

工商叢刊之一

勞資協調

孔祥熙題



國民政府工商部工商訪問局編輯

序

勞資衝突。爲近世發展工商事業無上之障礙。改善民生問題唯一之暗礁。情勢至爲繁復。關係尤屬重大。此所以世界人士莫不勞神焦思而謀所以解決之者也。我國爲產業落後之國家。勞資雙方。理應通力合作。以謀我工商業在世界市場之發展。若以勞資衝突之說。惑我勞工。是自殺政策也。去年一月十二日。英國勞資雙方開第一次勞資聯合協議會於倫敦。勞資協調之空氣。現且瀰漫於全世界矣。最近美國紐方氏著有勞資協調一書。共分三編十六章。其第一編係詳述勞資衝突之各種原因。第二編則敘述歷來資方所用和緩勞方之各種方法。以及勞方所提出之各項要求。并討論雙方主張之利弊。第三編乃發表著者研究所得調和勞資雙方之公允辦法。綜觀全書所述。雖未必適合於我國國情。要亦不失爲良好參攷資料。因囑本局同人。譯其大要。刊爲本局工商叢刊第一編。以供國人之研究焉。

民國十八年五月中旬趙錫恩序於工商部工商訪問局

目錄

第一編 勞資失和之各種原因

第一章 薪工制度

第一節 薪工與紅利之衝突

第二節 經濟勢力爲規定薪工標準

第三節 僱主不負失業責任

第四節 勞工生活之難恃

第五節 薪工增減之困難

第六節 工作時間之爭點

第七節 工作地設備之爭執

第二章 業主制度

第一節 業主所占之優勢

第二節 財富之集中

第三節 過分之損失

第四節 財富世傳制度

第五節 財富之政治勢力

第三章 經理制度

第一節 經理與資方之分離

第二節 經理之受制於資方

第三節 勞資之情誼不通

第四節 經理壓迫勞方之趨勢

第二編 勞資所提解決勞工問題之辦法

第一章 資方辦法

第一節 資方辦法內容之分析

第二節 薪工照出品件數計算

第三節 薪工照出品售價增減

第四節 年終酌給勞工獎金

第五節 勞工酌分紅利

第六節 勞工購買股票

第七節 勞資代表會議

第八節 增進勞方福利之設備

第二章 勞方辦法

第一節 勞方辦法內容之分析

第二節 法定最低限度薪工

第三節 組織工會

第四節 勞資團體戰爭

第五節 社會主義

第六節 國有實業主義

第七節 政府分設監督全國實業機關

第八節 資方爲勞工保險

第九節 勞工合辦事業

第三編 永久調和勞資之計畫

第一章 勞工非商品

第一節 資方視勞工爲商品

第二節 僱主有使勞工服務機關穩定之義務

第三節 勞工工作應得充分之酬報

第四節 仿照合股公司辦法

第五節 勞工非機器

第二章 資本爲商品

第一節 使用資本酬報應有限制

第二節 資本出產結果不同之原因

第三節 薪金比紅利爲重要

第三章 資方之相當酬報

第一節 酬報無固定率

第二節 債票與優先股票之利率比較

第三節 相當酬報之標準

第四節 限制紅利之成例

第五節 投資危險與資本供求狀況之變遷

第六節 投資判別力

第七節 製賣新發明物品

第八節 虛添股份

第四章 勞方分配餘利辦法

第一節 分配以原有新工爲標準

- 第二節 負擔營業損失問題
- 第三節 經理收入應有限制

第五章 勞方之基本薪工

- 第一節 基本薪工與總得薪工之區別
- 第二節 規定公允之基本薪工問題
- 第三節 勞工競爭與基本薪工之關係
- 第四節 競爭基本薪工辦法之影響問題
- 第五節 法定最低限度薪工之非必要

第六章 勞方審計

- 第一節 事實問題
- 第二節 帳目公開之利
- 第三節 餘利之穩匿侵移
- 第四節 勞方參與營業政策問題
- 第五節 勞方投資之能力

第七章 公斷或法律解決

- 第一節 營業餘利確數問題

第二節 會計方法之爭點

第三節 裁制會計方法之辦法

第四節 營業餘利數目問題之起訴

第五節 制定解決會計政策問題之法律

第六節 禁止封閉工場及罷工

第七節 工業代議制政府問題

第八節 工潮釀成內亂之危險

第八節 基本薪金制度之利

第一節 基本薪金制度之綱要

第二節 免除勞資之互相仇視

第三節 罷工及封閉工場之廢止

第四節 薪金成本活動可使營業永久

第五節 物價逐漸變遷可使商業穩定

第六節 財富普遍支配可使出品暢銷

第七節 勞工投資機會推廣可使國家福利增進

第八節 勞方逐漸取得業主地位所需年分之推算

第九節 勞工生產力增加與全國福利之關係

第十節 免除勞工工作力之耗廢

第九章 反對基本薪金制度之觀念

第一節 分配餘利辦法之不公

第二節 辦法過於複雜難以實行

第三節 關於會計爭點之法庭判決難以執行

第四節 勞方要求增加薪金而使紅利無着

第五節 立法嚴密而使營業受其牽制

第六節 破壞工會主義

第七節 年終分配餘利之弊

第八節 資方侵匿營業餘利之可慮

第九節 工作時間問題之未解決

第十節 財富世傳制度之未革除

第十章 勞工問題之國際觀

第一節 勞工問題之範圍

第二節 工作程度應各國永久一律

第三節 保護國稅之不利勞工

第四節 勞工應有任往何國工作之自由

第五節 解決勞工問題須有國際組織

第十一章 資本問題之國際觀

第一節 世界資本應平勻流通

第二節 政府限制爲資本生產障礙

第三節 國外投資應有保障

第四節 國際組織爲工業自由要素

勞資協調

第一編 勞資失和之各種原因

第一章 薪工制度

第一節 薪工與紅利之衝突

今如有甲置備材料。授諸於乙。施以人工。而成爲椅。則甲所供給者爲資本。乙所供給者爲勞工。換言之。卽甲爲資方。乙爲勞方。假定材料成本爲美金二元。椅之售價爲美金五元。所增三元。係以二元資本加以勞工而產生。當然由勞資分享。資方所得爲紅利。勞方所得爲薪工。惟分配之時。頗有困難。此苟多取。彼卽少得。易生爭執。第此尙僅就最單簡之勞資結合而論。至於近世大工業。情形甚爲複雜。資方除供給材料外。所有工廠屋宇。機器工具。運輸費用。管理支出。以及會計。廣告。等種種用途。均由其負擔。勞方分工至細。一物之成。前後施工者恒數以百計。而所施之工。又有粗細難易之別。究竟每件產品。資

方共費成本若干。每一勞工施力幾何。均難精確斷定。所知者資方營業所得之利。除支付上述各種用途外。一部分用以支給勞方之薪工。一部分作為資方之紅利。其分配之難。與上文所舉造椅之例。正復相同。彼此利益衝突。大概為勞資失和之最重要原因。

第二節 經濟勢力為規定薪工標準

勞工所得薪工之多寡。大概視勞資雙方之經濟勢力而定。並非以兩得其平為標準。如勞方急欲得一工作之地。以資養贍。或有多數勞工與之爭覓工作。資方即利用勞方之經濟弱點。少給薪工。而勞方亦以迫於情勢。不得已而受僱。換一方面言之。如所作之工。因有技術經驗關係。非其他勞工所能勝任。或有多數資方爭相羅致。則勞方身價既高。即可要求優厚薪工。而資方亦以營業需要。不得已而承諾。近世實業規模愈大。勞資相持愈力。設一大公司。或大工廠。投資人數以千百計。資本來源既富。經濟勢力自大。勞方知非團結難與相抗。乃組織勞工團體。加入者初為同一公司或同一工廠之勞工。嗣又推廣至同業。於是。有以業為別之各種工會發生。而資方以相形見絀。亦組織同業股東

公會。以示抵制。更有進者。一國之資方勞方。逐漸各自聯合。成一對峙之局。如英、法、德、比、義、等國之勞資趨勢是。惟勞資爭持之程度雖有不同。其失和之原因。仍不外薪工之厚薄。視勞資雙方之經濟勢力而定。營業所得之利。係由勞資合作而生。現在既無平允之分配辦法。乃使雙方相爭不已。工廠出產一種物品。恒須經過多數勞工之手。其售價通常比原料之價爲多。此項所多之數。由於每一勞工之力而得者。究有若干。誠難確定。但將所費資本及所施勞工分別合併。各爲一起。然後求一兩得其平之分配餘利辦法。亦非不可能之事。

第三節 僱主不負失業責任

近世實業之僱用勞工期限。有以日計者。有以時計者。通常則以週計。但無論如何計算。僱用期滿時。僱主卽任其所之。不加過問。此項勞工。或以曾被指派專司一事。以致不能改司他事。或招自人烟稠密工作繁多之處。而使至地居偏僻之工廠從事工作。迨至解僱。就地卽無工可作。并有以一時需要。遠從他處招致大宗工人。事畢卽揮之使去。多

數不免因此失業者。就勞工方面論。此種遭遇。誠屬難堪。第就僱主方面論。僱用契約既經期滿。被僱者即有困難。僱主在法律上亦不負責任。據專家估計。美國全國煤礦工作忙碌之時。所用工人。比平時約多三分之一。礦區左右常無其他工作機遇。所以至工務較閒而被停僱之時。多數礦工即無所事事。大概一年之內。失業時期約有四月。

第四節 勞工生活之難恃

勞工之僱用地位既不穩定。其生活即常不可靠。平日所得薪工。除支給本身及眷屬之必須費用外。如有所餘。亦常為數甚微。一旦失業。即陷入困難狀態。而至負債。資方貿易清淡時。可以裁減所用人員。節省支出。藉以保持昔日所得紅利。至少亦可減少虧蝕。但在勞方。一經被裁。非特收入停止。抑且難以生活。僱用勞工過多之實業。常有大批工人。因營業衰落。致被解僱。瀕於饑餓。而僱主亦知非商業大旺不能僱用多數工人。可見資方所重純為本身利益。而不知勞方則有生活關係。商業不振。勞方感受其影響最早。恢復最晚。勞工對此。似尚無一定之應付政策。但所感困難。固深而且切。此亦勞資衝突之

一原因。

第五節 薪工增減之困難

薪工變更原因甚多。簡要言之。可分兩類。第一、特種物價之漲跌。第二、一般物價之上下。特種物價之變遷。係由於供求之增減。新特種物之替代。或製造方法與時尚之改變等類。一般物價之變遷。即貨幣購買力之變動。係由於金融之充斥或不敷。金銀供給來源之淡旺。以及賒買或借款之難易等類。特種物價高漲時。製賣之勞方以爲得價既優。營業餘利加多。薪工應隨之而加。而尤以製造成本並未加重時爲甚。但特種物價如果低落。製賣之資方。亦以爲營業餘利減少。薪工應隨之而減。一般物價高漲時。勞方以貨幣購買力減少二分之一。或三分之二。而所得薪工則仍照舊額。難資贍養。乃要求增加薪工一倍或三倍。但一般物價如果低落。資方亦以交易清淡。損失匪淺。而勞方所得薪工之購買力則已增一倍或三倍。乃主張將薪工照減。薪工既有增減之必要。方法乃爲重要問題。按照現時習慣。薪工實行增減時。大都係出於強硬之態度。然後繼之以罷工。或

鎖閉工廠。至資方或勞方不得已屈服而止。雙方原有惡感愈見其深。若爭持甚久。至最後失敗而始解決。則彼此敵意更見增加。而使勞方認爲勞資利益始終不能調和。於是發生階級之見。以及有組織之團體經濟爭戰。勞資爭執之烈。可於雙方所受損失之重大見之。一九二五年美國硬煤礦業罷工一百五十日。勞方之加入者十五萬名。損失達美金一萬萬元以上。資方損失約略相等。現時所用解決薪工問題之方法。純爲比較雙方之經濟勢力。即在雙方疲敝而仍相持不下之時。採用公斷辦法。所斷亦多偏重已成事實。以及雙方之戰爭情勢。並非以公允爲惟一之標準。除非能有雙方皆可承受。并可隨時伸縮之公平分配餘利辦法。勞資不能永久調和。現時之薪工制度過於呆定。非經爭執。無從增減。且至實行增減之時。所增或所減之數。又渾以原數之百分之幾爲計。此於社會之全部經濟組織。顯欠適宜。而爲勞資失和之一種主因。

第六節 工作時間之爭點

資方僱用勞工一日。當然望工作時間之長。而勞方亦當然望工作時間之短。資方推算。

如勞方一日工作六小時所生之利足抵所給薪工。則假定每日工作七小時者而能使
之工作八小時。則抵付薪工後所獲餘利可加一倍。若能使工作九小時。可增三倍。但勞
方以爲薪工既以日計。即使工作時間加長。所得酬報亦祇此數。薪工照出品件數計算。
誠可減少商訂工作時間之衝突。第是否能使勞資調和。爲一問題。當於下文另編討論。
或謂薪工以時計算。可不發生工作時間問題。惟如此辦理。在磋商每小時薪工數目之
時。資方將計及每日須共給若干。勞方將計及每日能共得若干。換言之。即資方預算。勞
方欲使一日能有相當之收入。將使工作延長至若干小時。勞方預算。欲在一日之相當
時間以內。而能得一日之相當收入。則每小時薪工應要求若干。是就勞資雙方利益衝
突論。薪工之以時計算與以日算計並無區別。

第七節 工作地設備之爭執

按照現時薪工制度。工作地之各種設備。如改良光綫。流通空氣。注重衛生。防止意外。以
及設立醫院等類。其費用均由資方擔負。當然欲節省至最低限度。但勞方因利害切身。

亦當然欲設備之盡善盡美。結果爲彼此衝突。目光遠大之資方。知工廠設備適宜。可使出產物之數量加多。品質進步。勞方之忠勤亦可加增。但普通資方則不願以改良設備加重出產成本。致難與其他資方出品競爭制勝。政府制定工廠法後。各廠設備均有一定標準。不能一廠獨異。是就設備而言。已可減少爭點。惟各處及各國所訂工廠法。彼此不同。仍不免有勞資衝突之處。近世文明各國政府所定工廠設備。程度甚高。但退化及實業尙在萌芽之國。其工作地狀況尙多遺憾也。

第二章 業主制度

第一節 業主所占之優勢

資方既能爲一種事業之主有者。其財力當有可觀。富於資財之人。無迫切之生計問題。且常能使此種問題無從發生。其出而營業之目的。在使已有之財富更爲增益。或使已敷贍養之收入再見加多。而尤以近世大實業之大股東爲甚。資方經濟寬裕。可以相持不下。勞方通常並無儲蓄。難以賦閒。所以薪工之多寡。常祇能承諾資方之所定。而資方

亦知勞方迫於經濟。恒出諸強硬之態度。近世多數大公司之資方。勢力更大。投資人數恒以千計。結爲一體。由其所選經理。爲之代表。所用勞方。人數雖多。但如無組織。與資方遇有交涉。卽須以箇人與集中之經濟勢力對壘。欲得勝利。安能有望。例如美國鋼鐵公司之勞工。深知對於薪工。僅有兩種辦法。卽非承認公司所定之數。卽另覓工作之地。有組織之勞工。勢力較大。但資方一經組織。仍占優勢。遇有爭執。常比有組織之勞工爲能持久。勞方亦知在現時業主制度之下。資方勢力集中。勞方乃處於不能避免之不平等地位。此又勞資衝突之一種根本原因。

第二節 財富之集中

資方既能操縱勞方。其天然結果。爲一國之財富。聚集於比較少數人之掌握。多數人民。則累世經年。困於生計。照現行業主制度。營業所得餘利。在給資方以相當或優厚之紅利後。如尙有餘。亦完全屬諸資方。餘利之產生。係由於勞心之勞工。悉心經營。勞力之勞工。盡力工作。但勞方所得。祇有薪工。所謂餘利。則全歸於永不爲營業勞心或勞力之投

資者。而投資者之資本。因此得增兩倍三倍。有時增數十倍或百倍。多數勞心與勞力之勞工所產財富。乃集中於富厚而非勞工者之手。至於勞工。無論其畢生服務之事業如何興盛。其薪工仍僅約數支出。且在現世業主制度之下。法律所許。以及資方所爲。尙有甚於此者。如營業之時。見所獲之利遠比可分相當紅利爲多。則在餘利尙未清算以前。卽以迂迴方法化利爲本。假定某公司每年所得餘利。可及資本之半。則知紅利如分給五分。勢招外界物議。以爲非得自平日之高抬物價。卽從剝削勞工之薪工而來。乃於公司財產項下。列一大宗之營業信用一項。然後爲資方發給一種無須繳本之虛股。其股數比原有實股多數十倍。結果爲股數大增。紅利大減。每股或僅分得紅利五厘。如此辦法。在表面上公司取利不多。藉以遮掩一般民衆及勞工之目。在實際上則所有餘利仍完全歸於資方。此外更有一種最新及最時行之上下其手方法。卽股票並無平價。以便餘利過多之時。可將票價隨意從高而定。而使所分紅利爲率甚低。以免局外指摘。凡此種種。均使一國財富集中。而不於全國人民之間廣爲分配。

或謂一國之財富集中國內積富愈厚。如欲將營業餘利潤及勞工。而將其薪工加增。所增之數勢或全被銷費。若使餘利聚於富戶之手。則可循環投資。而使一國之母財永久加多。富戶財力充盈。本已足窮奢極欲。初無待於餘利之助。其收受餘利。僅代社會再以投資。以謀全國之利益。此種理論。在資方聞之固屬動聽。但勞方則不以爲然。第一。謂勞方收入縱多。勢將全行銷費。近於誣蠅。勞方費用常遠比資方爲注意。其欲投資得利。與資方相同。試觀美國近年小投資家之日增。可見勞方如能有儲蓄機會。亦知用以經營實業。照現時業主制度。餘利盡歸資方。確欠公允。勞工領袖對於此層。似尙無可以實行之救正辦法。但其懷感不平。固無時或釋。此又勞資失和之一原因。

第三節 過分之損失

現時之業主制度。非特使營業餘利集中於少數人之掌握。并使交易失利之時。業主亦遭受過分之損失。貿易異常興盛時。勞方薪工並不加增。則至貿易衰落時。勞方當然不願減少薪工。以分擔資方所受之損失。近世大工業支出之薪工。爲額甚鉅。設使營業不

能得利。極易將資本虧蝕淨盡。且常於市面能有起色以前。已宣告破產。資方以爲營業餘利必須集中。始能於虧損時有所挹注。勞方既不分擔損失。自不應分享餘利。勞方堅持。有一日之相當工作。卽應得一日之相當酬報。但於營業之盛衰則不負責任。資方此種理論。在不能伸縮之現行薪工制度及業主制度之下。不能謂非持之有故。但勞資雙方。因此又多一層衝突。緣在營業旺盛之時。勞方以不能分享餘利爲憾。而在營業衰敗之時。資方亦以勞方之不願減少薪工爲欠公允也。

第四節 財富世傳制度

民治精神發達以來。傳嫡制度已漸歸消滅。惟一人經營所得之財富。仍傳諸其後嗣。而使從末工作之人坐享其成。得以役使勞工。此爲勞方所深不滿意者。純由承襲遺產致富。而未爲社會盡力之人。勞方僅視爲社會之一種寄生物。富室子弟入世之初。已得鉅萬。而勞工則起家之時。衣食尙多未周。一則享有特利。一則毫無憑藉。經濟機會之不平。等。勞方不能無所感覺。近世最文明政府有見及此。乃徵收遺產繼承稅。繼承愈多者納

稅愈重。藉以稍減此種不平等之現狀。

第五節 財富之政治勢力

勞方深信。一國之政府。一大部分爲富室所操縱。所以勞工遇有屈抑。而欲訴諸政府。不能望得公平之處理。勞方如欲達到平允之要求。必須組織團體。而用罷工之法。此種見解。非但使勞資間發生劇烈之衝突及仇視。并使政府與勞工亦易失和。惟勞方所言亦非絕無根據。試觀近世選舉競爭之時。每一政黨。需費甚鉅。勢須仰賴富室之捐助。迨至當選而任命官吏。當然商及各主要捐戶。所以大小官吏之任派。富室常能操縱一大部分。而此種官吏。又因此多傾向富室。結果爲議訂法律時常偏重資方之利益。雖此種推論。或不免有過分之處。但勞方感覺確多如是。此亦勞資失和之一原因。

第三章 經理制度

第一節 經理與資方之分離

工業發展經過三時期。在最簡單之第一時期內。勞工自備材料工具。憑其所有技能。製

成物品。絕無他人爲之助力。在第二時期內。一部分之勞工供給手工。另一部分供給材料工具。並將製成之物經理出售。如原有材料工具已不適用。則更須易以新者。在第三期內。一部分人擔任工作。一部分供給資本。尙有第三部分擔任經理。現時之世界工業。尙未完全達到第三時期。緣有多數工業。其經理一職。係由資方充任。但因營業規模日大。資方與經理已日有分面爲二之趨勢。如大鐵路公司、大銀行、以及各種大實業。其中經理一席。必須擇用才能優越之人。方能勝任愉快。至所擇之人與所辦事業。是否有密切關係。在所不計也。創辦大實業之人。當然有經營該業之能力。但其後嗣。往往既無才能。并無意擔承經營之重任者。所以經理一職。必須付託於有經驗之專門人員。供給資本而不經手經理。固爲現時日見普通之辦法。而近世實業。更多發行債票。借款辦理者。照此辦法。是經理借用他人之資本。以經營所辦之事業。與其僱用勞工。曾無稍異。卽在股分公司之內。經理對於股東所投之資。亦有視爲借款之趨勢。公司所發行之優先股票。常將可分紅利成數規定。除至不能分給紅利時。股東無投票之權。此種優先

股本之地位。與用債票募集之股本大概相同。所不同者。優先股得利較厚。且至不得發利時。有投票權耳。此外尚有一種新趨勢。卽由公司發行股票兩種。一普通股。無投票權。二經理股。有投票權。而普通股數則遠比經理股數爲多。結果爲資方與經理更見分離。近世實業有三種要素。一勞力之勞工。二勞心之經理。三儲積之資本。按照近世情勢。三者已漸自各成一類。

第二節 經理之受制於資方

資方任用經理。給以薪金。且可隨時使其解職。結果爲經理屈服於資方。勞方因此不信任經理。勞方以爲遇有勞資爭執事件。經理以其地位關係。勢必偏袒資方。正如律師被人僱用。雖明知僱主理曲。亦不得不爲之辯護。或謂公司所有資本爲多數。以發行債票而得。或從發行無投票權之股票而來。則經理對於資方既不受其操縱。卽無所用其迴護。但此種公司之實權。係操諸董事會。或有關係之銀行團體。而非操諸經理。所以勞資遇有衝突。經理仍不能公平處理。

第三節 勞資之情誼不通

經理居於勞資之間。足使雙方隔閡。不通情誼。大公司之資方數以千計。散居各處。與勞方完全不通聞問。即在經理方面。對於所用大批勞工。亦多不相識。距今約一世紀以前。工場主人。與所用工夥。同在一處工作。視若友朋。彼此憂樂亦互相知悉。以視近世之勞資關係。可謂親疏迥異。現世工業規模闊大。欲求如往日之勞資密近。誠不可能。但彼此既情誼不通。即易生誤會衝突。而尤以交涉須由經理轉達爲甚。

第四節 經理壓迫勞方之趨勢

經理既須聽命於資方。對於勞工。乃不得不出之於壓迫。工廠經理將營業預算開送資方時。深知薪工一項。資方視與其他製造成本相等。僱用勞工。亦與購買材料同一看法。材料代價務求其廉。所購以足數最少需要爲限。所以勞工之薪工。亦應務求其低。所用人數。以足敷最低之使用限度爲止。結果爲經理對於勞工。不得已亦視爲一種貨物。僱用時所給酬報極少。工作清閒時。并可隨意解僱。但營業如果異常興旺。或人數不敷使

用則增加工作時間。而使作夜工。絕似入夜作工。與夜間之使用機器並無區別。不致影響勞工之健康及福利者。在現時經理制度之下。爲經理者。必須使資方獲利多多益善。勞方薪金。因此以最低度量爲限。設使以最高限度之酬報給予勞方。或於工作較閒之時而不裁減工人。則必爲代表資方之董事會所不喜。不久將經理更換。勞方與經理交涉。恆覺其偏於資方。第通常又不能與資方直接接洽。工潮乃由此而生。

第二編 勞資所提解決勞工問題之辦法

第一章 資方辦法

第一節 資方辦法內容之分析

資方所提解決勞工問題之辦法。可分三類。(甲)修改薪工制度。(乙)修改業主制度。(丙)修改經理制度。第一類之主要辦法有四。(一)薪工照出品件數計算。(二)薪工隨出品售價增減。(三)年終酌給勞工獎金。(四)勞工酌分餘利。第二類之主要辦法一種。即使勞工購買股票。第三類之主要辦法有二。(一)勞資代表會議。(二)增進勞方福利之設備。

第二節 薪工照出品件數計算

近世大工業出產一種物品。每一工人。大概僅擔任一小部分工作。資方以爲如此分功。可使因熟生巧。出產數量當比擔任全部分工作而不專精一門者爲鉅。惟此種一小部

分之專門工作。每一工人每日能成就幾何。亦爲資方所注意。因此有薪工照出品件數計算之辦法。資方以爲照此辦理。可以知若干薪工能得出品若干件數。出產成本可以確定。勞方知出品件數愈多。所得薪工愈厚。亦將勤奮工作。使出產加增。此於資方固屬有利。即在勞方。所得薪工既以其生產能力爲比例。亦可得稱量相當之酬報。但勞方看法則大不相同。勞方以爲每件出品之薪工數目。係由資方獨斷。假定一日之內。甲能製造物品一件。得薪工四元。乙能製造同樣物品兩件。得薪工八元。就甲乙比較。乙之所得固稱公允。但甲之所得。是否爲相當報酬。是一問題。照普通習慣。資方常先計算工作最敏捷之勞工。每日能出品幾件。然後將每日之相當薪工用件數相除。而得每件之薪工數目。結果爲惟有工作最敏捷之勞工。每日能有相當之收入。資方付給薪工。可照出品件數計算。而勞方之生活費用。則須每日支出。設使手腕遲鈍之人。必須作工兩日。而後能抵手腕最敏捷者之一日所作。則兩日勞動所得代價。僅足敷一日之用。勢必勉強多作。以求增加收入。馴至體質虧損。不能支持。或因人不敷出。不得已將生活程度竭力減

低。以致有碍健康。而結果則仍不過稍延殘喘。所以薪工照出品件數計算辦法。勞方認為僅係定一極高之生產標準。而使普通勞工工作過度。况所定每件薪工數目。與出品售價及所得之利。均無一定關係。可見資方並無與勞方公平分享出品餘利之意。

第三節 薪工照出品售價增減

此種辦法。係先定一基本薪工。如出品所得售價比原估者為高。則餘利加多。薪工即隨之而加。若所得售價比原估者為低。則餘利減少。薪工即隨之而減。資方以為如此辦理。是使勞方分享餘利。可與資方永久和協。但勞方則不謂然。其理由有二。(一)所謂基本薪工。係由資方酌定。容易武斷。(二)薪工之增減率。亦由資方獨斷。未必公允。且就實行而論。資方所提此種辦法。僅能適用於少數出品。如礦業所產銅鉛與煤之類。經營礦產之成本。薪工占一大部分。現在既有基本薪工。則大部分之成本固已有定。他如機器價值。所納礦稅。以及鑄煉等費。亦應列入成本項下。第均非為原料價格之易有上落。所以礦業成本較為有定。其出品售價之漲跌。足以代表餘利之增減。至於其他多數實業。大

都以原料居成本之一大部分。原料市況易有升降。出品售價之增減。或係純受原料價格之影響。售價高漲。餘利未必與之俱高。反之售價減低。餘利亦未必與之俱減。若以出品售價之增減。爲變更薪工之標準。其根據爲不衷情理。況多數實業所產物品。非如銅與鉛之單簡。種類固多。銷路亦不一致。時尙又易有變遷。此外并有因物易毀壞。而利於速售者。凡此種種。均足表示物價問題複雜。薪工照出品售價增減之辦法。爲不易實行。

第四節 年終酌給勞工獎金

一部分資方。以爲勞方所得酬報。應與營業之興盛有關係。因此建議。如年終結帳得有餘利。應提一部分給與勞方。作爲獎金。此種觀念。誠於消滅勞資衝突原因方面頗有裨益。而爲調和勞資之一種進行步驟。惟主義雖是。辦法仍爲勞方所反對。緣所提獎金總額。由資方獨斷。往往僅爲營業餘利之小部分。每一勞工應分獎金若干。雖有聲明。以原有薪工成數計算者。但此項成數。亦由資方單獨裁定。不過分配每一工人所得金額。既以原有薪工爲標準。可見資方確有力求平允之誠意。而此種誠意。亦爲調和勞資之要

素此外勞方尚有根本上之反對一層。即酌給獎金之辦法純係出於資方之自動。並非認爲一種義務。所得獎額。平日又無明確規定。所以此項獎金祇能視爲資方之慈善補助。但勞方所欲得者。則爲公平之權利。

第五節 勞工酌分餘利

營業所得餘利。如能以兩得其平之法。由勞資分享。當可銷滅勞資衝突之一切主要原因。惟照現行辦法。營業得有餘利。係先提一部份分給資方。作爲優先紅利。然後將所餘之款。以若干成分給勞方。若干成續給資方。此項成數。由資方單獨斷定。勞方所得。常爲一極小部分。曾有於從優提分優先紅利後。將所餘之百分之二十五分與勞方。百分之七十五續給資方。以爲加增之紅利者。就著者所知者而論。英國渾脫活史煤廠 *Waltham Collieries* 之工人。曾經分得最優厚之除利。其辦法即先提餘利百分之十。作爲資方之優先紅利。然後將所剩餘利由勞資平分。該廠之勞資雙方因此和洽。歷若干年。其後以餘利過鉅。資方主張先提百分之十五爲優先紅利。而勞方反對。乃至決裂。各種

企業之資本組織。完全由資方操縱。如餘利爲數甚鉅。常添發股票。以廠基專利權及營業信用等抵充所添股本。此項應添股數金額。常等於餘利百分之四。或百分之五。然後提分優先紅利。再以所剩餘利之一部分分給勞工。因此爲勞方所不贊同。勞方以爲營業收入。應以足敷勞工生活之薪工爲優先支出。按照現時資方所提辦法。係以酌分紅利爲餌。而使勞工先行承受極低之薪工。希望將來分潤大宗餘利。但至得有餘利時。則一部分須先提充資方之優先紅利。是資方權利乃比勞工生活費用爲急。此固勞方所不滿意者。

第六節 勞工購買股票

以上四項資方所提調和勞資辦法。均從修改薪工制度著手。本節所提。則以修改業主制度爲主。資方以爲如某公司之勞工。而能購買該公司股票。當然望其餘利豐厚。將來可多分紅利。至於薪工。可不多事爭執。緣勞工既同時爲股東。現時所得薪工雖少。將來以股東資格而分得之紅利。足資抵補。此種理論。如欲成爲事實。必須一種企業所有投

分全爲勞工所有。蓋如是則勞資同爲一人。無論所得者爲薪工多而紅利少。或紅利多而薪工少。結果初無二致。自可不成問題。但按照目前情形。資方於勞工股分頗爲注意。常使其僅占所有股分之絕小一部份。例如美國橡皮公司有十四萬六千股。職員及其他勞工股分約僅居百分之十。美國精糖公司股本約有美金九千萬。勞工股本約僅有美金一百六十萬元。史德佩克 *Studebaker* 公司有股本美金八千三百萬元。勞工股本約僅有美金一百三十萬元。勞方股分既少。所分紅利自屬有限。而於公司之經營亦不得有發生效力之發言權。所以勞工對於購買股票辦法。極淡然視之。

第七節 勞資代表會議

此種辦法。在使勞資雙方平日各舉代表若干人。常以定期開會。將關於勞資問題。公開詳晰討論。以求彼此諒解。消除衝突。果能雙方相見以誠。於調和勞資方面。未始無絕大補助。但普通習慣。勞資代表人數相同。遇有資方反對事件。投票時勞方代表不能取得多數。即使通過。公司總理復有最後否決之權。此爲勞方所第一反對者。況會議問題常

常以不甚重要者爲限。如支配工作。改良機器。以及修改廠屋暨流通空氣辦法之類。設使勞方代表欲提議增加薪工或縮短工作時間問題。資方代表卽以不在職權範圍以內相推諉。若堅持提出。亦難通過。此外勞方尙有最重要之疑慮一層。卽資方所提勞資代表會議辦法。名爲雙方合作。其實欲藉此羈縻勞工。使不切實組織全業團體以與資方對抗。

第八節 增進勞方福利之設備

爲求發生良好感情起見。資方乃有增進勞方福利之各種設備。最著者爲設立免費學校。免費娛樂場。免費運動場。以及免費之社交集會場。施捨醫藥。撫卹病亡。減少團體保險費。組織照本收價餐館。公司消費社。以及照本收租之房屋等等。但勞方對此有兩層反對理由。第一、勞方以爲資方此種辦法。係誘導勞工。使安心於低廉之薪工。設使勞工能得相當之酬報。則於食宿等項皆可自行料理。無待資方爲之代謀。第二、資方設立此項計畫。係自居於撫字地位。并帶有慈善性質。而使勞工之獨立精神。以及不倚賴人之

性質均受影響。

第二章 勞方辦法

第一節 勞方辦法內容之分析

勞方所提解決勞工問題辦法。與資方所提同。可分為三類。(甲)修改薪工制度。(乙)修改業主制度。(丙)修改經理制度。甲類之主要辦法有三。(一)法定最低限度薪工。(二)組織工會。(三)勞資團體戰爭。乙類之主要辦法有二。(一)社會主義。(二)國有實業主義。丙類之主要辦法亦有二。(一)政府分設監管全國實業機關。(二)資方為勞方保險。此外尚有將業主經理兩種制度合併修改之辦法一種。即資本經理均由勞工擔任。所謂勞工合辦事業是也。

第二節 法定最低限度薪工

勞方以為如能用法律規定。最粗勞工至少應得薪工若干。作為最低限度薪工。則其他勞工之薪工。可視其技能程度。照此遞加。生活費用如有變更。亦可以最低限度薪工為

根據。逐級修改。如此遇有薪工問題發生。即可自然解決。而使勞資永久和協。但此種主義頗難實行。緣所謂最低限度。僅有四種適用方法。

(一)以足贍養箇人爲最低限度。

(二)以足贍養平均一家五口爲最低限度。

(三)除足贍養箇人爲最低限度外。每多食指一口。增給津貼若干。至五口爲止。

(四)以足贍養平均一家五口爲最低限度。若不滿五口。則每少一口。減除薪工若干。

第一方法如果實行。有室家之勞工。勢將衣食不足。且因此使勞方婚娶愈難。輕視家室。馴至道德虧損。第二方法所定最低限度薪工。爲數甚鉅。除非世界各處同時實行。則採用此種方法付給薪工之資方。勢難在國內或國外市場競爭獲利。結果爲法定薪工雖優。工作機會絕少。大批勞工常致失業。第三第四方法之難實行。係因薪工之多寡。以有無眷屬或眷口多少爲斷。資方勢將儘先僱用無眷屬之勞工。而使有眷屬者常遭擠棄。

況勞工之中有不及常格之人。如殘疾或老年之類。其薪工當然與及常格者有所區別。現欲政府法定一種最低限度薪工。究竟不及常格之工人應得薪工若干。所謂不及。相去幾何。恐非法律所能酌定。若使資方斟酌辦理。提倡法定最低限度薪工之本旨。已根本破壞。如無論能及常格與否。必須照所定限度給與薪工。則資方爲生產能力計。當然不願僱用殘老之人。勞工之生產成績。應與所得薪工相稱。若生產力減。但因殘疾或年老之故。而仍給以原定薪工。則所多給之數。係出於慈善補助。非最低限度之薪工也。

第三節 組織工會

近世資方組織完備。勢力強固。勞方知與單獨交涉。難有勝利希望。乃組織工會。俾於磋商薪工數目。工作時間。以及作工狀況等類之時。可以全體之力與資方相持。勞方信勞資利益始終不能調和。非資方壓倒勞方。即勞方壓倒資方。組織工會之用意。即欲使勞方之戰鬥能力。駕乎資方之上。惟勞方勢力既增。資方亦聯合同業股東。成一公會。以相抵制。浸浸乎有一國之資勞兩方。各自成一團體。以相對峙之趨勢。勞方之武器爲罷工。

資方之武器爲鎖閉工廠。無情之經濟戰爭開始。居於中立地位之民衆利益。乃不顧及矣。

第四節 勞資團體戰爭

勞資雙方之組織。既徧於全國。結果爲一國之勞方團體。與一國之資方團體。立於對敵之地位。雙方所用戰術。均甚嚴酷。所有勞工。均須加入工會。所有資方。均須加入股東公會。有不加入者。視爲奸逆。箇人自由至此。乃完全喪失。工人必須忠順工會。否則即無工可作。衣食均將無著。資方勢力常足左右政府。而使其修改法律。以爲己助。可見勞資團體戰爭。如果進行不已。勢將破壞共和政府。而代之以團體之專制。況團體並無國界。最激烈之主張。欲使全世界之勞方與全世界之資方交戰。是不僅與一國之平和有關。世界平和亦將受其影響。著者於此。有欲重言申明者一層。即主張團體戰爭之人。以爲勞資利益不能調和。雙方合作所生之利。不能有公允之分享辦法。乃出諸強硬之手段。以求解決也。

第五節 社會主義

此種主義爲馬克思所創。馬氏以爲資方之資本。係從侵奪勞方而來。所以資本爲一種侵盜物。現應將資方完全鏷除。而用社會主義。使各種實業全由勞方經營。馬氏又以爲財富由工作產生。本應屬諸勞方。徒以資方侵奪。勞工乃所得甚微。現將資本沒收。授之勞方。亦僅以恢復勞工原有之應得權利。馬氏原書僅舉封建時代等之壓迫勞工辦法數條。以爲資方侵奪勞方之例證。此外並不再加訪查。遽以一部分之古時資本。係從侵奪勞工而得。乃定屬現時所有資本。均自侵奪勞工而來。僅試觀美國之勞工銀行。即可知其推斷之誤。美國現有多數勞工銀行。其中資本。一大部分或全部分爲勞工儲蓄所得之款。試問此種勞工所投資本。果向何人侵奪而來。美國以及他國之節儉勞工。頗多以儲蓄之資。購買大實業之股票者。又試問此種勞工所投資本。是否從侵奪本身而得。資本由節儉儲蓄而生。並非一種侵盜物。現將資本強迫沒收。非特事欠公平。抑且眞爲劫盜矣。馬氏又以爲各種生產之價值。完全出之於勞工。與資本無涉。此說亦誤。勞方用

資方供給之工具機器工作。出產遠比徒手工作者爲多。可見資本協助生產。并增加產額。不過各種生產之價值（天然富源除外）均爲施加工作之結果。此誠如馬氏所言。工具機器均經工作製造。資本亦用人力儲積而得。近世實業有三大要素。一勞力之勞工。卽普通所謂工人。二勞心之勞工。卽經理其事者。三以人力積儲之資本。蘇俄初曾廢除資本及經理制度。由勞工用沒收所得材料從事製造。迨至此項材料告罄。乃知添購須用資本。並知購買材料。售賣出品。以及支配製造。須有經理。於是發生國家資本主義。并任用專門經理人員。

第六節 國有實業主義

此種主義。亦以變更業主制度爲目的。但在辦法方面。則主張國內所有民辦生產事業。應由政府以相當代價。向資方收買。改爲官辦。而不贊成強力沒收。惟資方所得收買價款。勢難禁其用以經營他種民辦事業。則所謂資方仍舊存在。并可與官辦事業競爭。官辦事業之經理常爲政客。無商業經驗。結果爲營業失利。每年虧損甚鉅。無論國有主義。

或社會主義。均不足解決勞資調和問題。緣兩種主義之結果。僅將箇人資本所有權移轉爲國有。勞工之薪金與工作時間以及工作狀況。能否較優。甚是疑問。國有事業恆由政客主持。其判斷無從上訴。設使抗不遵從。勢將視爲叛逆。況此兩種主義對於國有事業之生產。並無求與勞方公平分享之意。轉不如在民有資本制度之下。勞工遇有不平。尙可首先訴之於經濟之權力。如罷工之類。最後訴之於法庭及議會。所須分別而言者。上述各種理論。不能適用於天然之富源。如土地、水力、礦產、森林、以及油業之類。天然富源當然可由國家經營。如許箇人承辦。亦必定有嚴格之章程。以免向民衆收取過分之代價。不假人力而成之天然富源。應與由人工產生之各種事業。畫分明晰。例如煤礦爲天然富源。偶然發見礦苗之人。並未對於該礦施加人工。不能向開採之礦夫徵收礦稅。至於礦夫則固施工開掘。自應得相當之酬報。但卽就天然富源論。由人民租領開發。其成功亦恆比由政府經營爲大。

第七節 政府分設監管全國實業機關

勞方所提修改經理制度辦法。不祇一種。其中最要者爲政府分設實業與政治兩部分。實業部分監管全國實業之經理。以調和勞資之利益爲責。政治部分以保護一般民衆之利益爲主。義大利現正照此試辦。以上議院爲實業部分。下議院爲政治部分。上議院之勞資代表人數相同。義大利是否能因此勞資永久和協。現時尙難逆斷。所知者此種辦法。係由義相莫索里尼氏堅執試辦。而爲舊社會黨勞工所反對。莫氏以爲上議院之勞資代表人數既同。遇有勞資爭執事件。可由該院公平處理。而不必出之於罷工。或鎖閉工廠。莫氏用意固屬誠摯。但其倚賴資方。以及法西斯主義 *Fascism* 之素來反對社會黨勞工。不免使上院之資方比勞方爲佔優勢。莫氏計畫與國際聯合會所設國際勞工局之用意相似。該局爲調和勞資起見。定於每屆開大會時。由各會員國之勞資雙方。各舉人數相同之代表。出席會議。各會員國之政府代表人數。等於各該國之勞資代表總數。以爲如此辦理。可使勞資勢力相等。如勞資雙方代表所提有礙一般民衆利益。則政府代表人數既多。儘可有權否決。否則亦力足抵制。政府分設實業與政治兩部分之

辦法。試辦時有數種危險。(一)政府之勞資代表人數相等。設使雙方相持不下。非特有關係之實業問題。難以解決。即政府機能亦因此停滯。(二)普通之勞資爭執。結果爲罷工或鎖閉工場。現在此種爭執既進而爲政府機關之爭點。失敗者方面心有不甘。勢將怨及政府。(三)勞工須得薪金若干方願工作。此爲勞方之自由。現既設有處理勞資問題之機關。薪金發生爭執時。當然由其裁定。如所定之數。勞方仍不滿意。則非強迫不能使之復工。但勞工爲國民。政府本爲國民之公僕。現以政府而強迫勞工。是不啻以奴隸視之矣。況政府縱可強人工作。不能使之作工盡力。可見政府分設實業一部分之辦法。不足解決勞資衝突問題。

第八節 資方爲勞工保險

勞方所提此種要求。與資方所提增進勞方福利辦法頗多相同之處。但根本上有一最重要之異點。即資方所提爲一種自動之慈善行爲。而勞方則欲規定爲資方之義務。勞方以爲工作時常易發生意外危險。應由資方爲之保險。此種要求。現在已普通認爲公

允。并有多數地方已用法律規定者。勞方又以爲工人有因工作關係而病。或致死亡情事。亦應由資方負責爲之保險。此種資方責任。雖尙少法律規定。開通之資方已認勞方所提爲平允。多有自動爲所用工人保病亡險者。各方對於勞工養老金問題。意見不一。有謂工人在某公司工作。至應領養老金時。當然由該公司發給。第亦有謂應由國家撥給者。其理由爲勞工終生在社會服務。僱主未必始終同爲一人。如必由僱主給付。則最後之僱主。不免擔負獨重。且使將近養老年齡之工人。無入僱用。有組織之勞工對於要求養老金一層。並不視爲一種重要政策。其理論爲壯年勞工如能得優厚薪工。則至養老之時當能自顧。但一般工人仍贊成養老金辦法。失業保險爲勞方所贊同。資方所反對。卽就贊同者論。究竟此項義務。應由每種企業個別負擔。或由各種企業合併負擔。或由全國負擔。意見亦不一致。美國成衣業工人。現正設法辦理該業勞工之失業保險。費用由該業擔任。英國之失業保險費用。由全國擔任。辦理失業保險頗多困難。如某業工人之失業保險。卽由該業擔負自辦。所賠保費。當然加入營業成本之內。勢必出品售價

增高。銷路減少。失業愈多。保費支出愈鉅。物價亦因此愈漲。卒至出品無人過問。而保險制度乃完全破裂。若由全國擔負。結果亦復相同。

第九節 勞工合辦事業

所謂合辦者。在使勞方互相集合。將企業所需資本。完全由勞方供給。經理完全由勞方擔任。以爲勞資既合爲一體。當可不發生衝突。但普通之勞工合辦事業。大概均爲販售日用必須品之商店。其目的爲合資販購。以備勞方自行銷用。則無居間漁利之人。售價當比普通商肆爲廉。而其事務亦因此僅在分配及銷用方面。與出產無涉。勞方亦有試行合辦製造業者。但結果歸於失敗。其主要原因爲製造方法遠比販賣爲複雜。非有相當之學識者不能經理。所以近世工業之經理。與勞力之勞工分爲二職。況合辦販賣勞工日用物品之商店。需用資本不多。勞方自易籌集。至於辦理近世製造事業。則需款甚鉅。非勞方所能供給。勞工合辦事業之提議。與資方所提勞工購買股票之辦法。有一部分相同之處。所最不同者。勞方所提。欲取得完全所有權。資方所提。僅許勞工爲少數股

東。

第二編 永久調和勞資之計畫

第一章 勞工非商品

第一節 資方視勞工爲商品

欲使勞資永久調和。有主要關鍵兩層。第一須知勞工非商品。第二須知資本爲商品。茲先就第一層論。現時之資方純視勞工爲商品。需要時僱爲我用。所給薪金。又務求其少。并可隨時解僱。至於解僱後之勞工生活如何。則置諸不問。此正如需用物品時入市購買。所給代價務求其廉。迨至用畢。乃予擱置。其尤甚者。一部分資方之待遇勞工。不如其待遇商品。資方購買原料時。決不願逾量多購。以免資本閒擱。但對於勞工。則常於營業忙碌時任意添僱。一經較閒。卽行停僱。而使之閒散。資方之敢於多僱勞工。係因其隨後賦閒時資方不負責任。非如原料之閒擱須擱置資本。此種辦法。在資方固屬便利。第在勞方則以失業而發生生計問題。或致瀕於饑餓也。

第二節 僱主有使勞工服務機會穩定之義務

如僱主視勞工爲人類而不以商品相待。則現在之僱用工人方法應有重要之變更兩層。(一)僱主有使勞工服務機會穩定之義務。(二)勞工工作應得充分之酬報。第一層之變更辦法。應由法律規定。僱主僱用勞工。至少以一年爲限。機器可於停用半年後照舊使用。勞工如失業半年。將衣食無著。或謂世有一種時季實業。其貿易之旺淡。隨時季爲轉移。現如定爲僱用工人。至少以一年爲期。則淡季所用人數將與旺季一律。恐難照辦。爲此說者似亦持之有故。但非無救濟方法。例如城市旅館。夏季營業清淡。可於其時開設鄉村旅館。僱主之不如此變通辦理。係因其目的僅在利用勞工。以收旺季之利。至於淡季之勞工生活。非彼所顧及。實業規模宏大之國。誠常有一部分之工人無所事事者。第此可用失業保險辦法以救濟之。不過此種保險。當絕對爲營業性質。與生命保險及意外保險相同。

第三節 勞工工作應得充分之酬報

上文已言。現時資方僱用勞工。薪工務求其少。與購買貨物之務求價廉相同。現在如欲勞資永久調和。必須革除此種習慣。而使勞工工作得充分酬報。惟如何而始爲充分。是一問題。馬克思以爲資本從剝奪勞工而得。與生產無涉。各種生產之價值。均由勞工之工作而生。依此理論。是營業所得之利。應完全歸諸勞方。而後可謂充分。但按諸事實。資本大都從節儉儲蓄而來。不得謂爲非法。若無資本。近世實業不能如此發達。可見營業所得利益。資方應有分享之權。至如何分法。而能使勞資兩得其平。永久和協。仍不外本章首節所提之兩層主要關鍵。即（一）勞工非商品。（二）資本爲商品。蓋勞工既非商品。其工作自有應得之充分酬報。資本既爲商品。亦應有相當之代價。所以分配營業餘利之正當辦法。在使資方分得相當紅利。然後將所剩餘利完全歸諸勞心以及勞力之勞方。所謂充分者是也。

第四節 仿照合股公司辦法

上節所提勞資分享營業餘利之辦法。其主義與合股公司辦法相似。如甲乙二人合資

設一製造公司。彼此所投資本。數雖不同。但同以全日時間在公司工作。營業結帳有待年終。而甲乙日用則須逐日支出。因此各先在公司設一支給日用帳目。迨至年終結算。知得餘利若干。乃以相當利率。按照所投資本數目給以紅利。然後以所剩餘利由甲乙分受。換言之。此種辦法之主義。係認資本爲商品。既須使用。自應給價。至於工作則爲人類之努力。營業所得餘利。均由工作而生。除提付資本之利息卽紅利外。自當完全屬諸工作之人。

第五節 勞工非機器

一種機器。僅供一種之使用。其限制誠當。但如視勞工爲機器。而使其終生之工作。僅以一極小部分爲限。則地位無增進之可能。薪工無增加之希望。勢必惹生厭倦。志氣銷沈。換一方面言之。如低級之勞工。知以經歷各種訓練。可於相當期內層級上進。則希望既富。勤奮自加。法律應予規定。大實業之各種工作地位。當照其關係輕重分等。遇有缺出。或營業推廣時。各等工人可逐級遞升。或謂勞工如能久於一職。則因熟生巧。可以成爲

專門若使專司一職之人而改司他職。則在營業者方面爲不經濟。不知富於希望之敏慧青年。往往因所習範圍絕狹。難於發展。意存怨望。馴至攻擊政府以及實業制度。此於國家福利前途頗多影響。非僅一國生產問題關係也。

第二章 資本爲商品

第一節 使用資本酬報應有限制

本書所謂資方。指僅投資而不服務者。如在某公司投資而兼在該公司服務。則其工作屬諸經理範圍。而亦稱爲勞工。緣本書所謂勞工。係包括勞心及勞力者而言。資本爲一種無生命之物。使用地點雖有不同。但其用處則同。資本之生產結果隨時隨地而異。但致異之原因。不在資本之本體。而在人力或天然力之關係。如經營能力以及工作程度之類。所以使用資本之酬報應有相當之限制。資本亦有市價。其漲落視所冒危險及供求狀況而定。規定使用資本酬報限制時。此種市價漲落關係。亦應計及。當於下文詳論之。

第二節 資本生產結果不同之原因

資本生產結果之不同原因頗多。第一爲投資者之判別力。如甲乙二人各以資本建築鐵路。甲路因地點適宜。營業興盛。乙路因地居偏僻。輸運不多。結果爲甲獲利厚。乙獲利薄。而其厚薄之主要原因。則爲甲之投資判別力強。乙之投資判別力弱。第二爲經理之能力。設如現有鐵路兩道。地點同一適宜。營業同一興盛。但一則獲利多。一則獲利少。其原因爲獲利多者之經理適宜。獲利少者之經理未得其法。第三爲工作程度。如有二人各以資本建設紡織廠一所。所擇地點均屬適當。所用經理亦各得其人。但因甲廠工人智識較高。復能忠於所事。故能出品較優。乙廠工人技能較低。而又怠於工作。以致出品較劣。結果爲甲廠資本所生之利多於乙廠。凡此諸端。均以表示資本爲非活物。投資之生產結果不同。其原因別有所在。與資本本體無涉。資本之功用既各處皆同。則使用資本之酬報亦應有定。

第三節 薪工比紅利爲重要

經營實業有三種目的。(一)供給銷用者之需要。(二)供給經理人以及其他勞工之生活。(三)預備支給所用資本之利息即紅利。第一目的爲勞資與民衆間之關係。非現時討論範圍所能詳及。所可言者。如商業常此自由競爭。民衆常此自由購買。則勞資無從合力居奇。以勒索民衆。在專理事業方面。如鐵路之類。准其專利之政府。亦可制定相當之章程。使不得任意抬價。以侵損民衆。至就其餘兩種目的論。第二目的之勞工生活。當然比第三目的之資本紅利爲重要。除投資而兼工作者外。一般勞方。專恃薪工生活。資方如欲謀生。亦可從事工作。而爲勞心或勞力之勞工。可見投資所得紅利。在資方爲剩餘之收入。營業得有餘利。在給資方以有限制之相當紅利後。應歸勞方。換言之。資本應視如一種租用之商品。自應給以一定之租金。勞工爲人類。其生活問題之關係。當然在資方剩餘收入問題之上。現世以資方爲營業餘利之合法承受人。對於勞方則視若一種交易之貨物。常以最低薪工僱用。果欲使工業和平。非反其道而行之不可。

第三章 資方之相當酬報

第一節 酬報無固定率

四六

生產有四種要素。(一)資本。(二)投資者之判別力。(三)經理。(四)工人。茲將投資判別力暫從緩論。所餘三者之中。經理與工人同爲勞工。是分享營業餘利之酬報者。可先假定僅爲勞資雙方。如能將勞方應得之相當部分明確規定。則所餘部分當然歸諸勞方。(包括勞心與勞力者而言)但資方酬報如何而始爲相當。是一問題。欲解決之。有須切記者一層。卽以資本營業所經營者無論爲製造業建築業或其他各種實業。資本之功用。誠屬相同。惟投資有兩種重要關係。(一)所冒危險之多少。(二)資本之供求狀況。均係隨時隨地而異。大概危險愈多。借戶所給資方之酬報愈厚。否則不足誘動資方。勢必籌款爲難。供求狀況之變遷。亦與利率之高低有密切關係。可見使用資本。酬報雖有定率。各種實業發行債票。所出利息。非特彼此不同。抑且隨時而異。財政界對於此種利息。是否視爲相當。須視債票之性質。以及發行之時間而定。資方分得之紅利。本是一種利息。究竟應分若干。亦當視投資之事業與時間爲斷。總之如所給之利。足以吸收多數之

資本。使爲我用。則其酬報爲相當。若使資本偏向一處輸入。其酬報爲過分。又若使投資者裏足不前。其酬報爲不及。或謂此種所定相當酬報之標準過於寬泛。無實行價值。但就事實論。金融市場方面。確以爲此種標準可用以決定利率。蓋以其既有伸縮餘地。且分晰極細也。各國中央政府、省政府以及市政府。如在銀根寬鬆之大國發行債票。其利率相差在一厘之十分之一以內。銀行爲大公司經售股票。亦可預先詳晰估計。利率須爲若干。股票方能行銷順利。銀行於各種事業之投資危險程度。辨別甚細。深知招股者如爲設立已久之穩健事業。其所出利息。可比新設或暫時興盛之事業爲少。

第二節 債票與優先股票之利率比較

一種事業發行優先股票。其所給利息。常與該業之債票利息不同。設使某業之優先股票。在紐約證券交易所出售。普通視爲相當之利率。恒比該業之債票利率高約一厘至一厘半。就日前行市論。美國精糖公司優先股票之利息爲六厘九。債票利息爲五厘八。相差一厘。美國鎔煉公司優先股票之利息爲六厘。債票利息爲五厘。相差一厘。白史

爾海鋼業公司歷次發行之優先股票利息平均爲六厘八。歷次發行之債票利息平均爲五厘六。相差一厘二。萬國紙公司歷次發行之優先股票利息平均爲七厘二。歷次發行之債票利息平均爲五厘七。相差一厘五。股票與債票之行市誠係日有漲落。但利率上落有限。而優先股票與債票之利率差數亦因此更小。爲實用起見。茲可下一定義。如某公司發行優先股票。而其所給利息比該公司之債票利息高約一厘至一厘半。則此項股票之銷路當可順利。緣一般民衆亦視此爲投資之相當酬報率也。

第三節 相當酬報之標準

上文已言。營業得有餘利。在給資方以有限制之相當紅利後。所剩餘利應歸勞方。照此辦法。資方所處地位與上文所言之優先股東相同。勞方所處地位與普通股東相等。現以債票利率爲標準。而使各種事業資方所得之紅利比各該業債票平均利率高約二厘至二厘半。則資方所得之利已比尋常優先股分所得爲優。不能謂使用資本之酬報尙欠相當。每種事業債票之一年平均利率可由商部或其他當道查明公布。然後該業

該年資方應得紅利幾成。卽有正式標準。債票利率每年不同。資方之每年紅利成數隨之而異。法律果能照此規定。資方既有相當之酬報。自當踴躍投資。但同時酬報又有限制。可使分配營業餘利時。勞方不致與資方發生衝突。

第四節 限制紅利之成例

資方以得相當紅利爲限制。事非創舉。美國鐵路資本之紅利。係經法律規定。以五厘又一厘之四分之三爲限。美國鐵路之載客運貨價目。由國內商業局隨時酌定。而使其平均所得之利與法定限制相符。其他公用事業之價目。亦有用法律制定。而使資方僅能得相當紅利者。或謂鐵路及其他公用事業。不能與普通競爭事業相提並論。緣前者由政府核准。專利辦理。爲保護便用各該業之羣衆權利起見。政府自應禁其高抬價目。勒索民衆。以達其增厚紅利之目的。爲於普通競爭事業。既無專利之權。果使出品之索價過高。一般銷用之人。儘可擇廉而購。似無庸由政府干涉。不知在普通競爭事業方面。買賣雖可自由。但尙有勞工利益關係。爲保護勞工之應得充分酬報權起見。資方所得紅

利自應加以限制。

第五節 投資保險與資本供求狀況之變遷

上文規定各種事業資本之相當紅利。爲比各該業債票之平均利率高約二厘至二厘半。此種規定對於投資之危險。以及資本供求狀況之變遷。均已顧及。一種事業之危險。如果增加。該業所發債票利率當然提高。而後銷售不致爲難。現在資方之相當紅利。既以債票利率爲標準。其應隨之而高。自無疑義。一國之投資民衆。直接決定債票之利率。間接決定資方應得之相當紅利。其尙有疑問者。本書所謂資方卽股東。股票之危險比債票多。現定高約二厘至二厘半之辦法。是否已爲所多危險留有充分之補償餘地。其實此節亦不成問題。蓋如由經驗證明。此項標準失之過低。或失之過高。仍可由法律修正。如上文所言美國鐵路之紅利限制。必要時亦可用法律修改也。應付資本供求變遷之辦法。與上文所述應付投資危險辦法相同。

第六節 投資判別力

資方所得紅利。應由法律規定。以相當酬報爲限。一層。實行時有三層困難。(一)投資判別力方面。(二)製賣新發明物品方面。(三)虛添股分方面。本章首節曾言。生產有四種要素。一資本。二投資者之判別力。三經理。四工人。並將資方與勞方(即經理及工人)分享營業辦法詳加研究。而將投資判別力之應如何酬報暫從緩論。投資判別力之優劣。與事業之成敗大有關係。判別力優者。其所辦事業。於原料之來源。動力之供給。輸運之便利。以及出品之銷路。均能計算適宜。因此進行順利。判別力劣者。對於上述各節未能計算精當。以致發生障礙。遭受損失。在金融市場方面。投資者恒有兩種選擇。(甲)利率較高。穩固與否則不可知。(乙)利率雖非特高。但利源穩而且久。最大及最有遠見之投資家。則願取乙而舍甲。願購債票而不購股票。其意以爲債票利率雖屬較低。第亦較穩。利源既穩。最後計算。所得仍厚。已足爲投資之酬報。投資所得之利。爲資方之剩餘收入。緣資方亦可工作。而得薪工。非如普通勞方之專恃薪工爲生活。或謂資方之中有乏工作能力之老婦孤兒。其投資酬報似應較厚。但此種老婦孤兒。應與無資本之老婦孤兒。

相比。不能與專特薪工爲生之勞工並論。勞方知營業所得餘利。除給資方以相當紅利外。其餘皆將爲己有。則其對於事業前途勢必關心。工作自將勤奮。而投資者之分享紅利來源。亦因此穩固。此卽投資判別力之相當酬報也。

第七節 製賣新發明物品

有益人類之新發明物品。須經過若干時期。費幾許心思財力。而後能成。既成而設廠製賣。其所得餘利之分配。當然又作別論。而不完全適用上文所主張之限制。蓋非此不足獎勵研究學問。促進人類進步。公允之處。分餘利標準。在仿照政府特准專利辦法。新發明物品在專利期內。他人不得仿造。售價雖高。亦以其有益全國或全世界。而視爲相當之酬報。現可定爲在新發明物品開始製賣五年之內。發明者所得紅利成數。應無限制。滿五年時。將平均每年所獲之利。以其時之通行利率相除。所得之數。作爲發明者所投之資本。以後此項資本應得之紅利。卽須與其他事業一律以相當利率爲限。

第八節 虛添股分

虛添股分之辦法。應由法律絕對禁止。此種辦法之用意。在於欺騙民衆以及勞工。公司知所分紅利過多。勢招物議。勞方亦將要求增加薪工。乃虛添股分。比實在股數約增二十倍。然後按股分派紅利。每股約得五厘。利率既極平常。輿論不致指摘。勞工亦無可藉口。新近更有無平價之股票。爲虛設股分之一種變相。其用以欺騙民衆勞工。爲術更巧。資方不許濫發股票。有由法律規定者。例如銀行之股本以現金爲限。該行如欲發行股票。應先由法定機關證明所有現金股本數目。公用事業欲增加資本。須將所增之有形財產。由公用服務局證明。美國鐵路之資本帳目。由國內商務局嚴格規定監察。不得添設虛股。或謂資本有法律監察。誠可免虛添股分之弊。但資方尙有他種攘奪營業餘利之法。卽將提分相當紅利以後所剩餘利。另立盈餘一欸。完全屬諸資方。可以隨時化利爲本。分配於原有各股東。結果爲勞方應得之餘利。仍被資方所佔。不知此種辦法雖無法律禁止。但其爲侵奪勞方之應得權利。則無疑義。亦應取締。限制紅利辦法如果實行。所有資本自應查檢。而將虛股剔除。新設事業之資本。大都爲現金。檢查較易。舊有事業

之資本。因除現金外。尙有其他產業。檢查較難。而產業價值尤不易估計。此應先用法律規定。產業價值如有爭點。應陳請當道切實秉公核定。

第四章 勞方分配餘利辦法

第一節 分配以原有薪工爲標準

營業所得餘利。除給資方以有限制之相當紅利外。其餘應歸勞方。此在上文已一再討論。並證明爲永久調和勞資之根本辦法。惟此項餘利。勞工間應如何分配。而後得謂平允。尙是問題。營業之能有餘利。係賴勞工之勞心及勞力。是每一勞工。在生利方面。各有一部分之助力。換言之。即每一勞工。在其服務之事業方面。各有一定之價值。現爲勞工分配餘利。其最公允之辦法。在以其服務價值爲比例。而服務價值之估計。又以其所得薪工爲最確近。所以勞工分配餘力。應以薪工爲標準。

第二節 負擔營業損失問題

反對者言。以上文所擬計畫。營業所得餘利。一大部分歸諸勞方。設使營業失利。損失則

盡歸資方。就情理論。勞方既分享餘利。即應分擔損失。但勞工大都貧乏。力有不及。所以勞工不應分享餘利。不知果照所擬計畫辦理。勞工亦未嘗不負擔營業損失。緣所謂紅利。係累積計算。並不以一年所應得者為限。假定甲年虧損。乙年獲利。應先補足甲年所不敷之紅利。而後勞工得分乙年之餘利。且在餘利內提一部分作為公積金。以便營業失利時有可挹注。而不致無利可分。此在勞資雙方均屬有益。亦是一種預備損失之適宜辦法。尙使公司連年虧損。無從抵補。則資方固無紅利可分。勞方薪工亦應重定。

第三節 經理收入應有限制

經理為勞心之勞工。其應分享餘利。與勞力之勞工相同。惟經理之收入（包括薪工及所分餘利而言）應以相當數目為限。理由有二：（甲）一種事業之主要股東。常兼經理。按照現時習慣。此種經理之薪工。可於投票時從優自定。以便儘量吸收營業之餘利。而使所餘無多。庶幾分給紅利時利率不致過高。以免外界之注意及指摘。（乙）經理薪工本比普通工人之薪工為厚。即無餘利補助已足生活。所以分給餘利時不應任其多取。

欲知何者爲限制經理薪工之公允辦法。當將投資與服務兩層分辨明晰。設使經理非爲股東所兼。或雖爲股東。但所投資本極少。僅等於名義上之投資。則此種經理之任用。當然以才能爲主。應得薪工若干。可聽其按照供求原則競爭而定。若以大股東而兼經理。亦有兩種限制方法。(一)與地位相同。但非爲股東所兼之經理同其待遇。(二)預先規定經理收入總數。至多不得超過營業所得總額百分之幾。如百分之十之類。第二種方法較爲穩當。并較易實行。惟小公司營業所得有限。或不足羅致相當之人。使充經理。大公司所得甚鉅。照此辦法。經理收入。未免隨之過鉅。第一種方法較有伸縮。在理想方面亦較爲公允。惟實行亦較難。工人對於經理。恒視與資方同屬一類。因此反對其薪工之厚。其實此種觀念。對於經理之關係重要。尙未充分了解。經理大規模之近世實業。非有優越才能不能勝任。非特出產方面須有調度。卽在售賣以及財政方面亦須計畫。勞工如將投資與經理分而爲二。並知經理亦係一種勞工。則於調和勞資問題當裨助匪淺。

第五章 勞方之基本薪工

第一節 基本薪工與總得薪工之區別

依照以上各節所擬辦法。資方應得相當而有限制之酬報。勞方應得除去此項酬報以後所剩營業餘利。但每一勞工應得薪工若干。尙未確定。工人之技能經驗以及精力。各不相同。近世實業工程。尤爲複雜。一件出品。如大機車一架。或航海船一艘之類。施工者數以千百計。而所施之工。又分爲種種不同之部分。究竟各部分工作之薪工。應如何比較規定。同在一部分內工作之勞工。每人應得薪工幾何。此爲調和勞資之一種重要問題。解決之重要關鍵。在將薪工分爲兩節。(一)基本薪工。即平日所得者是。(二)總得薪工。即基本薪工與年終所分營業餘利之合計。故又稱爲勞工之一年總計收入。基本薪工既定。而後每一勞工之應分餘利數目。乃有標準。此種辦法。係仿照合股公司之慣例擬訂。現在所謂基本薪工。即合股公司之支給日用款項。所謂總得薪工。即合股公司之支給日用數目與年終所分餘利相加之總數。(參閱本編第一章第四節)

第二節 規定公允之基本薪工問題

五八

各種工作之基本薪工。彼此不同。何者爲公允。可聽每一勞工自由擇定。工作之用力多寡。興味厚薄。工場之環境優劣。前途之希望多少。以及社會之對於何種工作視爲榮譽。何種工作意存輕蔑。均爲勞工考量薪工時所須計及。并且各人看法不同。常有同一工作。甲以爲薪工雖薄而願承辦。乙以爲薪工即使加增而不樂擔任者。心理態度與決定薪工之是否相當。頗有關係。所以各種工作之基本薪工是否公允。須由勞工自行擇定。

第三節 勞工競爭與基本薪工之關係

即使能用科學方法證明。甲種工作之價值倍於乙種工作。因此甲種薪工應比乙種加倍。但如甲種工作爲多數勞工所歡迎。乙種工作爲多數勞工所憎厭。則乙種工作之薪工。或須增至與甲種相等。或比甲種爲多。而後能得相當之勞工。出而擔任。至於甲種工作。因願承辦者多。不免彼此競爭。而使薪工跌減。換言之。即使各種之薪工。能用嚴格之科學方法規定。第經勞工之競爭承辦。或相率不願擔承。所定薪率。即無從實行。惟有勞

工自由選擇而願承受之薪工。乃爲勞工滿意之薪工。基本薪工無論如何規訂。仍須視工界之供求狀況爲增減。卽聽工界之自由競爭而定也。

第四節 競爭基本薪工辦法之影響問題

或謂基本薪工。既聽勞工之自由競爭而定。則相競愈烈。所得愈少。或致不敷生活。不知此種辦法。於勞工之總得薪工並無影響。在現行薪工制度之下。勞方所得薪工愈薄。卽資方所得紅利愈厚。所以資方可利用勞工之競爭。減抑薪工。以增益一己之收入。現在資方所分紅利。既有限制。則知減少薪工。雖可增加營業餘利。但所餘無論多至若干。年終結算時。除提給資方以有限制之相當紅利外。其餘將盡歸勞方。結果爲勞工平日所得之基本薪工。雖減。而其年終所分餘利轉增。合併計算。勞方益無損失。可見減抑基本薪工一層。在資方爲多此一舉。資方雖慊。當不出此。急需人工之時。必須優給薪工。以相羅致。而勞工亦以薪工既優。爭往就僱。是基本薪工之競爭辦法。可收調劑人工供求之效。

第五節 法定最低限度薪工之非必要

法定最低限度薪工辦法之難實行。已詳上文。在現行薪工制度之下。資方可以利用勞方之經濟弱點。以極不相當之薪工僱用勞工。而將營業所得餘利盡歸己有。爲維持勞工生活起見。因此有法定最低限度薪工之提議。但照現擬基本薪工與總得薪工之辦法。此種法定可以無須。緣勞方平日所得之基本薪工。即使低薄。年終所得餘利。足資抵補。勞工每年可得薪工若干。係視營業餘利之多寡而定。非資方所能操縱。設使一種事業連年虧損。以致所給薪工在最低限度之下。則此種事業勢將與經營得利之同業相併。或竟停辦。生活程度上落極鉅。工人之最低限度需要。亦各不相同。法定最低限度薪工辦法縱能實行。亦於勞工害多利少。

第六章 勞方審計

第一節 事實問題

上文定有兩種主義。(一)資方應得有限制之相當酬報。(二)營業所得餘利。除提付此

項酬報外。其餘以原有薪工數目爲標準分給勞方。如承認此項主義爲分配營業餘利之公允根據。則所餘之勞資衝突原因。僅爲事實問題。第一種之事實問題。爲所謂相當酬報如何決定。此在本編第三章業經說明。應參照世界金融市場之現行利率辦理。第二種之事實問題爲營業餘利確有若干。解決此種問題。在适用法律規定。大規模事業（如用工人百名或百名以上者）所用勞工。可以僱用相當之審計人員。審查營業帳目。如勞方之審計員與資方之審計員發生爭點。應請核准營業之公衆會計師公斷。最後并可訴諸法庭。

第二節 帳目公開之利

勞方既派有審計人員。則於營業狀況當可完全明瞭。此亦免除勞資衝突之一法。就普通情形而言。勞工對於營業之獲利幾何。以及所得薪工之與營業收入比例。僅能加以猜擬。極易發生誤會。現在帳目公開。可無此弊。在現行薪工制度之下。營業餘利盡屬資方。所以資方對於營業情形嚴守秘密。深恐勞方因知餘利之多。要求增加薪工。按照現

擬分配餘利辦法。資方所得紅利已有限制。則其對於營業之收入。自無所用其秘密。且願使勞工完全知悉。緣營業餘利如果豐富。於勞資雙方均有利益。資方所利為營業興盛。紅利來源可以穩固。勞方所利為可分得大宗餘利。

第三節 餘利之隱匿侵移

或謂為破壞勞工之公平分享餘利起見。資方可設法將餘利隱匿或侵移。但就第一層論。資方知應得紅利定有限制。即使隱匿。亦於已無益。又何必損人而不利己。資方如欲將一部分之營業餘利不給勞方。必須為鞏固營業起見。如提存相當之公積金。以便營業虧損時可資抵補。而使勞工服務可以繼續。薪工不致削減。紅利可以照常發給。此種辦法。於勞資雙方均有裨益。至第二層所謂侵移。時有少數股東。一方面在大公司中佔有重要地位。一方面另設一小公司。使為大公司供給材料。高抬價目。或為之經售出品。多收費用。結果為大公司之應有營業餘利。一部分潛移至小公司。第如用法律嚴格規定。所有公司之資本。以確用現金繳納者為限。並須由相當官吏檢查證明。面資方紅利

又有限制則小公司以侵移而得之利不能化之爲本若作爲餘利則須歸諸小公司之勞方與設法侵移之股東絕無利益。侵移之弊亦可絕矣。

第四節 勞方參與營業政策問題

或謂按照所擬審計辦法。勞工勢將干預營業政策。而不僅以審查帳目爲止。公司制定政策時。如果勞方可以參與。又當以如何程度爲限。解決此項問題。應先知營業政策與勞工政策之區別。關於買賣財政以及機器廠等類。屬於營業政策。至薪工、工作時間、以及工作狀況之類。屬於勞工政策。營業政策應完全由資方主持。緣除財富由承襲而得者外。資方恒經驗豐富。熟悉商務財政情形。并有相當才力。而能儲積。凡此種種。均爲營業勝利之要素。若勞工政策。自應由勞方參與決定。勞方知一年總得薪工之多寡。須視營業餘利之厚薄而定。則爲增進本身利益計。自願相當儘量工作。不致於作工時間務求其短。對於工作地之舒適要求。亦將以合乎情理者爲限。蓋知各種舒適布置之費愈多。卽年終所分餘利愈少。至於基本薪工一層。不宜由勞工單方決定。免以所定過高。或

致年終無利可分。爲協助勞資之調和起見。似可定一自然之基本薪工增減標準。即除給紅利外之一年營業餘利如超過薪工總額百分之二十。次年之基本薪工可加百分之五。若所得餘利不敷支給相當紅利。次年之基本薪工可減百分之五。此種辦法。有兩種利益。(一)在結算餘利之後。非僅先提分資方之紅利。即勞方之基本薪工亦同時計及。(二)如果營業失利。薪工可以逐漸減少。

第五節 勞方投資之能力

勞工所分餘利愈多。其投資能力愈大。果能有敏練之領袖。以及適當之組織。勞方可在相當年數之內。取得大事業之多數股份。最後并可爲該事業之完全業主。此種完全業主地位之取得。非由於沒收原有業主之所有權。而由於善用歷年所得之餘利。從事投資。處理勞資雙方所派審計人員爭點之辦法。詳見下章。茲可附帶說明者。勞方如能以投資方法。而逐漸取得一種事業之所有權。則所謂雙方審計人員。亦將逐漸合而爲一。爭點即可消滅矣。

第七章 公斷或法律解決

第一節 營業餘利確數問題

上文所擬分配營業餘利之方法。係按照情理而定。與現時所用方法之以勢力爲斷者不同。公斷或法律解決。卽係以情理爲根據。勞資雙方遇有爭執。自可訴之於情理。不必如現在之反對公斷矣。資方應得紅利之利率。既定由相當之當道。每年查明世界公開金融市場之通行利率。宣布辦理。則所餘可使勞資衝突之問題。約僅兩種（甲）營業餘利確有若干。（乙）在餘利內應提公積金幾何。以備抵補財產跌價暨營業損失之用。兩種問題比較。甲種還比乙種爲重要。解決甲種問題之方法。在如上文所言。准由勞方僱用相當之審計人員。清查帳目。若勞資雙方之審計員發生爭執。應請公衆會計師公斷。

第二節 會計方法之爭點

上節所謂關於提存公積金之乙種問題。爲會計方法方面之爭點。爲維持社會之平利及福利起見。遇有此項爭點。當由國家強迫交付公斷。或由法律解決。資方不必封閉工

場。勞方不必罷工。採用穩健之會計方法。足爲事業之安全保證。此於勞資雙方均有利益。如資方審計員知所提公積金始終屬諸勞方。而不能用以增加紅利。或化爲資本。則對於所提之數不致務求其大。若勞方知有相當之公積金。非特足爲事業及資方紅利之安穩保障。并可使勞工每年所分餘利數目。不致上落過鉅。則對於公積金之提存。當亦不致反對。關於會計方法之爭點。僅係彼此觀念之不同。不致成爲勞資之苦爭問題。由雙方公舉上等公衆會計師公斷。自屬正當辦法。勞方收入之多寡。既以營業餘利之厚薄爲衡。而餘利究有若干。勞工又因派有審計人員。可以完全知悉。則除關於會計方法外。勞資間當可無發生爭執之原因。現在關於會計方法之爭點。又已規定應交公斷。是勞資調和。更非不可能之事矣。在現時薪工制度之下。於薪工應減之時而議減。勞方必視爲侵礙其生活。於應加之時而議加。資方又視爲侵奪其紅利。雙方之心理態度。均欲得營業所得餘利之大部分。有非公斷或法律所能決定者。至關於會計方法之爭點。則與薪工問題不同。固可以酌理衡情而解決也。

第三節 制裁會計方法之辦法

設使採用公斷制度後。而會計方法仍爲勞資之爭點。則可用法律規定一種制裁會計方法之辦法。此種辦法。現有多種事業已經採用。如美國鐵路之車價。經法律規定。由國內商務局酌定。而使資方所得以相當酬報爲限。但欲使鐵路之淨得餘利。適合此項相當標準。則會計方面關係甚大。所以鐵路之會計方法亦經法定。由國內商務局核訂。美國之金融監理。可常使國內之國立銀行開送營業清單。並審查其帳目。結果爲銀行之會計方法亦須受該監理之裁制。又如美國之公衆事業。如自來水公司、煤氣公司、電氣公司、以及電車公司之類。其所用會計方法。大概均有公衆團體加以檢查。并可酌予修正。誠以此種事業係屬專利。如售價方法漫無制裁。則資方所得之利。將不僅以相當爲限。而欲確定相當利率。並使帳目無浮濫情事。自應由公衆團體爲定一種穩健誠實之會計方法。

第四節 營業餘利數目問題之起訴

營業餘利數目之爭執。爲事實問題。設使公斷不能解決。應由法律規定。訴諸法庭。一經詳細鞠訊。事實不難確定。工潮之發生。無論由於資方或勞方之壓迫。於社會福利影響甚大。傷損實多。所以社會可以要求將此項事實問題呈請法庭判決。正如違反合同之損失問題。可請法庭訊斷。而不容當事人之訴諸武力。

第五節 制定解決會計政策問題之法律

關於會計方法之爭點。爲會計政策問題。內容複雜。常有難由法庭判決者。如所爭者關係不大。誠可用上文所言之制裁辦法。由公衆機關爲之核定。但如爭點關係甚重。足使發生工業風潮。其惟一之對付方法。在由立法機關制定一種解決會計政策問題之法律。正如人民因權利自由或職業發生衝突或爭鬪。各有預定法律以隨其後。違反合同應如何處罰。業有法定明文。則關於分配營業收入之爭執。其應如何解決。自可由法律規定也。

第六節 禁止封閉工場及罷工

按照現擬辦法。紅利與薪工問題。各有自然之解決方法。所餘之勞資爭執原因。僅爲事實問題。國人儘可堅決主張。此種問題。應由法庭解決。而不得封閉工場或罷工。關於勞工之個人進退。雙方仍可自由。但勞資遇有爭執。資方不得完全開除工人。勞方不得完全停工。以爲要挾。本編討論以紅利薪工爲主。對於工作時間及工作狀況兩層。僅約略提及。其原因爲按照現擬基本薪工辦法。此兩層之爭執當甚有限。勞方知一年所得薪工之多寡。視營業收入之豐嗇爲斷。則對於工作時間。當不致務求其短。資方知工作時間卽使加長。紅利仍祇此數。則對於作工鐘點。亦不致務求其多。至於工作狀況。如光綫衛生以及保障生命安全等類之設備。皆是改良設備。當然牽涉費用。如勞工知此項費用係出之於勞方。應得之餘利。則亦不致任意要求而生爭執。

第七節 工業代議制政府問題

或問在近世代議政府制度之下。人民所推選之代表。係照地方戶口支配。現在如全部分或一部分照工業支配。其辦法是否非較爲適當。此種辦法。現有歐洲兩國正在試驗

之中。其一俄國。其二義大利。蘇俄政府之工業代表。僅爲勞方。至於資方則無參與政治之權。其意係欲使資方完全爲勞方所制。藉以解決勞資問題。但蘇俄領袖旋經發覺。無論經營何種實業。須有資本。不能專恃勞工。所以蘇俄當道現正竭力設法招攬資本。并以各種權利讓與外國資方團體。以吸收外資。簡單言之。蘇俄現知僅憑勞工不能經營事業。必須設法使勞資合作。然後能在經濟方面恢復發達。蘇俄又曾放逐國內之有專門技能人士。但現在亦知其誤。有勞工而無專門人員之經理指導。不能經營大規模之近世各種事業。爲力謀補救起見。蘇俄當局現正招攬他國之專門人士。如外國投資家能攜帶相當之專門經理人員入俄。則許予以讓與之權利。總而言之。蘇俄自經試辦以來。已知近世事業有三種要素。卽（一）勞工、（二）經理、（三）資本。非特三者之中缺一不可。并須設法使其融和。合作。而各得其平。至於義大利辦法與蘇俄不同。義國上議院現已改爲代表工業機關。義國首相莫氏知須勞資並重。所以使該院之勞資代表人數相等。其下議院則爲代表全國人民機關。莫氏堅決主張。所有勞資爭執。均須請由特設工

業法庭判斷。藉以免除罷工。或封閉工場。而使工業之平和興盛得以維持。

第八節 工潮釀成內亂之危險

蘇俄及義大利兩國之試驗辦法。世界人士甚爲注意。依照公平觀察。蘇俄之現在辦法。比初時較爲可以實行。但俄國之實業現爲國有。進出口業現歸國家專利。與由政府訂立適當章程。歸爲民有民辦相比。其結果是否能同一滿意。甚是疑問。在名義上。蘇俄之勞工處於主治地位。在實際上。國內實業既爲國有。則政府爲資方。勞方爲政府所僱用。設使經濟狀況爲多數勞方所不滿意。勢必出於絕大規模之罷工。與政府相抗。而成內亂。義國辦法更易發生危險。緣上議院之勞資代表人數既屬相等。設因重要問題。雙方代表相持不下。則爲增厚勢力起見。或將彼此運動軍界以爲後援。又如勞資代表聯合。而有侵損一般民衆利益之舉。則代表民衆之下院。又將與上院相爭。各不相下。結果爲政府癱疲。不能動作。而使經濟爭點釀成內亂。

第八章 基本薪金制度之利

第一章 基本薪工制度之綱要

本編於所擬調和勞資之基本薪工制度業已詳細解釋。下文將討論其利弊。茲爲更求明晰起見。先將制度內容之綱要彙述如下。

(一) 使用資本。應給以相當之紅利。但資方所得亦以此爲限。

(二) 所謂相當紅利。視公開市場之利率而定。各業資本之應得紅利利率。當比各該業債票之平均利率約高二厘。

(三) 每業債票之每年平均利率。應由當道查明。以便紅利利率可以自然決定。惟所謂紅利應累積計算。不以一年所應得者爲限。

(四) 營業所得餘利。除提付資方應得之紅利外。所剩餘利。均歸勞方。(包括經理及普通工人而言)

(五) 每年營業餘利共有若干。須至年終方能決定。平日勞方應先得一種基本薪工。每週一付。或每月一付。餘利數目揭曉時。先提給資方應得紅利。然後將所剩之利。以基

本薪工爲比例。於年終時。或於次年。分期分給勞方。

(六) 因資方經理常爲一人。可以股東資格。於投票時將經理薪工從優決定。以侵蝕餘利。所以僱用工人百名或百名以上之公司。其經理之收入總數。(即平日薪工與年終所分餘利合計之數) 當以營業之收入總額百分之十爲限。惟此種限制。僅適用於經理以勞工資格而得之收入。若經理而兼投資。則其所投資本之應得紅利。不在本項限制之列。

(七) 勞方之每年收入總額。既以營業之餘利多寡爲斷。平日之基本薪工數目。可聽由供求原則自然決定。

(八) 除給紅利外之一年所得餘利。如超過薪工總額百分之二十。則次年之基本薪工。可加百分之五。若所得此項餘利不敷支給所定資方之應得紅利。則次年之基本薪工。可減百分之五。

(九) 僱用勞工百名或百名以上之公司。應准勞方僱用審計人員。檢閱該公司之各種

帳目。而使勞方知所記之帳並無弊竇。

(十)如勞資雙方所派審計人員對於會計方法發生爭點。應由兩造推舉一核准營業之公衆會計師。爲之公斷。如經公斷而仍未解決。應呈請法庭決定。

(十一)按照上述辦法。僅祇會計問題或尙足使勞資發生爭執。應由法律規定。資方不得因此封閉工場。勞方不得因此罷工。

(十二)此種基本薪金制度。應由法律規定。凡僱用工人百名或百名以上之一切事業。均須遵照實行。

第二節 免除勞資之互相仇視

現時之勞資分配餘利辦法。係視雙方之經濟勢力而定。若照所擬基本薪金制度辦理。則勞資之應得餘利數目。須以情理爲斷。務求各得其平。在現行勞工關係制度之下。薪金增加。卽紅利減少。反之。若薪金減少。卽紅利增加。所以雙方仇視。難以調和。若實行基本薪金制度。則營業餘利增加時。勞資各得其益。減少時。勞資各受其害。緣餘利如果能

加薪工即隨之而加。資方之紅利來源。亦因此安穩永久。設使餘利減少。勞工收入固隨之而減。資方紅利亦將動搖。雙方既利害相同。所以向為彼此仇視者。現可使其和衷合作。此基本薪工制度之一利也。

第三節 罷工及封閉工場之廢止

在現時之薪工及紅利制度之下。營業餘利之分配。既以經濟勢力為標準。則在雙方勢力相等之時。惟有罷工乃可使薪工增加。惟有封閉工場。乃可使薪工減少。若彼此勢力不同。則以強制弱。亦暫可相安無事。但至弱者力增。而至可以對壘之時。工潮即見發生。按照基本薪工制度。使用資本。給以充分之代價。而代價之標準。則為公開金融市場之利率。市場貨幣價格高漲時。資方應得紅利之利率隨之而高。市場貨幣價格低落時。資方應得紅利之利率隨之而低。至於薪工方面。亦經基本薪工制度規定。勞工之每年收入總額。視營業餘利之厚薄而定。餘利厚。勞工收入多。餘利薄。勞工收入少。薪工以及紅利之增減。既各有自然之公平辦法。所餘之勞工衝突原因。僅為事實問題。為營業餘利

究有若干之類。事實問題。可以公斷或由法庭判決。而無罷工或封閉工場之必要。如尙有以此二者爲解決事實問題之方法者。則其用意在於制服對方。而非以求公允。無論大多數輿論以其破壞工業和平。表示反對。爲民衆利益起見。并可由法律規定。關於事實問題之勞資爭執。應交公斷。或請由法庭判決。如此則罷工與封閉工場之舉。即可廢止矣。

第四節 薪工成本活動可使營業永久

僱用地位之不穩定。勞工最爲憂慮。并可因此發生工潮。在現時固定薪工制度之下。廠方因薪本成本有定。卽在事勢方面。非低減物價。不能維持銷路。亦難議減。惟民衆需求並無定量。物價高漲。非特使財力尙佳者減少銷用。并使財力不及者停止購買。反之若物價低廉。原有銷路。固可增加。本無購置能力者。亦可購用。所以廠方如能隨時按照市面狀況。伸縮物價。出品當易銷售。營業亦可永久。按照現在之固定薪工辦法。人工成本既有一定。物價低減。自當以此項成本爲限。設使逾限。勢必虧耗甚鉅。難以持久。結果爲

工廠停閉。工人失業。而勞資之劇烈衝突。亦由此發生。勞方以爲僱用機會既少。則在彼僱期內之薪工。應予增加。以爲失業時期之抵補。勞方以爲貨物既因價高而不能暢銷。若再增加薪工。勢將成本愈重。物價愈漲。銷路愈少。失業者亦愈多。如因失業而加增薪工。則結果循環。終必至薪工高及極點。而無工可作。若實行所擬基本薪工制度。廠方對於物價。可有伸縮餘地。而使出品完全售脫。工人繼續工作。出品售價變更。於年終所得餘利或有影響。但平日之基本薪工。可以照舊支給。且一年之中。物價可跌亦可漲。合併計算。漲跌之數。或尙足相抵。亦未可知。此外尙有應注意者一層。即勞工之收入。雖因物價之跌而減。惟物價既跌。貨幣之購買力增。是就表面論。勞方之薪工已減。就實際論。或可等於不減。亦或可等於加增。欲使資方不於工作忙碌時。隨時添僱工人。稍閒即揮之使去。則須用法律規定。僱用勞工期限。應以年計算。而不以週以日或以時計算。欲使資方不致任意延長工作時間。則應由國家定一每日工作時限。逾限即須另給薪工。如此兩種辦法。能同時實行。則勞資可以融和。營業可以永久。實爲勞資雙方之最大利益。緣

假定每日工作二十四小時。最初試辦之廠方。固可因出產加多。獲利異常優厚。但一經其他廠方仿照辦理。勢必出品充斥市場。銷路滯鈍。價格日跌。無利可圖。營業基本動搖。工人僱用機會不穩。某某等國目前之棉織業情形。卽是如此。出產不合時用物品之工廠。即使採用基本薪金制度。誠亦不能營業永久。但改革無論如何困難。此項工廠。必須按照時勢之需要。而使其出品與之相應。然後能不爲時勢所淘汰。設使史德佩克公司。至今仍堅執僅造普通運貨車。而不改造汽車。則在今日當已歇業矣。

第五節 物價逐漸變遷可使商業穩定

物價如逐漸變遷。不致於商業之穩定。發生重大之影響。若驟然漲落甚鉅。則將使出產及銷路均受打擊。物價驟增。售者獲利。各處工場均加工趕製。資本因需求大增而缺乏。利率乃日見其高。但出品既多。卽易供過於求。而使物價驟跌。營業衰落。工人失業。資本亦以需求銳減。利率低減。人工之成本爲物價要素。而所謂人工。非僅以製造完成物品時所施者爲限。卽產生製造所用各種原料之人工。亦應計算在內。所以一國之薪工製

度。均應有伸縮餘地。逐漸改變。庶幾原料以及製造品之售價。均不致漲落過驟。搖動商業。否則大起大落。勢必令貨物之產銷。失其自然之常度。商業乃大受其害。若實行基本薪工制度。勞方平日所得之薪工。一年增減至多爲百分之五。且須至餘利超過薪工總額百分之二十。而後能增。餘利不敷支給紅利而後能減。此外尙有應注意者一層。卽此種增減。由每一公司各自定奪。而非全國同業同時照辦。所以甲公司之薪工雖須減少。乙公司之薪工或可加增。而使一般勞工之購買力上落有限。勞工購買力之平均。與商業之穩定。關係頗切。蓋欲使商業安穩。非特出產不宜驟多驟少。物價不宜驟漲驟落。并且銷路宜求其普及。而銷路之大小。在根本上又須視大多數民衆之購買力爲斷。夫所謂大多數民衆者。卽勞工是也。資方所得紅利。係由勞工之製造及出售物品而來。出品之主要銷路。仍爲民衆大多數之勞工。設使多數勞工之購買力弱。紅利即將減少。資方雖富。其購買力亦將大受影響。實行基本薪工制度。非但使貨物之出產及售價均可穩定。并可使銷路推廣普及。商業歸於安穩也。

第六節 財富普遍支配可使出品暢銷

工廠因銷路缺乏。不能出產。勞方因無工可作。不能購買日用必需物品。此爲現行薪金制度之一種最慘結果。若實行基本薪金制度。營業所得餘利。除付資方之相當而有限制之紅利外。其餘盡歸勞方。如此可使勞工之購買力增加。工廠出品銷路推廣。營業餘利增多。而餘利既多。勞工之購買力愈強。貨物銷路愈大。出產亦可愈多。可見基本薪金制度之效力。能使貨物之產銷。營業之餘利。以及勞工之購買力。同時增進。此種連帶進步。事屬自然。而現時工業則不足以語此。其原因爲現時勞方所得之薪金。與營業所得之餘利太無關係。廠方所產。非多數勞工力所能購。其最後結果。爲工廠亦難以存立。實行基本薪金制度。可使一國財富普遍支配。勞工購買力因此加增。生活狀況因此進步。國家福利亦因此增益。與現時之財富集中辦法。不可同日而語也。

第七節 勞工投資機會推廣可使國家福利增進

一國之財富普遍支配。爲實行基本薪金制度之一種結果。此種結果。非特可使勞工購

買力增加。并可使其投資加多。而與所服務之事業發生重大之財政關係。大公司之領袖。大概一致承認。如勞工與其服務之公司能有財政關係。則可使勞資衝突大減。勞方對於公司忠愛有加。工作更見勤奮。并爲保護所投資本起見。深望政府穩健。愛國熱忱。亦見增益。凡此諸端。均足使國家之安全及福利。大爲進步。在現時薪工制度之下。目光較遠之資方。亦許所用勞工購買公司股票。惟所購數目極有限制。因此對於公司事務之發言權。等於無足輕重。投資收入亦屬甚微。照基本薪工制度辦法。勞工非特可以大宗投資。并可於相當時期內。增加所有股分。而爲大股東。更歷若干年月。而爲完全之業主。勞工在所服務之公司內投資愈多。與該公司資方之衝突愈少。若竟取得完全業主之地位。則勞資合爲一體。更無所謂衝突矣。

第八節 勞方逐漸取得業主地位所需年分之推算

基本薪工制度。可使勞方（經理及普通工人）逐漸取得業主之地位。其說已詳上文。茲爲有疑此說僅係一種理想。未能成爲事實者。特就美國著名大公司數家之資本餘

利數目加以推算。以示按照基本薪工制度辦理。勞方可以所得餘利投資於若干年內。取得業主地位。所須說明者。下文所列數目。係根據一九二六年之英德商業備覽 *only's manual* 其中所載。未盡詳明。故推算所得結果。未能絕對確定。

(一) 美國鋼業公司。資本美金八六八兆元。除付紅利外。前二年平均得餘利美金二
 三·七兆元。如照基本薪工制度辦理。而將前項餘利歸諸勞方。則約須十八年又
 一年十分之七。勞方可以投資方法。而取得所有股分之半。將此年數加倍。則可爲
 完全業主。

(二) 電氣公司。資本美金二一五兆元。前六年平均得餘利美金約一六兆元。約須六
 年又一年十分之七。勞方可以取得所有股分之半。約須十四年可爲完全業主。

(三) 美國車輛五金鑄造公司。資本美金六〇兆元。前六年平均得餘利美金一·一
 兆元。約須二十七年又一年十分之三。勞方可以取得所得股分之半。五十五年可
 爲完全業主。

(四)通運摩托公司。資本美金三六八兆元。前六年平均得餘利約美金一〇・六兆元。約須十七年又一年三分之一。勞方可取得所有股份之半。三十五年可爲完全業主。

(五)美國罐頭公司。資本美金八二兆元。前六年平均得餘利美金約五・三兆元。約須七年又一年十分之八。勞方可取得所有股份之半。十五年半可爲完全業主。

(六)萬國農業收穫公司。資本美金一六二兆元。前六年平均得餘利美金約二・九兆元。約須二十八年勞方可取得所有股份之半。五十六年可爲完全業主。

(七)美國鎔煉公司。資本美金一一兆元。前六年平均得餘利美金約二・六兆元。約須二十一年又一年三分之一。勞方可取得所有股份之半。四十三年可爲完全業主。

(八)美國鉛業公司。資本美金四五兆元。前六年平均得餘利美金約一・六兆元。約須十四年又一年十分之一。勞方可取得所有股份之半。約二十八年可爲完全業

第九節 勞工生產力增加與全國福利之關係

在現時薪工制度之下。勞工之僱用期限。恒以週計。或以日計。甚至有以時計者。勞工因此常患無工可作。而於被僱之時。務求工作時間之短。工作之時。低減其生產之力。以爲如此辦法。可使工作從緩告竣。僱用時期延長。但出品成本因此加重。售價因此提高。銷路即見減少。勞方卒多失業。勞工多失業一次。以後被僱時所得薪工愈欲其多。冀資抵補。作工時間亦愈欲其短。結果爲物價更高。銷路更少。馴至薪工高至極點。而無工可作。其時一般民衆以物價過高。購買力弱。不得已乃低減生活程度。使全國之福利前途大受其害。若實行基本薪工制度。其結果當適與此相反。蓋在基本薪工制度之下。營業穩久。勞方無失業之患。且勞工知營業所得餘利。除給資方紅利外。其餘盡歸己有。并可以此項餘利。即在所服務之公司投資。則其對於工作。自當遠比現時爲熱心。生產能力亦遠比現時爲大。直接利及勞資雙方。間接利及全國。勞方所利。在於增加年終所分餘利。

資方所利。在於紅利來源穩固。全國所利。在於出產既多。物價自廉。各界人士之購買力增加。而使全國福利大爲增進。

第十節 免除勞工工作力之耗廢

勞方罷工。以求增加薪工。資方封鎖工場。以求減少薪工。均足使勞工延長失業。耗廢工作能力甚鉅。如薪工及紅利問題可以基本薪工制度解決。前項耗廢即可免除。罷工與封閉工場之生產損失若干。美國工部有統計可稽。現在無須在此陳述。僅舉兩例爲證。已可見勞資兩方以及社會所受損失之大。(一)一九二五—二六年美國煤礦罷工一百六十五日。每日損失在美金一百萬元以上。(二)在義大利採用勞資平等代議制度以前。義國曾因工潮。損失工作日期五萬萬日。以上所言之工作力耗廢。爲罷工及封閉工場之結果。但即不罷工或封閉工場。一國之勞工工作力。亦因有失業者多。而耗廢極鉅者。現時世界各工業國之通常失業人數未詳。但假定爲百分之十。大概尙不致言過其實。近數年來。英國約有失業工人二百萬名。此固爲歐戰後一種特別現象。一部

分并由於津助失業工人轉收獎勵游惰之效。第亦可見耗廢勞工工作能力之多。以及勞方所受艱苦之鉅。實行基本薪工制度。可將此項耗廢免除。或大為減少。而使吾輩現時之經濟生命大見進步。

第九章 反對基本薪工制度之觀念

第一節 分配餘利辦法之不公

資方之第一反對。大概謂基本薪工制度所定分配營業餘利辦法。有欠公允。其理由爲勞方如無資本。其所生之利。當僅居利用資本所生者之一絕小零數。所以營業餘利。勞方僅應得一極小部分。其餘應歸資方。此種觀念。適與馬克思所見相反。馬氏以爲營業餘利完全由勞工產生。資方如無勞工。不能生產。所以營業所得餘利。應全歸勞方。其實資方以及馬克思之觀念同屬錯誤。資方所誤。在知勞工因有資本。而後能有複雜之工具機器及各種材料。第不知勞工使用此種工具機器以及材料。須有相當之訓練技術。以及經理能力。而非專恃體力。即能利用機器等項。至於資本則僅係一種無生命之商

品。所以營業所得餘利。除給資方以使用資本之相當代價外。其餘應歸勞方。近世工業大都將經理與普通手工工人分而爲二。惟經理亦是一種勞工。因此亦應分潤餘利。馬克思所談。在以所有資本均用不公平之方法。侵奪勞工而來。不知世人之財富。誠有得自侵奪者。惟就大體而言。資本由於節省而成。既欲使用資本。自應給以相當之酬報。投資所冒之危險。亦應得相得之償補。基本薪工制度之要點。在合乎情理之方法。決定每業每年資方應得之相當紅利。然後將所剩餘利分給勞方。而使各得其平。

第二節 辦法過於複雜難以實行

資方又謂基本薪工制度過於複雜。難以實行。使用此種制度。誠須有精密之會計。但所用會計方法。與現時經理得宜之各大事業所用者大概相同。若謂複雜。則調和勞資問題本非單簡。如果單簡。當早已解決矣。欲使基本薪工制度施行順利。有兩種事實。必須決定。(一)每年餘利確有若干。(二)同業債票平均利率確爲幾何。決定第一種事實之會計方法。與現時資方所用決定淨利方法相同。營業成本之計算。以及公積金之提撥。

均與現時辦法並無區別。決定第二種事實之方法。爲財政上之一種簡單算法。現時之金融市場常使用之。鐵路頭二等債票。工業債票。以及公衆事業債票之平均市價。常經刊布。現將各種主要事業債票之平均市價。分別計算。而求每業債票之一年平均利率。並不困難。此種利率既經求得。則每業每年之紅利利率。亦自然決定矣。

第三節 關於會計爭點之法庭判決難以執行

關於會計之勞資爭執。雖經法庭判決。難以執行。此爲資方對於基本薪工制度之第三層反對觀念。資方以爲法庭可以罰金之辦法。強迫資方服從所判。而不得封閉工場。但勞方無金可罰。設使勞工不服從判決。而逕自罷工。法庭不能強使工作。結果爲惟有勞方勝訴。判決乃生效力。如果敗訴。而不服判決。卽無辦法。所以法庭解決會計爭點一層。在實行上爲偏於一面。不知資方既可罰金。勞方亦何嘗不可照辦。不過勞方之罰金。如何可以收取。爲一問題。在基本薪工制度之下。資方如受罰金處分。可使其先行如數繳納。始准分派紅利。勞方如受罰金處分。亦可使其先行遵繳。始准分給餘利。受罰者無論

爲資方或勞方。應繳罰金方面所應得之營業餘利。在未照繳以前。可由法庭轉行扣押。如罰資方應得紅利之五厘或一分或一分以上。當可使其服從判決。保持經濟和平。若以同樣罰則施之勞方。亦可使其聽命於法庭。而不致堅執罷工。

第四節 勞方要求增加薪工而使紅利無着

資方又謂。在基本薪工制度之下。勞方或將堅持要求增加平日所得之薪工。以便預先儘量吸收餘利。而使資方應得紅利歸於無著。不知勞資雙方之應得利益。業已由基本薪工制度兼籌並顧。緣制度內規定。如所得餘利不敷支給紅利。次年之基本薪工應減百分之五。設使以後各年仍屬不敷。可每年照減。至餘利足付紅利爲止。換一方面言之。若甲年所得餘利超過薪工總額百分之二十。乙年之基本薪工可增百分之五。設使以後各年仍超過如許。可每年照增。至所得餘利不超過薪工總額百分之二十爲止。此種規定。係以準情酌理之自然方法。修正薪工數目。不必如現時之出以罷工。或封閉工場。而使勞資雙方各受重大損失。并使一國之經濟政治組織蒙其影響。或謂薪工如可逐

年減少。將使營業不振。各業之勞工。無以生活。但此亦無庸過慮。蓋如因年減百分之五。而使勞工所得之薪工。比一般同業工人所得爲少。則被減薪工之工人。勢將去而之他。而資方亦將以難以維持。招人盤頂所辦事業。或與根底較爲強固之其他公司合併。按照基本薪工制度。營業所得餘利。先提付資方紅利。然後分給勞方。似使資方得占優先。但勞方亦有優待之處。資方紅利定有限制。至於勞方。則可盡得提給紅利以外之所有餘利。在基本薪工制度之下。勞方所得酬報。比現時爲優。則對於此項制度所定之分配餘利辦法。當不致反對。或有意破壞。而使資方之紅利無著也。

第五節 立法嚴密而使營業受其牽制

資方之不願政府干涉營業。比勞方爲甚。因此對於基本薪工制度。不惜多方挑剔。除上述各種反對理由外。尙有最後之指摘一層。即欲實行此種制度。須有嚴密之立法。不免使各種事業受政府牽制。無論何種制度。能否推行順利。誠須試驗後方能完全決定。但基本薪工制度。則因與勞資雙方均有利益。可以不用立法手續。而由一種實業或該業

之一家公司。自動試辦。進行順利。試辦時勞資雙方有須先約定者四層。(一)本業債票之每年平均利率若干。應請一無利害關係之財政專家決定。(二)如雙方所派審計人員。對於會計方法發生爭點。應由雙方各請無利害關係之公衆會計師一人。會同核定。如仍不能解決。則准由該會計師等推舉一第三者爲最後之判決。(三)預定一種罰金數目。設使資方或勞方不服判決。而出於罷工或封閉工場。應照數認罰。(四)如關於處罰發生問題。應由法庭判斷。並用普通法律方法執行之。

現在假定試辦基本薪工制度者爲一鋼業公司。則在營業方面。該公司可與同業之其他公司競爭制勝。第一、該公司之勞工。因知營業獲利愈厚。本身所分餘利愈多。均願儘量工作。而使每一工人之生產力增加。出品成本較輕。售價較廉。推銷較易。第二、經理可隨時體察市面情形。將出品售價伸縮。而使銷路通暢。營業永久。在現時固定薪工制度之下。經理因人工成本有定。不能低減出品之賣價。結果爲銷路減少。限制出產。工人失業。而出品成本則又以限制產額加重。銷路乃更見清淡。若實行基本薪工制度。則物價

可隨時視供求狀況而定。使所有出品完全售脫。

基本薪工制度。既可由一種實業。或該業之一公司。自動試辦。進行順利。而獲良果。則爲保持經濟平和。增進社會福利起見。自可用法律規定。強迫全國所有公司。僱用工人若干名以上者。一律實行此種制度。營業所得餘利。既以準情酌理之方法。爲勞資分配。遇有爭執。復經規定由公斷或法律解決。則罷工與封閉工場之舉。可以免避。公衆安和。可以保全。社會幸福。可以增益。全國利益當然在資方或勞方利益之上。法定通行基本薪工制度。而使一國工業永久平和。自係完全正當辦法。不得謂侵損勞資之自由。且就自由權而論。現固已有爲公衆利益起見。而由法律限制者。如取締醫藥。扣留染疫船隻。實行清潔章程。以及禁止攪雜食物等類。皆是也。

第六節 破壞工會主義

勞方對於薪工制度。亦有反對。第一大概謂此種制度可以破壞工會主義。而使勞方與有組織之資方交涉時。難以抵抗。不知基本薪工制度如果實行。勞方可知所得薪工是

否確爲平允在現時薪工制度之下營業之狀況以及獲利之多寡勞工均無從確知若實行基本薪工制度則勞方可以僱用審計人員審查公司帳目而知營業收入究有若干薪工應得幾何設使資方有隱匿或侵移餘利情事不難由勞方所派審計逐類查明據實揭發與現時之不知公司內容遇有要求輒苦乏確定事實爲之後盾者其勝敗之機相去誠不可以道里計至謂基本薪工制度之破壞工會說亦不確選擇相當之審計人員商擬及呈請取締審計員所發覺之各種情弊辦法調查各處之勞工供求狀況以及爲薪工過低之勞工另覓工作等類均須有組織之團體方能辦理便利而工會領袖之責任在基本薪工制度之下亦更爲重大該領袖須指導工人歷年所得餘利應如何投資而後能逐漸取得大股東之地位迨至既爲大股東又須代表一般勞工經理營業擔負盈虧責任並與原有股東通力合作最後并須訓練工人使其增加生產能力增益營業所得之利可見基本薪工制度如果實行非特不致破壞工會并將使該會更爲重要所不同者會中工作將完全在建設方面而絕無破壞之舉動耳。

第七節 年終分配餘利之弊

勞方又謂。按照基本薪工制度。營業餘利。須至年終分配。是在年終以前。勞方祇能株守原有之工作地位。即使他處能有較優位置。亦不能就。此說亦似是而非。基本薪工制度之效力。誠使勞工不願輕易隨時解雇。其原因爲有年終分配餘利關係。若工作滿足一年。即可分得一年之餘利。輕易變更僱主。常可荒廢工作能力。現在如能使勞工久於其僱。亦與勞資雙方以及社會均有裨益。但如謂實行基本薪工制度以後。勞工如欲解僱。必須待至年終。否則不能分享是年之餘利。實屬誤解。勞工所得餘利。係照其平日薪工之百分率計算。若未至年終而欲他往。自當給以是年工作時期內應得之一部分餘利。例如於工作滿三個月時解僱。則當給以一年應得餘利總額四分之一。

第八節 資方侵匿營業餘利之可慮

資方或將設法隱匿所得之利。而使勞工無餘利可分。此爲勞方對於基本薪工制度之一種疑慮。不知在此項制度之下。紅利固有一定。且不能化利爲本。縱令資方欲隱匿餘

利亦不能歸爲己有。則何必徒有此舉。將甲公司所得之利潛移至乙公司。如本編第六章第三節所述之辦法。誠係一種不易防止之弊。第如由法律規定。全國所有公司之資本。以用現金繳納者爲限。不得虛添股數。而資方應得餘利又有限制。則乙公司侵移所得之利。既不能化之爲本。紅利利率亦不能因此增加。侵移餘利之弊。自可消滅矣。况按照基本薪金制度。勞方可以選派審計人員。審查公司之一切收支帳目。設使資方有侵移餘利情事。不難由審計員發覺。提出抗議。必要時并可訴諸法庭。

第九節 工作時間問題之未解決

勞方又謂。基本薪金制度。並未將工作時間問題解決。所以遇有關於此種問題之爭執。雙方仍將出於罷工。或封閉工場。規定勞方之工作時間。事誠非易。但如實行基本薪金制度。勞資利益歸於一致。當不致因工作時間發生劇烈爭執。勞方知增加工作所生之利。將大部分或全部歸爲己有。如不致有傷體力。則對於工作加多一小時之類。亦不致竭力反對。例如營業收入本已足付紅利之公司。因欲增益生產而加多工作時間。其

所增得之利。固將完全屬諸勞方。換一方面言之。資方知紅利有定。面按照現有工作時間所生之利計算。其應得紅利已完全穩固。即使工作時間延長。所得仍祇此數。則對於勞工每日之作工鐘點。亦不致務欲其長。可見基本薪工制度果能實行。工作時間問題亦可解決矣。或謂爲增加紅利之安穩保障起見。資方或將使工作時間長至不合情理。每業工人。每日以作工若干小時爲合情理。頗難決定。爲維持經濟平和計。似宜由法律爲各業定一每週工作時間之標準。現在世界各國已有用法律規定。每週工作時間以四十八小時爲限者。

第十節 財·富·世·傳·制·度·之·未·革·除

財富世傳制度之不公平。足爲勞資失和之一種原因。已詳上文。現擬之基本薪工制度。對於此種不公平之現象。並未擬有革除之辦法。勞工或因此不能滿意。不知基本薪工制度如果實行。財富世傳之害雖未革除。但亦可使其逐漸減少。蓋按照基本薪工制度。一國之財富。可於勞工間普遍分配。而不集中於少數富室之掌握。若欲將財富世傳制

度完全改正。則須另由法律規定。每人工作所生之利。本身有權享受。至於他人工作所生之利。除非對於社會能盡或已盡同等之義務者。不得分享。但此種主義之實行問題。如何不在本書研究範圍之內。

第十章 勞工問題之國際觀

第一節 勞工問題之範圍

勞工非局部問題。亦非一國問題。而實爲國際問題。必須各國平等合作。而後能有充分與滿意之解決。所以一國各處所有工會。已聯合而爲全國工會。而全國工會又連附於國際之勞工團體。世界現有國際勞工團體三種。(一)爲阿姆斯特脫達姆 Amsterdam

團體。或稱爲「第二國際」。(二)爲莫斯科團體。或稱爲「第三國際」。(三)爲附屬於國際聯合會之國際勞工會。按照第一與第二兩種團體之意見。勞資雙方之間。有一種永久而不能變更之敵意。因此組織國際勞工團體。以便在一國之內。以及各國之間。與資方爭戰。第三團體以爲勞方資方以及國家。係互相倚賴。如能由政府制定一種公平

之章程。而使勞工合作。實爲彼此最有利益之舉。此與本書主張正復相同。

第二節 工作程度應各國永久一律

世界爲一經濟團體。各商業國彼此在國際市場競爭。以定世界之物價。各該國之勞工能得薪工若干。大都視此項物價而定。工作程度較高之國。因其經驗技術機器以及其他設備。均屬較優。故能在國際市場。與工作程度較低之國爭競制勝。但至兩國之機器技術等類漸歸平等。出品銷路將被工作程度較低之國所奪。工作程度之最要者爲工作時間以及女工與童工等項。英國棉織物之遠東銷場。現已漸爲中日兩國出品所奪。其原因爲中日兩國工廠之每日工作時間。遠比英國爲長。美國之棉織物商業。本係操諸麻省 (Massachusetts) 及其他新英倫省 (New England States) 現在則漸爲南部各省所得。其原因爲麻省及其他新英倫省。法定每週工作以四十八小時爲限。而南部各省則否。爲競爭勢力所迫。麻省工廠勢須移至南部。此於麻省之勞方固屬不利。其資方亦所費甚鉅。但競爭並不卽此而止。蓋在麻省工廠移設南部之後。南部各省

之中。將有使工作時間更加長者。而麻省工廠乃始終不能與之競爭。工作程度之高低不同。足使商業不能穩定。省與省之間然。國與國之間亦然。

資本爲活動物。投資於工作程度較高之國。既難獲利。勢必改而輸入工作程度較低之國。以得優厚之酬報。所以中國日本能吸收英國以及他國之資本。惟中日兩國之工作程度雖低。印度或將使其程度更低。令其工作時間更比中日兩國爲長。工作地狀更爲簡陋。并更多用童工。以便爭奪遠東之棉織物銷路。所以每週四十八小時工作之限制。或無論何種其他規定。如欲在一國之內切實施行。必須其他在世界商場競爭各國同時照辦。此爲國際勞工問題。設法使各國合作解決。當爲各國有組織之勞工之一種目的。欲實行每週四十八小時工作之限制。同時并使工作緊急時有伸縮餘地。其最善辦法。大概在接受夜工及超過時限工作之薪工。比普通增加若干。如增一倍半之類。

第三節 保護關稅之不利勞工

勞方知進口稅則加高。國內工業勢必推廣。需用工人既多。薪工可以增加。但不知物價

亦隨之而漲。且所漲之價。當比所增薪工爲多。而使勞工之購買力轉爲低減。製造不能與他國出品競爭之貨物。始須有保護之關稅。如所製之物。足在國內國外與他國出品爭競。自無須關稅保護。就產生之交換價值大小比較。製造須有關稅保護之甲種貨物。不如製造無須關稅保護之乙種貨物。售諸他國。即以所得售價。購買他國所製甲種貨物。設使甲種貨物之進口稅則。必須增加百分之六十。然後可以自造。則其所費資本勞工。當比製造乙種貨物。運銷他國。以交換該國所製甲種貨物。爲多百分之六十。所費資本勞工之加多。卽係生產之減少。而生產既減。勢必至供不敷求。而物價以漲。卽使薪工因保護關稅而增。但所增之數。必不足抵所漲之物價。

爲使上述意義易於了解起見。茲可設例爲證。如美國欲出產橡皮。其所費資本勞工。或須比熱帶各國所費增加十倍。爲保護國內橡皮業計。勢須將進口之橡皮從價徵稅百分之九百。但購買橡皮物品者。卽須多出代價十倍。而橡皮業工人所得薪工。斷不能增加如許之多。又如多山之國。僅宜經營礦業。而現欲種植小麥。勢須將進口之小麥稅率

充分提高。然後可使國內所產能在市場與進口之麥爭競。但麥價即須大漲。而種戶薪工。則未必與之俱漲。且所費種植人工。當比開採礦物以交換他國麥產所費增若干倍。此項所增人工。等於耗廢。而使一般勞工所得薪工之購買力以減。

第四節 勞工應有任往何國工作之自由

謹守法律之勞工。應准其前往無論何國工作。此種遷徙自由。非特爲人類之固有權利。政府不應剝奪。并可使人工供求自然調劑。失業減少。古時歐洲一部分地方。曾有禁止工人離去本城之法律。結果爲甲城之工作多。人工少。乙城之人工多。工作少。若使勞工可以自由往來。何致有此現象。大概國境愈大。工作種類愈多。國內交通愈便。人工之供求愈能相應。此非僅一國之內爲然。國與國之間亦然。設統世界所有之勞工。可以自由離去人工過多之國。而前往人工不敷之國。則世界之人工需求與供給。常易得其平。失業人數可以減少。并可使世界所有勞方。各就特長。從事工作。生產能力增加。出品成本減輕。物價因此廉平。勞工之購買力亦因此增進。

第五節 解決勞工問題須有國際組織

勞工爲國際問題。欲圓滿解決。須由各國協力。而有國際之組織。否則各國之工作程度不能實行畫一。訂立巴黎和約之人。知非改良近世工業制度。不能有永久之國際和平。并知欲實行改良。須由各國合作。因此組織國際勞工會。以研究世界勞工問題。并籌設一種世界畫一之工作程度。該會現在幼稚時代。成績尙屬有限。但經歷若干年後。或可發展爲一種富於實力之機關。確定一種通行各國之工作程度。而使世界之勞資雙方各處於公允平等地位。各國之工作狀況公平畫一。

第十一章 資本問題之國際觀

第一節 世界資本應平勻流通

資本遠比勞工爲流動。除非政府強加限制。當自然從財富過多之國。而輸入母財缺乏之地。以得優厚之利息。工業出品亦係一種資本。除非政府強施限制。或干涉。亦將自然輸入需求最大之市場。以得最優之代價。可見資本一項。不分國界。亦無種界。果能任其

自由流通。可使供求自然相應。世界利率平均。而且穩定。所須記憶者。資本之酬報。爲兩種原素結合而成。(一)使用之代價。即利息。(二)投資危險之保障。危險程度各處不一。大概視政府是否穩固。法律是否可靠。以及人民道德如何而定。欲使各國之商業穩妥。勞工僱用機會穩定。其第一要點。在使世界之利率銀根歸於平穩。而欲達到此項平穩之目的。則在使世界之資本。按照供求原則。自然平均流通。果能如是。當於勞資雙方均爲最有裨益。

第二節 政府限制爲資本生產障礙

大概各處政府均易濫用職權。非特限制勞工之國際自由流通。并於資方之國外投資。加以干涉。結果爲勞工不能按照供求狀況。自然分配。因此不能有充分之僱用及發達機會。資本不能擇善地而投。用盡其利。儘力生產。世界現在盛行國家主義。大都爲歐戰之一種結果。大小各國。均欲加增進口稅則。取締出口。并限制資本輸出。以求自給。其理由爲如不如此辦理。遇有戰事。勢將各物均須仰給他國。不知此種辦法。卽易釀成戰禍。

例如甲國並無煤礦。平日所用之煤。須恃毗鄰之乙國接濟。現在若乙國禁煤出口。則甲國或不免發生攻併乙國之意。又如某國以極嚴重之關稅政策反對某他國。則在受反對之害者。勢將採用報復主義。關稅戰爭開始。彼此漸成仇敵。最後或將訴之於武力。政府干涉投資。足使世界資本不能充分利用。生產減少。人類需要不能完全供給。不得已乃低減生活程度。而尤以勞工所受影響為最大。設立一種國際規章。而使世界之資本貨物可以自由流通。實為勞資雙方之一種主要問題。

第三節 國外投資應有保障

欲使物價薪工平均。商業狀況平穩。各種營業安定。以及勞工常有充分僱用機會。其最有效力之辦法。在使資本可在國際間自由流通。勞方可以有權在任何一國工作。資方亦應有權可在任何一國投資。但如一國政府可將外人所投資本充公。特別徵稅。或施以其他之不平等待遇。則資方將裹足不前。而將所有資本。投之於他國之生利較少事業。國內生產減少。社會實蒙其害。例如富有資本之鉛礦公司。因無保障。不能在富於鉛

礦之甲國投資。不得已經營乙國之鉛礦。但乙國礦地不佳。開採所得之鉛。僅等於同樣之資本勞工開採甲國鉛礦所得之半。結果爲世界鉛價。比如開採甲國鉛礦爲增一半。各種鉛製物品之價亦隨之而增。社會損失匪淺。

第四節 國際組織爲工業自由要素

爲世界工業之自由和平。以及勞資雙方之福利起見。應使勞方可完全自由在任何一國工作。資方可完全自由在任何一國投資。而不由政府限制或禁止。工業和平與政治和平關係密切。經濟戰爭如長此不已。永久之國際和平。雖有希望。各國以爲除非國家之安全能有充分之保障。不能放棄現時所用之經濟自衛政策。是工業和平問題。當與政治和平問題同時解決。多數國家之政治領袖。已知如欲解決此種問題。須由各國協力。而成立一種世界之組織。關於世界和平之辦法。作者已著有世界和平途徑一書。詳加討論。茲不複述。本書之主要目的。在於摘述基本薪金制度。以解決永久調和勞資之問題。所以加入最後兩章者。意在鄭重表示。爲勞資以及社會之最大利益計。解決勞資

關係問題。應以世界觀念爲根據。而所謂世界。又當視爲一種經濟團體也。