

美國勞工  
狀況  
漢民題

美國勞工狀況

鄧元冲著

(一) 冊

書者

還期

5/26/52

1713



# 題詞

中國人無論做那一件事，所愁的，不是沒有理論，卻是沒有組織。因為中國自唐以來，便以文字取士，自命爲士的，無論遇着那一件事，都可以似模似樣的，講出一篇理論來。這些影響，普及於全社會，是隨處可以觸見的。只是專做理論的結果，免不了以下兩樣毛病：（一）紙上空言，不能實行。（二）理論不過是一個人的思想表現出來，就是集合多數人表現出來的思想，也不過是多數人思想參差不齊的混在一處，沒有連成一片的效力。這兩樣毛病，都由於祇有理論沒有組織。因為沒有組織，理論便不能實現。因為理論不能實現，所以理論的本身，也欠缺不完，不能成爲有系統有條理的理論。

卽如勞工運動的聲浪，這幾年來，已漸漸的傳到中國。通都大邑中，勞動神聖，勞動者之權利等等，漸漸的成爲一種流行語。勞工團體，也漸漸的發生了。只是勞工運動的組織，還沒有人十分注意。甚至關於勞工運動的組織的專書，也還沒有人編譯一部出來。勞工運動的組織，如此忽略，將來勞工運動，不但不容易發生效果，還只怕容易發生危險。

辛亥前後，我們中國人，也曾做過政治革命的運動，企圖將君主專制政治，變成民主政治。如今綜察起來，那時候政治革命的運動，所注重的，是對於君之專制政治，施行攻擊，而對於民主政治的組織和制度，還沒有相當的準備。因此之故，政治革命的運動，至今還沒有成就。這固然不能說是唯一的原因，卻不能不說是重要原因之一了。如今勞工運動，若仍然蹈此覆轍，將來經濟組織，發生變化，沒有適應的能力，那直接影響於人民生活的危險，比較政治組織，還要密切，還要嚴重，這真是不可不大大的



注意。

各國的勞工運動，其組織及制度，有相同的點，也有相異的點。相同的點，是一般勞工所同然的，相異的點，是各國勞工根於他的國民性，和他的環境，以及他所受學說的影響，而有種種的不同的。所以英國的勞工運動，其形式和法國的有許多不同。法國的和俄國的，又有許多不同。俄國的和美國的，更有許多不同。將來勞工運動的形式，能否趨於一致，此時還沒有人敢斷定。我們今日所最要的是，尋出他們相同的所在，知其所以然。更尋出他們相異的所在，也知其所以然。庶幾中國的勞工運動，能漸漸的發生出適應於環境的組織，以成就勞工運動的願望和事業。

我們同志邵元冲君，新做了一部書，標題是『美國勞工狀況』。狀況兩個字，是賅括的名稱。其主要的內容，是指示勞工運動的組織和進行的方法。我們讀了這一部書，可以得到一般勞工運動所必須的知識，來做中國勞工運動的『餵食糧』。這是一件有益的。我們讀了這一部書，可以知道美國勞工的狀況，知道美國勞工所特有的色彩，拿來和我們中國勞工所含有的國民性，以及所處的環境，作一鮮明的比較，俾我們知所取舍，這是第二件有益的。我希望讀這一部書的人，不要祇藉以得着關於勞工運動的圓滿的理論，是要藉以得着關於勞工運動的精密的組織。因為這是今日勞工運動所最缺乏的，而且是最需要的。

中華民國十三年勞動節日汪兆銘精衛識於上海

## 自序

近四五年中，勞工運動的聲浪漸漸的衝入中國，勞動界的耳鼓，將沈沈長眠的好夢驚醒了一半，勞工組織漸漸日見發展，并時時向雇主方面提出正當的要求，實行有秩序的罷工，這都是極可喜的事，但是可惜現在許多鼓吹勞工運動的人和鼓吹勞工運動的文字，大部分的工夫祇注意在鼓吹上面，如主張勞動階級應該爭固有的權利和應該團結組織；而對於組織的方法，團結的辦法，應該免除的弊病，利用武器——如罷工等——的計劃，規畫可戰可勝多敗少的方略，使勞工團體能夠格外有力，這類的文字和材料還是很少，以致現在全國中雖已發生了若干的勞工組織，費了許多辛苦纔能團結起來的，其組織的方法仍多是不能完備，而對於罷工等行動也因為缺少完善的預定計畫和訓練，以致勞力多而成功少，這是很應該趕緊設法來彌補這種缺憾的。歐美勞工運動的發生和經過，在英國和歐洲大陸各國，多的已有幾百年的歷史，少的也有百餘年，在美國則將近百年，這種過去的歷史和經驗，都可以指示我們當時成敗的原因，誤用的方法，和應該免除的過失，使我們現在做勞工運動工夫的可以少走不少的歧路，所以我以爲鼓吹勞工運動固然重要，而指示勞工運動的方法並了解勞工運動的狀況，也是一件刻不容緩的事。

指示勞工運動方法中最重要，就是將人家走錯的路指示出來，使別人不要再去錯走，而現在世界上工業發達的國家中間，對於勞工運動走錯路最久而到現在還找不到正路的，莫過於美國的勞動界；用和平的方法漸向正路走的則推澳大利

亞及英國用急進的方法向正路上走的則為蘇維埃政府下面的俄國；所以我認美國勞工運動的經驗和勞工狀況的真相有介紹給中國勞動界的必要，使我們可以免除許多不應走的路和不合用的方法，並希望同時有人能將英國澳洲俄國等可以走的路指示給大家去走。

要敘述美國的勞工運動，就應該先注意美國的勞工狀況，以便明瞭美國的勞工究竟站在一個什麼地位？過的是一種什麼樣的生活？何以要不滿足？何以要發生勞工運動？何以缺少成效？一一的敘述下來，使研究或進行勞工運動的得若干有益的資料和方法，纔能分別去取。但這種勞工狀況的材料又不是單從書籍報章雜誌上所能夠得到，一定要以實際上的調查為根據，而以書籍報章報告統計等作為參考，纔能洞明實際，不致於胸無所主。

我在這幾年中既然認定了在中國勞工運動萌芽的時期中，應該有一部書籍指示勞工運動的組織和進行的方法，並指出應該免除的歧徑，又認定這一類的資料莫過於將美國過去和現在勞工運動的經驗及美國現在的勞工狀況，用慎重的選擇而作成一部專書，所以這兩年中除搜集有關係的書籍報章調查統計報告等材料以外，并先後到美國中部和東部的各大城及重要的工業區域，分別向各重要的勞工團體，勞工教育及言論機關，勞工行政機關，——聯邦政府和各州政府市政府辦的——雇主團體，及各大工廠等約七八十處，作實際的調查訪問，有許多較遠的地方則通信訪問，將這種觀察所得和搜集的資料，與書報上的材料互相參酌，於今年春季在紐約開始起草，到近日纔行完稿，就是現在的這一部書，其中材料的去取，也稍稍費了一點斟酌，如對於雇工紹介辦法，失業工人補救方法，減少工作時間運動，工廠內的清潔及安全設備，勞工賠償和勞動

保險的辦法，都特別詳細，以資參考；對於勞工的生活和生活費用的變遷，也有較詳細的說明；對於工資的決定和獎勵金紅利的分配，下面附載美國財富的分配一節，以表明勞工為資本階級榨取利益的真相，且證明獎勵金紅利等無益於實際；對於勞工運動中則注意其機關的組織，經費的來源，宣傳專業，教育專業，救恤事務的辦法；又因為中國農業工人問題在將來也須連帶發生，特略敘美國的農業工人狀況，以引起國人的注意，這種地方，自信還稍有選擇的，但因時間的關係，資料的浩繁，全書中的材料恐終不免有詳略失當或偶爾錯誤的地方，那就要請讀者諸君隨時指正了。

關於我研究勞動問題的師友，或指導我方法，或供給我材料，最應感謝的，為威士康新大學的康蒙教授 J. R. Commons，雷史料海教授 D. Leschier，伯爾曼博士 S. Perlman，魏世勞教授 Wm. Wisler，哥命比亞大學的施格教授 H. Sager，克李佛蘭城教育局的工業教育股主任梅雷君 B. E. Mallary，克李佛蘭實業協會主任牛康君 C. R. Newcomb，芝加高職業聯合教育同盟會總幹事福司特君 Wm. Z. Foster，紐約實業民治協會主任雷特勞君 H. Laidler，紐約美國勞動法協會主任安特留君 J. Andrew，米爾獲忌城的海倍君 Wm. Haber，芝加高國際農業機器製造廠中實業聯絡部主任楊君 A. Young，紐約州勞工局勞動統計股主任巴登博士 Pottin，華盛頓聯邦政府勞工部勞動統計處鮑文君 Bourn，和其他各工會各工廠各勞工事務公共機關的幫助我的執事諸君。至於對我這本書加以校勘審查的，為我的朋友桂崇基，劉蘆隱，黃二明，郎醒石，吳南軒君等。這都是我應該特別表示謝意的。

中華民國十二年六月六日

於美國紐約哥命比亞大學經濟學院



# 美國勞工狀況目次

## 第一章 緒論 美國勞動界在歷史上和環境間的幾種特殊情形

## 第二章 美國勞工的類別

第一節 美國僑工的由來.....九

一、從殖民地時代到十八世紀末 二、從十九世紀初到十九世紀後半期 三、一八八〇年以後

第二節 勞工種族的類別.....一四

第三節 勞工技能的類別.....一六

專門工人或熟練工人 二、中等工人或半熟練工人 三、粗工

第四節 勞工地域的類別.....一八

一、農業區域 二、礦業區域 三、製造工業區域 四、造船工業區域 五、交通工業區域

六、其他各種特別工業區域



## 第三章 勞工的不安及其影響

第一節 不規則的工作.....二一

第二節 工作不固定的原因和影響.....二三

一、工作不固定的原因 二、工作不固定的影響

第三節 勞工的移動.....二七

一、勞工移動的意義 二、勞工移動的種類 三、勞工移動的原因 四、勞工移動的損失

五、補救和矯正勞工移動的方法

第四節 失業問題.....三四

一、失業問題發生的原因 二、勞工失業補救的方法

## 第四章 雇工機關和職業紹介機關

第一節 雇工機關和職業紹介機關的重要.....四六

第二節 私立的雇工紹介所.....四七

一、性質和組織 二、招工的方法及手續 三、官廳的限制及監督

第三節 慈善團體或公共團體附屬的職業紹介事務……………五〇

第四節 勞工團體對會員的職業紹介及團體協約……………五二

第五節 雇主或雇主聯合自設的雇工機關……………五四

一、目的 二、雇主自設的雇工機關類別 三、雇主聯合的雇工所辦法 四、工廠的雇工事務

所 五、雇主或雇主聯合自設的雇工機關的缺點

第六節 公立雇工局……………五七

一、美國公立雇工局的緣起 二、歐戰時代美國公立雇工局的擴張 三、現在美國公立雇工局的

狀況

## 第五章 勞工的工作時間

第一節 長時間工作的損害……………六六

第二節 減少工作時間運動……………六九

一、八小時工作時間運動 二、每星期四十四小時工作時間運動 三、每日六小時工作時間運動

四、七日中完全休息一日

第三節

夜工

七五

第四節

工作中休息時間

七六

第五節

換班工作

七七

第六節

假期及假日

七八

## 第六章 勞工的報酬

第一節

工資

八一

一、工資的意義 二、工資規定的方法 三、工資的種類 四、工資決定的標準

第二節

獎勵金的辦法

八八

第三節

津貼的辦法

九〇

第四節

分紅利的辦法

九二

一、分紅利給工人的用意 二、分紅利的方法 三、美國的採用分紅利方法的工廠中幾個重要例

四、勞工團體對於工廠分配紅利的意見

第五節 美國財富的分配.....九七

## 第七章 工廠內的工作狀況

第一節 衛生及清潔設備.....一〇三

- 一、工廠衛生部的組織
- 二、工人的健康診斷
- 三、工廠內的空氣流通
- 四、工廠內的光線
- 五、工廠內的飲水
- 六、工廠內的盥洗所、浴室、衣室、及廁所
- 七、工業的毒質及飛塵與防衛的方法

第二節 安全設備.....一一一

- 一、工業災變的擴張及其原因與關係
  - 二、安全事務的必要
  - 三、安全事務會議的組織
  - 四、安全設備
  - 五、安全教育
  - 六、施行安全事務的工廠實例
- 第三節 防火設備.....一一五

- 一、火災的原因
  - 二、火災的擴張
  - 三、防火的方法及設備
  - 四、火災時救護工人的設備
- 第四節 利便事務.....一二八

- 一、利便事務的意義
  - 二、利便事務機關的組織
  - 三、利便事務的門類
- 目次
- 五

## 第八章 汗血工作的狀況

- 第一節 汗血工作的意義及起原.....一三四
- 第二節 汗血工作的種類及工作地點.....一二五
- 第三節 汗血工作的工作情形.....一二六
- 第四節 汗血工作繼續存在的理由.....一二九
- 第五節 汗血工作的補救方法.....一三〇

## 第九章 勞工賠償和勞動保險

- 第一節 勞工賠償和勞動保險的意義及其關係.....一三四
  - 一、勞工賠償和勞動保險的意義
    - 二、美國勞工災變的統計
    - 三、工業災變的原因
    - 四、工業災變防範和補救的方法
- 第二節 美國勞工賠償法的起原和經過.....一三九
  - 一、美國勞工賠償法的起原
    - 二、法律上對於雇主責任的規定
    - 三、美國現行勞工賠償法的大概

第三節 美國勞動保險的情形…………… 一四六

- 一、健康保險
- 二、老廢保險
- 三、遺族恤金
- 四、失業保險

第四節 雇主方面經營的工人恤金辦法…………… 一五一

- 一、恤金的性質與類別
- 二、本薛文尼鐵道公司救恤的辦法
- 三、互利會的法辦
- 四、團體保險的辦法
- 五、雇主獨任的恤金辦法

第五節 勞工方面對於勞工賠償勞動保險及工人恤金的意見…………… 一五八

## 第十章 勞工的教育狀況

第一節 勞工教育的重要及其意義…………… 一六一

- 一、勞工教育的目的
- 二、工業教育補習教育與勞工教育的區別

第二節 雇主辦理的工業教育和補習教育…………… 一六三

- 一、工業教育的需要
- 二、工業教育的種類
- 三、雇主的工業教育機關
- 四、工廠內工業教育的幾個實例
- 五、學徒教育
- 六、補習教育與美國工業的關係

第三節 社會方面爲工人辦理的教育事業…………… 一六九

- 一、職業教育學校
- 二、男女青年會附設的職業教育和補習教育課程
- 三、大學和中學附設的勞工補習班和夜班等
- 四、函授學校

#### 第四節

勞動界自辦的教育事業

一七〇

- 一、勞工教育必須由勞工團體自辦的理由
- 二、美國勞工教育發展的順序
- 三、勞工教育機關的種類
- 四、勞工學校的管理機關
- 五、勞工學校的課程和教科書
- 六、勞工學校的經費
- 七、美國勞工教育會的性質和組織
- 八、其他的勞工教育事務

## 第十一章 勞工的家庭和生活狀況

### 第一節

美國勞工家庭的環境

一八一

- 一、勞工住居的區域
- 二、勞工住居的房屋

### 第二節

勞工貧困和傳染病的原因

一八四

- 一、由於工業方面
- 二、由於個人方面
- 三、由於生活方面
- 四、由於環境

### 第三節

勞工家庭的收入和支出

一八六

- 一、勞工家庭進款的分類
- 二、勞工家庭出款的分類

第四節 勞工生活費用的變遷……………一八八

一、勞工生活的標準 二、勞工生活費用的變遷標準 三、勞工的食品和食品價值的變遷

四、房租的增高 五、衣價的增高 六、燃料和燈火費的增高 七、雜費的增高

第五節 勞工住宅改良的動機……………一九五

一、勞工住宅改良動機的原因 二、政府對於勞工住宅的辦法和法令 三、雇主經營的勞工住

宅事務 四、社會組織的勞工住宅改良事務

## 第十二章 女工和童工

第一節 工業發展與雇用女工童工的關係……………二〇一

第二節 女工狀況……………二〇三

一、女工問題的發生 二、女工的幾種特別情形 三、女工工作的種類 四、女工的工作時間

五、保護女工的法律 六、女工的團結

第三節 童工狀況……………二〇九

一、童工問題的發生 二、童工的職業 三、童工的損害 四、童工的工資和工作時間

五、童工的工作不固定和失業  
六、保護童工的法律  
七、社會對於童工問題的態度

## 第十三章 農業工人的狀況

第一節	農業工人的特別情形並與工業工人的異點	二一五
第二節	美國的農業狀況	二一六
	一、美國農業的發展	
	二、美國農產的種類	
	三、美國的農業區域	
第三節	農業工人的種類	二一八
第四節	農業工人的工資和工作時間	二二〇
第五節	農業工人的需要和供給	二二〇
	一、農業工人的種類	
	二、農業工人需要數量變遷的幾種特別情形	
	三、農業工人的供給機關	
第六節	農業工人的生活狀況	二二二
第七節	田主與佃戶	二二四
第八節	農夫的組織	二二五
	一、農夫組織的必要	
	二、美國最初的農夫組織	
	三、不黨同盟會	
	四、農工黨	

## 第十四章 勞工運動和勞工組織 (上)

第一節 勞工組織的理由.....	二三二
第二節 美國勞工組織的起原.....	二三三
第三節 勞工組織的分類.....	二三五
一、勞動聯合	
二、職業聯合	
三、工業聯合	
第四節 溫和派的勞工團體.....	二三八
一、美國勞動聯合會的成立和主張	
合會的新政策	
二、美國勞動聯合會的組織和本部職權	
三、美國勞動聯合會的新政策	
第五節 激烈派的勞工團體.....	二四四
一、世界工業工人會的起原和特點	
二、世界工業工人會的主張	
三、世界工業工人會的組織	
四、世界工業工人會進行的困難	
第六節 社會主義與勞工運動.....	二四八
一、社會主義的派別	
二、美國社會主義者的勞工運動和組織	

## 第十五章 勞工運動和勞工組織 (下)

第一節 勞工組織的統系和權限.....	二五三			
一、勞工組織的統系和發展的程序	二、中央集權制與地方自治制	三、中央組織和地方組織的職員和職權	四、年會的職權	五、會員資格的限制及入會的手續
第二節 勞工組織經費的來源和支出.....	二六〇			
一、收入的門類和來源	二、支出的門類			
第三節 勞工組織的宣傳事業.....	二六二			
第四節 勞工組織的救恤事務.....	二六三			
一、救恤事務的意義和種類	二、救恤金的來源和管理	三、救恤事務的著例	四、對於勞工組織辦理救恤事務的批評	
第五節 勞資協調主義與不安協主義.....	二六七			

## 第十六章 結論

- 一、對於美國勞工狀況的感想
- 二、美國勞工運動給我們的教訓

## 第一章 緒論

美國勞動界在歷史上和環境間的種種特殊情形

各國的勞工狀況，各依彼的歷史和環境而發生種種特別的情況，如果我們研究勞動問題，不從這一點着眼，就會摸不着頭腦，或者也免不了「知其然而不知其所以然」的弊病。所以於講美國勞工狀況的開端，不可不先講一點美國勞工的特殊情形，使讀者從因而求果，從源而尋流，就可以獲得統系的了解。

要明白美國的勞工狀況，第一先應該曉得美國是一個自由思想最發達的國家。這種自由思想是在美國殖民時代的祖先已經極形發達，因為彼等所以當時從歐洲來美的原因，大部分就是

一、在英國十六七世紀時的清教徒，因反對國教，不能為其政府所容，故遠渡美洲，以求得宗教信仰上的自由。

二、在當時有社會思想及政治改良思想的人，因不滿意於當時歐洲各國政府的政治組織及行為，並為當時政府所不容，所以跑到美洲，以求他們理想中的政治自由，言論自由，和思想自由。

三、在當時歐洲受經濟壓迫或生活困難的人，到美洲求經濟上的自由。

根據以上種種原因，所以可以說殖民時代來美的歐洲人——或美國人的祖先——完全是因為求政治，經濟，宗教，言論和思想的自由而來，本着這種遺傳性，所以美國人視自由為彼第二的生命，非常重視，非常發達。在聯邦憲法中也規定「人民



(南)

的生命自由和財產，非依法律上手續，不得侵奪，和「人民私有財產，非有相當的賠償，不得取爲公用」的話，以作他們權利自由的保障。但是自由主義的極端，就成了自私自義或個人主義，一般人所注意及努力的，就是如何可以增加個人進取的機會，如何可以保持和發展私有財產，如何可以謀個人競爭的勝利，而不是謀全社會或大多數人幸福利益的平均。其結果就釀成今日美國資本家之努力擴展個人的私有財產，壓榨勞工之努力以增加彼等之利益，以造成勞工與資本家的決裂，以演進階級爭鬥，以增加社會的擾動和不安。這種自私的情形，不但資本家如此，就是美國多數智識技能較高的工人，已經明知勞動階級應該自己團結以抵抗資本家，但也祇聯合和自己有相等智識技能和職業相同的工人組織職業聯合，向資本家要求增加工資減少工作時間，改良待遇，而排斥智識技能較低的工人，不許加入他們的團體。這種自私自利的態度，就釀成今日美國高等職業工人——即智識技能較高和專門的工人——團體保守頑固的態度，專注意與資本家協調，以增加自己的利益，而與中等工人及粗工團體截分爲二，以造成現在勞工團體分裂和散漫的情形，以減少勞動階級奮鬥的勢力。這是美國勞動界一種特別情形。

美國勞動界第二種特別情形，就是多數的僑工從歐洲各國先後移植到美洲，和美國的本地工人競爭工作，（所以不說中國僑工和日本僑工的緣故，因爲在美國的中國人，據一九二〇年的統計不過六萬多人，日本人也不過十一萬多人，較之歐洲每年赴美人數動輒數萬或數十萬的，實在不成比例，據此看來，我們可以認定美國人的反對華工，與其說是工價廉，生活程度低，妨礙美國工人的工作競爭，還不如老實說是種族界限；因爲如果說工價廉和生活程度低的緣故，那麼在美國的俄國工

人，希臘工人和意大利工人儘有較中國工人工價爲廉，生活程度爲低的，不能據此作排斥華工的理由。資本家既利用僑工的工價低廉，工作時間較長，於彼可增加莫大利益，並利用僑工和美國工人語言文字的不同，可以從中操縱，以破壞本國工人的團體，打擊本國工人罷工等行動，並壓迫本國工人使之就資本家的範圍。現在美國勞動團體的不容易結合，資本家的仍舊氣燄薰天，都和僑工的衆多有密切關係，這又是美國勞動界的一種特別情形。

其次土地問題，在美國勞動問題中也占了一個特別位置。因爲在殖民地時代，美洲土廣人稀，歐洲來美的僑民祇要任意選一塊地方住下，或耕植，或將該處居住的土人——紅人——趕去，這塊地就成爲他的產業了。到了後來，各處土地雖然已經大都爲地主和投機者所占有，但其地價仍舊很低，——在西美尤甚——所以無論何人，只要合幾個同志集一點小資本，就可以買得一片農作地，過他們農耕的生活，并以收入的贏餘向商人交換別種貨物和日用品，所以完全成爲農業的社會。至於工業的用品，當時完全由英國輸入，在殖民地人民因缺乏人工，資本和工業的智識技能，所以除了少數手工業如紡、織、編、織等以外，幾乎沒有工業可言。到了獨立戰爭以後，工業纔漸漸發達。十九世紀中葉以後，人口既漸漸增加，農業地的價值也逐漸增高，而且都市及工廠既逐漸加多，交通機關又日漸發達，因之在都市、商港、河口、工廠的附近，和鐵道、馬路的兩邊，地價都逐漸飛漲。按照美國政府的統計，每畝地價在一八六〇年爲十六元三角二，在一九〇〇年爲十九元八角一，在一九一〇年爲三十九元六角，在一九二〇年爲七十元九角四，地價增漲既如是之速，所以占有土地之農夫人數日減。依工資餬口的人民自己既無農業地，又不能出高價買地，如在他人農莊上工作，工價既低，而且不是長年工作，同時各處工業發達，需要工人日多，交通便利，

容易遷移，於是工人依自然的傾向，離去農莊，而集合於工廠，離去鄉里，而集中於都市。

美國工業發達的情形，也和別國不同，而對於美國勞工界發生特別的影響。因為在殖民地時代，一切工業製造品大抵由英國輸入，人民祇注意於農業和手工業。到了獨立戰爭起，英國的工業品來源斷絕，人民遂注意促進本國的工業，尤注意於紡織業、鋼鐵業，和別種重要的日用品，但自八年戰爭以後，美國政治上的獨立雖告成功，而因為當時英國禁止工業機器出口，工業上仍然不能獨立。後來美國的製造家到英國慢慢偷學得機器構造的法子，乃回國自行仿造，於是一七八七年在密司秋失茨州有綿織廠的創辦，以後紐約、本薛文尼各州也陸續創辦工廠，不過因為（一）舶來品較本國貨價廉物美，在商場競爭；（二）歐洲各國需要美國的農產品過於工業品；（三）本國土地廣大易得，人民多不願在工廠工作；（四）人工少而工價不得不貴，出品之售價亦不得不貴，因之銷路滯鈍；（五）資本缺乏，不能創辦大規模之工廠，所以工廠雖然陸續創辦，而因營業不佳或虧折太多之故，往往多中途停歇。到了一八四〇年以後，經營工業的覺集合資本的必要，於是漸漸合力而經營大規模的工業。同時因人口日繁，僑工來美的日多，而人工不患不足，又因水道、陸路、鐵道各種交通機關逐漸發達，輸送便利，加以加利福尼亞州的金礦發現，西印度羣島的拓殖，都市的逐漸擴張，銀行事業的日趨發達，金融的日趨敏活的種種關係，工業遂大發達，其結果遂發生下列數種現象：

（一）托辣斯事業的發生。

（二）製造工業、鑛業、鐵道事業之掌握於少數大資本家的手中。

(三) 全國金融機關爲少數資本家所壟斷，造成經濟上的專制。

(四) 少數的大資本家既藉經濟的勢力，經營大規模的工業，並以全力壓制勞工，榨取勞工的生產力，遂促起勞動階級的階級覺悟，自行團結，而發生勞工運動。

因爲資本家的勢力日趨偉大，所以他們就可以直接間接操縱政府議會和法院，使他們代資本家壓制勞工的運動。以維持資本家的私產和利益。所以每遇勞工團體和資本家競爭激烈的時候，或者發生大罷工，政府往往派軍警保護工廠，彈壓工人，逮捕罷工的主使或鼓動者，如一九一九年鋼鐵工人大罷工的時候就是一個著例。又如紐約法院在一九〇二年宣布：「如工人因壓迫其他工人以阻止工人和雇主間締約自由的緣故而組織團體者，認爲非法。」還有法院發的特別禁令 Injunction 禁止勞工團體有某某種特殊行動，如有違犯這種禁令的人，法院就可以將彼逮捕，處以罰金或監禁。譬如一八九四年由芝加哥普爾曼車公司工人主動的鐵道工人大罷工，其影響遍及各鐵道線，當時聯邦法院就發布禁令說：「無論何人，如有阻礙郵政的交通和各州間的商業，皆得處罰。」同時根據這道禁令逮捕全美鐵道工會會長台勃氏 Eugene V. Debs，處以六個月的監禁。這種法院發禁令的特權，對於勞工運動有極大之阻力，因爲法院可以不依據法律而依據命令，就隨時可以干涉工人的行動，說彼等違法或妨害治安，予資本家重大的保護，現在美國勞工團體正在竭力運動謀廢除這種法院發禁令的特權。又如美國的政黨和議員，多數有資本家作他們的後盾，所以也常常有議員在議會提出種種保護資本家利益的法案，由議會中議決通過。這種情形，由一方面看去，固然是資本家勢力日益鞏固，援助衆多；而由別一方面看去，則惟其因爲勢力愈大，壓制

愈甚，所以引起勞動界的反感益深，階級覺悟愈切，而促進勞工界的團結和奮鬥。

在美國因資本家以金錢為政黨選舉的運動，能夠得到多數贊助資本主義的人當選議員，在議院維持資本家的利益。但美國又是一個普及選舉的國家，如果勞動界真早已覺悟到從立法機關奮鬥，由法律上爭得勞工的權利和地位，未始不是根本之圖；可惜從前勞工團體中能夠明白這層意思的人太少，專從枝節上注意，以致用力多而成功少，真真代表勞工團體的議員，在一九二二年大選的結果，還不過議員總數百分之一，使議院仍舊為資本家代表操縱的議院，實在是一件很可惜的事。

美國勞動界還有一種特別情形，就是團體太散漫，主張太複雜，勞工團體對勞工團體的衝突，往往比對資本家的衝突還要利害，這也是美國勞工團體減少勢力的一個原因。本來美國是一個五方雜處的國家，什麼種的人也有，什麼種的主義也有，所以各勞工團體中，有主張保守的，有主張平和改革的，有主張急進的，有講國家社會主義的，有講共產主義的，有講單稅合作，工團，無政府主義的，因為主張不同，所以小團體非常之多，各不相謀。還有許多思想較進步的領袖人物，本在某團體的裏邊，但是因為看那個團體太保守，或和自己的主張不合，不能夠發揮他的抱負，所以就發憤脫離，另創團體，但是其結果則新團體主張雖然進步，但因基礎未固，名譽未彰，分子不多，勢力不大，經濟缺乏，在勞動界中不能發生重大的影響；同時舊團體之中因缺乏此等領袖人物指導，內部亦無整理的希望，弄成兩敗俱傷。所以現在美國勞動界中眼光比較遠大的人多主張各勞工團體應聯結各小團體而成爲一大團體，以雄厚其勢力，而各領袖人物亦應捐除小小的異同，通力合作，以促進勞工運動，這種主

張，如能促起多數勞工之覺悟，則此後美國勞工運動的進步，必能漸有可觀。

美國勞動界因多數工人不知道勞工團結的重要現在，漸漸注重勞工教育和宣傳希望，藉言論文宇及教育的力量去之。醒勞工在實際上說，美國資本家不但握有全國之經濟權，并且也握有全國的教育權，現在各大學的董事會的董事，資本家總占一半以上，這董事會實握有大學的最高權，其餘的教職員會和校長，不過是奉令承教的機關罷了。資本家的大學董事對於大學教育最注意的就是阻止新思想的傳播，提倡維持現社會制度，發展學生局部的智識技能，使足供資本家將來的使用，所以換一句話說，學校也不過是資本家變相的機械製造廠罷了。此外資本家又廣設言論機關，如日報，週報，旬報，月報等，以鼓吹資本主義，辯護資本家之罪惡，并於影戲中多編演守己安分勤力工作等戲劇，以減少工人之奮鬥心。這種鉤心鬥角的手段，實在為各國資本家所莫及，而成為美國資本制度下面的特別現象。在這種情形的下面，如果勞工界不自己發展教育事業，發揮自己的主張，作廣義的團結，恐怕狠不容易收神速的進步的。

以上所說的不過是美國勞動界歷史上和環境間幾種特異之點，使讀者能夠大概知道一點美國勞動問題所以發生覺原因，及其不容易進步發展的理，由，給此後勞工運動者做一個前車之鑑。

#### 本章參考書

Commons, J. R. & Associates: History of Labor in the United States, Introduction.

Watkins, G. S.: An Introduction to the Study of Labor Problems, Ch. 3.

Commons & Andrews: Principles of Labor Legislation, Ch. 1.

Mary Beard: A Short History of the American Labor Movement.

Carlton, F. T.: The History & Problems of Organized Labor.

## 第二章 美國勞工的類別

### 第一節 美國僑工的由來

我們既然知道在美國的僑工對於美國的勞工運動有極大的關係，所以我們研究美國勞工分類的時候，最好先研究美國的僑工，而同時并應該研究一點美國僑工的歷史。原來美國在殖民地時代，因需要勞工的緣故，南北兩部，各有特種勞工的需要。南部因為農業地居多，故需要農業工人。北部因工業較為相宜，故需要工業工人。南部所用的農業工人，幾完全為奴隸——就是非洲運來的黑人，這種奴隸的供給，大概由於英國的皇家非洲公司 *Royal African Co. of England* 所包辦。因為販賣奴隸是一種很賺錢的商業，所以從一六八八年以後，販賣奴隸商人一天多似一天。當時在新英倫和西印度羣島的商人，祇要載若干甜酒到非洲，就可以換得無數的奴隸回來轉賣給南部殖民地 and 西印度羣島，獲取大利。這種奴隸，在當時地主都當作一種私產，和其他的產業一樣，一直到了一八六五年奴隸解放，第十三次美國聯邦憲法修正，在美國的黑人，纔得取消他們奴隸的名稱。但是名稱雖然取消，實際上美國人對黑人現在還是不能平等看待，美國南部對於黑人還時時有虐待和燒死等事，有幾條鐵路上，黑人另有他們坐的火車，不能和白人同坐一車，也可見他們種族界限之嚴了。

美國北部在殖民地時代的勞工，有一種叫做工業傭人 *Industrial Servant* 的，其境遇雖和奴隸差不多，但比較稍為自由一點。這種傭人，大抵也可分為兩種：

一、從歐洲來的僑民，自己願做雇工，同輪船公司訂約認定工作若干年，由雇主給以運費並担任在工作時維持其生活。此等人普通來自英倫三島和德國，因本國的生計壓迫而來的。

二、從歐洲流亡來美的乞丐，浪人，游民，和為政府及法庭遷謫到殖民地的罪人，因而以工作自給的。當時英國以充軍代替刑罰的法律，大抵以充軍到殖民地十四年替代死刑，充軍到殖民地七年代替鞭笞和監刑。

除此兩種人以外，因殖民地勞工仍不夠用，於是又有一班人販子，專門到英國本地和別處沿海殖民地誘拐成年男女和幼童來美賣作工業奴隸，所以十七世紀的中葉英國和沿海殖民地的住民非常恐慌，據說彼時每年總有一萬多人在英國被誘拐來美的，也就可以想見了。

這種工業農人制度，一直到了後來十九世紀中葉，僑民來美日增，勞工足應各種農工業之需要的時候始漸歸消滅。

除上面所述的奴隸和雇傭以外，其餘來美國的僑民，自從殖民地時代直到現在，大概多由自己的意思，由歐來美，或經商或務農，或為受工資而作工的自由工人，現依時代的先後，將歐洲來美的僑民種類，概括的分述如下：

一、從殖民地時代直到十八世紀之末

(1) 新英蘭殖民時代 當時的僑民，大抵為英國清教徒，其中兼括有教徒，美術家，和商人各種人物，其次則為斯干德那維亞及歐洲中北部的人民。

(2) 中部殖民地時代 當時的僑民，大抵為英國友誼教徒，德國人，瑞典人，愛爾蘭人，蘇格蘭人，及荷蘭人等，分居於現

在之紐約，本薛文尼 Pennsylvania，紐賽西 New Jersey，提雷華 Delaware 各州地域，開發中部的工業。至其所以興工業的理由：(一)中部地質不及南部的肥沃而宜於農業；(二)中部富於煤鐵礦，可以開採，并宜於興辦紡織工業。

(3)南部殖民地時代，從歐洲遷移到現在美國南部的僑民，大抵多為貿易而來，因為南部地方宜於農業，所以就墾闢土地，招集雇工，購買奴隸，而從事農耕，其人民的階級也大概可以分為三級，就是(一)地主，(二)雇傭，和(三)奴隸。

## 二、從十九世紀初到十九世紀後半期

此時的僑民大概也可分為幾個不同的時期與性質：

(1)從十八世紀以來已經居美的僑民。

(2)在十九世紀中葉，從歐洲移來的德國人，愛爾蘭人，和斯干德那維亞人。其來美的理由：(一)因一八四七年愛爾蘭的馬鈴薯歉收釀成災荒，所以多來美求食，這個時期中，有好幾百萬愛爾蘭人遷來美國；(二)一八四八年歐洲各國政治大革命，當時來美避難的人民和事後亡命來美的政治犯也不在少數；(三)一八四八年德國人民在德國謀革命失敗以後，不願受帝政的壓迫，特奔亡來美以求政治自由的，其數目也不少，且此後源源而來，結果在美國的德國人竟到了五百萬以上，且因語言文字不同的緣故，很不容易和美國人同化。

三、一八八〇年以後，在一八八〇年以前，來美的歐洲僑民，大抵來自歐洲西北部和波羅的海沿岸一帶；在一八八〇年以後，來美的僑民，大概多從歐洲東南部而來，其人種則有意大利人、俄國猶太人、斯拉夫人、奧大利匈牙利人和歐洲東部的希臘人、土耳其人、阿曼尼亞人、敘利亞人等。意大利人多住在北部及中部大西洋沿岸，多種水果蔬菜。斯拉夫人和奧大利匈牙利人多做礦工和別種粗工，多不能懂英文，俄國猶太人有才能者多，大概經營商業。

從一八二〇年到一九二〇年美國僑民統計表（以十年計）（註一）

時 期	僑民的數目	百分數
一八二〇—一八三〇	一五一，八二四	• 四五
一八三一—一八四〇	五九九，一二五	一•七八
一八四一—一八五〇	一，七一三，二五一	五•〇九
一八五一—一八六〇	二，五九八，二一四	七•七二
一八六一—一八七〇	二，三一四，八二四	六•八八
一八七一—一八八〇	二，八一二，一九一	八•三六
一八八一—一八九〇	五，二四六，六一三	一五•五九
一八九一—一九〇〇	三，六三七，五六四	一〇•九六

總數	一九〇一—一九一〇 一九一一—一九二〇	八, 七九五, 三八六 五, 七三五, 八一—	二六·一三 一七·〇六
總數	三三, 六五四, 八〇三	一〇〇·〇〇〇	

一九二〇年美國之白種僑民居留地域表(註二)

地域區分	僑民數目	占所有人民全數之百分數
新英倫區	一, 八七〇, 六五四	二五·二
中大西洋區	四, 九一二, 五七五	二二·五
東北中部區	三, 二二三, 二七九	一五·〇
西北中部區	一, 三七一, 九六一	一〇·九
南大西洋區	三, 一五九, 九二〇	二〇·二
東南中部區	七, 一七九, 三三九	一八·八
西南中部區	四, 五五九, 三三三	一四·四
山嶽區	四, 五三三, 二二五	一三·五
太平洋區	一, 〇三三, 八六八	一·八
僑民總數	一三, 七一二, 七五四	

## 第二節 勞工種族的類別

從種族上區別美國勞工，大概可分為美國國民和僑民的兩大類，而美國國民中又可分為（一）土生的美國人，其父亦屬土著者；（二）土生的美國人，其父為外國種者。據美國移民局核計，所有本國工人和僑工在美國各工業中工作的，其百分數大略如下：

- 一、土生的美國人，其父亦屬土著者，占百分之二十五，
- 二、土生的美國人，其父為外國種者，占百分之十七，
- 三、僑工，占百分之五十八。

土生的美國工人，其父亦屬土著者，其普通的工作，大概為製造雪茄烟、紙烟、硬領、硬袖、手套、玻璃、鞋等，在其他各重要工業中，則約祇占五分之一至十分之一之數。土生的黑人則多做製造紙烟、雪茄烟工作、煙煤礦工，和南部各州之建築工等，並有若干受雇於屠牲場及肉類裝置廠者。

僑工之工作於特種重要工業之中，其所占的人數有較美國工人為多的，如蔗糖工業，僑工占全體工人百分之八十五，如染絲工業，僑工占全體工人百分之七十五。又有特種工業，僑工在內工作之數目祇為美國工人三分之一或四分之一，如僑工在鞋工業中祇占全體工人百分之二十七，如製雪茄烟及紙烟業，僑工祇占全體工人百分之三十三。現舉僑工在美國各重要工業中占全體工人之百分數如下：（註三）

工業的種類	僑工占全體工人的百分數
農業用具及搬運器	六〇
鞋業	二七
雪茄及紙煙	三三
衣業	七二
烟煤礦工	六二
銅礦工及煉銅工業	六五
綿花工業	六九
家具製造工	五九
玻璃製造工	三九
鋼鐵工業	五八
皮革工業	六七
煉油工業	六七
染絲工業	七五
絲工業	三四
屠牲工作及肉類裝置工作	六一
煉糖工業	八五
毛織品工業	六二

電氣用器製造工業

四五

鎗砲製造業

四〇

鑄造廠及機器房

五五

總數(在各重要工業中)

五八

### 第三節 勞工技能之類別

依勞工的工作技能來區別勞工的種類，大概可分為三種：

#### 一、專門工人或熟練工人 Skilled laborer

這類工人大概經過相當的訓練，或受過較完全的工業教育，職業教育，或學徒教育，對於那一類工業中相關的各種工作和必須的智識，大概都有一點。他們能夠管理幾種簡單的機械，遇到機械有損壞時，也能夠修理。譬如有一類高等木匠，不但能夠鋸板，鉋板，還能夠用機器磨光，打眼，切割成種種形狀等。又如汽車夫不但能夠開駛汽車，改變速率，避免危險，還能夠修理汽車中的機件，以及灌水添油，抹擦乾淨等事。又如電車夫，也兼有駕駛和修理電車機械的技能。所以這類工人不但須有相當的技藝，且須有相當的智識，腦力和體力須同時並用的。

美國現在的職業聯合，多半屬於專門工人的團體，如國際印刷工人協會，機關車機器工人協會，鞋業工會等，這種工人因技藝比較專門，雇主不容易找別種工人來替換彼等，所以工人比較優厚，待遇也較好，而因保持自己利益的緣故，對於工

人加入團體的限制也較嚴，其性質多偏於保守或頑固。

### II. 中等工人或半熟練工人 *Semi-skilled laborer*

這類工人能夠做特種工藝，或管理應用簡單的機械，但其工藝多屬於粗淺一類，對於其所管理及應用的機械也不能修理，並不明白其中的構造，其工作所需要的，祇為少許的智識。中等工人比較粗工的智識技能雖多一點，但其常常失業和職業不固定的情形，也和粗工差不多。因為中等工人的智識技能既然淺薄，雇主就容易招得相等的工人來作工，對於不合意的廠中固有工人就可以隨意開除。中等工人對於雇主既缺少要求的能力，自己又不容易團結，所以往往不得已祇得受雇主的壓迫，做不願意的工作以謀維持其生活。因現在大工業的分工日益精密，這類工人多屬於其中的一種。

### III. 粗工 *Common laborer or Unskilled laborer*

這類工人完全屬於體力工作，不要什麼智識，也不要什麼技能，祇要在管工的指揮下面，盡他的勞力繼續作工就是了。我們如果在輪船火車碼頭上站幾分鐘，就可以看見許多肩的挑的，搬運箱籠的，裝卸貨物的，就都屬於這類的粗工。又如看鐵道上工人工作的時候，有一個管工的指揮着許多工人作工，管工的叫他們搬泥土就搬泥土，叫他們運木材就運木材，叫他們挖地打釘就挖地打釘，這種工作的工人自己是不用思想的，自己是不想方法的，完全是管工的替他們用思想和方法的。屬於這類的工人，如礦工，開濬水道工人，伐木工人，建築工人等等皆是。他們沒有一定的職業，也沒有固定的職業，常常更換，常常失業，因智識技能缺乏，大多數為沒有受過教育者，所以不知道勞工團結和改良自己境遇的必要。常常

東遷西移今天不知道明天有工作沒有。其中有許多因生活困難和工作不固定而陷於悲觀，失望，墮落的往往而是雇主對於他們，固然可以招之則來，麾之則去，高等工人的團體對於他們也痛癢無關，所以勞工中最感苦痛的就是粗工，而最不容易解決的也就是粗工問題，因此美國的「世界工業工人會」"Industrial Workers of the World" or I. W. W. 努力以團結粗工及增進粗工的幸福和地位為號召，為美國勞工運動特開一新紀元，而近數年來，粗工的團結和勞工運動也漸漸有發展之勢，而引起社會上公共的注意。

#### 第四節 勞工地域的類別

美國勞工所在的區域，多因其本人工作的性質和特種工業所在地的關係而異，以下特將美國的工業地域簡單分列，以區別各種工人的職業。（註四）

一、農業區域 美國南部各州多種棉花，木材，烟葉，麥，米，蔗糖等；南達科達，北達科達州和威士康新州多種春麥，馬鈴薯，養家畜；中部各州多種冬麥及穀類；紐約及其東北各省多種雜糧，營養牛乳及製酪業；所以農業工人多聚居於上述各地。又如芝加哥城大屠牲場的設立，完全因為從南北達科達州和中部各州運輸家畜的便利，因此有許多屠夫便聚集在芝加哥一帶。

二、礦業區域 落磯山脈一帶和附近各州五金礦極多，南加利福尼亞州富於煤油礦，所以這一帶礦工極多。又如必珠堡的鋼鐵製造業發達，完全由於本薛文尼亞州一帶富於煤鐵礦的結果，而礦工和鋼鐵製造工人，也就彙萃該處。

三、製造工業區域 以中部意大利諾，印第安那，本薛文尼亞，亞海亞各州爲最發達，所以爲製造工人的總彙。

四、造船工業區域 太平洋沿岸各州，大西洋沿岸各州，墨西哥灣沿岸各州，中部四大湖沿岸各大城如芝加哥，都里度，企李佛倫城等處，爲造船工人彙集之處。

五、交通工業區域 各鐵道線一帶所有之各鐵道建築，修理，鐵道材料，用品，車輛之製造，修理，鐵道機關與車上的管理事務和轉運事務，上至機關車管理駕駛員，下至搬運木料泥土的粗工，其人數非常多，而鐵道線一帶遂爲交通業工人彙萃的區域。其他各大城的轉運公司，電信電話公司，和電車摩托車公司的工人，則因其工業範圍的大小而分居各處。六、其他各種特別工業，因其特殊的所在地點，而爲該業工人所彙集，如芝加哥，紐約，企利佛倫各城爲大製衣廠所在地；積彩，企利佛倫各城爲大摩託車製造廠所在地；阿克倫鎮 Akron 之爲大橡皮製造廠所在地等。

註一 參看 Wathins, G. S.: An Introduction to the Study of Labor Problems, P. 265.

註二 參看「美國一九二〇年第十四次民數統計」

註三 參看 Lauck and Sydenstricker: Conditions of Labor in American Industries, P. 2.

註四 參看 Coman: Industrial History of the United States.

Rand McNally Co: Commercial Atlas of America, 1917 Edition.

本書參考書

- Burch, H. R.: American Economic Life.  
Ingalls, W. R.: Wealth & Income of the American People.  
Lauke and Sydenstricker: Conditions of Labor in American Industries.  
Moore, J. R. H.: Industrial History of the American People.  
Bolles, A. S.: Industrial History of the U. S.  
Nearing, S.: The American Empire.

### 第三章 勞工的不安及其影響 (註一)

#### 第一節 不規則的工作

勞工對於自己的工作，多是希望穩定的，長久的，有規則的，不要常常變動的，有一定之收入的；但是因為現代經濟的組織，決計不能如勞工的希望，得到固定，滿足，和有秩序的工作，而常常發生工作不穩定，勞工變動，和失業。工作愈不穩定，勞工變動和失業愈多，勞工本身固然時時陷於愁慘痛苦的境界，就是雇主和社會方面，也直接間接的蒙受極大損失，以釀成社會的困苦和不安。

什麼叫做不規則的工作 *Irregular work*？彼的意義就是在工業組織以下，勞工的供給和工業的需要不能相等；或者某種技能的勞工不能找到應用其技能的工作；或者特種的工業不能找到其需要的勞工；或者特種的勞工已經得到自己適宜的工作，但因為社會對於這一類特別工業出品的需要減少或改變，因此這種工業不能維持，不得不停歇或減少其固有合宜的工人；或者因社會政治經濟的情形改變，而特種工業受其影響，不得不縮小範圍或停歇或改組，而影響其範圍內固有工人的工作；或者特種工業的本身，本來是不固定的或臨時的，因而其所雇用工人的工作，也成爲不固定或臨時的，這種都能夠直接間接影響到工人的工作，使成爲不規則。還有許多工業的變遷，是因為天時或季節的關係，或臨時的意外變故，非工業的本身可以避免的；也有許多工業，所以造成工人工作的不規則，是因為雇主專爲自己賈利起見，而明知故犯的。

雷思科海教授 Prof. D. D. Rescher 對於以工作的固定與否為標準，而區別工人的種類為四類，前兩類的工人是屬於固定工作的，後兩類的工人是屬於不固定或不規則工作的，現摘錄大意如下：

一、第一種是比較少數的機器工人和勞工，彼等是通常有工作的，彼等是固定工人，其離去工作或停止工作是屬於例外時，彼等所以被雇主選用的緣故是因為彼等的技藝可用，性質可靠，工作相宜，而彼等對於雇主也認為可與共事，因此雙方相合，而關係遂能永久。

二、第二種工人也屬於機器工人和別種勞工，雇主當工業忙碌的時候就雇用彼等，當工業清淡的時候就停歇彼等，彼等離去工作以後，就沒法在本地或別處再找相當工作。這種工人所以也稱為固定工人的緣故，因為彼等是願意做固定工作，而且時時找固定工作的。彼等得到了工作以後一定做到完畢而止，絕少半途而廢的。

三、第三種及第四種工人在工作忙的時候，其工作是不固定的；在工作清淡的時候，是完全沒有工做的。譬如建造房子的時候，包工的擔任建築，他的底下許多小工頭就分任各部分的工作，并雇人工作，這種被雇的人有做幾天的，有做一個星期的，也有做兩三個星期的。他們的工作，今天雇這一班人挖地填牆根，明天另換一班人運砂土煉石灰，過幾天又找一班粗木匠做木工，過幾天又找一班工人搬磚瓦木屑，完全沒有一定的。他們的工資是常常按日子甚至於按鐘點計算的。沒有一定的時期，也沒有一定的特別工作。這兩種工人，若拿來區別，一種可稱為不規則工作的工人，因為他不做一定種類的工作；一種可稱為短工或臨時工人，因為他沒有長期或一定期限工作的。（註二）

不規則工作的工人，比較上多屬粗工，因為彼等缺乏特別智識技能的緣故。彼等因不能得較好的工作，所以不能不做不規則的工作，因不規則的工作工資較低，工作時間有時較長，工作也比較勞苦——因為常常需用許多體力——所以彼等飲食往往缺乏或不合衛生，住宅往往迫隘污穢，思想往往愁慘，無娛樂無安慰的機會，因致體力衰減，精神痛苦，家庭暗淡，本身和子女缺乏教育或向上的機會，或則因此墮落，做犯法及不道德的事，以妨害社會的安寧。

因為工作的不規則，所以勞工的工作常常不能固定，勞工的地位常常有變動，失業問題常常發生，這種種的情形都有互相關連的關係，所以分別在下面敘述。

## 第二節 工作不固定的原因及影響

勞工工作不固定的意義，就是勞工不能夠在同一工廠或同一工業繼續工作而須常常更換。彼的原因，有由於工業之盛衰和變遷的，有由於商業及金融之變遷的，有由於工人供給數量及性質之變遷的，也有由於季節工業的緣故，或勞工的供過於求，或雇主的求過於供，特分敘於下：

### 一、工作不固定的原因

#### (一) 由於工業組織的變遷

(甲) 特種工業的擴張或收縮 關於這一類的例，最明顯的就是美國在歐戰時期的兵工廠，製革廠，軍衣廠，軍用糧詰或乾糧製造業，造船廠等的特別擴張，因為這種工業異常擴張，就不能不需要許多工人，又因為這種工業希

望引動多數工人來工作，所以工資也較高，待遇也較好，因此許多別種工業的工人，往往棄了固有的工作到這種軍事工業裏邊工作。但是一到戰爭終止，這種工業多數縮小範圍或完全停止，於是在這種工業工作的工人，不得不另覓工作。又如美國的大工商業公司常常併吞許多小工商業而擴充成極大範圍，同時並有許多與那一種公司同一性質的小工商業因競爭不過而虧本倒閉的，這種一擴充一倒閉也足以使在這種工業以內的勞工不能固定工作。

(乙)工業地點的變遷 特種工業在某地域驟然擴張，或特種工業在某地域驟然衰落，都能夠影響到勞工的工作不固定，因為工業擴張的地域，驟然需要多數工人，對於勞工的求過於供，在別處沒有工作的勞工就不能不特地遷來以謀工作；再從別一方面看，工業衰落的地域，許多本來有工作的勞工驟然間失去了工作，如近處沒有工作，勢不能不到遠處去尋工作，如果有許多勞工是有家庭妻子的，就不能不將家眷一起遷移，增加意外的費用。

(丙)工業製造的改良和機械構造的改變或發明 近世資本家因為希望其所經營的工業能夠減少勞工，增加出品，或改良出品，所以常常獎勵製造方法的改良，新機械的發明或改良；但在勞工方面，因近代分工精密的緣故，許多中等工人和粗工所學習和工作的，祇是全般工作中間最小的一部分，或最單簡的一件工作，對於同一工業內其他工作，都是不明白且不能做的。所以如果某種機械小小改變一部分，就有許多工人要失去固有的工

作，或者至少也要重新增加彼等若干學習期間；如果製造的方法小小改變一部分，就有許多從前做未改變過方法的工人要不能工作；如果增加幾種新機器，廢除幾種舊機器，在勞工方面看來，就同天崩地裂，能夠發生極大的變動。

(二)由於商業及金融的變遷 在戰爭時代中，因商業停滯，許多工業就要減少工作或停閉，在這種工業內的許多工人就要沒有工作。又如本國或外國商場對於特種工業品需要額特別增加，對於特種工業品需要量異常減少或完全消滅，那麼需要量多的工業當然要大招工，需要量減少或消滅的工業當然要減少工作或停閉，其範圍內的工人也當然要減少許多或完全辭退。又金融的變遷，如某某大銀行的倒閉，和這銀行有關係的工業就要大受影響，而釀成破產或停業；又如貨幣價格的變遷，像近年來馬克和盧布的跌落，影響到許多工商業，也影響到許多勞工，使彼等工作不能固定。

(三)由於工人供給的數量和性質的變遷 在某工業區域以內，假使工人需要的數目祇要五千人，而同時求工作的有八千或一萬人，因供過于求的緣故，雇主就容易開除工人而選擇較好或較服從的工人來工作，因為工廠外邊常常有許多求工作的工人，所以工廠內工作的工人就常常有被開除的危險，其工作也不能固定。又如在某工廠內，工人本已夠用，且都能夠做合宜的工作，但因忽然本地來了許多謀工作的僑工，那麼雇主因貪僑工工價低廉的緣故，或者就要辭退或開除若干固有工人而代以僑工。這種都是關於工人供給數量上的關係而影響到工作不固定的。這

有因近來工業上分工精密的緣故，有許多工業中的工作，本來非用中等工人不能做的，現在普通工人也可以做了，因中等工人比較數目稍少，所以工作較為固定，現在普通工人既然隨處可找，雇主就可以隨意挑剔，所以工作比較不固定。

(四)由於季節工業 季節工業如農業每年祇有幾個月特別忙的時候需要多數工人工作，過了這個時候，這種工人就被辭退了。如漁業每年也祇有短時期的特別忙碌。如水果或豌豆等罐頭製造業，每年祇在水果或豌豆成熟的時候就非常忙碌，而且因為防水果或豌豆腐爛或不新鮮的緣故，常常做過時工作，但過了那個時期這種工人就沒有工作了，所以這種季節工業的工人也不是固定的工作。

## 二、工作不固定的影響

(一)勞工因工作不能固定，所以其收入也不能固定，因收入不能固定，所以對於本身的生活，和家屬的供給，都沒有切實把握，因此用度非常艱困，飲食多粗惡不適衛生，住宅也往往污穢狹隘，一點不能夠有家庭的樂趣。

(二)勞工因工作不能固定，所以常常不知道現在的工作可以做多少長久；又因為工作常常變遷的緣故，養成一種游蕩性質和無恆心的習慣，久而久之，雖然有固定的工作，也不耐煩做了。

(三)勞工因工作不能固定，所以常常要尋工作，在已經失去固有工作以後，未曾找得新工作以先，這種時間都是歸於消耗，這種工作能力都是損失了的。

(四)勞工因工作不能固定，又爲生計所迫，所以往往有不正當的舉動，或劫掠偷盜欺詐，以妨礙社會的安寧，毀壞本人的品性。

(五)勞工因工作不能固定，生活急於維持，所以不能得有增加智識和技能的機會；又因無力供給其子女的教育費，甚至須其子女同時在外工作，以補救家庭的生計，因此其子女也永久成爲無智識的粗工，永遠不能有發展向上的機會。

### 第三節 勞工的移動 Labor turnover

「勞工移動的意義」勞工移動的意義，照雷思科海教授的解釋，就是「工人從一個一個工作的變移」The shifting of workers from job to job (註二) 照勃朗非氏 Daniel Bloomfield 的解釋就是：「勞工的移動，是工業上的一種情形，以表示工人的雇用，損失，及補充。這種狀況能夠代表工作力的缺乏和損失，並爲管理法及工作狀況是否相宜的公正表示」(註四)把這幾層的意思總括起來我們可以說，勞工的移動，在雇主方面講，就是彼所雇用工人總數的變遷，這種變遷，有因雇入的工人自己離去工廠而另行添雇的；有因雇主嫌工人不合格而開除另雇的；有因本廠內的工人由甲部分調到乙部分工作，而另招工人補充甲部分工作的種種。在工人的方面講，彼的移動或離去此項工作而改就他項工作，是由於雇主將彼開除或停歇的，或彼自己已不願意做這一項工作而辭去的，或者發生別種意外及不得已的事故，不能不辭去這項工作而改就別處或別項工作的種種。美國近來因工業的擴張和工作情形的改變，勞工移轉的問題，已經成爲工業上的重要問題，許多大工業對於這個問題都請有專門家特別研究，以求減少或補救，因爲勞工的移動，對於

工業本身固然有極大的損失，就是勞工和社會方面，也都受着直接間接的損失，所以引起各方面重大的注意。

二、勞工移動的種類 勞工移動的分類，也有種種的不同。最簡單的就分爲四類：(一)辭工，由於工人自願的辭去；(二)停歇，由於雇主自己停止工業，或收縮工業，或特種契約的工作已經完畢；(三)開除，由雇主對於所雇的工人有認爲工作不良，性情不合，不守規則而加以開除的；(四)其他種種，如疾病，死亡，衰老，殘廢等。這個分類，似乎含混一點。又如發斯氏 R. A. Foss 分別勞工移動的種類爲(一)可以避免的離去，與(二)不可以避免的離去 *Avoidable & Unavoidable Quit*。  
「可以避免的離去」如對於工廠不滿足等；「不可以避免的離去」如開除，疾病，死亡，災變，婚姻，告老等等。(註五)  
這個分類似乎也不很妥當，因爲開除工人等事，如果管理合法，也並不是不可避免的事實，又如災變等事，如果工廠內安全設備和機器保險能夠完備，也是可以避免的。所以最明顯的還是史雷德博士的分類，他把勞工移動的種類分爲八種：  
(一)工人自己辭工，(二)停歇，(三)開除，(四)死亡，(五)災變，(六)疾病，(七)衰老，(八)婚姻。(註六)

三、勞工移動的原因 勞工移動的原因，有關於工業方面的，有關於工人方面的，有關於工人的環境或家屬的，大致可分爲

八類如下：

(一)關於工作的：

1. 勞工對於其所做的工作不合宜，如過於繁重，過於用力，未曾學過等等。

2. 工作時間太長。

3. 工作時間不合宜，如夜工等。
4. 繼續工作，如星期日工作等。
5. 無昇進職務的機會，祇能長久做同一的工作。
6. 工廠距離工人的家庭太遠，往來不便。
7. 工資太低。

### (二) 關於工業的：

1. 工業清淡，縮小工作範圍。
2. 季節工業，經過了一定期間以後，不能不收縮或停止。
3. 工業組織的變遷。
4. 工業的停閉。

### (三) 關於同事工人的：

1. 和同事工人的意見及性情不合，或發生衝突。
2. 和共同工作的朋友離去現在的工業，而去找別種工業。

### (四) 關於管理方面的：

I. 對管理人不滿意。

2. 對工頭不滿意或受工頭的虐待。

(五) 關於工人本身的：

1. 習慣游蕩，不願做固定或長久的工作。

2. 對於現在的工作厭倦，希望改換新工作。

3. 因疾病而離去工作。

4. 因衰老而離去工作。

5. 因身體損傷而不能工作。

6. 死亡。

7. 婚姻。

8. 不合工廠之意，如懶惰，粗率，不認真，無耐心，不守規則，常常鬧事，常常遲到，工作不良等等。

(六) 在別處已經找到較好的工作或相宜的位置。

(七) 對於工業所在地不合，如在太冷僻的地方，或太繁盛的城市，或交通不便，或交通機關不完備，或房屋缺少，不合工人的意。

(八)工人家庭遷移，如工人的家屬對於現在的地域住不慣，或所在地的氣候不合，或別種關係，都可以使工人因此而離去其固有的工作。

#### 四、勞工移動的損失

##### (一)雇主方面的損失：

1. 雇用時的損失 如工廠雇工處的開支，辦事人工資，新來工人健康診斷的費用，招雇工人的廣告費，等等。
2. 教練時的損失 工廠內教師，技師，或工頭教練，新工人的費用等。
3. 工作上的損失 新工人作工遲緩；出品粗劣；損耗材料；容易損壞應用的工具和機械；而增加修理費；因工作遲緩而使共同工作者連帶遲緩；因新工人初來學習的時候，不明白機器構造和工廠佈置，而常常發生危險，以致增加保險費用；因新工人的工作品成本較大，不得不增加貨價，而減少銷路；不精良的工作品不能出賣等。
4. 另雇的損失 因新工人做工種種不便，故常常辭去，或被工廠開除，而工廠另雇新工又須重複担負以上種種的損失。

##### (二)勞工方面的損失：

1. 已失去舊工作之後，未得到新工作以前的時間完全歸於消耗，不能生利。
2. 從前學得的技藝智識，於新工作上完全無用。

3. 得到的新工作，如果和從前所做的工作完全兩樣，就要從新學習，而在學習期間，祇能夠做普通工人。
4. 學習新工作的期內，工資一定微薄。
5. 尋新工作的費用。
6. 學習新工作時，常常容易發生危險。
7. 如果有家庭的工人，其尋得的工作，又在較遠的地方，就不能不搬家，而發生搬家的費用。
8. 未找得新工作以前的焦急、煩悶和失望。

### (三) 社會方面的損失：

1. 因新工人的出品成本較大，所以售價也大，購買者須出高價購物。
2. 因工人常常移動，和不容易尋得工作，貧困的人增多，社會上須增多負擔。
3. 因工人常常移動，其中許多工人就因此成爲游惰者，妨礙社會的進步。

### 五、補救和矯正勞工移動的方法

(一) 有許多工人被工廠開除的緣故，完全因爲不合工頭的意，或者和工頭衝突，所以爲他懷恨開除。因爲工頭多數是度量偏隘，喜歡作威作福，如果他有開除工人的全權，他就要隨意妄爲，並不顧工廠和工人方面的損失。倘然工廠內能夠特別有一個專辦雇工和管理的機關，將工人的雇入、調動、開除的事，完全由這一個機關辦理，如此就有下列幾種

利益：(一)工頭不能以私意開除工人，可以減少工人的移動；(二)工人就是不宜於這一部分的工作，如果彼還有別種專長，就可以將彼調到別個相當的部分內，給彼適當的工作；(三)非萬不得已不致開除已經在廠的工人，而工人方面又能得到適宜的工作，可以增加工人和雇主間的感情，而工人移轉的數目，可以大大減少。

(二)採用特種工業教練或學徒教練，增加工人的技能，使彼在一個工廠以內，至少可以做幾樣工作，如此則即使在一部分內的工作變更，還可以調到別個部分工作，不必自行辭退，或為工廠開除或停歇。

(三)對於新來的工人，必定要仔細考察彼的性質技能，給以相當合宜的工作，如此則彼自能安心工作。

(四)施行職務分析法 Job analysis 給工人以相當的工作。

(五)改善勞工的地位，改良工廠內部的設備，以增加彼等對工作的興味。

(六)獎勵長期工作，如在本廠繼續工作至若干年以上者，每年得酌給紅利或股份等。

(七)改良工人住宅，如代工人建築合宜的房子而以較廉的租價租給工人，或以分期繳價的辦法賣給工人，工人有了固定的住宅，就不至隨意變換工作。

(八)工業經營者按照社會的需要額，而規定出品的數量，以防止工作的匆忙忽閒，使雇工的數目能常常保持平均。

(九)組織雇主工人的共同代表機關，雙方選出代表若干人，時時會集，討論工廠內部改良事宜，隨時請執行機關斟酌施行。或讓工人自己選出代表組織代表機關，而對管理部或執行部建議種種應改良或應設備的事務，請其斟酌施行。

如工頭或管工部無故開除工人，被開除的工人也可以在這種代表機關伸訴，使得公平的處置。除此以外，更有進一步的辦法就是雇主和工人代表共同組織的執行機關，對工廠以內的事務，有處置的權柄。這種機關，都能夠對工人方法有較公平的處置和待遇，能夠使工人滿意，工人就不輕易離去其固有的工作了。

(十)辦理工人利益事務，如工廠內的膳堂，休息室，彈子房，浴室，運動場，球場，影畫，幻燈講演，跳舞會，工人家屬懇親會，書報室，救急醫院等設備，以增加工人的興味。

#### 第四節 失業問題

失業問題為近代工業制度下一種最重要而最難解決的問題，尤其是現在的美國，因為美國是大工業組織最發達，而資本競爭最劇烈的國家，又加以僑工會萃，謀工作的擁擠，雇主一方面既因選擇工作力較高的工人的緣故，時時開除固有的工人而雇用新工人；工人一方面，其被開除及未曾尋到工作者，又因為職業介紹機關的缺乏和不完備，而不容易尋得工作，或雖尋到工作而不是自己合意的工作，以致又常常半途而廢。因此種種的情形，美國近年失業工人的數目竟一年增似一年，據研究勞動問題者的調查，美國全體的工人在工業平穩的年份，大概總有五分之一或四分之一失業；每年冬季，在各大城中，大概總有幾十萬工人失業；在工業清淡或變動的時候，全國常有幾百萬工人失業。從一九〇二年到一九一七年，美國的工人——除農業工人以外——失業的，每年大概為從一百萬人到六百萬人，其平均數約為一百五十萬人到二百萬人。據一九二一年八月，美國勞工統計局的報告，全國失業工人達五百七十三萬五千多人，其範圍既擴張到如此之大，問題既成為如此之重要，

所以現在究心於社會問題和勞動問題的，莫不對失業問題加重大的注意，而共同研究其原因和補救的方法。

一、失業問題發生的原因 失業問題發生之原因，大概可以分作三方面，茲分述如下：（註七）

（一）關於社會方面：

1. 財富及進款分配之不均 大多數勞動者生產的結果，多為少數人所掠奪，而失去其購買力，*Purchasing Power* 而少數人則精聚其有餘之財力，再投之於生產事業，以益加擴張其財富，其結果則財富及資本統統集中在少數人的手中，而收入之分配，遂相差非常之遠。少數人窮奢極欲，而多數人則衣食缺乏，住宅卑污，并剝奪受教育的機會。其結果：多數勞動者因教育欠缺而智識技能不足，不能成為適當之工人，因而時時為工廠所淘汰而失業；同時又因工人進款微薄，除維持生活必要的衣食以外，無力多買安適繁華的貨物，市場的出品過於社會的需要，銷路遂覺遲鈍，遂發生工商業清淡，工廠遂不得不收縮範圍，減少工人，而工人又陷於失業。

2. 僑工的競爭 美國因大工業組織日日擴張，所以需要工人的數量也逐日加多，而歐洲來美的僑工遂乘機而入與美國工人競爭工作。僑工因生活程度比較簡單，智識技能又比較稍低，所以工作多係粗工，而願意承受較低的工資，工作較長的時間，又多數不加入固有的勞工團體中間，容易為雇主所操縱；而雇主也樂於雇用僑工，以代替美國工人，或則於勞工團體的工人罷工的時候，雇僑工以作抵制。美國全國既有幾千萬的僑工，又常常無固定的工作，自然時時影響到美國工人，而造成彼等失業的一個重要原因。

3. 土地的壟斷 美國自由土地的時代，既然已成爲歷史上過去的名詞，現在大部分農業地已爲少數資本家所占，有並將許多可以供生產的農業地用作不能生產的投機競爭，農業地遂益覺缺乏。多數人民想務農則地價太貴，無力購買，想做農業雇工則不能長年有工作；同時因都市的工業發達，需要多數工人，所以本來居住鄉村的勞工，因爲謀工作的緣故，也不得集中於城市，作工業工人，因此工業區域的工人遂成爲供過於求而至於失業。

4. 雇工機關的組織不完備 無統一的勞工介紹和分配機關，所以需要勞工的區域不能找到充足的工人；需要勞工不多的區域內，勞工反非常擁擠。在特種工業區域內找不到適合的工人；有相當技能的工人，找不到相當的工作。在雇主方面固然極感困難，即工人方面也因爲得不到準確的消息，不知何處需要工作，何處能找到適合於彼的工作，不得已祇好隨便做不相宜的工，但仍舊不能長久。因勞工的紹介和分配機關的不完備，遂致失業工人無法調劑，而不能謀根本的解決。

5. 工業教練的不完備 因近時工業進步，分工的方法日趨緊密，許多普通工人多祇學得某種工作中最小的一部分，所以如果這一部分工作的方法變更，在這一部分以內工作的工人，就要因爲不能做別種工作而失業。同時又因爲工業的教練方法不完備，工人所作的出品就不能精良，而爲雇客所厭棄；或則因工人技藝不良而耗費材料太多，成本較貴，出品的價值就不得不高，因而減少雇客的購買，不能與其同業者競爭，其結果則因成本虧損，不能不縮小工廠範圍，減少若干工人，以作維持之計，而被裁減的工人就成爲失業。

## (二)關於經濟方面：

1. 工業的進化及變遷 現代資本家因為求增加其私人利益的緣故，而時時設法獎勵增進速率和減少人工之機械的發明，或則改良其製造方法之一部份。其結果，因為減省人工的機器發明，工廠遂可以大大減少工人，或則就原有工人的數目，而可以大大擴張出品，所以工人工作的門路遂日見其隘；又因為新機械的發明和製造方法的更變，許多工業智識和技能欠缺的工人，就因不能工作而致失業。

2. 季節工業的影響 季節工業就是關於一年中某時期的工作，這種工作祇能限於那一個特別時期而不能長年工作的。舉幾個例，如與氣候有關的工業像農業的種植收穫，又如製造豌豆罐詰，都祇限於那一個時期纔能工作的。與時令有關係的工業，如製造耶穌節年節禮品的工業，也祇限於那一個時期特別需要多數工人工作，一過了那個時期，其範圍就大大縮小或者就停歇了。關於特別時令的衣業，如春衣冬衣每年上市的時候，必有許多時新式樣為社會競爭購買，又因為大家都要等待最後最新的款式，不肯預先購買，所以一到了那個時令，購買的開始異常擁擠而衣工就大忙而須增雇工人，一過那個時期，就頓覺清淡而不能不減少工人了。又工作和天氣有關係的像建築房屋，不能在大熱大寒雨雪的時候，所以也成為類似季節工業的特別工作。這種工作，忙的時候，要工人非常之多，一過了那個時期，就陸續停止或收縮，而許多工人遂成失業。

3. 工業的循環 在現代工業競爭的下面，大概每十年或十五年之間，總有一個工商業非常衰滅的恐慌時代，致許

多工人連帶而陷於失業。其原因由於現代工業制度——尤其是美國——是以自由競爭作根據而不受國家或政府的干涉，所以往往為無限制的擴張出產品，其結果則供過於求或人民購買力不足，以致貨品堆積，銷路遲鈍，以釀成資本家破產，市面經濟恐慌，工廠停閉的種種情形而造成多數工人的失業。從美國過去的幾十年歷史來看，有好幾次很大的工業恐慌時代，如一八九三年的工業恐慌是因為在那個時期以前正值工業非常發達，於是工商業的大公司就非常發展，而聯合大資本家并吞小工業，其結果遂發生經濟搖動，銀行倒閉的近六百家，各地方工廠也相繼倒閉，商業一落千丈，各處工人陷於失業的約數百萬。又如一九〇七年的工業恐慌的原因，是因為那個時期以前商業元氣已經恢復，金融非常敏活，資本家調動款項極為容易，銀行也任意放款，後來有幾個銀行及大公司因虧空太過而倒閉，於是市面對於銀行及大公司都不能信任，金融遂成停滯，銀行又向各大公司及實業組織索債，於是許多工廠一時停閉，多數工人同時失業。又如一九一四年的工業恐慌，是因為歐戰發生，美國貨物在歐洲各國的銷路斷絕，於是許多工廠不得不收縮範圍，或因不能維持而倒閉，許多工人也因此而失業。又如一九二〇年至一九二二年的工業恐慌，是因為歐戰停止以後，美國資本家以為美國貨物可以在歐洲各國恢復戰前的銷路，所以擴張製造，力增出品，那知戰後的歐洲各國多數民窮財盡，無力購買美國的大宗貨物，因之美國貨銷路重復停頓，各資本家多受虧折，不得已減少工人，收縮範圍，而工人失業遂幾至四百萬人。

4. 勞工預備隊 Labor reserve 因近年工業擴張的結果，雇主要使工廠內常常有夠用的工人，而因公共雇工機關

的不完備，不能有適當的供給，於是不得不設法使彼の工廠區域四周時有許多等候工作的工人，供彼工廠中不時之需，並可以時時辭退工廠中不合格的工人而代以求雇的工人，於是雇工遂時時可以得到需要數目的工人，而工廠四周也時時有許多失業的工人求工廠雇用。雇主時時登廣告，散傳單，招募工人來廠工作，雖然明知廠中工人已經夠用，但這種招募工人的行動仍舊並不停止，因為求雇的工人愈多，雇主愈可以隨意挑剔，而獲得合式的工人。

5. 工人管理方法的欠缺 工人和雇主間無相當的諒解，工廠內各部分的各不相謀，給工人以不相當的工作，缺乏工業上的訓練，工人的常常移動，工人和工頭的衝突，工人和管理部缺乏交換意見的機會，都足以增加工業上的不安，而影響於工人的失業。

6. 商業消息的不準確 因商業消息不能準確，經營工業的因此不能確知彼の貨物究竟與社會的需要量是否相等，其結果遂不免常常供過於求，因此而貨物停頓，不能出售，或則減價出售，而虧折成本，遂不得不減少工人，縮小工業範圍。

7. 信用制度 *Credit system* 的過於擴張 據康蒙司教授 *Prof. J. R. Commons* 的學說，以為近時的失業問題也和近時的信用制度有密切的關係，因為資本家急於獲利，所以對於工業竭力擴充，因貨物不足供社會的需要，所以一方面擴充工業，增加出品，一方面給工人以優厚的工資，而獎勵其出品的快捷，因為獲利過多，所以人人想

加入競爭，向銀行借款投資經營的日多，工廠的組織一天盛似一天，於是貨物停滯，金竭恐慌，工廠停閉，商業破產，整百整千的工人失業，信用制度破壞，如是經過若干時期，工商業漸漸恢復，市面漸漸活動，信用制度又逐漸推廣，工業獲利漸多，投資經營者又日多，遂又釀成生產過多，金融恐慌的情形，如是常常循環不已，而失業問題亦常常相隨而生（註八）

### （三）關於個人方面：

1. 智力及體力上的缺點 因近代工業的日趨專門，及工作速度的日增，所以工人不但未經有相當之訓練的，不容易尋得適合的工作；即使有相當之訓練，然因工作速度日增，也非體力衰弱的人所能夠勝任，所以到了一定的年齡，就自然不能工作。還有因工廠內的機械構造日加複雜，工人不能完全明瞭避免危險的方法，所以時時發生意外，而損傷身體的一部分——甚至死亡——而失去工作能力，不能工作。又如有許多工業容易使工人受毒，如製造火柴工廠的易中磷毒，製造捲煙業的易中尼可青毒，鑄鉛字工人的易中鉛毒等，及有等工廠對於空氣光線溫度不注意，都足以使工人受病而不能工作。

2. 經濟上的缺點 工人對於其担任的工作不負責任，因而為雇主辭退的，又如性情懶惰，工作粗劣，與雇主的希望相左，用工具或機器不當心，或常常損壞，或浪費原料，都足以妨礙雇主的經濟而不得不將彼等辭退。

3. 品性上的缺點 工人有習染游惰，欺詐，偷盜，犯法，賭博，酗酒，鬧事，無恆心，及不守規則等不良品性，都不能為工廠

所容而至於失去其職業。

二、勞工失業補救的方法 我們既然已經明白美國勞工失業的原因，同時就不可不研究美國社會上所計畫的對於失業問題補救的方法。但是在美國現在的資本制度下面，要設法使失業工人完全沒有，是絕對做不到的事，所以現在他們所計畫的補救方法就是減少失業工人使成爲比較的少數，現在大略介紹一點於下：

(一) 矯正工業出品數量 調查社會對於某種工業品需要的數量，而爲適當的出產；於工業清淡的時候，維持原有工人在廠工作，而減少工作時間；製造存貯的貨物，以減少臨時的過忙；於工業清淡的時候，使廠中原有工人分做修理工廠修理機器等工作，以維持彼等職務；獎勵經紀人 *Commission* 分銷貨物，對於不合時令的貨物，特別減折售賣；利用廣告及傳單以促進主顧的購買等。

(二) 增進工業教育 授工人以適當的工業教育，以增加其智識技能，使工人至少能兼做數種簡單工作，如此則在同一工廠以內，雖因製造方法或機械有一部的更變，而變動工作程序，然在變更部分以內的工人，仍能在本廠轉做別種工作，而不至於辭職或被辭職。如能每星期酌授工人數小時普通教育及關於品性脩養的課程，更足以增進工人的智識及德性（註九）

(三) 組織有統系的公立勞工紹介機關 要希望減少工人的移動和失業，逐漸限止私立的雇工所，雇主能夠得到充分的及合格的工人，工人能在比較近的地方找到合式的工作，這種都要有公立的勞工紹介機關，爲有統系的組織，對

各地勞工狀況的消息非常靈通，對於各地勞工的數目和種類的需要量，及各處待雇工人的數目和性質非常明瞭，一方面對雇主供給其需要的工人，一方面對工人給以相當的職業，這個組織如能力求完備，實可以對失業問題作重大的救濟（註十）

（四）矯正季節工業 季節工業雖然因氣候，時令，款式等等關係不能完全避免，使季節工業的工人，不能不做短期工作，但也有法子可以彌縫，使季節工業的工人於做完這一類的季節工業以後，能夠接連着做別一類的季節工業，如做完夏天的季節工作之後，接連着可以做冬天的季節工作，這樣就可以使季節工人得着常年繼續的工作，就是中間稍稍停工也是短期的，不至於長期失業了。譬如在許多水果蔬菜的罐頭製造工業時期以後，就可以接連着做別種農業工作；又如美國有許多大城像紐約芝加哥等，其煤炭公司在夏季多成爲運冰公司，其營業就不至於停頓了。

（五）公共事業的支配 政府對於工人失業較多的時候，應該提出若干款項來興辦公共事業或公共興作，如修道路，公園，公署，疏通河道，等以吸收若干失業工人，使其獲得工作。

（六）失業保險 強迫工廠實行失業保險制度，其保險費或由雇主獨任；或由雇主與工人共任；或雇主與工人共任，而政府酌給一部分的補助費。（註十一）

（七）失去工作能力者的救濟 失業工人如實係因失却工作能力的緣故，如殘廢衰老等，政府或雇主就應該給以相當的撫恤金或養贍費，以維持其生活。（註十二）

(八)商業信用的限制 經營銀行事業者，如果在工業異常靈活，資本家希望向銀行借貸大宗款項以投資於工業而謀競爭利益的時期，限制貸款或加重貸款的利子，使資本家不致無限的投資，以釀成貨物屯積，工業危險，并於工業停滯的時期，減輕貸款的利子，以鼓勵社會的投資於生產事業，使工業常常能保持相當的平衡，必可以減少勞工的失業。

除以上所說以外，還有人主張在工人失業較多的時候，限止移民入口，或限止游蕩工人的工作，以防彼等之因習慣於遊蕩工業而成爲長期之失業者等補救方法。然以此等方法補救美國勞工之失業，仍舊祇能成爲相對的，而不能成爲絕對的，因爲美國的資本家現在不但還不感覺到工人失業對於資本家有重大的損失，并且有時反利用工人失業的衆多，使工人能服從雇主低工資和長時間的約束，以遂彼等獲利的心願，在這種情形之下，雖有絕好的方法，也是很不容易生效力的。

註一 本章中所講的不規則的工作，工作不固定，勞工移動，和失業問題各種的性質，很有許多類似的，地方，及互相關係的地方，而且其原因和補救方法也有許多相同的。譬如工業的擴張收縮，季節工業，及工業組織和製造方法的更變，同爲工作不固定，勞工移動，及失業的共通原因，而季節工業同時又爲不規則工作的原因。又如關於補救方法中的矯正出品數量和增進工人教育技能，又爲減少勞工移動和失業中共用的方法。因此本章中的材料似乎很有重複和條理不明暢的地方，但讀者如果將本章中的四節當作四個問題去看，就能覺得條理清楚一點。

註二 Lescohier, D. D.: The Labor Market, P. 58-60.

註三 同上書 P. 111

註四 Bloomfield, D.: Labor Maintenance, PP. 413.

註五 Feise, R.A.: "Personal & Employment Problems," American Academy of Political & Social Science, Vol. LXXV, May, 1916.

註六 Slichter, S. H.: The Turnover of Factory Labor, P. 15.

註七 參看 Watkins, G. S.: An Introduction to the Study of Labor Problems, Ch. XI

註八 J. R. Commons: Unemployment Prevention.

註九 參觀本書第十章 勞工的教育狀況

註十 參觀本書第四章 雇工機關及職業紹介機關

註十一 參觀本書第九章 勞工賠償和勞動保險

又美國有幾個工黨如國際印刷工人聯合等也有酌給彼失業工友補助費的辦法。

註十二 參觀本書第九章 勞工賠償和勞動保險

本章參考書

- Beveridge, W. H.:** *Unemployment, A Problem of Industry*
- Douglas, Paul H.:** *The Problem of Labor Turnover.*
- Lesochier, D. D.:** *The Labor Market.*
- Slichter, S. H.:** *The Turnover of Factory Labor.*
- Bloomfield, D.:** *Labor Maintenance.*
- Hobson, J. A.:** *Economics of Unemployment.*
- Pigou, A. C.:** *Unemployment.*
- Lasker, B.:** *How to Meet Hard Time.*

## 第四章 雇工機關和職業紹介機關

### 第一節 雇工機關和職業紹介機關的重要

在現代經濟組織的下面，要希望減少工人的失業和工人的移動，以及工人能得到相宜的工作，雇主能得到充足及合宜的工人，都要靠着有適當雇工機關或職業紹介機關作雇主與工人間的媒介，使沒有工作的工人能夠得到工作，沒有工人的工作能夠得到工人，如是則雇主既不致妨礙工作，工人也不致長期失業，社會上也可以減少許多無職業的人，以間接的依賴社會，其關係實非常重要。美國自工業發達以來，其雇工機關和雇工紹介機關，大概分爲五種：（一）私立的雇工紹介所；（二）慈善團體或公共團體代辦的職業紹介事務；（三）勞工團體對其會員的職業紹介，或與雇主訂定契約，遇工廠中缺乏工人的時候，應該專由團體中紹介；（四）雇主或雇主協會辦理的雇工事務所；以及（五）政府創辦的公立雇工局——或勞工交易所。以上各種機關，從勞動主義者的眼光看來，在美國勞工團體現在尚未占有大勢力的時候，勞工團體的關門政策 Closed door Policy 或對雇主的團體間契約 Collective bargaining 還不能夠完全實行，第三個辦法是不容易收效的。第二個辦法由慈善團體或公共機關代行紹介，專限於特種謀工作的人，範圍太小，對於全體勞動界可以說是不發生影響。第四種雇主或雇主協會辦理的雇工事務所，祇限於彼等特種需要的工人，對於別種找尋工作的工人也不能夠補助。所以現在美國普通尋工作的工人多是找私立的雇工紹介所或公立的雇工局。但私立的雇工紹介所以賈利爲目的，對於尋工作的工人不但往往不能

給以合宜的工作，而且有時於收到紹介費以後，隨便將彼等送到不要工人的工廠，使彼等仍舊得不到工作，使求工作的工人費錢費時，而不得工作，所以私立雇工紹介所是害多於利的，現在多數人的意見——除了一味自私自利的資本家以外——以為要希望減少美國勞工的失業和移動，祇有擴張公立的雇工局，以替社會和勞工服務為目的，而不以賈利為目的，或者可以謀重大的補救，但因現在公立雇工局經費困難，不容易大有作為，所以雖然當現代失業工人遍於全國的時候，也是愛莫能助，這種情形，當在下面分別敘述。

## 第二節 私立的雇工紹介所

一、性質及組織 私立雇工紹介所在美國現在的各城市約有四五千所，其性質屬於營業的，凡工人到彼の紹介所請彼紹介職務的時候，彼必向其索取紹介費，其數目依工業的情形和工作的性質而區別，並沒有一定標準的，如在夏季或工作多而工人少的時候，取費較少，有時有祇取二角五分的；一到了冬季，或者工業清淡，人浮於事的時候，或者失業工人較多的時候，其紹介費就非常之貴，有從二元起到十元的（註一）還有比較專門的工作，工資較多的，其紹介費也特別加多。除此以外，雖然在工作多而工人少的時候，但求紹介工作的工人，如果是外國工人，不懂美國工業情形，或不懂英文的，私立雇工紹介所也就重重的索取彼等的紹介費。私立雇工紹介所既然以營利為目的，所以彼希望工人失業的和移動的工人愈多，愈好——與工人的目的適成反對——因為失業的和移動的工人愈多，就是找彼紹介工作的人愈多；找彼紹介工作的人愈多，就是彼所收入的費愈多。因此私立雇工紹介所不但容易替工人找到合宜的工作，就是真有合宜的工作，

彼也不願意給合宜的工人紹介進去，因為工人有了合宜的工作，就不容易移動，雇主也不願意把合宜的工人隨便辭去。這種工人的地位就比較穩定了，穩定的工人愈多，失業和移動的工人愈少，向私立雇工紹介所尋工作的人也愈少，紹介所的營業和收入就要大大減少，這是非常不利的。所以私立雇工紹介所一定要把紹介的工人放在不合宜的工作，使這種工人三日一遷，五日一換，時時找紹介所尋工作，紹介所的利益就能夠源源不窮。還有一種私立雇工紹介所和工廠裏邊的工頭暗中聯絡，凡紹介所每紹介一個工人到工廠，由紹介所酌分紹介費幾成給工頭，而要求工頭時時開除彼範圍以內的工人，使工廠裏邊常常有空額的工作，紹介所常常可以紹介工人進去而得到工人的紹介費。工人因常常被工廠開除，就常常找到紹介所請其替彼等尋工作，紹介所就可以時時得到紹介費，而營業興隆。同時工廠裏邊的王頭，因開除工人愈多，則工廠裏邊空額的工作愈多，而雇入的工人也愈多，彼從紹介所分得紹介費的回扣也愈多，因此與紹介所互相朋比為奸，對於彼所管轄的工人，時時吹毛求疵而任意開除。從這種種的黑幕看來，我們可以說，私立雇工紹介所是增加失業工人的，是促進工人移動的，是為私人的利益而妨害公共利益的。

私立雇工紹介所的組織是非常簡單的，每個紹介所的職員表上雖然常常有六個或八個辦事人，實際在裏邊辦事的不過一兩個人，其餘的四個人或六個人是常常在外邊飯館、咖啡館、小旅館或街市的中心尋彼等的主顧——即求工作的工人——尋到了以後就帶回紹介所來，這種工人的捅客，固定的薪水非常之小，全靠著彼招呼來的工人所出紹介費的回扣。

二、招工的方法及手續 除找工作的工人自己到紹介所來請求紹介，或登廣告，散傳單，在紹介所門前張貼廣告招工以外，每個紹介所都有若干擴客——範圍愈大的紹介所或大城的紹介所，這種擴客的數目愈多——穿着和工人一樣的衣服到火車站，輪船碼頭，咖啡館，飯館，小旅館，球場種種地方遊行，遇見有閒着無事的工人，這種擴客就自己也裝作工人的樣子和彼等閒談，如果打聽得這種工人正是要尋工作的，他就告訴這種工人說他聽說某處的紹介所有幾個很好的工作要找工人，我們不如去找那種工作去的話，把彼等引到紹介所去。除了這種由紹介所特派的擴客以外，還有許多就地的咖啡館，飯館，和小旅館的辦事人也有代紹介所紹介其有交易的工人去尋工作的。這種向紹介所尋工作的工人，紹介所的辦事人問明了姓名籍貫經驗和需要的工作以後，就給彼一張紹介書紹介到某工廠工作，工廠的雇工部辦事人見了這種紹介書以後，稍稍加以考問，如有工作，就補入某種工作；如果並沒有這種工作，或雖有這種工作已經先給別人補去，就對後來的回絕說沒有工作，讓彼等失望而去的。還有紹介所雖然告訴被紹介的工人說有工資多而地位較好的工作，而實際工廠只有低工資和普通的工作，尋工作的工人到了這個時候，紹介費已經化去，別處不能找到工作又沒有把握，進退兩難也往往只好屈就了。還有紹介所有時紹介工人到一個較遠的地方去工作，這工人到了那裏，纔知道實在並沒有這樣一個工廠的，這種欺詐的情形雖然不多，但也不是絕對沒有，有時這種被欺的工人氣忿不過到法庭控告，由法庭審問確實，而取銷被控的紹介所的營業執照和保證金的。

和私立雇工紹介所有聯絡的工廠，每逢本廠有缺額工人或特種工作需增加工人的時候，就隨時將工作的種類，需

要工人的數目，——也兼有註明工資的數目和工作的時間鐘點的——報告紹介所而請其遇有合格工人的時候紹介過去。但有許多紹介所故意多寫許多工作的門類和工人的數目以哄騙尋工作的工人，彼等白化了紹介費而得不到工作的。

三、官廳的限制及監督 私立雇工紹介所既然有以上種種的弊端，所以受欺的工人常有到官廳去控告而發生訴訟問題。據紐約城執照局的報告，僅僅在一九一三年一年之中，因私立雇工紹介所而發生的訴訟問題已經有一千九百三十二件之多，其中由官廳判決勒令紹介所退還工人的紹介費在三千元以上，取銷的紹介所執照者凡十三處，紹介所的代理人受懲罰者九人，也可以見糾葛之多了。

私立雇工紹介所的情弊既然如此之多，所以許多注意於勞動問題的都主張完全取銷這種私立紹介所，並且以為如果一時完全辦不到取銷的地步，也應該由官廳嚴重的限制和監督，以期逐漸歸於消滅。現在美國有許多州都定有限制私立雇工紹介所的法律，其中的規定如私立雇工紹介所必繳若干的執照費，并附以一百元以上的保證金，官廳認其地點有設立紹介所的必要；其地點距公立雇工局較遠；紹介所辦事人必具有相當的經驗；紹介所必保存工廠請求招工的工作種類人數等函件，以備官廳隨時派員查驗；紹介所給工人到工廠的紹介書必須保留存根至一年以上；如被紹介的工人不能找到工作，紹介所應退還其紹介費等等限制。

威斯康新州的勞動行政和勞動法，在美國各州中為比較進步的，現摘舉其關於私立雇工紹介所法規的要點如下：

(一) 工業委員會有全權限止私立雇工紹介所對工人索取紹介費的數目。

(二) 凡欲組織私立雇工紹介所者，必向工業委員會領取營業執照，而繳納法定的執照費。

(三) 私立雇工紹介所的執照，每年更換一次，并於同時繳納換照費。

(四) 私立雇工紹介所請領執照的時候，必同時繳納保證金一千元於工業委員會，以作違犯規則時懲罰的担保。

(五) 工業委員會對於請領紹介所營業執照者，必先考察(1)請領執照的人性質名譽是否尚好，(2)在所指定的地點

開設紹介所是否合宜，(3)其所指定的地點，從前是否設過紹介所，或現在有無設立的必要等等，然後斟酌發給。

(六) 紹介所必保存各種簿據的存根如(1)被紹介工人的姓名，(2)所紹介的工廠及職務，(3)收取紹介費的數目等，以備工業委員會隨時派員調查。

(七) 紹介所給工人的紹介書中必填明所紹介的工作種類，性質，工資數目等，并須印明。

『如對於雇工紹介所不滿意者，可以到威斯康新州梅荻荖城工業委員會告訴。』的字樣。

(八) 紹介所違犯各法定規則者，工業委員會得每次酌量情形處以十元至百元的罰金，或同時取銷其營業執照(註二)

### 第三節 慈善團體或公共團體附屬的職業紹介事務

慈善團體如救貧協會等，宗教團體如男青年會，女青年會等，常常附帶紹介職業，但彼等所紹介的職業，範圍太小，而且多偏於一班無業工人，當作慈善救濟性質或公益性質，對於實際全體勞工方面，可說是不生影響。惟這種團體對於紹介職業大

概不取紹介費，或祇取極小的數目。這種團體雖然可以說對於或種工人能夠盡一點力，但不能夠說能夠應工業上的要求供給若干工人，或應多數工人的要求，統統給彼等以相當的工作。

其他公共團體如學校，也常常給其本校畢業生紹介到別處學校担任教科，可以說是職業介紹的一類，但也祇限於本校的畢業生和教育方面的職務。近幾年來有幾個大學的商科，中學校，商業學校，及職業學校的學生，常常爲許多大商店預訂雇用或臨時招雇，因此這種學校也有特設幾門重要的商業課程，預備彼的學生學成後出去應用的。因這種緣故，有許多大城的大商店，像在紐約這種地方，不但鼓勵大學和專門學校給彼等學生設備相當適用的商業課程，並且有時還對於這種學校加以經濟上的補助，以鼓勵彼等養成合用的商業人才，如紐約城內有二十家的大百貨公司，每年共同捐助紐約大學十萬元，使大學教練管理這種公司事務的學生，就是一個顯著的例子。但是這種由學校特別養成的人才而紹介到特別的商店的，只能算一種特別的職業紹介，與大多數的勞工完全沒有影響，所以不能對勞工的失業和移動發生關係。

#### 第四節 勞工團體對會員的職業紹介及團體協約

在美國有許多勢力較大的勞工團體常常特設一兩個辦事人在辦事處，專辦理給彼的會員尋覓工作的事務。如其這個團體對雇主方面已有接洽，雇主承諾需要工人的時候請這團體代招，或這個團體要求雇主非彼的會員不能雇用，這種就是所謂實行關門政策 Closed shop policy 或團體間契約 Collective bargaining。不過這種雇主和勞工團體間的契約，常常限於一個城市或一個特別區域，不能夠範圍過大；還有這種工人都限於特種工人，不能影響到別種工人的移動和失業。譬如

在某區域以內紡織工業非常發達，而這個地方在某時期失業工人極多，其中有五百個紡織工人，一千個機器工業的工人，三千個普通工人，都等着工做。在這個時候，如果該處的紡織工人團體和紡織工廠訂有團體的契約，就可以要求紡織廠的雇主雇用一部分失業的紡織工人，以減少彼等的失業，但對於其他四千個機器工業的工人和普通工人就一毫不生影響，這是顯而易見的。而且雇主的心理是最不願意勞工團體得勢，干涉工廠用人行政之權，所以如果和彼有關係的勞工團體勢力不十分強固，彼也就置之不理，或者力爭開門政策 *Open door policy*，讓雇主對於雇用工人有絕對的自由權。

許多在工廠工作的勞工團體會員，都有隨時向該處本團體機關部報告工廠內情形的義務，并須將彼所工作的部分，現在有無工人空額，隨時報告，使機關中能夠明白廠中實在情形，而將失業或等候工作的會員，隨時紹介給雇主，而請其補用。勞工團體機關部并時時將和彼有關係的各工廠情形，會員得到工作的數目，現在餘剩的工作空額等等情形，在常會中報告，或印入月報中，使彼の會員能夠明瞭。在美國組織比較完備的勞工團體如照相雕刻工會，石印工會，玻璃瓶工會，粘土模型工會等，大概附設有中央雇工事務部，各地方支部每星期將該處被雇會員的數目，失業會員的數目，和現在可補的工作等詳細報告總部以供參考，使中央雇工事務部參照各處的情形，將某地方的失業會員送到有工作可尋的地方以資調劑，或同時打電話或寫信給該處的雇主，使彼能夠留着手工作補給送去的工人。有幾個團體像國際印刷工人聯合和烟草工會，并供給其會員由甲地到乙地尋工作的旅費，使其會員不致因經濟困難而不能移動，失去了工作的機會。

關於勞工團體和雇主間的團體契約，如紐約照相雕刻工會和紐約日報印刷工業聯合會（印刷工業雇主的團體）的契

約中間載明關於雇工的辦法如下：

「凡雇主需用照相雕刻的工人應由工會供給。如工會不能供給所需要工人的數目，雇主有權另雇相當的工人。從這額外間雇入的工人到印刷房工作以後，無論彼等是否為本工會會員，但必須在一月以內，加入為本會會員。」

這種辦法，就是拿來維持勞工團體的勢力，以繼續其關門政策，使不致為外邊非工會的會員所侵犯，以搖動其固有的基礎。

#### 第五節 雇主或雇主聯合自設的雇工機關

一、目的 雇主或雇主聯合自設的雇工機關，其目的是在保持開門政策，使有完全的雇工自由權，能夠得到充分的適用工人，並抵制勞工團體的壟斷雇工供給。雇工對勞工團體因為利益的關係衝突，所以時時懷着猜疑和忌刻的心理，但因為勞工團體供給的工人不夠或不合格而不能信任，非爭到自由雇工不可；就是勞工團體時時能應雇主的需要，供給充分及合格的工人，雇主方面也恐怕工人的勢力日大，操縱彼等雇工的全權，也非設法反對不可。還有因現在公立雇工局對於雇工事務不能靈活，雇主也不能依賴彼作供給工人唯一的機關，所以更不如自己雇入的工人合用而可靠。

二、雇主自設的雇工機關類別 此種雇工機關大概可分為兩類：（一）由一個工業機關在本工廠內附設的雇工事務所，其目的專在雇用本廠需要的特種工人；（二）由數個以上同性質的工業機關的雇主為謀同業中雇工的便利而組織雇主聯合的雇工機關，專雇用特種工人而分配於其團體以內的各同業。以上兩種雇工機關，第一種可稱為工廠的雇工事務

所，第二種可稱為雇主聯合的雇工所。

三、雇主聯合的雇工所辦法 雇主聯合的雇工所，有組織極為周密的，如「國家金屬商業協會」National Metal Trades Association 所設的雇工機關，共有十四處分所，辦理雇工事務以供給其同業的需要。這種雇工分所內保存着整千整百的雇工報告和工人的履歷，務期竭力排除與勞工團體有關係的工人進來。其同業間互相勸勉的話，就是雇工一定要從自己雇工所雇來的纔能妥當而可以免除將來的危險；並且時時應該招雇充分的學徒，使其學習需要的工藝，以供給同業間的分配，以免為勞工團體所挾制。雇主和工人間的工作契約，祇是對工人私人間的契約，而不是對勞工團體的契約。在這種雇工所雇入的工人是不要出紹介費的，但是要經過相當的考驗，如智識試驗，技藝試驗等；其履歷上也須填明年齡，職業，經驗，已否婚姻，及所希望的工資數目等。

四、工廠的雇工事務所 如果某某工廠所雇用的工人，是直接由本廠招雇，而不經其他公立雇工局或勞工團體的紹介，這種工廠就常常設有固定的且比較組織完備的雇工事務所；其位置多在本廠門前，以便工人的出入，其招工的方法和雇用的手續大概如下（註三）

(一) 招工的方法：

1 廣告的方法 在報紙上登雇工廣告；在城市或鄉間散雇工傳單；在城市或鄉間貼雇工招貼。

2 勸誘的方法 告訴本廠以內的工頭和工人紹介彼此的親戚朋友；告訴飯館和旅館的工人代招尋工作的工人；通

信給曾經在本廠工作過的工人再來廠工作或紹介彼の親戚朋友來工作。

3 勾引的方法 收羅新來的僑工，或到鄉間招雇希望工作的工人。

### (11) 雇用的手續：

1 填寫志願書 到工廠雇工事務所來求工作的工人，先依次序坐定，由辦事人分給彼等空白的志願書要彼等填寫，其內容大概包含名姓，住址，希望的工作種類，出生的日期和地點，是否美國人，有否入美國籍（如果不是美國人）所受的教育（在某學校，多少年，有否畢業），能夠講何種的外國話，有沒有結婚，如果已經結婚，共有若干子女，靠你維持生活的共有若干人，在本工廠中有無熟人，身體上有無疾病，你願不願意在本工廠做固定的工作，有沒有從前被別個工廠開除，開除的理由，從前工作的工資多少，從前在那個工廠工作，從前做過什麼樣的工作，從前的經驗等等。

2 詢問 求工作的工人填寫志願書以後，事務所的辦事人就按照次序，作口頭的詢問，并應特別注意問彼所長的工作，和察看彼的性情。

3 考驗 找尋特種工作的工人如書記，打字簿生記，員等，辦事人於口頭詢問之後，就應該再加以一種特別考驗，如考驗簿記生的算法，考驗書記的寫信，考驗打字生的打字，並同時注意彼的速度和錯誤的多少，英文文法的是否正確等，以評定其優劣。

4 健康試驗 如果雇工事務所的辦事人對於求工作的工人，經過口頭詢問，填具願書，和特別考問以外，認為合格的，那就要送彼到本廠醫生處受健康試驗，以考察其高度，重量，身體各部分是否健全，有無傳染病或遺傳病，能否担任繁重的工作等。

5 雇用 如果經過以上種種考驗之後，統能合格，然後由雇工事務處通知工人，告以工廠已經許彼工作，並告以工作的門類和工資的數目，如是雇工的手續纔算完畢。

五、雇主或雇主聯合自設的雇工機關的缺點 這種由雇主方面設立的雇工機關，雖然須經過種種考問和試驗，但是雇用與否的權柄，仍舊完全操之於雇主一方面，不能說因為工人的才能合格就一定有雇用的把握。而且在工人少的時候，雇主對於雇入的工人雖可以遷就一點；但一到了求雇用的工人多的時候，雇主就可以任意挑剔，或開除不十分相宜的固有工人而補入較富於工作能力的優良工人，這種都是工人工作不能穩定的原因。還有一層因為雇主時時希望挑選合用的工人，就不能不希望求雇用的工人衆多，因此就要設法使彼的工廠附近常常有許多失業的工人，供彼隨時的補充。這挑選，這可是造成失業工人衆多的一個原因。因此之故，雇主的雇工機關祇能為雇主增加自由選擇工人的機會，而不能對勞工方面有利，并且祇能增加勞工的失業和移動。

#### 第六節 公立雇工局

一、美國公立雇工局之緣起 美國公立雇工局可分為（一）聯邦政府設立的聯邦雇工局和（二）各州政府設立的州公立

雇工局——包括州以內的雇工分局和市立雇工局在內——兩種。聯邦雇工局創始在一九〇七年，附屬於移民總局以內，其目的以安插各國來美務農的僑民，而安置彼等於各處農莊，所以其範圍祇及於農業僑民，而且限於聯邦政府對農業工人特別需要的幾州間，不能有普及全國的規模。其後數年並由郵政局代理雇工事務，一直到了一九一五年，纔除了農業工人以外，並介紹別種工人，但其範圍仍舊很小。所以我們可以說，美國真正聯邦雇工局的組織，一直要到一九一八年纔算備具規模。至於各州州政府設立的公立雇工局，最早的要算亞賈夏州 Oreg.，在一八九〇年已經成立數處，其後蒙德那州 Montana 在一八九五年創辦，紐約州在一八九六年創辦，但規模都不完備，而且有的中途停辦，有的歸私人承頂而改為私立雇工局。此後約二十年，各州創辦的有二十五州和十五大城市，創辦的雇工所約一百處，不過因缺乏傳達消息的中央機關，辦事人缺少經驗，不能充分分配工人，以應雇主的需要，為雇主所非難，而且注重在大城市而不注意小城市，小城市的雇主和工人仍得不到利益，其影響仍舊不大。在那個時候，各州的州公立雇工局比較完善的要算威斯新州，各雇工局由工業委員會監督，於本州以內分設各雇工局於四大城，即拉可羅斯 La Crosse，米利獲基 Milwaukee，阿許科許 Ashland，及蘇祕利 Superior，城政府和州政府分任各城雇工所的费用，城政府擔任雇工所的房屋，器具和電燈等設備費用，州政府則擔任雇工所辦事人的薪水，擔負既然公平，所以纔能維持，不致中斷。

二、歐戰時代美國公立雇工局的擴張 歐戰初起，歐洲各國在美的僑民多歸國從軍，美國工業上驟然短少了一大批工人，其後協約國向美國定買戰事用的貨品增加，接連着美國加入戰團，大批的美國工人編入軍隊，將資本家平常保留的剩

餘工人陸續提去，各工業遂覺勞工異常缺乏，要求政府妥籌辦法。於是「一九一八年一月由聯邦政府國務會議議決另組聯邦公立雇工局，與各州公立雇工局互相聯絡，歸勞工部長所管轄，並由總統提撥預備金二百萬作開辦費。當時聯邦中央雇工局的組織，於雇工局主任之下，凡分四股：（一）工事股，即應工業上需要而分配工人於各地，并計畫工人的職業。這股內又分兩門：一、清理門，二、兵士及水手工作門；（二）情報股，傳達各方雇工消息；（三）管理股，分四門：一、會計事務門，包括簿記、款項支配及運輸事務，二、郵務門，三、統計門，四、財產及供給門；（四）組織股，包括組織「地方勞工會議」，Community Labor Board 及州顧問部 State Advisory Board，幼童工作事務，分析各項報告等事務。除以上四大股之外，又附設兩特別股，辦理女工和農業工人的分配事務。同年二月，又劃分全國為十三管理區域，依工業的繁簡而定區域的大小，每區域內包括二州至五州，每區設一區管理委員，每州設一州雇工委員，與州立雇工局協辦一切。同時并由聯邦雇工局補助州立雇工局一部分的經費。

聯邦公立雇工局雖然成立，但其根本問題還是要得雇主和工人的信用，使雇主能夠將所需要的工人種類，工人能夠將來雇的工作性質和等候工作的人數，時時報告雇工局，雇工局纔能夠知道各處需要工人的確實數目與種類，和待雇工人的數目與種類，纔能作適當的支配，而發生實在的效力。聯邦公立雇工局因為要謀雇主和工人間的諒解及信用，所以採用威斯康新的辦法，在各州設立州顧問部和地方勞工會議，以促進雇工事務。州顧問部內包括雇主代表二人，勞工代表二人，女代表二人，州雇工委員一人，——照例當主席——以討論本州工人的支配及供給，并與別州雇工局聯絡。

的方法。地方勞工會議包括雇主代表一人，工人代表一人，地方雇工局代表一人，其後可加女代表二人——一人代表女雇主，一人代表女工人——共同討論其所在地的勞工供給支配事務，及實施的辦法。自從各州顧問部和地方勞工會議逐漸組織之後，雇工和勞工兩方面對於公立雇工局的信用也逐漸增加，雇工局的事務遂日見發達（註四）。

從一九一八年一月聯邦政府公立雇工局實行組織起，到一九二〇年，三年中間的成績，統計如下（註五）：

年份	雇工需要的數目	工人報名的數目	由雇工局送到工廠的工人數目	工廠內位置工人的數目
一九一八	二,九九三,七九八	二,三八一,三九二	二,一一二,一三九	一,八九〇,五九三
一九一九	一〇,七〇一,四四七	六,一六六,四四七	五,六四六,三五三	四,二六七,三五〇
一九二〇	二,五八九,一四五	三,一六五,五五九	二,四五八,八〇九	二,〇二〇,二五二

照上面的統計看來，一九一九年工人的需要和供給的數目最大，因為那時候公立雇工局辦理漸有成效，已為雇主和工人所信任，所以求工作和求工人的數目日增，如果能夠繼續下去，本可以漸漸發達，不幸一九一九年聯邦政府對國會提出的聯邦公立雇工局預算經費案該要經費四百六十三萬元以上，而國會把彼減成四十萬元，還不到十分之一，因此聯邦政府的雇工事務遂不能不大大減縮，現在雖然還存著聯邦公立雇工局的名目，不過是一個骨骸，除每月發行報告以外，實際上簡直不能活動的了。

美國各州立雇工局，其組織的完備與否，完全以各州自己的努力而定。在聯邦政府一九一八創立聯邦雇工局起，

因酌給各州州立雇工局的補助費和雇工事務的增加，各州內的雇工分所也陸續增加，以下酌錄威斯康新州工業委員會一八一八年至一八二〇年的年報所敘關於該州在那幾年中的雇工事務，就可略見大概：（註六）

「在大戰期內，威斯康新州的公立雇工所成爲全美國的雇工事務的一部分。憑這個組織去管理普通工人的支配和安置多數工人在戰事工業中。因爲如此，威斯康新州和聯邦政府關於雇工事務，取協同的動作，並由聯邦中央雇工局委任威斯康新州工業委員會主任兼充威斯康新州雇工委員。雇工事務也逐漸加多，雇工分局也逐漸增加，辦事員的薪水加到十五萬元以上。

在一九一八年十一月，威斯康新州共有公立雇工分所三十一處，以梅荻笙爲中央交通機關，而報告聯邦中央雇工局及本州各分局以本州內雇工狀況，而分配及補充各地方的工人。

在州雇工局內附設州顧問部討論進行事務，其人員由雇主男代表二人，雇主女代表一人，工人男代表二人，工人女代表一人，由工業委員會主任爲主席。又於各設置雇工分局的地方組織地方勞工會議，以男女雇主代表各一人，男女工人代表各一人，另由雙方同意選出一主席合組而成，以討論計劃本地方雇工事務。在這個時期以內，威斯康新州因各雇工局人員辦事都非常認真，所以幾乎沒有失業的問題發生。同時并注意安插從歐洲歸國的退伍兵及水手到各種工業的，其人數也在六千人以上。

在聯邦中央雇工局創辦的時候，對於威斯康新州州立雇工局本有每月五百元的補助費，但自從一九一九年聯邦

中央雇工局的經費預算案在國會不能通過，所以對於威斯康新州的補助費，也從每月五百元減為每月二百元，而威斯康新州政府對於本州的雇工局經費也逐漸減少，所以本州各地方雇工分所也從三十一所而減為十一所，仍舊以梅荻笙為本州中央機關。

關於各州地方雇工分局的組織，普通設主任一人，書記和辦事員若干人，其分局內又分男雇工門，女雇工門等。若在農業發達的區域又添設農業雇工門，或在農業時期臨時設備。又在大城內的雇工分局，因商店事務員及書記的需要極多，特添設書記門。又在歐戰完了以後，因歸國的退伍兵和水手尋工作的極多，特附設兵士及水手門，以備為彼等特別安插工作的。總之以各地方工商業發達的程度和雇工事務的繁簡，而定雇工分局規模的大小。

各地方的雇工分局對別地方的雇工分局交換雇工消息，大概多憑通信及報告。至各雇工分局和本地或本城工商業機關交通雇工消息，大概除書信以外，多用電話臨時通知以期敏捷。

三、現在美國公立雇工局的狀況 美國現在的公立雇工事務，因聯邦中央雇工局的有名無實，不能作全國的雇工事務總交通機關，所以各州都自己經營本州的雇工事務，其中經費充足，人才較多的州，其規模就較為完備；其經費和人才缺乏的州，規模就趨於簡陋。而且要根本上減少工人的失業和移動問題，單靠本地方的雇工事務組織完備是不成的，因為有許多特種工人，在此地因無適合的工作而失業，然同時在別一個地方却正需要這一類工人而無從雇入，這種情形，非靠有一個統理全國雇工消息的總機關，無論各地方的本地雇工事務辦得如何完全，是不能發生極大的效力的。美國現在

工人失業和移動的廣，張所需要的固然在各地方有良好的公立雇工機關，但尤其切要的，還是這個統理全國雇工消息的總機關。

註一 現在有許多州的勞工法上對於私立雇工紹介所的紹介費，也有酌予限制的，如紐約州的法規所載，紹介所向被紹介的工人索取的紹介費祇能為該工人所得工作一星期的工資，且可以三星期的期限分三期繳納。

註二 Private Employment Agency Law, State of Wisconsin, 1920

註三 根據斯浩夫脫公司 Swift & Co. 及國家炭精公司 National Carbon Co. 雇工事務所的各种各種志願書及試驗單程式表格

註四 Annual Report of The Direction General U. S. Employment Service, The Secretary of Labor, 1919-1920

註五 Waste of Industry, P. 278, by The Committee on Elimination of Waste in Industry of The Federated American Engineering Societies, 1921

註六 Biennial Report, Industrial Commission of Wisconsin, 1918-1920.

本章參考書

Commons & Andrews: Principles of Labor Legislation, 1920.

- Lescohier, D. D.: The Labor Market, Pt. II ch. VI-XII
- Beard, C. A.: American Government & Politics.
- Waste in Industry, by The Committee on Elimination of Waste in Industry of The Federated American Engineering Societies, 1921.
- Shefferman, N. W.: Employment Methods.
- Labor Laws, Department of Labor & Industry, Michigan.
- Labor Laws, Industrial Commission of Wisconsin.
- Report of Industrial Conference, called by President, March 6, 1920.
- Annual Report of The Citizens' Committee on Unemployment & The Public Employment Bureau of Unlwankee, 1919-1920.
- Biennial Report, Industrial Commission Wisconsin, 1918-1920.
- Laws of International Typographical Union.
- Herndon, J. G.: Public Employment Offices in the U. S., Bureau of Labor Statistics, July, 1918.
- Newspaper Agreement between Publisher's Association of New York City and New York Photo-Engravers

vers' Union No 1.

Industrial Employment Survey Bulletin.

Annual Report of The Director General U. S. Employment Service, 1910:92-0,

## 第五章 勞工的工作時間

自從歐美各國工業發達以來，多數資本家有一種似是而非的見解，就是「工人的工作時間愈長，則出品愈多，而利益就愈厚。」所以一方面既竭力擴張工廠的範圍，改用節省人工的機器，改良工作的程序和分工，同時並努力延長工人的工作時間，以為由此可以獲無窮的大利。但近年來經工業專家實地研究的結果，纔曉得工人工作的情形正和土地生產的情形相等，而可以同一的適用「報酬遞減律」Law of Diminishing Return 的規定，就是工人的工作，過了一定的時間以後，其工作的能力漸次減少，因而其出品也漸次減少，於雇主並沒有多大的利益。同時工人因工作過久，身體疲勞的結果，動作不能自主，而常常發生意外身體上及生命的危險。還有因長時間工作連帶而起對於社會直接間接的損失。所以近代減少勞工時間的運動，幾乎成為各國普遍的現象，而尤以在工業發達的美國勞工，其運動為特別有力。

### 第一節 長時間工作的損害

因近代工作的速度增加，分工細密，工作單一的緣故，工人身體上筋肉的運動常常偏於一部分，別部分的筋肉無交換工作的機會，所以容易使工人在短時間工作以內發生疲勞而減少其工作的能力。因為疲勞的時候，工作力已經減少，但又不能做同一的工作，所以工作的時候格外須用力，也格外覺得疲勞。所以哥爾德馬克女士 Josephine Goldmark 調查的結果，證明工人意外危險發生的數目多少，和工作時間的長短成為正比例，現特引證如下：（註一）

時 間	意 外 危 險	
	數 目	百 分 數
午 前		
六時至七時	四三五	二・八二
七時至八時	七九四	五・一六
八時至九時	八一五	五・二九
九時至十時	一〇六九	六・九四
十時至十一時	一五九八	一〇・三七
十一時至十二時	一五九〇	一〇・三一
時 間	意 外 危 險	
	數 目	百 分 數
午 後		
十二時至一時	五八七	三・八一
一時至二時	七四五	四・八四
二時至三時	一〇三七	六・七三
三時至四時	一二四三	八・〇七
四時至五時	一一七八	七・六五
五時至六時	一三〇六	八・四八

從這個統計看來，可見工人平均的工作，每次做到四點鐘以上，其意外危險的數目，就非常底增加。工作時底意外危險增加，工人的殘廢和死亡率也就因此增加，這是長時間工作對於工人方面極大的損害。

工人長時間的工作，不但增加疲勞和意外危險，并且足以減短人的生命。據國際印刷工人聯合的報告上說：（註二）

「在國際印刷工人聯合會組織以先，印刷工人每天工作十二小時，當時彼等平均底年壽是二十八歲。從這個聯合會組織以後，不久就要求雇主將每天工作時間減為十一小時，此後十八年間，印刷工人平均的年壽是三十五歲。此後的二十多年，經過罷工等種種要求，又從每天十一小時底工作減為十小時，當時印刷工人平均的年壽是四十一歲半。自從

一九〇六年，聯合會爭到每日八小時工作之後，印刷工人平均的年壽，不久就到了四十六歲。自從八小時工作制度實行了八年以後，印刷工人平均的年壽，就到了五十二歲。據一九二一年的統計，印刷工人的平均年壽已達到了五十四歲。另。國際印刷工人聯合會雖然因為要求減短工作時間的緣故，和雇主奮鬥了幾十年，犧牲了無數的金錢和時間，但是現在所得的結果，就是使全體工人中每人平均增加了二十六年的壽命，這不能算是很大的成效了。

由此可見長時間的工作——如每天十一二小時的工作——和每天八小時的工作比較，長時間的工作，簡直可以剝奪工人平均的壽命至二十餘年之多，這個損失是何等的重大呢？

再從出品方面來研究，工人在長時間的工作，過了一定的時間以後，其工作逐漸遲緩，出品逐漸粗劣，且損壞的地方逐漸加多，出品的數目逐漸減少，而對於應用的工具，因工人的精神照顧不到，也每每損壞。但是如果是每天八小時的工作，則不但工作的出品有規則，能常常保持其一定的數量，而且出品能夠始終完善，少損壞的地方，對於應用工具也可以不致損壞，工人也可以保持其相當的健康程度。

據一九二〇年美國公共健康事務局 United States Public Health Service 對於工業上的調查報告，其中有關於每日工作時間八小時與十小時的比較，頗能夠表示長時間工作與適當時間工作的利害，現摘錄如下（註三）

- （一）出品的減少 八小時工作的工人能常常維持相等數目的出品；十小時工作的工人，其出品逐漸減少。
- （二）時間的損失 八小時工作的工人能夠常常按照規定的時間工作；十小時工作的工人在換班以前，工作常常不能

一律且常常損失時間。

(三)危險的增加 八小時工作的工人，工作既不致過分勞苦，所以意外的危險較少；十小時工作的工人，因過分疲勞，所以意外的危險也較多。

伊利諾州的工業調查報告上也說，按照該州各工廠的實地試驗，施行每日八小時工作的工廠，其每日或每小時的出品都比施行每日十小時工作的工廠的出品多而且好。(註四)可見無論對於工人本身，固然應該採用短時間工作，就是對於雇主方面設想，短時間工作也是有益無損。世界上無論什麼東西，如果經長時間的使用，而不使有停止的時候，就都很容易損壞的。即以機器而論，既不能開足速度，又不宜久用不停，因為如果這樣，機器就很容易損壞。何況工人是血肉之軀，若毫無限制的做長時間工作，如何不要發生疲勞、疾病和短命。羅弼脫渦文曾說：『我們的工藝製造家常常注意死的機器，但是一點不注意活的機器』就是這個意思了。

## 第二節 減少工作時間運動

減少工作時間，既然從學理上及事實上證明其為必要，所以減少工作時間運動，也成為勞工運動中最重大而有趣味的運動。如果這一層沒有辦到，什麼勞工教育，勞工團結，勞工地位改良及生活改良等事，都沒有實行的可能，因為勞工既然每日從早到晚忙著做很勞苦很長久的的工作，一到了放工以後，當然什麼事也不能做了，那裏還有精神去受教育，去講團結，去設法增進自己的地位，去改良自己的生活。不但自己沒有精神和時間，去做以上的各種事情，就是他的子女，也須幫助着他去尋覓

工作來補助維持家庭的生活，而失去其受教育的機會了。因為這種理由，所以勞工運動的第一步，總是要求減少工作時間，第二步纔要求增加工資，然後一步一歩的要求改良待遇，改善工作狀況等，這都是因需要的緩急而為先後的。自從工業革命以來，工廠的工作時間，常有多至十四小時，十六小時，或十六小時以上的，所以最初步的減少工作時間運動，就是要求將工作時間減為十二小時或十小時九小時，以後纔有八小時工作時間運動，近來更有每星期四十四小時工作時間運動，及每日六小時工作時間運動，可見減少工作時間運動的突飛進步了。

一、八小時工作時間運動 美國之有正式的八小時工作運動，起於一八五〇年以後，波士頓的機器工程師及社會改良家司底特氏 Ira Steward 曾竭其畢生精力以提倡每日八小時工作的學說。其影響所及，以後遂有一八六六年倍爾丁摩〔國家勞工會議〕National Labor Congress 將這個問題提出作特別討論，并有國家勞動黨 National Labor Party 專注意於八小時工作的運動。此後在一八六九年又有「八小時工作協會」The Eight-hour League 成立。其後幾十年中，許多工黨因要求雇主實行八小時工作而罷工的，往往而是，同時並要求議會制定八小時工作的法律。在議會方面因法院以解釋法律的方法來阻撓八小時工作法的頒行，以為這是侵犯人民的契約自由權，背違聯邦憲法第十四條修改案的精神。所以現在美國各州，除了大多數制定女工和童工的工作時間律施行外，其餘各州雖有關於限制特種工人工作時間的法律，如礦工、鐵路機關車車掌、火車運轉手、火夫等，又聯邦政府所屬公共事務員、郵差等外，祇有密西西比 Mississippi 和渥拉剛 Oregon 兩州的十小時工作時間法適用於各種工業工人的可算為普及法。所以現在美國雖有許多工業實行八小時工作，但多係由

於工人對雇工用罷工等手段要求，使雇主不得不讓步而訂結團體間契約，以施行八小時工作制，並非由於法律上明文規定而來的。

我們再看到紐約漆工聯合會The Painters' Union in New York City八小時運動經過的歷史，更可以證明勞工運動的頓挫和八小時工作得到的不容易，特為摘錄如下：（註五）

「在一八六六年三月十五日，漆工起初聯合起來，向雇主要求實行八小時工作，經雇主答應實行了。這是各國實行八小時工作的創始者。但是實行了兩個月以後，漆工又被迫而回復到十小時一日的工作了。一年以後，由美國各處的「德國漆工會」、「實踐會」和「漆工聯合會」等各漆工團體聯合向雇主要求實行八小時工作制度，並照給十小時工作的三元五角一日的工資，這個要求居然成功了。

到了一八七〇年，漆工團體又受了重大的蹉跌。因為漆工聯合會要求雇主承認每日給四元工資，做八小時工作，雇主則要求工人每日做十小時工作，給四元五角的工資，多數工人竟接受了雇主的要求。但是後來工資仍舊慢慢的低到四元，一年以內，竟減到三元五角。

一八七一年，由「實踐會」發起聯合國內各處的漆工而組織「美國漆工總會」The Grand Lodge of Painters of America，並在紐約、據透遜城等處組織分會，作減少工作時間的運動。到了一八七二年，八小時工作的目的又經達到。到了一八七五年，漆工又失去了八小時工作的規定，而改做十小時一日的的工作。直至一八八六年，因漆工團體加入

「勞動武士會」The Knights of Labor 的緣故，又向雇主要求得九小時一日的工作制度，其工資為每日三元五角。

到了二八九〇年，各種粗細的漆工團體共同聯合向雇主要求恢復八小時工作制度，經雇主承認了，這個八小時工作制度遂一直維持到現在。

我們看了這段歷史，可以得到兩種教訓：（一）勞工運動在進行的中間，不免時有頓挫，有失敗，非持以最大的決心和毅力，不容易收最後的成功；（二）雇主方面，時時想設法壓迫勞工，以增加自己的利益，如勞工方面沒有堅固的團結，常常容易為雇主所壓迫，而盡棄前功。

八小時工作制度，再可以分作三種：（一）真正的八小時工作，就是每日限定祇做八小時工作，再不多做；（二）八小時換班制度，就是在許多繼續工業中像鍊鋼工業等，是工作是不能間斷的，但是因為施行八小時工作的緣故，每班工人到了做滿八小時工作以後，另換一班工人代替工作；（三）以八小時為基礎的工作，就是以每日八小時工作照給例定工資，過了八小時以後的工作，每小時的工資，照例定工資酌加幾成。現在美國許多所謂實行八小時工作的工業，其真正工作八小時的，實屬不多；許多工業，多是採用八小時換班工作和以八小時為基礎的工作，所以比較進步的勞工團體仍舊在繼續奮鬥之中，以求確實達到真正八小時工作的目的。

二、每星期四十四小時工作時間運動 在近幾年以內，跟着八小時工作時間運動而起的，就是每星期四十四小時工作時間運動，他的意思就是每星期中，從星期一到星期五，每日工作八小時，星期六則午前工作四小時，午後完全休息使工人

每一星期能夠整整的得到一日半的休息。還有一種對於每星期四十四小時工作的解釋，以為將四十四小時勻配在從星期一到星期五的五日，星期六完全休息，使工人每星期能夠得到兩整日的休息。這兩種主張，大概採用前一種的較多。

在美國各種工業中，如房屋建築工業和製衣工業，因工人的組織比較進步，所以多已達到每星期四十四小時工作的目的。還有許多商店的夥友和公司的書記簿記員等，也已經採用這種制度。全美國的印刷工人約有三分之一，已經從一九二一年三月起實行這種制度，其餘三分之二的工人仍舊在繼續要求之中。美國印刷工人要求實行每星期四十四小時工作的理由，據國際印刷工人聯合 International Typographical Union 報告上所陳述的理由如下（註六）：

「美國印刷工人在未曾組織團體以前，每日工作十二小時，當時印刷工人每人的平均壽命為二十八歲。到組織團體屢次奮鬥，實行每日八小時工作以後，現在印刷工人每人的平均壽命為五十三歲，但按照「美國死亡實驗表」上所得的結果，據稱美國人民每人可以希望活到六十二歲，所以我們還希望每人達到較現在增加九年年壽的希望。要達到這種希望，就是我們還應該再減少工作的時間，較現前所做的更少，所以我們應該努力交涉每星期四十四小時的工作時間，而使其普及的實行。」

三、每日六小時工作時間運動 這幾年來還有一種「每日六小時工作時間」的主張，彼的意思就是每個工人每日的工作時間應該定為六小時，如果係繼續的工作，應使工人每工作六小時以後即換班一次。其理由以為（一）現代工業的方法進步，如節省人工的機器，科學管理法，職務分析，分工精密等，都能夠使工人在短時間的工作以內製造多量的出品，所

以工人每人每日平均工作六小時，其出品已足夠供給社會的需要；(二)現代雖流行八小時的工作，但工人從家裏到工廠，從工廠回家等種種時間合計，每日連工作時間，大概總在九小時至十小時之間，對工人休息時間仍覺不夠，所以更應該減少，因為我們既認工人係同一的人類，就應該使彼等得到相當的康寧和幸福，不應該單使其只能夠恢復當日工作的疲勞，預備第二日的工作就算盡心；(三)即使實行六小時工作制度，工人出品比較減少或富的產生比較減少，但如果能使較多數的工人得到充足的健康，享受家庭的幸福，得着受教育的機會，有文學美術等精神上的娛樂，這就是真正「社會的富」較之物質上的富價值要大到不知幾多倍；(四)實行六小時工作決不會像許多人的猜想，以為工人閒空的時候太多了，不免要做壞事，其實閒空時候太少是危險的，因為工人在腦力體力已經非常疲倦之後，精神異常，所以在短時間內的閒暇，就會想到興奮的刺激的，不正當的娛樂；若在腦力體力不十分疲勞的時候，得着閒暇的機會，彼的消遣一定比較為有意識的或有益的。

這種理論大概偏於人道主義的，至於在現在的美國這種理論大概還在鼓吹時代，美國勞動聯合會在一九二一年譚佛會議中也贊成鼓吹這種主張。

四、七日中完全休息一日 七日中休息一日，起源於基督教的星期日休息，至於近來工業組織日加擴大，有許多工作須每星期繼續工作七日，沒有間斷的日子，對於工人的休息期間，完全剝奪，失去恢復健康的時機，要補救這種缺憾，就非實行七日中完全休息一日的制度不可。關於這種制度，大概也可分為兩種：(一)最普遍的就是以星期日作為休息日；(二)因

特種工業如鍊鋼鐵工業，星期日仍須繼續工作，則在星期日工作的工人，應在每星期中另定一日作休息日，以代替其星期日的休息。威斯康新州的勞動法上載明，如雇主違犯這種法律的，每次應罰金五十元。

### 第三節 夜工

從工業上經驗的結果，夜工對於雇主和工人方面都是害多於利。因為除了一部分特種的繼續工業不能不做夜工的以外，普通工業的雇主所以要做夜工的緣故，無非希望增多出品，增加利益，但在實際上看來，（一）夜工的出品不能如日工的精良，（二）出品數目不能如日工的衆多，（三）工價較日工昂貴，（四）燈火、熱汽等供給較多，（五）夜工的管理不容易，（六）夜工常常發生意外的危險及損害，（七）夜工常常損壞機器及工具，所以從雇主利益方面看來，夜工實在沒有好多利益。

再從工人方面研究，則夜工對於工人的損害實異常重大：（一）做夜工的工人勢必在日間睡眠，但日間睡眠不能安靜，不能恢復疲勞；（二）做夜工的工人，缺乏在日光以下的時間，因而常常發生血虧症和肺病；（三）做夜工的工人，缺少享受家庭生活及社交生活的機會；（四）做夜工的工人，過用眼力，容易發生近視或視官衰弱；（五）慣做夜工的工人，體力衰弱較早，年老時每多疾病。至於女工或童工做夜工其害處更大。因童工的身體發育還沒有完全，多做夜工，勢必疾病夭折。女工則夜間工作就不能料理家務，或照料小孩，且夜間在路上往來，容易發生危險或不幸的事，况女工的體力較男工為薄弱，則身體上的損害，也較男工為重大。

現在美國的勞工團體雖多數反對夜工——尤其反對女工及童工的夜工——而屢次和雇主交涉，要求取銷或減少夜

工的種類和時間；但政府方面因禁止夜工而訂定為法律的，尙祇限於女工及童工方面，而不顧及到成年的男工。在一九二〇年，美國有十二洲的法律禁止女工的夜間工作，約有四十州的法律禁止十六歲以下的童工做夜間工作——就是每日從午後七點鐘到午前六點鐘的中間禁止工作，法院所以反對訂定禁止或限止男工做夜工的法律，說是因為妨害憲法上的人民締結契約自由權，但是爭訂立禁止女工和童工夜間工作法律的理由是：

女工的體力較弱於男工，女工夜間工作，妨礙其本身的健康和子嗣，所以為維持種族的康健計，國家可以施行警察權 Police Power 以法律限止人民的自由。

在法律上未成年者無締結契約的能力，故國家應為童工的保護者，而代表童工的利益，予以法律上相當的保護。

#### 第四節 工作中休息時間

據專門家的研究結果，證明過於單一的工作——就是專用一小部分肌肉的工作——和過於勞苦的工作，工作到若干小時以後，血液中就發生一種毒質，能夠增加人的疲勞，使血液變壞，將毒質傳染到全體肌肉以內，久而久之，身體上就發生種種疾病，非常可怕。所以在長期工作中間，一定要有一個休息時間，休息幾十分鐘，以減除血液中的毒質，而恢復工人的疲勞，實在是必要的。在美國各州政府，用法律規定工人工作中休息時間的，祇有幾州關於女工法律中有所規定，然大概也是專指午餐時間——從半點鐘到一點鐘——而很少在午餐時間以外再規定工作中休息時間的。有幾州的勞動法對於工人休息時間係兼包女工和童工，但很少包括成年男工在內的。

美國有許多工廠，關於工作中休息時間的規定，是由於雇主自己的願意，或者由於雇主和工人間協商的結果，但不是由政府法律規定的。有許多工業在工廠裏邊附設男工和女工的休息室，使他們在午餐以後可以吸煙談話，或休息室附設圍棋、鋼琴、書報等，給工人消遣。有幾個工廠，對女工午前及午後工作時期的中間，給以十五分鐘至二十分鐘的休息。還有幾個工廠，在休息室旁邊附設咖啡館出售熱飲料及點心等，定價低廉，以供工人的購買。

### 第五節 換班工作

美國有許多工業如土敏土廠、造紙廠、鍊鋼鐵廠、鑄鐵爐工作、發動機工作等工人，都是每天要做十二小時的工作，每星期繼續做七日的工作，其原因因為這種工業的工作是不能間斷的，但工人的筋力又辦不到繼續做一日二十四小時的工作，因此把工作時間分作日夜兩班，日班的工人繼續做了十二小時工作以後，接着便是夜班的工人來交替，也繼續做十二小時的工作，這是鋼鐵工業等素來的辦法。但是這種每日做十二小時工作，每星期沒有一日休息的工人，對於精神上的損失和工作不能完善，都是一定的道理，所以這種工業的工人自從結合成團體以後，就向雇主要求實行每日八小時工作的制度，將這種要每日工作二十四小時而不能停止的工作，從兩班工人輪替改作三班工人輪替，就是每班工人繼續工作八小時以後，接着第二班工人來替換，繼續工作八小時，每日這樣的繼續循環，這是一種的換班工作方法。

同時有人對於這種換班工作方法不滿意的，以為夜班工作當然比日班工作辛苦，如果有一部分工人專門做日班的工作，其餘一部分的工人專門做夜班的工作，這不能算為公平，所以主張一種「輪流換班法」Rotation of Shifts，就是在

班工人的輪班工作當中，甲班工人在第一二星期做上午班的工作，到了第三四星期就改做下午班的工作，到了第五六星期就改做夜班工作；其餘乙班丙班的工人也照這樣的輪流換班。

### 第六節 假期及假日

工人因自己或家族的私事，每年總要有一個時期不能繼續工作的，如果僱主能夠給工人每年一個例假的時期，約兩星期或兩星期以上，不扣工資或酌給原來工資幾分之幾，使工人能夠辦理平常放工以後不能辦理的事情，或者藉這個時期作一個有益的休養，實在是非常緊要的。美國現在祇有五六州的州政府對於其所屬的辦理公務人員，每年酌給幾星期的休息。加利福尼亞州的法律，准在州立醫院，州立印刷局，和各政府機關服務的人員每年有十五日的例假并照支薪水。聯邦政府對於官立印刷局，海軍船塢，兵工廠，鐵道郵局書記等，每年也酌給例假。至於私人經營的工業中，除了僱主自己的願意，或工人和雇主的同意而規定的每年例假以外，別無法律的規定。在一九一五年，芝加高牛奶運送車夫工會和雇主訂定契約的中間，有工人每年應給兩星期的例假并照給工資的一條，算是在美國最早的例子。

關於工人法定的假日，如美國開國紀念日，華盛頓生日，勞動節，總統就任日，普通選舉日，感謝節，一月一日等。其餘各州有各州的特別紀念日，這種大概都是工人的假日。這種假日，像威斯康新州的勞動法上則有明白的規定，其餘各州也有在法律上規定的，也有依照習慣，而不法律上規定的。

由美國勞工的工作時間歷史看來，可知美國現在工業中實行八小時工作制度的，還是以工人自己奮鬥得來的居多。

於政府以法律規定的工作時間祇限於女工童工和其他特種職務，而不能有普通適用的工作時間法。雖說是因為法院袒護資本家而曲解法律，但也可以見得凡事不仗自己的奮鬥，專靠人家的恩惠，是沒有多大成效的。

註 I Josephine Goldmark: *Fatigue & Efficiency*, P. 73

註 II Stevens, G. A.: *History of Typographical Union*, No. 6.

註 III Comparison of An Eight-hour Plant & A Ten-hour Plant, U. S. Public Health Service, Bulletin No. 104, Feb. 1620.

註 IV Report of Illinois Industrial Survey, Dec. 1918, Springfield, Ill.

註 V American Labor Year Book, 1921-1922, PP. 130-181.

註六 The Printers' Fight for Life & Victory, Issued by International Typographical Union.

本章參考書

American Labor Year Book, 1921-1922.

Commons & Andrews: *Principles of Labor Legislation*, Ch. V, PP. 221-286.

Goldmark, J: *Fatigue & Efficiency*.

Lauck & Watts: *The Industrial Code*, Ch. X.

- Andrews, J. B.: Labor Problems & Labor Legislation, Ch III, PP. 45-68.
- Barnett, G. E.: The Printers, A Study of American Trade Unionism.
- Lauck & Sydenstricker: Conditions of Labor in American Industries, PP. 176-191
- Webb, S. & Co., H.: The Eight Hours Day.

## 第六章 勞工的報酬

### 第一節 工資

「工資的意義 在現代經濟組織的下面勞工每日替雇主做若干小時的工作，其第一個目的——不是最後的目的——就是要從雇主方面得着維持彼自己及其家族的生活的代價，這個代價就是工資。工資的作用，既然是爲維持工人本身及其家族的生活，所以工資的數目，一定要按照社會的生活程度而定，使工人所得的工資，不但僅僅能夠維持彼本身及其家族不致於凍餓，並且要使工人及其家族能夠享受一點家庭幸福，社會交際，子女及本身能夠有受教育及增進智識的機會。如果工人所得的工資，能夠供給以上各種的用途，那纔是適當的工資能夠維持生活的工資，否則就是不適當的工資，不能夠維持工人生活的工資。」

資本家中間有一相傳的格言，就是「進款愈多愈好，出款愈少愈好」，因爲進款愈多，就是彼的利益愈多；出款愈少，就是彼的消費愈少，所以對於工人的工資，除了特別的情形以外，總是希望給以最低最少的數目。資本家一面爲自己的利益而給工人以低廉的工資，同時還鄭重其事的說：工人的性質是祇宜於做一日吃一日的，如果給彼的工資過多，彼不但將流於懶惰，並且流於浪費，以墮落其本身的道德，并妨害社會的安寧。這種似是而非的話，資本家以爲很可以作抵抗主張增加工資的武器，但是從實際上講，如果工人能夠得到充足的工資，使彼除了維持家庭生活之外，還可以補受教育，

增加智識，決不致於墮落的。再從普通人的心理來講，一般人所以流於懶惰和浪費，並不是由於彼有生活費用以外的餘財，實際上還是因彼的生活不固定，生活太困難，及智識太缺乏而來的。因為生活不固定，所以不能安心工作，而養成遊蕩無恆的習慣。因為生活太困難，所以精神上痛苦，而不得不藉下等的娛樂來消遣。因為智識太缺乏，所以不知道走那一條路好，結果遂陷於墮落。如果工人的工資，能夠維持本身和家族合宜的生活，精神上自然愉快，慢慢養成其自尊心和向上心，同時並得到補受教育的機會，那就決不致有像資本家所說的那種結果發生。所以合宜的工資，不但能夠增進工人及其家庭的幸福，還可以增進社會的道德，維持安寧的秩序。

工價的數目，不能以貨幣的數目多少為標準，而應該按照工人所在地的生活程度及生活物品的價值為標準。因為生活程度的增高和物價的變遷，所以拿十年前高等工人可以維持生活的工價，祇可以給十年後的普通工人，作生活維持費。俄國土耳其工人最雄厚的工資，英美的工人或將認為不能維持生活。大戰前值一百德國馬克的貨物，現在要十幾萬馬克纔能買到。所以不能說前幾年的工資每日幾何，現在已經加了若干成，就算是增加工資，應該要按照現在的工人生活程度為標準，就是工人每日需要的麵包，肉品，蔬菜的價值，房租的數目，衣服，燈火，煤炭的價值，再加以教育費，交通費，社交費，及其他臨時費，雜費等數目，作為工人工資的標準，使工人的收入，確實能夠維持其本身及家族合宜的生活。至於工人家族的數目，大概多以夫婦二人及子女三人共五人作為標準。如果工人所得的工資能夠維持其所在地當時的合宜生活，這種工資纔可以說是「生活工資」。

變遷：

以下酌錄美國勞工統計局 Bureau of Labor Statistics 報告所載一九一三年與一九二〇年重要工業工資的

工業種類	一九一三年工人每星期的工資	一九二〇年工人每星期的工資
麵包業	一八・一四元	四一・二八元
鞋業	一七・二八	二九・三二
建築工業	二四・三三	四四・一八
綿紗工業	一〇・一七	二九・〇五
鋼鐵工業	二八・四七	六八・八四
五金業	二一・六二	四二・三七
印刷工業	一九・五六	三五・八九
絲工業	一二・三九	二一・九九
毛織業	一〇・一四	三五・一八
農業工人	七・五八	一六・二四
鐵道工業	二一・九四	二五・九一

以下爲從一九一三年到一九二〇年的「生活費用」Cost of Living 和工資的百分數：

年份	生活費用的百分數	工資的百分數
一九一三	一〇〇・〇	一〇〇・〇
一九一四	一〇三・〇	一〇〇・二
一九一五	一〇七・四	一〇三・三
一九一六	一一三・三	一一七・五
一九一七	一四〇・五	一三四・四
一九一八	一六五・八	一五七・五
一九一九	一九〇・二	一八五・五
一九二〇	二〇八・二	二〇六・四

從以上這八年的統計看來，除去一九一六年的工資比較生活費用稍高以外，其餘的年份，大概工人所得的工資，不夠維持當時的生活費用。所以我們看了第一個統計所載各重要工業工資的變遷，雖然覺得工人的工資較從前已經增加不少，但再來看第二個統計所載生活費用和工資的比較，就可以看出工人的工資雖然增加，但是工人生活費用的增加，比工資增加得還快，平均的工人不但不能夠將所得的工資，除了必要的生活費用以外，稍稍享有其他家庭的娛樂

和必要的社交，實際上還不能夠維持其本身及家族的生活，怎麼能講得到人生的幸福呢？

二、工資規定的方法 大概可以分爲三種：（一）在勞工組織不發達的地方或缺乏勞工組織的特种工業，其工資數目，大概由雇主按照工人工作的性質與同業的工資的標準而規定，或由同業的雇主協定一種相當數目，作爲該業工人工資的標準；（二）如果在勞工組織發達的工業，其工資的數目，每每由雇主和工人代表，或雇主同業代表和工人代表互相商定，訂立團體間契約，在契約規定的時期以內，應當按照契約內協定的工資數目作該業工資的標準，如衣業及印刷業等，其工資的數目等級，統由衣業工會及印刷工人聯合的代表與該業雇主協商而定的；（三）由政府訂定最低工資法 *Minimum Wage Law*，而強迫各工廠實行，這種法律在一九二〇年美國各州施行的除哥倫比亞區域外共有十四州，但是祇限於女工及童工，而將成年男工除外，其理由就是因爲美國法院的意見以爲如果訂定成年男工的最低工資法以強迫雇主實行，就抵觸美國憲法上的「人民契約自由權」，認爲違背憲法，所以政府也就沒有法了。其實在歐洲各國及美洲的加拿大各省，凡施行最低工資法的，無不兼包男女工作一律的看待，祇有美國的法院借着抵觸憲法的大名目，時時來反抗政府關於保護勞工的法律，這究竟是不是美國的憲法過於呆板，還是法院有意袒護資本家而抑壓勞工，故意舞文弄法的呢？

三、工資的種類 可以分爲二種：（一）依時間爲標準的，（二）以工作的件數爲標準的。

（一）以時間爲標準的工資 *Time wages* 以時間爲標準的工資，即以時間爲單位，如每小時工資若干，每日工資若干，或

每星期工資若干。至於高等辦事人也有定為每月工資若干的。工業中以時間為單位的工資，雖然係按照工作時間作工資付給的標準，但也有兼規定工作時間以內相當出品數量的，如果每小時或每日的出品在規定的數量以下，往往須扣除工資，若相差太遠的，或甚至於開除。所以工人的工資以時間為標準的，萬不能以為祇要依定時到工廠，在裏邊挨過若干小時，任意做多少工作，就可以得到規定的工資。

現在美國工業中的工資，採用以時間為標準的，大概多屬於（一）分工的工業，因為工作的程序有許多工人按照次序工作，甲做了的工作就交給乙，乙做了的工作就交給丙，這樣連貫下去，所以中間有幾個工人的工作過於遲緩，彼等面前就要堆滿了許多該做的工作品，其餘的工人，就要停止工作而等候，在這種情形下面的工人，工頭就認為不合格而要加以開除了。（二）機器工業，工人的工作要跟着機器的速度，斷不能遲緩。（三）特別工作，不能以件數計算的，如修理機器的工人。（四）工作品的形狀小而數目多，計算很費時候，如螺絲釘工作等。（五）不能用數目計算的工作，如電話公司接電話的工人，公司辦事房打字的書記等。總之宜於以時間計算，而不宜以出品的件數計算的工作，及比較高等的工人，如工頭及公司辦事人等，其付給工資，大概採用以時間為標準。

（二）以工作件數為標準的工資 因近代科學管理法的進步，雇主希望工人工作速度的增加，所以除了一部分特別工作不能不以時間計算者以外，現在許多工業，大概逐漸採用以工作出品的數目作為工資付給的標準，如果在一定的工作時間以內，其出品的數目能夠超過規定數目的若干，並可以酌加法定工資的幾成，以作鼓勵在雇主方面以

爲如此辦法，可以使工人互相競爭，增加工作的速度並增加出品的數目，名義上雖然增加工人的工資，實際上還是增加雇主的利益，所以採用的很多（過額的工作出品與工資增加的比例，參觀本章第三節「獎勵金的辦法」）

在勞工團體方面，多數反對以工作件數爲標準的工資，因爲這種辦法，一則使工人工作的速度加快，損害工人的身體及工作能力，二則這種辦法名目上雖然加多工人的工資，實際上則使工人多做工作，少得報酬，實在是有損無益的。

四、工資決定的標準：工資決定的標準，有依工人的技能而區別的，有依工人的需要和供給而區別的，有依工人的團結能力而區別的，有依工業區域的地位而決定的，有依特種工業的時期而決定的，所以同一工人或同一技能的數個工人，其所得的工資常常變遷而不能一定，現分述其大概如下：

(一)依工人的技能區別：這是一種最簡單的工資決定法，就是智識技能愈高或愈專門的，其所得的工資愈多，智識技能較低的工人，其所得的工資較少。但在這中間也有幾種例外，譬如甲地雖有若干智識技能較高的工人，但是彼等的智識技能不適用於該處的特種工業，所以這種人如果要在該處工作，勢不能不放棄了彼等擅長的工作，而做別種初學習的工作，其所得的工資也和別種普通工人相等。

(二)依工人的需要和供給數量而區別：在工人的需要過於工人供給的區域，因爲感覺工人缺乏，凡需要工人的工業，就不能不增加工人的工資，以維持原有工人的固定，並招致新工人來工作，以免爲別廠招去。在工人的供給過於工人需要的區域，因爲工人多而工作少，工人爲謀生活計，大家想謀得一個工作，工廠遂可乘機減低工資，而勉強工人

的屈從。如果工人的供給和需要相差不甚遠的區域，其工資的數目也能夠比較公平。

(三)依工人的團結能力而區別。凡工人已經組織有力的勞工團體，能夠和雇主立在同等地位，訂立團體間契約，實行關門政策的，其工資比較優厚。如果工人自己沒有團結，或團結的範圍太小，勢力不足，不能夠和雇主站在同等地位，不能夠限制團體以外的工人入廠工作，不能夠防止雇主的開門政策，在這樣情形以下，雇主的勢力就大於工人，其工資的決定，就要聽雇主的意旨，其數目也比較低廉。

(四)依工業區域的地位而區別。如果在特種工業發達的地方或工業都市，其工人的需要量較多，生活程度也較高，所以工資也較多。如果在工業不發達生活程度較低的地方，其工資也較少。

(五)依特種工業的時期而區別。各種季節工業，到了特種時期，如年節、農業、耕作及收穫時期，鮮果蔬菜罐頭製造時期，漁業時期等，都臨時需要多數工人，大家爭先雇用，所以工資也較厚，過了那個時期，這種工作就完全停止，在這種工業工作的工人就是低工資的工作也找不到了。

## 第二節 獎勵金的辦法

獎勵金(Premium)的作用，就是用工資以外的金錢來鼓勵工人的工作，使在較例定時間更短的時間以內，做完例定時間的工作，而於例定工資以外加以若干成的獎勵金。這種辦法，在雇主方面，可以使工人在較短的時間以內，作成較多的出品。在工人方面，因過於增加工作速度，往往損耗過度的筋力，名義上雖加了少許的工資，實際上還是賤賣過多的工作，所以勞工團

體對於這種辦法多數反對。而且雇主方面所以採用獎勵金辦法的緣故，還存了一種阻礙勞工團體發達的意見在內，因為彼等以為有工作能力及智識的工人，如果因為工廠採用獎勵金的方法而盡力工作，可以多得工資，就不致於在勞工團體中活動。這種有工作能力及智識的工人在勞工團體中既然常常居於首領或引導者的地位，現在既然因為要得獎勵金的緣故，盡力工作，不到團體中去活動，勞工團體中就減少了許多領袖人物，其活動的能力也必定減少，這種都是資本家的深心，因此尤其為勞工方面所反對。

獎勵金的方法，是工業專門家按照工作時間及動作的研究「Time & Motion Study」而假定工人每人每小時對於某種工作可以做成若干，若再加速度，可以多做若干，憑這種研究的結果，因而規定獎勵金的等級。獎勵金的方法有好幾種，但比較簡單而流行的，就是「海爾司的方法」Halsey's Plan，由海爾司 F. A. Halsey 所創立，用工作的時間為根據而定獎勵金付給的數目，若例定工作能夠在例定時間以內較早幾小時做完，就給獎勵金若干。譬如有一種工作，每日要十小時纔能做完，設每小時的工資為三角，則每日的工資就為三元，如果某某工人能夠將這種工作在較短於十小時的時間以內做成，而規定每減短一小時即加以一角錢的獎勵金，則此項工作如果能在九小時以內做完，則工人除了應得的九小時工資二元七角以外再加一角獎勵金，共為二元八角，如果在八小時以內做完，則除了應得的八小時工資二元四角以外再加二角獎勵金，共為二元六角，其餘統照此類推。如果有費力和工人不願意做的工作，那末獎勵金的數目還更加特別加厚，以引起工人的努力。現在根據海爾司的理論，而列其結果如下：

工作的時間	例定的工資	獎勵金	工作費用的總數	工人每小時所賺的數目
(以小時計)			(即例定工資加獎勵金)	(以工作費用的總數除工作時間)

一〇	三・〇〇元	〇・〇〇元	三・〇〇元	〇・三〇元
九	二・七〇	〇・一〇	二・八〇	〇・三一一
八	二・四〇	〇・二〇	二・六〇	〇・三二五
七	二・一〇	〇・三〇	二・四〇	〇・三四三
六	一・八〇	〇・四〇	二・二〇	〇・三六六
五	一・五〇	〇・五〇	二・〇〇	〇・四〇

從上面的看來，可見工人愈在短時期以內做完例定的工作，則雇主的出品費用愈少，所以與其說是增多工人的工資，不如說是減少雇主的銷費。

### 第三節 津貼的辦法

津貼 Bonus 的辦法有好幾種，一種是給工人於在例定工作時間較短的時間以內，做完例定時間的工作，這種津貼的給與數目係以工人所縮短的時間數目為區別，大致和上文所說獎勵金的辦法沒有好多區別。有一個男服製造廠對於津貼的辦法分為四種：(一)「出品數量的津貼」就是給那種能夠做超過每日例定工作的工人；(二)「工作優良的津貼」就是給

那種工作特別優良的工人，以經過檢驗員的檢定爲標準，(二)「工作時間準確的津貼」就是給那種依工作時間到廠工作而不遲延的工人，(四)「長期工人的津貼」就是給那種在本廠繼續工作到一年或幾年以上的工人，(註一)有許多工廠對於津貼的辦法，也有單採用上列的一種二種的，也有對於品行優良的工人給以若干津貼的，大概各由雇主的意旨而定，不能一律。

關於長期雇用工人的津貼，如梅羅生製帽公司 E. A. Malloy & Sons, Inc., Danbury, Conn. 的章程，凡工人在本廠繼續服務一年以上兩年以下的，每年照本人原有工資加給百分之五作爲特別津貼；如繼續服務到兩年以上的，每年照本人原有工資加給百分之十作爲特別津貼，(註二)還有如「普通電氣公司」General Electric Company 的章程規定，凡工人在本廠繼續工作到五年以上十年以下的，每年照本人原有工資加給百分之五作爲特別津貼；如繼續工作到十年以上二十年以下的，除上列的特別津貼外，每年更給予一星期的假期，並得照支額定工資；如繼續工作到二十年以上的工人，在年老休工的時候，得由公司每年給以若干的養老金，直到本人死亡爲止。(註三)

關於給予到工時間準確的津貼辦法，有一個工廠規定，凡工人能夠繼續依照工作時刻到廠工作至三星期以上者，每星期酌加津貼金一元，其到工的時刻，依到工簿上爲準。但如果有一次不依時到工，那末這三星期的繼續按時到工，又要再從頭算起。(註四)還有像裘色甫發斯製衣廠 Joseph & Feiss Company 對於工人每日能按時到廠工作的，每日另給津貼金五角；若中間有一日遲到，其遲到的日子就不給津貼。(註五)。

津貼的用意，既然是爲鼓勵工人的增加工作，或纏磨工人使繼續在本廠工作，及服從雇主的命令等事爲目的，以致工人往往過度用力，而出品也不免草率，所以勞工團體方面多數反對這種辦法。機關車機器工人協會 Brotherhood of Locomotive Engineers 會長瓦頓氏 Warren S. Stone 反對津貼的理由，就是機關車的製造必定要非常當心仔細，纔能完全，但自從機關車製造廠採用了津貼的辦法，工人只顧出品快速，對於機器構造的工作，就有許多不周到的地方，在一九一〇年，該會的機關車機器工人死的有二百一十人，其中大多數都是因爲機關車的機器構造不完全而發生的危險等語。這可見實行津貼的方法，常常容易使工人的工作流於草率，而釀成意外的事變，又如國際印刷工人聯合的規約中，禁止其會員因爲在津貼的印刷廠工作而做每星期六日以上的工作，或每日做過於例定時間的工作，有違犯的每次罰金十元，這是防止工人因圖得津貼的緣故而做過度工作的。總之津貼和獎勵金的用意，總不外雇主以小利引誘工人，使其出過分的勞力，覺悟的工人總要不受這種誘惑纔好。

#### 第四節 分紅利的辦法

近年來美國有許多工業採用分紅利給工人的辦法 Profit Sharing 的意思就是雇主以自動的意思，每年在營業上的贏利中間，提出一部分，分爲若干股而派給所雇的工人，使工人在額定工資以外，更獲得若干成的金錢收入。不過紅利數目的多寡大概按照工業上贏利的多寡而定。這種制度在美國的工業中，起原於一八七〇年紐約勃利斯德製車公司 Brewster and Company 其後做行的漸多，到一九一〇年，據國家工業會議 National Industrial Conference Board 調查的結果，

說美國共有一百三十七處工廠採用分紅利給工人的辦法，可見其發達的迅速了。

一、分紅利給工人的用意 僱主所以願意分紅利給工人，其最重要的原因就是：（一）增進工業的效能，使工人能夠努力工作；（二）減少工人的移動，使工人能夠繼續在所工作的工廠，不輕易離去；（三）可以獲得工人的好感情，而減少其對雇主的爭執及罷工等事；（四）可以鼓勵工人的儲蓄；（五）工人既肯努力工作，可以節省工作的時間，使於短時間內增加出品；（六）工人既肯盡心工作，則材料不致浪費，可以節省材料；（七）可以增進管理上的效力；（八）可以增進社會上的公平；（九）為一種極有力的廣告，足以引誘別處的工人前來工作；（十）增加工人對雇主的忠誠；（十一）可以破壞勞工團結運動，使工人祇依賴雇主為生活。

二、分紅利的方法 在美國工業上比較流行的分紅利的方法大概有三種：（一）在一定時期之末付給現款——大概在年節——按工人例定工資的數目或兼及其工作時間的年數而定紅利的數目，在都里度城的瓊斯公司就是按照每個工人每年的工資數目，而給以工資百分之五的紅利。（二）按照工人工資的數目而給以百分之幾的紅利，以工廠的股票計算，使得有紅利的工人，同時也即為工廠股東之一分子。如芝加哥城的斯活夫脫公司就酌採這種辦法。（三）按照工人應得紅利的數目給以一部分現金，而以其餘的數目給以股票，如威斯康新州倍蓋製造廠就採用這種辦法。除了以上三種之外，還有幾個工廠對於給予工人的紅利，係用一種儲金性質的簿據，祇準工人在疾病、災變，或特別需要的時候纔能支款。這種辦法，因不能鼓勵工人的興味，所以採用的很少。

## 三、美國採用分紅利方法的工廠中幾個重要的例

(一) 倍蓋製造廠 Baker Manufacturing Co., Evansville, Wisconsin 倍蓋製造廠是一個製造抽水機和風磨的工廠，彼の採用分紅利的方法，在一八九九年，當時發行三十萬元的股票，其中二十萬元作為優先股，拿來換給從前的股東——兩新股換一舊股，而將其餘的十萬元股票作為普通股，作為分給陸續工人的紅利。凡工人在本廠繼續工作兩年以上的就有享受分給紅利的權利。

每年結賬的時候，先將各股票每股給以百分之五的利息，這筆利息付了以後，如果還有贏餘，就在這贏餘中先提出百分之十作為公積金；其餘的百分之九十，再按照優先股的數目和工人全年工資的數目合起來均勻分配。譬如工人本年工資的總數為三萬元，優先股的價值總數為一萬元，那末紅利的分配，工人就應占四分之三，優先股東祇占四分之一。但是工人所得的紅利，祇有百分之十是現金，其餘的百分之九十則給以普通股票。如果工人願意將股票出賣，就只能賣給本廠，其價值大概為股票價額百分之七十。

在營業發達的年份，本廠的工人有分紅利資格的——就是繼續工作到兩年以上的——常常可以分到其全年工資百分之六十的紅利，如果某工人本年全年的工資為一千元，那就可以分到六百元的紅利，合起來就是全年的進益為一千六百元了。

本廠工人的工資，熟練工人每日的工資從六元到七元，普通工人的工資每小時最少三角五分，現在平均的工資為





紅利的辦法，一方面使勞工對雇主要協，一方面就是使工人對勞工團體疏遠，以逐漸的減少勞工團體的能力，使勞動階級永永壓在資本階級的下面，固定其奴隸的命運，所以決非反對不可。

還有一層，工人方面因得到紅利的緣故，做工必定格外盡力，出品必定格外增加，所以所得的紅利，雖似意外的進款，實際上仍舊是工人勞力的報酬全數中的幾分，決不能賠償全數的勞力，而且過度的使用筋力，更足以增進其身體的衰弱和短促其生命。

所以勞工團體一方面的主張以為如果資本階級繼續存在，無論彼等如何優待工人，但是勞工的困難問題仍舊永遠不能解決的，因為資本階級總以自己的利益作前提，總要榨取勞工的勞力以增加彼等的利益，所以勞動階級如果要根本上解決自己的困難，必定要從自己方面努力。

#### 第五節 美國財富的分配

從上面美國勞工的工資獎勵金津貼，紅利的情形來看，似乎美國勞工已經可以得着很優裕的收入，可以過很舒服的生活，資本家已經所得無幾，美國財富的分配幾乎日趨平均了。其實因美國生活程度的逐漸增高，物價的陸續飛漲，工人所得工資或特別收入稍多的也不過勉強維持生計，支撐家庭；至於普通大多數的工人，則簡直食不能飽，衣不能暖，房屋窄小，妻子兒女還要共同工作，纔能夠敷衍過去；而一般大資本家每年收入動輒百萬千萬，窮侈極欲而有餘，由此可見資本家所謂多給勞工的金錢利益，仍舊同富翁以殘羹冷飯施給乞丐一般，於窮人得到什麼利益？於富人受了什麼損失？

據一九一五年金教授 Prof. W. I. King 的調查，說全美國的貧民階級——就是祇有一點點產業或完全沒有產業的——占全體人口百分之六十五，其所占的財富為全國財富百分之五。中產階級或小資本家占全國人口百分之三十三，其所占的財富為全國財富百分之三十五。資本階級或大資本家占全體人口百分之二，其所占的財富為全國財富百分之六。十中產階級中間又可分為（一）上等中產階級和（二）下等中產階級二種，上等中產階級占全體人口百分之十八，其所有的產業約從二千元到四萬元，下等中產階級占全體人口百分之十五，其所有的產業平均約為一千元。資本階級中每人所有的財產總在五萬元以上，以全國百分之二的人口而占全國財富五分之三。如果照一九一〇的戶口統計，全美國的人數約一萬萬人計算，那末就是美國全體人口中間有二百萬人占領了全國財富百分之六十，其餘的九千八百萬人祇占領了全國財富百分之四十。（註六）如果再以美國普通估計的全國財富為二五〇,〇〇〇,〇〇〇元計算，那末二百萬人的資本階級就占領了一五〇,〇〇〇,〇〇〇元，一個人平均為七萬五千元，六千五百萬的平民階級祇占了二五〇,〇〇〇,〇〇〇元，每人平均不過三十七元另，這是一個什麼比例，是一個什麼現象呀！

再據美國聯邦政府財政部的統計所載，在一九一六年，全國中有二百另六人其一年中的收入各在一百萬元或一百萬元以上，這二百另六人在這一年的收入總額在四六四,〇〇〇,〇〇〇元以上，等於每年得一千元工資的工人四十六萬四千八的收入，在一九一七年，全國中有一百四十一人其一年中的收入各在一百萬元或一百萬元以上，其收入總額為三〇六,八三五,九一四元，等於每年得一千元工資的工人三十萬另七千人的收入。在一九一九年，全國中有五人每人的收入為五百萬

元以上，有六人每人的收入爲從三百萬元到四百萬元，有十三人每人的收入爲從一百五十萬元到二百萬元，有三十四人每人的收入爲從一百萬元到一百五十萬元，有六十八人每人的收入爲從七十五萬元到一百萬元，有一百二十九人每人的收入爲從五十萬元到七十五萬元，有一百四十人每人的收入爲從四十萬元到五十萬元。（註七）這是資本階級的收入。再從工人一方面的收入來看，據一九一六年實業委員會的報告所載，約從四分之一到三分之一的十八歲以上的男工人，在工廠或礦業工作的，每星期所得的工資在十元以下；從三分之二到四分之三的工人，每星期所得的工資在十五元以下；祇有約十分之一的工人，其每星期所得的工資在二十元以上。再從女工來看，約從三分之二到四分之三的女工，在工廠、店舖、洗衣作工作的，每星期的收入在八元以下；約五分之一的女工，每星期的收入在四元以下；約一半的女工每星期的收入在六元以下。至於童工的工資還有比女工更不如的。所以據一九一六年的調查，說大約半數以上工人的家庭，其收入不足以維持生活的需要，這也可以想像工人生活的艱難了。

財富的分配不均，勞工和資本家的地位相差太遠，勞工的生活艱難，直接間接的釀成社會的不安，這都是美國工業界特別顯著的現象。

註一 Carlton, F. T.: *The History and Problems of Organized Labor*, P. 220

註二 Bloomfield, D.: *Labor Maintenance*, P. 374.

註三 Sheffernan, N. W.: *Employment Methods*, P. 360

總匯 匯刊 P. 236

總匯 Commons, J. R. and Others: Industrial Government, P. 47

總匯 King, W. I.: The Wealth and Income of The People of The U. S.

總匯 Statistics of Income Returns Published by The U. S. Treasury.

本報發刊

Reis, H.: The Settlement of Wage Disputes.

Commons, J. R.: Industrial Goodwill.

Commons & Andrews: Principles of Labor Legislation, Ch. IV, PP. 182-220.

Andrews, J. B.: Labor Problems & Labor Legislation, Ch. II, PP. 27-44,

Lauck & Watts: The Industrial Code, Ch. IX, PP. 124-142.

Wisconsin Labor Laws, Ch. XIII, Wage Payment Laws.

Chenery, W. L.: Industrial & Human Welfare, Ch. IV.

National Industrial Conference Board: Experience with Profit-Sharing, Research Report No. 29,

Jan. 1920.

Ford Motor Company: Facts From Ford, Sept. 1920.

Baker, J. S.: Industrial Relations or Twenty Years of Co-operation Between Capital and Labor,  
1919.



## 第七章 工廠內的工作狀況

工廠內的工作狀況，是指一切用機械及大規模的工廠而言，表示其與礦工、農工、家庭工作，及汗血工作不同，而說明其工作時情形及現在改良的設備。

自從機械工業發達以來，因工廠內部的構造複雜，工作時間的久長，工作手續的繁複，都足以增加工人的過度使用精力，發生異常的疲勞。因特種工業的工廠內種種烟煤、灰塵、蒸汽、臭味、穢污、過熱、過冷、黑闇、狹隘、潮濕的狀況，足以增加工人的煩悶、勞倦、厭惡。因新式機器的層出不窮，和其構造的複雜，大多數普通工人不容易了解其內容，所以於工作的時候，常常發生意外的危險，而損傷身體，或甚至死亡。因工作時間的延長，工人無適當飲食時間，或無適當飲食處所，故常常缺乏合宜而豐富的食料，而促進其衰弱。因工人在工作休息時間以內，無適當休息的地點和娛樂的器具，所以不能恢復疲勞，增進興味。因此種種原因，工人的工作生活，遂日陷於痛苦愁悶，而工作力日形減少，或不能安心工作而時時移動。所以近來美國中比較眼光遠大一點的雇主，常常設法謀工廠內部的改良，添設工人娛樂及便利的設備，以增加工人工作的興味，而增進其健康；其勢力較大之勞工團體，也常常要求雇主對工廠內部作種種的改良；而有許多州政府也頒布工廠法（Factory acts），規定工廠內應設備的衛生、安全、事務，並委派工廠視察員輪流到各工廠實地調查，以考察各工廠有無按照工廠法的規定實行；如查得有過於不合衛生或安全的，則加以相當的懲罰。本章所叙的就是關於美國各重要工廠以內的衛生及清潔設備、消防設備、利便事務等。

以作有志改良工廠內部的參考。

### 第一節 衛生及清潔設備

工人在工場以內工作，如內部設備能合於衛生及清潔，不但可以防範工人免除傳染病、中毒、呼吸惡劣空氣等事，且可以使工人精神愉快，增加其工作的興味；這樣子一方面可以節約工人的精神體力，同時可以使工人對於彼的工作，心理上更為安定。如果工人對於彼所工作的工廠，能夠常常覺得有興味，不厭倦，其工作出品也當然更加精良。如果衛生和清潔的設備不能完全，則工人的健康，勢必衰減，疾病增加，意外的危險數目增加，損失工作時間，工作不精良，出品數目減少，其關係實非常重要，所以考察工廠內的工作狀況，第一應注意其對於衛生及清潔的設備情形。

一、工廠衛生部的組織 美國近來比較進步的工廠，多設立有衛生部，其職務為：

(一) 請專門家考查工廠內傳染病發生的原因，危險的情形，而研究改良的方法。

(二) 留心工人工作的情形，看其有無不合衛生的地方。

(三) 對於新工人入廠工作之先，施以健康診斷，以查察其有無傳染病或別種疾病，體力能否勝繁重的工作。有時並對於在廠工作的工人，如覺其身體有異常的時候，再覆施健康診斷，以驗其體力有否減退。

(四) 對於受傷的工人施以救治及醫療，並恢復其工作能力。

(五) 與工頭協同研究工廠內衛生問題，並計劃實施的辦法。

(六) 與本城本州，或國內衛生機關協籌增進衛生的設備。

(七) 用科學的方法來研究疲勞 *Fatigue* 的原因，職業的傳染病——如印刷工人常因受鉛毒而發生肺病等——並其防止的方法。

(八) 對工人實施衛生教育，使彼等自己明瞭衛生的必要，而注意預防。

(九) 對於工人的家屬有患疾病及損傷的時候，由工廠衛生部加以救護醫治。

(十) 對於病後或受傷恢復以後的工人，注意其工作時的工作能力有無確實恢復。

由上種種的職務總括而言，則工廠衛生部實負有使全廠工人健康的責任，而應時時研究疾病或妨礙衛生的原因，加以防範改良，並注意於增進健康及清潔的設備。

工廠衛生部的組織，雖因工廠規模的大小，和工人數目的多少而有不同，但每廠總有幾個工業醫生，其人以對於工業上的疾病或衛生事務有特別經驗者為合格，並看護婦數人以供照料病人及受傷的工人。其地位：或則附屬於工廠管理，部，或則附屬於工人事務部，或則連絡於安全事務部 *The Safety Department*。其範圍從工廠內救急室 *First-aid Room*，診斷室，以至較完備的工廠醫院止，按照工廠的規模而定。

工廠衛生部的設備，有數種必要之點：(一) 其位置必與工廠內工作地點接近，以便工人發生損傷疾病的時候，立刻可以診治；但又宜注意避免工作及機器的聲音以保持安靜。衛生部的空氣和光線必須充足。(二) 衛生部所用的房間數

日依工廠大小而定，但有幾處必要的房間：(1)候診室，預備若干的椅子爲普通工人愛健康斷診或輕微疾病候診斷的所用，也有幾個較大的工廠中其候診室分有男候診室及女候診室兩處的；(2)書記室，爲求診斷的工人報名的地方，並保存診斷案及紀錄等；(3)診斷室，宜力求清靜並使光線充足，其中應預備醫生用的椅子，就診者坐的椅子，醫生放文具及醫藥器具的桌子，放藥品的玻璃櫃，面盆，牆上掛衣服的鉤子；(4)更衣室，爲就診者須脫衣診驗時候脫衣的地方；(5)試驗室，爲試驗病人大小便，血液，或別種病毒的地方；(6)醫生自己的房間；(7)外科用室，爲治外科病或治療受傷工人之用；(8)病人休息室，備床若干，爲工人忽遇意外危險或別種疾病必須暫時睡眠休息之用。

工廠衛生部中必雇看護婦一二人以至多人，其職務除照料診斷室，休息室，救急室以外，有時并到患疾病受損傷的工人家中照看，告訴應該當心的事情，和飲食的種類。如工人的妻子在家患病的時候，有許多工廠也打發看護婦前往，告以治療的方法和飲食的種類等。看護婦的性情，一定要忍耐，柔和，機敏——能夠明白病人困難的地方——和同情心，如果對於工廠衛生部或工廠病院有特別經驗者，更屬合格。

二、工人的健康診斷 工廠衛生部對於工人的健康診斷，大概可分爲兩種：一種是對於初入廠工作的工人，試驗其體力能不能擔任彼職務以內的工作，並考驗其身體有無殘損，傳染病，腦病，眼病，肺病，遺傳病等。一種是對於已在廠工作的工人，由衛生部員考察彼的工作狀況有異常的時候，或有衰弱疲乏等種種表現，而再施以健康診斷，視其對於那一類工作究竟能否繼續，應否更換等。也有幾個工廠像司丹特煤油廠 Standard Oil Company 對於在廠的全體工人照例每年覆

施一回健康診斷的，這種辦法，費用固然稍大，但對於工人方面是極有益的。

所以健康診斷的目的，是在（一）防範工人間傳染病的輸入；（二）在工人初覺體力不夠或發生傳染病時，即能發覺而加以防止；（三）按照工人的能力而給以適當的工作；（四）按照工人的身體狀況而加以規戒及應注意之點；（五）編製詳細的工人身體狀況報告錄以備參考。

健康診斷若是試驗身體全部的，就包括體重，體高，肺量，皮膚，腦力，視力，聽覺，嗅覺，口齒，生殖器等各部分，並有試驗大小便的。

三、工廠內的空氣流通 流通空氣，為現在工廠內一種重要問題，因為空氣的是否流通，直接關係工人的健康，所以不能不非常注意。創辦工廠者對於籌辦的時候，就要計算到將來工廠中要容納多少工人，而決定工廠容積的大小，並設置流通空氣的設備，如多開窗戶，裝置流通空氣管，窗穴風扇等等。如果某某工廠已經成立了若干年，因為營業擴充，而要增雇工人，那就同時應該擴充工廠的構造，不能以從前祇容五百人工作的地方，現在同一容積以內，使八百或一千元人在內工作。在工人未入工廠工作以前，工廠內的空氣是和外邊空曠地域的空氣相同的，其所含的成分，為窒素，七九·〇二，酸素二〇·九六，碳酸〇·〇三，和極微的一點別種成分為阿貢 Argon，尼翁 Neon，徐諾 Xenon 等。工人入廠開始工作以後，機器等次第開動，工廠內部的空氣成分就慢慢變更，（一）空氣中酸素的成分逐漸減少，（二）碳酸的成分逐漸加多，（三）別種有機體如細菌微生物等逐漸增加，（四）溫度逐漸增高，（五）潮濕氣逐漸增加。如果這工廠內是用煤氣燈或弧

光燈的，則炭酸增加的成分更大。如果這工廠內作品中有許多有機品的材料，像皮革等，那就灰塵和微生物的增加更快更多。如果這工廠內工作有許多化學的材料，就常常容易發生一種有臭味的氣體。如果這工廠內的工作有許多要用熱水洗滌動物性的物質，像屠牛場及製革廠的皮革洗滌工作等，那就不但容易發生一種惡臭，并增加水蒸氣的容量。如果這工廠內的工作是屬於五金工業或鋸割木材製煉炭精的，那就容易增加灰塵的成分。對於空氣流通設備較完全的工廠，雖然不能使廠內空氣和空曠地方的空氣一樣新鮮，但是可以減少炭酸的成分，保持酸素的相當容量，減除多少有臭味的雜質及灰塵，減少水蒸氣，保持相當的溫度，以維持工人適度的健康。

據專門家的研究，說在機器房或紡織廠等地方工作的工人，每人應該有五百立方形容積的空氣供給。空氣的供給應該從屋外進來，而不宜從地窖或下面的房子上來。如果不用煤氣燈工作的地方，每個工人有二百五十立方形容積的空氣也可以夠用。如果工廠中有很大的窗戶，而窗戶外邊的空地，又有工作部分的面積八分之一以上，就可以不用人工空氣流通法，但於開工以前及中午的時候將窗戶完全打開，以完全變換空氣。如果雖有很大的窗戶及外邊的空地，但因天氣的關係，不能不將窗戶關閉，那就仍舊應該有人工流通空氣的設備。

人工流通空氣的設備，最普通的有二種：(一)用通氣管法，將大的通氣管裝置於廠內各部壁間或柱間，而直通到屋頂，並裝置運動機關以抽出屋內不乾淨的空氣，而送入外邊的新鮮空氣；(二)用特種的電氣風扇裝置於窗戶的上部以轉空氣於屋內外。

四、工廠內的光線 工廠內的光線是否足用，對於工作狀況有幾種重要的關係：

(一) 對於工作地方的清潔及工人健康的關係 工作地方的是否清潔和光線的是否充足有直接的關係，工作地方黑暗的多半醜觀，工作地方敞亮的多半乾淨。而且在光線充足的地方工作，可以使工人的心理格外愉快。許多工人不意做黑暗地方的工作，如製造照相乾片工廠的工人，常常做了很短時期的工作就離去了的。至於在日光充足的地方工作，更可以殺除種種的微生物而保持工人身體的健康。

(二) 對於出品的數量及品質的關係 在光線充足的地方工作，可以增加工人出品的數量，並可以免除工作品不周到的地方，因為如果工作上有一點毛病就很容易看出來。

(三) 對於工人意外危險的數量關係 在光線不足的地方工作，很容易使工人因不容易注意而發生意外危險。據旅行保險公司的調查說：「工人意外危險發生的原因，其中幾乎有百分之二十五是本來可以免除，而因光線不足所致的。」所以如果工廠中能夠供給適當的光線——尤其是在機器房——一定能夠減少工人若干的意外危險。

(四) 對於工人眼病的關係 在光線不足的地方工作，容易使工人的眼力過勞，而促成近視等病，而尤以對於女工及男女童工的損失為大，其結果不但促成彼等的眼病，並釀成種種身體虛弱的疾病。如果遇到較精細的工作，像修鐘表，刻寶石，製造細工首飾，綉花，繪圖等，而工作地方的光線不足，更容易使眼力衰弱。

光線不足，固然損害眼光，但是工作地方的光線太強烈，也很容易使眼力過勞，所以在鑄煉玻璃廠的工人，常常因光

線過強的緣故，而發生眼翳或眼球筋顫動的病。

適當的光線 適當的光線，本無一定的標準，當以各工廠內的範圍大小而定。大概如光線不足，則應該增加光力；光線過強，則應該用燈罩眼罩等，使強烈之光線不至直射到眼簾；至於近來還有用一種白磁或毛玻璃電燈泡，以阻止光線的直射，都可以作調節光線的補助。

五、工廠內的飲水 工廠內的飲水是否清潔，也直接關係到工人的健康。有許多工廠的位置因在大城或大市鎮的附近，而該處本來有公共自來水的供給，這工廠內的飲水問題就容易解決。但是有許多工廠位置在鄉間或沒有自來水管聯絡的地方，飲水問題就比較成爲重要。工廠自己預備的飲水，大概有清濾 Filtration 及蒸溜 Distillation 的兩種。清濾的方法就是使水通過若干層的物質——大概爲砂及炭末——使水中的雜質以不能通過而逐漸減少，使比較成爲清潔的水。蒸溜法就是利用蒸汽的道理，使水中雜質沈澱於低下，並殺死微生物。這兩種方法，蒸溜法費用稍大，而水則較爲清潔。

工廠內的飲水，大概用水管通至各工作地方，而安置水喉，供工人飲用。其水喉數目的多寡，則以工人人數的多少而定，但總宜與工人工作的地方相近，以增加其便利。至飲水用具，從前工廠所用的公共水杯，因爲容易遺留穢污及傳染病菌，故爲多數人所反對。現在也有主張用紙杯子的，使用過即棄，不致傳染病毒；這個法子雖較好，但在工人多的工廠，這筆長年銷費也就不少，所以不十分通行。現在普通所用的方法，爲利用壓力使水噴出的道理，將水喉向上裝置，飲水時將水

喉一漱，水即自然向上衝出，可供吸飲，飲後將手離開水喉，水即自然停止。還有一種水喉，其口並不關閉，終日有清水從水喉上沖出，工人飲水時可以不必動手。

六、工廠內的盥洗所，浴室，衣室，及廁所。要保持工廠及工人身體的清潔，工廠內的盥洗所，浴室及衣室，就不可不有相當的布置。有許多容易使工人身體污穢的工作，像印刷及染色等，又有許多有毒的工作，像製造火柴烟捲等，工人工作以後，必須將手面洗淨，或者全體洗滌，方能免去污穢及毒質的遺留在皮膚上，所以這種工業應該對於盥洗室浴室格外注意。而其他的工業，為保持工人的清潔和健康起見，也不可不設備盥洗室浴室等。至熱水管及肥皂等也須酌量設備，其位置則以接近於工人工作的地方為宜。

衣室的作用，預備工人入廠工作的時候，換去平常的衣服而改穿工作衣服的時候藏衣之用，其位置務宜利便，且應使空氣流通，光線照射，以減除潮濕及汗氣。衣室中大概用鐵絲網的衣櫃，而備具鎖鑰以便關鎖。

廁所位置的便利及內部的清潔，也是工廠衛生上一件要事，而最要的即是用自來水抽送機抽去穢物。如工廠內有男女工共同工作的，其廁所也應該分開。

七、工業的毒質及飛塵與防衛的方法。有許多工業，像清理動物的毛革，揀理棉花，都是飛塵和微生物極多的。有許多化學工業，像製顏料，火柴，鉛粉等，其中多含有損人的毒質，為砒毒，鉛毒，汞毒，硫磺毒，酒精毒等等，足以傷害身體，而發生皮膚病，肺病，腦病等。要防止或減少這種飛塵，微生物，和毒質，現在普通應用的方法就是（一）使工人身體時時洗滌，以除去附着

皮膚上的毒質。(二)口鼻上戴濾氣消毒器，以防止毒質或微生物的侵入口鼻。(三)手上用橡皮手套，以防毒質附着手上。(四)工作地方時時使用飛塵吸收機，以減少塵屑。(五)眼上戴防風眼鏡，以免塵屑或毒物的入目。(六)工作地方應常常使日光能夠照射，以滅殺微菌。(七)流通空氣。

工業衛生學在現代已成了專門的學問，不過在實行上，第一要工廠能夠擔任這宗經費；第二要辦事人真有爲工人謀幸福的誠意和熱心；第三要有專門家時時考察工廠內狀況而陸續改良，並非一時能夠設備完全；第四要全體工人能夠共同注意，通力合作；有這種種關係，所以真正適合工業衛生的工廠在美國還是居很少數的。

## 第二節 安全設備

一、工業災變的擴張及其原因與關係 美國因工業發達的結果，其工業災變 Industrial accident 的數目，也一天增加一天。據一九一九年國家安全事務會議 National Safety Council 的報告，說那一年在美國工業中的工人，在工作中心因工業災變的發生而死亡的在二萬二千人以上，受傷的在五十萬人以上，但這個統計還不是完全的。如果照美國工人的數目和災變發生的比例數計算，恐怕每月因災變而受傷害及死亡的工人總在六萬人左右，每日約二千人。這個傷亡損失的數目，恐怕比戰爭還要大了。但是這種災變，大半是可以避免的，如果雇主肯認真注意，並告訴工人避免的方法，一定可以將這種災變低減到最小的限度。不過近來雖有許多州實行勞工損害賠償法 Workmen's Compensation Law 的，也有幾州像堪色斯州等組織有工業災變事務局，專門調查工業災變的發生原因，及裁判因工業災變而發生的爭執，作

間接的補救，但是實際上因雇主的不肯認真辦理，和工人的不注意，所以成效還未大著。

工業災變的原因雖有各種，然舉其重要的約爲：(一)機器四周不設保險裝置，致工人偶不注意，往往爲機輪所牽引，以損傷肢體或致死亡；(二)工作地方光線不足，工人對於危險的地方不能注意避開；(三)房屋的構造不堅固，以致破損傾覆，而傷害在內工作的工人；(四)工作時間過久，工人身體疲勞，精神倦怠，失去注意的能力，遂至發生意外；(五)因分工太精密的緣故，工人活動的筋肉，只限於最小一部分，故此一部分特別勞苦，而增加疲倦，容易發生意外；(六)因工人的工作過重，如轉運極重之器具等，往往因力乏而致跌倒，或被重物壓倒，或在樓梯上滾下等；(七)因工作不愼，打破電燈，遂致傷損身體；(八)大火爐中的紅熱鋼鐵爆出，以傷害近旁的工人；(九)工人自己的忽略，對於已經標貼應注意危險的地方不注意，或已經辦事人及工頭告訴過有危險的地方而不當心，因之發生意外；(十)由於同事工人的過失而連累等等。

工業災變的損失：在工人方面，或則喪害生命，或則成爲殘廢而失去工作力，或則因經過長時期的醫療而失去工作的機會，而增加家庭的經濟困難；在雇主方面則增加工人的醫療費用及損害賠償費；在社會方面則因殘廢工人的加多，工人家族的生活不能獨立，而須設法周濟，增加公共的擔負，所以工業災變的數目日多，則各方面皆受極大的損失。

二、安全事務的必要 工業災變的損失，既然這樣重大，所以要維持工人的工作安全，減少工廠經濟上的損害，除非工廠內部對於安全事務特別注意，安全設備特別完備不可。安全事務的內容可分爲兩種：(一)安全設備，就是指機器四周設保險裝置及其他有危險的地方都有設備相當的防衛物，如欄杆，繩欄等；(二)安全教育，就是指對工人關於安全問題的講

演，並印刊小冊畫片，演講幻燈等。安全事務的進行，最要緊的是通力合作，就是工廠辦事人，工頭，工人，及安全事務的專家 Safety Expert 共同研究，討論，並實行關於安全的事務。由安全事務專門家本學理和經驗，考究工廠中各部分應改良及加安全設備的地方，由工頭及工人本其經驗而提議廠內某某部分應加安全設備及應注意的地方，互相折衷，次第實行，這樣子纔能有確實改良的希望。如果工廠辦事人雖有辦理安全事務的誠心，而工頭及工人對於這事毫無興味，不肯共同研究實行，其結果一定不能夠完善的。

三、安全事務會議的組織 照勃朗斐氏 Daniel Bloomfield 的意見，凡一個工廠內的工人到五百人以上的，其安全事務會議的組織應該如下：(註一)

(一) 安全事務職員會議

- (1) 主席一人——由本廠管事或副管事擔任。
  - (2) 書記一人——由安全事務工程師 Safety Engineer 擔任。
  - (3) 幹事三人或三人以上——由本廠各部的主任工頭擔任。
- (二) 安全事務工人會議——廠內各部各設一會議
- (1) 主席一人——由該部的總工頭擔任。
  - (2) 書記一人——由安全事務工程師擔任。

(3) 幹事三人至五人——由該部主席在該部工人內委任，每次任期不得過三月。

這種安全事務的職員會議，應該擔任辦理一切安全事務的設備和安全教育的實行。其會期大約兩星期一次即可。

安全事務的工人會議應該常常調查工作地方的情形，和提出安全的方法，以防止工人的危險，而隨出送報告。提議到職員會議請其討論施行，并隨時將工人遭遇災變的情形報告本會議。其普通會議時間大概每月一次。

至於工廠的工人人數在五百人以下的，祇要組織一個安全事務會議，由管事員任主席，由各部的工頭及每部的工人代表一人充任幹事。如果這廠沒有雇用安全事務工程師，可由幹事中選舉一人充書記。其會期宜每月一次。四、安全設備 通行的安全設備可以分爲兩種：(一)對於工人身體上的安全設備，如對於化學工作及有毒工作而用橡皮手套及口鼻掩護器，以防毒質之侵及皮膚及肺管；又如用護砂眼鏡防灰塵的入目等；(二)對於機器上布置的安全設備，

如對於機器四周圍以鐵欄或鐵絲網；對於皮帶抽動的地方圍以木板；對於輪齒突出的地方罩以橡皮套或木板等。

五、安全教育 安全教育的目的，就是要使工人自己明白安全事務的重要，而時時注意以免除危險。安全教育的種類：(一)由安全事務工程師等每若干日演講一次辦理安全事務的理由和安全設備的重要，使工人能明瞭意義；(二)舉行幻燈演講，講述關於安全設備的情形，及工人疎忽的危險；(三)印刷圖畫及小冊等分給工人，說明安全事務的性質；(四)於工廠內重要地方揭貼關於安全問題的圖畫廣告，以引起工人的注意。

六、施行安全事務的工廠實例 芝加哥斯活夫脫製肉廠 Swift & Company，有若干安全事務專家，長年在工廠內考察各部分安全的狀況而隨時改良。其安全事務會議由安全事務專家、各部工頭、及各部工人代表合組而成。並時時發行關於安全事務的圖畫分貼廠內各處。又刊印防免危險的小冊分給工人，因廠內多各國來美的僑工，所以這種小冊也印成八種不同的文字而分發。

積彩福特摩託車製造廠 Ford Motor Car Company 的衛生及安全事務部，雇有安全事務工程師多人專擔任研究和改良廠中安全事務。一面則對各重要機器概加保險裝置；一面則對工人施以全安及衛生的教育。同時并預備空白的「安全事務建議」紙在廠內各部，使工人有見到關於安全事務應該增改的地方，將意見填入建議紙而送到衛生及安全事務部以備採擇。每日廠中并有關於安全事務的影戲，給工人知道不小心的害處，和對於機器應該注意的常識。

亞克倫嘉年橡皮車輪製造廠 The Goodyear Tire & Rubber Company, Akron, Ohio 工人事務部內附設衛生及安全股，由安全事務工程師、繪圖員、視察員等合組而成。工程師及繪圖員之職務為考查各機器危險之部分，而計畫防衛方法，繪成圖樣，以備裝置。視察員則終日巡游廠內各部，對安全事務工程師報告或種種危險之狀況，對於工人有接觸危險情狀之時，則隨時加以警戒。視察員有權令危險之機器停止動作，或將不當心的工人停止工作。衛生及安全股並隨時將工人發生的災變揭示於「災變廣告牌」上而說明其原因，以促工人的注意。

### 第三節 防火設備

- 一、火災的原因 因工業發達的影響，美國各工廠火災的數目也逐漸加多，而防火設備也成爲工業上一個必要的問題。火災的原因，大概爲（一）自然的發火，即工廠內各種化學藥品及易於爆藥的材料因受日光的曬曝或過度的熱力，而起化學作用，自然發火燃燒的；（二）由煤氣管或煤氣燈的走火而燃燒；（三）由電燈爆裂或走電而燃燒；（四）由外人的放火；（五）由於私人的不小心，如將未曾熄滅的火柴桿或紙烟頭丟入紙片及其他引火的物質中而發生燃燒；（六）廠內汽爐或火爐的爆發；（七）工作地方汽油、煤油及酒精等之燃燒；（八）廠中貯蓄多量的煤塊受過度的熱力而發火燃燒。
- 二、火災的擴張 工廠火災擴張的原因：（一）建築的原料多用易於引火的木材，而少用鋼鐵骨幹及水泥等防火的材料；（二）房屋的建築過於密接，一處發生火災立刻可以延燒旁邊的房屋；（三）防火的器具設備不完全；（四）對於工人平時不施以救火方法的練習，致火災發生時，不能施救；（五）工廠內部堆積的物品過多，致火災一旦發生，易於蔓延。
- 三、防火的方法及設備

- （一）對於容易發火的原料，宜保持於地窖或空氣較涼的地方，以阻止其發熱。
- （二）禁止工人在工廠裏邊吸烟及施用火柴。
- （三）宜竭力避免用煤氣燈而代以電燈。
- （四）房屋建築材料宜以鋼鐵火磚，及水泥爲主。
- （五）各幢房屋間宜保持相當的距離，勿過於密接。

(六)廠內各處宜多備救火器具如(一)水桶(二)化學熄火器(三)自動灑水機(四)橡皮水管等以備火災發生時的救治。

(七)對於廠內工人平時宜授以救火的方法並實習種種救火器具的用法使臨時不致倉皇。

(八)使本廠辦事人及工人平時緊記附近救火局的電話數目以備火災發生時即用電話通知救火局前來救護。

四、火災時救護工人的設備 要使工人在火災發生時能夠逃避就要平時工廠中有種種設備：

(一)各層樓房的旁邊都有鋼鐵製的小梯從最上層一直通到然二層樓——所以不通到地面的緣故因為恐怕平時有人從此地上去有偷盜的行為所以小梯祇通到第二層樓並保留一活動小梯在二層樓梯上使火災發生的時候就可以用這個活動梯子接着下來再不然就是從二層樓的梯子一直跳下來也不致於有太大的損傷——使工人對火災發生時就可以從此梯子上逃下來。至鐵梯的形式闊狹并每層應安置幾個應以各層工作的工人數目而定。

(二)各層樓中從裏邊到外邊鐵梯的地方應該開關門戶上寫「出路」的大字或並在門上各掛紅燈一盞使工人在忙亂的時候容易識別。這種鐵梯的用處出路的方向紅燈的作用等應由各部工頭對於初入廠的工人就明白告訴並叫彼等牢牢記住。

(三)在工廠適中的地點應設瞭望樓派人看守中設警鐘規定有火災時鐘鳴若干下使廠內工人能夠知道並準備逃走。這種警鐘的作用並火警時鐘鳴的次數也應該平時告訴工人知道。

#### 第四節 利便事務

1. 利便事務的意義 利便事務 Service Work 的意義，就是雇主在工廠範圍以內，徵求工人的意見，對工人籌辦種種利便的設備，以增加工人的安慰及舒服，而其費用則由雇主擔負，這種利便設備的本意，不外為得工人的歡心，使彼等能在本廠盡心繼續工作。從前工業中本來有所謂福利事務 Welfare Work，就是雇主用懷柔政策對工人，而辦理種種有益於工人的事務，但是後來許多勞工團體中人反對，以為福利事務對工人雖能稍有裨益，然不過是雇主對工人的一種恩惠，好像主人對待奴僕一樣，所以工人不願意受這種恩惠，而提議反對。現在雖然有許多工廠仍舊保持這福利事務的名目，但是有許多比較乖覺的雇主，已經改稱為利便事務。

有許多人主張，以為利便事務所以和福利事務不同的緣故，就是因為（一）福利事務是雇主給工人的恩惠，利便事務是雇主對工人的義務，就是雇主應該做的事情；（二）福利事務是雇主自己想到怎麼辦就怎麼辦，用獨裁的制度，利便事務是雇主接工人的需要，徵工人的同意，甚至得工人的贊助，而辦理種種有益於工人的事務。所以利便事務一定要注意到幾個要點：

- （一）利便事務是為增進工人的利便，而不是為增加工人的工作的數量。
- （二）利便事務的計畫和管理，一定要使工人和雇主，有同等參與的權柄。
- （三）利便事務的範圍，應該愈廣愈好，而對於工人的娛樂，休息，及健康方面，更宜特別注意。

二、利便事務機關的組織 現在各工廠內的利便事務機關，有種種不同的名稱，及不同的範圍。如哈特橡皮製造公司 (H. O. Rubber Company)，其工廠事務部內分為五門：(一)雇工事務門，包括工人的考驗、雇入、分配、昇遷、停歇、工資、工作時間諸事務；(二)健康事務門，包括工人雇入及工作時的健康試驗、醫藥及衛生事務等；(三)安全事務門，包括工人危險的防止、工作地方安全的增進等事務；(四)教育事務門，包括工人的普通教練、發行工廠印刷書報、辦理本廠圖書館、及工人衛生教育等；(五)普通事務門，包括工人娛樂事務、工人疾病、危險、死亡時之救濟事務等。所以這個工廠的利便事務已經分包在工廠事務部內的第四第五兩門。

還有像「國際農業機器公司」(International Harvester Company) 的工業聯絡部，其所辦的事務為工人的醫藥衛生事務、工人安全事務、女工事務、紛爭調解事務等。

嘉年橡皮製造公司 (Goodyear Tire and Rubber Company) 的勞工部，其所辦的事務為：(一)工作狀況的管理；(二)雇工、停工、遷移事務；(三)紛爭調停事務；(四)法律顧問事務；(五)災變防免事務；(六)災變撫恤事務；(七)保險事務；(八)醫藥事務；(九)工廠報紙事務；(十)工廠圖書館事務；(十一)工人教育事務；(十二)工廠膳堂事務；(十三)工人住宅事務；(十四)工人運動事務；(十五)工人建議事務等。因這個公司規模頗大，有二萬五千以上的工人，所以布置格外完備。有幾個工廠的工人事務部主任，每一二星期開會議一次，會議中列席的，除以事務部主任擔任主席外，并有各部主任、重要工頭、工人代表、安全事務工程師等，討論過去的工作狀況、發生的事故，以後應改良的事務，及各人的意見等，以期

## 集思廣益，漸謀進步。

## 三、利便事務的門類

(一)關於飲食事務 因近來各工廠中午休息時間的短少，工人家庭距工廠的遼遠，工廠附近或則沒有飲食店，或雖有而品質不良，價值昂貴，不適用於工人的生活能力，所以有許多工人，常常早上從家中帶飯盒或麵餅等到廠，中午時候就在廠中任意冷食，這種情形，實在是很不衛生且滋養的。所以近來有許多設置利便事務的工廠像司活夫脫公司等往往在本廠為工人設備膳堂，力求清潔，其食品則自咖啡、牛乳、餅乾、麵包、蔬菜、水果、肉湯、鮮肉等均備，每品自一分錢起，多至二角為度，其材料又力求豐富，使工人得以少數的金錢，得大量的食品。此等廚工，多由工廠自己雇用。工廠對於這種飲食事務，既然不以謀利益為目的，所以對於飲食的取價往往祇以但敷成本為度，并有由工廠貼補費用的。至其時間往往多為中午，因普通工廠沒有夜工的，其工人多回家晚餐，所以不必預備。還有幾種有夜工的工廠，也有在廠內附設咖啡館或點心館，使夜工的工人可以就近買吃。還有幾家規模較小的工廠，不設膳堂，而於中午時供給工人熱開水，或賣咖啡牛乳等，使工人在中午吃自己帶來的食品時，仍舊可得熱的飲料，以增進其食慾。還有幾家特別的工廠，像福特摩託車製造公司，因為繼續工作不能停歇的緣故，在中午的飲食休息時間不能過十五分鐘以上，工人決無從容飲食的機會，所以工廠中特設一廚房，專做餅食並預備咖啡牛乳等，供給工人。一到中午的時候，由廚房用小車陸續將食品飲料裝送到各部工人的工作地方，工人就在自己工作的地方，將這種飲食買來吃下，馬

上繼續工作。這種不合衛生的事情，而發生在素稱優待工人的亨利福特氏 Henry Ford 的工廠內，這是很可怪的。

還有幾家工廠像「國家計數機製造公司」National Cash Register Company, Dayton, Ohio 辦理的工廠膳堂，分作三等：（一）辦事人膳堂，每月供給午餐二十次，膳費每月十元；（二）男工膳堂，每人每餐膳費三角；（三）女工膳堂，每人每餐膳費一角五分。（這是一九一九年的價目。）其理由以為辦事人收入較富，所以膳費須略高，以補助工廠的損失；女工食量較小，所以定價特少。

（二）關於休息事務 有許多工廠對於工人午餐時，多給以半小時或一小時的飲食及休息時間，所以工人於餐後，就要有休息的地方，或下棋，或吸煙，或談話，或打紙牌，或習音樂，或假寐。所以常常備有合宜的休息室，如有女工的地方，并預備男女工兩處的休息室，室內的陳設，大概幽雅悅目，女工休息室中更有預備花草，鋼琴，小榻，睡椅等布置。此等休息室外面或并有小小庭院，栽種花木，以增興趣，或有草地一片，可作打球及散步之用。

（三）關於教育事務 工廠中教育事務，除關於工人補習教育，夜學校等，另載本書「勞工的教育狀況」中以外，近來有幾處工廠，像科勞製造公司 Kohler Company, Kohler, Wisconsin 司活夫脫公司 Swift and Company Chicago, 槐脫摩託車製造公司 White Motor Car Company, Cleveland 等多在工廠內設有閱書報室，圖書館，幻燈演講，工廠月刊，演講會等，以增進工人的常識。至於工廠月刊多載工人娛樂及其家庭狀況等，以增工人興趣，并歡迎工人投稿，多登風景片及工人兒童的影相，以助興味。

(四)關於娛樂事務 有幾處工廠每月中酌量舉行音樂會、影戲、跳舞會等數次，又或於春夏時聯合男女工作野外短旅行并開野宴，以增娛樂，并聯感情。又有組織影相練習會等。

(五)關於體育事務 有幾個工廠附設球場、檯球室、滾球槽、游泳池、男女童子軍、鼓樂隊等，使工人工作以後，選自己喜歡的運動，招集同事，共同練習。

(六)關於工人住宅事務 有幾個工廠代工人建造房屋，工人可以分期交價的辦法先行居住，經過幾年之後，房價交足，其房屋即為工人所有。也有工人自行選定房屋式樣，請工廠代造，而分期交價的，其詳細情形見本書第十一章勞工的家庭和生活狀況中第五節。

註 1 Bloomfield Denial, Labor Maintenance, P.P. 247-248.

本章參考書

Bloomfield, D.: Labor Maintenance, Chaps. I, II, III, IV, V, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII,

XIX, XX.

Shefferman, N. W.: Employment Methods, Part V

Price, G. M.: The Modern Factory, Chaps. III-X.

Goldmark, J.: Fatigue and Efficiency

Publications of Kohler Manufacturing Company, Swift and Company, Ford Motor Car Company,  
The Goodyear Fire and Rubber Company, National Cash Register Company, etc.

## 第八章 汗血工作的狀況

### 第一節 汗血工作的意義及起原

汗血工作 Sweating System or Sweating Work 是指某某種小工業的雇主或包工人（註1）將某種用手工或用腳踏小工具可以工作的材料，交給家庭中的婦女或男女幼童在家工作，做成後交給雇主或包工人，而受取極薄的報酬。因這種工作費力多，工作時間長，工作地方不衛生，而報酬又極薄，等於榨取婦女或幼童的血汗，以增加雇主或包工人的利益，所以稱為汗血工作。汗血工作以女工為主，但也間有男工，像做麵包的工人等。

汗血工業的起源，是在機械工業和工廠制度未發達以前，當時的工業大都係手工業，其工作地則為作坊，由一個雇主和幾個夥計，幾個徒弟合組而成，作坊的範圍既狹小，工作又比較簡單，工作的時間又較長。這種制度，在機械工業和工廠制度發達以後，本可以漸歸淘汰，不過因有許多利於小規模的手工業，而在美國又因為每年由歐洲來的僑民人數極多，其中又有許多不懂英文及美國工作狀況，工資標準，工作時間的，所以美國小工業的雇主和包工人利用這一類僑民的家屬來做這種汗血的工作，以獲得極厚的利益。

經營汗血工作的雇主和包工人必具有兩種資格：第一要善於交際，善於談論；第二要懂得幾種外國話。因為這種經營汗血工作的雇主和包工人，其招雇汗血工人的地點，多在僑工住宅最多的處所，或則自己也特地居住在這種地方，然後對於新

來的僑工和彼等家庭，加以交際功夫，成爲熟識，再告訴彼等以工作如何不容易尋覓，現在生計如何艱難，使這種僑工的家族，求工作的心愈切，而希望愈小，自然而然的向這種雇主或包工人請求工作，這種雇主或包工人更做出爲彼等盡力的樣子，然後給彼等工作，使這種僑工的家族，自然入彼的牢籠之中，所以這種人非有善於交際和談話的才能不可。還有一層要點，因爲這種由歐來美的僑工及其家族，多係不懂英文英語的人，所以這種經營汗血工作的雇主及包工人一定要能夠講幾種歐洲語言，纔能有和僑工的家族直接接近的機會，纔能夠誘彼等做汗血工作。

## 第二節 汗血工作的種類和工作地點

汗血工作大概多係手工作，或偶爾用可以腳踏的小機器，像縫衣機器之類。汗血工作的重要門類，可以分爲八種：

(一) 衣工 就是將裁縫已經裁成的衣料，交給汗血工人，使其縫製。又如小孩的帽子，衣服，襯衣等，將材料裁成各種式樣，而交彼等工作。又釘鈕釦等工作。

(二) 編織工作 如編織絨繩帽子，手套，圍巾，襪子，錢袋，以及小孩用的絨繩帽子，背心，襪子等。

(三) 洗衣工作

(四) 食品工作 如剝核桃實，杏仁，製蛋糕，點心，餅乾，麵包，糖果等。

(五) 製烟工作 製紙捲烟，雪茄烟之類。

(六) 紙工作 如釘書本，糊信封，做紙盒子等。

## (七) 玩具工作 作小孩玩具。

## (八) 人造花工作 做各種紙的，布的，絲的人造花。

汗血工作的地點，大概多在大城或商埠中僑工聚集的地方，或在大西洋海口商港附近，僑工由歐到美國的登岸地點，因為這種地方，僑工既多，所以找汗血工人也格外容易。至於工作的處所，也可以分為兩種：一種是由雇主招集幾個汗血工人在雇主的房屋內工作，其人數大概不過三五人，其工作多屬簡單手工，其房屋大概低，小，黑暗，或地底房 *Basement* 像製麵包的工作就屬於這一類，但是因現在輿論極反對汗血工作，因為不人道和不衛生，其出品的妨礙公共衛生，所以政府方面也注意限制這種工作處所查出後往往封禁或勒令停止，所以這種工作處所逐漸減少。現在最流行的汗血工作處所即屬第二種，就是汗血工作的雇主或包工人將工作的材料交給汗血工人的住所，使彼等即在家工作，因為家庭工作，不能由政府或辦理公益事務的人詳細調查，所以沒法禁止；且在住所做這種汗血工作的婦女，並可由其幼年的子女幫同工作，加多助手，所以汗血工作，就更加發達。

## 第三節 汗血工作的工作情形

做汗血工作的工人，因工作時間沒有限制，且希望多得工資，所以工作的時間，往往極長。還有因工作的閒忙不一定，所以工作忙的時候，就要做極長時間的工作。據阿丹姆斯和蘇明尼 T. S. Adams & H. L. Sumner 所講，在波士頓城汗血工作的工人，其工作時間平均多在十小時以上。在紐約城的汗血工人的工作時間，據一個工會書記的調查，說在一百二十五個

工人中間，有十六個工人每天做十二小時的工作；有八個工人每天做十四小時的工作；有六個工人每天做十八小時的工作；還有幾個工人，因為先單身到來美國，急於接家眷來，所以有每天做二十小時工作的。還有一個芝加哥裁縫舖的夥計在工業委員會證明，說據他所知道的，在工作忙的時候，有許多工人在一星期中做六個整日三個整夜的；還有幾個工人接連工作三十六小時而沒有睡眠并幾乎沒有飲食的時候。（註二）這種長時間的工作，對於損害工人身體的健康，其影響是很大的，還有許多做汗血工作的婦女，因工作時間過長并缺少睡眠，而釀成血虧、早衰、瘰癧等病，其隨同工作的男女幼童，更有因工作過多而中途夭折的，就尤其可慘了。

汗血工作的工資都是極低的，其數目雖然因雇主和包工人而不同，但大概都較工廠內的工資為低。有一個縫衣的女工，其工資每件外衣祇給銀九分，每星期的工資為從五角到一元七角，以工作數目的多少而定。這種外衣大概每小時做成一件，也有因衣樣和種類而區別工資的，普通有從三角錢做十二件到一元四角四分錢做十二件的。襯褲縫製的工資每條從四分到二角五分，依縫製工作的多少而定。有一個縫襯褲的女工說，她和她的母親，如果不停的工作，每天可以共得一元二角五分。其工資最多的縫背心的女工，每小時可以得到一角五分，而在忙工的時候，每天至少須工作九小時。（註三）又據調查米爾德忌城 *Milwaukee* 家庭工業的報告，說在一九二〇年六月該處家庭工作的人數為二千九百〇七人，其中幾乎全數為女子。其中二千五百十四人，或百分之八六·五，係做紡織工業的工作；其約百分之十做紙貨工作；約百分之三做皮革工作。在一百四十二個幫做家庭工作的工人中，約百分之五十一其年齡在十六歲以下；在紡織工業中的工人，約百分之四十二。其年齡在

十六歲以下。又從其中所得的六百〇三人的報告中考查，其中約百分之十八所得的工資每小時在一角以下；百分之五十四所得的工資為每小時一角到二角；百分之二十三，每小時得二角到三角；其每小時到三角以上的祇百分之七。又從其中六百以上工人的工資數目考查，其中百分之二十二每月所得的工資在十元以下；百分之四十七每月所得的工資為從十元到二十元；百分之二十，從二十元到三十元；百分之五，從三十元到四十元；其每月四十元以上的祇百分之六（註四）。這種工作的婦女，大都係依家庭為生活，但因其父親或丈夫所得的工資，不夠家庭生活的開支，所以不能不自己担任多少工作，得一點進益，以彌補家庭的費用。在某處地方，如果這種汗血工作的工人數目極多，包工人就可以向工廠多招攬工作給工廠外邊的汗血工人工作，工廠方面利於其工資的低廉，且因此有壓迫工廠內工人減少工資的，其影響所及，甚至可以壓低勞工的生活標準。

汗血工作的工人，除了長時間和低工資以外，其最不幸的就是工作地方的不合衛生。因為汗血工人聚集的地方，既然大都在大城或大都市以內，這種地方的房屋租價照例非常貴昂，而汗血工人又無力多付房租，所以為減少房租的緣故，往往租住在地底房，屋頂房，或黑暗醜陋的小樓房以內，且往往許多人合住在少數房間以內。這種地方的空氣是很壞的，日光幾乎不能照到的，微生物和病菌是很繁殖的，又因為房間不多的緣故，決不能騰出特別的地方，專門為工作的用處，其工作不在膳堂，就在廚房，或在臥房，所以這種做汗血工作的工人，自己的身體和健康固然受絕大的妨礙，而且其工作的出品中因往往附着有微生物病菌的緣故，使用或購買這種出品的人，就很容易傳染而發生疾病，而妨害公共的衛生。至於買食汗血工人所製的食品，因其中多附着病菌，尤普通者為傳染肺病及瘧疾，尤屬危險，往往有生命之憂。這種妨害公共衛生的食品及用品，政府方

面既無法檢查防範，所以尤爲社會的大害。

汗血工作的工人，因爲希望多做工作，所以往往將自己幼年的子女，一同工作，而不使彼等有求學的機會。彼等子女的身體既未發育完全，而又在這種不合衛生的地方常常作長時間的工作，其體質當然成爲非常之壞。而且這等工人自己既然因不懂美國語言風俗及工作情形的緣故，不得不做這種非人的工作；而其子女又因要幫助其父母同做這種非人的工作的緣故，失去求學的機會，對於美國的語言風俗及工作情形仍然不能明瞭，而不得不永遠做這種慘酷的工作，度這種黑暗的生涯，其結果簡直可以造成人種的衰弱。

#### 第四節 汗血工作繼續存在的理由

汗血工作對於工人本身和社會公共的害處，既然如上文所述，其所以仍舊能夠存在的理由，除了上文所述因爲法律上的禁止困難以外，還有幾個重要理由：

(一)自從十九世紀末以至現在，從歐洲來美的僑工，如猶太人，德國人，奧國人，俄國人，波蘭人，意大利人等，人數非常之多，又多數不懂英文，初到美國，茫然不知何處可找工作，而爲生活所迫，又不能不趕緊尋找工作，因此經營汗血工業的雇主和包工人遂得乘機而入，引誘其做汗血工作。

(二)大城市中間及附近，爲僑工彙集的地方，所以很容易尋到多數僑工及其婦女幼童等，而誘令其做汗血工作。

(三)有許多利於小規模的工作，如製人造花，小孩玩具，紙盒，編織品等，既不必使工人集合在一個地方工作，又不必用機

器製造，而且有許多工作品，如年節及耶穌節送禮的玩具之類，祇限於一個特別時期的用處，所以更不宜於大規模的工廠或長期繼續的工作，因此自然而然的成爲經營汗血工作的特別工業。

(四) 汗血工作對於雇主的利益很大，因爲將工作原料送到工人的家裏工作，雇工自己可以不要預備工作的地方，可以省去房租、燈火、熱汽、用具等費用，辦事人和管理人的薪水，而又能以極少數的工資，換取多量的出品，其利益既如此之大，所以一定要想種種方法以維持汗血工作的存在。

(五) 有許多特別工作，如愛時髦的女子常常別出心裁，想出新奇的衣樣，叫縫工特別工作，還有女子衣服的樣子時時變更，這種工作既然不能由製衣公司大批製造發賣，所以經營汗血工業的也就利用來維持彼的營業。

(六) 汗血工作既然多在僑工家屋中工作，就是有熱心公益的人想去調查禁止，但一則區域廣大，不能挨戶搜查，幾乎無從着手；二則僑工不能了解調查人的好意，又受了雇主和包工人的蠱惑，以爲這種調查人是要剝奪彼等生計的，所以多不肯以實情告訴調查人，就是調查人明明看見彼等在那裏做這種工作，彼等也可以承認說是自己家用的東西，調查人也就不法處置了。

#### 第五節 汗血工作的補救方法

汗血工作在美國既然還如此流行，而且防止的方法又如此困難，所以勞動界方面如救護同類和維持公共的安寧起見，曾提議有種種的補救方法，現酌舉其重要者如下：

(一)由政府厲行工廠法，限令一切工作，無論規模大小，必在雇主正式組織的工廠以內工作，如雇主有違背者，查出後嚴重處罰。

(二)厲行「限制幼童工作法」，使十六歲以下之男女不得做任何工作，並強迫小學教育，使僑工子女皆得受普通的教育，以改良彼等將來的地位。

(三)實行「最低工資法」，使各種工作的工資，至少不得低到某某數目以下。

(四)由已經加入勞工團體的僑工，自己勸導其新來美國的本國僑工，告訴彼等工作的情形，介紹彼等加入團體，並代為紹介工作。

(五)由勞工團體和雇主協議，凡正式工廠的出品，一律粘貼工會標貼 Union Label，使買物者一見而知為係可靠的物品，其沒有這種標貼的當然人家不敢過問。

(六)限制由歐來美僑工的數目，或來美僑工至少必能講英語。

(七)實行「限制家庭工作律」 Home Work Law，違背者嚴重處罰。

以上各種辦法，雖然計畫得頗為周到，但是真正由勞工界方面所能夠努力的，祇有第四條辦法。其餘第五條辦法，要在工會會員勢力盛的工廠內或能夠力爭辦到，但決不能普及到各工業。其餘(一)(二)(三)(六)(七)各條辦法，政府肯不肯採擇實行，法院起不起抗議，都是毫無把握，所以美國汗血工作的前途，仍舊未可樂觀。

註一 汗血工作的雇主就是自用直接雇用汗血工人的。汗血工作的包工人，就是向雇主方面領取工作的材料而自己找工人承做。包工人對於雇主方面所訂的工價爲包工價——如每縫衣百件其工資爲二十五元——而對於工人方面的工價又隨意抑勒——如每縫衣一件爲一角之類。工人方面的工價愈低，則包工人的回扣愈大。由包工人經手的工作，工人並不知從那個雇主來的，也不知道本來每件工作可以得多少工資，所以任憑包工人的愚弄。

註二 Adams and Summer: Labor Problems, PP. 134-135.

註三 Annette Mann: Women Workers in Factories, PP. 34-39.

註四 Monthly Labor Review, April, 1921, PP.69-70.

本章參考書

Abbott, Edith: Women in Industry.

Auten: "Some Phases of the Sweating System in the Garment Trades of Chicago," American Journal of Sociology, Vol. 6, PP. 602-645.

Consumers' League of Cincinnati; Women Workers in Factories 1918.

Commons, J. R.: The Sweating System in the Clothing Trade, Report of the U. S. Industrial

**Commission, Vol. XV, PP. 319-352.**

**Daniel:** Conditions of Labor of Women & Children, Journal of Social Science, No 30, PP. 73-85

**Lee:** The Sweating System, Journal of Social Science, No. 30, PP. 105-137.

**Sippmann, Walter:** The Campaign Against Sweating, the New Republic, March 27, 1915.

**White:** The Sweating System, Bulletin of the U. S. Department of Labor.

**Budish & Soule:** The New Unionism in the Clothing Industry.

## 第九章 勞工賠償和勞動保險

### 第一節 勞工賠償和勞動保險的意義及其關係

一、勞工賠償和勞動保險的意義 勞動保險——或社會保險——的意義，是指政府用法律的規定，限令雇主對於彼の工人因工作上及其他的故障，不能工作的時候，給以經濟上的補助，以維持工人本身的療治和生活並減少工人家屬生活上的困難。勞動保險所包括的範圍：有健康保險，殘廢恤金，失去工作能力恤金，老年恤金，死亡恤金及遺族恤金等。種種也。有將勞工賠償 *Workmen's Compensation* 屬於勞動保險以內的。美國現在的狀況，對於勞動保險的制度尚未十分普及；但對於勞工賠償制度，各州中除了南部的六州如密西西比州，弗羅利達州，南此開羅利那州，及哥倫比亞特別區以外，其餘各州都已制定勞工賠償法，而且其中工業比較發達的十六州像紐約，本薛文尼，密西根，華盛頓，加利福尼亞各州，并由州政府酌給勞工賠償補助金以促雇主的推行。因為美國特殊的情形如此，所以為陳述的便利起見，特將勞工賠償和勞動保險分作兩起敘述：以勞工因工作或受雇時期以內遭遇危險或意外災變而受取的恤金或賠償為勞工賠償；以勞工賠償以外的種種疾病殘廢老年死亡遺族恤金等屬於勞動保險。

二、美國勞工災變的統計 美國勞工賠償法的逐漸普及，直接則因為近年勞工災變的增多，雇主的漠視；間接則因為近數十年來工業的異常擴張，新式機器的採用日廣，工人沒有充分的練習，不懂應用的方法，機器的保險設備又不完全，所以

常常遭遇危險而發生災變，工業災變的損失；在工人一方面說，則因此而發生疾病殘廢，甚至於死亡，以致間斷，減損，或完全消失工作的能力，同時不但減少經濟上的收入，并須增加經濟上的支出如醫療費等；在工業一方面講，則因為常常發生工業災變，許多工業中固有的工人因遭遇災變的緣故而不能繼續工作，工廠中途不得不另雇新工人補其缺額，因而減少固有的工人及工作的出品，而且因其某工業常常容易發生工業災變，在這種工業中工作的工人心理上也不能安定，一有機會，就到別處工作，以致造成工業的不安，同時社會方面因許多本有生產能力的人——工人——爲了遭遇工業災變的緣故，而成爲疾病殘廢死亡，減少社會生產的能力；又因失去工作能力的工人及因災變而死亡工人的遺孤等，須社會爲其救濟維持，遂致救貧事業日形擴充，社會的銷費和負擔逐漸加重。從以上種種方面看來，如果工業災變沒有確實的補救和減少的辦法，不但工人和工業直接受其損害，就是社會也間接蒙其不利，其關係的重大也就可以想見了。

美國工業災變的數目和統計，據一九一三年哈甫曼博士 Frederick J. Hoffman 的工業災變統計報告上說：

(註一)

『在一九一三年英國工人因工業災變而致死亡的約有二萬五千人；因工業災變而致疾病損傷，停止工作在四星期以上的約七十萬人；但因工業災變而停止工作或不能工作在四星期以下的，其數目又較停止工作在四星期以上的多好幾倍。照可靠的報告，凡因工業災變而停止工作的工人，其停止工作的時期在一日以下四星期以下的，實居受工業災變的工人全數中百分之八十，所以如果照這樣計算，按照上面所說的數目估計，這一年中遭遇工

業災變的工人總數約爲三百六十二萬五千人，其中約百分之六十或二百十七萬人失去工作能力在一星期以上，約百分之四十或一百四十五萬人失去工作能力在一星期或一星期以下。』

再據一九一九年國家安全會議 National Safety Council 的調查報告說，在這一年中美國工人因爲工業災變的緣故而死亡的約二萬二千人以上，受損傷殘廢的約在五十萬人以上。再據一九一九年樸魯登人壽保險公司克倫君的統計上說，這一年美國各種工業中的工人因工業災變而致死亡的約二萬三千人，其失去工作能力全部或一部并停止工作在四星期以上的約五十七萬五千人，其停止工作在四星期以下一日以上的約三百萬人。這兩種統計的數目相去還不很遠，若再拿一九一九年的統計和一九一三年的統計比較，可見這幾年中間，美國工業災變的數目並沒有減少，以此類推，每年生產力損失的重大和銷費力的增加實異常可驚，所以防止或減少工業災變遂成爲美國現時工業中的一個重要問題。

三、工業災變的原因 工業災變的原因，從廣義方面說可以分爲（一）機械的，與（二）非機械的兩種，現在大略分述於下：

（一）機械的 凡一切構造複雜，速力極大，并容易致危險的機器，不加保險設備如鐵欄，鐵絲網罩，木板等裝置，因而使工人容易遇到危險的，都屬於這一類。

（二）非機械的 除一切機器以外的危險，都屬於這一類，也可以簡單分作幾種：

1 天時的 如雨雪的時候，在外邊工作的工人或搬運重量的物件，容易滑倒受傷，或大雪的時候工作及運貨，因看

不清道路而滑倒或陷入空穴及不平的地方而受傷，或從高處滑倒下來而受傷或致命的；又如大霧的時候也容易發生同一的危險。

2 個人的 工作繁重費力，如搬運大石大木料等，而工人的體力不足，以致發生危險的；工作過久，體力疲倦，不能注意；飲酒沈醉，舉動不愼；飲食不足，腹中飢餓，無力繼續工作；工作速度過高，工人的動作不能相稱；工人明知危險而不能小心注意；受寒或中暑，失去自制的的能力，這種情形都足以使工人在工作中間發生危險并遇到災變。

3 他人的 如同伴工作的人發生危險因而波及的，如工人甲從高處跌下同時壓傷附近的工人乙之類。

4 設備上的 如工作地方的光線不足，使工人對於危險的地方不能注意到，因而發生災變的；或光線過大，使工人眼目暈眩而發生災變；或地方潮濕空氣不良，使工人精神不快而發生災變的；或房屋構造不固，發生破裂倒塌，因而傷害工人的。

5 訓練上的 工廠管理部或工頭，平時對於工人缺少安全事務的教練演講，對於危險的機器旁邊不貼警告或揭示，使工人不知注意及防備，因而發生災變的。

6 其他特別的 如在礦中工作的工人遇到礦山爆裂或崩坍，工廠走電及失火的事而發生的災變。

四、工業災變防範和補救的方法 對於防範工業災變最重要的方法就是注重工業安全事務，如工廠的安全事務會議，機器的保險設備，對於工人的安全教育，使彼等自己能夠知道防範和注意等等（註二）雖然有人以為工業災變不是完

全可以人力防免的，但據近年來工業上的經驗來看，其中實在至少有三分之二以上的工業災變可以憑着工業安全事務和安全教育而防免的，所以不能不認爲根本之圖。至於已經遭遇工業災變而受害的工人，在一定時間以內，既然失去了工作的能力，同時還要療養疾病，醫治損傷，如果沒有別種經濟上的補助，其境況就將陷於異常淒慘；至於因受災變而死亡的工人，其身後的處置和遺族生活，也不能沒有別種經濟上的補助；因爲現在工人的工資，除了比較少數的高等工人有較優的收入以外，大多數都是祇能糊口或不敷溫飽，一遇到疾病意外，立刻就陷於窘迫，因此之故，對於工業上固然要努力注意安全事務以防止災變的來源，同時對於災變已經發生而受害的工人，也不能不設法救濟，這種救濟的方法，就是現在的勞工賠償。

勞工賠償的用意，不但是救濟因工業災變而受害的工人和其家屬，同時也含着懲罰雇主，使彼等担負多少經濟上的責任，以促進其對於工業安全事務的注意和努力。許多工業的雇主因爲買利的心太重，所以對於工業安全事務，明知其必不能省，或明知其應該辦理的，但因爲節省經費起見，就省去不顧，以致發生災變的。自從有了勞工賠償法，對於受災變損害的工人，由政府法令強制雇主担負經濟上的賠償，使雇主因此覺悟，如果不注意安全事務，工業災變的數目必定一天多似一天，受損害的工人也必定一天多似一天，就是彼等担負的勞工賠償費也一天多似一天，其經濟上的損失也一天大似一天；因此爲節減自己的經濟損失起見，就不能不注意到工業安全事務，以直接減少工業災變，間接的減少勞工賠償費，所以勞工賠償法的實行和各工業安全事務的籌辦實成爲正比例。

## 第二節 美國勞工賠償法的起原和經過

一、美國勞工賠償法的起原 美國勞工賠償法實行的時期，較之歐洲各國已屬墜乎其後，其重要的理由有幾種：（一）因為美國是一個聯邦國，各州都自己制定本州的法律，所以在勞工賠償法尚未為多數人注意以前，大家以為如果本州實行這種法律，雇主的開銷必定較大；出品的成本必定較重，其結果必至本州的工商業不能和沒有實行勞工賠償法的別州競爭，而妨害本州工商業的發達；（二）有許多誤會，以為如果勞工賠償法實行，工人疾病的時候就可以得撫恤，其結果必致獎勵工人的偷懶或裝假病；（三）社會公衆不能知道勞工賠償法的重要和彼此的價值，所以不加贊助，鼓吹以促其進行；（四）勞工團體中以為這種勞工損害賠償的辦法，可以由工會和雇主直接商辦，不必假手政府，反而減少仲藉的餘地；（五）許多州政府的人，也恐怕如果本州實行勞工賠償法而強迫雇主照辦，或者使許多大工業遷到沒有這種法律的別州去經營，因而阻礙本州工業的發達。有此種種原因，所以在一九一一年以前雖然有幾州先後頒行勞工賠償法，結果反對四起，或被法院宣告違背憲法，不能有效，一直到了一九一一年以後，社會上對於這個問題漸漸認為重要，阻礙和反對漸次減少，現在漸漸有普及之勢，所以我們可以說，美國的推行勞工賠償法祇是近十年左右的事，較之歐洲先進的德國固然遲了二十幾年，就是較之英國也遲了十幾年。

美國最先創制勞工賠償法的是美蘭州 Maryland，在一九〇二年頒布，但是反對的四起，到了一九〇四年被法院宣告為違犯憲法，就行廢止。一九〇八年聯邦國會通過一種災變賠償法，對於聯邦政府中的特種雇員，在服務期內因公

發生疾病損傷的，得由政府酌給恤金。一九一〇年蒙太那州 Montana 頒布勞工賠償法，規定對於礦工發生災變的賠償，不久也被法院宣告違犯憲法而廢止。同年紐約州頒布勞工賠償法，一九一一年被法院宣告無效，但後來因本州州議會將州憲法條文修改，對於勞工賠償法遂不生抵觸。到一九一四年，原有的勞工賠償法遂得繼續實行，而強制雇主履行勞工賠償。到了一九一一年，凡重要的各州如華盛頓威斯康新，加利福尼亞等，都陸續制定勞工賠償法，頒布施行，其餘各州也相繼做行，推行一天廣似一天，到了一九二三年一月，美國各州中祇有南部農業較發達的幾州如南北開羅利那 South and North Carolina，奧堪色斯 Arkansas，弗羅利達 Florida，密梭利 Missouri，密西西比 Mississippi 等六州，以及哥倫比亞特別區 District of Columbia 未曾規定勞工賠償州以外，其餘各州都已實行勞工賠償法，其中有十六州如紐約，本薛文尼，密西根等，且有政府的勞工賠償補助金，大致已算推行普及的了。

二、法律上對於雇主責任的規定 按照美國從前法院的法律規定，工人在工作中間遭遇災變，雖然可以向法庭陳訴雇主要求賠償費，但必根據下列的幾種規定為標準：

(一) 雇主的義務 雇主對於所雇的工人，應該給以合宜并安全的工作地方，并供給安全的工具和機器，對於內部的設備應該力求安全。如果雇主不照這樣辦法，被雇的工人遇到災變的時候可以要求賠償。

(二) 工人對於職務上的危險擔負 這一種規定的意思，就是工人担负某種職務的時候，對於該項職務應有的危險，自己應該負責任，因為某種比較冒險的工作，其工資較高，在雇主方面已等於將工人的職務保險費加入，所以遇到

危險的時候就不該再請雇主賠償損失。

(三)同夥的過失 工人雖在工作中遭遇災變，但其所以遭遇災變的原因，不是因為雇主的設備不完全，而實在由於同夥工人的過失，在這種情形之下，受害的工人也不得請求雇主賠償損失。

(四)工人自己不小心 在工作的地方如果已經發現危險的情形，而工人仍舊毫不避忌，以致遭遇災變，這種情形也不能要求雇主賠償損失。

(五)工人故意冒險 關於工人固有職務以外，其工作地方因發生特種危險的情形，已經雇主切實警告，但工人仍舊繼續在彼處工作或毫不避忌，因此而發生的災變也不能要求雇主賠償。

照上面五項的規定來看，除了第一項如果雇主沒有合宜的安全設備因而發生災變的時候，被害工人可以要求雇主賠償損害以外，其餘四項都是替雇主解釋並替雇主脫卸責任的，受災變的工人向法院陳訴要求雇主賠償損失的時候，如果不能先證明彼所受的災變的確不是彼自己工作上應負責任的危險，也的確不是彼同夥間的過失，也的確不是彼自己的不小心或故意冒險，然後纔能得法庭的承受審查，以決定是否確應給予賠償，這種手續已經非常繁複，雇主方面通常雇有精明的律師替彼等作有力的辯護，工人方面既沒有能力常雇律師，如果雇律師向法院陳訴，縱使能夠獲得勝訴，得到賠償費，但除了律師費以外，工人所得也就無幾，況以陳訴手續的複雜，解決的時期動輒數月或年餘，甚至有經過五六年纔判決的，於工人實際上實不能獲益，所以除非受了極大的危險或死亡，其餘稍輕的損害，工人也就寧可隱

忍不較了。因此在這個時期中的法律，雖有對於雇主責任的規定，並准受災變的工人有向法院陳訴請求雇主賠償的權利，實際上雇主的賠償損失，實是為數寥寥，據當時的人調查，說雇主雖因官廳的規定而貯存勞工賠償保險費於保險公司，實際彼所貯的保險費每一百人中工人所能得到的不過二十八元，且付款的時期又非常遲緩，不能濟工人的需要。

在這種情形的底下，社會非難的聲浪逐漸增加，而要求改良的運動也逐漸擴張，其主要的爭點，就是以爲雇主對於工人在工作中或雇用期中，遇有災變發生，無論是雇主的過失，工人的過失，或同夥工人的過失，雇主都應該擔負經濟上救恤的責任，因爲這種災變既然因爲工作而起，而雇主爲工業的代表，當然有維持救濟的責任，如同工廠內部的房屋或機器有了損壞，無論其爲天災或人事，雇主不能不費錢脩理一樣的道理。現在的勞工賠償法所以和雇主責任法規不同的重要點，就是雇主責任法規祇許工人遇到災變的時候向法院陳訴請求雇主賠償，經法院的審查，雙方的辯論，和判決的種種手續，纔能決定雇主應否賠償。遇災變的工人，而現在的勞工賠償法則對於凡在工人工作中間或受雇期內發生災變，不問災變的發生由於何人的過失，也不要遇災變的工人經過法院陳訴的手續，雇主就當然應給予醫藥的療治和金錢的救助，使得安心調理，如果因此而死亡的，其本身的殮葬和遺族的養贍，也應該有相當的給與，這是與從前絕對不同的地方。

三、美國現行勞工賠償法的大概 美國各州現行的勞工賠償法的內容，可以分作幾部分敘述：（一）應給勞工賠償金的工人範圍；（二）勞工賠償的手續及種類；（三）賠償費的監督管理機關及爭執裁斷機關；（四）賠償金固定的辦法。

(一) 應給勞工賠償金的工人範圍 美國各州的勞工賠償法對於應給賠償費的工人標準，各不相同，有幾州幾乎包括全體各種工人，有幾州則限於特種特別危險工作的工人，纔有受取勞工賠償費的資格，其他工人則概不得享此種權利。現在各州法律中，多數所認為不能給以勞工賠償費的工人，如家庭事務工人——如廚工、侍役——農業工人、短工——在一星期以下者——公共事務雇工，無危險工作的工人，雇主工作範圍極小的工人——在五人或十人以下的——都屬於這一類。還有幾州法律，對於因特種職業而發生的疾病 *Occupational disease* 也認為工人損害的一種，如在穢惡地方工作而得的肺病，因時時倏忽變換氣候的工作而得的肺炎，在火柴廠工作而得的磷酸毒，烟捲廠工作而得的尼可青毒，化學工藝廠工作而得的砒毒、鉛毒、硝磺毒等等，都規定應給以賠償金，和別種危險的工作一樣。至於各州法律中所包括工人的數目也各不相同，最多的如紐賽色州 *New Jersey* 約包括全體工人百分之九九·八，最少的如波多拉哥 *Potto Rio* 祇包括百分之二十，其餘各州大概在百分之五十左右。

### (二) 勞工賠償的手續及種類

(1) 醫療 凡雇主認為應給賠償費的工人，於發生災變之後，其第一步就是由雇主給以適宜的醫療，其地點或在自己的工廠病院，或在本地工廠特別約定的公共醫院。這種醫藥和診治費統由雇主擔任。其醫療時期的長短以工人受傷的程度區別，大概以到完全治好為止，雖然有幾州規定有時期的限制，但在必要延長的時候，亦准受傷的工人特別陳請核准。

(2) 延候時期 *Waiting period* 延候時期的意義，就是對於已遭遇災變或發生職業疾病的工人，在某時期以內，祇給以醫藥治療而不給以賠償費。這個辦法有兩種用意：(一) 可以防範工人為圖得賠償費的緣故而裝假病；(二) 雇主為希望減少賠償費擔負的緣故，在延候時期以內，對受惠的工人格外用心治療，使工人的病患可得從速治愈。至延候時期的規定，仍以愈短愈妙，使受惠工人的家屬須依賴受惠工人的工作生活的，能夠早日得到賠償費以維持家庭的用度；現在美國有二十幾州規定以發生災變或病以後三日至七日為延候時期，至阿方剛州 *Oregon* 及波多拉哥則並無所謂延候時期，於工人遇患或染病的當日即給以賠償費，這算是例外的，其餘有許多州的延候時期有從十日到兩星期的，這未免增加雇主對於醫療的懈惰，增加工人家屬的困難，就失了勞工賠償的本意了。

(3) 賠償完全失去工作能力者的辦法 各州法律對於賠償完全失去工作能力的工人，除死亡以外，如切斷或失去重要肢體之一部如兩手，兩足，兩眼之類，又長期或短期完全失去工作能力之類，其給賠償費的標準，在北達科達州 *North Dakota* 及渥駭夏州 *Ohio* 則給以受害工人平日所得工資百分之六十六另三分之二，到完全痊愈為止，如終身不能治愈的像斷去兩手兩足兩眼的人，則終身給資。其賠償費數目的限制，在北達科達州的規定，至多每星期不得過二十元，至少不得在六元以下，如受害工人平時工資在六元以下的，則照給全工資。其餘大多數各州對於給賠償費的標準，約為受害工人平日工資百分之五十。其給賠償費時期的限制為從二

百另八星期到五百五十星期止。其給費數目的限制約為四千元或六千元。據研究美國勞動法的人批評，說美國對於完全失去工作能力的工人的賠償費，實在不能夠解決工人本身和彼家屬經濟上的困難，因為美國普通勞工賠償法的原理，是根據使受惠工人的本身和其家庭不致於凍餒而止，和其他救貧事業一樣的心理，並非在乎賠償受惠工人的工資損失，所以如果受惠工人其平素每星期的工資為四五十元以維持家庭生活的，現在所得的賠償費不過從六元到二十元——還有更低於此的——試問將如何以維持家庭，其境遇又安得不陷於悲慘。

(4) 賠償失去一部分工作能力者的辦法 各州法律對於失去一部分工作能力者的賠償費，大概以給與本人原有的工資若干星期作為賠償費的，如伊利諾州的法律規定，凡失去一手的給以二百星期的原工資作為賠償費，失去一拇指的六十星期，失去一指的十五星期到三十五星期，失去一腿的一百七十五星期，失去一足的一百二十五星期，失去一足指的十星期到三十星期，失去一眼的一百星期。還有幾州對於失去聽覺也有賠償的規定。

(5) 賠償因災變而死亡的工人的辦法 各州法律對於因災變而死亡的工人，其喪葬費普通約為一百元，梅司秋失矣，渥駭夏，南北達科達州則以一百五十元為限，密西根等幾州則限定不得過二百元。至於給死者的寡婦及遺孤的恤金，北達科達州一九二〇年的勞工賠償法中規定給寡婦以死者的原有工資百分之三十五，直到死

亡或再嫁時候爲止，如寡婦有小孩的，每一孩加給死者原有工資百分之十，但寡婦及其幼孩所得的恤金數目至多不得超過死者平時的工資百分之六十六另三分之一。也有幾州規定寡婦的恤金到本人死亡或改嫁爲止，幼孩的恤金則以長成到十八歲爲止。

(三) 賠償費的監督管理機關及爭執裁斷機關 關於這種組織，大概分爲二種：(1) 在本州設一中央機關，如梅司秋失茨州州政府所設的勞工災變事務局，專辦監督各雇主實行勞工賠償保險，並調查其保險費數目是否確實，雇主對於付給賠償費的標準是否按照法律的規定，並裁斷工人與雇主間因賠償費問題而發生的爭執，這種組織，因責有專司，所以辦事迅速，成效較大；也有幾州州政府將這種職務屬於工業委員會辦理的，其性質也大同小異；現在美國各州約有四分之三採用這種制度。其餘各州，因無重要工業，故關於工人雇主間賠償費問題之爭執，歸於法庭辦理。

(四) 賠償金固定的辦法 各州法律多責成雇主貯款於保險公司，而由政府委員隨時赴各保險公司查驗，以證明其是否確實；除此以外，如該雇主的工業規模確係偉大，資本確係雄厚，則但須證明或由人擔保，於無論如何困難之時，對於其雇工的賠償費必能照付，這樣也可以免除一定貯款在保險公司。還有幾州的法律規定，凡工業宣告破產的時候，其所有的勞工賠償費得以儘先提出分給應受賠償的工人。

### 第三節 美國勞動保險的情形

因近來機器的進步，工業的發展，勞動階級的擴張，工作速度的增加，工作的繁重和疲勞，種種情形，不但能夠使工人災變

及危險的增多，而且容易使工人的健康減退，疾病增加，工作能力逐漸減少，老年及死亡的促進，又加以工業的盛衰不定，工作的不能固定，這種情形都是各國工業上的困難問題，尤其是工業非常發展的美國的困難問題。經濟學家在現代經濟組織以下，對於解決這種問題本有三個辦法：（一）勵行救貧事業，（二）鼓勵工人儲蓄，（三）實行勞工保險。但救貧事業，不但辦理不容易周到，而且有獎勵社會放惰的傾向，墮落公共道德，所以祇能在萬不得已時作補救之用，斷不能當作惟一的良方。工人儲蓄在理論上固然可以說是能夠增進工人的積蓄，作需要時候的接濟，但是實際上以現在生活程度的日高，普通工人所得的工資至多不過能夠維持彼的本身和家庭生活的需要，很不容易再有餘款儲蓄；即使工人明知儲蓄的有益，但彼等如何能夠將現時生活上必要的用費減削了去準備沒有把握的將來，所以事實上也是辦不到的。除了以上兩種辦法以外，多數人認為最合宜而且應該辦的方法莫過於勞工保險，在歐洲英德各國辦理已經非常進步，非常周密，但在美國因為資本家勢力的偉大，常常阻撓政府實行這種法律，所以現在成績還是非常寥寥。

何以已經實行了勞工賠償法，同時還要實行勞動保險，這個理由是很容易明白的，因為勞工賠償法是祇限工人在所雇的工業中因工作的緣故而發生災變或職業疾病，纔能獲得醫療和賠償費；但是如果被雖在雇工期內，彼在疾病發生是在家中或在道路上的，那就不能獲得勞工賠償法的利益，而不免陷於困難的境況；又譬如在彼工作之中，他的妻子在家發生疾病，那就更不能援引到勞工賠償法上去；還有自己因工作過久而減退工作能力，或老年無力工作，以及死亡等情形，都是與勞工賠償法毫無關係的。所以勞工賠償法祇能算是勞動保險中的一種工業災變保險，決不能包括其他各種勞動保險，也不能說

是因爲有了勞工賠償法就可以置其他各種勞動保險於不顧。

勞動保險大概可分爲四種：(一)健康保險，(二)老廢保險 Old Age & Invalidity Insurance (三)遺族恤金，(四)失業保險，現在按照美國的情形略述如下。

一、健康保險 據可靠的調查，美國近來約百分之二十的工人，每年平均患病三十五日，這種疾病都不屬於勞工賠償法範圍中，而應該屬於健康保險的，但是實行健康保險的工業還是非常寥寥。現在美國除了少數工會和少數雇主自辦的健康保險和恤金制度，絕少政府以法律規定或強制保險的。其公共事務雇工已經實行健康保險的，則有紐約州上議院於一九二〇年通過政府雇工健康保險法，規定政府雇工及其家屬每年得給以二十六星期的醫藥診治及恤金，恤金的數目爲本人原工資的百分之六十六另三分之二，但每星期不得過八元，如因疾病死亡的得給喪葬費一百元。其保險費則由政府及被保險的雇工共同分擔。

關於女工產育時期的休息及恤金，美國各州中以梅司秋失次州 Massachusetts 實行最早，在一九一二年就規定一切女工凡在機器工業，製造工業，及商店工作的，於產前兩星期產後四星期禁止工作。此外各州中做行者極少。一九一九年國際勞動會議在華盛頓開會議決，女工在產前前後應該有六星期的休息，並給予恤金，以能夠維持她和她小孩的健康爲標準，這種費用應該從保險費或公款中支出。但是現在這種辦法還很少實行。

二、老廢保險 工人到了年老無力工作的時候，或者因爲工作過勞，未到老年的時候已經失去了工作的能力，這種人都是

社會上境遇最困難的，所靠的祇有社會上救貧機關的濟助或財力較厚的朋友接濟，但也是可暫而不可久的。美國現在的工業上對於老年或無力工作者的保險還是很少，政府也沒有確定的法律來強制雇主執行，祇有少數的工會、工人互助會及友誼會等，使本會會員共同担任捐款，以辦理團體內的救恤事業。除此以外，較有完全辦法的要算美國聯邦政府辦理的政府雇工強迫共同保險法了。這個法律是在一九二〇年，由聯邦政府公布實行，為聯邦政府及其附屬各機關的雇工——約三十萬人——實行老年及無力工作的保險。這法律規定凡聯邦政府及其附屬各機關的雇工，在政府機關服務滿十五年以上的得有享受恤金的權利，其休職年齡的規定，在鐵道及郵政機關的雇工為六十二歲，技師、信差、郵局書記為六十五歲，其餘各種雇工為七十歲。雇工如果到了應該退職的年齡，覺得自己的精神還能夠做事，也可以陳請本機關的長官，經政務委員會議的審查允准，可以許彼在退職年限以後，繼續任事兩期，每期為兩年，過了這兩期以後，就不能再請延期，一定要退職的了。退職以後的工人每年例給恤金從每年一百八十元到七百二十元止，依彼從前的工資的數目和服務時期的長短而定。如在政府機關服務不滿十五年以上者就不得享受這種權利。如果在政府機關服務的工人，其服務時期已完十五年以上，但是還未曾到退職年齡，在這時期的中間已經因為疾病或別種損傷的緣故而不能工作的，如果經政府醫生及委員查驗確實，並無別種情弊，也可以援例給予恤金，但這種情形的工人，除非經確實證明已經完全失去工作能力的得以繼續領取恤金外，其餘的人須經政府醫生及委員時時查驗，以察看彼有否恢復工作能力，以決定恤金的繼續或中止。這種恤金的來源，凡屬政府雇工其平常工資概照扣除百分之二另二分之一，這一筆入款大概

可以抵全數恤金的三分之一，其餘的三分之二，則由政府比普通稅上提撥。如果政府機關的雇工在服務未滿十五年以前離去政府機關的職務或死亡的時候，其原有歷年在工資中扣除的保險金，按照每年息金四厘計算發還。這種恤金的管理事務屬於內務部長下面恤金委員專辦。

除了聯邦政府所辦理的政府雇工強迫共同保險以外，美國現在有許多州政府和市政廳也採用這種類似的老年保險法給彼等附屬機關的雇工辦理老年保險事務。

三、遺族恤金 美國對於死亡工人所遺留的不能獨立生活的寡婦孤兒恤金制度，雖然沒有特別規定，但普通多適用於與救貧事業類似的恤母金制度 *Mother Pension*。這種制度規定，凡寡婦棄婦之有小孩的，及未婚而有小孩的婦人，確係因貧苦而不能獨立自給，得由地方政府查明酌給恤金。恤金的數目大概極小，最多的如弗羅利達州及尼伐達州，每一小孩每月給二十五元；紐裘色州每月每小孩祇給九元；奧阿華州每小孩每星期給二元；伊利諾州則凡祇一小孩者每月給十五元，加多一孩則加多七元；本薛文尼州凡祇一小孩者每月給十二元，有兩小孩者合給二十元，再多則每一小孩加五元。此項恤金的來源，或由地方政府向各工商業徵收特別捐或則由公款中酌撥。其管理事務則多由地方政府特別派員經理。近年來有幾個較大的工會和工廠所辦的工人恤金制度，也有對於死亡工友的孤寡酌給多少撫恤的。

四、失業保險 失業保險事務，在美國沒有正式的法律規定或強逼雇主替彼の失業工人保險。現在祇有幾個勞工團體像雪茄烟工人協會、國際印刷工人聯合、模型塑造工人協會等辦理失業保險事務以救濟失業工友，此外較有完全辦

法的例子就要算克利佛蘭城的女衣工人協會和其雇主所訂的失業救濟辦法了。這個辦法規定，每一雇主持保其所雇的工人，每半年中有二十星期的工作——除了自願辭工或實在不合格而開除的以外——如果雇主能夠照約給工人二十星期的工作，那就當然沒有問題；如果雇主因為營業清淡的關係，不能不在不滿二十星期工作以內停工，雇主就應該將這不滿二十星期的日子照給以三分之二的原有工資，以滿二十星期為止。雇主對於這項費用，應該組織一個失業儲金委員會，推一公正人經理其事，其儲金的數目，由雇主按照每星期工人應支的工資數目百分之七另二分之二另行儲存，以備作付給失業補助金之用。到了每六個月末了的時候，如果雇主沒有停工的事發生，其所雇的工人都做滿了二十星期的工作，儲金委員會就將這六個月的儲金交還給雇主，從七月起再從新儲存，在工人因沒有做滿二十星期的工作而受取雇主補助金的中間，雖然已經另行找到別處工作，這種在原雇主方面所領的補助金也仍舊繼續，不生影響。這個辦法的用意，就是表明雇主給工人停工期內的補助金，等於懲罰雇主不給工人照契約規定的工作時期的罰金，使雇主能常常注意使彼の工人能夠繼續工作；同時還鼓勵工人去找臨時的短工，比始終閒散好一點，這是兼顧雙方的意思。

#### 第四節 雇主方面經營的工人恤金辦法

一、恤金的性質與類別 美國近年來，有一部分深思遠慮的雇主，覺得如果要得工人的好感，並維持其已經雇用的工人，不致於常常移動，必須增進工人對雇主的同情心，要增進工人對雇主的同情心，必須雇主對工人有相當的扶助，使工人

有所留戀，而最重要的莫過於在工人疾病患難的時候，給以經濟上的援助，所以他們纔想到採用恤金的辦法 Pension System。

恤金的作用，是對工人疾病、殘廢、死亡，工人身後的遺族的經濟撫恤，使彼等在疾病殘廢的時候能夠得到調養費，死亡的時候能夠得到喪葬費；身後的遺族能夠得到撫恤費；以減少生活上的困難。恤金辦法的種類：有由雇主完全担任恤金儲款，而給其合格的工人當應給恤金的時候而給以恤金的；由雇主與工人分任儲金若干成作恤金之用的；也有由工廠範圍以內的工人自己組織互利會等團體，自己貯存恤金儲款，而由雇主担任辦事費用的一——如辦事房屋、電燈、及應用器具之供給等。雇主辦理的恤金辦法多附有若干的限制，如工人須繼續在廠工作若干年以上，並年齡已至若干歲以上者，始能有享受恤金的權利，這種都是維持工人移動的一種特別方法。

二、本薛文尼鐵道公司救恤部的辦法 美國工業中最早實行勞工恤金辦法的，大概要算本薛文尼鐵道公司的救恤部。

The Relief Department of the Pennsylvania Railroad Co. 這個鐵道公司的救恤部組織在一八八六年，由本公司工人按照其每月的工資數目，繳納相當比例的月費，此後凡於疾病災變死亡的時候，得以受取相當數目的恤金。公司方面則担任救恤部的辦事費用，而指導救恤部的辦事方法。救恤部附設顧問會議，以隨時會議與革的事務，設顧問員十六人，其中八人由公司選派，其他八人則由儲金的工人中選出，以公司管事部長為例任主席。

茲分述該公司救恤部規定各級工人應繳月費的數目及領受恤金的數目如次：

門類	第一級	第二級	第三級	第四級	第五級
每月工資	三十五元以下	三十五元以上	五十五元以上	七十五元以上	九十五元以上
每月繳費數目	七角五分	一元五角	二元二角五分	三元	三元七角五分
加繳壽費(仍以等級區別) 年在四十五歲以下 四十五歲以上六十歲以下 六十歲以上	三角 四角五分 六角	六角 九角 一元二角	九角 一元三角五分 一元八角	一元二角 一元八角 二元四角	一元五角 二元二角五分 三元
疾病及災變恤金(以日計包 括星期日及假日在內) 災變恤金 起初的五十二星期 五十二星期以後 疾病恤金 患病三日以後的五十 二星期中間 五十二星期以後	五角 二角五分	一元 五角	一元五角 七角五分	二元 一元	二元五角 一元二角五分
	四角 二角	八角 四角	一元二角 六角	一元六角 八角	二元 一元

死亡恤金	二百五十元	五百元	七百五十元	一千元	一千二百五十元
照等級的	二百五十元	五百元	七百五十元	一千元	一千二百五十元
增加恤金(即加繳壽費者)	二百五十元	五百元	七百五十元	一千元	一千二百五十元

三、互利會的辦法 工業中的工人互利會，大概由某某工業組織的工人，在本廠或本公司的範圍以內組織而成各人按工資的多少，定納資的數目，由雇主担任辦事費用。關於這種辦法最著名的例，如米爾獲忌城波士頓百貨公司 Boston Store 的互利協會 Mutual Benefit Association 及克利弗蘭城的白摩托公司 White Motor Co. 的互利社 Mutual Benefit Society。

(一)波士頓百貨公司的互利協會 凡在公司內正式雇用的工人能按月繳付互利協會月捐的都可以加入，現在大概有半數以上的工人充當協會會員，並由協會中舉出會長副會長書記等辦理其事。會員的等級依本人每星期所得的工資數目分為五級，凡每星期工資在五元以下的為第一級，五元以上七元五角以下的為第二級，七元五角以上十元以下的為第三級，十元以上十五元以下的為第四級，十五元以上的為第五級。月費數目：第一級每月一角，第二級二角，第三級三角，第四級四角，第五級五角。此外由公司担任辦事費用。會員享受的利益就是凡因疾病的緣故不能工作過一星期以上的，(註三)由協會給以彼每星期原有工資的半數作為醫療恤金，但每星期不得過五元以上，每年不得過六星期以上，同時並給以醫療療治。死亡恤金的數目，第一第二級會員為每人二十五元，第三級到

第五級會員爲每人五十元。又會員如有特別需要的時候，可以向協會借款，但不得過二十五元以上。

(二)白摩托公司的互利社 這個互利社社員的資格，以凡經在白摩托公司工作一月以上並住居在二十英里以內，而繳納入社費一元，每二星期繳費三角的，都可以當社員。其享受的利益，爲疾病的時候，在起初二十一星期中——除去第一星期——每星期給恤金十二元，二十一星期以後如仍舊未愈，得再繼續給恤金二十星期，每星期十元，此後即不再給恤金。如社員死亡，則給以恤金二百五十元，交其遺族收領。至於公司方面則按照互利社社員所繳的月費總額再補助五分之一並担任辦事的費用。

四、團體保險的辦法 團體保險是一種人壽保險，由雇主替工人辦理的。在雇主方面祇要每月納付少數的保險費——大概爲工人工資的百分之一或百分之二——就可以替彼所雇的全體工人保險以担保彼等未來的安全，且使彼的工人能夠更加安心工作，而且雇主除了付這一點保險費以外，其餘的責任就可以由保險公司擔負，對於省事省費可謂兼而有之。

(1)美國毛織公司 American Woolen Co. 在一九一九年採用團體保險制度，給彼公司內所有的全體工人保險，其費用完全由公司擔負。其賠款的數目從七百五十元到一千五百元。依本人在公司工作時期的長短而定。凡工作不滿一年的給七百五十元，一年以上一年半以下的八百五十元，一年半以上兩年以下的九百五十元，兩年以上兩年半以下的一千另五十元，兩年以上三年以下的一千一百五十元，三年以上三年半以下的一千二百五十元，三年半

以上四年以下的一千三百五十元，四年以上四年半以下的一千四百五十元，四年半以上的一千五百元。

關於這種團體保險的工人可以不要經過健康診斷，而且工人如果在工作時候發生損害危險，仍舊可以根據梅司秋失炎州的勞工賠償法給予賠償。

(11)費司得伏其爾皮革公司 *Pfister & Vogel Searth Co., Milwaukee, Wisc.* 也給彼の工人辦理團體保險，由公司負擔完全保險費用。其賠款的數目也依在公司工作的時期長短區別，從二百五十元到一千元，其數率凡工人在公司工作满三月以上一年以下的給二百五十元，一年以上兩年以下的五百元，兩年以上三年以下的六百元，三年以上四年以下的七百元，四年以上五年以下的八百元，五年以上六年以下的九百元，六年以上的一千元。

該公司除團體保險以外，兼辦工人疾病災變恤金事務，凡工人願意加入的，每人每月繳費五角，如遇有疾病或災變發生的時候，得享受每星期十四元的恤金，但每次以二十六星期為限，至第一星期也照例不給恤金。

五、雇主獨任的恤金辦法 雇主獨任的恤金辦法，是指雇主對於恤金的儲款，完全担任，不用工人共同認捐或繳月費的。這種恤金，名義上雖然好聽，但實際上限制很嚴，一個工廠中並沒有好多工人能夠得到實惠的。

(1)芝加哥城的斯活夫脫公司 *Swift & Co.* 斯活夫脫公司的恤金辦法是由雇主在本公司公積金中特別提出二百萬元來作為恤金儲款，由恤金委員會管理其事，這個委員會是由公司中職員和工人代表五人組成。凡本公司男工人年滿六十歲，女工人年滿五十歲而在本公司繼續工作至二十五年或二十五年以上（註四）得恤金委員

會的核准得以給予恤金，其恤金的數目爲工人休職以前五年中平均的一年工資的一半。凡工人在本公司繼續服務從十五年到二十五年，因疾病災變的緣故，完全成爲殘廢失去工作能力的，得恤金委員會的核准，也可以酌給恤金。恤金的數目標準，爲工人休職以前五年中平均的每年工資中百分之一分半。恤金數目最少爲每年二百五十元，最多每年不得過五十元。在僱工期中死亡的男工人如遺有寡婦和小孩的，恤金委員會也得酌給該男工人死亡以前五年中平均的每年工資中百分之一的四分之三作爲養贍費用，以到寡婦死亡，或再嫁，或其兒女已長成到十八歲的時候爲止。

(11)美國煉糖公司 The American Sugar Refining Co. 美國煉糖公司的恤金辦法是由雇主提出二十萬元來作爲恤金儲款，而由恤金事務股管理其事。凡男工人年滿六十五歲女工人年滿六十歲而願意休職的，得由恤金事務股的核准而給以養老恤金。恤金數目的標準爲該工人以前十年中平均的每年工資中的百分之一，再以服務年限的長短相乘，但每年每人所得的恤金不得過五千元以上。若工人繼續服務已經滿了二十五年，其每月所得的恤金也不得少於二十元。凡公司男職員及工人繼續服務滿三十年以上，女職員及工人繼續服務滿二十五年以上的，雖然男的年齡不滿六十五歲，女的年齡不滿六十歲，也可以請求休職並受取恤金。

(12)克利弗蘭城的美國火爐製造公司 The American Stove Co. 這個公司的恤金辦法是由雇主提出十萬元來作爲恤金儲款，由恤金委員會管理。由給與恤金的資格是凡男工人年滿六十歲女工人年滿五十歲而在公司繼續服

務至二十年以上的（註五）得以請求恤金委員會核准休職而給予恤金。恤金數目的標準為該工人十年中平均的每年工資中百分之一分半，但每人每月的恤金不得過一百元以上。

其餘公司及工廠關於恤金的辦法還很多，不過大致相似，所以祇舉了以上的幾個例。

#### 第五節 勞工方面對於勞工賠償勞動保險及工人恤金的意見

從勞工團體或有覺悟的勞工方面的意見，以為勞工賠償當然應該強制普及實行的，就是勞動保險也應該由各州明定法規強制各工業實行，因為以現在生活程度的增高，勞工所得工資的微薄，平時既不能完全其仰事俯畜的需要，更無餘力以從事儲蓄，一旦發生疾病或意外——除了工業災變以外——對於本身的醫療養息，家庭的生活維持，身後的顧慮，都可以使人陷於悲慘的境遇，要避免這種恐慌和危險，勞動保險都有強迫普及實行的必要。如果勞工保險不能強迫普及實行，雖是各工業中有舉辦所謂團體保險及恤金辦法，但雇主的真正用意，實在於維持彼の工人繼續在彼の工業中工作，且可以藉此挾制工人，使減少罷工運動或要求增加工資減少工作時間等行動，由勞工團結進取方面來講，實在是很不利的。況且各工業的恤金章程，多規定工人須要繼續工作到二十年左右纔能享有領恤金的權利，暗中實等於剝奪了工人的工作選擇自由權，這尤是勞動界所竭力反對的，所以如果勞動保險不能夠規定法律，強制普及實行，其餘的什麼團體保險和恤金等都是枝枝節節的辦法。

註二 參看本書第七章第二節安全設備

註三 按普通互利會或勞動保險的辦法，凡工人患病或受傷在一星期以內的，照例祇給醫藥診斷，不給現金；因為一則望其能夠早日痊愈，二則防止工人的故意裝假病以圖得到恤金。

註四 關於恤金規則上的「繼續工作」這個名詞，許多工業上都規定凡工人在工作中間因病請假等短期時間內，如未曾另在別的工廠工作，就算為沒有間斷工作。還有如果係雇主自動的將工人短期停工，工人並無過失，也可以算作沒有間斷工作。

註五 據美國火爐製造公司的恤金規則，凡工人繼續職務的中間，如因工業清淡，由公司將某某等一部分工人暫行短期停工，不久仍舊回復工作的，還有因疾病損傷的緣故短期告假的，都不算是間斷工作；但如疾病損傷以外的繼續告假在六個月以上的，就算是間斷工作，其繼續時期的計算就應該酌量扣除；至於離去工作在兩年以上而重新回來工作的，祇能作新工人看待，另行重新計算。

本章參考書

Blanchard, R. B.: Liability & Compensation Insurance.

Commons & Andrews: Principles of Labor Legislation, Ch. VIII.

Rhodes, J. E.: Workmen's Compensation

Bloomfield, D.: Labor Maintenance, Ch. XXIII & XXIV.

Rubinow, I. M.: Social Insurance.

Eastman, C.: Work-Accidents & the Law.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics: **Workmen's Compensation Legislation of the U. S. & Foreign Countries, 1917-1918.**

Hookstadt, C.: **Comparison of Workmen's Compensation Insurance & Administration.**

## 第十章 勞工的教育狀況

### 第一節 勞工教育的重要及其意義

一、勞工教育的目的 在現在經濟組織的底下，勞工因工作時間的過長和生活的不能充裕，所以不但自己享受教育的權利無形剝奪，就是彼的子女的教育權也懸空摧殘，據現在美國的教育調查報告，說全國人民能完全受到專門教育的不過百分之一，其能夠完全在中學畢業的也居少數，因為教育機會的缺乏，勞工不能有階級覺悟，勞工自己沒有經營或管理工業的材能，所以永永被壓迫於資本階級的下面而無從解脫。因此如果勞動階級要希望自己能夠覺悟，能夠團結，能夠起來奮鬥，能夠解除現代資本階級的壓迫，能夠自己得到全部或一部的工業管理權，那就不但要為自己為子女力爭教育的平等權，而且自己遇到有可以享受教育機會的時候，萬萬不要錯過，這是美國現在勞工教育運動的總原因。

勞工教育運動的原因既然如此，但是勞工教育究竟應該施以什麼樣的一種教育，纔能完成其目的，關於這一點因時代的不同而主張也有了變遷，現在可以分作兩層來講：大概勞工教育運動初起的時候，其希望多不甚奢，不過因為經濟的壓迫，覺得智識材能太缺乏了，就不能得到較高的工作和較優的工資，所以當時勞工教育的目的是在增加勞工的智識技能，使其能夠從普通工人昇到半熟練工人，從半熟練工人昇到熟練工人，以得到優厚的工資，改善他自己的地位和生活；但是時代慢慢進步，勞動階級漸漸的又發生了新的覺悟，就是覺得以前的勞工教育目的還祇是為勞工的私人

着想，而不為勞工的團體着想，因為勞工的個人雖因為增加了智識技能而得到較好的工作地位和生活，但是事實上不能夠使全體勞工統統得到專門智識和技能，以得到較好的工作地位和生活；再進一步講，即使大多數勞工因智識技能增加的緣故，能夠增進其工作地位和生活，但是實際上仍舊不能夠跳出現代資本階級的壓迫，不能夠打破現代不良不平的經濟組織，決不算勞動階級的真覺悟，所以現在勞工教育的目的，是要促進勞工階級的階級覺悟，增加其組織和奮鬥的能力，大家團結起來，替自己的階級來奮鬥，來改造現在的經濟組織。現在勞工教育的目的，既然不在乎僅僅增加一點機械上的智識，替雇主做更有用的工具，所以一定要使勞工自己明白自己的地位，責任，勞工團體的必要，現代勞工運動的情形，現代經濟組織和資本階級的真相，一一的作簡要的研究，以造成大規模的勞工運動。

二、工業教育補習教育與勞工教育的區別 現代的勞工教育可說是與工業教育補習教育劃分了很清楚的界限，從前有人對於教授工人以英文，數學，打字，簿記，手工，機械工藝淺明科學等當作勞工教育的，現在都劃入工業教育與補習教育方面，而不算為勞工教育了。勞工教育固然有時也兼授英文，數學，打字，簿記，手工，機械工藝，淺明科學等，但不能算是勞工教育的主要課程，現在將上面三種教育的區別，作簡單的說明如下：

(一) 工業教育以增進勞工的工藝智識及技能，以增加其工作的能力為主，其主要的課程，為機械的組織及程序，機器及工具的使用方法，特種工藝製造的方法等等，其教育機關，除專門工業學校以外，多由各工廠自己辦理。此外又有普通的工業教育及職業教育，其科目如手工，製造，打字，簿記，及其他小工藝，以養成學者的一材一藝，使能獨立謀生的。

(二)補習教育以增進勞工的普通智識爲目的，使勞工因幼年失學缺乏智識的，得以再有受教育的機會，其課程大都爲英文、數學、簡明歷史、淺顯科學、信札等，現在所謂社會教育補助機關如男女青年會、夜班、星期學校等都屬於這一類，也有許多工廠附設這類的補習班，給本廠失學的工人補習的。

(三)勞工教育以增進勞工的階級覺悟，加入勞工的聯合運動，抵抗及打破資本階級，改造現代的經濟組織爲目的，其注重的科目爲勞工運動的歷史，勞工團體組織的方法，演說學，現代的經濟組織，社會學，政治史及社會史等，而由勞動團體自己組織的學校或講習班以擔任教授事務。

從上面的說明來看，我們可以說，如果勞動階級的目的，祇在乎在現在的經濟組織下面，使勞工本身替資本家做更加有用的工具，而可以多得一點工資，過比較安適的生活，那就單注意工業教育和補習教育，已經可以達到彼等的目的；如果勞動階級的目的，在根本上對現代的經濟組織不能滿足，對於社會圖謀改造，對於自己階級謀團結奮鬥，脫離現在種種的壓迫，那就不能祇以得到一點機械式的工業智識技能作爲滿足，更應該有精神上的了解覺悟，使本身和全勞動階級的各個人，都能夠有階級覺悟，有奮鬥精神，有團結組織的能力，那就不可不對勞工教育有特別的注意。

## 第二節 雇主辦理的工業教育和補習教育

一、工業教育的需要 現在的美國，因爲工業異常發達，所以不但普通工人的需要量異常擴展，就是熟練工人和半熟練工人的需要量也逐漸增加，因現在熟練工人和半熟練工人的需要，過於供給，所以雇主方面漸漸覺得有創辦工業教育以

養成熟練工人和半熟練工人的必要，現在各工業組織裏邊，或則組織教育事務股，或則組織教練部，或則採行學徒教育，或則設立特別教練課程班，都是爲養成本工廠中熟練工人和半熟練工人的用處。

熟練工人和半熟練工人，對於彼等的工作，都有相當的了解，所以不但能夠在派定的職務中做更加完善的工作，而且還能在本廠內一部分工作忙一部分工作閒的時候，從閒的部分調到忙的部分，也可以一樣的工作，因爲彼等的技能常常學了幾種，所以可以不限定只做一種工作的。熟練工人和半熟練工人的工作，因爲有相當的智識和經驗的緣故，所以其工作不但常常不致於銷耗材料，而且舉動敏捷，可以節省時間，明白機器的組織，可以避免種種的危險和意外，有這種種的關係，所以現在美國各種較大的工業中，除了由各部工頭對工人隨時指點以外，多另請專家或技師對工人特別教練，以養成需要合用的工人。不但如此，而且凡是對於某種工作已經明瞭而且熟練的，必定能夠發生興味，不願意隨便離去，所以對於該工廠工人移動的數目也可以大大的減少，這也是資本案所很希望的。

## 二、工業教育的種類 工業教育的種類，大概可分爲五種：

(一)機械工業的教練 這類課程包括機械的構造，裝置，修理，應用，以及特種機械工業的教授和實習在內。其教練的地點，或附設在工廠以內的各部；或與別的工藝專門學校，中學校，職業學校等商定，請特設幾班，或插入原有的班裏，教授該廠工人以所需要的課程；或則在各函授學校選訂幾科作爲該廠特種工人的函授課程；還有許多工廠，對於該廠特別需要的工藝教練，而並非十分艱深的，也酌設幾個短期課程，於幾星期或一兩月教完，以期工人即得實行應

用。至於教練時間的長短，多以該項課程的深淺難易爲準，不能一定的。

(二)辦事工人的教練 這種課程如打字，信札，簿記，繪圖等種種，專爲在辦公處工人的特別辦理的，其性質略近職業教育，也有由雇主和職業學校或其他公立學校接洽，特別附設幾班教授的。

(三)非機械工業的教練 這種課程包括一切用小件工具或手工的工作，而不必使用機器的，其學習時期的長短，依工作的簡單和複雜爲標準。其地點大半在工廠以內，由工廠特約的教師担任教授，也有由各部分工頭兼任的。

(四)學徒教育 學徒教育在工業教育裏邊，算是有比較完全的訓練的，其時期也較長，往往從兩年到四五年的，其詳情另見下文。

(五)其他的特別教練課目 隨需要的時候特別添設，如教授工頭的管理方法，教授工人的機械危險預防法之類。

三、雇主的工業教育機關 雇主的工業教育機關，有許多工廠大概附屬於管理部，由管理部長兼管教育訓練事務，像紐約的麥賽公司 R. H. Macy & Co. 就屬於這一例。還有像亞克倫的嘉年橡皮製造公司 The Goodyear Tire & Rubber Co., Akron 則在事務部內特設一教育股。如果在工廠裏邊附設有學校的，其學校管理員有時兼任其他教練課程的管理事務及與各教師接洽課程編製事務。

工業教育的選擇教師，是一件比較重要的事，因爲担任這類教科的教師應該對於工業上有特別的經驗，又要明白工人的心理，能夠引起興味，講授方法必須簡明，實驗及問答討論的時間必須較多於講演的時間，還有工人的智識程度

最難一律，教師必須折衷情形以求其適合。

工人課程的成績好壞，由教師時時報告到管理部或教育事務股，作為參考，並藉此可以作為分配工人職務的一種標準。

#### 四、工廠內工業教育的幾個實例

(一) 福特摩託車廠的事務學校 福特摩託車廠在一九一八年自己創辦一個事務學校，教練各部分的工人修理、管理及使用機器的方法，每日由每一部分裏邊派出幾個工人到事務學校上課，實地教練，依次輪替，使做各機器工作的工人都能得到實際聽講和實習的機會。

(二) 西蒙治製造廠的教育事務 西蒙治製造廠 *Simonds Manufacturing Co., Fitchburg, Mass.* 教育事務部的目的，是在「使本廠各種的工人都有增加或擴充其材能的機會」。其課程中關於機械的如機器的構造、機器的使用、特作機器工作的程序和方法等，其關於辦事上的課程如廣告學、商業學、銀行學、售貨的方法、簿記、打字、信札筆錄、公司管理等。以上各種課程，從各部辦事人、書記、工頭，直到工人，都在一起學習，在一起教授。

(三) 嘉年橡皮製造公司 嘉年橡皮製造公司在一九一一年，由公司中的工程師和機器工人等共同組織一理工學會，請公司聘請若干教授擔任講演事務並組織討論班，其重要的課程有機械學、航空學、橡皮製造化學及實驗、商業算學、初等器畫、高等器畫等。

五、學徒教育 學徒教育在工業教育中間，算是較為完全的教育，其學習的時期常常有四五年，其學習的課程，不但注重理論，并且注重實驗，不但專精一部分的工作，而且在那一類工藝中間有關係的工作都經過實際的研究，所以學徒教育在現代工業上占着極重要的位置。關於學徒教育的設備，有許多工廠都在本廠內部組織學校，請專家擔任教授；也有與工廠附近的工藝學校或大學中學接洽，請特設幾班以教授該廠學徒；或則由雇主與工會聯合辦理學徒學校，由兩方互派代表主持其事的。學徒的年齡平常大概以十四歲以上為標準。學徒的工資大概為普通人工資的若干成，依學習的年限而逐漸增加。學習的教課本及應用物品大抵由雇主供給，也兼有酌繳費若干的。

由雇主與工會合辦的學徒教育，在美國較完備的為國際印刷工人聯合與印刷工業聯合會合辦的印工學徒教育。其辦法係由兩方代表合組一委員會，商定應教授的課程和學徒的工資數目。學徒的資格以年在十六歲以上，而曾受普通教育，身體及精神均極健全的為合格。其學習年限定為五年，凡檢字、排字、排行、排版、印刷等工作都分別教授和實習；其時間的支配，在第一年中約以一半時間實習，在第二年和第三年約以百分之七十五的時間實習，在第四年每日至少以七小時實習，在第五年完全實習。其工資的付給標準：在第一年前六個月為平常工資百分之三十，後六個月為百分之三十五；第二年前六個月為百分之四十，後六個月為百分之四十五；第三年前六個月為百分之五十，後六個月為百分之五十五；第四年前六個月為百分之六十，後六個月為百分之七十；第五年第一個月為百分之八十，第四個月到第六個月為百分之八十五，第七個月到第九個月為百分之九十，第十個月到第十二個月為百分之九十五。同時國際印

刷工人聯合爲防止學徒的養成過多，妨害印刷工人的地位起見，特與各印刷工業雇主訂定限制學徒數目的契約，凡是印書工業中，每七個印刷工人中祇能僱用一個學徒，凡是印報紙工業中，每十五個印刷工人中祇能僱用一個學徒。至於學徒每年必定須經過考試，由各教師將彼等成績報告到聯合委員會以決定該學徒是否可以造就。

別種由雇主辦理的學徒教育的例，本薛文尼鐵道公司也是很有名的。這個公司的學徒教育定爲四年，其教授和實習的時間約各居其半，但是第四年係派到各部完全實習不再上課。其教授實習的課程從粗淺的起，慢慢到繁難複雜的，其主要的課程爲算學及用器畫。學徒的成績每月或每學期由教師報告管理處作爲參考。關於教科材料由教師發給的，祇是課程的綱要和藍紙圖片，除參考書以外沒有規定的教科書。學徒的工資也等於平常工人工資的百分之若干成。

六補習教育與美國工業的關係 工業中補習教育的目的，是在使沒有受過普通教育或者祇受過不完全的普通教育的工人，再得到受教育的機會，以增加彼等的普通智識。補習教育在現在的美國工業中尤其重要，其原因：

(一) 美國的機器工業異常發達，工人不懂機器的構造和避免危險的方法，其英文程度又看不懂粘貼在壁上或廣告牌上的警告，所以時時發生危險和災變。

(二) 美國女工和重工的限制，尚缺乏通行的法令，彼等教育程度往往極淺，所以更容易遇到危險。

(三) 美國工業中有許多僑工，其中很多是不懂英文或懂得很有有限的英文，因此在工作中常常發生災變，每年無辜傷殘死亡的人不在少數。

因爲這種種原因，所以在現在美國的工業中，不但爲工人方法着想，應該使彼等有補習教育的機會，就是雇主爲減少自己的損害賠償或出品的銷耗起見，也不能不爲工人設備補習教育，因此的緣故，現在美國工業中工人的補習教育有慢慢發展的趨向。

工廠中的工人補習教育，除由工廠內部特設講授班外，也有與附近公立學校中學校等商酌特設幾班的，又有在晚間工作以後開課教授的。補習學校課程的門類大都爲英文、數學、信札等。

七、其他的工廠中教育補助事業 除了以上所講的工業教育和補習教育外，有幾個工廠也酌量設備別種的教育補助事務，如有益的影畫和幻燈的演講，與工業有關係的特別演講，創辦閱書報室供本廠工人閱覽借看，編印本廠的報章雜誌，或其他的圖畫小冊，中載有益於工人而能增加其興趣的材料，這種都是直接有益於工人的智識的。

### 第三節 社會方面爲工人辦理的教育事業

因工業教育和工人補習教育在美國日見重要，所以不但雇主方面關於這類的教育設備逐漸擴充，就是社會方面關於這類教育事業也逐漸增加，現在酌舉其重要者如次。

一、職業教育學校 職業教育在美國現在極爲發達，其對於工業上的影響也極大。自從一九一七年聯邦職業教育局成立以來，各州都逐漸加入，由各州政府與聯邦政府合同辦理，以增進工業上的教練並養成職業學校的教師爲目的，並每年由聯邦政府給各州和各地地方補助經費若干成。自從一九一八年到一九二一年，聯邦政府和各州各地地方共同支出的職

業教育費用已達三千萬元，一九二二年約四百萬元。此後的預算：一九二三年為四百六十一萬五千元，一九二四年為五百十九萬元，一九二五年為六百十九萬五千元，一九二六年為七百十五萬五千元，從一九二六年以後，每年的預算額標準約以一九二六年為準。至職業學校的數目，一九一八年全國共一千七百四十一所，到了一九二一年已增為三千八百五十九所；教師的數目從五千二百五十七人增到九千九百另六人，學生的數目從十六萬四千一百八十六人增到三十萬另五千二百二十四人；教授的教員從五百二十四種增到一千一百另九種；職業教育教師養成所的學生數目從六千五百八十九人增到一萬四千七百五十五人，也就可見其擴張的速度了。

二、男女青年會附設的職業教育和補習教育課程 美國各大城的男青年會和女青年會中常常設有職業教育和補習教育的課程為勞工與普通人民增進工業智識和普通智識的補助，有幾處青年會像克利弗蘭城的且附設有工業實習室，室內置備有種種的工業重要機械以便學生實地練習。有幾處工廠因本廠的教育設備不能完全，特地和就近的青年會接洽請其特設若干門學科為教練該廠工人的用處。

三、大學和中學附設的勞工補習班和夜班等 這種補習班和夜班，有由在學校固有課程中容許工人插班的，有由工廠和學校接洽而特別開班的。

四、函授學校 凡一切英文數學等補習課目及工業課程不十分注重實習的，常常可以向函授學校學習。

#### 第四節 勞動界自辦的教育事業

「勞工教育必須由勞工團體自辦的理由 如果我們以為勞工教育的目的，祇是為增進常識和工作技能，那就照上面所敘的雇主和社會方面辦理的工業教育職業教育及補習教育等等，已經可以完成勞工需要教育的願望，何必再由勞工方面自己來辦理教育事業？因為勞工團體在這個工業教育職業教育補習教育已經發達的社會下面仍舊不能自己來辦理勞工教育，可見其目的，必定還有比較增進常識和工作技能以外更加遠大的所在，現在可以引證為雷遜君

Arther Gleason 的理由在下面：

『發展勞工教育，應該由勞工自己的金錢來供給，由勞工自己的團體來督辦（指政策方面）和管理（指辦事方面）。如果有人以為勞工教育可以由勞工以外的人來辦理，這種一定是無聊的辯論，一定不可以的。由公共機關、學校或中等階級的人辦理的教育是成人教育（或國民教育），是教育是有用的，但是不是勞工教育，勞工教育決不能由職業聯合以外的人來辦理，好似勞工運動決不能由職業聯合以外的人來主持一樣。當一個勞工團體受外國慈善家來指導的時候，這個團體就成為「公司聯合」Company Union（註一）或福利俱樂部 Welfare Club；當勞工教育事業給勞工團體以外的團體來督辦的時候，這種教育事業也就祇能歸入成人教育的門類裏邊；但勞工教育一定是成人教育以外的教育』（註二）

康芬娜女士 Miss Fannia M. Cohn 也說：『現在有許多團體給成年的勞工辦理自由教育，這是不錯的，但是這個不是勞工教育，這個祇是給勞工的教育，這個祇是給勞工私人的教育。』又說：『現在的勞工運動已經漸漸覺悟勞工教

育應該和勞工運動有相互的關係。擔任勞工教育的教師也該覺悟討論勞工運動應以事實和問題為主，不要空空的事講理論。勞工教育的目的不但應該注重在使工人加入勞工運動的戰鬥，還應該使工人知道永遠的站在自己這一邊。所以教育的本義並不單在乎把智識、事實和消息堆積起來，實在要使受教育的人把彼所得的東西應用到日常的生活和繼續的奮鬥上面去。」又說：「所以勞工教育應該影響勞工個人使其站在彼的團體裏面，並使彼常常和時代的問題與社會及經濟的進步相接觸。」（註四）

從以上的各種意見綜合起來，我們可以概括的說：

勞工教育所以必須由勞工團體自辦的理由，是因為要以勞工團結為根本，以引起勞工的階級覺悟，使彼等站在自己的一方面，對別方面作繼續的奮鬥。

二、美國勞工教育發展的順序 美國勞工教育的發展，可以分作幾個時期來講。第一個時期是在十九世紀前半，一八二〇年到一八三〇年的中間，因為當時小學教育還沒有普及，勞工的子女不容易得到受教育的機會，所以彼等要求窮人家的子女也能夠在公立學校享受免費教育的權利，受同等的待遇，和富家的子女一樣。至於彼等當時要求得到這種教育權的目的，大半是因為覺得自己的工作太苦了，所以希望彼等的子女多得一點智識，可以將來得到較好的位置或工作。第二個時期是在十九世紀中葉以後，勞工方面又起了一種新的覺悟，以為如要改善彼等的地位，不但要使彼等子女得到教育的機會，就是彼等自己也應該有一種補習教育的機會，這種補習教育的上課時間，宜在夜間，其課程宜注意使彼

等明白勞動問題的真相，生活必要的智識，而不要單靠書本上的誦讀，其每班的人數不宜太多，使有自由向教師質疑問難的機會，其應用的課本宜於特別編定。這一類的補習課程既然和社會上普通辦理的補習教育專務增進普通智識的不同，所以最好是由勞工方面自己來辦理，遂成了勞工教育逐漸和社會教育分離的趨向。第三個時期是過去的十幾年中間，爲勞工團體實行自己籌辦教育時期，尤其以過去的四五年中有極速的進步，在一九一八年以前，美國全國只有四個勞工教育機關，分設在兩個大城以內；現在則有十九州和哥倫比亞特別區都創設勞工學校和勞工教授班，尤其以工業發達的各州爲顯著，如紐約州有十九處，本薛文尼州有十一處，梅司秋失茨州有十處，加利福尼亞州有五處，伊利諾州和密匿梭達州各有四處，其餘十三州和哥倫比亞特別區，各有一二處，二三處不等，照一九二二年的計算，總數約一百處，學生約二萬人。這種教育機關，大都由各工會自己辦理，如美國聯合衣工協會和國際女衣工人聯合會等所創辦的勞工學校等都屬於這一類。

在過去的四五年間，勞工教育運動更有一種新的現象，就是不但許多組織比較完備的工會自己來單獨籌辦勞工教育事業，還有許多在一個大城以內的許多勞工團體大家聯合起來，共同辦理教育事業，共同擔任經費，給在這一城內的各工會會員共同得到受教育的機會，這是各種勞工互相接近實行團結的好現象。關於這一類學校的例，如波士頓城的波士頓職業聯合學校 Boston Trade Union College, Boston, Mass. 就是從該城的中央勞動聯合會於一九一九年選舉委員組織委員會而創辦的。這個學校現在講授的科程約十二種，聽講的工人約二百人，每日酌納學費若干。

據該校辦事人說，現在來聽講的工人，就是不屬於波士頓中央勞動聯合會有關係的各工會會員也可以准許入學，成爲公開的勞工學校了。

以上所講的勞工學校和勞工教授班，其中有許多還是自己無固定的校舍，而租借別的公共學校或公共機關作爲課堂，每星期上課若干小時，而且許多受課的工人也不過每星期之中，在工作之後上課數小時，也很少有繼續幾年的課程的。在勞工學校的中間，能夠有固定的校址，有次序的科程，并以專門養成組織勞工團體和勞工運動的辦事人材爲宗旨的學校，最著名的就要推紐約州加多那鎮的勃洛克獲德勞工學校 The Brookwood Labor College, Katonah, New York 了。這個學校的科程定爲兩年：第一年的科程爲英文的應用，文明史，社會問題，心理學等；第二年的科程爲社會學，政府的組織，美國勞工運動史，各國農工運動的研究，勞工團體的組織法等；又有統計學，勞工教育學，農工新聞學等。其目的在養成有組織力和辦事才的勞工運動專門家，凡工會非工會的工人都一律收容，近年來頗獲得很好的成績。

三、勞工教育機關的種類 美國的勞工教育機關可以分作兩大類：（一）和平派的勞工團體所辦的教育機關，和（二）激烈派的勞工團體或社會黨所辦的教育機關。

和平派的勞工團體所辦的教育機關，上文所敘的各種勞工教育機關有十分之八九屬於這一類的。這種教育機關的宗旨，對於現代的經濟組織和工業制度，雖有主張全部改造和局部改造的不同，但都是主張勞工自己團結，增進智識

材能，一步一步的往前做去，而不主張用急進的手段和方法而改變勞工的地位。

激烈派的勞工團體或社會黨所辦的教育機關，其目的促進勞工的階級覺悟，爭鬥能力，謀澈底的速進的改造現代的工業制度和經濟組織，使勞動階級得到有力的地位。這一類的教育機關如芝加哥城的職業聯合教育同盟會 The

Trade Union Educational League, Chicago 和紐約城的蘭特學校 The Rand School, New York City 等都是職業聯合教育同盟會的總幹事福斯德氏 William Z. Foster 爲美國著名的赤色黨人，他這個教育同盟會的目的是在聯合各種的職業工人，不分種界國界，成爲一大聯合，用文字和言論的宣傳以促進其團結，向資本家下總攻擊的。其機關報名「勞動宣傳月刊」The Labor Herald。紐約城的蘭特學校爲社會黨人所辦，其目的在促進勞工的階級覺悟而養成其勞工運動辦事的材能，其課程有歷史，經濟學，社會學，政治學，社會主義，勞動問題，勞工運動史，演講術，工黨組織法，文學，心理學，音樂，戲劇等。其著名的教師有倪林 Scott Nearing，海爾各脫 Morris Hillquit 等，都是著作等身，在美國社會黨中負大名的。

四、勞工學校的管理機關 現在美國勞工學校的管理機關，如果這個學校是由某工會所單獨組織的，這學校的董事就從這工會裏邊選出；如果這個學校是由幾個工會或本城的工會聯合會所合辦的，那末這學校的董事就從這幾個工會或本城的工會聯合會共同推選；有幾個勞工學校的董事或部中兼有教員代表的，董事會的職權是決定學校的教育方針和應與應革的事務，握有全校的最高權，其餘教職員等不過是依照董事會的方針行事罷了。美國現在各勞工學校中的

董事會組織比較合於民治精神的，波士頓職業聯合學校也算是其中的一個。這個學校董事會是由二十五個董事組織而成，其中十五人是由波士頓中央勞動聯合會委任的，五人是由本校學生中選出的，還有五人是由教員中選出的。這樣的學生既然大多數屬於工會會員，其教師又幾乎完全屬於教師聯合會的會員，所以從這三方面選出來的人組織學校董事會，可說是將學校的管理權完全操於勞工團體自己的手中，不祇單單是因為使教師學生的代表參加入董事會，可以算合於民治精神，這種用意是很周到的。

五、勞工學校的課程和教科書 勞工學校的課程，現在多注重於社會學方面，如勞動問題，勞工運動史，現代的經濟組織等，同時也兼及文學，音樂，普通科學，政治學和歷史。但勞工學校最感困難的問題，實在還是教科書問題，因為平常大學和中學所用的教科書，或則材料過於豐富，或則文字過於艱深，或則專門的名詞過多，都不適於勞工學校的用處；所以現在辦理勞工教育的和勞工學校的學生，多要求教師特別編訂適用的教科書，而注意於（一）文字淺顯，（二）專門名詞力求減少，（三）解釋務求清楚，（四）價值務求低廉的諸點。這種教科書最宜於印成小冊子的式樣，或提綱挈領，編為綱要，以便學生溫習，並於每章或全書的後面附錄重要參考書的名目，使有志求詳的更可依照參考。關於這種小冊子和單行本，美國各重要工會以及蘭特學校，美國聯合衣工會，美國勞工教育會等都已陸續印出不少，其重要的如美國勞工運動小史，美國勞工教育，公衆辯論術，勞工講授班組織法，工會集會的要規，勞工組織問題，最近職業聯合主義的發展等等，都可作為很合用的材料。

六、勞工學校的經費。辦理學校，經費的問題也很重要，但是美國許多的勞工學校既然由工會方面所組織，當然擔任大半的經濟責任，所以經費問題還比較容易解決。現在美國勞工學校主要經費的來源，大概由於三方面：（一）工會的學校維持費，（二）學生的學費，（三）工會會員私人的捐助費。還有一種學校像蘭特學校，沒有得到特別團體維持費的，其經費的來源，可分為下列的數種：（一）學生的學費，約數全年學校費用的一半；（二）該校附設的蘭特書肆售書的餘利和附設的飯館的贏利，約數全年學校費用的百分之二十五到三十五；（三）特別演講及辯論會的入場券費，每年的年宴、娛樂會、跳舞會的入場券費，和臨時捐款等，每年也可以得到幾千元作為學校的開支費用。

七、美國勞工教育會的性質和組織。美國勞工教育會 Workers Educational Bureau of America 是美國現在一個最大的勞工教育中央交通機關。其性質是和平的，所以不為資本家所嫉視，而且能夠和保守的勞工團體如美國勞動聯合會 American Federation of Labor 合作。其目的是在作一種勞工教育消息傳達所，搜集和傳布關於勞工教育的消息，資料和統計，鼓勵及幫助勞工團體的辦理勞工教育，編輯勞工教育的教科書，提綱，教授法，和別種的教育材料，代替勞工教育機關訪求適合的教師等。這個教育會在一九二一年正式成立。其會員的資格以（一）國際或本國的勞動聯合會，各州或各城鎮的勞動聯合會或勞工團體，合作團體，勞工教育機關；及（二）各勞工教育機關的教師，辦事人，學生，和各工會會員都屬合格。其會費依各勞工團體的範圍大小分為二十五元，二十元，十元，五元四種；其工會會員，勞工教育的教師，辦事人等則為二元，學生則為一元。其會中職員為會長，副會長，會計兼書記各一人，執行部委員長一人，委員八人以辦理一

切執行事務，教育會議委員十三人辦理編輯教材材料事務，顧問部委員三十人擔任條陳計畫并備諮詢。其現在辦理的事務爲（一）供給消息；（二）紹介教師；（三）辦理出版事業，現在已出版的有勞工教育叢書五種，小冊子三種；（四）辦理函授科；（五）辦理合作購書事務，可得特別折扣；（六）租賃小書庫，將勞工教育合用的書籍租給會員閱讀，酌收租費。

八、其他的勞工教育事務 現在美國各工會中，除以上所說的各種勞工教育組織以外，還有兼辦種種有益於教育的事務，如組織圖書館、閱書報室、特別講演班、幻燈、影戲、出版報章雜誌及其他的單行小冊子等，現在也漸見發達。

註一 公司聯合 Company Union 是指在某工業組織以內的工人所組織的團體，而不與外間的工會發生連帶關係的。這種公司聯合，大半由雇主鼓勵和提倡，因爲一則可以得工人的歡心，二則可以減少外邊工會的勢力，所以這種工人團體不但不能夠增進勞工運動的勢力，而反使勞工運動增加阻力的。

註二 福利俱樂部是指在某種工業組織範圍以內的工人，由雇主的提倡或補助而辦理的種種有利於工人的事務，如娛樂事務、利便事務、教育事務等，不是完全由工人自己的意志和能力來創辦和管理的。

註三 Glenson, Author: Workers Education, American Experiments, PP. 6-7.

Cohn, F. M.: "Why Workers Education Should be Under Trade Unions", The Locomotive Engineers Journal, March, 1923.

本章參考書

- English & Soule: The New Unionism, Ch. VIII.
- The American Labor Year Book, PP. 202-204.
- Commons, J. R.: Industrial Goodwill, Ch. XIII.
- Tannenbaum, F.; The Labor Movement, Ch. VII & XX.
- Carlton, F. T.: Education and Industrial Evolution, Ch. III, VIII, IX, X, XII.
- Workers' Educational Bureau: "Workers Education in the U. S.," Reports of Proceedings of 1921  
& 1922
- Gleason, A.: Workers Education, American Experiments.
- Report of Executive Committee of Workers Educational Bureau of American, & the Third Annual  
Convention, 1923
- Locomotive Engineers Journal, March, 1923.
- Bureau of Labor Statistics, U. S. Dept of Labor: Workers Education, a List of References.
- Wolman, L.: An Outline of the American Labor Movement, PP. 35-40.
- Soule, G.: The Intellectual & the Labor Movement.

Workers Education Pamphlet Series, No. 1.: How to Start Workers Study Class.

National Association of Manufacturers of the U. S. A.: Report No. 28 & 34, On Industrial Education.

Bulletin of the Rand School of Social Science.

The Brookwood Review, Vol. I., No. 4.

Workers Education, a Quarterly Journal, Vol. I No. 1.

## 第十一章 勞工的家庭和生活狀況

### 第一節 美國勞工家庭的環境

一、勞工居住的區域 亞洲或歐洲的工人平常聽到美國社會繁華富足的情形，彼等理想之中總以為美國是個黃金世界，做工和賺錢的機會，隨處都可以遇到，但是到了美國以後，實際上却完全不然。我們如果到工業繁盛的大城，如芝加哥，必珠卜，波士頓，或者大工廠的附近，如芝加哥高的屠宰場，本薛文尼州的鋼鐵廠附近，總可以看見有許多街道專門為粗工人住的。這種街道的情形完全和外間商業區域或普通人家住宅的街道不同。最先容易使我們注意的就是狹隘的道路，大半是沒有用水泥建築的，或者是碎石和沙泥堆成的泥路，路上東一堆西一堆的垃圾，夾着許多菜葉骨頭，上面踏着許多蒼蠅。兩旁停滯不流的泥污和臭水，因日光的蒸晒，一陣一陣的蒸發穢氣。許多蓬頭垢面的小孩，赤着腳，穿着破爛的衣服，在那裏成羣呼噪。兩邊東倒西歪高高低低不整齊的房屋，裝着幾扇堆滿灰塵破碎的玻璃窗，糊着舊的報紙，窗裏透隨風搖曳的是幾張又黑又爛的窗簾，又隱隱約約的露出幾個面黃肌瘦粗頭垢服的婦女在屋內做事。道路兩旁的草和樹是很難得看見的，就是有也祇是幾顆矮小的樹枝和穢物堆中鑽出來的幾株野草野花。市上的清道夫和搬垃圾的車子是很不容易經過的。這種街道普通叫做「工人區域」Working-Class District，無論在那一個美國大城裏邊，都可以找到幾處，並不是難得的。如果這種街道是由一種特別僑工或有色工人居住占多數的，那就又另起特別名詞，如意大利人

街，匈牙利人街，黑人街等。這種工人住居區域，大概爲工資最低的勞工和新從歐洲來美的僑工特別聚集的地方；至於高等工人和在美多年的僑工而智識技能較高的，大都住在美國普通人民的住宅區域，不住在這種地方了。

美國粗工住居的區域大概可以分爲兩類：一種是位置在工業繁盛的城市中，如上面所講的某街某街，以及特別工業的所在地，如紐委色州的煉油工廠，地爾華城的製革廠，密西根州的橡皮製造工業附近等都屬於這一類；還有一類是位置在特種林礦區域的附近，如西北部的森林區域，本薛文尼州的煤礦區域，米尼蘇達州和密西根州的銅鐵礦區域，大都聚集了幾千幾百個工人自成爲一部落而住家做工的。

粗工住居的區域和街道，雖然位置在極繁富的大城中間，但是辦理市政的人員，對於這種地方的公共衛生和公共清潔事務是不十分注意並不當心辦理的。凡普通居民區域應有的設備，如電燈，自來水，清道，修築道路等，都是常常缺乏的。其所以不肯辦理的理由，替政府辯護的人說：人民享受公共利益的多少，應以其所納租稅的多少爲標準，上等和中等人民納稅較多，所以應該享受的利益也較多，粗工納稅極少，所以不能享受同等的利益。這當然是資產階級講的話。但是勞工方面所以願意住在這樣污穢的地方，又不設法清潔的緣故：一則因爲這種地方租錢便宜，工資低的工人不能多出租錢，不能不在此居住；二則因爲粗工的家庭，不但成年的男工人每天忙着工作，就是成年的婦女和十二三歲以上的幼童也要忙着工作，以便多賺一點錢補助家庭生活，家庭既無人專負清理的責任，當然就一天污穢一天；三則因爲新來的僑工，多半智識極低，不知道清潔衛生，或則維持着原來不良的風俗習慣，以致愈弄愈糟。

二、勞工住居的房屋 在美國小城或工業不十分發達的地方，粗工住的房子雖然不好，但還不過是不整齊和不乾淨，每所房子也不過二三家人家合住，還能夠得到空氣光線。至於大城市像紐約、芝加哥、三藩市這種地方可就不同了。這種地方所稱為勞工住居區域的，不但外面街道不乾淨，就是房屋建築的內容，也因為地狹人多的緣故，常常建築到三四層或五六層，每層中每房間內合住着幾家人口。這種房子不但在特別劃分的勞工住居區域以內如此，就是有許多大街後面的弄堂或狹路中，也常常有這類特別給粗工和其家屬設備的房子。這種房子的內容，如果是大房間，就常常有十幾個人合住一間的，就是小房間也有四五個人合住，平均兩個人合睡一張床，再由十家八家合用一個廚房，工人的婦女也有睡在椅上的，也有睡在廚房地板上的。還有許多床鋪，不但幾個人合睡一床，而且幾個做夜工的工人和做日工的工人輪班睡在一個床上，此去彼來，循環輪替，所以床上的溫度永遠不會消失的，其被單枕衣也永遠不洗，常常保持着灰黑的顏色，作病菌的殖民地。這種住宅以內的房間，除了每十家八家合用一個廚房以外，其餘的房間可說全部都是寢室，因為合住的人越多，房租就越省，生活費就越加減少，彼等的生活纔可以維持。

這種粗工和僑工住居的房屋，在紐約尤其顯著，紐約有一種稱為「得內門」(Tenement)的，就是一種專給粗工和僑工住居的建築物。用粗惡的材料建造，內部多用木梯、板壁、地板，也有許多建築完全是用木料建造的。這種建築平均總在五、六層，每層中劃分若干大小房間，每房間中住着若干工人和彼此的妻子——常常有幾家工人和彼此的妻子同住一房的——上至頂樓，下至地窖，都住滿了人口。這種房間和通道多數黑暗，或沒有窗戶，日光是永久不能達到，空氣也極不流

通，取水和排水都極不方便，據說紐約住在這種房屋以內的工人，至少有一百萬以上的人沒有洗澡的地方。（註一）這種建築裏邊，因為地方黑暗，又沒有電燈，所以住民上下出入，常常要燃點煤油燈，又因為裏邊許多木料的建造物，所以常常容易發生火災。在紐約城這種建築有十幾萬處。

這種建築物裏邊，因為用水不方便，所以不容易洗濯，而灰塵穢物日積日多；因為排水不方便，所以污水停滯；因為垃圾的堆積和廁所的不乾淨，所以蠅蚋滋生；因為內部潮濕，黑暗，不乾淨，所以百斯篤大瘧；因為缺乏日光和新鮮空氣，所以肺癆菌日繁，成為傳染病的大本營，每年因傳染病而死的人數極多，尤其是小孩。至於這種房屋內空氣壞的緣故，不但因為是窗戶缺乏，同時也因為裏邊住的人想節省燃料，保持室內溫度，所以常常將窗戶緊閉不開，使空氣完全失了流通的機會。

因為這種住宅裏邊容納了許多缺乏智識的男女在一起，所以許多不良的行為也就習以為常，而影響到道德方面。有時還發生謀殺事件和擄人勒贖，掠奪搶劫的舉動，這都是因生活的壓迫和教育的缺乏而發生的惡影響了。

## 第二節 勞工貧困和傳染病的原因

一、由於工業方面 凡是住在不合衛生的住宅以內的粗工和彼的家庭，大概都是貧困的，而所以貧困的第一個原因，就是因為現在工業中的工資太低，不能夠維持粗工和彼家屬的合理和健康的生活。彼等未嘗不知道衛生和健康的重要，但現在社會組織的下面，要講究治病和衛生健康的設備，都是要很多費用的，粗工和彼的家屬經濟能力有限，買不起健康。

所以不能衛生，所以增加疾病，因為疾病的緣故而不能工作，而更加貧困，所以貧困和疾病永久的互為循環，而粗工的情況乃陷於悲慘。

照歷來工資的統計調查，粗工的工資總是不能夠維持適當的生活的。如一九〇九年的調查，那一年普通工人一萬（註二）最低的生活程度為六百五十元到七百元，至於紐約等大城，一家八百元還不夠開銷，但是那一年美國全國有五萬以上的工人其每人一年的平均收入在六百元以下，這如何能維持生計。歐戰時候工資雖逐漸增高，但生活程度也跟着增高。從前每年得六七百元工資的工人雖然後來可以得到一千二三百元，但大城中工人一家的生活費用已增到要一千七八百元纔能維持，所以仍舊不免繼續在貧困的區域以內。

粗工的失業也是促成其貧困的一個大原因，使彼等雖願工作而不能得到，漸漸的無以為生而不得不依賴救貧事業的補助。

二、由於個人方面 因工人的疾病，年老，或無力工作，使一家生活日陷於窘迫，或則主要的生產者死亡，而全家不能維持生計，自然而致於貧困。

三、由於生活方面 因為物價的昂貴，工人不能購買滋養和衛生的食品，祇能選擇粗惡的廉價食品，聊以充飢。又因為房租，衣服，燃料等價值時時增高，所以對於飲食更不能不格外省儉。因為食品不夠滋養，所以成年的人就日見衰弱，小孩則增加疾病，減少天然的抵抗力，而常常死亡。又因為住居的不合衛生而疾病更多，因為疾病死亡越多，所以越陷於貧困。

四、由於環境 粗工所住的四週，既然大都係與彼等相類的人家，所以就是彼の本身和家屬沒有疾病或傳染病，但和彼等同住的人及隣居，都時時在病菌包圍之中，所以祇要一家發生疾病，就逐漸可以傳染到別家，因為這種住宅是極容易使病菌繁殖，況且彼等所用的家具又常常共同使用，給病菌極多媒介的機會。

第三節 勞工家庭的收入和支出

一、勞工家庭進款的分類

(一)以生產的人分類 據國家工業會議 National Industrial Conference Board 一九二一年『美國工人家庭預算表』中對於工人家庭中進款的來源，分為六種：(1)丈夫，(2)妻子，(3)十六歲以下的子女，(4)十六歲到二十歲的子女，(5)二十一歲以上的子女，(6)旁人，即在這一家庭搭住或包飯搭飯的人的房租飯金。這個預算表上根據一九一九年的調查，從三千二百十五家工人家庭的收入分類而得每星期平均收入的百分數表如下：註(三)

每星期平均收入	家庭調查的數目	丈夫進款的百分數	十六歲以下子女進款的百分數	十六歲到二十一歲子女進款的百分數	二十一歲以上的子女進款的百分數	妻子進款的百分數	從別人方面收入的百分數
在九元七角三分以下	六七	九三·二	四·八	一·四	二·二	一·六	
九元七角三分到十四元六角	五三二	九二·八	二·九	一·九	·六	二·〇	一·八
十四元六角到十九元四角七分	一〇三六	八九·二	一·二	三·〇	一·二	一·七	三·七

十九元四角七分到	五四五	七九·七	一·五	七·六	三·四	一·三	六·五
二十四元三角三分	四三七	七三·二	一·一	一一·三	四·五	二·一	七·八
二十九元二角	二二四	六一·〇	一·五	一五·八	一二·四	一·〇	八·三
二十九元二角到三十四元零七分	一三一	五五·三	一·七	一八·一	一二·六	一·二	一一·一
三十四元零七分到三十八元九角三分	二四三	四四·四	·八	一九·四	二七·六	·七	七·一
以上							

這種在勞工家裏搭住或搭飯包飯的人，大概多係同類的勞工，或係單身男子，或係已結婚的僑工而彼的妻子在本國沒有同來的，至於家庭稍整齊的工人家中，也有兼住商人，店夥，或學生的。

(二)以勞工的人種分類 大概本地工人和英德法工人在美工作已久的，其工資較高，收入較多；至於後來的斯拉夫人，波蘭人，意大利人等，多係智識淺缺，所以工資極低。

(三)以住居地域分類 凡東北部工業較發達而生活程度較高的區域，其工資也較高。凡西南部工業不很發達生活程度較低的區域，其工價也較低。又如農業區域的工資低於工業區域，小城市的工資低於大城市，其例也大致相同。

(四)以工業為分類 愈高等愈專門的工作工資愈高，愈粗笨的工作工資愈低，但粗笨工作中如有危險的和不舒服的——如大火爐旁的燒火工人——工作，其工資也較多。

一、勞工家庭出款的分類 勞工家庭的支出，可分爲（一）食品；（二）房租；（三）燃料，如柴、炭、煤等；（四）燈火費，如電燈、煤氣、燈、煤油等；（五）衣服費，又可分爲丈夫、妻子、兒女的三項；（六）租稅；（七）保險費，分財產保險及人壽保險等；（八）團體費用，如工會捐款、月費，及其他團體間的開支；（九）宗教費，如教堂捐款等；（十）慈善費；（十一）家用器具費；（十二）書籍雜誌報章費；（十三）本身及子女教育費；（十四）娛樂費用，如影戲、跳舞會、展覽會等；（十五）烟酒費；（十六）舟車費；（十七）健康費，如醫藥費、診牙補牙費等；（十八）清潔費，如理髮、洗衣、梳洗用具、牙刷、胰子等，以及其餘的交際費和臨時雜費如房屋修理費、破壞家具整理費等。

工人家庭的支出，以食品、房租、燃料、燈火、衣服等爲大宗，別種費用則以收入的多寡爲增減，或則完全減除如保險費交際費等。

#### 第四節 勞工生活費用的變遷

一、勞工生活的標準 勞工生活的標準，極難一定，有粗工以爲極舒服的生活而高等工人以爲極不適意的，有僑工的最高等生活，而美國工人以爲極平常的生活；有工資高的工人家庭中視爲必要的器具，而普通工人則認爲奢侈品的。現在普通所認定的工人的生活標準，多分作四種：（一）貧乏生活，這種生活祇能比乞丐稍好一點，就是不要靠救貧機關或乞丐院的收容救濟而還可以自己生活的，但其生活的困難，也和乞丐相差不遠；（二）勉強維持的生活，就是祇能夠過最簡單的生活，一毫不能得到舒服，也不能夠和社會交際場中發生關係；（三）低限的安適和健康的的生活，這種生活，不但能夠得

到物質上的需要如衣食住等，而且還可以得一點比較舒服的需要，譬如衣服一項，不但不破爛，而且出來的時候還可以穿得整整齊齊，對於自己和子女還可以供給一點教育費，有時還可以供給一點保險費用等；（四）標準生活，對於家庭的生活可以有相當的維持費，舒舒服服的過日子，對於教育，社交，娛樂，健康的費用，都可以有合宜的支出，保持本身和家族在社交上的地位，并有進步發展的希望（註四），這是現在勞動界大多數所希望而祇有最少數達到的。現在大多數的勞工，其所過的生活，大概屬於第二項『勉強維持的生活』一類，一到了失業或疾病的時候，馬上就墮落到貧乏生活裏邊去。

二、勞工生活費用的變遷標準 勞工的生活費用，與物價的高下和收入的多寡為比例。譬如同一物品，價貴的時候大家就少買，價廉的時候大家就多買，這是常例。但如同一勞工，從前認為價貴而沒有力量購買的，後來因為彼の工資增加，手頭漸覺寬裕，其購買和消費的能力也逐漸增加，也就能夠買價貴的東西了。又如物價照常，而勞工的收入極低，則彼除生活必要的費用如衣食住等，以外也就不得不竭力減省或竟無力購買了。工資高的工人不但可以得到生活上的需要品，而且可以得到許多能夠滿足其欲望的東西。

現在普通工人家庭的生活費用，如果以一夫一婦和年在十四歲以下的子女三人為家庭人口的標準，而進款又極少的，其支出的費用，約以百分之十八至二十五為房租，百分之四十至四十五為食品費，衣服費力求減省約占百分之十，燃料及燈火費約占百分之六，如果在大城中住居而離工作地方較遠的，車費也要占一部分。至於娛樂費，教育費，交際費，

和別種的消耗費，在進款少的工人家庭，其數目就極小；但如果進款逐漸加多，這種費用也驟然增多，就是對於其他的團體捐助費和特別費用如添置家庭用具等亦逐漸增加。

工人家庭的費用依其收入的多少而增減的實在情狀，據美國勞動統計局的調查，以一九一八年到一九一九年美國九十二處工業中心的城鎮中工人家庭一年的生活費用百分數表如下（註五）

全年收入的數目分類	所調查的 每家一年中平均費用的百分數							
	家庭數目	食品	衣服	房租	燃料燈火	器具	雜費	總數
九百元以下	三三二	四四·一	一三·二	一四·五	六·八	三·六	一七·八	一〇〇·
九百元到一千二百元	二四二	四二·四	一四·五	一三·九	六·〇	四·四	一八·七	一〇〇·
一千二百元到一千五百元	三九五	三九·六	一五·九	一三·八	五·六	四·八	二〇·二	一〇〇·
一千五百元到一千八百元	二七三〇	三七·二	一六·七	一三·五	五·二	五·五	二一·八	一〇〇·
一千八百元到二千一百元	一五九四	三五·七	一七·五	一三·二	五·〇	五·五	二三·〇	一〇〇·
二千一百元到二千五百元	七〇五	三四·六	一八·七	一二·一	四·五	五·七	二四·三	一〇〇·
二千五百元以上	三五三	三四·九	二〇·四	一〇·六	四·一	五·四	二四·七	一〇〇·

從上面的調查表來看，可以簡括的說：（一）凡收入愈多的，其食品費用的比例數愈小；（二）凡收入愈多的，其衣服和

雜費的費用愈大(三)凡收入愈多的,其房租和燃料燈火費為比例的減少。

勞工家庭生活費用的變遷,據一九二〇年七月美國勞動統計局勞動月報所載,以一九一四年十二月的勞工家庭生活費用為標準和一九一九年十二月的勞工家庭生活費用比較,其增加的數目為百分之九十五,就是以比較相似的物質和數量的生活消費,在一九一四年一年中的開支祇要一千元,到了一九一九年就要一千九百五十四元纔能夠用,現在附錄如下(註六)

消費的門類	一九一四年十二月		從一九一四年十二月到一九一九年十二月銷費增加的百分數	一九一九年十二月	
	費用的數目	費用的百分數		費用的數目	費用的百分數
食品	四三〇・元	四三・	九一・	八二一・元	四二・〇
衣服	一三〇・	一三・	一九八・	三八七・	一九・八
房租	一八〇・	一八・	二五・	二二五・	一一・五
燃料燈火	五〇・	五・	五二・	七六・	三・九
器具	五〇・	五・	一七五・	一三八・	七・一
雜費	一六〇・	一六・	九二・	三〇七・	一五・七
總數	一〇〇〇・元	一〇〇・	九五・	一九五四・元	一〇〇・〇

以上所指的勞工家庭生活費用的標準，大概是按在城市工作的勞工家庭的生活，至於在鄉間或小地方工作的工人，其家庭生活的費用，就有許多不同了。就衣服而言，在鄉間的工人可以不必十分講究，更無所謂摹倣時樣，這一筆費用就可以省去若干。再就住宅而論，在大城中一二間小房子的租費，在鄉間儘可以同一租價租得四五間的大房子。至於食品一項，雖肉類和罐頭品等價目，城鄉大抵相同，但菜蔬和土產的東西就便宜得多了。燃料在鄉間容易得到木柴燃燒，價值也便宜。除此以外，鄉間引誘人消費的地方少，車費等又省，這都是較城市工人絕不相同的地方。

三、勞工的食品和食品價值的變遷 勞工普通的食品：關於蛋白質的有牛乳、牛肉、鰹肉、雞蛋、火腿、豌豆、大豆等；關於脂肪質的有鹹肉、臘肉、牛油、豬油等；關於澱粉質的有麥粉、麵包、饅頭、糖漿、水果、青菜等。至於選擇食品的種類，以工人的收入和其家屬對於食品的嗜好，住居的位置而不同，其收入愈少的則食品愈單純，收入愈多的其食品愈複雜。

美國食品價值的變遷，據一九二一年勞動統計局的報告，其重要食品另售的價值以一九一三年為標準，即作為百分之一百，一九一四年即為百分之一〇二，一九一五年為百分之一〇一，一九一六年為百分之一一四，一九一七年為百分之一四六，一九一八年為百分之一六八，一九一九年為百分之一八六，一九二〇年為百分之二〇三，一九二一年為百分之二一五。（註七）

又據美國勞動統計局一九二二年的報告，說美國各大城中食品另售的價目，以一九二二年和一九一三年比較，都增加了若干成，舉幾個例如白菲羅城增加百分之四十四，芝加哥城增加百分之四十二，積彩增加百分之四十一，紐約增

加百分之四十二，最高的是立企蒙城 Richmond, Va. 增加到百分之五十一，最低的是鹹湖城增加百分之二十七。五十一個重要城市平均增加的食品另售價目為百分之四〇・九（註八）再將若干種重要食品另售價目來比較，一九二二年的價目較一九一三年的價目增加的百分數如下（註九）

食品種類	增加的百分數	食品種類	增加的百分數
薯	一〇七・	鮮牛乳	四六・
羊肉	九六・	牛排	四五・
火腿	九一・	牛肋	三九・
麥粉	六一・	雀麥	三四・
豬排	五四・	茶	二四・
臘肉	四九・	鮮蛋	二〇・
企司	四九・	糖	二〇・
牛油	一一・	加非	一九・
豬油	一一・	米	八・

四、房租的增高 據國家工業會議一九二二年的調查報告，說美國各大城中房租的增加數目，以一九二二年和一九二四

年比較，平均已增加到百分之六五。再由各大城市分別比較：有九個城市如羅省 Los Angeles, Cal. 增加到百分之百；以上有六個城市如波特蘭 Portland, Ore. 增加百分之九一至一〇〇；有十五個城市如堪色斯 Kansas, Kan. 等增加百分之八一至九〇；有十九個城市如芝加哥等增加百分之七一至八〇；有二十三城市如大西洋城等，增加百分之六一至七〇；有二十二城市如克利佛蘭城等增加百分之五一至六〇；有二十一城市如聖路易等增加百分之四一至五〇；有二十一城市如三藩市、華盛頓、舍路等增加百分之三一至四〇；有十八城市如春田 Springfield, Ohio. 等增加百分之二一至三〇；有九城市如奈哀格拉城等增加百分之二〇。大概其平均數總在百分之六十以上。（註十）

五、衣價的增高 據國家工業會議一九二二年的報告：一九二二年的衣價較一九一四年平均增到百分之五四，其中如哩噠一項，一九一四年每碼一元的，到一九二二年增至一元四角七分，綿布從每碼七分五增到一角八分，男子衣服從十五元一套的增到二十二元，男子外衣從十元一件的增到十八元一角三分，女子外衣從十元一件增到十五元四角一分，男鞋從三元五角一雙的增到五元一角九分，女鞋從三元一對的增到五元一角八分。男子衣服鞋帽襪衣襪子和一切附屬品在一九一四年祇值五十八元七角的，到一九二二年就要九十三元五角八分纔能購買。女子的衣服和一切附屬品在一九一四年祇值五十八元一角五分的，到一九二二年就要八十六元另二分纔能購買，也可見其增加的速度了。（註十一）

六、燃料和燈火費的增高 據國家工業會議一九二二年的報告：一九二二年美國的燃料和燈火的費用較一九一四年的

費用，其平均增加的數目爲百分之七十四，其中如硬煤的價值增加百分之九五·五，烟煤的價值增加百分之七四·七，煤氣的價值增加百分之五十五。至於燃料和燈火費用的比例，大概三分之二爲燃料費，三分之一爲燈火費。（註十二）

七、雜費的增高 據國家工業會議一九二二年的報告：雜費一項包括種種醫藥費，書籍雜誌報章，家用必要器具，車費，烟草費，教堂或慈善團體捐助費等，一九二二年較一九一四年平均增加數目爲百分之七四。（註十三）

#### 第五節 勞工住宅改良的動機

一、勞工住宅改良動機的原因 從美國勞工的家庭和生活狀況看來，勞工方面最受痛苦而不易解決的，實在還是住宅問題，而衣食還在其次，因爲衣食的好壞，勞工可以自由增減，而住宅建築的是否衛生，完全由於房主，而勞工因收入短少的限制，勢不能不住在這種不合衛生的工人住宅。至於社會方面因這種不合衛生的工人住宅存在的緣故，也受了許多惡影響。譬如因工人住宅傳染病繁殖的緣故，而蔓延到附近的社會，以增加疾病死亡；還有在這種工人住宅的婦女小孩多兼做若干的汗血工作，如衣服、食品、手工品等，以幫助家庭的收入，但因爲這種房屋裏邊不乾淨的緣故，其作品上面常常附着許多病菌，傳染疾病；還有這種工人住宅裏邊常常爲製造罪惡和敗壞風俗的製造廠而影響到社會的風俗和秩序；因此種種緣故，社會上也漸漸覺悟改良工人住宅的必要。至於雇主方面因爲工人住在不合衛生的房屋內，其身體常常多病或不健全，對於工作能力也無形減少，間接受到損失，所以也主張勞工住宅有改良的必要。

二、政府對於勞工住宅的辦法和法令 勞工住宅必須改良既然成爲一種普遍的輿論，所以美國政府方面也漸漸注意到

這個問題，但是對於解決這個問題却有兩種辦法：一種是以法令矯正勞工的住宅，使合於最有限的衛生標準，如房屋的構造必須通光線空氣及安全等等；一種是以政府的主動和社會合作，而建造適合衛生的工人住宅。現在關於第一項的以法令矯正勞工住宅，各州已漸漸採行，如紐約州的組織勞工住宅委員會和制定勞工住宅法律以考察本州勞工住宅的內容，而強制房主改正其不合衛生的地方；如威士康新州的勞工住宅法則限制勞工的家屬在住宅內做汗血工作，以保持公共的衛生；如梅司秋失茨州的勞工住宅法裏邊則規定凡在勞工住宅裏邊所做的出品，由政府委員在出品上標貼簽紙說明這種物品是從勞工住宅所做的，買主看了自然就不要買，其貨物就銷不出去，以作為間接的限制。這種辦法近年來已漸漸流行。至於以政府的主動為勞工建造合於衛生的房屋的辦法，除了大戰的時候，美國政府的造船廠和兵工廠因為需用工人特別增多，特由聯邦政府的勞動部會同非常軍艦部和軍械部替工人建築房屋約數四萬五千人的居住，但不過是臨時的辦法，大戰以後就停止了。所以現在美國政府對於勞工住宅的問題，可以說祇注重在矯正一方面，還沒有做到建設一方面。

三、雇主經營的勞工住宅事務 雇主方面既然漸漸明白勞工住在不合衛生的房屋以內，足以減少其工作的能力；又知道勞工住在不合意的房子以內不能安心工作，一有機會就要改到別處工作；又知道勞工住在適意的房子以內，不但能較安心繼續工作，而且可以盡力工作，所以逐漸注意到替勞工建造房屋居住，其位置必在工廠附近，以增加其便利，其租價必求低廉，以減少工人的負擔而增加其好感。關於這種雇主經營的勞工住宅，大概有三種辦法：（一）由雇主建造合宜的

房屋租給工人；(二)由雇主建造合宜的房子賣給工人，使工人按月認繳屋價的一部，大約比租金稍多一點而定為幾年以後付清，其房屋即屬工人所有；(三)由雇主和本廠工人團體共同集合一宗經費，名為房屋借款，凡本廠工人要在附近買房子的，如有確實的擔保，就可向房屋借款會借錢購買，而將這宗借款每月由工資面上提出若干陸續攤還。關於以上的三種辦法，現在美國有許多工廠如亞克倫鎮的嘉年橡皮公司，威士康新州錫波耕鎮的科勞製造廠都有很完備的組織，科勞製造廠還附設一個工人俱樂部，裏邊有一百多間單身工人的寢室，設備清潔，取價低廉，凡是本廠單身工人都可以在內租住。

以上所舉的雇主經營的勞工住宅的辦法，現在還祇限於小城市的工業，至於大城裏邊，因地狹人多，房屋過密，實際上還沒有能夠辦到的。

四、社會組織的勞工住宅改良事務 現在許多社會改良家已經承認勞工住宅問題是一個社會問題，所以對於這個問題特別組織機關，以喚起社會的注意，而促其改良的，也漸漸增加，現在美國關於這一類組織最大的有國家住宅協會，National Housing Association，其總機關在紐約城東二十二街一〇五號，其所辦的事業為(一)發行書報，說明住宅改良的重要；(二)實地調查；(三)每年開年會一次討論住宅改良事務；(四)對於私人或團體的通信並供給改良住宅的材料。其他各州組織的住宅協會有紐萊色，本薛文尼，印第安那州等，其所辦的事業，除發行書報，公共講演以外，並促進各該州政府實行限制不合衛生的勞工住宅的法令。其餘各大城中組織的這一類的機關，現在也逐漸增多，其性質和事業大抵

相類。

- 註一 Vellier, L.: Housing reform, PP. 3-14.
- 註二 習慣上對於普通 人一家人口的數目，以一夫一婦和子女三人共五人為標準數目。
- 註三 National Industrial Conference Board: Family Budgets of American Wage Earners, Research Report No. 41, Sept., 1921, PP. 55-56.
- 註四 Watkins: Introduction to the Study of Labor Problems, PP. 53-54.
- 註五 Family Budgets, Sept., 1921, P. 62.
- 註六 Monthly Labor Review, July, 1920, P. 3.
- 註七 Monthly Labor Review, Dec, 1921.
- 註八 National Industrial Conference Board, Changes in the Cost of Living, Research Report No. 49, 1922, P. 5.
- 註九 同上 PP. 5-6.
- 註十 同上 PP. 9-12.
- 註十一 同上 PP. 13-20.

第十一 頁 頁 PP. 22-26.

第十二 頁 頁 PP. 29-30.

本書參考書

Wood, E. E.: The Housing of the Unskilled Wage Earners.

Whittaker, C. H.: The Joke About Housing.

Veiller, L.: Housing Reform.

Veiller, L.: A Model Tenement House Law.

Bureau of Municipal Research of Philadelphia.: Workingmen's Standard of Living in Philadelphia.

National Housing Association.: Housing Problems in America.

Bureau of Labor Statistics.: Building Permits in the Principal Cities of the U. S. in 1921.

Bureau of Labor Statistics.: Building Operations in Representative Cities.

Bureau of Labor Statistics.: Housing By Employers in the U. S.

National Industrial Council Board.: Family Budgets of American Wage Earners, Research Report

'No. 41, Sept. 1921.

美國勞工狀況

1100

National Industrial Council Board: Changes in the Cost of Living, July, 1914-March, 1922.

Research Report No. 49

## 第十二章 女工和童工

### 第一節 工業發展與雇用女工童工的關係

在近代工業組織的底下，其較顯著的困難問題，就是女工和童工的數目逐漸增加而缺乏相當的限制和保障。其結果：女工童工的本身現在和將來固然蒙極大的不利，就是工業本身和社會也直接間接受多少不良的影響，這是很值得注意的。美國自從過去的一百多年中間，以工業的異常發展，女工和童工可以做的的工作逐漸增加，到了歐戰時期，因為戰事工業臨時勃興，壯男又多數從軍，所以女工和童工的補充也更加增進。歐戰以後，雖然漸漸減少，但據一九二〇年的統計，美國工業中的女工和童工仍舊還在一千萬人以上，其中約百分之七十為女工，其餘汗血工業的女工童工還不在其內。

女工和童工有許多類似的地方：(一)女工和童工在工業組織下面工作都是起原於工廠制度。在工廠制度以前，女子的工作大都為家務，或幫助男子在家中做些小手藝，其男女幼童或者也在家庭稍稍幫父母做事，沒有離開家庭跑到工廠裏邊工作的。自從工廠制度勃興，家庭工業或手工業逐漸減少，重大的汽力機械又起來代替手藝工具，於是女子和幼童如要尋覓工作，就不能不離去家庭而到工廠工作。雖然這中間也有例外，如汗血工業的工作仍舊可以在家庭或非工廠式的房屋裏邊工作，但是其工作狀況比在工廠做工還壞。(二)女工和童工大都體力不甚充足，不能久做笨重勞苦的生活，所以在工作的時候常常發生意外的危險和損傷。(三)女工和童工大都工資極低，雇主因此獲得厚利，而且雇主每利用女工和童工以壓低

男工人的工資或破壞男工人的團結和罷工等主動。

女工所以逐漸增加的緣故，家庭工業的減少固然爲一個重要原因；而同時因男家主的收入短少，不夠維持家庭生活，不得不由女子担任若干工作以補助家庭的經濟，也是一個重要原因。除此以外，因現代工業上的分工法日見細密，學習容易，祇要在一極短的時期以內就可學會一部分的工作，因此工作的時候雖然感覺單純的痛苦，而學習的時候却並不覺得有多大的困難。至於童工所以逐漸增加的緣故，除了與女工相似的幾種原因以外，還有因教育制度不完備，教師不合宜（註一）學生讀書沒有興味，所以情願出來做工；其年齡稍大一點的幼童則因爲不願意受家庭的管束，想謀得經濟上的獨立，所以也急急出來工作；還有許多父母，因爲家庭目前生活艱難的緣故，不顧到子女將來的發展進步，要彼等去工作賺錢，以維持現在的生活，因此童工的數目也漸見增加。

在男家主或成年男工一方面着想，固然是因爲自己的工資低少，所以不得不使妻子和兒女去工作賺錢來補助家庭的生活，但在雇主一方面則因爲女工和童工求雇用的逐漸增多，而且能承受低下的工資，所以雇主更可藉此以壓迫成年男工而減少其工資，或則停歇若干成年高工資的男工而代以低工資的女工或童工，所以成年男工的工資愈低，女工和童工的數目益見增加，女工和童工的數目益見增加，則成年男工的工資更加減少，這兩種情形實在是互爲因果的。

調查女工和童工的數目和工作狀況，在正式工廠中比較容易，但是許多在家庭或非工廠式的房屋以內做手工業，或汗血工業的，其數目極不容易調查，其工作的狀況也不容易得到確實的真相，因爲汗血工作的雇主多知道彼等的工作要受法

律的裁制，所以力求秘密，而迫於生計不得已做汗血工作的女工童工，也因為要維持彼等的工作起見，而不肯將真相告訴旁人，況且許多汗血工作既在家庭以內工作，局外的人也無從確實證明究竟彼等的工作是自己的或是外邊的，因此我們研究女工和童工的工作狀況，祇能夠說是一部分的真相而非全部的。

## 第二節 女工狀況

一、女工問題的發生 從歷史上的經過來看，女子向來是專做家庭工作或幫男子做點農業上的事務，在美國工業未發達以前也是同一的情形。到了十九世紀初，美國的紡紗廠逐漸創辦，女子家庭的紡紗工作逐漸減少，於是許多女子到紡紗廠工作，後來又到織布廠工作，這是美國女子到工廠工作的起原。當時的女工大抵為農家女子和紡紗織布廠附近家庭中的女子。十九世紀中葉，從歐洲來的僑民數目逐漸增加，工業又逐漸發展，因此女工的種族和工作種類都逐漸複雜，這時期工作時間大都極長，工廠的建築法和工業衛生既不注意，所以空氣和光線都極惡劣，工廠中人數擁擠，所以當時有人說這種工廠是製造疾病和傳染病的源泉。十九世紀末和二十世紀初，女工在各種工業中雇用的人數更增，尤其是在紙工業，衣工，編織工，罐頭製造工業，洗衣，及製糖果糕餅等工作，其他的商業，運送業，電話公司，家庭事務，公司辦事處的書記等工作也逐漸增加，芝加哥有一家大公司的文牘部用五百多個女書記在一個大辦公室內專門打字，也就可見其人數擴張的一班了。

二、女工的幾種特別情形 女工和男工有許多不同的情形，其重要的約有三種：

(一) 缺少團結力 女工多數係年輕的人，對於現在的工作祇認為暫時的，所以沒有遠大的計畫。她們的工作，或者是因為補助家庭一部分的生活費，或者本不要補助家庭，但為補助自己的用費起見而做工賺錢的，所以不覺得有互相團結以對雇主要求的必要。況且女工多住在自己的家庭中，對於同業的女工，於工作以後缺乏聯絡的機會，而女子對於種族和宗教的界限又較男子認真，所以對於宗教和種族不同的工人更難得聯絡。現在雖然有多少女子工會陸續發生，但實際上的勢力究竟還極其薄弱。

(二) 工資較低 女工的生計既然可以由家庭或別人補助，不必完全維持自己的生活，所以對於工資的數目不願意十分計較；而且女工不能離開家庭單獨到別處工作，所以雖明知工資的數目低少，也往往勉強承受；況女工工作的種類有限，在這幾種工作中又要和男工競爭，所以不得不承受低工資。

(三) 體力較弱 女工因體力不如男工人，所以有許多男工人能夠做的工作，女工不能夠做，而且女工的感情富於激動，容易染病，所以常常要中斷工作。

三、女工工作的種類 女工工作的種類，近幾年來逐漸增加，現在大概約可分為五大類：

(一) 家庭工作 如工作一切家庭事務和烹飪等。

(二) 農業工作 如西部一帶的採果種蔬菜，南部一帶的摘棉花等。

(三) 專門職業 如醫業，看護業，產婆業等。

(四)商業 如書記，打字員，電話員，店夥，經紀人，會計員，或掙客等。

(五)工業 大部分為製衣及衣服附屬品如鈕扣，手套，花邊，帽，鞋，襪，編草帽等工業，又造花，紙工業，毛織業，棉織業，絲織業，皮革業，染色業，及其他製造工業等。

專門職業和商業等，從前為男子所專有的職業，近來纔慢慢開放給女子，所以現在各大城的大商店，銀行，以及茶樓飯館雇用女工的都一天多似一天。因為女工的工作逐漸增加所以其人數也逐漸增加，據一九二〇年的統計所載，美國的女工約八百萬人，一九二二年的統計，則已達一千萬人左右，漸漸成為工業上的重要勢力了。

四、女工的工作時間 女工的工作時間過久，較男工更容易發生疲勞和疾病，或發生工業災變，一方面固然損害女工本身的健康，一方面也妨害將來種族的健全，和社會的進步，其關係實非常重要。現在美國雖然有許多州，對於女工的工作時間，已由法律上定相當的限制，但是對於過時工作仍舊沒有相當的限制。有人主張女工的工作時間，不但應該和男工一樣，而且應該較男工為少，因為女工不但體力不如男子，不能忍受一樣長時間的工作，而且男工完工以後回家，可以隨便休息，女工則完工以後回家，還有許多家務如烹飪，洗衣，補衣，收拾房屋，替小孩做事等種種，常得幾小時的工作纔能完畢，所以女工的減短工作時間實在是必要的。

與女工工作時間有連帶關係的，就是女子夜工問題，關於這一點，在一九二〇年，美國已約有十二州頒布法律禁止女工做夜間工作，因為夜工不但妨害女工的康健，而且女工常常在夜間出入容易發生風化問題，所以禁止女工夜間工

作，漸成爲公共注意的問題。至於女工產育期中休息問題，各州中如紐約、梅司秋失茨、及密梭利州等，已先後頒布法律，禁止各製造工業的女工在產前產後工作，其休息日期產前約爲兩星期，產後則約爲四星期。也有許多工廠不等政府的法令實行，而自己採用這種辦法的。

關於女工在工作中的休息時間，各州法律中很少有明確的規定，祇有幾州規定女工得於午間爲半小時或一小時之休息，以便午餐。除此以外現在有許多工廠自己規定女工的午餐休息時間，也有在午前十時至十一時的中間和午後三時至四時的中間，酌給十分至十五分鐘的休息時間的。還有幾個工廠在女工工作地方附近，設有女工休息室，中置軟椅、沙發等，使女工在休息時間內得以隨意休憩。

限止女工工作時間的法律雖然逐漸公布，但是實際上美國女工做長時間工作的，還是很多。據一九一八年印第安那州的調查，有一百一十個工業組織中，雇用一萬二千三百女工，其中百分之三十，其工作時間在十小時或十小時以上。連過時工作還不在內。至於過時工作則有每星期做到八十四小時和八十八小時四十分（註二）。在密尼蘇達州政府勞工局一九一九年到一九二〇年的調查，有一百六十個飯館，其女工的工作大都每星期在五十八小時以上，還有一部分每星期做到八十至八十五小時的工作，甚至有一百小時的。有許多女工每日工作十小時至十二小時是很普遍的，就是每日工作十五六小時的例也不少（註三）。

五、保護女工的法律 美國在一八七九年以前，雖有幾州頒布紡紗女工每日十小時工作的法律，但多數無強制的效力。到

了一八七九年梅司秋失茨州始將這種法律強制各工業遵行，其後各州漸行做法，但同時各州的高等法院宣告這種法規為抵觸憲法，先後廢止。一直到了一九〇八年亞勒剛州的高等法院經過長期間的法理辯論和解釋，結果承認女工十小時工作律與聯邦憲法不生抵觸，可以有效，於是各州纔陸續採用實行，到了一九二二年美國全國中祇有四州，即亞爾班賈、弗羅利達、奧阿華、西弗吉尼阿，沒有這種限制女工工作時間的法律，其餘各州雖規定時間的長短不同，或限制的工業種類不同，但關於這類的法律總算是採用的了。

各州女工工作時間律中所規定的法定時間，有九州定為每日八小時，有一州定為每日八小時半，有十五州定為每日九小時，有十九州定為每日十小時，有四州定為每日十小時以上。這種工作時間大概包括各重要的工業在內，至於農業女工和家事女工則因為其工作不致發生危險，所以多不包括在內。

有十五州的女工工作時間律中禁止女工做夜工，還有許多法律對於女工工作場所的清潔、衛生、通空氣光線、消毒、防護等設備，也有相當的規定。有幾州的法律如威士康新州禁止女工在礦內工作；如亞琴丁那州則禁止女工做危險工作；如梅司秋失茨州則禁止製造工業的女工在產前二星期和產後四星期工作；如奧堪色斯州則規定凡一工廠中雇用女工到六人以上的，必須為女工特設便所、盥洗室、或膳室的；如渥駭夏州則禁止女工在鐵道上及電車上工作和夜間車站賣票的事務，並禁止女工提攜二十五磅以上的重物；如紐約州則規定凡女工在各交通機關工作的必設座位和盥洗處，雇用時並須經過體育試驗等等，各按其法律的進步情形而定。

六、女工的團結 女工團結力，不容易的緣故，上面已大略講過一點，如沒有長久工作的決心，和女工間缺乏聯絡的機會等。除此以外，還有幾種原因：(一)因婚姻問題的緣故而隨時離去工作；(二)和男工會缺少聯絡，這不但是因為男工怕女工競爭，不願互相攜手，而且因有許多男工會本來已容許女工加入，所以稍有和勞工運動表同情的女工，為免除自己組織團體的困難，也就直接加入男工會中；(三)有許多虛榮心的女工不願使社會上或交際場中知道她是工人，所以也不願明明白白的用女工的資格來作勞工組織的運動；(四)因法律上對於女工保護的方法比較完備一點，所以許多女工也得過且過，不作進一步的想，因此女工的組織也就沒有顯著的成績。自從勞工運動的勢力一天擴張一天，女工中間也漸漸起了一種階級的覺悟，知道如果要謀改善自己和其餘女工的地位，和男工能夠漸漸謀平等，就不但應該和男工攜手，作大規模的勞工運動，還應該團結同類的女工，自己組織團體，所以從一九〇三年以來，國家女工聯合會成立以後，各種女工在衣業，洗衣業，帽工業，釘書業，紙烟及雪茄烟業中的都逐漸聯合，而加入國家女工聯合會。這個聯合會同時也加入美國勞動聯合會中而受其經濟的補助。其宗旨以(一)向女工提倡勞工聯合的主張；(二)影響各國輿論使各國勞動法對於女工的待遇更有進步；(三)鼓勵女工組織互利事業；(四)要求雇主對女工的工資標準和男工一律，就是同樣的工作給同樣的工資；(五)要求雇主實行女工每日八小時工作制度等。據一九二二年夏間的統計，這個聯合會已約有六十萬的黨員，包括一〇八種職業的工人。其所辦的事，有月刊和別種出版品，並自己組織學校以教練本會會員必要的智識。

### 第三節 童工狀況

一、童工問題的發生 童工問題在美國發生的時期，可說與女工問題大略相同，都是在美國應用蒸汽機械到工業而組織工廠以後，又加以家長的收入不足，學校的制度不完備，工業的分工細密容易學習，雇主的利用廉價童工的種種原因相合而成。後來工業愈加發達，童工雇用的數目也愈多，據一八七〇年的統計，童工年在十歲至十五歲之間而被雇於各職工的爲七三九，一六四人。一九〇〇年的統計，增到一七五〇，一七八人，其中十歲的童工占十四萬另十一歲的占十五萬另，十二歲的占二十二萬另，十三歲的占二十六萬另，十四歲的占四十萬另，十五歲的占五十五萬另。在歐戰中其數目更見增加，近幾年中雖然稍稍減少，但在各工業中可以查考的仍舊還在二百萬人以上，至農業工作和家庭工作汗血工作等童工，就很難調查了。

二、童工的職業 現在童工最普通的工作，是在五金工業，紡紗工業，和成衣工業，其次則爲製鞋，製糕餅，糖果，帽子，領頭，襯衣，印書，釘書，棉花廠，電燈電話公司，雪茄及紙烟製造廠，線絲廠，毛織廠，編織手工業，人造花，紙工業，玩具等等。各工作中如農業工作和家庭工作等比較對於童工的健康損害還小，而五金工作和紙烟雪茄烟工作的飛屑侵入肺管足以釀成童工的肺病，而許多分工的工業使童工長期做單一的工作，更足以妨礙身體的發育，因爲童工的身體正在發育之中，應該使其身體各部常常有平均的動作，現在長期做單一的工作使一部分的筋肉過勞，其他各部分失去運用的機會，勢必阻止發育，況長時間的工作更足以使童工增加疲勞而妨礙其身體的發達。

三、童工的損害 童工工作的損害，除了妨害健全的發育以外，同時因童工的身體抵抗力薄弱，所以常常容易傳染疾病；又因體力不足，所以工作的時候每每發生意外的危險和損傷；況童工的時代本係教育時期，現在因做工的緣故，失去了受教育的機會，自己的智識技能就不能進步，而祇可以永遠做粗工，在不幸的境遇下面。至於從道德或品性方面來講，童工血氣未定，腦筋簡單，對於別人的言論行為極容易感染，工業中工人性質不齊，常常將許多惡習慣傳染到童工身上，結果不但敗壞自己的品性，就是對社會也同時增加了若干品性不良的人，以妨礙社會的風俗和秩序。至於染了不良習慣的童工，將來長成以後，對自己的家庭和子女也不能夠施以良好的家庭教育，或者將不良的性質遺傳給子女，使其後嗣也沒有進步的希望。有這種種的危險，所以有人以為如父母使其幼年的子女拋棄了教育的時期而出外工作，以謀增加家庭小小的收入，實際上無異自殺其後嗣，也有人以為童工在幼年時候所獲得的少數收入，無異剝奪了自己將來的較大的收入，像自己殺了產金蛋的鵝一樣。這種話雖然極有理由，但是如果從別一方面一想，童工的父母因自己收入的短少和生活的逼迫，加以智識淺短，所以不得已纔使幼年的子女尋一點工作以維持家庭的生計，實在也是萬不得已的事，如果現在的經濟組織不根本上改良，或勞工的工資不能維持適當的生活，這童工問題總沒有辦法解決的。

四、童工的工資和工作時間 童工的工資向來是照成年男工為低，雖然準確的調查材料不容易得到，但是據官廳的報告，大約每星期平均為三元四角六分。再從聯邦政府勞動部的調查來看，在南部棉花廠工作的童工年在十二歲到十四歲的，其工資每星期約為三元五角四分到五元〇四分（註四）。還有別的調查報告上則說童工每星期平均的工資約為

三元。所以從這種地方看來，童工的工作如果完全爲補助家庭的經濟起見，其數目真是微乎其微，而對於未來的身體上、智識上、和道德上的損失相比較，真是太不值了。

童工的工作時間開始實行由法律規定的，爲一八四二年梅司秋失茨州的童工每日十小時的工作法。這法律上規定凡童工年在十二歲以下的，每日工作時間不得過十小時。其餘各州也漸有仿行的。到一九〇三年，伊利諾州和其他的二十餘州，用法律規定，凡年在十六歲以下的童工，每日工作不得過八小時，並禁止夜工。其餘各州中有十幾州則定爲每日工作九小時；還有幾州則定爲每日十時或十時以上。這種法律，有當作具文的，也有實行的，並中間經過聯邦大審院和各州高等法院的宣告，說這種法律與聯邦憲法上人民的契約自由權有衝突，違犯憲法，應該認爲無效。雖然贊成派和反對派經過多次法理上的辨論，至今還沒有決定。據贊助規定童工工作時間法的人主張，以爲法律上締結契約的權祇限於成年的男子，童工的年齡大都在十六歲以下，自己沒有可以和別人訂結契約的權，所以應該由國家的法律加以保護，並沒有和聯邦憲法上人民的契約自由權有所妨礙。這種主張雖然正大，但還沒有得法庭的採納，所以現在有許多贊助和加入勞工運動的人，都厭惡聯邦憲法的呆板而妨害人民的幸福，和法院的舞文並曲解法律，因此主張修改聯邦憲法和限制法庭解釋法律的權柄，其呼聲也一天高似一天。

五、童工的工作不固定和失業。童工因對於工作無特別的智識材能，又無恆心，或因家庭的遷移，或因雇主的隨意開除或停歇，所以其工作常常不能固定。據各方的調查，大概半數以上的童工，在一種工作以內不能繼續做到半年以上的。因爲

童工的工作不固定，所以常常成爲失業。至失業的緣故，有因離去原有工作以後，不能找到新工作的；有因工業清淡而爲雇工停工的；有因工業組織不完善，不能使童工在同一工業以內，從甲部分移轉到乙部分，以致甲部分的童工，因工作稀少而陷於失業的；至於雇主方面，因童工容易補充，所以工作稍忙就立刻補充，工作稍閒就立刻開除，毫不慎重，所以童工失業的數目也格外增多。

六、保護童工的法律 美國關於保護童工的法律，最早的就是限制童工的工作時間，如年在十六歲或十四歲以下的，每日工作不得過若干小時，並禁止作夜工。至於對於童工年齡的限制，各州都不甚相同，然大概則爲十二歲或十四歲以下的不得在工廠工作，有許多州則以十四歲爲工廠的童工最低年齡，也有幾州因工業性質的不同而對於童工年齡的限制也區分爲幾種。大概各州對於比較危險或妨礙健康的工作，其童工的年齡限制比較稍嚴，如渥駭夏州則定爲男童工十五歲以上，女童工十六歲以上，密西耕州則定爲十五歲等。

有幾州對於兒童願到工廠工作的，必須向本地官廳取得工作證書 *Work Certificate*，證明其確曾達到法定工作年齡，受過相當的普通教育，並身體健康堪以工作等。兒童向工廠求雇的時候，必須將此種工作證書給雇工部驗看，然後乃可許其工作。官廳當發給兒童工作證書的時候，多須驗看兒童的出生證書，證明彼の生日和出生地，這種出生證書是由彼出生時的醫生或產婆填具的；又要驗看兒童的學校證書證明彼已受過普通教育，然後官廳纔發給工作證書。這種辦法看起來似乎已經很慎重，但其實還是不可靠的，因爲醫生或產婆證明兒童出生時日的證書，儘可由兒童的父母和

醫生產婆通同作弊，假填年月，而有幾州法律上還規定如兒童失去出生證書的時候，可由學校證書證明其年齡，關於這種辦法，如果有希望兒童工作的父母，於一年或半年前送子女入校的時候，儘可將年齡多報幾歲，使能符合法定工作年限，則當使其子女到工廠工作的時候，學校的年齡自然及格。還有幾州法律規定如兒童出生證書已經失去，或出生時的醫生或產婆已經死亡，不能替彼證明，則兒童的父母可到本地兒童法庭宣誓，證明他的子女的年齡已經達到法定工作年齡，這種規定，如果兒童的父母願意送其子女工作，那就可立假誓，實際上更無從證明了。對於教育程度的限制，大都祇要兒童能夠誦讀，或寫簡短的句子就行，有幾州的法律對於僑工兒童連這種限制都還很隨便，更不必講到別種的普通智識了。至於兒童的健康診斷，更加沒有確實標準，或則視同具文，或則奉行不力，所以保護童工的法律，在實際上還是很少效力。

七、社會對於童工問題的態度 童工問題既然逐漸成爲重要的一個社會問題，所以現在美國的社會除了各種慈善團體或社會改良家將彼認作社會問題的一部分，而喚起公衆的注意以外，又有一個國家童工委員會 *National Child Labor Committee* 是專門研究童工問題的。這個委員會成立於一九〇五年。其目的：（一）以改善童工狀況謀社會公共幸福之進步；（二）調查並報告童工工作狀況的真相；（三）引起社會對於童工問題的注意；（四）建議並主張改善保護童工的法律；（五）與各州及各地方的童工委員會合作，并互供消息和材料。這個委員會的經費是由私人自願捐助的。其經營的事務，除陸續發行童工問題的出版品外，并於每年開年會一次討論改良童工的事務。

註一 美國有許多小學教員和管理員多由寡婦和老處女擔任，其性質多嚴冷，對兒童常帶肅殺的氣象，所以許多兒童在小學興味大減。

註二 U. S. Women in Industrial Service, Report on Labor Laws for Women in Indiana, 1918.

註三 Seventh Biennial Report of the Dept of Labor & Industries.

註四 Monthly Labor Review, Feb., 1918, P. 148.

本章參考書

Annual Reports & Publications of the National Child Labor Committee.

Carlton, F. T.: The History & Problems of Organized Labor, Ch. XIV & XV.

Clopper, E. N.: Child Labor in City Streets.

Abbott, E.: Women in Industry.

Adams & Sumner: Labor Problems, Ch. II.

Women's News Service Inc.: Women of 1923.

Budish & Soule: The New Unionism.

## 第十三章 農業工人狀況

### 第一節 農業工人的特別情形並與工業工人的異點

在工業發達的國家，像美國這種樣子，其農業工人和工業工人處處帶着許多不同的色彩。其最重要的區別，就是農業工人除了少數例外的工作像製乳酪榨牛乳等以外，大都是季節工作和工業上以季節工作為例外的情形完全不同。而且因為季節工作的關係，農業工人一到了播種收穫的時候，就忙得不得了，常常要做長時間的工作；並因為氣候的關係，如同果實等成熟的時候，如果不趕緊採摘，就要腐敗或變色味，所以自然而然的不得不做長時間的工作；到了這種時期一過，許多農業工人就祇能賦閒歇業，簡直很難找到別種相當的農業工作來代替，這又和近來工業上以例定的工作時間為常，以長時間的工人為例外等，又絕對不同。還有因農業工人工作的時候，除了約十分之三四的工人為土著農夫和其家人并附近村莊的男女工以外，其餘十分之六七的工人大概從遠處或本來做別種工作的工人臨時改做農工的，到了這一個時期做完以後，彼等就紛紛離去另尋別種工作，聚散既沒有一定，所以團結也很困難，況且農業工人中間又夾着許多女工和童工，更不容易聯絡，所以勞工運動在美國雖然已有了長期的歷史，但大部分勢力仍舊屬於工業工人，其農業工人的團結運動，勢力很微，進行很緩，這又是一種不同的點。至於近幾十年來，因工業發達的影響，許多大工業多位置在都市或都市附近，本來在鄉間的農業工人因其工作固定，且以為找工作的機會較多，所以多離去鄉里的農業工作，來就都市的工業工作，因此農業工人漸形缺乏，一

到忙工的時候，就要設種種方法，或登廣告，或散傳單，或找公私雇工所，或託朋友，或以高額工資相引，以尋覓工人，這又是一種特別現象。還有因為工藝和科學進步的緣故，農業用的器具和機械也日見進步複雜，所以許多農業工人的藝術也漸趨專門，有許多工作都需要相當的訓練纔能工作。因此種種緣故，我們要研究美國的勞工狀況，同時對於美國農業工人，也應該稍稍研究一點彼の特別情形并與工業工人相互間的關係，纔能格外明瞭。

## 第二節 美國的農業狀況

一、美國農業的發展 美國在十八世紀和十九世紀前半葉，工業既極幼稚，所以全國之中，農業占了很重大的部分。不過當時因南部氣候溫暖，特別宜於農業，所以如種植烟葉，米，棉花，藍蔴等多在南方，而且因這種農業需要很多的粗工工作，所以就大招人充作奴隸，做種種農業工作。在北部則除一部分地方兼營農業以外，以伐木，漁，商等為大宗，後來又漸漸有開礦及簡單的製造工業發生。西部太平洋沿岸一帶雖然也宜於農業，但因與中部有山帶阻隔，不便交通，所以其農產品的轉輸祇限於西部有河流可通的地方，用木舟載運交易。當時各處農夫的耕種運輸，除人力和木舟以外，大都用牛馬工作。一直到了十九世紀中葉，農業器具逐漸發明改良，後來又以汽力機應用在農工機器上，用作耕地，播種，刈割，收穫，簸揚等工作，農業遂更加發達，後來鐵道線數設漸廣，汽船也漸次建造，交通日形便利，南北部和西部的農產品遂可以順利轉輸，農業的進步遂有一日千里之勢。

二、美國農產的種類 美國現在農業的發達為世界各國之冠，在農業穩定的時期中，全國所有的勞力工人約三分之一屬

於農業工人至於農產的種類，也可以依其性質，區別爲六大類如下：

1. 普通農業 有一種農夫自己置有若干畝農業地的，常常養幾頭牛馬和豬，羊，雞等，又稍稍榨取牛乳，製造牛酪，賣給附近城鎮的居民，或者更種果樹若干，或兼種蔬菜，這種農夫可說是對於農業工作和出產，樣樣都有一點，但是樣樣都不多，在農業不十分發達的時代，這種情形是很普通的。但後來農業工作逐漸趨於專門，經營這種普通農業的工人遂逐漸減少。

2. 種植穀類農業 這類農業在各種農業中占極重要的位置的。其種類有大麥，小麥，雀麥，米，蕎麥等。美國大麥的產額，兩倍於全世界各國所有的產額，其區域則從塔克色斯，北經堪色斯，南北達科達，密尼梭達各州直到加拿大。

3. 家畜業 美國產育和畜養家畜的區域多在西南區中部一帶。凡供食品用的各種重要家畜如牛羊豬等多產於阿利若那州一帶，隨後轉運到堪色斯州一帶畜養，長成以後，再轉運到聖路易，亞馬哈，芝加哥等大城中各屠牲場屠宰，同時醃薰，包裝，或冷藏，而陸續運送到各國各處和各國口岸。

4. 製酪業 製酪業的位置常常在家畜畜養業的附近，製成牛乳，牛酪，牛油等而銷售於遠近各處。其中以牛乳容易變壞，其運銷的地方不能過百英里以外，其他的牛酪牛油等，則製成後封製完固可以運銷到較遠的地方。

5. 水果種植業 多在西部太平洋沿岸一帶，於成熟採摘裝置後運銷各處。

6. 蔬菜業 有許多城鄉附近的農民，於農地上酌種若干的蔬菜，到了長成以後，每日採摘用小車裝載銷售於附近的城

鎮，或賣給蔬果商人在冬季的時候，許多新鮮的蔬菜如菠菜，萵苣，蕃茄，番茄，青菜等，多產生於南方，用快車運到北部的城市銷售，其價值頗高。同時北部有等地方也有在冬季用暖房種植蔬菜，以應時出售競爭利益的。近來大西洋沿岸一帶因城市繁盛，住民衆多，對於蔬菜的需要額也應時增加，所以種蔬菜的農夫也逐漸加多。

三、美國的農業區域 農業區域的區分，以農產品爲標準，農產品的種類又以各地方的氣候，雨量，地勢高低，河流湖沼的遠近大小而區別。如密西西比河下流的流域，其農產品以棉花爲大宗；伊利諾，奧渥華州一帶則以大麥爲大宗；南北達科達州等則以小麥，雀麥等爲大宗；弗羅利達州及太平洋沿岸則以水果，蔬菜等爲大宗。再以農莊的範圍區別，如西北山地一帶以小農人居多，其農業工作，因範圍不大，大都由農人和其家屬自己工作，祇於工忙的時候酌添雇幾個外邊工人幫做；中部山嶺區域一帶，地土不肥，祇有山谷間沿河流一帶可以種植，但收穫也極少，所以這種地方的農夫在農業上的出產往往不能夠維持其一家的生活，必須兼做別種工作；至於中南一帶的產穀類區域和南部一帶產薯，菸，蕎麥，飼料，及畜養家畜區域，則在農作時期需用農工較多，除了由農人和其家人共同工作外，還須臨時招雇若干人幫做，因此在這種地方的農業雇工常常成爲一個重要的問題（註一）

### 第三節 農業工人的種類

美國的農業工人，除了自己置有少數農田的小地主和租田耕種的小農夫自己及家屬共同工作以外，其餘雇工的農業工人，大抵可分爲四類：第一種是居住在農村附近的工人專門在農業上工作的，這種工人除了農工季節以外或者也兼做別

種工作，但農業工作是彼等認爲主要工作的；第二種是在別處城鎮工作的工人到了農業時期來到農莊工作，到工作完了以後，再和雇主訂下次工作的契約，這種也屬於比較有規則的工人；第三種的工人或者是做過農業工作的，或者是做別種職業或工作，如工廠工人，礦工，鐵道運輸工人，水手，商店夥友等，還有教師學生等在暑假的時候到農莊工作幾個月以補助自己的費用或藉此作爲休養消遣的，這種都是暫時的農業工人；第四種是專做季節工作或短期工作的工人，彼等在農業時期就做農業工作，到了這個時期一過，彼等又到別處尋別種臨時的或季節的工作，這種人的數目也很不少的（註二）。

在美國南部農業發達各州，黑人也占農業工人的重要部分，這種黑人除了幫人做農業工作以外，也有向地主租地若干畝而自己耕種的，其對地主的報酬則或以租金，或於農產物收穫以後，將一部分——大概爲一半——交給地主代作租金的。近年來因南北交通發達，許多南部的黑人漸漸遷到北方做工業工人和別種工作的極多。

農業工人中的女工童工也占了一大部分，這種女工童工或和男家長等在自己的農田中工作，如果自己沒有農田的，就向別的農莊僱工。有許多農田如種薯的，如果地畝多，當然以用機器爲便利，如果面積小的，大都是用工人或童工耕種，這種情形不但是南部如此，就是中部如密西根，科羅拉陀等州，其農業工作中也常常用從五六歲到十五歲男女小童幫做。據國家童工委員會 National Child Labor Committee 的調查，說在科羅拉陀州種甜蘿蔔的農田區域有許多五歲以上的幼童在彼工作，每日的工作時間有從九小時到十四小時的。每年到了種植或收割的時期，所有農夫的全家大小從一大早起來，統統跑到田中工作，若有五歲以下的小孩，或則留在家中，無人照看，或則帶到田中，安置在樹陰或田邊，其餘五歲以上的小孩就一

起幫同工作，因此許多小孩都不能得着機會受普通教育。其餘童工在農業上的工作，如榨牛乳，採摘果實，摘棉花，割草，割麥，看牛，餵豬，餵鷄等，也是很普通的（註三）。

#### 第四節 農業工人的工資和工作時間

農業工人的工資不但依各地方的生活程度而不同，還有因工人的需要和供給的數量而不同，譬如甲地方所有的農業工人非常缺乏，不能夠供給該處所需要，那末農夫或地主因為要招引別處工人到來工作，其工資就不得不稍高。但是如果這地方工人的供給量和需要量恰恰相等或相差不多，其工資數目也就不高不低。還有在通常農業工作的工人，如製牛酪，養家畜，割草，整治田畝，灌溉等工作，其工資數目就較低；但如在種植收刈等忙工時期，其工資也就較高。至於工作時間，在通常工作，時間較短，在忙工時期，工作較長，常有做到十幾小時，或兼做夜工的。

#### 第五節 農業工人的需要和供給

一、農業工作的種類 農業工作的種類，簡單的區別可以分爲三種：（一）長年工作，如製乳酪，養家畜等，這種工作比較固定，做這種工作的工人大都有一定的住所，相當的工資，但是這一類工人在農業工作中祇占了一極小部分；（二）忙工工作，如種麥，割麥的時期，不但需用極多的工人，而且工價也較高，但是這種工作每年不過兩個時期，每個時期不過兩三個月；（三）短工，這種工作係農人因特別需要，臨時雇工若干人工作幾日或幾個星期的，農業工作既然大半屬於季節工作，所以農業工人的工作最不安定。有幾處農莊兼做幾種農業工作的，如割麥以後就種瓜菜，種麥以後兼養家畜，這樣子還

可以維持許多工人做較長期的工作，如果是祇有一種農業工作的，那就在忙的時候立刻需要許多工人，過了多少日子這種工作一完，許多工人就馬上歇工，這是工人方面很感受困難的。

二、農業工人需要數量變遷的幾種特別情形 農業工人的工作，既然已經不很固定，而同一農莊，其需要工人的數目和需要的時期也年年不同，這種變遷有由於天時或氣候的，如在天氣寒冷較長的時期，播種的時期也不能不延遲，氣候溫熱較早的時候，播種時期也不能不提早，又如當果品成熟或穀物將收穫的時候，忽遇長期的陰雨，為防止果實或穀類腐壞起見，就不能不多雇工人從速工作。還有因意外事變發生的，如農產物當萌芽或長成的時候，忽遇蟲災侵蝕其大半，或為大水沖壞，或為冰雹打壞，在這種情形下面，收成當然大減，雇用的工人數目也就自然減少，這種都足以變更農業工人需要的數量的。

三、農業工人的供給機關 農業工人供給的方法，除了雇主登廣告貼招紙，工人自己到農莊請求雇用以外，現在最普通而適用的就是由雇主向公立的或私立的雇工紹介機關報告，將所需要工人的數目，工作的種類，工資的數目等詳細開列，請雇工機關將相當的工人紹介。同時希望找到農業工作的工人也照樣向雇工機關報告，將自己能做何種工作，需工資若干，有無農業工作經驗等詳細開列，使雇工機關遇到有相當工作的時候可以紹介。公立雇工機關，有由聯邦政府辦理的，有由州政府辦理的，有由聯邦政府和州政府共任經費而合辦的。公立的農業工人介紹所多係在每年種植或收穫重要的農產品的時候，在重要的農業的幾州臨時特別設立幾個月，過後即行取消。又為辦事的敏捷和便利起見，各公立農業

雇工機關並在重要農村的附近，委託就地的農會、商會、銀行、郵局、或商人及其他公共機關等，酌充代理人，凡本地的農夫需要雇工，應直接報告到最近的雇工代理人處，本地的工人如願做農業工作的也應該直接報告到最近的雇工代理人處，如果雇主和工人要找工人和找工作，直接報告到城市的或州的公立雇工所，這種雇工所也仍舊將彼等報告分送到彼等最近的雇工代理人處，屬其就近辦理。這種辦法有兩層理由：（一）就是使雇工代理人能夠實際負責任；（二）則使找工作的工人能夠儘先在本地或本地的附近得到工作，非萬不得已不必遠赴別處，因為在本地工作可以使雇主和工人的感情格外融洽，免除了許多的隔閡，而且工人也不必多化旅費到遠地方工作，這實在是兩利之道。

#### 第六節 農業工人的生活狀況

農業工人的生活，有長處也有短處。從長處來講，農業工人的工作是戶外生活或天然生活，能常常和自然界接觸，享受充分的空氣光線，使身體日趨於強健，疾病不容易傳染，年齡也較高於城市工人，而且性質樸實，儀式簡單，少種種奢侈浮靡的誘惑，道德也較為優良。從短處來講，農村生活太單純孤寂，缺乏社交及娛樂的機會，且忙工時節，工作時間既長而工作又多辛苦，因此也有許多工人不願意做農村工作的。平情而論，農村生活的長處究竟勝於短處，尤其以適合於人體的健康和小孩的撫育為最重要，我們試隨便翻開一本人口統計來看，除了特別的災害如時疫等以外，農村工人和小孩的死亡率都比較城市工人和小孩的死亡率要低到好幾倍，這已可以證明農村生活的利益了。

農村工人的起居飲食，固然簡單便利，但也不免有幾種缺點，如農村的房屋建築常極其粗率，窗戶等也過大，所以不能抵

抗外邊的氣候，熱的時候太熱，冷的時候過冷，用水多係井水，有時不能十分清潔；道路上的雜物垃圾等也常常堆積，積水常常停滯，少人收拾，因此蠅蚊叢生，發生傳染病，食品不甚清潔，重要飲食物如肉類牛乳等多不經過檢查，有時不免有害；至於收穫期的工作，一年祇有幾個月或半年的時間做工，其餘的時間，常常找不到相當的工作，這都是要注意改良的。至於教育問題，農村的小孩常常不能受到相當的普通教育，因為農人在忙工的時候，常常要其幼年子女離開學校同去農田工作，以為工作比受教育更為重要，這也是現在研究社會問題的所很注意的。

農村工人所以成爲孤寂的理由，不但因爲缺乏交際和娛樂的設備，其更重要的原因，就是因爲農業機器近來日見進步，幾個工人可以耕種許多畝的地，所以一個農人家庭除了全家的男女老幼以外，臨時再加雇幾個工人，就可耕種幾十畝幾百畝的地，各家耕地的面積既大，住宅自然相距較遠，除了住在農村附近小市鎮上的農家以外，其餘田莊上的農人其交際自然而趨於疎闊。

有許多農業區域常常有一種特別的色彩，如南部棉花區域的農莊因爲雇用多數黑人工作，所以經過的人常常可以看見許多黑人的住宅散布在農莊四週。還有沿海農民兼營漁業，山地農民兼營伐木狩獵的工作，密尼梭達北部的小農人則因爲其地背山臨水，所以於種植麥類以外，兼種蔬菜，除了家用之外，就運到市上出賣，同時捕魚於水以作食品，採伐山中柴薪作爲燃料，其安居樂業，又別有一番景象。在農莊繁盛的地方，相距數里之間，常常有一二小市鎮，凡一切關於農人應用品的小店舖小工業都有幾家，其小學校和教堂的位置也多在這種地方。

## 第七節 田主與佃戶

美國從殖民地時代一直到一八八〇年以前，以地廣人稀當時的人民，起初則隨意自己畫定若干地畝實行耕種，就作為私有的土地，到了後來雖然許多無主的土地經政府收歸公有，但人民仍舊可以廉價向政府購買若干畝土地作農業工作，所以當時的農業地，多半由田主自行耕種，佃戶的數目較少，就是有的，也不過是因為田主已耕熟的地耕種比較容易，而且自己人口不多，不必需要大段土地，因此就向田主租用的。據一八八〇年的統計，美國農場共計四〇〇八、九〇七處，其中四分之三為田主所有，四分之一為佃戶所租用。到了一八八〇年以後，公有的土地，除了為公共建築和撥給學校、鐵路公司，作森林地、國家公園的以外，可以給農人承領的土地漸少，於是自己本無農田而願意經營農業的，就不得不向原有農田的地主承租，所以佃戶的數目就日多一日，據美國一九一〇年的農業統計上記載，這時候全國農場共六、三六一、五〇二處，其中有百分之六十三為田主自種，百分之三十分為佃戶租種。這一年的全國農業工人約一千〇七十萬，其中約四百萬人為田主及其家屬，約二百萬人為佃戶，約四百七十萬人為農業雇工，在田主或佃戶的農場做長期或短期工作的。

佃戶向田主租地有兩種繳付田租的辦法。一種是以金錢為標準的，譬如佃戶向田主租地一百畝，訂購每畝每年付租金五元，或小麥五担，或棉花五十磅。這種佃戶多數為小資本家，其向田主承租以後，由自己或雇工人耕種，當作一種投資的營業，其每年年終，除了付人工資、耕種及農田培植的開銷（如購農具、種子、肥料等），田主的田租以外，所得的乃為贏餘的利益，而不是工資。還有一種是以農產品為標準的，佃戶向田主訂明，每年將承租田中的出品，或麥，或棉花，或豆，分給田主幾分之幾，

或二分之一，或三分之一，或四分之一，作爲租費，這種佃戶多係農業工人，或向人借一點小資本來承租田畝耕種的。佃戶中或則自備農具及牛馬，或則向田主租借農具或牛馬，而另出租費。照近年的統計，佃戶中以金錢數目爲田租的約四分之三，以農產品數目爲田租的約四分之一。

田主將自己農田租給佃戶耕種的有幾種理由，或則因自己年老或多病無力耕種，或則因子女年幼，不能幫助農業工作，或則因現金掉動不靈，不能多雇工人，或則因改業，因遷入城市居住，因改作別種工業等。

#### 第八節 農夫的組織

一、農夫組織的必要 世界上的農夫都是比較性質平和而誠樸的，因爲平和誠樸，所以受人的欺騙常常能夠忍耐，因此資本家和小商人等也常常設法愚弄農夫而侵奪其利益。這種情形，美國的農夫也是事同一例的。美國的農夫——兼指自有農地的小農夫和佃戶而言——常有許多困難問題發生，其第一感受困難的就是金融的活動，因爲農夫照例是貯存現金很少的，其動產多數爲農產品，所以每年逢到播種耕耘的時節，關於購買種子、肥料、付雇工工資的時候，需要多數現金，必須向銀行借款，許多銀行就勒索重利，許多銀行則故意不肯借貸，以肆其意外的需索，農夫沒有法子，就祇得受其抑勒。其次就是農產品運輸問題，農夫收穫以後的農產品及長大的家畜，多交轉運公司運送到大城市各糧食公司，棉花行，牲畜行，農產品批發所售賣。在這個時期各轉運公司就重索運費，農夫如果不聽其需索，彼等就擱置不理，因而家畜倒斃，雞蛋腐敗，農產品如水果等腐爛，使農人受極大的損失，非聽從其需索不可。其次就是農產品銷售問題，農夫的農產品總

是向各總行銷售，再由總行批發給各農產品商店門市另售，所以這種總行就是農夫和另賣商店的中間人 *Middleman*。這中間人的利益，就是用低價向農產買入農產品，而以高價賣給各門市商店，而賺取其利益，所以每到某種農產品將上市的時候，就將其價值特別壓低，以便低價收買，這也是農夫所深感痛苦的。農夫受了這種很久的苦痛，漸漸發生了覺悟，知道要免除這種困難，非由農夫自己組織金融機關以調動現款，自己組織轉運公司以運輸農產品至市場銷售，自己組織總批發所直接與各另賣商店交易，不足以抵制銀行家轉運公司及中間人的抑勒中飽，但是要自己組織這種種的機關，非由農夫自己團結起來，集合大宗資本，不能實行，這就是美國農夫的覺悟，也就是美國農夫組織的動機。

二、美國最初的農夫組織 美國最初的農夫組織為一八六七年的格蘭吉 *Grange*，這個團體在新英蘭一帶發生，逐漸擴充到西南部，其性質為農夫的合作團體，以謀改善農夫的生活狀況，增進農夫的教育，求男女的平等，排斥中間人的壟斷農產品價目以侵奪農夫的利益。繼格蘭吉而起的，有農夫聯合會 *Farmer's Alliance*，其目的在聯合農夫實行合作，組織農產品批發所與另賣商直接交易，以排除中間人的利益，同時並容許女子加入，但反對黑人加入。這個團體後來合併到勞動武士黨 *Knights of Labor* 去了。其次在一九〇二年，印第安那州的農夫組織一個美國平等協會 *American Society of Equality*，而逐漸發展到中西部一帶，其目的在使農夫對於其工作的出產有公平的收入，以增進農夫的經濟狀況，反對中間人的壟斷侵蝕為目的。這種團體雖然自己已知團結，以抵制中間人的操縱，但於自己組織金融機關和運輸機關等事業，還沒有實際的經營。

三、不黨同盟會 一九一五年在北達科達州發生了一個新的農夫團體，名「不黨同盟會」Non-Partisan League，是一個純粹的農夫團體而作政治活動的。這團體的一班主動人物因為覺得農夫運動如果沒有政治上的扶助，一定是用力多而成功少的，要得着政治上的扶助，第一要農夫自己有強固偉大的團體，再用這個強固偉大的團體加入政治運動，其成效必定很大。這班人抱着這一個志願，就分作三步進行。第一步組織純粹農夫的團體，其會員資格以自己在農田勞力工作的如佃戶和農業工人等為合格，如果這個農夫自己置有田產的，也只限於小農莊，而本身和家屬在農業時期實際工作的為限，如置有大農莊專雇工人工作而自己已不勞力，專坐享贏利的大地主就不許加入，以免為其操縱，使會員分子格外純粹。第二步是確定以用行政機關和法律的保障，整理農業經濟，保證農人利益為宗旨。會員資格已經限定，宗旨已經決定，其第三步就是運用政治。運用政治的辦法，就是在議員或行政官選舉時期，不問這候補者係屬於共和黨，民主黨，進步黨，或社會黨，如彼等能贊成本會宗旨，並宣誓於將來當選為議員或行政官以後實行本會的政策以勵行保護並增進農夫利益的事業，或提議贊助同類的法律的，本會就選舉他們當選。這個政策現在已收了大効。據一九二〇年的統計，美國有十三州都有這個會的支部，而以南北達可達及密尼梭達州尤為繁盛，會員約在二十萬人以上。現在北達科達州的州政府是由這個會勢力支配的，其政府的農業政策如改良農田的材料免稅，農業時期農民向銀行借款利息特別減輕，政府辦理農業運送事務等，幾乎全是這不黨同盟會的政策。又據一九二〇年南北達科達等九州不黨同盟會勢力較大的地方來看，這一年九州的州長選舉，全體的票數為三百二十七萬另，其中不黨同盟會的票數占了一百二十三萬

另，等於百分之三十八。又國會議員之中，爲不黨同盟會選出的，上議院議員一名，下議院議員六名，又各州州議會議員屬於不黨同盟會的在那一年的數目如下（註四）

州名	上院議員人數	下院議員人數
北達科達州	二五	五四
南達科達州	二	五
紐勃拉斯加州	二	十六
科羅拉陀州	三	三
威士康新州	六	三一
華盛頓州	一	二
蒙塔那州	五	五
密尼梭達州	一一	三三
印迪哈州	四	二

不黨同盟會的定期出版物，叫做「不黨導報」The Nonpartisan Leader，是本部的機關報，其餘會員在各地方自辦的週報，日報，和出版物也很不少，都是爲宣傳宗旨，和傳達農夫運動消息的，這也可見其進步的一斑了。

四、農工黨 一九二〇年美國的農夫和工人等聯合，又組成了一個新團體，名「農工黨」The Farmer-Labor Party。這個團體裏邊創辦的分子，本來許多是屬於伊利諾州勞動黨的，因為在一九一八年十二月間開大會的時節，這一班人的主張和勞動黨不能融洽，所以脫離出來，另組新黨，以團結用腦力和體力的工人在一個組織以內，因此一九二〇年在芝加哥開成立會的時候，所有工會、農夫團體、社會改良團體、合作團體的代表到會的在一千人以上。這黨的主張有許多地方像英國的勞動黨，主張以所有各種公共利益事業——如電燈、電話、自來水等——及重要工業，未經使用的土地統歸國有，取消聯邦政府上議院，限制私人收入，普通廢兵，國際勞工團結等。這黨除和「不黨同盟會」有時互相提攜以外，對於別種溫和的農夫團體不很聯絡，對於美國勞動聯合會也沒有什麼關係，因為別的團體多視彼是一個激烈的團體。這黨的黨員現在散在美國各處的約十萬人。其機關報名「新多數報」The New Majority，其餘支分部的定期出版物也還有幾種。

註1 Lescohier, D. D.: Labor Market, PP. 288-301.

註11 Lescohier, D. D.: Harvest Labor Problems in the Wheat Belt, PP. 14-21.

註12 The Child With the Hoe, the Literary Digest, P. 15, May 5, 1923.

註四 The American Labor Yearbook, 1921-1922, P. 426.

本章參考書

- The American Labor Yearbook, 1917-1918, PP. 92-94.
- The American Labor Yearbook, 1921-1922, PP. 75-81, 421-423.
- Burch, H. R.: American Economic Life, Ch. XXII.
- Buell, J.: The Grange Master & The Grange Lecturer.
- Lescohier, D. D.: Preliminary Report on Harvest Labor Investigations, 1921.
- Lescohier, Harvest Labor Problems in the Wheat Belt of the U. S.
- Lescohier, The Labor Market, Ch. XIV.
- The Farmer-Labor Party of the U. S.: Report of the Second National Convention, 1922.
- Robbins, H.: The Labor Movement & the Farmer, Ch. I & II.
- Rountree, B. S.: The Way of Industrial Peace, Ch. IX.
- Pivnickett, H.: The Rural Life Problem of the U. S., Ch. IV.
- Gillette, J. M.: Constrictive Rural Sociology, Ch. II, III, VII, XII-XIV.
- National Child Labor Committee: Rural Child Welfare, Ch. I & II.
- Gaston, H. E.: The Non-Partisan League.

- Butlerfield, K. L.: The Farmers & the New Day, Ch. III & VIII.
- Burrill, M. C.: The County Agent & the Farm Bureau.
- Capper, A.: The Agricultural Beec.
- Taylor, H. C.: Agricultural Economics, Ch. XIV-XVI, XX-XXIII, & XXVII.

## 第十四章 勞工運動和勞工組織 (上)

### 第一節 勞工組織的理由

在資本主義下面的美國，從名義上或表面上看來，固然是一個平等自由的繁榮世界，實際上則資本家壟斷一切，操縱各種政治，法律，社會，和金融機關，有絕對無限的權威，而大多數勞動者則在嚴重的壓力下面，不但沒有絲毫的幸福自由，而且連極低限的生活也常常不能穩定。勞動者受了這種極端的壓迫，一部分人精神上漸漸起了深切的刺戟，並且因工業的進步和擴張，幾千幾萬的勞動者常常在一個地方工作，處於同一境遇的下面，其憐憫心和同情心也漸漸增加，因這種刺戟和憐憫心同情心，勞動者的中間遂發生了一種新的覺悟，覺得勞動者的各個人，其能力是很薄弱的，但如果能把多數勞動者聯合起來，作一致的行動，其能力就非常偉大，這種新覺悟就是促進勞工運動的利器，也就是造成勞工組織的先聲。

在資本制度的底下，勞動者的個人對於雇主是不能立於平等地位的。雇主的智識經驗材能都勝過勞動者的個人，而且因工業分工法的進步，勞動者生活的艱難，普通工人的供過於求，雇主隨時可以任意選擇多數的勞工而自由雇用，如果這幾個勞工不願曲從雇主的條件，雇主就可以隨便另招一班勞工工作；但在勞工方面，因競爭求工作者的繁多，而且因生計的壓迫，少做一天工就少一天維持本身和家屬的生活費用，又不知道在什麼地方什麼時候纔能找到合宜的工作，既要顧現在的需要，對於前途又沒有確定的把握，所以往往祇能曲從雇主的條件。但是自從勞動者發生了階級的同情心和覺悟了團結的

必要以後，不經過若干次的試驗，纔知道勞動者的個人和雇主的個人雖不能站在平等的地位上，而不免於失敗屈服，但如果勞動者大家聯合起來，作一致的行動，對雇主作同一的要求，就可以和雇主個人或雇主團體站在平等的地位，訂立較為公平的條件，而改良勞工的生活和工作狀況，因此對於勞工運動也慢慢增加注意，其組織的方法也漸見進步。同時還有一班對於勞工運動探更進一步手段而富於階級同情的人，看了資本家因為有組織及能自相團結而能夠常常站在勝利的地位，並且看了資本家雖然因為勞工組織的勢力日漸擴張而稍稍讓步一點，但實際上仍舊時時設法直接間接的來壓迫勞工運動，破壞勞動組織，以維持彼等惟一階級永遠的利益和權力，因而覺悟勞動階級與資本階級終無調和或並立的餘地，所以主張勞動階級應該共同聯合，對資本家作不斷的攻擊，以完全打倒資本階級，而由勞動階級管理一切生產分配消費的機關，以實現大多數人真實的平等生活和自由幸福。還有一班折衷派的勞工運動的人，一方面固然主張改善勞工的生活狀況和地位，同時也主張用平和的手段改良政治經濟和工業的組織，使勞動者能逐漸享到人的權利幸福的。這種種主張雖然有廣義狹義參進緩進的不同，而實際上都以勞動階級的團結和組織為前提，所以勞工運動和勞動組織漸漸成了一種不可阻遏的潮流。

## 第二節 美國勞工組織的起原

在英國殖民地時代，因為英國政府要維持彼本國在殖民地工藝品的銷路和商業，所以對於現在的美國區域以內的人，祇使彼等專力於農業，以天產品供給英國，作為貿易的交換品，其他各種製造品皆祇能向英國商人購買，而不准自己製造，所以當時殖民地的人民除了極簡單的一部分手工業以外，別無工業可言，且工人與農夫也沒有顯著的區別。雖然偶爾有一

部分手工業的工人自己組織團體以謀互助的，但其情形恰如歐洲各國中古時代的基爾特組織相似，最顯著的幾點如雇主和工人常常在一個團體以內，其目的則為同業工人間友誼和患難時候的扶助，如疾病，死亡，遺族撫恤，年老濟助，及有特別需要的時候，商量借款之類。到了殖民地脫離英國宣告獨立以至發布新憲法組織聯邦以後，一般人民想到從前英國壟斷工商業的痛苦，現在既可自由行動，又加以天產的豐富，於是竭力謀發展製造工業，一以供給本國自己的需要，一以銷售各國，與別國的工商業相競爭。同時聯邦政府又與各國訂立通商條約，頒行關稅章程，以限制外國工藝品的自由輸入，以免其與美國工藝品相競爭，又和各州政府創立國家銀行，以謀金融的流通，因此美國的製造工業就非常擴張進步，工廠林立，從前的手工業和家庭工業就自然而然的逐漸衰歇。但自從製造工業發達以後，一個工廠以內雇用很多的工人，雇主和工人間的關係就日見疏遠，況股份公司的組織逐漸發展，許多經營工業的資本家祇是占有股份而享受紅利的股東，對工廠更無直接的關係，而雇東和代表股東的董事會及管理工廠的辦事人，其目的祇在如何可以增加彼等自己的利益，而減少工業的銷費，於是減低工資，多雇廉價的童工，女工及僑工，增加工作時間以增多出品等事陸續發生，與工人間發生了利益的衝突，因此工人方面為維持自己階級的利益起見也就逐漸起來抵抗，又因經過許多次失敗的經驗，知道少數工人的能力薄弱不能夠戰勝雇主，於是遂謀自相團結，於是而漸漸的發生了勞工的組織（註一）。

美國勞工的組織起於十八世紀末年，不過當時組織的團體多屬於高等工人或熟練工人一方面，又因為當時全國的交通還不很方便，報紙又不發達，所以當時的勞工組織也多偏於局部。當時最早的正式組織為一七九二年費城鞋業工人所組

織的鞋業工人聯合會，其次則有紐約城印刷工人在一七九四年成立的印刷工會，排爾丁馬城衣工在一七九五年成立的衣工會等，但多係局部的組織，而限於一城或該城附近工人的。到了一八二七年費城機器工人協會成立，纔是美國真正職工聯合的起點，因為這個機器工人協會是聯合了若干地方工人團體而組成一個中央機關以代表其範圍以內的工人與雇主磋商條件或訂立團體間協約，以規定工作時間，合宜工資，及改良待遇的問題，并於必要的時候採取罷工等手段的。

現在酌舉幾個在十九世紀中葉組織重要的美國職工聯合成立的年份而現在仍舊存在的如下（註二）

印刷工人聯合	一八五二	磚瓦業工會	一八六五
石匠工會	一八五三	鐵道管理工人會	一八六八
帽工聯合會	一八五四	機關車火夫會	一八七三
鎔鐵工人會	一八五九	印刷機器工會	一八七三
機關車機工會	一八六三	鋼鐵工人會	一八七六
內河船員聯合會	一八六三	玻璃瓶製造工會	一八七六
雪茄工人會	一八六四	紡織工會	一八七八
泥水業工會	一八六五	木匠聯合會	一八八一

### 第三節 勞工組織的分類

勞工組織，依其性質的不同，有種種的分類，現在據最普通的分類法分爲三種如下（註二）

一、勞動聯合 Labor Union 勞動聯合的目的以聯合在某區域以內的各種工人於一個團體以內。對於加入的會員不但對於工人沒有職業的區別，有時連小雇主，商人，經紀人等也都可以加入，以所在地的區域爲團體的範圍。勞動聯合對於雇主的態度，有主張和雇主不調和的，也有主張和雇主調和的。其組織爲中央集權制度。其主張在兼作政治活動，或以團體的勢力影響到政治上，以促成制定種種有利於工人的勞工法，工業保險法，災變賠償法等。同時也主張改良政治，經濟及社會狀況，組織生產合作，消費合作等。從前十九世紀後半期美國的勞動武士會就屬於這一類的性質。

二、職業聯合 Trade Union 職業聯合以聯合同一職業或幾個有連帶關係職業的工人，在一個團體以內，以共同的動作爲其會員經營種種幸福利益事業，及與雇主交涉改良工人之工作及生活狀況，并增高工資減少工作時間等。英國韋勃氏夫婦對於職業聯合的定義則爲「職業聯合爲勞工的永久團體，其目的在改良生活及增進其工作的地位。」所以要說明是永久團體的意思，是表面與因爲某種問題發生而臨時聚集若干人開一個會議以謀解決的情形不同。職業聯合對於改良工人生活和工作狀況最普通的辦法就是以工人團體的資格與雇主談判而訂立團體間契約，以規定此種職業的工作時間，工資，工作狀況，雇用工人及開除工人的限制等等。有時并規定雇主與工人或工會間的爭執問題，應由雙方各派代表調查，討論，商決，或臨時添邀公正人裁斷等。關於雇工問題如工會要求雇主採用關門政策及學徒制度等。關於工資問題，如工會方面對於某種數目以下的工資絕不能承受，雇主方面則對於某種數目以上的工資絕不能照給。

再從兩個絕端的數目中定磋商辦法，以期雙方都能得到比較的滿意。因此職業聯合的方法常常是平和的，除非到不得已的時候，是不願意採用罷工或抵制貨物等手段的。對於政治方面也不很主張直接行動，但對於現有的政黨中贊成彼等政策的就加以贊助，反對彼等政策的就加以排斥。至於對於會員幸福利益事業則有如會員年老、疾病、殘廢、死亡遺族的養贍、醫藥和撫恤金等，或組織保險事業、組織教育機關等。這種工人組織因性質多數平和，所以常常能夠保持平穩的進步而漸漸擴張，現在美國最著名的團體如機關車機器工人會及國際印刷工人聯合都屬於這一種，而集其大成作這一派代表的，則為美國勞動聯合會。

職業聯合的短處為常常偏於保守，安於現狀的底下，而不打算進步改良。其會員多為熟練工人或半熟練工人而非斥租工。專對於自己特種職業以內的工人謀幸福利益，而不注意勞動階級的普通聯合，為普遍的運動。因此近來有許多較有進步思想的勞工運動的人，對於這個保守性的職業聯合，認為工人中的一種特殊階級的團體，其目的在謀與雇主妥協以獲得一部分特殊工人的特殊利益的。

三、工業聯合 Industrial Union 工業聯合的目的是以聯合某種工業以內有關係的各種職業工人——包括生產工作和分配工作——在一個組織以內以謀協同動作。這種團體大抵對於熟練工人、半熟練工人和普通工人或粗工都一律看待，沒有區別，其更進步的工業聯合則連國界種界也沒有區別，如世界工業工人會 Industrial Workers of the World or I. W. W. 對於黑人和僑工都一律看待。工業聯合的主張不但祇以改善勞工的生活和地位就為滿足，同時也

希望改造現在的經濟制度，如近年來美國聯合礦工會的主張礦產國有，也就可見一斑。工業聯合因為抱有改造經濟制度的心，所以認定要達到這種目的，非由多數在同一工業以內的各種職業工人共同攜手作大規模的運動不可。關於這種團體的例，如美國礦工聯合會中不但在礦內工作的礦工當然有加入的資格，就是在礦外及附近工作的各種職業工人而與礦業公司有連帶關係的，如鐵匠，木工，火夫，機器師，轉運夫等也都有加入的資格。但這種美國礦工聯合會等雖然主張經濟制度改造，其手段還不十分激烈，工業聯合中的激烈派如世界工業工人會則不但主張經濟制度改造，而且專注重於直接行動和階級爭鬥，以為勞動階級和資本階級萬無妥協的餘地，勞動階級非全體聯合起來打倒資本階級，則必永遠為資本階級所征服，所以主張一大聯合主義 *One big Unionism* 與資本家不斷的奮鬥，其武器則為各種工人的聯合大罷工及怠工。這種激烈的主張既然已經很鮮明的表示和資本階級作對，所以遭遇的挫折也最多，發展也極不容易，而且稍稍抱持穩健主義的工人也不敢加入以免受資本家的凌侮。

#### 第四章 溫和派的勞工團體

美國現在最普通而有力的勞工組織，大都是偏於平和而保守的，這派的團體可以美國勞動聯合會來做代表，這個會已經有了四十幾年的歷史，會員多的時候達到了四百萬人以上，現在還有三百幾十萬人，為美國最大的勞工團體，是但一個極保守的，所以對於美國勞動界全體不能引起共同的奮鬥和改造。在資本家方面也因為這個團體不致於和彼等極端的作對，所以有時也和彼稍稍的表示一點好意，以抵制他種急進的勞工團體，因此我們如果研究一點美國勞動聯合會的內容，就可

以大抵知道美國保守派勞工團體的內容。

一、美國勞動聯合會的成立和主張 美國勞動聯合會在一八八一年成立，為各種職業工人的聯合，或各種職業工人聯合的聯合會 Federation of the Trade Unions。成立的那年其會員約四萬餘人。其創辦時的目的以（一）聯合各種職業工人的團體以謀互助，（二）提倡用勞工團體標貼的貨物，（三）謀以團體的勢力影響勞工法的改良，（四）影響輿論使贊助勞工組織，（五）擴充勞工出版品，（六）扶助各地方的勞工團體。

美國勞工聯合會有一種特別的地方就是其本部或中央機關的權力是很輕的，凡加入聯合會的各地方各職工聯合都可以保持彼等自己的自治權，謀自動的發展，聯合會本部不加干涉。凡加入聯合會的各職工團體，有地方聯合，有州聯合，有全國聯合，有國際聯合，其加入的會員各依彼自己的職業直接加入各該地方或該州的該職業聯合，同時也取得聯合會會員的資格。其繳納會費也是如是辦法，凡會員每人每月繳聯合會經費銀一分，繳所在地的職業聯合經費每人每月銀二角，而各地方各城各州等聯合則每年繳聯合會本部經費十元。

美國勞動聯合會所以趨於頑固保守的緣故，因為彼的政策是主張和資本家共存而認為有共通的利害關係的。彼竭力避免激烈的主張，承認土地可以私有，承認國家的富源可以私有，承認私人可以管領工業，并且承認資本家可以為私人增加利益的緣故而經營生產事業。彼主張維持現在資本家管領之下的工業制度。彼對雇主的要求不過是減少工作時間——以每日八小時為標準——增加工資，改良工人的工作狀況，及勞工團體可以有權舉出代表與雇主的代表

組織會議，磋商職業合同或團體協約，以滿足工人的願望。彼有時還與全國公民聯合會 National Civic Federation 協商調解工人和雇主的爭執，這個全國公民聯合會是由許多銀行家、大商人和實業家組織成的，而美國勞動聯合會竟可以和彼站在一個地方來討論工業的問題，無怪許多勞工團體罵彼為「資本主義化」了。況且這個聯合會對於會員的資格既以熟練或半熟練的職業工人為主，對於大多數粗工的利害就絕對表示冷淡的態度，所以彼縱然能以團體的資格替彼的會員向雇主爭到一分的利益，但總是局部的、少數的，和大多數的勞工是不能發生影響的。

美國勞工聯合會自從成立以來，其會員的數目雖然因工業的盛衰常常變遷，但總算是日見擴張，其最高的會員數目為一九二〇年，總數達四百萬以上，從一九二〇年以後，因工人失業數目的增加和工商業的清淡，其會員數目也稍稍減退，現酌列其會員統計表如下：

年份	會員數目	年份	會員數目
一八九七	二六四，八二五	一九一五	一，九四六，三四七
一九〇〇	五四八，三二一	一九二〇	四，〇七八，七四〇
一九〇五	一，四九四，三〇〇	一九二一	三，九〇六，五二八
一九一〇	一，五六二，一一二	一九二二	三，一九五，六三五

二、美國勞動聯合會的組織和本部的職權 美國勞工聯合會的會員祇對所在地本職業的聯合有直接關係，對聯合會平

身是不發生直接關係的。凡加入聯合會的各地方職業聯合，如果彼的職業已有城市聯合、州聯合、全國聯合、或國際聯合，而這種聯合又已經加入聯合會的，那末，這種地方職業聯合應該直接加入該業的城市聯合；如果該業除了若干地方聯合以外，祇有州聯合而沒有城市聯合，那末，這種地方聯合應該直接的加入該業的州聯合；對於全國聯合或國際聯合也按照此類推。如果某種的職業聯合祇有地方聯合而沒有地方聯合以上各種聯合如城市聯合、州聯合等的，這種地方職業聯合也就可以直接加入聯合會。如果某種職業聯合限祇於以城市聯合或州聯合爲止，更沒有最高的中央組織的，這種城市聯合或州聯合也就可以直接加入聯合會。所以美國勞動聯合會加入的各種職業聯合非常複雜，有國際聯合，有全國聯合，有州聯合，有城市的中央組織，有各地方聯合。據一九二一年的統計，聯合會共有國際及全國聯合一百另九個——表代三萬七千個地方聯合——州聯合四十八個，城市的中央組織九百七十個，地方聯合九百八十七個。聯合會又因各職業工業的區別分設五大部：(一)建築業部，如關於橋梁及房屋建築工、粗細木工、油漆工、泥水工等各聯合皆屬其內；(二)五金業部，如機器工、鐵工、鎔鐵工、火爐工、模型工等各聯合皆屬其內；(三)礦工部，如礦工、礦業機器工、起煤工、礦地挖泥土等各聯合皆屬其內；(四)鐵道工部，凡一切鐵道工及鐵道附屬工作各聯合皆屬其內；(五)職業聯合標貼部

The Union Label Trades Department，辦理關於加入聯合會各聯合採用標貼事務，這部的用意在於使各會員明白某種標貼的物品爲和聯合會有關係的各聯合工人所製造，鼓勵彼等購買這種貨物，並鼓勵商店銷售這類貨物。

美國勞動聯合會決定重要政策的大權操之於每年年會中的代表會議，而由本部的執行部依照施行。執行部的職

員爲會長一人，副會長八人，書記一人，會計一人，共十一人，概由每年年會中代表會選出，其任期爲一年，但得被再選連任。年會代表的選派，其數目的標準爲（一）從國際及全國聯合選出的，其會員數目在四千人以下的得選派代表一人，四千人以上的二人，八千人以上的三人，一萬六千人以上的四人，其餘照此類推；（二）從無國際或全國聯合的州聯合，城市中央組織等選派的代表每處一人；（三）凡各地方聯合無較高的同業聯合機關而直接隸屬於聯合會的，得合該地方的各獨立聯合會派代表一人。聯合會週年會以外的時期如遇有重要的問題發生，得由會長和執行部相機處置，若關於某種特別職業聯合的，執行部也可以和該職業聯合的中央機關協同辦理。至於特種職業工人罷工的事，應該由職業聯合自己決定實施，聯合會不加參預，但如果罷工時期延長，則聯合會爲扶助罷工會員的緣故，得由執行部決定向加入聯合會的各聯合會員每人每星期徵收特別稅一分，以補助罷工會員，但這種特別稅每次不得徵收在十星期以上。

三、美國勞動聯合會的新政策 美國勞動聯合會既然因爲主張的頑固保守爲一般有進步思想的工會所反對，所以其本會會員也有許多想設法將彼改良，而擴充彼原有政策的範圍，使更能合於時代的潮流，關於這一類的運動，可從一九一八年聯合會的改造綱要 Reconstruction Program 看出一點，這個改造綱要是在該會那一年聖保羅城年會的時候，聯合會的會員和代表因爲看了當時戰爭以後退伍兵士、水手和工人的安置及改造的方法，覺得工會中也有研究的必要，所以當時要求執行部委派了若干委員組織一個改造委員會討論這個問題，結果由委員會將工業上應行改良和工人對於政府應要求和主張的事項，草成了一個綱領，經年會中通過宣布，作爲美國勞動聯合會對於改造的主張，彼的主

張雖然還不能認為徹底，但其中如以人民應有法律的同意權，對於選舉時期贊助工會同情的候選人，及反對軍國主義等主張，確係比較的眼光已經放大大了一點。現酌舉其改造綱要的要旨如下：

(一)實業民治主義 如工人應與雇主站在同等地位，工人與雇主應在法律上平等，工人有組織團體的自由等。

(二)補救失業問題。

(三)工資必須以能維持工人的生活為標準。

(四)勵行八小時工作制度 每日工作不得過八小時，每星期工作不得過五日半——星期六下午作為例假。

(五)女工的工資應按照工作的性質給與男工相等的工資。

(六)限制童工工作。

(七)規定公務雇工 Public Employees 的工資，工作時間，和工作狀況，並須有組織團體和訂立團體協約的權利。

(八)提倡合作事業。

(九)人民應有對於法律案的同意權。

(十)工會會員在選舉議員及行政官的時候，對於候選人選舉的標準，應選舉或贊助其同情於工會的候選人，而反對或抵制反對工會的候選人。

(十一)公共利益事業及準公共利益事業 Public and semi-public utilities 如電燈，電話，公共飲水等，及交通事業如

船塢、商船、鐵道等應歸政府所有。

(十二) 水利事業及水力機關應歸政府所有，並改良管理方法，而規定公平的價值。

(十三) 修訂土地法，重稅不使用的土地及地價高漲的土地。

(十五) 言論和集會自由。

(十六) 勵行勞工賠償法。

(十七) 限止移民。

(十八) 給勞工子女有受教育的機會。

(十九) 改良稅則。

(二十) 限制及減少私立雇工所。

(二十一) 改良工人住宅。

(二十二) 反對軍國主義。

(二十三) 扶助退伍兵士和船員，使能夠得到相當的工作。

#### 第五節 激烈派的勞工團體

激烈派的勞工團體，在美國雖然有好幾個，但大都因為會員不多，政府和資本家的壓制嚴酷，經費困難，因此極少強有力

的組織，在這派勞工團體中最爲人所注目的，當然莫過於世界工業工人會 *Industrial Workers of the World* 了。這會現在確實的會員數目——指按期能付月費年捐的——雖然不滿五萬人，但其宣傳力的偉大，奮鬥的勇猛，其影響着實不小，許多資本家對彼都有談虎色變的樣子，所以本節彼美國激烈派的勞工團體，特將彼做一個代表。

一、世界工業工人會的起原和特點 世界工業工人會於一九〇五年在芝加哥成立，其加入的重要團體有西部礦工聯合、美國勞動聯合、鐵道工人聯合、五金工業工人聯合，及別種激烈派和傾向社會主義的勞工團體。這許多團體所以要組織這個世界工業工人會的緣故：（一）是因爲看見資本家自己的團結和對待工人的方法一天比一天周密，工人如要自己能得到地位與資本家對抗，並取而代之，則向來的職業聯合的能力實嫌不足，因爲職業聯合就使能夠獲得勝利，也祇是一部分工人的勝利，對全體工人不生影響，且對於現代的資本組織永沒有改造或打破的希望。要免去這種種的缺點，一定要勞動者有階級的覺悟與同情，合所有的勞動階級爲一大團體與資本階級作繼續不絕的奮鬥。（二）有許多已經加入美國勞動聯合會的團體和會員，不滿意聯合會的政策，因爲（一）聯合會對於加入的團體都偏於熟練工人一方面，對於半熟練工人及普通工人不能給以同等保護的利益；（二）聯合會的政策承認資本制度的存在，及注重與雇主調和，無改造現代經濟組織的希望；（三）其組織及進行的方法不合於真正實業民治的精神。因此種種緣故，一部分原來加入聯合會的團體就脫離出來和一班急進派的團體及領袖籌商另行組織團體的辦法，決定以後遂於一九〇五年在芝加哥開世界工業工人會的成立大會。

世界工業工人會和美國勞動聯合會根本不同的地方：(一)美國勞動聯合會以職業聯合會為基本，世界工業工人會以工業聯合會為基本；(二)美國勞動聯合會的目的以勞工組織作為向雇主要求增高工資和減少工作時間的一種勢力，世界工業工人會則以勞工組織為銷滅資本制度和廢除資本制度的一種武器；(三)美國勞動聯合會所注重的是和雇主磋商雇工條約以增加工人的利益，世界工業工人會則主張有機會的時候就隨時罷工以損害雇主的利益，所以根本反對和雇主訂約以妨害其罷工的自由；(四)美國勞動聯合會的會員多數係專門職業或有確定職業的熟練工人，對於半熟練工人、粗工及僑工則多方限制，世界工業工人會的會員則多係職業不定的半熟練工人、粗工及僑工，並沒有國界種界的分別——現在該會的重要團體為伐木工、農業工、礦工及鐵道建築工等各聯合；(五)美國勞動聯合會的會員多係有家庭，有普通選舉權的公民，世界工業工人會的會員則多係沒有家室，沒有一定住居，和沒有選舉權的人，這也可見雙方的絕對不同了。

二、世界工業工人會的主張 世界工業工人會的主張，可以從彼的宣言上看出來，現譯錄如下：

「勞動階級和雇主階級決計不能並立。如果千千萬萬的工人始終是衣食不足，需要缺乏，而雇主階級的少數人則安富尊榮，則決不能有平和可言。在這兩個階級中間，爭鬥是永遠的要繼續下去的，除非世界上所有的勞動者組織成一個階級，完全占有各種生產機關並廢除工資制度。

我們看了工業的管理權一天比一天的集中在少數人的手中，使職業聯合的能力決計不能和勢力天天發展的雇

主階級來競爭。職業聯合祇能使在同一工業以內的一部分工人和別部分工人互相抵抗，使在工資戰爭中彼此失敗，並且幫助雇主階級迷惑勞動者，使彼等相信以爲勞動階級和雇主階級實在是有彼此相通的利益關係的。

要變更這種情形和喚起勞動階級的注意，祇有將在同一工業以內的各種工人組織起來，或在必要的時候將各種工業的工人一起組織起來，遇到無論那一部分的工人有罷工或停工的時候，大家就一起停止工作，使一處損失就全體損失。

我們必須將革命性質的警句「廢止工資制度」的幾個大字寫在我們的旗上，以代替保黨「一天忠誠的工作換一天公平的工資」的廢話。

這是時代的使命，使勞動階級廢除資本主義生產的軍隊，是一定要組織的，不但用彼來和資本家作每天的爭鬥，並且要用彼來推倒資本主義以後來管理生產事業，我們因此用工業的團結在這個舊軀殼中來建造一個新社會。

我們看了這篇宣言就可以知道世界工業工人會是絕對抱不妥協主義的。彼等在別的文字上也曾經說過，「要勞動階級和資本階級講和，就祇有一個條件，就是叫資本階級完全投降。」這種勢不兩立的態度，怎的不叫資本家用全力來阻撓其發展。自從世界工業工人會成立以來，其會員和會中重要人物被捕下獄的已不少了，有許多人則逃到外國去，避難，如該會前總幹事海茲德 William D. Haywood 曾經美國法庭判他二十年的監禁而逃到俄國去的，所以該會現在在美國着實不容易活動，對政府法院幾乎有動輒得咎的樣子。

三、世界工業工人會的組織。世界工業工人會的組織，以各地方的工業聯合為單位，每一工業聯合包括屬於該工業範圍以內的各項工人而在某城某鎮或某地方者而組成，依次序隸屬於各城市及州工業聯合而受本部中的該工業部管轄。本部中設總幹事一人，執行會務。設六部：（一）農業、漁業、水產業部，（二）礦業部，（三）交通業部，（四）製造工業部，（五）建造業部，（六）公共事務部，每部各設委員長一人，委員若干人，執行委員會一，由各部委員長等共同組成。本部各職員的任期均為一年，由年會中選出。世界工業工人會是採取中央集權制度的，所以本部的總幹事和執行委員會的職權，除了發布委任狀以外，還可以有辦理各新團體組織事宜，決定捐款，召集臨時會議，宣告罷工等權柄。

四、世界工業工人會進行的困難。世界工業工人會因為處處受政府和資本家的監視和壓迫，對於集會演講等事非常的不自由，所以彼的主張很不容易普及，美國大多數人祇知道彼是反對政府，主張破壞的一個恐怖團體，而對於實際真相都不很明瞭，不容易對彼表示同情，這是世界工業工人會進行的第一個困難問題。還有該會既主張以半熟練工人和粗工為基本會員，而這種工人多數職業無定，居住無定，工資極少，經濟能力極為薄弱，所以對會中的經費方面不能多有捐助，而會務也因此不容易發展，這是進行上的第二個困難問題。有此種種困難，所以世界工業工人會的前途很難樂觀，照過去和現在的成績來看，祇可以說是這一部分人抱定了決心為自己的主張奮鬥，用宣傳和犧牲的方法來刺戟勞動界，使大家能夠感動發奮，來做彼等的後援。

#### 第六節 社會主義與勞工運動

一、社會主義的派別 社會主義與勞工運動常常有時成爲不可分離的關係，有許多比較激烈或進步的勞工運動者都是帶着社會主義色彩的。社會主義的派別雖多，但其對於改造現代經濟組織的意見多是主張將現在私人占有的生產和分配機關改爲公共管領，使其利益爲全社會人民所共有而不爲少數私人所獨有，不過各派對於管理機關的見解稍有不同。舉幾個例來言：如國家社會主義者則主張以各種重要的生產和分配機關收歸國有，而由政府管理；基爾特社會主義者則主張每特種工業中大團體的工人應該管領和處置彼等所工作的工業，如鐵道工人應有鐵道管理權，礦工應有礦山管理權等；又如俄國蘇維埃政府成立以來，有許多相信蘇維埃主義的主張各種大工業應屬國有，而由各工業工人代表等組織中央及地方委員會執行以管理權等。總之要使生產及分配機關成爲國有或公有，使少數人不致壟斷以略奪多數人的利益。

二、美國社會主義者的勞工運動和組織 美國最初的勞工組織中帶着革命的社會主義色彩的，就要算勞動武士會 *Knights of Labor* 了。這個會在一八六九年成立於費城，是一個祕密性質的勞工組織。是重要的主張如（一）各種公共利益事業——如鐵道、水利、煤氣等——應歸公有；（二）對於生產和分配機關應該用合作的方法管理；（三）人民私有的工業機關應收歸國有等。而且該會對於工人無分其爲熟練工人，爲粗工，爲白人，爲黑人，爲男工，爲女工，都一律看待，一律待遇，有近來「一大聯合」的氣象，不過後來因和保守派的工會如美國勞動聯合會等屢次衝突，遭遇打擊，罷工又屢次失敗，雇主又用黑勞及強迫其工人脫離該會，因此就漸漸的衰微下去了。

**勞動社會黨** Socialist Labor Party 成立於一八九二年。其主張以運輸和交通機關應為政府所有，以公共利益事業應為市政府所有，所得稅及遺產稅應遞次增加，學校教科書應免費，實行普通選舉，人民應有撤廢法律的權，人民應有總投票權等。這黨近幾年來也頗有發展，且對於選舉等事也竭力活動。現在的黨員約五千人左右。

**社會黨** Socialist Party 在一九〇〇年成立，本來稱為社會民主黨，第二年乃改稱為社會黨。其主張為政府應管理各大工業及礦產鐵道等。其方法則注重政治活動，對於選舉議員及總統、州長、市長等時候，努力於選舉運動，以期獲得勝利之後從政治上來貫徹該黨主張。在一九〇〇年總統選舉的時候，社會黨推其黨魁台勃氏 Eugene D. Debs 為候選人，總統得到九萬多票，最盛的時代在一九一二年，其黨員的總統選舉票達到了九十萬一千票。中間因屢次分裂，黨員時盛時衰，如一九〇五年的時候有一部黨員脫離了社會黨而加入世界工業工人會，俄國革命起後，有一部分傾向共產主義的黨員又脫離了社會黨而另組共產黨，所以黨員減去了不少。最近該黨首領台勃氏四處奔走演說，計畫擴張，聲勢又漸漸振興，最近五月間（一九二三）台勃氏在紐約演說，旁聽的人竟至二萬人以上，可見其影響着實不小，此後正未可限量呢。

**積彩城的世界勞工工業聯合** Workers International Industrial Union 本來係芝加哥世界工業工人會的積彩分支，不過因積彩方面的會員於工業活動以外并傾向於政治活動，以為政治與經濟方面應該同時並顧，工業聯合主義固然是社會黨人對於經濟方面的活動，但同時也應做政治上選舉運動的工夫，使掌握到政權以後實行社會黨的

政策。這種主張本來是世界工業工人會創辦人中的一人台朗氏 Daniel De Leon 的主張，不過芝加哥方面相信馬克新階級爭鬥學說的人太多，所以芝加哥高派就占了勝利而採用激烈的不妥協主張，積彩方面相信台朗學說的會員既不能使芝加哥方面採取彼等的主張，意見漸深，到了一九〇八年畢竟脫離了芝加哥的關係，本着台朗的學說而自己進行脫離以後的幾年還仍舊用積彩世界工業工人會的名義，到了一九一五年纔改成現在的名稱，其會員約一萬多人。

職業聯合教育同盟會 Trade Union Educational League 是福司特氏 William Z. Foster 於一九二〇在芝加哥創辦的。福司特是一九一九年鋼鐵工人大罷工的領袖人物，其材幹魄力為近十年來美國勞工運動人物中首屈一指的。彼對於勞工運動的主張，以為勞工運動不宜由少數人因為看了現在固有的勞工團體頑固保守，就不滿意，因此約一班和自己意見相同的人脫離這種舊組織，另組織新的小團體作獨立的活動，這樣子勢必兩敗俱傷，決不容易成功的。因為新組織的團體根基總不穩固，會員不少，經費又支絀，所以非常不容易發展，同時舊團體中失去了許多有思想的進步人物，更加沒有改良的希望，所以福司特的意思是主張在內部做工夫的，彼以為如果在舊的保守的大勞工團體內有許多有材幹的人物在裏邊活動，漫漫的將舊的頑固的分子排斥出去，這個舊組織就可以立刻發生新生命，作有力的活動，這實在是一種根本的要圖。福司特是主張「一大聯合」主義 One big Unionism 的，主張將所有的各種職業和工業的工人團結在一個團體以內作共同的奮鬥。彼の職業聯合教育同盟會就是本着這個「一大聯合」的主張來擔任鼓吹實行的，這個會中宣傳出版品着實不少，許多是福司特自己的著作，還有一個月報，名「勞動宣傳」The Labor

福司特是相信俄國勞農專政政策的，所以政府很注意他的舉動，說他是親俄派，是俄國駐美的偵探來設法推倒美國政府的，時時加以嚴重的監視。除了以上所敘美國幾個重要的社會主義的勞工組織以外，還有共產黨，無政府黨，合作組織等種種，因其關係較為間接，所以略去不敘。

註 | Beard, M.: A Short History of the American Labor Movement, Ch. II.

註 | Janes, G. M.: American Trade Unionism, PP. 3-7.

註 | Watkins, G. S.: An Introduction to the Study of Labor Problems, Ch. XV.

## 第十五章 勞工運動和勞工組織 (下)

在已經明瞭了勞工組織的派別和主張以後，再進一步來研究勞工組織的系統、權限、和重要的事業，更足以使我們得正確的概念，並可以知道勞工組織做的究竟是些什麼事。勞工組織經營的事業中間，除了教育事業的大概已在上文第十章勞工的教育狀況中略加敘述，不再補叙，其餘的宣傳事業、救恤事業等皆將在本章依次敘述。

### 第一節 勞工組織的統系和權限(註一)

一、勞工組織的統系和發展的程序 勞工組織的必要，有三種不同的理由：一種是以爲勞工在同一職業以內，彼此有共通的關係，所以自然而趨於團結；一種是以爲勞工私人和雇主商訂雇用條件常常不能公平和有利，故需要組織團體與雇主作對等的交易；一種是以爲在現代經濟制度的下面，勞工是永不能得到幸福和合宜的生活的，除非勞動者有階級的覺悟，大家聯合起來，組織成有力的團體，與資本階級戰鬥，以達到最後勝利之目的。這三種理由，各因其觀念的不同而遂有所區別，其實從勞工組織發展的程序上來，都是不能偏廢的。在殖民地的手工業時代，因交通不便利，各種手工業又祇偏於本地方的範圍以內，所以當時的勞工組織多係各地方同一職業的工人，因職業上的共同關係，常常組成本地方的職業俱樂部以聚會及聯絡感情，並辦理利益事業等，和第一種的理由相合。到了美國獨立以後，工業逐漸發達，交通逐漸便利，機器工業逐漸增加，工業的範圍逐漸擴張，雇主的權力也一天大似一天，因此在同一職業的工人如果要希望和

雇主站在對等的地位，商訂公平的工作契約，就非由同職業的自己團結起來，使雇主要用這類的工人非向這個團體中交涉不可，工人方面纔能得到利益，因此勞工組織的範圍也就漸次擴張，從前以地方作範圍的，現在進一步而以城市或州或全國作範圍，將從前各地方獨立而有完全自治權的各職業工人團體，漸進而互相聯絡，合所有的同一職業工人團體而成爲一大團體，並組織中央機關，由各地方機關分割其一部分的權力給中央機關，使其能夠敏捷活其作用，這是和第一種理由相合的，到了後來工商業日見發達，資本日見集中，大規模的工商業組織日多，雇主的權力更大，資本階級和勞動階級的界限愈深，因此許多有進步思想的工人就提倡勞工的階級自覺，打破職業的界限，聯合成大團體與資本階級戰鬥，以達到最後的勝利，這是和第三種理由相合的。所以說上面的三種理由依勞工組織發展的程序上來，都是各有所是的。

依時代的次序來看，在一八二七年以前，美國的勞工組織大概是地方的職業聯合或勞動聯合。到了一八二七年以後，城市的職業聯合纔漸漸發達。到了一八五〇年以後，漸漸有全國的職業聯合。十九世紀末年，全國的職業聯合乃大爲發達。各重要職業的中央機關也陸續在重要城市中成立，由附屬的各地地方組織推選職員常駐辦事，這時期中央組織的職員中最重要的是事務經理員 Business Agent，因爲這時期組織最重要的目的，是免除同業工人的競爭與對雇主的磋商雇用契約及工資，申訴工人的困苦，並督促同業工人履行團體內的規則，事務經理員的責任就是專門辦這種事情的。

勞工組織的系統，可以畫分為四：(一)地方組織，包括特種職業的若干工人而工作於某地方的作爲範圍，有時或以特種職業工廠以內的工人作爲一個團體而成爲組織的單位，如國際印刷工人聯合會(C.I.P.)就是一個例子。地方組織因組織以內的工人多在一個地方或附近的區域，所以招集比較容易，常常可以開臨時會議，討論一切問題，其正式會議常常爲每月一次，或兩星期一星期一次的，也有因特別問題發生而組織特種臨時委員會等，到這種問題解決之後就即行取銷。地方組織中重要的機關的執行部和陳訴委員會，如果範圍較大的，也有兼設會員事務委員會 Membership Committee 財政委員會，及審計員的。地方組織中的職員大半不支薪水，祇就彼等工餘的時候，每星期酌分若干小時到機關辦事。(二)城市組織或州組織，其範圍介於地方組織和全國組織的中間，有許多勞工組織多由以地方組織直接全國組織的，也有許多勞工組織中以城市組織認爲地方組織之一種的，也有許多勞工組織還沒有全國組織就以城市組織或州組織爲最高機關的。城市組織或州組織的機關職員有給薪水的，有不給薪水的，但給薪水的職員必須常川在機關辦事，其職員的數目和組織的繁簡，也依其組織的範圍大小而定。(三)全國組織，其管轄區域以美國全國爲範圍。(四)國際組織，多係包括美國及加拿大而言，也有兼包墨西哥在內的。全國組織和國際組織，其機關多比較繁複，且常有給薪水的職員若干人常川在機關辦事，其討論重要問題，修改章程，選舉職員，商權進行方針，規定會費數目及徵收特別捐等事，多在年會的時候由各地方組織推選之代表組成代表會議以討論決定之。

二、中央集權制與地方自治制 勞工組織最初多係採用地方自治制的，各地方工人對雇主的交涉，或自己團體中有什麼

經營的事，多係地方組織自己辦理的。就是後來雖然因全國組織等逐漸發達，許多地方組織以內的職權歸并到全國組織或中央組織中去，但許多職業聯合如美國勞動聯合會仍舊給各地地方職業聯合保留着大部分的自治權，而中央組織不加干涉的。不過因為希望使組織的運用能靈敏活起見，許多勞工組織漸漸的由地方自治制而趨於中央集權制，最顯著的就是國際印刷工人聯合，這會的組織，起初是完全以地方組織為單位的，如印刷所的職業聯合完全以許多印刷工人在一個印刷所以內的組成爲一個團體，到了十九世紀初纔慢慢的有城市聯合，其目的在劃一工價規定同一的工作狀況，及辦理工友間的利益事業爲主，在同一城市以內的各印刷所職業聯合，就漸漸的服從城市聯合的主張和議決的辦法而一致進行了。到了一八五一年全國組織成立，其權力還不很大，到了一八八四年以後全國組織——或中央政府或本部——的權力就大增，到了現在如規定會員的死亡恤金，罷工補助金，組織會員療養所，批准罷工，訂立團體協約等重要事務，或則須經本部核准或則由本部承辦及管理，其職權就大部分集中了。

急進派的勞工組織，對於統系上的權限是絕對的主張中央集權制的。彼等的意思以爲勞工組織的主要目的在於推倒資本制度而由勞動階級管理一切。要達到這種目的，決不能慢慢的從小地方進行如增加工資減少工作時間，改良待遇及工作狀況等就算滿足，因爲這種舉動雖然能夠使工人得着一點小利益，但是工人得到了一點小利益以後，對於現狀將漸感滿足，其性質必漸趨於保守，其中得着利益更多的——如得高工資的熟練工人和專門工人——勢必流於自私自利而不顧全勞動階級的利害，所以這種小利益祇能夠阻礙勞工運動的發展而不能促進其成功。所以勞工組織

的目的不在於得目前的小利，乃在乎鼓吹教育勞工，使其增加對雇主的仇恨，聯合同一階級地位的人對雇主不絕的爭鬥，爭鬥而獲勝固然有利，就是失敗之後受更重的壓迫痛苦，其對雇主仇恨的心必定格外增加，仍然有利。所以彼等常常說：「沒有失敗的罷工。」因為就是形式上失敗了，而精神上仍屬成功，所以當罷工是一種重要的武器。急進派的勞工運動者既然抱定了這種見解，所以對於勞工組織主張強有力的中央集權制，使遇到罷工或別種對雇主爭鬥的事情發生時候，可以隨時號令各部分一致作大規模的運動，以增加其效力。

三、中央組織和地方組織的職員和職權 地方組織的辦事機關職員大抵為會長一人書記和會計各一人，至若地方組織中範圍較大會員較多的，其職員數目也因而酌量增加，如有幾個地方組織中有兩個會計的，其中的一個就是專管向會員催收月費和登記月費的收入事務的。還有許多因特別事故發生而臨時組織的部分，如罷工時的罷工事務委員會等，這種部分到了這特別事故完了以後就停止的。地方組織的機關對於辦事上常常能多保持一點民治精神，遇到有稍稍特別一點的事情發生，都隨時開會議，由會員的多數意見作為決定，地方組織的職員任期多為半年或一年，由本地地方會員投票選出。職員在小地方的多半不給薪水，就是給其數目也是很少，至於在大城市的機關，雖屬地方組織的性質，但有時因規模宏大，會員和附屬的地方團體衆多，其職員也有給較優的薪水的，如國際印刷工人聯合中的紐約支部，其會長和會計兼書記的薪水都係每星期一百元，對於臨時的旅費等還可以核實開支，副會長為每年一百五十元，其辦事的時候則每小時按給一元，組織事務員 Organizer——就是派到各地方幫助新加入的會員組織新機關的人——在辦事

的時期內每星期給六十六元五角，此外旅費和必要的費用也可以核實開支。

中央組織或全國組織，國際組織的職員大抵爲會長一人，副會長若干人（註二），會計，書記各一人，或數人，或會計兼書記一人，這種職員都由年會中代表會議選出，其任期多爲一年，到第二屆年會時再選。還有規模較大的中央組織也有附設許多永久性質的特種委員會的，如教育事務委員會，會員事務委員會，保險事務委員會等，這種永久性質的委員會的職員大概也多由年會中代表會議所選出。此外還有許多臨時性質的委員會，其辦事人或臨時由會長和執行部協同委任辦理，到這種特別事務辦理完了之後就取銷的。中央組織的常川辦事職員大概多給薪水，最多的如美國勞動聯合會會長的薪水爲每年一萬二千元，書記幹事的薪水爲每年一萬元，會計和其他駐本部辦事員的薪水總數爲每年十萬八千餘元；其次爲國際印刷工人聯合會會長每年五千元，會計兼書記同，其次如美國鞋工聯合會，其總幹事的薪水爲每年六期六十元，外加旅費等，組織事務員每星期五十元，也許另行開支旅費和其他的必要費用；最少的爲世界勞工會工人的總幹事，每日給薪水四元，較許多職業工人的工資還低。

**四、年會的職權** 許多重要的全國組織和國際組織，其年會的代表會議可說是很有大權的。因爲代表會議有權選舉中央機關的職員，能夠討論和議決種種重要的問題，能夠對於修改會章提出討論和通過，能夠處置許多立法行政事務，能夠討論和決定本部職員和地方團體因違反規則而懲戒的事情，能夠規定或改定會員納費的數目及特別捐的數目，能夠決定罷工，能夠決定和雇主的契約條件，能夠決定學徒規則，能夠審查用款賬目，都因其權限的大小而不同。年會的會期，

普通爲每年一次，但也有兩年一次的。關於年會選舉代表的人數，有依地方聯合的數目平均派遣的，有依各地方聯合會員的數目而酌定派出代表的數目的，如木匠工會的代表選出數目，以各地方聯合會員人數在一百人以下的得選出代表一人，一百人以上至五百人的二人，五百人至一千人的三人，一千人以上的四人；又如國際印刷工人聯合的標準和木匠工會相同；美國勞動聯合會對於年會時全國聯合和國際聯合選派代表的標準，凡各聯合中會員人數在四千人以下的得派代表一人，四千人以上到八千人得派二人，八千人以上到一萬六千人得派三人，一萬六千人以上得派四人，三萬二千人以上得派五人，以此類推（註三）。至於代表赴會的費用，或由中央機關担任，或由地方機關担任，或由中央機關和地方機關分担，如中央機關担任到會以後的費用而地方機關則担任旅費的。

五、會員資格的限制及入會的手續 許多職業聯合——尤其是較爲專門的——對於請求入會的工人常有許多限制，如國際印刷工人聯合對於加入的工人必須要先經過四五年的學徒教育，纔許正式入會；又如音樂工人聯合對於請求入會的要經過一番考驗的手續；還有如在這項職業工作清淡，固有的會員多數失業的時候，也停止招納新會員；還有許多專門職業的聯合因爲要使少數會員壟斷這一項職業，所以對於入會費特別加重，如前幾年芝加哥的建築工會徵收新會員一人的入會費等於該項職業工人一百小時工作的工資，還有幾個工會曾經收過一百五十元的入會費的。還有許多工會對於國界、種界、男女性也有加以相當的限制的，如有的工會不許女工加入——從前國際印刷工人聯合就是如此——有的不許黑人加入，有的不許東方工人加入等。至於入會時的手續，大致要經過填寫入會願書，或兼須宣誓，繳納

入會費，承認以後服從本會規則，聽本會命令行事，不向不與本會訂結契約的工廠工作，遇到本會宣布罷工的時候也一致行動，不以本會的祕密告訴外人等。

## 第二節 勞工組織經費的來源和支出

一、收入的門類和來源 勞工組織收入的門類，約可分為（一）會員入會費，（二）會員再入會費，（三）會員的月捐或年捐，（四）會員的特別捐——如對於罷工等問題發生時，（五）會員的自由捐，（六）會員的救恤事務捐 Benefit Contribution，（七）會員的罰款，（八）地方組織等證書費，（九）雜項收入，如銀行貯款的利息，工會報費，售賣會中出版品的餘利等。這種種款項的支配，大概會員的入會費和再入會費多係繳歸中央機關，會員的月捐，如果是在全國或國際組織以下的地方組織會員，其月費大概分作兩份，以一份繳中央機關，以一份繳地方機關；也有許多勞工組織規定會員每年繳年費若干作為中央機關的經費，月捐每月若干作為地方機關的經費。關於徵收會員特別費的決定和徵收的數目，如發生在年會的時候，則由年會的代表會議議決施行，如發生在平時，則由中央機關的會長和執行部的職員決定實行。到下屆年會時再報告代表會議請求追認。會員的救恤事務捐則以該會組織中有救恤事務的設備，如對患疾病會員的診治和醫療費，給年老會員的養贍費，給死亡會員的殮葬費，給會員遺族的撫恤費等，其經費都由會員平時交年捐或月捐時另繳若干，作為這種利益事務的基金。這種款項或存貯保險行，或存貯銀行，不得挪移作別種用途的。會員的罰款，大都因繳年捐月捐等延遲的緣故。地方組織的證書，為中央組織承認彼加入同一團體以內的證明，證書費約從五元起，或十元，或十五

元，多連鈴記在內。

會員入會費的數目標準，依各團體職業或工業的性質和需要會員的多少而不同，如職業工業較爲高等的，其入會費也較高，不然就較低。又如對於會員的資格限制較嚴的，其入會費較多，希望多招納會員的，其入會費就較低。入會費的數目，普通爲一元到五元，也有徵收十元或二十元的。還有許多勞工團體對於外國工人入會的會費和本國工人入會的會費數目不同的，如平面玻璃工會對美國工人徵收入會費三元，對外國工人則須五十元；又如玻璃瓶工會對美國工人入會費爲五元，對外國工人則爲從五十元到一百元，由辦事職員隨意決定（註四）。還有許多勞工團體對於女工的入會費有較男工爲低的。還有許多勞工團體，對於同一職業而工作不同的工人入會，其普通工作的工人入會費較廉而高等工作的工人入會費較多的，這種差別多由各團體自己決定。

會員的月捐和例捐，其應繳給地方組織的，多由自己直接交付；其應交給中央機關的，多由中央機關委託各該地方組織代收彙繳，約每人每月從二分半到五角。還有依各團體職業工業的性質和利益事務的多寡有無而分別。也有依各會員收入工資的數目多寡作比例的徵收，——如百分之幾——如玻璃瓶工會就是這樣辦法。平面玻璃工會對會員徵收月捐以機關內的開支爲標準，而規定一個平均的數目向各會員徵收；至對於罷工等特別捐則徵收會員所得的工資百分之二爲標準。

關於督促會員繳費的辦法，有許多勞工團體對於遲延繳費到若干月以上的，就取銷其應享的權利，如這團體本組

織有扶助會員醫療等救恤事務的，但某會員因無故遲繳兩月的月費，在這時期中某會員忽然患病，但已不能享有團體中醫藥診治的權利；若遲繳到三月或六月的就要取銷會員的資格，雖然以後仍可以再行加入，但再入會的會費數目就較多，如紐約印刷工人聯合對於會員初次入會費祇要十八元，再入會就要三十元了。還有許多團體的中央機關對於地方機關應行彙交的月捐例捐和別種捐款等遲繳到若干月以上的，——普通半年——除非該地方機關確實聲明不得已的苦衷以外，中央機關也可以將該地方組織的證書取銷。

許多地方組織對於徵收會員捐費的數目，可以按照該機關的需要而自由酌定，其月費數目約為會員每人二角五分到五角。中央機關的會計員對於地方組織的收支數目多不過問，但將各該地方組織範圍以內的會員應繳給中央機關月捐和別種捐項隨時催索，於收到後即分別存貯。許多勞工團體對於會計員任期以內規定須彼貯存押款若干在指定銀行以內作為担保。會計員提款單及付款的支票多須會長連同簽字方為有效。會計員能活支的數目，存於機關以內的，在地方組織不過數百元，在中央機關也不過幾千元，其餘的款項必須貯存在指定的銀行，於必要的時候支取。

二、支出的門類 勞工組織出款的門類，在平時則以機關辦事人的薪水和旅費為大宗，其次則各機關的維持費，如電燈房租，文具，郵電費，印刷報告，黨報及其他文件費等；又如救恤事務等組織的則須開支會員醫療費，養老費，撫恤費等；如遇有罷工等事發生，則須籌付罷工會員的維持費之類。

### 第三節 勞工組織的宣傳事業

美國許多的勞工組織，爲了宣傳自己的主張起見，除了隨時刊行的種種小冊子以外，還發行了許多定期出版品如月刊週刊等，其中尤以月刊爲最普遍。這種定期出版品幾乎是每個中央機關都有發行的，不過規模的大小不同，還有許多規模較大的地方組織也有自己發行的。其內容除了本團體的會務消息和公文以外，多載關於勞工運動勞動法制的新聞和評論，兼及生活費用及工資變遷的統計調查，失業及罷工問題等，還有兼及社會問題經濟問題等。這種出版品的編輯和印刷費多係由會員例捐內提撥，所以許多團體多將這種出版品自由寄給會員閱看不另取費，就是偶然有取費的，其價目也定得極低。這類定期出版品中有幾種極有價值的，如機關車機器工人聯合組織的「機關車機器工人雜誌」Locomotive Engineers Journal，不但材料豐富，紀載詳細，而且常出專號討論特別的問題，如本年的勞工教育號，鐵道問題號，農工問題號，都是極可參考的。又如職業聯合教育同盟會所辦的「勞動宣傳月刊」The Labor Herald，是專鼓吹「一大聯合」主義的。其他重要的定期出版品，有美國衣工聯合會出版的「前進」Advance，摩托車工人聯合會辦的「摩托車工人」Auto Worker，國際食品製造工人協會的「自由聲」Free Voice，世界工業工人會的「工業前驅」Industrial Pioneer，國際女子衣工協會的「公平」Justice，鐵道工人聯合會的「鐵道工人」Railroad Worker，這不過是聊舉幾個例罷了。

#### 第四節 勞工組織的救恤事務

一、救恤事務的意義和種類 救恤事務 Benefits or benefit Works 的意義是勞工組織平時將會員所繳納的捐費中一部分——也有特別規定救恤貯金的名稱和數目，要會員於繳納常捐時連同附繳的——特別存貯或由特別職員保

管，遇到會員有疾病，殘廢，衰老，死亡，失業的時候，按照章程的規定，酌量給本人或遺族以若干經濟上的補助，以減少其困難和不幸的救恤費的名目：（一）疾病診治費，係勞工組織對於其會員患疾病的時候，給以若干醫藥費及療養費，或在約定的醫院內診治而由團體中支給費用；（二）廢疾恤金，係勞工組織對於會員因工作或疾病而致殘廢，失去全部或一部份工作能力的時候，按照其殘廢的程度而定其恤金的標準並給與的期間，以維持其一部分的生計；（三）老年恤金，係勞工組織對於年老而失去工作能力的會員，給以某數目的維持費若干年或至死亡時為止；（四）死亡恤金，係勞工組織對於其會員死亡的時候給以若干殯葬費及遺族維持費；（五）失業及罷工維持費，係勞工組織對於因工作清淡而失業的會員，或因團體動作而罷工的會員，在失業和罷工的期內按期酌給若干的維持費，以維持彼等的生活。勞工組織對於支給會員救恤費的數目和給與時期的久暫，多依受救恤費的會員入會的時期長短而有區別，也有規定非在入會一年或二年以上不得享受救恤金權利的。至於救恤金給予的方法，如會員殯葬費，大概係一次支給，廢疾恤金，老年恤金，及遺族維持費大概分月或分年支給，失業及罷工維持費大抵每星期支給，疾病療養費大概也每星期支給，常以到痊愈為止。

二、救恤金的來源和管理 救恤金的來源，有幾個勞工組織是對於會員平常繳月捐或年捐時同時繳納，如國際印刷工人聯合就採用這個辦法的。還有如機關車機器工人聯合則在中央機關以內另行組織一恤金協會，凡正式會員願意加入的，須另行繳納恤金貯款。又如美國鞋工聯合會則祇有死亡恤金，凡會員加入本會繼續在一年以上的，死亡的時候得給予恤金一百元，由死亡恤金公積項下提支，不必會員另行繳費（註五）。又如雪茄製造工人聯合則兼辦疾病，廢疾，死亡，

失業等恤金事務，而由會員平時捐款項下特別提存應用。現酌舉機關車機器工人聯合及國際印刷工人聯合徵收的恤金捐款辦法如下：

(一) 機關車機器工人聯合的恤金協會徵收恤金捐款的辦法：

凡屬本聯合的正式會員，都可以加入本恤金協會，按交捐款，而享有恤金的權利。

恤金捐款的數目 凡各正式會員年在三十五歲以下的，月繳捐款一元；三十五歲到四十歲，月繳一元五角；四十歲到四十五歲，月繳二元；四十五歲到五十歲，月繳二元五角；五十歲到五十五歲，月繳三元；五十五歲到六十歲，月繳三元五角；六十歲到六十五歲，月繳四元；六十歲以上，月繳四元五角（註六）。

(二) 國際印刷工人聯合的恤金捐款辦法：

凡屬本聯合會員每月應繳其所得工資百分之一的二分之一作為會員老年恤金貯款，再交所得工資百分之二的二分之一作為會員死亡恤金貯款。（註七）

勞工組織中恤金貯款的管理，多由中央機關或地方機關中另派專員或組織恤金事務委員會主管其事，其貯款亦大都和團體中別種貯款分別貯存於銀行，以免挪作別用。

三、救恤事務的著例 美國勞工組織中辦理救恤事務較為完備的，當推國際印刷工人聯合，凡分為老年和廢疾恤金，死亡恤金，罷工補助費，及會員療養所四大部，現分舉如下：

(一)老年和廢疾恤金 凡本聯合正式會員繼續在二十年以上而年在六十歲以上的，或年雖未到六十歲而已完全失去工作能力的，得經恤金委員核准每星期給以八元的恤金。

(二)死亡恤金 凡本聯合正式會員死亡的，得經恤金委員核定該會員加入年份的多少而給予恤金的數目如下：(1) 凡繼續為正式會員一年或一年以下的，給七十五元；(2) 一年以上二年以下的，給一百元；(3) 二年以上三年以下，一百二十五元；(4) 三年以上四年以下，二百元；(5) 四年以上五年以下，三百元；(6) 五年以上十五年以下，四百元；(7) 十五年以上，五百元。

(三)罷工維持費 在罷工期內，凡未結婚的會員每星期給以維持費七元，已結婚的會員每星期給以維持費十元，由中央機關公債金項下支出。

(四)會員療養所 除了以上各種恤金以外，還有由中央機關專辦的會員療養所一區；位置在科羅拉陀州，其中有休養室，有肺病療養室，有日光療治室，及天幕等，平均可容二百人以上，凡正式會員患病而須轉地療養或治療肺病的都可以請求在內療養。

四、對於勞工組織辦理的救恤事務的批評 勞工組織辦理的救恤事務，雖可以使加入的會員在意外或不幸的時候，得到經濟上的援助，以減少其生活上的困難，但從實際上講，要恤金能使受助的會員實際上得益，其數目必不能過少，但恤金的數目加多，則會員平時的捐款負擔也較重，除非專門職業的工人如機關車機器工人及印刷工人等工資較高的纔能

担負其餘的普通工人粗工和工作職業不固定的工人就都無力担負，則這一類勞工的組織，雖有心要辦理救恤事務，而苦於收入的不足也就不能辦得十分圓滿，所以現在美國勞工組織中辦理救恤事業有成效的，仍舊不過若干組織強固收入充足的職業聯合，而大多數的普通職業聯合和工業聯合仍舊多無力辦理，或辦理而不能完全有效。況且救恤事務完備的勞工組織，其中央機關的權力必較為強大，而會員因生活的安全，其性質多漸趨於保守，對於主張動作多缺乏澈底的精神，所以勞工組織辦理救恤事務的利害，現在還多是莫衷一是。

#### 第五節 勞資協調主義與不妥協主義

美國許多保守性的職業聯合，自美國勞動聯合會以次，如國際印刷工人聯合、美國鞋工聯合會等，多是主張勞資協調主義的。彼等以為工人的主要目的，乃在工作固定，減少工作時間，增加工資，改良工作狀況，要達到這種目的，工人非組織團體，以造成與雇主對等的勢力，締結團體間協約，是不能辦到的。如果工人方面有了這種覺悟，依職業的分類結合起來，免除同業工人的競爭，使雇主方面要雇用這一類的工人，就不能不向工人的職業聯合中招雇，在職業聯合一方面就可以提出種種條件，派出代表與雇主方面協商，凡一切工資、工作時間、工作狀況、工人待遇等都可以從這種協商的方法來決定，就是對於此後限制工作出品的數目，限制學徒的額數，限制工廠內祇能專用職業聯合的會員——即關門政策——對於廠內的工人有權組織代表機關，向雇主建議和陳請改良的事務，以及工人與工頭間的爭執或與管理人員發生衝突等事，由雙方選出公正人來辦理調查、調停、裁判等事情，都可以隨時由工人方面和雇主方面的代表提出協商辦理，以為這樣辦法不但可以使工人方面

完成彼等組織團體的目的，滿足彼等的希望，而且雇主方面也可以因此增加工人的好感，使彼等更能盡心工作，其工作也更加固定，出品也更加增多，實在是兩利的。勞資妥協主義是主張維持現代經濟組織的，彼等不主張推倒現在的資本制度，也不主張用激烈的手段對抗雇主，關於罷工等舉動都認為萬不得已的辦法，不願輕用，且不願常用的。

除了這種保守性的職業聯合以外，有一部分急進派的工業聯合，如世界工業工人會及職業聯合教育同盟會等是主張不妥協主義的。彼等以為勞動階級和資本階級是決不能調和的，非勞動階級發生階級的覺悟將所有的勞工聯合起來，不分國界、種界和職業的區別，用全力來打倒資本階級，就是永不被資本階級踐踏在脚下，決沒有翻身的日子，所以彼等主張無論在什麼時候，可以罷工的時候就罷工，可以怠工的時候就怠工，而反對一切團體協約及調停等行為。但是這一派的主張因為勞動階級方面還不加以充分的援助，經濟又非常困難，社會方面又多方反對，雇主又努力壓迫，而保守性的職業聯合更偏向資本家一方面，對其作積極或消極的破壞，所以現在這種不妥協主義的團體雖然有幾支東衝西突的小隊，但前途荆棘重重，勝利正難可預卜呢！

註一 Report of the Industrial Commission, Vol. XVII, Pp. XV-XXXII.

註二 副會長的數目，多以該職業聯合或工業聯合所包含的職業的數目為標準，如某職業聯合中所包含的重要職業為四種，則從每一種職業中選出副會長一人，以輔助正會長並特別辦理該職業以內的事務，其副會長人數就為四人，餘可類推。

拙川 Groat, G. G.: The Study of Organized Labor in America, PP. 84-85.

拙園 Report of the Industrial Commission, Vol. XVII, P. XXIX-XXX.

拙内 Constitution of the Shoe Workers of America Art. 17.

拙大 Constitution and Law of Pension Association of the Brotherhood of Locomotive Engineers,

Art. IX Sec. I.

拙中 Constitution of the International Typographical Union, Art IX.

第十四卷及第十五卷參將

Constitutions, Laws, and Reports of the International Typographical Union, United Shoe Workers  
of America, Brotherhood of Locomotive Engineers, American Federation of Labor, and the  
Industrial Workers of the World.

Report of the U. S. Commission, Vol. XVII, PP. XV-XXXIII, 1-324, 821-857.

Beard, M.: A Short History of the American Labor Movement.

Budish & Soule: The New Unionism.

Prissenden, P. F.: History of the I. W. W.

- Carlton, F. T.: *History and Problems of Organized Labor*, Chaps. I-VI.
- Groat, G. G.: *An Introduction to the Study of Organized Labor in America*.
- Hottel, R. F.: *Trade Unionism in the U. S.*
- Parlman, S.: *A History of Trade Unionism in the U. S.*
- Savage, M. G.: *Industrial Unionism in America*.
- Janes, G. M.: *American Trade Unionism*.
- Commons, G. R. and Associates: *History of Labor in the U. S.*

## 第十六章 結論

一、對於美國勞工狀況的感想 凡實際研究美國勞工狀況及與美國勞工團體相接觸的人，看了美國工人移動和失業的頻繁，工作的不固定，雇工方法的不周備，八小時工作的少見實行，工人的工資不能維持生計，汗血工業的存在，女工童工保護方法的欠缺，勞動保險的無法律為之規定，一定要發生一種奇異的感想，以為美國工人的能力何以這樣薄弱？對於自己固有的權利何以一點不設法保障？對於資本家何以這樣服從？要明白這內中的真相，可以說是兩種原因：一種是勞工方面組織的散漫和一部分人的自私自利，一種是資本階級的戰術實在是較勞工團體的戰術為高妙。

何以說一種原因是由於勞工方面組織的散漫和一部分人的自私自利呢？因為勞動階級如果要和資本階級戰鬥而獲利勝利，一定要聯合所有的勞動者，不分專門普通，國界，種界，職業區別，大家站在一道戰線上，集合力以作戰，那纔有勝利的希望。如果這一點不認清，各小團體祇對於自己有關的職業範圍內，鬪得現在小小的利益，和雇主交涉，希望達到其要求，而對於勞動階級全局的利益則置之不理，這種情形，無論雇主方面看清了彼等的真相，不容易答應其要求，就是雇主勉強答應了，也祇是這一部分職業工人局部的利益，對於勞動階級全體是不能有什麼影響的。況且團體的精神以集合而強，以分散而弱，現在美國的勞工團體，不但因職業的不同而分裂為許多的大小團體，還有因小小的主張和意見相出入而更由一個原有團體中分裂為幾個團體的，其勢力就更加薄弱，使資本階級方面得以全力致勝，這實在是美國

勞工團體中一個極大的失著。況且美國的職業聯合如美國勞動聯合會等，多主張祇謀勞工經濟狀況的改良，不問政治。不參入政治運動，還有幾個勞工團體如不黨同盟會等雖然對政治問題稍有興趣，但也祇以在選舉時期中，對於贊同該會主張的候選人加以贊助，反對該會主張的候選人加以排斥，不直接自己推選候選人，所以結果操持立法行政的大權者多屬於資本階級方面，一遇到勞動階級和資本階級發生衝突的時候，就一齊擁護資本階級來壓迫勞動階級，使勞動階級非至於失敗不止。

何以說資本階級的戰術較勝於勞工團體的呢？勞動階級的發生覺悟的動機，固然是由於大工業的發達，聚集許多工人在一個範圍，使彼等因利害關係而發生同情心，又因為競爭工作的緣故，使彼等覺到聯合動作的必要，因此漸漸的有勞工組織的發生。但是因為勞動階級的逐漸團結，資本階級也覺得有自相團結以抵禦勞工團體的必要，於是雇主聯合也逐漸發生。雇主方面的智識和組織管理的材能經驗，處處都較勞工為豐富，所以勞工團體對於雇主的要求或抵抗的方法進一步，雇主方面就用種種更有效的方法，更進一步的來抵制勞工團體。雇主對於雇主的同情心諒解心和協同抵制勞工團體的心都較勞工為深切，所以勞工團體因小意見的不合，常常發生衝突，而雇主聯合中這種情形是很少的。雇主聯合對於勞工團體採用兩種政策：一種是平和的，用種種的小利益來引誘智識淺薄的勞工，如年終分紅利，工廠內的利益事務等，以買工人的好感，或則准工人在廠內組織代表建議機關，雇主方面也略略採用一點，以表示大公無我的態度。一種是強硬的，對於勞工方面的要求毫不假借，如勞工團體要求實行工廠關門政策，完全用團體以內的工人而

雇主則偏用開門政策，對於加入勞工團體的工人一個也不用；勞工團體要求限制學徒的人數，雇主偏大招學徒；勞工團體要求商訂團體協約，雇主不承認其代表；勞工團體要求工人無故不得開除或停工，雇主偏自由雇用自由辭退，並多雇工女工，以壓低工資的標準，勞工方面宣告罷工，雇主就宣告工廠停工，或另雇勞工團體以外的工人來廠工作，務以破壞勞工的團結，一毫不肯讓步的。大概在勞工運動初起的時候，雇主方面多採用強硬政策，後來看看勞工運動的聲勢漸盛，不容易完全壓制，就一變而為懷柔的平和政策，好像俄國皇帝宣布立憲的樣子，這種平和政策果然是很有效驗，很有許多職業聯合受了這種牢籠，到現在還不能跳出，其戰術不是很有效的麼？

美國的雇主聯合還有幾種很好的策略，一則利用許多職業聯合不參與政治的主張，彼等就努力的在立法行政機關上占取優勢，藉法律政治的力量來壓迫勞工運動，同時還影響到法院使其替資本階級帮忙，如美國現在聯邦政府的大理院長塔孚脫氏就是受鋼鐵大王楷那其 Andrew Carnegie 每年一萬元金的。雇主聯合同時也利用其雄厚的經濟力，藉新聞雜誌，學校，影戲等作為宣傳機關，使社會上反對勞工運動，以減少公共對勞工的同情心。近來雇主聯合還有一種很大的發展，就是採取勞動階級所提倡的「一大聯合」主義，應用到雇主聯合，如密司秋失茨州的工業協會 Associated Industries of Massachusetts 的範圍內包含着一千八百多個工業職業的大工廠，其中中央機關內分設法律，稅務，交通，運輸，國際貿易，雇工等種種部分，其規模簡直是一個中央政府，這又豈是那種偏促拮据的勞工組織所能望其項背呢！

美國的勞工階級既然有這樣強有力的資本階級在上頭，自己方面澈底覺悟的分子又少，所以無怪其釀成現在奄奄不振的狀況，如果此後不改變方針，去了從前的謬誤，造成貫徹的精神和勢力，正不知什麼時候纔能有煥然改觀的希望呢？

二、美國勞工運動給我們的教訓 我們看了美國勞工運動過去的歷史和現在的情形，至少可以得着幾種教訓：（一）勞動階級應該自己有階級的覺悟，應知道要達到現代經濟制度的改造，除非勞動階級自己團結，自己奮鬥，決沒有別種方法的。在團結奮鬥的中間，或者可以得到同情於勞工運動的智識階級中人的指示和贊助，但是實際上還是要靠勞動階級自己去奮鬥，萬不要希望不出代價的成功。（二）勞動階級對於資本階級小利益的誘惑應該看得清楚，不要受其蒙蔽，或者翻轉來自殘同類，破壞自己的團結和進行，要知道雇主給勞工的一點小小利益，不過是雇主所得純利益中千分之一或萬分之一——如福特摩托車製造廠的主人每月收入的純利在一千萬以上，而彼の工人年終所得的紅利總數不過幾十萬，約為千分之一——而且仍舊是從工人身上榨出來的汗血，如果現代經濟制度改造以後，工人所得的利益決不止這一點點。（三）勞工團體應該有參預政治的必要，應該像英國的樣子組織工黨，選舉工黨的議員到國會，以代表自己團體的利益，因為祇有自己團體中出來的人纔能知道自己所需要的權利，而且肯格外懇切的爭自己團體中的權利，如果是團體以外的人，雖然有時也肯對勞動階級表示同情，但其關係究竟隔膜，情形也不很明瞭，終不能始終一貫的替勞動階級主張權利的。（四）勞工團體應該特別注意對會員加以組織的訓練，以養成其組織的能力，並應隨時注重管理工

業的訓練，自己組織教育機關和宣傳機關，以養成替團體奮鬥的人材，和宣傳勞工團體的主張，以增加社會上的同情和贊助。

現代的社會，是一個荆棘滋蔓的世界，也是一個魔鬼縱橫的世界，但是荆棘的前面還有平坦的大路，魔鬼勢力圈的外邊還有浩蕩的光明，如果我們要達到大路，遇到光明，其唯一的方法，就祇有忍受痛苦，咬定牙根，抱死中求生的決心，向着這荆棘魔鬼的中間，殺一條血路衝出去！



.22174

美國勞工狀況

二七六

中山學院叢刊第一種

### 孫文主義總論

邵元冲講演 定價一角二分

此書以簡明的講演，述說孫文主義之產生，時代的背景，與各派社會主義的比較，其內容及對於中國和世界前途之關係，共分四講，對於孫文主義，下公正平允的論斷。

中山學院叢刊第二種

### 中國之革命運動及其背景

邵元冲講演 定價六分

此書首講革命之意義，發生的原因，目的，及革命運動的種類，繼述孫中山先生革命以前之中國革命運動概況，末述中法戰後孫先生革命運動之概況，其背景及其主張。

廣 (48)

## 此書有著作權翻印必究

中華民國十三年五月三版

美國勞工狀況全一冊

每冊定價大洋六角

外埠酌加郵費匯費

著者 邵元冲

印刷者 上海寶山路天吉里卅三號  
民智印刷所

發行者 上海河南路九十九十一號  
民智書局

分售處 廣州 上海西門  
民智書局分店

總發行所 上海河南路中  
民智書局  
九十一號

發 (六九九)

