款回家固然好，不能，家中也可以勉強維持。從他請我寄錢到呈貢安江去接濟一個藝專的學生這件事，也可以得到一個證明。40號的紹興人，出了門兩年，就沒有得着家中一封信，可是他并不算十分焦急，因為他的家中有財產，人手也很多，據他說他的工資有一部份就是用去幫忙朋友的。中山縣的朋友，對於家庭的擔負也不重，因為他家中雖然沒田產，他的父親却還年富力強。那位南洋的華僑自己常常講，回到國內來，只是求過精神痛快，如就經濟收入說那只有吃虧的。原來他還携着家屬到雲南，後來他的工資不夠用，索性把家眷送回香港交給父母養。

由以上的分析，我們可以說大部青年工人的志趣所以能比較積極的，不是教育的功勞，就是負累較輕的結果。至於他們所認為志氣消沉的中年工人，即或是受過好的教育的，多因室家負累過重，壓得氣也吐不出來，若是教育根底既

差，再加以生活壓迫，又何能怪他們志氣消沉。

例如從上海來的幾個湖北技工，就是這麼一類的人，常喜歡談上海的生活和物價變動情形，或是抱怨家庭接不進來，匯款感困難等等。要是他們特別來看我，那就不是要求我繕呈文向廠方辦交涉，就是要寫瑣細零碎的家信。再如53號的長沙工友，我好久就看見他愁眉不開，衣裳也穿得異常襤褸，下工後總是一個人空地上徘徊，歷次的集會和遊戲從來未見過他參加，頹唐可謂達於極點。經我仔細打聽，才知道是他的老人病在家中，既無盤費回家，又沒辦法多籌一點款子寄回去，只好是焦慮終天。

由此可知在我們舊的生產制度之下，要樹起新的工業，  
不唯從農村裏驟然出來的工人與新式工人不大能配合得上。  
是在所謂工業工人中間，因為社會的變遷太快，新舊不相  
啣接，生活也無法安穩，所以他們之間在生活態度和個人  
觀點上也有很大的出入。



## 第四章 內地人力之蛻化

### 內地工人的原有職業——內地工人入廠的動機

在第二章第三節裏面我已經點明，技工是外來的，小工是內地的。這是在內地創立工業的初期，一種不足為奇的現象。理由很簡單，就是技工在內地招不出，非技術工人向外地招又不合算。但是這只能作為一種臨時的措施，為將來計，我們須有根本的打算才合理。因為我們內地工業建設，並不是一種臨時的措施，乃是開發後方，奠定民族工業，樹立獨立自主的經濟體系之開端。我們現在所借用的一批外力，大部份還是由於我們沿海的工業遭受敵人摧毀壓迫，才有這多人力移轉過來，將來這批人居留是否還成問題，我們以後還要加以分析，不過在我看來並不完全可以樂觀。同時，我們既是向工業化的途程邁進，我們整個的人力發展，也得和這個步調相配合，所以這種人力基礎勢必要建築在內地。從工業化的趨勢講，也得設法把千千萬萬的農村人口逐漸加以吸收訓練，使他們成為工業建設的幹部，同時就可以減輕農村人口的壓力。不過從鄉村吸收人力，不是怎樣容易的一件事體，這不比徵兵可以用政治力量去強迫，尤其是一般人民鄉上觀念很重，安土重遷的習氣未擺脫，沒有極大的引誘力，很不易使他們離開家鄉。何況在內地土地分配還比

較平均，人與地之間，尚有一道牢不可破的連鎖。所以在工業建設之初，進工廠的是些什麼人？他們為什麼進來？這都是值得追求的問題。所以在下面我們的從工人們的原有職業入手分析。

### 一、內地勞工的原有職業

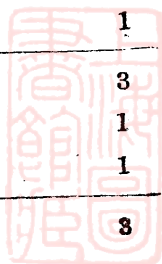
首先我們要問，在內地工人當中，是否他們原來完全是農人？如果不是，他們在入廠之先，究從事何種職業？唯有明白了這些情形，才可以討論我們內地勞力的來路，和工人進廠所取的途徑，使我們對於農村勞力的蛻化過程有個瞭解。下面兩個表，就是我們根據內地工人的職業轉變作成的。

在兩表裏還有幾點是要加以解釋的；對於原有職業和入廠以前的過渡職業，我是以抗戰軍興內地工業開始創立的時期分段落。在這以前繼續從事的職業，認為屬於原來職業，苟無外力影響，他們可能長此下去。這個時期以後的轉變，就算是直接或間接受了新戰爭與新經濟建設的影響。在時間因素之外，我們也考慮到有的工人原來同時操兩種職業的，我們要分別出正副；又有的則就兩種以上的職業隨時轉換，例如元謀姓高的就是忙月在家種田地，閒月出做泥水匠的一個工人。就他家庭來說，泥水匠也許可以算是副業，但就他個人說，無論是就從業的時間長短，或全年總收入說，泥水匠的生涯反而居於首要地位。再還有家庭裏本來是不折不扣的農家，自己也能夠種田，可是有的在忙月並不躬親耕種，只是照照工守守場，到閒月就成了茶店煙館裏的常川顧客，論職業他們可以歸之於農，論個人行業只能算雇工自營的地主，而不能算是農工。再還有家本農家，父兄也是農人，

他本人却賴祖宗餘蔭，終日無所事事，我們只能說他們是賦閒。再還有同一屬於商賈販賣的人，有的像武定的小工老劉趕馬販糖，有的像四川的幫工老武賣掃帚鍋刷，營業性質雖同，資本大小確相去甚遠，但我們也只好歸於一類。同時我們是要測定人力蛻化的遲速難易，所以凡是碰到模稜兩可的情形，就看那種職業對於他們過去生活習慣發生最大的影響。還有一種是剛出學校的學生，我們可以說，他們是尚未就業的人，正處在找職業的過程當中。

表五 幫工原業分佈

原 來 職 業	人 數	主 要 的 過 渡 情 形	人 數
未就業(學生)	15	直接入廠	5
		軍警	5
		投考短校	3
		測量局工	1
		司機	1
農人	9	軍警	4
		直接入廠	3
		局丁	1
		路工	1
工匠	5	直入	3
		軍警	1
		商賈	1
商賈	4	直接入廠	3



		局工	1
軍警	5	直接入廠	5
賦閒	2	直接入廠	2
總計	40		40

表六 小工原業分佈

原 來 職 業	過 渡 情 形
農人 19	直接入廠 8
	商賈 4
	路工 2
	散工 1
	校工 1
	家役 1
	軍警 1
	測局工 1
未就業(學生) 6	機關役工 3
	直入 3
工匠 6	直入 6
商賈 5	直入 5
賦閒 3	直入 3
失業 1	校工 1

公務員	I	直入	I
總計	41		41

若單就兩張表中的數字比較，無疑的農人要比其他職業出身的人數為多。但是我們不應該忘記，在內地社會中農人在總入口中所佔的成分極高，普通說來，決不會低於百分之八十。若是農人和其他職業出身的人進入新工業的機會相等，則在廠的內地工人中應當也有百之八十左右是農人出身的，而現在的事實並不如此，他們只佔總數百分之三十四。從比例上去判斷就可見內地農人加入新工業的並不若其他職業出身的人踴躍。若單就第五表看，農人在幫工當中所佔的成分更小，農人所以不易受新工業的吸引，據我們想，一方面是由於農人根本上不大願意離開他的土地作職業上的冒險，另一方面農人在都會當中很少，覓找職業的綫索，所以進入工廠的機會並不多。

此外所有其他職業出身的工人，就其中每一項說起來，數目並不算大，但是合起來已經過了全數的三分之一。且比直接由農人出身的工人數為高。要是這種現象還相當普遍的話，亦足見發展新工業可以減低的舊有職業人口數，差不多是農業和其他職業各居其半。這是在工業發展期間，職業人口流動一個值得注意的現象。

其次我們在表裏看出，不僅是在幫工當中成分比較少，而他們在離開原業到入廠的過渡期間，一半以上的人都有過渡的職業，直接進工廠的趕不上其他職業直接進來的人數。這是說進廠的農人不獨地位被壓在工人的底層，技工的階梯

難爬，而且有機會到廠裏來的人，還多半是離開了農村，在別的行業裏打過兩個滾，換過一點頭面的。換一句話說，在入廠之先，他們自己已經不是在操農作，他們的籍貫是鄉間，而他們應招的時候已經不是在鄉村而在昆明省會了。所以人力從農業轉別業而入工業，從農村轉都會而入工廠，正可以表示勞力在蛻化期間如不特別加以外力的督促，大半是要按照一定的程序去進展。也就是上面所說的理由，鄉下人對於工廠還沒有深切的認識，若是沒有特別的聯繫，他們不會放胆的跳進來，而且也不知道怎樣跳。他們一定要在自己熟悉的機關混些時日，士氣漸漸減少，眼界稍開，見聞加廣，才知道工廠是怎麼一回事，機會到來，就有人要作嘗試了。在歐洲工業先進的國家，當早年工業化的時期，他們徘徊都市的農人是一直走進工廠，或是先在別的職業裏打一個轉灣呢？就我們所知道的文獻中，似乎還沒有這一類的說明，而一般的假定總覺得農人直接進入工廠的多。但無論如何就這次研究所告訴我們的事實說，却使我們不能相信初出農村的農夫會是新工業裏面的好幹部。

還有現代工業通常是集中在幾個中心，若是一個國家尚未全盤進步；交通工具未能和早期的工業發展相配合，則內地的人力也很難向幾個工業中心集中。何況人民知識固閉，耳目不周，很少人知道新式工廠為何物。我知道有的家庭爲了逃兵役，把子弟送進工廠做學徒，聽說裏面有機器有軍需用品，同時還上軍訓上補習班，家長聞而色喜，蓋以爲他的兒子將來可以做官長發大財了。像這種國民教育程度不普及，人民思想閉塞落伍，新工業的意識尚未普遍灌入人心的時候，再加上地境的隔離，人民自難得從四鄉遠趨工業都市了。



英國當十八世紀初年，工業在她的北部勃興，由於交通困難和貧窮律的限制，就阻止了南部的窮困農人北向謀業的機會。在十九世紀初年普查報告裏表示得很明白：「在Lancashire, Cheshire, 和 Yorkshire 諸郡一些發達的工廠工人當中從南部來的極其少，他們却是自隣近幾郡來的。而蘇格蘭工業區則滿是愛爾蘭的遷民和蘇格蘭高原喪失土地的農民。……」（註）這麼看來，中國內地農村勞力所感受到的阻力多多少少是與英國十八世紀初年的農民相彷彿的，只要看第一和第二表裏不獨四分之三以上的幫工和小工是雲南籍貫，而且都是昆明四圍交通比較便利的幾縣的人。再從直接來處看，40個幫工當中的32個，和41個小工當中的21個都是從昆明進的廠，這類數字雖然不大，但就這類趨勢的確和英國早年的情況是遙相輝映的。

（註）Cole and Postgate, *The Common People*, 1746--1938 (London, 1939,) pp. 123—24.

## 二、內地工人入廠的動機

爲了明白這些工人的背境，我在調查期間，曾特別留心他們入廠動機，經我們在廠內幾個月的觀察詢問所得來的結果，發現每個工人入廠動機相當複雜，我們只好擇其中最主要的來作分類。

（一）逃避兵役——當我們的役政尚未臻完善之先，在戰爭的時候，有人逃避兵役，自然是一種不可避免的現象。我們看看表中所列的避役的人數一共45人，居然超過全數之半，成分不可謂不高。並且上面的一個數字，我們還只算了主因，有的工人原來對於兵役，還在可避與不必避之間，同時又

有其他的因素逼他們，這才更迅速的逃避出來，如果把這人數一併歸納進去，則逃役人數之多尚不止此。此外要是就小工和幫工的逃役人數稍加比較，更可以看得出來，小工的逃役人數要比幫工多，這是由於小工的原業以農人爲最多，而農人又差不多都是爲了逃役才出門的原故。

我當時在廠裏，很清楚的知道富民二十多個小工，就沒有那一個不是爲了兵役的關係離家進廠的。因爲他們這一羣人知道我是來自學校，所以都公開的向我說實話，訴衷曲。其中有一位姓王的朋友，在他們當中程度最高，資格也最老，有一個晚上，正當着他們一大羣同鄉環繞着我們坐着的時候，老王忽然很得意的用手向人羣中劃了一個圈子，對我說道，「這些朋友統統是我們那一個圈子的人，都是一個一個由我介紹進來的，我們那里鬧一次抽兵，就有幾個同鄉帶信來要進廠。——唉，要不是抽兵、我們那個鄉間多自在！」

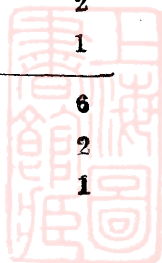
這個半自負半慨嘆的老王自己也不是例外，他原來還是一個讀書人，過去還在初級小學教過兩年的蒙童，後來做布販趕街子，隨後又學會了鑲牙，正準備到縣城去開個店子，那曉得計劃還未及實現，抽兵的事看看就要鬧上門來，不得不打定主意出遠門。好在他在外面的交往還算寬，才倉皇趕進省城來，各式的筆墨事情找不到，只好應招進昆廠做幫工，做了不到三月請假轉了一趟回家，回廠誤了期，才又改姓名，換了一個部門做小工。他的意思是反正是暫時避役，幫工小工都一樣，不過由於他長期的駐守，總算是有益於他的一些同鄉，爲他們開了一條避役的大道，以後來的人，只要知道了他的地點，就可以源源而來，不必再到處去碰壁了。

我在小工宿舍裡發現他們常以同縣的關係一二十人聚居

在一起，都是因為兵役逼得急，彼此以同鄉關係介紹進來的。例如元謀的小工當時就有十多個，那位姓黃的朋友就常對我發慨嘆，「這世界真是磨難人，我們出了門丟得家中老的老，小的小，以前婦人們不能做的事，現在她們也得做，忙月還要請幫工。別的我不希望，只望太平了早點回家。」另外一個姓趙的，家中還有七十多工田出租，家中六口人吃茶飯，一向在家過清閒日子。那次抽了他的兵，用三百元請了個替身，自己才一直溜進工廠，最近期間是不敢回家去露頭面的。

表七 內地工人入廠動機

離原業的動機		原業	
避免兵役	45	農人	25
		未就業(學生)	12
		商賈	3
		賦閒	3
		工匠	2
經濟動機	16	軍警局丁	5
		工匠	5
		農人	3
		未就業(學生)	2
		失業	1
求社會地位	10	未就業(學生)	6
		賦閒	2
		公務員	1



		工匠	1
社會糾紛	10	商賈	6
		工匠	3
		未就業	1
總計			81

在避役的幫工當中，那幾個在消費稅局當過局丁的朋友，有兩個在當初就是爲了避役的原因跑出來，由於同鄉的關係才走上那條路，迨後見了昆廠招工的廣告才又聯袂而來，其中有個麻大哥，家中原在昆明開小帽店子，近年家中歇業回昆貢原籍，自己正當兵役年齡，不敢隨家返里，只好東逃西躲。最湊巧的是我們的工作站正設在他住的那一村，有一次我特約他一同回去走一遭，他就搖起頭來對我講，「鄉的戶口冊上，還沒有我的姓名，要是回去闖到保甲長眼裏，掛上了名字抽壯丁，豈不是自討麻煩？」昆明的老李家中也有四十多工田，還養着兩匹馬，天天拖柴販米到昆明市，這次被迫出了門，家中還是請長工照料。從航校轉進的老沈，我常常見他獨自拿着一本古文觀止哼，一談起家事，他就不勝惋惜，「敬孝最要緊，父母已經上年紀，現在還不能回去養，將來怎樣養得成？」言下大有逃役與忠孝不能兩全之慨。當我們看了八十一個內地工人當中過半數是爲逃避兵役而來，很容易使我們想到這些人既不是爲作工而來，就不易接受技術訓練；將來外面的壓力一去，借居的目的已達，就大有離廠返家之可能。

再從四十五個逃役工人的身份來分析，我又發現他們<sub>六</sub>

多數是富農甚至有小地主的子弟。他們當中有不少是農忙了不下田的人。入了工廠以後，還嫌工資不夠用，常從家中領津貼，這可以證明這些人如非逃役，工廠很難以現在的工資標準去吸引他們進來。我在廠中做調查心中就覺得很奇怪，爲什麼逃役來的工人，窮苦出身的就較少？後來經過我仔細的盤問，才知道真的貧困份子，即或要逃役亦必不大願意入工廠，因爲工廠貴重的是技術，他們所憑藉的是勞力，所以爲了善價出售勞力，都相率到挑運土木或墾殖各方面去找出路去了。只有一輩小有資產者，才貪圖工廠的安全和保障，由此我們也可知道在內地勞工競爭當中，這類工廠所憑藉的還是另外一套實力，這實力乃是由推行役政時襯托出來的。工業從役政的裂縫中吸收了一批人力，這批人力的工作效率和興趣怎樣，當然是不難想像的一件事。

（二）經濟的動機——在我們所知道的例子當中，爲了經濟動機入廠的是次於逃避兵役的那一項。那些在軍隊服過役的朋友，原來都是因爲家境不好，才跑出來幹軍警，譬如那位祿豐的幫工，家裏貧無立錐之地，哥哥在縣城裏一家店裡當店員，他一個人十多歲就跑出來吃軍糧，還當過一度憲兵，後來物價逐漸漲，裏面的薪餉加不來，外面的引誘則愈來愈大，才設法退伍出來。有一位在某某特務團內服務，這番開小差逃出來也是爲薪餉不充足。此外凡是經軍警轉過來的，沒有一個不是爲了工廠工資比較營盤的高。

還有幾位實在是受着經濟的壓力，一直逼進廠來的。例如尋甸的小劉，早歲父母棄養，住在姐姐家，後來被人引誘到箇舊當砂丁，吃了兩年的苦，才脫出身來，這才跟着姐姐的一個同村的人進工廠。宣威那個姓何的，在我們那間宿舍

裏，要算他的衣服最襤褸，終天現出一副愁苦像，原來他是一家罐頭店裏的工人，不久那個店子關了門，一時失了業，自己交際不廣，好久找不出台式的事來，才流浪到省城來覓職業。還有昆明的老劉，父親原來是小學教員，前年忽然病故，留下來的家徒四壁，母親和妹妹的一部份生活費，還得靠着他，所以只好棄學改行做工人。要是真的配稱受了經濟的壓力進廠來的，就只有這一類的工人了。

我們是不是可以說受了經濟壓迫進工廠的，這一定靠得着，會成功好的工人，那就要看工廠現在可以給他們多少的機會和訓練，並是否能安下他們的心，使他們覺得現時過得去，而將來又有前途，這才不會中途被別的職業挖出去。當然在原則上，我們可以說這種人在工廠裏，可以比爲了其他原因而來的工人容易找着滿足，或者說他們得着滿足的可能性比較大，趨勢也較長。

(三) 求社會地位——這一類的工人離開他們的原業是求改進他們的社會地位，論家庭環境和他們個人的教育程度滿可以不必出來做工人，只是在家鄉這輩青年既不安心現狀，他們自己的能力和外面的援引又不充足，最容易投奔的途徑，除了軍隊之外，當然是工廠。在我們社會裏一切都未經制度化的時候，權力才是個人最後的保障，要得權力首先即須與有權力的人發生好的關聯，一方面可以得到他們私下的照拂，一方面也可以在家鄉裏增點聲勢。爲社會地位誤入工廠的人，當然是以爲在國營工業做工，就相當於普通政府機關的公務員，可以有政治勢力做聲援。他們那裏明白政治與工業是兩個不同的統系，即令在工廠裏盡職，也不一定使他們在家鄉有權力，工業對於國家的重要性，並不可以從他

們個人社會地位上兌現。何況小工是落在工廠的最底層，升到技工的機會就很難，即或升到技工，也不易變成中上級職員和工程師，無論如何對於這輩人依然不會滿足。所以從工廠求地位，這是會使他們感到沒希望走通的一條路，難怪帶着這個動機進廠來的不是急急謀別的出路，就是整天的作怨語，甚至有人把這里當了個候差的旅社。例如開化一小工，簡易師範畢業，還做過他們縣政府的書記，後來又到省裏某機關當錄事，依然覺得沒出息，才告長假出來投考一個短期學校。我見他一下班，就抱着一本百科常識問答讀，積極準備考學校倒是不成問題的。另外一位新來的貴州朋友，哥哥在昆明住師範學院，這一次是應哥哥之命來昆明考軍官分校，趕來誤了期，一時找不着合式的事，住旅館又太不經濟，才暫時考進工廠。

這類工人，的確是不大在工資上多計較，只覺得做工人的職務和他的身分和希望有點不適合，像一位嵩明的朋友，在土木課做監工，小工還呼他在作「先生」，可是實際上，他還同技工共宿膳，使他心中感到非常不舒服。他曾向我講過心思話，「我本來是出門考短期學校，只怪自己不行，沒有考取，我才請一位工校教員介紹我進工廠。原來講好了做監工，只說監工是職員進來了以後，才知道還是和工人一樣，多肉麻。要是當職員，自己家裏帶錢來用，也情願呀！」

爲了社會地位向外跑的，以讀書的爲最多，賦閒次之，公務員工匠各一人。這個工匠的家裏還有房屋，工資的大小倒太不在乎，只是覺得在小型作坊做工，沒有在中央辦的工廠做事情好聽，在這裏掛出牌子來也神氣，爲了圖這名義，所以才決計調換過來。這些爲了社會地位，而臨時扮演工人腳

色的，既沾不到政治上的任何光，我們勞工的社會地位又並未提高，在工廠裏面當然是難得找到滿足。

（四）社會糾紛——有若干工人入廠是爲了逃避兵役糾紛，他們或是欠債難償，或是違犯了法律和習俗，不容於故鄉，不能不暫時出來避一避，下面是幾個這一類的例子。

武定的老王，一次雇了兩匹馬販糖上昆明，途中馬伏上了前，抄小路潛逃了，他傍晚趕到預定的站口，才知道是怎麼一回事。借來的本錢，回去又害怕人家逼債，索性逃了出來，打算秋收以後，家中把債務弄清楚了再回鄉。宣威的老耿和這位武定人的遭遇極相似，在二十七年從貴州販了一批煙土到昆明，却不幸中途失利，蒙受了大損失，自己不好意思回家，又不敢再冒風險，才轉過念頭到外面來暫時謀個穩的差事。所以這兩位雖是受的經濟損失，進廠的動機倒不在經濟的本身。

武定那位姓楊的，家中原有兩百多工田，父親一去世，他們三兄弟承家不到兩年的工夫，就把產業浪費了一半，老楊嫖娼包賭，把家財蕩盡，還犯過一件人命案，親族起了公忿，到他的舅父一做區長，就預備對這個忤逆的外甥施以懲罰，這個風聲一出，老楊才倉皇逃出來。

那個自詡聰明，認爲廠方待遇不公平的老趙，就是因爲和叔父吵了嘴出來的。原來他輟學回家，幫忙他的叔父守店子，可是他的一舉一動，總會惹起他的叔父的責難，他認爲自己沒有犯什麼錯誤，完全是由于他叔父忌妬他這一房，才這樣吹毛求疵。他出來做工人要是老一輩分了家，他還可以回去。玉溪楊篾匠，我曾經問他爲什麼要來做工人，他就伸出手指出來說「還不是手癢！」因爲他家在昆明開竹店，他



交了一羣壞朋友，常常出去打牌輸了鈔，挨了父親的打，才潛逃到昆廠。

還有四川的老李原在家鄉沒事幹，忽然聽到他早年出門的哥哥在雲南某海關上得了一項好差事，他以為時機已到，全家自此可以飛騰了，所以不遠千里，兼程趕來，滿以為可以投個依靠，不知道他的令兄在外省已經立了家室，不理會遠來骨肉，一時回去不得，只好流落在外面做工友了。

看了上面工人入廠動機的分歧，很顯然的可以看出，工廠錯找了一批工人，他們並不是我們所希望的幹部。他們真的對於做工已經有了信賴，下定決心學技術，以備永久在工業界討生活的，實在為數不多。只不過把工廠當了個避難所在，工作如何會做得好？這也許在一個經濟落後的國家，開始培植工業時無可避免的一個現象吧？鄉村人的生活是受社會傳統限制的，大家都粘在一塊有限的土地上，寧願忍很低的生活程度，不肯輕易的走出家園。試問對於這類人，新式工廠究竟有什麼可以打動他們？經濟的報酬吧？但工廠的工資並不比農村工資高，尤其是小工的工資就雲南的情形說普通是在農工之下。社會地位吧？勞力的人在我們社會裏面是一向被人瞧不起的。若是說到生活享受，他們還未曾嘗過城市生活的味道，工業都會並不比閒散的鄉居更富吸力。沒有大的長遠的激動，鄉下人怎麼肯輕易放棄他們習以為安的生涯而作新的嘗試？老實說，內地的農民在這個穀物飛騰，勞力奇貴的時期，對於當前的工廠實在沒有什麼積極的希求，因為他們有的是退路，他們所要借重於工廠的是避兵，逃債，躲開一時的煩惱，或暫寓一所廉價的旅社以便他圖，除了這些而外，他們對於工業並未抱若何奢望。

這種現象很可以使我們聯想到英國早年工業革命和農業革命相伴而來的一段歷史，在起初他們的工業是起於貧民較多的地帶，迨後因為圈地運動，農民漸漸喪失了土地，窮困農民一天天的加多，頻添一輩靠工資為生的人手，於是工廠可以賤價工資雇用勞力，勞力愈多，工業也就愈趨發達。我們過去沿海工業的興起，多少是與英國當年的情景相彷彿的，當時我們農村破產，流離失所的農民都麤集到都市裏找職業，沿海一帶的工業遂在人力上得到了這種便利。戰時的內地情形却有點異樣了，在徵實徵購之前，由於穀價大增，農人實際收入反比戰前提高了，加之兵役的推行減少了農村人力，農工因為供不應求，工資也相對的提高得多。要是工廠連現在避役逃債種種便利也沒有，是否能夠得到現有的勞工供給真還是一個疑問。就在二十九年的秋季，昆廠曾在昆明公開登報招考四十名幫工，結果報名投考的僅有八個人，這已夠證明在這個時期確是勞力供應不足了。勞力不足，在挑選的時候當然就受到限制，因之就是招進廠來的人也未必合於工廠的要求，所以在下一章我們將從工人的態度和效率來看他們在工作上的表現情形。



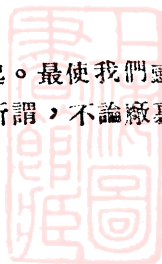
## 第五章 態度與效率

### 內地工人的態度——外來工人的態度——工作效率

內地工人雖則技術落後，入廠的動機分歧，但並不足以斷定內地工業已無法培植我們合式的人力基礎。要是我們對他們有適當的訓練，好的激發，縱然不是爲做工來的人，也未嘗不可以使他們成爲有效率的勞工幹部。何況昆廠以及一些類似的廠還有從外面招來的技工作底子，假使在有計劃的訓練之下，對於內地工人作合理的挑剔，加以確切的實習，再由技術工人作領導，逐漸給他們以升遷上進的機會，使他們各個人都有目標有憧憬，努力填補他們的欠缺，則新的人力也來始不可以在預期中養成功。所以現在我們還得要從工人方面看他們對於工作實際上採取什麼態度？是不是有人已安心做工？外來技工在工廠裏又是否起了領導作用？以及工人們過去的生活背景如何滲透在他們當前的工作活動上面？

#### 一、內地工人的態度

對內地工人的態度，我們將從小工說起。最使我們感到奇怪的，是這羣工人對於工作本身好像無所謂，不論廠裏管



理人安排他做什麼，他們總是沉默的接受，可是做起工來也總是不很興奮。在前面論工人入廠動機時，我曾提到姓王的小工原來是幫工，因為請假過期，再回來降為小工也甘願，反正他並不是對於某一種工作有什麼興趣，工廠本身也不會對他發生任何吸力。那些派在場內的小工，也不過是抬貨財，搬機器，作清潔打掃，沒有開機器的機會。學技術和升為技工的希望橫豎是沒有，所以更落得苟且偷安。一些被派在事務課土木課的，做的是土木雜活，這又是他們看慣了的工作，所以他們更不覺有什麼異樣。有些小工對我講，就認為這類工作可以邊做邊說話，個人有活動的餘地，不像關閉在廠裏，整天有管理員監視着，反而感到沉悶拘束。所以他們雖是工廠裏最低的一層工人，雖是宿舍和食堂都比技工差，雖是受最低的一級待遇，但因他們對工作和生活所希冀的並不多，所以也最易感到滿足。

至於幫工的態度却不同了，他們因為進廠之先，經過一次考試，廠方又允許過他們六個月後升成三等技工，考試對於他們就好像一個敲門磚，總以為費了這種手續來的，一定是有不小的希望。我們已曾提到一位藝徒的父母看到他們的兒子考取了工廠去受訓，就以為可以做官發財了。這些幫工也多少有這類幻想，所以有人在失望之後，很埋怨的對我說，「做這種無聊的工作，何必還要考我們的常識和算術？」

據那幾個從消費稅局來的幫工回憶，當他們在報紙上看見了昆廠招工的廣告的時候，幾位好朋友，即時打好商量，決心一試。招工的廣告說得很清白，入廠六個月以後又可升為三等技工，在待遇上還可以按成績往上加，何況抗戰以來昆明一帶技術工人的身體和神氣，他們已經早有領略，所以

這次招工對他們有莫大的引誘力。在報名的時候，他們更進一步，打聽了昆廠裏面的情況，據說廠裏面造各種各色的機器，和用品，如馬達，開關，燈泡，電線和電話機等等。這個消息越發使他們歡欣鼓舞，以為將來學得了這一套本領，許多新時代的設備，他們自己就可以動手製造了。考試的關隘居然也順利的通過，他們這一羣朋友，又原班搬進工廠來，大家都帶着一股熱望，靜候廠方分派工作。那曉得在起初他們被分發到廠裏抬機器運器材，他們已經有點不高興了。後來這幾個消費局的局丁，一個軋橡皮，一個在冷作間鋸鐵筒，還有一個管包線的機器，其餘同來的如那位姓許的是抽風箱，老劉在打鐵間掌大錘。還有分發在沖床和剪床上的，有分在鍍鋅間裏，另外幾個根本沒有固定的工作，只是指定跟着幾個老師傅，實則是供人呼喚，做做雜活，他們都大為失望了。

我去時，他們這批幫工已經做滿六個月，名義上已升成一等技工，但講起他們對於工作的興趣，他們沒有一個不搖頭，認為和他們的初衷大相逕庭。在冷作間的老何抱怨得最利害，他的工作不外鋸鐵筒或幫忙老師傅切鐵板，有時抬材料到電力廠去做電焊工作，機器不是由他們開，種種做法，老師傅也不指點，等到工作完畢以後，才有機會摩挲機器，他覺得這樣下去一生也學不得什麼。所以有幾次我到冷作間去，他總停起錫子向我訴苦，「工作對於我簡直沒有一點趣味，你看，一天到晚就是這樣做。」再例如鍍鋅間橡皮間和沖床剪床上一些幫工，也都感到工作是索然寡味，因為在這方面做工，要不了什麼技術，機器是工程師裝備好了的，只須照着他們的吩咐做工，機器生了毛病，又有工程師或管線員來修理，自己根本可以不動手，這樣下去還有什麼可學的

呢？甲廠裏那位貴州幫工有一次特爲來看我，講明他的工作是用橡皮包貼補不完好的電線，手續太簡單，所以希望我向上面說個人情，把他調到丙廠車床或鉗床。

我當時覺得奇怪，這些人原不想長做工人，又何必多在技術上費斟酌呢？仔細探聽之後，才知道他們的用意，是覺得既來了一場，學點手藝總比不學的好，而且有了手藝就可以抬高身價，不滿意廠方的時候，可以馬上退廠到別處找工作。他們的口號是「藝高人胆大」，他們要藝高，無寧說是準備退路。所以他們有人對於軋橡皮抽銅線這類工作的本身，就感到無出息，並不是因爲這種事業本身不重要，而是因爲他們覺得這類製造事業在國內不多見，學好了這種本領，也不容易向別處去出售，自己更無能力從事私人製造，不能像做手工或工匠工作，如篾匠和舊式鐵匠等，有了一套簡單的工具，就可以獨立開店子或做流動的匠人。他們一心要把自己造成個精通一全套技術的人，僅僅能夠開動一種機器，還不足以滿足他們的慾望，他們對於技術的傳統觀念是一套特出祕密，可以由各個人獨具的技巧。這觀念當然與現代分工合作的生產方式格格不入。

現代的機器工業分工精細，就是要工人各從事於一種單純的動作，然後效率才可以增加。但我們新從農村出來的工人，卻不能領會這一點，手工業的體制深深印在他們腦筋裏面，滿以爲製造品愈精巧，人工就愈複雜，因而所需要的技巧愈大，能夠製造這種精巧的器皿，就算是有了不起的本領了。可是事適得其反，在新工業裏面精巧的是機器而非人工，且機器愈進步，人工可以爲力的地方愈少，工作也愈單調，他們進廠時所抱的希望太高，所以後來免不了要灰心失望，

這可以說是由於他們原來缺少工業常識。

此外他們過去的職業，對於他們工作的態度也能發生相當影響。例如姚安的劉篋匠，就常常說他們那一行比在工廠做工有趣味得多，冬天坐在家裏做工，一邊還可以烤火取暖，到了夏天，也可以找個樹蔭的地方編東西。工作隨人轉移，不像在廠中大寒大暑總是固定在一處做。種慣田的人也覺得在廠裏做工太板滯，一年到頭沒有什麼變化出入，不像在鄉間，忙也忙個痛快，閒起來也輕鬆自如，歲時變換，固然是替他們擬定了大的工作程序，但是日常工作還可以由他們自己作主，不是用例行的工作來限制個人。

再其次過去的地位身份也使他反映在工作態度上。譬如說，那些爲了投考軍官學校不成，暫時退避到廠裏來的工人，野心未死，不甘雌伏，任你派定作什麼工，恐怕也難得壓足他們的志氣。土木課裏那個嵩明人，因爲在家中是一個小地主，出來是爲了造就社會地位，其所以做了監工，仍然不稱心的，是因「工人」的名字未擺脫。還有開化姓徐的一個小工，既是簡易師範的畢業生，又做一任縣政府的書記，在鄉下人的眼中看來，正是長衫階級之流，居然和小工們混在一起做粗活。老徐就怕我把他和別的小工一樣看待，所以屢屢向我們訴苦楚，說他自己沒有好的介紹人，所以只好進來做粗活。我看看他那一身整齊的制服，和梳得發亮的頭髮，在一羣赤足露腿的小工當中混來混去，煞是有幾分不大調和。在另外一方面，凡是出身比較低微的一些工人，如原來的職業是軍警，農村工人，礦工雜工等等，較能安於現狀，對於工作的本身，沒有多少怨言。例如四川的幫工老王，就是在廠做粗活，我常見着他不是擦油膩的機器零件，就是拾馬達

上別廠去，態度顯得很自若。他那位賣掃帚出身的同鄉，總是埋下頭來做粗工，從來沒有聽到對別人講過一句對於工作不滿意的話。我雖屢次詢問他對於工作的感想，總只能夠得到「還不錯」的簡單回答。當過一度巡警的老許，一向是在打鐵間抽風箱，每次一見我就現出一副不在意的笑臉。那些在機器上做事的幫工，反而替他抱不平，說他太老實，做這樣笨重無聊的工作，從來對上司一聲也不響。

我從以上正反兩種例子看出工人的背後依然有一種勞力在暗中影響他們。一個在原來的社會結構中有地位有相當身份的人，在社會階層上比上不足比下還有餘，一旦到了廠中，若果是被壓在最低的一層，自然是有點不服氣。還有我們的社會，肯不肯多用體力勞働，往往和社會地位相關聯，所以原來社會地位比較高的工人，也就是社會中不大用勞力的人，在廠中不情願做粗雜工作，自也是情理中事。所以我們可以說工人從社會上帶來的觀點和習氣，仍然在工作態度上起相當的作用。

## 二、外來技工的態度

真正的技工對於工作的看法就又是一套了，他們都算是過來人，對於技術都還是有了點根底，而且工作性質已經穩定，不會再有游移，所以他們在工作上，不重學習，而重表現，不大耽心自己的技術是不是可以日求精進，而是要旁人承認他們的本領高超。

有一次兩個漆匠打架，還驚動了廠裏，結果雙方受了一點處分。我後來才知道這次鬥毆種因已經很早了，原來有一次他們兩個同時在欣賞一枝手槍，各人都表示懂得槍裏面的



構造，可是有一位知道得并不清楚，被另一個揭破了假面具，露出馬脚來。這一位在一羣朋友前失了面子的，就因羞成怒，從那時起，已種下報復的心理了。原來技工在廠中的地位就是建築在技術上面，要是說某一個技工的本領不成，等於否認他的社會人格，自然是他最傷心不過的一件事。所以我聽到技工在背地的互相批評，總是先提到各人的技術好壞，其次才論到各人的學問如何，而很少有人討論誰肯努力工作。由此可見他們心目中是怎樣重視技術了。

不過大家對於技術雖然相當的重視，而個人技術又都是原來在當學徒期間打下了一點根基，現在既是身為技工，就難免有點矜持或自尊心理，不肯抱一種學習態度，虛心接受教益。而他們又是乍然之間從上海公私各廠彙集而來，所受的訓練各有不同。尤其是有些人在私家工具店裏過慣了小團體生活，技術是從師傅學的，傳習之外還夾雜着生活和感情的成分，所以總覺得他們過去所學的都好，過去的上司也比較和藹可親，不像現在的管理員擺架子，看不起工人。例如一個姓李的工人常指責幾個工務生的傲慢，只要走過工人的位子總是催他們「趕快！趕快！」，連口也懶得一動，只是用手揮一揮。

還有，小型工廠或私人店子裏面人數少，工作時彼此互相接觸，自我表現的機會也多，一旦來在這種新式工廠，就覺得處處被動，很少機會露頭角，所以總覺得管理員太驕傲，經驗並不豐，不肯接受工人的供獻和意見。當然他們所謂見解，就是他們過去所知道的陳套和經驗，因為廠中的新方法不同，他們就要拿出來標奇立異，和管理員論長短了。

57號餘杭的一位朋友，就常常講起他們的管理員經驗不

夠，不過是學校出身，念了幾本書，「我們向他們建議怎樣改良做法，他們總覺得他們是職員，我們是工人，懂不得什麼，所以我們有好的方法，也索性不說了，反正糟蹋的材料是公家的，耽擱的時間也是公家的。——我是在私家廠做慣的，看到有的地方可以改良，總是和工程師打商量，他們不管我說得對不對，總想法子試試看，就是不用我的意見，我也開心呀！」

有一次三個技工因故退廠，55號的寶山老師傅，就在臨時宿舍的門口對我大發感慨，「這裡廠最使人不開心，我們當工人的沒有多少閒話講。譬如上面有什麼圖樣發到我們，我們看到某幾處可以改良，他們不答應，只說你像這樣做就是了。後來做得不對，只好修改，或是重新換一套材料。這不僅對於時間材料有損失，工人自己覺得面子也難看；因為一則顯不出自己本領，一則親手拆自己做的東西，別人不明白是誰的過錯，自己難為情，所以一有機會就走了。」

在一個夜晚，我居然在廠門前一家館子裏遇着那三位退廠的技工，我們講起了某某管理員，那位紹興人就氣沖牛斗，一面說那先生怎樣不行，一面又抱恨他埋沒了自己的功勞。據說有一次釘螺絲釘，接着那個管理的方法做，累試不成，這位紹興朋友自己想了一個辦法，把三個螺絲釘用東西夾住同時敲，居然一舉成功。那位管理先生不唯不加讚賞，反而去向廠長說是他自己想出來的辦法，於是惹起了這羣工人的忿恨。這位工人的話我們固然不能完全相信，不過這一點總多少可以證明工人崇尚他們過去學得的一套手藝，和他們自表心理的堅強了。

他們重視自己的技術，又高興自我表現，因之好勝求強

的心理也利害，他們最怕職員瞧不起，所以技工一定要別人稱呼「師傅」，尤其不高興一種命令式的派工。有位技術導師告訴我這般工人的心理，主要的是愛捧愛激，不愛強迫派工。例如有一批定貨，預定幾日之內要交齊，管理員接着了這個命令，着了急，趕忙把圖樣送給老師傅，用着大模大樣的口氣吩咐，限他們一定期內趕起，否則受罰。老師傅聽了這種命令式的口吻，就滿肚子不高興了，但也不能拒絕，可是能否如期完成，却不是他們的事。就是做不起，他們可以有種種藉口，廠中也莫可如何。假使那位管理員肯用另外一種口氣和態度，情形就可以不同了，例如說：「某某師傅，現在有批貨要定期交齊，我知道你的工作做的快，所以特為請你幫幫忙，趕一趕，萬一趕不起，再想別的法子。」工人聽了這種話就非常開心，覺得管理員很重視他們，於是就加倍努力了。

從這種表現看來，外來技工雖然是學的新式技術，但並未脫掉舊式手工業的傳統，他們還呆留着過去匠人的積習，傾心小型工廠和作坊式的工業，腦裏除印着師傅徒弟和師兄弟的關係。對於大規模生產制度下講標準化，重分工合作，埋沒個性的工作，還不習慣。論是廠規模和人數比起歐美大規模工廠當然不免相形見拙，不過它的組織和管理原則却是近代化的。例如丙分廠的組織，據說就是模仿德國西門子廠的組織，技工在這裏面感到埋沒個性當然是事實。其實這問題也是值得現代工業制度多多考慮的，發揮各個人的創造力，使每一個份子對團體自動的負起責任，本是我們社會進步和努力的一個目標，當然對這一點我們現在不要多所討論，我們所要說的，只是我們舊的傳統和現在新的制度很有抵觸，並

且這個抵觸也不僅僅是一個理論上的爭執，而實際上會影響到我們工人的風氣和效率，所以下一節，我們就接着討論這個效率問題。

### 三、工作效率

要明白工人間的工作態度在實際工作上發生什麼影響，從場內的工作記錄入手，當然是一個較為具體的辦法。我爲了這件事雖經好幾次去和幾位管理員去商談，可是他們總是表示很少這類靠得着的材料可供我的參考。因爲廠裏面的機器和其他設備尚不完全，在一個製造過程中，機器和人工每每轉過幾次手，每一個段落要花費多少時間，就很難劃分開，而且因爲工人，機器與原料未能充分配合，種種臨時的間斷和變動，常常使工作效率的測量發生困難。再加以非常時期，工作隨時受警報的阻撓，每次警報解除以後，每個工人工作的起迄時間，更沒有分別加以記錄，這也是使這種分析資料不能完整的另一原因。這類數字上的比較既是缺如，所以只有從管理人員和工人方面直接得來的材料可以利用。

一般的說，工人的效率大致都很低，這不獨是我們的觀察，也是廠中的職員和工人們自己承認的事體。我親自見過一個工人寫信告訴他在重慶某廠做工的朋友，說這裏的工作要比在上海廠裏輕鬆三分之二。就是廠裏我一位同學親自告訴我們，工作的效率的確低。就許多朋友一般的估計，每日九小時的工作，平均中間浪費掉的，不下兩小時，每天加了兩三小時的工，差可抵足一個有效率的工作日。例如工人每次進場做工，約要一刻鐘，全體工人才可以進入工作程序。在下班之前一刻鐘，又都鬆懈下來，關機器，順工具，洗洗

手，等着場外敲下班鐘。至於一日中間談多少話，上多少次廁所，或在機器上有什麼支吾，那就看他們個人自出心裁了。

內地工人和外來技工在效率上我們無從分開討論，只是他們對於怠工所持的理由和動機是很有分別的。在工作態度上，我們已經指出一部份內地工人在起初本來是興高彩烈的進工廠，以為一經練習就可以學得全副技藝，樣樣精通了。那曉得一部份人分發去做粗工做雜活，心中當然要感到懊喪，其餘的分發去管機器做助手，也發現無技術可學，自己也不知道將來會有什麼前途，所以寢暇也免不了心灰意冷了起來。有幾位技工助手，就這樣反過來說技工的壞話，「要心裏的事他們自己做，拿這拿那就要我們。有時他們坐在那里不動，只是指揮我們做，還催着要趕快，做得好是他們的功勞，工程師那里認得我們！」宣威那位姓何的，爲了不情願在冷作間做工，心中非常着急，我每次一去，他總要停起工作來和我長談，我怕萬一管理員來了於我們都不好看，所以總是勸他動手做工，有話到宿舍裏說。可是他却表示不在乎，「管理員來了我也是這樣。」他還告訴我，某次管理員說他太懶，他就直言不遜的答復，「我根本不想做這類工作，你硬逼着我做，叫我怎樣趕快？」

不過對於初次進廠的工人，最難增進他們的效率的地方，就是他們缺乏時間觀念，他們在鄉間和其他機關中，過慣了散漫混沌的生活，不知嚴守時刻是新式的大規模生產中的一個要素。例如昆廠是工作九小時，平時上班要打卡，遲到早退要算請假或曠工。我們那個宿舍裏的幫工，就常常罵廠方太認真，一刻鐘的時間也不肯輕易放過，可是他們就沒有想

到工廠生產機構是靠許多工人的分工，缺了一個脚色，調度就不會靈活。而且在工廠裏面是工人與機器的配合，一個人不到，直接的損失尚小，而間接使機器停息引起來的損失就很大了。有些農人却口口聲聲稱道他們在鄉間做活計很自由，忙兩季閒兩季，某一天不高興就可以不下田，做起工來也可以抽幾遍烟筒，沒有人來過問，不像工廠裏工作這樣死板，時時有人來督工，不到又要受處分。從這種種語氣看來，足見在他們的腦海中，還沒有樹立起一個時間與效率的觀念。

技工們的效率低，是由於他們不服廠方的調度，認為職員沒有體恤到他們的生活。我常聽到工人講，「一有警報，職員先生們都挾着太太跑，我們的家還丟在上海受苦，我們爲什麼要多做工？」有一次我們一羣人在茶社裏談天，軋壓間裏有幾位技工忽然說起他們當天和上司吵過架，28號的漢陽人乘着一點酒興不住的發牢騷：「明情的話，我們在這里做得太不痛快，怕什麼，明明一點鐘可以做完的事，我們把兩點鐘做。如果銅線夾不進礮子眼，就說太緊了，工程師跑來鬆一下螺絲，我們又說太鬆了，他又來緊一下。」他一面說，一面用兩個手指裝出工程師捻螺絲的樣子，自己也不禁發起笑來。他接着又說某次大軋機生了毛病，機器喳喳出怪聲，管理員連忙趕過來看。他們明明知道毛病發生在一個螺絲上，都故意裝糊塗，管理員一時沒看出來，只是左看右摩，轉來轉去，他們站在旁邊彼此使眼色。等到管理員一背面，他們又連忙把螺絲轉好，機器復了常態，管理員回頭問原故，一個人也不肯說出究竟。「我們就靠這一點混飯吃，都告訴他們了，豈不要更瞧不起我們。」此外別的工人也常說，有時機

器壞了，工程師不敢問技工：只是抓着小工審問，小工那里知道，技工們却樂得在旁邊多休息。這類行動當然不是出自偶然，乃是由他們平時的態度發出的。

技工們不求效率，還會利用團體控制的方式不許別人多做工，一位自香港來的老華，曾親自對我講，工廠對工人不好，工人報復的法子就很多，最普通的手段是暗中怠工，他並且很具體的說，「要是十個工人在這裏，七個人做得慢，三個人做得快，七個人當中就會派一個人向那三位去運動，叫他們也慢點做，說廠方待我們沒有什麼好，我們何必這樣出力呢？」少數工人縱然想不服從這暗中的勸告，但既怕受擲揄，恥笑，說他們討好上司，又怕多數人看了勸告不從，繼之以恐嚇，所以也只好從衆了。

工人不講求效率，並會很快的相互傳播模仿而形成一種普遍的趨勢。老牌的技术工人不獨沒有把內地新來工人帶勤快，反而去教會這些新手怎樣去躲懶偷閑或怠工。富民的老王曾經講過他很有趣味的經驗，「老師們總是說我們笨，不會做工，也不會偷懶，放下工具去玩，管理員來了躲不及，當然是要挨罵了。所以他們告訴我玩時，鋸子錘子仍然要拿在手裏，裝出做工的姿勢，口裏談天，眼睛還要不住的望着外邊，一有人進來，就連忙動手做，偷了懶，上司還不曉得。」有位技術導師在背後向我們訴苦，說大家都不努力做工，「新來的工人頭兩天還好，過得兩天，就都變成一色貨，你如果肯努力，別人就會跑過來說你這樣拚命？做包活？這樣一串通，那個人不會偷懶！」有一次爲了罷工案件，有個工人被管理員拉去點綴了一下場面，他一出來就被別人借故痛打了一場。

不過我們說昆廠工人的效率低，只是從工人們的態度和一般的風氣作的一個分析，並不是全廠沒有一個有效率的工人，更不是說昆廠的效率特別低落。相反的，就我們所知道的後方幾個國營工廠說，昆廠還是成績最好的一個，不過因為戰時內地所碰到的種種困難，使得一般效率趕不上戰前上海一般的工廠也許是事實。我們所要特別解釋的是，效率的高低，因子很複雜，影響它的力量也許來得很間接，不一定是可以在工作場上尋索得出來的。



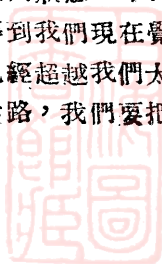


## 第六章 工資

### 工資等級——工資的結算與分發—— 表面工資與實際收入——工資與米貼

在前面幾章裏，我們已經追索了工人們的社會背景，分析了他們的工作態度和效率，這幾章所給讀者的印象，一定是在戰時的內地發展新工業困難太多了。我想任何人也會承認這裏面有不少的難題是戰時的環境給予我們的，但是把問題綜合起來看，又確實可以在這許許多多的繁雜當中找出一個主要的線索，這是因為我們的社會經濟變遷得太快太劇烈了，從工人們身上表現出來的，正是這個激流盪漾出來的波瀾。

我們都感到中國一定要跟上世界的潮流，再躊躇不前就是讓自己毀滅。這條路是被認清了，大家求進步的心也很急切，無奈我們的社會傳統還都堅強，人民的舊習慣旦夕擺脫不了。我們從新工業的萌芽一直到現在好像已有了幾十年，究其實那不過是零星的建樹，沿江沿海的幾個據點，雖有局部的繁榮，我們廣大的鄉村依然是在一個停滯的狀態，千百萬人民的意識還是被一種舊的文化勾留着。等到我們現在覺醒轉來採取工業化的步驟，先進的工業國家已經超越我們太遠了，但我們除了加緊追趕，再沒有第二條生路，我們要把



新的理想與現實和我們的社會從速配搭起來。當然這決不是一蹴可就的事，這個過程在以後的歷史家回顧起來，也許是一個急速的轉變，但是正處在這個變遷中的我們總不免還要嫌疑延緩迂迴。事實告訴我們愈是操之過激，所引起的反應也愈是厲害，所以昆廠愈是厲行新式工廠管理，講求標準化，愈是在工人方面發生反感。以後我們將要見到昆廠在管理上多方求改進，如增加報酬，設立宿舍食堂，與辦儲蓄保險等制度，而工人方面對這一種的設施總感不滿。我們自然不能說廠裏勞動管理的方針不對，這些設施本身確有其價值，其所以有一類舛離發生，並不是某一方面的過失，基本的原因是從新舊文化重新調適的過程中發生出來的。

因此隨後幾章我們將更進一步從工人在廠裏生活情形來看這種演化。廠方對工人的生活供應有好幾個項目，我們第一步更要出來分析的是工資。

### 一、工資等級

昆廠所採用的是計時工資制度，工人在進廠的時候，就規定了每小時的工資率，以工資率分別乘個人在一月以內實際做工的時數，就得出各人該月所應得的工資額。

昆廠工人在名義上固然是分小工，幫工和技工三大類，可是小工和幫工之間，工資上並無顯著的區別，按規定幫工在初進工廠的六個月學習期內，除開加工的工資而外，每人只有二十元一月的工資，合成每小時的工資率，約為八分六厘。在同時期內，小工的工資已有人超過一角了。至於小工與小工，技工與技工之間，工資率相差最多的竟有一倍。例如二十九年七月間，小工最低工資為八分五厘，最高的是一

角九分。技工最低的是二角三分，最高的在四角之上。同是一類的工人，工資距離這樣大，加以昆廠在這方面並無固定的辦法，實際上是臨時由招工的或管理人員酌量辦理，所以無論是在招工或升遷工人的時候，工人所可得到的工資，就大有伸縮的餘地。因此對於某種技術工人的需要是否迫切，工人自己有沒有交涉力量，俱足以使工人間的工資等級發生相當大的出入。

表八 技工及幫工小工每小時工資率

		二十八年		二十九年						
		六月	八月	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月
技 工	最高額	.210	.276	.340	.360	.360	.390	.410	.410	.410
	最低額	.120	.140	.190	.220	.260	.260	.260	.200	.230
	平均	.190	.230	.280	.290	.300	.320	.320	.310	.320
幫 工 及 小 工	最高額	.090	.012	.130	.145	.160	.160	.190	.190	.190
	最低額	.065	.065	.065	.085	.085	.085	.085	.085	.085
	平均	.078	.110	.120	.120	.120	.110	.130	.120	.140

尤是在外埠招工，雖然是由本廠指定工人類別工資範圍，可是還得由外埠辦事人員就近相機處理。就地招工，多由考核股長或技術員司直接出面接洽。那末在不同的時間空間或不同的情勢之下，又無一定的客觀標準，對個別工人定出來的工價，自然不免有參差了。譬如那幾位從重慶招來的工友，自稱在他們未動身以前講定的工資，到了昆廠忽被削減，認為是廠裏故意設的騙局。後來剛巧發生過一種相反的

例子，使這批原來的待遇受到核減的工人又感到不平。即某次從別廠轉來了十個技工，每小時工資四角；而原來自重慶招來的一批人的工資率最多還未過三角九分，他們認為後來者本領並不高，工資却居於他們之上，所以有幾位就相率退廠。在人力缺乏的時候，工廠自然更難嚴格定出工資標準。

當然要在許多程度不齊興趣異致的工人當中，求出一標準，讓大家認為絕對公平合理，本來不是件容易的事。昆廠經理某次發表的書面談話，勸大家不要打聽人家的薪資，免得自討煩惱，也確實指出了這種困難。不過工廠方面本身在議定工資標準的時候，總得找出一種根據，如工作年限，效率，或盡責等等。否則各部自為決定，各人有各人的見地和理由，從我們的主觀上看起來，還相當近情理，而工人很可能認為大不公平。縱使是量材作破例的升遷，也會如浙江某小工的升遷故事，被人家疑為某下江同鄉的提拔。甚至有幾位本地小工升得快一點，也有人說這是某人平時為某某先背抱孩子跑警報，某人星期天為某職員拖地板負燒柴的功勞。

在我們社會裏面，本來有一個討價還價的傳統，許多買賣就是憑個人的能力和機會進行交涉。到了內地這情形就更為普遍。在定期舉行的街子上很少有定好絕對價格的貨物，成千成萬的人羣在露天的市場上往來尋索，行情只是靠試探和比較，賣價低人一分則喜形于色。還有，在雲南到忙月，許多賣力的人都荷起鋤頭和扁担站在一個地點待售，由雇工的人從中挑選，身體魁偉鋤頭帶得大的工人所索工價必高，而又多首先被雇。這一類的生活經驗反映在工廠裏面的當然是工資的交涉。每個人都想找機會多講一點價，所謂團體交

涉，工人舉出代表爲大家定好工資標準，在他們當然是聞所未聞。並且他們還看重工資所代表的社會意義，工資越大就表示社會地位越崇高，所以同一個等級的技工工資一分之差，就以氣憤退廠。以前提到的浙江小工，就是不情願和本地工人受同等工資的一個例子。

## 二、工資的結算與發放

不論廠裡憑什麼標準去定工資等級，或所定出來的工資等級，可以公平到一個什麼程度，可是在工資的絕對數量之外，工資的結算期限，支付手續，以及出納工資時的情形，也大可以影響到工人的心情和工資本身的經濟意義。

昆廠工資的結算與發放，是每月分作兩期，原來上半個月的結算期是從一日到十五日，十八日發放，下半個月的結算期是從十六日到月尾，次月三日發放，從結算期到發放的那一天，一共只有三日的時間，却要結算出數百人的工資，當然是很倉忙。所以到了二十九年九月，廠裏才改變辦法，把結算期提前三日，發放期仍然照舊，這樣就有六天的時間清查賬目，然而這種改變，並得不到工人們的諒解。許多工人因爲不明白會計課的辦事系統與工作，總以爲那裡面的職員是成天沒事幹，只是到月半和月尾發放工資的時候才有幾天工作。

因爲許多工人並不明白新式會計的意義，只憑他們過去在私家小廠的觀感，來批評目前的事實，例如有位朋友就誇贊他們的老廠，上百工人，就只兩個管賬員，工資的發放也從來未誤期，萬一趕不及，他們就把賬帶回家裏去算。所以他很想質問廠裏，所謂趕算不及，到底是考核股，會計課，

還是出納課？因而他怪廠裏只會要工人讓步，而對職員姑息。

就是在每次工資發放之後，也總有工人因為不明白自己名下扣工罰工或其他預支代墊的細目，覺得實發的工資，要比他們原來所希望的數目少，以為其間不是計算有誤，就是有人故意剋扣。老實一點的工人，只是背地說點氣話，現出悶悶不樂的神情；剛強一點的，就悻悻的去質問考核股長或工場管理員。可是據他們的經驗，不唯問不出什麼眉目，反而討得一場沒趣。上面的答復不是說，「工資是用計算機計算出來的，怎麼會有錯誤？」就是說，「這是會計課的事，我們不管！」負責人員固然是很乾脆的打發開了詢問的工人，可是工人們却手疑團之外，更加上幾分怨恨的心理了。

還有那一次昆廠被敵機轟炸，會計課受了損毀，有兩次發工資未用工資袋，在第二次發放工資的晚上，我在臨時技工宿舍裏，就聽到一羣下江佬以這件小事為導線，七嘴八舌的批評廠方。他們認為沒有工資袋，扣除了些什麼誰也不明白，還不是由經手的人上下其手。據說他們也有人去質問過廠裏，廠方只是叫他們放寬心，公家的廠決不會做出刻薄工人的事。可是他們絕不信任這類話，認為公家廠的職員，並不比私人廠裡的清白。有幾位工友當時聽了許多富有刺激性的忿慨話，就越發咆哮起來，並且說他們要是有手槍，一定要把那些職員們統統打死。此外我們還看見一羣少年藝徒在發放工資以後，大家在宿舍裏各人拿着一個空的工資口袋相對而泣，他們對於扣去的工資表示疑心。

工人們為什麼對於廠方發下來的工資數目不信任，實可以從兩個方面解釋。

第一是工人不懂新式工廠裏面各部門分工的體系，他們在舊式產業或小型的私家工場裏面，朝夕和計算工資放發工資的人相見，如有誤會一經當面釋疑，就可以渙然冰消了。至於昆廠總想樹立起一種法治的精神，遇事要按着一定的系統和步驟，所以會計課以外的人員，認為工資計算上如果有差誤，應歸會計課去負責，工人們不必在場內提出質問。但是工人是把工廠看作一體，無論發生什麼事情，總是向直屬上司去辦交涉。至于會計課的職掌，完全是限于技術，本可以不過問廠中人事，所以該課的工作情形，和工資結算上的變動，也沒有機會當着工人解釋。

於是工人本來要向會計課提出詢問的話，只能傳達到工場中的管理人員，而管理人員以為此事與己無關，可以不必作負責的答覆。而會計課既未明白工人的誤會何在，所以也沒法出來作辯白，同時他們以為工人即或不滿意於工資，總是屬於人事方面的爭執，在計算的技術上不會發生什麼差池，即或有事，自有人事課負責排解。因此工人對於工資結算上的誤會及忿恨，就從這個罅隙裏發生出來。

第二是內地工人向來沒有按一定期限在一定時間接受工資的習慣，尤其是按小時計算的工資，還有加工，罰工，獎工，折扣預墊種種項目，不像舊式匠人或農村工人與雇主計算工資時那樣簡便直接，且雙方對面過手，有什麼含混的地方，可以當場解釋。所以這些人在新式工廠，會摸不着工資計算的頭腦。外來技工雖然對於工廠發放工資已經有所領悟，不過因為他們的來歷不一，對於扣中飽的事，也許是司空見慣，所以對於昆廠依然是不存信心。

### 三、表面工資與實際收入

在分析工資收入的時候，普通最引起大家注意的是表面工資和實際工資兩種。一般的說，表面工資是指工人在名義上的收入總額，實際工資是指工人工資收入的購買力。若是零售物價上漲，工人生活費亦隨之上漲，而表面工資仍然不變。實際工資即無形的向下落。要是以簡單的方式來說明二者的相關，就可以工人生活費用指數除表面工資，來表示實際工資。

用工資數量來表示工人生活程度，我們固然要知道這兩種工資，但實際上從工廠工資表中去統計工資的時候，就還有別的節目應加辨別。在這里我們可以提出四種不同的工資計算，即（一）推算的工資，（二）額定的工資，（三）所得的工資，和（四）過手的工資。

例如昆廠每個工人各有其每小時的工資率，每個月有其一定的工作天數，每天規定工作九個小時，以各人的工資率乘每個月內規定工作時數的結果，就是每個人應得的額定工資數。

在額定的工作時間之外，昆廠還有一種加工和獎工的辦法，每隔一天加三小時的夜工，作為四個又半小時，每兩週又加一個星期天的工，當作兩天計算，全月不曠工，不請假，還要額外獎兩天的工資。如以額定工資為基礎，再加上加工獎工的工資，可說是每個工人所可能得到的工資最高限度，所以只能算是一種推算中的工資。

推算工資所以為每個工人所可能得到的工資最高限度，就是因為有的工人，不一定按照加工的辦法去做工，還有人要請事假病假，不能得到工錢，而無故曠工還要倒罰應得的工資一倍。則扣工罰工足使實得工資低於額定工資，加工獎



工又足以使實得工資高於額定工資。但從一般的情形看，扣工罰工和加工獎工常是同時存在，這樣一減一加以後得出來的工資總數，就是工人們在實際上所得的工資了。

還有見廠工人在未到廠之先就有人支過一筆家屬旅費，在廠裏也有人因故向廠裏借錢，還有單身工人的膳費，有眷屬工人的房租和燈費，外來工人預支家庭匯款，這一切預支項目，在發放工資的時候，須一次或分作數次扣除。這種扣除以後才發給工人的工資，當然又比所得工資為低，所以這只能算是經過工人們手中的工資。

綜合上面的分析，我們可以看出從工廠工資表中去統計工資，可以有好幾種不同的結果。按工資率與規定工作時間，算出來的是額定工資，額定工資之上再加上加工和獎工的工資是推算工資，經過扣工罰工和加工獎工之後得來的工資是所得工資，從所得工資扣除預支代墊預借各種項剩下來下的工資是實際經過工人手中的工資。就工資立法說，我們所要知道的是額定工資的標準，爲了比較工人生活，我們所要知道的是工人們所得工資的數額。

在平均工資項裏，技工的所得工資與額定工資却非常近似，在幫工和小工的工資統計表裡，這幾種數字也有類似情形。這就是說加工和獎工所提高的工資又被請假曠工的扣工罰工拉了下去。這也就間接證明了我們前面對於工作效率所作的估計，加工之後，工人每天的工作平均等於九小時。這當然還是請假曠工說的，怠工的結果並未計入。



表九 技工的工資分類統計表(單位：元)

類 別	二十八年		二十九年							百 分 比	
	六 月	八 月	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月		
最 高 工 資	推算的	69.93	57.15	119.34	119.88	123.12	133.38	143.91	136.53	143.9	147
	額定的	47.25	58.0	82.62	81.00	84.24	91.26	99.63	92.25	99.63	100
	所得的	—	—	92.78	92.03	107.23	113.16	126.58	99.97	118.95	119
	過手的	—	—	77.99	97.13	107.91	87.02	127.47	102.14	130.47	116
最 低 工 資	推算的	43.29	49.11	68.69	65.27	75.24	88.92	91.26	66.60	80.7	147
	額定的	29.25	34.09	46.15	42.75	51.48	60.84	63.18	45.00	55.89	100
	所得的	—	—	20.93	32.39	38.68	45.88	41.60	18.00	19.1	59
	過手的	—	—	31.96	12.17	15.82	18.56	13.82	4.72	14.48	27
平 均 工 資	推算的	—	—	99.10	104.02	100.90	106.86	112.96	104.38	117.06	147
	額定的	—	—	67.50	63.25	70.20	74.88	77.76	69.75	77.76	100
	所得的	—	—	69.10	72.70	68.50	72.30	78.40	70.90	82.50	102
	過手的	—	—	48.30	43.00	53.60	71.80	70.20	56.50	67.0	83

表十 帶工和小工工資分類統計

類 別	二十八年		二十九年							百分比	
	六月	八月	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月		
最高 工資	推算的	21.97	30.46	45.68	48.16	54.72	54.72	66.69	63.27	66.69	147
	額定的	20.25	29.16	31.59	52.50	37.44	37.44	46.17	42.75	46.17	100
	所得的	—	—	40.19	41.91	42.58	38.31	45.56	41.2	57.80	112
	過手的	—	—	35.56	31.23	29.30	27.77	30.27	53.94	63.41	100
最低 工資	推算的	21.67	23.29	17.63	27.75	28.50	28.50	29.25	27.7	29.25	147
	額定的	14.62	15.79	16.28	18.75	19.50	19.50	20.25	18.75	20.25	100
	所得的	—	—	8.64	6.18	19.38	19.90	6.81	16.38	12.20	67
	過手的	—	—	9.31	0.96	9.36	10.56	8.34	8.41	11.82	46
平均 工資	推算的	—	—	42.72	29.96	41.04	37.62	45.64	39.96	43.14	147
	額定的	—	—	29.16	27.00	28.08	25.74	31.58	27.00	26.02	100
	所得的	—	—	24.40	22.00	28.00	28.20	30.60	23.20	24.90	93
	過手	—	—	21.30	20.30	24.50	29.10	33.30	28.00	26.30	94

表十一 工資與米貼

項 別	二十八年		二十九年							
	六月	八月	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	
技 工	額定工 資平均	42.75	46.17	67.50	65.25	70.20	74.88	77.76	69.75	77.76
	米 貼	—	—	15.00	15.00	35.00	35.00	40.00	30.00	35.00
	合 計	42.75	46.17	82.50	80.25	105.22	109.88	117.76	99.75	112.76
幫 工 和 小 工	額定工 資平均	17.55	26.73	29.13	27.00	29.03	25.74	31.59	27.00	36.62
	米 貼	—	—	15.00	15.00	35.00	35.00	40.00	30.00	35.00
	合 計	17.55	26.73	44.13	42.00	63.03	60.74	71.59	57.00	71.62



工廠額外加工最普通的用意，當然是延長工作時間，以增加生產，可是據我看現在的加工這個目的反而居於次要。管理人員一方面感到工人的工餘時間沒法消遣，空下來會鬧糾紛，所以寧願變相的把他們固留在場裏，在以後論工人娛樂時，就不難見到廠方有這種心情。另一方面因為國營工廠工資標準不能任意提高，但不提高又無以和別的私營工廠競爭人力，故只有以加工的方式來變相的增加工資，所以我每與管理人員談起工資水準，他們總不免要說加工所得的工資佔其中很重要的一部份。

要是廠方的加工用意，一部份是在變相的增加工資，則對於工人的工作的效率自然不會有怎樣高的要求，在廠裏面就有工人告訴我本來可以白天安排的事，就是因為有加班的關係，索性推延到夜晚去做。在重慶亦有工廠負責人聲稱寧願使工人在廠裏疲乏假寐，免得被人引誘挖走（註），加工的原因既別有所在，就不難想見加工的實際效果了。我們還可以說，加工的效率即或不大，但至少加工的時間以內多少總會有工作成績出來，不過我們也要同時注意到有了加工是否足以降低正規工作時間之內的工作效率。假使加工足以分散工作效率，對於整個生產計劃沒有多大幫助，而工資水準却已無形中因之提高。在工人看來，這種提高並非廠方的優惠，是他們自己用額外的勞力換來，其結果是這種增加工資的辦法對於工作既無多大裨益，在工人心理上也就無好的影響。

（註）黃漢瑞：論戰時技工管理問題，新經濟二卷一期。

#### 四、工資與米貼

上面指出額外加工一半的理由是爲了變相增加工資，不

過這種增加總不足以應生活費用的變動，因為戰時的後方物價是連續上漲的，我們雖無完全的物價指數做根據，（註）但在一年之間，戰時內地的物價跳上幾倍決不是奇蹟。可是昆廠從二十八年六月到二十九年七月，技工的額定工資增加平均不到一倍，幫工和小工的工資增加也不過如此，所以僅靠工資的增加決趕不上物價的上漲，如無其他減輕工人的負擔的辦法，一定不會使他們安穩。

（註）據國立清華大學國情普查研究所雲南呈貢龍街零售物價指數，二十八年十一月為464.70，二十七年為七月342.420基期係據雲南省經濟委員會統計室二十六年批發物價。

同時我們的國營工業所有各單位的工資，在資源委員會的下面都有個共同標準，不容某一個企業單位屬於例外。但這許多企業單位又是分散在大後方，區域不同，物價即可大相懸殊，若是在名義上要保持某種工資水準，在實際又稱能應付生活費用的波動，勢必有一種補助辦法出來，昆廠的米貼和家屬津貼就是在這個原則下出來的。起初是無論工人眷屬是否在廠，都領取同樣的米貼，後來又規定技工有眷屬在廠的多領五元，幫工，小工和無眷在廠的技工，米貼相同（實則內地工人並無眷在廠）。米貼是隨着市米的價格增加，其所能應付的自然只食米一項，其餘生活費用的變動，仍得靠工資彌補，所以物價的變動還會引起工人的不安。

最使以感到不公平的，是職員米貼的規定不同，職員有家屬的不論是否在廠都是按人口為比例，在我們調查期間，工人最高米貼為45元，職員米貼最多的近於百元。所以許多工人向我們訴冤屈，「同是在國家工廠做事，同是要吃飯，為什麼職員比工人拿的多？」他們認為這種差別待遇是上面

看不起工人的結果。

此外，工資和津貼相加的結果（表十一），在二十九年七月，技工平均每月收入約113元，幫工小工約為70元，燕那個期間前後，昆明附近鄉間的農工工資在忙月每天伙食除外約為3元，在閒月約為1元或1.5元，而昆廠工人當時的伙食每月在40元上下。如從他們的所得扣除伙食，就是技工每月的收入也趕不上忙月的農工，幫工和小工的收入又趕不上閒月的農工。這一點也可以使我們明白內地工業為什麼吸收入力不易，更可證實進廠的農人確有不是為經濟收入來的了。



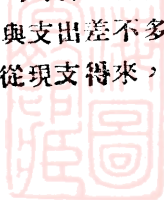
## 第七章 工人生計

### 技工有眷在廠的消費——技工無眷在廠的消費 ——內地工人的消費

本章我們將討論工人當戰時在什麼情形之下盤算他們的開支？尤其是在物價上漲的期間他們對消費取一個什麼態度？收支上的出入在他們的心理和行動上可能有什麼影響？但我們的材料不夠無法作一般的分析，我們只好就一些例子做代表來闡明這個問題。

我原來的計劃還是要從分析工人日用零賬入手，不意在我所接觸過的許許多多的工人當中並沒有一個人有現成的日用賬目，我只好趕印了幾十本簡單的日用賬簿，預備交給工人們自己記載，可是接洽的結果，肯記賬的人太少，有的工人還很生疑心。後來空襲頻繁，技工宿舍被毀，我分發出去的，寥寥幾本賬簿，有的竟遭了池魚之殃，其餘有家的工人也沒有心思繼續查下去。記賬的方法既完全失敗，所以這方面的材料完全要靠調查去得來了。

我對於工人的收支只收集了一個月的材料，所有的消費數量是根據工人們在二十九年九月間的實際消費的支出得來，好在工人們每月的生活享受與現鈔支出，在食品，房租，燃料，雜用各項每月有每月的段落，即享受與支出差不多是合而為一。所以表中所列出的數字，雖然是從現支得來，也





足以代表各家在此四項當中的消費數量。不過衣服一項的實際享受與開支比其他四項的情形却大有不同，因為衣服可以耐久，一個家庭不必每月製衣服，因此我只好調查他們一年來的開支然後求出平均一月的衣服消費。

從我所得來的材料當中一共選出了二十四起個案用來代表二十九年九月間各種工人的收支實情，這二十四起個案共列成三個表格，每個包括八起。第一個表是代表有家在廠的外來工人消費，第二個表是代表無眷屬在廠的外來工人的消費，第三個表包括四個幫工，三個小工和一個內地技術工人的消費。以下各節就是要依這三個表格的次序陸續論列。

### 一、技工有眷在廠的消費

在工人家庭消費裏面，就我所劃分的五個項目的平均百分數看來，食品費佔百分之74.1，衣物費為百分之5.3，房租為百分之2.5，燃料為百分之7.1，雜項為百分之10.8。若是以過去上海和塘沽兩處的工廠工人生活費用調查的結果（註）來作比較，則食品的消费過高衣物的消費過低，房租和雜項亦偏低，我們雖不能就這少數的例子驟下結論，但仍有另外的理由，使我們相信這種結果。在表中所列食品費用的百分數已經很高，可是在食米項下仍佔有一部份的便宜，按昆廠規定，有眷工人每家每月至少可領購公米五斗，按當時米的市價為每斗九元，公米定價六元，是在食品項下，每家實際支出已無形減少十五元，若把這潤十五元增加進去，則食品一項的百分數，將要越發提高了。食品費用所以提高的緣故，當然是由於別項消費支 相對的低落，在衣物一項尤為顯著。

（註）上海市政府社會局所編上海市工人生活程度一書

第十三表，載有上海和國內各地農工生活程度分配的比較，茲錄其百分數如下：

	食物	房租	衣着	燃料	雜項
上海工廠工人	53.2	8.3	7.5	6.4	24.6
塘沽製鹽工人	55.7	7.1	9.5	8.1	19.6
上海紗廠工人	56.0	6.4	9.4	7.5	20.6
中國北部及東 部六省農民	58.9	5.3	7.3	12.3	16.2
天津手藝工人	62.0	14.1	6.1	12.5	5.3
北平掛甲屯近 郊農民	64.3	4.4	7.7	7.9	15.7
北平人力車夫	71.2	7.5	6.9	11.3	3.1

衣服一項消費一時的減少也是事實，在我所訪問過的幾個家庭當中，除開兩對新婚夫婦而外，就沒有一家曾經在一年之內為成年人做過新的衣服，至多只為小孩買過一二套衣料。有幾位婦人告訴我，他們孩子穿的衣服就是由他們的舊衣服改製而成的。原來這批從外地來的工友，認為物價上漲是一個暫時的現象，尤其是內地的一種特殊的情形，他們總希望有時會回復到他們原來的生活狀態，可以購買便宜的衣物，好在衣物不是在很短的期間就可以消耗淨盡的，所以只要一時可以混得過去，就得設法向下拖延。

房租消費的百分比較低，是因為昆廠為有眷工人備有工人住宅裏面有床位家具，每月房租不過二元，如工人住宅不夠，可到外面街子上租住民房，房租可由廠方津貼一部。住在廠外的幾家，雖然房租高一點，屋子也比較廠內狹小黑

表十二 技工家庭收支清單

	技16號(39歲) 妻 (38歲) 女 (10歲) 子 (7歲) 子 (5歲) 子 (2歲)	技54號(32歲) 妻 (35歲) 女 (9歲) 子 (7歲) 子 (5歲)	技12號(32歲) 妻 (28歲) 子 (9歲) 女 (2歲)
收 入	工資80米貼40	工資100米貼40	工資60米貼40
收入共計	妻工資27米貼35 187	店子 200 340	妻工資27米貼35 162
支出：食品 (百分數)	129.8 (73.9)	215.7 (72.5)	122.0 (79.0)
衣 服 (百分數)	7.0 (3.9)	15.0 (5.0)	7.0 (4.5)
房 租 (百分數)	5.0 (2.8)	10.0 (3.3)	2.0 (1.3)
燈光燃料 (百分數)	11.0 (9.1)	22.0 (7.3)	12.0 (7.7)
雜 項 (百分數)	17.9 (10.1)	35.2 (11.8)	11.3 (7.3)
支出總計	175.7	297.9	154.3
收支相平	+6.2	+42.1	+7.7

(二十九年九月份)

技49號(24歲) 妻 (20歲) 母 (50歲) 子(不滿一歲)	技13號(32歲) 妻 (32歲) 女 (8歲)	技51號(24歲) 妻 (23歲) 子 (3歲)	技20號(22歲) 妻 (20歲) (新婚)
工資99米貼40 妻工資27米貼35 201	工資80米貼40 妻工資30米貼35 185	工資60米貼40 妻洗衣90 190	工資50米貼40 妻工資27米。 35 152
144.0 (79.2)	134.0 (78.4)	117.4 (75.2)	97.6 (68.8)
5.4 (2.9)	7.4 (4.3)	7.0 (4.8)	9.4 (6.6)
2.0 (1.0)	5.0 (2.9)	5.0 (3.4)	5.0 (3.5)
15.0 (8.2)	12.0 (7.0)	11.0 (7.6)	11.0 (7.7)
15.7 (8.5)	12.5 (7.3)	13.0 (9.0)	12.7 (13.13)
182.1 +19	170.9 +14.1	144.0 +46	141.7 +20.3

技48號(23歲) 妻 (18歲) (新婚)	五項消費 百分數合計
工資93米貼40 妻工資30米貼35 198	
84.0 (66.3)	(74.1)
14.0 (11.1)	(5.3)
2.0 (1.5)	(2.5)
3.0 (2.3)	(7.1)
28.6 (18.7)	(10.8)
126.6 +71.4	

暗，但他們爲了少受廠方的約束，住起來却很高興。燈光因爲是用電燈，由廠裝燈收費，所以較省，而燃料因爲用燒柴，費用稍昂，二者合起來也還穩定。雜項包括理髮、洗衣、教育、醫藥、抽烟、送禮、和娛樂。因爲廠內有理髮室、醫藥室、職工小學和一些娛樂設備，所以這一項也不算高。

在八個例子當中，食品一項的比例并未因各家收入不同而有變化，似乎是收入愈多，這一項的消費也愈大。因爲在戰時，工人食品的费用已經壓得很低，別項消費或者有廠設備，或則可以盡量拖延，所以收入一有增加，第一件事就是改進食品了。

## 二、技工無眷在廠的消費

這一類工人消費情形相差很遠，一輩青年未婚或與家庭隔絕的技工，除開個人

用動而外，可以無任何經濟牽累。但有的技工，他們的家庭雖在淪陷區，因為還要按期匯款，依然有很重的負擔。

第一類負擔較輕的工人，我可以舉出兩個例子，一個就是我說過的那位逃難出來的40號紹興朋友，平常皮鞋和衣服穿得很整齊，一到星期天就常穿着一套青嗶嘰呢的學生裝上昆明看電影會友人，這些衣服都是他一兩年來在內地現製的。我因為和他來往很密切，所以知道他還想另製皮鞋和西裝，等到我今年第二次去昆廠，他的計劃居然已告完成。原來他自從離家以後就沒有得到一封家書，他個人在廠內剩下來錢也沒有地方可寄所以除了接濟友人而外，就是自己製衣服，間或邀着幾個同事喝點酒每月還要進幾次昆明城。另一位是上海那位38號的小楊，到昆明已經有一年，總共只寄了一百多元回家去，好在他家裏人手很齊全，並不靠他的接濟小楊自己對我講，他最愛吃零嘴，每天晚上總要到廠中消費合作社裏耗費五六角，此外比較大的開支就是電影。

我另外知道幾位工人本無不良嗜好，就因負擔輕，與家庭隔絕生活不安，因而流連於賭。36號技工在穿吃兩方面比較節省，可是兩年以來，已經學會了馬將牌，一到晚上只要有人來邀約，他總是樂於去湊熱鬧。有時輸贏會大過他一月的收入。據他自己講，他手中約末積存了幾百元，寄存在一家同鄉人開的店子裏，有人勸他把這項款子拿來結婚立家室，無奈他尚有未婚妻在淪陷區內。不過不立家室，剩下來錢又恐怕貶值，於是慢慢促成他走上賭博之路。

32的老技工就是一個最具體的例子，他原來是一個多年的鯨夫，事變的前一年方在上海找着一個女人成立一個臨時家庭，當他離開上海時，也照樣留下一筆安家費，到了昆廠

表十三 外來無眷技工收

	技40號 (25歲) 家在紹興 不能匯款	技38號 (22歲) 家在上海 不必匯款	技36號 (19歲) 家在下江 不能匯	技32號 (49歲) 無家室
收 入	工資60.0 米貼35.0	工資74 米貼35	工資60.0 米貼35.0	工資108 米貼 35
收入合計	95.0	109.0	95.0	143
支出：食品 (百分數)	46.0 (54.1)	57.0 (64.6)	42.0 (53.8)	42.0 (24.9)
衣 服 (百分數)	10.0 (11.8)	4.0 (4.5)	5.0 (6.4)	— —
房 租	—	—	—	—
燃 料	—	—	—	—
雜 項 (百分數)	28.1 (33.4)	27.2 (30.9)	21.0 (39.6)	126.5 (75.0)
支出合計	84.1	88.2	72.0	168.5
匯 款	—	—	—	—
收支相平	+10.0	+21.0	+17.0	-25.5

## 支清單 (二十九年九月)

技50號 (28歲) 家在寧波 有田地間 月匯款	技28號 (37歲) 有妻子女 在上海必 匯款	技27號 (32歲) 有妻及二 子在上海 照常匯款	技29號 (37歲) 有妻及子 在上海必 匯款	五項消費 百分數
工資 94 米貼 35 129	工資 80 米貼 35 115	工資 76 米貼 35 111	工資76.0 米貼35.0 111.0	
48.0 (56.2)	42.0 (84.5)	42.0 (90.1)	42.0 (34.0)	(57.7)
4.0 (4.7)	— —	— —	— —	(3.4)
—	—	—	—	(0)
—	—	—	—	(0)
33.4 (39.1)	7.7 (15.5)	4.6 (9.9)	81.5 (65.0)	— (38.5)
85.4	49.7	46.6	23.5	
25.0 + 18.6	50.0 + 13.0	50.0 + 14	30.0 - 43.4	



起初也是按期匯款回家，可是後來一直不見回信來，他從朋友那裏得到了消息，說是從他到內地不久，他的老婦人已經踪跡不明，他才停止匯兌。從此他就染上了煙癮。據他的朋友報告，當時一兩烟土要賣四十元，以他的成績來說，在平時每日至少要過一次癮，同時還得一包烟灰伴着吸，兩樣合起來至少得四元，若是到了星期天，整日守在煙館裏，三次煙，兩遍酒，一包香煙，又至少得費八元。這樣一來當然每月工資不夠費用。同鄉同的起初還借他幾文，後來大家知道他的脾氣，都關了方便之門，只好在煙館裏除欠了。

至於要定期匯款回家去的工友，就不能像上面說的那兩位年青的朋友愛穿愛吃，也不能學36號的嗜賭，更不能學32號那樣不顧一切的吸大煙了。當昆廠技工宿舍被炸之後，我曾經去檢閱了好幾十封工人的信札，發現他們的家信裏面，十之六七是父母或妻子報告上海物價高漲，囑咐他們的兒子或丈夫按月匯款國家的，有的還懇切的要求每次多匯一點款。所以上海生活費用一有變動，這些有家室之累的工人，每個都有消息，因此，自己家中有多大的用動，生活過得怎麼樣，他們各人心中也有個輪廓。是願意犧牲自己一部份的享受，每月多匯一點款呢？還是只圖一時之快，讓不在身邊的兒女多受一點煎熬呢？那一半要聽他們自己的選擇，一半也要看他們過去的習慣和當時自制力的強弱了。

在這裏我可以先舉出幾個肯按期匯款回家的工人例子。28號到廠不上九個月，除了留在家中的二百元外，一共寄了六百三十元，可是他還怕家中不夠用，打算在預支扣完之後，每月多寄一點回家。27號平常也是按月匯回五十元，自從他接到九月的家信，知道上海米價已經漲到九十元一公

石，他爲全家打過預算每月三公斗五升米，就得三十多元，兩個孩子學費六元，房租五元，合共四十多元，再加上油鹽小菜同燃料，每月五十元，差不多是不夠用支了。所以他幾次要請我作中人，想把他從上海帶來的皮鞋氈子一併拍賣出去，希望在十月間可以一次匯足一百元，據他說過去在上海還閒或打打小牌，吃點零酒，現在因爲要極力節省，下工以後就忙着自己洗衣服，連茶館也不輕易去坐。在這幾位當中，58號每月匯款比較少，據他自己告訴我他的計劃是每兩個月匯回五十元，因爲他的家中還有幾畝田地，收穫的糧食已可支持大半年的家用，不必專靠匯款，所以他個人的消費可以稍事膨脹。

有家庭負擔，而揮霍的人，乃是困於舊有的不良嗜好。29號的煙癮就不在32號之下，每天也得兩三元的開銷，可是他家中尚有結髮妻室和親生子女，按月需要開支，決不能置之不理。無奈煙癮是日日發作，家庭匯款每月只此一次，眼前的刺激得隨時應付，家信中的責難，只要心腸稍硬可以暫置不理。所以有幾個月他的鴉費開支過了頭，只好臨時把匯款按下來，家中又三番五次來信催促，他在廠裏借貸無門，結果是懇求一位同鄉就上海的家庭給予他的家庭一點方便。

還有幾位未列入清算單中的工友，也有同29號相類似的工人。例如23號的湖北工友，家中還有老父親和兩個孩子，也曾講定每月匯款六十元。可是這位朋友原來在上海就是一位賭痞，到了內地來不久就舊性復發，每逢推牌九搖單雙總少不了有他在場。幸虧他懂得一點訣竅，總是贏的多輸的少。但長此下去，總有一天他會不能實踐他匯款回家的諾言。

總結上面的一些例子，我們可以看出來單獨在廠的工人擔負，輕重的界線是劃分在要不要匯款回家，但負擔輕的，也很少肯儲蓄，他們一方面怕貨幣貶值，一方面因為家庭遠離，精神上不大安定，又因無人從旁牽制監視，很容易乘一時之興而誤入歧途。另據我普遍的觀察，單獨在廠的工人的煙賭問題遠較有眷在廠的工人嚴重。在歷次廠中懲戒賭犯的工人名單上，又可以看出他們盡是沒有眷屬在廠的工人。所以對於這批人，尤其要從提倡娛樂，提高教育並激發他們的工作興趣，使他們善於利用閒暇享受生活。這是下一章就要討論的。

現在我更要把有眷在廠，和家在淪陷區而需匯款接濟的作一比較。就工人們自己的經驗，大約是二十九年以前家庭留在上海還合算，第一因為個人在廠，可以享受很多的方便，居室和燈火茶水可以不要開銷，又可在食堂包飯。第二是內地工資比上海一帶高，同時那邊的物價低，所以純粹從經濟着眼，把內地賺的工資寄到上海一帶用，當然是佔便宜。至於與家人分離所引起的煩悶不安，以致精神頹喪效率降低，當然算是互有得失。不過逾此以往，淪陷區的物價尤其是米價也加倍上漲，上海的公共租界被佔，安南封鎖，內地和上海匯兌困難，匯率亦形成劣勢，於是有家屬在淪陷區的工人漸難得接濟維持，這一點當然很足影響他們的士氣。

### 三、內地工人的消費

爲要比較內地工人的消費情況須得先明白他們出來做工之後，和他們的家庭在經濟上仍然發生什麼關聯。在以前我已經提到過許多內地工人不獨不必寄款子回家去，反有人從家

表十四 內地工人收支

	幫18號 (22歲) 家庭有補助費	幫28號 (16歲) 貴州人有兄津貼	幫12號 (21歲)	幫19號 (18歲) 須帶款回家
收入：	工資35.0	工資20.0	工資20.0	工資 32
	米貼35.0	35.0	米貼35.0	米貼 35
收入共計	70.0	55.0	55.0	67.6
支出：				
食 品	5.4	51.0	42.0	47
(百分數)	(63.7)	(63.1)	(83.3)	(92.7)
衣 服	12.0	7.7	2.5	—
(百分數)	(14.1)	(9.4)	(4.5)	(0)
房 租	—	—	—	—
燃 料	—	—	—	—
雜 項	18.7	22.8	5.6	2.4
(百分數)	(22.0)	(27.9)	(11.1)	(7.0)
支出合計	84.7	81.5	50.1	4.5
收支相平	- 14.7	- 30.5	+ 4.9	+ 21.5

## 清單(二十九年九月)

小工11號 (20歲)	小工19號 (19歲)	小工20號 (18歲) 家中帶有 補助費	技60號 (35歲) (內地) 家中補助	五項消費 百分數合 計
工資21.0 米貼35.0 66.0	工資27.0 米貼35.0 62.0	工資29.0 米貼35.0 66.0	工資50.0 米貼35.0 85.0	
47 (71.4)	59 (75.3)	42.0 (62.0)	42.0 (36.6)	(68.8)
3.0 (4.5)	8.2 (12.2)	— — (0)	— — (0)	(5.6)
— —	— —	— —	— —	(0)
— —	— —	— —	— —	(0)
15.8 (24.0)	7.6 (11.3)	35.2 (37.3)	74.8 (63.7)	(25.6)
65.8 + 0.2	66.8 - 4.8	94.2 - 28.2	116.8 - 31.8	

中領取津貼。內地工人都沒有眷屬住在廠中，所以在膳費，房租，燃料，及燈光上無從比較，只可以從衣物和雜項上看他們消費的差別。

內地工人在衣物上的消費上有個特點，他們的衣裳鞋襪多半可以從家中帶來，本來用不着另需開支，不過這批工人在衣物上的消費倒不是爲了不夠穿著，而是另有其社會價值。因爲這批內地工人新自鄉間出來，帶了一股土俗氣味，而表現得最爲具體的莫如衣服，要冒充技工就得先模仿他們的裝束。幫工18號進廠已經一年，好不容易才逐漸把舊型的衣衫換成襯衣和工裝。貴州那位幫工：一進廠就另換新的藍單，工衣和皮鞋，所以有好幾次向他的哥哥請求協款，在小工當中，入廠稍久一點的也有類似的情形。

還有對於一批從鄉間下來城市的農村子弟，電影好像對於他們最富於吸力，尤其是國產片子，或是雇有專人在旁邊任說明的影院，最受他們的歡迎。有個星期日的大清早，我從昆明步行回昆廠，沿途竟碰到三五成羣的幫工和小工，都是進昆明趕早場電影去的。

在我的八個例子當中，需要家中接濟的，是幫工18和38號，小工20號，和技工60號四人，內中只有幫工19號，還按月帶款回去養家，這在廠中許多內地工人當中真算是不可多得的，不過他的個人消費確實已經省到了無可再省的程度。其餘四個工人雖然從這一月的收支看來各有盈虧，但并不帶款回家亦不需家庭直接作金錢上的接濟。

在廠中內地工人裏面，我所知道吸鴉片烟的共有五個，而且都是爲了社會糾紛出門來的，可見這批工人的行爲原來頗欠儉點，才會引起家族糾紛。表中所舉技工60號就是其中一

個例子。他的衣服雖然骯髒破爛，床舖上也只一床破棉絮和一張粗草蓆，可是每天總要耗一兩元在鴉片烟裏，一月所費總要超過百元。他當時自己對我講正在吃一種戒烟的丸藥，預備逐漸減少吸烟的分量，可是他一面有家庭接濟，一面有同鄉通融，未到水盡山窮時節，恐怕是很難戒除的了。

從以上內地工人的消費情形看來，就可以明白他們的享受并不一定和收入成比例，背後的決定因素還是出不了家庭。外來工人情形最好的是不必接濟家庭，內地工人最好的還可以有家庭接濟，這就可以證明內地工人當中出來的目的不是在創事業謀生活，所以他們雖然進了新式工廠，還沒有積極的影響到他們家庭的傳統經濟。另外一方面我們看了初入廠的工人有的對於消費興趣有了新的轉變，但是原來有了不良嗜好的，在新式工廠裏面仍然未經戒除，很可以使我們明白要是求工人生活健康合理，不能單靠調整待遇，還得於生活的指導上多多的下功夫。



## 第八章 工人的保養

公共食堂——工人宿舍——醫務——健康保險和儲蓄——工人教育——休閒與娛樂

在上章我們已經見到廠方對工人有種種優惠的設施，減輕了他們的擔負，無形中使生活程度提高了一些。在本章我們將要分別討論這些設施的情形和工人方面的各種反響。

### 一、公共食堂

廠中公共的工人食堂有二，一為技工食堂，共有技工和帮工三十桌上下，一為小工食堂常在二十至二十五桌之間。兩個食堂各有事務課派定的一個食堂管理，負監督食堂安排席次，掌理起伏停伙及採買算帳的職責。工人入廠退廠時起伏停伙是先由人事課通知事務課，食堂管理員即照着事務課的指示執行。工人膳費每月由會計課根據事務課的通知在工人工資項下扣除，當時技工伙食分甲乙兩種，甲種每月七元，乙種四元，小工則一律四元，所有不足的食費，則由工人米貼中扣清。本來在原則上米貼如有多餘則同工資一併發給工人，不足則由工資扣除。不過在事實上總是超過的時候多，超過的數目又是由廠方補貼並不在工資項下扣除。

按規定言，技工食堂乙種伙食應該和小工食堂的伙食完全一樣，事實上前者遠較後者為優，技工每餐不離肉食，小工則經常不見葷菜。一般的解釋是小工的食米量大於技工，故菜蔬的質量較劣，不過小工們對於這個解釋却大不滿意。



聽說有一次因爲菜中有一樣臭豆豉，大家難於下口，因而激起了小工的公忿，有人曾把碗菜抬到場內報告工程師，工程師說這不是他可以過問的事，所以後來有一些小工出來自炊自食。

其實伙食差別的主要原因，乃是由於兩個食堂組織的不同。技工食堂有一個膳食委員會，由每一分廠選出四人，一共有十二個委員輪流當監督，每天另有工人伴着管理員作採買，帳目由監督與管理員共同審核。技工們明白伙食超過了米貼，自會有廠方負擔，不致於扣他們的工資，所以每天陪着管理員上市場去作採買的，總是盡可能的挑選好菜，有一個時期，技工食堂的菜一天比一天精彩，甚至每餐要吃到雞魚，火腿。有一次菜買得差一點，就有一羣技工起來罵得那個輪流作採買的垂頭喪氣，說他是有意向食堂管理員討好。小工食堂既完全沒有這個組織，伙食趕不上技工食堂也是當然的結果。可見技工食堂的伙食所以好，並不是由於廠方的偏心，而是因爲技工有組織有機會發表意見，並且把管理員逼到一個被動的地位，小工僅從結果上比較伙食優劣，自然會覺得太不公平。

技工的伙食在小工們看起來雖然已經是可望而不可及，可是技工們却仍然時常發怨言，使我們很懷疑，莫非是他們營養太不夠？爲要得點確實的根據，我們特爲收集了當月的全份菜單去請清華大學生物系沈同教授作化驗。沈教授分析之後，給了我們一個相當詳細的國答，下面一段就是由我們按原文繙譯出來的結論：

我們分析昆廠二百多名技工在二十九年八月份逐日食品消耗的結果，認爲熱量和蛋白質兩樣，如按二十七年中國醫學會所所定的最低營養標準說，還算充足。若

是把豆腐和醃菜計算在內，鈣質也足夠。維他命一項尚無從斷言，不過看了他們長期所吃的蔬菜之多，並經常有肉類，雞蛋，和豆腐等類，作者相信，除開少數的例外，維他命當不至於太感缺乏。

從這一點看，技工們不滿意於伙食至少是沒有科學的根據，一切怨言都不過是根據各人生活習慣說話，也很可能爲了別的事情不如意，因而借題發揮。

我在技工食堂用膳的第二天上午，就聽到有人大拍桌子把碗具打得叮噠作響，說廠裏職員們不下力吃得却比工人好，工人爲什麼該吃那樣的伙食。接下去此呼彼應全堂嘩然，管理員勢難分辯，只好勸大家容忍，待來日改良。過了兩天食堂裏又爲了一個菜中放了辣子，惹起了一些下江工人的不滿，有人以爲這一次一定是本地工人當採買時作的主張，於是好幾個氣勢洶洶的站起來追詢採買是誰，追打聽出來是一位浙江某工友買的菜，原來他的女友是一位湖南小姐，也在技工食堂吃伙食，所以才這樣獻慫慫。管理員借了這件趣事，才算把一個嚴重的局面緩和下來。事後這位管理員對我講，他真不曉得食堂的秩序怎樣維持是好，任憑你如何努力，總不能讓所有工人滿意，平時喜歡大聲嚷嚷的工人還可以勉強對付，最難防範的是一些暗地裏摔碗具的工人。

因此我特爲去詢問幾位工人，他們究竟要吃什麼樣的伙食才算滿意，可是當他們平心靜氣和我談話的時候，語氣却大不相同了，有的說廠中的菜飯質料並不算壞，只是一個大團體辦的伙食，有時和個人的胃口不大適合，有的人却很乾脆的說廠方待他們不好，所以總得做點樣子出來，讓上面的人看看他們的顏色。至於本地幫工對於技工食堂的伙食多半表

示滿意，有位從軍隊裏面退伍出來的工人，居然認為廠裏的伙食和他們軍中所吃的相比，簡直是天上人間，還有人指責這種伙食不好，真是不憑良心。可是話雖如此，技工食堂總常常有人鬧事，而且每次鬧總有很多人起來隨聲附和。不滿意伙食的原因不一定真的在於伙食，整個生活不安可以在伙食上找發洩。據說歐美的工人也有因為某種事情不如意，而請求加工資，可是工資增加之後，問題依然未告解決。我們這種情形，難道不是與之如出一轍？

## 二、工人宿舍

在廠裏面當時有兩個技工宿舍，第一個差不多是完全住的外來技工，第二個多半是住的三等技工和幫工。第一宿舍包括三個大寢室，每室共有十八張雙舖床，可容三十六個工人，每間寢室前後各有兩個大窗戶，前面有兩門通走廊。後窗底下有木櫃一排，每人可以認定一個擱衣服，宿舍兩端還有兩小間收藏室。第二宿舍因為臨時趕造，式樣雖相差不多，可是沒有衣櫃和玻璃窗。

小工宿舍是集中在一處，所佔面積相當寬，竹籬茅頂，全屋沒有間隔，裏面有四座聯合大舖，每座上下各有八個舖位，每一位子可容兩人，即每座大舖盡其量可以容納三十二人。要是把技工宿舍和小工宿舍拿來作一具體的比喻，則前者有如學生宿舍，後者則恰似一所零亂的營房。

技工宿舍和小工宿舍在內部的佈置上也相差很遠。我在第一技工宿舍所見到的工人床舖是花線氈，白被單，西式睡枕，陳列的有籐箱，皮箱，磁盆，面鏡，處處顯得相當精緻。到了第二技工宿舍，陳設已較錯雜得多，到了小工宿舍，却令

人感簡陋不堪，許多床舖上除了破被絮和粗草蓆而外，就別無一物，有個小衣包當枕頭已經是寥寥無幾的。據說宿舍中常常發生小竊案，即有好的行李，也不敢放在宿舍裏。到了夜晚睡覺，有的工人爲了取暖之故，寧願兩三人擠臥一舖，好像流通空氣的窗戶，反而成了他們一種累贅物。

宿舍管理規則各宿舍是一樣，但很少有人遵守。按規定，每室有正副室長各一人，負維持清潔和秩序的責任。工人起息和燈火開關也有一定的時間，不過在我睡覺的那間房子裏，時常聽到爲了門窗的開關問題而起口角。有時到了熄燈的時候，還有人抽烟下象棋或高聲談笑，鬧得全室不安，有人起而干涉，反引起更大的騷擾。還有工人半夜起來開了燈忘記關閉，以致天猶未明，已有人受了燈光刺激而早醒，彼此交談，結果亦影響全室。還有那個18號的幫工，每兩週有一週夜班；日間也睡在同一寢室內，其他工人進進出出，自然使他不能入眠。若是遇到有特別的事故，他也靠着一股亢進的精神，和做日班的工人一同行樂。他還告訴我他很愛做夜班，就是因爲夜來做工心思很集中，白天沒事又可很痛快的玩耍，可是他並未想睡眠不足，會妨礙心身的健康。

工人不僅是缺乏保養上的常識，也實在不慣於這類團體生活，他們的習慣大多數在工廠外邊已經養成了。在以家族爲中心的社會，朝朝接觸的是家人父子或族戚，習慣和行爲都在這個共同生活裏慢慢培養起來，相習爲安。傳統的親族結構又規定了裏面各個份子的地位，份子與份子間的關係是與生俱來的，不容挑選篡據，每個人都得承認親長的權威。工人一旦跳出了這個圈子和一些陌生人居住在一起，生活不

同，習慣異趣，誰也沒有控制別人的權威，所以驟然間找不出生活的條理，以前的行爲規則是從生活裏培養的，現在每一種約制都是憑空從外面加進來，當然使這輩從親族制度裏長大的人感到惶惑。可是話也得說回來，這種情形在開始總是無可避免的，不過我們絕不相信一個習慣已成，就永遠不可能接受新的生活經驗，所怕的是工廠管理方面既不能具有類似舊傳統裏面的親長權威，又不能宿舍裏樹起嚴格的自治體統，弄到工人各行其是，正當休息的時候不能休息，很可能使他們心神不安，性子急躁，因而影響到工作的效率。

假使一個宿舍住的都是同一來源的工人，在生活習慣上還比較容易調適，例如小工宿舍的工人，差不多聚一鄉人於一處，所以彼此之間甚少摩擦。要是上海工人和一個從內地鄉下來的工人住在一起，就有點不好遷就了。在我住室的旁面，就發生過這樣一件事情，就是34號的上海技工，罵他的隣舖60號的雲南技工過於醜陋，常把滓子臭虫弄過了舖界。所以要一種團體生活過得和諧，首先要一個可以調協的基礎。

昆廠是在鄉間，宿舍都分散在山脚下，工廠去市區遼遠，工人都得在廠裡寄宿，廠方自不能為這些單身工人築許多小房間，大家只好集體住在廣大的宿舍裏。擠滿了雙層床舖的房子，人聲雜亂，大家沒有私生活，要靜下來寫信讀書或休息都不可能。於是性情陰柔的工人感到心神恍惚，無所托身；性情燥的索性恣意放蕩，與衆隨和，馴至魯莽滅裂，莫可駕馭。有位工人說的好，「在上海做工，下班後，各人都有家可去，工人心安，廠中也減少了麻煩，在這里幾十個人睡在一起，每談起天來，總少不得要提到廠裏的缺點，又多

歡喜誇大聳人聽聞，增加工人對廠方的怨恨，怨恨結久了就會生亂子。」像這類從宿舍方面表現出來的種種情形，也可以為工人的流動不安作一個註解了。

### 三、醫務

昆廠裏面有一個醫務室，係昆廠與另外兩個鄰近的工廠合辦，內有醫師看護各一人。據這位醫師的談話，內中醫務工作分作三項，第一是衛生檢驗與疾病預防，如體格檢查與防疫注射，食水加碘。第二種是救急訓練，曾由各分廠派出十人受訓，場內置有救急醫藥箱，以備工人臨時發生疾病或傷害時之緊急治療。第三是治療，接生和送診，治療分門診出診，必要時送入廠外醫院治療。

廠中規定，在工人進廠時有一次身體檢查，可是昆廠招工的機構並不統一，同時需人孔亟，而工人又來來往往，所以各部負責人亦不願在手續上多此一舉。可是凡屬花柳一類傳染病的工人在診斷時發現了是要開除的。那末在這種情形之下，有這類病的工人自可同樣進廠，進了廠如果怕開除，就不會到醫務室去看病。然而廠裏的醫師却很得意的對我講，在他前任醫師的病狀記錄上確有這類傳染病，自他接手之後，就嚴格起來，規定一發現就開除。所以從他就職以來就沒有發現過惡這種病症的工人了。他却未想到有了這種病的工人，為什麼不可以跑到廠外面去找庸醫？

初從農村出來的工人，根本缺乏醫藥衛生的常識，他們不懂防預注射的功用，更不明白疾病如何傳染。做夜工的人也不知道在白天應該靜養。酗酒打牌抽鴉片煙的，在白天也同樣勉強應付工作。還有內地工人不相信西醫，例如富民

縣的老王抽銅線受了傷，先在廠內醫務室掛號請假，又自費到廠外小街上敷草藥，結果反而使傷勢惡化了，據廠醫告訴我們這樣的事並不止一起。這等瑣事看來似乎很簡單，其實就是象徵着兩種文化的摩擦。

不寧唯是，工人從農村從家族的環境來到工廠，精神生活已經是感到孤寂離絕了，那有一家人相聚那種安慰和體帖？這種孤寂一到身體不適的時候，就更容易體會出來。昆廠醫務室沒有病房，所以患瘧疾或其他比較輕微病症的，只好留居宿舍。有一次我特別去一個宿舍看兩位病人，他們在感謝之餘，俱向我訴述他們病中的痛苦。一個說病中找醫師太不方便，一個說在發熱之後，很想喝開水，可是喊人不應，只好自己爬下床來到廚房去燒開水喝。

工人如果因作工受了傷害，當然更希望安慰，我初進昆廠就看見25號的幫工斷了一根手指，據說是剛從城中某醫院養傷回來，其醫藥費全由廠方負擔，這當然算是相當優待工人，可是後來因為他指上的創口未收，而管理人員因其養傷的時間已久，催促他趕早上工，他因而忿忿不平的不告而別。事後他的同鄉老何講到他負傷的經過，還憤慨萬分，說25的朋友手指剛被剪床切斷的時候，一聲大叫，臉色頓變蒼白，有位職員却在旁邊說「沒有關係，手指斷了用不着那樣怕」。老何因此說廠裏人沒良心。反過來看，某廠長某次親自帶領一個負傷工人到醫院，許多工人都傳為美談。

何況在戰時，生活緊張，家室遠離，人和人的關係已經不似尋常，尤其工人入廠做工本非心願，心理上的病態已經潛伏得够深了。老何就時常在宿舍裏對着鏡子嘆氣，並有時來對我講筋骨疼痛，腰部發酸，怕是患肺病。但他對醫務又

不信任，所以只是終日焦急。有些工人告訴我有病時並不情願上醫務室去，主要的原因是認為醫師對職員與工友的面孔不同。工人到了他睬都不睬，職員到了他却站起來堆着笑臉打招呼，所以工人在那里精神不感痛快。

#### 四、健康保險和儲蓄

昆廠二十八年即有保健金章程的規定，每次發給工資時即按各人所得工資百分之五作為保健金，另由廠方每年撥款一千元作為補助費。工人經過醫生證明請准病假，就可以得到原定工資百分之七十的保健金。工人知道請事假沒工資，曠工還要加倍扣工資，所以企圖請事假，或存心曠工的人偏要上醫務室去冒病，請准了病假，不上工還可拿百分之七十的工資。醫生看不出症候，工人一定要告假，所以常常起衝突。那位浦東工友因為一定要請病假，醫生又看不出病象，兩人相持不下，還鬧到總經理那裏去。

昆廠保健金的施行也就是一種疾病保險，平時由各人名下扣百分之五的工資作保險費，工人患病醫藥費在三角以下的免收，請准病假還可以得百分之七十的工資，這裏面當然是有廠方的資助。這種由團體分擔個人損失的保險制度，雖是與現代工業相伴而生，其實我們舊的社會裏面也有這種根基，如善堂的施捨，行會和幫會對於會友的援助，在生老病死的關節親友的情禮，這一切辦法，在現代社會裏制度化了起來，改換了面目出現，就為我們的工人所不瞭解。難怪當工人藥費超過了三角，醫生索款的時候，就有工人反抗，他們的理由是，既然每次在三角以下的不收費，當他們不來診病的時候就該每天有三角存餘，其他未病的工人每天也可剩



出三角來，何必還向他們要藥費呢？

再如儲金的用意是在鼓勵工人節約，廠方並有陪存，實具有勞動保險的意義，可是有些工人反而對於儲金發生反感。昆廠規定職工於進廠時按照其實得薪資在百分之三至百分之五範圍以內認定儲蓄金數，每月底由本廠從其所得薪資內扣下，代向國家銀行儲存。同時規定廠中陪存辦法，凡所得在百元以下的陪存為百分之百，在二百元以下陪存為百分之九十，唯儲蓄期限定為五年，除中途離廠別有規定外，期滿時所有自儲及陪存之本利悉由本人領取。五年的期限既長，再加以貨幣貶值，工人不高興儲蓄自是意料中事。但我們想不到的却有工人說這是廠方的騙局。28號的技工有一次特為託我為他繕寫一道呈文，請求廠方取消這種儲金辦法，如果不能全部取消，他個人也要退出。這可以充分證明，有的工人對於社會立法還很欠瞭解。

### 五、工人教育

昆廠為提高工人技術，增進他們的教育程度，常就廠內開辦各種補習班次。但在實施時總是碰到困難，因為工人的程度不齊，興趣互異，廠中決不能同時開出許多班次來迎合他們的要求。例如廠裏有一次開了個電工專修班，張貼佈告歡迎工人踴躍參加，結果有勇氣上班去的就只一個工人，後來還因為所用的電工原理和物理學教科書都是原文，只好自動退出。過了不久還有一位從工人升起來的技術指導來請我補習，希望我把一本原文的電磁學逐字逐句為他講解。他說他們技工苦的是只知道做，而不明白原理，尤其工程師們口中的英文名詞聽不來，進電工專修班程度又不夠。

來原不同，出身不同的工人，興趣很分歧，對於前途各有各人的打算，有的固然要學技術，有的却打算學史地國文預備進普通學校，開化的老徐就是例子。又有些工友對於技術的進修不發生興趣，却喜歡談論時局，留心政治和青年思想問題。例如那位華僑技工每次進城總要買一兩本生活書店出版的講政治經濟的小冊子，那位從某科學儀器館出來的小朱，一見面總要問國內黨派問題，他的一位師兄並極力主張組織一個報紙宣讀會，使不識字的工人可以知道國事。這種種不同的求知慾望，試問幾個補習班如何滿足得了？

還有，工人上補習班的一個通病，就是難於持久，昆廠中所開的英文班，書信班，在報名時總是擠濟一堂，到了第二次，人數就減了一大批，以後陸續遞減，最後只剩下幾個人。如果教者看到人數太少，精神一鬆懈，就更不會有好的結局了。據說工人所以始勤終怠，有的是程度太差跟不上班，有的是爲了個人的私事或偶然缺了幾課，就索性不去了。也有本地工人因爲聽不懂外省教員的言語而感到灰心的。

工廠裏的補習教育在理論上說，自應和工人在廠生活上的需要相配合，但是有時這一個基本原則却並未得到應有的注意。補習的課目不但和工廠生活無關，而且很可能引起出於意料的結果。有位紡紗廠的經理會告訴我說：「我們廠裏會開過補習班，那些女工要求補習珠算和記帳。她們十分熱心，可是等到她們學會了就請長假找新的職業去了。我不知道我們是否應該開這種補習班，工廠究竟不是個學校；是不是？」我也不知道應該怎樣回答。我們固然不該反對工廠負起社會教育的責任，可是因爲負起這責任反而增加工人流動

率，在工廠立場說，似乎不是一個合理的事！

我們並不想在原則上批評工廠補習教育。我們深信那些早年沒有充分獲得教育機會的工人應當有補習的機會，在內地這需要更爲顯然。一個健全的工人必須同時是一個健全的公民，工廠似有供給教育機會的責任。但是以昆廠的經驗來說，我們迄今尚沒有規劃出怎樣的教育能適合工人和工廠的需要，這一點我們希望研究教育的人能加以注意。

### 六、休閒與娛樂

說到休閒與娛樂，就要使我們想到廠中負責人正愁着工人空餘的時間沒有好的法子利用，所以加夜班星期班附帶的用意就在支配工人的閒暇。有位人事課的先生就對我講，隔日加一夜班，工人的休閒只算是解決了一半，另外還得在其他方面爲工人找消遣和娛樂。有位廠長深以爲工人們的閒空多了就會鬧亂子，「這麼多成年的工人住在一起，又沒家庭，閒下來怎會不生事？」

據我所知道的情形來說，工人們在休閒的時候很容易趨於煙賭，關於吸鴉片煙的例子，在生計章我已經有所說明了，至於賭博的事也同樣的時有所聞的，在我進廠的前幾天總經理還親自帶着警衛捉過一場大賭，而打馬將牌或小規模的聚賭，我親自也見過好多回。本來聚這許多年富力強的工人於一處，空下來的時候沒有好的娛樂或其他正當消遣，使他們的精神有所寄託，就是不流於煙賭，也會有人向外面去尋釁鬧禍。我到廠不久，曾經和幾位技工到外面去喝茶，只見街子上都坐滿了昆廠及其他附近諸廠的工人，我們剛在一家坐下不久，就有一個昆廠工人與當地的人撕打，一時兩邊

都有一羣人來幫凶，只見拳足交加，襪飛棒舞，一個工人被打得昏迷過去，消息傳到廠裏，復有大隊的工人源源而來，鬧得滿街風雨，迨廠中警衛出動，才把這場風波平息下來。在這個事件前後，還有因男女之間的糾紛和賭博場上的冤仇而毆鬥的事。

我們提倡勞動福利莫不主張縮短工時，以便工人得到多的休息，多享受家庭的樂事，並有機會從事社交，補充知識。但當工人家庭不在工廠附近，又無充分的娛樂設備以供工人消閒的時候，多餘的時間反而成了工人們敗德違紀的厲階，為工廠人事管理上的大負累。

廠中負責人既瞭解支配工人閒暇的重要，工人在工餘所表現的又是浮躁囂張，所以廠方特為在廠內設合作社茶社，茶具比外面的精緻，定價反比較低廉，而且在茶社裏面還有報紙，棋盤，收音機等等設備，在職工進益會裏還有雜誌書籍。此外廠中還有音樂會，籃球隊種種組織，可是下班後，有些工人總愛向外跑，弄得廠負責人大感不解。有一次特別從昆明請來一位四川人到廠內來說書，題目定為「七劍十三俠」，我滿以為可以吸得許多長期的聽眾了。在第一天晚上雖然到了不少的工人，第二晚下江工人却大為減少，而內地工人加多，第三晚就有技工提出抗議，說是聽說書還不如聽收音機中的音樂和新聞報告，因此說書的事只好中輟。事後有幾位外來青年朋友對我批評這件事，認為是廠方提倡低級娛樂，而本地工人因為對於說書大感興趣，所以很忿忿不平，說廠中這種措施純粹是在為外來工人着想。

這又可見不獨各人有其不同的嗜好，且因其過去所受的訓練所處的環境不同，接受娛樂的能力體會消閒的風趣亦有

所差別。例如有一次廠內開音樂大會，許多外來工人參加表演，而內地工人却沒有人去聽。有時內地工人常三三兩兩的聚起來唱花燈，我問了許多外來朋友却沒有一個人能夠欣賞。所以能否接受廠方娛樂設備，還有各人的習慣和社會出身在背後發縱指使。尤其是在鄉間，工作既不機械，工作時間的規定也不怎樣嚴格，工作與娛樂就有時不好分割。我們勞動階層的人就很少有端端正正坐在清靜的茶社裏聽廣播的習慣，他們寧願到街上茶店裏架起腳來談天，反而覺得輕鬆自在。所以廠方與工人在娛樂上的偏重，也就是新舊兩種生活方式的極差。



## 第九章 廠風

### 工廠秩序——工人與職員——工人眼中的國營工廠 ——工人輿論

從上面幾章看來，工廠爲改進工人生活在各方面已經盡過很大的努力，可是工人的反應往往適得其反。我們曾屢次提到這種衝突是新的設施和社會傳統未達到調整的時候一個不可避免的現象。不過個人的積習，和先入爲去的觀念也未必可以覆蓋一切，習慣和觀念既然是逐漸獲得的，也應該可以逐漸脫舊換新。譬如說不相信西醫的人就未必永遠不可以被說服，或用事實轉變他們的成見。我們固然不該希望一個初入工廠的農人很快就瞭然新式工廠的究竟，但反覆的教導，長期的學習也該可以破除他們的成見和惰性了。然則工人的行爲實際上何以這樣難得就範？戰事之影響我們已再三提到，生活緊促，心情難安，確實要負一份責任，但從另一方面看，抗戰也正可以激發工人的熱情，增加效率。何況他們是在國營工廠做工，他們的工作又和軍需發生關聯，常以愛國自負的工人又何以會發生怠工玩職一類的行爲？所以這一定不是習慣或觀念所可以完全解釋得了的，其間或許還有別的道理存在，因此本章我們將就更爲廣泛的方面來分析工廠的風氣。

### 一、工廠秩序

當我在昆廠的兩個月當中，曾經見過工人們有兩次集體行動，很影響廠內的秩序和紀律。我預備在這裏先略述其原委。

有一晚我獨自踱入合作茶社，裏面寥寥幾個人，和平日的情形似乎有點異樣，忽然從外面進來了幾個醉薰薰的朋友。不意他們一走進來，就有幾個廚伙，向他們申訴一件意外的事，原來在晚飯以後，一個汽車夫的婦人跑到技工食堂的茶灶上打開水，和燒水的人起了衝突，汽車夫又跑過來張勢，把那個人痛打了一場。這羣工友一聽到這個消息，馬上就呼吼咆哮起來，罵司機橫蠻無禮，有的人指出技工茶爐已經總經理條諭不許有眷工人舀水，有的却節外生枝罵司機賣汽油發橫財。

茶社裏一片嘈雜聲，來湊熱鬧的人愈來愈衆，大家以這一羣帶幾分酒意的工友爲中心爭着說一些話刺激感情。二十八號忽然拍桌頓足，說這是「打狗欺主」博到了不少的彩聲。隨即有人搖鈴開會，有的人主張不必找司機來質問，最好是打上司機們的住宅。正在這個當兒，忽然一個司機在茶社門口出現，好像是要進來對大家有所辯白，可是他猶未開口，就有一羣工人一擁而上，拳打足踢幾下子就把那個人打得滿臉血糊，等到另外幾個司機和他們的家屬趕來，才把這個被打的人架了出去，警衛隊又趕來彈壓，只聽到司機一夥婦女沿途呼號要警衛長嚴懲凶犯。

當着外面警衛禁止工人自由出入宿舍的時候，茶社裏工人也商議好了對策，反而向廠裏提出要求。他們聲稱司機橫

帶手槍入茶社，一定要廠方嚴懲，並給工人性命以保障，不然的話，就送他們回上海。他們的要求既極其空洞，廠方也沒有什麼肯定的答覆。最後工人們就聚集了一部份人倡議罷工，於上述要求之外，更加了改良伙食增加米貼一條，一直鬧到半夜廠方還沒有負責人來招集工人訓話，工人們的罷工案經過一部份工人的倡和，也算是不通過而通過了。

次日清晨上班鐘仍舊打，工人們多徘徊在廠中交通路口，固然有工人並不知道罷工的用意，但是誰也不敢去上工，我見過一位老師傅告訴一個學徒怎樣隨着大家的動向，不然就會受人指責，約九時許，廠中高級職員才出來招集工人訓話，當時還有兩位工人站起來發言，可是聲援的工人並不多，所以大家還是聽了廠方的勸告，隨即進去做工。罷工的事本來到這裏算是告了一個結束，只是手槍案件未了，廠方另外到省會請了警察官來偵察案情，可是在招集工人訓話時，因為該官員話欠客氣，惹起工人不滿，有人事先退席，警士又出面鎮壓，幾乎弄到不歡而終，會後就有人告訴我，以後還會有事件發生。

這件事情發生不到三週，有一天廠中果然又發生個工人羣毆一個職員的案件，原來一個技工想做一塊板子釘在自己床頭，已經邀得了管理員的准許。不圖另外一個助理工程師，不明白這個經過，認為這是做私貨犯廠規，那個技工聽了就很為不服氣，索性把已經做好的一塊板子交給那個助理工程師，並說了幾句氣話，助理工程師當時教訓那個工人不得如此無禮，那個工人遂自動要求開除。兩人既相持不下，組長只好出來接受工人的要求讓他自行退廠，可是他的幾位師兄弟都要出來抱不平，在路上碰着了那位助理工程師，就



追蹤到職員宿舍把他打傷，結果一羣人都押送到省會警察局。這件事情發生之後，就有職員發浩嘆，認為工人們的行為太不成體統，非嚴加懲處無以挽回頹風，認為對付工人只有採取蠻橫手段。

上面我們敘述的兩：風波，第二次算是第一次的餘波。但這兩次俱足以表現內地新工業中工人的行為和態度，更充分可以見出即或是個人間的事件也可以牽涉到工廠管理。工人要他們上面的人瞧得起，管理方面的人一定要維持他們自己的尊嚴，不屑與工人多接近，衝突就由此爆發。要是廠方和工人有密切的接觸，管理上肯作公開的討論，這兩次的事件或可以消弭於無形。從這兩次衝突的本身看，真是毫無目的毫無組織的一種行動，比起歐美大規模工人運動，自然是小巫見大巫。然而這種波折既然是疊見層出，儘管不是以正規的勞資糾紛出現，其結果也總會妨礙生產，我們怎能漠然視之呢？

## 二、工人與職員

上面我們說昆廠中所發生的幾件事態，決不是完全出於偶然，實有其蓄成激動的趨勢。這種趨勢的主要源流就在廠中工人與管理方面有一種對立的形勢，這形勢也並不是憑空而來的，原來在我們的傳統社會組織裏一向就有這種社會分化，昆廠裏面所表現出來的對立，正是從這種分化裏發生出來的。

在以前我們已經指出，在外來技工和內地幫工小工的差異上所表現的是什麼社會意義了，由於那個差池，我們的內地工人就很不難爬上技術的等級，我們將討論另一種社會分

化，這分化也很足以影響到我們的勞工問題。無論是在歐美或是在我們過去沿海工業都會常聽到勞資對立的口號，好像資本家和勞工形成了兩個針鋒相對的壁壘，可是我們內地國營工廠裏雖沒有這個形勢，却有另外一種分野，工人與職員。「職員」這個名詞，也許是過於籠統。可是在工人眼底工人與職員的界限却相當的分明，他們不問工作性質，除開工人工役及廠中警衛而外，就統統屬於職員之列。因此上從總經理廠長，主任，工程師，科長，股長一直到司書，錄事，練習生，統統歸於這一類。凡是不靠做工賺工錢，却是領薪水，辦理筆墨事務，或支配別人做工的人，統統屬於這一階層，也就是工人所攻擊的對象。

昆廠總經理在公開的集會上，曾經提出全廠的人員是一家，所以職員和工人不過是職務上的分野，在工作以外彼此一律平等，工人們認為總經理有這種熱忱，可惜中下級職員沒有聽從總經理的倡導。沒有事實作證明，僅僅在口頭上說職工一體，反而更引起工人們的自覺。我聽了工人們的種種批評，還疑心是一部分初來廠的工人，不明白廠中底細，方有這種不着邊際的看法，後來幾位到廠最久的朋友，也居然異口同辭說這個廠裏職工之間有一條鴻溝，而且越分越大，在另外一個個廠的通訊上，我也看到這類呼聲，希望職員和工人不要劃分界線，應該趕快彼此攜起手來。

究其實，職員和工人在廠內的分化也不僅僅是一個看法，一半也有事實做根據。例如所有職員的米貼是按家屬人口做比例，工人有家屬在廠的都只能多得五元，當然使工人覺得這是輕視他們了。再如職員宿舍一間間分隔，比較工人宿舍好，甚至職員和工人所佩戴的徽章不同，也曾惹起過工

人的注意。

又有工人對我舉出購買車票的故事，明明是職員後到，他們也要先伸出手去，搶得購票的優先權。再如醫生的態度，以及職員對工人的直呼姓名，都曾引起工人們的忿恨，認為這都是職員瞧不起工人的表徵。因為這種事實，以致職員平時對於工人的舉動也引起了他們的疑心，一種過分自卑之感。譬如有個朋友說，在職員和工人單獨交往的時候，職員還肯虛與週旋，一遇到另外一個職員到來，他就馬上轉過去和職員攀談，捨工人而不顧。這個無形的界線已經劃分開了，所以縱然外來技工本身還是內地工人羨慕的對象，而且工人的最高工資也比最低職員的薪水大，但工人和職員間的隔膜並不因此而有所掩蔽。

現在我們要問工廠的職員和工人之間能不能建樹一種好的人事關係？我們知道從個別的人看，工人們對某幾個職員還有好感，例 總經理因為把他自己住的房子讓給職工進益會，和某廠長對工人扶病問傷，俱曾得到工人的愛戴。為什麼把職員當做一個團體的時候，就受到工人們一致的攻擊？據我們看這是由於工人與職員之間已經先存了一種成見，多數的職員覺得工人知識程度差，行為粗暴，工人又覺得職員高傲，目無工人，加之彼此之間平時接近的機會少，有誤解也無從解釋。成見和誤會加起來，就形成一種普遍的隔膜。

不論是從農村，從私人工廠，或從小型製造廠出來的工人，都還不習於這種新工業裏面的人事管理，他們平時鄰里往還，或師傅和徒弟相處，稱兄道弟，在其事業的時候還夾雜着一種私人間的情誼，到了廠裏，大家乃是在一種純粹職務關係上活動，若是以過去所期望於家屬所期望於師徒者期

留於職員，自然要大失所望了。我們曾經提到有的職員督促工人，好像不高興開口，只是用手一揮。還有廠長，組長，工程師等往往直接干預工人的事，發命令指揮他們，好像都是要發展他們個人的權威。諸如此類的例子，我們實不容否認在職員當中無形間要發揮自尊之感者實大有其人，廠中有兩位先生就對我講，對付工人不能講禮貌和勸告，只有以強力約束，如或有越軌行動，即以武力從事懲處。我有位同學剛到昆廠作事一年，他就認為我們所謂提高勞工的社會地位沒有多大理由，他引「唯女子與小人為難養也」做根據，說工人就是「小人」把他們看得太像人，他們反而會不安分不講禮。

原因也很簡單，工廠的職員大多受過中等以上學校的教育，尤其是在工作場內和工人發生接觸的人，他們有的在大學畢業之後還留學歐美，多少見過別國的工業情形，他們回到自己國內的工廠，未嘗不想把國外的一套制度多盤的搬回來，他們對於工程技術，可能學得很精通，對於人事管理却可能是外行，所以有意無意之間忽略了我們自己的環境，以及我們工人的出身和心理。他們也許覺得和工人不應該有私人關係，這樣可以避免徇私的嫌疑，偏偏我們的工人都是出身舊的社會，只慣于在一套私人關係上討生活。在昆廠的管理員當中剛巧就有相反的例子可以證明這個抵觸。一個工人出身的管理員，工人認為他的經驗宏富，人和藹可親，常和工人往來，懂得下級幹部的管理，所以很得工人的歡心。另一個從學校出身的管理員，反而不受工人歡迎，好多工人說他經驗不夠，只是一點從書本上學來的知識，又大模大樣，彷彿不屑於和工人多來往。可是廠裏面的負責人覺得這個人正

直不阿，是實行工業標準化的好幹部，前一個管理員帶點江湖習氣，有挾工人以自重的嫌疑。由這一點我們就不難看出工人的希望和廠中的計劃是在什麼地方相左了。

工廠負責人對於這兩個管理員所持的態度正是值得我們注意的一個焦點，因為從工人起身的管理員與工廠裏中上級的技術幹部並不是從一個社會系統裏出來的，上面已經提到這個技術幹部都是大中學生留學生，非正統出身的人不能見好于這種團體，正是工人和職員兩不相容的又一例證。最基本的原因是我們社會裏已經有一個勞心和勞力的分野，「勞心者治人，勞力者治於人。」職員是所謂長衫階級，代表勞心的一面，工人沒受過教育，是靠體力謀生的粗人，代表了勞力的一面。所以前面提到過的那個監工因為工人的名義不好聽，就情願自己家裏貼錢來升他做職員，升了職員就算晉了一個社會等級，比較有光榮，有光榮才有出路。我們的社會階梯是由仕途入宦途，升官和發財是一套連環。所以從身份，等級和出路去看，職員總要比工人高出一等，在這個社會環境裏職員看不起工人，工人對於職員由羨生忌，也正是情理之常。惟其如此，才有職員說工人是小人不可以理喻，才有廠醫對職員另眼相看，才有管理員看見工人手指被切斷還說不關重要，兩種不同等級的人聚在一起，在上的一層忽略了在下一層的幸福和痛苦，好惡和榮辱，正是社會上常有的事。

在這種風氣之下，也難怪工人裏面自己劃分層級，技工和幫工小工也不過是一種技術之差，可是技工在任何方面都要表示高出別的工人一等，所以在廠內也很少有技工和幫工小工們往來的。他們甚至說小工們一生也不會有出息，有時還命令他們為自己做雜事。從心理上看，一個人對於在他

上面的過分的自卑，對於在他下層的一定會有過分的優越之感。技工之歧視幫工小工正與職員之歧視工人同。

在這種風氣之下，廠中負技術管理的人員自然不願意和工人發生關係，以免降低了自己的身價，降低了身價，就無法執行管理權威。在極端重視身份的一個社會，職員們要持這種態度，也是無可厚非的事。所不幸的，是這種態度帶進了工廠，可以成爲從農業過渡到工業的一個大障礙，除非我們工廠裏面負管理責任的中上級幹部抱定主張，拿出眼光來，一掃這種成見，以生產爲前提，把工人看作一體，對他們求瞭解具同情，才可以開拓一種新的風氣。否則在我們工業建設當中，在勞工的因素上，這個問題將比人力供給更爲嚴重。

### 三、工人眼中的國營工廠

工人和廠員的對立，也是工人誤解了整個工廠的一個表現，工人總覺他們自己和工廠休戚無關，只有主持工廠，管理工廠的職員才是工廠的主體，工廠裏面的法規不過是爲他們並由他們定的。所以國營工廠在許多工人的眼中看來，不過是許多政府機關中的一個，有的工人就從人事關係上指責它。

正當中秋季節我和廠中一羣工友閒逛新街子，沿街看到許多人爭購應節的物品，節令驚心，不禁引起了那個浦東工友的感慨。他說想起當年在上海某家私人廠做工，每逢節期，老闆總是備酒席糕點大賞工人，經理和工程師也過來和工友們握握手拍拍肩膊，說一番客氣話，工人聽了滿開心，在公家廠做事，就莫希望有這種口福。當我提出這是私人廠

家一套假的面具故意用來牢籠工人之後，28號的工友就連忙插嘴解釋，說他們也何嘗不知道那是一種假的，不過假的客氣也比不理會工人好得多。他又憑他過去的經驗，把工人的脾氣比作小孩，只要在一些小地方使他們得到安慰，就可以買着他們的心，不致于時常鬧脾氣。

同樣，我在許多老師傅的談話裏面，發現他們愛提到「我的先生」和「我的老上司」的，多半是私人工廠出身的工人。他們有的是原廠關了門由他們的老上司介紹到昆廠，有的離開了原廠和原來廠裏的先生還有信札往來，沒有斷絕聯絡。昆廠從上海招來的工友當中就有許多人的匯款，是託由他們的老上司轉交家庭的，不管這些轉手之間，會不會有什麼條件，至少可見工人與原來的職員先生還有密切的關聯。

30號的浙江朋友，曾在漢口某私人工廠繼續做過八年工，當日的生活，他至今還念念不忘。那裏工人人數少，先生和工人共食堂，大家吃一樣的伙食，老闆來了客人另外加點菜，工人們也同樣享到口福。從上海某鐵廠轉來一羣工友盛贊他們的老工程師不拘形跡，因為他是工頭出身，所以知道工人們的甘苦；有時遊玩到工人們的家裏來，也和他們同飲一場，好像家人父子一樣的。公家廠的職員都是學校出身，就決不會和工，這樣親密。有位朋友說的更出奇，同是接受一樣東西，在私人廠裏你會感到更痛快更舒服。

由於他們把國營工廠和私營工廠在人事關係上作了一個對照，所以大家就歸納出來國營工廠的職員多少有點官僚味。他們認為對工人客氣有禮，沒有什麼職員工人之分，是私人廠的特色，公家廠只會講形式，打官腔，擺架子。因此就說某股長對工人板起面孔，說話時總是帶着命令式的口

氣，處處拿着上司的威風，動口就指責違犯廠規，某工人對職員無禮，如此等類的事，完全是一套官僚氣派。

說來所謂官僚氣，所指的也很廣泛，自從某位學者到昆廠來演講，指出國營工廠最忌官僚氣習以後，這個名詞就越發成了工人們的口頭禪了。於是舉凡職員們正言厲色，援引法規來說話，召集大會，來一套冠冕堂皇不切工人心理的演辭，張貼佈告訓誡工人，遇事要用文件簽呈轉輾呈閱批示，甚至甲乙兩組借用機器，也要憑字據打條，以及麻煩的辦事手續，森嚴的門衛，舉凡為工人們所不習聞所不了解的，他們都算是官僚化的習氣與辦法。工人且認為在官僚化的機構和人事之下，工作鬆懈，效率低落，耗損材料，重形式而輕實際，又是公家工廠具有的特色。

工人於是更進而把工廠辦事手續迂迴，效率低，大家不愛惜公物作為國營工廠富有官僚氣的一些證據。他們常舉出廠方為工人做工衣借款子的遷延時日的事。某個工作間的一些朋友，說是為廠裏交涉工衣，不知費了多少氣力。起初是要求管理員轉告工程師，然後由工程師呈廠長，廠長再呈總經理，總經理批准之後又交由事務課，事務課再派人到城裏去找成衣店，來廠量衣服尺碼。他們當詩說氣話，要是在上海，恐怕新衣服已經穿到半舊呢。說到借款子他們也認為他們原來的私人廠家最迅速，要是一答應借給工人款項，工程師和廠長便可從身上搜錢交給工人，不像公家廠又要從管理員，工程師，廠長上到總經理，再由總經理下到會計課出納課，再通知工人去領款。在工場裏面，公家廠裏的管理人員不看生活，只要你很正經的坐在位子上，廠方就認為你是好工人，公家廠的職員少，做出來的事情少，對於材料也不愛



惜，反正是公家的，東西做錯了就馬上換掉，毫無吝惜的心思。

工人們的批評我們當然不能說完全是偏見。就是昆廠總經理有一次就在集會上指責一些職員不盡責，下班的鐘聲一響，就有人已經把腳跨出了辦公廳，我曾經和我廠中一個老同學提起工廠中的效率問題，他也老實對我說在公家廠做事的人總不免有不盡責不愛惜公物的份子。還有那次昆廠被敵機轟炸，有一部份工人和職員奮勇的奔回來救火，總經理也在場指揮，事後就有工人談起這件大事，認為昆廠裏上下兩級幹部都還能盡責，只是中級幹部比起來未免有點遜色。他們內中有人還說到某位職員在當時因私忘公的事實。那一次罷工案發生了，適逢高級職員不在廠，是經有人去告訴一個課長說，事情鬧的很僵，希望他出來調停一下，那位課長就一口拒絕了，說他聽到「技工」就頭痛，那是人事課的事，他絕對不預聞。幾位朋友就說這位先生真是荒唐，要是他們把公家事情看成自己的事，再也不會有這種作風。還有一些老工友說出昆廠以外的事，認為國營工廠壽命不長久，尤其是從幾個兵工廠出來的朋友，沒有那一個不說他們的原廠愛鬧派別，各引私人勾心鬥角。

持這類見解的工人，有的過去是在私人的小型工廠做過工，過慣了小的團體生活，甚至他們沒曾脫離舊式手工業的組織，東家和師傅徒弟混在一個小範圍，廠主的下面就是工人，沒有昆廠這許多級層和部門。一類縱橫交錯的組織，自然是工人所不瞭解也是他們所看不慣的一點。另外一些工人，在上海無錫武漢一帶國營企業做過工，親自見過那些工廠的官僚習氣和窳收情形，因而認為現在國營工廠也脫不了這個

窠臼。這也難怪，這輩輾轉大江上下的技工半世生涯，豈非我們初期民族工業興衰起伏的縮影？

而另外一些朋友，尤其是內地工人，却切切實實的把國營工廠當作了一個公共衙門，並不把它作為一種企業看待。認為這種工廠並不是為營利而設的，即或賺了錢，也不過是飽官家的私囊。工廠是由政府支持，所以在這裏做事，可以張聲勢，增地位，避兵役，這裏面的職員就是吏胥。有個逃兵出來的小工，本來為了工資太少想跳廠，已經接洽了兩處，工資都比他在昆廠所得多，所令他猶豫的，兩處都屬私人企業，考慮的結果，還是留在昆廠為上策。第一是私人工廠保障力量趕不上國營廠，他是逃兵，萬一生了意外，私人工廠抵擋不住。第二是私人工廠太計較利潤，若是廠裏虧了本就會馬上裁減工人，國營工廠反正不在乎贏利，所以不致輕易裁人。第三是國營工廠督工不及私人工廠嚴厲，私人工廠老闆先生和工人在一起周旋，個人不好意思偷閒，也不能偷閒。國營廠的管理對工人管理是出於被動，只要讓他們對上面敷衍得過去，他們就樂得對工人市人情。

國營工廠在工人眼中着上了這種色彩，當然一部份是由於他們教育程度低，加之為他們過去的一些見聞所蒙蔽，不懂國營企業的原則。另外也得怪我們過去工業建設未曾為今日的企業樹起好榜樣，所以令工人們提起國營企業就灰心。再還有我們當前的國營企業還缺乏一個好的表現，例如上面所述工人的種種批評，自不致完全是向壁虛造。我們已經提到昆廠還是在國營工廠裏面享有很高名的一個，昆廠職員倘且難免有這類行為可以訾議，其他不及昆廠的國營工廠將怎樣可以正工人視聽，使工人熱情奮發，慙勉從公呢？工人

們士氣的墮頹，效率的低落，真是有很深遠的原因在，而工人的來源，戰事的影響，至多也只能負一部份的責任。

#### 四、工人輿論

看了工人與職員的對立，和工人對於國營工廠的種種評論，我們馬上想到要是工人們的看法和意見形成功了一種輿論，也很可以供廠裏負責人的採擇和反省，對於勞工人事上的處置，廠務的改革，職工隔膜消除未始不大有裨益，為什麼他們這種表示就不會發生輿論上的効力？我們又看了工人爲私人氣憤，爲茶水木屑的細事鬧糾紛，工人沒有任何自動的組織，更沒有人提到團體交涉的事，更令人懷疑，從現在工人的態度和他們在共同生活的表現上看，又是否有辦法表現他們的輿論？我們再看，廠裏面已經有了各種福利設施，都不必工人自己要求倡導，廠中會自動的創設，甚至一些改進工作，因爲做得太快，已經超出了工人所能領受的程度，以致在實施上碰到不少的難題。這使我們十分信任廠方確有改進的決心，有這種決心就會提倡輿論接受批評。事實上我們也親自聽到昆廠總經理向工人徵求意見，並常找機會在公開的場合要工人表示觀感，可是在工人方面所引起的反應就很少。因而使我們覺得這種片面的倡導，未得到大家的自動而誠懇的合作，尤其沒有一個有效的表現方式，是不是會徒勞？

爲了要留心這類情節，我們特別注意到廠內工人傳達意見的方式，和工人自己對於輿論所持的見解。首先引起我的警覺的還是那個掛在人行道旁的一個油漆斑斕的意見箱，當我們第一次進廠參觀，它就引起了我們的興趣，可是經過當

事人指點之後，就知道肯利用意見箱的工人並不多。到後來我看到廠中時起風波，喜歡鬧事的工人吹求廠中弊病，莫不現得理直氣壯，振振有辭，彷彿是受盡了冤屈，大有更僕難數之概，比較沉潛一點的朋友，當其指陳利弊，披露得失的時候，也大有痛恨正言不為容於廠當局的神氣。廠方既有容納工人意見的設施，工人們也有發表意見的衝動，為什麼這些工人不肯把自己的意見寫出來投入箱裏以供廠方的採納呢？我心中既是發生這樣的疑惑，所以每當工人在我的面前發牢騷的時候，就要問他們為什麼不肯利用意見箱去發表意見呢？

有人說意見箱不過是一種點綴品，投了意見進去，也不會發生什麼效力，又何必多此一舉。有的說意見投得不好，廠方會說工人沒知識，投入的意見毫無價值，投得對，雖免是指責廠方的缺點，就少不了要招上司的忌妬，縱然當時不把你怎麼樣，日後一有了事情發生，廠方就會借題發揮，還是該你自食其果。另外有一些朋友說投意見去告訴的人，就是我們不滿意的一輩人，豈不是自討沒趣。諸如此類的答覆，更是使我們對於廠中意見箱的功用發生一種莫名其妙的感觸了。

在昆廠歷來投意見箱的人當中，最馳名的要算一個署名「爲公」的小職員，他曾經爲職工一體，米貼平等，飯後休息，這三件事做過建議，可是這位先生性子耿介，平時不太和上司處得來，有一次竟因爲和一位工程師鬧氣出廠，遂有人疑心到「意見箱」，有人還把這件事當作一警戒，認爲職員尚且如此，工人更何苦來呢。

有位朋友親自告訴我，他自己就上過「意見箱」的當，

就是他對於廠方的某一項設施曾經有點指責，過了幾天一位管理員就很關心的告訴他，最好下次不要多說。因為工人所投的意見多是關於工人的切身問題，所以意見箱儘管是高級職員開，但爲了對付工人所提出的意見，少不了要送給工人們的直接上司去處理，而受指責的就是這些人，上司如或心情稍欠曠達，而認爲投意見類似工人告密，自不免要生不快之感了。所以那位40號紹興朋友，憑他一年多的觀察，指出肯投意見的不外三種人物。第一種是初來的工人，不明此中究竟，帶着一股熱心所以才肯投；第二種是要出廠的工人，平日滿腹牢騷未便發洩，所以於臨走之際，求個一吐爲快，第三種是廠中親信的人，他們地位較好，敢於說話，這種當然是以職員爲多。那麼工人輿情不能上達，實不難由此窺其梗概了。

然而，陳述工人輿情，意見箱不過是許多方式當中的一種，還有個別去口頭陳述，公共集會中的公開討論，也有工人發表意見的機會。可是正如同他們不肯多投意見的心理，在非正式場合之下有起事來，許多人會滿口牢騷滔滔不絕，一臨嚴正的局面，要他們出來發言的時候，就又畏縮不前了。據說以前有某處派人來廠視察，曾經開過一次談話會，職工一齊出席，結果還是以調話式終。在一次臨時集會上，我也親自見總經理報告之後，問工人有不有人上去發言，竟無一人出來應聲。事後朋友對我說，當場講話，比較意見箱尤爲困難，最怕的是同事會指責你出風頭，或認爲你也是一個工人，會有什麼高明之見？其次是怕職員先生們瞧不起，再其次也怕招致怨尤，因爲一般的職員總會覺好說話的人，一定肯鬧事，鬧事就不是安分守己的工人。

所以我們看出廠中負責人確有接受批評的決心，工人也有意見要發表，只是在工人方面沒有任何一個團體組織，只靠同鄉和過去同事或師兄弟的關係挾私洩憤，沒有養成尊重個人意見的習慣。例如以兩三工人的意見就決定罷工，這怎樣可以形成一種集體自治的功能？其次從鄉間來的幫工和小工根本就沒有當着衆人發表各人意見公開維護一個團體利益的習慣，受了別人不公平的待遇，不是馴羊似的低下頭來，一聲不響的忍受；就是輾轉賄託私人暗地裏講面子說人情。何況他們教育程度低，自己不能把意見很扼要而具體的傳達出來，他們在工廠裏面總感到無一是處，也許是在工作上受了委屈，不知不覺間跑到飯堂裏去發洩。再其次，工人更把職員看做了另外一個階層的人，認為他們是代表着廠方的利害，並具有很厚的官僚氣味，那末處在他們下層的人，怎好向他們公開作批評。工人很明白，應受指責的就是有權力處置他們的上司，由工人看來廠裏管理他們的人並不是公家的雇員，而是他們的上司，他們的主人，站在僕役地位的人怎好公開當他們下評語？從鄉間來廠的工人當然更領略過我們舊社會裏的權力作用，試問有什麼老百姓對於他們的鄉鎮長，縣長，敢作不平的申訴？現在他們雖則進了工廠做新工人，又怎麼知道新工業和舊社會是另一套體統呢？



## 第十章 勞工的安定性

### 到班與缺勤——勞工流動率——退廠與移業

就上面各章看來，有的工人走進工廠是出於偶然，或者是受了某種逼迫，出於被動。因是大多數在廠的人，出自不同的背境，帶着不同的希望，與工廠的安排和生活上的設備並沒有作適當的配合。戰時社會的不安，生活上的煩悶，以及工作的實際情形和地他們原來所想像的並不是一回事，滿腹不平之氣，又沒有適當的場合申訴發洩，這一切已經很足以構成他們不安的因素了。再加之勞工缺乏，引誘重重，更會叫他們見異思遷。這種種浮動的趨勢，在以上各章裏早已現出了形跡，本章就是要對於工人的安定性作一個具體的歸納。

不過勞工安定性應該不限於勞工的往來流動，曠工請假是不安於工作，五日京兆，出此廠入彼廠，是不安於一定的工廠，若是出廠之後，不再進別的工廠，中途轉變行業的，則是不安心於工業。所以本章將按照這三個層次，依次敘述。

#### 一、到班與缺勤

工人是不是安心做工，一個最具體的表現，就是看廠裏



關於工人的缺勤記錄。昆廠工人上班下班是用打卡片的辦法，每個工人都有一張到工的卡片，上面印有各人的姓名和工號，每次進場都要在門口打卡片的機器上打上到班的時刻。除開到時下班的工人而外，早退的人也須打卡出場，考核股即用這種卡片和工人所請事假和病假的記錄，算出各個工人在一月之內請假曠工及實際工作時間，以為會計課計算工資的根據。所以這些項目，在會計課的工資單上，可以一目了然，下面表中所列在廠工人數與實際做工人數的百分比，就是從丙分廠的工資單上計算出來的。

在利用工資單上的記載，來計算某一月內實際做工人數對在廠工人數百分比時。首先要看多少工人做滿全月，另外看月中入廠及退廠的工人，實際在廠裏做過多少天的工，折合成做滿全月的人數，再與前一項的人數相加，就得全月在廠的工人數。

再其次是把曠工，病假及事假的時數分別加起來，用每個人在全月之內額定工作時數來除這個數目，就得出實在減去的工作實力。從在廠工人數扣除這個減低的實力，就得出全月做工的人數了。以全月在廠人數除全月做工的人數，得出來的百分比，就可以表示出全廠工人工作安定性的高低。譬如說表中在廠技工數與做工的技工數之百分比總數為93，就是表示100個技工，在全月以內只有93人到班。

像這樣算出來的百分數，我們沒有其他材料來作比較，所以還不能評定其高低。本來任何一個工廠的工人因事因病請假或無故曠工的事多少是難於避免的，不過可因廠風的不同，缺勤的方式和次數可以發生參差出入，若果不問各廠考勤的方式，考核人員的寬嚴，單以這種百分數來評定優劣，



就未免要失之武斷。

假設兩個不同的工廠於此，一個廠規則緊嚴，考核認真，另一個鬆懈怠忽，工人出入任便，到班與否無人察覺，則前一個工廠工人缺勤數字很可比後一個工廠的高，我們這時候當然不能以數字來論優劣。從某省立兵工廠出來的幫工老魏，在昆廠裏面還是舊習未改，三天就有兩天不到工，請假曠工過多，工資扣了不算，還要受上司警告，求廠方寬容。原來他過去在那個兵工廠裏，不高興進廠可以請同伴代掛工牌，進了廠也徭逍遙自在，可以自己做點私活，到月底還是照樣領全月的工資。因此在他的眼光看來，昆廠未免過於嚴格。那末我們若果用現成的記錄來比較這兩廠的工人缺勤情形，那豈非太冤屈了昆廠工人？

就是在同一個廠裏，工人在缺勤上面也可以因其在廠中的地位及個人的人緣不同，來決定他們有不有偷閒取巧的機會。昆廠有個技工本來在一個月內有二十多天沒有缺過一次勤，一到月終就可以拿兩天雙薪。不幸月底他生了一場病，若果是把病假一請，不唯雙薪領不到，而工資改作保健金，比工資要少百分之三十，裏外相加十多元的收支就決於這一天的工夫上面。幸賴同組的朋友爲他想辦法，他上半年抱病入場，大家讓他在旁邊靜坐；下半年不去，由人代打到班的卡片。

還有因病請假須經廠中醫師證明，否則爲事假，不能得着保健金，則當工人的病症極其輕微，在可准與不可准之間的時候，如技工交涉能力較幫工小工爲強，其請准病假的機會亦必較幫工小工爲大了。我們若果拿全月在廠的技工人數和幫工小工的人數與他每月因病因事減去的實力數作個對

比，似乎可以看得出技工的病假比例較高，而事假比例較低的趨勢。

再就請假與曠工作一比較，就會發現曠工的人數極微，我想主要的原因，還是由於事假易請。按我住的那間工人宿舍裏面的事實來說，就見過有人頭一夜打了牌，第二天只把告假的事拜託旁人，自己就蒙起頭來睡覺的。也有工人星期天進城之後，數日不歸，事後託人代行請假的事。有一次某位幫工看了他的仇人常託人補假，乃私向一位管理人員建議取消這種辦法，事後就惹起了許多人的公忿。因為這樣一來，許多事假就要變成曠工，得受扣除工資的處分了。

曠工和請假所以要受不同的處分；要的理由當然是事先請假，可以使管理人員對於工作安排先有把握，不致因臨時工人出缺，使一部機器陷於停頓，而影響全部的生產程序。無奈初自鄉間來的工人雖日居工廠之中，不懂得人力與機器配合的道理，故一聞有人建議取消補假的辦法即認為是過於苛理，這與以前我們說的工人怨恨廠方嚴計時刻是出於同一心理。何況從鄉間出來的人，根本缺乏時間觀念，起居作息都是隨工作的需要為轉移，許多活動只是受習慣的支配。有規律的配合，當然會使他們認為太刻劃太拘束了。

## 二、勞工流動率

上節所說的到班與缺勤的情形，其實也就是勞工流動的初步表現。第一，工人或者並無退廠之心，但因健康欠佳或惰性太大，因而常常發生曠工請假的事，為廠裏規則所不容，以致引起停雇和開革的處分。第二是工人因為某種社會原因，或對廠方發生不滿，心萌去廠之念，在這個猶豫期

表十五 工人缺勤統計

月	(1) 工資單上的 人數		(2) 折合成做滿 全月人數		(3) 因病假減低 的做工人數		(4) 因事假減 的做工人數		(5) 因曠工減低 的做工人數		(6) 實際做工 人數		百分數 (6)  (2)	
	技 工	非 技 工	技 工	非 技 工	技 工	非 技 工	技 工	非 技 工	技 工	非 技 工	技 工	非 技 工	技 工	非 技 工
一月	37	18	29.8	12.3	0.8	—	1.	1.2	—	—	27.7	11.1	92.9	90.2
二月	41	22	38.4	17.6	0.4	—	0.9	3.0	—	—	37.1	14.6	96.6	82.9
三月	56	30	46.2	25.7	0.6	0.1	1.6	0.8	—	—	43.7	24.9	74.5	96.8
四月	60	36	54.2	31.4	1.5	0.2	1.9	1.0	0.1	—	51.6	30.1	95.2	95.8
五月	72	49	64.7	41.0	1.7	1.1	1.4	2.6	—	—	61.6	37.3	95.1	90.9
六月	76	54	67.5	59.9	2.9	1.0	4.8	1.3	—	—	59.8	57.6	88.5	96.2
七月	86	56	78.8	49.8	1.7	0.0	5.9	3.5	2.2	—	71.5	46.1	90.9	92.5
總計	428	275	379.6	237.9	9.6	2.4	16	13.4	0.3	—	333.0	221.7	953.5	345.3
平均	61	39.2	54.2	33.9	1.	0.34	2.4	1.92	$\frac{0.3}{7}$	—	50.4	31.6	93.0	92.2

間，無論是爲接洽別處的職務或爲工作興趣銳減，都會使缺勤的次數加多。是以工人缺勤記錄不獨爲勞工流動的內在因子之一，亦是工人流動的一種徵象了。

關於工人的流動統計，我們是以工資表上的記錄作根據，我所得來的材料是自二十九年一月開始的。下表中工人流動率的計算，在方法上大致是以Yoder氏所著 *Labor Economic and Labor Problem* 一書第五章中的例子做根據。不過因爲工人退廠的方式，在所有的記錄當中都相當含混，故在離廠率一項裏，未能把辭職，停僱和開革的原因詳細分開。不過就我在廠時所知道的情形來說，有因兩年勞動契約未滿，想自動辭職，惟恐廠方不允，而故意鬧亂子讓廠方開除的；也有本無契約規定，不得廠方同意強行退廠，而膺開除之名的；另外還聽說有幾個工人退廠是得了廠方職員暗示，先行辭職的；至於一輩不經正式手續逕行捲着行李潛逃的工人，在昆廠是歸於那一類的退廠方式，我更不明白。所以我覺得與其細分而不一定確切，反以不必細分之爲愈。

按勞工流動的意義，是在測量某個時期以內，一個工廠要雇用多少工人，才可以維持一定數量的工作人力，換言之，就是在計算在某個時期內，要使某種工作繼續不斷，平均需要雇用多少次工人。所以當一個工廠所需要的勞力遞減時，退廠工人必比就職工人多，有一部份退廠工人是受了裁員的影響，用不着再雇人來填補，只有需要填補的人數，才可以歸入勞工流動之列。在這個情形下，應以工人就職率爲勞工流動率。反之，在工廠所需要的勞力遞增時，退廠工人必比就職的工人爲少，新來的工人，一部是應廠中擴充的需要，一部是填補了退廠工人的空額，所以在這裏，應以工人

表十六 工人流動率

月 份	(1) 全月應有工作 實力平均		(2) 全月以內就職 工人總數		(3) 全月以內離廠 工人總數		(4) 工人就職率 $(2) \div (1)$ 100		(5) 工人離廠率 $(3) \div (1)$ 100		工人流動率	
	支工	非技工	技工	非技工	技工	非技工	技工	非技工	技工	非技工	技工	非技工
一月	29.8	12.3	10	12	4	6	33.6	97.5	13.4	48.7	13.4	43.7
二月	38.4	17.6	8	15	5	6	20.8	85.2	13.0	34.0	13.0	34.0
三月	46.2	25.7	21	8	5	2	45.4	31.1	10.8	7.8	10.8	7.8
四月	54.2	11.4	8	7	4	3	14.8	22.2	7.3	9.5	7.3	9.5
五月	64.7	41.0	16	19	7	3	24.7	46.3	10.8	7.3	10.8	7.8
六月	67.5	50.4	7	9	5	3	10.4	17.8	7.4	5.9	7.4	5.9
七月	73.8	49.3	17	5	8	6	21.6	10.0	10.1	12.1	10.1	12.1
總計	379.6	227.7	87	75	33	29	171.3	310.1	72.8	125.3	72.8	125.3
平均	54.2	32.6	12.4	10.7	5.4	4.1	24.5	44.3	10.4	17.9	10.4	17.9

退廠率爲工人流動率。昆廠既是在擴張期間，工人退廠率比較就職率爲低，故其工人退廠率，卽爲工人流動率。

這樣得來的結果，技工每月流動率約爲百分之十，幫工和小工約爲百分之十七，那就是說技術工人平均一百個當中每月要調換十個，幫工和小工平均一百個工人每月要調換十七人。我充分承認我所搜集的材料還不夠，這裏的計算是只限於丙廠的工資單上的工人。人數太少，則一個工人的去就在全部的百分比上所佔的成分就很有可觀了，故前兩個月的小工流動率達到百分之三十以上，未始不是由於這個原因。

不過在這一部份的統計數字而外，憑我在廠中一般的觀察和昆廠管理人員的意見，幫工和小工的流動，的確是比較技工爲高，在技工方面固然也有出出進進的事，但總不及幫工和小工們大批的去來。據一位考核股長和兩個宿舍管理員的估計，及許多工人們自己的見解，是幫工的流動大於技工，小工的流動大於幫工。我在打算離開昆廠的時候，還和那位小工宿舍的管理員談起這件事，他就報告我在九月底小工宿舍約有小工一百四十個，到十月初跑的只剩下九十多人，流動率幾及百分之五十。故無論從計算或估計，分廠或全廠，幫工和小工的流動要比技工高，就是在退廠工人繼續工作期限表中，也可以給我們一個同樣的例證。我們看退廠工人的在廠期限，未曾作滿六個月卽行退出工廠的技工，約爲所有退廠技工的半數，而所有退廠的幫工和小工，竟無一人做滿半年。這種比較當然不是證明全廠所有的幫工和小工沒有一個是做過半年以上的，不過兩類工人流動的快慢程度，至少也可以從這張表裏得一個更清楚的辨別。

幫工和小工的流動率爲什麼會比技工大？要尋索這裏面

的主要原因，恐怕還要回溯到本書一開始所討論的工人來源技工內移和勞力脫化的情形。在分析促成內地工人入廠的原因的時候，我於指出四個大的因素之後，就曾經說過內地工人很少是原來就打算長久在新式工廠裏面討生活的。在勞力脫化過程當中，他們正處於選擇與淘汰的邊界上，心思還很游移，假如他們原來的社會壓力一去，他們會很快的走出工廠。所以他們比那些技術已經進入熟練階段的工人，更多一層動搖的傾向。另在論「做工」那一章裏，我也指出內地工人大多是做的粗雜活計，一小部份是看管不大多費技巧的機器，所以工作興趣不能提高。有的人還抱着一種舊式手工業的觀念，想學一點可以獨立自主的手藝，以便自己去單獨製造，或做有流動性的匠人，所以認為昆廠的練習本不合乎他們原來的願望。加之技術工作有外來的技工高高在上，技工訓練又有青年學徒，所以他們會覺得沒有前途而灰心，也是他們不安於工廠的一個原因。

還有從上面幾個人的口頭報告，和我九十月間在廠中的實際觀察，這時期內地工人退廠的情形似乎遠比前幾個月來得嚴重。可能是由於農忙期間，一部份要暫時回家種田地，一部份是因農村人力的需要一時擴大，有些人要貪圖一點便利暫時去作了廠外的散工。我希望以後再有機會去搜集更充分的材料，以便將來在勞工流動的季節變化上，可作一個更肯定的說明。

內地幫工和小工雖比外來廠工流動為大，當然並不足以證明外來工人的安定，在表裏我們可以看出他們七個月的平均流動率也超過了百分之十。技工退廠的原因和內地工人不同的地方，是他們對於做工的本身並沒有什麼厭惡，只是個

表十七 退廠工人在廠持久期限

技 工 非技工

週：	人數	累人 積數	年內累積 百分數	人數	累人 積數	年內累積 百分數
一星期	1	1		2	2	
二星期	2	3		2	4	
三星期	2	5		1	5	
四星期	2	7		6	11	
月：						
一個月	7	7		11	11	
二個月	6	13		4	15	
三個月	2	15	44%	27	22	75%
四個月	4	19		4	26	
五個月	2	21		2	28	
六個月	—	21	61%	1	29	100%
七個月	3	24		—	29	
八個月	—	24		—	29	
九個月	2	26	76%	—	29	
十個月	6	32		—	29	
十一個月	—	32		—	29	
十二個月	2	34	100%	—	29	
年：						
不滿一年	34	34		—	29	
一年以上	4	38		—	—	
(不滿兩年)						
總人數		38		29	29	





人在後方工作，心情急躁，生活不安，平時已經是無可奈何，而對廠內負責人又沒有什麼情感上的維繫，所以在廠內一感到不痛快，他們就賭氣退工。好在技工缺乏，當時他們是絕對不致憂慮失業的。

我每每詢問廠裏負責人員對於工人流動的意見，他們總是說這輩人是唯利是圖，除了想多得一點工資而外，就沒有第二個目的。但在工人方面大多抱着相反的見解，認為工資的多少還屬次要，最要緊的是得一種精神上的痛快，他們還指出某些朋友退廠的原因作證明。他們所謂的精神痛快，包括的事項却相當複雜，工人彼此之間工資上的出入，職員和工人米貼的參差，固然可以引起工人們不快之感。就是在工作上沒有機會讓工人發表意見，或不能做自己所要做的工，甚至對於飲食，起居和娛樂感到不滿，或從職員的語言態度上發生出來的枝節，都足以激起工人們退廠的決心。工人們承認，他們裏面有些人好憑意氣用事，就是事情沒有着落，也往往鬥氣出廠。二十八號的技工為330號的同事升成領班工人，已經有點不服氣，後來和上司翻了臉，就一氣而去四川。我們為他把川資及所犧牲的工資和獎金計算在一起，至少要吃五百元的眼前虧，他自己也明白此中利害，但終因一股傲氣，不肯接授朋友們的忠言。

管理人員既認為增加工資是工人們唯一的願望，所以他們會以為工人的任何動搖現象，都是由於工資問題而起。舉凡工人在工資之外所作的種種表示，都無非是一種設辭。如是物質報酬在這些職員的心目當中，差不多成了維繫工人的唯一無二的工具。他們若是覺得廠中的工資標準已經相當的高，就滿以為工人必然會安於本分，不須乎用什麼感情來維

繫工人。反之，若是認為某些工人的工資已達相當限度，無法再望提高，即或這些人要求漲薪，也沒有任何辦法可以挽留了。所以不論這些先生抱那一種看法，都足以使他們忽視工人們的心理或精神因素。

在我們建設新工業的過程當中，正得要用一套新的人事關係，承繼過去舊的傳統，若是把工人只看作一個簡單而純粹的經濟人，實在是一個很大的錯誤。我們都知道工人也是和我們一樣有是非觀念，有感情，有血性的人。他們在社會裏面，決不爲了經濟的動機而抹煞一切，他們也要獲得別人的尊敬和賞識，工資引誘決不是勞工流動的唯一解釋。何況在我們這個社會變遷之交，工人當中份子複雜，來深紛歧，各個人心目中的社會價值更沒有一個共同的標準，在這個時期，每個人都找不到他自己的適當地位。所以我們負責工業建設的領袖，在這個大混亂當中，物質的憑藉既不雄厚，更不能單靠工資來吸引工人，也不必把工人當作唯利是圖的小人看待。應該從各方面來激發工人的熱情，安定他們的生活，不使他們覺得在這個大轉變中終日岌岌，若失若喪。如能做到這一步，則於穩定勞工，比之僅從經濟着眼是一定要見效得多的。

### 三、退廠與移業

● 我們若果以一個工廠爲範圍，來看工人流動，當然是絕對的有害無益，在一節我已經略微提到了。若是從整個內地人力着眼，則工人在工廠之間轉來轉去，工廠所蒙受的損失還只在一進一出之間，一廠失了熟練工人，他廠得着鍛鍊幹部。勞工的競奪，只要是限於移才轉去，則在內地人力的總量上還算是沒有虧損，只是在流動過程當中和生產效率上造成了莫

可彌補的損失而已。現在我們如果再縮小一點範圍，就內地工業建設來立論，倘發生流動的工人，不只是在流轉而是在調換行業，則對於整個工業人力基礎的培植，就不免是一種阻礙。所以在本節裡，我將接着工人流動之後，來看工人退廠與移業的關聯。

那些離開了昆廠的工人，以後從事於何種工作，我們的材料還很有限，未能把所有的工人去向逐一打聽出來，在下一表中所列舉出來的例子，就是我在廠裏從直接間接兩方面訪問出來的。我一共找出了四十個退廠的個案，其中有十三個是改了行，脫離了新工業的。其餘二十七個雖則離開了昆廠，但是還留在新工業中。從這個數目上看去，似乎脫離新工業的人數在比例上還不算特別高。若是我把技工和幫工小工分別看待，情形就有點不同了。在二十六個技工當中就有五個改了行，按在這七個月中，全個丙分廠前前後後共有技工一一四個，退廠的人數共為三十八人。按照這個比例推算，三十八個退廠技工應有十一人轉變行業，在一一四個人中約佔百分之九，即在半年之內，有百分之九的技工改了行。我們應該記得技工是在新工業中已是歷有年所，大多是從外地原有工業中訓練出來的幹部，他們行業的轉變，自然是新工業人力基礎上的絕對損失。

丙分廠的幫工和小工七個月前後共八十一個，這時期以內退廠的共為二十九人。既是十四個退廠工人就有七個改行，依同樣的計算，在此期內改行的人數共為百分之十八，其比例不可謂不高。若是我知道這些退廠工人原來的職業狀況，就更可以比較他們一進一出之間，究有多少原不是新工業中的份子，一下子又脫離了新工業。同時我們不要忘記，這

些退出昆廠而尚未轉業的工人，仍未達到職業的安定性，一定要追蹤這些工人作個長期的記載，才可以明白培植新工業幹部的全部過程當中，終究歸於淘汰中人數比例有多高。

此外我們還要比較技工與幫工小工改變行業，不獨在比例上有高下，在轉換的性質上也大有出入。例如，五個移業的技工，除了一個做押運員，和一個做司機外，依然是開店子做包活，不過改變了他們個人的身份和地位。以前是做僱工爲人作嫁，現在他們自己做了主人，我時常在昆明碰到這一類的朋友，每和他們談起當前的事業，他們總是很高興的暢談他們自己的營業情形，有時還邀我去參觀他們的工具店，很興奮的爲我解說。

在內地，原來一輩從上海一帶退出來的技工，開始加入了新式工廠，到後來幹得不高興又退出來自己開店的人，究竟佔多大的成分，我們還無從知道。不過看了工人平時對於大規模工業的批評和他們不安於那種生活而發出來的種種怨言，再證以現在他們移業的趨向，很可以知道小型工廠，私人店子或製造廠，在一輩工人心目中還很富吸引力。我們無法比較私人開店子以後的利得，至少他們已經從工人變成了店主，不必再受別人支配，不必再在大生產機構裏埋沒個性了。從這一點可以使我們回想，技工所以在廠內感到無所歸屬，忘卻職員，對於工作好表示自信，還痛恨管理員不肯接收他們的意見等等，現在我們可以找出他們一部分正面的理由了。

至於那八個幫工和小工，則不但是改行，而且是轉了職業。例如由一個工廠跳出當茶房，販小菜，擺在攤趕街子，或者重返家鄉，這一個轉換之間，前後兩種生涯真是如同隔世。爲什麼幫工和小工比較技工移業的人數多，我們又可以

回溯到勞力入廠的動機，和內地工人初次入廠時所抱的工作態度。他們原來既未下決心做工人，進了廠裏還抱着一種舊式手工業的觀念，所以原來推動他們的社會勢力一經消失，而新工業的興運尚未養成的話，自然很容易回復到他們原來的崗位。所以那個姓吳的幫工，本來是逃兵役來廠，因父親一時活動到了保長，對徵兵有了保障，就毅然決然的回故鄉重理舊業去了。

還有，凡初次入廠的成年工人，多半有了舊的職業，在傳統經濟結構中有過地位，即或有意到新工業中來作嘗試，也往往因習慣未改而眷念舊業。是以凡是農人出身的工友，莫不稱贊田上的生活忙閒有個調劑。做手工業出身的，也認為賣散工做包活，可以自己作主張。在昆廠前面的新街子上，就有做布生意的四川叔姪，原來也是昆廠工人，只是當初乍來雲南，還不知道有什麼生意可做，才借做工的機會打下了這個碼頭，出廠不到一年，居然已經積累一千多元的資本。

這本書一開始，我們就提到一點，就是內地工人不唯出來的動機不是為做工，而且他們有人<sup>②</sup>在過去已經進過其他職業，年事已大，習慣已成，加之對於新工業並無所欽慕。所以這批人是否可以長期充作勞工幹部，還要看他們舊的職業習慣如何，這一點在此處算是又找到了一個證明。



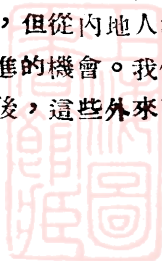
## 第十一章 勞工的擴充與繼替

### 戰後外來技工的居留——新經濟建設中的 工人與農人——藝徒訓練

看了勞工的不安，很使我們覺得內地工業未來的人力確太欠安穩。我們的新工業剛在萌芽，勞工幹部的培植不獨尚無基把握，並且還缺乏一個合式的打算。我們在這個青黃不接之際，一方面得為目前招架，一方面還要為未來盤算。我們建設工業雖已有了決心，種種未來的社會經濟條件的變化，有一半我們雖無從預測，但在人力方面我們至少要爭個主動。因此在這個時期至少應該就目前情形，對已有勞力的維持和未來勞力的發掘來作一個展望。

#### 一、戰後外來技工的居留

一提到內地工業建設的前途，就不免有人要對戰後下級勞動幹部的維持問題發生憂慮，因為現在我們工廠裏面的熟練工人，差不多是完全來自下江一帶，需要相當時間訓練的技術工作，大多是把握在他們的手中。這並不是說內地工人一定不配作新工業中的主要幹部，無奈我們現在是急於增加生產，沒有多的機會讓一批新手去試習。所以從目前加緊生產來說，外來技工是填補了內地人力的缺空，但從內地人材的鍛鍊來說，他們反而阻滯一部當地工人上進的機會。我們所怕的是將來戰事一停息，外埠秩序恢復之後，這些外來工



人會重返家鄉，內地人力訓練不及，豈不是將來在一個時期之內，仍然會發生熟練工人大感不足的恐慌？

戰後這些外來技工是不會離開內地呢？對於這件事情大約不外兩種推測。一種推測是認為這些工人原是受了戰事的影響，才肯來內地，戰事結束之後，他們自然希望重返他們的家鄉或原來的產業。楊端六先生曾於論企業家與熟練工人居留問題的時候提出四個難點：（一）是外來人如果不把財產與家庭移到內地來，一有機會是會走的。（二）是內地氣候水土和下江不同，下江人很難忍受。（三）是地方治安發生問題，下江人常覺有生命，財產的危險。（四）是內地技術低劣，下江人會受排擠，不願與內地人爭不可必得的利益。（註）楊先生這番話雖非專為技工而發，自然也適於作為技工居留問題的檢討。另外一種推測覺得技工居留可以不成問題，如果內地人事環境能夠改善，工業逐漸發達，所有外來技工居留上的困難自然可以迎刃而解。

（註）今日評論二卷六期內戰後內地工業建設問題。

上面兩種意見，看起來像是完全處於相反的地位，究其實則在某一種假設之下各有其成立的理由。問題的焦點，只是在我們內地的各種環境，是否可以用人為的力量加以改觀，及戰後內地工業是不是可以與下江的工業爭一日的長短？若果戰後內地社會依然沒有多大長進，無論是物質條件或精神生活，都使人發生不快之感，自然會激起許多人懷歸的念頭。反轉來，若果能因工業建設促成內地社會的進步，醫藥，衛生，交通，治安，娛樂等等亦大見改良，則有些工人覺得與在下江一帶的享受相差無幾，若沒有特殊的情形，自然也不一定堅持要重返原地。若是另有較高的工資來作吸力，情形

自然更加不同了。

不過這裏所指出的各種環境，將來會改善到一個什麼程度？以較高工資來吸引外來人是不是合乎經濟原則？我們不能在這裏多加研討。我很願意指出的，是工人個的家世背景，志趣好尚大有不同，不可以假設出某一種情形來斷定大多數工人的行止去留。且戰後居留的時間亦有久暫，所謂內地還有其不同的地域範圍，亦不可不加以辨別。

在討論外來技工家室負累的時候，我曾經指出許多技工有很重的負擔，他們到內地，家庭還留淪陷區。大凡家庭人口太多，尤其有老老小小而身為家長的工人，不適用於作長途的遷徙，所以直接從上海招來的，都未攜帶眷屬，戰事停息之後，他們回外埠的可能性非常大。就是家庭人口不多，只要是身為家長，而又有一點田園在家鄉的工人，回家的可能性亦很大。那幾位鎮海，無錫和長沙的朋友，都曾以這件事情為理由，說將來仍願在家鄉附近去做工，以便就近處理家務。

至於從大家庭出來的青年工友，家庭的擔子還未落到自己的肩頭，他們的行止，可以個人的興趣做中心，只要內地的情形好，戰後他們續有續作居留的可能，不過居留的時間也不會怎樣長久。昆廠有幾位負責人還希望由婚姻關係留住一部份工人在內地，假使可能的話，當然是這一批未婚的青年工人了。不過就昆廠幾對新夫婦說，三對當中，就有兩對是外來男女工人的結合，只有一對是外來技工配本地女工，將來男的是否隨女的居下，現在還無從斷言。唯聽說昆廠附近幾個村子，由某某建築公司的工人入贅的，已有十餘起之多，但這些新姑爺仍然在外面忙生意，竟有一家的女郎席捲細軟隨着贅婿潛逃。所以內地姑娘是否能使她們外來夫婿樂



而忘返不一定可以令人樂觀。

還有一輩半生流浪的工人，好像湖北那一批技工，家無恆產，南北漂流，其中既然有人肯在上海海居十多年，自然也未嘗不可長住在內地。只是從他們的談吐當中，仍然非常記念上海市上的生活，主要的理由是那里物品便利，謀生的途徑亦多，而各種可供下級社會的消遣設備，尤為他們稱道不置。所以如何能使工人樂於居留內地，一部份還得靠都市化的吸力。因此從地域性來論吸引工人的力量，則華中諸省不及下江一帶，西南數省不及華中。即以一省言之，則在平時，郊外不如市內，而偏僻縣份又遠不及市郊。

所以就招工及維持工人來說，廠址愈偏僻，則吸收工人愈困難，其必然結果是用較高的工資來僱用較劣的工人。是以如何在交通及生活的設備上給工人以方便，乃是提倡工業疏散時，所應該加以注意之點。

從這個分析看來，我們對於外來技工的居留問題，不能下一個全盤的斷語。大致上說，主要的關鍵繫於內地的社會環境的轉移，和將來我們民族工業區位分佈及政府維持內地生產的情形。在這幾個先決條件之下，工人再就各人身家境遇而定去留。

以上還是就技工居留的本身立論，若是把眼光放遠大一點，就內地百年建設大計來說，如果不能及時樹立起當地的人力基礎，即全部外來技工能長期居留在內地，亦解決不了將來的技術人材的恐慌。在論勞力蛻化的時候，我已說到這個道理了。

總而言之，不論是為目前或為將來的下級幹部着想，並不在如何維持外來工人，或如何想點臨時的補救辦法，來

補這些行將發生動搖的外來人力。而是在如何源源不絕的吸收並訓練好的勞動幹部，在新陳代謝的功能而外，還要陸續不斷的適應工業發展的要求。換句話說，我們現在的經濟建設，正是我們的國家向工業化的大道勇往邁行的先河，我們的人力也得與工業化的步驟和目標相配搭。零星的東挖西補，散漫的招架還擊，縱然應付得眼前一時之急，決不是百年建設大計裏的主要綱目。

## 二、新經濟建設中的工人與農人

這樣說來，不論外來技工的居留是不是尙成問題，反正內地勞工幹部，確非加速從事培補不可了。有了這個前題，我們就得重新考慮從什麼地方去發掘我們勞工的合理來源。

很顯然的，我們都市的發展，相當幼稚，人口尙未集中，百分之八十的農民，還分散在廣大的鄉村裏面，所以工業勞動的候補隊伍，一定要在農村裏面去招集。我們的國家應該由農業走向工業，我們全國的人口也得大量的從農村走進工廠。這也是減低人口壓力，提高人民生活程度，增進國家富強的一條必由之路。這個道理我們已經再三提過了。

很不幸的，是內地工業在抗戰軍興以還，才大批發動起來，前方需要成千成萬的壯丁，既得去農村去徵發，後方紛紛樹立的工業也得向農村伸手去要年富力強的勞工。在這兩大需要之下，內地人力，農村人口連續的減少下來，自然是意料中的事體。所以已經有留心農業生產問題的人，爲了這種現象發愁，認爲現在的內地農村已經有農工缺乏的朕兆，如果長此以往，原來積累的人力逐漸薄弱，需要的人力數量替却有增無已，一直下來，農工必愈感缺乏，馴致要大大的妨

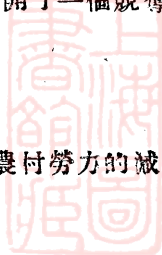
害到我們的農業生產了。

我們既認爲役政與招工是使內地農村人力發生不足的兩個主要原因，因爲挽救這種危急的情勢，自然也少不了要追本溯源的在徵兵，招工和維持農業生產這三個政策之間，找出一條調協的地步，使之並行而不悖，以達到前方殺敵，後方生產建設的豐功大業。不過在這三者之間，役政的本身甚少彈性，在河山破碎，敵虜猖狂之際，決沒有一個人主張，裁減兵員抽回戰士，以從事工業和農作。兵役和人力的關係，縱然可以討論的話，並不在役政本身的存廢，而是在執行役政的時候有不有弊端發生足以間接的造成農村人口外流的現象。那末在役政之外可以提出來並行討論的，是如何可使工廠與農村在人力方面不致立於互相妨礙的地位，所以任扶善先生在戰時農工問題一文裏，就提出解決農工缺乏的途徑，其中主張之一，就是限制工廠雇用農業工人（註一）。另一方面我們看見工廠登報招工，應招的不大踴躍，錄取了工人不來，來了不能做長久。所以又有人疑心我們的農人依然是安土重遷。費孝通先生在論「農民的離地」的一文中，就曾經說過：戰前農民的離地是一個悲劇，值得詛咒，可是抗戰以來就有了轉變，各種事業在在需要勞力，於是有很多人在爲農民不肯離地而發愁了（註二）。我們且不論這種主張的得失所在，這兩個尖銳的對照，至少可以使我們聯想到一個問題，就是我們內地的工業和農業好像正在揭開了一個競奪人力的序幕。

（註一）新經濟五卷六期。

（註二）今日評論五卷十期。

現在我們要更進一步去看看問題的眞像。農村勞力的減



少，和工廠工人之不足，都是有目共觀的事實。但是農村外流的生產勞力，究竟有多少跑進了新式工廠，工廠裏面從內地招進來的新手工工人，有多少是放下鋤頭跑進廠裏來的，還有細加討論的餘地。因為農民從農村裏面流出去，不一定都加入了新式工廠，而工廠中招進去管機器的，儘管是來自鄉間，但不一定是貨真價實的農民。要把這方面的事實弄清楚之後，才可以明白當前的工業和農業競爭勞力的真正內幕，看二者是否已經發生了正面而且很嚴重的抵觸。

要看流出去的農業人口的各種去向，當然不能單獨在工廠裏面去尋求；這得就農業以外的所有的新舊公私事業歷來所引用人員的來源，作一個普遍的週詳的清查，才可以按圖索驥的追溯他們的來路，然後就知道新式工業接過手的農人在離村的農業人口當中，所佔的百分比。現在我們還沒有這種實際的材料提供我們的參考。不過這是就農人離村以後散布的終點來下手的辦法，若是從他發源的地方看去，也未始不可以找出他們出去以後的從業現況出來。在這方面，我們可以借重於一個農村社區人口流動的實際調查，來作我們分析的根據。

在二十九年下季，張子毅先生曾在雲南省玉溪縣一個農業社區作過實地研究。據他的報告，近兩年來單身出門的七十五個人口，除開十三人職業狀況不明而外，當軍人的最多，手藝工人次之，雜役又次之，礦工商販都佔少數，進到新式工廠裏的竟沒一人。同時他並點明在二十〇軍人當中，只有九人是被征出去的，餘下來的是在後方軍警機關服務或軍事學校讀書。這當然只是一個例子，內中還有十三人的下落不明，我們不能因此就說農村出來的人都不願進工廠。不

過這種事實，至少總可以證明從農村出來的人進工廠的並不算得十分踴躍。這批人出去的原因和結果，張先生在他那本正在寫作中的「土地與金融」一書裏已有詳細的分析，我可以不必多引。現在讓我們轉向另一個角度，來看農村人口流入新式工廠裏面的，佔一個什麼地位。

就見廠內地工人的原業分布看，四十個幫工當中，配得上稱農人的祇有九個，遠不及由中小學出身的人多，其餘的亦為流動的工匠，或歷經軍事機關學校，以及小本販賣或商店學徒出身的人。在四十一個小工裏面，農人出身的十九個，剩下的也是從學校或其他公共機關跳出來的。合計起來看，真的夠資格稱農人的約為百分之三十四。以前我們還說過，僅從數字上來比較這些工人的原來職業，無疑的是以工人為高，但就農業人口在內地所有職業人口當中所佔的比例講，則可以證明農人進入新式工廠的比例並趕不上其他的職業。何況這些所謂農人多為雇工自營的小地主呢。這樣說來，至少有百分之六十以上的內地工人，原來並未直接參加農業生產，所以工廠得了他們，並不算直接減低了農業中的勞動。

後來我仔細盤問過這些內地朋友，問他們鄉間出來的農人為什麼不肯到這工廠裏面來做工。聽了他們種種解釋之後，才更明白真正在家中掌得起犁耙能挑能抬的農人，定是家庭生產中的主力，全家大小生活的支柱，不是兵役迫上了眉睫決不肯輕易跑出來。而且既然是肯這樣下力的農人，不是日子過得艱難的人，必是肯拚全力來創造財富的份子，所以縱然出了門，也一定向工資高的地方找出路去了。新式工廠決不是他們的理想所在，至多也祇把這裏當作一個臨時駐

足的地點。

因為新式工廠裏面所重的還是技術，祇有技工才可以得到高的報酬，農工離開了土地，原來一套耕耘的技術，在工廠裏面可以說是無用武之地。要是從頭學起的話，且不說很少有機會輪到他們，至少在學習期間，要忍受低等的待遇，期望是在將來。那末祇打算臨時離地，成賺錢上切的人，自不願再在技術上多費工夫了。他們都能明白，自己所長的不是技術而是勞力，要想善價而沽的話，祇有向墾植挑運，或土木雜工各方面去找出路去。對於新式工廠有一點傾慕的心思，抱定一種試嘗的態度進來的，還是多少受過新教育洗禮，與農作還未結上緣法，年事尚青，家庭負擔不重，並且在都市中混這些時的人物。在論勞力蛻化時，我已經提到這一層了。現在不妨更進一層，看已經進了工廠的農人發揮的功效如何。

昆廠的幫工，在名義上是技術工人的助手，有機會開機器學技術，六個月後可以升為三等技工。但是實際上還是安插在場裏作笨重工作。例如在翻砂間裏的，祇是拿起鐵鍬掀掀砂，抬鐵水，並未參加修製模型的工作。在打鐵間裏的，抽風箱，在冷作間裏的抬鐵板，鋸鐵筒，其餘的也只供老師傅們的呼喚，拿器材做零活。只有少數年紀較青教育程度好一點的，才有機會上沖床，剪床或是軋橡皮。真的學鉗床，車床，油漆等工作的，僅幾個聰秀點的上乘人材。至於小工原來就是招進廠來做雜活的，其中有機會進場的，也只是抬器材，順機器，打掃清除，或是在軋壓間拖銅線。不能進場的，都歸事務課，土木課，運輸課直轄，根本連看見機器的機會也沒有。所以我們儘可以說農人進了工廠的，並不一定

進入工作場，入場的，也未昇上技術的堂奧。

農田中的技術人材，進了新式工廠，趕不上一些不事稼穡的子弟，身價反而減低。因為工廠不獨不需要他們原來的一套技術，反而因為他們過久了農田上的生活，手足變得笨拙，動作趨於遲鈍，時間觀念缺乏，還沒有養成新工業的意識。工廠負責人爲了培植勞働幹部，當然不會捨近求遠，在易求難了。所以從這一點看，現在這批農人流動出來，固然是農業生產的小打擊，却亦非工廠中的大幸事。

話也得說回來，從農村出來的農人，固然未完全入工廠，入了廠的，對於技術上的工作，也沒有什麼直接的助益。要知道若是沒有他們出來，則各門事業的人力，將愈感缺乏，而工廠中的勞力也會大受影響了。再就工廠的內部看，技工和幫工小工也是不可偏廢的，要不是有農人來充任一部份的幫工和小工，則粗工必更感不足。如是一些可以學技術的將更無時間從容學習，技工也得兼理粗重活計，難道說不是一種損失？則農人在工業中的供獻又怎樣可以抹煞呢？

不過我們在這裡所討論的倒不是離村的農人對於工廠有不有供獻的問題，而是在如何設法使他們的勞力能發揮最大的功效。我們如果認清了這一層，就會明白不論農村人口如何向外流，一批尚未加入農作，早先經過了一道轉變的能力，必首先得到機器工業的挑選，其次才輪到正牌的農夫。因此國家當正常狀態之下，在工業發展的過程當中，要是人力充沛的話，我們怕的是工廠一時容納不了這些擠向都市的人力，問題決不在限制農人入工廠。反過來，如在流動中的勞力不足以應需求的時候，工廠爲了本身的發展着眼，希望獲得的工人自然是多多益善，只要有人來加入，自然是歡迎

之不暇。至於說農工被吸引入廠，會引起農業上的損失，那就不是他本身所要過問的事體了。

然而這只是在工廠而言工廠的話，要是站在農業經濟的立場上講，也不在限制農村人口離村，而是在追究他們外流的原因何在。在戰事未起的前數年，因為天災人禍鬧到農村破產，農民顛沛流離，那時節我們的任務一方面是在使農村可以安居樂業，一方面是在安插他們到農業以外的生產機構裏。當前的情形就不然了，不論是自耕佃耕，或農村雇工，並不愁在鄉間沒有工作的機會，而且利得並不比他們在外面可以得來的機會好。這並不是說外面的事情都不及農田上的收入，只是農工連技工階梯尚難爬入，像開汽車，做生意市利倍蓰的事，自然更無倖致之可能，何況我們的民情風尚，一向是安土重遷呢？所以現在農村人口的外流，倒不是有什麼經濟上的理由，主要的還是受了推行役政的影響。在論內地人力入廠的動機時，已經可以窺出其一部份的真相了。

所以我們在這裏可以下個結論，在農村人口受到大的壓力時，生活情形不好的時候，新興的工廠正可以作離村人口外流的尾閘，亦即工業的興起可以減輕農村人口上的負擔。反之在農村有了特殊的原因人口不得不大量外流時，即工廠中不加吸收，他們也不會因此濫回家鄉，至多不過為其他事業機關騰出了一批人力的候補隊伍而已。所以要解決這種問題，一方面要設法保護農工，一方面也要在大後方的人力上下一番充實，節約和調整的工夫。

但這種現象，是在戰時才發生的，也許在戰後可以自行解除。不過為了內地工業建設前途打算，我們辦廠的人應該明白工廠中的農人，將來外在的壓力一去，是仍有重返農村



之可能的。所以一個工廠所應該吸收的人力，不是已經成熟的農人，而是尚無定業的人口，和這一代農人的子弟。讓他們在新工業的氣氛裏受長時期的薰陶默化，鑄成新工業中的勞動幹部，附帶的也減輕了農村人口的壓力。從農村那一方面看，在這個大前題之下，我們的責任，也不是在望農民「死從無出鄉里」，「使末技遊食之民，歸而着於本」，而是在設法使各級年齡的農村人口，在未流動之先具有受訓練覓職業的基本能力，流出農村之後，又有合式的機構使他們有機會把自己的能力發揮到適當的場所。

至於說這些人口流出來了以後，農村勞力的空子如何填補，那又牽涉到農業工業化或如何利用機器以節省人力的問題了。總之，在自力更生的經濟建設當中，我們更能看得明白工人與農人相依為命的關鍵所在，因而我們更得要設法把兩者間依輪遞替的關係納入常軌。

### 三、藝徒訓練

我們在上節曾經肯定的指出，我們工廠將來所要吸收的人力最好是這一代農人的子弟。讓他們在新工業的氣氛裏受長時期的薰陶默化，鑄成新工業的勞動幹部。所以藝徒訓練就是在這個趨勢之下，一個應有的節目。在這一節裏，我們將從一部分實際情形對我們未來的勞工，作個粗略的展望。

在我進昆廠時，那裏面已共有兩班藝徒，一班是就地招的，一班是從湖南招來。昆廠設在昆明附近，其所以不惜破費，捨近以求遠，主要的原因依然要牽涉到工人的地域和身份的關係上面。

原來在昆明招收的一班藝徒，學習技術的速率很慢，而

且又不時請假，剛學好幾個基本動作，回家過了幾天，再來又得從頭學起。有一次廠中開除了幾個藝徒，一位課長就當着我發感慨，「人不窮到沒飯喫，大約是不願意做工的，家中有錢，不在乎廠裡的工資，所以會馬馬虎虎。」就是許多老師傅也有這種觀感，認為這批學徒多未專心致志學技術。廠方既然是對本地藝徒不滿意，當然得設法另向外省去招集，所以第二班學徒，就都是湖南青年了。

昆廠前兩班藝徒訓練的方式，是先作短期的學科訓練，然後分發到各場內學習技術，指定技工分途教導，另由幾個技術導師總攬其成。初期是注重基本動作，以後就寓訓練於做工之中。在我剛進昆廠，正值第二班的湖南藝徒學科訓練期滿，分發去各場，從總經理對他們的訓話裏，知道廠裏對他們抱了絕大的希望。過了好久，我和一位技術導師談起了兩班學徒訓練的情形，他說果然是湖南的藝徒學習的速度比本地藝徒快，就是湖南藝徒們自己也對我講過他們有後來居上的把握。可是等到次年我重去昆廠，一位課長對他們的批評就有點不同了。說這批很有希望的藝徒，也漸漸變了卦。可是他們並不是像本地藝徒學技困難，而是因為技術有點成就，驕矜之氣也因之而起。

對以上兩種現象我們可以分別解釋：內地藝徒若果是像那位課長的說法，那就正如內地工人的情節，要歸咎於他們的家世好，不必要做工也會有飯吃，所以才會鬆懈怠玩。我雖沒有仔細調查過這種情況，不過就我所知道的，有幾位年紀稍大一點的藝徒，也是為避免兵役出門的。還有一點就是藝徒的家庭，對於新工業也沒有什麼瞭解，雖然一時高興答應了他們的子弟去投考藝徒訓練班，還不明白當藝徒是怎麼一

回事。我就見過兩家有兒子在某兵工廠做藝徒的父母說起他們的兒子在兵工廠學造槍炮，還上講堂行軍事操，他們就喜出望外，以為將來他們的兒子準可以升做軍官。像藝徒有了這樣的家長，怎會沉得着氣，專心致志的化兩三年的工夫學點小技藝？

至若外來藝徒所以不符工廠原來的期望，就得想到我們正處在一個新舊工業嬗變的時期當中，在技術上的訓練還得靠一輩老的技术工人。可是這輩人的早期訓練，還未脫離舊式手工業的氣味。儘管他們也是某某工廠出身的學徒，仍然保持舊式師徒一線相承的統系，技術祕傳的觀念尚未完全掃除，沒有同鄉故舊或做到舊式師徒的關係，就不肯真心指教。看了外來技工凡是同出某某師傅名下，就要共患難同去留，師兄弟的關係那麼親密，就不難想見他們怎樣維持着舊日師徒的體統了。昆廠對於這輩人的傳統觀念本來不滿，但是在訓練藝徒時，仍然要借重他們的技術。我們怎能希望少年藝徒只取其技術之長，而去其觀念上的短處？即或藝徒知所取捨，則技工對一些和自己氣味不相投的人，必不肯傳授技術。我們現在的學徒和老一輩的工人正是處在兩個不同的時代，不幸在這個新陳嬗變當中，這未來的技術幹部，和他們前一代的人物碰了頭。所以廠內對他們的希望和他們日常的實際接觸不免發生矛盾，就是從技工看學徒也覺得情勢日非。昆廠就有技術導師的讀書識字程度為藝徒瞧不起的事。其次有位技術導師對藝徒施體罰，被廠中記了一次過。導師對徒弟還不能動手打，實在使這輩技工不能瞭解，所以那位技術導師因此灰了心。

在工人當中士氣不振，效率低落，和全廠不安的情形

下，藝徒訓練不會得到理想的結果，這絕不能單純歸咎到訓練的失策。因為藝徒也是我們的一份子，他們雖然年紀較輕，但終不能超出於社會，所以整個社會環境未改，我們不能希望他們和別的工人另成一種類型的人。就是廠內後來施行獨立訓練，希望在學習期間使學徒與工人完全隔絕。其實在藝徒分發到廠之後，又如何能担保他們不同流合污？何況既生在一個社會當中，又怎麼與其餘的份子完全隔絕得了？

並且昆廠對於藝徒所採的訓練方針和負責訓練的人員，就未必合於新工業的要求。我們起初看見的廠中一位藝徒管理，是一個從某幹部訓練班出身的軍人，許多藝徒對他表示不滿，說他常以對小兵的態度對藝徒，有時濫施懲罰，毫不了解這羣少年人的心理。所以過了不久，又調換了一位管理員。但管理員儘管調換，前前後後仍然是執行的一套並不澈底的軍事管理，要藝徒每天站隊進食堂，見了上司要立正敬禮，總是在形式上去講求。結果是軍事上的要求並未達到，僅使藝徒對管理人員懷了一種畏而遠之的心。即令這一帶藝徒一時符合了他們的要求，做到了形式上的整齊劃一，對於管理人員有禮貌，小心翼翼的拘守着廠裏的規則，我們依然不能確切保證他們就是好工人，更不能保證這種臨時的壓力一去，他們還守着這種自外面強行加到他們的約制。最使我們疑心的，是這種並未得到他們同情的一些拘束，不由分說的加到他們身上，並不能使這套訓練與他們的生活和工作溶成一體，將來是否會物極必反，以致激成他們的暴烈心理？這更是在我們培樹工業人材時很值得考慮的一個問題。

## 第十二章 工人的管教

工人管理的新環境——人事管理與技術

——管理的連帶性——管教合一

——管教人材

從上面看來，在內地創建工業，首先碰到的一個難題是技術工人缺乏。臨時從沿海一帶招致進來的人力，在廠內顯得很不安穩，對於國營工業並沒有相當的瞭解，他們學的是新技術，但仍未擺脫舊式手工業的傳統，還不習慣於大規模的生產調度。至於內地工人，因為出身農村，腦子裏根本沒有絲毫新式工業的印象，手足笨拙，動作欠靈活，時間觀念未樹立，尤其過慣了田園生活，受不了團體行動和刻板操作的拘束。總之所有的工人對於新工業的環境不能適應，對於新工業的意義更欠認識，所以新工業中的勞動因素，一方面是量的不夠，一方面是質的欠缺。在量的方面我們要注意的是如何對在廠的工人加以安定；對於廠外的勞力加以物色發掘；對於未來的工人加以補充訓練，這方面在上章已經有了個交代。在質的方面，我們就要發揮管教的機能，用人力來改進我們的工人素質。工人與新工業不相拍合，這正是表示我們的文化阻隔，新的機器和新的組織雖則可以從外國移植過來，而我們的生活和觀念，乍然間還不能與之適應，我們正應該用人工來將這個脫掉節的趕快拉攏。所以在這最後一章，我們

將由管教的觀點來看工人問題，並作為這本書的一個收束。

### 一、工人管理的新環境

還記得爲了那次罷工的案情來了，一位負責的先生有一個晚上特爲約我去問個底細，談到後來，這位先 就發了不少的感慨。大意是說他過去在外國留學的時候，在人家的工廠裏面做實習，看見成千成萬的工人按時進退，秩序井然。迨後回國，在上海也辦過多年廠，工人完全住在廠外，下班的汽笛一響，工人退去，大門一關，當天的事情就算完結。不像現在內地辦廠，工人們的飲食起居，以及一些與工作不直接發生關係的瑣事，都得一一去照料。加之這個時期的工人，物稀稱貴，氣餒高張，心神浮動，雖然是一些難于約束的人物，仍然要倍加珍惜。就是工人在外面引起了什麼糾紛，廠方也少不了要出面調停，爲他們任勞任怨。諸如此類的麻煩，真是過去在上海一帶所意想不到的。

經這位先生的一番提醒，倒是使我更注意到這類的差別。事後，我又經過了一個時期的考慮和觀察，更感到在戰時的內地創立工廠，在人事上的確類添了許多麻煩，除了上述的事例之外，只要迴溯一下本書以前的描寫，更可以指出許多類的情形。例如許多技工內移沒有攜帶眷屬，廠方須爲他們安家，匯款，在廠裏又得爲他們預備公共的宿舍食堂，附帶的要顧及到營養，娛樂進修上的種種設備。還有這一大批工人的遷徙，無論是在個人觀念，工作訓練或生活習慣上，都得經過一個相當期間才可望調整融洽。而招致外來工人既是付過一筆很大的代價，當他們罵起事來的時候，總免不了要有一種投鼠忌器的心理，不忍心作斷然的處置。

還有工廠雖然創立在內地，但一時不能就地招集一批下級人材，臨時訓練本來是緩不濟急，而被擠到廠裏來的人力，又偏偏是以逃避兵役的佔多數，自然不能希望這批醉翁之意不在酒的工人，去安心做工了。加以他們在農業社區過慣了悠遊的歲月，散漫遲鈍的習慣已經養成，要他們守時刻爭取效率，更不是一件容易的事。這種問題，當然會使負責人感到繁難。

可是在這一些困難問題之外，在勞工管理方面是不是也有其便利之點？值得我們去適應呢？我因而又注意到了有利於管理的一些事實。

不待言，我們大後方的社會秩序，已經置于戰時法令統制之下，工罷怠工的行為，業由政府明令禁止（註）。至少工廠在法律上已有控制工人團體行為的根據。何況在內地又很少工會幫會這一類的組織，尤其因政治活動掀起來的工潮，抗戰以來，是很少聽見了。而且外來工人離開了他們原來的社區，失去了他們的地步依據，所以引幫會以為聲援，或工人因遭開除，而招引市井流氓以為聲援，向廠方尋釁逞凶的事，更是不會發生了。也許有人要反問，昆廠這面不就發生過罷工和打職員的案件麼？我們若果思索一下那兩件事的內幕，及其發展經過，就可以明白工人鬧事的性質已經不同了。現在的工人所關心的問題已經不是保留位子，而是要讓他們自由退廠，可以擇肥而噬，也不再爭什麼政治立場，而只望能抬高個人的社會身價。所以未經決議可以罷工，提出的條件不得答復，也可以復工。前者正是以表示工人對於職業問題不表關切，後者可以看出團體行動異常散漫，這都是個人出路加多，大家對於集體活動不感興趣的必然結果。

尤其是我們的國防工業已決定由國家經營的原則，對於工人福利問題更是很積極的謀實施，工人工作的激勵更應該比私人企業好得多。

（註）非常時期農礦工商管理條例，二十七年十月六日府令修正公布。

說到內地工人，在工作表現上成績確未見佳，不過也有他們的優點。從農村出來的人，性行比較純樸，還沒有學會都市中那一套狡猾刁頑，伺機取巧的手腕，對於工業的積習說他們還好比是一張白紙，對於物質享受，也易於感到滿足。所以當外來技工在食堂中作不平之鳴的時候，這些內地人卻認為是無理取鬧。自然他們談不到結幫立黨和廠方為難，更不會偷竊器材或故意破壞工具，公然擾亂廠中秩序。這些又是管理上的便宜之點了。

再轉過來就那位負責人員所親身感到的困難來說，的確，過去在通都大邑辦工廠，工人散居在市內，工人到時進廠，下工回家，平常廠方和工人的關係，大部份是建築在工作和工資的上面。現在內地新工業中的工人情形卻有點兩樣了。剛才舉出的未攜眷屬的工人，固然得住在廠房裏，又因為防空的關係，新工廠又多半創立在鄉郊，而內地工人則來自農間，來源既不集中，家庭又未能攜帶，因此有眷技工及內地工人也都得住在廠裏，一切食宿問題皆須由廠方代為設法。這類閒雜事，的確在以前是可以避免的。不過反過來看在這種情勢之下，工人的全部生活悉入了廠方的管轄範圍。他們的行為和思想，在消極方面易於察覺了解，因而可以想法子加以開導，或預謀應付，在積極方面，更可以設法納入正軌，勿使過苦市墮落生活，因而戕害身心，致妨害工作效率。



這樣說來，是我們新工業的環境轉移了，所以在工人的管理上也生出這種種的變化，有許多意外的困難也有種種不可多得的便宜。困難，是管理上的事務加重了，以前不必過問的事，現在也得管；便宜，是工人管理的性質變單純了，只要廠方能使工人安心于工廠，不必怕廠外的工人團體來橫加干涉，也不會有什麼工潮自工廠以外襲來。當然我們很難在這兩方面作個比較，看所得是否能償所失，不過從上述的情形看來，這種困難和便宜同是內地新工業環境下的產物。沒有那種困難，也顯不出這種便宜，唯如何因易濟難，由變求通，那就得看負管理之責者如何去設法適應。

## 二、人事管理與技術管理的聯繫性

在目前工業環境之下，誠然在困難之外，還有不少的便利。可是這也要我們會不會運用環境，如用之得當，然是可以得到多少便宜，如果稍欠靈活週到，則新的環境不唯不能發生任何好處，反而成爲一種負累，我們會不見其易只見其難了。

因爲當工人散居在都會之內的時候，一下班就回復到他們的市民生活，衣，食，住上的問題，可以讓他們自行處理，私人所引起的糾紛，廠方固無法過問，也不必去過問，所以不管結果怎麼樣，他們總不會遷怒到廠方。在當前環境之下，他們的日常生活和正式工作，卻不容許我們分別看待了。他們在食宿上有了不快之感，固然可以使他們抱恨廠方，因而直接影響到工作效率。反之在工場以內發生的事端也會反映在他們日常的行動上面去。我們若果把有關於工作的分配，監督，訓練等問題，歸之于技術管理，把工作以外

的待遇，飲食，起居，修及其他個人各種活動歸之于人事管理，那末人事管理和技術管理在這里就必得攜起手來。記得當我在昆廠的工作那裏去告辭，課長問我有何重要的觀感，我當時就很直率的提出幾個意見，其中有一就是說廠中各部份的管理，都相當的能盡力，只是廠內的技術管理和場外的人事管理缺少溝通，未能取得聯絡呼應之，那位課長也頷首稱是。

因為那幾次我在技工食堂裏看到工人打盪摔筷子的事，表面上他們是爲了菜飯不好脾氣，迨仔細聽他們的牢騷和旁人的按語，才知道他們是在場中受了氣，在工作或待遇上，意願未逞，才跑到場外來洩。反過來，也有人爲了菜飯的問題，去驚動場中工程師，甚至一盞開水的事，也會引起打架講會和鬧罷工的。至于因爲不明白工人身世個性，做工的真正勤惰及他們個人的心情變動，而在管理上引起的紛爭，在前面更是累見不鮮了。總之，在這種情況之下，人事管理和技術管理已經發生了很密切的關聯，若是這兩方面仍不相互爲謀，則此一部份的衝突，很可能引起彼一部份的誤會。

其實這兩種管理上的聯繫，並不是我們現在新工業裏面特有的要求，不過因爲時代環境的關係，在目前更值得而且可以這樣做罷了，原來工人們的上班和下班工作和休惠，看起來彷彿是兩回事，實際從個人生活方面講，不過是活動方式的轉變，工作和休閒間的調劑，實有其不可強行劃分的理由存在。例如工人在場中是一個工作成員，退了班是家庭的一份子，也許是廠中職員進益會的某會員，對廠外又有其公民的權利和義務。所以由于他們自身的差異，在工作，娛樂，嗜好，社交生活各方面所表現出來的各種活動，都是交互錯

齋，彼此互相關聯的。過去我們不多過問他們工作以外的事，不是由于形隔勢禁，恐怕難得做通，並不是說這種作風不應該採取。

再從工業管理的演變上看，所謂人事管理和技術管理的劃分，正是工廠制度興起，大規模的生產機構出現，廠主和工人失去接觸以後，一個不得已的辦法。在手工業時代，只有師傅和徒弟的關係，師傅和徒弟不僅督導工作，且負一切保養和教育上的責任，徒弟出師以後，還要爲之代謀出路，如同家人父子，既無所謂人事和技術的劃分，自不慮這兩種管理的脫節失調了。老實說我們不滿意於手工業的，是他們的生產組織，技術和設備等等，並不是說他們師徒之間所維持的親密關係也是統統的要不得。問題是在新式工廠的生產規模不容許我們做到這一步，不得不把人事部門和生產部門劃分開。所以從事權上講，這二者不得不由合而分，但從功能上着眼，仍得從分中去見合。我們的新工業剛萌芽，去舊式手工業還不遠，從農村從都市的大小企業出來的人，腦筋裏還有這一套人事關係，更有一種強烈要求，我們正應該把好的社會遺產，滲入新的機構裏面。

進一步就整個工廠的設施來看，人事和技術的管理，也有呼應配合之必要，在前面所舉的事例當中也有不少可以引來作說明。例如招募工人原是由人事課來通盤籌劃，但是各分廠感到由人事課選出來的工人未必合式，又怕在時間上緩不濟急，所以仍由各分廠去分別物色。那一次爲了毆打職員有九個技工一同退廠，據說當時在廠中就有一種不同的觀點，有的覺得工廠的風紀要維持，故主張嚴格的懲辦，有的覺得風紀固然重要，但走了一批技工，有些機器一時停頓下

來，顯然妨礙了生產。再如人事課很想工人多上補習班，並時常舉行小組會議，好讓各級職員出來指導工人們的生活。但技術人員方面對這感興趣的人並不多，他們的唯一希望，是多加夜班增多生產。其實這兩方面都是爲了工廠的利益着想，不過一個是從間接方面入手，來安定工人，好使他們做工的精神振作。一個是直接的重視生產，故不免要在人事方面發生疏忽，這兩種見解既未能完全合拍，在管理上自不易收聯絡互應的效果。

若是要在管理上求聯合一致，須先樹立起一個管理的機構和原則，同時要訓練出一批溝通人事和技術的人材，去執行這個全盤的方案。我現昆廠住了幾個月，就很少見到一個宿舍管理人員去關心工人們在場內的工作情形，及場內隨時發生的事件。也未見到技術人員曾經跑到宿舍和食堂裏面來瞧一眼，或和工人們談談工餘的生活。彷彿工場的大門成了人事和技術管理的鴻溝，立疆分界，不相踰越。職權是分清楚了，可是有時就免不了生出脫節失調的病象。

### 三、管教合一

人事管理和技術管理，應該發生聯絡呼應，勿使有脫節失調的現象發生，固然是我們負工人管理之責者的希望，但如何方能達到這個合理的原則，却是很值得我們考慮的一個問題了。就我在昆廠觀察所得，深以爲僅僅就管理而言管理，則在人事和技術的安排上總會發生偏枯割離的弊病，不容易取得很自然的聯絡。

因爲若果我們把目光完全注射在管理範圍之內，處處以工人相安無事爲滿足，在工人未曾鬧出事來之先，我們對於

他們的行爲，取一種漠不關心的態度，不聞不問。即糾紛的因子已經散佈，亂子正在纏釀之中，管理人員仍然會以爲廠裏太平無事，迨蓄之愈久，積之愈深，一旦爆發而出，始倉惶加以撲滅，當然會演到焦頭爛額莫可收拾的境地了。所以爲了充分發揮管理的功能，必得對於工人的心理和私人生活有充分的了解，如何方能做到這一步？只有教育來補充管理之所不及。

就是撇開管教相並行的意義來說，在今日內地新工業當中做工的勞工，無論是外來技工，或是剛從內地招集起來的的幫工和小工，對於作新式工人應有的知識，品行和羣居的修養，大都還嫌缺乏，若是沒有很好的工人教育來做底子，僅僅在管理一方面下工夫，則不徒費力多而成效少，即工人對於管理者或廠中規章一時表示順從，亦必出於勉強而不是心悅誠服。

我們試一一尋索前面所有關於工人的態度和各種活動的情形，就不難得到許多印證，使我們越發相信廣義的工人教育，實爲當前工人管理的先驅。例如初入伍的工人之缺乏時間觀念，又沒有新工業的意識，故以計時間講效率及厲行分工制爲刻薄多事，更不知道保健醫藥及工業衛生的功效。至於廠中正常的團體娛樂男女間的交際來往，以及如何發揮工廠民主精神，他們更是茫然了。就是一輩技術工人有一些在上海養成了不良習氣，不守食堂秩序，或在場中唆使同輩怠工取巧，須從品質上加以感化。再如怎樣運用正當的手續表示輿論，貯金保健必須強迫執行的用意，以及國營工廠在體制及辦事手續上與私人小型製造廠，有不可等量齊觀的地方，都須當作工業常識盡量灌輸給工人，慢慢矯正他們的偏見。

還有許多工人不大認識文字，廠中的佈告訓令，往往是以訛傳訛，致發生許多不必要的誤解，也只有在日常開導當中，可以逐漸破除他們的狐疑。我們要以工業建設來建設我們的新社會，一開始就應該以廣義的工業教育來補救社會教育之不足。

尤其是這個新舊交遞，文化失調，社會生活受到很大的激動振盪的時候，每個人大都覺得失掉了自己的部位，找不到個人生活的重心。尤其從鄉間出來的人，已被這種時代新潮沖得神昏目眩，我們實在對於他們的生活該有開導的安排。所以在目前辦工業，不但是一個物質上的革新，也同時是一個心理和文化上的革新。

管理人員如果認清了這個原則，必不會以工人相安無事為滿足，于工人的工作情形而外，要人了解工人們的出身，環境，教育，交遊，個人心情，及日常生活等等。因而在管理工人的時候，亦必比較有根據有把握，則所謂人事與技術管理上的事情，不待溝通而自通了。換言之，我們不僅要把工人當工人，還要從他們自己的立場去瞭解工人們的活動。

現在工廠裏執行管理的各級幹部，在管理上尚未能善盡職責，自然更難期望他們在工人教育上已經發揮了若何功效。我曾經聽到一位管理員和一位考核股長，在背後評說廠裏工人，一個說某幾個人有流氓習氣某一次對他自己次祇貌另一個聽了也深表同情，說他們常常隨意說廠方的壞話。最後這兩位先生表示已經有了對付那些人的辦法在胸了，過了些時，當日被指出的幾位工友居然以退廠開。我從這件事上我就覺得他們還缺乏一種誘導和同情工人的熱忱，並未想教人改過遷善，無形之間是在憑自己的職位與工人鬥權力。

還有工人告訴我，某次一位四川工人自動退了廠，過了幾天又來請求復工，隨後再有工人要退廠，管理員就以這件事取笑他們，說不要像某某工人一樣，去而復來。又一次廠中召集防護團員，還額外定了一筆酬費，以資獎賞。報名的工友相當踴躍，可是有人聽了一位職員說，「這是金錢的吸引作用」他們就決定中止報名。

負管理之責的人若處處對於工人不加同情，反隨時吹毛求疵，不顧工業中人力困難，僅以表現自己的權能爲快事，自然會引起工人的反感，而使優良的工人也感到灰心。就如上次廠中開革了幾個工人，有位朋友還忿忿不平的這樣說：「工人如果好，廠方就不應該開除他們，如果是不好，開除了之後，豈不是讓他們去害旁人？」當然，這幾個工人是否應該開除，或工人開除了之後，到底是改過遷善，還是自甘暴棄而日趨下流，我還無從斷言，而且這位朋友的說法，也未免有點近乎理想，不過從他的話裏，倒是爲我們工廠管理指出來了一個努力的目標，那就是在工廠中，也可以用教育來幫忙管理。不過回溯昆廠的工人與職員間的隔膜和上述管理上的決裂，就不能不令人想到在我們上層社會裏還沒有培養出一輩適合于工管業理的幹部。

#### 四、管理人材

工人管理，本來可以從機構和人材兩方面作研討；不過關於機構那是整個工業管理上的問題，不是現在我們所需要討論的事。所以我們只願在這裏分析我們在這個工業開創期間所需要的是什麼樣的管理人材，當然這個需要是完全根據管教合一的方針出發的。

真的配執行管教合一的人材，不獨要有相當的學識和工作經驗，還得要明白如何對付工人。他們能明白新工業所負的使命，同時也知道我們的社會是逗留在一個什麼時代，我們的工人是從什麼環境出來的，他們要對工人有同情，對社會改革有抱負。唯其如此，在場內和場外兩種管理人員須隨時對於工人發生接觸，因而對於工人個性可作多方面的考察，每個管理員彷彿就是工人的導師。則廠中在派工督工，和一切懲獎陟黜上，就會靈活週到，不致有多的隔膜和誤會或納鑿不相容的事情發生。因此管理員的生活，最好能與工人打成一片，以便親身體會工人的心情，並可以從下層的觀點上，看出廠方一切措施的成敗利弊，以備全廠革故更新的參考。比起來某一部份負責人的片面觀察，一定更能切合實際而無顯此失彼之慮。

在第九章論工人與職員對立的時候我們已經提過，在昆廠管理當中，剛好有兩個相反的例子，一個是工人出身的管理員，很能和工人接近，但為廠方所不滿，一個是學校出身的，廠方認為他是標準幹部，可是工人對他多懷反感，認為太驕傲，太固執。換言之，從工人出身與從學校出身的管理員，各有長短，前者知道重人事，但心術不大光明，後者只知道技術管理，但書生氣習太重，忽視了工人的心理因素。

上面雖是兩個極端的例子，但是也可以看出在工場管理人員當中，正有兩種不相同的類型存在。據說過去在上海私人廠裏，用來管理工人的多半是領班或工頭，從好處說，他們也是懂得工人的心理，知道工作上的細節，工人如有錯誤，他們可以動手做給工人看，工作的快慢和成品的精粗，他們也胸有成竹。下了班他們和工人仍然有來往，一日趕起工



來，他們可憑私人間的感情，請大家兄弟幫幫忙。所以有一些老技工仍然稱讚這種領班制。可是有些青年朋友却不贊成這一說，他們也認為領班和工頭們的出身不正大，一旦得了約束旁人的機會，不是剋扣工人們的待遇，借廠方的聲勢擅作威福，就是營私結夥，拉攏一派心腹自己充當作老頭，動輒以同時退廠要挾廠方。過去一些廠中行兇起釁和借故報復的糾紛，據說多半是領班或工頭們幹出來的勾當。

無疑的昆廠對於那位工頭出身的管理員放心不下，也無非是有了這點顧慮。可是從學校出身的管理人材，又大多為工人所不滿，因為這輩新從學校出身的實科人材，太重視了機械，不明白下屬工人的心情，誤以工業標準化的實施，一切得有一定的格式，無形之間把工人看作了機械的附庸。殊不知現代勞工管理已有重視人事因素的趨向。例如歐戰以後，美國的工廠管理，已認為戰前偏重物質設備的錯誤，轉而注意到心理的因素和管理人員的領導才能。德義兩國更是注重精神主義觀，務期勞資雙方聯成一氣，以整國家的利益為前提。而蘇聯之史塔哈諾運動，以榮譽來獎勵工作效率，正是充分表現出唯心主義的色彩。可知制度化，標準化，只是就利用器材設計製圖，以及分工製造而言；若以工人作對象的時候，實不必故步自封，曲解機器萬能之說，主物質而役精神，致陷全廠於沉悶散漫的境地。

管理人員出身不同，過去的經驗和教育不同，對於工人管理就表現不同的長短，各有偏枯，所以用不同的方式培植這種幹部，就得以不同的方法補偏救弊。如果要從工人當中，物色出一批管理工人的幹部，就得調查已往的積弊，然後對症下藥，養成他們的科學精神及公民觀念，如此才可望

他們御事嚴明，公私判然，有舊式工頭的長處而無其短。不要因為偏重私事關係，而妨害了應該樹立的制度和法則。他們是我們舊時代的技術幹部，腦筋裏只是橫着一套私人關係，還不習慣於新工業的人事機構，我們要設法潛移他們的惡習氣。

但就工廠訓練，只是一個補救的途徑，將來大批的管理人材，還得由正式的學校負責陶冶。不過我們過去實科人材的訓練，偏重書本而少實習，并專注於自然科學，而忽視了人文的因素。所以此後不獨要學理與經驗并重，且須於自然科學之外，修一兩門人文科學，如社會學，工業心理，或工業發達史等，使他們明白我們社會經濟的背境，通達工人心情，并瞭然於工業建設的歷史和意義。他們一旦分發到工廠執行管理的任務，庶可以執行管教合一的原則，不再擺出一套舊式讀書人的面孔，不以特殊階級自居，對於工人就不會拘於制度規章而忽視了人事因素，能明白建設工業的用意，不過是為社會為人羣謀幸福。

所以到最後，負經濟建設責任的人一定得明白，創辦工業，並不只是樹立許多棟廠房，立起許多烟囪，從國外搬進來大量的機器，再物色一批技術人材和足用的勞工幹部，開工出貨就算是達到了最後目的。工業建設，實在是一個很重要的社會變遷的過程，在這個過程裏，包括生活方式的轉變，兩種不同文化的調適，社會價值的重新規劃，人們的心理狀態更得在這種衝激動盪之下求其平衡。所以就人事因素看，有了足夠的勞動幹部，並不算完全解決了這個問題，我們的管理方式和管理人材也得適合於新工業的需要。

## 附 錄

### 內地女工 (田汝康著)

東方的工業大部份還是靠着女性的支持。不論我們對於這事實有什麼感想，也不論造成這事實的原因何在，事實還是事實，不容許我們忽視的。

讓我們先看看戰前我國的工業中心的上海，據中國經濟統計研究所所發表的調查結果：民國二十年所調查到的工人總數中，有百分之五五是女工，二十二年有百分之五三·七是女工。若把女童工的數目加進去，女工在總數中的百分比將高至六二和六一（註一）。杭州的情形也相若，據浙江省政府二十四年調查，全市女工佔調查所得勞工總數的百分之五四·三，童工除外。（註二）東方工業先進的日本女工的數目，從1919年起到1928年止，從沒有比男工少過（註三）。

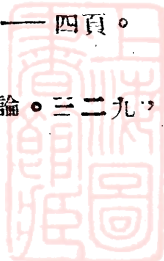
把一國的工業基礎大部建築在女工的勞力上並不是偶然的。這正表示這些國家的工業還限於輕工業方面，而且它還

（註一）劉大鈞，上海工業化研究，八三一—四頁。

（註二）中華民國統計提要，二七九頁。

（註三）Popof著，趙南柔譯，日本經濟論。三二九，

三三〇頁。



得靠成本較輕的勞力來維持，換句話說，這些國家工業還是很落後。沒有成年的工業才需要女性的保育。

以上海的情況說：紡織業是最重要，飲食品業次之。『紡織業廠數皆佔全體工廠總數百分之三三左右，而其資本額則佔全體百分之三八至三九。紡織業工人人數在民國二十年佔各業工人人數百分之六十·一，而在二十二年則佔百分之五六，其產值在前年為百分之四五，而在後年為百分之三五·五·……紡織業所僱用之工人為數甚大，而其中女工又佔大多數，約三倍於男工，故在全體工業中，女工亦比較為多。』（註一）至於機械及金屬製品業則規模極小。『廠數佔百分之一四至一八，而其產值則合百分之二或三，工人數亦佔全體百分之五；資本額比例尤小，二十年是二·六，二十二年為三·九』（註二）。

杭州的工人也集中在棉織業和綢織業，佔全體工人的百分之六八·七（註三）。

『日本工業的基本部門，還得算纖維產業，雖說事實上在最近十年至十五年間，纖維產業在日本國民經濟內的比重已見低落。全部在職勞動者中五〇%，係集中於這個產業部門，並且其中有一半是婦女勞動。』（註四）『日本的工業的構造，因其中以輕工業，尤其是纖維產業佔最優越地位，遂使榨取未熟練的勞動力——女子及幼童——的事，得了廣大的萬能性。纖維產業勞動者總數內，婦女佔八一%，即八十一萬一千人時，男子數僅為十八萬七千人而已，即以十六歲以下的未成年者言，其數並超過成年男子數有四千五百人之多。』（註五）

（註一）同前（註一），六五——六六頁。

(註二)同上，六八頁。

(註三)同前(註二)。

(註四)同前(註三)，三二一，三二二頁。

(註五)同上，三三一頁。

戰後我們的工業，是否還是依着上海和杭州的老路的發展，或是否要經過一個和日本二十年代相似的階段，我們固然不能確說。可是我們是有理由可以相信輕工業，尤其是紡織業，在中國還有很大發展的餘地。於是我們也很可以想像現在分散在廣大農村和市鎮裏，在家庭裏打雜的小姑娘們，遲早的要一批一批送進工廠裏去。就在她們身上，我們將看到我們工業的建立，這是一件極嚴重的事。

若是我們有一天會和日本一樣動員幾十萬的女子到工廠裏去工作，我們一定要經過一番很複雜的歷程，不但是工業史上的一件大事，也是中國社會變遷的大動力。女子進廠決沒有男子這樣簡單。在我們的社會中，男子本是家庭裏出外賺錢的人，養家是他的本分。他們從農業裏或其他職業裏走入新工業，不過轉業而已。女子則不然，她們傳統的責任是管家，一個兼任着妻子和母親的人要入廠就業，就有很多牽掣。若是我們新工業的設施並不能使一個女工兼顧為妻為母的家庭責任，則我們能吸收進廠的女子也就有了很大的限制。工廠裏的工作能否成爲一個女子的終身職業也就成了問題。除非我們能改變整個的男女關係，家庭結構，靠女工來維持的工廠也就不容易獲得一批安定的勞動者，在工廠管理上也就不發生一套管理男工時不常發生的問題了。若是我們的工業只能利用女子一生中某一個短期的勞力，那些在工廠中已經把生活習慣改變過的女子，重得出廠經營她們的家庭生活，廠

內的生活對於整個社會的影響，自然很嚴重了。我們對於這種工業也不應單看成一種生產機構而已，而得考慮到它在社會教育上的功能，正因為它對於將來社會影響之大，所以社會也有權利過問到女工在廠內的生活了。因之，女工的問題也不是單純的工業問題，甚而是一個工廠的社會問題，這個問題自然值得我們詳細加以研究了。

二十九年的暑假，那時丁佶先生還在世，他和周先康先生，費孝通先生有一次討論到女工研究的重要，希望有一個人能到女工的工廠裏去實地調查。可是一時找不到一個女的研究員能擔任這件工作。這時我正在預備去邊疆做研究，因為雨季還沒有過，所以有一兩個月的空閑，而願意利用這個時期作一嘗試，雖則我很知道一個男子去調查女工所有的種種不易克服的困難。但是既是一種嘗試，也不妨試一試。若是這個嘗試的結果能引起別人的興趣，能有更合適的人，繼續這項工作，我的目的也就可以算達到了。

我們把要研究女工的意思告訴金龍章和朱健飛兩先生，他們不但給我們很大的鼓勵，而且給了我們一個實地調查的機會，這是我們願意在這裏特別表示感謝，因為沒有他們的贊助，我們的研究決不易順利進行的。

我在八月中旬住入廠內，可是男女的界限使我不能得到親密觀察女工生活的機會，所以我只能採用談話的方式，來探聽女工的身世和她們對於工廠生活的態度。我們在該廠大禮堂的角上，用些桌子和空床作為牆壁，劃出一個臨時會客室。最初我們和管理員講好，按着工人宿舍的次序，依次一個一個的把工人請來會客室中個別和我們談話。可是在實行時，就發生了困難。管理員為方便起見，把一舍的工友同

時全領到大禮堂裏，然後一個一個分別進入我們的臨時會客室。可是坐在大禮堂另一角裏的，很可以從木床和桌子的空隙窺見我們談話的情形。誰也有她的好奇心，於是不久就都擁到木床邊窺聽嘻笑，弄得談話的人十分窘困。起初我們很想把秩序維持下來，但是孤獨的工人面對着來路不明的訪問者，常是低着頭，弄衣角，空氣緊張極了。在這種情形之下，自然無法得到我們所預期的結果。最後，我們決定改變談話的方式，爽性把全舍工友請來，大家坐在會客室裏，情形果然大不相同。她們人多不覺得害怕。她們各人本來都很熟。凡是她們之間要互相保守秘密的事，我們也決不能在幾分鐘的初識中打聽出來。可是有很多自己不好意思說的話，小朋友中却很有願意代言的。因此個別談話一變而為集體討論，而結果也使我們滿意得多。我一天一天繼續和女工談話，丁，周，費三位先生也時常來參加，我們還不時請廠方負責人和我們舉行討論。

每次談話我都用卡片記錄下來，每晚把當天的記錄整理出來。正因為我們把這次工作視為嘗試性質，所以我們在事先並不規定問題表格。我們一貫想讓女工自己發展她們談話的方式，然後從她們的談話裏發現問題，因之，每晚整理談話記錄時，常有新的領悟，使我自己對於女工的問題漸漸發生濃厚的興趣，甚至每每自恨無法搖身一變，變為女身，能打破她們和我的隔膜，更親切的去認識她們每一個人的個性，瞭解每一個人的身世，體會每個人的困苦和希望。我對於這一疊一疊的記錄，總覺得是浮面而未深入。但是為了時間的限制，爲了男女的隔膜，我有什麼辦法呢？

當我記錄的卡片積過三百號的時候，女工們對於這項談

話一點都不覺得唐突，她們稱作『談心』，甚至有遺漏沒有和我談話的要求管理員給她們補談的機會。這時我也明白，自己不是個女性也有特殊的方便之處。這一羣青年女子，整天在廠裏做工，有這樣一個男子來和她們『談心』，而且時常給她們同情，在感情上確是一個難得的發洩機會。有很多女工，向我大哭，有很多向我訴苦，她們談話的聲色語調，都表示着對我已沒有顧忌的態度。

一天又一天，到十月十一日那天，我的卡片號目已到了六三四的時候，日機的轟炸果然炸着了我在調查的工廠。轟炸後，我在灰塵中取出我的行李，暫時已不能再進行我們『談心』的工作了。我也隨同我們的研究室遷移到鄉間，接着是丁佶先生的不幸，一時慌慌亂亂的，把這件調查工作擱置了起來。不久，我也就離開了昆明去滇邊工作。到現在一隔已有兩年。這一大疊卡片已經好久被人所遺忘了。這次滇邊失守，我又在一個工作的半途被敵人打擊回來，利用這幾個星期的空閑，把這疊卡片又翻出來，整理了一下，下了一個決心把這些材料編寫出來。拋磚引玉，我們日夕盼望有人能繼續這個研究，作一更深刻和詳盡的分析，使大家能明瞭女工的問題是怎樣的一個重要而極有興趣的問題。

## 二

那一種女子現在在工廠裏做工呢？在我們訪問到的六三四個女工中，有一件極清楚的事實，就是已經結婚的女子為數很少，只有四六人，佔總數的百分之七。在這四六個已婚女工中有十個是寡婦，有二九個是和丈夫不和，出來自謀生計的，只有一七個仍和丈夫維持同居關係。我在本文的開始



就提出這個事實來的原因，是要說明現在的女工很不容易兼顧家務。我們所調查的那個工廠固然是允許在廠外居住，但是住在廠外的工人爲數很少，因爲做夜工，或是做早工時往來很不方便。該廠是最早實行三八制的工廠，雖則一天一個女工只要做八小時的工作，可是做完了工還要回家操作未免過勞，因之，已婚的女子，除了住在廠附近的之外，不容易想到入廠來工作。

百分之九十以上的女工是還沒有結婚的小姑娘，這些小姑娘在我們傳統的家庭裏並不擔任供養家庭的經濟責任，她們『待字閨中』有權利享受父母的保育。即使在家境並不富裕的人家，這些小姑娘也大都在家裡訂雜，幫辦家務，她們爲什麼要進廠呢？

第一點，我們可以看得到就是這些入廠工作的小姑娘們，有很多是因爲家庭破裂而擠出來的。六三四個女工當中，父母兩亡的四八人，父親去世的一六五人，母親去世的七五人，父親不知存亡的八人，總數是一九六人，佔總數的百分之四十九。沒有父親的女兒，就不容易享受家庭的供養，而得解決自己的生活問題了。在中國的家族制度下，父母雖死還可以靠親屬關係獲得經濟上的支持。但是在這些女工中，我們却看見大多是從小家庭中出來的。這些女工中，以同居一代半一行的家庭組織佔總數百分之七十八，所謂同居一代半表示一家中僅有父母及子女同居，同居一行即表示除直系親屬外，並無旁系親屬同居。在一個小家庭中父親或是死亡了，爲女兒的很可能有出外自謀生計的必要了。當然，我們可以設想那些沒有了父親的小姑娘，雖則沒有伯叔的照顧，若是有個能幹的長兄，她們也就不必『拋頭露面』的離家入廠

了。據我們的調查，六三四個女工中，行長的一九〇人，行二的一七二人，行三的八九人，獨生的五〇人，所以差不多有三分之二的女工在兄弟姐妹行列中，年齡都是較長的。這些女工中有長姊的不過二三五人，按照全體人數的比例分配起來，大約是兩個半女工中才能夠分配到一個長兄的幫忙。而這些長兄是否有能力來供養他的弟妹呢？讓我們看看他們的職業：

軍人	64	小本商人	54	藝徒，機匠	49
商店夥計	44	機關低級職員	32		

在這裏我們可以說有一大部的女工是因為家庭破裂才出來做工的。可是我們並不能忘記還有一半女工是有父有母的，她們怎末也願意放棄她們傳說的權利受父母的保育，而要入廠做工呢？三三八個父母雙全的女工，她們父親所操的職業如下：

小農（註一）	25	商店夥計	73
小店（註二）	11	小販	70
機關低級職員	65	職工手藝	48
		賦閑	17

雖則在這表上我們可以看見，這些女工的父親都是從事於收入比較不很大的職業，但是賦閑的為數很少，而且大多是因為年老退休的性質。依我們對於一般社會的常識來說，像這種人家把女養在家中，是很可能的事情，所以我們還得追問，為什麼她們願意進廠。

（註一）包括由佃農及有耕地三畝左右自耕農。

（註二）所有資本在一千元至三千元之間。

以上我們是想從經濟的原因上檢視，為什麼女工入廠做

工，這是我們普通的見解，總覺得入廠工作是爲了要掙工錢，要掙工錢是爲了要維持生活，要供養家庭。可是事實上經濟壓迫決不是唯一的原因，甚至不應視作主要的原因。依我和六三四個女工談話的結果，使我覺得最普遍最直接的入廠動機是在逃避因種種原因（經濟是其中之一）所引起的家庭煩惱。女子的進入工業，和男子不同的，也許就在這裏。她們是出於消極的動機，是逃避傳統社會結構中對於女子所加予的痛苦。我們在女工的出身，教育程度，以及年齡等項目中很不易找到一個共同的性質來，但是『在家裏耽不住』，却是一般的，除了極少例外，答案。她們向我聲訴各式各樣的家庭問題：父母雙亡的女工所遭遇的是監護親屬的輕蔑；母親去世的女工所感覺的痛苦是繼母的虐待；有哥嫂的大都是受不了嫂子的氣；訂過婚的常因對婚的不滿；結過婚的不是婆媳不和就是妯娌不睦，不是和丈夫吵過嘴的就是被丈夫遺棄的；其他家庭腐敗，叔伯爭鬪，父母鬥氣，母親改嫁，……每個女工的談話中都少不了這些話。可是正因家庭問題的複雜，使我無法用數字來表示各種家庭糾紛的影響。每一個例子，都可以說是一回小說，牽涉了很多的問題，在這裏不妨舉一個例子來看看：

三四九號卡片上我記着：『自己十九歲，昆明人，已婚，娘家有父親，繼母，兩個弟弟，一個妹妹。父親現賦閒在家，一切家用全靠繼母織布做小生意維持。當在家時，繼母常加毒打，什麼苦都受過，直到上半年，父母接婆家國幣五十元聘金，將自己遣嫁至小街子。婆家生活很苦，公婆做小販，丈夫在染坊裏當小工。生活苦倒無所謂，祇是婆婆見不得，天天罵自己懶不做事，上月裏因爲同婆婆還嘴，被丈夫打了

一頓，並且聲稱晚上要殺自己。自己害怕，逃來昆明表妹（本廠工友）家躲避。不料繼母知道此事，認爲自己有辱門風，遂通知婆家前來捉人，並告訴婆家說，這樣兒女，就是打死也無所謂。婆家因爲聽見這些話，所以回到小街子後，當天晚上就痛打一頓，以後更見不得，天天尋事生非。迫不得已，才二次逃來昆明，自從經過上一次的事情後，不但娘家回不得，就是表妹也不敢收留自己了。無法可想，才請表妹介紹入廠工作。進來已有一個多月，不料上星期天放假，在街上突然遇到丈夫，他說自己在昆明做壞事，他問過廠裏並沒有這樣一個人，要拿小刀將自己殺死。他還說繼母曾經說過，這樣的女兒早殺死也好，免得拋她的臉，當時要拿索子紮自己，幸得幾位工友幫忙，才逃回來。這幾天他整日站在廠門口要抓我，以後日子不知道要怎樣過……說過放聲大哭。』

上引這個例子可以表示女工處境的複雜，要想用幾句話來說出這女工所遭遇的家庭問題是很困難的。她既受繼母虐待，又受婆婆壓迫，丈夫又和她不和，打了不算，還要殺她，這個原因使我無法把家庭問題再歸類分析。同時，我雖很詳盡的記錄了每一個女工所遭遇的家庭問題，但是並不能一一的把她們列舉在這裏。女工家庭中沒有發生問題也有，但爲數不多。我記得有一個十四歲的小姑娘跳跳蹦蹦的十分高興，她說家裏什麼都好，因爲自己喜歡來就來了，工廠裏朋友多，好玩。也有個例子是因爲投考中學沒有放上，拿工廠當學校來欺騙家長的。也有個例子是因爲和同學感情太好，同學入廠作工，捨不得分離，遂伴同入廠，而家長根本還沒有知道的，……這些我們不妨視作例外。

我曾說女工入廠並不是積極的想掙錢，主要的還是消極的想逃避家庭生活的痛苦，這句話還可以從另一方面得到證明。在我和女工的談話中很少人感到工資不滿意，更很少人將工資拿回去供養家庭，反而大多數人在工資自用之外，若逢到添置衣物的時候，倒轉向家庭求補助。以入廠最早的第一班工人來說，各人手上的金戒指，嘴上的金牙齒是她們普通的標幟。其他工人雖不一定有戒指和金牙，但新皮鞋，新旗袍都是不缺的。我們會客室裏望出去就有一個零食攤，吃豌豆粉的，絡繹不絕。昆明的電影院裏也常有她們的踪跡。我曾以『木蘭從軍』這一部影片作試驗問她們看過這電影沒有？那一週中和我談話的女工中有三分之二是回答看過的，她們那樣花費，直使我們在學術機關做事的人十分羨慕。同時也可以表示大多的女工並不需要縮衣節食來維持別人的生活。

我又訪問過好幾家女工家裏，提到女工們是否拿錢回家的事。這裏是一個例子：

這位家長是一個女工的寡母，生有兩男兩女，長男已婚，從軍在外，一年多沒有消息，僅留下長媳在家，次男十二歲，在小學唸書，長女就是這位女工，幼女十歲，在家幫忙工作。這位女工的家庭環境並不大好，一來並沒有什麼產業，二來也沒有什麼人可以幫忙。現在一家生計全憑母媳二人的力量來維持，她們同帽店裏縫搗帽子的裏胎，日夜辛苦工作，一家溫飽可以不成問題。最近因為空襲關係，疏散下鄉，她們又設法擺了一個小攤，售賣零食，由十歲的女兒經營，母親在旁監督一切。據這位母親說她的長女加入工廠是因為她同她嫂嫂爭扯的結果，她嫂嫂罵她在家吃閒飯，她就賭氣走了。那母親也罵媳婦，媳婦也向她賠過禮，但是她

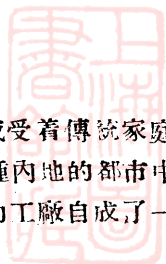
仍舊不願脫離工廠。她說工廠裏雖然苦點，比起從前在家裏受別人的悶氣總也好些。這位母親又說，她們家裏雖則收入少，但並不希望大女兒來養家，實際上她還常常向她母親要錢，要鞋穿，這位母親覺得女兒做工對於家庭最大的幫忙，不過是省了一個人的伙食，少給些零用錢而已。

在談話中，這位家長的觀念裏總表示她的女兒不聽話，讓這樣大的女孩子在外面拋頭露面實在不應該。這話代表中國社會對於女子的傳統態度。在中國社會裏，經濟的壓迫不十分嚴重時，並不能使家長要自己女兒掙錢回家的，至多在家裏攬些針線做做罷了。我也問過不少女工，她們家長是否同意她們入廠，差不多一致的回答是不願意的，但是慢慢能夠對女兒同情的是母親，父親們對這種舉動總覺得是敗壞門風。

在我們傳統社會中，家是女子的囹圄，女子的生活無論如何脫離不了家。所以單單經濟的壓迫決不易迫使女子自動的感到這監獄的可怕，單單的經濟的壓迫也不會使家長因此打開獄門解放自己的女兒。要求解放祇有越獄，要求越獄祇有靠女子自己的覺悟，而使女子能覺悟的祇有她們在這監獄裏所受的打擊。因此，我可以肯定的說女工入廠的動力不是經濟的，而是出於家庭的破裂和家庭的痛苦，經濟的壓迫不過是使家庭生活不安的原因之一罷了。

### 三

在目前這個劇烈變遷的中國社會中，感受着傳統家庭制度壓迫的女子當然是很多。可是像昆明這種內地的都市中女子能謀經濟獨立之機會並不多。僱用女工的工廠自成了一輩



想求解放的中下層女子的福地了，誰能得到這個機會呢？於是我們要一述女工入廠的援引了。

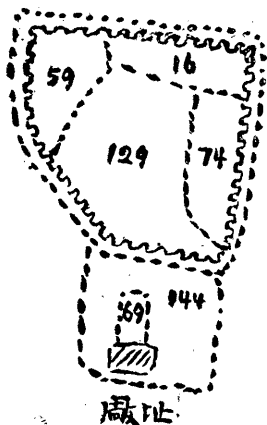
據我和女工談話的結果，除去工廠開創時所招收的第一班女工外，以後入廠的女工一概是由在廠的職員介紹進去的。當工廠初辦的時候，工廠當局以紡織工業在昆明尚屬首創，因此對於工人品質的提高抱有相當的熱望。而且事實上，工廠學校化的理想亦完全做到。經過當局的宣傳，有關機關的吹噓，一般人聽到上課，實習，宿舍，津貼等名詞，也就把工廠當作學校看。等到第一班女工入廠之後，她們就成了新工友主要的介紹人了。第一班工友是個主要的輻射點，以此為中心，再以種種關係分射出去構成了女工入廠的路綫。

援引新工人的主要關係是親屬，從第一班女工起，直到最近招收的女工為止，大部分的女工是可以說出介紹她入廠是她什麼親戚的。凡是家庭裏發生問題的女子，他所能乞援的人也大多限於親戚，若親戚中有人在廠裏，她對於工廠也就不致懷疑；而且凡有在廠的女工有親戚願意入廠的，自然願意加以援引，一則解決了她親戚的困難，二則自己在廠多一熟人。

正因為入廠是一個想解放的女子的特殊機關，所以廠方不必多方設法去公開招收女工。在廠的女工自會不斷的把她的親戚或是朋友介紹進來，因之女工來源的地域分佈也就表示出不平均的現象來了。這一點我們最好先看外縣女工的縣籍，外縣來的女工一共有—〇三個。一般的情形是距省城愈近的，人數愈少，其中百分之九十的人是來自距省三天以上路程的。例如河西，鹽興一帶距省並不近，交通也並不方便，然而工友人數反較距省近而交通方便的昆陽宜良一帶地方為

多。這種特殊分配的原因很多，可是重要是在親戚，朋友援引的結果。例如鹽興的十一個工友全是由三〇九號姓鄧的工人介紹來的，河西的十二個工友則由127號姓丁的工友介紹來的，鶴慶的五個工友是由廠方某職員介紹來的。可巧鄰近的縣份沒有人在廠工作，所以這些地方的女子入廠的機會，也就不容易得到了。當然，我們也可想見比較更內地的地區，傳統的勢力更黑暗，所以有一個人碰巧進了廠，就有很多人跟着要求進廠了。我們也可想到要逃避家庭的勢力，愈遠的是愈有保障，離家有三四天路程的工人，也可放心不致在廠門外有個要殺她的丈夫等着。

家在昆明市的女工地域分佈也發生集中的趨向，在附圖中，我們可以看見和廠址愈近的工人愈多，在工廠附近的一



條街上來的工人竟佔本市工人的七分之一，若是連南區一起算入，竟佔本市工人的一半。這種集中的情形固然有很多的原因，但是我們應當知道的就是昆明還不是一個現代化的都市，在地域可以分出不同階級民的居住區。而且距離較遠人數較少的現象，也不能用工人來往方便與不方便上去解釋，因為不住在廠裏的工友為數很少，廠方膳食和宿舍的設備早已打破了此種地域上的障礙。所以我認為這種分佈不均的現象，還是出於起初入

廠的多是工廠附近的人，她們因地域鄰近的關係，對於工廠的疑慮較少，以後由於援引的緣故，使這種集中的現象更為



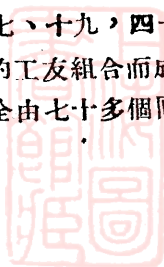
顯著罷了。

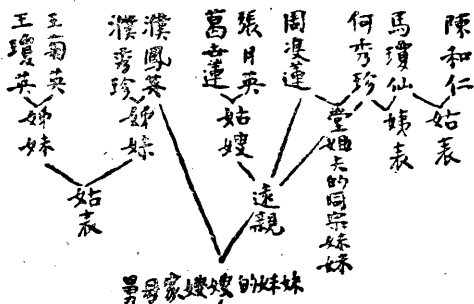
從上述的情形看來，女工們入廠的動機既不是在積極的想得到一個終身職業，也不是對於紡織工業發生興趣，更不是受了經濟壓迫，想找到一個掙錢謀生的機會，而是消極的想逃避家庭糾紛。工廠在她們看來祇是歧途徬徨中的一個歇足地，是警報聲中的一所防空壕。工廠方面更利用原有工人的援引來招收工人，所以加入工廠的更容易是那些家庭中有問題的女子。這一類的女子進入了工廠，在工廠生活中表現出什麼特色呢？這是我們接着要討論的問題了。

#### 四

感情在女子生活中是特別重要些罷，她們爲了感情的不滿走出了家庭來到工廠裏，可是她們並不反抗感情的本身，在新環境中她們還是留戀着親屬間的感情聯繫。她們在廠裏還是以感情的聯繫來組織成生活的團體。一個女工會和我說，『一個人不能一輩子不要家』。家是女子的圈圍，可是也是她們生活的寄託，她們希望工廠是一個家，一個理想的家。

工友們由親屬的援引而入廠，也依親屬的關係來組合她們廠內的生活。讓我舉第四二舍作例子來說明，她們十個同舍的關係（見下表），這十個人本來都是依親戚關係互相聯得起來的，這是一種很普通的組合方式。若是親屬關係不够組合時，她們也可以用同鄉關係來補充。十七、十九，四十與四六等舍純是由船房，小板橋及路南縣屬的工友組合而成的。三八，三九，五二，五三，五四舍則完全由七十多個回教徒的女工組合而成。





女工們利用親屬，同鄉，宗教的聯繫來組合她們在廠的生活團體，不但在工餘常在一起，出入也常在一起。就在這種團體中她們互相安慰，得到感情上的滿足，她們在這裏又找到了她們的新的家了。可是不能靠這些原有的感情聯繫來組合她們生活團體的工友怎末辦呢？這裡我們找了一種極有意義的『假親屬組合』了。

三五舍裏住有十二個女工，她們之間並沒有現存的親戚，同鄉以及宗教的聯繫，可是她們不願意在沒有感情的親密關係中生活下去，於是另創一種組合的方法，從想像中把這一個宿舍裏的人安排成一個家庭，這個家是姓『松柏長春』。她們說家長某從軍在外，失踪多年，這個家由母親胡秀英及二叔劉文清二人領導一切。母親且係繼配，因為生母本係另一工友陳繼英，因故離廠，被認為已經死亡，家長另娶胡秀英為繼室。另外還有二個孀孀，惟不在廠。她們又假設這家共有七個兒子，兩個女兒，不過這七個兒子中，前四人已入贅上門去了。現在家中僅有三個兒子，五子張桂英娶媳周子貞，七子何汝芬娶媳孫吉仙，六子尚未娶妻，但已有所戀，女兒黃淑中，吳桂仙，均未出嫁。這個家庭向喜招婿

入贅，但一時尚無適當人選。

這個假家庭的組合表示着很深的意思，它是女工們實際家庭的縮影，同時也是女工們理想家庭的雛形。父親失蹤，母親繼配，是一般女工們所遭受的苦處；至於能將家庭中所不喜歡的男子弄到別處去上門入贅，各人能自由選擇自己的配偶，招婿上門，繼承遺產，又豈不是女工們常有的夢想？一個因家庭破裂而出走的女子，心理曾受到重大的打擊，亟求慰藉，甚於常人。她們需要有像家一般溫暖的空氣來解除內心的緊張和煩悶。她們並不反對有家，她們理想的終身職業不是在工廠裏當女工，而是在一個美滿的家庭中當一個分子，在無可奈何的時候，祇能畫餅充飢來創造：『松柏長春』一類的假家庭了，可是所畫的餅也正表示了她們內心潛伏着不得滿足的要求。

據說像三十五舍這樣的假家庭組合在這個工廠裏還有好幾個。她們說祇要看那些穿着同樣衣服，剪着相似的髮式的女工，同來同住，親親密密的，就表示有這種組合的存在。

工人們在廠的生活形成了很多小團體，這些小組合雖則在表面不甚顯著，而且有些甚至是秘密的，但是它們影響工廠的管理很大。它一方面維持住了工友之間，工友到工廠之間的親密關係，使她們生活得到感情上的滿足，而且同時替工廠吸收新工人，維持工廠的秩序，減少工人離廠的數量。從多方面看來，這種組合是值得我們特別加以注意的。

工廠為實行三八制的需要把工人分為三班。據廠內一般職員的談話却公認丙班工作成績最好，秩序也容易維持，中途離廠的人也不多。我們為了要尋找優良工人的標準起見，曾比較這三班工人的情形。但是在教育程度，身體健康以及

家庭背境等上都看不出丙班有什麼特點，祇是在丙班裏小組合比較多，比較廣被，比較嚴整；換言之，丙班工友間的關係比較密切些這和工作效率是很有關係的。

這些小組合代替了家庭的效用，使大家在感情上有所寄託，得到相互的慰藉，生活上可以愉快得多。愉快的生活是增加工作效率所必需的條件，而且工友與工友之間，因為情感的聯繫，在行動思想上容易獲得合作和諒解，能彼此合作的工友，在工作上也容易得到優良的成績。其他方面，如對於廠內秩序的維持也很有貢獻，放假期間，廠方採用聯保的辦法，使工人於假滿時能按時返廠。聯保人間關係密切，就不易有故意曠工的事發生。有時更因為顧慮小組合間的聲譽起見，一舉一動，大家也必留心些，遂使生活起居，宿舍清潔等也能勝人一籌。小組合團結力強可以使本來想離廠的人受小組合的吸力，取消離廠的企圖。凡此種種都是這種小組合對於廠方的貢獻。丙班的榮譽實是七十多個回教徒工友，二十多個小板橋來的工友，二十多個路南來的工友，珠璣街來的十多個工友，以及其他種種小組合所造成的。

## 五

爲了要逃避家庭生活的痛苦而入廠的女工，她們所期望於工廠的感情上的安慰甚於經濟上的報酬。上節我已把女工們如何在廠裏組合成感情生活的小團體，簡單的說明了，現在我們可以看她們對於廠方的關係了。

我在和女工談話時常常問她們對廠方有什麼不滿意的地方，請她們不要有所顧忌，盡量告訴我。她們對於廠方的設備，工作的繁重，以及工資的高下都不常提到。她們勞

嘮不斷的是那個管理員對她們臉色不好看之類的感情上的不滿足。簡單的說起來是廠方太刻板，太沒有感情。舉例來說，一般工人都覺得：一，工廠當局爲什麼工餘時間不准工友外出，請假爲什麼一定要一大套麻煩的手續；二，無論大事小事，管理員爲什麼不替工友設身處地着想，總是用一套規則來約束人，打官話；三，工友和職員間爲什麼一定要保持着很大的差別。在她們理想中工廠應當是一個家，廠方是家長，體貼她們，照顧她們，保護她們；她們對於家長盡心的工作，親親密密的，同時也隨隨便便的在一起生活。工廠方面在物質設備差欠些倒也無所謂，但在感情上却不能有裂痕。她們並不抱怨工資太少，却哭訴爲什麼管理員在發薪時當着衆人警告她請假太多。在她們心目中，從扣薪一直到停職的處罰都比較當着衆人給她們警告來得輕些，面子要緊。伙食即使壞到不能吃對於工人的影響比不上廚司開口罵人來得嚴重。她們不提小菜的好壞，可是有很多工友向我說廚司不應當拒絕她們要一些醬油。夜工確是最苦，若是管理員能露些笑容，她們的苦也值得受了。這些瑣細的事在局外人看來真可說是微不足道，可是在這輩女工却認爲值得在我面放聲大哭。因之，我常常和廠方的負責人說，我們對於這輩工人應該把她們視作心理常態的人看。事實上，我們應當記得其中不少的確是在人生中受過極大刺激的不幸者。她們向廠方要求感情上的安慰，至少不能在廠內再度受感情上的刺激原是件可以體會到的事，不足爲奇的。

她們對於廠方儘管有很多的抱怨，可是在她們家長的面前却絕不吐露的，當有家長來廠參觀，和探視他們的女兒時，我有好幾次在旁邊，女工對於廠方的批評却完全不同

了。我也好幾次訪問女工的家屬，從他們的口裏打聽女工對於廠方的態度，結果都是表示女工對於廠方非但沒有責難，而且褒揚太過，近於吹噓。在這一類談話裏，總離不了工廠資本如何宏大，機器如何微妙，設備如何完全。此時在工友眼光中，父兄所在的機關，所從事的職業，皆卑不足道，家庭裏的一切更不足提了。一位家長說，『我的女兒在家裏住不慣，看不慣，因為廠裏什麼都不同，就是地板一天還要洗幾次，不知道真不真？』工人們不單祇贊揚工廠的洋樓大廈，即使上面所舉的種種所謂無情的設施，此刻亦均改口一概加以誇揚，認為工廠管理如何嚴格，廠長薪水如何了不得，工作如何緊張。廠門口幾個衛兵稽查本來是一般工友咀咒的對象，屆時亦變為大家誇耀的口實，覺得必要有他們，才能顯出工廠出入之不易。有一位家長告訴我說，她的女兒對於妹妹所在學校管理鬆懈表示不滿，認為既是學校，為什麼允許學生自由回家，這種情形在她們廠裏決不能夠發生。工友們甚至於喜歡找出一番大道理來告訴別人說，工廠是後方生產的營房，等於在前方衝鋒陷陣，生活艱苦一些是應該的，可是這些話在和我談話時却不經見的。

女工們在不同的情景中，對於廠方發生表面上好像矛盾的態度，其實很可以藉此看出她們所處的地位。她們大多是不滿於家庭的環境所以入廠的。她們要在她們家長面前表示她們出了家庭所享受的比家裏好得多，一種勝利的驕傲。在家裏所得不着的，在廠裏全有。她們要使她們的家長屈服，表示她們比家長在地位上高了一等。她們很有些像元春回家的神氣。正因為她們急於要證明工廠比家庭更好，所以她們對於工廠方面也時存奢望。她們不但希望工廠成為一個家，

更要它成爲一個理想的家，在這個理想的家中融融洽洽，快快活活。人都是一樣的，誰不想在磨折過自己的人前吐一口氣。就是這一點報復和勝利的心情，在歷史上造下了無數的英雄，也就是這一點心情，給女工心理一個深切的特點。

可是讓我們記着，工廠並不是一個收容所，也不是一個社會醫院，自然更不是一大衆的家庭。它的目的是在生產，它要求於工人的是效率。給工錢做工，是很明白的經濟關係。若是工人在工廠中得不到溫存的氣，那並不是廠方的吝嗇，本是工人們誤解了現代工廠的性質。可是正因爲這層誤解，擠出無數工人們的眼淚，平添了廠方很多的麻煩。工人們在這方面得不到滿足，於是表現出不安定的現象，影響工作效率。爲了維持廠內秩序，爲了增加生產效率，也許廠方稍變改變一些對於現代工廠性質的看法，來遷就工人的要求。我們說現代工廠不是社會救濟機關，可是事實上却的確收容了無數要求解放的中下層女子。廠方儘管可以覺得除了改善工人的物質生活的設備，別無其他責任，無奈一輩工人却存着感情生活改善的奢望。在這個時期在中國開辦工廠招收女工的，也許不能不兼顧到這些實際的要求，在經濟打算之外不能不兼顧到社會的打算罷。

## 六

我在本文的開始已說過在廠的工人中祇有百分之七是已婚的。接着我就指出現在工廠的設施似乎很不宜於須兼顧家務的女子。因爲這個緣故，工廠所能利用的時常祇限於女子在長成和結婚之間的一個短期，因之，我們也很可想像僱用女工的工廠中工人的流動率一定是很高的。後來我曾說明了

女工入廠的動機常是消極的逃避家庭痛苦，很像是警報中找個防空壕躲一下的性質。女工流動率的高更是可以預知的事了。

我曾一一詢問六三四個女工在廠的時期，很足以表明流動極高的情形：

年限	人數	百分比
三年——四年	22	3.8
二年——三年	66	10.6
一年——二年	143	22.9
最近——一年	403	62.7

上表明白告訴我們，在廠一年以上的工友祇占全廠人數三分之一。有三分之二的工人都在最近一年中進廠的。我們知道該廠在這二年中並沒擴大工人總數，所以這也表示在最近一年中，有三分之二的老工人離廠他去。這一點廠方也和我們說過好幾次。雖則廠方並不愁沒有新工人來填補缺額，但是這樣高的流動率，確在管理上和工作效率上發生不良影響。一個工人至少要費一個月的時間才能學會紡織的技術，三個月之後，才能到熟練的程度。當一個工人入廠，工廠方面就得費這三個月的『教育費』。若是一個學會了技術的工人不到半年就離廠，則廠方所花的『教育費』也就收不回來。工廠方面爲防止這種損失起見，規定中途離廠的要賠償這項損失，而且還要在入廠時填寫保證書，可是事實上保證人大多係本廠的職員和工人，故保證責任一旦履行起來，困難很多。我們可以設想一個工廠裏若是通常要有一半的工人是在學習時期的，則這工廠的生產效率也就無法提高了。工人流動率因此成了廠方所感覺到十分頭痛的問題了。



現在讓我依這次和工人談話的結果分析一下離廠的原因罷。當然，我所能得到談話機會的都是在廠工人，她們既沒有離廠也就無法知道她們將來怎麼會離廠。所以我祇能間接向她們打聽那些她們所熟悉的人爲什麼不繼續在廠工作，更就那些正要打算離廠的人當中，聽取她們要脫離工廠的理由。

第一類離廠的女工，是因爲使她們入廠的家庭糾紛幸已解除，好像警報已經解除，自可走出防空壕了一般。我可以舉幾個例子在下面：

五五號女工：『二十六歲，馬街子人，已婚，入廠係由於婆家太婆性情太怪，容不得人，婆婆去世後，繼配婆婆進門一月，卽爲太婆趕走。前年二小叔，因事出門，弟媳亦被逐。今年正月間又因口角要趕她自己，連五歲的重孫子，也不准留在家裏，多方哀求，始將重孫子留下，允許她每週回去看兒子一次，但不許在家逗留，公公和丈夫對自己都很好，可是上輩既如此做也無法挽回，所以一年來暫在工廠棲身。最近太婆得病很重，恐不久人世，何時斷氣，當卽歸家。家中有穿有吃，自己不願在廠久作。』

五七五號女工：『鹽與人，已訂婚，未婚夫係初中五學期休業生。依照家鄉風俗，通信至結婚至少須隔十個月，以便女家有所準備。不料夫家不體貼這種意思，去年臘月間通的訊，今年四月間就要迎娶，父親覺得嫁妝來不及辦理，所以拒絕了這次要求。男家認爲有意悔婚，因而發生口角，中間又有人挑撥，竟向縣府起訴，判決罰款二百五十元，解除婚約。她自己氣憤來省，父母本希望她進學校，她不願意，乃由表姊介紹入廠。最近父親來信說夫家似有悔意，曾央人向

父親說合，父親已答允，所以不久或將回家。』

二五九號女工：『十六歲，昆明人，父親去世五年，母親去世四年，哥哥撫養自己。自去年嫂嫂進門後，哥哥耳朵軟，聽嫂嫂的話，對自己極虐待，常常借故罵我。幾個月前，打我一頓，連眼睛都打出血來。同院的看不過意，才設法叫我進廠，暫時離開家庭躲避一時。最近姑媽曉得這件事，從開遠趕來看我，並請親友同哥哥講理。哥哥每月出飯錢，請姑媽養我，並且自己做不慣夜工，所以最近想同姑媽到開遠去。』

第二類離廠的工人是因爲實際上並未得到家長的同意，家長也不肯承認既成事實，知道了女兒在廠，一定要勒令出廠，例如：

三三四號女工：『十六歲，回教徒，父母雙全，有一個哥哥兩個妹妹，一個弟弟，父親同哥哥均在緬甸營商。高小畢業後，母親本要自己升學，不過自己體諒家裏人口太多，供給困難，兼之同嫂嫂難處，遂自願入廠。母親本不允許，但亦無法禁止，故對父兄信上，仍遮掩說自己仍在學校念書，最近父親說要回家一轉，所以不久或將離廠。』

四六號女工：『十八歲，父親已去世九年，母親去世十二年，一向由叔孀撫養。十六歲時由叔孀作主與某君訂婚。某君前在易門師範畢業，繼入軍校，近隨軍出征。因叔孀對自己態度均不甚佳，在家株守無味，乃由堂姐夫介紹入廠。最近婆家曾來信指責不應入廠，未婚夫對自己此種舉動也不甚滿意，結果只好不回叔叔家去，左也不好，右也不好，做個女子真難，此去前途茫茫，不知如何了此一生。』

二七〇號女工：『十五歲，父親十三年前死在緬甸，繼後

母親改嫁，遂將自己交由大爹撫養。大爹在某機關任科長，對自己尚好。惟大媽則很難相處，自己遂設法入廠。不過大爹以爲如此做法，過於掉臉，不只活人不好看，連死人也難堪，勸令立刻出廠，所以打算本星期六就請長假回家去。』

上面所舉出的第二類工人與第一類工人比較起來，離廠情形又有不同。第一類工人離廠是爲某種煩惱的消失，或是某種問題的解決。而第二類工人則這些煩惱仍舊存在，中途離廠只不過家長強迫的結果。此外尚有些工友則煩惱困難依然存在，家長雖不強迫，但她們對於新環境並不能滿足，自願離廠，這些可以列爲第三類，例如：

一五八號女工：『十六歲，父親服務軍隊，近出差在外，家中有母親，姐姐同自己，姐姐在昆華女中讀書。入廠係由於自己不願意唸書，認爲讀書並無意義。姐姐寫信告訴父親說自己不用功，父親封封信都罵我，自己不很高興，賭氣離開家庭來工廠工作。進來已經將近一月，不過這裏工作太苦，自己受不了，做夜工到下半夜，簡直眼睛都睜不開，所以打算月底還是回家的好。』

一二五號女工：『十五歲，通海人，父親去世十多年，大哥二哥從軍在外，已多無訊。家中有田二百多畝，父親死後，被四位叔叔設法聯合吞併。母親與之起訴，前後共七年之久，由縣府以至昆明高等法院無不告過，然母親終歸是女人，結果無法申怨，眼睛都哭壞了，母親看自己在家裏也難過，才叫自己來省姨母家暫住，繼由親戚介紹入廠。這裏雖然還可以，但是總是掛念母親不放心，恐最近要離廠回家。』

第三類的工人離廠之後是還到原來的煩惱中的，可是還有一類工人既離了家也就不再想回去，但是這個工廠並不能

滿足她們，於是她們設法改行，例如：

二〇九號女工：『做工全靠身體，現在年輕力壯，耳明眼快，自然無所謂。若三十歲後，恐就不能維持，那時工廠只有請你滾蛋，所以長久工廠本來說不到，就是決心要在也在不了，自己近來想出廠補習簿記，然後再設法找事。』

三六號女工：『這裏工作太苦，每天做八個鐘頭，站得頭昏眼花，而且每月所得工資還不够鞋子錢，並且機器常常走電，隨時有生命危險，所以決心想掉事。』

一九一號女工：『要上長，做工決不是辦法，苦一輩子，結果到尾還是一個工人，廠長也輪不着你做，所以想請叔叔另外找事，或是繼續升學，因為讀書才好听。』

一六四號女工：『自己本想去考女店員，可惜不會打算盤，才投身到工廠來。現在想努力補習一下，將來還是想到商店裏去。』

我任上面列舉了這四類離廠的工人，可是我並不能說明那一類比較多。然我們已够注意到女工的離廠和她們入廠的動機相關的，至少有一半離廠的工人並不是對於廠方不滿，或是對於工作覺得太苦，而是因為入廠的原因已經消除；或是外邊的力量不許她們再繼續，所以即使工廠方面能在精神上物質上提高工人的待遇，還是無法吸住這一輩工人的。我說這話並不是想叫工廠方面不必在這些方面增加吸住工人的力量，因為還有一半工人的離廠，確是因為對於工廠的生活不滿意。她們的不滿意有些是廠方可以改善的，好像機器的走電，夜間工作的光線等，但也有一些不是廠方可以為力的，譬如一個人覺得做工不能作為終身的事業，或是覺得不能做廠長就不值得做工等，工廠限於它的性質，不能改成一

個專門學校。但是廠方也可以注意到這些問題，予以部分的滿足，好像辦理勞工保險。做了多少年之後，就可以退休，靠保險金生活；以及獎勵有能力的女工，給予升遷，甚至給她們獎學金補助她們入學，我們也沒有理由說在現在工廠做工的沒有將來可以做廠長的人才。若是廠方能盡它的能力，明白工友的心理，倡導各項設施，工人的流動率至少可以減低相當程度。

## 七

目前辦女工廠的人多少會碰着許多困難問題，不是在他廠內所能解決的。以招工來說，他不容易得到一批以做工爲目的，而且希望能長期在廠工作的女工。在廠裡他雖則盡力於工人的膳宿娛樂以及工作環境上力求改良，可是爲了工人們受不了規則的拘束，甚至爲在管理員談話時的聲調引起風波，他雖則把工資極力提高，可是工人出出進進依舊安定不下。我遇見過好些管理女工的人，都似乎毫無辦法，英明其妙的感覺到對付女工的不易，這原因是在我們對於目前女工的性質還沒有真切的認識。

我希望上文可以使讀者得到一個印像，就是管理女工的人所碰着的問題，並不是一個單純的工廠管理問題，而實在是牽連了整個嚴重社會問題。幾千年來，在我們傳統社會中生活的女子，她們活動的範圍始終脫離不了『家室』的限制，即在目前，雖則原則上已經承認了男女平等，但男女在社會上的機會還是不相等的。女子脫離了父兄，丈夫，兒子，她就不易找到一個獨立謀生的地位。因之，即使她們受着種種痛苦，除了自殺脫離這個世界之外，很少有其他解脫

的辦法，而只有忍氣，只有吞聲。現在工業的發生，給女子一個自謀生活的機會了，於是一般要求解放的女子就向這出路擠去，把以生產為目的的經濟機關，變成了一個婦女收容所，一個社會救濟院。這是工廠當局所意料不到的。

若是工廠設立的目的完全是在於生產貨品，則工廠的變質誠屬不幸。不過從整個社會的立場來看，却未必盡然。當社會分工並未臻十分嚴密時，或是由於某種特殊原因，一種社會機關常兼理着多種功能。在一方面看固然因為不專一而受到損失，可是從多方面看，很可能是得失相消。儘管工廠裏因工人流動率太高，使生產效率減低，但是因工廠的不限制短期避難者的入廠，却補足了社會制度上殘缺的部分。

工廠的設立給內地婦女確立了一條解放的路線。中下層婦女既有獨自謀生的可能，她們對於家庭裏不平等的待遇，大膽的敢於反抗了，甚至可以脫離家庭，使家長無所施行他們的威力。上面我已經舉出了許多例子說明女工們可以走出她們的囹圄，現在可從家長口中來看一般婦女怎樣尋求解放。

二二七和三七六號女工係姊妹，姐姐係新寡，最近才由妹妹介紹入廠。她們的哥哥和我說：『大家相熟，談談也無所謂。請想。紡紗廠那是好人進去的麼？裏面什麼人都有。家裏又不是吃早沒晚的。去年小的同內人不知為什麼吵一場走了，今年大的從娘家回來，不到一個月，又要耍這套把戲。不知道的還說我們夫婦不容人。我常叫內人忍氣些，免叫外人笑，結果還出這樣的事。從前氣惱還少些，自從入廠後，氣惱更大，星期天回來，免不了吵一場。兩姊妹合成一伙，總說我們偏待母親，因為不放心，她們每週才回來看看，不然

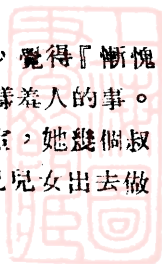
一輩子也不跨我的門。我說：「不放心，你們請去養」。她們一提這個就要同我分家產。家母也是老頭冬，有時候不惟不鎮壓一下，反而挑撥她們直鬧……是她們像個人樣，我也不讓他們進這樣的地方去，叫人家打我的臉。若像這一類人也只有讓她們到這些地方去。』

上面這篇談話可以看出這兩位女工怎樣攻擊她們的哥哥，保護她們的老母，要是她們仍舊要靠她們哥哥過活的話，這種行動自然不會出現。

由於能經濟獨立，所以一般工友不只可以消極的脫離家庭的束縛，解除了種種無情的壓迫，同時積極方面行動，也得自由，自己可以支配自己所得的工資，來求物質的享受，自由交朋結友，更可以很從容的去選擇自己的終身伴侶。這些情形在工人的談話也許還看不清楚，所以我們不如從家長的談話來看，一則工人素由家庭撫養長大，入廠以前的行為如何，入廠以後怎樣發生改變，家長自然清楚；二則家長若是代表一種舊勢力的話，則一般工人奮鬥的形勢，解放的程度更容易表現出來。

二〇一號女工的祖父是個農夫，他曾來廠參觀過，他說：『這樣苦，若剩得下錢來還無所謂。不想好的學不到，廠內人多品雜，大家吃呀，穿呀，盡講究這些，這樣做了做什麼？今姑娘家就這樣，大了怎麼辦。我一點也不贊成，她父母順着她那也沒有辦法。』

二三二號女工的父親是中醫，據他談起來，覺得『慚愧得很，這都是自己教導無方，讓自己子女做這樣羞人的事。你家想，我們是讀書人家，她母親家是世代名宦，她幾個叔叔也在外面讀書。就是窮到餓飯，也不會叫自己兒女出去做



工，提起來真丟人。又不是要她賺得的錢拿來養家，她反而時時向家裏要錢。不是她母親護着她，我不要她進我的門。我曉得是我管的廠，不能讓她到外面自由胡鬧。要像這個樣子才能乘她的意在外面胡行亂爲，氣人氣人。』

另外一位家長，她的女兒已經請長假離廠，現在正備辦嫁妝，準備出嫁。這位家長是開線舖的，據他說，他的女兒，『從前在家裏常同她母親（按繼母）鬧，自她進工廠之後，我少了多少氣惱。並且女子能夠做點事，我也不反對，至少自己的飯帳錢零用錢可以賺賺。只是聽說廠裏壞人多，不過像我們這樣的家聲，教管認真些，清的自是清的，外人也說不上。這兩年她還聽教管，所以我也任她去。這幾年她添置的東西也還有點，我嫁妝錢倒也省了些。』據我知道這位工友的未婚夫是某機關的庶務，婚約的訂立是雙方自己同意了之後，才託媒說親，只是瞞着家裏而已。

上面這三個例子，很可以顯示這三位女工，在舊式家庭束縛之下，如何藉工廠裏工作的機會求得解放。第一位女工，自入廠後生活享受可以自由支配了，第二位女工則因爲入廠才開始脫離她頑固父親的監督，行動得以自由了，第三位女工由於入廠方獲得婚姻上自行選擇她的配偶。可是女工們解脫了傳統的束縛，得到相當的自由之後，她們是否善於利用她們的自由這是另外一個問題了。

工廠給了中下層內地女子一個解放的機會，解放到什麼程度，以及經了一番工廠生活之後，這輩女子性格上有什麼變化，她們出廠後的生活怎樣，自是我們亟願知道的問題。可是這些問題我在這裏無法加以討論了。我只想在這裏指出，工廠既給女工以相當生活上的自由，它也應該利用她們



在廠的期間并給她們一些如何享受她們自己以增進個人和社會的幸福指導。幸或不幸，現代僱用女工的工廠附帶的擔負着解放女子的責任。若是工廠方面忽視了它的社會責任，使一般女工在出廠之後，誤用她們的自由，在社會上造成不良的聲譽，一輩真正要求解放的婦女不敢進廠，或是女工的家長加緊防止女兒進入工廠，則對於將來中國工業前途，免不了會發生不良的影響。



## 書 後

國衡把他那本一再改寫過的昆廠勞工的原稿交给了我，預備送去付印。我又從頭讀了一遍。我覺得在研究方法上和解釋目前勞工問題的理論上，還有可以補充及發揮的餘地；因之，願意在書末加上幾頁附言。

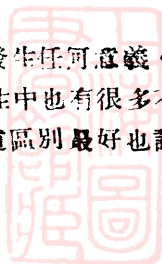
### 一、預定的研究方案

國衡這本書在方法上更可以代表我們研究室所提倡的「社會學調查」或「社區研究」。我在「祿村農田」（註一）的導言裏曾提到社區研究和流行的社會調查的分別：「社會調查只是某一人羣社會生活的見聞的蒐集，而社會學調查或社區研究乃是要依據某一部份事實的考察，來證驗一套社會學理論或「試用的假設」的。」（註二）換句話來說，社會調查者記錄所觀察的事實之外別無其他責任，而社區研究者則還要用理論來解釋所見的現象。社會調查的中心是事實，社區研究的中心是理論。

（註一）費孝通著，本叢刊乙集第一種，三十二年十一月出版。

（註二）祿村農田，五頁。此係引 A. Radcliffe-Brown 之演講詞。

這一番辨別在一個普通讀者也許並不發生任何意義。最近我在雲南大學及西南聯合大學授課，學生中也有很多不太明白這兩種方法上的區別。我覺得要明瞭這區別最好也許是

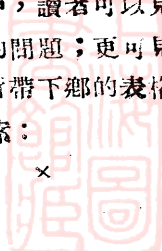


親身參加這兩種不同的工作；次之，是詳細比較在兩種不同方法下做出來的報告。在農村經濟方面用社會調查方法做出來的報告有L. J. Buck的Chinese Farm Economy，和Land Utilization in China；行政院農村復興委員會的各省農村調查；和李景漢的定縣社會概況調查等，在勞工問題方面有陳達的中國勞工問題等，這些著作的書末多附有一套調查表格。調查者根據這些表格在實地訪問或觀察，把結果填入表內。根據這些表上的數字加以分類和統計，就完成了調查工作。我們社區研究的步驟却並不如此。

社區研究的出發點是一套已有的理論，所謂理論是對於社會現象的解釋。由已有的理論發生許多相聯的問題。根據這些問題去考察事實，目的是在看我們所持理論是否可以解釋這些新事實，若是不能的話就在實地觀察中去尋求新的解釋，形成新的理論。以前我們所出版的研究報告中，我們忽略了把我們研究經過描寫出來，並說明我們帶了什麼理論下鄉，怎樣修改和怎樣充實我們的理論。也許就因為這個原因，所以還有一部分讀者不能辨別社會調查和社區研究的差異。在印行這本昆廠勞工時，我們不妨把我們在開始此項研究之前所擬定的研究方案附在書後，以備讀者的參考。

下附的研究方案是根據我們研究室同人和南開大學丁信先生，清華大學周先庚先生，沈同先生等共同討論的結果而寫成的，時間是二十九年八月。在這方案中，讀者可以見到我們在設計這項研究時所持的理論和所提的問題；更可見到社區研究者所帶下鄉的方案和社會調查者所帶下鄉的表格不同在什麼地方了。下面就是預定的研究方案：

× × × × × ×



## 雲南工業發達中勞工問題研究計劃

(一) 我們的問題——我們是想從勞工的一方面來檢討後方新興工業現在所遭遇的問題，並想從這些問題中看到後方工業發達的前途和限制，藉此想指出，若是我們想在西南確立一現代工業的根據地，在勞工方面應當採取的種種設施。

西南的新工業能否維持和發達，單從勞工方面說，是倚於能否吸收和維持足夠數目的勞工，和能否保養和提高勞工的技術和效率。我們若是要回答這問題就需要很多方面的知識，好像：勞工來源，招工機構，工作動機，待遇和報酬，工人生活，組織，以及營養和健康。不但我們要知道廠內的情形，同時我們還得顧到廠外的環境。勞工來源的豐富和枯竭是決定於供給工人的那些社區的組織和經濟處境；招工機構常是利用着社會中原有的親屬，同鄉等關係；工作動機又是繫於工人對於新工業的期望和他們對於工作本身的態度；工作效率更牽涉到工人在廠外所養成的生活習慣如何，營養是否充足和適當，健康程度如何等問題。這樣看來，我們所提出的問題是須從社會，經濟，心理，營養，醫學等方面入手才能得到比較完全和能適於實用的答案。

集合多方面的人才，在同一的具體問題上，作有系統的研究，在中國尚是一種嘗試。因之，我們對於這個研究的目標擬採取漸進辦法，先從小範圍做起。在小範圍中，確定了研究的問題和方法，各項特殊研究能配合得攏，然後可以推廣到較大的範圍中去。所以我們研究的對象將先限於昆明附近的工廠，將來才擴充到別地的工廠和為其他性質的勞工。

在開始我們這個合作研究計畫之前，不妨先把我們覺得在實地調查中應加注意的問題，彙集成章，以作各研究員的

參考。

(二) 外來的勞工——在分析新工業勞工來源時，第一可以問新工業在勞工方面得了多少當地的遺產？雲南在戰前有多少工業，保有多少有新工業訓練的勞工？這一輩勞工有多少是被吸收在新興工業中？若是有一部分遺漏在原有工業之中的，是爲了什麼原因？新興工業對於原有的簡單工業（包括市鎮的手工業）是否在爭奪勞工？勞工的新工業的移動是否造成了舊有的簡單工業的沒落和衰敗？在這裏我們得注意到雙方工資的高低，工人在兩種工業中所處不同的地位（好像新工業中的工人祇負勞動責任，不負營業上之風險），新工業是否可以利用一部分原有工業中的技術和習慣？

若是依我們現有的印像來說，雲南原有工業並沒有給新興工業多大有用的遺產。現有的新工業可說大多是平地造成的，他們所利用的勞工，重要的是淪陷區裏移入的技術工人和從內地農村中直接或間接所吸收出來的農民。我們不妨先論外來的勞工。

從淪陷區裏移入西南加入新興工業的勞工又可分爲兩種：第一種是淪陷區中撤退出來沒有工業經驗的人，他們在後方無法進入農業社區，因而擠入工業中。這種人也許並不多，因爲這次大規模的移民似乎並沒有影響到和土地拉得特別緊的農村人口。我們這次研究可以旁及的看到這次抗戰中移民的性質。

第二種可說是現在內地工業中勞工的主幹，就是由沿海及中原工業區裏移入的技術工人。這輩人固然是維持現在內地工業的主要力量，但是這個力量是付了很高的代價而得來的，因爲他們從淪陷區到內地的移動需要一筆費用。這筆費

用直接或間接的得在新工業的帳上開銷。交通的便利日減，交通的費用日增，內地要和淪陷區工業爭奪技術工人遲早要成爲一個嚴重的問題。

雲南的新工業若是靠外來技術工人爲主幹，則將來在戰後是否能維持現有的效率，或能否逐漸發達，就得看西南能否吸住他們？能否繼續吸收新的勞工？和能否逐漸把工業幹部建立在不易外流的本地勞工身上？這樣使我們發生了下列的問題：

什麼原因使這批外來勞工到內地來的？若是因爲淪陷區工業破壞之後才出來的，則淪陷區工業復興之後，會不會回去？他們現在和淪陷區的工業區還維持着什麼關係？他們在內地的生活是否滿意？內地能否滿足他們的期望，使他們願意以此爲一生事業的根據地？他們和本地已發生了什麼聯繫？有多少已和本地人結婚成家？他們有沒有這種打算？他們本鄉有沒有家屬要靠他們生活的？他們若不安於後方，有多少是出於生理上的原因？多少是出於社會的原因？他們健康和疾病如何？事實上，現在這種工人移入的數目是否日漸在減少？有多少從內地重又回淪陷區的？有多少在雲南住了一個時期更向內地進去，加入別地工業的？在現有各地的外來勞工中間那一個地方，那一種性質的勞工是最能安定在雲南？爲什麼？

若是內地吸收外來勞工的力量祇靠着一時的戰局關係，則戰事結束之後，很有失去這吸引力的可能。從經濟上說，內地交通不便，生產成本較高，是否有餘力在工資上提高到能和外邊工業相競爭，維持現有技術工人？

假定外來勞工不是建設西南工業的可靠幹部，則爲西南

將來工業打算，最重要的事應當是在借這個抗戰沒結束的時機，設法趕快在本地工人中訓練出一批可以接替外來技術工人的幹部來。於是我們可以看一看現在內地新工業中第二個重要來源了。

（三）從農業到工業——中國工業化的要義是在把一輩本來農業的人變成工業的人。工業化的過程具體的說來是幾百萬，幾千萬的農民脫離農村走到工業都市去謀生，是一個人生活習慣的改造，是一個人生活理想的蛻化。這一批人脫離了農村，原有的農業組織必然發生變化。同時，這輩帶着土氣的農民能否順利的變成工人就成了新工業是否順利誕生的關鍵。西南工業誕生得太倉促，從農業到工業的變化因為時間太短，容易發生種種困難，這些困難也正是我們這次研究最主要的對象。

我們可以先從農村方面來看那種一人在被新工業吸引出來？男還是女？他們和土地的關係是怎樣的？他們在農村社區結構中佔什麼地位？為什麼他們會離開農村？他們離開農村是預備長久的呢？還是暫時的？他們是否把出外做工好像出外做官一般視作是得到一些農業資本的手段，打算隔幾年有了錢，聚個妻子，買些田地，在農村中成家立業？換一句話說，在他們眼裏新工業是否係農業梯階中的一級？

在農村中，我們可以見到這一批勞工外出之後所引起的影響。他們的外出使農業勞動力的供給減少了，是否已減少到農業中缺乏勞工以致田畝荒廢？農作粗放？工業和農業是否在爭奪勞工？農村人口減少對於土地制度的影響如何？以前那種僱工自營的農田經營方式是否尚能維持？出外的工人和農村裏的家屬維持着什麼關係？他們是否寄錢回家使新工

業成爲富裕農村的一種力量？都市資本從這條路線流入農村有多少成爲農業資本，或成爲集中土地權的力量？

這批人怎樣脫離農村加入工業的呢？第一，我們須看到招工的機構，這並不祇是指工廠招工的章程，而是指實際上農民離村入城所依靠的路線。什麼機構使農民和新工業發生接觸的？誰在慫恿農民出外，再給他們介紹到工廠裏去的？他們是不是在利用原有的親屬和同鄉關係？

第二，從農業到工業可以並不是直接的，路上分着站。一個鄉曲的農民的語言，習慣，舉止，態度和城裡工人相差太遠，所以時常不能一步就跨入正式的工廠之中。他們得在某種職業中先住一住腳，換一換面目，然後正式加入工業中去。

（四）農民在工業中——一個農民從農業走到了工業裏若是時間太快，很可以還是帶着一身鄉下人的氣味，他在農業裏所養成的一套習慣一時不易脫掉。這一套習慣帶入了工廠，使初與的工業發生種種特殊的困難。

第一個最顯著的問題是效率。工業和農業中的勞作性質上有很多不同的地方。工業中大都是單調，整齊，耐久的動作，缺乏變化，可是需要比較集中的注意力。這是和農夫們在田野裏勞作有很多剛剛相反的地方。田野裏的工作可以悠悠的做，停一忽，抽筒煙；高興時多做做，不高興停一下。農民在工業中往往會格格難入，於是工作效率特別低。我們可以從不同時間入廠的工人分組比較他們工作效率。在這裏我們可以在效率的變化上，算出一個農民在工作上變成一個工人所要的時間。

第二是工作的動機。我們在農村中曾經看見過農民們常有的經濟打算和都市裏的工人不同的。都市裏的工人生活在



生活程度差異很大的社區中。他們不容易知足，天天想着享受不到的東西；因之，他們要儘量的增加收入，想法多掙工錢，努力在效率上求進步。可是農民們確常在生活程度上自劃一個限度，一個人達到這個程度之後，就不再勞作了。若是農民們帶了這種打算到工廠中來，工資愈提高，請假的日子可以愈多。很多人感覺到西南的工人們有很多要等錢花完了才再做工的，好像南洋和非洲一帶的人民一般，這實在是出於農業習慣沒有脫盡的原因。

第三是工人的退伍率。在工業中的農民不過是一種過渡的暫時現象。除非在相當時間，他把農業習慣革除，他是不能長期滯留在工業中的。在過渡期間，一部分是被工業所選擇了，一部分却給工業所淘汰了。在一個工業的勞力基礎沒有安穩的地方，好像有個篩子在篩動，不斷在不熟練的工人中挑取合格的。被淘汰的工人人數多寡正代表出一個工業的勞力基礎有沒有穩固的情形。被淘汰的是否回返農村？重視農業？還是在各個工業間來往流動，構成工業中一輩無賴的工人？

(五)勞工的利用和保養——新工業得到了一個工人怎樣能好好的利用他？怎樣能好好的保養他？使我們所有的人力都能充分利用來振興我們的新工業。在這問題中，我們得先尋出一個普通工人所能做到的工作效率標準，再把那些可以免除的使工作效率減低的因子，好像營養不足，疾病等，全數除外，然後得比較各種不同的工作環境，分別各種不同的體型，進而求出各體型在各種工作環境及各種性質的工作中，在不發生疲乏的程度下，所能做到的工作量和時間。也許我們所得的是一套標準，不是一個標準。有了這一套標準，然後我們可以講到勞力利用得當與否了。

利用勞工不得其法，則工作時間很長，效率極低，同時却破壞勞工的健康，減少他們的工作興趣，效率會一天比一天退步，以至於退伍。這是工業的損失，也可以說是勞工的浪費，不正當的消耗。因之，勞工利用中我們要提出勞工的保養問題來了。

勞工的保養有兩方面：一是不過分消耗勞力，一是儘量調整營養，改善工人生活。我們在這裏要知道現在西南新工業的勞工的工作效率是否在日趨下降？工作時間是否過長？工作時間過長的原因何在？工人的食料是否足夠維持他們工作中所需的營養？營養不足的原因何在？

營養方面我們不但要做食料成分的分析，而且要注意他們膳食的組織。工人們是否個別在家庭中分食的，還是在工廠中共膳的？若是個別家庭是膳食的單位，則家庭的經濟狀況是否可以供給他們足夠的營養？他們工資中百分之幾是用在食料上的？工資若是增加是否可以提高他們營養的供給？若他們是公膳的，營養上的管理比較容易，但是各地人民口味是否會發生問題？

疾病也是消耗勞工的一個要素。我們要知道有多少勞工的停頓和退伍是出於疾病的原因。在雲南工廠中有那些疾病是最多？外來勞工在抵抗疾病的能力是否衰弱？他們最易患那種疾病？

(六)勞工上升的社會梯階——上面已說過西南工業能否有一個安穩的基礎，最重要的還是在能否在本地的人民中選出一批有效率的技工。而且，我們覺得戰事結束之後，外來的勞工有重返故鄉的可能。這是西南工業的一個潛在的危機。換一句話說，為西南工業前途着想，本地勞工幹部應當在最

短可能期間確立起來。

從一個毫無工業習慣的人訓練成一個技術工人究竟要經過多少階段？這裏我們還得先從每一種性質的工業來看，在個別的工業裏分着多少種類和階級？然後把許多工業合起來看，構成着怎樣的一個梯階？一個勞工怎樣從一個粗工一直爬到頂上去成一個技師？從甲種簡單工業爬到乙種複雜工業？這個梯階是否有爬不上去的脫節？他是否須離開工廠才能轉變走到工業中的上級階層？

可是即使工業中有着一個可以爬的梯階，工人們是否有能力一級一級的爬上去呢！工人上升的能力有一部分也許是受制於遺傳的智力。因之，我們要分別給各種工人以智力測驗。有一部分是限於工業組織本身中有沒有給工人增進技術的機會。學習技術的機會是在工廠之內，還是在工廠之外？在工廠裏半工半學可以爬到什麼階層為止？廠方對於勞工上升的獎勵也是很重要的，好像以成績來決定工資，在工資之外另加獎金，並選拔有才幹的工人升級和改變他的工作，或是給他出外學習較高技術的機會等。

勞工在技術上進級的阻力也是我們所要注意的一方面。在工人間有沒有獨佔技術的幫會？有沒有類似學徒制等的組織？我們在這裏又要看到勞工的康健，退伍率和對於工業的態度等。

工業組織的性質有時也是決定工作效率和技術進步的一個要素。一個勞工對於他們所做的工作有沒有興趣要看他是否能瞭解他所做工作的意義。一個在為私人謀利益的工廠中做工的人，他的興趣不是工作的本身，而是工作的報酬。可是在一個國家存亡所關的國營工廠中工作的人，很可以在工作

報酬之外，另有一種工作的動機和工作的興趣。工業性質不同，組織不同，可以發生技術上和效率上進步的難易之別。在這裏工人的教育程度，公民觀念等都成了我們應當注意的問題了。

(七)這大綱的用意——以上是我們在沒有開始工作時所能想到的問題。這大綱的用意是在給參加研究者有所參考，而且使各方面比較專門的研究有一個配合的底子。它決不含有限制研究範圍的意思。我們將在工作行中隨時提出修正和補充，甚至結果可以完全改了樣子。但是我們既要實現合作研究的結果，就不能放棄有一個整體的全面的大綱，使各方面的研究能相輔相關，不但是形式上的聯絡，而且是性質上的會同。

## 二、實地觀察

規定了研究的方案，第二步就是選擇實地觀察的社區。這是相當於自然科學的試驗室；所不同的是自然科學的研究者可以依他的問題在試驗室裏安排他該項試驗所需的儀器和設備，他可以用人工來控制研究環境，可是我們研究社會現象的人却沒有這種方便。我們沒有可以加以控制的社會試驗室。社會現象依其自身的推演而發生，並不受研究者的全部控制。因之，我們有所要考察的問題就得去尋一個實際社區來考察，所選擇的社區又必須有我們所要觀察的現象在發生。譬如，我們在祿村研究之後，發生了一個問題就是在內地農村中手工業的發達對於土地制度會有什麼影響，我們要回答這問題就得翻山越嶺到易村去（註），因為我們知道這地方有造紙的手工業可以供我們研究上述的問題。

（註）張子毅，易村手工業，本叢刊乙集第二種。

找到了我們發生着所要觀察的現象的社區之後還不一定能進行實地觀察，因為實地觀察社會現象本身包含着人事問題，研究者和所研究的對象都是人，而且得在一個時候生活在一處，所以他們之間，必然要發生社會關係。即使我們不因此種關係而發生阻礙我們客觀觀察的感情反應，我們也必須時常注意到自己觀察行為會不會引起對方的感情反應因而阻礙我們工作的進行。這並不是研究者個人所能控制的。他若遇着不願意受人詢問觀察的研究對象，他的工作也必然不能有結果。所以在我們選擇觀察的社區時，不但要顧到問題的性質，還得考慮到研究時人事上的方便。

我們爲了要實行上述的研究方案，所以曾在昆明附近選擇可以觀察的工廠。依我們方案中所列的問題說，最好同時有好幾個研究員在不同工廠裏進行觀察，因為在任何一个工廠中不一定能見到我們所要考察的全部現象。而且還有許多問題須在廠外加以觀察的。但是人才和經費不允許我們這樣做。最初我們祇選定了兩個工廠，一個就是國衡在本書中所報告的昆廠，另一個是以女工作中心的紡織廠，由汝康負責調查，後來因事停頓，初步報告見本書附錄「內地女工」。

這兩個研究技術上略有不同。在昆廠，國衡是住在工人宿舍裏，在工人食堂包飯，因之他和昆廠工人的接觸機會較多，而且接觸的場合亦較自然，我們並不主張調查者應當全部成爲被調查的社區中的一分子，譬如在工廠裏調查就得實際做工人，這是所謂直接參加法。事實上，這是不能，亦不必的。以往人類學者喜歡說他怎樣被當地土人認爲親屬，怎樣容許他參加祕密集會，用以表明他觀察的可靠。其實這祇是表面上的親熱，實際上一個已長成的人在短期間想變成另

一社區中的分子是不可能的。依我們在中國農村中調查的經驗，儘管嘴上說得怎樣甜，我們在別人眼中，甚至在自己心中，總是當地的一個客人。我們並不求脫去這客人的身份，因為我們祇有被認為是客人時，問東問西，看這看那，才不會引人疑忌。試問一個本地人怎會對於風俗習慣，甚至各家收入等發生問題的呢？因為我們是客人，固然有一部分事實人家有時可以不願講，可是他們也明白即使給我知道了他們不願本村人知道的事也沒有什麼關係，我們反正和他們不站在利害衝突上，在工廠裏研究，研究者可以在廠做工，成為工人的。可是既做了工人，而想進行調查時，就會引起誤會，所以我們主張研究者，以客人的身份住在所要觀察的工廠裏去。這樣，他不但可以和工人中不同的集團，甚至不和治的組合，往來；他也可以和廠方往來而不引起工人的疑忌。這一點在本書中表出得很清楚。

我在祿村農田中已說明我們決不反對數字，我們也不懷疑調查時應當利用表格。我們和社會調查者不同的是在製定表格及規定表格中各項意義的手續，和應用表格時的態度。在本書，和我們所發表其他的報告一般，凡是可以用數字表示，而且用數字表示比較更清楚時，我們決不避免用數字。可是我們並不迷信數字。每個數字所代表的意義並不是自明的，而是需要我們加以解釋的。我們所用的表格並不是在調查之前加以製定的。我們給予調查員帶下鄉的是一個啓發他思想，引導他觀察的研究方案。他根據了這方案在實地觀察，在實地思索，凡遇着須要用表格來記錄有系統的可用數量表示的現象時，他就在實地裏當場設計他所要用的表格的格式。譬如本書裏關於工資一項，曾用了『推算的』『額定的』

『所得的』和『過手的』四個項目來記錄。這是國衡在實地觀察，思索，根據我們所要知道的問題而建議的格式，並不是抄襲其他調查，依樣畫葫蘆，加以製定的。我們的主張是『表格是工具不是主人。』這一點是和社會調查根本不同的地方。

我們可以不以表格爲主人是因爲我們的調查員是和他所觀察的對象有親密的接觸，若是我們沒有這機會，我們就不能這樣了。譬如我們在紡織廠調查時，因爲男女有別，我們不能住在工人宿舍裏去和工人們發生長期的和自然的往來。我們祇能在一定時間，在特別預備下的談話室裏和她們見面說話。這是十分不自然的。我們既然不能對每個工人有個別的認識，所以我們也不能不在談話前預定了若干項目。更因爲對方不相熟識，談話也時常不能跳越所預定的項目，我們在這次調查的經驗中更明白研究社會現象時所受客觀環境的限制，所以後來決定除非我們有一個女的研究員不能對女工有正式的研究計劃。

讀者讀完了本書，再看上引的預定研究方案，就會見到其中有很多問題本書並沒有答覆的，有些是因爲在調查期間廠中並沒有發生可以用來答覆這些問題的現象。有些是因爲須到廠外去觀察，而調查者還沒有這種觀察的機會，有些是因爲我們預定方案中所採取的理論不正確，發生的問題沒有意義，更有些是因爲調查者本人沒有觀察的訓練不能得到答覆的。

讀者可以在上節知道我們在開始這項研究時抱負是很大的：希望集合社會，經濟，心理，營養，醫學各方面的人才合作做這個與實際建設有關的研究。我們更想在研究方法上採取集體方式，不但在設計研究方案時，我們曾經過好幾次集合討論，而且希望在實地觀察期間，觀察者每隔兩星期就

得回來口頭向大家報告所見到的現象，由大家討論其意義，供獻各人的見解。但是不幸的事發生了，使我們無法實現這企圖。先是丁佶先生突然逝世，接着是昆明大遭轟炸，各研究機關分別疏散，對於這研究興趣的人相見都不容易。我們雖則時常得到周先生唐先生和沈同先生的關心和合作，但是集合研究計劃不得不縮小，普通的討論祇限於我們研究室的同人罷了。於是有許多關於健康及心理方面的測驗不能不割愛了。「昆廠勞工」祇做到了我們研究方案中社會學一方面問題。其他方面祇能留待將來了。

我在研究方案的結尾加重說明這方案所根據的理論，所提出的問題並不是限制研究者觀察之用，而祇是一些啓發的暗示。研究者在實地裏應當用他的眼光和頭腦去校核我們提出的看法，並且修改我們所根據的理論。在這方面本書是一個很好的榜樣，國衡在本書中所發揮的理論實在是已超過了我們在設計這項研究時大家所能想得到的了。我願意在這篇書後裏重複提出來，引起讀者們特別的注意。

### 三、工作效率

在研究方案中我們認為中國工業化的基本問題是在如何使一輩農民變為工人。我們更從兩方面來規定變字的意義，一是地域上的變動，由農村搬到都市；一是生活習慣上的變動，由獨立的，悠悠的農村方式變成合作的，緊張的都市方式。我們更進一步認為工廠裏工作效率低，工人退伍率高等阻礙現代工業發展的現象是『出於農業習慣沒有脫盡的原因。』這個理論實是偏重個人的看法。一方面我們似乎假定了農業和工業兩種生活方式的不相容性，雖則我們在研究方案



中並沒有明白規定這種方式是怎末樣的。另一方面我們又似乎認爲從一種方式跳到另一種方式過程中所有阻礙不過是個人生理上在時間中所養成的習慣。讓我們先從第二點討論起。

國衡在實地研究中對於第二點先提出了疑問，他在第九章論廠風時開頭就說：『從上面幾章看來，工廠爲改進工人生活在各方面已經盡過很大的努力，可是工人的反應往往適得其反。我們曾屢次提到這種衝突是新的設施和社會傳統未達到調整的時候一個不可避免的現象。不過個人的積習和先入爲主的觀念，也未必可以覆蓋一切，習慣和觀念既然是逐漸變得的，也應該可以逐漸脫舊換新。譬如說不相信西醫的人就未必永遠不可以被說服，或用事實轉變他們的成見。我們固然不該希望一闖初入工廠的農人很快就突然新式工廠的究竟，但反覆的教導，長期的學習也該可以破除他們的成見和惰性了。然則工人的行爲實際上何以這樣難得就範？戰事的影響我們已再三提到，生活緊促，心情難安，確實要負一份責任；但從另一方面看，抗戰也還可以激發工人的熱情，增加效率，何況他們是在國營工廠做工，他們的工作又和軍需發生關聯，常以愛國自負的工人又何以會發生怠工玩職一類的行爲？所以這一定不是習慣或觀念所可以完全解釋得了的，其間或許還有別的道理存在。』

把新工業不能順利誕生，歸過於勞工在未入廠之前所養成的習慣固然有一部分的確實性，但是國衡所說並不是完全的解釋。若這是惟一的原因則我們工業化的過程也祇成了一個教育的過程。除非我們懷疑教育的力量，我們可以希望在中間終可達到有效的工業建設的了。因之我們的研究也應當偏重於工人個人的生理和心理。若是我們要注意社會

因素的話，也不過是限於，何使工人得到教育的機會罷了。我們在研究方案中，雖沒有明說，實在是採取了這個觀點。譬如我們說：『農民在工業中往往會格格難入，於是工作效率特別低。我們可以從不同時間入廠的工人分組比較他們工作效率，在這裏我們可以在效率的變化上算出一個農民在工作上變成一個工人所要的時間。』我們在勞工的利用和保養中又說，『我們得先尋出一個普通工人所能做到的工作效率標準，并把那些可以免除的使工作效率減低的因子，好像營養不足，疾病等，全數除外，然後比較各種不同的工作環境，分別各種不同的體型，進而求出各種體型在各種工作環境及各種性質的工作中，在不發生疲乏的程度下，所能做到的工作量和時間。』這些方法上的建議表示了我們在當時還認為影響工作效率的因子是體質和工作環境。所謂工作環境，雖沒有說明，所指的也限於光度，空間，溫度，等物質的設備。這種看法實在是普通工業管理者一般的看法。當國衡對這種看法發生疑問後，我們去參考一下對於勞工問題的著作，就發現有不少研究者同樣對這種見解發生了疑問的。最著名的是哈佛大學研究工業的一輩朋友們。讓我借這個機會把他們的試驗簡單的一述，以助證國衡的懷疑是發生得有根據的。

快要二十年前，哈佛大學在Western Electric公司開始一項關於工作效率的研究。第一步是研究光度和工作效率的影響。他們選了兩組工人；甲組在不變的光度下工作，乙組在不同的光度下工作。第一次試驗乙組的光度變了三次，分別在二十四，四十六，七十支光下工作。結果甲乙兩組的產量在試驗期中都增加了，而且增加得差不多。於是他們把乙組的光度降低，低到十支和三支光。結果乙組的產量不但

下降，反而上升；甲組光度不變，產量也逐漸增加。接着他們又改變方法，向工人說光度已經增加，但實際上並不增加，工人們對於光度的『改變』表示很滿意，可是產量却並無影響。他們又說光度減少而實際不減，工人們有些抱怨光度不足，但對於產量也沒有多大影響。最後，他們把光度一直降到 .06 支光，等於在月光下工作，那時產量才開始下降。——這些結果似乎說明了光度和產量並無一定的關係。

哈佛大學工業研究工作並沒有因此停止。他們又另外選出五個女工在一間種種工作環境都能控制的房間裏工作。每隔相當時期，工作環境即加以改變一次，看這些改變和產量有何影響。工作環境中如溫度，濕度，睡眠時間，三餐的菜單等等都有記錄，產量是有自動的記錄機把每節工作所需時間都記下，工作的質地也有等級的記錄。這個精細的試驗一共有五年之久，記錄的卡片真是汗牛充棟。世界上對於工人工作系統的觀察和記錄，沒有比這個試驗更精細，完全和久長的了。結果却和上述的試驗一般，在工作環境和工作效率之間，找不出一定的關係來。

研究者還是不死心，繼續這種試驗。這次是比較各種不同的工作時間和休息。好像起初是讓工人在朝上和下午多得每次五分鐘的休息，後來休息時間加長，並在不同時間插入短期休息，有一個時期，工人在休息期間還可以吃一些東西。這樣試驗了兩年。起初變更一次休息時間，產量也增加一次，所以試驗者認為找到了工作效率的決定因素了。可是試驗到第七期，試驗者決定恢復未試驗以前的狀態，依他們的猜想，工作效率也會降低到原來程度，可是事實上却並不如此，產量並無變化。

這是什麼原因呢？研究者最後才發覺影響工作率效的並不是他們所控制的工作環境，而是在進行這項試驗時所創造的心理狀態。爲了要進行試驗，所以研究者和工人間發生了親密關係。研究者把試驗的意思講給試驗者聽，使他們能在試驗中和研究者合作。他們又時常因試驗的需要訪問工人對於各種工作環境改變的意見。他們又和工人在管理室開討論會，使工人們覺得自己的重要，而且認爲他們是在參與由大學教授們主持的科學試驗。他們甘心願意合作的心理使他們工作效率大加提高。

這第七期的試驗使研究者發覺到人事試驗，和物質試驗的不同。試驗一塊石頭，石頭不知道在被試驗，並不改變他的性質。人却不然，人是有知識有感情的。他並不是直接生活在自然世界中，而是生活在他知識和感情所改變過的意識世界中。同樣是一種光度，若是在兩種心情中看去，可以有不同的意義，因之也發生了不同的反應。以往的試驗是祇去求光度和反應兩者的關係，因爲缺了中間的一環，所以結果兩者的關係無從確立。在上述的試驗中，光度和其他工作環境雖在改變，但是工人們却一貫的在願意合作的心情中做試驗，這種心情決定了工作效率之所以上升不落。他們實在是試驗工人對於工作的態度和工作效率的關係。這樣，他們那些溫度，濕度等的記錄，也並不發生多大試驗上的價值了。他們應當用另一種技術去記錄工人的態度，他們對於工作怎樣看法，他們對於同工和上司有什麼感情。這些材料却並不能直接用儀器來測量的了。

一九二八年，哈佛大學的研究者決定改變他們研究的方法了。他們採取訪問談話的方式去研究工人的態度。他們要

發現工作環境在工人心理上所具的意義。起初研究者以為工人的好惡可以直接從他們所說的話中得知的。若是有人對於某一件事表示不滿，這件事若改良了，他也不再抱怨了。可是經了好久的試驗，研究者又發現事實沒有那樣簡單。有時一個人抱怨某項工作環境，若是這項工作環境改過了，他又轉移他的不滿之感在另外一項事上。不滿之感並非由某項工作環境而引起，他不過是借題發揮罷了。有時，有人對於膳食極感厭惡，可是一經聲訴，又遇着同情的研究者說了一些安慰的話，膳食實際可以並無改變，可是他却感覺到已經好得多了，厭惡之感也消除了。這些經驗，使研究者更覺得工人的行為並不全是由廠內工作環境所引起的。每個人有他的生活史，每個人在廠內有他不同的社會生活，佔着不同的地位，遇着不同的人，各人對他有不同的看法，使他對現有生活有不同的估價。在廠外，他還有他的家庭，朋友，和其他往來接觸的人。這種種過去和現在的生活情境，以及他對於將來的希望和抱負，都是直接影響他工作效率的要素。

哈佛大學的工業研究也因之更進一步注意到工業組織的本身，因為工業組織是工人生活中主要的社會情境。他們又發現在正式的組織之外，工人中常有種種非正式的組織。工人們依他們的歷史，興趣，或其他原因，組織成各種小團體。每個小團體中有它的規範和風氣，有些是和工廠所需要的不相衝突，可是也有是不相容的。工人們在小團體裏獲得他們社會生活中所需的地位，面子，尊榮，名譽，等等。他們關心於小團體中的批評可以遠過於工資和工廠當局對他的褒貶。在這個社會情境中他們認取他們生活的意義。若是要使工人效率提高，最好是使工人們把工廠看成是他們所關心的生活團體，

至少也得要使他們小團體所支持的價值和工廠所需的一套不相衝突。——從這方面進行研究，研究的對象不是某種工作環境和效率的關係，而是怎樣去建立一個合作的生產團體了。

我簡單的把哈佛大學工業研究的經過轉載在這裏，目的是在指出國衡對於我們在研究方案中所提的看法發生懷疑是和哈佛大學研究結果相合的。工作效率並不是一個單純的生理問題，因之並不和工作環境發生直接的關係。我們在預定的研究方案所採取的看法中也忽略了農業到工業變遷過程所引起的心理情境。一個人從農村裏出來到工廠裏做工，若是沒有效率，主要原因也許並不是在他從農村裏帶來的生活習慣和現代工廠的工作環境不合，而是在工廠裏並沒有發生一種使工人們甘心效力的社會情境。工廠現有的社會情境並不能引起工人們高度效率的原因，一部分固然出於這輩工人生活中還帶着農民的習氣，可是重要的還得求之於工業組織的本身。

#### 四、社會分層

國衡在本書中就注意到工作效率關係較深的社會因素了。他敘述了幾件目擊的糾紛之後接着說，『上面我們說昆廠中所發生的幾件事態，決不是完全出於偶然的，實有其蓄成激動的趨勢。這種趨勢的主源流就在廠中工人與管理方面有一種對立的形勢。這形勢也並不是憑空而來的，原來在我們的傳統社會組織中一向就有這種社會分化，昆廠裏面所表現出來的對立，正是從這種分化裏發生出來的。』他又說，工廠糾紛『最基本的原因是我們社會裏已經有一個勞心和勞力的分野，勞心者治人，勞力者治於人。職員是所謂長衫階級，代表勞心的一面；工人沒有受過教育，是靠體力謀生的粗

人，代表了勞力的一面。所以前面提到過的那個監工因爲工人的名義不好聽，就情願自己家裏貼錢來升他做職員，升了職員就算晉了一個社會等級，比較有光榮，有光榮才有出路。我們的社會階梯是由仕途入宦途，升官和發財是一套連環。所以從身份，等級和出路去看，職員總要比工人高出一等，在這個社會環境裏職員看不起工人，工人對於職員由羨生忌，也正是情理之常。惟其如此，才有職員說工人是小人不可以理喻，才有廠醫對職員另眼相看，才有管理員看見工人手指被打斷，還說不關重要，兩羣不同等級的人聚在一起，存上的一層忽略了在下一層的幸福和痛苦，好惡和榮辱正是社會上常有的事。……這種態度帶進了工廠可以成爲從農業過渡到工業的一個大障礙。除非我們工廠裏面負管理責任的中上級幹部抱定主張，拿出眼光來，一掃這種成見，以生產爲前提，把工人看作一體，對他們求瞭解，具同情，才可以開拓一種新的風氣。否則在我們工業建設當中，在勞工的因素上，這個問題將比人力供給更爲嚴重。」

我不避冗長的抄引上面一段話，因爲我覺得國衡在這一段話裏對於我們在研究方案裏所提的理論有了重要的修正。我們把農業到工業的過程看成了個人習慣的改造，上節裏我已經說明了這種看法的不完全，可是我們應當怎樣重述這問題呢？國衡在上引的一段話裏至少已暗示了農業到工業的過程是一個社會結構變遷的過程。農業裏所養成的社會結構並不合於工業的需要。國衡所提出的傳統社會分化，勞心和勞力的隔離以至於成爲社會身分的高下，是可以追溯到農業社會的特性的。這種分化在現代工業阻礙了合作的契合，以致發生工人與職員的對立，這種心理上的歧視實是現在中國勞

工問題的癥結。關於農業和社會分化的關係，我願意在此補充的加以說明一下：

中國農村的基本特性是人口過多。人口過多有兩個意思，一是當地資源不足以給人民足夠的生活，一是當地經濟活動不足以給人民足夠的工作。結果一方面是貧窮，一方面是失業。在中國農村貧窮是大家可以看到的事實，失業却因家屬的相互扶持，不像歐美都市中的明顯。但是所有研究吾國農村經濟的人一致同意農民們至少有一半時間是曠費在不生產的活動中。豐富的人力擠在有限的土地上，使人工成爲生產中最便宜的一項。世界上很少國家可以和中國農民的手藝相比，同時也很少國家可以見到像中國農民的胼手胝足勞苦終日的。很多地方畜力都比人工爲貴，以致牛馬畜力用在農作上的數量遠沒工人的多。這樣便宜的人工使一切省工的機械失去其意義。一般農民發愁的是沒有工做，那裏談得到節省人力？我們記得當現代交通工具傳入中國的時候，反對最烈的是勞動大眾。鐵路上臥軌，電車被搗毀，因爲這些新的工具奪去勞工的生活機會。祇有人力車才是不受反對的交通工具，因爲這種工具並不節省人力，反而添加入力，一人口過剩的東方也是人力車通行的區域！

勞工便宜，工作上不求替力的設備，以至粒粒皆辛苦，勞作總不免是一種血汗之事。因之，凡是能不必勞作而獲得生活的人必然會把脫離勞作視爲可貴的優裕。有閑階級就在這種背境裏發生了。他們靠了租佃制度把土地交給別人去耕種，而自己享受土地上大部的收穫。在人口衆多，土地有限的環境中，不愁沒有一大批無田無地的窮人，願意接受苛刻的條件，租地當佃戶，於是較大的地主很容易變成不勞作的有閑



階級。勞力者役於人，勞心者役人的社會分化於是成立。

有閑階級脫離了勞作可以從事於較高的文化活動。他們有錢有閑可以學習那艱難的文字。中國傳統的文字決不是一個每天得靠勞作才能生活的人所能學習的，至於經典之類的學問更是須畢生努力，遠非這些勞工所能妄想。可是在傳統社會中，禮法是維持秩序的綱紀，不讀詩書就不配成爲維持社會秩序中的權力，於是那些有閑階級，因有閑而有學，因有學而有勢，成了傳統的士大夫階級。役人的勞心者並不是勞其心於生產事業，而是勞心於統治工作。勞力的在被統治中經營維持社會的經濟活動。這兩種人在社會上形成了高低兩種身分。

現代技術的發展使勞心和勞力的性質改變了。在傳統的生產活動中動力的來源是我們的肌肉，因之有不必勞心而偏重於勞力的人；而且因爲技術簡單所以不勞力的人就得憑藉權力來獲取勞力者所生產的東西，役人的方式於是發生。現代技術是起於自然動力的應用。人並不是動力的供給者，而是動力的運用者，所以生產活動的本身逐漸脫離勞力的性質而成爲勞心的性質了。他們不是以勞心來役人而是以勞心來役物。不論是一個車床上的小工，或是一個管理整個工廠的工程師都是運用心思來利用機器以應付物力，所不同的祇是應付的對象有廣狹罷了。一個工程師可以是要指揮許多工人，他得應付人，可是他應付人是在配合各人所運用的機器以完成共同的生產目的，這是和地主役使佃戶或僕役的性質不同。地主是從佃戶和僕役的勞力中直接獲取他個人的享受，而一個工程師指揮工人是在完成這團體活動的共同目的。在現代工業組織中祇有工作和責任的劃分，本質上已沒有身分的高低。

國衡在本書中指出了在我們的現代工廠中還遺留着傳統身分的劃分。大多數在工廠裏工作的人還保留着工人是役於人，職員是役人的觀念。工人和職員既是社會上兩種高低的身分，而人的本性都是想由低級爬到高級，於是一般工人的心目中，他們的出路並不是在技術上求進步，而是在想拋棄工人的身分，從役於人變成役人的地位。這種傳統的觀念不變，工人這個階層也就不容易吸收住肯努力的人才，祇有那些爬不上去的人才不得不停。在被社會所輕視的地位上，這些人自不會安心，也不會拚命工作了。而且責在配合團體活動的職員若有意無意的以役人的態度去對付工人，甚至以個人的服役作為升遷工人的原因，分工精密的現代工廠組織中就會發生配合不攏的弊病。工人和職員間，各級工人間的對立就是分工而不合作的病象。

還有一點我們應當注意的就是在傳統農業社會中，勞力到勞心，役於人到役人，被統治者到統治者——是一條社會地位上升的通路。一個處在低級的人若是肯努力，在相當時間內，本人或是他的子孫，可以爬到上級，所以這兩級是在一條梯上的，爬得上去的。因之，雖則我們可以說勞於統治的地主們不一定用心思在生產事業上，常成為社會上的寄生階級，可是這個享受階級的存在也正給了每個在農田上胼手胝足的農民們一個努力的目標。有為者亦若是，多少也是鼓勵一個工作者的力量，一個向上的志氣。工作有目標，做人有志氣，是工作效率的來源。

目前過渡時代的中國工業裏，傳統觀念雖則沒有很清楚的改變，傳統的事實却已改變了。那種處於工業組織底層的工人們，在觀念上被人看不起，在事實上也爬不到被人看得

起的職員階級。一個管理工廠的職員，大部分都得受過中學教育；窮苦人家的子弟須入廠做工來謀生的，很少有得到這種教育的機會。在工廠裏做工，可以從小工到技工，但不容易做到一個比較高的職員。職員所必需的文字訓練不是一個做工出身的人所容易獲得的。國衡曾提到一個由工人出身的管理員不受高級職員的賞識，表示了這個職員在行為和氣味上不能進入職員的團體。工人和職員因為來源不同，在禮貌，談吐，舉止，態度上已有不能混合的分化。從工人到職員的上升路徑上已有嚴重的阻礙。上級職員都是大學甚至是留學出身的人，說話時常夾着英文，工人怎能想像有為者亦若是？那個要國衡補習英文的工人，即使學會了英文又會發現還有其他必須補習而比英文更難的東西，使他失去上進的志氣。這些事實擺在眼前，怎能使工人們不覺得前途黯淡，一輩子也不過是一個被人看不起的工人。這在汝康所描寫的女工中更是清楚。在一個沒有前途，沒有出路，沒有希望的事業中生活，不是三日京兆，暫時駐足，等待有較好的機會，就是因循苟且，敷衍塞責，在烟賭和酒色上去尋求片刻的刺激。

國衡這種分析，使我們從個人的生活習慣去解釋現在中國新工廠中人事問題，走入了對於社會情境的分析了。在這裏我們可以進一步追問，為什麼在現代的工廠組織中還會遺留着傳統的結構？不單在我們中國如此，即在工業先進的歐美，工廠裏也有非正式的組織存在，我在上節介紹哈佛大學的研究時已經提到。這問題使我們不能不討究到現代工業的基本性質了。

##### 五、現代工業的病症



遠在一八二九年，法國有一位工程師已經注意到這問題。他就是 Frederic Le Play。他研究歐洲的勞工從那時起一直到一八五五年。在這個時期他任歐洲大陸上各處旅行，觀察；發現了工業愈發達的地方，生產事業中合作的程度愈低。他爲此問題調查了許多不同的社區作比較，寫了六大冊的報告，從一八五五年到一八七九年出版行世。他在第一冊裏描寫歐洲東北部的農業和漁業的村子。這些社區裏的人和人有充分的互信和互助，維持着和平和安定。每個個人生活在這種社區裏明白：他和團體有什麼關係，一舉一動對於團體會有什麼影響，團體裏的禮法對於自己有什麼意義。他不必須別人的干涉才去實行某項規範，因爲在他這些規範不是限制個人行爲的桎梏而是達到個人生活的方便之門。個人和團體的高度契合下，每個個人間的行爲也就配合得像是球場上的隊伍。個人的參預團體生活是出於自願的。

Le Play 逐漸向西歐研究過去，工業化的程度也逐漸加深。生活程度是提高了，可是社區生活却「動搖」了，有些而且已經在『解組』中。他又把這些型式的社區詳細描寫了下來。現代工業社區，依他看來，已經失去了和平和安定的能力。社會規範的權力已被忽視，親屬的聯繫已被拆散。在這種情形下，秩序得靠腰邊掛着武器的警察來維持。每個人不安於他的現實，夢想着更好的去處，永遠在不滿足的心情下追求新異和刺激。個人間的繫聯一斷，社會的重心也就不在契合，而在於當前的利害，換一句話，人不得不集合而集合，不是出於自願的去經營共同生活。Le Play 更指出了三種弊端發生：一是財富 誤用，財產所有者脫離所有的東西，而寄生在這上面；不利用人和物的關係去增加人和人的

聯繫，反而去增加人和人的對立；二是知識的誤用，人對於人事的知識不用來去增加人和人的合作，反而去減低人對於文物制度的信仰而損害它的威權，以致人和人間缺少了認真的精神；三是權力的誤用，表現在風俗習慣禮法中的團體權力被人漠視之後，社會秩序的維持祇有靠人爲的暴力，以致發生澈底的專制，不顧及社會利益的權力團；或個人的權力產生——一言以蔽之，人和人的合作從自動變成了被動。

接着 Le Play 在法國社會學中有 Emile Durkheim 繼起。他更從理論上發揮現代工業興起之後，都市社區不但是喪失了人和人間的契合，而且個人也因之失去了他生活的意義。這『一堆散沙般的個人』祇在物質享樂上苟延殘喘。超於個人的價值已不受人注意，自覺灑脫和漂亮的人靠一些眼前的刺激過他的日子。一旦遇到挫折，他可以拋棄生命來作最後的解決，自殺了事。

依 Le Play 和 Durkheim 的說法，現代工業似乎是一種病菌侵入到和平安定的社區中，用着一點物質的享受，引誘的人們放棄他們生活的意義和人生的愉快，終於走上毀滅之途。他們的看法是否過於悲觀，我們暫時放一放不論。有一點我們在這裏要提出來的就是自從新的技術發明以來，人類對於自然支配力突然增加，在利用新技術，獲取更大的物質享受的過程中，我們需要更多的人的集合，作更細的分工。也許是因為技術進步得太快，這許多被技術條件所集合攏來的人顯然還沒有在心理上，在感情上，適合這新環境，以致發生了如 Le Play 和 Durkheim 所描寫的那一大堆頹於自殺的沙礫般的個人，同時這堆沙礫般的個人在技術上不能不在一個生產系統中工作，進而發生了 Le Play 所說的三大弊

病，這三大弊病到今日已表現得沒有人再能否認了。一百多年前的先見並沒有減輕我們在目前所受這三項弊病的磨難！

可是我們却不願跟着 Durkheim 一般的想法認為是甘心走入這種沒有組織的社區中去的，尤其是那些在早年曾經在比較完整的社區中生活過的人，他們不能爽爽快快的從愉快的環境走入不愉快的環境。我們一方面得去看爲什麼他們走入工業社區裏去（假定 Le Play和Durkheim的理論是對的，則拋棄健全的生活接受不健全的生活，顯然必有理由，不能是一種自然的過程），另一方面，若是他們不得已而走入了工業社區，他們怎樣去適應，怎樣在可能範圍中去保留他們曾經藉以獲得愉快生活的組織？這兩個問題使我們回到了國衡在這本書裏所描寫的昆廠了。在這裏我們也許可以得到一些線索。本書用事實證明了工業初期勞工的進入工廠並不常是工廠本身的引誘而是社會其他力量逼着他們走上這條路的。而且我剛才所提出：爲什麼在現代工業中還留着過去傳統的組織，甚至不受承認的遺留成爲非正式的結構，這問題是否可以用勞工們懷念着過去愉快生活的結構，在個人化了的社區中去追求社會生活的企圖來解釋？

我們若是修改『從農業到工業』的公式而代替以『從有組織的社會生活進入無組織的社會生活』，比較上更容易瞭解昆廠工人們自覺的或不自覺的所遭遇的困難了。讓我舉一個例子來說：『我睡覺的那間房子裏，時常聽到爲了門窗的開關問題而起口角。有時到了熄燈時候，還有人抽烟筒下棋或高聲談笑，鬧得全室不安，有人起而干涉，反轉來引起更大的騷擾，還有工人半夜起來開了燈忘記關閉，以致天猶未明，已有人受了燈光刺激而早醒，彼此交談，結果亦影響全

室。還有那個 18 號的幫工，每兩週有一週夜班，日間也睡在同一寢室內，其他工人進進出出，自然使他不能入眠，若是遇到有特別的事故，他也靠着一股亢進的精神，和做日班的工人一同行樂。他還告訴我他很愛做夜班，就是因為夜來做工心思很集中，白天沒事又可很快的玩耍，可是他並未想睡眠不足，會妨礙心身的健康。」

讀到這一段話，使我們想到車站等車時的情形，這是一個描寫沒有社會組織的最具體的記錄。國衛輝則用工人們的生活習慣來解釋這種雜亂的情形。他的意思是在說他們在家鄉本來生活上有秩序的，可是一旦進入這新環境，沒有了傳統的維持秩序的權威，大家就毫無顧忌的笑下棋，口角起談來。這顯然不祇是習慣問題，而是說他們有在秩序生活中過活的能力和經驗，可是新環境並沒有利用他們這種能力去建立秩序，以致大家顧不得心身的健康了。換一句話說，在這個新環境中，尚沒有規定生活秩序的組織，以致使那些人無法無天起來。我覺得這現象並不是工人們沒有秩序生活的習慣，而是因為沒有秩序的環境使他們無所適從罷了。

或者說工廠並不是沒有秩序，依着工廠所頒布的法令，沒有一件事有無所適從的道理。這句話同樣可以應用到現代的都市，若說現代都市沒有秩序自然是不合的。可是現代都市的秩序却和鄉村中傳統的秩序性質不同。依 Le Play 所分析，一種是自動的，一種是被動的；一種是發生在人和人的契合中，一種發生在權力的控制中。在家庭裏，出息有序，各人起臥的規則絕不需明文規定，也用不着有具體的權力來維持這種節奏。可是一到了昆廠的宿舍裏，明明有一定的規則：什麼時候上床熄燈可說全規定了。可是因為不是自發的秩

序，所以一旦這些法則沒有有效的權力去維持也就等於廢紙。同時，我們也可以設想，即使有權力，能否使每個人就範，這是問題，除非這個權力很強，否則不易發生效力。而很強的權力是否可以發生在工人的宿舍裏？廠方所以不施行壓制的原由也許就在怕得罪了這輩工人，以致引起退廠等事。這裏告訴我們一個社會秩序的真正基礎不在權力的維持，而在自動的守法。自動守法却出自更深一層的條件，就是 Le Play 所說的必須個人和團體有高度的契合。

這樣講來，我們至此不能不提出現代工業組織中是否有達到高度契合的可能了。

在現代工業發達的初期，因為原有的傳統社會組織，西歐的封建，不能適合於新技術的利用；雖有新技術的是傳統人社會中沒有權力的人，有權力的享受他們傳統的特權，不必在新技術中謀發達。新工業沒有承繼傳統的社會結構，反而是一種要求解脫於傳統機構的力量。新興中產階級興起，逐漸占領社會的地位時，他們提出了一種新的社會觀。他們認為人和人的合作是出於各個人的私利。每個人若能用理智來打算怎樣得到最大的利益，社會上才能有最有效的分工體系。這是個自然定下的規律，冥冥之中好像有一隻看不見的手，在根據各個人的自私自心安排了社會的秩序。在個人說，不必去擔心這個秩序，祇要一心一意的在競爭中去追求最大的利益。這種社會觀在當時的確有它的用處，因為在新技術中開闢了無限獲取財富的可能性。在這可能性下需要有胆量，有創造力的人去實現。傳統的那種安分的態度不但不合時宜而且是阻礙利用新技術來開拓財富的力量。這種『成功即是道德』的信念打破了社會身分的拘束，使當時的人集中力量來



推動這新的生產力。可是也就是這個經濟個人主義使一般企業家忽視了組織生產力時的人事要素。經濟個人主義把社會看成了祇受需要和供給配合的市場，把人看成了一個合理計算的經濟動物。在這種看法之下，一方面發生了正統派的經濟學，一方面發生了Le Play所描寫的現代工業社區的病徵。

在一個競爭有自由，成就根據競爭的秩序裏，個人工作的動機可以是對於將來成功（並不限於經濟的收入）的期望。最顯著的例子是工業初期的美國，有無數從世界各地移來的勞工，願意為多得一些工資而接受十六小時以上的工作。他們反對縮短工作時間因為他們的注意焦點不在工作當時的甘苦，而是在未來的榮譽和生活。為未來，他們儘可犧牲目前。他們願意這樣不顧死活的追求未來，是因為當時美國的經濟中，有着充分的機會來報酬努力的人，競爭是成功之路，一點都不假。如羅克弗洛，如卡內基，那個不是個窮小子出身？在當時，工業的效率似乎是不大成為企業家所擔憂的問題。到了第一次世界大戰之後，即是像美國這樣的新大陸，經濟機會在現有的社會結構中，已不是可以作為努力者的報酬了。大企業家統制了經濟機構，一切的利益都集中到他們手上去。於是一輩在工業裏工作的勞動者除了每星期每月所得到的工資外，別無什麼可以期待了。『為什麼要努力工作』也就成了一個問題。當然企業家可以用開革工人，甚至用長期停僱來威脅工人，使他們不敢不拚命工作。可是這種鞭笞的方法永遠不會達到目的的。工人們終於組織起來，用罷工，怠工，以及一切同樣不顧道義的手段來對付企業家。這種勞資間的衝突暴露了經濟個人主義已不適宜於成熟了的工業組織。一輩一見之士，也逐漸看到目前的經濟秩

序中已發生了很嚴重的毛病。在1933，Sir Arthur Salter 就說，一個社會的秩序中決不能缺少『集合的決心』。在 Sir George Paish 的 *The Defeat of Chaos* (1941) 裏更具體的用『願意合作的精神』來說明世界經濟秩序所必需的要素。他們都感覺到二百年來對物的技術確已大大的增進了，可是被對物的技術所聯繫的龐大人羣(從工廠起到整個人類)之間却表示出他們契合的精神在同一期間非但不增加，而且反而退步了。退步到不必有專門學識如 Le Play 如 Durkheim 才看得倒，就是每一個經營工廠的管理員都切身感覺到工人的效率問題了。

最，一般發生效率問題的人，並沒有想到這是社會結構本身的一種病象，而是以為可以頭痛醫頭，腳痛醫腳的。他們注意到疲乏的生理基礎。哈佛大學工業研究所最早也是從生理上來研究疲乏的原因的。從工人個人血液裏的毒素慢慢研究出來，一直到心理和社會原因。在過去十幾年中工業人事的研究裏逐漸分出兩種傾向，一是從現存工業實際需要着想，為種種病態求取治療的方法，好像是對於疾病的研究發生臨床治療的醫術。哈佛大學的 F. J. Roethlisberger 就注意到怎樣去診斷，怎樣去瞭解病情，同時也指出了治療時醫生們應取的態度，以及若干已有效驗的技術，好像談話，討論，意見箱等等。他注意人事調整，以獲得充分合作的技術問題，所以他覺得人事上的毛病和身體上的毛病一樣是每一個病症有他的特殊性。天下沒有萬應丹，人事上也沒有一個可以解決一切問題的方案。每一件事，每一個人，凡是發生不能順利工作時，就得依事依人加以診斷。

在一個已經有很長久歷史積重難返的結構中，若發生了

病癥，第一步自然是求醫療治。可是社會制度畢竟不是生物機體。生物機體是無法改造的，有改造可能的話也是需要極長的時間；社會制度是人造的，所以也是人所能改的。若是我們發現了現有工業制度中有着病徵，我們不但可以就這機構內加以治療，也可以改造這機構本身，取消這種病根。在我看來，我們沒有理由相信人類發明了新的技術就永遠不能再恢復傳統社會中高度契洽的社會組織。現在固然是因新工業興起而發生了社會解組的現象，這可以看作是一種過渡的情形。若是人類還想綿續不絕，必然不能長久維持現在這種用新技術來互相殘殺，互相對立的局面。從科學裏得到的力量可以提高我們生活也可以促進我們的死亡。怎樣能利用新技術來生產，更以增強了的生產力來提高我們的生活是我們必須解決的問題，合理的工業組織是其中的一部分，也是最基本的一部分。

我們在這裏固然不能提出一個簡單的方案，但是我們可以說的就是：這本書至少可以使那些討論中國工業建設的人注意到工業制度本身的問題。工業建設不只是蓋廠房，裝機器；而是一個新社會組織的建立。在這新社會組織中我們得利用科學知識所發生的新技術來謀取人類共同的幸福。在這組織中一切參加的人必須有高度的契洽。我們決不能因目前工業組織中的種種病象而回頭。過去傳統社會中確曾發生過契洽，每個人都能充分領略人生的意義，可是這種傳統組織並不能應用新的技術。新技術已因分工的精密，使我們互相倚賴為生的團體範圍擴大到整個人羣。我們不能在小團體中求契洽以為滿足。從新技術中所得到的力量已使我們若不用以來求與人類的契洽，即將毀滅還沒有契洽而生活已打通了

的世界。我們也不應成一個悲觀主義者覺得人類貪了物質上的便利，出賣了靈魂，更因靈魂的喪失，連肉體都不能保存。我們面前只有一條路就是確認現有社會組織沒有完成一個新的蛻化，我們得在過渡時期的病徵中去探求一個新秩序的方案。頭痛醫頭，腳痛醫腳雖然在小範圍中可以見效，但是這究不是根本的辦法。我們可以承認療治性的人事調整的價值，但是我們覺得，我們還有一個責任去討究一個比目前工業組織更能適合於應用新技術，更能有效率，也更能促進人類幸福的組織。

我們這番話似乎離開本書的本題太遠了。可是我們從國衡在本書中所提出的看法中再引伸出去自然不能不使我們推考到工業社會的本質上去。在我看來，這本書使我們已經可以明白現在昆廠裏所發生的種種人事上的問題是現代工業中普遍的現象，是出於從有組織的傳統社會變化到能應用新技術的新組織中過渡時期的現象。在這過渡時期因為社會的解組，生產關係並沒有建立在人和人的契洽之上，因之傳統的結構，因其曾一度給人以所需的契洽，遺留在新時代成爲非正式的潛在結構。這些潛在結構一方面固然滿足着人們的社會需要，另一方面却阻礙了新技術的有效利用。

這種理論是這次研究的結果。我在這書後重述這理論的意思是在指明我們的方法，怎樣從理論出發進入我們實地觀察，觀察的結果怎樣修改原有的見解，形成一套新的理論。這套新的理論又將爲我們以後實地觀察的出發點。讀者把我們在本節裏所提出的看法和我抄錄在前面的研究方案對照一看，就可以明白理論和觀察的關係了。我因爲有些讀者看了我們社會學叢刊乙集的報告之後，而不明白社區研究與社會調

查的分別，所以在書後加上這幾頁說明這本報告中理論和觀察是怎樣聯關起來的。

費孝通

雲南大學社會學系研究室  
魁閣，大城，呈貢，雲南  
民國三十三年十二月十八日



海图馆藏书

上海图书馆藏书



A541 212 0023 57668



中華民國三十五年二月重慶初版  
中華民國三十五年六月上海初版

(\*36092 滬報紙)

昆 廠 勞 工 一 册

定價國幣叁元玖角

印刷地點外另加運費

\*\*\*\*\*  
\* 版 翻 \*  
\* 權 印 \*  
\* 所 必 \*  
\* 有 究 \*  
\*\*\*\*\*

著 者 史 國 衡

發 行 人 李 宣 龔  
上海河南路

印 刷 所 商 務 印 書 館  
印刷書館

發 行 所 商 務 印 書 館  
各地



