



勞工問題及勞工立法綱要 李光忠編

第一編 勞工問題之性質及其發展。

第一章 勞工問題之性質及範圍。

I. 正名。

勞工問題在英文常從多數為 Labor Probleme, 以示其非止一問題。中文雖無單數多數之別, 但本書所稱「勞工問題」亦指關於勞工方面之各重要問題而言。

II. 意見之複雜。

關於勞工問題之性質迄無一致之意見。

1. 對於食工資者 wage-earners

- A. 保守派; 認工資不足, 工作時間過長, 僱傭條件不滿意為問題而要求改善僱傭標準。
- B. 進步派; 認勞務組織之被否認及聯合行動之受限制為問題而要求有效的團體交涉 Collective bargaining.
- C. 激烈派; 認私有財產制及其相因而生之所謂「工資奴隸制」 wage slavery 為問題而主張生產分配及交易工具之社會化。

2. 對於雇主 employers

- A. 極端保守派 Ultra-Conservatives; 認勞務組織為勞工騷動之主因而以消滅工會為解決方法。
- B. 自由派 Liberals; 認僱傭關係之管理缺乏科學研究為問題而提倡開明的人事管理原則 enlightend principles of personnel administration.
- C. 理想派; 認近代勞工階級完全與產業所有權及支配權之脫離關係為問題而倡導平民化的所有權及支配權之恢復 restoration of democratic ownership and control.



## 勞工問題及勞工立法綱要

### 3. 學者間亦有下列不同見解

- A. 有特別重視勞務組織而逕指職工組合主義為勞工問題者 Trade unionism is the "labor problem"。

職工組合（或工會）固與勞工問題息息相關。但產業關係之各問題不能包舉於組合之內。

- B. 有認金融變動為最重要之勞工問題而以穩定貨幣購買力為求產業和平之第一策者。

此派謂物價上漲則工人不能維持其素習的生活標準。物價低落則營業無利而工人有失業之虞。故物價或貨幣購買力變動對於勞工界關係至鉅。

實則提高生活標準之要求隨欲望之發達而俱進。舊謀穩定物價既不足為此種要求之末兩綫繆，更不足防制因此種要求而發生之衝突。勞工隨教育，政治，產業之進步，其欲望及理想隨時增高，所求絕不止於物質的滿足已也。

- C. 有認近代產業為反人道或反人性 dehumanized or depersonalized，而注重勞工問題之心理分析者 Psychological analysis of the "labor problem"。

此派謂近代機器工業一方壓抑工人之創造本能，一方激動工人之憂疑恐懼。加以政治法律社會諸制度皆使勞工有陷於無助之感。由此而失望，而憂悻，從而養成一種暴亂心情 a revolt psychosis。解決之道在於消除勞工之憂悻而建立產業界之親善 good will。

此派之研究足助吾人更明瞭勞工問題之內情。唯解決之法向非專由心理分析所能達到。

### III. 本書所宗之見解。

## 勞工問題及勞工立法綱要

1. 不取一元的解釋 Monistic interpretation 而取多元的解釋 Pluralistic interpretation。
2. 勞工問題非一階級之問題，乃全社會各階級之問題。社會之意義並不限於一國之領域。勞工問題與家庭，經濟，政治，法律，道德諸制度糾結綜錯不可分離。
3. 勞工問題正確言之即 產業關係問題 The problem of industrial relations 含有兩層意義，（一）一般生活標準之提高，（二）現今產業組織上及經營上弊病之消除。故勞工問題實包括下列兩大類
  - A. 特定問題 Specific problems.
    - (1) 僱傭狀況之不滿意。
    - (2) 工人經濟上之不安全。
    - (3) 產業騷動 industrial unrest.
    - (4) 失業
    - (5) 老年無贍養
    - (6) 兒童勞働
    - (7) 婦女勞働
    - (8) 產業中身命的虛擲 human waste in industry.
    - (9) 低級勞力之競爭
    - (10) 不平等之交涉 inequality in bargaining.
  - B. 一般問題 general problems.
    - (1) 物價紊亂之消除 elimination of price anarchy.
    - (2) 財富及收入之公平分配
    - (3) 產業之平民化 democratization of industry.
  - C. 勞工問題內容複雜如此。補救解決殊無一勞永逸之法。然而從

## 勞工問題及勞工立法綱要

固不乏自信有萬應靈藥 a single panacea 者。

- a. 社會主義派；認生產，分配，交易工具之社會化爲徹底方法。

其實施須賴強迫壓制則與自由之意義正相反對。以喪失自由爲勞工問題之解決實屬疑問。

- b. 頑強資本家；以武力壓迫勞働者爲解決方法。

壓力愈大，反抗愈強。民怨不舒，終爲大亂。何足以言解決。

### IV. 科學態度之必要。

1. 科學態度即虛心與公正 Open-mindedness and impartiality 之謂。申言之，即對於所研究之客體盡力拋開一切情緒，偏私，成見，信仰，感想等；但求真理而祇願追隨真理以求其所達之結論。The is putting aside as far as possible all passion and prejudice, all preconceived notions in regard to the object of study, all beliefs and feelings; seeking only for the truth and being willing to follow it to whatever conclusion it may lead.
2. 在勞工問題含義中其屬於改進生活標準者必須不斷的努力而無所謂最後解決。其屬消除近代產業不良影響之部分大都可望以科學的研究求其改善。

有建設性的整理 Constructive readjustment 固不免迂遲。然而衡以最近產業界之局勢或回復專制獨裁，或流於破壞的革命，則又此善於彼也。

### V. 產業關係之變動性

1. 人類制度 human institutions 皆進代之產物，而變動不居爲其主要特性。產業關係之可變動及必變動蓋事理之當然。但關於人類制度

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

之觀念至今仍有兩派對峙。

A. 靜態的或絕對的觀念 The static or absolute Conception 贊成維持現狀。

B. 動態的或相對的觀念 The dynamic or relative conception. 認社會正義之實現及社會進步之構成在於變更制度以適應環境之需要。

2. 人類制度有改革之需要者必應改革。但完全否認現制之價值，其結論必易陷於執事缺壞。因時制宜，因勢利導，事半功倍。

### VI. 產業關係人 The parties and industry.

1. 平常言勞工問題者多以為產業中關係人僅勞力及資本兩方。實則消費者（亦可稱為公眾 The public）在產業爭執 industrial controversies 上乃處於無辜之第三者 The innocent third party 之地位，所受損害殊多。

2. 是以勞工問題具有三方面關係。

A. 為社會問題。勞資衝突使一般公眾受下列損害。

- a. 妨礙貨物及勞務之自由流通。
- b. 影響當地工人之幸福及健康。公眾將受其累。
- c. 牽動產業之經營從而使物價發生變化。

B. 為僱主之問題。

- a. 企業之利定於機械，材料，及人工三者之配置適宜。
- b. 工人純賣勞力，與工廠主權，辦理，責任等皆無關係，故不感受有與經理方面合作之興趣。
- c. 工人為維持本身利益或增加本身利益而組織工會。僱主應付常感困難。

C. 為勞働界之問題。義自明。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### VII 本書之論列

1. 本書之編製按照勞工問題之相關因素 *Conditioning factors* 依次論列之。
  - A. 勞工問題與近代歷史上之影響關係甚大。第一編述勞工問題之性質及其發展。
  - B. 機器工藝為勞工問題複雜而嚴重之要因。第二編述機器工藝與勞工問題。
  - C. 心理學派謂勞工問題為本能受壓迫之產物。第三編述勞工問題之心理關係。
  - D. 社會，經濟，政治，法律諸制度在在與勞工有關。第四編述勞工問題之經濟的及社會的方面。
  - E. 勞工運動與近代勞工問題息息相關。第五編述勞工運動與勞工問題。
  - F. 僱主方面對勞工問題嘗有多種努力。第六編述僱主與勞工問題。
  - G. 維持產業和平之方法列為第七編。
  - H. 國際勞工保護列為第八編。
2. 分析與綜合之研究應當並重。
3. 勞工立法分別隨各問題論列之。

# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

## 第二章 勞工問題之發展

### I. 工業先進國之複雜可鑑

1. 勞工問題在工業先進各國中最為複雜嚴重，而補救解決之計畫亦至繁夥。吾國蒙其餘波；近年來勞資糾紛亦漸增劇。欲明瞭勞工問題之內情，實不可不知工業先進國之前事。在解決方策上各先進國多為事後救濟，譬如病後之治療。吾國則尚有施預防劑之可能。果得其道必事半功倍。
2. 歐美勞工問題之發展乃近百年事。其為現代經濟制度之弱點所形成無庸諱言。現代經濟制度乃近世二大革命——法國大革命及英國產業革命——之產物。欲知現制之癥結須先明現制之源委。

### II. 法國大革命之結果

1. 法國大革命標榜自由，平等，博愛 Fraternity 三大原則。革命後極力發揮自由平等之精神，而博愛之道則以其詞義寬泛而為人所忽略。自由與平等二者之間無聯絡之關鍵而發展喪失其平衡。此發育不均之自由平等遂緣大革命確定之私有財產權而為現社會中經濟不平等之厲階。
2. 絕對的平等 Absolute equality 為事理所必不可。
  - A. 民事平等 civil equality, 可以法律決定。
  - B. 政治平等 political equality, 可以普選制 universal suffrage 達到。
  - C. 智識平等 intellectual equality, 可以免費強迫的教育 free and compulsory education 求其實現。
  - D. 經濟平等 economic equality, 可以改善分配企之。
  - E. 遺傳不平等 hereditary inequalities 斷非短時期所能消除。有此一重障礙，其他之不平等將不能絕也。
3. 與經濟進步關係密切之平等凡有三義。
  - A. 法律上之平等 legal equality or equality before the law, 包括經濟權利與受同等保護。



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

B. 機會上之平等 equality of opportunity (亦稱機會均等)，包括擇業自由 occupation al freedom 及勞働自由 freedom of labor。

C. 相對的平等 relative equality, 包括契約中權利義務之相等。

近世“自由, liberty,, 之義實與此平等之義相輔相成。不自由之平等不免壓迫個性之發展。不平等之自由則有弱肉強食之流弊。

### 4. 自由liberty 有二重意義。

A. 身體自由 bodily freedom 亦稱免除干涉之自由 freedom from restraint, 為自由之初步, 如言論自由, 集會結社自由, 信教自由 religious toleration, 等是。

B. 有效自由 effective liberty 謂能運用自由之權利以增進幸福。故須具備二條件：一

a. 知識方面須有充分之訓練及技能足以利用社會現存之天然富源；謀欲望之滿足。

b. 權力方面須能支配滿足欲望所必需之富源以企求滿足欲望之實現。法國大革命以鞏固私有財產權完成此條件焉。

5. 有效自由大都屬於經濟方面，即所謂經濟行動之自由 liberty of economic action 或簡稱經濟自由 economic liberty。經濟自由就歐洲狀況言之包括下列七項：一

A. 結婚離婚之自由。中古時代歐人婚姻備受經濟束縛。自由結婚實為近代經濟生活之產物。

B. 遷徙自由 freedom of movement。食邑時期農奴受土地之束縛。封建制度消滅後乃有遷徙自由。

C. 擇業自由 freedom of occupation。階級制度存在時各階級之人不得相踰越。行會制度對職業之限制極嚴。法國大革命悉破廢之。

D. 結社自由 freedom of association。資本結合演為合羣 Corporations 先

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

得法律之承認。勞工結合而爲工會 trade unions 姑規定於英國 1824 年之法律。

E. 消費自由 freedom of consumption。中古之消費法 sumptuary laws 雖有時用意甚善而限制欲望即不啻阻遏經濟進步。近世不探限制消費辦法。對於有害物品禁其出售而已。

F. 生產自由 freedom of production，包括契約及企業之自由 freedom of contract and enterprise。中古時代生產事業或爲一團體所壟斷，如行會。生產工作或爲一階級之義務，如農奴。近世乃除此弊。晚近雖又有種種限制，而其目的則爲顯全公益。

G. 貿易自由 freedom of trade。法國重農學派首倡此說。大革命時遂悉除國內貿易之障礙。亞丹斯密以後，國際貿易自由之說風靡全球。晚近雖保護關稅得勢，而各國多感其苦。至於國內貿易之自由則維持至今不衰。

6. 自由平等發展至於如此而人道正義仍未實現。在理論方面，如美之舍利曼 Seligman 及法之季德 Charles Gide 皆以爲博愛之義不講，故自由平等之發展失其均衡。博愛一詞意義寬泛，舍利曼主張以“責任，responsibility 代之。各方面分子對於社會咸有其責任。資本勞働各能明其責任則妨害社會全體利益之衝突可免。季德倡共同責任主義 Solidarism（或譯爲共通利害主義）亦此意也。在事實方面，有法國大革命之鞏固私有財產權，又有英國產業革命之伸張資本勢力而國行自由競爭，於是經濟的不平等更無可免矣。

### I 英國產業革命之原因及其影響

1. 英國產業革命之原因，論者常歸之於機器發明。實則工欲善其事，必先利其器，隨時隨地莫不皆然。一利器之發明而風靡全國，要至於變更整個經濟組織，則唯英國開此先例。此其故可思矣。博嘉特 E. L. Bogart 辨之最詳，茲述其地如下。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- A. 地理上之原因，島國之地位，
- a. 易於發展殖民生活，
  - b. 利於商業；十八世紀時英國已握有
    - (1) 歐洲間商業
    - (2) 歐美間商業
    - (3) 歐亞商業間
    - (4) 歐美及非洲沿岸商業。
- B. 政治上之原因，
- a. 無外敵之侵入，
  - b. 早有憲法基礎，
  - c. 人民了解自由權利且能運用。
- C. 社會上之原因，
- a. 無嚴格之階級差別，
  - b. 信教自由，
  - c. 人民對現狀不滿足，力求改善上進。
- D. 經濟上之原因，
- a. 資本之供給，
    - (1) 英國資本之聚積始於十六世紀，
    - (2) 富裕地主能企業。
  - b. 勞工之供給，
    - (1) 十八世紀英國工匠大都經濟獨立，
    - (2) 故新企業感覺勞工缺乏。
  - C. 產業之整理，
    - (1) 已具大規模生產之趨勢，(factory 工場已漸盛)，
    - (2) 城市人口漸密集使工場制度 factory system 易於組織。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### d. 運輸之改良

(1) 開濬運河；

(2) 修築馬路。

### e. 市場之推廣。

### F. 工藝上之原因；

a. 紡織業機器之發明；

b. 蒸汽機之發明。

2. 簡括言之，實當時英國之社會經濟狀況能容許新機器之廣被採用，乃所以成爲產業革命也。

3. 產業革命之影響遍及於全英國之經濟；政治；社會各方面；更進而影響全世界。茲舉其在英國之大略。

(1) 工場制度；

(2) 細密分工制；

(3) 工資制度 The wage system；

(4) 家族工業制度 domestic system 崩壞；

(5) 勞資兩方利害衝突；

(6) 勞工組織開始；

(7) 圍地復興 revival of enclosure 成爲英國大地產制度；

(8) 市場及競爭之推廣；

a. 生產增加使市場擴張成爲迫切要求；

b. 運輸交通發達使世界各市場聯絡；

c. 消費品包舉世界物產；

d. 引起工人間國際上競爭；

(9) 責任主義；

(10) 社會影響；

# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

a. 人口之增殖；

b. 人口之集中 concentration of population.

c. 婦女兒童之勞動。

## IV. 產業關係之變遷；

1. 近代經濟制度之源流略如上述，其間產業關係之變遷可按經濟階段分別比較以明其差異。就工業而論，西歐所經歷凡四階段：——

(1) 家內作業；

(2) 手工業；

(3) 家內工業（亦稱家族工業，或內國工業）；

(4) 工場制工業；

家內作業時期農工不分，工業無獨立之組織，可略而不論。其餘三種之異同列表如下：——

手工業	家內工業	工場制工業；
(1) 小規模之工業；	大致同上	大規模之工業；
(2) 器具工業 tool industry, 工作器具構造簡單；	大致同上	機器工業 machine industry, 隨變有工藝學 technology 之表現；
(3) 工作程序少而簡單；	大致同上	工作程序多而複雜 分工極細密；
(4) 工作場所小，通常即在工人家內；	大致同上	工作場所大，工人必須在工場內工作

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

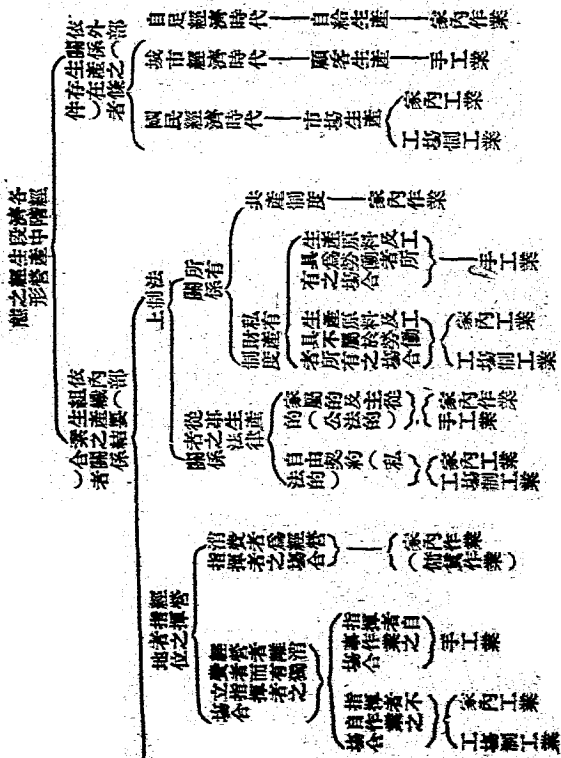
- |                             |                    |   |
|-----------------------------|--------------------|---|
| (5) 工人自行支配其工作時間，工作地點，及工作狀況， | 大致同上<br>大致同上       | 工作時間，地點，及狀況或由工場經理人支配，   |
| (6) 雇工人數甚少，工資制度不甚重要         | 工資制度漸盛，工資額依本地情形決定， | 工資制度盛行，工額額至有依世界工商業競爭情形而決定者：                                     |
| (7) 工人大都自有其工作器具，            | 間有雇主準備工作器具，        | 工人與工作器具所有權無關係，  |
| (8) 工人自備原料而自有其成製品           | 間由雇主供給原料           | 工人與原料及成製品之所有權無關係  |
| (9) 雇主雇工間關係親切，易於互相諒解        | 親切關係漸減             | 雇主雇工間無親切關係，   |
| (10) 顧客生產，為本地消費而生產          | 市場生產，行銷達於外埠，       | 莊貨生產，行銷世界各處，  |
| (11) 產額受行會限制，無過甚之營利心，       | 營利目的漸盛，            | 純以營利為目的。  |
| (12) 營業情形受地方團體之取締           | 國家取締（重商主義）         | 自由競爭  |
| (13) 生產者與消費者間無中介商，有亦極少      | 中介商漸多              | 任何產業皆有專門及特務中介商，specialized middle-men and functional middlemen. |
| (14) 成製亦表現工作者               | 個性仍存               | 羣衆生產 mass   |

# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

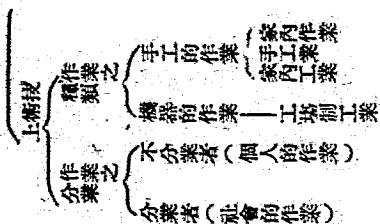
之個性 personality  
in production.

production, 標準  
生產 standardized  
production, 無表現  
個性之可能,

2. 更就各期中生產階級之形態(或生產要素之結合關係)言之, 可以下表參證:



# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要



V. 吾國社會情形經數千年自然而選擇之演進，其中如私有財產，自由競爭，諸要點多與歐美近代情形不謀而合。故歐西生產方式移植於吾國其勢甚順，因而在勞工方面其受病正同。論列歐美社會經濟癥結亦研究吾國勞工問題之一助也。



# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

## 第二編 勞工問題之工藝的原因

### 第三章 機器工藝與工人

#### I. 機器之優勢

##### 1. 產業革命後機器變成文化之中心。

A. 促成科學發現 discovery 及發明 invention 之猛進。

B. 因機器工作程序而誕育促進產業之有效辦法。

a. 分工；

b. 工場制度；

c. 大營業單位（機關）large business unit；

d. 大規模生產。

C. 其結果，貨物之生產及貨物之分配俱因時間，材料，及勞力之節省而大增其效率 efficiency。

D. 竊動自然界物力，如水力，蒸汽力，電力等，之故而人類征服自然之能力遂大量增加。

##### 2. 機器工作之優點。

###### A. 工藝上之優點；

a. 工作之繼續。 機器大都鋼鐵所製，經久耐用，故能日夜開動，工作不輟。

b. 工作之勻稱。 同一動作雖重複千百次而時之遲速，力之大小，始終一致。此絕非手工所能。

c. 工作之速率。 機器動作之速率所受限制為本身材料之耐久性及其發動機供給力量之大小。故其速率不止十百倍於手工。

d. 工作之正確。 同樣物品之一刻一畫，機器作之不與毫厘。

e. 力量之細微。 極細微之件需極細微之力工作之者，手工不能而機器能之。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

f. 力量之集中。需千萬斤力量始能成之工，機器可集中其力於短時間完成之。

g. 作品之優良。不亞於手工，有時且優於手工。

B. 經濟上之優點。

a. 節省材料。

b. 節省人力。

c. 節省時間。

II. 機器進步之原因及其趨勢，

1. 機器進步之原因與產業革命之原因大致相同，而與政治，經濟，科學等各方面之發展相為表裏。

A. 民權確立，人民自由企業不受障礙。

B. 國力強盛，對工業品之製造及輸出能予以種種便利。

C. 科學教育發達能應付產業上之各種需要。

D. 人民組織知識量 The amount of organizing intelligence 及遠見 foresight 俱隨社會秩序之安定而增加。

E. 積累資本豐富，加以競爭劇烈，故新發明之較良機器能常被採用。

2. 機器進步之趨勢。

A. 較早之機器不過改善舊式工作器具為工作機 the working machine 加以動力機 the engine 及傳力機 the transmitting machine 合成之，工作上需要工人之處仍甚多。

B. 因機器各部分構造上之進步，逐漸成為半自動機 Semi-automatic machine。需要工人之處因之減少。

C. 更進而為自動機器 Automatic machine，工作部分完全由機器任之，所需工人不過為照料機而已。工廠雇用之工人亦從而大減。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### 3. 最近機器進步之實例。

#### A. 1899年至1925年美國生產力之發展

- a. 農業，礦業，工業，及鐵路之生產總量在此期中增加 21.2 倍，
- b. 人口增加54%，而主要產業每 *T fer capita of psulation* 之生產量增加60%；
- c. 直接從事生產之工人每人生產量增加80%；
- d. 各大工廠雇用工人之數與總產量及每名產量均比例減少。

#### B. 往昔認為絕不能用機器之作業亦用機器矣，

- a. 第一例：玻璃器業固昔日認為不能用機器者，今則一奧文製瓶機 *Owen bottle machine* 足當五十四名吹瓶匠人之工。

(1) 在1905年英國玻璃業雇用熟練工人及半熟練工人約一萬名，至1924減為三千名。

(2) 在1929年美國玻璃業所出瓶罐百分之九十皆自動機器所作。

(3) 玻璃業昔日雇用助手八千名，今則十分之九皆已被機器排擠去矣。

- b. 第二例：大塊煤炭軋成碎塊，在煤礦中為極粗之工作，昔日認為無用機器之必要。

(1) 1891年初有軋煤機時，美國煤礦所產之煤僅 6% 曾用此機。

(2) 1923年，67% 用此機。

### III. 機器工作發生之問題。

#### 1. 工業效率 *technical efficiency* 之增進皆博得贊許。

A. 國民財富及收入因而增加，

B. 人民餘暇 *leisure* 因而較多，

C. 一般消費進步，奢侈品變為必需品，必需品變為必需品，

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- D. 一般受教育之時期及機會均有增益；
  - E. 主婦之辛苦大減；
  - F. 工作時間逐漸減少。
2. 另一方面觀之，則機器之效用對於非食工資者 nonwage-earners 固甚明顯，而其反效用 disutilities 乃完全加於工業工人之身，不啻一橫暴殘酷之侵略者。

### A. 勞工所受之影響；

- a. 技能獨占 monopoly of skill 之喪失；
- b. 工作全部或部分的被排擠 displacement,
- c. 工資因而減低或有減低之虞；
- d. 僱傭關係一變而為冷酷固執的契約關係；
- e. 生命健康之危險增加；
- f. 工作枯燥。

### B. 社會所受之影響；

- a. 託辣斯等類組織之發達有壟斷產業，集中財富之勢；
- b. 財富及收入之分配愈益不平；
- c. 人口集中於大城市。

## IV. 機器與勞力之需要；

### 1. 向來對於機器諒忽之弊病

- A. 機器造成之僱傭機會多過於其占去之機會；
- B. 因機器生產而生活費降低，勞傭階級實受其利。

### 2. 機器對於勞力需要之影響未可一概而論；

- A. 其最後結果決於機器生產只需要上之伸縮性 the elasticity of the demand for the product。

- a. 如其需要富有伸縮性；換言之，如其售價稍減即可增加物品之消費量

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

，則此種產業僱用工人之數可隨而大增。

b. 如其需要無伸縮性，則當然無增僱工人之可能。

B. 其關鍵在於產品每件之成本 the Cost per unit of product。採用機器之後每件成本不能減低，則售價亦不能減低。但採用機器未必即減低每件成本。

a. 機器原價及發明家利得 royalties 均須攤入售價。

b. 原料價格並不必因是業採用機器而變更。

C. 支配機器生產之資方每額於小產量中吸取每件較大贏益 small output with large unit profit 而不願於大產量中吸取每件較小贏益 large output with small unit profit，其結果，僱工人數仍不能增。

3. 總之，機器發明之一般影響所節省之勞力量多於資本量，而增加資本使用之機會多於勞力使用之機會。

V. 機器與技能之排斥 displacement of skill,

1. 熟練勞力 skilled labor 及粗工 unskilled labor 皆受機器之排斥影響。機器發明之一必然結果為減少筋力 muscular energy 之需要及一般可變為例行動作 routine work 之手藝之需要。

2. 按巴奈特 Prof. G. E. Barnett 之定義，技能之排斥乃對機器未興行時工人以所諸技藝博得某量報酬之機會與機器興行後此種機會之喪失比例而言。故技能之排斥並不一定含有完全失業之意謂。

3. 機器興行之結果，技能被排斥之程度決於下列因素。

A. 機器改進之速度；

B. 受影響職業中勞力流动性 the mobility of labor 之大小；

C. 使用機器減低產品價格及增加產品需要之程度；

D. 機器節省勞力之程度；

E. 工人富有技藝可與機器聯絡使用之程度；

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

F. 工會主持本業之力量及智識之程度。

4. 反之，工人技能得免於機器排力之程度決於下列條件。

A. 減少本業新募工人之速度之大小

B. 工人能以原有職業知識及技能運用新機器之程度之大小，

C. 工會干涉力量之大小，

D. 本業勞力流通性之大小。勞力流通性恒與技能特化 specialization 之程度成反比例。

5. 有謂機器對工人技能之排斥力常因雇主畏難苟安怠於採用新機器而大為減輕。此說殊不足據，

A. 雇主受牟利心之驅迫，遇可增贏利之新器新法其採用當然唯力是視，不落人後。

B. 若機器興行而工人不感壓迫，大都因初發明之機器必經若干歲月之研究而後可改善至於發揮其最大效率。

6. 但機器對技能之排斥力亦各有大小之不同。

A. 機器本身之出產效率 the output efficiency 有大小之別。

B. 各業技能可與機器聯絡使用者有大小之別，

C. 因產品價格減低而需要增加之程及勞力流通性之程度亦各業不同。

7. 機器之排斥技能信而有徵。對工人非可以空言安撫。唯勞力流通性能與機器興行之速率並漲齊增，及市場之擴張足以吸收增加之產品，工人乃可少蒙其害。

### VI. 機器與市場之擴張

1. 雇主之自利心 self-interest 固願工人僱傭有恒，唯尙有雇主所不能支配之實力足使工人僱傭無恒。

A. 雇主利在維持其工人完滿而有恒之僱傭，蓋如是則固定資本之使用可發揮其最大效率。機器放棄不用，不唯減少收入，而照料機器之費仍

## 京北大學勞工問題及勞工立法綱要

不能省也。

B. 顧近代機器工業常演成雇主不能指揮如意之勢力。

a. 機器之趨勢易使企業者及工人入於生產奢侈品之途而不易入於生產必需品之途；

b. 因之生產計劃計算容易陷於差錯，由於：——

(1) 市場範圍之廣；

(2) 生產規模之大；

(3) 需要方面情形之複雜。

2. 是以資本主義的生產方法有似由三方面釀成工人技能之被排擠及工人之失業。

A. 節省勞力之機器層出不窮，積極的排擠若干工人。

B. 生產計算類有差錯以致生產過剩，結果釀成屆時必置的營業不振及工人失業。

C. 機器驅迫工人入於生產奢侈品之途，其市場既不安定，故勞力之需要亦因之不能安定。

### VII. 機器與工資

1. 機器對工資之影響不易衡量，因手工業之工資多為按件計工，採用機器後則為按時計工；二者之計算根據根本不同故也。其最後結果決於下列條件。

A. 工人原有技能可與聯絡使用之程度；

B. 機器侵略之速率；

C. 工會支配機器程序之成功程度。

2. 自動機器之趨勢似在消滅最高及最低之工資而使中等工人之工資稍有增加。

A. 在自動機器之下，那種工人之職能知識，經驗，技能趨於高級程度。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

B. 以前需人較多而工資低微之簡單工作機會已不復存在。

### VIII. 機器與工作時間

1. 機器程序初無減縮工作時間之意味。機器工業發達後工作時間繼續減縮蓋由於下列原因：——
  - A. 工作單調而緊張，工人易感疲乏，有組織之工人率先提減縮工作時間之要求；
  - B. 大工廠集合多數工人同時工作。因之工作時間過長之弊易於引起社會注意而促成法律之干涉；
  - C. 因工藝效率之增進及產品每件成本之減輕故雇主能容納工人要求並遵守法律規定。

### IX. 工人對機器之反抗

1. 自產業革命之初，發明家及採用機器之工廠即已受同業手工人之反對。當工人未有組織時此類反抗大都出之操切而為期甚暫。在勞工組織強固後，其對機器之惡感已不復徒逞意氣而較著重有效對待辦法，因之反抗之期較長。
2. 工人對機器之惡感為事勢之所必然。手工與機器競爭之過程常為手工人工能之被排斥，工資降低，工作時間延長，積累疲乏，失業，而終於完全失敗。機器所加於手工人之侵略實屬冷酷殘暴之極致。

### X. 工會與機器

1. 向來工會之反對機器大都出於自保之一念。
  - A. 工會以保護會員之經濟利益為目的；
  - B. 新機器之採用每使工人有權益喪失之危懼。
2. 工會一旦明瞭反對機器之徒勞無功，不得不翻然變計而以較有建設性之方案謀受機器而謀所以控制之。
  - A. 製造者將手續於工會會員



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- B. 各班工作時間之長度 length of the working shift 不得超過若干小時；
- C. 規定機器運轉手之名額；
- D. 工資率須與採用機器以之數相近；
- E. 和緩採用機器之不良影響，
- 減縮工作時間以維持被排斥之工人之僱傭機會；
  - 減低學徒名額。
3. 現今歐美工會領袖已深知反對機器之無效；但多數會員不明此理而仍事反抗。其反抗之結果多無把握或滋生他弊。
- A. 以維持公開廠坊 open shop 或反工會廠坊 anti-union shop 為目的之雇主協會 employers' association 從而發生。
- B. 工會反抗機器之成績常與機器之排斥力成反比例。
4. 實則工會之所爭執者初非機器之應否採用而在於採用之條件如何。最近工會多已不拒絕與新機器工作而唯努力主張其下列權利：——
- A. 工會會員之優先繼續僱傭權；
- B. 關於新機器事項之共同決定權。
- 工人無被機器排斥之懼；其反對亦即止息。

### XI 機器工藝之評衡

近代西洋文化實感機器之賜。無機器則生活必需品，安適品，奢侈品之豐富產量絕不可能。兼之，「機器已造成西洋近代之高薪工資及輕量工作；將來工資更高及工作量更輕亦庶中事。」勞工階級所得利益雖不如資本階級之厚，而在物質享用方面實已經越往古。今之勞工階級所冀求者漸由息之全平分配可矣。故機器工藝在現今之根本問題並非機器之應否接受而為機器與工人兩面之均平維持。今日之危機在英美機器為目的而忘却其為達到目的之手段；於是遂異工人為機器之附屬物。嗚呼！其如此則機器之

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

---

果而安穩被排斥之工人遂成嚴重問題。有識之士固不肯阻碍機器效率及發明之進步，若促成機器進步而犧牲勞工群眾，其社會利益何在自不能不問也。

# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

## 第三編 勞工問題之心理關係

### 第四章 產業與工人之個性：

#### I. 勞力之人道觀念

1. 近二十年來經濟思想上之一大變動為拋棄勞力之商品觀念 the commodity concept of labor 而公認勞力之人道觀念 the human concept of labor.

A. 在勞力商品觀念下，

- a. 雇主有權在最低廉的勞力市場中購買勞力並保持其低廉格價。
- b. 勞工為維持自身利益而團結操縱勞力市場之權利則不予承認。

P. 在勞力人道觀念下，

- a. 勞力與工人之人格 personality 不可分離。
- b. 故買勞力者對工人應予以人道上應有的尊重。

2. 勞力人道觀念之承認實為公平待遇勞工之先決條件。就人之所以為人而論，其在近代中心理上作何感應實不可以不辨。

#### II. 人性之素質

1. 人性之素質 the elements of human nature 可分為「本性」 original nature, 即有機體不學而能之行運 the unlearned ways of origaivism, 亦稱「第一天性」 the first nature; 及「習性」 the learned ways of behavior, 亦稱第二天性 the second nature。

A. 人之本性，

- a. 人之本性成於因環境刺激而發之本能 instincts, 反應 reflexes, 及行為之傾向 predispositions to behavior。
- b. 此種因受刺激而發之反動 reactions 純屬生物的遺傳 biological heritage, 因長期演進之故遂具為征服環境及適應環境之性能。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### B. 人之習性，

- a. 人之有習性乃染於其團體中之風氣 mores, 慣例 customs, 及習俗 tradition, 見解 ideas, 理想 ideals 及辦法 practices 而然。
- b. 暗示 suggestion, 模仿 imitation 等力量皆可以助習性之養成。

2. 最豐富最完全之生活 life 即本性與習性均衡發展互相聯貫以構成之不亢不卑的行為軌範 a balanced pattern of behavior, 既不失其赤心血性而又平易近人。完全率真，純任自然衝動固屬有害，而冷酷計較的「世故」cold calculationg rationalism 則又過猶不及。

### III. 本能不宜壓迫

1. 吾人承認文化 civilization 之唯一目的在使各個人自行充分表現其能力 self-realization for every individual to to the utmost of his capacities, 但須此種表現不與社會利益衝突而已。人類本能 instincts 若導之有方，約之得宜，必促成社會之進步；若施以壓迫必至社會之劇烈退化。現今知識及道德方面之病態 pathology 皆壓迫本能之必然結果也。
2. 本能在產業中之重要大略如下：——
  - A. 凡迫於恐懼，忿怒，痛苦，饑寒，之行為必生怨望，傾軋，離貳，暴殄，懈弛之弊。
  - B. 凡出於經濟安全而心悅誠服之行為必可啓迪產業中之和平，調協，合作，及生產性。
  - C. 本能被壓迫之結果必釀成一種叛亂心情，或沈淪於靜默的怠業，敷衍；及暗中妨害生產，或暴發而公然反對某種產業，甚至反對整個經濟制度。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### 3. 近代產業中實有搖撼工人心情之狀及勢力：——

- A. 重複而枯燥之作業，
- B. 工作狀況時有危及身命之虞，
- C. 不愜意的工作時間及工資，
- D. 獨裁的管理及過度的温情主義 excessive paternalism,
- E. 暗查制 espionage,
- F. 產業疲乏 industrial fatigue,
- G. 參加管理權 joint control 之被否認。

### 1. 創造之本能

創造之本能，亦稱工作之本能 instinct of workmanship，或創造之衝動 creative impulse，或 urge to contrivance，或創造實驗慾 desire creative for experience.

- A. 常德之人皆有純粹之創造慾，每藉其自出心裁之產物自鳴得意。
- B. 手藝匠人恒以其作品寄託其人格及能力。

### 2. 近代產業無以誘發工人之創造本能，且不予以創造實驗之機會。

- A. 機器方法及大規模生產之影響，
  - a. 因細密分工之作業細密特化 specialization,
  - b. 重複而單調之動作，
  - c. 因工作之緊迫而致體力之勉強 physical strain,
  - d. 嚴格之紀律及監督，
  - e. 與雇主無親切之關係。
- B. 工人附屬於機器之影響，
  - a. 在大規模生產之下，工人與工作器具，原料，及成製品之所有權脫離關係，
  - b. 在羣衆生產及標準化之下，工作由專家計劃，工人才力

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

無由表現。

C. 工人獨立自主之程度隨機器完善之程度而漸減以至於無。

a. 機械科學足以減低工人人格之重要至最低限度。

b. 在機器工業中，產品表現個性不復可能。

### V. 機器所致體力之勉強

1. 大致言之，機器工業所致體力之勉強殊不鉅於手工業。事實上，機器已減少工作上所需於工人之筋力，並為工人減少工作時間而增加其間暇時間。
2. 若體力之勉強係指「努力之緊張」intensity of effort 而言，則機器工業始有甚焉。工人之操作必需與緊湊急迫而速度始終如一之機器動作相應合，則勞力之勉強固甚鉅也。

### VI 機器與工人之心靈

1. 機器方法及於工人心靈之影響亦有贊否之別。

A. 贊成之見解謂機器取消工人之手工能力，但代以較高尚豐富之知識能力。機器之複雜巧妙需要工人較高之判斷，靈敏及正確。

a. 機器啓發好奇心而鼓舞觀察力。對於組織指揮近代產業之人，機器之複雜綜錯具有啓迪淬勵之效力毫無疑義。

b. 機器之啓迪淬勵力亦擴及於照料機器之工人，因之其靈敏，興趣，熱烈，智慧，能力皆超越於舊式手藝人具有之程度。

1. 蓋機器免除工人之例行的機械的工作而增加靈敏心思之需要。

2. 機器開動時稍一領略轉動之敏捷，構造之複雜，即大可開拓工人之心思。

B. 反對之見解：

a. 在使用半自動機器之各業中雖尚為工人之創造本體稍留活動之餘地，但工人技能之需要亦已減至最低限度。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- b. 在使用自動機器之各業中，工人之技能，知識，經驗幾於全無用處。
2. 近代機器工業分工細密，多數作業 jobs 及動作 operations 互相關聯，互相倚賴，工人常須比舊式手工業者更加奮勉，其負責之性質亦較嚴重，但其工作興趣較為狹隘，其工程判斷多不需自出心裁，其職業觀感亦較為薄弱。從事於機器工業之工人常未被需要明瞭其所運轉之機器之內部構造。甚至其担任之作業與其他伴侶之作業在成製品上為如何關係亦不甚明瞭。

### VII. 工作單調之補償

#### 1. 工作單調並非完全有害。

##### A. 就一般工人而言：——

- a. 凡人工作皆需要某程度之單調。舊式手工業每因時常變更動作而使工感覺不勝其煩。
- b. 機器之重複動作可減輕工人對工作上之心思而用其心思於其他事物。是以近代工人易於感覺產業關係之不公平。

##### B. 就低能工人 workers of low mentality 而言：——

- a. 機器工業造就多種簡單工作機會，低能工人亦得受僱。
- b. 低能工人多不感自身附屬於機器之苦。
2. 近代機器工業對於技能之需要悉委之於工藝專家之設計而轉移於機器以表現之，其結果乃使少數人得發揮其聰明材力而多數工人被其犠牲。

### VIII. 好奇之本能

1. 好奇之本能 instinct of curiosity。亦稱好問衝動 The in quistive urge。產業使專門近代家負機器設計佈置規劃之責。工人知識不逮，其好奇本能殊難激發。工廠雖鼓勵工人提示改善機器之意見而收效殊微。

### IX 游戲之本能

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

1. 發揮創造本能之一必要條件為具有充分的為活動而從事活動（即遊戲）之機會。在近代工廠中，紀律之嚴格，工作之枯燥，機器之速度，及工作之需要注意力集中，使工人無餘暇且無餘力以欣賞其工作之意味。近代機器工業使工作與遊戲完全分離實為妨害工人創造本能之最要原因。
2. 另一面，工人之神經及體力繼續勞作之結果恒需要較大之刺激力以活潑之。近代工人常過度娛樂而有恣情縱欲之行爲，此其一因也。

自彰之本能及自抑之本能

1. 不甘庸碌隨緣而欲有以自別於流俗儕輩，此即所謂自彰之本能 *instinct of self-assertion or self-display*。勳名事業皆此一念所出。
  - A. 近代工廠中大多數工人罕有建白之機會。機器工業所需於工人者乃迎合 *Comformity* 而非自作主張，蓋在標準化及系統化辦法之下工人以謹守範圍不稍逾越為貴也。
  - B. 此種局勢最易養成工人自甘暴棄之保守性 *self-destructive conservatism* 及怯懦性而習於萎靡頹唐 *inferiority complex* 斲喪工人之振作。
2. 與自彰之本能正相反對者為自抑之本能 *instinct of self-negation or self-submissiveness*，在萎靡畏縮之心情中最易發動，有時出於對已成功之領袖羨慕敬仰而自甘屈服，有時出於個人之鬆懈及惰性 *individual lassitude and inertia*。
  - A. 自抑之行逕在某限度內有助於個人品格之修養並足以助經濟組織發揮其功用，但太反常度不免變為奴性 *servility* 實與平民主義之精神不並立。
  - B. 工廠中工人愈卑怯時指導監督者亦愈傲慢。工人至忍無可忍，必鬱而橫決。



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### XI 合羣之本能

1. 近代工場制度、城市化 urbanization, 工會制度及僱主協會等之成立，溯其淵源，莫非由人類合羣本能 The gregarious or herding instinct 有以使然。
  - A. 離棄農鄉享受工廠菲薄報酬及刻苦工作之勞働分子多有因不耐鄉間枯寂而入城市以求友朋之樂者。
    - B. 工業管理人往往不明此理而管理工出以顛預。
      - a. 禁止工人在工場中談話及其他交換意見之舉動。
      - b. 反對工人組織工會，使其合羣欲望無由滿足。
  2. 因合羣本能之衝動，工人不期然而有愛羣心 group loyalty. 擁護其羣之標準，企求實現其羣之理想，無不熱烈以赴之。應付失宜每易激成暴動。

### XII. 好名心

1. 好名心 desire for reputation 亦可稱為毀譽之感 sensitiveness to approval and disapproval, 初非惡德，而在近代產業亦不得其正。
  - A. 生產之質與量皆可以激動工人之好名心而求其增加。顧近代工場紀律用意適得其反。
  - B. 工人集會常通過陳義太高不切實際之決議。各工人獨居自念亦認為不行，而在稠人廣衆中則不能不附和。

### XIII. 反抗精神

1. 人有爭鬥之本能 the instinct of pugnacity or the urge to fight, 懼與怒皆能觸發之。
  - A. 環境狀況過度壓迫本能或使人有危亡之恐，則反抗之心物不可遏。工人罷工 strike 及雇主拒業 lockout 皆是此種心理之作用。
  - B. 反抗起於不平 injustice. 不去不平之因，勝不足喜。敗者之怨愈積

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

：報復之念亦愈切，終必爲禍。

### XIV. 恐懼與不安之感

1. 近代產業最擾工人之心者厥爲經濟上不安全之感覺。下列諸點皆足以刺激此感。
  - A. 雇主有隨時開除工人之權，工人組織未健全時不足與抗。
  - B. 產業之季候變動及循環變動 *seasonal and cyclical fluctuations* 常發生失業恐慌。
  - C. 工資不足維持生活。
  - D. 工作中常有身命危險。
  - E. 甫過中年輒有賦閒之虞。
  - F. 老無贍養。

### XV. 占有本能與無產之感

1. 近代經濟社會在原則上重視占有本能 *the instinct of possession or the acquisitive urge* 自由發展之必要，而產業狀況則使勞働羣衆關於此點不能得其滿足。此所以機器工業勞働者與手工業勞働者之心理截然不同也。
2. 實際上工人雖與產業主權無關，而在雇主與工人相安之時工人對於工作場所，工作器具及成製物品常於不知不覺之中發生「若己有之」之感，珍惜愛護無所不至。故在勞資共主之產業中，工人對雇主特有利害共通之感，工作較努力，精神較快樂，與普通工廠情形大異其趣。

### XVI. 性欲及慈愛本能

1. 性欲及慈愛本能 *sex and parental bent* 在勞工階級顯示兩種現象。
  - A. 近代工人因工作之枯燥勉強，又缺乏正當娛樂，故常有性欲過度之行為。
  - B. 貧苦之父母受慈愛本能之驅策，爲其子女之幸福計自己任何犧牲皆

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

所不惜，任何痛苦皆能忍耐。爲子女計，棄而不顧，不顧而積財產。爲子女免飢寒而不能不動工作。卒之此理財勞瘁，職能非好，樂滿，但求安居以養子孫，所願並不太奢也。

### XVII. 知識與理解

1. 人類行爲並非純在本能之衝動。風俗，習慣，理知等皆可影響各人之態度而判其行爲方式。惟其如此，故產業和平 industrial place 尙非毫無把握可言。對近代產業與人性之關係有充分之知識與理解，即可循之以求產業之情況予人以正當之刺激；而使本能有正當之發揮途徑；以完成文代之目的，則社會之進步可期矣。

# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

## 第四編 勞工問題之經濟的及社會的方面

### 第五章 生活標準及生活費

#### I. 釋名

1. 生活標準 standard of living 謂個人，或一家，或一團體生活上習慣使用之必需物品及勞務之品質及數量。生活標準乃純就物質方面及精神方面之享樂而言，並不涉及金錢問題。維持此生活標準需用若干金錢，換言之，即此諸物品及勞務按其品質及數量需要若干代價，則謂之生活費 Cost of living，故生活標準欲其高，生活費欲其低。

#### II 生活標準之涵義

1. 生活標準非絕對的。
  - A. 有伸縮變動之可能性；
  - B. 隨欲望之發達而增高。
2. 生活標準非全由個人支配，常受制於社會勢力。
  - A. 所屬團體之風氣及習慣；
  - B. 負有維持家庭責任者之收入；
  - C. 物價之漲落。
3. 生活標準之結構成分 Constituents 不僅物質的要素，並有非物質的要素，抽象列舉凡有七端：——
  - A. 安全 safety，指免除強暴及危險之侵害；
  - B. 保障 shelter，指居家，工作，及修養所需之房舍；
  - C. 健康 health，指衣，食，空氣，日光，溫度，醫藥，等；
  - D. 職業 employment，指收入（所得），活動，生產力，等；
  - E. 教育 education，指正式的及非正式的社會生活訓練；
  - F. 娛樂 recreation。



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

G. 寄託 spiritual and aesthetic values in art, religion, fellowship, and related activities

4. 生活標準之重要：一

A. 與人口增殖之關係；

B. 與努力效率之關係；

C. 爲社會進步之尺度；

D. 爲

### I II 生活費之涵義

1. 生活費包括經濟的支出及非經濟的支出。

A. 經濟的支出乃有裨於效率者：一

a. 房租

b. 食料

c. 衣服

d. 燈燭及燃料

e. 雜項，包括教育、修養、娛樂、社會事業捐款等。

B. 非經濟的支出乃無裨於效率者：一

a. 個人浪費：

1. 酗酒；

2. 不正當的娛樂；

3. 奢侈；

4. 家庭浪費。

b. 社會浪費：

1. 戰爭；

2. 政府之奢糜；

3. 失業，犯罪，疾病，傷害，等。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### 2. 生活費與收入(所得) income有相對的關係。

#### A. 名數收入與真實收入：一

a. 名數收入 nominal income 指收入之數量而言，即若干元若干角之謂：

b. 真實收入 real income 指收入款項所能購買物品及勞務之品質數量而言，亦稱收入之購買力 the purchasing power of the income, 隨物價之漲落而異。

B. 勞工之收入，即工資 wages, 亦應有真實與名數之別。勞工收入雖有工資率 wage rate可按，而因疾病失業諸故所減扣，僅能知其近似數而無增求得其確數。通常有兩種算法：

a. 按工資率計算全年收入，酌減其損失數，此法易於辦理而難於正確。

b. 按勞工階級人數除其工資總數以求其平均收入 average income 此法雖稍覺正確而難於辦理。

### 3. 生活費所包括之勞務及物品之價格決於供給，需要，及貨幣購買力。

#### A. 供給依據於生產費用，包括：一

a. 天然富源及土地生產力，

b. 平常相競費用 Ordinary competitive expenses:—

(1) 資本之利息，

(2) 企業之贏益，

(3) 勞力之代價 cost of labor.

c. 法律之影響：一

(1) 衛生法 Sanitary laws,

(2) 清潔食物法 Dure food laws,

(3) 勞工法 Labor laws,

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

(4) 關稅法 Tariff laws,

d. 組合之影響 Effects of combination:—

(1) 資本方面—託辣斯等類之組合；

(2) 勞力方面—工會；

e. 浪費之影響 Effects of wastage:—

(1) 公家及私人之奢糜

(2) 無計畫而致浪費的生產方法及貨物分配方法。

B. 需要依據於：—

a. 人口之數量及其增殖；

b. 收入之數目；

c. 生活標準；因文化之進步，城市之發達，習俗，時尚，習慣奢侈等而變異；

C. 貨幣購買力依據於：—

a. 幣材之供給；

b. 貨幣制度；

c. 信用制度。

### IV. 生活費之增減與生活標準之升降

1. 生活費之增減與生活標準之升降未必全相比例，因工資之增減常後於物價之漲落。

A. 物價上漲時：

a. 名數工資不變，生活標準必降低；

b. 名數工資之增加常不如物價上漲之速，故生活標準亦難保持原狀。

B. 物價低落時名數工資如故而收入之購買力增加；

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

生活標準之數量縱不變更而品質可改進，是亦生活標準之提高也。唯物價長期的或繼續的低落則營業將陷於失敗，工資將隨而降低，馴至工人失業。

- C. 徒求名數工資之增加而不顧其物價之影響，結果往往等於不增或反減。務抑物價以增真實工資亦非持久之道。使物價安定而謀營業之勻稱發展俾工資逐漸增加，庶幾其可矣。

### 2. 收入之增減與生活標準之升降關係如次。

- A. 按恩格爾 Ernst Engel 之研究，收入與支出之定律為：

- 收入增加，食料費用所占之百分數減低；
- 收入增加，衣服費用所占之百分數大致不變；
- 收入增加，房租，燃料，燈燭所占之百分數不變；
- 收入增加，教育，衛生，修養等費所占之百分數隨而增加。

- B. 反之收入減少時勞工必先省教育衛生等費以及於房租衣服而維持食料費。故收入減少則食料所占百分數必隨而增加。

### V. 家庭預算與生活費之研究

1. 欲知勞工收入與生活標準及生活費相互間之關係則有賴於家庭預算。往昔家庭預算可分兩種：

- A. 代價預算 cost budget，係按貨幣數目計算，雖可明瞭勞工家庭生活之一時的真象，而物價不但隨時變動而且迅速地變動，故此種預算不切實用。

- B. 數量預算 quantity budget，祇計常年衣，食，住及其他各項物品勞務之數量品質。在範圍較廣之區域內，欲知工資與生活費之一般關係，及欲使工資與生活費相適應，莫以數量預算為基礎。

2. 數量預算可視為生活標準，亦可稱為“消費量”。收入與生活費及生活標準之關係如下列便於計算而解其大略。



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- A. 消費量，命總量為百分，更求其各項所占之成數；
  - B. 零售物質 retail prices，以各項消費量乘各該項物品之零售市價，其和即為消費量之代價，亦即應需生活費之實數。（批發價 wholesale prices 不適用，因勞工消費多屬零沽。）
  - C. 生活費指數，因物價時常變動，故生活亦隨而增減，欲知其差異，可以某年或某數年之平均為基本年，命是年之生活費為百分而求其歷年之比例數。
3. 生活費指數之計算以家庭預算為標準。假定為消費量不變而按物價變動以視生活費之增減。至生活標準提高再另行家庭預算之調查以定新消費量。故零售物質之調查應為繼續的工作，而家庭預算可間數年舉行一次。
- VI. 生活標準之類別與家庭預算之平準
1. 生活費及生活標準之研究近年以美國為最詳確，蓋其國之勞工統計局專家從事於此項研究已久歷年所也。美勞工統計局分析所調查之家庭預算區別生活標準為四類：
    - A. 貧窮標準 The pauper-poverty standard, 不免饑寒；
    - B. 最低養生標準 The minimum of subsistence standard, 僅足維持生存，非進步社會所應有之現象；
    - C. 最低健康安適標準 The minimum of health and comfort standard, 除具有生活必需物品外，並包括下列各項：—
      - a. 足以維持自重本能 instinct of self-respect 之服裝；
      - b. 生命殘疾，火災，之保險；
      - c. 子女之良好教育；
    - D. 健康整飭標準 The standard of health and decency, 亦稱正常標準 normal standard, 被認為美國人民普通應備之事之生活標準，此類

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

據之家庭預算名曰最低數量預算 minimum quantity budget, 內容如下：—

a. 家庭：——一家五口，夫妻及十五歲以下之子女三人；

b. 消費量：—

(1) 足以維持健康（尤其兒童之健康）之滋養食物；

(2) 租金低廉而房間整飭之住宅，光線及廁所設備皆不碍衛生；

(3) 家庭設備如木器傢具，廚房器皿，被褥，等足以維持健康，但不包括增添安適用品；

(4) 質料良好，足保體溫，而合於經濟之衣服，其式樣在別人廣衆中絕不至自慚形穢；

(5) 雜項：—

1. 上工及赴市之車資；

2. 疾病損失之險；

3. 醫藥治療之費

4. 教堂，工會，及慈善捐款；

4. 相習之娛樂費

6. 訂購日報一份

2. 按 1926 年美國物價，維持此健康整飭標準需美金一千六百元，其時粗工人每年收入不過一千二百五十元，去此標準尚遠。

II. 按生活標準核定工資；

1. 按生活標準核定工資之辦法在歐戰後已逐漸推行。英國始於 1920 年，包括不過一百五十萬，次年人數已增至二百七十五萬，約占工會會員人數百分之四十。英時學界私人提議，救本頗著。

此種生活標準之定，並非謂其不以此為滿足，純近乃可

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

---

主張以累進生活標準 progressive standard of living 爲工資之根據之說。

# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

## 第六章 工資之理論

### I. 工資制度

1. 工資 wages 一詞在近代意義祇適用於一種特定方式：即「企業者雇用之勞力之代價」The price of labor hired and employed by an entrepreneur.

- A. 野蠻時期 savagery. 各人自行主持其勞働。
- B. 奴隸時期 Slavery, 主人主有並指揮其勞働者。
- C. 農業時期, 農業勞働者之報酬為農產之一部分而非金錢的工資。
- D. 手工制度下之工匠 Journeymen 食工資之時期常不過數年, 其工資額多由行會規定。

E. 近代資本主義的產業制度下乃有工資制度 wages system:

- a. 雇主購買勞工出售之勞力
- b. 賴工資為生之人形成一階級。

2. 以勞力代價自當有一種實數目可指。故工資不可與下列諸詞相混淆：一

A. 工資率 wage rates 乃計算工資之標準；並非實得工資 actual wages, 實得工資乃工資率乘實際履傭時期之長度之積數。

B. 工人之收入 (所得) income 可包括工資在內而非全屬工資。工人於工資之外未必全無他項收入, 如養老金, 撫卹金等皆不當與工資相混。

C. 工本 labor costs 亦與工資之意義有別。工資在近代工業中可按時間計算, 或按程序單位 units processed 計算, 或合併此兩種根據計算。工本計算每件產品之勞力代價 The cost of labor per unit produced。故唯有簡單手工製品按件計工之工資為總工本相符。在機器工業中, 低額工資每產為高工本, 則高額工資乃適得其反。

3. 工資之決定係一市場價格 a market price。工資何由決定：雇傭率

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### II. 資生費說 The cost of subsistence theory.

1. 此說大意謂勞力之收入決於勞働者之資生費。
  - A. 勞働力 labor-power 同於市場買賣之商品。
  - B. 勞働之值 The value of labor 決定於生產費 the cost of production, 即
    - a. 維持勞工生產力必要之物品及勞動之代價；
    - b. 維持勞力供給之必要費用；以勞工養育其子女至於成年之實際費用衡之。
  - C. 勞力；與其他商品相同，有原價 natural price 及市價 market price；
    - a. 勞力之原價依據於資生費；
    - b. 勞力之市價趨於與生產費（即資生費）相符合。
  - D. 勞働者常厄於高物價與低工資之間，
    - a. 報酬漸減律 law of diminishing returns 之作用恒使物價上漲；
    - b. 生殖本能擴充勞力供給而加緊其競爭，故工資常趨於最低限度之資生費。

此說由理嘉爾 Ricardo 根據馬爾薩士 Malthus 之人口論闡發。拉薩爾 Lassalle 引用；稱爲工資鐵律 Iron law of wages.

2. 評：資生費說大體上係一種勞力供給價說 a theory of the supply price of labor, 礙於完全忽視勞力之需要價 a demand price。即以勞力供給價而論，其說亦多可議之點。
  - A. 資生費並非工資不再下降之最低限度，亦非工資不能超過之最高限度。
  - B. 資生費本身有伸縮性，其標準殊難確定。
  - C. 勞力非商品。
  - D. 強有力之勞工組織能提高工資。

### III. 工資基金說 The wage-fund doctrine.

1. 此說大意謂工資額依據於人口與資本之比，即供給與需要之 Law

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- A. 勞力之供給構成於求儲者之人數。
- B. 勞力之需要依據於企業者擁有之流通資本量。
- C. 工資決於二者之比例數。
- D. 唯增加資本量或減少勞働階級人數乃能增高工資。其他方法皆屬無效。此說由理嘉圖及沈利耶 Senior 發其緒，穆勒 John Stas. Mill 完成之說又自毀之。

2. 評：此說乍聞頗似有理，實則謬點頗多。

- A. 企業者既有之流通資本初未確定若干或分用於工資，乃隨時斟酌各生產要素之價格而為自己有利之計算，故工資基金並非固定亦無從衡量。
- B. 勞働階級之人數亦非確定。某業工資高則人數增，工資低則人數亦隨之而少。
- C. 工資基金說謂增高工資必減少資本之報酬，是蓋未明工資與工本之區別。
- D. 工資基金說於工資升降之理誤認資本及勞力有同等之流通性。

3. 資本費說及工資基金說皆出於正統派經濟學家。其影響之深遠不可殫言。一方使資本家掙動工資時有所藉口。一方使有志改革者氣短。從而引起社會主義者對現經濟制度之批評攻擊，故十九世紀後半期以來工資學說層出不窮也。

### IV. 結餘要求說 The residual claimant theory.

1. 此說大意謂工資等於工業出產減去租金，利息，贏益，捐稅之餘款。租金，利息，贏益皆由一定法則決定其數量，而工資乃比較不確定之攤份 Share 也。德國人 Francis A. Walker 實創此說。

#### 2. 評：——

A. 此說之優點是其能將工資與利潤之別，或其攤份與份出之別。

B. 此說之缺點是其不能將工資與利潤之別，或其攤份與份出之別。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### V. 特定生產力說 The specific productivity theory.

1. 此說大意謂勞力之價同於其他任何商品，依最後效用 final utility 決定之。
  - A. 勞力及資本同有貢獻於生產而各有其特定生產力；在完善的競爭 perfect competition 之下，各自適於獲得與其所生產相等之攤份。
  - B. 工資之要素即工人對於企業者所服勞務之界限效用 marginal utility。
  - C. 生產力最小之工人或界限工人 The least productive laborer or the marginal worker 決定其群之工資。

### 2. 評：—

- A. 此說之確實性決於：
  - a. 其想像之完善競爭是否存在，
  - b. 各生產要素之特定生產是否可衡量。
- B. 生產要素合則生產，離則坐耗。既合而復求其各個特定生產力實不可能之事。
- C. 此說假定之完善競爭亦不合事實。完善競爭必須各生產要素皆有絕對流通性。今之經濟制度不足以語此。

### VI. 正值說或交易說 The normal value or exchange theory.

1. 此說大意謂正常工資 normal wages 必含有多於資生費之餘數 surplus。社會進步實依據於此項「勞力利得」gorin of labor 之存在。
  - A. 貨物生產所需之時間與消費所需之時間常有衝突。
  - B. 欲補償勞働者對於消費之忍耐或延緩 abstinence or postponement fro consumption 須以多餘數為引誘。
  - C. 與利息之忍耐說 the abstinence theory of interest 相同，工人以現在勞務交易將來貨物，因延緩消費而發生之反效用 disutility 須以多餘收入補償之。



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- D. 正常工資：與正常物值 normal value 相同，唯適用於動態的社會 dynamic society。其必要條件為勞力流通性。勞力流通之喪失即勞力利得之喪失。

### 2. 評：一

- A. 與責生責說之病相同，此說偏重勞力供給方面。
- 一 B. 與生產力說之病相同，此說亦假定勞力有自由流通性。
- C. 界限勞働者之忍耐程度 the abstinence of the marginal laborer 不易衡量。

## VII. 交涉說 The bargain theory.

1. 此說大意謂雇主雇工在市場中為相對待之交涉者，因種種原因，兩方之力量約略相等。

### A. 工資決於：一

- a. 交涉之兩方對於交涉主題之價值之估計，
- b. 交涉者之力量及知識之比較。

### B. 交涉之兩方估計：

- a. 工人之估計依於 (1) 報酬之效用，及 (2) 工作之反效用，
- b. 雇主之估計依於勞力產物之折扣值 discounted value 或利得 gains。

### C. 工資之限度：一

- a. 雇主之估計為最高限度，(因無情感關係，故較難定。)
- b. 工人之估計為最低限度。

### D. 雙方之力量之比較，

- a. 雇主與勞動者之知識狀況，
- b. 勞力之市場知識。

### 2. 工資之決定：一 勞力之集體交涉說 collective bargaining。



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### 2. 評：—

- A. 工會之組織足証此說有相當理由。
- B. 此說始謂雙方勢均力敵，旋又証明雇主之優勢，殊嫌未能一貫。
- C. 對於已有強固組織之勞資兩方之決定工資，此說能明其理。但有組織之勞働者在現今仍屬少數。

### VIII. 社會主義者之工資解釋 The socialist explanation of wages.

#### 1. 社會主義者之工資說根據馬克思之勞力物值說及剩餘物值說。

- A. 資本家拮克勞働者；
- B. 剩餘物值歸於資本家，故工資趨於最低資生費。

### 2. 評：—

- A. 勞力物值說忽視效用 utility,
- B. 社會主義的工資說與資生費說相類，偏重勞力之供給價而忽略勞力之需要價。

### IX 其他學說

#### 1. 喬治亨利之說 (Henry George: Progress and Poverty.)

- A. 其說大意謂因土地獨占之故，地租上升，利息驟漲，而工資則漸至最低限度。
- B. 評：足以影響工資之其他要素皆被忽略。

#### 2. 耿頓之說 (George Gunton: Wealth and Progress.)

- A. 其說大意謂商品及勞務之價格皆決其最昂單位之生產費 The Cost of producing the most expensive unit。勞力之價格亦然。
  - a. 與生產費決定商品價格之理相同，普通工資決定於最窮家庭之生活標準。
  - b. 其生活費依據於 (1) 工人消費物品之價格，及 (2) 勞動時數之數量。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

B. 評：取價所論同於資生費說，故亦應受相同之批評，即偏重勞力供給方面。至其謂工資決於最貧家庭之生活標準尤屬無據。

### 3. 陶希革 Prof. F. W. Tansig之說：

A. 其說大意謂工資決於折扣的界限勞力產量 The discounted marginal product of labor。

a. 工人對於界限生產者 marginal producer 所能付給之工資亦不得不接受，是工資額已不免折扣。

b. 凡生產皆須經過若干時間，現在值與將來值之差即為折扣數 discount，故凡折合理款皆係墊付款項 advance。

c. 資本家陸續墊款與工人，其利得即在墊付之值少於工人生產之值。

d. 故勞力乃「將來貨物」 future good 而為工人取得現在貨物 present goods 之手段。

e. 陶希革之工資說與利息時差說 The "agis" theory of interest 相同。

f. 凡能提高生產界限 productive margin 而減少折扣率之舉皆足以提高工資。為工人計，利在維持雇主間之競爭。

B. 評：陶希革之說亦特重勞力需要方面而忽略勞力供給方面。凡以生產力為根據之工資說皆有同病。

### 4. 霍柏森 John A. Hobson之說 (The Industrial System)，

A. 其說大意謂勞力之價格通常為足以維持工人工作效率並贖費家口至必需勞力供給之程度所需款項之總數，可稱為「平常支持水準」 Ordinary maintenance level。

a. 勞力供給量過多時，工資落至水準以下，工人寧願不作工資以助餬口。其所謂「最低工資」 family wage 為「支持工資」 maint-

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

b. 至於各業工資同時有多寡之差，其最要因素為各該業知識技能獲得之難易，其他因素次之。

c. 勞力需要量激增時工人可有“餘利” a surplus gain, 凡積成勞力稀少之舉皆足以擴大此種餘利。

B. 評：與養生費同，亦偏重勞力供給方面。

### 5. 效力及生活標準說 The utility-Standard of living Theory of wages.

A. 此說認清關係工資之兩個重要因素，——養生費及勞力產品之效用，（即勞働生產力之客觀的稱謂）。

B. 工資不能長久高出於勞働生產力以上，但亦不長久停滯於工人公認生活標準之最低限度以下。故工資有不常超越之上下兩界限：一

a. 上限為勞働生產力或消費者對於勞力產物所判之效用，最足影響雇主對於工資額之決心。

b. 下限為養生費或生活標準，其本身具有神諭性。

C. 工資在此兩限之間受其他因素——如組織力量，供需變動，等——之影響而決定其額數。

D. 此說既不假定勞資兩方交涉力之相等，又坦然其他因素之作用，尙覺比較妥當。

### X. 勞力供給之特性，

1. 勞力非商品之理由可以勞力供給與商品供給之差別說明之。

A. 被買賣之勞力與勞働者之人善不能分離，有異於售主及售出之商品。

B. 勞力之流通性不能與商品之流通性相提並論。

C. 勞力之耗蝕性 perishability 較一般商品為高。

D. 勞力之補充需時甚久。

E. 勞力非被動之物。

### XI. 工資交涉 The wage bargain.

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### 1. 近代社會中雇主雇工交涉力量不平等之故：—

- A. 雇主之交涉知識及技能較高。
- B. 勞働者不能待價而沽。
- C. 拒絕成交之損失，勞働者較雇主為鉅。
- D. 一羣勞働者之交涉力常有被其羣之力量最薄弱者所決定之趨勢。

### 2. 影響工資交涉之其他因素即有關之勞力供量之事項。

- A. 機器工業趨於增加粗工人及半熟練工人之數目，致其競爭愈烈而工資愈降。
- B. 勞工組織雖有提高工資之可能性，而至今有組織之勞工仍非多數。

## XII. 總結

- 1. 工資理論雖甚複雜，而各家所執不外二點，或重視勞働生產力，或量視工人生活費。折衷於二者之間庶幾不偏。至於工資交涉力量之不平，實有賴於良好之勞工組織以祛其弊。若勞力人道觀念普及，則合理工資可期矣。



# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

## 第七章 工資之支付

### I. 工資支付之方法

1. 前章述工資理論之大略。本章進而論列工資支付之方法及法律上關於工資支付之規定。

2. 因近代產業之發展，工資支付之方法亦隨而變進，大致可分類如下：一、

#### A. 習慣方法 Customary methods,

- a. 計時工資 Time wage,
- b. 計件工資 Piece wage,
- c. 分紅計畫 Profit-sharing Plans,
- d. 滑準計算 Sliding Scale,

#### B. 獎勵金計畫 Bonus Plans,

- a. 不必以科學管理法為根據者
  1. 哈爾色制 Halsey System
  2. 勞安制 Rowan System
  3. 普利司特曼制 Priestman System
- b. 必以科學管理法為根據者
  1. 泰樂爾差率計畫 Taylor differential rate Plan,
  2. 甘特工程獎金制 Gantt task and bonus system,
  3. 愛默生效率工資 Emerson efficiency wage.

### II. 計時工資

1. 此制對於雇工之利弊：

#### A. 利之方面：

- a. 增加收入之數目；
- b. 工作時間與工資同時之增加；
- c. 減少失業之痛苦及工資標準。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### B. 弊的方面

- a. 勤奮者與怠惰者無區別；
- b. 養成工人對工廠之淡漠。

### 2. 此制對於雇主之利弊

#### A. 利的方面；

- a. 簡單明瞭易於計算；
- b. 工作之考核較其他制度為易。

#### B. 弊的方面

- a. 因工資不含鼓勵意謂，故監督之費較重；
- b. 對於勤奮者欠公平。

## III. 計件工資

1. 在近代工場中計件工資亦須以一定時間內完成之工作量為根據而計之。  
○計件工資之利弊與計時工資正相反對。

### 2. 對於雇工之利弊

#### A. 利的方面；

- a. 勤奮者報酬多
- b. 對工廠營業較為關心。

#### B. 弊的方面；

- a. 收入數目比較不易確知；
- b. 工會不易確定工資交涉。

### 3. 對於雇主之利弊

#### A. 利的方面；

- a. 工作動情能有所獎勵；
- b. 無需過多之監督費。

#### B. 弊的方面；

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- a. 易蹈，忽略工人健康幸福之危險；
- b. 工資核算較為繁瑣。
4. 計件工資在工廠採用新機器或新方法即產量增加時每易發生爭執。蓋此際必需改訂工資率也。故施行計件工資之工廠宜有勞資兩方共組之代表會議共同商決工資事項，庶幾公允。
5. 就大體而論，計件工資有下列諸弊：
  - A. 工人唯求產量之多，不免犧牲產品之質。
  - B. 工作器具之耗損較多。
  - C. 工人經濟上不安全之程度較高。
  - D. 雇主貪圖多生產，工人貪圖多得工資，不顧工人身體疲乏。
  - E. 計件工資因不易改訂故缺乏伸縮性。

### 7. 分紅計劃

1. 於工資之外按營業贏益提成分給工人，是為分紅。其支付方法可分三種：（1）現金；（2）延期付給；（3）股份分配。  
另有專章敘述，茲不贅。

### 8. 滑準計算

1. 滑準計算亦稱「從價升降制」，即工資按產品售價之漲落以為高下，十九世上半期始行於英，其後盛行於英之煤礦業中，頗得當時經濟學家之重視，至稱理嘉園地租論後最重要之分配法則。晚近因工會力事最低生活工資，此制逐漸失勢。其實施方法係根據產品時價議定工資率及從價升降之最便採用此制。

#### 2. 此制之利弊：一

##### A. 利的方面。

- a. 足以減少工資爭執。
- b. 增進工人對於工廠之關切。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

c. 雇主雇工兩方皆感覺經濟上比較安全。

d. 工資與生活費較易適應。

### II. 弊的方面。

a. 勞工組織力量薄弱即不易持平。

b. 以產品現價為根據而定後半年之工資率，一遇物價陡變則雇工雇主兩方皆不免意外困難。如一般物價上漲而本業物價反低減或不增，則工人之困苦將從而加甚。又如雇主與顧客有陸續交貨之長期契約時雖遇一般物價上漲而本業產品售價仍暫不能增，則工資亦不能增。

c. 此制仍不能免時常改訂工資之煩。

## VI. 獎勵金計畫之意義。

1. 獎勵金計畫 bonus plans 亦稱鼓勵制 incentive systems 乃欲量收計時工資與計件工資之利而祛其弊之企圖也。本此意義而創之工資支付方法甚多。舉其較為通行者言之，其不必以科學管理法為根據者，或偏重計時工資者，則有哈爾色制，勞安制，普利司特曼制，三種。其必須以科學管理法為根據者，或偏重計件工資者，亦有泰樂爾制，甘特制，愛默生制，三種。至於準之而斟酌損益另立名稱者則不勝列舉矣。

2. 凡獎勵金制無論其是否必以科學管理法為根據皆有事先應行注意之要點。

A. 規定工作標準。應依普通工人之技能及精力為準，標準不宜過高，以免多數工人有望塵莫及之感。關於工作狀況方面，如流通空氣，光線，保安設備，休息時間，等皆須妥為佈置，以免頻頻變更工作標準而失工人之信仰。

B. 規定基本工資。凡工人能完成標準工作者予以基本工資。基本工資之類應與當地同業之工資大致相同，如是則勤勉之工人於基本工資外實



## 東京大學勞工問題及勞工立法概要

加獎勵金之收入，其所獲必較過於當地其他同業者，而獎勵之效可收矣。若基本工資之規定稍形苛刻，工人有徒增勞力而實無報酬之感，則所謂鼓勵制亦終歸失敗而已。

- C. 規定獎勵金額之率。凡工人於一定時間內完成標準工作之外而能增加生產者，則依其所生利益而定其額外報酬或獎勵金之率。此率之計算之差別實為獎勵金計畫差別之要點。獎勵金計畫之所以有種種不同，此實為其重要關鍵。其計算方法貴簡明以便工人易於了解。

### VII. 哈爾色制

1. 哈爾色增率制 The Halsey premium system 始以一八九一年行於坎拿大，其原則有三，即（一）本多年之經驗對於一定作業定工作標準時間，（二）對於實際工作之時間定基本工資（計時工資），（三）對於工人所節餘之時間依工作之難易按計時工資之二分之一或三分之一付給工人為增率金。例如某作業之工作標準時間為六小時。每小時基本為五角，某工人能於四小時完成之，其節約時間之增率為二分之一，其計算如下：—

基本工資	$4 \times 0.50 = \$ 2.00$
增率金	$\frac{1}{2} \times 1.00 = 0.50$
合計	$= \$ 2.50$

此工人以四小時得二元五角之工資，其每小時之報酬實合六角二分五厘。普通工人每小時工資五角，每日工作八小時僅四元，此勤勉之工人每日工作八小時則為五元。

#### 2. 此制之利弊

##### A. 利的方面：—

- a. 工作標準及基本工資可由平時情形判定，故事儘可免動作研究 motion study 及次數研究 time study 等繁重設備。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- b. 計算簡單，事務費不至過量增加。
- c. 易於修改。
- d. 節約時間之結果雇主雇工雙方有利，足以促進雙方利害共通之感。

### B. 弊的方面：一

- a. 工人不能得其節約時間之全部價值，不免予人口實。
- b. 工人對於較難之作業不努力亦可得基本工資，對於較易之作業財盡力圖得增率金。

## VIII 勞安制

1. 勞安增率制 The Rowan premium system 乃勞安氏變通哈爾色制而創行於蘇格蘭者。與哈爾色制相異之要點為增率金不按節約時間計算而按標準作業時間及實際工資與節約時間之比例計算。例如某作業之標準時間為八小時，每小時工資五角，工人能於六小時完成之。按勞安制計算，節約時間與標準時間比例  $\frac{a}{b}$  名，其增率金及全部薪金如下：—  
計時工資總數  $6 \times 0.50 = \$3.00$

$$\text{增率金} \frac{25}{100} \times 3.00 = 0.75$$

$$\text{合 計} \quad \quad \quad = \$3.75$$

此勤勉工人於六小時完成一作業即得工資三元七角五分，平均每小時工資為六角二分五厘，一日工作八小時可得工資五元。

勞安制可列為公式如下：—

$$\frac{\text{使用時間} \times \text{節約時間}}{\text{標準工作時間}} = \text{增率時間 premium hours.}$$

$$\text{依上例為} \frac{6 \times 2}{8} = \frac{12}{8} = 1\frac{1}{2} \text{ 小時，按每小時五角之標準工資其增率金}$$

適為七角五分。

2. 此制之利弊

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### A. 利的方面，

- a. 簡便易行，有如哈爾色制。
- b. 對於工人之過度努力有所限制。在哈爾色制下，增率金隨節約時間而加多，不免有刺激工人過度努力之弊。勞安制依節約時間及實得工資與標準時間之比例計算，則超過一定點之後報酬反漸減少，即防此弊。

### B. 弊的方面，

- a. 工人不能得節約時間之全部價值。
- b. 計算方法稍覺繁複，工人不易理解。

## IX. 普利司特曼制

### 1. 普利司特曼制於一九一七年始創於英，成效昭著。此制之要點有三：一

- A. 增率金依增加產量按滑準計按。
- B. 以工作時間及生產總量為計算根據。
- C. 增率金之給予不以各工人個別計算，而予以全體一致之待遇，即即職員亦同。

例如前一月內規定次月應有之產量命之為 100，而次月之實在產量超過預定標準 40%，則全體工人俱於基本工資外另給增率金 40%。某工人平時工資為每月二十元，此月應為二十八元。行此制時必須工人方面有完善組織以便逐月與管理方商訂次月事項。至若因工廠設備改善而增加產量時應否給予增率金亦得於事前協定而免臨時爭執。

### 2. 此制之利弊。

#### A. 利的方面。

- a. 參加生產者皆受同等待遇，比較公平。
- b. 增率金按增加產量而定，較之普通滑準工資按貨物售價而定者

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

較有把握。

- B. 獎的方面。此制施行期間尙無何等重大沈獎。唯其適用範圍稍形狹隘，第一必須產額能依一定大量計算，如噸數是；第二必須工人組織完善方易實施而得其平。

### X. 泰樂爾差率計畫：

1. 泰樂爾差率計畫 The Taylor differential piece-rate plan 為科學管理法鼻祖泰樂爾 F. W. Taylor 於一八八四年創行。泰樂爾深信每種作業皆有其正當作法，其關鍵在動作研究 motion-study，時間研究 time study，及疲乏因素之認識 an intelligent understanding of the element of human fatigue。管理方面應負此類研究之全責以構成標準化之良好工作狀況，俾工人純依其精力，技能，知識以從事工作而得其報酬。故此制須按下列原則辦理。

- A. 確定每名工人每日之作業數量。  
B. 確定每一動作或每組動作之作業時間。  
C. 工作狀況，器具，設備，等之標準化，以第一等工人能於規定時間內完成作業為根據。而定高級工資。  
D. 確定不能於規定時間內完成作業之工人之較低計件工資。

例如作業量定為一日二十件，每件之高級工資為一角六分而低級工資為一角。第一等工人一日完成二十件作品，應得工資三元二角。低級工人一日僅完成十六件，僅得工資一元六角。又如作業之標準時間為二小時，高級工資為一元三角，而低級工資為七角。第一等工人能於二小時內完成作業應得高級工資，若能全日維持其工作速度則一日八小時之工資應得五元三角。低級工人不能於二小時完成作業則一日工作八小時僅得工資二元八角。

2. 此制之利弊。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### A. 利的方面：—

- a. 管理方面及工人方面之職責有顯明區劃，可免若干糾紛爭執。
- b. 易於招致並維持優良工人。
- c. 按工人之能力為報酬足昭公允。

### B. 弊的方面：—

- a- 懸格過高，不但多數工人向隅，且沮喪其上進心。
- b. 標準化之籌備需時間及金錢甚多，創辦不易。

## XI. 甘特工程獎金

1. 甘特 H. L. Gantt 嘗與泰樂爾共事，對於泰樂爾制研究甚深，後乃斟酌損益更定新法，通常稱為甘特工程獎金制 The Gantt task and bonus system. 此制之重要原則如下：—

- A. 確定每種動作或每組動作之作業時間。
- B. 確定工人每小時之工資率。
- C. 工人能於規定時間內完成者除按規定作業時間給予工資外並給予等於是項時間若干成數（20% 至 50%）之工資為獎勵金。
- D. 工頭 Foremen 之獎金按其所轄工人及格人數逐名增加。

例如某作業之基本工資為每小時四角，獎勵金成數為標準作業時間之 25%，而標準作業時間為四小時。設工人須五小時始完成此作業，則其一日八小時之工資為  $8 \times 0.40 = \$3.20$ 。若能於四小時完成，則其工資  $4 \times 0.40 + \frac{25}{100} \times 4 \times 0.40 = \$1.60 + \$0.40 = \$2.00$ 。若全日皆維持此速度，則一日八小時之工資為四元。若於三小時完成作業，則於四小時標準工資外另加 25% 之獎勵金，如此則工作六小時已可得工資四元，一日工作八小時應得工資五元三角三分。至於工頭之獎勵金用意在於激勵工頭督促工人。設某工頭管轄工人十名，有一名工人得獎勵金時工頭亦得一角之獎勵金，至九名則得九角。若十名工人全得獎金，則工頭之獎金即照每名一角五分計算而得一元五角。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

如此則爲工頭者必努力求其所轄工人完全及格。

### 2. 此制之利弊

#### A. 利之方面：—

- a. 低級工人所感壓迫不至如泰樂爾制之甚，因而勞力轉換 labor turnover 較低。
- b. 勤勉工人之獎勵足昭激勵。
- c. 工人須經過相當訓練並證明能力後始許爲博獎之企圖。其屢試不第者調任適宜他種工作俾得更試。
- d. 工頭之督促尤易生效。

B. 弊之方面。甘特制盛行於美國，其科學管理之基礎比較健全且基本工資及獎金額俱較高者頗有成效而鮮有流弊。反之，其用此制而失敗者大抵皆由於管理方面未能悉遵科學原則以完成標準化或工作之況及設備雖已臻標準化而工資率及金額失於太低之故。蓋此制既有按時計工之基本工資或最低工資以維持一般工人，復有依據效率之計件工資以獎勵勤勉工人，實具相當完善之原則也。

## XII. 愛默生效率工資

1. 愛默生 Harrington Emerson 更據泰樂爾及甘特之法而創效率工 efficiency wage。此制之特點在按生產之逐漸進步而變更日給工資爲計件工資。其要點如下：—

- A. 確定每種動作或每組動作之標準作業時間。
- B. 確定工人每小時之工資率。
- C. 編製獎金表指示效率程度及獎金百分數。
- D. 工人除按照實際工作時間算給基本工資外並按效率程度給予獎金。此制之獎金表對於效率程度及獎金百分數計算甚爲細密。效率程度即標準作業時間與實際作業時間之比，以產量達 66.6% 爲斷，必超過此點

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

始能得獎。效率67%至71%之獎金為0.25%；效率71.10%至73.09%之獎金為0.5%；73.10%至75.69%為1%。獎金之率由此逐位增加至效率達90%後則效率每增一分，獎金亦增一分，至效率達99.50%時獎金恰為20%。效率超過100%時工人給以實際工作之工資其獎金包括兩部分（1）節約時間之全數工資，（2）實際工作時間工資之20%。示例如下表：—

工人	標準時間	實作時間	效率程度	基本工資	獎金	實得總數	得工資 每小時實
甲	80	120	66.6	\$48	.....	\$48.00	\$0.40
乙	80	100	80.0	40	1.60	41.60	0.415
丙	80	90	88.8	36	3.24	39.24	0.435
丁	80	80	100.0	32	6.40	38.40	0.48
戊	80	70	114.2	28	9.60	37.60	0.535

表中工人甲之效率程度僅可及格故僅得每小時四角之基本工資。工人戊之效率程度超過百分，故除給予實作時間之二十八元工資外加節約時間十小時之工資四元又實作時間工資百分之二十計五元六角，故其獎金為九元六角，而實得總數為三十七元六角。

2. 此制之利弊。此制之優點在被泰樂爾制及甘特制為寬。蓋泰樂爾制過於嚴厲，即甘特亦不免此弊。受賦生制對於效率程度並不按每種作業各別計算，定為分期計算。每兩星期或一月核計效率一次，工人之基本工資

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

或逐日發放或每星期發放，而獎勵金則半月或一月發放。效率較低之工人在此期間可調換更較適宜之作業以資補償。至於實施此制之規畫籌備自屬格外繁雜，唯一且就緒則又較奉業制及甘特制為簡便。

### XIII. 工人對效率工資計畫之反感

1. 科學管理法之目的為促進效率，故凡以科學管理法為根據之工資皆稱為效率工資。晚近歐美一部分有組織之工人因反對科學管理法並反對效率工資計畫。其反對之理由第一認為此類計畫之目的非求產業出息之公平分配而純為增加產量及贏益不顧工人之健康而催促其加緊工作。第二，謂科學管理法純就物質方面着眼，根本忽略生產事業中之人的要素 the human element in production, 視勞工直如機械。平心而論，效率工資（獎勵金計畫）以使勤勉工人得較多之報酬，又節減經工本，誠有其特具之優點（參看附表）。如果基本工資不低於生活費而獎勵金額能稍寬大，自可少滋流弊也。

### XIV. 法律上關於工資之規定

1. 綜觀前述工資支付計畫可視新制之層出不窮，而其根據仍不出計時與計件之範圍。當今比較複雜之工資計畫尚無公認為良好之標準，法律自應為概括的規定。此外，在理論上及實際上工資皆趨於以生活費為最低限度，故最低工資法實應者為工資法律之重要部分。
2. 法律上關於工資之一般規定應包括下列數點：—
  - A. 支付時期。工人多賴工資維持生活，故工資期間不宜太長，則一遇工人有凍餒之虞，二則多數工資一時入手易於引起浪費。我國工廠法（十八年十二月三十公佈二十年八月一日施行）第二十二條規定工資之給付，應有定期。至少每月發給二次，臨時計算計工資者亦同”。民法債編（十八年十一月二十二日公佈，十九年五月五日施行）第六百八十六條規定報酬之，報酬依約定之期應給付之。無約定者，依習慣。契約有



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

亦無習慣者依左列之規定：（一）報酬分期計算者應於每期屆滿時給付之，（二）報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之。

- B. 支付方法。物給制（如英之 truck system，法之 Economat.）對於工人生活妨害甚多；又如工場利用籌碼答條代替工資在工場所設商購買物品，無形之中對工人加以剝削，各國勞働法皆禁止之。我國工廠法第二十一條規定『工廠對工人應以當地通用貨幣為工資之給付』。
- C. 支付場所。債務之履行在債務人之住所，工資當在工廠給付應無疑問。但歐美法律未為明定時廠主往往利用休息日在自設之酒館或商店給付工資，頗滋流弊。我國工廠法於此點無規定。
- D. 工資之扣除。工資之扣除可包括四項：
- a. 罰金之扣除。工廠對工人罰金流弊甚多。或失之過重而激起工人之怨忿，或失之過輕而啓工人之玩視，甚或廠主因以為利。總之，在工人方面皆為減少收入。
  - b. 賠償費之扣除。賠償費之流弊略同罰金。工人苟非故意損害工廠之器具材料時雇主自身實有用人不慎之咎。英國於一八九六年以法律明定罰金及賠償費之範圍及限度。
  - c. 使用器具及材料費之扣除。雇主時有對於工人使具某種器具或材料而特別收費者，其用意在於促工人之慎重使用，常不免收費過重之弊。
  - d. 受益費之扣除。工人受工廠醫藥治療等利益得於工資內扣除之，其因工作受傷則醫藥費由工廠負擔，已為近代各國之通例。適用勞働保險法之各業其扣除部分依保險法之規定。不適用保險法之各業其扣除部或明定（如新南衛爾斯及西澳）或默認為應依實價計算。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

我國工務法第二十五條規定「工廠對於工人不得預扣工資為違約金或賠償之用」。

- E. 工資優先權 wage preference。 雇主死亡或破產清算時工資得與賦稅同有優先要求權；英，法，美，皆有此規定。
- F. 工資免除扣押 wage exemption。 工資為工人唯一之生活資料，各國法律多禁止或限制扣押工資。法國規定工資可經強行扣押之部分為十分之一。美國各州規定免除扣押之工資有依日期計算者，多則九十日，少則三十日；亦有按成數及日期合併計算者，如米蘇利 Missouri 及堪薩斯 Kansas 兩州俱定為三個月工資之百分之九十。我國於工資與債權之相消之禁止，無明文規定。
- G. 工資讓渡 Assignment of wages之限制。 既許工資免除扣押，自宜限制其讓渡以杜流弊。美國各州有規定工資讓渡必須書立字據經雇主同意及工人夫妻連署者。未來工資一律不許讓渡。

### XV. 最低工資 Minimum wages.

1. 意義。 最近四十年間歐美工業先進國於改善工廠工人待遇之後更注意從事家內工業 Home industrial work 之工人保護，所謂血汗制度 sweating system (亦譯脫削制度) 實緣家內工業而生。保護此類苦工唯有規定最低工資之一法。其後逐漸推廣，包括(1) 血汗工業 swcated industries, (2) 雖非血汗制而工資不易規定之各業，(3) 礦業，(4) 農業。各國立法固不盡同，此特言其大較耳。
2. 歷史。 1894，紐西蘭 New Zealand 之調解委員會 Conciliation boards 始創最低工資制。  
1896，澳洲之維多利亞 Victoria 始創獨立的最低工資法。澳洲其他部分亦逐漸仿行。

1909，英國通過職工局條例 The Trade Boardact，是為歐洲有最

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

低工資制之始；1912，推行於煤礦業及其他工資低微之業；1918，推行於農業。1912，美之馬沙初色州 Massachusetts 通過最低工資法，是為美國有此制之始。

1915，法國制定最低工資法。

1923，德國亦採此制。

自1919國際勞工局成立以來對於此制之探訪推行不遺餘力。南美之阿根廷 Argentine及烏魯圭 Uruguay 亦被其風。1928第十一國勞務大會議決之最低工資辦法公約亦經國民於十九年三月三日批准。

3. 最低工資之根據。晚近年間最低工資法之範圍既廣，立法之用意亦種種不同，因之最低工資之根據亦不拘一格。如立法之主意在防制血汗業，則工資根據當然極關重要。若立法主意在促進工人組織以確立協定工資之機能，又或立法主意在防制雇主間不公平的競爭 unfair competition，則工資根據屬於至要地位。但專就最低工資根據而論，大致可分三種：—
- A. 與其他類似之業之工資相比。此原則特適用於血汗業之取締。對於法律所欲保護之某一類工人之工資規定以其他若干類似之業之工資率為準，或以當地類似各業之工資之平均數為準。法國1915之家內工業條例 The Homework Act 規定成衣業之家內工作女工人之工資以成衣工廠之工資為準。瑞或 1918 之家內工業條例規定本法所保護之各業其工資應以同業工廠工資或其他類似之業之工資為準。德國 1923 之家內工業法亦循此義。
- B. 生活工資 The living wage 紐西蘭，澳洲各部，坎拿大，及美國各洲多採生活工資為最低工資根據。唯生活工資一詞各國立法上意義頗多出入，或附條件而失却原意。例如美之馬沙初色州立法原則固採生活工資，而條文規定最低率須以各該業之財務狀況及工人之需要為斷，則又牽涉產業支付能力矣。紐西蘭之法律並未明指一種根據，但規定不得低於公

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

平標準之生活工資 a fair standard of living wage。澳洲之昆斯蘭 Queensland 於 1916 之公斷法中指明成年男子之最低工資須足以維持其健康，效率，及其妻及子女三名之安適生活，其妻及子女另有之收入並不得計算在內。美國各州之最低工資法多僅適用於婦女，故其率以供給本人為準而不包括家屬之生活。坎拿大各省多以必要之生活費為準。

- C, 產業支付能力 The capacity of industry to pay。工資出於產業，若謀工人福利而不顧產業支付能力，危險實甚。按產業支付能力以定最低工資之率，美國馬沙初色州實肇其端。厥後各國踵而研究。以本工廠或本類產業之支付能力為據皆覺不宜，而歸結於『一般產業支付能力』 The capacity to pay of industry in general 或『總生產力』 total productivity。據昆斯蘭產業公斷法庭 The Queensland Court of Industrial Arbitration 於 1924 派出之調查基本工資經濟委員會 The Economic Commission the Queensland Basic Wage 報告書建議，產業支付能力指數 index 須綜合三種統計編製之：(1) 由所得稅統計求每人收入之指數 an index of per capita income；(2) 由產業統計及工人統計求『每人具體生產之指數』 an index of per capita material production；(3) 由各業現存原料數量價值及證券交易所行市記錄求此後數月中『可期生產之指數』 an index of prospective production。)如是，則產業與工資可雙方兼顧，更可望最低工資之率隨產業之進展而提高。在疆域較小之國直可據以規定全國同一產業中最低率之限度 a national minimum，或『通行最低計時工資率』 the general minimum time rate。對於此通行最低率可許有二例外：(1) 產業創辦期間或遭遇特別困難如劇烈之外貨競爭時，但容許例外辦理期間之長度須明確規定；(2) 效率不足之低級工人可許給以最低限度以下之工資俾免淪於失業。

以上三種根據中共第一種『類推』之法實須依賴生活工資或產業支付能

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

力以行。產業支付能力與生活工資表面似互衝突而實可並行不悖。如英國1924之農業工資條例 The British Agricultural Wages Act 規定按該條例所設之委員會須「切實」as far as practicable 為勝任之農人取得足以維持其本人及家族合理的安適生活並促進工作效率之資。在原則上此法認生活工資之根據，而「切實」一語則兼顧產業支付能力也。

### 4. 最低工資法之內容，

#### A. 最低工資：—

- a. 平整率 flat rates。
- b. 活定率 flexible rates。

#### B. 執行機關，各國辦法不同，約有下列各類：—

- a. 職工局 Trade Boards (英，法，德，奧，瑞典)。
- b. 董事會 Central Commissions (坎拿大數省，美國若干州，及澳洲數部分)。
- c. 仲裁法庭 Arbitration Courts (紐西蘭及澳洲數部分)。
- d. 直接立法規定 Direct legal enactment (採用者甚少，僅美國數州對婦女最低工資之規定適用之)。
- e. 團體協約一般適用 General application of Collective agreements. (實施上窒礙甚多)。

#### C. 諮議會 Advisory board, 由雇主，僱工，公方，推舉，經執行機關聘任或委任。

#### D. 執行機關之公斷會 award 有命令效力 (mandatory)。

#### E. 關於工資之特殊事項：—

- a. 季節的 Seasonal 僱傭，或無恒的 Irregular 僱傭應予以較高之工資。
- b. 低級工人 Suostandard workers (雇傭者或工作遲緩者) 可按其年

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

齡及經驗分別予以較低之工資，但一雇主或一工場所得僱用之低級工人與正式工人之比例須依法律規定。

- c. 學徒及試用工人應確定學習期限及試用期限，在期限中其工資應為累進的俾期限屆滿即達於最低工資之額，一雇主或一工場所得收用之學徒名額與正式工人數目須規定最高比例。

F. 各相鄰地方執行機關應按期舉行地區會議以企求同一產業中最低工資率之標準化。

G. 罰則：—

a. 公告 Publicity.

b. 罰金 Fines.

5. 最低工資之評衡。最低工資法創行之初反對者實繁有徒，其所持理由為：—

A. 違反經濟力量之自由作用。

B. 採用此法各地之生產者與未採用此法各地之生產者發生不公平之競爭。

C. 沮遏勞工組織。

D. 最低率變成最高率。

E. 迫使工人失業。

F. 獎勵工人怠惰。

願最低工資法施行之結果不但足以證明反對者所持理由之無稽，且有適得其反之事實。故最低工資制之利益早已無疑問矣。

6. 我國有推行最低工資法之必要。我國工廠法第二十條「工人最低工資率之規定，應以各廠所在地之工人生活狀況為標準，」是已承認最低工資制之一主要根據。唯我國工業大部分仍在手工時代，而手工業最易觸破削之弊，非最低工資制無以藥之。為維持固有工業，為促進工人幸福

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

計，爲預防勞資衝突計，最低工資法之推行皆不可緩。唯最近歐美工資方法及觀念尙多可供參考之點，略述於下節。

### XVI, 最近工資之趨勢，

#### 1. 養家費制 Family allowance system。

A. 意義。最近十數年間關於工資發生兩大難題。(一)爲最低工資率多認爲應以工人一家五口爲據。果照此計算，則雖舉一種產業之全部收益以給工資猶多苦不足。1921，英國及澳洲統計工人家口情形，所得結論，大致相同，即未婚者占 27%；已婚而無十四歲以下之子女者占 24%；有子女一口者占 17%；有二子女者占 13%；有三子女者占 9%；有子女三口以上者占 10%。若全給以足養一家五口之工資，不唯產業無此力量，即在工人間亦不得謂平。若能更訂分配方法，則產業負擔不加多而從事於是項產業之勞工皆可家給人足。(二)向來男子所作之工令婦女爲之則工資較低，於是自歐戰以來婦女有同工同酬 Equal pay for equal work 之要求。一般見解俱謂婦女無贍家之責，故其工資以足養其個人自身爲度。美國各州爲女工規定之最低工資亦以此爲據。事實上現代婦女負擔家責任者日益加多，對女工人之工資亦有改善之必要。求此兩大難題之解決，於是發生養家費制。此制在理論上主張基本工資以足養一人或夫婦二人爲率，其有子女者按子女人數增益之。

B. 歷史。1862，法國政府對於海員試行養家費制，1910 以後推行於民事雇員，歐戰期間更加擴張。歐洲各國因戰事影響金融亦紛紛採用此制以爲補救。戰後金融狀況稍就安定之各國多停止此制。唯法國繼續擴張改善極力推行。最近數年間比國及德國亦行此制。澳洲在試行中。

C. 辦法。養家費制在理論上非於現行工資外另給贍養工人子女之費，乃現行工資之另行分配而以足贍工人之子女爲的。但事實上各國因舊工資率不易驟變，故辦法不免迂迴曲折。現今主要辦法有三：——

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- a. 產業自辦 by industry。法，比，德三國皆行之，就中以法為最盛。法國此制為避免雇主歧視家累太重之工人起見，大都令各雇主按所雇工人數目出資集為平均基金，Caisse de compensation or equaliyation fund 在1930年每一工廠所出之款約當工資額 4.8%。工人子女月費，分娩費，看護費，養老費，皆取給於平均基金。按 1926 年統計，第一子之月費等於工資之 3 $\frac{1}{2}$ %，由此逐名增至第六子其月費共計為工資之 24%。子女太多之工人仍不能純賴此款養育。平均基金之設立可以產業或地區為根據。法國於 1932 年並以法律規定若干種產業中雇主籌集平均基金支付養家費之強迫辦法。比國工會曾有自身籌集子女月費基金之舉。沿襲舊日工資率之業由雇主雇工雙方籌籌，亦一可行之法也。新南衛爾斯 New South Wales 於 1927 年試行之制適與法國相仿。凡婦人之收入不足基本工資率者每子女一口每星期予以五先令之月費，俾其家之收入達於基本工資率。基金由雇主按工資額之 3% 繳納而由政府管理之，較法國由雇主管理之制更進一步。
- b. 國家辦理 by the state。養家費由國家辦理，其資金當出於租稅。歐美勞工多贊成此制，蓋由產業自辦其資源仍不外產業本身，實不啻暗減若干工人之現有收入也。紐西蘭 1926 年家族接濟法 Family Endowment act 即此制之初試。其規定為凡每星期收入不足四鎊之家，自年在十五歲以下之第三子起，每名每星期給予二先令，有贖行領費之子女二名以上者每名增給二先令。此法若行之不慎，不免有誘致工人樂於接受較低工資之弊。
- C. 國家與產業合辦。按此辦法，工人子女月費可依據社會保險制之方式，由雇主，僱工，國家，共同出資而附屬於社會保險制以行。在社會保險制度完善之英國宜若可行矣。顧英人多數意見以為與其給予工人子女月費，勿事擴張「免費社會服務」free social services，如公主學校為舉道備



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

早餐，午餐，書籍，制服，及免費醫藥治療，並多闢公園及兒童運動場等；其利更溥而流弊較少。

D. 利弊。養家費制之利已附見於前述各節，茲不贅舉。論其弊之顯而易見者約有四端：一

a. 降低工資。在已有最低工資法之各國欲採養家費制而更定工資率，則向之以一家五口為準者今乃夫婦二人為準，其率自視前為低。但若行之以漸而斟酌物價以為轉移，使之潛移默化，此弊自可減輕。若立法之初即採養家費之原則無此弊矣。

b. 激草未婚工人之反對。欲免此弊宜使基本工資與養家費部分分別發給，其養家費部分由工人妻子在工場外另行具領。如是則已婚工人與未婚工人在工場中所領者同為基本工資，不致發生差別待遇之感。

c. 削弱工會勢力。歐西一部分有組織之工人深慮僱主自動創行養家制則工會勢力將因之不振，尤慮僱主將操縱兒童月費以妨碍罷工等行為。實則養家費制有賴於工會協力之處甚多。凡工會分子之反對勞資合作以圖企進工人幸福，大都囿於階級偏見者也。

d. 促進人口增殖。此為關於養家費制辯論最多顧慮最甚，而最難判斷之點。國際勞工局於 1926 年嘗就法比二國考察此項問題，其報告書謂比國此制施行未久無從判斷其影響如何，法國出生率之增加係由於養家費制或其他因素，甚難區別。歐戰後法政府極力鼓勵人口增殖，故於此制認為有利而毅然推行。比與法接近，亦追踵繼起。晚近德國亦不落後。凡不以人口過廣為慮之國皆感此制之利。如英國則遲徊瞻顧，蓋深以人口增加為憂也。有根據出生率與生活標準成反比例之理以辨養家制不致促進人口增殖者，但僅此一種論據尚嫌力量薄弱。有謂人口增殖與否應視兒童月費數目為斷。若月費之數不敷養育，似尚不至影響人口。按法國 1926 年五月之統計，工人平均每月為工資

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

750 佛郎，其兒童月費如下：—

	平均每月月費	對750佛郎工資之增加率
一子	25.23 佛郎	3 ½ %
二子	63.02 ,, ,,	8 ½ %
三子	109.47 ,, ,,	14 ½ %
四子	173.16 ,, ,,	23 %
五子	240.34 ,, ,,	32 %
六子	318.00 ,, ,,	42 %

是時法國實際養育兒童之平均費如下：—

- 一歲以下之兒童 ，——每月 125佛郎
- 一歲至三歲之兒童 ，——每月 125-250佛郎
- 三歲以上之兒童 ，——每月 250-365佛郎

法國為極力推行養家費制之國，而其支付也數與實需之數相差若此，故對於人口關係不易斷論。吾國風俗，思想，生活，習慣，與歐西迥異，養家費制若用於吾國，其利弊恐未必盡同也。

### 2. 社會工資 Social Wages

自1927年以來美國勞工總聯合會 The American Federation of Labor (A.F. of L.) 開始倡導社會工資之主張，歷年鼓吹甚力，最近數年雖因經濟恐慌而稍形停頓，但其說在美誠持之有故，言之成理，已漸入於人心，今後之發展或未可限也。其宣言大意謂美國勞工對於增高工資之要求今已入於第三期。第一期之勞工組織但知為增加貨幣工資之要求。第二期則進要求增加真實工資。A.F. of L. 領導工人入第三期要求增加社會工資，乃以物價及生產力為衡之工資也。真實工資之增加

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

僅改善勞工之經濟地位。社會工資之增加並改善勞工之經濟的及社會的地位。其理論大略如下：

- A. 僅祇真實工資之增加不足保障產業安定。例如真實工資比前一年增加10%，一般見解必以社會之幸。若同時生產力之增加為20%，則產業增多之出品仍有半數滯銷，蓋勞工界之購買力仍落後也。如是積累數年必不免釀成生產過剩之經濟恐慌。
- B. 普通工資統計與生產統計實不相符。下列之表以1899年為基本年，表示歷年工資及生產價值之增進率。乍諸之，似屬工資之增加不後於生產價值之增加。實則此類統計並未計及工人人數及人口總數。

年 分	工 資 數	生 產 價 值
1899	100	100
1914	171	181
1920	643	687
1921	408	388
1924	504	466
1925	534	550
1926	543	550
1927	523	511

- C. 隨物價及生產力為轉移之工資始為適當之工資，即社會工資。上列之表若根據工人之數及人口總數從實扣算，則面目全變而真相畢露。自1899以後，僅有一年—1921—之社會工資高於生產價值，其餘各年皆於勞工不利。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

年 分	每名工資數	每人生產價值	社會工資指數
1899	100	100	100
1914	136	162	84
1920	326	483	68
1921	277	264	105
1924	300	307	98
1925	300	356	84
1926	305	351	87
1927	305	321	95

下列之表指示貨幣工資，真實工資，及社會工資，三種指報之差異，以見貨幣工資之增加與真實工資關係之薄弱，更由社會工資指數以真實工資雖增而未得其。唯以物價及生產力為據之工資始為適當之工資。

年分	工 資 指 數		
	貨 幣	真 實	社 會
1899	100	100	100
1914	136	90	84
1920	326	105	68
1921	277	107	105
1924	300	122	98
1925	300	118	84
1926	305	120	87
1927	305	122	95

# 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

## 第八章 失業

### I. 失業之涵義

1. 近世產業狀況之複雜，分工之細密，市場之廣闊，以及欲望之發達，每使生產與消費不能完全適應，失業乃從而發生。
2. 失業 Unemployment—詞通常包括下列三種狀況：
  - A. 僱傭無恒 Irregular employment,
  - B. 僱傭不足 Under-employment.
  - C. 僱傭喪失(失業) Unemployment.
3. 「失業者」 the unemployed 與「不堪僱傭者」之別：
  - A. 不堪僱傭 Unemployability 多由於疾病，老衰，或其他個人原因；乃屬社會問題，而與產業關係不甚密切。
  - B. 失業，乃純屬產業關係之問題也。

### II. 失業之限度

1. 在近世產業主義之下，產業之變進無時或息，因而失業狀況亦無時無之，非必按期爆發也。
2. 疆域較廣之國，因各地區發展之不平衡，工人就業之不便，因而失業人數比例恒較組織謹嚴之小國為多。是以美國產業進步雖較英德等國更速，而失業狀況向來即較歐洲嚴重。
3. 失業問題乃因社會進步而相對形成。例如1900年美國統計七千六百萬人口中有利受僱者。凡二千一百一十餘萬人，約合總數39%。在1930年，美國一萬二千二百八十餘萬人口中有利受僱者凡四千八百八十餘萬人，約合總數 40.5%。而1930年固美國產業萬條，失業嚴重之期也。綜計1900年至1930年美國人口總數之增加為 60%，而有利受僱人數之增加為68%。

### III. 失業之原因

1. 失業之原因可分類如下

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### A. 經濟的；

- a. 營業之季候變動 Seasonal fluctuations,
- b. 營業之週期變動 Cyclical fluctuations.
- c. 產業之演變 Evolutionary changes in industry.
- d. 勞力供需之複雜性；
- e. 其他經濟原因，如勞力積剩 labor reserve, 罷工，拒業 lockout, 實業管理失算，商品推銷不得法，等等。

### II. 社會經濟的 Socio-Economic.

- a. 財富分配之不平；
- b. 土地獨占 land monopolization,
- c. 文化的變遷 Cultural change,
- d. 勞働市場組織及管理不得法；
- e. 職業訓練利便之缺乏；
- f. 外僑之競爭。

### C. 個人的；

- a. 身心缺點；
- b. 缺乏經濟效率 Economic inefficiency
- c. 萎靡 Moral delinquency。

### D. 政治的；

- a. 理財政策 fiscal policy.
- b. 關稅政策；
- c. 外交政策。

2. 失業原因之分類雖如上述，其緩急輕重之差別則不免因時勢之轉移而異。本章僅擇其較重要者論之。

### V. 季候變動

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

1. 營業之季候變動為失業之最要原因。失業狀況之無時或絕蓋由於此。各種產業鮮有不含季候性 Seasonality 者，但有程度之差而已。其情況大致為
  - A. 生產消費物之業 Consumers—goods industries 季候性較高；生產資本物之業 Capital—goods industries 各季僱傭較為安定。
  - B. 零售業 Retail trade 之季候變動較批發業 Wholesale trade 為高。
2. 營業季候性之原因有二類：
  - A. 氣候變動 Climatic Change，如採冰，罐頭蔬菜，及農業等皆有氣候關係，某季務存至忙，遇此即歸清淡。
  - B. 習慣行為 Customary practices，如新年及各節期之前率有風俗上習慣享用之物營業特盛，而平時則罕有此類買賣。近世科學發達之結果，對於氣候變動之影響尚易設法征服，而風俗習慣則難驟變，故營業季候性之原因實以習慣行為更居重要。

### V. 週期變動

1. 週期變動乃近世產業主義中特有之現象。營業之盛衰消漲每數年而一循環，可分為前後兩期，前期為「擴張」Expansion 而後期為「收縮」Contraction。每一完全環週又可分別四點：衰極而復曰更始點 point of revival，極盛曰頂點 the peak，是即擴張期之始終；盛極入衰曰降點 recession，衰極曰低點 the trough or low point，是即收縮期之源委。彌却爾 Professor Mitchell 曾考 1855 年至 1927 年有完全環週凡十九次。其平均長度為 46.1 月。擴張期平均為 25.4 月，而收縮期為 20.7 月。在收縮期間高度失業約占五分之二之時日。
2. 週期變動之原因現今認為重要者約有九說：
  - A. 因氣候關係而致有定期的農業生產變動，包括著名之日子黑子說。（耶勞斯 Ievons 及慕爾 H. L. Moore 皆主此論。）
  - B. 有機物生產與無機物生產兩間平衡之喪失。（桑巴特 Werner Somqat

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

倡之。)

C. 非常事變——戰爭，發明，及新資源之發現——致使經濟均勢破裂。

(費伯倫 Thorstein Veblen 及斐霞 Lrving Fisher。)

D. 社會心理狀況之變動。(皮鎊 Pigan 創說。)

E. 經濟制度(機關) Economic institutions 開展之自然趨勢。(熊伯德

Schumpeter, 嘉塞爾 Cossell, 佛格爾 Vogel。)

F. 近代資本主義中生產及分配制度之複雜而間接。(羅伯臣 Robertson,

阿弗進良 Aftalion。)

G. 儲蓄過量，擴張期間僞重資本設備，及衰落期間收入之用於此途者又太少。(普納頓 Bounation, 屠甘巴蘭洛斯基 Tugan-Baranowsky, 霍伯森

Hobson。)

H. 贏益之差異。(彌却爾 Mitchell, 勒斯居 Lescure。)

I. 現世貨幣及信用利便之不完善。(郝屈利) Moutrey, 佛士達 Foster, 嘉清士 Catchings。)

(見 Warren M. Persons: Forecasting Business Cycles, 1931, pp. 210 - 217.)

2. 斐霞於1932年出版之「營業盛衰論」Booms and Depressions中列舉九種要因

A. 債務過重 Over-Undebtedness.

B. 金融數量 Volume of Currency,

C. 物價平準 The Price Level.

D. 純淨價值 Net Worth.

E. 贏益 Profits

F. 生產，商業，僱儲 Production, Trade, Employment.

G. 樂觀與悲觀 Optimism and Pessimism,



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### H. 流通速度 Velocity of Circulation

#### I. 利率 Rate of Interest.

於此九種要因中最前三種特關重要，就中尤以債務一項為甚。蓋在近代信用制下債權債務之關係幾於營業界人人皆有，其交紛綜錯算可究詰，一旦失序遂釀恐慌而致勞働者失業，貨勢必至者也。

### 3. 流行之週期變動論約有三種：

- A. 生產過剩說 The Overproduction Theory 謂營業擴張期間物價上漲遂啓投機之漸，馴至貨物壅滯而倒閉破產。更有從其反面說明者謂為消費不足 Under-Consumption。此說解釋週期變頗能扼其要點。
- B. 儲蓄過量說 The Over-saving Theory 謂擴張期間贏利優厚引起人民投資以欲，於是收入之大部分皆入於資本物之生產事業，因之消費需要遂為減少。經濟均衡破裂而成恐慌。入收縮期則資本家之收入及資本之報酬皆逐漸減少，因而投資亦減，消費得稍紓息而歸於正。於是營業又入於真始點。此說蓋假社會收入之消費量與儲蓄量有正常比例。與前說相照，不過觀點不同而已。二說並不衝突，反可相補充。
- C. 貨幣信用說 The Money-and-Credit Theory 謂週期變動乃貨幣制度及信用組織未完善之故。當營業擴張期間信用之擴張常不得當。信用之擴張又有其一定之限制。物價盛漲，市面需要更多之貨幣及信時信用因受準備金額之限制而不能再增。因而物價慘跌，收縮期從茲開始。及物價落至與貨幣及信用相應時，營業狀況又上軌道，樂觀代替悲觀，擴張期又重新開始。誠能貨幣及信用隨營業之盛衰以為漲縮則繁榮之持久可必矣。此說特盛於美。美國最近之復興計畫蓋與有關。

### VI. 產業之演變

#### 1. 產業之演變 The evolutionary Change in industrial

亦即產業工藝之變動 The technological Changes in industry, 乃指產業

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

革命以來機器發明及改良層出不窮，因而產業本身隨時皆在變化中。時代愈近，此類變化亦愈烈。美國晚近情形即其明例。此類變化可分三面觀察之：—

- A. 馬力與工人比例 The power-worker ratio 之增加。美國在 1869 年平均馬力與工人之比為 1.14:1。至 1899 年增為 1.90:1，至 1927 年增為 4.65:1。在 1933 年則為 5.4:1。自 1899 年至 1925 年間馬力之總增加為 256%，工人數之增加僅 80%。造船業中在 1925 年其馬力與工人之比為 41:1。玻璃業為 13:1。火車製造業及印刷業皆為 9:1。
- B. 機器改良之進步。鐵路運輸在 1920 年貨車平均每日行程為 25.1 英里，在 1928 年增至 31.3 英里；每列平均每日運貨 498 噸里增為 526 噸里；每列車平均由 37 增為 48 節；速度平均每小時 10.3 里增至 12.9 里；每千里費煤量由 197 磅減為 143 磅。煉鐵業 1920 年六士人之工作在 1928 年七人即完成之。新式製磚機器每工人每小時可成磚四萬塊，無此機時每小時僅得五十五塊。
- C. 工人生產力之增加。

產業種類	增加百分數	
	1927 年與 1925 年比	1927 年與 1914 年比
鋼鐵	1	55
鞋	8	24
製革	5	41
宰屠	4	26
煤油製煉	2	83
造紙	10	40
汽油車	11	291

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

2. 機器如此進步，其排斥勞力之情形如何，可分兩種研究，一為歷史的，一為分析的。按歷史的研究則機器造成之僱傭機會實較其排去之機會為多。1920年至1930年，美國之工業及機器製造業僱傭增11%，商業增45%，運輸業增25%，書記職增34%，個人勞務增50%，專門業務增41%。故彌却爾 Professor Mitchell 節省勞力之機器一變而為造就職業之機器 "Labor-saving machinery has turned out to be job-making machinery。分析的研究乃就一時之情形觀察，其結論適與歷史的研究相反。機器之發明及改良皆排斥勞力而致若干工人失業。1919年至1929年，美國棉在工業減少工人2,838名，毛織業減23,484名，宰屠業減39,750名。據邁爾士R.J. Meyers考查，被排斥之工人雖可改就他業而其失業時間少亦數星期，多則有延至二十七個月者。被機器排斥之工人在美國失業時間平均為七個月。

### VII. 文化的變進

1. 文化的變進乃指風尚習慣，生活標準，及勞動需要之變化而言，其起因固由生產方法種類之變動，而其表現則在實際生活方面。關於此事尚無精確統計可憑。至其影響僱傭之事實則觸目皆是。美國在1900年馬車製造廠有7,632家，僱用工人62,510名，至1925年僅餘152家，工人4,833名。鞍轡業當然隨之蕭索。車夫減少74%，圍人減少70%。而1910年至1920年，體育教員及舞蹈教員增147%，戲園招待增129%，汽車夫增500%。存放汽車廠職工增700%。就1870年至1920年五十年間觀之，美國人口之增加為270%，伶人增710%，藝術家及藝術教員增1,000%，小學教員增400%，電報生及電話生增3-100%，打字生增1,740%，印刷業工人增500%。至若衣飾服用之花樣翻新，質料改變，無地無時不牽涉舊僱傭機會之喪失及新僱傭機會之發生。因現代社會之組織未能使此種新陳代謝之情形敏捷適應，故不免引起失業。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### VIII. 安定僱傭之計畫：

1. 在現今社會中絕無根本消滅失業之可能。求其減至最低限度已大非易事。自1929年以來各國失業問題日趨劇烈；因而安定僱傭 stabilizing employment之計畫亦愈以繁夥。僞重理想之計畫多徒託空言，茲舉其切實推行者一述其略。
2. 比較切實之安定僱傭計畫大畧如下：
  - A. 臨時方法，着重事後之救濟。
    - a. 職業指導及補充訓練，用以應付個人失業及工藝失業 technological unemployment.
    - b. 部分時間僱傭 part-time employment及相類之“經營方策” managerial techniques，用以應付季候失業及週期失業；
    - c. 擴張公益工程 public works，用以應付週期失業。
  - B. 預防方法，因預防之目的而異。
    - a. 應付季候變動；
      - (1) 經營方策之改善。
    - b. 應付週期變動；
      - (1) 繁榮準備 prosperity reserves及有計畫的公益工程；
      - (2) 私家準備；
      - (3) 公家管理物價平準；
      - (4) 產業計畫 industrial planning。
    - c. 應付文化演變及工藝演變；
      - (1) 產品標準化。
    - d. 一般適用計畫；
      - (1) 減少工作時間（勞働界建議）
      - (2) 改良統計；

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- (3) 公立免費介紹職業機關；
- (4) 退職工資 dismissal wages,
- (5) 失業保險。

### X. 臨時救濟方法

1. 職業指導及補充訓練。事後救濟方法每嫌緩不濟急，而實遍處此則亦聊勝於無。職業指導 Vocational guidance 及補充訓練實習所 Rehabilitation Clinics 之設置在平時早為注意之國，如英、法、德，自 1929 以來愈加整頓；平時稍欠注意如美國者在失業嚴重期間亦深感所舉之重要。歐西各國公立職業介紹機關較為完備；平時即兼理職業指導及補充訓練事務；近年深受其益。法國此項成績尤為顯著。其益有四：
  - A. 初入工業之工人受指導後不至誤入狹隘涸竭之職業途徑而受工藝演變及文化演變之影響。
  - B. 因文化演變及工藝演變而失業之工人受指導後易於改就他業。
  - C. 身體或精神有缺點之分子可賴以謀得相當職業；不至坐食分利；終成社會之累。
  - D. 各項工人在補充訓練實習所中利賴其特別設備而獲得近代工業上必要之多量知識及技能，因之專改就新業而能於短期內表現其生產能力，不但減短失業期間且改業後之工資損失亦較少。
2. 經營方案之改進。此亦平時應預計之事而臨時不能賴之以濟急者。美國於此道最為努力。美國於 1930 年成立之總統府失業緊急救濟委員會 The Presidents' Emergency Committee on Unemployment 遍播此項方法於工商業界。其屬於預防計畫之部分留待後述；其臨時適用部分大略為
  - A. 進行應辦事務以增工作數量，（認恐慌為暫時現象，利用工料低廉之時機）
    - a. 擴大維持及修理之努力，如機器及建築物等皆舉行清潔掃除，修葺，油

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

漆刷新等工作，

- b. 提前補充機器設備事項；
- c. 提前建築工場，道路，倉庫，房屋，等；
- d. 對於銷場有把握之貨物成莊生產；
- e. 革新貨物品質式樣，廉價招徠主顧。

### B. 分佈現有工作於較多數工人，（減少完全失業之人數）

- a. 減少每週工作時數；採用一週五日，四日，或三日，制，
- b. 減少每日工作時數；採用一日，八小時，七小時，或六小時，制，
- c. 日夜開工之業縮短各班工作時間；例如一日四班，每班六小時，
- d. 同一作業用二人或二人以上輪流作工，每人工作三小，停歇三日，或工作一週，停歇一週，
- e. 全廠工人輪流停歇。

### 3. 擴張公益工程。災情發生，公家以工代賑，古今中今皆重此法。晚近各國公認長期公益工程計畫 Long-range planning of public works 為防範營業環週之要着，以其能濟私家僱傭之窮而減輕失業痛苦也。在臨時救濟上，則公家因時艱財絀之故常不免有措手不及之虞。倘平時有相當準備，則恐慌期間以公益工程為救濟實不失為上策。其理由加次：

- A. 以僱傭救濟失業實至當不易之理。
- B. 當私人營業蕭索時進行大規模的公益工程足以振興私業。
- C. 工人工資有着，足以促營業界之復興。
- D. 優於慈善救濟。慈善救濟費仍屬社會負擔；而接受救濟之工人不免喪失其自重之精神。

但以公益工程為救濟有其應注意之點：

- A. 辦理方式須為嚴格的業務性質而力避賑濟性質。
- B. 工程須為必要的工程以免虛糜公帑。

## 北 京 大 學 勞 工 問 題 及 勞 工 立 法 研 究

- C. 事前須以精確統計圖及表格，顯示時不離時之失業，並隨時將其轉於失業群衆。
- D. 基金及財務須嚴正管理。
- E. 須有良好的職業介紹制以相補助。
- X. 預防季候變動之經營方策
1. 季候變動之防範須營業界，官廳，及社會之共同努力，而業務經理人實為其關鍵。屬此方面之經營方策，其重要者為：—
- A. 謀生產與銷售之相適應。此為近世營業上最困難之問題，但經理人消息靈通，留心庶務，而辦事謹慎者每能擔保工人週年恆有若干星期之僱傭。
- B. 增加貨類以求工作銜接 Diversification and dovetailing。有季候之業不宜專於一種貨物之生產，當利用其機器設備增製各種貨物，務求其工作銜接以維持工人週年僱傭。
- C. 尋求新市場。
- D. 製造莊貨。
- E. 招徠先期訂購貨物以破除顧客臨時購買之習慣。
- XI. 繁榮準備及有計畫的公益工程，
1. 長期計畫的公益工程為防範營業週期變動之良法，前已言之。唯一則各國平時罕有此項準備，二則營業蕭索期間政府稅收減少，不易舉辦。美國有鑒於此，故於1931年通過「聯邦政府安定僱傭條例」The Federal Employment Stabilization Act. 其要點為：—
- A. 由財政，商務，農務，勞工，四部合組安定僱傭委員會調查並報告僱傭狀況。
- B. 政府之各部，署，局，共二十四處可充「營造機關」Construction agencies.

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- C. 各營造機關擬定六年營造計畫提交安定僱傭會審查後送預算會核定。以後並須逐年修正。
- D. 每屆會計年度在提出預算之前須先將營造計畫及僱傭報告送交國會考慮以便指撥營造款項。
- E. 失業發生時得由總統指定營造機關進行其營造工程。

此條例着重預定計畫。關於繁榮準備之基金則擬令各州政府及各地方廣為籌備。其計畫大致如下：—

- A. 各州設立安定僱傭會以為補助。
  - B. 各州擬定公益工程六年計畫，經預算機關核定後每二年修正一次。
  - C. 各州長於失業發生時稟承總統命令指定工程之進行。
  - D. 各州於公佈失業發生後六個月內發生安定僱傭公債以充工程基金。
  - E. 各地方得同樣借款以接濟公益工程之進行。
- 同樣計畫可於私人營業方面提倡推行以宏其效。

### XII. 公家管理物價

物價陡漲則引起投機，促成生產過剩。物價暴落則銀根緊急，而失業發生。縱知欲防制營業週期變動端以調節物價為當務之急。此理早經學者公認。唯取何手段，用何方法，則至今仍莫衷一是。重要建議略舉一二以觀之。

- A. 調劑貨幣 The Compensated dollar。此議主張隨物價之漲落而變其本位貨幣所含之含量，如是則可使收入之購買力與物價完全適應以消除金融變動之影響。斐霞 Irving Fisher 主之最力。其理論之精確久為經濟學界所公認。實施上則困難甚多。第一為此制下物價指數編製之困難。第二為對外貿易上之困難。一國獨行此制既不可能，國際合作尚非所敢望於當今之世。
- B. 中央銀行操縱貼現率。近代銀行之主要業務為對商人之貼現，商人願



## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

之以獲得資金週轉之便利。唯各銀行以競爭牟利為目的，不能顧及全局，因而投機風盛時貼現率低，銀根漸緊時貼現率反高，不免促成恐慌之來臨。故有主張國家設立中央銀行以為銀行之銀行而操縱貼現率。中央銀行不能普通營業而以對各銀行再貼現 rediscount 為務。當物價上漲有引起投機之虞時中央銀行提高其再貼現率，於是各銀行即不得不提高貼現率，物價即不至更漲。反之，當物價下落，市面漸有銀根緊急之虞時中央銀行降低其再貼現率，於是各銀行之貼現率亦從而降低，商家得週轉資金之便，物價即不至更落。事實上因物價內容繁複，其標準難於判定，故貼現率何時當升，何時當降，論者各有所見，莫衷一是，收效殊難。美國自1913年聯合準備銀行制 The Federal Reserve System 成立以來即甚注意此法，而尚不足避免 1929 年之大恐慌。

- C. 從價銷售稅 Variable sales tax。此議主張對於奢侈品類貨物徵課從價銷售稅，價漲時稅隨之增，價落時稅隨之減以至於停徵。政府可利用此稅之增課或停止以操縱物價而防範營業週期變動。其實施上之困難亦在於物價之標準不易判定，從而此稅何時當增何時當減亦必紛議難決。

### XIII 產業計畫

1. 產業計畫 Industrial planning, 亦稱經濟計畫 Economic Planning, 乃近年多種情勢混合之產物。其因素之一為科學管理法之自然發展。二為勞工組織參加產業管理 union-management cooperation 之成效。三為歐戰期間各國政府管理產業之影響。四為蘇俄「五年計畫」之反應。五為「法西斯」政策之激蕩。旋風所被，全球靡然。綜計此類計畫已顯有五種派別：一

- A. 絕對的社會主義計畫 Absolute socialist planning,

## 北京產學勞工問題及勞工立法綱要

- B. 蘇俄式計畫 Soviet planning.
- C. 法西斯式計畫 Fascist planning.
- D. 社會進步派計畫 Social-progressive planning.
- E. 營業界計畫 Business planning.

前四者着重以政治力量推行，其目的雖與失業問題有關而實遠超乎救濟失業以上，茲不具論。第五種計畫乃營業界本身企圖衝破不景氣以救濟失業之努力；英，日，法，美諸國皆不乏其例，而美國奇異電廠 The General Electric Company 總理司渥樸 Gerard Swope 於 1931 年提出之計畫可為其代表。

2. 司渥樸計畫之主旨謂「產業之存在乃所以供給人民之需要，故生產與消費必須適應。消費出於人民群眾而非出於少數分子，所謂人民群眾其最大部分皆為勞工及其家屬。欲使人民群眾有購買力以適其欲，不唯須使其有充分收入，尤須使其對於其生活前途有充分保障。勞工之憂懼心理必須祛除；而必其負擔養家責任者雖死亡而家口不憂衣食，勞工雖老衰而不虞凍餒，失業而速有補救，然後其憂懼可得而祛」。本此信念，司渥樸更進而申言產業界自謀解決當前之困難問題豈不賢於待社會之迫其解決或甚而代其解決。所擬辦法大致如次：—

- A. 由政府設立監督機關督率各業進行整理。
- B. 工商業僱傭工人五十名以上者各依其營業類別組織「同業聯合會」 trade associations。同業聯合會應為會員規畫營業方法及會計方法；蒐集營業狀況，價格，存貨，訂戶，等資料；並傳播此類消息於會員間。參加計畫之各公司必須遵守同業聯合會之方案，並須以消息資料供給同業會。現時不願加入之公司三年之內必須加入。新成立之公司自組織完成之時起三年之內亦必須加入。
- C. 參加之公司必須按照本產業計畫之標準會計格式慎重登記其題目，每

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

季須報告股東一次。

- D. 參加之公司俱須為其僱工籌備(1)標準化的應酬辦法，(2)生命保險及殘廢保險，(3)老年贍養費，(4)失業保險(由僱主僱工共同繳費)。
- E. 每一同業聯合會以一理事會管理之；理事定額九人，由同業會推舉三人，同業僱工推舉三人，政府監督機關委派三人。
- F. 凡產業因本計劃之故而在國際貿易上受不利影響於監督機關以謀補救方策。

羅斯弗當選後其復興政策雖着重國家權力方面而有損於產業協助之處亦自不少。司渥模計畫雖未完全普遍實現於英國，而僱主方面贊成其意見者頗多，將來發展以未可限量也。

### XIV. 產品標準化

1. 衣服冠裳及諸日用品物往往因一時風尚而變易其式樣，顏色，花紋，質料，亦為釀成失業之一要因。防範之法唯有產品標準化。標準化之結果製造業家乃為「售其製品」 to sell What it Makes。反之則僅日孜孜於「製造售品」 to Make What it sells，當時款式樣樣出不窮之世，製造業者實不勝其煩。標準化之範圍現今已達到下列程度：——

- A. 度量之標準 Standards of Measurement,
- B. 品質之標準 Standards of quality,
- C. 作法之標準 Standards of performance,
- D. 圖案之標準 Standards of design,
- E. 勞力之標準 Standards of labor.

2. 產品標準化以外更益以擴充勞力適應性質之職業教育及訓練，於失業預防上不無裨補也。

### XV. 減少工作時間

1. 失業期間勞工界恒縮短工作時間俾現有之工作數量得分配於多數工人藉以減

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

低失業人數。此說乍聞似頗有理。但有至困難之點在。即勞工界乃主張減少工作時間而不減工資。事實上及理論上皆有難通之處。

### A. 事實上之困難：—

- a. 並減工資則有業之勞工必不能甘。
- b. 不減工資則愈增工本！營業愈難支持反使失業狀況更趨嚴重。

### B. 理論上之疑問：—

- a. 工作數量本非固定，乃純依市場狀況為斷。失業之釀成正以工作數量因市場不佳而縮減之故。減少工作時間不足以減少失業，其理甚明。
- b. 減少工作時而不減工資必須工本之增加與生產力之增加能並駕齊驅，方無流弊。否則勞工之生產力不增加亦即其消費力不增加，是減少工作時間之結果於勞工及產業兩無所益也。

故減少工作時間可以為失業之臨時救濟方法而不可以為預防方法。

## XVI. 改良僱傭統計

1. 因向來僱傭統計不完善之故，失業發生時其真象既不能完全明瞭則救濟方法自難恰如其分。至於預防方策尤賴有完善統計以為根本。現今僱傭統計之改良編製，各國莫不視為當務之急。茲舉美國1930年之第一次瓦格納法案 The first Wagner bill 示其例。
2. 瓦格納法案規定美國勞工統計局須至少每月一次收集，編製，並公佈關於僱傭狀況之統計，內容包括：—
  - A. 公私機關及各種產業中僱傭人數，工資實數，及工作時間實數。
  - B. 各業營業狀況。
  - C. 失業人數及失業者之材力，性別，年齡，等。
  - D. 各業營業方法足以增進僱傭或增進失業。

## XVII. 改善職業介紹機關

1. 私立職業介紹機關通常有四種

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

- A. 慈善組織，——多不收費，以援助貧病流離之勞工為目的；正式工人既不肯強顏相就，此類組織亦規模狹隘，不能有大裨益。
  - B. 工會設立之職業介紹部，——限於為工會會員服務，規模益狹。
  - C. 雇主協會附設之職業介紹部，——每與工會處於對抗地位，故效亦不宏。
  - D. 私立職業介紹所，——為私人營業之一種，以介紹職業而取介紹費為目的。
2. 私立取費之職業介紹所易滋流弊：—
- A. 捏詞誑報，——祇圖介紹費到手，對於機巧言粉飾；求業者急不暇擇，常受欺騙。
  - B. 勒索介紹費，——工人發見所介紹之職業機會與原說不符不願就業而欲索還介紹費時常生爭執。
  - C. 與雇主方面朋分介紹費，——介紹所以營利為目的，故常與工廠工頭暗相約定藉端開除工人以便朋分介紹費。
  - D. 取費過重，——當失業狀況愈嚴重時介紹所索費亦愈多，愈增勞工之痛苦。
  - E. 助長不道德行為，——賄賂等不道德行為多假介紹所以行。
  - F. 效率低劣，——其服務效率與求業者需要之程度恰成反比例。
3. 對私立職業介紹所之取締方法：—
- A. 介紹不成須返還介紹費於求業者。
  - B. 營業處所不得設立於冷僻街道及不易辨認之房舍中。
  - C. 設置記錄簿登記介紹詳細情形以便官廳隨時檢查。
  - D. 繳納適當額數之保證金或執照費。
4. 公立免費介紹職業機關 free, public employment exchanges 對於贖付失業問題實較優越。

## 北京大學勞工問題及勞工立法綱要

### A. 公立機關可責成辦理下列事項：—

- a. 蒐集全國各地需要勞力消息。
- b. 分析所得消息區別所需勞力種類。
- c. 登記求業人詳細情形。
- d. 按籍貫，年齡，性別，教育程度，職業經驗，願就何業，等事編製求業者類別表。
- e. 按期編製並發行關於勞力供需情形之公報。
- f. 爲一般勞工及初入社會就業者暨求業者作職業指導。
- g. 規畫運輸利便（如墊借車船票）俾求業者遇有機會易於就業。

### B. 應由公家負責設立之理由：—

- a. 勞工失業不僅勞工自身及其家屬受苦；生產分子力不出身亦社會之損失也。
- b. 現代勞力供需情形之複雜非一般工人所能明瞭；供需不相適應則產業與勞工皆蒙其害。
- c. 勞工失業未久便多一貧如洗；安有餘資利用私主職業介紹機關。
- d. 非公立不能免費。

### C. 各公立介紹所應互相聯絡爲全國貫通之組織。各國州郡設立之介紹所當有下列弱點：—

- a. 經費不充。
- b. 安置工人時不免徇私。
- c. 無力墊借旅費。
- d. 缺乏彙集勞力市場消息之計核機關 clearing house.
- e. 設立限於大城市而使小城市不蒙其利。
- f. 以州或郡爲範圍，故不能應付州際或郡際之需要。
- g. 成爲位置私人之處所；任其事者罕能稱職。

北京大學勞工問題及勞工立法綱要

第七章，附表 (5)

The Emerson Plan 獎勵生制。表例：工資六角，標準時間十小時

Hours 時間				Compensation 報酬				Labor Cost 工本				
Standard 標準	Actual 實作	Percentage Efficiency 效率百分數	Bonus Rate 獎金率	Time Wages 計時工資	Bonus 獎金	Total Wage 工資總數	Earning Per Hour 每小時收益	Percentage Increase 增加百分數	Units Made 作成件數	Wage Cost 工資原費	Unit Cost 每件原費	Percentage Decrease 減低百分數
10	20	50	0	12.00	0	12.00	.60	0	10	12.00	1.20	0
10	18	55.5	0	10.80	0	10.80	.60	0	10	10.80	1.08	0
10	16	62.5	0	9.60	0	9.60	.60	0	10	9.60	.96	0
10	15.1	68	.0001	9.06	.0009	9.06	.60	0	10	9.06	.906	.06
10	14	71.4	.002	8.40	.02	8.42	.60	0	10	8.43	.843	6.6
10	13	76.9	.0161	7.80	.13	7.93	.61	.16	10	7.93	.793	11.8
10	12	83.3	.0485	7.20	.31	7.51	.625	4.0	10	7.51	.751	16.6
10	11	91	.10	6.60	.66	7.26	.66	10	7.26	.726	.726	18.3
10	10	100	.20	6.00	1.20	7.20	.72	20	7.20	.72	.72	20
10	10	111	.31	5.40	1.67	7.07	.785	31	7.07	.707	.707	21.1
10	10	125	.45	4.80	2.16	6.96	.87	45	6.96	.696	.696	22.2
10	10	143	.63	4.20	2.65	6.85	.98	63	6.85	.685	.685	23.8
10	7	166	.86	3.60	3.10	6.70	1.12	86	6.70	.67	.67	25.5

北京大學勞工問題及勞工立法綱要

第七章 附表(4)

The Gantt plan 共特工程獎金制。表例：工資每小時六角，獎金為標準時之25%或50%。

Standard	Actual	Time Saved	Percentage Time Saved	Time Wages	Compensation 報酬						Labor Cost 工本																									
					Bonus	Total Wage	Earning Per Hour	Percentage Increase	Units Made	Wage Cost	Unit Cost	Percentage Decrease																								
率	作	節約時間	節約百分數	計時工資	獎金	工資總數	每小時收益	增加百分數	作成分數	工資原費	每件原費	減低百分數	標準	實作	節約時間	節約百分數	計時工資	獎金	工資總數	每小時收益	增加百分數	作成分數	工資原費	每件原費	減低百分數											
10	11	-1	-10	6.00	0	6.60	.80	0	10	6.60	.66	10	10	10	11	-1	6.00	0	6.60	.80	0	10	10	10	11	-1	6.00	0	6.60	.66	10					
10	+10+	0	0	6.00	0	6.00	.60	0	10	6.00	.60	0	10	10	10	10	6.00	0	6.00	.60	0	10	10	10	10	10	10	10	10	6.00	0	6.00	.60	0	10	
10	10	0	0	6.00	1.50	7.50	.75	25	10	7.50	.75	50	10	10	10	7.50	9.00	.75	.90	25	50	10	10	10	10	10	10	10	6.00	0	6.00	.60	0	10		
10	9	1	10	5.40	3.60	7.50	.833	38.8	10	7.50	.75	66.6	10	10	10	7.50	9.00	.75	.90	25	50	10	10	10	10	10	10	10	5.40	1	6.00	.60	0	10		
10	8	2	20	4.80	4.20	7.50	.937	56	10	7.50	.75	87.5	10	10	10	7.50	9.00	.75	.90	25	50	10	10	10	10	10	10	8	2	4.80	20	4.80	2.70	7.50	.937	56
10	7	3	30	4.20	4.80	7.50	1.07	80	10	7.50	.75	114	10	10	10	7.50	9.00	.75	.90	25	50	10	10	10	10	10	10	10	4.20	3	4.20	3.30	7.50	1.07	1.285	80



第七章，附录 (3)

The Taylor differential rate plan 泰樂爾差率制。表例：高級工資每件五角，低級四角，機器原費及運費每日三元。

標準	實際	Hours 時間		Compensation 報酬				Labor Cost 工本						
		節約時間	節約百分數	Time Saved	Percentage Saved	Time Wages	Wage Per Day	Rate Per Hour	Change Per Standard	Percentage Change	Units Made	Total Wage	Machine Cost And Overhead	Total Cost
8	10	-2	-25	3.20	2.56	.32	.18	36	8	3.20	3.75	6.95	.868	1
8	9	-1	-125	3.20	2.84	.355	.145	29	8	3.20	3.375	6.575	.82	6
8	8	0	0	4.00	4.00	.50	0	0	8	4.00	3.00	7.00	.875	0
8	7	1	125	4.00	4.57	.57	.07	14	8	4.00	2.925	6.925	.828	5
8	6	2	25	4.00	5.33	.666	.166	33.3	8	4.00	2.25	6.25	.78	10
8	5	3	375	4.00	6.40	.80	.30	60	8	4.00	1.875	5.875	.735	16

北京大學勞工問題及勞工立法綱要

第七章：時表(2)

The Rowan System 勞安制。表例：工資六角，標準生產每小時一件。

標準	Hours 時間				Compensation 報酬				Labor Cost 工本			
	Actual 實作	Time Saved 節約時間	Percentage Saved 節約百分數	Time Wages 計時工資	Bonus 獎金	Total Wages 工資總數	Earnings Per Hour 每小時收益	Percentage Increase 增加百分數	Units Made 作成件數	Wage Cost 工資原費	Unit Cost 每件原費	Percentage Decrease 減低百分數
10	10	0	0	6.00	0	6.00	.60	0	10	6.00	.60	0
10	0	1	10	5.40	.45	5.94	.66	10	10	5.94	.594	1
10	8	2	20	4.80	.96	5.76	.72	20	10	5.76	.576	4
10	7	3	30	4.20	1.26	5.46	.76	30	10	5.46	.546	9
10	6	4	40	3.60	1.44	5.04	.84	40	10	5.04	.504	16
10	5	5	50	3.00	1.50	4.50	.90	50	10	4.50	.450	25

勞工問題及勞工立法，第七章，附表(1)

The Halsey System 哈爾色制。表例：工資六角，標準生產每小時一件。

標準	Hours 時間				Compensation 報酬				Labor Cost 工本			
	Actual 實作	Time Saved 節約時間	Percentage Saved 節約百分數	Time Wages 計時工資	Bonus 獎金	Total Wages 工資總數	Earnings Per Hour 每小時收益	Percentage Increase 增加百分數	Units Made 作成件數	Wage Cost 工資原費	Unit Cost 每件原費	Percentage Decrease 減低百分數
10	10	0	0	6.00	0	6.00	.60	0	10	6.00	.60	0
10	0	1	10	5.40	30	5.70	.683	5.5	10	5.70	.57	5
10	8	2	20	4.80	60	5.40	.675	12.5	10	5.40	.54	10
10	7	3	30	4.20	90	5.10	.728	21	10	5.10	.51	15
10	6	4	40	3.60	1.20	4.80	.80	38.3	10	4.80	.48	20
10	5	5	50	3.00	1.50	4.50	.90	50	10	4.50	.45	25