

社 會 行 政 叢 書

民 衆 組 訓 類

# 各 國 工 會 制 度

社 會 部 研 究 室 主 編

余 長 河 著

中 華 書 局 印 行



版權  
所必印翻

中華民國三十三年十一月渝初版  
中華民國三十五年十二月滬一版

各國工會制度

全一册 定價國幣三元六角

(外埠酌加運費匯費)

主編者	社會部研究室
編者	余長河
發行人	吳秉常
發行所	正中書局

(1902)

## 社會行政叢書例言

一 本叢書以研究社會行政原理，檢討我國固有設施，分析我國社會實況，介紹各國社會行政制度，並建議實施方案為宗旨。

二 本叢書內容，計分總類、研究調查、社會政策、民衆訓練、社會工作、社會福利、合作事業，及人力動員等八類。

三 本叢書目的，在供業務推進及人才訓練之參考，並普及一般閱者，以謀社會行政知識之普及。

四 本叢書由社會部特約專家學者，就其工作經驗及研究心得，分別編譯，俾理論與實際密切相合，相互印證。

五 本叢書歡迎批評討論，俾資改進，來件請寄社會部研究室。

## 馬序

勞工運動爲十九世紀以來瀰漫全世界之狂潮，而勞工組織則淵源尤早。歐洲中世紀之「基爾特」，我國唐宋以來之「行會」，皆工會之雛形也。余嘗盱衡世局，今後立國政策實以生產工業化爲急務；而肩負大規模工業生產之千萬勞工，亦將成爲國家最堪正視之問題。余自民元前四年以來，奉總理命，於役國內，從事勞工運動。民國十四年著爲中國勞工問題，而後治斯學者始日衆而日精。然以視於歐美工業先進國家之研究風尚猶爲落後。民國二十四年余復成中國勞工運動史，惜以原稿散逸，今僅刊行前二篇，而全稿之補竣，尙須假以時日焉。

嘗思研究勞動問題着手之方法約有三端：其一爲問題之研究，是爲綜合之敘述；其二爲歷史之研究，是爲本末之推求；其三爲制度之研究，是爲比較之分析。而制度之研究，尤裨益於鳥瞰全貌，趨避利病，但爲功亦非易易。故歐美學者尙尠注意及此，非徒我國之治勞工問題者然也。

余君長河研究勞工問題有年，近受社會部谷常叔部長之約，撰成各國工會制度一書。

全稿類部六章，其先綜論工會制度之本質及形態，以次分論各國之工會制度，凡英、美、蘇、德、義各國工會之歷史組織及職能，條分縷舉，約十六萬言。材料瞻詳，輪廓清晰，余讀而欽佩之。其言持態平正，不雜批判，自比較鋪敘中，獨樹見解，其一長也。德國之勞動陣線，蘇聯之工會，及法西斯意大利之業團，雖號稱爲人民團體，而實際乃一在政府主持下之勞動組織，其職能尤能與國家政策相配合，余君誠能燭見及此，斯二長也。英美學者於工會研究專書雖不少，惟皆偏於一國之記載，未能聚類兼備，今其書係比觀較論，此三長也。余君年事方盛，敏思好學，又供職中樞，效力黨國，余尤樂爲之序。

中華民國三十一年十二月馬超俊序於重慶

# 目次

第一章 緒論	……	一
第一節 工會發展史略	……	一
第二節 工會的本質	……	一六
第三節 工會的組織原則和形態	……	二五
第二章 英國的工會	……	三七
第一節 工會發展史	……	三七
第二節 組織與機構	……	三五
第三節 法律地位及其職能	……	七三
第三章 美國的工會	……	九一
第一節 工會運動發展史	……	九二
第二節 組織與機構	……	一〇
第三節 工會在法律上之地位及職能	……	三五



# 第一章 緒論

## 第一節 工會發展史略

現代意義工會之興起雖不到二百年歷史，但其地位則極重要。它不僅是現代經濟社會組織中的重要因素，並且由於工會組織之發展，使社會經濟結構發生外型的和實質的變化。一國產業愈發達，工業化程度愈深，產業勞動者愈多，則其重要性愈增。我們看西歐和北美等工業國家工會組織的發展，和工會勢力的膨大，便可知道。在中國由於產業落後和工業化程度的不夠，工會組織自然不能和美、英、蘇各國並駕齊驅，然而隨着戰後經濟建設的發展，工會組織自當以一種躍進式的態態出現。因此，我們對於此種組織應該有比較明確的了解，然後可以有計畫的指導扶植，使它在戰後能蔚然成爲建國的中心力量。本書的目的就是比較研究英、美、蘇、德、意五國的工會組織，詳細分析其史的發展、本質、組織、和任務，以供我國借鏡。不過，在分別敘述各國制度以前，我們擬對於工會的發展和本質先作一種綜合的闡述。

現代工會組織最初以職業工會 (trade union or craft union) 的形態出現於英國。十八



世紀初，工業革命在英國發生，工人在各地組織公會（company）、俱樂部（club）、互助會（mutual protection association）、工會（trade union）等團體，這是工會的濫觴（註一）。到十九世紀，隨着工業革命的發展，勞工組織由西歐一角開展到整個世界，亞洲、歐洲、美洲、澳洲，無不有工會組織的存在，尤其自上次大戰後，工會運動，更爲澎湃。不過，各國工會的發展因各國的社會環境，產業發展程度，歷史淵源，思想背景而異，其發展路線既不一律，其地位亦有相同，欲按國別詳細說明各國發展過程，事實上極爲困難。因此本書除英、美、蘇、德、意五國將分別在下列各章說明其發展史實外，在本節中則以政府對工會組織的態度爲主概括的分析其發展過程。

大體說來，各國工會的發展都經過了下列三個階段，第一爲禁止時期，第二爲承認時期，第三爲積極保護時期。現逐項說明於次。

第一、禁止時期 工會組織之發生爲工業革命的結果。工業革命，工廠興起，機械大量應用，使勞工與生產手段脫離所有關係，變爲僱主的榨取對象。在另一方面，由於工廠制度的興起，工人羣聚一廠，關係較前密切，階級意識發生。工人身受其害，於是維持或改良勞動條件爲目的之工會組織興起。在英、法、德、比等工業先進國家，無不有此種秘密團體存在，從事種種活動。但在其初期不爲政府所承認，各國均採嚴格的禁止態度，以刑法或特別法取締之。當時人士之所以採取此種態度者，其原因似有三種。第一、十八世紀

的經濟學者和政治思想家在理論上反對工會運動。當時爲政治上及經濟上的大解放時期，政治上的民主主義和經濟上的自由放任，成爲當時權威的思想。工會運動的發展，自當時觀之，均與上述原則違反。自政治方面觀之，工會運動有形成新階級的可能，與當時廢除階級取消特權的思想不合；自經濟方面觀之，勞工團體的發展顯然妨害自由放任自由競爭的運行，故有禁止的必要。第二、歐洲中世紀遺留下來之基爾特(guild)制度，嘗爲法國大革命時代人士所深惡痛恨，因而影響工會的發展。基爾特本爲工商業者所結合的團體，其會員有壟斷本業的特權，非會員無經營該業的自由，大革命起後，基爾特被認爲自由之敵而被禁止。新興的工會組織，在當時人士觀之，與基爾特性質相同，有獨占壟斷的嫌疑，故亦主張禁止之。第三、勞工結社可使罷工、怠工之事實容易發生，足以擾亂產業和平，亦爲當時禁止工會原因之一。例如普魯士產業法典序文中謂：「工資勞動者之團結，危害工廠之存在，容易引起紊亂，威脅治安，有足畏懼之理由」。(註二)。又如一八四九年法國立法會議(French Legislative Assembly)中亦謂：「刑法中關於禁止工人團結及罷工條款之撤廢，將使社會失卻抵抗某種威脅的武器。此種威脅將破壞社會秩序，使產業陷於危殆的地步。工會組織縱使不採用威脅或強暴手段，也會破壞或變更競爭的影響，擾亂供需的平衡。所以我們反對產業職業勞工的自由團結權」(註三)。

法國及大陸國家的規定：凡任何勞工組合其目的在煽動罷工、怠工、阻止他人至工廠

工作，強迫工人遲到早退，及其他一切阻礙生產或增加生產成本者，均予以刑事上的處分。如法國一八四九年法律規定，加入工會者處以六月以上三月以下之苦工，或一千元以上罰金，主謀者處二年以上五年以下之苦工。限制之嚴，於此可（註四）。在英國及其他盎格盧·薩克遜國家則規定：凡要求改進勞動條件之任何協議（agreement），均視為妨礙產業的發展，一律處以共謀罪（conspiracy）。自英國習慣法（Common Law）觀之，勞動組織為妨礙產業進行之共謀行為，凡工人二人或二人以上聯合要挾雇主改良工作條件者，不論其所採手段如何，一律予以徒刑或罰金的處分（註五）。其他如比利時、丹麥，在憲法中早已承認自由結社權，但對勞工團體探禁止態度。又如挪威、瑞典、美國傳統的承認公民自由結社團，但對工人組織視為例外，此種思想流傳之廣於此可見。

第二、承認時期 十九世紀後半期後，自由制度競爭的運行發生阻礙，資本主義的弊病日益曝露，勞工階級的痛苦日益加深。勞工為着本身利益，要求以團體行動改良勞動條件之需要愈切，工人的團結力愈堅，勞動團體之活動極為激烈。又加之社會主義在各國流行，社會主義運動不僅瀰漫於法、意、德、奧、俄的政治舞台，他們並實際從事社會運動和勞工運動。這般新勢力的參加，給予工會運動者以新的力量新的刺激和新的啓示。禁止工會運動的法律不僅不足阻止勞動者團結運動之發展，反而激動其反抗心，使其行動愈趨激烈。工人的團體在政府壓制之下潛滋暗長，罷工、怠工、搗毀工廠之舉時有所聞。在此

種情勢下，各國政府態度漸漸改變，由禁止團結而承認其存在。

英國爲首先承認勞工團體的國家，一七九九——一八〇〇 所通過的預防工人不法聯合法 (An Act to Prevent Unlawful Combination of Workmen) 柏來斯 (Francis Place) 休謨 (Joseph Hume) 等人努力下，於一八二四年撤銷，一八二四年的結合法 (The Combination Act of 1824) 及一八二五年結合法中承認工人團結權。但習慣法中尙有限制勞工組織之規定。一直至一八七一年工會法 (Trade Union Act of 1871) 及一八七五年共謀罪及財產保護法 (Conspiracy and Protection of Property Act of 1875)，一八七六年工會法 (The Trade Union Amendment Act) 制定後，團結權始得確立，勞動者之團結始脫離刑事法之範圍而成爲民事法領域之問題。由於英國法律條文之明顯意義之確定，所有英屬殖民地及自治領地均先後頒布與其相似之法律。

繼英國而起承認工人團結權者爲丹麥。該國於一八五七年頒布法令承認工會地位。隨後法國於一八六四年，比利時於一八六六年，德國於一八六九年，奧國於一八七〇年，荷蘭於一八七二年，意大利一八九〇年均先後承認之(註六)。我國民元臨時約法中雖有「人民有集會結社之自由」(第六條第四款)，但同年頒布新刑律中對勞工團結之限制甚嚴。至民國十年一月廣東軍政府以命令廢止治安警察法，十三年十一月公布工會條例，對勞工組織有極進步之規定(註七)。國民政府成立後，於十八年制定工會法於同年十月二十一日

公布，十一月一日起施行。後經二十年十月，二十一年九月，二十二年七月三次修正。在工會法中正式承認工人團結權（註八）。

工人團結權自被各國承認後，工會運動踏入正常發展時期。工會首先在熟練工人及技術工人中發展，隨後一般勞工、運輸工人、女工都紛紛自動組織團體。薪俸人員、白領階級（white collar class），也漸漸加入工會運動的狂潮中。自工會的組織規模言，由地方組織逐漸發展而為全國組織，由零星的單獨行動成為全國性的有計畫的動作。聯合組織也在各國產生了，由地方到全國都有嚴密的聯合組織和機構。此外國際性的工會運動也在此時萌芽。馬克思（Karl Marx）所領導的共產國際，以拉丁民族為中心的工團運動（syndicalism）以及含有改良社會主義性之國際工會聯合會（International Federation of Trade Unions）均在此時大肆活動。綜觀此時期內工會運動之特徵有三：

（一）工會運動是工人自發自動的運動。政府完全立於第三者地位，讓其自由發展。在此時期內，各國政府對於工人組織工會，採一種「不禁止亦不扶植」的態度，結果各國工人在環境許可下自動組織各種性質的團體，去謀本身利益。正因為政府沒有干涉和統制，結果工會組織紛歧，性質不一。以英、美、法、比等國而論，有的工會擁有會員四五十萬，有全國性的組織和機構；相反的，有的工會只有幾百人，它的活動範圍只限於一個小城市。有的工會帶有濃厚的政治意識，受某一黨派的指揮；有的工會只是互助社的性質，對於政

治和其他活動並不感覺興趣。同時因爲工會是有工人自動組織自由發展的團體，它的發展受當地環境及歷史背景之影響甚大，因之其組織形態內部機構絕不一律，每個工會有每個工會的特色，每個工會有每個工會的規章和章程。再就其聯合組織而論，並沒有強烈的拘束性，每個參加工會都有高度的自主權，它可以自由加入或退出，它的內部組織和行動，並不受聯合組織的干涉。

(二)各國工會運動受社會主義的影響甚大。工會運動和社會主義運動，可以說是同時並起的。社會主義者目擊資本主義制度的弊害和勞工階級的痛苦，他們想在立法手段之外以另一種激烈迅速的方法去完滿解決資本主義制度先天稟賦的各種問題。在另一方面，工會運動的主要目標也是改良資本主義制度解除勞工階級痛苦。兩者目標相同，自然互相影響。前者給予後者以理論根據，使它的內容充實；後者在前者領導下從事實際活動，助長前者威勢。兩者互相激盪，彼此反射，形成了十九世紀一般社會革命的龐大勢力。我們看在德國工會運動的發展和擴充完全受社會民主黨的支持和領導，德國最大的工會組織——自由工會 (Free Trade Union) 差不多完全受社會民主黨的支配。在法國勞工總聯合會 (Confederation Générale du Travail) 與社會黨幾有不可分離的關係。在二十世紀初兩者雖發生裂痕，但勞工總聯合會一九〇六年年會中宣稱：「所有工人應該參加實際鬥爭以廢除工資制度，打倒僱主階級」。其受社會主義影響之大，可以想見。在意大利勢力最大擁有

會員三十萬的工會組織是意大利勞動總聯合會 (General Confederation of Labour)，而它和意大利社會黨的關係極爲密切。在比利時由社會主義會議 (Socialist Congress) 支配的工會委員會 (Trade Union Committee) 是比利時工會世界中的最大勢力。其他如挪威、瑞典、丹麥、芬蘭社會主義者的活動成爲工會運動的決定力量。以英國而論，在一八四八年以前工會運動與社會主義運動也有合流的趨勢，在一八四八年以後，政治革命社會革命的色彩雖漸褪除，但費邊社 (Fabian Society) 的溫和社會改良主義還是支配工會運動的潛在力量。此外，俄國的工會運動受共產主義者的操縱，拉丁民族國家的工會運動大部分受工團主義的影響，都可證明社會主義運動在此時期內對於工會運動的關係和影響。

(三) 工會運動的目標含有政治革命色彩，其行動比較激烈。這全和前一特徵互相表裏的。工會運動既在社會主義氛圍中成長，工會運動又大多數受社會主義者支配，則其目標之社會革命化，其行動之激烈，自是意中事。在十九世紀中葉各國工會運動者都多多少少帶有革命色彩，他們多注意工會政治活動而忽略了工會的經濟職能。他們想以勞動階級全體力量，以怠工、罷工、同盟罷工爲手段去修改或推翻全部經濟制度與政治組織。受工團主義煽動之工會，行動尤爲激烈。我們看英國十九世紀前半期工會運動的主流，美國勞動武士團 (Knights of Labour) 的主張，法、意、比等國罷工運動之風起雲湧，俄國以及中歐國家勞動爭議之不斷增加，便可知道工會行動的激烈。這般狂潮爲時雖然不久，經過事

實上的痛苦經驗和教訓以後而有所轉變。但當時各國工人都抱有種種幻想不能實現的計畫，以爲只要利用罷工、同盟罷工等方法就可以將現行制度推翻，工人即可獲得政權，得到解放的思想卻支配了他們的行動。

第三、積極保護時期 自本世紀以後，大多數產業先進國家，均先後採用以勞動者自我奮鬥政策爲中心之勞動政策，而自動性勞動政策之使用又以工會勢力之發展爲前提。因爲勞動者自我奮鬥政策之內爲勞工自覺意識之樹立，團體交涉 (collective bargaining)、團體協約 (collective agreement) 之推廣，勞工自治自主精神之發揚及勞工反抗資本家活動之承認，而此四者之圓滿實現又以工會勢力之樹立與膨脹爲條件。故如何充實工會力量，增強工會勢力使其能與僱主作有效之鬭爭，成爲當時勞動政策之主要課題。因之，工會組織由承認時期進而爲積極保護時期。

工會組織的扶植和保護，普通多採消極和積極兩種方法。消極的方法是保障團結權 (right of combination, Koalitionsfreiheit)。積極的方法是允許工會採用集體方法與僱主鬭爭以改進其生活。所謂團結權僅爲有消極的內容之權利而非爲有積極的內容者。換言之，非以「積極的非團結不可」爲其內容，不過消極的欲團結時，國家及團體不得濫加限制或禁止。如德國韋瑪憲法第一五九條規定：「對於任何人及任何職業者因爲勞動條件及經濟條件之維持及改良的團結自由均保證之。倘對此種結社自由有出於協議或計謀的行爲



而加以限制或妨害者，國家即須加以制裁」。比利時一九二一年五月二十四日法律亦規定凡妨礙組織工會之一切壓迫及強制的行為均為違法的。美國一九三五年之國民勞動關係法(National Labour Relation Act)第八條，對於工會的保護，亦不遺餘力。我國工會法中對於此點亦有詳細之規定(註九)。保障工會組織的積極方法有三：第一是扶植工會使其勢力雄厚，能夠真正代表勞工意見和僱主或僱主階級作有效鬭爭。第二要保障勞工團體和僱主鬭爭得到的成果，使其有法定的效力。第三要給予工會以若干權力使其能運用罷工、怠工、拒貨同盟(boycott)等武器和僱主抗衡。在政府消極和積極保障之下，工會運動有了驚人的發展。我們看下列數字，便可知上次大戰前後工會勢力之膨脹。

一九一〇——一九一八世界各國工會會員人數進展表(註一〇)

國別	年代	一九一〇	一九一四	一九一八
英國		二、四〇〇、〇〇〇	四、一九九、〇〇〇	八、二二四、〇〇〇
德國		二、九六〇、〇〇〇	二、二七一、〇〇〇	九、〇〇〇、〇〇〇
美國		二、一〇〇、〇〇〇	二、六七二、〇〇〇	五、六〇七、〇〇〇
法國		九七七、〇〇〇	一、〇二六、〇〇〇	二、五〇〇、〇〇〇
意大利		八一七、〇〇〇	九六二、〇〇〇	一、八〇〇、〇〇〇

比利時	一三九、〇〇〇	二〇七、〇〇〇	七五〇、〇〇〇
荷蘭	一五四、〇〇〇	二二七、〇〇〇	六二五、〇〇〇
丹麥	一二四、〇〇〇	一五六、〇〇〇	三六〇、〇〇〇
瑞典	一一五、〇〇〇	一四一、〇〇〇	三三九、〇〇〇
挪威	四七、〇〇〇	六八、〇〇〇	一四四、〇〇〇
芬蘭	一五、〇〇〇	三一、〇〇〇	四一、〇〇〇
瑞士	七五、〇〇〇	五〇、〇〇〇	二二四、〇〇〇
西班牙	四一、〇〇〇	一一一、〇〇〇	二一一、〇〇〇
奧國	二〇〇、〇〇〇	一四七、〇〇〇	七七二、〇〇〇
匈牙利	八六、〇〇〇	一〇七、〇〇〇	五〇〇、〇〇〇
捷克	一〇〇、〇〇〇	五五〇、〇〇〇	六五七、〇〇〇
羅馬尼亞	八、〇〇〇		
加拿大	一二〇、〇〇〇	一六六、〇〇〇	三七八、〇〇〇
澳洲聯邦	三〇二、〇〇〇	五二三、〇〇〇	六二八、〇〇〇
新西蘭	五七、〇〇〇	七四、〇〇〇	一〇〇、〇〇〇

自一九一八年後工會運動踏入嶄新階段，工會的發展發生紛歧的現象，一部分國家的工會發生了質的變化。這種現象的發生主要是由於世界各國勞動政策的一致傾向破壞的結果。一九一七年後的蘇聯，一九三二年以後的意大利，和一九三三年以後的德國，他們在

整個經濟政策和勞動政策方面走上和以前不同的路線，因此，在這幾個國家裏工會的發展也和以前的路線截然不同。在這些集權主義國家，工會不是勞工改良勞動條件的團體，而成爲國家組織的一部；工會不是勞工自動發起自動組織的團體，而是由政府監督由政府支配的組織；工會的行動不由勞工自身指導而由政府管理。不過，勞工雖沒有自由結社權，但政府對於工會仍以加積極的保護。因爲在集權主義國家，工會既是國家組織的一部，爲推行國家政策的機構，其加強保障，自不待言。如意大利一九二六年集體勞動關係法 (Juridical Discipline of Collective Labour Relations Law) 規定凡經法律承認之工會，爲該業工人法律上的代表，凡妨害工人結社之行為，均認爲不法行爲，而嚴加取締之。在蘇聯刑法第一三四條中亦嚴格禁止妨害工會的行爲。其所不同者，自由主義國家是積極保障個人自由團結權，而集權主義國家則保障勞工組織本身而已。因此作者仍將其歸納於積極保護時期中敘述之。

在政府保障管理指導下，德、意、蘇等集權主義國家的工會成爲有計畫的發展，人數增加甚速，機構亦告統一。所有勞工均加入政府指定之組織中。

綜觀此時期中工會運動之特色有三：

(一) 工會運動路線的分歧 在一九一七年以前，世界各國工會的發展都沿着自由主義的路線。在各國內部工會雖然也有派別之爭，如德國三大工會系統之對立，意大利社會主

義工會，與基督教工會之互爭雄長，德國工會派別之鬭爭，美國勞動武士團與美國勞動聯合會 (American Federation of Labour) 之互相火併，但它們在本質上是相同的，它們由工人自動組織，自動參加，自己管理，自己行動的人民團體。政府對於它們並沒有嚴格的干涉和管制。在戰後就不然了。一部分國家如英、美、法、比、斯堪底那維亞諸國，自然遵照以前的路線發展，可是在集權主義國家如蘇聯、意大利、德國、西班牙、葡萄牙、荷荷芽卻走上另外一條路線。工會變成了官方的主持團體，工人不得自由創設、參加或退出工會，政府設立或指定的工會成爲唯一的合法工人團體。工會遵照政府預定的計畫去發展，工會的行動受政府的支配。這種分歧的影響極大，使工會的性質和任務都發生了基本的變更。

(二) 各國工會運動之統一化 就全世界整個來看，工會運動顯然沿着兩條不同的路線發展，可是就每個國家而論，則工會運動有統一的趨勢。就集權主義國家來看，工會運動的統一，是一件必然的事。因爲在集權主義國家，全國只有一個工會系統，所有工人均加入政府設立之工會組織，工會運動之統一是一件必然而且必要的事。可是在自由主義國家工會運動也有統一的趨勢。多數小的工會合併了，工會的數目減少，大多數工會都在一個聯合組織之下團結起來，工會的組織和工會的行動均趨一致化。如以英國而論，總工會 (Trade Union Congress) 成爲英國工會世界的中心，自一九〇〇年起工會年會的會員佔整個英國工會會員百分之八十以上(註二)。德國在一九三三年以前自由工會始終執德國工會

牛耳，如一九二九年自由工會會員達四百七十萬人，占全國工會會員總數百分之八十五，在一九三二年會員達四百八十九萬，占全體工會會員百分之八十二以上（註一二）。其勢力之集中，可以想見。美國的美國勞動聯合會自一八九〇年以後，即獨步美國工會世界，為美國工會的領導力量，自一九三八年起雖有產業團體評議會（Congress of Industrial Organization）與之競爭，但據報載在本年二大工會成立聯合性機構（註一三）。其他如法國的勞工總聯合會，瑞典、丹麥、挪威的中央聯合會（Central Federation）都占各該國工會人數百分之八、九十上下（註一四）。自由主義國家工會運動統一之原因，主要係由於實際的需要。工人既要以集體的力量去和僱主鬭爭，則工會人數愈多，行動一致，才能發生實際的效果。工人在爭取勞動條件，改良大目標下團結起來了。這是促使各國工會運動統一的主要原因。此外，二十世紀的經濟恐慌頻仍發生，一方面固然增加了工會發展的困難，可是在另一方面使工會深知其本身勢力的薄弱和環境的艱苦而有加強團結、擴大組織、統一行動的必要。我們看自由主義國家戰後工會發展的過程，就可知每當一個經濟恐慌發生後，工會的會員減少了，工會的勢力減弱了，可是同時合併運動也就繼之而起，全國性的聯合組織必告抬頭。

當然我們不能忽視戰時和戰後政府有意或無意的措施也使工會運動走上統一的道路。在上次大戰期中，交戰國政府為着戰爭的勝利，對於工資，工作條件，均加以統制，同時

利用工會組織成立產業評議會，調解仲裁委員會，工廠委員會等機構以協調勞資利益，解決勞動爭議。在政府管制之下，工會變成半公共團體 (quasi-public association)，工會的行動漸告一致。大戰結束後，一部分國家的工會已經習慣了這種合作的行動，不自知的走上了統一的道路。而戰後一部分國家如墨西哥、法國、澳洲聯邦、新西蘭、南非聯邦、美國等國家或給予勢力宏大的工會以某種特權，或拒絕登記人數的工會，或強迫工人加入工會，或限制工人退會，更有意的使工會的組織和行動日趨統一(註一五)。

(三)工會運動目標的簡明化 在上面已經說到，在十九世紀中，工會運動的目標十分混淆不清。有的工會受着社會主義的宣傳，認為工會運動是打倒資本家達到政治革命和社會革命的手段；有的工會為工團主義者所麻醉，認為工會不僅是工人改進生活的工具，推進社會革命的主要機構，而且是將來理想社會的基本單位；有的工會為共產主義所薰陶，認為工會的主要任務是發動罷工，參加革命去推翻資本階級的統治；有的工會為基爾特社會主義(guild socialism)所支配，認為工會運動的目的是爭取產業經營權，由工人組織基爾特去管理工廠業務；有的工會卻將其任務縮減到會員互助事業的舉辦，其他活動一概不聞不問。到大戰後這種現象完全廓清，工會的目標和任務漸趨簡單化，政治革命和社會革命的色彩漸告消失，工會的任務着重於經濟方面。

在集權主義國家，工會運動的主要目標是增加國民經濟生產力和管理工人本身的事

務，它的任務是推行政府政令，增加生產。在自由主義國家，工會運動的目標也是集中於勞動條件的改良，它的活動以經濟職能之發揮為主，以互助互保之職能為輔，至於社會革命、政治革命等遠大目標，早已拋棄。關於這點在後面各章中將詳細說明，於此不贅。

自由主義國家工會運動目標之簡明化，主要係由於兩項事項所促成。第一係由於十九世紀和二十世紀初工會激烈行動的失敗，使其對革命的狂熱由動搖而幻滅，其行動由於事實上的教訓而日趨實際。第二係由於各國政府之有意倡導，釐訂種種法令保障工會經濟職能之行使，使其行動正規化。

綜上以觀，可知自十八世紀末葉開始之工會運動，實經過無以折與變化，始達到今日的地位。其勢力由一城一區而普及全世界，其機構由簡單而複雜，其目標由混淆而明確，其行動由衝動而理智，其任務由多元而單一。鑒往知今，從工會的發展史實觀之，在此次戰後工會之發展仍將循此路線而進，殆無可疑。

## 第二節 工會的本質

在上節已經提到，上次大戰後的工會運動是沿着兩條不同的路線發展。一條是自由主義國家所走的路線，一條是集權主義國家所走的路線。由於兩種類型的不同，工會的本質也有了根本的差異。

在英、美、法、比等自由主義國家，工會是對抗雇主或雇主階級改良勞動條件的團體，因此，工會是工資勞動者自動組織的不以營利為目的的結社。在德、意、蘇等集權主義國家勞動政策的目的在謀國民經濟的發展和勞動生產力的發揮，工會為達到此目的的機構，故它不是人民自由組織之團體，而為推行國家政策的機構。現在基於這種根本差異，試比較個人主義國家和集權主義國家工會的本質於次。

第一、自由主義國家的工會是被僱者自動組織的團體，而集權主義國家的工會是所有從事勞動者所組織的會社，其組成分子不以被僱者為限。自由主義國家的工會是勞工和雇主或雇主階級對立鬭爭的團體，所以其分子以被僱者為限，工廠或企業的雇主和高級職員（如經理之類）並不包括在內。以由被僱者與僱主，其代表者及高級職員混合組織時，工會將無法行使其與僱主爭取勞動條件改善的任務。高級職員的參加更可以利用其經濟上職務上和教育上的優勢而操縱工會政策，使工會性質變更。所以自由主義國家除明白規定工會係由被僱者組織外，對於僱主操縱之工會亦以法令否認其地位並限制其活動。如我國工會法中規定工會為被僱者組織的團體，僱主或其代理人不得為工會會員（註一六）。其他如美、英各國對僱主操縱之黃色工會（yellow union）打擊極烈（註一七）。集權主義國家之工會則不然，其工會組織成員不以被僱者為限。最明顯的是德國勞動陣線（Deutsche Arbeitsfront）。勞動陣線的會員包括雇主被僱者及僱員。凡企業內有僱主一人及被僱者十人即可組



織經營協同體(Betriebsgemeinschaft)，為勞動陣線基本單位。所以一九三四年十月二十四日希特勒所發表的申明書中說：「勞動陣線，為全德腦力勞動及體力勞動之綜合組織。凡全德人民從事工作者，包括昔日工會之會員，僱員團體之會員，與僱主團體之會員，均可為勞動陣線之會員，其地位完全平等」(註一八)。意大利的僱主協會及工會雖由僱主和被僱者分別組織，但在其業團組織內係由勞資雙方聯合組成。業團的決定有支配工會的效力。所以其勞工組織亦可視為由僱主及被僱者聯合組織。在蘇聯工會會員雖不包括經理及企業管理部門人員，但其畫分原因係由於職務行使的方便與自由主義國家畫分的意義不同。

第二、自由主義國家的工會是被僱者以改善或維持勞動條件為目的之團體，而集體主義國家的工會則為促進全國生產推行國家政令之組織。考自由主義國家工會之誕生及其發達完全基於欲與僱主鬭爭以達到生活改善的目的，自各國採用集體主義勞動政策後，此種趨勢，尤為顯著。故韋伯夫婦(S. and B. Webb)謂：「就我們所知，工會是工資勞動者以改進其工作生活條件為目的之永久團體」(註一九)。其他各學者的意見及各國立法例亦大都將此列為主要目的之一，我國工會法即如此規定(註二〇)。

在集權主義國家則不然。自他們看來，整個國家利益為第一位，私人及私人團體都是政府用來改進國家地位達到最高利益的工具，工會存立的目的自然不能例外。意大利勞動憲章(Labour Charter)第六條即明白規定：

「凡經法律承認之職業團體 (trade association) 須保證勞工和僱主的法律平等，他們對於勞動和生產須予以訓練並實行提高雙方效率的方法。業團爲生產因素 (資本與勞力) 之一致組織，並代表雙方的公共利益。因爲生產利益是國家利益，業團是代表的資格，是法律認定的政府機構。」

蘇聯對於工會的目的和任務問題，在一九二八年曾發生極嚴重的爭執。在一九二八年十二月舉行之第八次工會大會中，工會派主張蘇聯工會的使命和資本主義國家一樣，是改良並爭求會員的利益，增加工資並改進會員的物質生活。共產黨方面則主張工會的使命是增進生產而不是保護勞工。根據共產黨的理論，蘇聯的基礎係立腳於全國生產力之上，生產力愈膨脹，蘇聯的國基愈穩固。因此工會的主要使命是增加全國生產力。即以改良勞工之待遇而論，亦以產業的發展爲前提。鬭爭結果，工會派失敗。一九二九年四月第六次中央會議決定改組工會中央評議會 (Central Trade Union Council of the Soviet Union) 工會派首領湯姆斯基 (Tomsky) 及其他工會重要職員均被免職。以共產黨助理書記長卡幾諾微 (L. W. Kaganovich) 爲工會中央評議會主席。工會中央評議會改組後，對各級工會發表訓令，申明工會之主要任務爲努力促進生產、督率工人工作、嚴格訓練工人、及促進勞動效率而非要求改進待遇或增加工資。以後，在一九三二年第九次工會大會中屢次聲明工人及各級工會組織的主要工作是動員所有勞動階級的力量增加勞動生產、發展社會

建設、完成五年計畫。從此，以前爭執，完全解決，整個工會組織都在「面向生產」(Face to production)大前提下努力(註二)。

德國勞動陣線在其組織中，即已決定其主要使命為發展生產而非謀被僱者的利益；因為它是僱主和被僱者組織而成，就這一點看來，就可知道其非為被僱者改良及維持勞動條件為目的之團體。在勞動陣線成立後，勞動部長、元首經濟代表及勞動陣線領袖聯合發表聲明書。其主要內容謂：

「德國勞動陣線是德國所有勞動者的團體，其經濟地位與社會地位均無軒輊，在此，勞工與僱主將密切合作，而不能畫分為無數團體，使其各為其經濟利益及階級利益而鬭爭。……根據領袖希特勒意見，勞動陣線並非物資生活改進機關」(註三)。

第三自由主義國家工會為勞動者謀其個人利益之機關，與政府無直接關係，而集權主義國家工會則為執行國家勞動政策經濟政策的機構，其本身有很濃厚的政治色彩。在自由主義國家，工會為勞工謀個人利益或階級利益的團體，因此他們不主張與實際政治發生直接關係或與政府密切合作。因為他們認為政府雖可給予工會以權利，但同時可以收回，有時反得不償失。工會與政府密切合作的結果，將使工會變成政府機構一部分，失卻行動的自由；有時竟會變成仰政府鼻息向政府乞憐的無靈魂團體。因此他們的政治活動主要為影響立法者選任(Composition of legislators)和影響法律內容的活動。屬於前者的活動有三

種：第一是威脅政黨或議員候選人使其接受工會意見；第二是由工會援助某政黨從事競選，使當選代表代表工會意見（註二三）；第三是當選舉時工會積極參加活動援助與其有利之競選人並打擊與其意見相反之競選人。屬於後者的活動可以分爲四種：第一是製造輿論，影響立法；第二是由工會選派代表向政府和負責當局陳述意見；第三是在議會中提出質問；第四是由工會向議會所組織調查團體提供意見及證件。他們反對政府強迫工會接受某一種思想，某一派主持；反對政府對工會實行強制登記制，反對政府強制仲裁或其他干涉其行動的活動。其所要求於政府者爲廢除不平等的法律限制，使工會能夠真正自由自主的和僱主鬭爭。

反之，在集權主義國家，勞動組織爲執行國家政策的機構，爲政府組織之一部分。故工會與政府發生直接關係，縱使不由政府直接管理和指揮，至少是由政府間接予以統制。現代集權主義國家都是一黨專政，對於異黨分子的活動均採仇視態度，故工會不僅是政府組織之一部分，而且是當政黨的補助機關。我們看德、意、蘇等國在這方面的規定，就可明白。

德國於一九三三年十月二十七日所發表的勞動陣線成立申明書中即規定：「勞動陣線的最高目的是使全國勞動者信仰國社黨主義及效忠國社黨德國」。一九三四年勞動組織條例中規定其使命有八，其第一項爲促進勞動陣線全體會員的國社黨主義世界觀的教育，

第七項爲發揚精誠團結精神，履行爲國服務的天職，第八項爲執行希特勒領袖所給予勞動陣線的政治使命。由此可以看出勞動陣線的性質是國社黨主義信仰者養成所，是納粹德國策的推行機構。

蘇聯亦認爲工會爲執行共產主義和其政治使命的機關。列寧說：

「工會應隨時擴大社會主義建設者人數。它的責任是一種新生活的建立者，是成千成萬羣衆的教育者。……工會應該變成和政府最接近和不可分離的合作者。工會的領袖是共產黨，它指導工人階級整個政治和經濟工作。一般說來，工會是共產主義學校，尤其是變成管理社會主義工業和農業的學校。」

這一段話，爲蘇聯工會活動之指導原則，自一九二八年起一直支配到現在。故蘇聯在法令上雖未規定完成政治使命爲工會目的之一，但在歷屆工會大會議決案中均反覆聲明：凡以無產階級專政之手段以實現社會主義爲目的之團結，方承認其爲工會，反對政府或對政府及黨部政策持異議者一律解散。工會政治性之濃厚，於此可見。至於意大利則在集體勞動法中規定：「由國民見地爲良善之政治行動者，方得爲工會會員」（註二四）。

第四、自由主義國家的工會是基於自由團結權的一種人民團體，勞動者可以自由創立、參加、援助或退出工會，在集權主義國家，工會爲推行政策的機關，勞動者不能隨個人意志自由設立、參加或退出之。個人主義國家之工會既爲工人基於自由結社權之組織，

則勞動者自然有設立、參加或退出工會之完全自由權。換言之，勞工不論其個人思想、信仰、主義和目標的異同，均可自由組織工會、參加工會、援助工會，如認為對工會無興趣時，可以自由退出。政府在消極方面既不能禁止組織或參加工會，或阻止退出工會；在積極方面亦不能強迫勞動者組織或參加某特定工會，或強迫其退出某特定工會。此為自由主義國家工會之兩大特色，各自由主義國家無不在憲法或工會法中規定之。以普通法或憲法規定勞工自由結社權者有芬蘭、捷克、瑞士、立陶宛、荷蘭、希臘、羅馬尼亞、西班牙、保加利亞、古巴、墨西哥等國；以特設工會法規定者有英、法、丹麥、加拿大、瑞典等國。一九二九年以後，若干自由主義國家對於自由結社權亦沒有種種限制，如墨西哥、美國、法國、加拿大以某種特權給予代表性最大之工會(most representative union)以加強其力量(註二五)；如墨西哥、新西蘭、澳洲聯邦、及南非聯邦規定，凡工會申請登記時，如該業已有組織完善之工會存在足以保障該業工人利益，且加入工會甚為方便時，政府得拒絕之；又如新西蘭在一九二六年工業仲裁及調解修正法(Industrial Conciliation and Arbitration Amendment Act of 1936)規定，任何調解協定或仲裁判決書中，須規定凡僱主僱用非工會會員之成年工人，即為違法行為，以強制工人入會；又如比利時、希臘、羅馬尼亞及我國均規定工人退出工會時須經過預告手續，以增加退社的困難而限制工人退會。不過，這種措施並沒有違反自由團結的原則。以自其目的觀之，上述種種限制為保護

勞工團結的手段而不是限制勞工作行動自由的方法。因為勞工自我奮鬥政策之實施，以勞工團體力量雄厚為前提，而勞工團體勢力之雄厚，又以工會組織能包括大部分勞工為條件。否則，一方面固然沒有力量去和僱主鬭爭，一方面工會所要求之更好勞動條件將因未加入工會之工人承認低劣條件而被破壞。故代表性最大工會之培植為保障該業全體工人利益之最好方法，亦為自動性勞動政策實施之必要條件。上述種種方法即為扶植代表性最大工會之手段，與集權主義國家管制工會之目的完全不同。自其實質觀之，上述種種限制方法，只是大多數原則 (majority principle) 的特殊應用，而沒有破壞自由結社的精神。因為上述方法既沒有強制勞工加入某特定組織，也沒有壓迫勞工退出某種工會，政府更沒有以強暴威脅方法解散工會或強制工會接受政府管理。政府不過給予代表性最大工會以若干方便，使其能擔當該業勞工的利益，而不是根據政府意志和命令改組或組織工會 (註二六)。

在集權主義國家則不然，勞工的自由結社權完全剝奪。各業只有一個勞動團體，全國只有一種勞動組織。此種工會完全依照政府的意志計畫而組成，其活動完全由政府管理，勞工既不能自由創設工會，亦不能自由退出政府組織的勞工團體，每個工人都被強迫參加政府特設的工會。這種本質上的區別，對於工會的形態和組織影響極大，這點將在下節詳加分析。

### 第三節 工會的組織原則和形態

從上節中我們可以看到自由主義國家的工會和集權主義國家的工會，無論在形式方面或本質方面，都有顯著不同的區別。這種區別決定了兩者的組織原則和形態。現在擬分述於次。

#### 甲 自由主義國家

在自由主義國家工會是勞工基於自由團結權的一個結社，工會的成立、組織、活動和解散，均由勞工自己決定。這是自由主義國家工會的主要精神。茲根據其基本精神分析其組織原則於後。

第一、組織的多元化。自由主義國家工會既由工人自動組織自由加入，則其組織自呈多元現象，而無完全一致之模型及系統一貫之組織。故一國之內組織紛歧，系統不一。就其組織形態言，有以職業為中心而組織者，有以產業為中心而組織者，有以企業為中心而組織者，有以性別為中心而組織者，有以業態 (occupational union) 為中心而組織者。就其組織目的言，有以從事革命而組織者，有以發揮經濟職能而組織者，有以互助互保為目標而組織者。就其組織規模言，有全國性組織者，有僅以某一地區為其活動範圍者，有僅以一縣市為其活動地區者。就其國際關係言，有參加紅色國際工會 (Red international of



「系統紛歧」的現象。

有參加基督教工會國際聯合會 (International Confederation of Christian Trade Unions) 者，有參加工團國際 (Syndicalist International) 者，有參加勞工及社會主義者國際 (Labour and Socialist International) 者。組織之目的原則既不一致，故釀成「一國三公」

「系統紛歧」的現象。

第二、工會之發展係由下而上。考自由主義國家工會之發生及進展均係自下而上。從一業而言，先有單獨工會，而後有同盟會，而後有合併會；從一個工會言，先有地方工會，而後有縣工會，而後有省工會，而後有全國總工會；從聯合組織言，先有各個工會，而後有省聯合會，而後有全國聯合會。工會之發展、聯合及合併，均由各個工會迫於實際需要與環境之要求而自動完成，政府迄未加以任何限制或壓力。試觀英、法、美、比等自由主義國家工會之發展史即可知之。上次大戰以後各自由主義國家之全國性之工會對於未成立工會之產業、職業或地區雖有種種措施以促工會之成立與發展，但其前提仍以該地工人之同意為條件，政府並未予以任何特權，各個上級組織亦不能強迫工人加入或組織工會。

第三、權力分散。自由主義國家工會為勞工謀個人福利之自由組合，故採分權制度而不採中央集權制，以中央集權制之採行將有妨礙個人自由之嫌。在聯合組織中，各個參加工會的權力甚大，可以左右聯合組織的意志。聯合組織為一柔性同盟，各個加盟工會有廣

泛的自主權。如英國工會年會自一九二五年以後權力雖有增加，但亦僅以干涉加盟工會間之爭議及討論退會之事件爲限，至於各個工會內部之組織、行政、活動及設施，均不得干涉。又以美國勞動聯合會而論，無論在其會章中及成立宣言中無不自規定在聯合組織下保存各個加盟工會之獨立性及自主性。故對於一切比較重大事件之決定，多採複決制（*referendum*），以測驗全體會員之公共意見。就每一個工會而言，地方支部不僅爲組織基礎而且爲權力中心。如英國支部之權力極大，地方性事務均由其處理。其他美、法、比各國之工會情形亦然。權力分散的結果可使各個工會保留其個性及特殊作風而不致損傷其自主性和自治性。這正是自由主義國家存在和發展的要件。

第四、極力避免政府的干涉和管制。這點在上節已詳細說明，於此不重贅。自由主義國家工會的組織原則既明，試進一步分析其形態。

在自由主義國家，工會的組織形態隨組織者的意志而決定。政府對於組織形態既無法定的限制，又無硬性的原則規定，隨發起人根據當時環境及實際需要來決定，結果自然形態不一，和集權主義國家只有一種組織存在者不同。

工會形態的分類方法不一。如英國總工會之最高評議會（*The Grand Council*）一九二九年報告書中將其分爲職業工會（*craft union or trade union*）、產業工會（*industrial union*）、業態工會（*occupational union*）、僱傭工會（*employment union*）四種（註二七）·W. H.

Citrine 氏則分爲階級工會 (class union)、產業工會、業態工會、職業工會、及聯合工會五種 (註二八)；日本山川均則將其分爲職業工會、產業工會、材料工會 (material union)、僱傭工會、性別工會 (sexual union) 及一班勞動者工會 (general labour union) (註二九)；美國姚多 (Dale Yoder) 則分爲勞動工會 (labour union)、職業工會、業態工會、產業工會、及縱式工會 (vertical union) 五種 (註三〇)。但一般通說則分爲職業工會、產業工會、僱傭工會、及一般勞動者工會四種，現簡略說明於次。

第一、職業工會 以同一或類似之職業或技能的被僱人爲中心而組織之工會謂之職業工會。如印刷業之排字工、印刷工、鉛版工、裝訂工，各自組織之團體，即謂之職業工會。此種工會爲工會組織之最初形態，係基於職業意識 (craft-conscious) 而非基於階級意識 (class-conscious) 之組織，其主要目的在維持參加者職業的共通利益，其主要任務在推廣團體協約之締結，互助利益之講求，合作事業之舉辦，公共教育之研討。其最初爲純粹職業的工會，例如機械業的鍛冶工人、模型工人及製造工人各自分別組織工會。稍後由同一的職業進而包括類似之職業，如機械業工人工會包括盤旋工、機械工、鍛冶工、模型工、鉋工、穿孔工、電氣助手等工人，而不由各類工人單獨組織。英國之建築業技師聯合會 (Builders' Association)，美國大多數工會組織均屬此類。此種組織在十九世紀盛行於各國，二十世紀初在美國仍爲盛行。

第二、產業工會 以同一或類似之產業爲本位，凡從事該業或類似該業之一切被僱者所組織之團體，謂之產業工會，其加入之資格不問職業或技術之差異，亦無熟練與不熟練之區別，只要從事該業之被僱者均可加入。故英國建築業工人產業工會 (Building Workers Industrial Union) 出版之產業工會主義 (Industrial Unionism) 認爲所謂產業工會係指：第一、所有從事該業工作之工人不論精神勞動者或體力勞動者均一律加入，第二、所有該業被僱人員不論其級別、職業、信仰、性別、及政治意識均包括之。換言之，職業工會係以生產程序 (productive process) 爲組織基礎，而產業工會則以生產品 (products) 爲組織基礎。如纖維業、機械工業、煤業工會等各以其產業爲組織基礎，凡參加該業工作之被僱者均包括之。例如美國礦工聯合會 (The United Mine Workers of America) 包括工程師、司機工人、掘礦工人、伙夫、助手等，卽爲產業工會之實例。此種組織有以一企業爲單位者，有以一地方爲單位者，有以一國爲單位者。此種組織之勢力甚爲膨脹。如英國自一九二四年以後產業工會卽占優勢地位，一九三三年以前之德國，產業工會之勢力亦極大。美國一九三三年以後產業工會運動亦告抬頭，產業團體評議會勢力之擴張卽可證明。

第三、僱傭工會 此係以同一僱主之被僱者所組織之工會。此種組織與美國之公司工會 (company union) 極易混淆。以兩者均係以僱主爲中心之組織，其所不同者，後者純係由僱主操縱、主持之團體，而前者則係由被僱者自動發起、組織、主持者，其內部機構、

行政、政策及設施，均不受僱主之干涉與牽制。如從廣義言之，公司工會或黃色工會均可視為僱傭工會；從另一方面觀之，此種組織又易與產業工會混合。以政府鐵路公司對某大礦業公司之工會常常為僱傭工會但同時又為產業工會。此類組織不甚發達，在美國及一九三三年以前之德國頗有存在。從其整個發展言之，迄無前兩者之盛行，且在沒落之過程中。

第四、一般勞動者工會 此種工會又稱為 *labour union*，為半熟練工人及非熟練勞工組織之通稱。此種工會係以不需技巧之體力勞動者為中心力量。工業革命的結果，一方面固然引起職業之分化及熟練程度之加深，但另一方面非熟練之體力勞動者之人數激增，其地位日益重要。此種組織通常依地域結合，其發展較遲。其勢力之發軔，始於十九世紀末，至二十世紀後，其人數日益增加，其勢力益為膨脹。組織此種形態之工會多為碼頭運輸工人，鐵路、公路及河川運輸工人，而此類工人，自本世紀後，人數日益加多。如美國在一九三〇年運輸業工會人數占有組織工人總數百分之二五·九，又如德國在一九三〇年屬於自由工會之勞動者工會會員共達七十萬人，計占全部會員百分之十四。就英國而論，自一八八九年倫敦碼頭工人大罷工成功後，一般勞動者工會之組織風起雲湧，形成工會世界中之主要力量。

## 乙 集權主義國家

前已屢次言及，集權主義國家的工會是官方主持的團體，為政府組織之一部分。其設

立、組織、活動、及政策，均按照政府預定之計畫執行，勞動者無自由活動的餘地。就其任務而言，其主要目標為國民生產力的提高及勞動效率的增進，而非爭取勞工待遇之改善。其本質和任務既與自由主義國家的工會不同，它自有其特定的組織原則和組織形態以達到其預期目的和任務。

概括言之，集體主義國家工會之組織原則恰與自由工會相反，其特徵有四：

第一、組織的一元化 這是兩者在組織方面最顯明的區別。自由主義國家工會是基於自由結社權的一種結社，其目的又在謀各個勞動者的利益，故一國之內，組織紛歧。從其一業言，成立多種工會，彼此組織不同，性質不一；從一國言，則更為複雜，甚至彼此仇視，互相鬭爭。這種龐雜重複的組織，在集權主義國家，自然無法存在。因為集權主義工會是執行政府國策的機關，而國家政策之執行以組織嚴密為前提。全國工會均採單一制度，一業一個團體，全國一個組織，全國勞工無論其性別、等級、技能、及職業均歸納於此組織中。全國組織均由政府設計，在各地有計畫的發展，勞工依政府計畫及指示按級組織，無自由選擇及自由設立團體自由。政府組織外之一切工人團體均視為非法組織而取締之。吾人試觀德、意、蘇各國工會之組織及系統即可明白。

第二、權力集中 在集權主義國家，為求效率迅速、指揮統一，使政府所賦予之任務能圓滿完成計，其工會組織係採中央集權制。工會之設立，合併及解散均由其上級工會

決定。中央組織的權力極大，它不僅可以指揮監視下級工會的活動，並且可以否決或糾正下級工會的決議和政策。下級工會是服從命令，執行命令的機關，在一般情形下，其政策及行動受上級機關指令和規章的支配，無自主自由餘地。下級工會職員通常由上級委派或圈定。人員的撤換亦然。權力集中是集權主義一切組織的特色。因為在此種大權集中層層節制的制度下，工會的組織方能靈活，工會的政策方能徹貫，工會的行動方能一致，如此可收身之使臂，臂之使指之效，以完成政府預期的目的。

第三、工會的發展由上而下 集權主義國家工會既由政府根據既定計畫推廣發展，則其發展係由上而下與個人主義國家由下而上者不同。其發展程序是先有中央機關，由其草擬計畫，或改組舊的團體，使其適合新的體系，或在各地成立新的組織以符合政府需要。其聯合組織亦然。聯合組織之系統與形態均由政府規定，各地方工會按級參加組成之。故在集權主義國家均係先有組織計畫，然後有中央組織，然後有地方組織。體系嚴密，首尾一貫，由上而下，有條不紊。

第四、政府統制嚴密化 勞工團體在集權主義國家既是執行政府政策完成政府使命的工具，自不能像自由主義國家工會一樣，任其自由活動，政府統制之加強為其自然結果。因此政府不僅在形式上統制管理工人團體，使其依照政府意志行動，同時在實質上以政黨分子實際加以控制。如德國則規定勞動陣線各級負責人均由國社黨負責人擔任。整個勞動

陣線由國社黨工業細胞組織及手工業商業貿易細胞組織控制。故國社黨細胞組織的主席 (Zellenwart) 多兼任勞動陣線領袖 (Gauwarter) 及健樂社 (Kraft durch Freude Association) 的負責人 (Gauwart)。如蘇聯則利用共產黨組織加入工會基層組織，爭取領導權，以影響並決定工會之活動。在意大利工會之活動亦由法西斯黨實際加以操縱，工會人選均由上級決定，其決定之標準為根據當地黨部之報告(註三一)。

工會組織形態問題在集權主義國家極為簡單。全國只有一種工會組織。根據德、意、蘇各國經驗其組織形態，均為產業工會，以工廠或企業為組織單位。全國按產業類別分為若干工會，而每個工廠只有一個工會組織，全國同一產業之工廠或生產同一生產品之工廠，均在一個工會下組織起來。因為集權主義國家工會並不是和僱主鬭爭的團體，而是增加生產，促進生產的組織，則工會自然不是一種職業的組合，或企業某特定部分勞工的組織，而是以整個企業或工廠為其組織單位。在此種組織下，工會的任務方可完成，而政府的預期目的方可達到。

註一 詳見 S. and B. Webb: History of Trade Unionism, Chap. I (1923 edition).

註二 見 International Labour Office: Methods of Collaboration between the Public Authorities, Workers' Organization and Employment Organization, p. 6.

註三 同上。



註四 德國於一七九一年頒布禁止同業公會令，嚴禁一切結社。一八一〇年刑法第四一四、四一五兩條中亦嚴禁職業的結合。此項條款至一八三四年復以法律厲行之。一八四八年之革命，雖有承認團結自由之意，但至一八四九年又以法律禁止之。

註五 詳見本書第二章第一節。

註六 關於各國勞動結社權之承認，可參閱 I. L. O. 出版 Freedom of Association (Studies and Reports Series A, Nos. 28, 29, 30, 31 and 32.)。該報告共分五卷，第一卷為總論，其餘四卷分論各國情形。但其資料僅以一九三〇年以前為限。一九三〇年以後情形，可參閱 I. L. O. 出版之 Year Book。民國十三年一月十九日之工會條例為我國最進步之工會法。其第一條為：「凡年齡在十六歲以上，同一職業之腦力或體力之男女勞動者，家及公共機關之受僱人，學校教師職員，政府機關事務員，集合同一業務之人數在五十人以上者，得組織工會」。第二條：「工會為法人，工會會員私人對外行為，工會不負連帶責任」。以當時立法者受蘇聯之影響甚深，故其立法採寬大原則。

註八 民國二十年工會法對工人自由結社雖告承認，但限制頗嚴。如第一條規定：「集合十六歲以上現在從事業務之產業工人人數在一百人以上，或同一職業工人人數在五十人以上方得組織工會」。其規定較民國十三年條例更為嚴格。

註九 我國工會法對工會保護之條款如下：

(一)工會不得拒絕法律章程上認為合格之人入會，亦不得允許法律上認為不合格之人入會(工會法第二十条第二項)。

(二)僱主或代理人不得因工人為工會會員或職員而拒絕僱用或解僱或為其他不利益之待遇(第三十一條)。

(三)僱主或代理人，對於工人不得以不理工會會務，不入工會或退會為僱用條件(第三十二條)；如違反

之，得處以三百元以下之罰金(第四十二條)。

註一〇 見 Encyclopedia Britannica, Vol. XII.

註一一 Encyclopedia of Social Science, Vol. VIII.

註一二 同上。

註一三 Monthly Labour Review, July, 1943.

註一四 同上。

註一五 詳見下節。

註一六 見工會法第二條。

註一七 僱主操縱之工會在德國稱爲和平工會，美國稱爲公司工會，普通稱爲黃色工會。各國立法大都禁止此種工會活動。美國一九二六年之 Railway Labour Act 開始禁止公司工會活動。一九三〇年 Taxes and New Orleans Railroad 判案對公司工會之打擊尤力。National Labour Relations Act 公布後，公司工會之活動更受限制。

註一八 見 I. L. O. Year Book, 1934.

註一九 S. and B. Webb: History of Trade Unionism, p.1.

註二〇 參閱工會法第一條。

註二一 參閱 Joseph Freeman: The Soviet Worker, pp. 127—140; 關於工會大會第九次議決案，參閱同書 Appendix III, pp. 376—390.

註二二 同註一八。

註二三 工會與政黨的聯繫普通分爲三種方式：第一種爲工會與政黨間公開的發生財政關係，如英、丹麥、及

澳洲是；第二種爲雙方互派代表或舉行連席會議以資連絡，如比、荷蘭、瑞典、瑞士、及南非聯邦是；第三種爲工會不與任何政黨發生聯繫，但用種種方法以援助與其有利的政黨，代表的國家爲英國。

註二四 *Asiero Pennachio: The Corporative State. Appendix A, p. 98.*

註二五 墨西哥於一九三一年聯邦勞動法典 (*Federal Labour Code of 1931*) 規定僱主須與其企業中代表性最大之工會訂立團體協約。美國國民勞動關係法第九條，法國一九三六年六月二十四日法令及加拿大之法律亦有規定。

註二六 這點以法國一九三六年內閣總理說得很明白。他在討論一九三六年六月二十九日團體協約法 (*Collective Agreement Act of 1936*) 時說：「我們不是跟着集權主義國家的樣子走。我們不準備依照政府的意志組織工會使其在政府命令與監視下活動。我們願意慢慢的建立一種制度，但此種制度如任一羣僱主組織及勞工團體參與討論及競爭時，則無疑義的一定會失敗。」

註二七 見 *The Report of the Trade Union Congress, p. 1.*

註二八 見該項報告書 pp. 10—16.

註二九 山川均：勞動組合第四三八——四四九頁(改造社版)。

註三〇 *D. Yoder: Labour Economics and Labour Problems, pp. 456—458.*

註三一 詳見本書第四、五、六各章。

## 第二章 英國的工會

### 第一節 工會發展史

英國工會起源，學者之間，意見不一。有的謂起於中古時代之行會(*guild*)，有的謂起於夥計會(*journeymen's society*)，有的謂係十七世紀後半期特種產業夥計協會(*journeymen's association*)之後身，韋伯夫婦，即主此說(註一)。本來，十七世紀末葉，工業革命在英國發生後，產業勞工增加極多，而低額工資，長的工作時間，及其他不良待遇，均足刺激工人之團結。這種環境最適宜於工會的滋長，十八世紀初工會在英國以一種蓬勃狀態出現，自屬必然。關於工會發展，作者參考韋伯夫婦的分期方法，將其分爲四期。第一期爲自十八世紀初至一八二五年爲工會奮鬥時期，第二期自一八二五至一八四五年爲革命時期，第三期自一八四五自一九一八年爲新工會運動時期，第四期爲一九一八年至現在。現分述於次(註二)。

#### 甲 奮鬥時期

在整個十八世紀中，工會被認爲違法團體。因爲自英國的習慣法言之，勞動組織爲合

夥爲非，妨害產業之行爲，當事人要受刑事的處分。所以凡工人二人及二人以上聯合要挾雇主改良工作條件，不論其所採手段如何，均一律予以罰金或徒刑處分。同時自愛德華一世 (Edward I, 1272-1307) 起至喬治第四 (George IV, 1820-1830) 國會前後制定法律三十五種防止勞工結社及嚴禁勞工以團體行動要挾雇主改良僱傭條件。如一三四九年之勞工法 (Statutes of Labourers) 規定由法官決定工資，工人不得違反，一五四八年法令嚴禁手工業工人勞工集會結社或宣誓企圖要求某項工作條件，或議定每日只做定量工作，及拒絕某項工作，違者處以嚴重處罰。此外並頒布各業工人聯合禁止命令，一七二五年頒布羊毛業工人聯合禁止令，一七二〇年頒布成衣工人聯合禁止令，一七三〇年頒布紡織工人聯合禁止令。最後於一七九九——一八〇〇年通過預防工人不法聯合法 (An Act to Prevent Unlawful Combination of Workers)。該法制定之原因：第一、國會惶於過去十年間秘密的和半秘密勞工團體過多，有阻礙產業發展之虞；第二、當時正值法國大革命之後，統治階級深恐民間有不軌之謀，故視每個工人團體均帶有革命色彩而予以取締。至一八〇一年又修改條文，加重處罰。凡工人與他人聯合企圖增加工資減少工作分量，或以任何方式企圖改進僱傭條件者，均應受監禁及罰作苦工。

政府過度壓抑結果，工業不安，反而加重。同盟罷工，搗毀工廠，及其他種種暴行在發生，工人團體由半公開變爲秘密組織，其內部章程亦較嚴密，對於產業之發展反爲

不利。多數學者、政治家、宗教家及一部分企業家，目覩此狀，乃進行撤銷一八〇〇年法案運動，主張最烈者為柏來斯 (Francis Place)、休謨 (Joseph Hume)、馬卡羅和 (McCulloch)。由於他們的努力，至一八二四年二月由國會組織調查委員會，以休謨為主席，調查工人移居，工人結社及機械輸出等問題。年中報告書發表。其中關於工人結社部分與認為凡干涉僱主工人間自行決定工作條件之法律，應該撤銷，習慣法上視雇工之和平集合為違法之條款，應當修改，同時主張以調解及仲裁方法解決爭議。一八二四年六月二十一日議會根據這部報告書通過法律，將一切特定防範工人聯合的法律及相關法律，或完全撤銷或一部分撤銷。在此件法律中，正式承認下列行為為合法。「凡技師、工人及其他人等，均得和平而且自願的加入任何組合，以求增加或決定工資率，以減少或變更工作時間，或減少工作時間，或勸告他人在受僱期滿前脫離職務，或勸告其未受僱時拒絕僱受及工作」。

法律公布後，工會團體紛紛組織，其行動亦甚激烈，罷工之舉，到處發生，如格拉斯哥 (Glasgow)、泰因 (Tyne)、及瓦爾 (Wear) 等地均發生工潮。僱主即以此為藉口要求廢除一八二四年法律。一八二五年四月下議院又組織委員會調查新法律效用。調查結果，主張撤銷一八二四年法律，於是在一八三五年通過新法律。新法內容雖稍遜一八二四年條例，但團體協約權首被承認，而僱主不得以結社名義陷害工人。

## 乙 革命時間

一八二四及一八二五年的新法給予勞工以莫大鼓勵，隨後十年間產生了驚人結果。當時工會運動中心目標為創立聯合會及總工會組織。

在一八二五年以前，組織聯合會的思想即已產生，並有人嘗試，結果失敗。至一八二九年各業重謀組織全國團體，全國棉紡業工會(National Union of Cotton Spinners)及全國建築業工會均於是年成立。同時他們還要成立全國各業工人聯合會。進行最烈者為多耳提(John Doherty)，他脫離全國棉紡業工會，進行組織全國聯合會，包括各業之各級工人。經其努力結果，至一八三〇年二月在曼徹斯特開會，參加者有二十個有組織的工會代表，五月後成立全國勞工保護會(National Association for the Protection of Labour)，聯絡的工會約一百五十個，會員人數達十萬以上，其機關報民聲週刊(The Voice of People)竟達三萬分。但該會基礎不固，基金缺乏，至一八三二年即告消滅。

全國勞工保護會消滅後，奧文(Robert Owen)主張成立生產階級總工會(General Union of the Productive Classes)，結果於一八三四年成立全國各業聯合總會(Grand National Consolidated Trade Union)，全國各地工會紛紛加入，多數地方工人俱樂部均被吸收。數週之內，加入該會者達五十萬人。此為工會運動狂熱時期。在蘇格蘭、伯斯郡(Perthshire)、丹梯(Dundee)等地均有工會組織，其行動頗為激烈，主張以罷工及同盟罷工為改良工作條件之手段。不過，全國各業聯合總會組織既不嚴密，基金又少，要負擔和

企業家鬭爭的任務，自然很困難。同時其內部又發生意見，結果在達徹斯特 (Dorchester) 案件打擊之下，而煙消雲散。

全國各業工會的企圖雖告失敗，但社會革命之思想，仍深存於工會運動首領腦筋之中。以當時奧文學說，深入人心，工人方面固抱有種種不能實現的計畫，以為只要利用同盟罷工的方法，就可將現存制度推翻，將全部行政權移於工人之手；即雇主亦以為工會之興起為僱主階級之致命傷，只有予以無情的打擊，其本身方能得到安全。在雙方仇視之下，罷工、怠工、停業等運動不絕於書。在這時期，英國政治方面發生「普選運動」(Chartist Movement)，憲政改革運動中之暴力派(Physical force section)抬頭，工會受此種改革運動之感召，亦大多數參加，工會運動的政治色彩因而增加。故自一八三九至一八四八年十年中為工會運動之革命時期，工會運動與政治運動幾有合流趨勢。但普選運動組織不堅，實力不強，各領袖間意見既不一致，又無一公認確切的目標，只憑一時感情的衝動。結果於一八四八年內幕完全揭破，轟動一時之普選運動完全破產，憲政運動與工會運動合流時期成為過去。自此以後，英國工會運動完全拋棄了「社會革命」「工人專政」的奢望，而從事於一種比較實際比較狹隘的目標，以全力用於工人本身利益之改進，經濟環境之改良及法律上產業上壓迫之撤銷。所以一八四八年是英國工會革命運動的最高潮，亦是工會運動的轉捩點。在下面將追述下一個時期的特點和成績。



## 丙 正常發展時期

一八四八年後工會運動目標轉變的原因，一方面由於革命運動之失敗，使其覺得有改革的必要，而另一方面當時正值英國產業發展時期，使其轉變成為可能。自一八五〇年後英國產業有空前的發展，其時亦極長久。在長期工商業繁榮之下，工會得到前所未有的穩固財政基礎，穩固財政基礎之樹立使工會組織方法，內部行政，及其政策得到確切的保障。

新工會運動之最初具體表現為一八五〇年復活節在倫敦所舉行之全國工會代表大會。在此次大會中革之政策，偉大之計畫，均無人提出討論，罷工之舉大受抨擊，總罷工計畫完全放棄。他們要求調解 (conciliation) 仲裁 (arbitration) 制度之確立，及地方商務局 (local boards of trade) 之設置，俾使勞資雙方得從事談判。

新工會運動之另一表現為集權運動，鐵工、石工及其他工會均剝奪地方工會之罷工權，將其核准權歸諸中央執行會之手。工會集權運動之進行對於財政、行政及會務管理各方面，均有巨大影響，代表此種變遷之工會，為一八五一年成立之機械工會合併會 (The Amalgamated Society of Engineers)。該合併會因一八五二年罷工運動而為人所注目，其組織大綱為一八五二年至一八八九年工會所效法。其組織大綱為一方面採行中央集權制，一方面使地方工會在中央監督下保有自治地位。地方支部自行選舉職員並監督之，但一切事宜之處理，須照中央詳章之規定。每一支會各保有其基金，並管理會員之共濟事宜，

但其開支必按照詳章辦理，不得擅自決定。規章之修改，須由特別召集之各區代表大會處理，規章之解釋發生爭執時，由中央執行委員會解決。中央執行委員會與地方工會之間組織為區委員會，由鄰近支會選派代表組織。區委員會非獨立機關，對於共濟事務概不過問，其職責在保障該業之地方利益，以防僱主壓迫及按照中央執行委員會之命令執行職務而已。

一八五一年後工會會員數目日增，勢力日益膨脹，勞資間之爭執亦加多。工會勢力之成長，可於每次勞資爭議中見之，其中最重要者為一八五九——六〇年倫敦建築業之罷工運動。此次鬭爭之影響甚大，不僅恢復提高工人利害一致之感覺，同時產生木匠合併會(The Amalgamated Society of Carpenters)及倫敦各業評議會(The London Trade Council)兩個堅固團體，後者之成立更為重要。

自後十餘年中工會運動完全在小組領袖會員(junta)影響指導下進行。所謂小組領袖會員係指機械工會合併會書記長阿蘭(William Allan)，木匠合併會書記長亞普爾加斯(R. Applegarth)，鑄鐵匠全國工會書記長蓋蘭(David Guile)，倫敦砌磚匠工會書記長庫爾遜(Edwin Coulson)，及製鞋業工會負責人俄澤(George Odger)等五人及其同志而言。渠等彼此間有密切之友誼，對改進工人生活抱極大之熱忱。其工會政策一方面於職業上之事務非常慎重，他方面對政治上之改革仍積極活動。但當時工會均厭惡政治行動，小組領袖會

員之勢力不足，慫恿其會員利用工會從事立法改革運動，於是小組領袖會員改變方針，企圖利用新成立之各業評議會爲工會世界之政治機關。

在一八五七年至一八六七年間，各業評議會在各工業中心紛紛成立。此類組織均係各地方工會自動組織之工會地方聯合會以謀組織及宣傳方面之互助。利物浦工會指導協會 (Liverpool Trades Guardian Association) 之設立，爲此類組織之先驅，而一八六一年倫敦各業評議會之成立，更成爲工會運動之中心。以自一八六一年起，各大工會之重要職員及書記長均在此舉行會務，討論工會會務進行，同時並與格拉斯哥、設斐爾德 (Sheffield)、愛丁堡 (Edinburgh) 以及其他郡市工會互通聲氣。其政治活動之主要成績爲主僕法 (Master and Servant Act) 之修改。

一八七一年工會法 (Trade Union Act, 1871) 通過爲此時期中之重要事件。由於小組領袖會員之活動及哈利遜 (Fredric Harrison)、休茲 (T. Hughs) 之熱心，故工會法之內容頗容納其意見。自此以後，凡屬工會，不論其目的如何，不能認爲妨礙職業之故而視爲非法。每一工會只要其會章不公然與刑法抵觸，皆得申請登記。登記方法極爲慎重，使工會基金受法律之保護，同時又不損害其內部組織。

法案公布後，僱主因政府之讓步而攻擊之，而工人方面亦大爲不滿，以法案中雖廢止禁止結社，但其中規定以猛烈之手段脅迫、妨礙或威嚇僱員者均受嚴厲之處罰。而「脅迫」

「妨礙」「威嚇」等名詞，均可隨意引用，漫無限制。結果可使刑法擴大範圍，致工會所用之和平方法，工人團體之合法承認，等於虛設。於是工會世界盡力反對此種危險法律。結果成績不佳，工會不得不轉移目標號召全國工人廢止刑法修正案。經過四年奮鬥，政府乃於一八七五年通過結夥爲非及財產保護條例（The Conspiracy and Protection of Property Act of 1875），一八七六年通過修正工會條例（The Trade Union Amendment Act）以償工會之願。其主要內容有三：第一、凡以規定工人與僱主間關係，或工人與工人間關係，或僱主與僱主間關係，或以加限制條件於任何職工或商業之行爲爲目的之暫時的或永久的聯合，謂之工會。第二、各工會保有財產及收集基金之權，受法律之完全保護。第三、承認工會所用之方法爲合法，和平的糾察權亦爲法律所許可，舊日威脅妨礙等名詞，一律刪除，團體協約亦得法律上承認。

自由主義國家工會之發展常隨商業循環之起伏而盛衰，英國自不能例外。英國在一八七五年至一八八〇年爲商業停頓時期，工會運動亦隨之衰落。當時產業停滯，商業蕭條，工廠停閉，失業倍增。資本家乘此機會收回過去讓步（註八）。同時此時爲工會局部發展時期，工會勢力中心由倫敦移至各省，整個工會世界既無一中心力量又無賢明的領袖，一致的機關、統一的政策指導工會運動。在此內外夾攻之後，多數工會慘遭消滅，大半工會軟弱無能，而工會內部亦失卻團結一致之精神，在年會中變爲各派領袖及各種主義之戰場，

有猛烈之風波，有熱烈之辯論。舊式工會領袖之偏重共濟利益及職業保護政策，深受抨擊，新工會運動大形活躍。

新工會運動之最大羣衆爲不熟練工人及半熟練工人，以當時工會注意力集中於較高級工人，對低級工人則以冷淡之態度待之，因而引起非熟練工人之不滿。新工會運動活動方針有二：第一、在工會年會中爭取領導地位，攻擊守舊派之國會委員會委員。第二、在各地組織不熟練工人，使其爲其主張努力。其主要目標爲要求八小時工作制，其手段爲實行罷工怠工以打擊僱主。新工會運動對工會運動之響影甚大。以舊工會年會所代表之工人只有全國工人百分之十，多數工會已逐漸成爲不重要之熟練工人團體，其目的只圖疾病救濟金，養老年金，此時苟無新運動發生，全部工會組織有變成共濟會運動之虞。

一八八九年八月在推勒德(Benjamin Tille)指導下，倫敦碼頭工人大罷工之成功，爲新工會運動最出色之成績。在此次刺激之下，多數不熟練工人之工會紛紛成立。船塢碼頭及河濱勞工工會之支部遍布於各重要口岸，利物浦船塢工人協會亦成立。東部各郡勞工同盟會(The Eastern Counties Labour Federation)於一八九二年有會員一萬七千人。其他不熟練工人協會之人數無不激增，自船塢工人勝利後一年內，幾有二十萬普通工人加入工會世界中，其勢力之膨脹，於此可見。

一八九〇年至一九一四年二十餘年中，英國工會發展極速。就人數言，自一八九二年

至一九一〇年計增加百萬人以上，基金亦在千萬鎊上下，較一八九〇約年增六、七倍。就工會組成分子言，除技術工人及高級工人繼續增加外，女工、普通工人、工廠機關之職員、書記以及小學教師無不積極參加工會，爲其活動分子。

女工會員在一八九二年僅十萬人，至一九〇七年增至二十萬人，但大部分均爲織物業工人。後因勞資評議會之成立，國家保險條例之實施，女工會員之增加尤速。自一九一〇年以後，女工不僅有其獨立的新工會，其他工會亦兼收女會員，至一九二〇年人數增至七十萬。礦工、普通工人、及鐵路工人之工會運動，在此時期內亦占一極重要地位。礦工工會團體發展甚速，人數增加亦劇。一八九三年全部會員不及二十萬人，至一九一四年達八十萬人以上。一九一二年之全國礦工總罷工，參加者達一百萬人，時間在一月以上，其勢力之雄厚，於此可見。鐵道工人之工會運動，始於一八七一年之鐵道工人合併會，但發展極慢，人數不多。至二十世紀後始有起色。一九一一年全國鐵道大罷工參加者達二十萬人，此爲其力量之第一次表現。至一九一三年全國四大鐵路工會之三個工會合併成立一新工會，稱爲全國鐵路工人聯合會，勢力益張。

在此二十年中，工會運動不僅下及女工及不熟練工人，且向上發展至書記、店夥、郵務員、政府僱員、經紀人、小學教師之間，此類薪俸人員普通稱爲黑衣無產階級。此類人員之工會組織，始於一八九一年之全國店夥、棧工、書記合併會及合作僱員合併會。在開

始時勢力不大，但因國營保險條款之頒布，而日益壯大。繼之而起者為鐵路書記聯合會，該法成立於一九一〇年，至一九一三年人數為三萬人，至一九一四年竟達四萬二千人。中央政府及地方政府僱員所組織之工會為黑衣無產階級工會運動後起之秀。如郵局工人聯合會、水警同盟會、英國獄吏同盟會、海關及消費稅同盟會、文官同盟會、全國專家同盟會，人數無不激增。其他如全國書記大會、全國教師聯合會、土木工程師協會、伶工聯合會等，無不以工會名義登記，以圖穩固其地位。

以上所述係說明一八九〇年至一九一四年工會勢力之膨脹及會員之增加，但此時尚有兩大特徵亦應述及，一為合併運動之盛行，一為勞動政治運動之抬頭，兩者對於工會運動之影響頗大。現簡述於次：

合併運動之發生，實緣於工會間競謀收羅國內同業會員及同業工人分屬各級地方獨立工會之不使而起。合併之目標，以前為一種職業之合併運動，現則為產業的合併運動，將該業中各類及各級工人聯合成一單一之產業工會。產業工會運動之加強實由於工會運動之擴大，以工會運動者不僅視工會運動為一種增加工資減少工作時間之組織，且進一步視工會為支配勞工自身生活及逐漸參加產業管理之機關，故合併運動有擴大之必要。

在各業工會中，礦業及鐵道業之進步極大。大不列顛礦工同盟會成立於一八八八年，其時只有會員三萬六千人，後此逐漸吸收煤礦及鐵礦工人之地方團體及局部團體，其所

吸收者不僅包括新舊坑礦工人及地下工人之地方團體，而且吸收司機、火夫、小工、監工、書記及礦內外僱員之各個團體，至一九二〇年達九十萬人。再就鐵道業而論，一八九二年蘇格蘭協會，及一九一三年鐵道工人總工會，旗手、轉轍人聯合會之併入全國鐵路工人聯合會，使全國鐵路工人聯合會之組織徧於全業。其他如船工船舶建築師聯合會，全國裝飾業工人合併會，成衣業統一會，金銀業工人協會，機械工合併會，郵務人員總會等等均吸收其同業之地方組織成立一規模宏大的合併會。此外如製籃業、印刷業、皮革工人、染匠、陶器工人等地方工會亦有合併之舉。同盟會之組織亦可視為工會世界另一方式之團結運動。在開始時，同盟會不過為泛泛之同盟，以便爭執時互相聲援，或設法解釋調整工會間職業界限，會員轉會之爭執。而現在則自身變為談判團體，如建築業同盟會、運輸業同盟會、印刷業同盟會及羊毛業同盟會，均受僱主之認可而與之討論其有關問題及爭執。其他如機械業、造船業同盟會，大不列顛礦工同盟會之發展均遵此道。而一八八九年成立之工會總聯合會 (General Federation of Trade Union)，最可代表此種趨勢。

勞動的政治活動亦為該時期內特徵之一。一八六九年所舉行之工會會議正式宣布要使國內有勞動代表，為達到此目的，乃設立勞動代表同盟會 (Labour Representation League) 從事活動。這是他們參加政治活動之第一次。至於工黨的活動則在一八九三年。一八九三年一月社會民主協會人士在布拉德佛 (Bradford) 舉行會議，成立獨立工黨 (The Inde-



pendent Labour Party)。在開始時發展頗速，二年之間黨員達二萬餘人。至一九〇一年後人數減少，在地方選舉中勢力較大，在國會選舉中則成績不佳。同時他們所提出之黨綱自工會會員觀之，未免過激。於是工會運動者企圖另外成立一組織較大之政黨從事政治活動，這就是所謂工黨(The Labour Party)。先是一八九九年工會會議會從事一種連絡工作，使願意增加國會中勞動派議員之各合作社、工會、社會主義派組織及勞動階級的代表成立一個團體。此種團體於一九〇〇年二月於倫敦舉行第一次會議。新組織發展極速，一九〇六年所提出之五十一名候選人中竟有二十九人當選。在一九〇六年正式改名為工黨，其發展極速，在一九一二年達一百五十萬人。

#### 丁 歐戰以後新發展

在歐戰期中，工人為愛國熱忱所鼓動，多放棄罷工及其他激烈手段之使用，對於工作條件，工作待遇亦不斤斤計較。尤其自一九一五、一九一六及一九一七年之軍火條例頒布後，工會之自由多被剝奪，有時政府並強迫工人繼續為某特定僱主服務，違者應受軍法庭之刑事裁判。故在此時期內工人雖亦有若干過激行動，如南威爾士煤工及克來特機械工人之罷工運動，但其原因大都由於僱主之專制與壓迫，其罷工行動旋起旋滅，影響不大。工會人數在此時期內增加甚劇，在一九一四年全國工會會員約四百十九萬九千人，至一九一八年竟達八百零二萬四千人。四年之內，人數增加竟達一倍。

大戰停止後，在最初數年，工會會員人數仍保持原狀，惟稍形下降。至一九二三年以後，由於經濟恐慌等關係人數下降甚速，至一九三二年降至四百四十四萬人，僅及一九一八年百分五十五左右。此時期為工會會員數目最低潮。工會年曾有見於此，乃設法增加會員數目，自一九二九年起在全國各地倡行「重返工會運動」(Back to Unions Campaign) 鼓勵工人入會。同時設法增加婦女會員及農民工會以圖挽救。至一九三四年以後人數日益增加，至一九三九年底增至六百萬人。現表列於次，以明其人數升降之情形。

年 代	工會數目	會員人數(單位千人)(註三)
一九一九	一、三六〇	七、九二六
一九二〇	一、三七五	八、三四六
一九二三	一、一八一	五、四二八
一九二五	一、一六五	五、五〇五
一九二八	一、一三〇	四、八〇四
一九三〇	一、一〇五	四、八三九
一九三一	一、〇六〇	四、四四一
一九三四	一、〇六三	四、五九〇

一九三五	一、〇四九	四、八六七
一九三六	一、〇三五	五、二九五
一九三七	一、〇三一	五、八四二
一九三八	一、〇二三	六、〇五二
一九三九	一、〇〇七	六、二三四

在大戰後至一九三三年止，罷工之舉層出不窮，而其中以「同情罷工」(sympathetic strike)為最多。其中最著名者，為一九二五年之煤礦工人罷工及一九二六年工會年會所號召之全國總罷工。總罷工之發生係援助煤礦業工人而發生者。原煤礦業工人協會與煤礦業僱主協會於一九二二年曾訂立關於工資之團體協約。一九二四年滿期後又重新續訂。至一九二五年僱主協會突聲稱其有效期為一九二五年七月十日，過期即削減工資。煤礦工人不服，同時政府亦組織調查委員會調查此事，延至一九二六年此事尚未解決。總工會為援助煤礦工人計，乃發動同情總罷工。自一九二六年五月一日起開始，參加之工會甚多，主要有鐵路業、運輸業、印刷業、造紙業、金屬工業及機械業之一部分，以及建築業。參加人數達一百萬。此次罷工延續至九日之久。結果工會方面雖暫時勝利，但一九二七年政府頒布工業爭議及工會法(Trade Disputes and Trade Union Act)予工會活動之打擊甚大。

對同情罷工及工會之政治活動限制頗嚴。

工會之集中運動爲大戰後主要特色之一，此風在一九二三、一九二四各年中尤爲盛行。英國最有名之合併會及同盟會幾均於此時成立。如最著名之三角產業聯盟 (Triple Industrial Alliance) 係大不列顛礦工同盟會 (Miners Federation of Great Britain) 運輸工人同盟會 (Transport Workers Federation) 及全國鐵路工人工會三者之聯合組織。紡織業全國工會協會 (National Association of Unions in Textile Trade) 係三十六個工會聯合組織而成。其他如擁有會員八十萬人，主要工會七個之普通工人全國聯合會 (National Federation of General Workers) 及建築業工人聯合會 (National Federation of Building Trades Operatives) 均於此時期成立。就合併會言之，機械業工會合併會 (Amalgamated Engineering Union) 於一九二〇年成立，木業工人合併會 (Amalgamated Society of Wood Workers) 亦於是年成立。合作社及商業僱員合併會 (Amalgamated Union of Co-operative and Commercial Employees) 與全國貨棧及普通工人工會 (The National Warehouse and General Workers Union) 合併成爲分配業及同類職業工人全國工會 (National Union of Distribution and Allied Workers)。其他如建築業工人合併會 (Amalgamated Union of Building Trade Workers)、運輸業及普通工人工會 (Transport and General Workers Union) 均於此數年內先後成立。合併之風至近年來雖不如以前之盛，但工會數目在逐漸減少中。如一九三六年

工會會員增加率爲百分之八·八，一九三七年爲百分之一〇·三，一九三八年及一九三九年爲百分之三·六，但工會數目則一九三六年減少十四個，一九三七年減少四個，一九三八年減少八個，一九三九年減少十六個。

工會之集中趨勢於工會年會勢力之膨脹數字中亦可見之。戰後參加工會年會之工會數目雖少，但均爲會員衆多勢力雄厚者。如一九三〇年參加總工會之工會僅一百九十六個，占全體工會數目約五分之一弱，但其所代表之會員計達三百八十七萬人，約占全國工會人數五分之四。一九三二年以後均復如此。參加總工會之工會會員均占全體會員百分之八十左右。一九四〇年初參加者爲一百七十六個，但加盟工會會員計達四百八十六萬六千七百八人。

婦女會員及普通工人工會之發展亦爲戰後主要特徵之一。在二十世紀初期此種趨勢已極顯著，女工、普通工人、不熟練工人及僱員參加工會者日衆，此類工會組織風起雲湧，至戰後女工及僱員之參加工會者日衆。據政府統計截至一九三六年止，棉織業女工參加工會者達百分之六十五，漂白業及染業參加者在百分之五十左右，製靴業約百分之五十，印刷業訂書業及造紙業約百分之四十，亞麻業及黃麻業約百分之二十。普通工人工會發達亦然尤以交通運輸業工人爲最。僱員及商業人員之工會在戰後亦有長足發展。銀行僱員協會 (Bank Officers Guild) 及全國自由職業、技術、行政及高級工作人員聯合會 (National

Federation of Professional, Technical, Administrative and Supervisory Workers)均於戰後成立。

此次大戰發生後，各工會均表示一致為國努力支持對德作戰。參加總工會之工會與政府關係尤為密切。總工會成為英國戰時行政機構不可分離之一部分。總工會最高委員會與全國雇主總同盟協商結果，成立全國聯合諮詢委員會，由勞資各派代表十五人組織之，為政府之諮詢機關，以解決雙方有關之問題。一九三九年十一月一日舉行第一次會議，對於保留職業表，雇傭統制法生活費指數，及燈火管制時期之縮短等問題，均曾加以討論，並有一致之意見。以後每月開會一次，由政府派代表列席，由諮詢委員會製成建議案以供政府採納實施。

## 第二節 組織與機構

在緒論中已反覆說明自由主義國家之工會組織紛歧，系統不一，其發展無一定之軌則，其機構無一定之模型。故欲研究其組織時極為困難。而其中尤以英國為最複雜。良以工會之起源始於英國，其歷史最為悠久，而英國又為自由主義發祥之地，自由團結權之保障為英國政府奉行惟謹之南針。因之英國工會世界更呈現一種五花八門的現象。我們要研究各個工會組織的內部組織和整個工會機構確是一件不容易工作。因此，在本節中，作者

只選擇幾個規模宏宏爲一般工會準則的工會去說明分析之(註四)。

### 甲、會員

英國政府雖完全承認勞工之自由結社權，但政府法令及工會本身之規章，對於會員之資格亦有種種限制。一八七一年工會法及一八七六年工會修正法規定工會會員最低年齡限制爲十六歲。一九二七年所頒布之職業爭議及工會法 (Trade Disputes and Trade Union Act of 1927) 對於工會會員之資格亦有若干規定，以防止工會濫收會員。一九一九年之警察法對於警察加入工會亦有種種嚴格限制。除政府的法令外，各工會會章對於各該會會員之資格均有規定，其限制有作廣泛的規定者，有作列舉的規定者，寬嚴不一。大體上，凡滿十六歲從事該業之工人，不論性別，經若干會員介紹，得支部執行委員會 (executive council) 許可，繳納入會費後，即可得爲該會會員。會員之轉會及跨會問題則由相關工會締結協約解決之。

### 乙 工會內部組織 (Trade Union Government) 及基金

工會內部組織常視主持人性格、各工會歷史、當地環境及產業情況而定，絕不一律。現以運輸業及普通工人工會 (Transport and General Workers Union) 及全國鐵路工人工會 (The National Union of Railwaymen) 爲例說明之，以該兩會爲英國最新式及最完全之工會，其組織爲其他工會所效法。

運輸業及普通工人之最高機關爲每二年舉行之代表大會 (Biennial Delegate Conference)，由各支會選出之代表、工會主席、秘書、副秘書、及各部部主任組織之，其主要任務爲修改會章。在代表大會休會期中，工會之最高權力機關爲全國執行委員會 (General Executive Council) 主持工會一切事宜，委員會人選由每區選出代表一人，及各全國職業委員會 (National Trade Group Committee) 各選出代表一人組織之。代表之選舉用公開投票方式。執行委員會之權力極大：第一、有檢查考核各級工會決算預算及財政狀況之權。第二、有監視其所屬工會執行會務之權，並可解決各級工會相互間之爭議。第三、有批准設立新的工會支部及縣委員會之權，並可按照當地情形核定新設工會會費及救濟費。第四、對於其所屬各級工會之決議案及上訴案件有考核批駁之權，對於會員對其支部之控訴及支部對區委員會之控訴有負責受理並解決之義務。第五、可以委任工會各級職員，但主席、秘書、財務及信託人 (Trustee) 除外，不過職員之委任，須得其所屬機關之同意。第六、執行會有處決工會基金之權，同時亦可以工會財產抵押舉債，但必須得信託人之副署。第七、關於工會之一般政策，執行會有決定之權，如罷工之決定，罷工救濟費之核發，復工之決定等事項，該會有最後決定權。

爲着行政方便計，將工會會員區分爲地理區域及產業或職業委員會，爲工會之中層階級。全國依地理形勢畫分爲十三個區域，即倫敦及何姆郡區、南英區、西英區、南威爾士



區、米德蘭區、西北海岸區、蘇格蘭區、北部區、南米德蘭及約克郡區、南海岸區、愛爾蘭區、利物浦區、及北威爾士區。各區設立一個區委員會(are committee)，委員會人選由各區內區職業委員會(area trade group committee)選舉之。凡區職業委員會所屬會員人數每千人得選舉一人，但最多不得超過三人。區委員會之職權為組織該區內之支部，調整並協調各職業委員會之活動及宣傳，從事教育、政治及其他工會之一般活動，以及考核該區內工會所發生之爭執，並呈報於全國執行委員會。

全國會員按其職業性質又畫分為六組，即船塢河邊碼頭及倉庫組、水道組、技術行政人員及書記組、道路運輸組(旅客)、道路商務運輸組、及普通工人組。每組按上述區域分為各區職業委員會及縣委員會。各區職業委員會及縣委員會之下又分為若干支部。各支部地區管轄之責分，由各區委員會呈請全國執行委員會決定之。在各組之下又可按工作性能畫分為若干小組(如 sub-sections)，如普通工人組畫分為金屬業、化學業、麵粉業等小組。各區職業委員會由各支部推舉代表組織之，在各區內可以設立辦事處直接處理並指導有關該組利益之活動。

支部為工會之基本單位。支部人數不得少於五十人，但得全國執行委員會之許可時，可以例外。不滿五十人之支部得該區職業委員會之同意後，可直屬於全國執行委員會。支部會議會期不一，或為一週，或為雙週，或為一月，按本地情形而定。支部開會時，主要

任務爲繳納會費、核準津貼及救濟費，聽取縣委員會之報告，或職業評議會代表之報告，介紹新會員，會員報告與僱主交涉經過及各地情形。支部之事務員爲收費員 (collectors) 及工場職員 (shop stewards)，由支部任命之，但須得全國執行委員會之同意。其主要責任爲收繳會費，布置會場，記帳並繳納所收會費於支部。

全國鐵路工人協會組織與上述工會相似而不盡同。其最高權力機關爲年代表大會 (Annual General Meeting) 由代表八十人、主席、主任秘書組織之。代表由各支部會員以單名投票法 (simple transferable vote system) 選舉之。年會之權力極大，可以修改會章，開除工會職員及會員，解散支部，決定一切對於執行委員會之上訴，及監督執行委員會之活動。在大會休會期中之最高權力機關爲執行委員會，其人選爲主席、秘書、及各縣選舉之代表二十四人組織之。代表之資格至少在鐵路服務五年以上。執行委員會之下又分組四個小組委員會，小組委員會至少每季開會一次。

執行委員會之權力極大，可以主持工會之一切事務及活動，於必要時可向支會及會員徵收會費，可以解釋會章，可以決定支會及會員之上訴案件，可以指導工會之一般活動，此外有權解決非全國性的支會與僱主間爭執，及決定罷工，罷工日期，罷工津貼數目等事項。在執行委員會之下卽爲支會，並無中層組織，故其組織不及運輸業及普通工人工會之複雜。支會之組織及活動，大體與上述工會相同。

以上兩工會係新式工會組織，現以棉紡工及捲包工合併會 (Amalgamated Association of Operative Cotton Spinners and Twiners) 爲例，說明舊式工會之內部組織如次：

該會之最高權力機關爲代表大會 (General Representative Meeting)，代表大會每季開會一次，於三月、六月、九月、十二月之第四個星期六日舉行，代表之選舉以省、縣爲單位。凡每省或每縣紡錠數目在二百以下者得推代表一人，二百至四百者二人，四百至六百者三人，六百至八百者四人，一千人以上者五人。代表大會之主要任務爲修改會章，並於三月所舉行之會議中選舉合併會主席。在代表會停會期中有執行會主持一切會務，執行會主席爲合併會主席，各支會書記爲執行會委員。

合併會之基本單位爲支會，支會設有書記及收費員，支會之上爲縣協會，縣協會有縣工會規章以規範工會行動，其規章不得與合併會章程違反。各縣爲求行事方便計，可以組織省協會，草擬省工會章程。縣協會或省協會均可保有其獨立的基金。

工會之經濟基礎爲基金，基金之多寡不僅可以表示工會之力量，並可影響工會之政策。故各工會對於基金極爲重視，而政府對此亦有嚴密之規定。基金之來源主要由於會員之會費及投資所得。會費繳納之多少普通恆視會員所受救濟利益多寡而定。多數工會常詳細表列繳費及救濟利益對照表，使會員自由選擇，繳費愈多者所受救濟利益愈多。有些工會只有少數救濟利益，有些工會並無「友誼」利益，只有職業利益，故會費恆不一致，大

多數工會之章程中均規定在緊急時期有權徵收特別捐，如都伯林礦工協會章程第三十五條規定，工會基金不得少於一萬鎊，如少於此數時，應加徵特別捐補足之。除會費外，尙有入會費，其數目甚少，約等於會員證及工會條例印刷費之數。

註冊工會 (registered trade union) 之財政狀況，在法律上有若干規定。一八七一年工會法規定，每個註冊工會之財務委員須按期將其經手收支情況，現存現金，債票股票數目連同帳簿一一呈請工會信託人 (the trustee of union) 審核。信託人爲求明白帳目內容計，可以命令財務委員呈請各種單據證件以便稽考。如發現帳目不清情事時，可以呈請法院追繳。信託人之人數各工會不一，大約爲一人至三人。如全國分配工人工會 (National Union of Distributive and Allied Workers) 卽爲三人。其人選多由代會代表選舉之。工會所有一切財產均委託信託人負責。信託人死亡或離職時則委託於其繼承信託人負責保管。信託人應隨時執行委員會之請求提出報告書，報告其所收入之投資及基金數目，以及支付執行委員會之款項。

### 丙 工廠內之工會活動及機構

大多數地方工會有收費員，工場職員及跑街 (walking delegates) 等名稱之職員負責收集會費，傳送工會命令，同時亦負有考查工人在工廠內之一般福利及調解會員與僱主間所發生小爭執之責任。有些企業之僱主承認其活動而與之交涉，有些僱主則根本否認其有

調解之責而拒絕之，此為工會在工廠內之第一步活動。

工廠內工人代表制之要求為工會在工廠內之第二步活動。由於工人及工會之不斷要求，及政府欲謀產業和平之維持起見，乃承認工人得在工廠內設立工廠委員會 (works committee) 為工人之代表團體，參加產業之管理。工廠委員會普通分為三種：第一種為工業委員會 (industrial committee)，普通多以工會為基礎而組織之。其主要任務為討論本廠內工人之工作報酬及勞動條件等問題。第二種為福利委員會 (welfare committee)，其主要職能為代表該廠內工人與僱主討論有關本廠衛生、安全、通風、陽光、設備、女工設備、童工福利等事項。第三種為社會活動委員會 (social committee)，其主要職責為指導並計畫本廠工人之業餘生活，如娛樂、野宴、旅行、運動、演劇之提倡等是。

由上觀之，工廠委員會與工會似無關係，其實不然。工廠委員會之活動範圍以工廠內之事件為限，凡涉及一般性質者，如工資率之決定、工作時間之長短、工作條件之規定，均在工會權力討論範圍之內，工廠委員會不得任意變更。故工廠委員會之活動，受工會之限制。同時工廠委員會之活動應受工會之指導與干涉，如該廠工人係屬於同一工會時，則該業工會之地方支部，或縣委員會有指導權。如該廠工人係分屬於多數不同之工會，則各業評議會干涉其活動之權。工廠委員會與工會雖無直接從屬關係，但亦非獨立之團體，可以自由活動，在各方面皆受工會之指導與牽制，故工廠委員會亦可視為工會在工廠內之

機構。

#### 丁 各業評議會 (Trades Council)

在特定區域內，所有工會支會互相聯合組織一種同盟團體，以討論該地區內工會之活動及政策者，謂之地方各業評議會。各業評議會成立甚早，在工會運動中占有重要地位。其歷史及其活動，已詳於前節，於此不贅。評議會之種類，依其性質可區分為兩種：一種為純產業性質者，一種為含有極濃厚之政治色彩者，在英國以前者占絕大多數。政府為使評議會之組織能趨於一致計，曾於一九二六年頒布各業評議會標準組織章程，鼓勵各工會遵行。事實上，大多數評議會均按此規章組織而成。現根據標準組織章程分析其組織於後：

各業評議會之目的有五：第一、為提倡其所屬各組織之公共利益並保證有關公共利益問題發生後之聯合行動。第二、給予成年工人以適當之教育及其他社會利益。第三、建立加盟團體相互間之密切關係及與工會年會之關係。第四、一般的改進工人經濟及社會環境。第五、維持並努力於工業人大憲章 (Industrial Workers' Charter) 之實行。為求達到上述目的，評議會與工會間應有密切緊湊之聯繫。

評議會由參加之工會或工會支會之代表組織而成，每個工會代表人數按各該工會會員人數之多寡而定，一百人以下，代表一人，一〇一人至二五〇人代表二人，二五一人至五百人代表三人，以後每增二百五十人增加代表一人。每個評議會依其產業性質又分為六

組：第一組爲採礦採石業、運輸業及鐵道業；第二組爲造船業、機械業、鋼鐵業、及建築業；第三組爲棉業、其他紡織業、成衣業、皮革業；第四組爲玻璃業、陶業、農業及普通工人；第五組爲印刷造紙業、公共僱員、非體力勞動者；第六組爲女工。

評議會之最高權力機關爲年代表大會，代表大會休會期中由產業執行委員會 (Industrial Executive Committee) 執行職權。執行委員會由年代表大會選舉之，代表其所屬各組執行一切事務。凡參加之工會均可推選候選人一人代表該組參加執行委員會，所有被推選之候選人均爲評議會代表，再在年會中以投票法選舉之。凡各組候選人得票最多者當選爲執行委員會委員。執行委員會每月舉行會議一次，必要時可以召集臨時會議。如委員連續缺席三次時，即取消其資格。當關係某組多數工會之利益事件發生時，評議會祕書可召集該組工會代表舉行組務會議討論之。評議會之常任職員有四，即主席、副主席、書記、及財務員。書記如能克盡職守，無過失事件發生時，可以永久繼任，但主席、副主席、財務員，則於每年年會時選舉之。評議會之經費，由加入之各工會繳費，其繳費數目普通多以其所屬人數決定之。如倫敦各業評議會會費之繳納，即以其各工會之所屬人數爲準，每人每年兩辨士，但每個工會不得少於一鎊。

評議會之活動甚廣。一方面爲增進各地方工會之團結，尤其在罷工時爲各工會之連絡機關，如一九二六年大罷工時，內地罷工之指揮中心即爲評議會；一方面在政治活動方面

占有重要地位。其主要任務為指派勞動代表加入各地方之地方委員會及地方議會，使其成為工人與地方行政之聯繫機關；連絡工黨及各地工黨機構聯合活動發展成爲一種有力的政治組織，以吸收各選區之工黨贊助人；與工會贊助者、合作運動者舉行連席會議以壯聲勢。故其地位與勢力日益上漲。一九二六年大罷工發生後，政府乃於一九二七年頒布新的工會法，其中對各業評議會之活動打擊頗烈。第一、在該法中主張工會爲獨立的組織，應與政黨脫離關係，換言之，即強迫工黨與各業評議會脫離關係。第二、對於同情罷工，尤其大罷工加以禁止。在此種禁止下，評議會之產業活動，亦受阻礙，以同盟罷工懸爲禁令後，評議會即失卻一種有效的團結武器。故自一九二七年後，各業評議會無以前之活躍矣。

#### 戊 合併會與同盟會 (Amalgamation and Federation)

英國對於工會之合併在開始時限制頗嚴，以後逐漸放鬆其限制。一八七六年工會修正法規定，凡工會欲舉行合併時，須有三分之二以上會員投票，經半數以上贊同方可舉行。至一九一七年工會法中規定二個或二個以上工會欲合併時，應由全體會員之半數投票經百分之二十會員的贊成，方可舉行。其規定之放寬，於此可見。合併之手續頗爲簡單，經雙方工會表決贊成後即可進行，並無其他法律上之限制。兩個或兩個以上工會履行合併手續後，新團體即告成立，舊團體宣告消滅。工會最高委員會曾極力鼓勵工會合併，以工會合



併後，單位減少，行動易於一致，政策易於釐訂，勢力增強，容易策動，最高委員會可收操縱指導之效。最高委員會提倡各工會舉行公共行動協議 (joint working arrangement)，使其意見接近，以爲促進合併之先聲。以工會間自可如僱主間之成立君子協定，避免不必要之競爭，對於某幾項重要問題公共商洽得到一致之見解，採取平行的行動。普通工會間之主要公共行動協議事項，爲關於會費、工資政策、解決爭議之方法、及其他一般性質之事件。工會間對於此項事件，既有一致之見解，則其意見接近，可以奠下合併之基礎。

同盟會與合併會性質不同，以兩個或兩個以上工會合併後，及成立新團體，舊團體即告消滅；而同盟會則係兩個或兩個以上工會基於利益一致及行動之方便計乃聯合成立一密切之同盟，舊工會並不解散，僅於舊工會之上成立一同盟機關，負責辦理同盟工會之公共事宜。同盟會之機構比較複雜，現以大不列顛鋼鐵及同類工業同盟會 (British Iron, Steel and Kindred Trades Association) 及全國建築業同盟會 (National Federation of Building Trades Operatives) 爲例說明之。

大不列顛鋼鐵及同類工業同盟會有一中央機關，代表各個加盟工會。中央機關可以徵收基金，基金數目由各個加盟工會按照會員人數，每人繳納五先令。基金由同盟會中央執行委員會 (Central Executive Committee) 管理。中央執行會及其他機關行政費用亦由加盟工會負擔。中央執行會爲同盟會最高權力機關，由各加盟工會推派代表組織之，每個

加盟工會至少派代表一人，如工會人數在萬人以上，每增一萬人得加選代表一人。中央執行會之選舉，在每年一月舉行。除執行會外，尚有諮議委員會(Consultative Committee)，爲中央執行委員會之顧問機關，以增進同盟會之利益爲其目的。委員會委員由各加盟工會之書記長組織而成，每季開會一次，於必要時，可以舉行特別會議。諮議委員會委員爲中央執行會之當然委員，但無表決權。

全國建築同盟會之最高機關爲執行會(Executive Council)，執行會人選由加盟工會選舉代表參加，加盟工人人數在二萬以下者推選兩人，以後每增加兩萬人加選代表一人。執行會每季開會一次。在執行會年會中又選舉代表八人，組織緊急委員會(Emergency Committee)，主席一人、副主席一人及會員六人。每個加盟工會至多不過一人。緊急委員會可以任用一顧問委員會(Advisory Committee)，其人選爲緊急委員會主任、祕書、及其他會員一人或二人。在全國中央機關之下，有各區委員會(Regional Council)，現分爲十區，由各地加盟工會支部組織而成。在各指定區域內各工會支部選派代表一人參加區委員會爲委員候選人，再由公開投票法選舉數人爲區委員會委員。區委員會之職責爲管理本區內所有有關同盟會事宜，如工會運動政策或原則之決定，工業爭議之解決，及調解各加盟工會間之爭議與意見。區委員會之下有同盟會地方支部(Local Branches of the Federation)，地方支部人選由各加盟工會推派代表組織。凡縣工會人數在一千以上者推代表二人，以後

每增一千人加選代表一人。每個加盟工會至多以七人為限。

工會世界除有合併會、同盟會公、共行動協議等方法以加強團結增加力量，企圖以集體力量改善工人生活外，各工會間常締結工會間協定（inter-union agreement），作暫時之聯合。此種協定訂立之範圍甚大，應用亦廣，如一九二四年多數工會會訂立關於工會證之承認及會員會籍移轉之協定，一九二五年鐵路書記協會與機械造船業同盟會訂立協定，規畫各協會之公共行動及工會政策。又如一九二七年全國鐵路工人工會，全英工會合併會、電氣業工會，機械鐵業合併會，機械造船同盟會等團體，曾訂立協定，規定關於會員轉籍、跨社等事項。

## 己 總工會 (Trade Union Congress)

總工會始於一八六八年滿切斯特各業評議會召集之各業工會會議，至一八六九年總工會在伯明罕舉行。自此以後，成爲英國總工會中最大同盟團體。一九一九年九月加入該會人數達五百二十五萬人，其勢力之大，於此可見。自二十世紀以來，其地位更爲穩固，勢力益爲雄厚，爲英國工會運動之最高權威。總工會每年舉行一次，遇必要時，得由最高委員會（General Council）召集特別會議，在年會閉會期中，最高委員會爲最高權力機關。

總工會之主要目的爲促進並指導英國工會之統一運動，使英國工會運動趨向一致，並發揚其團結精神，以改進工人生活。因爲他們認爲工會運動不是一種片斷的機械的發展，

而是一種一致的有機體的演進。要達到此種理想的發展，必須有一高級組織作工會運動的指導並決定工會的一般政策。總工會的主要任務就是負有此種責任去解決工會間的爭執，調整工會的活動，避免不必要的糾紛，及決定工會的一般原則。

凡忠實的工會組織願意參加總工會時，可以呈具該會規章條例及其他文件，向最高委員會申請參加，最高委員會將申請書彙集後在年會中提出，由年會決定是否接受，年會決定接受後，即得為總工會會員，故其入會為任意的而不是強制的。工會入會後須繳下列各費：

一 會費每人每年三辨士，分四次繳納，每季繳納每人四分之三辨士。

二 每年繳納工會國際協會 (International Federation of Trade Union) 維持費每千人一鎊。

三 參加年會代表費，每個代表繳納十先令。

總工會每年開會一次，會期約七日至十日。各參加工會皆可派代表出席，代表人數依各該工會會員人數而定。凡每一工會只有一表決權不論其所代表人數多寡，故少數人意見亦可發表。投票表決係採不記名投票制，每一工會代表可以舉行小組會議決定如何投票。年會開會時間既短，又不能實際執行事務，故純為一發表意見及決定根本政策之機關。至於實際上執行業務之機構咸操之於最高委員會之手。現將其歷史、組織、任務及職權簡述

於次：

最高委員會之前身為國會委員會(Parliamentary Committee)。該會成立之期甚早，但其職權不確定，組織不嚴密，不足以擔任其所擬辦之工作，其每年之成績不過派選代表數人與政府交涉，發二、三通知書與各工會，有時與政客略事商談及製作一精密之報告書於工會年會而已。該會之空洞無能，有名無實，為一般人所詬病。至一九一九年末工會世界對該會之態度及作風之不滿已達極點。同時國會委員會亦自知其本身之缺點，乃於一九一九年十二月在各業工會特別年會中提出報告，主張另設一適當機關調整工會運動。此項報告經大多數通過，決議設立最高委員會代替國會委員會，國會委員會之負責由年會逐年選舉。該會為一有效之工會中央機關，其權力集中，足以謀行政各部之發展。於是一九二二年最高委員會成立為工會之常設機關。

最高委員會由年會選舉，共三十二人，代表下列十八個產業組別。採礦及採石業三人、鋼鐵及金屬業工人、鐵道業三人、交通業(鐵路業除外)二人、造船業一人、機械業三人、建築業一人、印刷及造紙業一人、棉織業二人、紡織業(棉織業除外)一人、成衣業一人、皮革及製靴業一人、雜貨及食料業一人、農業一人、公共僱員一人、非體力勞動者一人、普通工人四人、女工二人。凡參加總工會之工會由最高委員會決定其歸屬於上述之一組。代表之選舉以參加年會之代表為限。每個工會均可推薦一候選人於其所屬之一

組，各組彙集所有各工會之候選人名單，於年會開幕前兩週交最高委員會由其製定候選人名單在年會中以公開投票方式選舉之。凡每組得票最多之候選人當選為委員。

新委員會產生後於第一次會議中成立六個小組委員會，小組委員會之畫分如下：

第一組八人——採鑛及採石業三人，鐵路業三人，運輸業二人；

第二組八人——機械業三人，鋼鐵業二人，造船業一人，建築業二人；

第三組五人——棉織業二人，紡織業一人，成衣業一人，皮革業一人；

第四組六人——雜貨及食料業一人，農業一人，普通工人四人；

第五組三人——印刷業一人，公共僱員一人，非體力勞動者一人；

第六組五人——女工二人，及由最高委員會決定有女工工會之代表三人。

各組委員會應極力與各該組之工會、聯合會、取得密切之連絡，並隨時報告其所屬各工會之活動情形。每個小組委員會各選舉主席一人，小組委員會之活動完全受最高委員會之節制。如有特別問題發生時，最高委員會得成立特別委員會。

最高委員會之責任及權力如下：

(一)最高委員會為年會休會期中之最高權力機關，有權執行有關工會事宜，及監督各加盟工會之活動。

(二)隨時研究並彙集有關勞動法規之創制與執行。

(三)調解所屬各工會間之爭執及工會與僱主間之爭執。

(四)倡導並鼓勵工會對一般問題之解決，採公共行動，以增加集體力量之表現。如工資，工作時間，工會與工會間、工會與僱主間之一般問題及工會運動與政府之關係，及其他有關工會一般活動與基本原則之解決，均以能採公共行動為原則。

(五)協助工會加強組織宣傳等工作，以增進工會運動之勢力。

(六)與其他國家工會及勞工運動發生密切聯繫，並保證作一致主張及平行行動。

(七)當年會所提出之法律改革或創制新法規之決議案通過後，委員會應極力在下議院活動並作其他方面之活動，使其能獲成功。為達到此目的，委員會可向參加工會徵收特別捐款，為活動基金，所屬工會不得拒絕。

(八)為防止戰爭爆發起見，當有戰爭危機爆發前夕，委員會得召集特別年會以決定工會行動。

(九)當有緊急事件發生時，委員會可以召集特別代表大會。

(十)在年會舉行時委員會應草擬詳細的報告書，說明其工作情況及工會世界概況。

為使參加總工會之工會及參加職業局(Trade Boards)之工會取得連絡計，乃成立職業局指導委員會(Trade Boards Advisory Council)，其主要任務為保證政府勞動政策之適當與合宜，協調工會最高委員會與職業局之意見，及順利推行職業局之政策。指導委員會由

參加工會年會之工會各派代表一人及職業局之代表組織之。其最高權力機關爲代表大會，代表大會休會期中爲執行委員會（executive committee）。執行委員會委員分爲兩種：一爲任命者，一爲選舉者。主席計三人，其中一人必爲工會最高委員會任命者。執行委員會之職責爲執行代表大會之決議，宣達職業局之活動情形於各工會，及隨時供給工會關於政府僱主及職業局之情報。

### 第三節 工會的法律地位及其職能

#### 甲 法律地位（註五）

根據一九一三年工會法第一、二兩條規定，所謂工會者，係指一種組合，在其組織章程上規定其主要目的爲規畫僱主相互間、僱主與被僱者間及被僱者相互間之關係，或加限制條件於任何職工或商業之行爲，及以籌謀其會員之利益爲目的者。上述目的爲其法定目的，除法定目的外，尙可有其他目的。

在一八七一年工會法通過以前，工會視爲不必經過法律承認之非法人團體，如其目的與公共政策相違背時，即視爲非法團體而予以取締。在該法中則允許工會註冊，註冊工會可以得到若干特權。故自一八七一年以後，英國工會可以分爲四種：第一爲根據一八七一年法令產生而已註冊之工會，第二爲根據一八七一年法令產生但未註冊之工會，第三爲非



根據一八七一年法令產生而已註冊之工會，第四爲非根據一八七一年法令但未註冊之工會。工會不得登記爲公司、友誼會、或產業會社 (Industrial society)，如工會之目的有一個爲非法的，或主要目的非上述定義所規定之目的時，不得註冊。

工會註冊之手續頗爲簡單。凡工人七人或七人以上簽名於會章即可依法申請註冊。如工會成立一年後再申請註冊時，必須連同工會收入、工會基金及支出說明書呈核。工會之名稱如與現存任何工會之名稱相同時，不得註冊；如其名稱相似足以混淆會員或公衆之視聽時亦不得註冊。工會變更名稱時須得其會員三分之二以上之同意及註冊局之批准。工會申請註冊後，註冊局認爲其資格與法律規定相符時，即核發註冊證。如註冊證經該工會自動請求，或由第三者證明該證之核發係由於錯誤或欺騙，或其所列目的有一爲非法目的，或工會之行動故意違反工會法之規定時，得撤銷或停止其註冊。關於註冊之中止及撤銷由高等法院主持之。工會會章內容須包括下列各項，方允註冊。(一)工會名稱及會址；(二)創設工會之目的，及基金設置之目的，會員參加之條件及其利益，罰金之種類及條件；(三)創制、修改、補充或廢止會章之手續；(四)工會負責人、信託人或其他工會職員之任命及撤換手續；(五)基金投資之規定；(六)帳簿表冊及工會名冊之檢查方法；(七)工會解散之手續。

註冊工會之特權頗多。一八七六年之修正工會條例規定，任何工會之目的不得只因

其爲妨礙職業之故而認爲不法，致使該工會任何會員受結夥爲非之刑事控訴或其他種罪名。若個人單獨之行爲不爲非法時，凡蹈此行爲之人俱不得加以結夥爲非之罪。各工會均有保持財產及收集基金之權。凡會員與工會間關於僱傭或營業條件，或關於工會捐款或罰金之繳納，或關於工會基金使用之契約，或工會間所訂之任何契約，因破壞契約而提起要求賠償損失之訴訟，或要求直接強行此等契約之訴訟，法院均不得受理。但法院對於上述契約亦不給予合法的強制執行。

一九〇一年之塔福衛爾判案 (The Taff Vale Case) 對於工會之不涉訴訟之權打擊頗大。在該判案中，鐵路工人合併會 (The Amalgamated Society of Railway Servants) 被處以罰金二萬三千鎊於塔福衛爾鐵路公司 (The Taff Vale Railway Company)，以爲誘脅工人破壞契約之誡。一九〇一年十一月上議院宣布此案判辭爲合理的，於是工會對其侵害他人之行爲可據其註冊名稱而被訴，工會基金亦可被罰以賠償損失。但此種規定至一九〇六年之工會及職業爭議條例中又加以撤銷。該條例中規定：「凡依據二人或二人以上之要約或聯合而行之行爲，如行之於考慮或促起職業爭議時，倘非此種行爲行之於無要約或無聯合時可被駁斥者不得駁斥」。和平布防權 (peaceful picketing) 及勸告工人不作工等行爲亦被承認。此外並禁止任何法院受理工會、或工會職員或會員因工會而侵犯他人之行爲的訴訟。此種寬大規定，至一九二七年新職業爭議及工會條例頒布後，始受新的限制。

工會基金之使用在一九〇六年條例中並無限制。而一九〇九年之阿斯奔判案(The Osborne Judgement)則認為任何工會或勞動組織不得要求會員捐款以為報酬國會議員之用。換言之，就是杜絕各工會使用基金於政治目的。此種限制至一九一三年工會條例頒布後始行撤銷。其一、工會有權使用其基金於會章已有規定之任何目的，但政治目的除外。其二、工會欲使用其基金於政治目的時，其要件有二：第一、會員必須以不記名投票通過其所贊成之考慮目的；第二、工會不得強迫會員此種目的之捐款。上項條款執行無誤後，各工會方得自由籌措政治基金。

一九二七年之職業爭議及工會條例對工會之活動限制頗嚴。同時對於罷工亦有種種之限制。該條例之要點如次：

(一)同情罷工行動無論其為全國性或地方性，如直接威脅政府或增加社會困難間接的威脅政府時，均為非法的，但以不在原爭議發生之產業或職業者為限；

(二)停業亦為非法行動；

(三)所有原始罷工(Primary strikes)，如非由於工作時間、工資或其他僱傭條件爭議而發生者，均為非法的；

(四)凡參加非法罷工之工會職員，無論其為支會職員，工廠內職員(shop stewards)，罷工委員會委員，全國工會或地方工會之負責人，均負有刑事上的責任。所有其他人員參

加非法罷工或助長非法罷工時亦均有刑事上的責任。但工人停止工作則爲例外。工人如擔任罷工糾察員或支持助長非法罷工時，亦不能逃避責任。

(五)當非法罷工進行時，工人因未履行會章，如不參加罷工而被工會開除時，其所受損害應由工會於基金中賠償之。

(六)非法罷工之結果致使僱主或第三者蒙受損失時，工會應負損害賠償之責。

(七)工會欲使用其基金於政治目的時，其限制甚嚴。在新法中規定工會欲向會員徵取政治基金時，必先由其會員填具聲明書說明其對政治基金捐助之目的。

(八)公務員不得參加有政治目的之工會，同時不得加入產業性質或政治性質之組織，如工會年會或工黨組織。如有違反者，予以解僱處分，並停止其年金。

經過此次打擊後，工會特權，被剝奪者甚多。至此次戰爭發生後，政府又頒布法令，設行強制仲裁制，禁止工會發動罷工，對工會之其他活動，亦限制頗嚴。

## 乙 政治職能

政治職能一名辭，係包括兩種概念：第一爲工會之政治活動，第二爲工會之參與國家立法及行政工作。

工會之政治活動，除一部分革命性的工會外，大都從事要求政府制定與勞工有利之法律，修改或撤廢與勞工有害之條例規章，其範圍以與勞工有直接關係之範圍爲限。英國工

會之政治活動，即爲如此。其活動方式，一方面由工會援助工黨，從事競選工作，使工黨代表不僅代表選民，並且代表工會的意見，在下議院爭取勞動法規的改善。工會與工黨不僅在經濟上發生聯繫，由工會基金中撥支政治活動費以援助工黨，同時工黨與工會之議員經常的發生關係，彼此互助。工會年會與工黨聯合組織全國聯合評議會 (National Joint Council)，商討有關勞動政策及社會政策之重要問題，以便取得一致之意見。一九二七年新法頒布後，工會之政治活動，大受打擊，工會與工黨之關係，無以前之密切。但雙方聯繫並未中斷。工黨人數在此次法令頒布後，人數爲之銳減，但近年來由於工會之協助，黨員人數日增，在一九四〇年五月第四十次代表大會舉行時，其黨員計達二百六十六萬三千人。其主要原因爲總工會與工黨合作之結果(註六)。

英國工會政治活動之另一方式爲製造輿論使政府通過與勞工有利之法律或選派代表向政府陳述意見，或在議院中利用與其意見相同之議員及令代表其意見之議員提出質問，以影響法律之修改與頒制。

英國工會參與國家之立法及行政工作，始於本世紀。失業保險法規委員會 (Unemployment Insurance Statutory Committee) 及煤業聯合常設顧問會 (Joint Standing Consultative Committee for the Coal Mining Industry) 均有工會代表參加討論有關立法問題。勞動行政之管理工會有廣泛之參與權。一九〇九年之職業局條例 (Trade Boards Act)

及一九一八年之職業局條例，規定凡流行工資率異常低落之職業得組織職業局規定該業之最低工資率，其人選由工會及僱主協會推選相等代表組織之。一九一七年之穀物生產條例 (Corn Production Act) 及一九二四年之農業工資法 (Agricultural Wages (Regulation) Act) 之農業工資委員會 (Agricultural Wages Committee) 及農業工資局 (Agricultural Wages Board) 亦由工會及僱主協會推派代表組織之。一九三八年陸運工資條例 (Road Haulage Wages Act) 所規定設立之工資局亦由工會及僱主協會推薦代表組織之，以決定該業之最低工資率。一九一一年之國民保險條例 (National Insurance Act) 及以後頒布之社會保險法規對於工會亦賦以管理參予之權。其他如職業介紹所中之地方僱傭委員會 (Local Employment Exchange)、未成年僱傭委員會 (Juvenile Committee) 均有工會代表參加。勞動法規之執行，工廠檢查員之工作，工會均有監督之權。此次大戰發生後工會之參加勞動行政益為積極。總工會最高委員會與全國僱主總同盟所組織之聯合諮詢委員會，得參加政府勞動政策之決定，即為其顯例。

#### 丙 經濟職能 (註七)

經濟職能一曰產業職能，為工會改善其所屬成員勞動條件之職能。此種職能為自由主義國家工會最重要職能，其他職能僅處於附屬的或次要的地位。集權主義國家由政府統制勞動條件，工會不能自動的以集團力量要求勞動條件的改善，故此項職能僅占一極不重要

地位，即表面上承認此種職能的存在，但其性質不同。

行使經濟職能之最重要方法為團體交涉及團體協約。團體交涉為締結團體協約的手段，團體協約為團體交涉的目的，兩者為一事物之兩面。自由主義國家工會之興起及發達，主要係視此種職能是否能自由行使而定；其他職能只是工會發達後一種附屬行動。故有人謂「工會運動的發展史，就是團體協約之承認及獲得演進史」，其重要性，於此可知。自由主義國家工會中以英國在此方面之成績最為卓越。

一八七六年工會修正條例首先承認團體協約之合法，但未給予契約或法律的性質。團體協約僅為一種「君子協定」(Gentlemen's agreement)，並無強制執行的效力。此種性質一直保留至今並無變更。工會締結團體協約之機構並無一定之型式，其組織與機構因各業情形不同而異。在一個組織簡單只有一個支會的工會(single-branched union)，大都由支會主席或書記負責交涉。如都柏林地方會社，桶匠工會及帆船製造業工人工會就是如此。規模較大之工會則縣工會委員會負責主持，而不由工會支會行政職能負責。如機械工人合併會一直至一八九二年其團體協約之訂立均由該會之縣委員會負責。此類委員如支會之行政職員然，為本籍之工作者，當團體交涉發生時始擔任此種職務。在十九世紀末，二十世紀初，英國工會世界有三分之一以上係採用此種制度。

由工會職員擔任團體協約之磋商頗有流弊。第一，工會職員商洽條件時，未免雜有階

級意識及個人好惡感情，一個思想激進性情燥暴之代表往往提出使對方難於接受之條款，使談判陷於僵局。第二、團體協約之磋商與談判爲一技術性工作，普通工會職員難於勝任，有便富於經驗之僱主或僱主代表得到便宜，而工人不能得到應得之利益的危險。第三、團體協約之締結爲一種技術，單單有此方面之智識猶爲不足，必須加上經驗與不斷的實際運用。而工會職員常常變更，其繼任與否，由勞工選舉決定，而僱主或僱主協會可以僱用專門人員長期擔任談判工作。因此，在本世紀後，英國工會世界中，團體交涉人員已由有薪俸的專門技術人員代替了沒有報酬的工會職員，計件工作企業尤甚，以計件工作工資率之決定及計算甚爲麻煩，要有專門智識及經驗豐富之人員方能勝任。

團體協約之締結與團體協約之解釋，其注意點與爭執點均不相同，故應由兩個機構分別負責。但在開始時係由一個機關主持。最普遍形態係由勞資雙方推選相等代表組織聯合委員會 (Joint committee)，商討一切勞動爭議，團體協約之締結與解釋不過爲其任務之一。如製靴業之聯合局 (Joint Board) 卽爲此種組織之代表。至一八九四年，製靴業之聯合局因交涉機構與解釋機關未能分開而失敗。繼之而起者爲諾森伯南及都伯林煤礦工人之調解局及聯合委員會 (The Conciliation Boards and Joint Committee of the Northumberland and Dublin Coalminers) 其主要特色爲協約之締結與解釋由兩個機關主持，前者由調解局負責，後者由聯合委員會負責。



上述機構雖已進一步，但比較完備合理者應推郎卡郡(Lancashire)棉織業之機構。其特點不僅將協約締結與協約解釋截然分開，同時並進一步將兩個機構人員亦截然分開。團體協約解釋機關之代表人員爲一般專門以解釋團體協約爲職業之技術人員，他們是中立者，有一定之薪俸，代表勞資雙方解決協約執行時所發生之爭執和困難問題，締結協約機關則由勞資雙方推選相等代表組織聯合委員會主持協約之訂立與修改。在聯合委員會中解釋團體協約之專門人員亦可出席參加討論，但他們僅爲顧問性質，其主體仍爲工會及僱主協會代表。自郎卡郡棉織業實行此制後，計件工作制之職業咸起倣效。但計時制之企業則仍墨守陳規，如建築業、機械業及機械工人之機構，均由一個機構主持協約締結與解釋。其人選則由工會及僱主協會選舉相等代表組織之。

英國既視團體協約爲君子協定，故其執行政府亦極力避免直接干涉，純由締約團體自己負責，於必要時政府以間接方法影響之。工會與僱主團體爲求團體協約之執行計有一部分企業實行保證金制度(Guarantee fund system)以保證協約之執行。如英國製靴業僱主聯合會(Federated Association of Boot and Shoe Manufacturers)與全國鞋靴業工人工會(National Union of Boot and Shoe Operative)曾訂立調解協定，規定該業所有爭議並未交付仲裁，由仲裁人公斷以前，不得舉行罷工與停業。違反此規定者處以罰金。並由雙方各繳保證金一千鎊以爲保證基金。仲裁人可以決定協約是否被違反，並有決定違反協約一方之罰金

數目之權(註八)。

英國工會所訂協約種類亦極不一致。就其適用範圍言，有經營協約(shop agreement)、地方協約(local agreement)及全國協約(national agreement)之別，就其內容言，有一般協約(general agreement)及特殊協約(specialized agreement)之別。前者係指協約之有效地區而言，凡協約之有效範圍限於一工廠者謂之經營協約，其有效範圍限於某一城市或某一郡之某種企業者謂之地方協約，凡有效範圍限於全國某業者謂之全國協約。全國協約在明文上雖未規定對於非工會會員之工人及僱主協會之僱主有拘束力，但事實上均受其拘束。一般協約者係指勞資雙方訂立協約時，對於一般工作條件作一種概要的決定。如一九二六年建築業所訂立之全國工作協約，對於標準工資、每週工作時間、加工工資之計算、夜工之限制、休息時間之規定，均有詳細規定。如團體協約之內容不就勞動條件作一般規定而專規定其內容者謂之特殊協約。如一九二二年大不列顛煤業工人會與大不列顛煤礦主聯合會曾訂立爭議解決協定。又如黃銅業僱主協會(The Brassfounders' Employers' Association)與黃銅及金屬機械業全國工人協會(The National Society of Brass and Metal Mechanics)於一九二六年曾訂立關於工資計算之協約，均為顯例。

工會之經濟職能除利用其羣衆力量及組織與僱主討價還價以發揮其集體力量訂立團體協約外並有限制生產品及限制勞動量等方法。惟此種方法在英國並不盛行，故不擬詳述之。

## 丁 教育職能

英國工會之從事教育活動始於二十世紀初葉，上次大戰以後，其活動益為活躍。工會之勞工教育委員會(The Workers' Educational Trade Union Committee)為一部分工會教育活動最高指導機關。該委員會成立於一九一九年，其目的在增進勞動教育協會(Workers' Educational Association)與工會之關係。

勞動教育協會為聯絡溝通全英工會合作社勞工補習教育之機關，其所創辦之補習學校及訓練班甚多。其前身為工人高級教育促進協會(Association to Promote the Higher Education of Working-men)，至一九〇五年始改今名。其組織分為三級：第一級為地方分會(local branch)，第二級為區聯合會(district federation)，第三級為中央機關。其所主辦之學級甚多，計分年班(one-year class)、學期班(terminal class)、啓導班(tutorial class)、暑期學校(summer school)、及短期訓練班五種。該會之機構既如此周密，故工會特成立勞工教育會，與之聯繫。工會勞工教育會之經費，由各會員工會出資襄助，教育事業之辦理，則由其與勞教協會商洽，由後者代為執行。其所主辦之學校有日校、週末學校、一年學程、三年學程、及函授班等五種。此外工會亦有自行辦理補習學校及夜校者。

工會所主辦之補習學校及補習班就其教育程度言之，可分為三種：一為初級生補習

班，以招收年齡在十四歲至十六歲在工廠從事全日工作希望進修之兒童爲主。其主要課程爲數學、英語、機械畫、科學入門等。二爲高級生補習班，該班招收之學生爲十六歲以上之工人或在中學畢業之工人爲限，其課程偏重特殊職業之訓練及勞工運動史、工會組織、社會運動史等課程，但同時對於經濟學、社會學、政治學、歷史、地理等一般課程亦注意之。三爲高級生進修班(courses for advanced senior)，以在高級生班畢業者方有入學資格，其課程係繼續高級生班而來。夜校及暑期學校其課程與補習班相似，其期限不一，有一年者，有半年者。此外尚有演講會座談會等組織，其組織係無繼續性的，由工會聘請對勞動問題及工藝問題有研究之專家主持，有時聘請一人主講，有時聘請二人或二人以上。

#### 戊 共濟職能

共濟職能爲工會原始職能，在工會初期，此種職能爲其主要活動之一，工會運動愈發達，此項職能之重要性雖漸減低，但仍不失爲主要活動之一。英國工會世界對此項職能始終即極重視。綜觀其主要內容有三：第一爲勞工福利事業之舉辦，第二爲業餘生活之指導，第三爲救濟金之發給。現分述之。

子、福利事業之舉辦 工會爲改進會員生活減輕會員負擔計，常舉辦儲蓄、合作社、託兒所、醫院、診療所、職業介紹所等組織。此種組織之舉辦，常視工會規模之大小而定。規模大之工會，上述各種組織均兼辦之，而規模較小之工會，則主辦一種或兩種，其

情形並不一致。各項基金多由會員按工資多少繳納，主持機關或由工會職員管理，或由工會推選委員會獨立管理。大體言之，規模較大之工會多採後種型態，規模較小之工會則採前者型態。會員待遇一律平等，並無差別。主辦職業介紹所有成績之工會為印刷業、建築業及紡織業技術工人工會。福利事業舉辦之費用，在工會整個費用中所占成分較大。

丑、業餘生活之指導 英國在大戰以後方知工人業餘生活之改善，對於勞工個人及社會全體均有裨益。故一九二二年工商業委員會(Committee on Industry and Trade)報告書稱：「對於勞工一般生活之重視，為大戰期中最有價值經驗之一。對於勞工社會生活之注意，可以減少其操作疲勞，增加其工作效率及增進工廠內和諧空氣」。大戰以後，內政部對此種運動倡導甚力。在其提倡下，各企業工廠工會均紛起響應或推行種種方案，改良企業設備，或組織業餘娛樂組織以改進勞工業餘生活。其中以工會之成績最為卓著。在一九三六年內各工會成立之旅行社、俱樂部、及音樂隊者達一千以上。各個工會所主辦之業餘娛樂組織大小不一，有規模甚大，自己設有社交所、電影院、舞蹈隊、劇團者，有規模甚小，僅有音樂隊之組織者。各工會之經營此項事業均為自動的，在全國雖有工業福利社(Industry Welfare Society)、但僅為一顧問及諮詢機關。工會之業餘娛樂活動主要為旅行、運動、音樂、同樂會、舞蹈、演劇等項。

寅、救濟金(benefits)之給付 工會為使其會員生活得到保障計，常發給種種救濟

金，以資補助。此制在英流行頗早，十八世紀時各種熟練工人之友誼社，即曾蒐集基金，補助失業或患病會員，其組織及補助方法，純採互助社方式。有計畫的大規模的實行此制在一八八〇年以後，此時期爲工會之新模範時期 (new model period)，工會之主要任務爲以工會力量改進工人生活，故救濟金制度在此時期頗爲發達，大多數工會均訂有詳明複雜之給付表及精密之計畫。十九世紀末葉，新工會運動興起，反對工會之保守政策，不主張工會之力量集中於其濟事業之發展，救濟金制度頗受影響。但在二十世紀初，有三分之一以上工會均設有此種制度。此制在戰後仍繼續發展。

共濟金之種類甚多，主要有爭議救濟金、失業救濟金、疾病救濟金、老年救濟金、埋葬費多種。大規模工會之共濟金種類頗多，規模小者則只舉辦一種或兩種。工會每年支付之共濟金甚多，一九二五年共三百八十九萬鎊，一九二六年爲九百七十一萬鎊，一九二八年爲三百四十七萬鎊，一九二八年爲三百八十九萬鎊，一九三六年爲四百萬鎊左右。爭議救濟金占支出之首位，平均約占三分之一。所謂爭議救濟金係指勞資間發生爭議，工人爲求勝利計，必暫停工作以待解決。在此時間內工會不能給付救濟金於罷工會員以便持久。次之爲失業救濟金及友誼救濟金，友誼救濟金包括種類頗多，主要有失慮救濟金，疾病救濟金，養老救濟金，埋葬費等。救濟金於基金中支付。基金由會員會費撥充之。

## 己 調解職能

勞動爭議之發生爲自由主義國家不可避免之現象。自由主義國家之勞動政策係立腳於階級鬭爭之上，政府鼓勵勞工以集體力量與資本家鬭爭以求勞動條件之改善。兩者衝突，自屬必然。依爭議性質可分爲權利爭議(Rechtstreitigkeit, disputes on right)及利益爭議(Interesstreitigkeit, disputes on interest)兩種。前者係指既存權利之執行，解釋及被侵犯所引起之爭執而言，以此類爭議多用司法的手續解決，故又稱之爲司法的爭議(justicable disputes)。後者係指新權利之要求或既存權利之修改所引起之爭執而言，以此種爭議爲經濟利益之衝突，普通多用仲裁調解等方法解決而不適用司法上的審判程序，故又稱之爲非司法爭議(non-justicable disputes)。但亦有以個別爭議(individual disputes, Einzelstreitigkeit)指前者，以團體爭議(collective disputes, Gesamtstreitigkeit)指後者。自由主義國家工會對於利益爭議之調解頗居重要地位。

英國工會對於利益爭議之調解活動可分兩部分：第一爲事先的預防，第二爲事後的調停。屬於事先的預防者爲成立工廠會議(works councils)負責傳達雙方意見，以謀雙方合作者。工廠會議之組織在英國並不一律，有只成立工人委員會者，有成立勞資雙方合組之評議會者，有組織工人顧問委員會(workers' advisory committee)以爲僱主之諮詢機關者。工人之代表有爲工會職員者，有爲工會會員者，有爲非工會會員者。工廠會議僅爲工會參與工廠管理，促進勞資協調之輔助機構，其地位並不十分重要，最重要的還是事後

的調解。

在工會與僱主或僱主協會所訂之團體協約中，多訂有團體協約執行時發生爭執之調解手續及方式，以免勞動爭議之擴大。如製靴業工人工會與大不列顛製靴業僱主協會規定在該業重要地區設立「地方調解及仲裁局」，由地方工會及地方僱主選舉相等代表討論地方性質之勞動爭議，如該局不能解決時，則由仲裁人公斷。如發生全國性之問題，則由兩會推選相等代表商議，不能得到滿意之解決方法時，則請仲裁人公斷。有的工會則設立調解委員會斡旋勞動爭議。其人選除工會及僱主協會之代表外，尚有中立性質之人士參加。

一九一九年工業法院法 (Industrial Court Law) 頒布後，政府給予工會以推選代表仲裁爭議之權。該法規定，如爭議當事人願意交付仲裁時，可由雙方推薦同等數目之代表組織仲裁局 (arbitration board) 舉行仲裁。又如英國鐵路業之仲裁機關為中央工資局 (Central Wages Board) 及全國工資局 (National Wage Board)，凡勞動爭議發生後，先由前者調解，調解無效後，乃由後者仲裁。中央工資局被僱者代表八人，有四人由全國鐵路人員工會 (National Union of Railwaymen) 任命，二人由 Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen 任命，兩人由 Railway Clerks Association 任命。全國工資局之被僱者代表六人，亦由上述三團體各推選二人。

此次大戰發生後，工會對於勞動爭議之調解又有新的任務。當爭議發生不能解決時，



由政府設置國立調解裁判所，由政府任命之所員三人（內一名爲所長）及勞資代表各一人組織之。勞資代表人選係由工會年會及全國僱主總同盟製成候選人名單，由勞動大臣就每件爭議之性質指定之。

註一 B. & S. Webb: *History of Trade Union*, 1920 ed., Chap. I.

註二 關於英國工會發展史作者係從 B. & S. Webb: *History of Trade Union*, G. D. H. Cole: *A Short History of the British Working-Class Movement* 及 C. M. Lloyd: *Trade Unionism* 三書摘譯而來。

註三 見協調會編，昭和十六年版，勞動年鑑第四六七頁。

註四 關於本節之資料係從 C. M. Lloyd: *Trade Unionism*, pp. 64-8; S. & B. Webb: *Industrial Democracy* 及 *Trade Union Documents* 二書而來。

註五 本段係分析一八七一年之 *Trade Union Act*, *Conspiracy and Protection Act* of 1875, *Trade Union Amendment Act* of 1876, *Trade Disputes Act* of 1906, *Trade Union Act* of 1913, *Trade Disputes and Trade Union Act* of 1927, *Trade Disputes Act* of 1926, *Trade Union Act* of 1927, *Trade Disputes and Trade Union Act* of 1927.

註六 社會政策時報第二四六號，昭和十六年三月出版第四三一頁。

註七 詳見 S. & B. Webb: *Industrial Democracy*.

註八 F. Lilly Yard & W. A. Robson: *The Enforcement of the Collective Bargain in the United Kingdom*; *Economic Journal*, March 1938.

## 第三章 美國的工會

美國開始有勞動者的團體，始於一八一二年以後，因為在此時期以前勞動者的階級，既沒有顯明的存在，也沒有階級意識，自然沒有組織勞動者團體的需要。一八一二年以後，工廠制度興起，資本累積加多，工商業漸漸發達，工廠勞動者日增，於是漸漸有工人團體發生。但這個時期雖是勞動問題與勞動組織的開始，其性質與現代不同，工人組織的目的，不純是求經濟的利益而是求政治上的權利。最初的團體多為暫時的，地方性質的，以同一職業為範圍。美國第一個工會為一八二七年菲列得爾菲亞(Philadelphia)城的機械業工人協會(Mechanic's Union of Trade Association)。該會僅成立一年，即告解散。隨後在紐約及其他各州有此類組織發生。一八三三年，紐約木工罷工，其他各業均起援助之，在印刷工人領導之下召集各業代表會議，成立紐約及威斯里第總工會(General Trade Union of the New York & Vicinity)，援助罷工運動。一八三三年菲列得爾菲亞又成立菲列得爾菲亞城鄉總工會(General Trade Union of the City & Country of Philadelphia)。至一八三五年，由紐約市發起成立全國總工會(National Trade's Union)。於一八三六年

舉行第一次會議，到會代表四十五人，代表五州工會。在此兩年內，各業地方工會成立全國工會者有五個之多。但一八三七年，經濟恐慌發生，各個組織，多告解散，工會運動乃告停頓。

在此時期，爲工會的黎明時期。當時工會的組織無論外表和內容，都與現代的意義不同。以現代工會形式及政策出現的工會運動，係開始於南北戰爭前後。美國工會歷史真正的起點，應以此時肇始。所以卡蘭德教授 (Professor Callender) 說：「一直到十九世紀中葉以後，在美國纔有現代勞動問題存在，在此時以前，美國雖亦有勞動問題，但其意義與現代勞動問題完全不同」。美國勞動問題專家康門斯 (John R. Commons) 也說：「刺激工資勞動者組織的直接原因，由於一八六二年綠背紙幣 (Green backs) 之發行。現金準備之消滅，使物價及生活費用上漲，在此年以前美國實際上並無勞動組織存在。因此時以前，雖有四個全國工會存在，但其地方工會均因一八五七年之經濟恐慌完全消滅」。自一八六〇年以後，美國工會運動成爲全國注目的社會運動，工會也成爲美國最重要的經濟組織。爲明瞭其發展歷史及其內容計，作者擬分爲工會發展史、工會組織及工會任務及其法律地位三節以分述之。

## 第一節 工會運動發展史

甲 萌芽時期。

在上面已經提到，美國真正工會運動的開始是在一八六〇年以後。其基本的原因，乃由於在此時期後，美國工業空前發展，人口集中於重要工業中心。新工廠新礦業均蓬勃上漲。我們看下表，就可以知道美國自一八六〇年工業發展的盛況。

美國製造業發展表（一八八〇——一九〇〇）（註一）

工廠數目	被僱者人數 (單位千人)		資本總額 (單位千元)		出產品價值 (單位千元)	
	一八六〇年	一八八〇年	一八六〇年	一八八〇年	一八六〇年	一八八〇年
一八六〇年	一四〇、四三三	一、三一	一、〇〇〇、八五六	一、八八五、八六二	一、八八五、八六二	一、八八五、八六二
一八七〇年	二五二、一四八	二、〇五四	一、六九四、五九七	三、三八五、八六〇	三、三八五、八六〇	三、三八五、八六〇
一八八〇年	二五三、八五二	二、七三三	二、七九〇、二七四	五、三六九、五七九	五、三六九、五七九	五、三六九、五七九
一八九〇年	三五五、四〇六	四、二五二	六、五二五、〇五一	九、三七二、三七九	九、三七二、三七九	九、三七二、三七九
一九〇〇年	二〇七、五一四	四、七三三	八、九七五、二五六	二、四〇六、九二七	二、四〇六、九二七	二、四〇六、九二七

工業的空前發展，工資勞動者的人數增加，替工會運動奠定了發展的基礎。而促使工會運動在一八六〇年後數年內勃興的直接原因，是由於政府濫發綠背紙幣刺激物價上漲，生活費用上升使工人有團結一致爭取增加工資，改良生活的必要。據統計一八六二年所發出的綠背紙幣達三萬萬美元，一八六三年達七萬五千萬美元，同時期內生活費用上漲百分

之七十，而工資僅增加百分之三十（註二）。在生活壓迫之下，促進了工人的團結助長了工會的活動。

熟練工人的團體首先發達。一八六三年年底，全國僅有七十九個地方工會包括二十種不同職業。至一八六四年年底地方工會增至二百七十個，包括十六州，五十三種職業。至一八六五年十月竟增至三百個地方工會，包括六十一種不同職業（註三）。地方工會漸漸的團結起來，組織了全國總工會。一八六三年成立者有車頭機械人員全國協會（The Grand National Division of Locomotive Engineers）；一八六四年成立者有石膏工人全國協會（Plasterers' National Union）、船舶木工及釘船工國際工會（Ship Carpenters and Caulkers' International）、香煙製造工人全國工會（National Union of Cigar Makers）、一八六五年成立者有馬車製造工人國際工會（Coach Makers' International Union）、全國印刷工人工會（The Journeymen Printers' National Union）、全國縫工協會（Tailors' National Union）、國際木工及細木工會（Carpenters' and Joiners' International Union）、國際泥水工工會（Bricklayers' and Masons' International Union）、一八六八年成立聖克立斯武士團（Knights of St. Crispin）及火車司機人員總會（The Grand Division of the Order of Railway Conductors）、一八六九年成立聖克立斯婦女團（Daughters of St. Crispin）。在一八七〇年至一八七三年四年間，有九個全國協會成立，最主要的為一八七〇年成立之北美桶工國際工

會 (International Coopers' Union of North America) 及一八七三年成立之全國礦工協會 (Miners' National Association) 及火車火夫兄弟會 (Brotherhood of Locomotive Firemen)。一八七三年底共成立全國協會及國際協會二十二個。

自一八七三年以後至一八八〇年爲經濟恐慌時期，工會之發展大受打擊。製造香煙工人全國工會會員自一八六九年之五千八百人至一八七七年降落爲一千人。桶工協會一八七二年爲七千人，一八七八年降落爲一千五百人。聖克立斯威士團一八七一年有五千人至一八七八年竟完全解散，泥木匠工會一八七三年有地方工會四十三所，至一八八〇年僅餘三所。各工會會員人數之減少於此可見一般(註四)。

## 乙 平穩發展時期

一八八〇年至一八八六年爲工會運動復興時期，不僅工會人數激增，工會組織亦漸趨健全。當時工會運動可以分爲兩部：第一爲以熟練工人爲組織中心的職業工會，第二爲勞動武士團 (Knights of Labour)。勞動武士團係以區域爲組織範圍，包括熟練工人及非熟練工人，爲此時期勞動運動之主要團體。

勞動武士團的先驅可以追溯到一八六八年成立之聖克立斯威士團。該團之發展係以馬薩諸塞 (Massachusetts) 州之鞋業工人爲中心。其最盛時期支會會所 (Lodges) 達四百個，人數達四萬人，但不久即行衰微。勞動武士團爲斯梯文斯 (Dial S. Stevens) 所創一八六九年

成立，至一八七一年正式命名爲勞動武士榮譽團(Noble Order of Knights of Labour)。初以縫工爲主要會員，後漸擴展至其他職業。該團初爲祕密團體，以其徽章爲五個星標，外人多呼爲五星社(Society of Five Stars)。其開會亦以口頭召集不用文書。開始數年發展甚慢，人數亦少，在社會甚少活動。如一八七七年之大罷工，該團卽未參加(註五)。其大露頭角成爲美國勞動運動之主幹，則在一八八〇年以後。

在一八七八年以前，該團爲一分權組織，地方支會可以爲所欲爲，並無一中央機構以統御之。至一八七八年一月代表大會中始加以調整，並設立有系統的機構。其基本單位爲地方支會(locals)，地方支會包括一種職業或數種職業工人。支會之負責人稱爲工頭(master workman)。會員不以工資勞動者爲限，其資格爲年滿十八歲之工資勞動者，及曾從事工資勞動者均得爲會員，但販賣及製造麻醉性飲料之工人及販賣者不得收爲會員。律師、銀行職員，以賭博爲職業者，證券經紀人亦不得加入爲會員。其他店夥工人均得爲會員。但支會會員至少須有四分之三爲工資勞動者。五個及五個以上之地方支會得組織縣支會(district assembly)。縣支會以上爲州支會(state assembly)，由縣支會派代表組織之。州支會之上爲全體大會(general assembly)，全體大會爲武士團最高代表機關。此外有直屬地方支會，不爲縣支會及州支會所管轄，直接屬於全體大會。

該會之公開經過長時間之討論，一八七八年六月召集特別會議，討論此重要問題。贊

成與反對者均有其人。當時贊成者未達三分之二，故改由各地方支會投票解決。結果於一八八一年全體大會中以二十八票對六票之絕對多數贊成公開。

武士團的精神並非革命的，相反的偏重於保守方面。他們不主張與合法的企業發生糾紛，並仇視資本家，主張盡其全力以支持並發展勞動立法，以調和勞資利益。因為勞動者的努力增加了資本的價值，所以法律應該減輕勞動者的痛苦，同時他們認為工人的合作為達到提高工人地位的重要方法（註六）。實際上，他們的行動違反了他的精神，武士團領導了許多攻擊性質的罷工。主要原因係由於下級幹部的領導和行動，迫使其上級幹部不得不參加。

勞動武士團的興起和衰落，都是直線式的，呈一種「其興也勃焉，其亡也忽焉」的現象。開始時僅有會員十一個人，一八七九年也不過是二萬一百五十一人，至一八八〇年增為二萬八千一百人，一八八三年增為五萬二千人，一八八五年達十萬四千人，至一八八六年達到七十萬三千人的最高峯。一八八五——一八八六年一年之內參加者達六十萬人。所以依黎教授在一八八六年說：「勞動武士團是現代最有力量最著名的勞動組織，其組織極合乎科學的原則，它既與工業發展的性質之規律相符合，又與經濟社會的法律發生密切的聯繫」（註七）。可是依黎教授的贊許，不幸而不中，一八八六年的發展是它的黃金時代，自該年以後，它的人數和勢力都急劇下落，不到三四年竟退出了勞動舞臺，成爲一默默無



閉的團體了。

勞動武士團衰落的原因有四：第一、其組織的兩重性。在十九世紀八十年代以後，工會組織多以全國爲單位。武士團有見於此，企圖擴大其組織，以與各個全國工會合作。在一八八七年武士團共有全國工會二十二個，這種組織與其以前團體併存，成爲一兩重性組織。兩重性組織的存在，不僅不能加強武士團的力量，反而削弱了它的力量破壞了它的一致性。第二、無限制的舉行同情罷工，徒然減少了自己的基金，增加自己的困難，給予顧主的藉口。在顧主有計畫的破壞之下，武士團的人數大爲減少。第三、缺乏顯然可行的經濟計畫。該團所標榜的目的是改進會員道德的社會的及經濟的地位，但沒有一定的計畫與方策，促現這個目的。同時，它的政治活動，也是使其勢力削減原因之一。第四、全國大會的權力太大，與下級幹部不和，內部的意見不一，團結不固，自然阻礙了它的發展。

在這個時期武士團的勢力固然甚大，有領導全國勞動運動的趨勢，但美國勞動聯合會(American Federation of Labour)也漸露頭角，領導着職業工會和勞動武士團抗爭。

美國勞動聯合會的前身，爲工會合併會(Amalgamated Labour Union)。該會爲數個全國工會及組織於一八八一年八月召集代表會以謀團結工會與武士團競爭。該會發出通告請求各勞動團體各派代表於一八八一年十一月十五日在彼第堡(Pittsburgh)舉行大會。到會者有一百零四個代表，代表八個全國工會、十一個市工會、四十二個地方工會、三個縣

工會、及武士團四十二個地方支部。在大會中成立一常設機關，命名為美國及加拿大職業協會及工會聯合會 (Federation of Organized Trades And Labour Union of the United States of America and Canada)。聯合會成立詳細組織章程，並訂每年舉行年會一次。至一八八六年十二月有數個全國工會在阿海河州哥崙布城 (Columbus, Ohio) 召開代表大會。聯合會首領深知此會之重要，乃於同時同地召開年會以資抵抗。結果經多方談判後，兩個團體合併成立美國勞動聯合會。於是支配美國勞動運動達五十年之久的團體宣告成立。自一八八七年武士團勢力衰弱後，美國勞動聯合會即起而代之，為美國勢力最大之團體。故有人稱之為「工會世界之權威組織」。觀下列數字即可知其發展情形。

美國勞動聯合會會員人數表 (一八八二——一九〇〇) (註八)

年 代	人 數
一八八二	五〇、〇〇〇
一八八四	一〇〇、〇〇〇
一八八七	一五〇、〇〇〇
一八八九	二〇〇、〇〇〇
一八九二	二五〇、〇〇〇
一八九八	三〇〇、〇〇〇
一九〇〇	七七五、〇〇〇

自一八八六年至一八九三年為美國工會平穩發展時期。例如香煙製造業工會人數一八八七年為二〇、五六六人，一八九〇年為二四、六二六人，印刷業工人工會一八八七年為一九、一九〇人，至一八八九年增為二一、二一〇人，泥水匠工會人數一八八七年為一六、四八九人，一八九〇年為二四、四二三人，木匠工會人數一八八七年為二一、四二三，一八九〇年增為六三、七九七人（註九）。

一八九三至一八九四年之經濟恐慌，使美國工會之發展受到大的打擊。至一九〇〇年後工會活動，呈活躍之趨勢。尤其大戰爆發後，至大戰停止後數年內，更呈急劇之發展，此為美國空前未有之盛況。工會發展之最高點為一九二〇年及一九二一年。工會會員人數達五百萬以上。二十年來計增加六倍之多。觀下表即可知工會人數之盛衰。

美國工會會員總數表（一九〇〇——一九二三）（註一〇）

年 代	* 美國勞動聯合會會員 數	** 後 魯 門 參加聯合會人數	(Leo Walbran) 獨立工會人數	總 數	授 統 計 數
一九〇〇	五四八、三二一	六二五、二〇〇	二四一、三〇〇	八六六、五〇〇	
一九〇一	七八七、五三七	八五四、三〇〇	二七〇、四〇〇	一、一二四、七〇〇	
一九〇二	一、〇二四、三九九	一、〇六四、八〇〇	三一、一〇〇	一、三九五、九〇〇	
一九〇三	一、四六五、八〇〇	一、五五五、八〇〇	三五八、一〇〇	一、九二三、九〇〇	

一九〇四	一、六七六、二〇〇	一、六八一、八〇〇	三九〇、九〇〇	二、〇七二、七〇〇
一九〇五	一、四九四、三〇〇	一、五九七、九〇〇	四二四、四〇〇	二、〇二二、三〇〇
一九〇六	一、四五四、二〇〇	一、五二〇、五〇〇	四三八、二〇〇	一、九五八、七〇〇
一九〇七	一、五三八、九七〇	一、五八四、七〇〇	五三八、一〇〇	二、一二二、八〇〇
一九〇八	一、五八六、八八五	一、六二五、三〇〇	五〇五、三〇〇	二、一三〇、六〇〇
一九〇九	一、四八二、八七二	一、五六五、七〇〇	四八一、七〇〇	二、〇四七、四〇〇
一九一〇	一、五六二、一一二	一、六三〇、三〇〇	五五三、九〇〇	二、一八四、二〇〇
一九一一	一、七六一、八三五	一、八二六、六〇〇	五五六、二〇〇	二、三八二、八〇〇
一九一二	一、七七〇、一四五	一、四八八、七〇〇	六三四、八〇〇	二、四八三、五〇〇
一九一三	一、九九六、〇〇四	二、〇八八、〇〇〇	六六五、四〇〇	二、七五三、四〇〇
一九一四	二、〇二〇、六七一	二、〇九〇、九〇〇	六二六、〇〇〇	二、七一六、九〇〇
一九一五	一、九四六、三四七	一、九九三、四〇〇	六一四、三〇〇	二、六〇七、七〇〇
一九一六	二、〇七二、七〇二	二、一五九、〇〇〇	六四九、〇〇〇	二、八〇八、〇〇〇
一九一七	二、三七一、四三四	二、五〇〇、一〇〇	六〇四、五〇〇	三、一〇四、六〇〇
一九一八	二、七二六、四七八	二、八六六、三〇〇	六四二、一〇〇	三、五〇八、四〇〇
一九一九	三、二六〇、〇六八	三、三八二、八〇〇	七八六、三〇〇	四、一六九、一〇〇
一九二〇	四、〇七八、七四〇	四、一五六、〇〇〇	九五四、八〇〇	五、一一〇、八〇〇
一九二一	三、九〇六、五二八	四、〇〇〇、三〇〇	八一四、七〇〇	四、八一五、〇〇〇
一九二二	三、一九五、六三五	三、三〇五、四〇〇	七五四、〇〇〇	四、〇五九、四〇〇

一九二三 二、九二六、四六八 三、〇五〇、四〇〇 七二九、六〇〇 三、七八〇、〇〇〇

[附註]

\* 此項數字係根據美國勞動聯合會祕書在每年年會報告數目。 \*\* 此項數字係根據國立經濟研究所 (National Bureau of Economic Research) 所出版之美國工會之發展 (The Growth of American Trade Unions 1890—1923)，該文爲倭魯門教授所作，內容甚爲精確，爲研究工會發展之重要資料。倭魯門之估計數字與勞動聯合會報告略不相同，兩者均爲估計，同時兩者均認爲其所估計數目較實際數目爲少，不致較實際數目爲多。倭魯門說：「美國工會會員數目，據現在估計，要比表上數目多十萬至二十萬」。在一九二四年會中聯合會祕書也說：「由於罷工和失業至少有五十萬人的會費未繳，所以它的總數要比報告的數目加上此數。」

這個時期工會人數激增的原因，爲美國工業空前的膨脹。好比一九〇〇年工人總數爲四百七十萬人，一九一九年增加爲九百萬人，一九二三年增爲一千萬人。資本總額一九〇〇年爲九十萬萬美金，一九一五年增爲二百二十八萬萬美金，一九一九年增爲四百五十萬萬美金。出產品總值亦由一九〇〇年的一百一十五萬萬增爲一九二三年的六百零六萬萬美金。而美國勞動聯合會的活動亦爲其主要原因之一。

工會的合併運動亦爲當時的主要趨勢，從一九〇〇年至一九〇四年工會會員數目增加，工會數目亦增加。一九〇四年至一九〇八年工會會員人數及工會數目均無多大變化，成爲一種靜止狀態。一九〇九年至一九一四年工會人數大增，但工會數目並不增加。從一九一四年至一九二〇年工會會員人數呈急劇的上漲，工會數目不僅不增加，相反的數目仍

減少。其原因乃小的工會或被大的工會合併，或與其他聯合，成一大工會。一九二〇年全國工會數目爲一百三十三所，參加勞動聯合者一百一十個（註二）。

### 丙 中衰時期

一九二〇年以後，工會運動漸漸地衰微了。直至一九三三年這種下落的趨勢還是繼續着。工會的發展可以分爲三個階段。第一階級是一九二一——一九二三年戰時工業緊縮時期。第二階段是一九二四——一九二九年產業復興時期，第三階段是一九三〇——一九三二年經濟大恐慌時期。在這三個時期工會的勢力始終是下降的。

一九二〇年以後工會會員人數激減的主要原因，是戰時工業的停頓和緊縮。一九二一年工會會員減少二十九萬五千八百人，一九二二年減少七十五萬五千六百人，一九二三年減少二十七萬九千四百人，三年之內，共減少一百三十三萬零八千人。以企業而論，減少最多者爲金屬業、機械業、造船業，及其他一切戰時軍需工業。交通業工會及成衣業工會亦減少甚廣。

一九二四——一九二九年爲經濟繁榮時期。自常理度之，工會會員應該增加，但在美國則與之相反，工會勢力仍爲下落趨勢。在此七年內除建築業工人工會、印刷工人工會、公共企業工會、及戲劇業工會人數增加十二萬九千五百人外，鑛業工會、採石業工會及石油業工會共減少二十五萬人至三十萬人上下，成衣業、金屬工業、化學工業、製煙業、製

鞋業及其他工業工會則減少一百萬以上。兩相比衡，工會會員共減少一百一十萬以上。其減少之原因，除顧主之破壞外，關於工會本身者有下列三個原因：

第一、工廠的遷移有削弱工會勢力的影響。工廠的遷移，可以減弱原廠地區工會的勢力；工廠遷至新地區後，採用反工會政策使新工會的勢力無法樹立。最有名的例子爲棉紡織業之南移，及製靴業之西移，均破壞了原有區域的工會勢力，在新的區域內新的工會勢力無法展開。

第二、在新興工業中，工會不能樹立發展的基礎，擴展新的勢力。一九二〇年以後新興的工業中，除建築業及印刷業外，其他各汽車製造業、化學工業、香煙製造業及其他商業職業中工會運動，在以前既沒有樹立發展的基礎，在以後又無法擴展工會勢力。因爲在這些有力量的新興的工業中，要組織工會甚爲困難。第一、這些企業都集中於幾個大資本家和托拉斯手中，他們要防範工會勢力的侵入和撲滅工會勢力的蔓延，甚爲容易。第二、在這些企業中，大都應用新的技藝將工會分爲技術工人、半熟練工人及普通工人、粗工等階級，工人間的等級既多，利害不同，自然難於團結。第三、這些企業的工人，大都由各地而來，有的是南方山地居民，有的是南方黑奴，有的是農人，有的是城市來的婦女，有的是鄉鎮來的青年，來源不同，分子不一，使組織工會工作，甚爲困難。尤其是汽車製造業的工人，分子異常複雜，工會運動竟無法進行。香煙製造業、大商業公司、電料製造

業、及其他工業的大批雇用女工，亦足阻礙組織工會工作的進行（註一一）。

第三、工會本身攻擊精神的缺乏。工會本身信心的缺乏和美國勞動聯合會首領的不能勝任，也是使工會運動消沈原因之一。從一九二三年到一九二九年止，每年罷工人數平均為四十四萬三千人，和以前數年相較，就可以看出攻擊精神的消沈，同時 Samuel Gompers 的死亡，也是工會運動打擊之一。Gompers 為精明強幹的工會首領，領導工會運動達四十年之久。他的死亡自然是工會重大的損失。而當時勞動聯合會行政局 (Executive Board) 的負責人，年齡已老，在職太久，缺乏昔日的雄圖和信心，對於近數年來新的工業局勢的發展，無法應付，致使工會勢力難於擴展於新興工業中。

上述三個原因，不過是次要的原因，最重要的原因還是一九二〇年以後雇主有計畫的反擊和壓迫。大戰停止後，美國勞動聯合會，祇顧及工人利益的爭取，而沒有預料到雇主將會有計畫的剷除工會的勢力。在一九一九——一九二〇年物價高漲之際，工會正發動全國攻擊罷工，要求高的工資。各國各業均發生罷工運動，即保守的工會首領，也很活躍的參加了這種直接行動。最有名的有一九一九年的鋼鐵業大罷工，Seattle 的大罷工，和紡織工人大罷工。在一九一九年罷工者共四百一十六萬人。一直到一九二〇年工人還是採取攻勢，可是到一九二一年以後形勢卻漸漸轉變。

當一九一七——一九二〇年物價機構崩潰後，僱主們開始了他們的攻擊第一步。他們



要求減少工資。根據紐約州工業委員會 (New York State Industrial Commission) 在一九二一年研究一千六百四十八所工廠結果，該年工資較一九二〇年減少了百分之二十。又根據威斯康星 (Wisconsin) 州工業委員會研究二百一十一所工廠工人 (占全州三分之一以上工人) 工資結果，一九二一年工資較一九二〇年減少百分之四十五。有些地方竟減少百分之五十至百分之五十七。在一九二二年及一九二三年，雖然也舉行了三千四百九十七次罷工，但多屬於防禦性質的罷工，攻擊罷工，成爲鳳毛麟角，不復多見。可是減少工資不過是他們的開始而已，接着來了一個全國性質的開廠計畫 (open-shop plan) 或稱爲「美國計畫」(American plan) 運動，來消滅工會的勢力。在全國製造家協會 (National Association of Manufacturers) 及美國商業局 (United State Board of Commerce) 領導之下，開展了空前未有的反工會運動。他們這種活動，得到了全國農會 (National Grange)、美國銀行家協會 (American Bankers' Association) 及其他工商業團體的贊助。在一九二一年參加此種運動的有二十三個全國性質的工業團體，五百四十個工業組織，及一千六百六十五個內地商業局。他們暗地組織了全國開廠協會 (National Open Shop Association) 從事秘密活動。僱主們將所有力量及金錢都用在破壞、打擊、消滅工會勢力方面。宣傳直接行動壓迫工會，開除工會會員無不使用。開廠運動組織，密布全國。工會在此種壓力之下，勢力大減。過去所得之利益漸次被僱主收回。這種攻勢，一直到一九三三年國民產業復興法頒布後，纔

受到第一次有效的阻礙(註一三)。

僱主所用的武器甚多，職業罷工破壞員 (professional strike breakers) 無限制的任用，尤其在金屬工業應用甚多。公司工會 (company union) 成爲僱主削減工會勢力的御用團體。黃色契約很廣泛的使用，法院裏的禁令也成爲干涉罷工和拘束工會行動的武器。自一九二五年聯邦最高法院認爲工會應負損害賠償責任後，工會的活動又受了一種拘束。偵探、黑表法 (Black List) 的應用，使膽小的工會會員時時恐慌失業，因而退出工會。在另一方面，他們用懷柔政策去破壞工會。他們舉辦了集體保險、疾病給付、養老年金、及失虞保險，工人俱樂部及其他工人福利事業，使工人認爲工人福利的改進，是靠工人與工廠發生永久和平的關係，參加工會及舉行罷工是種不智的行動。科學管理及人事管理的實行，使僱主很慎重的選擇工人，工人的待遇也各個不同，來鼓勵每個工人的努力，因此也破壞了勞動階級的一致性，分化了工人的團體，使工人認爲所得的增加是靠他個人的生產力而不是工會的力量。而當時技術的日新月異，機器的時常更換，也增加了工人失業的恐懼。他們戰戰兢兢欲保留一職業尙不可得，誰還願意舉行罷工，參加工會以增加僱主的憤怒呢？

一九二九年以後，經濟大恐慌，失業者增加，工廠停閉，工會的發展又大受打擊。在一九三〇年到一九三三年間，工會會員共計減少五十萬人。到一九三三年末，工會會員人

數僅餘二百九十七萬人，爲一九一六年以來之最低點。在此時期中，工會完全採取保守政策。他們不要求增加工資，罷工次數也減少了。他們的活動改變了方面，不敢壓迫僱主，而壓迫政府要求實行失業賑濟、公共工程政策、減少工作時間來救濟失業者。

#### 丁 活躍時期

自羅斯福總統當政後，美國政府有計畫的推行自動的勞動政策。換言之，即加速的發展，並健全工會組織，使工會的勢力擴張，能夠與企業家資本家站在平等立場去爭取工人的利益。產業復興法第七條第九款即爲此種政策的主幹。工會受此刺激，乃重新活動。其成績之優異，出乎意外。一九三四年內工會會員，增加九十萬人以上。一九三五年人數益爲增加，一九三五年產業復興法失效後，政府則改頒國民勞動關係法以代替之。工會的活動又重新得到保障。自一九三七年四月十二日聯邦最高法院判決該法，並不違反憲法之規定後，工會運動更形活躍，呈空前未有之盛況，綜計自一九三三年起至現在止美國工會運動之特色有下列三點：

第一、工會會員的激增。工會會員的激增爲一九三三年以來美國工會運動最顯著的現象。一九三四年一年內工會會員增加九十萬以上，到一九三六年工會會員人數即已達到一九二〇年的最高峯。近數年來工會會員增加的情形雖無可靠的統計，但人數之增加，是毫無疑義的。

第二、工會勢力之普及整個工商業。在上面已經看到，在一九三三年以前，工會勢力在新興的工業中如汽車製造業、化學工業、商業及香煙製造業中無法開展。自一九三三年以後，情形大變。工會勢力普及整個企業中。在以前各大托拉斯、資本甚大的公司均禁止組織工會，工會亦不能在此類企業及公司奠下發展基礎。現在，則次第成立新的工會。如鋼鐵業、汽車業、橡皮業、在以前大都為公司工會，現行為產業工會勢力所代替。同時工會勢力，亦漸漸侵入低工資企業中。如洗衣業、織工業、染衣業、清道工人，現亦次第組織工會。總之，工會勢力之普遍展開為此時期之主要特色之一。

第三、產業團體協會(Congress of Industrial Organization)的興起。在一九三五年以前美國工會運動的領導者為美國勞動協會，該會自一八八〇年以後即握美國工會之牛耳，居領導地位，達五十年之久，不料在一九三五年林里斯(John. N. Lenlis)、希奴門(Hillman)、克禮(J. B. Carey)組織產業團體委員會與之競爭，不到二三年，其勢力即能與之並駕齊驅，且有凌而上之之勢。產業團體協會為產業工會之聯合組織，參加者多為新興之工會，而美國勞動協會為職業工會及半產業性質工會聯合組織，其基本工會為歷史甚久之舊式工會。近數年來，兩團體競爭甚為激烈，大有將美國勞動運動分為兩個壁壘的趨勢。

有一部分人以為產業團體協會的興起，會代替美國勞動協會，正如勞動協會在十九世紀末葉代替了勞動武士團一樣。這未免言之過早，同時兩者情形，也不相同。勞動武士團

爲旋興旋滅的團體，基礎不穩固，組織不健全，既沒有經驗的領導者，又沒有明確的計畫與方案。而美國勞動協會基礎穩固，組織嚴密，它是由許多身經百戰漸次發展的地方工會及全國工會組織而成。他們有豐富的經驗悠久的歷史，他們擁有大批有經驗有學識有訓練的組織者與職員，他們的會員也有很長時間的訓練。要推翻這種團體並非短時間的事情。產業團體協會其發展甚速，實足驚人，但其內部有許多困難問題。因爲參加該會的工作大半是新興的工會，這種新興工會是在短時期內組織成功，並無長時間的組織經驗。有經驗的首領和組織者亦異常缺乏。如何使以前漫無組織的羣衆變爲有工會意識的會員，並非一夕之力所能成功。這種困難問題將因該會勢力之膨脹而加重（註一四）。所以兩者競爭的結果及其前途，既有時間纔能解答，現在是無法判斷的。

## 第二節 組織與機構

關於美國的組織和派別，擬分爲工會的內部組織，及聯合組織敘述之。

### 甲 工會內部組織與機構

要說明美國各個工會的組織與機構，是一件困難工作。美國現存工會在兩百所上下，各有各的組織形態，各有各的組織大綱和簡章。過去的歷史經驗、職業的性質、地理的環境、領袖的性格，都足以影響其機構與活動。要很清楚的扼要的說明其內容，殊不容易。

在本節中祇能將其大概情形和共同之點說出，將其主要相同之點，分析出來。

美國工會普通部分為三級：第一級為中央團體，有的稱為工會國際工會（凡工會包括加拿大的稱為「際工會」(international)、總工會 (general union 或總會 (grand lodge)、總部 (grand division) 等名稱。第二級為分部 (division)，有時稱縣支會 (district lodge)、聯合會 (joint council)、或區分部 (system division)，分部由同一區域內之地方工會 (local) 組織而成。地方工會則為基層組織，為工會的基本單位。規範較小的工會，則只有兩級，由地方工會及中央工會組織而成。有些工會則分為四級，如鑛工聯合會 (United Mine Workers) 則分為國際工會，省、州工會，鑛區分會及地方工會四級。

大體說來，地方工會為基本單位，且為力量的中心，工會之組織基礎。最高權力機關則為總工會，對外為工會團體之代表者。分部或分會則為中間機關，並無大的權力。

子、總工會 幾乎所有工會的簡章都一致承認總工會為各該工會的最高權力機關。它對於有關該會及會員利益及該會對外關係有管轄權。總工會之代表機關為全體代表大會 (The Convention)。代表大會由地方工會選派代表組織之。地方工會代表之選舉，由各該工會章程決定之。各會並不一致，有的依人數的多少推選之，如每一百人推派代表一人；有的則為人數遞減法如一百人推派代表一人，一百人以上五百人以下則派代表二人，五百人以上一千人以下派代表三人，一千人以上則為四人。但每個地方工會，必派代表一人。

每個地方工會代表人數普通多設有最高限制。代表的投票權普通亦有種種限制，其法不一，在此不擬詳述。

代表出席大會的經費，有的在工會一般基金中開支，有的由各地地方工會負擔。有的由總工會負擔。開會時費用及代表膳宿費，由地方工會負擔，旅費之規定視工會之經濟情況而定。有時各地方工會之人數相差甚為懸殊，大會經費多由大的地方工會全部攤，小的工會可以不出分文。有的減少小地方工會的負擔，使小地方工會能出席大會計，大會會址時時變更，以後小工會能如期參加。印刷業工會(Typographical Union)即為如此。

會期亦恆不一致。有為年會者，有為兩年開會一次者，有的三年開會一次，亦有不固定開會時期，由工會負責人決定或由各地方支部投票決定者。投票方法在每年之初登報徵收各地方工會意見。限期投票表決。地方支會即舉行會員大會表決之。表決結果，函呈總會決定之。故代表大會有數十年未舉行者，如石匠工會(Granite Cutters Union)在一八八〇年舉行大會後，一直至一九一二年方舉行第二次大會；又如雪茄工人工會(Cigar makers Union)第一次大會與第二次大會之相距時間共十六年；又如模工國際工會(International Molders)幾乎是每五年開一次。其不常舉行大會之原因，以開會費用浩繁，工會經費難於負擔。如有要事，可由負責人決定後，由全體投票法表決。負責人之選舉亦可用此法。以投票法在經濟方面比較合算。石匠工會在一八八〇年至一九一二年休會期中曾修改

簡章五次，即採用投票法表決之。

全體代表大會之職權，亦由章程中規定之。普通多規定為選舉職員，修改章程，聽取上屆職員之報告，及決定其他會務等項。

在大會停會期中，實際負責者為工會職員。在各職員中主席之地位尤為重要。職員之選舉各工會所採用的方法不一。普通多於代表大會選舉之，或舉行全體總投票選舉之，舉行年會及每兩年開會一次之工會多採用前法；不常舉行代表大會之工會則多採用後法。職員任期多為一年或兩年，得連選連任。在以前工會規模不大，事務簡略，職員連選連任者甚少，且多採輪任制。到本世紀後，工會運動擴張，工會所應付之問題日益複雜，為健全其組織及擴大其勢力計，不能不採取有繼續性之政策；同時更需要精明有為的領導人員主持會內大計，故工會主席多連選連任，任期有達二三十年者。如印刷工人工會在一八五〇年至一八九〇年之間擔任主席者共達三十人，自一八九〇年至一九一〇年二十年間，只有主席兩人，一個任職六年，一個任職十四年。美國礦工協會在米吉爾(John Michill)擔任主席以前，祇有一人連選一次，而米吉爾任職十年之久，後因病退休。其他如木工協會主席任職二十年之久，石工工會任職二十八年，紡織業工會主席任職十八年，車頭機械人員兄弟會主席有任職三十年之久者，後因死亡而中止。

職員薪金由工會一般基金中支付。其數目視工會財政狀況及職員本身能力而定。普通



主席領最高級薪俸，秘書次之，副主席有時為無俸職。主席薪金最高者每年達七千美金，最低者一千美金。

有許多大工會，主席職務，異常叢脞。一人精力，殊難應付裕如，故常設副主席若干人以協助之。汽鍋製造工人工會(Boiler Makers' Union)設副主席九人，協助主席主持巡視地方工會及組織新工會職務。製模工人工會亦設有副主席四人，協助主席處理工會一切事務。工人職員除主席副主席外，尚有秘書及財政管理員等，人數多少視工會之大小及歷史傳統而定。

行政局(Executive Board)或行政委員會(Executive Council)為工會重要機關之一。行政局的機構及人數各工會並不一致，行政局委員有為三人者，有為五人者，有為八人者，有為十二人者。普通主席多為委員之一，副主席秘書及財務管理員亦多為委員。有時退職主席多選入行政局充當委員。行政局委員之選舉，有由代表大會選舉之，有由全體投票推選之。該局普通分為兩種：一種實際上負行政上的責任，一種則僅為顧問性質，並賦有調解職能；當工會內部發生爭議時，則負調解之責。人數甚多之行政局，通常為顧問性質。行政局職務可分為兩類：一為行政的職能，一為司法的職能。所謂司法的職能，為主持會員間之上訴事宜，調解並決定地方工會間之爭議，及解釋工會的簡章及規章，有時有獨立的設立司法局(Judicial Board)以主持此類事務者。

由於行政事務之日益加重，行政局之重要性日益增加，最近趨勢有使行政局成爲權力之中心之概。以代表大會不常舉行，該局有代替代表大會職務的必要。如汽鍋工人工會行政局每年舉行會議一次，會期兩週，討論工會應採之政策，檢查工會財產及經濟狀況，審核財政計畫，決定重要方針，及議決有關該會之重要案件。模工工會在一九〇七年一九一二年間行政會曾舉行會議十四次，討論該會之重要問題。

丑、地方工會 總工會之下之重要組織，爲地方工會。地方工會爲工會之基本單位，爲總工會之基礎。普通地方工會多先於總工會而存在，總工會多由地方工會合併而來。但亦有於總工會成立後，然後成立者。地方工會合併，成爲全國工會或國際工會，係漸次蛻變而來。由於企業之發展及僱主之競爭，常使性質相同之地方工會，有利害一致的感覺，故常舉行會議討論若干共同問題，此爲合併的第一步。隨後由於工人之流動，於是各地方工會協議交換會員，此爲合併之第二步。至最後鄰近之地方工會，由於利害的一致，合併成爲一大的工會，此種合併工會，漸擴展於全國，於是全國總工會成立矣，此爲合併之第三步。

地方工會合併於總工會或聯合成立總工會後，其獨立性當大爲減少，其行動須受代表大會及簡章之限制，聽從上級工會之指揮。若不如此，全國工會殊無法行使其職權。至於由總工會成立之新地方工會，則無此種感覺，很自然的並很快的成爲總工會之一部，聽從

上級工會之指揮，服從規章的規定，毫無異議。

支會設立特許狀(Charters)之頒發，爲地方工會合併於全國工會或設立新地方工會之第一步。特許狀由全國工會或國際工會之行政局頒發於請求者。新地方工會會員至少爲七人，有時定爲十人。在特許狀中，詳細規定組織形式，新工會與全國工會分部及各地方工會之關係。地方工會領到特許狀後即告正式成立。以後可以增加新會員，及從事活動。會員之資格不如以前工人團體之需要一定之技術及能力，現在祇有年齡之限制。有時，有些工會有性別的限制及種族之限制，但現在此種限制漸次取消。年齡之限制，各工會不一，有定爲年滿十八歲者，有爲十七歲者，最低者訂爲十五歲。工人請求入會時首先填具入會請求書，由會員二人介紹，經會議審查委員會(Committee on Membership)審核後，方決定是否允其入會。會員入會費，各會亦不一律，有由簡章規定一固定數目，有的由簡章規定最高及高低數額，再依工人收入多少決定其應出入會費。會員子女年在十七歲以下加入工會時，普通常僅收半費。入會費不完全由地方工會保存，其分配比例由總工會決定之。地方工會有時可加徵臨時費，每年存餘會費須繳納一般基金中。

關於一般性質之事務，由全國工會之行政職員及行政局處理之。關於地方性質之事務，則由地方工會自動處理之。地方工會之職員由會員選舉，地方工會可以舉行種種會議以討論地方性質之問題，處理地方性質之業務。會費之多少、罰金、臨時會費，均由地方

工會決定。會員之訓練，亦由地方工會主持。地方工會可設立各種常設委員會，如爭議委員會 (Committee on Grievance)、工資委員會、調解委員會 (Committee on Conciliation)，如該會舉辦有公益事業時，可以成立委員會主持基金之收集及使用。地方工會職員每半年或每月須向總工會報告其分會之情形，會員之增減，及對總工會之希望。報告書由總工會規定其格式，分發各分會，由分會按期填具之。標準的地方工會之組織，設主席一人，副主席二人或三人，紀錄秘書 (recording secretary) 一人，財政秘書一人，財務管理員 (sentinel) 一人，指導員 (conductor) 一人，信託 (trustee) 二人，行政局普通多為五人，審核委員會 (普通多為三人)、標識委員會 (Label Committee) 三人，工資委員會三人，調解委員會三人，及其他特種委員會。地方工會職員及各委員會委員通常每年選舉一次，在全體大會中票選之，得連選連任。

寅、省工會或分部 省工會或分部為全國總工會及地方工會之中間組織，它對於前者既無獨立性，對於地方工會又無統制權。它完全是大工會發展後的一種承上啓下之團體，協助全國工會主持一部分之行政權及司法權而已。該會係由某一定地域內之地方工會推派代表組織而成。凡比較重大事件地方工會不能解決時可由省工會處理。但全國工會有最後決定權。某一地區內之工資表通常亦由該會決定。地方工會與僱主發生爭執時，在採取最後行動以先，亦由省工會調解之。其司法職權，普通為會員及地方工會之上訴機關，如該

會不能解決時，即由該會提出上訴於總工會。現各工會有擴大其職權之趨勢。省工會會期各會不一，有定為三月一次者，有為半年一次者，有為一年一次者。

卯、複決 (referendum) 與全體投票 複決與全體投票為工會測驗全體會員公共意見之重要方法。其應用之場合有二：前者為會章之修改，後者為職員之選舉。代表大會中決定修改某條會章後，再由全體複決之。大會閉幕後，乃由總工會將修改條文內容及理由印發各地方工會，限令各地方工會於一定時間內將其投票結果呈報於總工會。總工會搜集各分會結果而公布之。在以前代表大會修改會章之權，現則大多數工會決定非經複決不得修理會章。有時地方工會亦可發動修改會章，地方工會數目由會章規定之。凡合格數目之地方工會可聯合請求修改會章，總會接受其請求後，乃將其意見及理由通知其他地方工會，舉行複決。表決結果呈報於總會，再由總會彙集其結果而公布之。會章之修改，須得全體會員三分之二以上之同意。

職員之選舉，亦多由全體投票方法以決定之。昔由各地方工會推薦候選人，各工會候選人推薦後，由總工會於公報中公布候選人名單。根據候選人名單舉行全體投票，除主席及祕書外，其他職員以票數最多者擔任之，主席及祕書之票數必需為大半數方得當選，如無人得到大多數票時則就票數最多者之候選人中再舉行投票，票數最多者為主席，次多者為祕書。

有時發生大事時亦採行複決或全體投票法，如罷工之舉行及停止，有關會員利害之重大事故以及其他有關工會組織等事宜，通常亦採用此法，以此法為全體會員意見之最簡單最公平之方法，故工會多樂用之。

## 乙 聯合組織

### (一) 美國勞動聯合會

美國勞動聯合會係由各個工會組織而成，並非各個工會會員組織而成，其基本單位為全國總工會、國際工會、市中央工會、州聯合會 (state federations)、地方支部委員會 (local department council)、地方分會、及聯合工會 (federal labour union)。各個工會會員並非直接的為聯合會的，而是間接的屬於聯合會，其組織的目的據其會章第二條所定有五(註十五)：

第一、鼓勵並組織地方工會。工會聯合各地方工會成為市總工會，州總工會及全國總工會以促進工人大眾之利益。

第二、成立全國工會及國際總工會，承認各業之自主權並保證此類團體之改進及發展。

第三、在美國勞動聯合會內成立分部 (departments)。分部由參加協會之同一產業之國際工會及全國總工會組織之，分部之組織及行動須與美國勞動協會會章相符合。

第四、勞動聯合會負責協助每個全國工會及國際工會，鼓勵工會貨物之出售，保證有利勞工階級之法律實施，以和平及法律手段影響公共輿論使其有利於有組織之勞動者。

第五、資助並鼓勵勞動報紙刊物之發行。

1 全體大會 全體代表大會為聯合會之最高權力機關，由參加工會各派代表出席組織之。大會每年舉行一次，大會日期曾修改四次，其主要原因為求與國會開會日期相接近，以便國會注意創制促進勞工利益之法律。

出席代表由參加工會自動選舉之。代表人數之分配標準有二：第一為全國工會及國際工會，其標準依人數之多少而定，全國工會及國際工會人數在四千人以下者，推選代表一人，四千人以上八千人以下代表二人，八千人以上一萬六千人以下代表三人，一萬六千人以上三萬二千人以下代表四人，三萬二千人以上六萬四千人以下代表五人，以後類推。除全國工會及國際工會以外之參加工會，不論人數多少，各派代表一人。代表之表決權，除市中央工會及州工會聯合會每個代表一票外，其他團體即依人數之多少決定之，小事則舉手表決之，大事則投票表決之。

開會程序由會章規定之委員會決定之，每個委員會人數十五人。委員會之名稱如下：會章及規章委員會、行政會、報告委員會、提案委員會、立法委員會、組織委員會、工會標記委員會 (Label Committee)、爭議解決委員會、地方及聯合團體委員會、教育委員會、

州立組織委員會，建築業委員會，及法律委員會。所有提案先交各相關委員會審查，委員會應嚴格審查之，但不得無故打消提案。修改會章之提案，須在開會兩日後方允提出。未參加聯合會之工會代表及其他團體之代表，在未得全體代表三分之二以上之同意，不得在會場發言及宣讀報告書，各政黨人員不得出席大會。爲防止提案重複討論計，凡以前大會所否決之提案，如無行政會之備忘錄，不得再提出討論。

2 行政會 (executive council) 及聯合會職員 聯合會職員爲主席一人、副主席八人、秘書長一人、財政管理員一人，在大會最末一日選舉，任期爲一年，自一月一日起任職。如所選舉之職員非到會代表時，則必需爲參加聯合會工會會員。主席之任務爲大會主席，監察各參加工會之行政及在各地巡視。主席每月須開具用費表於秘書長，由秘書長於年會中報告之。秘書長之任務甚繁，權力亦大，常主席缺席時，秘書長代行主席職務。並召集行政委員會 (executive committee)，推選繼任主席。聯合會所有簿冊、紀錄、文件、信札、帳簿，均由秘書長保存，所有會費均由其收集轉交財政管理員，但可保留二千元以下日常費用費。秘書長之開支須經主席批准。聯合會所有支出，須有單據。在年會開會時，應草擬詳細之報告書。各參加工會之表冊及報告書，均由秘書長保留。財政管理員之地位並不重要，他自秘書長處接取各項基金，經費之支付命令，須由主席秘書長及財政管理員簽字。行政會爲主要負責任的行政機關，由聯合會職員十一人組織之。其權力甚大，平時常



注視勞動立法之創制及鼓吹有利勞工之立法。地方工會之成立，全國工會之組織，各工會與聯合會之連絡均根據行政會之指導。在全國工會及國際工會成立後，該會可命令該業所有地方工會參加之，如三個月內不加入時，該會即取消其參加特許狀。行政會在大會時須提出報告書，說明本年內由該會核准及否決之同盟拒貨，未經該會報告之同盟拒貨，各會員不得贊助之。當聯合會基金不足時，該會可派出工會發言人在各地宣傳，要求各工會援助之。該會可以製定與聯合會會章及參加工會會章不發生抵觸之規章，以調整各工會之活動。規章制定後，應在大會中報告。該會委員缺席時，可由該會以大多數票選一人以補充之，但主席則爲例外。此外其最重要之工作爲製作報告書，報告書之內容，主要爲一年工作之述評，及請求大會討論之備忘錄。大會召開後，報告書亦分發於各出席代表，報告書包括經費之支出，聯合會之財政狀況，一年來會員之變遷，特許狀之頒發，組織工作之進行，及其他重要事體之討論。

聯合會之政策受 Compers 之影響甚大，渠任主席達數十年之久。在一八八一——一八八六年時，渠即任立法委員會（該會爲行政會之前身）主席，第一年爲副主席，第二年爲正主席，第三年爲大會主席，一八八五年又任立法委員會主席。一八八六年改組後，渠即任美國勞動聯合會主席，一直至一九二四年身故爲止（祇有一八九四年未任主席）。他任主席達四十年之久，其對於該會政策之影響之大，固不待言。其他行政會委員亦多連任者。

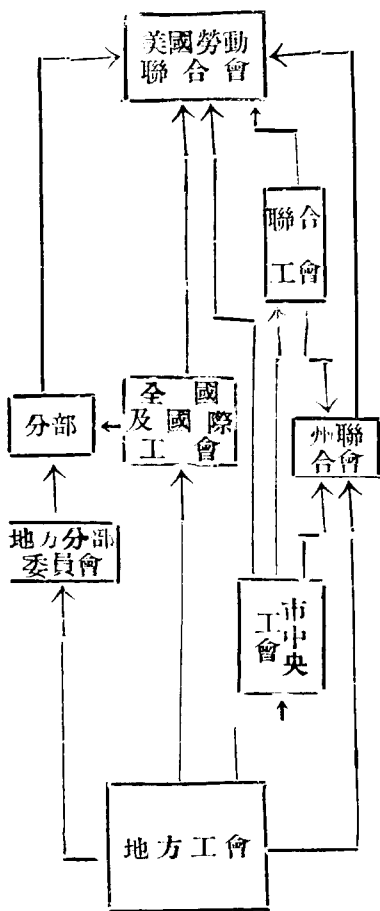
一九二六年之主席，在一九一四年起即當選爲副主席，祕書長，自一八九六年起任斯職。八個副主席，其中有六個，自一九〇三年即已任職。故行政會表面上雖每年改選一次，每次任期一年，但實際上均係舊人蟬聯，此勞動聯合會之所以能夠執行一致的政策之最大原因。

3 參加特許狀之頒發 全國工會國際工會及聯合工會請求發給參加特許狀時，應先呈明其職業之管轄範圍，如其管轄範圍與已參加工會之範圍發生衝突時，非得該工會之書面同意，不得頒發特許狀。已參加之全國工會、國際工會、及聯合工會，非得代表大會批准，不得擅自改換名稱。工會會員之改籍，亦須得代表大會之同意。經全體代表大會三分之二以上代表議決撤銷參加聯合會之全國工會、國際工會、及工會聯合會之特許狀時，行政會方有權撤銷之。其他任何權不得撤銷。組織尙未完成及人數不足之工會不得請求頒發特許狀。地方工會合併全國工會及國際工會後，其特許狀作無條件的撤銷。每年年會中參加工會數目之變更有細詳之報告。

4 經費 經費之來源，由會章規定之。常會會費，按下列規定向參加團體抽取。國際工會及全國工會每人每月美金一分，地方工會及聯合工會每人每月二角五分，其中會費至少要一半撥爲津貼罷工及停業之用。地方工會會員有大半在十八歲以下時，則每人每月美金五分，市工會卽州工會每年繳納十元，分四季繳納之。入會費之百分之二十五應繳於聯

合會(入會費至少為一元)、如會費未繳齊，開代表大會時，該會代表不得出席。會費停繳三月及三月以上時，即自動的停止該工會之參加權，俟會費補足，經代表大會議決後，方允恢復其會員資格。

5 美國勞動聯合會之機構 聯合會之組織甚為複雜，其組織單位，有地方工會、市中央工會 (city central bodies)、聯合工會、州聯合會、全國工會、及國際工會，其內部又有地方分部委員會 (local department councils) 及分部 (departments)，現列其組織圖於次，然後申論各個組織及其關係。



美國勞動聯合會組織圖

註(一六)

美國勞動聯合會，確爲一大規模的聯合組織，在一九三八年聯合會共有四個分部 (Department)，參加的全國工會及國際工會共一百零二所，州聯合會共四十九所，每所各有其獨立的組織及特性。市中央工會共七百九十二所，在全國各大城市各有其辦事處及會場，聯合工會共一千五百七十七所，至於間接參加聯合會的地方工會共達三萬二千六百三十一所，其中大部分分布於美國各地，少數部分分布於加拿大。間接參加的工人數共達三百六十萬人。除全國工會及國際工會的內部組織已在上節詳述不另說明外，現分別將分佈州聯合會、市中央工會及聯合工會之組織說明之。

子、國際工會及全國工會 國際工會及全國總工會參加聯合會後，並未喪失其獨立性。據會章規定，除一部分事務及職權照章應歸聯合會處理外，其他仍保有嚴格的自主權。國際工會及全國工會有照章繳納會費，及派遣代表出席代表大會的義務，有命令其地方分會參加聯合會所組織之市中央工會、州聯合會及地方分部委員會的義務。聯合會如組織分部時，性質相同之國際工會及全國工會應參加之。分部、市中央工會、州聯合會之活動，須受聯合會及各國際工會、全國工會會章之限制，其所訂章程不得與聯合會、全國工會、國際工會會章相抵觸。

丑、分部及地方分部委員會 (Local department council) 分部爲聯合會內之小組織。分部一稱職業會 (trade assemblies) 成立於聯合會之內。分部之設立，須由代表大會或行政

會通過：分部設立後，同性質之全國工會及國際工會應參加之。分部成立後，可以自行處理其事務，及經理其財務。各分部亦各有其代表大會，由參加工會派代表組織之，會期約在聯合會代表大會開會期前後，地點則與聯合會代表大會會期相同。分部職員有主席、副主席、秘書、財政管理員。分部每季及每年須草擬報告書於聯合會行政會。聯合會行政會開會時，各部之主席或秘書，可以出席討論其相關事務，首先成立之分部爲一九〇七年成立之建築業分部 (Building Trade Division)。至一九一三年又陸續成立四個分部，即金屬業分部、鐵路雇員分部 (Railroad Employees Department)、工會標記分部 (Union Label Trades Department)、及礦業分部 (Mining Department)，礦業分部至一九三三年停止活動，至一九三九年已成立四個分部。

在各州或某業繁盛之城市，可以成立某分部之地方分部委員會，由各地方工會組織之（參加聯合會之國際工會及全國工會所屬之地方工會），地方分部委員會成立者不多，地位並不重要。

寅、州聯合會 美國各州現均已成立州聯合會，州聯合會不可純粹視爲勞動聯合會之組織，以未參加聯合會之工會亦多派代表參加，但勞動聯合會之勢力甚大，幾完全可操縱各州之州聯合會，故亦可視爲其組織之一部討論之。現略述紐約州聯合會 (New York State Federation of Labour) 發展之過程，則對於聯合會之性質及其與美國勞動聯合會之

關係，可以思過半矣。

紐約在一八六五年各工會亦已組織一工人協會 (Working-men's Assembly) 以反對赫斯廷罷工法案 (Hastings Strike Bill)。該組織雖一直存在至一八九八年，但勢力甚小，幾等於虛設，以此時勞動武士團於一八一九年成立縣支會，而一八八〇年美國勞動聯合會亦成立州聯合會與之競爭。隨後聯合會勢力日張，於是工人協會及聯合會組織合併，於一八八九年成立紐約州工人聯合會 (Working-man's Federation of the New York State)，至一九一〇年改組，更名為紐約州勞動聯合會 (New York State Federation of Labour)。老負責人排擠殆盡，完全為勞動聯合會所包辦，事實上成為其一分會矣。

各州聯合會的會章與組織，主要的與美國勞動聯合會相同，變化甚少。其最高權力機關為州代表大會，每年舉行一次，由各地方工會推選代表組織之，不以參加聯合會者為限。各地方工會直接參加該會，不必經過全國工會及國際工會，但經全國工會及國際工會開除之地方工會，則不得參加代表大會之組織及工作。與全國代表大會相同，在州代表大會中選舉職員，由職員組織之行政會，為代表大會休會期中之行政機關，職員為主席、副主席、秘書、及財政管理員。

鄂、市中央工會 在美國各大工業城市中均已成立市中央工會，市中央工會之存在有許多早於美國勞動聯合會，在一八三〇年即有成立者，至一八六六年成立者達三千個以

上。至十九世紀末期，美國勞動聯合會的勢力，日益膨脹，於是已往成立之市中央工會多參加聯合會，同時，聯合會亦在各城市成立新的市中央工會以擴張其勢力，故現在全美之市中央工會有百分之八十已加入聯合會。

市中央工會成立之目的與活動，主要的與州聯合會相同。所不同者，後者以一州爲其活動範圍，前者以一市爲其活動範圍。其主要工作爲鼓勵地方工會之設立，連絡各地方工會之工作，宣傳未參加中央工會者加入該會，擬定工資率表，訂立團體協約等等。其組織亦大體相同，主要的爲代表大會，由參加之地方工會選派代表組織之，其會期比較短促，有半年一次者，有三月一次者，有一月一次者，以同居一市可以時常開會。主要職員爲主席、副主席、秘書、及財政管理員，每週舉行例會一次，討論有關該會問題。

辰、聯合工會 (Federal Labour Union) 聯合工會爲直接隸屬於勞動聯合會之獨立地方工會，凡工會組織人員，認爲該地有組織新的地方工會之必要，或認爲該地若干職業人員有成立一單獨新的地方工會之必要時，即可以呈請聯合會設立直屬的地方工會，稱爲聯合工會。其設立之手續與資格，據會章規定如下：凡品性優良同一職業之工資工人七人或七人以上，對於工會運動甚感興趣，該會尚未成立工會，同時其中任何一人並未參加聯合會之任何工會，即可呈請組織聯合工會。其手續第一步舉行籌備會，草擬會章，其會章不得與聯合會會章相衝突。會章草擬後乃呈請聯合會主席頒發地方工會設立特許狀。特許狀

之呈請，須由鄰近加入聯合會之地方工會或全國工會證明，但一個城市以三個聯合工會為限，已成立三個時，則不得成立。特許狀費為五元，在申請頒發時，一並呈交聯合會。聯合會在頒發以前，須得該地市中心工會之同意。州聯合會不得頒發特許證，特許證之頒發，由聯合會行政會主持之，聯合工會接到特許證後，方可正式成立。

聯合工會組織，大體與普通工會之地方工會相同，但聯合會對其統制力比較的大。聯合會主席可以隨時指派參加工會之任何會員審查聯合工會之帳目及財政狀況，審查員應將其結果呈報於聯合會主席。聯合工會應隨時將其帳簿供其審核，不特拒絕之。聯合工會有參加市中央工會及州聯合會的義務。

6 美國勞動聯合會的政策 聯合會在開始時即標明其主要政策：第一、該會為一職業工會，第二、該會絕對不參加任何政治活動。在其一八八七年會章即明白表示該會為一徹底的聯合組織，為一聯合職業工會，其目的在團結全美職業團體及勞動團體於職業組織系統之下。在其宣言中對此兩點更有明白的表示。

「我們所以贊成聯合組織，因為這是團結職工團體及勞工團體最自然最易於同化的形態，它保留了工業的自主性及各個團體的特殊個性，它將所有團體在整個聯合會下組織起來，但不傷害各個團體的信仰和傳統。這種團體視工人階級為『工人』將其組織而起，而不視他們是『兵士』或『政治家』，因此其加入資格祇要是『工人』就夠



了，並沒有任何宗教及政治的限制。它要求全國勞動者一致化，但不用分化的方法分歧的思想去強迫它們統一，也不設立一個統一的組織，不顧各個工會的經驗和利益，強制他們接受，更不仇視或破壞現存組織，它是要保存各個工會的優點及特性，慢慢的擴大其範圍，使全國工會在不破壞其個性之下統一起來……因此全國各個工人團體如果願意在一個組織之下團結起來的話，我們希望全國公開的及秘密的勞工團體都派代表參加這個勞動聯合會」。

從上面宣言，我們可以知道聯合會的政策和精神與勞動武士團不同，勞動武士團認為工人階級的利害，是一致的，對一個的傷害就是對所有人的傷害。因此它要求組織的一致性。同時要求所有會員對於任何需要援助者加以支持。它的組織是採兩元性，忽視各個團體的利害，輕視個別利害而重視全體利益，聯合會卻與之相反。它認為在勞工團體中尚有各別的利害關係，也有利害的衝突，因此其組織一方面顧及各個團體的利害關係，一方面又顧及公共利益。關於各個團體的利害關係，可以讓各個團體自由處理。至於有全體的公共利害關係時，卻要全體一致採取公共行動。在政策方面，勞動武士團主張參加政治活動，直接統制政治，聯合會卻避免政治活動，不染黨派色彩，就理論上說，武士團是理想主義者，聯合會是實際主義者，這是兩者的分野，也是兩者成敗的關鍵。

## (二) 產業團體評議會

產業團體評議會 (Congress of Industrial Organizations) 的前身為產業團體委員會 (Committee for Industrial Organizations)，該會之興起，代表產業工會組織的抬頭，為職業工會運動的反動。

美國勞動聯合會是職業工會的聯合組織，它的特性，在上面已經談到。職業工會組織的缺點，聯合會的負責人亦知之甚稔，並力謀改進之策。其主要補救的方法有三：第一、為合併性質相同的職業工會沖淡嚴格的職業工會色彩；第二、為放寬加入聯合會的條件，以擴大職業工會的基礎，增加職業工會的勢力；第三、在聯合會內設立分部，使職業性質相同的工會合作，俾便職業工會以產業為中心而團結，以對抗產業工會的興起。上面三個方法，雖有一部分效力，但各有其缺點，尤其自一九一四年以後許多新興工業的興起，上述方法更難應付經濟環境的變遷(註一七)。自一九三三年以後，產業工會的需要日益顯著，於是在一九三五年聯合會內八個國際工會的負責人聯合組織產業團體委員會，從事提倡大規模工業的產業組織，隨後又有參加聯合會的全國工會四個及未參加聯合會的工會兩個參加。聯合會無論在原則上及實際上，均不能干涉其會員工會聯合組織以推行某種政策，但此次聯合會主席格林(William Green)認為產業團體委員會的成立，足以破壞聯合會的統一，故起而干涉之。委員會拒絕其警告，繼續活動，於是聯合會命令委員會負責人聽候行政委員會的審判，委員會又拒絕出席。其主要理由，認為行政委員會的行動，違反聯合會

會章，故委員會可以不服其管轄，並發表「產業團體委員會何以繼續行動」(Why the Committee of Industrial Organization Will Carry on)一書申辯之。於是行政委員會組織一委員會與產業團體委員會討論並暫時停止產業團體委員會的活動，產業委員會拒絕接受，並申言非行政委員會取消停止產業委員會的命令，該委員會拒絕一切談判。在一九三六年全體代表大會中贊成行政委員會的行動，認爲在發生管轄權爭議時，行政委員會有權停止爭議工會之活動，於是產業團體委員會與美國勞動聯合會的鬭爭白熱化，無復妥協之餘地(註一八)。

一九三八年四月十三日參加產業團體委員會的全國工會及國際工會的行政人員在華盛頓舉行會議，決議下次代表大會在一九三八年十一月舉行，並建議成立獨立的永久的全國團體(註一九)。至一九三八年十一月十四日至十九日在彼茲堡(Pittsburgh)舉行代表大會，到會代表有五百十九人，代表三十二個全國及國際工會，九個全國組織委員會(National Organizing Committee)、二十三個州產業工會評議會(State Industrial Union Councils)、一百二十四個市產業工會評議會(City and Country Industrial Union Councils)，及一百六十一個地方產業工會，其所代表人數約爲四百萬人(註二〇)。會中決議改組產業團體委員會爲產業團體評議會(Congress of Industrial Organizations)，其目的及其組織大致與美國勞動聯合會相似，現分述於次：

(一) 產業團體評議會之目的 根據其會章規定，其目的有四：

第一、完成全美男女工人之有力組織，不論工人之種族、信仰、膚色，及國籍，使全國工人在工會組織之下一致行動，以爭取工人之互惠及保護。

第二、擴大團體談判之範圍及保障工人與其僱主建立和平關係方法之運用，使工會能與現代大規模工業及金融組織談判。

第三、維持團體協約及工資協約所規定之權利與義務。

第四、保證保障美國工人經濟安全及社會福利法律之創制，保障並擴張民主制度及公民權利與義務，俾使可寶貴之民主制度永垂不朽。

(二) 組織與機構 產業團體評議會之機構在許多方面與美國勞動協會相似。其組織單位最主要的為全國工會及國際工會全國組織委員會，由評議會頒發特許狀，直屬於評議會之地方工會（與聯合會之聯合工會相似），及州市產業工會評議會（與聯合會之州聯合會市中央工會相似）。其各個參加工會及評議會之組織並不一律，其與評議會之關係與勞動聯合會及其參加工會之關係相似：

評議會之最高權力機關為全體大會，全體代表大會由參加工會及評議會派代表組織之。代表大會每年舉行一次，於必要時得由行政局（Executive Board）或參加工會之請求召集臨時大會，在大會閉會期中，行政局為最高行政機關。

行政局在代表大會中任命之，行政局人選由大會在參加協會全國工會、國際工會及組織委員會中各任命代表一人，其他參加評議會團體得在其負責人中推薦候選人一人，評議會主席、副主席、及秘書長，因其職務關係，為當然委員。行政局之權力甚大，可以設立辦事處分部及各種委員會以處理評議會各項事務。行政局如發現或認為參加工會行動有違反會章及代表大會決議案之嫌疑時，可以舉行調查及考察，根據調查結果，一方面草擬備忘錄，直接送交違反會章團體，促其醒悟，一方面在代表大會中提出報告。

行政局每年至少須舉行常會兩次，於必要時主席或經大多數行政局委員請求，可以召開特別會議。在行政局全體會議休會期中，由主席執行有關協會之事務。主席可以解釋會章，可以任命、調動、停職及開除其所屬各工會組織員、代表、及被僱者之權，但以得行政局批准為條件，故行政局之主席權力甚大，較之聯合會主席之權力為大。

(三)會費 會費之徵收，由行政局負責，每個全國工會及國際工會及每個組織委員會費，以其所屬會員人數為標準，每人每月繳納會費五分。由評議會頒發特許狀受評議會直接指揮之。地方工會會費較高，其標準亦以工會人數為準，每人每月常年會費五角，其入會會費之一半亦須繳納於總會。州市產業評議會則以各會為單位繳納會費，會費一律為一百美金。如所屬全國工會、國際工會、全國組織委員會、直屬評議會之地方工會，其會員有一部分或少數會員因罷工、閉廠及其他非自動的原因未從事工作，因而失業時，其失

業之一月之會費，可以由行政院豁免之，其豁免數目以失業者人數爲限，未失業者仍須照章繳納（註二一）。

### 第三節 工會在法律上之地位及職能

#### 甲 法律地位

美國雖不如十八世紀英國之禁止結社法以禁止工人組織工會，但大多數法院引用英國之陰謀法，認爲工人團體爲非法的團體，工人組織工會爲非法的行爲。在十九世紀初期，在菲列得爾菲亞、彼茲堡、巴爾的摩爾（Baltimore）、紐約、布法羅（Buffalo）等城市，製靴業工人、帽業工人、縫工、紡工、織工、恆組織小的團體，要求增加工資及反對僱主僱用非其團體會員之工人。於是法院援用陰謀法禁止此類團體之活動。一八〇六年菲列得爾菲亞州製靴業工人案件中，法院認爲：「一個工人團體要求增加工資，可以從兩方面去看：第一是增加自己的利益，第二是妨礙不參加該團體者的利益，法律對於兩者都要禁止」（註二二）。一八〇九年紐約發生同樣案件，法院的判決書是：「所謂違反陰謀法的規定，可以分兩點來看：第一、一個存在的團體以非法行爲侵害他人；第二、其行爲及其行爲的目的雖非違法，但使用非法的手段以完成之。前者爲明確的陰謀行爲，殊無疑義，後者則根據一般原則可認爲陰謀行爲，以不正當手段，決不能得到好的結果」（註二三）。最嚴厲

的爲一八二三年紐約帽工案件，其判決書謂：「工人組織團體拒絕工作，顯然爲結黨陰謀行爲，不僅拒絕工作爲非法行爲，其陰謀結社即爲非法行爲，不論其目的是否合法也，工人個人可以拒絕工作，如有團體行爲或共同行爲，即爲陰謀結社，即在禁止之列」(註二四)。一直到一八四二年此種態度方開始轉變。一八四二年馬薩諸塞(Massachusetts)州正式承認工人組織從事同一職業爲一團體，並非違法行爲。自十九世紀後半葉起，勞工團體之合法性雖爲一般人所承認，但事實上有許多限制，使勞工團體不能正常發展。

自本世紀以來，聯邦政府及各州州政府均承認工人有權組織永久的團體，如工會及職業組合之類。工會不僅爲合法團體，有許多州且頒布法律保護工會標記、工會證及工會基金。工會之地位與慈善團體之地位相似，不得強迫他人入社。工會無財產權及公民權。工會可以解決會員間關於政策訓練、內部組織等問題之爭議。關於其內部事務，工會有絕對自由權處理之，其對外關係因與他人利害有關，故政府得干涉之。

表面上法律上已經承認工會之合法地位，但事實上政府及僱主公開的或秘密的破壞工會的活動，限制工會的發展，此種束縛，至一九三二年 *Norris-La Guardia* 法案頒布後，方告解脫。至一九三三年羅斯福總統當政後，工會之發展始得到真正之保障，此點在上章中已詳細論及，茲不重贅。現在祇詳述僱主破壞及限制工會之方法及其廢止之過程，以明美國政府近年來對於工會發展之注意及保障之周全。

僱主破壞工會之最要武器爲黃狗契約 (Yellow-dog Contracts)。所謂黃狗契約，即僱主僱用工人時以工人不參加工會不組織工會及不援助工會爲僱條件之一。如工人違反契約規定時，僱主得隨時解僱之。在黃狗契約盛行之初，有十三州頒布法律禁止之，但不幸於一九一五年聯邦最高法院判決此類法律違憲。以聯邦法院認爲黃狗契約禁止法與一般反對差別待遇法相同，並無區別，一般的反對差別待遇法既然違憲，禁止黃狗契約的法律自然也違憲。至一九一七年聯邦法院竟進一步承認黃狗契約合法，同時頒布禁令禁止聯合礦工工會 (United Mine Worker Union) 侵入海第門煤礦及焦煤公司 (Hitehan Coal and Coke Co.)，被僱者所居住之城市，以保護簽訂黃狗契約之工人。

自海第門案件判決後，僱主乃大規模的應用黃狗契約作爲破壞工會之主要武器，尤其自一九二一年開礦運動委員會成立後，全國僱主竟有組織的利用此種方法以打擊工會，工會乃多方設法以避免之，但其效不大。自一九二九年威斯康星州通過新的法案限制其使用後，其勢少殺。威斯康星法律並非直接禁止黃狗契約之使用，但使其在法院中不予執行，使其無效而已。繼之而頒布此類法律者，尙有其他十八個州。一九三二年 Norris-La Guardia 法案第三條亦有同樣規定，在該法中認爲黃狗契約與公共政策違反聯邦法院，應不予執行，此法頒布後，使聯邦法院停止頒發禁止工會破壞黃狗契約之行爲。隨後一九三三年所頒布之聯邦破產法 (Federal Bankruptcy Act) 第七十七條中亦有同樣規定。一九三三年國民產



業復興法第七條第一款第二項明白規定：「任何被僱者及職業尋求者，不得被要求參加公司工會及不參加不組織及不協助其所自由選擇之工會，為傭僱條件之一」。從此以後，黃狗契約在法律上，已無地位。產業復興法被判違憲後，在國民勞動復興法中亦有明顯的條文，禁止黃狗契約，認為黃狗契約之締結為非不公勞動習慣之一。從此以後黃狗契約之使用，在禁止之列矣！

對於工會會員的差別待遇，為僱主破壞工會的第二種方法。僱主可以拒絕僱用工會會員，可以任意解僱，工會活動分子及工會會員，因此工會會員對於職業毫無保障，並隨時有被排斥的危險。在此種壓迫之下，已加入工會者，不敢積極活動，甚至退出工會，以保持職業，未加入者，也存一種徘徊觀望首尾兩端的態度。在十九世紀末有八州通過法令禁止僱主對工會會員差別待遇，國會也於一八九三年通過 Erdman 法令，禁止鐵路僱主使用此種待遇權。但有六州法律被聯邦最高法院判決無效。一九〇八年聯邦法令也被判違憲，其主要理由認為違反憲法修正第五條的規定，判決書要點如下：

「被僱者要求在其自己認為正當的條件出賣勞力權與僱主要求在某種條件之下方接受被僱者之權是一樣的。所以被僱者不論任何理由停止其服務權與僱主不論任何理由解僱被僱者權也是一樣的。……無論在甚麼地方僱主與被僱者都有這種平等權，任何法律破壞此種平等權時，即為武斷的干涉締約自由權，對於締約自由權，任何政府

是不能干涉的。

到一九三三年產業復興法及一九三五年國民勞動關係法頒布後，差別待遇工會會員方在取締之列，因為國民勞動法中認為「僱主差別的僱用解僱或以其他僱傭條件來增加或減少任何工會會員」，是不公平勞動習慣之一，國民勞動關係局有權取締之。

黑表法之使用，亦為僱主削弱工會勢力方法之一。我們看福里第上議院委員會（Follette Senate Committee）的報告書，便可知黑表法使用之廣泛及其為害之大。在一九三三年以前，雖有大多數州頒布法令，禁止黑表法之使用，但結果等於具文，因為法律既然不禁僱主解僱及拒絕僱用工會會員，那麼黑表禁止法令的效力僅能禁止報告的來源而已。僱主有全權解僱及拒絕僱用工人，法院對於此類事件，概不過問，那麼黑表禁止法僅能處罰供給情報填製黑表者，在現代科學昌明通訊方法改進的時候，要證明何人為情報供給者，幾不可能。同時在法律上均承認現在僱主可以要求前屆僱主供給此種情報，視為僱主特權之一，因此項情報結果而解僱工人，對於現在僱主及前任僱主均不得起訴。如此類情報係由僱主協會供給或假各前任僱主供給時，被解僱工人必須證明其情報來源及證明其解僱原因，係由於此項情報之結果，則可重新僱用之，否則不能。在此種種限制之下，禁止黑表法完全變為具文，自一九三三年禁止解僱參加工會活動之工人後，黑表法之使用，始失其效用。

僱主破壞工會活動之另一方法爲無限制的請求法院頒布禁令、禁止工會罷工及他項活動。

以上四種方法，均爲僱主破壞工會之消極的方法，自一九一八年以後，僱主又利用一種新武器以破壞工會，此種方法爲公司工會。

公司工會爲戰時及戰後數年工會膨脹及勞動爭議加多之副結果，當時政府爲避免強制僱主與工會締立團體協約之困難計，擬利用「工廠會議」(Works Council)爲解決此種困難之機關，故國民戰時勞動局(National War Labour Board)，極力鼓勵設立公司工會於各大工業間，一直至一九一八年工會領袖尙認爲此種工會爲推進團體協約方法之一。至以後此種工會爲僱主所利用成爲破壞工會活動之御用機關之一，故在一九一九年美國勞動聯合會開全國代表大會時正式聲明他們反對此種公司工會。

根據公司工會會章，工人代表或公司大會與僱主討論時，僅能以爭議之調解，共濟事業之管理，及其他小問題爲限。至於工資工作時間及工作條件，則不在討論之列。有許多公司工會，雖在表面上規定可以討論工資、工作時間等問題，但實際上由僱主一手包辦，被僱者沒有置議的餘地。公司工會所以不得成爲團體協約之真正締約人及被僱主利用者，其故有二：第一、根據公司工會會章，工人代表爲須爲僱主之被僱者，他們一方面對於締結團體協約的智識及技術，均不足與僱主抗衡，在另一方面，他們也不敢和僱主據理力

爭，恐怕僱主解僱或予以差別待遇。第二、公司工會沒有獨立的基金，本身既不能舉行罷工，同時，也不能援助其他工會舉行罷工運動，在僱主威脅利誘之下，公司工會大都失去了本來面目，慢慢的成爲僱主的御用機關了。

在戰後十餘年內，由於僱主的鼓勵公司工會及被僱者代表制度發展甚速，一九一九年成立公司工會者僅一百九十六所，包括被僱者四十萬人，一九二六年增爲九百一十三所，包括被僱者人數達一百三十六萬九千人。

首次于公司工會之活動以限制者爲一九二六年之鐵路勞工法 (Railway Labour Act of 1926)，該法規定鐵路工人可以自由選舉代表締結團體協約，尤其一九三〇年 Taxes and New Orleans Railroad 判案，對於公司工會之打擊更大。Taxes and N. O. Railway 公司之公司工會竟被解散。自產業復興法及國民勞動關係法公布後，公司工會之組織，雖未明示的爲非法行爲，但其活動即在禁止之列。

## 乙 政治職能

自一九二九年經濟大恐慌發生後，便有組織的勞動者對於政府的勞動行政及勞動法規之實施改變態度。他們要求監視並參加政府方面的活動，這是勞動團體在獲得法律上的地位後的進一步行動。在一九三二年代表大會中，美國勞動聯合會要求政府設立政府主辦的失業保險，在以後對於社會安定法的創制，他們也積極的參與討論與主張，到現在美國勞

動聯合會及產業團體協會都派代表出席社會安定顧問委員會 (Social Security Advisory Council) 參加社會安定立法的改進與擴張。

在產業復興法公布之初，國民復興行政局 (National Recovery Administration) 的計畫大都由政府及產業界合作執行，不過對於勞動條款之規定工人，亦可以參加意見，有一部分工會竟成爲產業復興法的執行及行政的最活動的合作者。

一九三八年公平勞動標準法，爲美國承認僱主與被僱者有同一地位之最重要之法律。工會委員會 (Industry Committee)，由僱主及被僱者公共代表相等人數組織而成。工人代表係指該業工會代表在現在所設立之工業委員會而論，此條已嚴格執行。

由於自由主義的觀念深入人心，一部分工會首領雖主張積極的參加勞動行政之管理及勞動立法之監督，但大部分人反對與政府密切合作，他們認爲政府可以給予你的權利，同時他也可以收回，有時反得不償失。與政府密切合作的結果，有使工會變成政府的一部分，失卻自由行動的自主權，或者竟變成爲仰政府鼻息向政府乞憐的無靈魂的團體。德國的勞動陣線，蘇俄的工會，意大利的業團，便是有名的殷鑒。所以他們極力的反對政府對工會實行強制登記制，反對政府強制仲裁，他們所要求於政府的是撤除不平等的法律限制，使工人能夠真正的實際的和僱主站在平等的地位去鬭爭。他們將來努力的目的目標是極力擴張工會勢力，發展團體協約制度，充實工會的力量和僱主奮鬥。

在一九三六年以前美國工會一貫的保持「不參加政治活動」原則，「報答朋友打擊敵人」(Reward your friends and punish your enemies)爲其對各政黨的態度。我們看自一九〇六年至一九二五年十年內美國勞動聯合會用於政治活動方面的經費，僅九萬五千四百二十一美元，就可知道他們對政治是如何不感覺興趣(註二五)。

一九三六年以後，此種態度漸漸變更，促使此種轉變的原因有二：第一、是勞動階級的自覺，他們深感一個政黨的政策，對於勞動運動的影響太大，如果仍像以前一樣不問政治結果，是有損無益，尤其他們看到羅斯福當政後，對於勞動運動的支持與鼓勵，更感覺有直接參加政治的必要。第二、爲產業團體協會之興趣，也影響工會政策的變遷，該會的政策與美國勞動聯合會的政策不同，它主張直接參加政治活動，該會的勢力日大，它的影響也愈大了。我們看一九三六年總統選舉和一九四〇年大選舉時，工會是如何支持羅斯福政權，我們就可以看到這種變遷的趨向。

在一九三六年大選舉進行中，由工會所捐款共達七十七萬美金，較一九〇六到一九二五年十年中的政治活動費多八倍有奇。此數目尚以全國工會及國際工會之捐款而論，其他地方工會捐助地方競選運動之捐款，尙不在內。捐款的大部分係捐助民主黨，一小部分捐助勞動黨。捐款來源主要係由產業團體協會各組織而來，如美國礦工會 (United Mine Workers of American) 單獨捐助四十六萬九千八百元美金，美國成衣工人合併會

(Amalgamated Clothing Workers of American) 捐助八萬二千元，國際女服工人會 (International Ladies' Garment Workers' Union) 捐款六萬元，國際帽工工會 (Cap & Millinery International Union) 捐款一萬二千元，此四個工會亦屬於產業團體協會者。紐約工會和自由黨人合作組織美國勞動黨 (American Labour Party)，此為工會直接組織工會之先聲。該黨在一九三六年及一九三八年活動成績甚佳，不過在現在美國欲漸成立一黨與民主、共和兩黨競爭甚為困難。同時許多工會運動者亦反對重新組黨從事活動。故美國工會將來對總統競選運動當密切注意。至於組織勞動黨，直接競選，則為時尚早。

### 丙 經濟職能

美國工會之經濟職能，大體與英國工會相似，其主要任務為從事團體交涉，以求工會會員勞動條件之改善。此外尚有限制勞動供給、限制生產量及工會標記等活動。

工會團體協約權之被保障，始於一九一八年戰時勞工局 (War Labour Conference Board) 之宣言及一九二六年之鐵路勞工法 (The Railway Labour Act of 1926)。至一、二、三、四、五年國民勞動關係法公布後，團體協約之締結，大為風行。

國民勞動關係法，規定被僱者與僱主有自由選擇其代表之權，任何一方不得干涉限制，並威脅對方。如任何一方干涉對方代表之選舉時，所締結之團體協約無效。僱主及被

僱者代表有明白宣示其締結協約之真正目的之義務，以爲將來磋商之基礎。締約當事人雙方及任何一方僅有締結協約之動機及決心仍爲不足，雙方應盡力利用一切合理方法以締結一團體協約。勞工代表由工會選舉之。選舉代表之單位之人數須在締約團體人數半數以上。選舉單位人數不在全體人數半數以上所選出之代表無效。超過半數人數所選舉之代表方可代表全體被僱者。當發生選舉團體之爭執時，國民勞動關係局決定何者爲選舉代表之單位。代表之選舉採用秘密投票法。被僱者代表選出後，即與僱主團體之代表，或僱主代表或僱主舉行會議，談判並磋商團體協約之締結。締約之程序及步驟，各業並不一致，常依其習慣，歷史傳統而定。有談判一年尙不能訂約者，有談判一月即可締約者。

普通工會締結團體協約及團體協約締結後發生爭執時之處理機關，可以分爲三種類型：第一類係由該廠或該地工人選舉代表組織工會談判委員會 (Union Bargaining Committee)，主持團體協約之締結及有關團體協約爭議之處理。第二種係由工會職員組織爭議處理委員會 (Union Grievance Committee)，由全廠各派工會職員一人組織之，在爭議處理委員會中再選少數人之談判委員會主持團體協約之締結事宜。第三種則由各廠工人在工會職員中選舉爭議處理委員會及協約談判委員會，後者人數少於前者。第一種類型盛行於鋼鐵業、機械業及其他金屬工業中，其組織大都以一個工廠爲單位。談判委員會負團體協約談判之責，但以解決爭議爲主。第二類組織盛行於橡皮製造業、電氣業中，此種



組織在各廠並不一致。談判委員會及爭議委員會人選均由工會職員擔任，爭議委員會人選每部或每班至少有一人，每組設主席一人，此為普通爭議委員會。全廠又設立全廠立法委員會(Plant Legislative Committee)或全廠爭議委員會，人數較少，由各組主席組織之。此委員會除擔任重大爭議之處理外，並負責談判團體協約之締結。第三類型之組織多流行於汽車製造業中，普通一廠由被僱者選舉工會職員二十八至三十人為爭議委員會委員，由爭議委員會選舉談判委員會委員，談判委員會人數較少，至多不得超過十八人。

上述各談判團體進行磋商團體協約之締結時，以應得全體工人之同意為原則。取得全體被僱者同意之方法有採事前諮詢者，有採事後追認者。前者在談判進行時，該會應隨時將磋商結果及進行現狀報告於被僱者之前，並諮詢全體會員之意見。再以全體會員之意見進行談判。後者則事先不徵詢會員意見，在決定以前應將交涉結果報告，由全體會員作最後之決定。非由全體會員批准，代表所交涉之結果無效。

限制勞動供給亦為美國工會經濟職能之一。團體磋商之有效與否，全視工會控制勞動供給之程度而定，如工會無此控制力時，則無法得到最高講價能力，使僱主屈服。因之工會恆設法限制勞工供給以便控制。其主要方法為實行鎖廠制度(closed shop)及統一規律之限制(jurisdiction limits)。

鎖廠制度者，係指該廠僱用工人時須以工會會員為條件。與鎖廠制度相對者為反工會

鎖廠制度 (closed antiunion shop)。在前者之工廠中，僱主與工會訂立協約，議定未僱用非工會會員工人，後者則僱主在僱用工人時，以不參加工會活動為條件。此種契約，一黃狗契約 (Yellow-dog Contract)。所謂統一規律之限制，即工會根據協約規定某種工人擔任某種工作，始稱合法，如違反規定，即禁止其工作。此種限制，按其性質計分為區域上限制 (territorial jurisdictions)、職業上限制 (intertrade jurisdictions)、及工會聯合組織上限制 (interorganizational jurisdictions) 三種。此外工會尚有實行限制會員方法，以保持工會會員之特權者。其最激烈方法為封鎖工會 (closed union)，即工會並不招收新的會員，其次為增加入會費以限制工人入會。惟此種方法現逐漸不用矣。

限制出產品亦為工會經常使用之經濟武器之一。工會不僅在工資方面使其齊一，同時設法限制工會出產品數量以避免工人間之競爭。其主要方法有六，第一、為禁止會員工作超過工會所訂速度，如超過者處以罰金；第二、為計件工作亦加以限制，工人不得超過標準限制；第三、為限制工作時數；第四、為限制每日報酬數額；第五、為禁止使用超過經常數目之機器；第六、為限制使用工具之種類、形式、及大小。

工會標記 (union label) 為美國工會最常用方法之一，亦以美國為最有成績。此制度創始於一八七五年加里福尼亞紙煙廠之工人，後為勞動武士團所提倡，現則流行於全美各大工會。此制係模倣商標而起者，工會標記者即工會在工會會員之製造品上貼以工會標

記以圖消費者之同情，以推廣工會會員之經濟利益。推行此制之利益有二：第一、由於消費者及工會會員家庭樂於購買此類出品，使出品易於暢銷，僱主對於工會將加以重視；第二、此種標識同時表示此種工會工廠係規定工廠法及勞動法之規定工作，以博取社會同情，使社會表示擁護勞工運動及勞工利益。此制在美國極爲風行，美國勞動聯合會設有工會標記部，鼓勵工會會員出品之推銷，其重視可知。

#### 丁 教育職能

美國工會對於勞工教育頗爲重視。一九一八年男女成衣業工會成立職業學校，婦女工會同盟(Women's Trade Union League)成立特別訓練班，爲工會主辦職業學校之始。從一九一八年至一九二一年，由工會組織之訓練班達二十所之多。一九一九年美國勞動聯合會成立常設委員會主持勞工教育，至一九二一年改設勞工教育局(Workmen's Education Bureau)，爲勞動聯合會之一部分，與各工作密切合作倡辦勞工教育，工會教育盛極一時。一九二九年後因經濟恐慌關係而告中落，至一九三三年以後，始告復興。

由工會或勞工團體所主持之補習學校、補習班、演講會、討論會、座談會、及各種訓練班，種類繁多，內容複雜。大致別之，可分爲下列數種：

(一)全日常設學校(full-time residential school) 此類學校大都爲工會所主辦，以供勞工升學之用。其組織與制度大體與普通職業學校相似。其課程偏重於一般性質，技藝教

育所占分量較輕。課程內容各校不一，但普通均以英文、經濟學、勞動問題等為必修課。修業時期各校不一，最長者為阿肯色(Arkansas)州之 Common Wealth Collage，修業期間定為三年，最短期為紐約州之 Vinyard Shore School for Women Workers in Industry 僅為三個月。普通修業期限多定為一年。

(一)夏季或冬季常設學校 (summer or winter residential school) 此類學校每逢夏季或冬季定期開辦，居址有一定，科目有一定，完全為補習學校性質，其校址及設備大都借用大學或高等學校之校址。如 Bryn Mawr Summer School for Women Workers in Industry 即借用 Bryn Mawr College 之校舍及設備，Wisconsin University Summer School for Workers in Industry 即以 Wisconsin 州立大學為校址。又如 Barnard Summer School for Women Workers in Industry 即借用哥倫比亞大學女生部之校舍及設備。課程之編排，教師之聘請，費用之支出，及學生之管理，均由主辦工會負責。其課程內容不一，大體與全日常設學校相同。修業時間有兩個月至三個月不等。

(二)夜間補習學校 (evening schools) 夜間學校亦大都借用正式學校之校舍及設備，其課程亦以一般課程為主，但亦開設勞動運動史、工會技術、社會學、經濟學、及關於技術方面之課程。入學年齡自十八歲至四十歲不等。上課時間在夜間，每次約為一小時至兩小時，修業時間自三個月至半年不等。

(四)勞動學校或勞動學院(Labour school or labour college) 此兩名辭常常混淆，並無一定明確界說，其意義亦乏明顯。普通係指對勞工教育有興趣，及經常主辦短期訓練班之工會所辦理之訓練班及補習班而言。此類學校並無常任職員亦不定期舉辦，無連續長久之計畫，純為臨時性質者。課程之編製、教員之聘任由一委員會負責。課程內容時常變更，多偏重社會科學、工會運動、工會組織等。上課時期甚短，最長為十二週，普通多為六週至八週。有的學校僅為一兩門課程，有的課程甚多，有的課程包括技藝教育及普通教育，有的僅涉及一方而者。主辦者多為工會或其他勞工團體。校址或借用學校，或為工會辦事處。此類訓練班在美國甚為普遍。但惜無一合作機構以調整各班之行動。

(五)講習會(Conference or institution) 工會或勞動團體常在工業中心或大都市中舉行講習會，聘請對勞動問題及經濟問題之專家擔任主講。講演內容多為經濟、勞動組織政策、工會技術、勞工教育、勞工福利、及其他有關勞工本身之重要問題。亦有演講一般問題及技藝方面者。有時聘請一人主講，有時聘請多數人主講。講演時間有為半日者，有為三日者，有為一週者，最長者為兩週。

(六)講演班(chatagues) 主持講演班者為勞動聯合會之勞工教育局，波克霍勞動大學(Brookwood Labour College)及產業民主同盟(League for Industrial Democracy)，其性質與上述講習會性質略同，所不同者，講習會係聘請名人或專家演講，其舉行無定期，

而後者則由主持團體聘任常任職員演講，其舉行有定期。講演班之組織有兩種，一為巡迴講演班，即由演講人員輪迴在某一區域或各大城市中講演。一為常駐講演班，常川駐某地演講，工人分班前往聽講。演講科目與講習會相似，但多偏重與勞工福利有關之實際問題，該班常備種種娛樂設備，如音樂隊、歌劇等，以招引聽眾。

(七)座談會及辯論會 (discussion class) 工會常利用週末或星期日舉行各種座談會及辯論會，如社會科學座談會、勞工組織座談會、工會技術座談會等。在座談會中先由主持團體印發大綱，然後由與會者輪流發言，此種組織收效甚大。

除上述各種補習班、及講習會之活動外，尚有許多勞工團體從事類似教育性質之工作。如青年婦女基督教協會 (Young Women's Christian Association) 每年所舉行之演講會，青年社會者同盟 (The Young People's Socialist League) 每年在各地所舉辦之社會主義及社會問題講習班，勞工巡迴團 (Workmen's Circle) 在各地所主辦之勞動運動史講座，均收效極宏。

#### 戊 共濟職能

工會成立之始對共濟活動即極重視。良以工會之主要職能在改進其會員之生活，共濟職能之目的亦在於此。美國工會之主要共濟職能有三：一為工會救濟金制 (trade union benefits system) 之建立，二為勞動銀行之設立，三為一般福利事業之改進。

工會救濟金制者乃工會對其會員及會員家屬因非常開支之支出而給予之財政上的協助。此制與保險制度不同。第一、救濟金制度對工會會員全體均適用之，而保險制度僅適用參加保險之會員；第二、救濟金制度比較簡單，並無複雜之政策與規章；第三、會員對工會並無要求給付救濟金之義務，工會可視其財政狀況而停止之。此制係從基爾特制度脫胎而來。在基爾特組織中常設有互助基金以供會員急需時之用。其後工會乃倣效之。美國工會在其初期並不重視，至十九世紀中葉後整個工會世界政策由政治性的活動轉變後其地位始為重要。救濟金制度在熟練工人會中比較健全，在鐵路工人會中尤為特出。

美國工會所給付之救濟金種類頗多。最主要者為罷工及停業救濟金。次之為各種福利救濟金。福利救濟金計分為死亡救濟金、疾病救濟金、失業救濟金、養老金、及廢癩救濟金各種。救濟金數目每工會不一。普通死亡救濟金每人為美金二十元至一千五百美金，廢癩救濟金約五十美金至八百美金，疾病救濟金每週約美金四元至十元，給付週數自七週至十六週不等。養老年金每月每人約五元至七十元。現將一九二九年至一九三七年美國全國協會及國際協會救濟金支付數目表列於次（單位千美元）（註二六）。

年 代	死亡救濟金	疾病救濟金	失業救濟金	養老金	廢癩救濟金	其 他	合 計
一九二九	一七、五九八	二、八三二	二七六	四、八三三	二、七〇七	三、九四五	三二、二四二
一九三〇	一八、五二七	二一、六六〇	三、三一五	五、九一一	三、二三四	二、〇四七	三六、六九八

一九三一	一七、六七四	二、二二一	九、一四七	五、〇九一	三、六七一	一、七〇〇	二九、九六二
一九三二	一七、六七四	二、三〇八	一九、九七一	六、一四八	四、〇〇七	一、三四〇	五一、四四八
一九三三	一四、七八〇	一、六六五	一三、七八四	四、六七九	四、八三八	九四六	四〇、六九二
一、三四	一五、〇一一	一、〇二三	四、四六八	三、九一三	三、一七六	一、四一〇	二八、八四一
一九三五	一二、六五〇	一、〇四七	三、三五六	三、六八五	三、三七九	一、九九一	二六、一〇九
一九三六	一二、八二二	一、二七三	一〇、九九九	五、二八九	二、五八九	一、六四六	三四、六〇九

工會參加銀行活動之討論始於本世紀初，至上次大戰結束後方開始成立勞動銀行。以在戰爭期中工會之組織加強，同時由於高工資政策之實行及戰時產業之繁榮，工會之基金倍增。戰爭結束後，工會基金之投資問題發生。經濟恐慌發生後，反工會狂潮發生，工會深感如工會基金保藏不用，殊屬危險，故主張自己成立銀行，從事投資。第一個勞工銀行設立於一九二〇年。其後此類銀行在各地設立頗多。全盛期爲一九二五年，全國共計三十六個，股本達九百萬元。至一九二八年以後稍形衰落。現將一九二九年起至一九三九年止勞動銀行發展情形表列於後（單位千美元）（註二七）。

年 代	銀行數目	股本數	盈餘及未分配利潤	存 款	準 備 總 數
一九二九	二二	六、六八八	三、八〇八	九二、〇七七	一〇八、五四〇
一九三〇	一四	四、一一三	三、一〇五	五九、八一八	六八、九四〇
一九三一	一一	三、九一三	二、九五三	五〇、九五〇	五九、四〇一



一九三二	七	二、五三八	九〇六	二二、六六三	二八、五六五
一九三三	四	一、七二五	四三六	一五、三三九	一八、六五三
一九三四	四	一、七二五	三二三	一五、九〇〇	一九、一六九
一九三五	四	一、七二五	三二七	一七、二六二	一九、六九二
一九三六	四	一、七二五	三七七	二〇、三〇二	二二、八五九

工會運動者設立銀行之目的有五：第一為協助工會投資其資金於有利之途，第二給予與工會合作之僱主以金融上之援助，第三為加強工會經濟能力，從事他種企業活動，第四為增加銀行合作色彩，使勞動銀行真正成為勞工自己銀行，如增加勞工存款利息、協助勞工個人投資，第五為加強會員對工會之信念，使工會運動能獲得大多數工人之信仰。但結果並不如提倡者所想像之佳，故自一九二七年以後，銀行教育逐漸減少，在一九三〇年大恐慌中，大多數銀行均告停業。

一般福利事業之增進，主要由工會設立俱樂部、歌詠隊、舞蹈隊、歌劇團、及演劇團改進勞工業餘生活，同時工會以種種方法鼓勵其會員自己成立上述團體及組織從事運動、體育及文化活動。普徧組織此種團體之單位，多為地方工會，亦有由市中心中央工會主持者。由市中心工會組織者規模較大，自己沒有運動場、俱樂部及舞廳等設備。近年內工會對於會員之健康亦頗重視。有一部分工會沒有診治所及施藥所，免費供給會員使用。

## 己 調解職能

美國工會對於利益爭議之調解甚為重視，團體協約執行時所發生之爭執及團體協約解釋方面之爭執，幾均先由工會所設立之機構先行調解，調解無效，始交付仲裁。上述之爭議解決委員會及談判委員會均負有調解爭議之使命。當工廠被僱者認為僱主違反團體協約使其利益受損害時，可向工頭及各部監督人員申訴，由其解決。如工頭或監工不能解決時，即交付爭議解決委員會處理。如該廠無此種組織時，則由工會代表與僱主或其他代理人交涉。工會代表由爭議工廠工人選舉之，如工廠規模甚大設有工廠委員會（shop committee）時，則由該委員會委員擔任。工廠委員會委員有由地方工會任命者，有由該廠工人選舉者，以前者情形較為普遍。工廠代表在進行交涉之先，應先向工會會員諮詢意見，如印刷工人工會規定在爭議磋商過程中應隨時舉行會議討論解決方法及原則，並通知工人代表，其意見不能超過工會會員會議所決定者。但亦有事先不徵詢會員意見，但在最後決定以前應將交涉結果報告，其最後決定權則由全體會員操之，非由全體會員批准，代表所交涉之結果無效。有些職業如建築業則由其市工會負責交涉磋商之責。如爭議委員會或工廠委員會不能解決時，可以上訴於上級工會，由上級工會處理。上訴於上級工會之案件經其研究分別處理之。如上級工會認為該案係地方性質時，可以由地方工會解決，如認為情節明顯可由爭議委員會解決時，即發還爭議委員會重行交涉。情節重大者則由上級工會

決定之。有許多工廠爭議委員會與經理經常舉行會議處理廠內發生之勞動爭議。如該廠不承認工會之活動時，則由工會職員協助受害人上訴。

當發生爭議工廠之勞資雙方直接交涉不能收效時，則由勞資聯合委員會 (Joint Employer-Union Committee) 磋商之。聯合委員會亦非常設機關，當爭議發生不能解決時，則由雙方選舉代表成立此類性質之機關。但最近亦有成立永久機關以交涉勞動爭議之趨勢。如煤礦業、陶器業及玻璃業均已成立常設聯合委員會，其所包括之範圍幾包括全國從事該業者。

註一 Anthony Binba *The History of American Working Class*, p.117.

註二 同上 p. 143.

註三 (Commons and Associates, *History of Labour in the United States*, Vol. II, p. 45.

註四 同註一 p. 152

註五 Powderly, *Thirty Years of Labour*, pp. 207-219.

註六 Commons and Others: *Documentary History of Trade Unionism*, Vol. X, pp. 23-24.

註七 George G. Grant: *An Introduction to the Study of Organized Labour in America*, 2nd edition, p. 81.

註八 同註一 p. 191.

註九 同上 p. 191.

- 註一〇 木表係轉載 *An Introduction to the Study of Organized Labour in America*, . . . 139.
- 註一一 Leo Wolman: *The Growth of American Trade Unions*, pp. 193-192.
- 註一二 *Labour's Drive to Power, 1932-1937*, *Harvard Business Review*, summer, 1937, p. 412.
- 註一三 關於美國計畫或開廠計畫運動之詳誌，已參閱 Selig Perlman and Philip Taft: *The History of Unions in the United States*, Chap. 17.
- 註一四 關於新興工會之困難問題已參閱 Philip Taft: *Some Problems of the New Unionism in the United States*, *The American Economic Review*, June, 1939, pp. 313-324.
- 註一五 見 D. Yoder: *Labour Economics and Labour Problems*.
- 註一六 本圖係採自一九二四年聯合會秘書長報告書中者。
- 註一七 詳見 Philip Taft: *Problems of Structure in American Labour*, A. E. R., Vol. XXVII, No. 2, pp. 4-8.
- 註一八 關於兩者之爭執可參看產業團體委員會所發表之 *An Answer to President Green: Industrial Unions means unity and Why the Committee for Industrial Organization Will Carry on*.
- 註一九 *Industrial and Labour Information*, 6 June, 1938, p. 188.
- 註二〇 *I. L. I.*, 30 January, 1939, pp. 144-146.
- 註二一 *I. L. I.*, 30 January, 1939, p. 145, 及 *I. L. I.*, December, 1939, pp. 378-381.
- 註二二 *Commons and Others: Documentary History of Trade Unionism*, Vol. III, p. 233.
- 註二三 *Organized Labour in America*, p. 18.
- 註二四 同上

註二五 詳見 Louise Overacker: *Labour's Political Contributions*, *Political Science Quarterly* Volume LIV, No. 1, p. 56.

註二六 *Labour Economics and Labour Problems*.

註二七 同上

## 第四章 蘇聯的工會

蘇聯工會的性質、地位、組織和任務，自一九一七年至現在，係在不斷變遷中。其改革係適應蘇聯經濟發展之歷史階段而嬗變。在某一歷史階段中，工會有其特定之使命，故其組織任務及政策在各個時期並不相同。為求明瞭現在的情況，對其過去歷史及其發展過程不能略而不論。故本文之第一章係追述其發展之史實，第二部係分析其現行組織，第三部分則闡述其任務及職能。

### 第一節 工會發展史

蘇聯工會之發展可以分爲三個時期：第一爲戰時共產主義時期，第二爲新經濟政策時

期，第三爲計畫經濟時期。茲分述之。

#### 甲 戰時共產主義時期

一九一七年二月革命，給予俄國勞動組織以莫大鼓勵，工會及工廠委員會如雨後春筍在各地設立。三月十五日在莫斯科有二十二個工會成立工會評議會（Council of Trade Union），在彼得格勒及其他城市亦已成立此種類似組織。至六月舉行第三次全國工會會議，到會代表二百二十人，代表九百六十七個工會及一百四十七萬五千個會員（註一）。在此會議中孟什維克（Menshevik）頗占勢力，並通過若干關於失業、仲裁局、勞動法庭、工場委員會、及八小時工作日之議決案。在此時期中僱主爲抵抗工會勢力之滋長，亦在彼得格勒舉行全俄僱主協會會議（All Russian Conference of Employers' Organization），到會企業達二千單位，會後並成立全俄僱主協會同盟（All Russian League of Manufacturers Association）聯合各廠廠主以維持其利益。故在臨時政府八個月期間內，由於臨時政府無一定之目標及其能力之薄弱，故工會世界成一混亂狀態，政府對於工會活動及機構並無明確之規定。

一九一七年十月革命成功，波爾什維克（Bolshevik）當政，對於工會之職權及活動頗有規定。十一月一日頒布工人統制令（The Act of Workers' Control），授權工人組織工廠委員會（Factory Committee），或統制委員會（Control Commissions），以管理工廠行政，監督

僱主動用工廠資金。十一月十四日列寧與勞動人民代表(people's commission of labour)什里皮尼加夫(Syl'yanikov)又頒布命令，規定工人統制機關有權監視生產，規定最低生產量，審核貨物成本，管理營業等權。僱主應將其本年及上年度所有帳目送交統制機關(註二)。此法令執行結果，一方面工會組織風起雲湧，一方面舊的工廠組織解體，大多數僱主及技術人員紛紛離廠。於是工人團體未經政府允可，自動沒收工廠，自命為工廠所有主，截至一九一八年五月十二日止，沒收工廠達三〇五所，六月一日達五二一所。共產主義於不知不覺間變為工團主義(syndicalism)(註三)。

工廠委員會管理工廠結果，使國民經濟解體，以其所顧及者僅為各工廠或勞動者之利益，而不顧及全國一般之利益，視工廠為無窮盡的寶藏，任意瓜分工廠資金或生產物，結果工廠混亂，工業破產。為求恢復工業秩序，政府於一九一七年十二月五日設立最高經濟院(Supreme Economic Council)以管理全國國有工業，一方面確定工會職權使工廠委員會成為工會的一部分，以工會來統制工廠委員會。自後，工會不能任意從事國有運動，工會運動始納入正軌(註四)。

一九一八年一月所舉行之第一次全俄工會大會(First Trade Union Congress)中決定一廠一會原則，將工廠委員會合併於工會系統，為工會之基本單位，工廠委員會中央協會亦合併於中央工會組織之內。由工會選舉代表參加最高經濟院，以削減工廠委員會職權。不

過此次尙承認工會有工廠經營權，但無以前之廣泛（註五）。一九一九年第二次工會大會中對於工會之工廠管理權大加限制。至一九二〇年第三次工會大會中，此種趨勢，尤爲明顯。所以在戰時共產主義時期，工會職權爲不確定的，在開始時，權力甚大，可以統制工廠、沒收工廠、委派經理、管理企業；一九一八年夏季以後，經理委派權集中於最高經濟院，將其權力削弱，自後更爲減少，但工會仍擁有工廠管理權，且往往侵入工廠行政範圍之內，如會同政府釐訂工資率等工作，亦爲其職業之一。

工人入會爲強制的，工會經費由政府發給，故實質上，工會無異爲政府機構。在此時期內工會之發展甚速。第一次工會大會時，人數約二百五十萬人，至一九二〇年增至五百萬人。

## 乙 新經濟政策時期

自一九二一年蘇聯實行新經濟政策後，工會的職權和組織亦隨之而變。在第十次共產黨代表大會時，對於工會的任務曾有激烈的辯論。爭論的中心是「工會應否參加工業管理」及「政府與工會關係」兩個問題。這兩個問題的討論極爲重要，前者決定了工會的權限，後者決定了工會的性質。

共產代表大會對於工會應否參加工業管理問題的答覆是否定的，即工會今後不得直接參加企業的管理，企業之行政完全由經濟人員負責，但工會得參與工業計畫的擬訂，經理



人員之任命，及與經理人員協議團體協議以調整勞動關係等工作。以工會如仍保持以往地位參與工廠行政，結果會阻礙工業的發達。故勞動法典(Labour Code)第一五一條規定工會為政府、公私企業、團體及工廠僱用人員所組織，代表工資僱用人員與各機關締結團體協約，並代表工資人員協商有關勞動及生活條件之一切問題。至一九二二年四月十一次共產黨代表大會中對工會地位及其與企業關係有更明確之規定。此項規定支配了整個新經濟政策時期。根據大會決議案，國家工廠之經營完全由經理人員負責，工資及其他勞動條件亦由其決定。工會對於工廠之經營不得直接交涉，工會與工廠之關係由團體協約之方式規定之。私人企業工廠之經營亦完全歸廠主負責並未賦予工會以干涉或監督生產之權，但可與政府檢查員合作，監督廠方設施(註六)。故在新經濟政策時期，工會任務大體與資本主義國家之工會相似。

工會之地位與性質在第十次共產黨大會中有激烈之爭辯。一派人主張將整個國民經濟管理事業交與全俄生產者代表大會(All-Russian Congress of Producers)，工會為一與政府與共產黨無隸屬關係之獨立組織，工人為出賣勞力者，其最高組織為工會而非共產黨，故工會應處於超然地位。主張最烈者為工會中央評議會(The Central Congress of Trade Union)湯姆斯基。相反的，列寧主張工會為黨及政府之不可分離部分，工會為學習管理、學習主持經濟及學習共產主義之學校。氏謂：「工會應隨時擴大社會主義建設者的人數。」

其責任是一個新生活的建立者，是成千成萬羣衆的教育者。……工會應變爲與政府最接近和不可分離的合作者，工會的領袖是共產黨，他指導工人階級整個政治與經濟工作。一般言之，工會爲共產主義學校，尤其要變成管理社會主義工業和農業學校」。在大會中接受列寧意見，工會之性質和地位，始完全確定。

工會之性質和任務既已決定，於是在一九二二年二月改強制入會爲任意入會，會員入會後有繳納會費義務。工會組織仍採一廠一會原則。其組織系統係以產業爲標準而不以職業爲標準。凡每一個工廠或機關組織一工廠委員會或機關委員會，爲工會之基本組織。工廠委員會之上級機關有三，即縣工會 (county unions)、省工會 (provincial unions)、及全國總工會 (the national industrial unions)，各種工業均按級組織之。各工廠之工人大會選舉代表縣工會大會，推選縣工會執行委員。省工會大會代表亦由各廠工人大會直接選舉，省工會執行委員則由省工會大會推選。全國工會會議代表由省工會大會代表推選之，然後再由全國工會大會推選總工會之執行委員。總工會執行委員會爲工會大會閉會後之最高權力機關。工會聯合會的組織也和各業工會的系統一樣，分爲三級：第一級爲各縣或各城市工會聯合會 (inter-union district or city councils)，第二級爲各省工會聯合會 (inter-union regional councils) 或加盟共和國工會聯合會 (federated republic council of trade unions)，最上級爲全俄工會大會 (The All Union Congress of Trade Union)。全俄工會大會每兩

年舉行一次，選舉執行委員一百七十人組織工會中央評議會，由該會推舉常務委員若干人以執行工會大會及工會中央評議會之決議案。

在新經濟政策時代，工會組織已漸完成。至一九二七年夏季（新經濟政策時期之末期），人數共達九百八十二萬七千人，全國總工會共達二十三個，最大之工會爲林業工會，商業僱員工會，鐵路工人工會，金屬業、纖維業、教育業及建築業等工會，會員會費爲工人收入百分之二，由工廠中特種委員會收集之。在一九二七年工會收入約爲六千萬至七千萬盧布（註七）。

### 丙 計畫經濟時期

自一九二九年蘇聯實行第一次五年計畫後，其工會之發展進入新的階段，同時工會的性質與任務亦有重新規畫的必要。在新經濟政策時期，允許私人企業的存在，故工會的最重要任務是保障勞動階級的利益，防止私人企業家剝削勞工及避免國營企業當局的一官僚化枉法一行為。五年計畫的目的是產業社會化和生產電氣化，私營的成分完全鏟除。私人企業家既不能存在，工會自無主張階級利益的必要。再由國營專業言之，國家對於產業方面既訂有細密嚴格的生產計畫，工會勢必失去活動的自由。在整個經濟政策轉變之下，工會自然地有了新的變遷。最重要的是工會任務的轉變。

在一九二八年十二月所舉行之第八次工會大會中對於工會任務問題曾發生嚴重爭執。

湯姆斯基代表工會派意見堅決主張蘇聯工會的地位和使命與資本主義國家的工會並無大的區別。工會應有完全的自由爭取會員的利益、改良會員的物質生活及增加工資。至於改良工作技術以增進生產並非工會的職責。工會的主要任務是要明瞭每項工業及各個工廠滿足工人需要的可能性(註八)。共產黨方面的意見卻與之相反。他們認為工會的任務在增進生產而不是保護勞工，如工會以團體的力量要求增加工資，改良待遇，勢必阻礙生產。因為蘇聯的經濟基礎是立腳於全國生產力之上，全國生產力愈膨脹，蘇維埃的經濟基礎愈強。自長時期觀之，要改良工人待遇，要增加工人的工資，亦要以產業發展為前提。故工會的主要任務為增加生產。

工會閉幕後，深招黨部不滿，共產黨機關報舉起而攻之。一九二九年四月共產黨第六次中央會議議決改組工會中央委員會，湯姆斯基及其他重要職員均被免職。以共產黨助理書記長卡幾諾微(L. W. Kaganovich)為工會中央評議會主席，進行大規模的清黨運動。新成立的工會中央評議會對各級工會發表宣言，申明工會以後應努力促進生產，督率工人工作，嚴格訓練工人及促進勞動效率。以後凡反對黨部及政府工業化政策者均一律免職。至一九三〇年六月十六日十六次共產黨全國代表大會又痛斥湯姆斯基所主張的狹隘工會政策，大會認為在經濟擴展時期工會主要職責是領導及發展工業的社會主義改革運動，以全力促進生產及勞動效率。

經過兩年的努力，狹隘的工會主義派努力日益衰微，「一切都為生產」的口號事實上已經成為各級工會奉行惟謹的原則，屢次延期的第九次工會大會至一九三二年四月才舉行。在大會開會之先，中央評議委員會頒布報告書重新申述工會主要職責在促進生產。其申明如次：

「工會舊式領首以為工會的任務不是動員所有勞動階級的力量去發展社會主義建設，完成五年計畫；不是領導普羅階級廣大羣衆的生產活動，去增加勞動生產，去克服國民經濟建設進行時所發生的困難，而是一種反對參加社會主義建設的活動的「防禦」工作。舊式工會領首湯姆斯基說一方面要以商業成本會計為基礎去經營企業，一方面要保障工人的利益是不可能的。事實上他們的說法隔離了工會，使它不能為建設社會主義國家而奮鬥。這是一種狹隘的工會主義，是殘餘的布爾喬亞思想。同時，這是一種反對以發展社會經濟，增進勞動生產為基礎去增加工人物質幸福的奮鬥。「面對生產」一詞說明了工會工作發展的新階級，使工會工作轉向以謀社會主義競賽的廣泛發展」（註九）。

在大會中完全接受了黨部所議決的原則，工會大會的決議案均以黨部的決議案為基礎。在決議案中屢次聲明工人及各級工會組織的主要工作，係增加勞動生產力，其次要的任务才是保障工人的利益。從此以後，以前的爭議完全肅清，整個工會機構都朝着促進生

產方向努力。

在計劃經濟時期工會組織有重大改革，使工會組織簡單機構靈活以收指臂之效。其主要改革有四：第一爲一九三三年取消勞工部將該部職務一律交由工會中央評議會及各級工會組織管理；第二爲一九三三年改革工會地方組織，取消縣工會、省工會，改設地方工會；第三爲一九三四年改組工會內部組織增加全國工會數目，以防止工會內部分化；第四爲一九三七年取消工會各級聯合組織，如省聯合會、地方聯合會以統一事權，並減少行政費用。現分述於次：

(一)一九三三年以後，工會之發展甚速，人數計達一千八百萬，工會組織極爲發達。故至一九三三年六月二十三日共產黨中央執行委員會 (Central Executive Committee of the Communist Party) 及全俄蘇維埃中央執行委員會 (The Central Executive Committee of the All-union Congress of Soviets) 下令取消勞工部，將其職務一律移交工會中央評議會及工會各級機關處理。如工廠檢查、勞工法執行之監視、社會保險之管理、會員俱樂部之經管，均由工會各級機關執行。工會中央評議會主席許涅維克說明此種合併是必要的。因爲勞工部之一部分職掌如勞工分配、失業介紹等已因政府政策之變更而無存在之必要，而其他一部分職務因經濟之發展已引起許多新的問題之發生，該部不克勝任。如新工資率之釐訂及社會保險給付之給與，係與增進生產的計劃相配合，該部距離生產組織太遠，無法圓

滿執行(註一〇)。同時事實上工會早已執行一部分勞動行政的任務與勞工部的工作有一部分雷同。且進一步觀察，勞工部人員之委任多根據工會所推選之名單，如工會中央評議會選舉勞工委員並製成候選人單，下級之勞工委員由其同級之工會推薦，縣工會則推薦工廠檢查員。勞工部之負責人員既多由工會推薦，又何不直截了當畫歸工會辦理，一方面既可減少行政費用，一方面又可避免疊床架屋的毛病。有此幾點理由，故將兩者合併(註一一)。

一九三三年改組後，工會的任務增加，其地位亦有顯著的改變，並且增加了工會的力量。韋伯夫婦(Sidney & Beatrice Webb)說：「是這樣使蘇聯的工會在工作上及力量上都增強了。蘇聯的工會對於工廠內部管理及決定工資仍保持而且繼續執行着十五年來所有的一切勢力和權威。對於社會保險的管理權和關於這方面的經費及規模宏大服務的全部任務反而增強了工會的力量，更能提高工人的生活水準，甚至更能團結所有的廣大的會員」(註一二)。席初林爵士(Sir Walter Citrine)也說：「蘇聯的工會不能和世界任何其他工會相比擬的。依我所看到，蘇聯工會所有的職權，有一部分在別的國家是由政府本身來執行的」(註一三)。

(二)在一九三三年以前，各業工會的組織為四級制，第一級為工廠委員會，第二級為縣工會，第三級為省工會，第四級為全國工會。至一九三三年取消縣工會與省工會，改設地方工會。自後工會變為三級制，第一級為工廠委員會，第二級為地方工會，第三級為全國工會。

國工會。

(三)工會的組織和機構經過一九三二年改組後，便利甚多。其惟一缺點爲全國總工會數目太少，全國工會會員共達二千萬人，而全國工會在一九三三年中只有四十七個，每個工會所包括人數極多。爲求作事方便起見，工會內部有分化傾向。政府有見於此，乃於一九三四年九月下令改組全國工會，將以前四十七個工會重新改爲一百五十四個，每個工會人數自五萬人至五十萬人不等。經此次改組後，範圍確定，工會組織益趨嚴密。

(四)一九三五年以後，工會的發展甚速，人數益衆，各級工會之聯合組織如各省省聯合會及地方聯合會，大有尾大不掉之勢；同時其業務亦大爲削減。如社會保險年金改由社會救濟部負責，關於各該工會內活動之監督，改由各個工會之中央委員會管理。故聯合會的任務，僅限於各地休息室療養院之經管及工會中央評議會決議之執行。爲求減少行政費用計，在一九三七年五月第六屆工會中央評議會全體大會中決議取消各省及各地方聯合會組織（註一四）。經過此次改組後，工會組織益爲簡單，其運用較前更爲靈活。

## 第二節 工會的組織

### 甲 組織原則

蘇聯工會的組織原則和資本主義國家是不同的。資本主義國家工會的目的是每一業工



人以羣衆的力量向企業家爭取工資的增加和工作條件的改善。其奮鬥的方法，一方面以團體協約來防止失業工人的競爭，避免工資之減少，一方面則隨時隨地把握機會聯合同業工人向僱主要求增加工資。所以其眼光只注視到每一業或一種企業工人的利益而不顧及整個企業的生產量和其他職業部門工人的工資。在蘇聯則不然。工人是國家的主人，工會組織的目的不是向任何團體或階級去爭取待遇的改善；工人之間也沒有就業的競爭。工會會員利益建築在整個蘇聯工業生產力之上。工人工資之增加及待遇之改良，要看全國總生產量的多寡而定。因為這種根本的區別，故兩者的組織原則亦有顯著不同的地方。

第一、蘇聯工會既不是向僱主鬭爭，爭取勞動條件改善的團體，而是參加工業生產、和增加社會生產力的團體，那麼工會的組織單位自然不是一種職業組合或企業某特定部分的組合，而以整個工廠及生產同樣生產品的所有工廠爲其組織的單位。這是蘇聯一廠一會的根據。工廠生產品的生產係由於整個工廠人員的合作，而不是某特定職業，某特定階級或某一類人們的成績，所以工會會員應該包括全廠工作人員，從經理到侍役，從工頭到學徒，從專家到粗工，均爲工會會員，而沒有職業、等級、年齡、性別的區別。所以蘇聯的工會不是職業工會，而是產業工會，所有在同一工廠工作的人員都是同一工會的會員，所有生產同樣生產品的工廠工作人員，都屬於同一工會，不管他們所負的責任是生產，是運輸，是分配，是行政，或其他文化工作。

第二、工會的目的既然是協助政府增加生產及提高勞動生產率，因之工會的全國組織是以工廠為標準。蘇聯全國工廠依其所生產之主要物品而分為若干工會。凡屬於同一工廠的所有工作人員都是該工會的會員。全國工會的數目在一九三〇年以前為二十七個，一九三一年改為四十七個，一九三四年增為一五四個，至一九三九年底增為一九三個（註一五）。

第三、工會的組織原則為民主集權制（the principle of democratic centralization）。所謂民主集權制，係指一方面工會組織係由下而上，工會之設立及工會負責人選之推薦均由工會會員按級產生，其選舉方式為民主的，同時關於會務之討論亦由會員根據民主精神熱烈討論；另一方面權力集中於上級機關，上級工會決定後，下級工會不得違反，於必要時，上級工會得變更下級工會的決議案。

#### 乙 工會各級組織

蘇聯工會是政府管理的一種民衆團體，其組織系統及機構完全隨政府的政策來改變。全國只有一個系統，每業只有一種組織。因此蘇聯工會組織和英美之「五花八門」之情形不同。概括說來，工會的基本單位為工廠委員會。工廠委員會之下設有各種委員會處理各項事項。工廠委員會之上有地方工會及各業總工會。各種工業都按照這種級別組織工會。每個總工會由各業全國工會會議任命之中央委員會執行一切業務。工會世界之最高機關為

全俄工會大會 (The All-union Congress of Trade Union)，每兩年舉行一次，由大會選舉工會中央評議會。復由工會中央評議會推舉常務委員十五人，秘書五人及首席秘書長一人，執行大會決議案。地方聯合組織已於一九三七年取消。現將各級組織簡述於次：

子、工會會員 蘇聯工會之入會為自動的，凡在各企業、工廠、學校及其他機關工作之工資人員及薪俸人員，均可加入工會。一九三一年九月全俄工會大會關於工會會員資格之議決案為：「所有長期薪俸人員及工資人員在就業之日即可加入工會。季節工作者如已繼續不斷工作滿兩月時，亦可加入工會。如在上年已從事季節工作時，此項時間之限制可以取消。集體農場人員如從事工業、運輸及建築工作而為工資人員時，亦可加入工會」(註一六)。

全俄工會會員數目截至一九三九年底止，已達二千四百萬人，占全體薪俸工資人員百分之八十以上；未參加工作者僅百分之二十上下。未加入工會者為下列六類工資工作者：(一)新從農場脫離參加工業界之工人及從事產業而來之工作者；(二)季節性工人按期回到農村者；(三)在非工業中心成立之新工廠內之工作者，該處尚無工會組織；(四)在農場及 Kustar Article 工作之獨立工資工人；(五)十六歲以下男女青年工人（此類已逐漸減少）；(六)被工會開除會籍之工人。

工人入會後，須繳納會費。會費之納繳以前由工廠經理按會員人數向工廠委員會集合

繳納，視爲工廠費用。至一九二七年決議由個人分別向自動收費員 (volunteer dues collectors) 納繳。自動收費員由熱心會員自動參加，每廠約三十餘人，每人輪值一日，掌理收費事宜。會費數目由每個工會最高代表大會決定，一九三三年工會中央評議會決議規定爲工資百分之一。除會費外，尚有他種捐款，數目不一，由會員自動捐助。

丑、工廠委員會 (俄文爲 fabkom) 及機關委員會 (mestkom) 此兩委員會爲工會之基層組織。前者爲工廠工業機關之基本單位，後者爲政府機關、公益機關、商業機關之組織。兩者性質、職務、及活動均大體相似，惟因所屬之機關性質不同，故名稱互異。委員會以一廠或一企業一會爲原則，但亦有例外。在多數城市中，有一部分團體或企業人數較少，於是山幾個團體或企業合組一個委員會。此大都爲機關委員會，如醫院及衛生機關，學校、大學、及其他研究機關，政府院會、及地方政府各機關，多合組一個機關委員會。工廠規模較大，人數衆多，故無此需要。如某工廠規模甚大，工作場所及分店散布各處時，亦只有一個工廠委員會，但每個分工作場及分店可以舉行分店全體大會，並成立分店委員會。工廠委員會委員人數視各該工廠人數而異，工人人數在二十五人至三百人者設委員三人，三百人至一千人者設委員五人；一千至五千者設委員七人，五千人以上者設委員九人。委員會又互推常務委員若干人，以全部時間從事會務，其在職期間，工資照付。委員任期爲一年，但遇工人要求於六個月終了時改選之。如遇有三分之二以上工人的要求，

得隨時將其全部改選或改選其一部。

工廠委員會之下設有各種委員會，其數目及名稱視工廠之規模大小而定。普通多有下列各種委員會：

(一)勞工保護委員會(the protection committee)，其主要任務為工人衛生及健康的保護，危險失虞的預防，休息室、療養室及衛生室之設置及保管。

(二)文化教育委員會(cultural-educational matters committee)，其主要任務為提高工人文化程度，增進工人智識，如組織訓練班、補習班、圖書館、壁報、游藝會等。

(三)生產委員會(production committee)，該會由工廠委員會代表及經理技術人員代表組織之。其主要任務為促進生產，討論並研究生產方面之重要問題，如機械裝置，生產專門化、標準化、合理化等問題。但該會僅為一顧問機關，並無行政權力。

(四)工資評定及爭議解決委員會(wage assessments and disputes committee)，該會由工廠內智識程度較高之工人二人或三人組織之，其主要任務為解決工人及經理間所發生關於計件工資之個人爭議及其他爭議。

(五)審核委員會(auditing committee)，其主要任務為審核工會之帳目及開支。

(六)財務委員會(finance committee)。

(七)國際勞工救濟委員會(international workers' relief committee)。

(八)俱樂部經營委員會(club management committee)。

(九)合作社。

(十)保險評議會(insurance councils)，該會係根據一九三七年第六屆工會中央評議會全體大會之決議案而成立者。其主要任務為決定臨時傷害者之保險給付，護送受傷及有病工人至療養室及休息室，分送工人子弟至托兒所、幼稚園、及少年先鋒營(pioneer camps)，並檢查疾病證明書及醫藥給付等事務。

上列各種委員會的職員除少數由工廠委員會選派或由全體大會選舉外，大多數均由工人自動參加。蘇聯工會近數年來極力鼓勵其會員成為工會的積極分子，使他們有機會去參加工會的活動和工作。據許涅微克在第七次全體大會報告，全國一百五十四個工會中，自動參加工會工作者約四百五十萬人，由於自動服務者增加的結果，工廠委員會職員大為減少，一九三六年計五萬六千二百四十人，一九三八年竟減至二萬八千三百二十一人，兩年之內，職員人數計減少一半(註一七)。

工廠全體大會為工廠內工會之最高權力機關，其主要任務除選舉工廠委員會委員外，並檢討批評及報告工會工作。在大會中，工會負責人應報告工會之活動，大會決議案及工廠委員會決議案執行之情形；每個會員均可提出質問及批評以監督工廠委員會之工作。在以前工廠委員會並不常舉行，一九三七年第六次工會中央評議會每月應舉行一次，以討論工

會各項問題。

寅、地方工會 (the regional council of the trade union) 地方工會為蘇聯工會縱的組織之第二級。該會代表某特定區域內某特定企業之所有工廠。地方工會區域之劃分由工會中央評議會決定，其劃分標準多以蘇聯之政治區域為準，但亦有以工廠之地理分布為劃分標準者。現全國約有九百個地方工會。地方工會委員會由該區域內該工會所屬之各工廠委員會所組織之代表大會選舉之，每兩年選舉一次。委員會委員共有八人：主席一人、祕書一人、及常務委員六人組織之。為便利其辦公計，地方工會委員會均設有辦公室。其主要任務為代表其工會與各該區其他工會發生橫的關係，並監督本工會事務之執行。

在六個加盟共和國內，工會之最高組織為每個工會之共和國委員會 (republic council)。該會由共和國境內各該工會推舉代表組織之。有地方工會之工會則由地方工會選舉代表，無地方工會之工會則由各工廠委員會選舉代表組織之。

卯、每個工會之全國大會 (the all-union congress of each trade union) 每個工會為處理其全國會務計，各有一個中央組織，該組織為每個工會之全國大會。全國大會由各工會之地方工會開會選舉代表組織之。全國代表大會人數視工會會員之多少而定，並不一律。大會每兩年舉行一次。全國大會開會期中除討論工會之一般問題外，並選舉常設中央委員會 (standing central council)，常設中央委員會計主席一人、祕書一人、及常務委

員若干人。其職權極大，一九三二年第九次全俄工會代表大會議決爲：「各個工會常設中央委員會應集中其精力於工資、工資率及工資級別之決定，勞工及生產組織生產工作之鼓勵，工人住宅之改良及會員工作環境，生活條件之改善」。此外該會並與政府其他生產機構，各企業托辣斯訂立團體協約，以保障會員權利。

辰、全俄工會大會(The All-union Congress of Trade Union) 全俄工會大會爲蘇聯工會組織之最高組織。它不僅是每個工會的最高指導機關，而且是全國所有工會及全國所有工會會員之最高機關。全俄工會大會由各總工會及各地地方工會按照工會會員人數選舉代表組織之，代表人數約爲二千人；每兩年開會一次，決定工會運動之一般方針，並選舉執行委員若干人組織工會中央評議會(Central Trade Union Council of the Soviet Union)。工會中央評議會復推舉常務委員十五人，組織常務委員會以執行工會大會及中央評議會的決議案。

工會中央評議會人數各時期不一，在一九三四年以前爲五百人上下，至一九三四年減爲一三八人，至近數年來人數益減少，如以一九三七年而論，出席之評議員及候補委員只有一〇六人，於此可見人數之少(註一八)。工會中央評議會全體大會會期亦不一律，如一九二八年至一九三一年共舉行五次全體大會，而最近數年約每年一次，如第六次全體大會在一九三七年四月舉行，第七次在一九三八年九月二日舉行，第八次大會則在一九三九年四



月舉行。

常務委員會共十五人：首席秘書長一人、秘書四人、及委員十人。常務委員全部時間在會工作。自一九三四年改組後，其內部共分為組織部 (responsible instructors or organizers)、工資計劃部 (Planning of wages department)、社會保險部 (Bureau of social insurance)、勞工檢查部 (labour inspection)、文化工作部 (clubs and cultural work)、會計部 (accounting)、財務部 (finance)、普通行政部 (general administration)、及體育部 (physical culture) 等九部。

工會中央評議會之權力甚大，得否認或變更下級工會的行動，有時並可解散下級工會之中央委員會或其他行政機關。如一九三二年糖業工人工會中央委員會對於工會組織漫不關心，同時不能防止蘇卓薩克赫國家農場 (State-farm of Soyuzsakhhar) 種種不法暴行，以致在該農場工作之工人蒙受不利。於是工會中央評議會下令遣責之，並改組該會，其權力之大，可以想見(註一九)。該會之主要任務為執行全俄工會大會之決議案，聯絡並指導工會工作，代表工會與國家計劃機關、托辣斯、工廠經理處訂立團體協約。如一九三一年該會與最高經濟院訂立關於煤業、鐵業、及鋼鐵業工資表之團體協約，即為一例。第九次全俄工會大會對於工會中央評議會之任務規定為：一全俄工會中央評議會之工作是以各個工會之中央委員會為基礎。它給予各個工會中央委員會以具體援助，不斷的監察他們並作它們

活動的領導者」。

已、工會內的職業協會 蘇聯工會的組織是以產業為標準而不是以職業為標準，工廠或機關為其組織單位，但在產業工會之內仍有以職業為標準的組織，凡在同一職業之工作者，不管他在何處工作，聯合組織一種職業協會，不過它們不是獨立的組織而是屬於工會之內，為工會內部的小組。最有名的職業協會為醫藥業協會，機械師及技術人員聯合局 (Inter-Union Bureau of Engineers and Technicians)、科學院 (Academy of Science)、唯物論文化歷史研究院 (Academy of the History of Material Culture)、蘇維埃建築師協會 (Soviet Architects Society)、教師中央協會 (Central Association of Teachers)。又如在印刷工會中設有新聞記者小組 (Section of Press Writers)、在商業人工會中設有統計及會計人員小組 (Section of State Statisticians & Accountants) 等。

此種協會或小組，雖屬於工會組織之內，並非獨立性的團體，但它可向會員徵收會費，按時舉行全國會議或全省會議。由全國會議中推選執行委員組織行政機關，在各省亦設有分局，執行大會決議案。它們並可發行雜誌及報紙。此類職業協會之主要任務為團結會員感情，並共同研究其所習之學科或從事某種特殊文化運動。一九二六年第七屆全俄工會大會規定其任務為：「工會內部小組之任務為提高其特殊文化運動，但同時亦可從事提高會員薪金，改良住宅設備及設置特殊年金之工作」。

一九二六年工會中央評議會在其出版之工會會刊(Trade Union Bulletin)曾規定工會內職業協會及工會之關係，其具體規定爲：「工會內各小組組織，不得視爲工會分化之第一步，或使小組變爲獨立團體的第一步。小組須在工會內成立，它不過是一種補助機關，用來考慮研究會員的特殊職業及生活條件，使會員生活得到更大滿足」。故機械師及技術人員聯合局，曾下令規定凡聯合局之決議案須經其所屬工會之批准方爲有效。

紅、紅色國際工會(International Council of Red Trade Union or Proletintern)紅色國際工會在一九二一年成立於莫斯科。此爲共產黨工會之國際組織，名義上蘇聯工會係屬於此會。此會雖無實際上權力，但爲共產黨工會之最高組織，故略述其組織於次。

紅色國際工會之最高權力機關爲各國共產黨工會代表，代表大會每年舉行一次，地址雖未確定在莫斯科，但近二十年來均在莫斯科舉行。該會名爲工人大會，但組成分子不以工會代表爲限，凡各國信仰共產主義之非法組織、秘密團體、混合委員會均可派代表參加。所以一九三〇年大會主席說：「在紅色國際工會團體下之工會運動，就其組織機構言實爲複雜。獨立的組織，非法的工會，半合法的團體，甚至於工會的反對者，工會內部的內部小組均屬於紅色工會」(註二〇)。蘇聯則由工會中央委員會指派代表出席。

紅色工會代表大會除討論關於紅色工會運動之一般方針外，並選舉執行委員會(Executive Council)委員、祕書及主席等人選以執行大會決議案。其執行業務機構爲紅色國際

工會中央委員會(Central Council of the Profintern)，由六人組織之，四人為蘇聯共產黨首領，二人為其他大工業國家之共產黨首領。而實際執行事務者為行政局(executive bureau)，行政局共為七人，其中二人為蘇聯代表。此外尚有祕書處的組織，以參加國家數目而分部。其主要任務為各國共產黨之連絡機關。整個紅色國際工會之主要使命為連絡各國共產黨工會組織以增加共產黨聲勢。故其工作除隨時宣傳共產主義外，並實際援助資本主義國家之罷工運動。

未、工會職員 工會組織既如此龐大，機構又如此複雜，其需要大量職員自不待言。上面已說明工會內許多工作如收費、選舉事務之經理、工廠委員會下所屬各委員會之工作，大半均由自願工作者擔任。但在許多大工廠內，工會規模宏大，業務叢脞，自然需要整日工作者來處理各項事務。其他如地方工會，總工會內之中央委員會，及全國工會中央評議會亦需要大批整日工作者。在工會內服務之職員，其報酬與其薪金或工資相等，其他待遇與普通工人相同。

工會中央評議會職員之任務在一九三四年以後有很大的改革。在以前該會職員每人擔任該會之某部分之特定工作，他們是部分工作的專家；他們所管轄之範圍只以其所擔任之部分為限，他們或以書面通知或親自觀察各廠，糾正各工廠的缺點。在一九三四年以後，中央評議會職員只負觀察的責任。它們為中央評議會及各工會各工廠之溝通機關。其主要責

任爲一面觀察並監督各工會及其地方組織之工作，一面則傳達中央評議會之批評、指示、或意見。在大的工會內，各工會之中央委員會亦有視察員之組織監視並統制各該工會所屬各機關之活動。故在大規模工廠內常有視察員長期駐廠考查，並監視工廠委員會之工作。

### 丙 工會之選舉

從蘇聯工會選舉制度我們可以看出蘇聯之民主精神，蘇聯工人從競選及選舉裏面學習了「民主」和「自治」。蘇聯對於工會選舉是非常重視的，工會中央評議會不僅頒布了詳盡的選舉程序書，同時在每屆工會中央評議會全體大會，對於選舉方法均有詳細的討論、改革和修正。

一九三七年第六次工會中央評議會全體大會決議所有各級工會負責人之選舉均須個別選舉，不得用名單選舉法。各級工會中央委員會——自各個工廠委員會至每個工會之中央委員會止——各級工會大會代表，及各級審核委員會委員均用不記名投票。各級工會常務委員會之主席、副主席、秘書及其他常務委員，則在全體大會中以記名投票法選舉之。

在選舉會議之先各工廠須舉行多次預備會議。在預備會議中，一方面由競選人及工會職員向全體會員報告其一年之工作及其成績，一方面由會員推薦候選人，每個會員推薦一人，可以重複。候選人提出後，如無人反對，即列入候選人名單，如有人反對，當時在大會中公開投票解決。預備會議中決定候選人人數。如工廠範圍太大或實行輪班工作制不能

舉行全體大會時，每分廠或各班可各別舉行大會公開票選代表（約二十五至五十人推選代表一人），由代表推選候選人。由代表推薦之候選人名單，須經各分廠及各班大會通過方爲有效。工廠委員會根據預備會議之候選人名單擬定最後候選人名單。候選人名單須在工廠各部分、俱樂部、宿舍、及其他公共場所公布，並附列候選人之履歷、所做之社會工作、工作經驗及成績、以及推薦者之姓名。

選舉大會人數須在全廠工人三分之二以上方可舉行。到會會員可以提議取消候選人名單中之一人或數人，並可提出新的候選人。此類提議由全體會員舉手表決之。候選人名單確定後，方開始選舉。選舉用不記名投票法，候選人需要到會人二分之一以上的票數方可當選。改選結果，由大會推舉之特別委員會負責公布。

自準備預備會議至選舉會議止，一切布置及決定由會員在特別會議中推選「選舉籌備委員會」負責籌備。該會應預先決定競選程序，各個預備會議日期以及選舉大會日期。預備會議及檢討會議結果隨時在壁報上公布。在競選期中，該委員會應儘量利用壁報、電影、朝會、晚會、座談會及其他公共集會機會，動員全體會員，使其明瞭選舉之重要性，使會員踴躍參加選舉。

### 第三節 工會的任務

英人鼎姆 (Robert W. Duman) 在其蘇聯的工會 (Soviet Trade Unions) 上說：「工會是蘇聯正在成長中的力量。它不僅組織工人，使工人變為有團體的組織，並且使工人參加了全國的整個經濟活動。它是工人的推行民主的重要機關，而且是為工人所有謀工人福利的產業制度。沒有別的國家有這樣權力龐大的工會組織，別的国家工會也沒有這樣重要而且複雜的任務。沒有一國的工會會員有比蘇聯工會會員有更多的自由和責任。這是一個重要機構，由於它工人參加了工廠和社會生活，參與了國家建設的活動，並運用了工人社會地位的權利」(註11)。英人斯隆 (Pat Sloan) 在其蘇聯的民主 (Soviet Democracy) 一書中亦謂：「在每個蘇聯工廠裏的工會，它的職責是吸引全體工人積極參加該廠的管理工作，並積極參加本國社會的和政治的生活」(註12)。從他們的說法看來，我們可以知蘇聯工會任務的繁多、權力的龐大和工作的重要。為便於明瞭計，現分為政治職能、經濟職能、教育職能、共濟職能，及調解職能五項於次。

#### 甲 政治職能

在社會主義國家工會成為政府的機構，為政府組織之一部分，因此，工會的政治職能是由政府規定其直接參加立法和行政，與自由主義國家工會政治活動之意義不同。根據一九三六年新憲法第一四一條規定，工會可以提出候選人，為蘇聯最高會議 (Supreme Council of the U. S. S. R.)，各加盟共和國最高會議 (supreme councils of the federated re-

(Politics)，各自治共和國最高會議(supreme councils of autonomous republics)代表，及各級勞動代表會議(councils of workers' deputies)代表，以參與全國一般性行政的管理及法律的創造。同時工會可以選出代表直接參加人民委員會(Council of People's Commissaries)之經濟院(economic council)，以便在一般經濟政策政綱及經濟計劃決定時有參加意見的機會。上述機關均為蘇聯最重要政治組織，工會有機會參加討論，對於一般行政及法律的創制，自然握有很大的權力。

一九三三年六月蘇聯政府取消勞工部，將其職務一律移交工會中央評議會及工會各級組織處理後，工會的職權益為增加。就立法性工作言之，一九三三年六月二十三日人民委員會規定工會中央評議會得共產黨中央委員會及人民委員會之同意後，可以頒布補充關於勞動法及社會保險之章程、規章、命令及條例。其所頒布之命令及規章有法律的效力。就勞動法之執行言之，其權力益為膨大。自一九三三年六月勞動行政制度改組後，全部有關勞動檢查權均畫歸工會。蘇聯監督勞動法執行機關共分三種：第一種為各工會中央委員會任命之勞動檢查員(labour inspector)，第二種為各工廠選舉之自願勞動助理檢查員(voluntary inspector)，第三種為工廠委員會內之勞動保護委員會。這三者都與工會有直接關係。

勞動檢查員共分為四種：一為勞動檢查員(labour inspectors)，二為技術檢查員(tech



nical inspectors) 三爲健康檢查員 (sanitary or medical inspectors) 四爲少年勞工檢查員 (inspector of juvenile labour)。勞動檢查員由各級工會選成候選人名單，呈請各個工會中央委員會選擇任命之。技術檢查員人選由技師及機械師聯合局推薦，再由各工會中央委員會任命。健康檢查員之任命亦然，首由醫藥業協會推薦，再由各工會中央委員會加委。少年勞動檢查員人選由工廠內青年工人大會選出後，各工會中央委員會得共產黨青年團中央委員會 (Central Committee of the Young Communists Union) 之同意後任命之。工廠經理部未得工會中央委員會及共產黨青年團中央委員會之同意不得開除之，或將其轉移至其他工廠。此四種檢查員均由工會自己推薦，由工會自己任命，工會之能切實把握勞動行政大權，可以想見。

除上述正式勞動檢查員去監視勞動法規之實施外，工會尚有自願勞動檢查員及勞動保護委員會兩種組織，以加強其力量。前者由全體工廠大會中公開投票選舉之。凡企業工廠內工人及薪俸人員如爲工會會員並非工廠經理部之職員時，卽有當選資格。後者則設於工廠委員會之內，凡僱用五十人以上之工廠均可成立。該會委員人數爲七人至二十一人，視工廠人數多寡而定。人選由工人全體大會選舉，被選舉人資格爲自願勞動檢查員、斯泰哈諾夫運動者、及機械師、技術工人等。其主要任務爲監視勞動法規及團體協約之執行，工廠內衛生設備之檢查，及工業失業疾病之預防等。總之，關於勞動法規及團體協約之執行，

完全由工會主持。工會勢力之大，於此可見。

## 乙 經濟職能

蘇聯工會的經濟職能又可分為三項：第一為一般勞動條件之決定，第二為社會競賽之提倡，第三為工廠經營之參與。現分析於後：

子、一般勞動條件之決定 在自由主義國家，經濟職能為工會的最重要職能，而行使經濟職能之最重要方法為由團體交涉及團體協約以求改善一般勞動條件之決定。換言之，英美等自由主義國家工會之主要目的為求勞動條件之改善，而勞動條件之改善，則在工會集體力量之發揮。在蘇聯則不然。在蘇聯生產工具和資料均歸國有，勞工為工廠主人，工廠經理部人員與勞工之地位相同，僅所司職務各異，兩者之間並無不可解決之生死利害之爭。同時全國之生產與消費政府均有整個計劃，各業及各廠只能在整個計劃下活動，勞工不能只顧及其個人利益而要求更高的待遇。在此種情形下，工會決定勞動條件之職能僅居於不重要的地位，而其活動範圍比較狹小。因之，蘇聯工會的團體協約締結權與自由主義國家不僅有廣狹的區別，而且有性質上的不同。

在計劃經濟時期，蘇聯係行模範團體協約制(model collective agreement)。政府於每年之初指定某業或某廠之團體協約為模範團體協約，其他各業締結團體協約時應以此為基礎，各業只能在細微末節上有所變更，大體上不能出其範圍。協約締結當事人，一方面

僱主（國家、合作社、團體、公共團體、私人），一方面為代表工人和僱員之工會。締約工會之資格須遵照工會組織章程從事組織，並以已登記者為限。低級工會組織，如工廠委員會所屬之各種委員會、工會代表、分廠及小組委員會，雖可參加協約的談判，但無簽字之權。各工會之中央委員會及地方工會委員會，可以代表工會簽字。當團體協約尚未締結之前，工會應向工人方面作大規模的宣傳；在協約簽字之前，工會應召集全體大會討論之，使全廠工人明瞭協約之內容，協約中所規定之勞動條件及工會所以同意之理由。會員如不同意時，可以提出討論，以引起勞工之興趣，以期協約能滿足大多數工人的希望。其團體協約之內容大體與自由主義國家者相同，對於工資、工作條件、工作時日、勞動保護及安全設備等項均有詳細之規定。團體協約執行之監督，自一九三〇年以後亦由工廠委員會負責。每三個月工廠經理部應向工廠大會報告團體協約實施之情形，如工廠經理部不履行協約之條款，或故意違反及有計劃的破壞時，可按刑法一三四條之規定處置之。如被僱者違反時，則按協約規定處以罰金，或在同志法庭 (comrades courts) 審判之。

丑、社會主義競賽之提倡 自一九三〇年以後，政府及黨部再三聲明工會的任務為以全力促進生產。故一九三〇年六月第十六次共產黨全國代表大會之聲明書為工會工作之方針：「工會應採用社會主義競賽的方法行一般的勞動動員。凡嘲笑社會主義競賽而不肯奉行者，仍保有小資產階級意識及資本主義社會的惡習。凡視蘇維埃國家為資本主義國家，

工作務取其少，所得務求其多者，工會應一律肅清之。工會應一方面獎勵良善工人，一方面應以突擊工人 (Shock workers) 組織紀律團，以制裁破壞紀律及破壞社會主義競賽的工人。工會最重要的任務是對工人說明工人並不是替資本公司工作，是替自己的國家和本階級的利益而工作」(註三三)。

社會主義競賽既為工會的主要工作，工會在此方面的活動，因之甚為積極。普通在一工廠內，每一部分的工人由工會組織社會主義競賽隊，由自願參加者加入，訂立競賽協約，舉行競賽。至於工廠與工廠間之競賽亦由工廠委員會主持，負責主持並計劃社會主義競賽者為工廠委員會下之生產會議 (production congress)。生產會議根據工廠內部情形發動組織突擊隊、協助隊、連絡隊、成本會計隊、計劃修正隊、及計劃執行隊，鼓勵工會會員參加，廣泛的展開社會主義競賽。自一九三五年以後，社會主義競賽運動踏入一新的階級，斯泰哈諾夫運動 (Stakhanov movement) 盛極一時。工會的主要工作是如何吸收全國勞動者熱烈參加此項運動，增加生產改良技術。工會中央評議會通令全國各級工會要倡導此項運動，使其在各產業部門展開。在此種號召下，工會組織了斯泰哈諾夫學校聘請專家與參加工人講授生產行程和理化的方法；有些工廠委員會則推選有成績的斯泰哈諾夫運動者主辦補習班指導普通工人工作，有些工會則發起斯泰哈諾夫運動者日 (Stakhanovist days)、斯泰哈諾夫運動者週討論如何增加生產及合理化問題，此次德蘇戰爭發生後，工會鑒於生

產之重要，對於社會主義競賽之倡導，尤爲積極。工會之全部精力幾集中於工作方法的改良、生產品的增加、材料浪費的減少、生產品品質的改進及生產合理化各方面，以重建蘇聯經濟基礎。蘇軍反攻力量之加強及軍需品之源源供應，工會之努力實不容忽視。故有人謂蘇聯軍事反攻力量係由社會主義同仇敵愾之士氣及社會主義競賽之精神組織而成，良非虛語。

、**實、工廠經營之參與** 在上節工會發展史中已詳細敘述工會主義派與共產黨對於工會任務之爭執。自一九二九年以後工會已無直接的工廠管理權，工廠之經營完全由經理負責，不過工會對於工廠之經營雖無置喙餘地，不能直接管理工廠指揮經理，但保有很大之監視權及建議權，以增進工廠工作效率並防止「官僚化之枉法行爲」。所以斯隆說：「……在蘇聯工廠中，黨的代表、廠長和工會共同構成「三角」。「三角」成爲一種機構，它代表國家，代表工人羣衆，並代表黨的領導。……在事實上，因爲有了工會代表參加，一切重要的決定都不能不與工人代表合作」(註二四)。

工會對於工廠廠長及經理部的監督，除由工廠委員會常務委員隨時參加各項會議、發表意見外，全體工會會員均有批評監督工廠廠方設置的機會。在每一新年度開始時，工廠廠長須出席工人大會中詳細報告過去一年內工廠內部情形、生產計劃的實踐，以及工人生活改善的措施。報告完畢後即交付公開批判。每個工人對於廠長的報告均可提出問題討

論。對於管理部分及管理部分職員的政策和行爲，均可提出質問，指摘其錯誤及貢獻改進意見。過去成績檢討完畢後，廠長報告本年度工作計劃。此項計劃大都係國家設計局（ Gosplan ）根據資源分布及國家需要所草擬者，要經過工廠之修正後方付諸實施。故此項計畫須在工人全體大會中詳細研究、討論、批評、檢考，以期提出更具體更適合各該廠之實際情形的建設，以供政府參考。在此種大會中，各個工人均可坦率發言，消極的批評，積極的建議，均無不可。

### 丙 教育職能

自第一次五年計劃開始起，蘇聯正以最大速度改造國民經濟的各個基本部門以建設一種工業化社會化的俄國。此種巨大的變遷自然要立腳於現代技術基礎之上，同時更需要大量的幹部人才來駕馭使用新的技術，來進行這種艱巨的工作。政府除用一般的職業學校來養成這種新的技術培養新的幹部外，他們並儘可能的利用了工會機構來從事這種工作。工會在教育方面的活動，主要可分爲普通教育活動，及職業補習教育兩方面。

子、普通教育活動 蘇聯工會爲提高工人文化水準計，對於一般性的教育文化活動倡導頗力，在工廠委員會中負責推行之機構爲文化教育委員會。該會人選由工廠委員會推薦而由全體大會通過任命之。其主要任務爲主持壁報之發刊，工會圖書館之管理及文藝詩歌創作之鼓勵。現全國工廠內之壁報計達三十萬種，爲工人練習寫作發表意見之工具；專屬

於工會之圖書館在二萬所上下，書本在一千萬本以上。關於文藝詩歌之創作，則由各工廠委員會發動組織文藝突擊隊 (literary shock brigades) 吸收智識水準較高工人集體討論集體創作。此外並發動組織文藝研究會、讀書會、詩社、座談會、及工人通迅運動 (workers correspondents' movement)，以提高工人研究興趣，鼓勵工人創作研究。自一九三一年以後，對於工人發明能力之鼓勵，工會甚為注意。一九三一年十一月最高經濟院曾下令僱用五百人以上之工廠必須組織發明局 (invention bureau)。該局包括技師及普通工人以協助獎勵發明者的工作，並解決工廠內急需解決之問題。此法實行後成效極著。

丑、職業教育活動 蘇聯之教育為綜合技術教育 (polytechnization)，其主要目標為確立學校與產業之直接關係，使兒童青年了解所有生產行程的一般科學原則，及給予其使用生產部門基本工具之實習機會。故在整個教育體制中，工會之活動與幫助亦不可抹煞，但其主要活動，仍在職業補習教育方面。因為蘇聯的初級職業教育之工廠學校 (the factory apprentice school) 為工業部監督，由工廠負責籌備，工會僅立於輔助地位。其他如技藝學校 (the technicians)、勞動預備學校 (workers faculties)、及高級專門學校，亦均由各部主持，不由工廠直接負責。至於由工廠委員會或地方工會委員會負責者為職業補習教育。

由工會主持之職業補習班共分為五類：第一類為青年工人補習學校，此類學校設於工

廠或企業內，其主要對象爲本廠之青年工人，但亦有見外廠工人參加者。補習班期限視職業之性質而定，二年至四年不等，課程內容理論與實際各半。第一類爲一般性補習班學校，此類分爲三種：第一種爲工廠或企業規模甚小不能成立補習學校之補習班；第二種爲某種專門化科目或技術所成立之補習班；第三種爲臨時性質之補習班用以迅速訓練大批熟練工人者，此類補習班多爲短期性質，平均爲六個月至一年不等。第三類爲已就業成年工人之特別補習班，其對象爲成年工人，課程爲普通教育與職業教育並重，訓練時期約爲一年至兩年不等。第四類爲技藝夜校（the evening technical school），其課程偏重於普通教育，其目的爲使技術工人有升上中等技工之機會，及使工人有升入中等職業學校之資格，修業時期較長約爲四年。第五類爲短期訓練班，當工廠添置新設備，或生產行程變更因而工廠內部裝置發生變更時，或引用新技術時，工廠及工廠委員會恆舉行短期訓練班，使其能夠運用新的技術，習慣新的組織，此類補習班時期較短，約爲三日至兩週。

#### 丁 共濟職能

蘇聯工會對於會員之健康、娛樂、及社會保險等事項極爲重視。會員之物質救濟費占其支出之大部分。如以其一九三八年工會預算而論，全部支出爲二十二萬三千四百萬盧布，其會員之物質救濟達二萬二千九百萬盧布，文化事業共達一十三萬八千七百萬盧布，兩者合計共占全部支出百分之七二·四左右。物質救濟方面之開支爲對互助基金之津貼共



七萬五千四百萬，休養室療養室及健康設備維持費共六千一百萬，對先鋒營兒童療養室休息室之津貼爲三千三百萬，會員及職員之救濟費共五千七百萬盧布。由其開支之巨大，可以明瞭工會對此方面之注意。

子、社會保險之管理 自一九三三年以後社會保險之管理均移歸工會負責。在工會中央評議會中設有常設社會保險委員會 (permanent social insurance council) 爲社會保險之最高顧問機關，主持有關社會保險問題之研究及法令之擬訂。每個工會之中央委員會有權草擬所屬工會之社會保險預算，及審核其所屬工會社會保險之決算。地方工會則監視工廠委員會之活動及批准所屬工廠委員會之社會保險預算。工廠委員會則爲實際執行社會保險之機構。根據一九三七年之社會保險法及一九三八年補充法規定，凡有獨立社會保險預算之工廠在其工廠委員會內設立社會保險委員會。其主要職責爲分配暫時無工作能力救濟金，決定並給付傷害年金，護送工人至休息室及療養室，送工人子弟至托兒所、幼稚園、少年先鋒營、及監視醫藥治療等。如工廠甚大設有分店委員會或分廠委員會時，亦可成立社會保險委員會。此外並設立保險代表制度，規定每一個工會之基本單位(如一班、一隊)應選舉代表一人，參加社會保險之管理。其主要職責爲視察患病工人，考核醫院之診治是否適當，檢驗疾病證明書，向工人解釋並介紹社會保險法等。

丑、工人健康之保障 工會對於勞工健康保障之活動，可分爲醫藥補助、失虞預防及

肺癆撲滅三方面。自一九三九年，工會中央評議會及人民健康部會命令所有醫院、診治所 (polyclinics)、施藥所 (dispensaries)、調養室、及有關醫藥團體，應成立協助委員會 (special assistance councils)，以改進醫藥之免費補助，及預防失虞等事項。在協助委員會中工會代表及工廠委員會代表均居重要地位，主持發給疾病證明書，預防疾病等工作。至一九四〇年在工廠委員會內又設立保險醫生協助工會，監督公共健康機關對於免費診治及預防疾病之活動。其主要工作為研究工廠內發生疾病之原因，籌畫及執行預防疾病之計劃，監視疾病證明書之簽發及有病工人之調養。彼等並可隨時至各企業工廠檢查，如發生缺點時，應即報告上級機關促其改善。在工廠企業中普通均設有健康所 (health centres)，為工人免費治療，其設備視工廠人數而定，人數愈多，設備愈完全。在一萬人以上之工廠則規模為宏大，內設有治療所、診治室、手術室等等。如史達林曳引廠之醫院，服務醫生達百餘人，有訓練之看護達一百五十人之多。失虞預防普通由技術檢查員及衛生檢查員負責；肺癆之撲滅由撲滅肺癆診治所 (anti-tuberculosis dispensary) 負責，但工會與之經常保持聯絡，以保障工人健康。

寅、工人業餘生活之改善 蘇聯為使工人在休息時日及業餘生活得到休養娛樂及學習的機會計，對於工人在此方面之活動，均劃歸工會管理。由工人自己管理自己，其效力自較由第三者為佳。關於此方面之活動，亦可分為休息所療養室之布置及工人業餘娛樂兩方

面。

自一九二一年起政府即利用以前宮殿、富豪住宅、別墅，改爲休養所及療養院，同時按照預算分別建築新的院所，使工人在其每年休假時能得到最適宜最優良的條件恢復其精力。休養所及療養院之數目，據工會調查結果，一九三七年休養所共爲一六二一所，療養院共計二一六所，至一九四〇年年底兩者共達二九四五所。休息所及療養院均歸工會經營。凡每一機關或一工廠之工廠委員會按月收到一定數目之許可休養證。工廠委員會收到許可證後即召開工會會員大會，決定應得許可證之人選。斯泰哈諾夫運動者，突擊隊隊員，及工會職員有優先分派之特權以示優待。療養院入院手續則由需要療養者先至施診所或醫院檢驗體格，由其開具許可療養證明書，然後分派至療養室休養。據官方統計，在一九三八年中所發出之休養許可證計二百二十八萬張，療養院許可證計三十萬八千張，其經費每年約十萬萬盧布上下（註二五）。

工人業餘娛樂則由每個工廠或企業內之工人俱樂部 (workers' club) 或「紅色之家」(red corner) 主持，此種俱樂部係附設於工廠委員會之內，由工人大會選舉委員組織俱樂部經營委員會 (club management committee) 負責經營。工人俱樂部之活動甚廣，內分若干小組，如藝術組、武術組、音樂組、舞蹈組、電影組等等。其組織大小視工廠規模而定，大的俱樂部自己設有劇院、電影場播音台等設備，小的俱樂部則設備比較簡陋。爲救濟此種

相差過於懸殊計，在各俱樂部間倡行協助制。人數少設備簡陋之俱樂部可請設備優美之工人俱樂部之劇社、舞蹈隊至其工廠表演。有時此種協助制可以擴充至俱樂部範圍之外，如俱樂部之文學組可與有名之文學家及文學團體訂立協約，請其至廠指導工人寫作；如戲劇組可與戲院訂立協助協約，請其派遣導演及演員指導工人演劇。工人俱樂部之活動範圍甚廣，如旅行、體育活動、音樂、舞蹈、演劇、電影等，使工人身心得良好之休養與訓練。其經費均由工會社會保險之預算中開支之。

#### 戊 調解職能

蘇聯雖為一社會主義國家，生產手段為全國人民所共有，工作條件之改善亦由政府按照預定計畫去實行，但勞動爭議之發生仍不可避免。蘇聯之勞動爭議與資本主義國家相同，可分為利益爭議及權利爭議兩種。關於後者之解決係由法庭根據法律加以裁判，至於前者爭議之發生則由工會負調解仲裁之責。

在計劃經濟時期，蘇聯勞動利益爭議之意義與自由主義國家不同。其爭議之發生不是工人和工廠間利益的爭執，而是工廠內管理問題和經營組織問題的爭執。因為蘇聯行計畫經濟，工人勞動條件之改善由政府按照預定計畫逐步實施，工人無自動爭取之必要。且工資制度改革後，勞動的報酬係按照個人工作之質與量而支付，也足減少團體爭議之發生。利益爭議之調停與解決，由工會負大部分責任。在一九二二年至一九三三年間係由工

會與僱主合組之調解委員會 (conciliation commission) 及仲裁委員會 (arbitration courts) 負責；至一九三三年以後改由工廠委員會內之工資評定及爭議解決委員會負責處理。如該會調解無效時，則工會及黨員代表可將此事呈訴於其上級機關解決。如工廠委員會對於工廠經理處之處置不滿時，可將其呈述於地方工會委員會，使其與管理該廠之政府某部交涉。如地方工會委員會仍無法解決時，可上訴於工會中央委員會。工會中央委員會常務委員會會接到此類爭執之呈訴時，應立即裁決，其決定為最後的決定。

工會應極力預防並制止罷工事件發生。因為他們認為在今日蘇聯全部分生產工具都被公家所利用，為公家所有，為公共團體所管理，任何工廠工人如用罷工方式來爭取勞動條件的改良，徒然減少生產，使其本身蒙受不利，因在生產手段公有之社會生產減少，對於勞工及公共利益，均相違反。故凡發生勞動爭議時，工會應用正當合法方法將其從速解決，以免發生罷工。如工會不能防止罷工時，應受嚴厲的處分。

註一 Labour Protection in Soviet Russia, p. 47.

註二 同上 p. 8.

註三 N. S. Prokopovich, The Economic Condition of Soviet Russia, pp. 12-19.

註四 S. P. Turin, From Peter the Great to Lenin, p. 176.

註五 The Votation Report of the First Trade Union Congress, pp. 5-3.

- 註六 Resolution and Decision of the Congress, Conferences and Plenary Meetings of the Central Committee of the Communist Party of N. S. S. R., pp. 381-82.
- 註七 同註一 pp. 51-52.
- 註八 Robert. W. Dunn: Soviet Trade Union, p. 82.
- 註九 J. Freeman: Soviet Workers, Report of the All-union Central Council of Trade Unions for the Ninth Congress.
- 註一〇 International Labour Office, Method of Collaboration between the Public Authorities, Workers Organizations and Employers' Organizations, p. 88.
- 註一一 Soviet Workers, p. 122.
- 註一二 S. & B. Wels: Soviet Communism p. 203.
- 註一三 Walter Citrine: I Search for Truth in Russia, p. 129.
- 註一四 Industrial and Labour Information, July, 1939.
- 註一五 Industrial and Labour Information, March, 1940.
- 註一六 Soviet Communism, p. 175. note.
- 註一七 I. L. I., 24 oct., 1938.
- 註一八 I. L. I., 7 July, 1937.
- 註一九 Report of ninth All-union Congress of Trade union, p. 27.
- 註二〇 Soviet Communism.
- 註二一 Soviet Trade Union, p. 45.

註二二 箱奮譯，蘇聯的民主第六七頁。

註二三 Soviet Trade Union, p.82.

註二四 同註二十一。

註二五 I. L. I., March, 1939.

## 第五章 德國的勞動陣線

德國爲一高度工業化國家，其工業人口計達全國人口百分之七十左右。工業人口之數目既多，工會之組織自然發達。在一九三三年以前，工會之發展與英美各自由主義國家之工會相似，爲工人基於自由團體權之一種團體，其發展爲自動的。故在希特勒當政之前，工會組織極爲紛歧複雜，其主要工會計分三類：第一爲社會民主派工會（Gewerkschaften or Social Democratic Unions），或稱自由工會（Free Unions），第二爲希爾息·敦克爾工會（Gewerksvereine or Hirsch-Cuncker Unions），第三爲基督敎職業工會（Christliche Gewerksvereine or Christian Trade unions）。自由工會爲人數最多勢力最大之工會。除上述工會組織外，尚有獨立工會（Independent Unions），波蘭人工會（Polish Unions）及受僱主

操縱之黃色工會 (Yellow Unions)，如自由勞動工會 (Free Labour Unions) 等，組織紛岐，互爭雄長。希特勒當政後，取消上述各工會，改設德意志勞動陣線 (Deutsche Arbeits Front)，以統一工會運動。從此以後，德國工會制度向一與以前完全相反之路線發展。其性質、組織、機構、及職能，在世界工會世界中獨具特殊風格，就其在國內地位言，亦居一異常重要之地位。爲明瞭現世界工會制度計，對於此種組織實有詳加分析之必要。現將其歷史、組織及職能分節簡述之。

### 第一節 勞動陣線發展史

前已言及，在一九三三年以前，德國工會組織紛岐，系統不一。工會之發展極爲迅速，人數之衆，幾爲世界之冠（就其相對數而言）。工會會員數目在一九一三年約爲三百萬，在通貨膨脹時期，人數增至九百萬人，占勞動人口百分之四四·九。一九二五年起人數較減，但亦維持五百萬人數的數額，一九二九年以後人數回漲，至一九三二年增至六百六十萬人。在同時期中除蘇聯外，工會人數之多實居第一位（註一）。在各類工會之中，以自由工會之勢力最大，爲德國工會世界中之中堅。自由工會本爲一自由組織，會員之政治意見或宗教信仰均不過問，與任何政黨並無直接關係。但其會員過半數爲社會主義派，故又稱之爲社會民主工會。該會自十九世紀末葉起，即執德國工會之牛耳。自一八九〇年至一九三



三年止，其人數占工會會員全部人數百分之八十左右。在一九二〇年其人數竟達七百八十九萬人，在一九三二年其會員人數為四百八十九萬人，占全國工會會員人數百分之八十四（註二）。該會組織偏於全國，在各大城市中，其聯合會設有總事務所，並設有勞動介紹所，通訊代辦處、寄宿舍、讀書室、及圖書館等。其基金甚大，如一九二七年其總收入達一萬八千二百萬馬克，一九二四年至一九二七年之總盈餘達一萬一千五百萬馬克。其他如希爾息，敦克爾工會及基督教工會無不有強固的組織，宏大的基金，以改進工人生活。

上述各工會不僅為勞工團結其階級與資本家階級鬭爭的組織，而且是德國經濟組織經濟結構的中堅。國社黨取得政權後，對此組織自然不敢忽視。自消極之意義言之，工會為集體主義勞動法及集體主義勞動政策之基礎，工會組織之破壞，不僅團體協約法失卻作用，其他許多法令和基本精神已失卻附麗的中心。自積極之意義言之，工會為德國經濟團體之中堅，國社黨如果不能把握勞工階級為其主義之信仰者及推行者，其成功之希望極為細微。故國社黨開始活動時，即注意工人運動，我們看國社黨之全名為德國國家社會主義勞動黨(Socialistische Deutsche Arbeiter Partei)，即可知國社黨對勞動階級之重視。

國社黨對勞動組織之重視，始於一九二七年之紐倫堡會議。在此次大會中曾決議召集新的大會以討論工會問題。同時對於國社黨工會之創立有詳細之討論。其後對於召開大會之決議並未實行，但對於國社黨是否創設工會問題，有一結論。一九二八年八月三日國社

黨總部採取決議，規定任何人不得以國社黨名義組織工會。他們認爲在某時期國社黨雖有創設國社主義工會的必要，但在目前，此時期並未降臨。其所以如此主張者，以因社黨工會如偏向資本家時，則將失去大多數工人同情；如站在反對資本家立場時，則將失卻資產階級的援助及工業界的接濟。在此兩難之下，故採消極破壞政策，而不積極的組織工會。因之在一九三三年前國社黨之附屬組織如挺進隊 (Sturmabteilung)、國社主義文化鬪爭大同盟、國社主義教員協會 (Nationalsozialistische Lehrelund)、國社主義法律家協會 (Bund Nationalsozialistische Deutsche Juristen)、紅色卍字會 (Rotes Hakenkreuz)、希特勒青年團 (Hitler-Jugend)、及德意志主義學生協會 (Nationalsozialistische Deutsche Studentenbund)，均已次第成立。但國社黨之工會組織，迄未進行(註三)。

自一九二八年開始，在柏林、漢堡、及其他大工業城市中工廠內之國社黨員積極從事黨的活動。一方面宣傳國社主義，吸收工人參加工會，一方面則從事選舉工廠代表委員會 (Betriebsrat) 以擴大其勢力。至一九二九年各地黨員聯合改組爲國社黨工業細胞組織 (Nationalsozialistische Betriebszellen Organisation)，成爲國社黨之一部，以爲工人運動之主幹(註三)。但由於德國勞工對社會民主黨及其產黨表示好感，及自由工會基督教工會基礎之穩固，國社黨之活動成績不佳。故在一九三三年三月德國全國工會會員人數達五百八十萬人，自由工會達四百八十九萬，而國社黨工業組織人數僅四十萬，其人數僅及自由

工會十二分之一（註四）。相形之下，勢力之微弱，可以想見。

國社黨當政後，對工會方面的活動分爲兩方面：一方面從法律方面着手破壞工會及工廠代表委員會的特權。一九三三年四月頒布命令破壞勞動裁判法第十一條工會訴訟代理特權，同時在四月八日、五月十二日、五月二十一日之命令中，給予許多國社黨團體以訴訟代理權。在四月四日之工廠代表委員會及經濟團體法律（Gesetz über Betriebsvertretungen und Wirtschaftliche Vereinigungen），使工廠代表委員會成爲國社黨之御用機關。在此兩項法律頒布後，國社黨之黨員可以無忌諱的引用，使工會失卻工廠內操縱工具，使工會成爲虛有其表的組織。

在另一方面以國社黨工業細胞組織爲主幹在工廠內繼續活動，強迫廠主開除與工會有密切關係之工人，並作種種策動以吸引工人之參加。同時在雷伊（Robert Ley）指導下，組織「德國勞動保護行動委員會」，於一九三三年五月二日開始對全國工會加以破壞。其進行步驟，於是日晨在全德國境內，以汽車滿載挺進隊員占領各地自由工會本部、支部及聯合會事務所，工會財產亦被沒收。工會會長、副會長及各支部幹部均被檢舉，工會機關、事務所、寄宿舍、及其他設備、財產等項，均移置於國社黨支配之下。稍後基督教工會、希爾息、敦克爾工會、及其他工會組織，均遭同樣待遇。於是全國有組織有穩固基金之工會均被解散。

三大組織嚴密之工會被合併後，行動委員會即規畫籌設國社黨之勞動組織。在數日之內頒布六項命令，改組以前工會以爲設立新工會之準備。至五月十日正式命名新勞動組織爲德意志勞動陣線，並舉行成立大會，以雷伊博士爲指導者，國社黨之勞動組織乃首次出現於德國（註五）。勞動陣線爲德國惟一之合法勞工團體，其組織龐大，包括勞工、被僱者及僱主。其發展亦經過若干階段，並非一蹴而就者。其發展歷史可以分爲三個時期：第一期爲草創時期，自一九三三年五月十日起至一九三四年一月二十五日；第二期爲改組時期，自一九三四年一月至一九三四年十月二十四日；第三期爲發展時期，自一九三四年十月至現今止。

勞動陣線自一九三三年五月十日揭開其第一頁歷史後，其第二部工作爲充實內部，健全組織。六月二十八日勞動陣線組織局（The Bureau for Organization of the German Labour Front）下令，改組以前二十八個工會爲十四個，以前會員均被強迫轉籍，數日後德國被僱者工會亦被改組爲九個工會。至一九三三年秋季大部分僱主協會亦被吸收參加。如德國私立銀行協會、德國銀行業中央聯合會，於十月加入，其後運輸業僱主協會、造紙業僱主協會，亦於十一月相繼參加。而中等商人聯合會亦參加勞動陣線，改組爲德國手工業、零售商、及商業聯合會。十月二十七日德國勞動部長經濟部長及勞動陣線三人聯合發展宣言，要求德國用腦及用體力的勞動者均加入勞動陣線。全國僱主聯合會響應此號召，乃於

十一月中解散，加入勞動陣線，自由職業者協會亦繼其後加入。至此勞動陣線組織頗具雛形，其內部有工會聯合會，被僱者聯合會，手工業、零售業、商業聯合會，僱主聯合會，及自由職業者聯合會等五個聯合會。不過它並未取得法律地位，勞動法庭並未承認其為合法的繼承者。

勞動陣線之破壞及改組工作既已次第完成，乃於一九三四年一月二十五日由國社黨組織部部長兼勞動陣線指導者雷伊博士宣告改革勞動陣線內部組織。自後勞動陣線之發展踏入第二階段。改組後，以企業為組織單位，以每一個企業為一經營協同體(Betriebsgemeinschaft)，為勞動陣線之基本組織。凡企業內有僱主一人、被僱者十人，即可組織之，不滿十人之企業，可與其他不在企業內活動之被僱者組織之。在企業內無論黨員、非黨員、勞工、及被僱者，均加入為會員，並無差別。其全國組織共分為紡織業、食品業、成衣業、建築業、木材業、金屬業、印刷業、化學工業、礦業、自由職業、交通業、造紙業、石工業、農業、皮革業、銀行保險業、商業、手工業等十八個全國經營協同體，所有全國各企業工廠之經營協同體均按其性質加入之。在全國協同體之下分為省、縣、區協同體。舊工會會員一律轉籍，舊的負責人均改任為新組織負責人。每個全國經營協同體有一個指導者，負經管指導之責，每一個指導者有一個顧問委員會從旁協助。其所以如此改革者，以勞動陣線之內部組織係為勞工、僱主、被僱者三種團體之組合體，三者各自分立，雖然

與國社黨「國民協同體」的理論相違。故現在不問階級、不分職業、不分僱主及勞工，混爲一體，以圖泯滅以前分立界限，肅清階級意識，而增加其相互間之關係與情感。改組以後勞動陣線會員分爲兩種：一種爲個人會員，一種爲團體會員。凡以前工會會員，未改組前勞動陣線會員及其他以個人資格參加之會員均包括之。團體會員係指以團體資格參加勞動陣線之團體而言，首先參加者爲中央食品團體(Reichsnahrungsstand)及全國文化院。

一九三四年五月一日頒布國民勞動秩序法(Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit)，勞動陣線工作更形活躍。在該法中給與勞動陣線之特權甚多。勞動專員(Trennhänder der Arbeit)之顧問委員會有四分之三由勞動陣線推薦，社會榮譽法庭(Soziale Ehrengerichtsbarteil)及勞動法庭之陪審員亦由勞動陣線推選。信任者委員會(Vertrauensrat)委員，必需爲勞動陣線會員。勞動陣線得此特權後，發展益爲迅速，至一九三四年秋季，人數已達一千五百萬之數。不過其法律地位尙未確定。至一九三四年十月二十四日發表德意志勞動陣線組織會後方確定其法律地位，其發展進入第三階段。

勞動陣線組織令之頒布係應勞動陣線負責人之要求而來。以勞動陣線經其負責人之努力而成績卓著，爲事實上獨占之團體，但法律地位並未取得，工作推進時，稍感不便。希特勒有見於此，乃於十月二十四日發表聲明書及組織令，以確定其地位。組織令共計十條，對勞動陣線之組織原則、任務、行政與組織，均有明確之規定，使其組織正式變爲德

國唯一合法之勞工團體。經過此次命令頒布後，勞動陣線之基礎已固，其內部調整工作亦隨而加強。一九三五年一月一日將九個被僱者工會解散合併於勞動陣線。十月一日取消與全國經營協同體業務衝突之中央職業團體，而將其職權完全移入全國經營協同體之手。其與勞動專員區相符之區域畫分亦宣告撤銷。經過此次大改革後，人數激增，團體會員之數目亦增，如中央文化院、全國律師協會、全國醫師聯合會、全國商業聯合會、全國教師聯合會，均相繼參加。至一九三九年大戰爆發前，人數達二千五百萬。其發展之迅速，實足驚人（註六）。

## 第二節 組織與機構

國社黨的計畫經濟制度在開始時，係徘徊於兩途之間。一派人主張建設一種職團國家（Ständestaat），以職業團體為基礎實施全國性的統制經濟。主張此說者大都受新浪漫學派如斯班（Othmar Spann）及格黑克（Otto von Guericke）的影響，故在其國社黨綱領中職團國家的思想流露頗多。另一派人主張以政治干涉經濟，由國社黨強烈的統制一切經濟活動；換言之，就是要澈底實行指導者原則，在中央政府統制下，計畫並領導一切經濟活動，結果後一派勝利。雷伊博士謂：「在二十五條黨綱中職團國家的思想是不合實際的、半民主的和多餘的，我們要下決心廢棄之」。此種爭執在勞動組織中亦曾發生，同樣的

亦以後一派主張獲得勝利。我們看職團組織局 (Bureau for Staendische Organization) 之撤廢即可知道(註七)。現分爲組織原則及組織兩點說明之。

### 甲 組織原則

根據國社黨的社會哲學，認爲社會爲有生命、有目的之整體，國家爲社會發展後之最高形態。故國家爲一有機體，各個分子爲其不可分離之部分。家庭構成國家之社會細胞，企業構成國家之經濟細胞。各個分子之間係保持一種嚴密親切不可分離的關係，而分子與國家間則保持一種「有機的秩序」。所謂「有機的秩序」，係指社會的組成應和金字塔一樣，上下間是一種「有機的聯繫」(Organisches Miteinander)，而不是一種階層的排列 (Kastenmassiges nebeneinander)。民族是一個整體，所有每一個分子應該將其一切隸屬於大的整個之下，爲大的整個而工作，爲它而犧牲(註八)。從此種社會哲學出發，勞動陣線的組織原則和自由主義國家的英、美及蘇聯的工會，均不相同。

子、國民協同體的觀念 在一九三三年以前，德國的工會完全是基於階級鬭爭理論之工人團體，其主要目的在與僱主鬭爭，以求勞動條件之改善。此種理論自與國社黨之社會哲學不符。國社黨有見於此，乃另創國民協同體之說。他們認爲企業爲企業家及勞工之共同利益團體 (Betriebsgemeinschaft)，其健全之發展應排除以自由色彩及階級鬭爭社會革命爲基礎之集體主義勞動政策之理論。在企業內，企業家及勞動者的利益是共通的，其命運



爲同一的，其關係不可分的。這種說法雖是國社黨欺騙工人的手段，是政府強制工人努力工作，禁止罷工怠工的藉口，但其勞動陣線是依此原則組織的。不管事實上情形如何，在表面上僱主團體和工會均被取消，所有僱主、被僱者及勞工均以平等地位參加。一九三三年八月十三日雷伊博士在解釋勞動陣線設立之目的時，曾謂：「凡組織工會者，僱主協會者，以及其他階級性團體者，均不歡迎，以彼等爲國家之敵。在勞動陣線中實不知社會階級之存在」。一九三三年十月二十七日之聲明書中亦再三聲稱：「德意志勞動陣線爲德國所有勞動者的團體，其經濟地位及社會地位均無軒輊。在此組織內，勞工階級應與僱主密切合作，而不能區分爲無數團體，使其爲本階級利益及經濟利益而鬭爭。無論工人階級及僱主均爲勞動陣線之決定因素」（註九）。這種勞資階級合併組織團體的舉動是別開生面的。這種組織方法打破了以前工會組織的舊觀念。不過，在組織上或法令上勞動陣線雖是勞資階級以平等地位合組之團體，但實際上，僱主的地位較高，其行動及意志足以影響工人階級的行動。

丑、指導者原則 指導者原則之廣泛應用是國社黨政策的一貫作風。戈培爾(Goebbels)說：「我們的社會主義是普魯士軍人的遺產。……這種精神使非得烈大帝能夠作七年之久的戰爭」。所謂普魯士精神就是服從，就是指導者原則。根據全體主義思想和尼采的超人哲學，不僅個人要爲全體而服務，同時社會的組織是有階層的，下層的人民要受上層階級的

指導和安排。上層對下級可以命令，下級對上級應該服從。爲着澈底排除共和德國之民主色彩，其勞動陣線充分表現指導者原則。在勞動陣線中，上級組織對於下級組織的決定可以變更，可以推翻。下級組織的行動要受上級的支配。就其人員的委任言，其下級負責人亦由上級委派。在各級組織中，其指導者 (Gauwarter) 對其所有業務均負有全責，其行動並不向全體會員負責。這種組織原則和自由主義國家完全不同。

## 乙 各級組織

在一九三四年十月二十四日之德意志勞動陣線組織令第四條規定，勞動陣線應受國社黨之指導，在國社黨支配下活動。因爲勞動陣線之任務爲國社黨任務之一部分，而且必需在國社黨領導下方能完成。所以勞動組織形態和國社黨的組織系統，大致相似。現分爲組織系統、會員、經營協同體、總部組織、勞動評議會 (Reichswirtschaftsräte) 及健樂局六節說明之。

子、組織系統 勞動陣線既是國社黨的附屬機關，受國社黨的指導。爲着行事方便，其組織系統幾與國社黨的組織完全相同。如國社黨的組織系統係分爲中央黨部 (Reichsleitung)、省黨部 (Gaulitung)、縣黨部 (Kreisleitung)、區黨部 (Ortsgruppe)、黨的據點 (Stuetzpunkt)、黨的細胞 (Zell)，及班 (Block) 七級。其勞動陣線也分爲中央管理局 (Reichswaltung)、省管理局 (Gauverwaltung)、縣管理局 (Kreisverwaltung)、區管理局 (Ortsverwaltung)、經營協

同體(Betriebe)、細胞(Zell)、及班(Block)七級。現全國共有三十三個省管理局，八百四十一個縣管理局，一萬四千七百四十四區管理局。其地區之畫分完全與國社黨之管轄範圍相同。勞動陣線之各級領袖為勞動陣線管理委員(D. A. F. Walter)，普通多由國社黨之政治指導員(Politische Leiter)兼任。

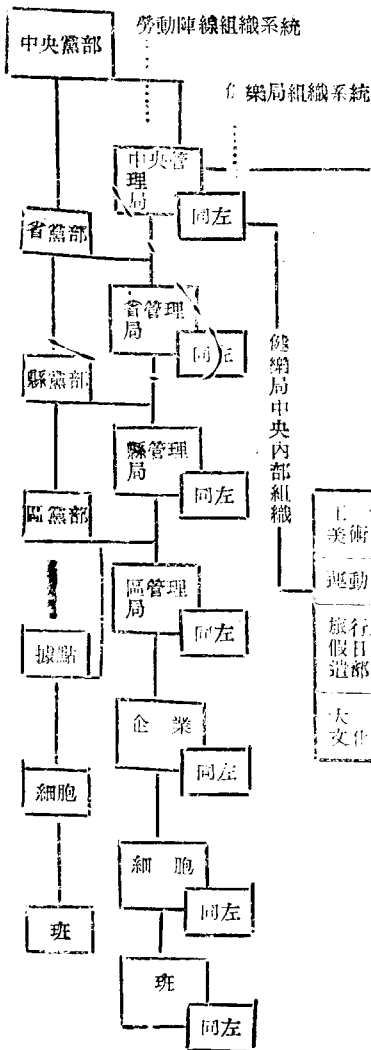
除上述地域性的各級組織外，尚有依產業部門分野的組織，其區分標準與以前德國工會之組織相似。此種組織謂之全國經營協同體(Reichsbetriebsgemeinschaft)。全國共分為糧食業(Nahrung und Genuss)、紡織業(Textil)、縫紉業(Bekleidung)、建築業(Bau)、木材業(Holz)、金屬業(Metall)、化學業(Chemie)、印刷業(Druck)、造紙業(Papier)、交通及公共企業、Verkehr und öffentliche Betriebe)、採礦業(Bergbau)、銀行及保險業(Banken und Versicherungen)、自由職業(Freie Berufe)、農業(Landwirtschaft)、製造業(Leder)、石工業(Stein und Erde)、商業(Handel)、及手工業(Handwerk)十八部門。每一種全國經營協同體除了中央機構外，其下尚有四級縱的組織，即(一)省經營協同體(Gaue Betriebsgemeinschaften)、(二)縣經營協同體、(Kreisbetriebsgemeinschaften)、(三)區經營協同體 (Ortsbetriebsgemeinschaften)、及四個別的經營協同體 (Einzelnne Betriebsgemeinschaften)。全國性中央經營協同體直接受勞動陣線指導委員的管轄，省、縣、區各級，則由省、縣、區管理委員會負責管理。在一九三五年以前尚有依職業部門畫

分之組織，依成員所操之職業畫分為農業經濟及林業經濟、食糧、木工、建築工、石工、採金工、金工、機器工、化學工、紡織工、縫紉與製革工、印刷與紙工、海運與航空、商人、交通、及自由職業十六部門。至一九三五年十月一日，以其業務與全國經營協同體衝突，乃將其取消。

在勞動陣線之中尚有健樂局（National Sozialistische Gemeinschaft Kraft durch Freude）的組織。它雖隸屬於勞動陣線組織之中，但其本身組織非常複雜，在省、縣、區各企業中均有其隸屬的組織。就其性質而言，亦有半獨立性，但其負責人多由勞動陣線負責人兼任。現將勞動陣線之組織系統表列於第二一四頁。

丑、會員 勞動陣線組織令第一條開宗明義的說明勞動陣線為用腦及用手而有創造能力之德意志人所構成之組織，所有過去工會、僱員協會及僱主協會之會員一律以平等之資格加入之。故凡年滿十六歲之工人、僱員及僱主繳納會費，即可為會員。在法律上並未強制工人或僱主加入，但事實上，全國所有僱主、被僱者及工人均被迫加入。在法令中規定會員之資格不因其所屬職業、社會、政治、經濟團體之不同而有差別。除個人會員外，尚有團體會員，團體會員是指以團體資格參加勞動陣線之團體而言。首先參加之團體為德國食品團體，隨後參加者有德國文化院，及其他工業、手工業、商業、銀行業、保險業及動力等經濟團體。個人會員與團體會員之待遇及地位，除健樂局免費待遇方面略有差異外，其

國社黨組織系統



各國工會制度

勞動陣線全國經營協同體組織

由國社黨工業細胞組織統制

棉紡織	食織業	業
縫紉	織綢業	業
建築	建築業	業
木金	材業	業
化學	屬業	業
印刷	學業	業
造紙	業	業
交通及公共企業	業	業
探礦	業	業
銀行及保險	業	業
自由職	業	業
農	業	業
製革	業	業
石工	業	業
商	業	業
手工	業	業

由手工業及商業細胞組織統制

他均爲一律。現全國會員共達二千三百萬人，有人譽爲德國經濟組織之靈魂，洵非虛語。

寅、經營協同體 經營協同體爲勞動陣線之基層組織，亦爲國社黨國民協同體思想具體的表現。它的組織與以前階級對立之工會及僱主協會組織完全不同。在表面上它的基礎完全建築在僱主及勞工由生產職能所分之職業身分關係，故其分子包括企業主及勞動者；前者爲企業之指導者(Führer)，後者爲企業之從屬者(Gefolgschaft)。每一企業如只有一人或二人屬於勞動陣線，則不建立組織而由區經營。協同體之管理委員委託此一人或二人負責主持與勞動陣線有關之各種事務。如一企業中有三人至十九人屬於勞動陣線，則由全國經營協同體任用一經營管理委員，根據勞動陣線組織條例，成立機構，執行各項業務。如每一企業有二十人或二十人以上之人數時，則成立經營協同體，並委派經營協同體管理委員，處理一切事務。經營協同體管理委員多半由國社黨工業細胞組織(Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation)或國社黨手工業商業貿易細胞組織(Nationalsozialistische Handwerks Handels und Gewerbeorganisation)之管理員兼任之。

卯、中央管理局 勞動陣線中央管理局設於柏林，爲全德勞動陣線活動之指導機關。勞動陣線之指導者(Stab-leiter)由國社黨組織部長雷伊博士兼任。其權力極大，可以任免勞動陣線各級領導人。其內部組織甚爲龐大，其開始時其分爲出版處(Pressamt)、組織處

(Schulungsamt) · 社會處 (Socialamt) · 宣傳處 (Propaganda Amt) · 國民衛生處 (Amt für Volksgesundheit) · 職業訓導處 (Amt für Arbeitsführung und Berufserziehung) · 法律顧問處 (Amt für Rechtsberatungsstellen) · 青年處 (Jugendamt) · 教育處 (Amt für Ausbildungswesen) · 婦女處 (Frauenamt) · 住宅部 (Heinstättenamt) · 經濟處 (Wirtschaftsamt) · 勞動科學研究局 (Arbeitswissenschaftliche Institut) · 工業關係處 (Amt für Selbstverantwortung) · 健樂局管理處 (Kraft durch Freude Association) · 業餘俱樂部 (Amt für Freizeitgestaltung)。其後又增設機要處、人事處、會計處、專門委員辦公室、特別法庭、勞工政策處、參謀長辦公室、副官辦公室等機構。各部之職務，大都一望可知(註十)。至於活動情形，將於下節中有比較詳細之分析，於此不贅。

辰、勞動評議會 勞動陣線既包括各個企業之僱主、使用人、被僱者及其他從事生產工作之成員，而產業組織之統制又分爲工業、手工業、商業、銀行業、保險業、動力、及交通工業七大部門，由經濟部長管理。上述每一個部門設有一個全國組織，全國畫分爲十八個區域，在每個區域下又分設省縣地方組織。每個地方組織各派代表出席全國經濟評議會 (Bairat der Reichswirtschaftskammer)，在各區又設有經濟評議院，內分工業院、商業院、及手工業院。此兩種複雜機構的合作及其職權之畫分，實爲一重要問題。至一九三五年三月二十一日勞動部長、經濟部長、及勞動陣線指導者舉行聯席會議討論，商量結果，

成立來俾基克協定(Laipzig Agreement)，組織勞動評議會(Arbeitsgemeinschaft)以解決雙方合作及工作聯繫問題。

一九三五年六月十三日勞動陣線指導者頒布命令按照全國經濟評議會(Reichswirtschaftsräte)的區域成立十八所勞動評議會，評議會的評議員，由會長推薦後，再由勞動陣線指導者任命。勞動評議會之中央機關為全國勞動評議會(Reichsarbeitsgemeinschaft)，設立於中央管理局內，以統制所有產業組織及企業組織。勞動評議會成立後再與全國勞動評議會之顧問委員會(Reichsarbeitsrat)及全國經濟評議會之顧問委員會(Beirat der Reichswirtschaftskammer)聯合組織全國勞動經濟評議會(Reichsarbeits und Reichswirtschaftsräte)，為產業組織及勞動組織之中央合作機關。在十八個指定區域中每個地方經濟評議會與地方勞動評議會同樣組織地方勞動經濟評議會(Bezirksarbeits und Wirtschaftsrate)為雙方合作之中級機關。勞動組織與產業組織合作之下層機關為勞動委員會(Arbeitsausschüsse)，委員會設於勞動陣線之區管理局內，由企業領導者及企業隨從者相等人數組織之，委員人選以勞動陣線會員為限。根據一九三五年六月十九日行政命令，全國勞動經濟評議會、地方勞動經濟評議會、及勞動委員會之主要職責，為討論勞動組織及產業組織之合作，研究極重要之社會問題及經濟問題，以供有關政府機關之參考；此外並研究政府、勞動陣線及全國經濟評議會所提交之問題。不過其任務為顧問性質，不得直



接干涉勞動及產業行政(註一一)。

此外在勞動陣線省級管理局中尙設有社會事業會及經濟事業會 (Sozialkammer, Wirtschaftskammer)。這兩個單位在職務上有一部分須與省勞工顧問會、省經濟顧問會合作，以備勞動陣線省管理局之諮詢。

己、健樂局 勞動陣線健樂局係倣意大利業餘消遣團(Dopolavoro)形式組織者。其組織極為龐大，其活動範圍極為廣泛。該局成立於一九三三年十一月，為勞動陣線之附屬組織，但有半獨立性，在各省縣工廠均有其機構。全國共有三十三個省管理局、八百個縣管理局、一萬八千個區管理局、八萬個工廠代表，其區域之畫分完全與勞動陣線相同。其成立之主要目的為使勞工在工作時得到快樂，從快樂中產生力量，以從事生產及建國工作。在其一九三七年十月舉行之第四次年會中雷伊博士宣稱：「健樂局不僅為一有意義的消磨閒暇時間之組織，且為一建立新社會、新生活之機構」(註一二)。其重要性於此可見。

健樂局內分四處：第一處為工作美化處(Beauty in Work Department)，第二為運動處(Sport Department)，第三為旅行及假日消遣處(Travel, Walks, and Holiday Office)，第四為大眾文化處(German Popular Culture Department)。工作美化處內分經營、建築、技師改良、及宣傳四科，在各縣並設有分部及研究委員會。運動處為指導勞工運動之機關。在一九三八年曾與希特勒青年團成立協定，雙方合作有計畫的發展工人在運動方面

之活動 此外與德國體育協會亦有密切之聯繫。旅行及假日消遣處自備輪船、汽車，在各地設有青年館，以供工人住宿。大家文化處則設有民衆學校，巡迴音樂團、劇團、旅行團、圖書館等組織，以供工人使用。在各企業工廠中則設有分部，由健樂局工廠代表一人主持，其下可分爲若干部門由勞動陣線會員參加工作，以從事上述各種活動。

### 第三節 勞動陣線之職能

勞動陣線之職能與英美工會之任務幾完全不同。以英美工會爲勞工階級團結一致爲改良或維持其勞動條件之組織，故其活動之重心在經濟職能。而勞動陣線則爲消滅階級鬥爭，爲國家服務之組織，故其活動目標在增進生產及奉行國社主義。一九三四年十月二十四日之聲明書中，對於此點有簡切之說明：「德國勞動陣線之目的，在乎建設全德人民之工作社會。因欲使社會獲取其最大利益，勞動陣線必須擔保每一會員，在國家經濟生活中盡其應盡之職能，並履行其道德上及物質上之條件起見，生產其最多之出品」。

在勞動陣線法第一條中對其主要使命亦有明確規定。

- 一、促進勞動陣線全體會員之國家社會主義世界觀的教育；
- 二、實行國民勞動秩序法所規定之使命；
- 三、嚴守全體會員之勞動法規及社會法規；

四、實施職業教育；

五、創立及管理全體會員之救濟制度；

六、促進德國經濟協同體之經濟統制單位與勞動管理官(Treuhänder der Arbeit)所努力之產業和平；

七、發展精誠團結之精神，履行與民族服務所應盡之天職；

八、執行由希特勒所給予勞動陣線之政治使命。

爲進步分析其職能計，擬分爲政治職能、經濟職能、教育職能、共濟職能、及調解職能五項詳述之。

#### 甲 政治職能

在一黨專政國家，黨成爲一切活動中心。全國民衆無論男女老幼，均在黨的控制之下。其控制方法則由黨控制所有民衆團體與公共組織，使全國構成一金字塔式的有機體。構成此有機體之骨幹爲黨的組織，各種民衆團體爲其下層建築。是這樣黨在人民生活方能起一種支配作用與領導作用，是這樣民衆團體方能變成完成黨的政治使命的工具。勞動陣線就是一個最明顯的例子。

在勞動陣線組織法中，已再三說明勞動陣線之主要使命，爲完成國社黨之政治使命。換言之，勞動陣線是國社黨之補助機關，是國社黨信徒的養成所。爲着要達到此目的，勞

動陣線的組織完全爲黨所控制。其控制方法有四：第一、明白確定勞動陣線爲國社黨之一肢體（勞動陣線組織令第三條），應受國社黨之指導。第二、勞動陣線之中央指導員，由國社黨組織部長兼任，勞工陣線之各級領袖應於國社黨有關團體之分子，如「國社黨工業細胞組織」、「國社黨手工業、商業、貿易組織」及「衝鋒隊」、「護衛隊」中選派任用之（組織令第四條）。故國社黨細胞組織之負責人（Zellenwart），多兼任國社黨之指導員（Grütleiter）、勞動陣線之指導人（Gewalter）、及健樂局之管理員（Gruwart）。第三、勞動陣線地域組織之系統，應與國社黨之組織配合；勞動陣線之業務組織係根據國社黨之黨綱，建立一有機的秩序（組織令第五條）。第四、勞動陣線組織系統中以及業務上之決定，俱由黨的組織中之指導委員負責；勞動陣線應辦之附屬事業以及接受新的建議，亦俱由黨的組織中之指導委員作最後之決定（組織令第五條）。勞工陣線之會計事務，應根據一九三四年三月二十四日所頒布之「保障國家與黨合一法施行細則」，由國社黨之會計長負責辦理（組織令第六條）。在此種嚴格統制之下勞動陣線完全在黨的指導下活動。中央管理局及各級黨部對勞動陣線下級機關頒布無數命令，日常細微事件亦在統制之列。甚至其職員就職之演說辭，亦千篇一律，同出一源。其統制之嚴，可以想見。

具體言之，勞動陣線之政治職能爲培養國民協同體觀念，掃除階級鬭爭思想；發揚忠黨愛國精神，養成服從負責習慣，使其爲希特勒爲國社黨而奮鬥而努力。在此次德波戰爭

發生之第二日，雷伊博士即頒布命令，規定勞動陣線之主要使命為協助國家作戰及完成政府所給予之使命。

此外勞動陣線得參與勞動行政及擬訂勞動法規之細則。一九三四年國民勞動秩序法規定勞動管理官專家委員會之委員有四分之三由勞動陣線推薦；社會勞動法庭 (Social Ehengerichtsharteit) 及勞動法院 (Arbeitsgericht) 之陪審員亦由其推薦，企業內之互信委員會 (Vertrauensrat) 委員必須為勞動陣線會員。工廠檢查員之任免，勞動陣線亦有被諮詢之權利。至於其所擬訂有關勞動法規之細則，雖無法定的強制性，但事實上各工廠無不照章遵行。如一九三八年婦女處所擬訂之女工母性保護細則，一九三八年社會處所擬訂之女工健康保護細則，一九三八年青年處所擬訂之未成年保護細則，均為各工廠所執行。

## 乙 經濟職能

勞動陣線之經濟職能有二：第一為參加互信委員會，從事增加生產，促進勞資協調工作；第二為參與工廠規則 (Betriebsordnung) 之擬訂，以決定勞工勞動條件。

根據國民勞動秩序法，凡僱用人數在二十人以上之企業應選出互信委員 (Vertrauensmann) 組織互信委員會，以各該企業之領導者為主席，為企業領導者之顧問機關。其產生完全由國社黨及企業領導者操縱。企業領導者於每年三月在得該企業國社黨細胞組織負責人同意後，擬具互信委員及候補人名單，再由隨從者用祕密投票方法決定。互信委員任期一

年，得爲連選連任。委員會人數視企業所僱用人數多少而定。企業僱用人數爲二十人至四十九人，互信委員爲二人，僱用人數在五十人至九十九人之企業爲三人，一〇〇人以上至一九九人之企業爲四人，二百人至三九九人之企業爲五人。以後每增三百人增加互信委員一人，但最高不得超過十人。此外應推選候補委員其人數與互信委員人數相等。互信委員及候補委員之當選資格限制頗嚴：（一）年滿二十五歲，（二）在本企業內或本工廠內工作一年以上，在同種類企業或相關企業服務在二年以上，（三）有全部的德國公民權，（四）勞動陣線會員，（五）具有模範的人格，且表示隨時盡忠於民族國家。互信委員爲名譽職，其工資或薪金並不加增。會期並無規定，企業指導者認爲有召開必要時，得隨時召集之；如有半數以上互信委員之請求亦得召集之。

#### 互信委員會之主要任務有三：

- （一）互信委員會有促進經營協同體互相信賴的義務；
- （二）互信委員會有建議增加勞動效率，改善工作條件（尤其關於工廠規則之擬訂），維持產業安全，加強企業內各分子及企業與企業間之聯繫及增進經營協同體內各分子福利之責任；

（三）在經營協同體內所發生之爭議，亦由其解決；當工人犯規依工廠規則之規定應處以罰金時，委員會有被諮詢的權利。

由上規定看來，可知互信委員會爲勞動陣線間接執行經濟職能之機構，勞動陣線關於經濟方面之活動，大都具體表現於其任務之中。

參與工廠規則之擬訂，亦爲勞動陣線經濟職能之一。爲使工人及新俸人員明瞭其工作條件計，國民勞動秩序法規定，凡僱用二十人以上之勞動者之企業，企業主應擬具成文的工廠規章，規定工人工作之基本條件。其主要內容如下：

- 一、每日正常上工及下工時間及休息時間；
- 二、報酬給付時間及形式；
- 三、如該企業工作係包工或短工時，包工或短工之計算方法；
- 四、罰金之條件、數目及收集方法；
- 五、不須通告即可解僱之理由；
- 六、非法解僱罰金之利用；
- 七、工資數目及其他工作條件；
- 八、工廠內之訓練，被僱者在廠內之行爲，及失虞之預防。

企業家在擬訂工廠規章時須諮詢勞動陣線之意見，工廠規章擬訂後，勞動陣線應切實監督其執行。

### 丙 教育職能

國社黨對於勞動陣線之教育職能極爲重視，在組織令第八條中即規定勞動陣線對於職業教育之設施，應特別注意。因此，勞動陣線中央管理局中之職業訓導處規模極爲龐大，以期擔負全國勞工職業訓導之責。該處共分爲研究科、職業專科學校科、青年教育科、合作經濟教育科、工介介紹科、婦文科、人事介介紹科、組織科、及家事科九科、分別主持各項業務。

德國之職業教育由科學及教育部之教育司主持，主要可分爲高等技術學校 (Technische Hochschulen)、技藝學校 (Fachschulen) 及職業學校 (Berufsschulen, Fortbildungsschulen) 三種。至一九三八年教育部長下令所有從事學徒訓練之青年一律強制加入職業教育，同時將上述二種學校改組爲技藝學校 (Fachschulen)、初級技藝學校 (Berufsfachschulen)、及職業學校 (Berufsschulen)。使全德十四歲至十八歲、之青年普受此種技藝教育的訓練。在職業教育中勞動陣線應極力協助之並有被諮詢權利，以期職業教育與職業生活發生密切連絡。

勞工補習教育及不熟練工人之訓練則由勞動陣線主持之。勞動陣線主持之勞工補習教育可分爲兩種：第一爲正常的補習教育，即普通工人就業後，在工廠或企業內設立之補習班接受一般教育訓練，以補充其普通教育，其課程多屬於一般性質。第二種爲特種工人之補習教育，其訓練對象爲經濟恐慌中因失業關係而喪失其職業技能之工人或因經濟機構發生變動及新機器新裝置之使用而不適宜工作之工人。以此類工人施行短期訓練後即可從事職業而不致喪失其能力及技術。此種訓練之時期較短，其訓練方式亦分普通訓練與特別訓



練兩種。不熟練工人之訓練則由勞動陣線在各地成立不熟練工人訓練班數千所之多，以訓練之；其訓練時間甚短，最長者為六個月，上課多在夜間及上課日，課程偏重技藝方面。此外職業訓導部並舉行全國職業競賽以提高工作能力，引起工人之興趣。其他如職業之測驗、職業之分配、勞工之分組、勞工工作之調整，亦無不有精密周詳之研究及計畫，使工人工作能順其性之所近。大戰發生後即集中訓練青年工人工作，尤其對於機械業、軍需工業及飛機製造業工人之訓練，尤為注意，以供應目前需要，主持其工作者為阿賀得（Arnold Arnhold），渠為德國技藝訓導協會（Deutsche Institut für Technische Arbeitsschulung）之創辦人，對於技藝教育及勞工訓練經驗極為豐富（註一三）。

#### 丁 共濟職能

國社黨的社會哲學雖認為社會為一整體，組成此整體之各個分子須在整個指揮下工作，為整個之發展及生存而活動，但各個分子在其範圍內亦應自治自動，以發揮其功能。以各個分子有其特定活動的範圍及固定的職能，要讓其自由活動，方可發揮其效能，而不能事事受中央機關之牽制與干涉。這種原則與其強烈國家統制原則頗多衝突。此種現象在勞動陣線中亦曾發生，故國社黨要人博哲（Wolfgang Pohle）謂：「如何融化國家強烈統制經濟指導原則及經濟團體自治思想，實為今日勞動陣線最困難之工作」（註一四）。其解決此方法之途徑為發展並擴大共濟事業（共濟事業在德國稱為自助事業，以後均改稱自助事業）。

德國所謂自助事業包括之範圍甚廣，實際上可以說是勞工的互助活動，舉凡工作經驗之交換，工作技能之傳授，業餘生活之互助，工廠設備之改善，勞動保險之主持，均包括在內。在勞動組織會中規定勞動陣線之每一分子俱能享受其所有一切自助事業之權利。此種自助事業之目的，在使全國國民中之優秀者有改進其現有地位及獨立自存之機會與可能。勞動陣線主持此一部分工作之機構為健樂局、業餘俱樂部、住宅處、公共衛生處。其他如婦女處、青年處、在此方面均有種種建議與活動。

勞動陣線之自助事業，主要可分為工人業餘生活之改善，工人物質生活之增進兩方面。

子、業餘生活之改善 勞動陣線關於業餘生活之改善，主要可分為運動、旅行、文化生活三方面。勞工之體育活動，由運動處負總籌計畫之責，其主要工作為添設運動場所，增設運動設備，指導工人有益身體之戶外運動、團體操、及其他體格訓練。在一九三八年更擬訂全國工廠工人運動計畫，強制工人參加各項體育活動。在一九三七年內已完成九百個運動場，二三五個運動場正在修築中，參加運動人數達六百六十五萬人，一九三九年起益為發達，該年內參加運動人數竟達一千萬人。旅行為德國工人最感興趣之活動，勞動陣線對此特別注意。每企業之勞動陣線支部每於週末舉行短距離旅行，勞工年假時則舉行長途旅行，健樂局自備汽船汽車及其他交通工俱，免費供其會員使用。在一九三六年參加週

末旅行及長途旅行者達五百萬人。在一九三七年參加旅行隊者達九百萬人，其中兩百萬人為巡迴旅行（round trip），十八萬人派往意大利、挪威各地旅行。至一九三八年特別注意國外旅行，該年二月與意大利業餘消遣局訂立協定，每年春秋兩季，交換參觀旅行團，與法國、波蘭、日本亦有同樣之規定。為使旅行隊住宿方便，在各地建有青年旅館及工人宿舍，旅館鋪位，在一九三三年八萬個，至一九三七年增至二十五萬。自一九三三年起開始建築客床二萬個之旅館二三九個，其中五十八個已於一九三七年完成，一九個在一九三八年開始使用，二十個在建築中。旅館準備之鋪位一九三六年為七百五十萬個，一九三八年超過八百萬個。戰爭發生後，旅行比較減少，健樂局二萬五千噸之郵船已改為救護船或輸送船，其他汽車、摩托車等交通工具均收歸軍用。德國勞工之文化活動則由健樂局之大眾文化科負責。其主要工作不僅組織辯論會、座談會、演講競賽、旅行圖書館、巡迴教練團、音樂訓練班、劇團等組織，鼓勵工人參加；同時在物質方面供給工人以種種方便，使其參加音樂、照像、繪畫、彫刻、塑像、文藝等活動。其成績頗為不惡。在一九三七年末設立民衆學校兩百所，音樂訓練班二百二十個，參加讀書會者達十一萬人。在一九三八年在此種形式下受教育者達二千萬人，舉行演講六萬一千次，參加者五百五十萬人。前後成立鄉村圖書館四千所（註一五）。

丑、工人物質生活之改進 工人物質生活之改善，亦可分為工作環境之改善及工人健

康之保障。工作環境之改善，係從美術及衛生兩方面着手。屬於前者之工作爲工廠外表之改良及美化，工廠環境之改善，樹木花卉之培植，廠內公園之布置，工廠內部之布置及裝飾。屬於後者之工作爲光線及通風之改良，機器之改裝，工作室之布置，盥洗室、浴室、更衣室之改革，避聲設備之添置，工人制服、坐位、用具之改善等。此兩方面工作之主要目的在改善工人工作環境適合美術及健康兩條件，使工人工作愉快，生活安適，而發揮其最大工作效能。勞動陣線在此方面之費用，一九三七年費用爲五萬萬馬克，一九三八年增爲六萬萬馬克（註一六）。

工人健康之保障，主要由公共衛生處負責。該處除有計畫的改善工廠環境及工作衛生外並介紹工人免費至醫院診治，一九三五年免費診病者達二百五十萬人，一九三六年達三百萬人，以後每年均有增加。其他如婦女處對有關婦女之各種設備，如更衣室、托兒所、看護室、幼稚園之建築，均有建議。此外住宅處對於工人住宅之改善，社會保險處對於社會保險之管理，及保險給付之發給，均有積極活動。

現將勞動陣線一九三五年及一九三六年兩年內對於自助事業之費用表列於次，即可知其對此方面之重視。

#### 項 目

經費（單位馬克）（註一七）

#### 一、工廠外表改良費用

各國工會制度

1. 工廠之外表結構

九二、三八四、九五〇

2. 通行道路

二、五八一、二二三

3. 庭園花木

二、九三五、六一〇

4. 工廠廣場

三九五、八三二

二、工廠內部費用

1. 工作室改良

九四、一〇三、八一二

2. 自然光線

二、三九六、四二〇

3. 人造光線

四、五二八、二一三

4. 通風

三、九六七、四四四

5. 去灰設備

二、四四九、一〇〇

6. 洗滌設備

二〇、九七六、八七二

7. 更衣室

一〇、二四六、四七二

8. 盥洗室

三、六二〇、四〇〇

9. 腳踏車室

一、七二八、七四四

三、社會教育設備

1. 會議廳及娛樂場

九、七三七、四二八

2. 休息室

一〇、六〇三、二九四

3. 俱樂部

一九、一八三、〇二〇

4. Holiday Houses

一、八五六、八二二

5. 屋頂花園及陽臺	四三四、五一七
6. 兒童遊戲場	九七、一〇〇
7. First-aid Rooms	五一〇、二二四
8. 擴音設備	一、四八二、九〇〇
9. 廠圖書館	四五四、二二八
10. 工人住宅	二五、二九六、八二四
<b>四、運動場</b>	
1. 運動設備	一、三二八、七四五
2. 運動場	五二〇、三四六
3. 露天游泳池	一、四二八、七七六
4. 戶內游泳池	四〇、三二八
5. 其他項目	四八、七八六、二五三
計	三六四、〇三八、七九七

#### 戊 調解職能

勞動陣線既爲一加強企業家與勞工聯繫及增進階級協調之機構，故如了解調解勞資間爭執，促進雙方合作，實爲必要。

在國社黨統治下德國，勞動條件之改善已不由勞資雙方以集團力量用鬭爭的方式來爭

取，而由政府機關及企業家訂立集體工廠章程及工廠規則來規定，故利益勞動爭議無從發生。同時勞動陣線係由勞資雙方合併組織而成，互相水火之團體成爲一利益與共之單位，利益勞動爭議更無發生可能。故勞動陣線在此方面之活動多屬於預防性的。一方面使企業之經理明瞭勞工之正常要求，一方面則使勞工了解其所屬企業之實況及工作條件改善之可能，以獲得雙方之協調。如不幸雙方發生利益爭議時，勞動陣線有負責調解之義務，調解無效後方交付勞動管理官解決。勞動陣線有防止罷工、怠工及停業閉廠之責，如事前不及預防時，負責人員應受處分。

權利勞動爭議時，首先勞動陣線負責調解，調停失效後方得向勞動法庭提出訴訟。主持此部分工作者爲法律處，該處在各地設有法律顧問處隨時答覆僱主，使用人及工人提出之法律問題，並對各企業內所發生之權利勞動爭議負責調解之責。自一九三四年十月至一九三五年四月關於失業保險之爭執，有四萬二千四百四十五件由其解決，其成績可知（註一八）。

註一 James W. Angell: *The Recovery of Germany*, p. 272.

註二 德國國社黨史、Conrad Heider 著林孟工譯，商務印書館出版。

註三 Taylor Cole: *The Evolution of the German Labor Front*, *Political Science Quarterly*, Vol. LII, No. 4.

- 註五 參閱 Calvin B. Hoover: *Germany enters the Third Reich*, International Labour Office, Year Book, 1932-1934.
- 註六 *Industrious and Labour Information*, Mar., 1940.
- 註七 Fritz Firmath: *The New Germany*, pp. 15-25.
- 註八 田培林：德國的勞動陣線，組織旬刊。
- 註九 上列兩聲明均見 I. L. O. Year Book, 1929-1934.
- 註一〇 田培林：德國的勞動陣線，組織旬刊。
- 註一一 V. Trivanoditch: *Economic Development of Germany under National Socialism*.
- 註一二 I. L. O. Year Book, 1937-1938, p. 203.
- 註一三 L. H. A. Geck: *New Trends in Social Policy in Germany*, I. L. R., July, 1937.
- 註一四 同註一三。
- 註一五 以上數字均見 I. L. O. Year Book, 1937-1938 及 19 8-1939.
- 註一六 Herbert Steinwartz, *The Amenities of Industry and Labor in Germany*, I. L. R., Dec., 1937., p. 774.
- 註一七 同上。
- 註一八 同註一一。



## 第六章 意大利的業團

法西斯意大利是個業團國家 (corporative state)，其經濟組織係由勞資雙方各組織平行的團體，在工會聯合會及僱主聯合會之上，以業團組織調整雙方關係。勞工工會為業團組織之基礎，業團為工會之高級機構，兩者有不可分割的關係。因此要明瞭法西斯意大利的勞動組織，必須在業團制度中分析。現將其發展史、組織及職能分別闡述之。

### 第一節 業團制度發展史

在法西斯當政以前，意大利之工會運動受社會主義及工團主義 (syndicalism) 之影響頗深，工會之發展極為蓬勃。工會之組織與行動與其他西歐國家完全相似，為勞動者基於自由團體的一種團體，政府並不積極干涉，行動極為自由。在一九二二年以前意大利之工會可以分為三派：第一為意大利勞動總聯合會 (Confederazione Generale del Lavoro)。該會成立於一九〇六年，為一九二二年以前勢力最雄厚之工會。其人數極多，最盛期（一九

二〇年)達二百二十萬之衆。此派工會與意大利社會黨之關係頗深，其行動往往受社會黨政策之影響。第二爲意大利勞動者聯合會(Confederazione Italiana dei Lavoratori)，一名白色工會(White Chamber of Labour)，爲天主教工會之聯合組織，其人數亦衆，在一九二一年達九十九萬人。第三爲意大利工團組合(Unione Sindacale Italiana)，該派爲工團主義之擁護者，但與政黨未發生關係，其行動極爲激烈，主張以同盟罷工，同盟拒用及同盟妨業與僱主鬭爭，其人數約二十萬人左右。此外尙有意大利勞動會(Union of Labour)、鄧南遮工團國家委員會(National Committee of Danunzian Syndical Action)及國家勞動會(National Labour Office)亦有一部分勢力(註1)。自一九二二年法西斯當政後，上述各組織均被取締，法西斯之御用工會獨霸工會世界矣。關於法西斯黨團之發展擬分爲四期說明之。

### 甲 萌芽時期

法西斯成立初期，對於勞工組織係採仇視態度，自一九二〇年開始，它們以種種方法破壞各種工會組織，自己並無積極的建樹。法西斯工會之首次出現於一九二一年二月二十八日非拉臘(Ferrara)省之聖柏那第諾城(San Bartolomo)中。主持人爲巴博(Dialo Balbo)，其組織名稱爲經濟工團(Economic Syndicates)。至該年五月改由羅遜尼(Edmondo Rossoni)主持，氏在大戰前爲一極左之革命社會主義者，曾在美參加世界勞工革命工團運動。大戰

爆發後，由美返國思想轉變，變為一民族主義者。由於其才能與努力，經濟工團之勢力發展極速，至一九二二年一月達二十五萬人（註二）。至一九二二年一月二十四日在波崙亞（Bologna）舉行全國代表大會，並成立全國工團聯盟會。在會議中主張將全國法西斯工團改組為工業、農業、商業、智識階級及海員五個業團，每個業團包括從事此業之智識階級、體力勞動者、技術工人、僱主等。至三月三十日創辦意大利勞動日報（Il Lavoro di Italia）從事宣傳，並在波崙亞成立總部。是年六月四日又在米蘭舉行全國代表大會，由墨索里尼主席。到會代表四百七十三人，代表二千一百二十五個農業、商業、工業、交通業、公用事業、劇團、及智識階級工團。經濟工團人數在一九二二年六月約四十五萬九千人，到八月增至八十萬人（註三）。

全國工團聯合會雖以僱主及被僱者一律參加為號召，但工業家、及僱主團體，對此運動不表示合作，勞工工會如上述三大組織，均以宗旨不同，意見不合，而獨立於其組織之外，並採取對立態度。故其發展，頗為遲緩。此種情形一直延續到墨索里尼進兵羅馬為止。

## 乙 奠基時期

自墨索里尼進兵羅馬一直至一九二六年集體勞動關係法（Juridical Discipline of Collective Labour Relations）頒布之時止，為意大利工會組織及業團制度發展之第二期。在

此時期內之主要工作爲掃除障礙，合併舊的工會，而發展法西斯工會組織。

其消極工作，爲大規模破壞社會主義者、天主教及其產黨工會組織，並授權各省省長壓迫反法西斯組織。一九二四年一月意皇下諭授權省長監督及檢查工會，於必要時得於工會內設立監督員查詢會務，修正其決議，解散其機關，並委託政府管理其財產。各省省長有處置被解散工會基金之全權，結果，被解散工會基金多歸於法西斯工團之手（註四）。一九二五年十月更進一步規定各勞動團體當警察諮詢時，應隨時報告其負責人、會員人數、及姓名，及其活動情形於警署。一九二六年之新公共安全法（*legge di Pubblica Sicurezza*）及一九二六年十月二十六日之法律，規定省長有權解散任何會社、政黨及團體。凡重新組織已被解散之團體者處以三年至五年徒刑；凡加入此種組織或爲此組織之主義、政綱及行動而宣傳者，亦處以二年以上五年以下之徒刑。在此種層層壓迫之下，非法西斯勞工組織，自無存在餘地。

在積極方面，全國工團聯合會改名爲法西斯工團聯盟會（*Fascist Syndicate Corporation*），於一九二三年春移其總部於羅馬，極力擴張其勢力。一九二三年意大利商業聯合會改隸於法西斯黨、農業總聯合會（*General Co-Federation of Agriculture*）亦合併於法西斯所指導之意大利農業工團聯合會（*Italian Federation of Syndicate of Agriculturists*）。工業總聯合會（*General Confederation of Industry*）在開始時拒絕受法西斯之指導，但在

該年工業家及法西斯工團聯盟會代表在琪基 (Palazzo Chigi) 舉行會議，宣稱雙方應以合作精神共同為國家服務。其後農業聯合會及商業聯合會與法西斯工團聯合會亦曾舉行類似之會議。

在一九二四年五月二十二日法西斯工團全國大會中議決勞動組織之執行，應以全國性之工團組織為基礎，其他工會不得享有此特權。法西斯大評議會 (Grand Council of the Fascist Party) 組織十五人委員會 (後增為十八人) 研究此問題。研究結果否決上項建議。至一九二五年十月二日墨索里尼召集法西斯工團代表及工業家代表於維多尼 (Polsano Vdoni) 舉行會議，訂立協定，方接受此建議。協約之要點如次 (註五)：

- 一、意大利工業僱主聯合會承認法西斯工團聯盟會及其附屬組織為勞工之唯一代表；
- 二、法西斯工團聯盟會承認意大利工業僱主聯合會及其附屬組織為僱主之唯一代表；
- 三、所有有關僱主及勞工契約關係之建立，只有上述僱主聯合會及其附屬機關及法西斯工團聯盟會及其附屬機關有締結之權；

- 四、取消勞工評議會 (Workers' Council)，以內地工團組織代替執行其職權，執行時應與相關僱主團體商酌。

上項協定頒布後意大利勞動總聯合會宣言反對，結果無效。從此以後，法西斯勞動組織大形活躍。一九二五年五月業餘消遣局 (Dopolavoro) 成立，六月設立全國保護會 (Patro-

nato Nazionale)，十一月成立母性及兒童保護會。於是法西斯工團成爲一獨占機關。不過，其地位並未爲法律所承認，以在一九二五年十一月十五日政府雖有命令承認維多尼協定，但法西斯工團之獨占地位迄未爲法律所承認。自一九二六年四月三日集體勞動關係法頒布後，法西斯業團組織方踏入第三期。

### 丙 發展時期

維多尼協定訂立後，法西斯大評議會根據十八人委員會報告及墨索里尼之計畫，在司法部長羅科 (Alfredo Rocco) 指導下草擬法規。該項法規在上議院經過激烈之辯論後，於二月十八日通過，在下議院討論時亦引起無數之爭議，至一九二六年三月十一日通過，四月三日頒布實施。同年七月一日頒布實施條例，七月二日頒布業團部 (Corporative Department) 組織法，於是法西斯業團制度之基礎已告完成而進入發展時期。

集體勞動關係法之主要精神爲一業一團原則，一業一團之獨占團完全歸於法西斯工團組織之手。從此以後勞工無創設加入非法西斯工會之自由，除非反對法西斯之勞工不願加入法西斯工團者外，其他勞工一律加入法西斯工團。法西斯工團爲意大利唯一合法之勞動組織，享有各種特權。

該法公布後，法西斯工團於一九二六年四月召開全國代表大會，討論勞工僱傭、互助社組織、生產促進及失虞保險等問題。同時對於勞動市場之控制，團體協約之訂立，亦有

詳盡之討論（註六）。天主教系之工會於該法公布後曾致一備忘錄於政府，謂須承認下列三條件，天主教系之工會方允許合併於法西斯工團。第一、法西斯工團之唯一目的為保護勞工；第二、停止政治宣傳；第三、承認意大利天主教會社之存在。六個月後，墨索里尼承認此種條件，於是天主教系之工會合併於法西斯工團之內。社會黨領導之意大利勞動總聯合會不允許解散。至一九二六年十一月一日，勞動總聯合會米蘭總部、羅馬分會及意大利金屬工人聯合會之總部均遭法西斯黨徒之搗毀。此種運動在各地相繼發生。在政治勢力壓迫下，勞動總聯合會迫不得已，亦於一九二七年一月宣告解散。從此法西斯工團組織成為意大利勞工唯一之合法代表。

根據集團勞動關係法規定，工團分為合法組織及事實上承認組織兩種。法律承認之團體之要件有三：第一、僱主組織之僱主協會其所僱用之工人至少須在該地區內占從事該業工人總數百分之十；而勞工團體之會員須在該地區內占從事該業工人總數百分之十。第二、團體設立之目的在保障會員之經濟利益，道德利益，及教育會員、訓練會員。第三、團體負責。對於國家及法西斯主義須有高度之信仰與忠誠。法律承認之團體有權代表所屬僱主或勞工全體，可以與其他有組織之經濟團體，訂立團體協約，及可以徵收會費、捐款、及代表行使有關公共利益之職權。事實上承認之組織則無此特權。不過事實上自一九二七年以後事實上承認之勞動組織已不存在。整個勞動界均在於法西斯工團掌握之中，法

西斯工團成爲唯一合法亦爲唯一存在之勞工組織。

一九二六年七月一日頒布業團組織規章後，隨即頒布業團部組織法，成立業團部。一九二七年四月二十一日頒布勞動憲章 (Labour Charter)，一九三〇年三月二十日頒布業團全國評議會組織法 (Act of National Council of Corporation)，五月十二日又頒布業團全國評議會行政實施條例。上述各條例爲第三時間之主要立法，現將此時期中的組織情形，簡單分析之。

第一、縱的組織。業團縱的組織分爲兩大系統：一爲僱主團體系統，一爲勞工團體系統。僱主團體爲僱主協會，勞工團體爲法西斯勞工協會 (Fascist Workers' Association)。兩者均係由區縣省而下面上之梯形組織。全國組織兩者共計十三個。僱主方面分爲六個，卽工業僱主聯合會、農業僱主聯合會、商業僱主聯合會、海空運僱主聯合會、陸運僱主聯合會、及銀行保險業僱主聯合會。勞工方面之全國組織爲法西斯工團全國同盟，在同盟會之下有七個全國組織，卽農業勞工聯合會、工業勞工聯合會、商業勞工聯合會、海空運業勞工聯合會、陸運業勞工聯合會、銀行保險業被僱者聯合會、及學術界聯合會。

第二、橫的組織。根據法律上的規定，擬在僱主勞工雙方全國組織之上，設立六個全國性的業團，卽工業業團、農業業團、商業業團、海空運業業團、陸運業業團、及銀行保險業業團，在各業團之上有業團部。



但上述種種僅爲一種計畫，縱的組織雖已完成，但業團迄未成立。至一九三四年三月二十一日業團組織及職務法（The Act of 20 March 1934 Concerning the Constitution and Functions of the Corporations）公布後，業團制度方進入第四階段。

在第三階段中，業團制度雖未具體完成，但此時期爲其發展之重要階段。全國勞工組織及僱主組織均於此時成立全國一致之組織，其業務及活動發展極速，爲意大利事實上及法律上之獨占者。

#### 丁 從成熟到崩潰

自一九三四年三月新法頒布後，意大利之業團制度踏入成熟階段。隨後於一九三五年四月十八日頒布中央業團委員會組織法補充條例，一九三八年十二月十九日頒布法西斯及業團議會組織法。此外頒布之法令及條例頗多。截至一九四〇年意大利參戰時止，其主要之建樹及改革計有四項：

（一）僱主全國聯合會及勞工全國聯合會之減少。一九二六年之法令將全國僱主聯合會及全國勞工聯合會共分爲十三個。現則改爲九個，即全國工業僱主聯合會（The Confederation of Industrial Employers）（包括海陸空運輸業僱主）、全國工業勞工聯合會（Confederation of Industrial Workers）（包括海陸空運輸業勞工）、全國農業僱主聯合會（Confederation of Agricultural Employers）、全國農業勞工聯合會（Confederation of Agricultural

Workers)、全國商業僱主聯合會(Confederation of Commercial Employers)、全國商業工人聯合會(Confederation of Commercial Workers)、全國信用及保險業僱主聯合會(Confederation of Credit and Insurance Institute)、全國信用及保險業勞工聯合會(Confederation of Credit and Insurance Workers)、及全國學術界聯合會(Confederation of Professional Workers and Artists)。

(二)法定僱主協會及工團數目之減少。為求指揮方便機構靈活計，不僅減少全國聯合會及勞工聯合會之數目，並減少法定僱主協會及工會之數目。根據一九三五年法令，除學術界團體原有組織系統(全國協會、省聯合會、縣聯合會)不變外，其他法定聯合會之數目大為減少。法令中規定除少數例外，工、商、農、銀行保險業之僱主團體及勞工團體之組織，僅為兩級，一級為全國聯合會，一級為全國協會。其地方組織如省際聯合會、省協會、縣協會，並未廢除，實際上仍繼續執行職務，為業團制度之基層組織，不過取消其法律地位而已。法律承認之僱主協會及勞工協會從一千八百零五個減至一千二百零九個，其中一千零五十二個屬於學術界團體者。其他各業協會數目從六百五十個減至一百五十三個，計減少四百九十七個，以百分率計算計減少百分之七十五以上(註七)。

三、業團(Corporation)之設立。根據一九三四年五月二十九日、六月九日及六月二十九日法令，設立二十二個業團，其組織以整個生產行程(the complete cycle of produc-

tion) 爲分類標準。第一爲經過農業、工業、商業行程生產產品之業團，計分爲穀類業團、蔬菜花卉及水果業業團、種植葡萄及釀酒業業團、油類業團、甜菜及糖業業團、漁業及家禽業業團、木材業團、及紡織業業團八個。第二爲經過工業、商業生產行程生產產品之業團，計分爲建築業業團、金工及機械業團、衣料業團、玻璃及陶器業團、化學工業業團、造紙及印刷業業團、礦業及採石業團、水力煤氣及發電業業團八個。第三爲供給勞務活動之業團，計分爲自由職業及藝術家業團、內地交通業業團、海運空運業業團、旅館及飯店業團、信用及保險業業團及娛樂業業團。業團委員會之人數亦依其所屬經濟團體之大小而變，並不一律。

(四) 法西斯及業團議院 (The Chamber of Fasci and Corporations) 爲使勞工團體及僱主團體能參加國家立法工作計，乃於一九三八年十二月頒布法令，設立法西斯及業團議會。

此次大戰發生後，法西斯對業團制度之控制益爲嚴格，其所屬勞工組織之發展亦頗迅速，對於工團之任務及職能，均有加重，使其爲國家作戰而努力。不意由於意大利之每戰皆北，法西斯黨在國內已失卻威信，一九四三年七月二十五日發生大改變，墨索里尼被迫下臺。七月二十八日新內閣第一次會議決定解散法西斯黨。隨後爲法西斯經濟組織中心之業團制度亦被取銷，於是法西斯黨之工會組織亦隨而崩潰。其後墨索里尼爲希特勒所救

出，在北意成立政權，重新組織法西斯黨並重建業團制度。但強弩之末，已完全失去一九四三年七月以前之地位矣。

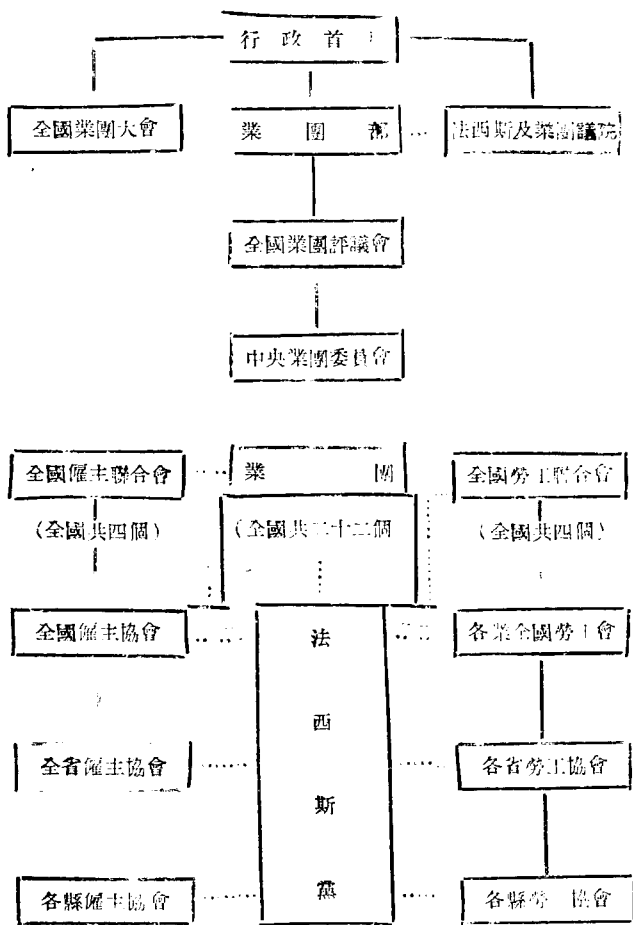
## 第二節 組織與機構

在法西斯一黨專政下，所有經濟組織及民衆團體，均在黨的控制之下，業團制度自不能例外。要使業團及勞工團體成爲黨的御用機關，在組織方面的要件有二：第一爲一業一會原則，法西斯工團成爲全意唯一合法的代表，其他組織一律不許活動，這樣才可以將全體勞工歸納於一個組織之中，政府能隨意指導。第二爲由黨來控制業團的組織，其控制方法計分四種：第一、業團主席名義上由行政首長擔任，實際上由中央黨部祕書長代理，其權力最大，可以管理指揮整個業團。第二、各業僱主協會及勞工協會之各級組織之負責人，在法規上雖規定由會員自由選舉，但事實上要經過其上級機關的核准，其核准根據係依據該地法西斯黨部報告，同時各業聯合會負責人則由政府徵得黨部同意後，直接委任之。各級之用人權既完全操諸黨部之手，自可間接控制業團之活動。第三、各業協會各級組織之內部活動，財政收支，政策之決定，及其他行動，當地黨部有監督之權，如認爲不合時，可以報告主管官署制止或取締之。第四，業團組織之各種會議，黨部均派代表指導並監視之。業團制度之組織原則已明，現分爲組織系統、勞工團體、業團、各省業團評議

會 (provincial councils of corporation)、中央業團委員會、全國業團評議會、及法西斯及業團議院七節分述之。

### 甲 組織系統

業團制度之基本單位為各業之法西斯僱主協會及法西斯勞工協會，兩者各自成一梯形全國組織，分市、縣、省、特別區、聯合區、及全國協會數級。一九三四年三月五日新法規定各業之僱主全國協會及勞工全國協會方為法律承認之團體，全國協會以下之組織為事實上承認之團體，並非法定組織。各業僱主全國協會及勞工全國協會依其性質合組九個全國聯合會 (confederation)，屬於僱主者四，屬於勞工者四，屬於自由職業及藝術家者一。僱主團體及勞工團體又合組業團。全國共有業團二十二個，每個業團有業團評議會 (corporative council)，在其上有中央業團委員會 (central corporative committee) 為業團中心。全國業團評議會 (The National Council of Corporations)，為業團之顧問機關，主持立法及其他有關業團業務工作。業團制度之最高會議為業團全體大會 (General Assembly of Corporation)。整個業團在法西斯黨控制下活動，業團部為其最高指導機關，而行政首長又為業團制度之原動力。此外尚有法西斯及業團議院為業團組織參加國家立法工作機關。現以圖表示其組織系統如下。



—————表示直接關係

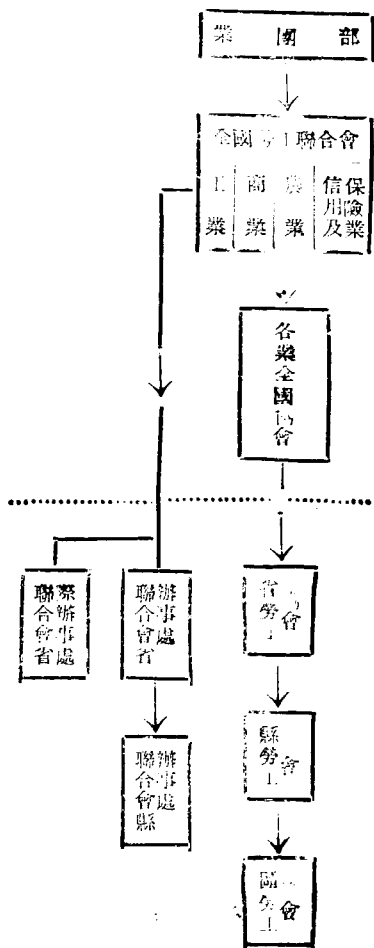
.....表示間接關係

## 乙 勞工協會

業團體係以勞工團體及僱主團體爲其基本單位。關於僱主團體之內部組織，本書不擬討論，現分析勞工團體之組織於次。

根據一九二六年四月三日集體勞動關係法，勞工組織分爲兩種：一爲合法組織，一爲事實上承認之組織。合法組織承認之要件及其特權已見上節，茲不重贅。實際上，一九二七年以後事實上承認之組織已不存在，法西斯工團成爲唯一合法亦爲唯一存在之勞動團體。一業一個團體之理想完全實現。

一九三四年二月五日頒布新法改組僱主團體及勞工團體。一方面減少僱主全國聯合會及勞工全國聯合會之數目以便統制；一方面減少僱主協會及勞工協會數目，並提高法定組織標準，以調整機構。經過此次改革後，全國勞工聯合會數目減爲四個，即全國工業勞工聯合會（包括全國海陸空運業工人）、全國農業勞工聯合會、全國商業勞工聯合會、及全國信用保險業勞工聯合會。各業全國勞工協會亦大爲減少，全國只有三十三個，計工業工人協會二十個，全國農業工人協會四個，全國商業工人協會共五個，全國信用保險業共四個（註八）。同時新法只承認各業全國協會及各業全國聯合會爲法律承認之組織，全國協會以下之各級勞工團體及全國聯合會以下所屬之下級機構僅爲一事實上承認之組織，並無法律承認工會之特權。勞工團體之組織系統，依其權力關係以圖表之於次：



虛線以下為事實上承認組織

事實上承認之組織，不過取消其特權，使其不能訂立團體協約，及代表全體工人與其他經濟團體交涉。實際上仍執行一切職務為業團制度之基本單位。此次改組原因完全為求整個制度之靈活健全，及減少下級團體之經濟負擔，與一九二六年之改組完全不同。

法西斯工團全國同盟設有各種輔助機構，以執行各種業務。最主要者計有工人業餘娛樂社 (Opera Nazionale Dopolavoro)、全國母性及兒童保護會 (National Institute for the



Protection of Mother and Child)、全國法西斯失業保險會社 (Istituto Nazionale Fisci-  
ta per l'Assicurazione Contro gli Infortuni sul Lavoro)、法西斯工業勞工疾病儲金聯合  
會 (National Fascist Federation of Sickness Provided Funds for Industrial Workers)、  
法西斯社會福利局 (National Fascist Social Welfare Institution) 等機構。此種團體雖一  
部分不直接由法西斯工團主持，但其支配力甚大，可以左右其政策。

意大利之勞工團體完全在政府控制下活動，自其開始組織至其解散，無不由政府監  
視。一六二六年四月三日法律規定工會會員之參加以其政治意識正確為條件(第四條)，各  
勞工團體應設立一特定機構以訓練會員，如會員道德及政治行為不正確時可以開除之(第  
七條)。勞工團體如不得政府同意擅自與國際勞工組織訂立協定，服從其指揮及管理時，  
政府得拒絕承認。被承認之勞工團體，其內部事務財政開支及其他種種活動，政府均有權  
干涉。在勞工團體內，實行中央集權制，權力由上而下，上級團體對於下級團體可以指揮  
命令，下級團體不得違反。各地方縣省及全國勞工協會負責人，名義上由各會員自由選  
舉，實際上係由其上級機關根據當地法西斯黨部的報告核准。各業聯合會之負責人則由  
政府直接委任。截至一九三九年底止，全國法西斯工業工人聯合會達三百五十六萬  
人，農業工人聯合會達二百萬人，商業工人聯合會達三十五萬人，信用及保險業約五十萬  
人。

## 丙 業團

業團爲意大利經濟政策及勞動政策之執行者，在勞動憲章第六條中明白規定業團爲生產因素之一致組織，並代表雙方公共利益。一九二六年集體勞動關係法中雖已規定其組織，但迄未設立。至一九三四年二月新法頒布後始正式成立。

在新法頒布前業團之組織成爲聚訟紛紜的問題。歸納可分爲兩派意見：一派主張以職業類別 (occupational categories) 爲組織標準；一派主張以整個生產行程 (complete cycle of production) 爲組織標準，結果後一派意見勝利。根據一九三四年五月二十九日、六月九日及六月二十三日命令設立二十二個業團，分爲三類，其名稱已見前節，於此不述。

各個業團之成立由業團部部长推薦，經中央業團委員會通過後呈請行政首長下令設立之。其所包協會名稱、數目、及組織業團評議會人數，均由政府以命令規定。每個業團之主席爲行政首長，實際上由法西斯黨部之書記長代行職務。

每個業團中之重要機構爲業團評議會 (corporative council)、評議會評議員人數及其所屬各個協會應出席人數應由政府命令個別規定，人數並不一律 (註九)。其人選由所屬各協會推薦再由政府圈定。評議員分爲兩種：一種爲有效評議員 (effective member)，即法西斯黨部代表、各業協會代表、及合作社代表，他們同時爲全國業團評議會評議員與法西斯及業團議院議員。第二種爲認可評議員 (approved member)，係由協會及其他法律承

認團體請求任命之評議員，他們只參加業團評議會，並不出席全國業團評議會及法西斯業團議院。

如業團具有多種經濟部門之活動時，可於業團內設立特殊產業小組，如內地交通業團分爲三組，信用及保險業業團分爲三組，自由職業及藝術家業團分爲四組。如討論業團間一般活動時可命令相關業團舉行業團委員會 (corporative committee)，如在紡織業業團中即成立絲業委員會 (silk committee)。此外尚有調解委員會主持仲裁及調解各項勞動爭議。每個業團評議會均設於羅馬業團部內，評議員人選由業團部任命，會議程序單由業團主席得全國業團評議會祕書長及有關各部部长同意後決定之，但行政首長爲最後裁決者。業團會議由主席得有關各部部长及其相關機關首長之許可召集。

#### 丁 各省業團評議會

各省業團評議會 (the provincial councils of corporation)，由各縣代表組織而成，全國共有九十三個。其活動範圍在一九三四年十一月二十日省業團評議會法及一九三七年四月二十八日之修正令中有明白規定。其主要職權有四：

- 一、規定並管理各該省區內物價以符中央業團部之規定；
- 二、與各業協會合作訂立適用於省區內之團體協約；
- 三、裁決勞工解僱問題；

四、考察並研究各該省區內與經濟生活有關之問題。

各省業團評議會組織與業團評議會相同。每次開會時由一主席團 (Presidential committee) 主持之，主席團主席爲省長，副主席爲法西斯省黨部書記長，此外並任命僱主協會及勞工協會相等人數組織之。

#### 戊 中央業團委員會

中央業團委員會爲業團制度中最重要組織，保意大利經濟政策之執行機關。其人選爲業團部部长；有關政府各部部长及秘書長，包括各部內之法西斯黨總秘書長（即無職務部長 Minister without Portfolio）、法西斯中央黨部助理書記長，及行政書記長；各個業團之副主席（爲法西斯中央黨部代表）；各勞工僱工自由職業者聯合會主席及全國法西斯合作社 (National Fascist Co-operative Institution) 主席。其主要職務爲輔助全國業團評議會之活動，掌理業團內一切實際事務；在全國業團評議會閉幕期中代行評議會職權及處理一切緊急問題；及對於國家生產政策業團組織等重要問題均有被諮詢之權（註一〇）。

#### 己 全國業團評議會及業團全體大會

全國業團評議會雖於一九二六年七月二日法令中即已規定成立，但因事實上的困難，遲遲並未設立。至一九三〇年三月二十日頒布全國業團評議會組織法 (Act of National Council of Corporation)，五月三十日頒布評議會行政實施條例後始正式成立，以後組織

規章雖略有修改，但其組織並無大的變更。該會主要任務為顧問及立法工作，以關於各個業團之經濟及社會方面事務之處理已由各個業團負責，關於業團制度之運行及監督已由中央業團委員會負責，所剩下之工作僅為顧問及立法工作而已。根據一九三〇年三月十二日第十號法律規定，全國業團評議會對於下列各事務有備諮詢的權利。

- 一、關於勞動憲章中所規定之原則之施行；
- 二、根據一九二六年一月三十一日法律關於勞工管理規章之制定；
- 三、保障協會利益及實行國家委託各協會的公共利益之執行等事務；
- 四、關於一九二六年四月二日法律及勞動憲章第八條中所規定關於扶助協會組織之活動；
- 五、關於執行上述事務時，各個團體間關係之聯繫；
- 六、關於國家救濟機關事業；
- 七、關於職業協會的組織；
- 八、關於協會之承認、銷，及上級對下級之監督與保護；
- 九、關於聯合會製訂預算之原則；
- 十、業團未成立前全國工人工作之介紹事宜；
- 十一、發揚業團制度之科學基礎；

十二、關於會員會費之訂定；

十三、關於國家整個生產問題。

根據全國業團評議會組織法第十二條規定，全國業團評議會對下列各事有立法權。

一、關於法律承認協會及業團之社會福利活動之規章；

二、關於調解仲裁對於團體協約所發生之勞動關係之規章，及關於業團活動之規章；

三、關於法律承認協會所代表的生產部門間之集體經濟關係而成立之施行規章。

全國業團評議會人選由中央業團委員會全體及各個業團評議會中之「有效」評議員組織而成。

業團全體大會為業團制度之最高會議，由行政首長召集之，報告協會及業團之活動情形及成績。其人選為中央業團委員會之全體委員各個業團評議會之所有評議員，「有效」評議員及認可評議員均包括在內。

#### 庚 法西斯及業團議院

法西斯及業團議院為業團組織直接參加國家立法工作之機關。在以前國家雖給予業團在其所屬各業中有立法權；但不能直接參加國家一般立法。一九三八年十一月七日頒布法西斯及業團議院組織法給予業團以立法權，業團制度始趨完整（註一一）。

該法規定下議院在一九三九年三月第二十九次會議後停止活動，由法西斯及業團議院

代替之。該院組織爲行政首長、法西斯最高委員會委員、法西斯黨大評議會評議員、及業團評議會評議員。該院議員非由選舉而來，而因其在政治上或經濟上有地位而來，但亦非常然議員，其地位仍然要經過行政首長任命。主席及副主席由意皇下諭任命，會期則由行政首長下令決定。該院任務除從事普通立法工作外，並按期召集大會，聽取政府之報告。該院任務之執行須經過兩個機關：第一爲全體大會（The Plenary Meeting），討論有憲法性質之法案、一般法典及一般性質之條例並審查預算。第二爲立法委員會（Legislative Committee），討論有關勞動及經濟立法及法案。如有特殊需要可成立特別委員會。立法委員會人選由主席任命，議院主席及副主席參加立法委員會爲當然主席。

議案經立法委員會或全體大會通過後，呈送行政首長決定，經其核准後即可取消，否則打消。如在戰爭期中或緊急財政法案該院可不經法定程序草擬法令。在平時，委員會在一個月內不能通過法案時，亦可按照上列規定通過，但經行政首長下令延期者則爲例外。

整個業團制度在業團部指揮下活動。業團部於必要時可與政府其他部合作成立特種委員會。如一九三九年一月九日設立之經濟自給委員會（Interdepartmental Committee for Autarky）及一九四〇年一月所設立之物價統制委員會（Interdepartmental Committee for Co-ordination of Prices）皆其明例。

### 第三節 業團的職能

業團既爲意大利的經濟組織中心爲政府之經濟行政機構，其職能自極龐大。其與英美等自由主義國家工會不同者，前者之主要職能爲經濟職能及會員生活改善之活動，而後者即偏重經濟職能。現分述其主要職能如次（註一二）：

#### 甲 政治職能

在集權主義國家，勞動組織不得參加政治活動。以在集權國家內，一黨專政，政府的施政方針均由政府首腦決定，勞工團體不得在政治方面有所意見，而僅政府政策的執行者。換言之，勞工團體不得在政府許可之外，擅自作政治活動。

不過爲着政府的政策能完全實施，政府的法令能適應實際需要，故政府恆給予工會以參加國家立法及國家行政的方便，使其意見能夠發表，意大利的組織就是如此。故意大利的勞工協會可派代表參加一切有關勞工福利及勞工政策的執行機關；各業協會及聯合會對於勞工立法及勞動行政事宜均有被諮詢的權利。至於業團的活動更爲廣泛，國家的一般行政及經濟政策的討論，均可派代表參加，如物價之管制、自足自給政策之實施，業團均有代表參加。法西斯及業團議院之成立，使勞工協會及僱主協會有機會參與國家一般性的立法工作。



## 乙 經濟職能

法西斯意大利業團組織的經濟職能爲簽訂團體協約及團體規章，以調和階級利益，安定勞動條件。

開始規定團體協約之法律爲一九二六年四月三日之集體勞動關係法，在該法之第十條及第三條中對於團體協約之內容締約人，效力締約手續均有詳細說明。在勞動憲章中對其內容復有一般性之規定（註一三）。

凡經法律承認之工團組織可以訂立團體勞動協約，未經法律承認之團體，不能締結之。上級協會如全國聯合會及全國協會對其所屬團體之締結團體協約，可以要求事先經其批准。在此情形下，未經上級團體所允許之協約無效。下級工團在原則上無締約權，如爲必要時可由上級組織特許其締約。如該業無法律承認團體存在時，則由勞動法庭以特別命令指定一信託人（trustee），代表其所屬職業訂立協約。團體協約締結後須經過正式提存（formal deposit）及公布（publication）手續。凡協約訂定後，於訂定日起三十日內須將協約提交政府機關保存。如爲一鄉一區或一省之協約，則提交省政府，如爲各區區際間及全國性之協約，則提交業團部保存。團體協約除提存外，尚須公布。接受提存之機關同意公布後，該項協約對於所適用之區域有法律上之效力。

團體協約之效力有普遍性。凡該業之合法團體與其他合法團體訂立協約後，對於從事

該業之所有僱主及被僱主均有拘束力，不論其是否為該團體會員。締結團體協約之協會及聯合會有推行協約條款於會員及非會員之義務，對於會員及非會員不履行協約規定時，有干涉並糾正義務。會員不履行時，該會可以直接行動加以干涉。如非會員不履行時，該會在其權力範圍內行使種種方法以促其履行。各業團體間為求互相保證團體協約之履行，在會內設有團體協約履行保證基金以資保證（註一四）。

除勞工團體及僱主團體訂立勞動團體協約以規制勞動條件外，業團尚有頒製團體規章以規制勞動關係之職能。一九二六年集體勞動關係法第十條及施行法第五十六、五十七、五十八各條中對於業團之創制職能有詳細規定。不過在一九三四年以前，業團迄未成立，故上述條款為一紙空文，並未實施。為權力方便計，在一九三〇年三月二十日法令中允許全國業團評議會頒制團體規章，但以得有關各全國協會同意及行政首長之批准為條件。全國業團評議會既不經常舉行會議，所頒團體規章並不多。至一九三四年二月五日業團法頒布，業團正式成立後，團體規章之應用，始為普遍。此次戰爭發生後，益為風行一時。

業團頒布之團體規章可分兩類：第一為統制集體經濟關係及調整生產之規則，第二為規定該業團利潤、勞務報酬及生產品價格表。規則及價格表之訂立手續，據一九三四年二月五日新法規定，凡屬於業團內之協會之請求經行政首長同意後即可頒制。換言之，凡業團內僱主協會或勞工協會之任何一方均可發動請求頒制。制訂規章之請求發動後，得行政

首長同意，即可在業團內草立初步規章，送中央業團委員會修正批准，再送行政首長批准施行。行政首長可以指令業團草擬某方面之團體規章，規章正式頒布後，對其所屬各聯合會及各協會均有拘束力，團體協約條款與其相抵觸者無效，無效之部分以規章之相當部分代之。不切實履行團體協約之處罰與不履行團體協約者相同（註一五）。

業團對其內部事務有權草擬規章外，並可直接參加國家經濟設施之活動。如團體協約經濟規章實施之監督，新工廠之設立，舊工廠之擴充與緊縮，成本、價格之規制，均有全權處理。關於國家金融財政政策、關稅政策及一般經濟政策，均可間接參加討論。此外業團對於經濟活動有廣泛之指導權。政府機關之特殊經濟設施，須得相關業團之同意，對於政府所擬之計畫，有權修正，並可停止不必要之計畫。

### 丙 教育職能

在法西斯政府所頒布之勞動法規中，即可知政府對工團教育職能之重視。集體勞動關係法規定：「各業協會之章程對於職業學校之設立，經濟救濟、道德訓練、公民訓練機關以及改進國家文化藝術機構之成立，均應規定」。勞動憲章第三十條中規定：「各業協會的重要職責之一為教育與訓練，尤其關於其所代表勞工之職業訓練，不論其是否為協會會員」。在二十四條中亦特別提及此點，謂：「各業勞工協會應用選擇方法挑取勞工，以改進其技術能力及道德價值」。在一九三四年十二月三日行政首長命令各省省長應聽從各業

協會之忠告，並與其密切合作，加速的以輪流方法訓練勞工，並組織失業人員特別訓練班及特種職業之訓練班（註一六）。

各業勞工協會在職業教育方面之活動可分為兩方面：第一為職業教育之指導，第二為工人補習教育及技工訓練之舉辦。

各業協會大規模的訓練失業工人及就業工人始於一九三三年。自一九三三年起，意大利各大工業城市在各業協會協助下，紛紛成立各種特別訓練班及補習班，以訓練失業工人及就業工人。在開始時，各種訓練班為無計畫的，各自為政。不久各種創辦訓練班及以財力補助之機關為求各項訓練之畫一，乃實行改革方案，將行政組織、課程計畫集中於各業聯合會之手。由各業聯合會考察當時勞動市場情形及勞工供需現狀以及國家目前及將來之需要，通盤計畫，按實際情況，分別設立各種補習班及補習學校。工業聯合會在此方面之工作極為顯著，而其成績亦十分優越。在某幾個工業城市中，其所主辦之訓練班數目甚多，而收效亦宏。其訓練課目以儘可能的多及普及為原則，務使工人能於短期內改進其技術及增加其工作效能。至一九三八年意大利又重新改革工人職業訓練制度。在六月二十一日之一三八〇號勅令中，對於工人職業訓導有重要改革，各業協會可組織各種訓練班從事職業教育活動。

各業協會所主辦之訓練班首先分為農業、工業、商業、信用及保險四大類，在各大類

之下，按其學習程度又分爲若干等級。此外尚有種種特別訓練班以應特殊之需要。凡組織訓練班之協會每年須呈送其計畫於教育部及業團部，並附陳舉辦理由書及其經費分配表。再由教育部業團部徵得技藝教育機關之同意後，然後核准其計畫及應舉辦之班次。關於訓練班每年計畫及班次，兩部應呈送特別報告書於中央業團委員會。訓練班多設於學校及教育機關內，亦可設立於工廠、商業機關及公司內。各個訓練班之課程，期限由教育部根據訓練班性質、及各業需要情形決定。訓練班可分爲日班及夜班，教師及職員則由各技藝教育機關教員、工廠專員及其他專家擔任，訓練班以免費爲原則。特別訓練班之設立以失業人員訓練班爲最普遍，其他如商業行政訓練、戰時製造業訓練班等設立甚多。

各業協會對正式技藝教育之合作及指導極爲努力，其主要設施有五：

(一) 各業協會對於技藝學校之技術及道德方面之訓練，應不斷予以密切的援助及聯繫。在各技藝學校中由各協會組織技術委員會隨時指導課程性質及內容、教學方式、實習方法，以便適應現代技術之進步。

(二) 業團及各業聯合會隨時視各地需要訂立規章，對於技藝學校之設立、合併、及擴充作正確之規制與指導。

(三) 對於各級技藝學校所發之證明書，予以道德上及實際上的承認。

(四) 各業協會與教育機關尤其與各省技藝教育委員會 (Provincial associations for

technical education) 密切合作，以改進有關技藝教育事宜。

(五) 各學校各科人數應由相關協會決定，以免過多或不足之弊。

#### 丁 共濟職能

意大利勞工協會及各業聯合會對於會員之福利頗為重視，其解決方法係採共濟方式。以採用共濟方式增進會員福利，其利甚大。第一，所有經費係由會員出資，「羊毛出在羊身上」，政府所耗不大。第二，勞工福利由勞工自己主持，不僅行政費用可以節省，且各項事務均可發達。勞工協會之共濟職能共分爲下列四項說明之。

子、職業介紹 在勞動憲章第二十三規定：「職業介紹所由業團經過勞資雙方相等代表組織的委員會去辦理……」。根據該條規定乃於一九二八年起在北意各大城市設立職業介紹所。在一九三〇年初共設立一千四百所，至一九三五年增至二千所，至一九三九年底約三千所。其費用在一九三三——三四會計年度共用一千七百五十萬里拉。

職業介紹所由各地勞工協會設置之，辦理登記失業、介紹職業及失業救濟等工作，其組織大都由各地勞動協會聯合辦理。僱主有向介紹所登記之義務，未經介紹所之介紹而僱請工人者，處以罰金。介紹所介紹之工人僱主不得拒絕。職業介紹所之缺點爲無一中央組織以監視並統制各地之地方介紹所。政府有見於此，乃於一九三八年十二月二十一日頒布勅令，給予勞工協會所設立之職業介紹所以獨占權，取消其他類似性質之組織，同時設立

中央分配委員會(Central Placing Committee)主持勞工介紹工作。中央分配委員會設於業團部內，爲職業介紹所之最高指導及聯絡機關。在各省則由各省業團評議會監視。該區域內職業介紹所之活動。職業介紹所經費由特別基金開支，其基金來源由勞工之團體聯合會、僱主全國聯合會及法西斯社會福利局負擔之。

丑、業餘娛樂 法西斯當政後，深知勞工業餘生活之重要，故對於勞工消遣之組織及活動極爲注意。至一九二五年五月二十六日設立全國勞工業餘娛樂社統制管理，並規畫一切工人業餘娛樂，將以前所有自動組合之俱樂部、旅行社、音樂隊及其他有關工人娛樂組織，均合併或隸屬其下。此種組織雖爲獨立性之機構，然亦可視爲業團之附屬機關，以自一九三九年以後，其人選、行政、經費、及其活動，均由勞工協會及僱主協會主持之(註一七)。

一九三九年底法西斯中央黨部書記長下令改革業餘消遣社之機構並調整其職務。其中央機構由主席一人、中央指導員若干人組織之，主席人選由法西斯黨中央黨部書記長得業團部部长之同意後呈請擾索里尼任命之。中央指導員爲各業僱主聯合會主席、各業勞工聯合會主席、學術界聯合會主席、各軍事機關代表、各公共機關代表及各合作社代表。各省組織由主席一人及省指導員若干人負責管理各省區內消遣社之活動。各省主席人選由中央消遣社主席及法西斯省黨部書記長之同意任命之。各省指導員選爲各省勞工團體、僱

主團體之書記長，學術界省聯合會代表一人，軍事機關代表一人，地方政府代表一人及省業團評議會代表一人。在省組織之下，有地方及縣市勞工等業餘分社；在各工廠內亦立分社，各分社爲其執行單位（註一八）。

業餘娛樂社社員分爲兩種：一爲團體社員，一爲個人社員。團體社員爲各工廠、公司及公私機關自動組織團體加入全國勞工業餘娛樂社之會員。個人社員爲以個人資格加入一般娛樂社者。娛樂社之數目發展極速。一九二七年一般娛樂社爲一千四百五十所，特別娛樂社爲七百六十一所，至一九三二年一般娛樂社增爲九千三百六十七所，特別娛樂社爲二千三百九十四所。一九三九年增至一萬五千餘所（註一九）。

每一業餘娛樂社分爲四組：第一爲民族文化組，第二爲美術教育組，第三爲體育組，第四爲服務組。民族文化組之重要工作爲民族主義之灌輸、民間風俗之提倡、文化水準之提高及職業訓導之研究。對於民間有意義之風俗習慣儘量恢復並提倡，貫輸愛國家愛鄉土之觀念。美術教育組之活動甚廣而其收效亦大。在各地設有音樂學校、合唱團、合唱班、歌詠隊，以訓練社員。此外對於話劇、歌劇、電影、廣播、舞蹈、攝影等活動，無不提倡。其音樂社及歌詠隊數目達一萬所，業餘劇社達三千所。運動組之工作亦極爲政府所注意。以運動不僅與整個國民體格有關，且可利用之作爲軍訓之基本訓練，以爬山、射箭、團體操等均爲有關軍事之訓練。參加運動組之人數甚多，在一九二七年占全體社員百分之三十



六，至一九二九年增爲百分之五十三，近年以來，增加尤速。服務組工作爲給予其社員以實際的援助，及物質方面的利益，如設立各種食料、衣料、及家用品消費合作社，與商店成立協約，使其娛樂社員購貨得到特殊之待遇。此外並設立小規模醫院，成立廉價餐館及平民住宅、傢具公司，舉行集體旅行及與保險公司成立失虞保險協定等工作。

●該社經費之主要來源係由各業僱主協會及各業勞工協會津貼之。

寅、婦孺福利之增進 勞工協會對於婦孺工人之保障有全國母性及兒童保護會 (National Institute for the Protection of Mother and Child) 負責從事此種工作。該會雖非勞工協會之直屬機構，但其經費及人事多由勞工協會協助。該會在羅馬設有總會，在各省設有分會，在各城市設有委員會。在一九三三年改組將各城市之委員會取消而代之以婦孺保護專員，使其組織簡單而便於工作之進行。

●該會主要工作爲看顧懷妊婦女在分娩前至小孩生長三歲時爲止。在此時期內給予妊婦以醫藥及衛生方面之幫助，對於嬰兒亦予以經濟及醫藥之便利。凡家境貧寒無法贍養其兒童者，該會亦可繼續予以協助，如補助費之給予、免費學校之設立等。近年以後又提倡育嬰服務運動 (Women Visitors Service)，鼓勵女學生代替兒童甚多而家境貧困之主婦看管兒童。該會經費來源由於政府補助者每年約一萬萬里拉，由於各業協會及各業聯合會補助者，約一千二百萬里拉，其他則由公私機關及個人樂捐而來。其每年用費在一九三六年約

一萬萬里拉，在一九三六年內受該會健康、營養及教育補助人數爲一、七四八、五一九人（一九三五年爲一、七一三、九七八人），補助次數共計四、〇六五、〇五〇次。育嬰服務運動則發展頗速，自動服務者自一九三五年之一七〇、七二七人增至四三八、七四二人（註二〇）。

卯、社會保險及家族津貼 意大利之社會保險及家族津貼，雖由法西斯社會福利社主持，但僱主協會及勞工協會均有廣泛之管理權。如勞工疾病保險儲金之經營，均由工業僱主協會及工業勞工協會各選相等代表組織之管理局主持。各省之一般職業儲金（*inter-occupational provincial provident fund*），則由省工業工人聯合會設立辦事處主持。法西斯失業保險會社（*Istituto Naz nale Fascista per l'Assicurazione Contro gli Infortuni sul Lavoro*）各業工會聯合會亦有代表參加，主持失業保險各項事宜。其他如母性保險、失業保險、廢癩、老年及遺族保險、各業勞工協會，均有監督及建議權。

意大利家族津貼適用範圍包括工業、農業、商業、銀行業四大部門，故其基金亦分爲工業、農業、商業及銀行業四種。各個基金之經營保管及調度，由各個基金之保管委員會經營之。其人選除法西斯黨部代表及法西斯社會福利社外，各業僱主聯合會及勞工聯合會均派有代表參加。家族津貼基金之來源、給付之發付、金額之多寡亦由僱主聯合會及勞工聯合會訂立協約決定之。

## 戊 調解職能

業團制度的目的在求國內生產因素的合作與協調，以法定的協會主要機構去求產業和平之維持及生產力之發展。如法定協會發生爭執或勞資階級間發生利害之衝突而不能以和平方式解決時，則有礙生產力之發展，為求達到產業和平的目的，故由政府賦予勞工協會及僱主協會以調解仲裁之權。

就權利勞動爭議之解決言之，在一九三四年一月二十二日個別爭議法 (Individual Disputes Act) 及一九三四年五月二十一日之修正勅令 (Royal Decree of 21 May, 1934) 規定，凡權利勞動爭議非經法律承認團體調解無效後，不能提交法庭。其調解方式頗為簡單，並無法定的機構，僅由協會負責人名集爭議當事人加以勸解。如爭議當事人不願和解時，即提交勞動法庭。勞動法庭陪審員由各省經濟評議會，社會福利部所製造之名單中選任之。而名單之製成須由各合法僱主協會及勞工協會推薦。在案件提出法庭後，仍可由法定協會調解之。自一九二八年至一九三三年由協會調解之提出權利爭議案件共達一萬四千七百七十三件。

就利益爭議之調解言之，各業協會亦負有責任。利益爭議發生先後由所屬之協會或聯合會先行調解，調解無效後提交業團調解，每個業團均組有調解局 (Collegio di Conciliazione)，調解局人員由業團主席根據爭議之性質及情形選任之，人數無確切數目。調解局調解無

效後，始強迫提交勞動法庭審判。

註一 參閱 Fausto Pirigliani: *The Italian Corporative State*, pp. 8-10.

註二 Gaetano Salvemini: *Under the Axe of Fascism*, p. 19.

註三 (armen Haider: *Capital and Labour under Fascism*, pp. 55-56.

註四 Villari: *The Fascist Experiment*, pp. 56-100.

V. Salvemini: *The Fascist Dictatorship in Italy*, Chaps. III-V.

註五 *Capital and Labour Fascism*, pp. 64-65.

註六 *Political Science Quarterly*, June, 1929.

註七 Anselmo Anselmi: *Trade Association and Corporations in Italy after the Recent Reforms International Labour Review*, Vol. XXXI, No. 1, p. 12.

註八 同上。

註九 各業業團評議會評議員人數，在一九三四年成立時規定如次：穀物業團三十六人，蔬菜、花卉、水果業團三十二人，葡萄種植及釀酒業團三十二人，油業二十五人，甜菜及糖菜為十五人，家禽及肉類四十三人，木材業三十三人，紡織業五十八人，建築業三十一人，金工及機械業六十九人，布業四十九人，玻璃及陶器業三十三人，化學工業六十八人，造紙及印刷三十人，開礦及採石業二十六人，水力電業及發電業為二十五人，學術界四十人，內地交通業五十人，航海及空運業二十四人，旅館及飯店業二十人，保險業團五十二人，娛樂業團三十四人。

註一〇 *International Labour Information*, Dec. 12, 1927,

- 註一一 I. L. I. 12 Dec., 1928, pp. 367-372.
- 註一二 關於美國勞動之實施情形參照 Cdon Por: The Italian Corporations At Work, I. L. R., Vol. XXXV, No. 5.
- 註一三 L. Hamburger: The Extension of Collective Agreements to Cover Entire Trade & Industries, I. L. R., Aug., 1939.
- 註一四 保證金的用途是保證各業協會團體協約之履行而不是私人對於團體協約之履行。
- 註一五 International Labour Office: Methods of Collaboration between the Authorities and Workers' Associations and Employers' Organizations, pp. 69-71.
- 註一六 註見 Rosario Soffiario: Vocational Education in Italy, I. L. R., Oct., 1936, pp. 461-462.
- 註一七 Sparitime Organization for Agricultural Workers in Italy, I. L. R., Feb., 1936, & Italian Corporation State, pp. 230-245.
- 註一八 I. L. I., 22 Jan., 1940, pp. 67-68.
- 註一九 I. L. O. Year Book, 1938-1939.
- 註二〇 I. L. I., 23 August, 1937.

