

## 經理在護廠會議上致詞

記者

今日召集各廠員工代表討論各廠非常時期組織防護團事宜，每廠員工代表各一人，現人數已齊，本人特借這機會說幾句話。

一、「防護團」或「護廠團」這組織，是最近「各廠工會聯誼會」第六次會議所決議，提請公司召集商洽的。各廠工會聯誼會代表各廠工友，認為時局嚴重，變化莫測，各廠應事先有所組織，以免臨時措手不及。理由是廠為工人生活所寄，其存其亡關係重大。再則每廠男女工人數多者逾三千，數少者亦六七百，如無一種組織，臨時可能作鳥獸散，轉招生命財產的意外損失。為此主張在公司主持之下，洽議其組織辦法及其他。本日第一次會議當然是籌備會的性質，一切條規由公司將來決定頒佈，在這兒所希望的是各位貢獻意見，以資參考。

二、自工會聯誼會提出這意見後，本人對於護廠工作的意義已在青紡旬刊第九期上發表了一些，這兒不擬重述，不過我高調這工作的最大意義是為國家民族保血產，為青島將來前途。為我們員工同人保飯碗和安全，雖也是題中應有之義但除此小我利害以外，我還願我們「取法乎上」，遠視高瞻，重視上述兩點。因為重視這兩點的時候，我們行動時才有靈光，行動本身也才冠冕。中國歷史上每當存亡絕續之間，一般人常走極端以報仇為快，否則蒙頭蓋臉以苟全性命為得。求不顧個人感情利害，嚴守「國土」立場，為子孫百年留生氣的，千不得一。到如今這墮落繁爛不堪的時代裏，更是不成話。有大錢的走美國香港，有小錢的走廣州台灣，他們賣了祖宗墳墓不惜，毀了子孫生計不顧，全是畜生道上一羣，我們萬不可學樣。我們不站在集團生產崗位上則已，不站在這國營龐大的生產機構裏則已，既已站上了而且站了三年，今日說只顧自己不顧它的存亡消長，實在不是有一二分良心和受過一二分國民教育的人所能想像的事。所以我說我們應特別從這樣大處着眼。

三、至於防護團的組織，其份子不成問題地，凡員工應皆為當然團員。我們公司從來員工不分家。況自我們接收服務以來，員工都有了一年的歷史。三年之間對廠的勞績誰也有幾分，從廠所得的好處誰也都享受過是實。我們雖不說一養兵千日用在一朝一，但一朝有事的時候，一個從業員在未遭遣散的一瞬間是有其應盡的義務的。就中尤其職員。職員聘用，非以月計日計；在職之時，有任何困難都得分担一分。所以職員除非現在請長假，公司還可鑒其實情許與離職，若此時不辭，則防護團正式組織成立之日，他們首先就得無條件地作固定團員，基本團員，再不許有臨陣脫逃式的請假離職等情事。有則無論任何人必立予撤職，且唯保人是問，一切借欠也要追還，并陳報總公司永不叙用。同時王友也一樣，一旦被選充為正式團員以後也不許有上項情事，有

則立予解雇并通知各廠永不雇用。理由很簡單，一、員工對廠應如對家對國，任何人只要是廠內現職從業員都有犧牲自己去愛廠護廠的義務；二、愛廠護廠時不能有任何階級差別，即員工要絕對一樣；三、人不可只能共安樂而不能共患難，不能共患難的人根本不够格在社會上立足，我們應與以糾正。

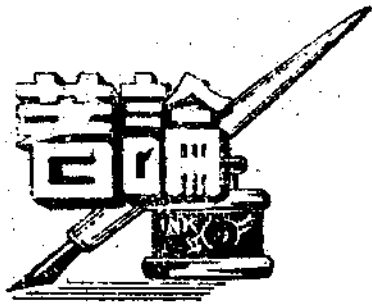
四、除上三點以外還有一點要說及的，就是眼前廠內生產力特別降落一事。一兩個月來，各廠都有那麼一種情形，活像流行病似的，真大地令人焦心！我現在不能向大家發出呼籲，同時發出警告。就是說假如各員工還是那麼一種麻木懈怠的姿態繼續下去，不但本人無法主持，分公司也非根本場台不可。分公司現在并沒多少存貨。欠總公司的棉花價款二億數千萬金圓，如一一以紗布立予清還，所存的僅足供員工兩三個月開消，後此即將無法為繼。而在這兩個月間當地軍政界指派的各種捐額還沒計入。所以分公司現已立於最危險狀態的邊緣，萬一戰火先波及京滬，本分公司陷於不能自給自足的苦境時，其險狀更將無法形容。所以大家如真明白怎樣利己的方法的話，這時候就真得努力生產，不能再馬虎。因為馬虎就是自殺，古人說的一皮之不存，毛將安附一，正為大家這時候寫實。

在各位也許以為這與今日討論非常時期的護廠問題不相干，這純屬於平時範疇內的事。但實際上平時也要護廠。平時不護廠，戰時護廠就會有物質條件不足之虞，員工平時無護廠心情或養成不起這種心情，戰時護廠心情也難建立，結果很能成爲空話。所以儘管拋却分公司眼前財政上的危機不談，爲永遠建樹一個從業員平時戰時一貫的責任感起見，我在這兒附帶提及這樁事，決不是無意義。并且我還要高調地呼籲這樁事，警告這樁事，願大家同舟共濟之心，各盡所能，時刻也別忘記這件事！否則我必執法以繩，不再姑息！

旬日國內大事拾錦

• 金卯 •

- 一、一旬內最大要聞是「徐州會戰」。國方官軍大勝，殺了二陳一劉二三十萬兵，現在徐州撤守，戰事又已由徐移到蚌埠周圍四十英里內。兩軍不下百萬正在作歷史上空前未有的決戰中。
- 二、東北易手後，政府鑒於情勢危急，曾函顧杜魯門作精神上物質上的切實增援。杜馬會商後，一擬於援華會不會影響積極援歐，二擬於積極援華是否美國之力所能勝負，三擬於積極援華是否招致蘇聯反對及自己捲入戰渦，四擬於積極援華是否還來得及！阻至共軍發展，故杜的覆函，仍含混不着實際。政府於是不得已，再派蔣夫人出國呼籲，現已和杜馬會晤。結果如何，容拭目以待。
- 三、翁內閣辭職後，久懸不決的閣揆人選，上週內才決定由孫科繼任。孫現正在滬籌組新閣中。



## 關於能率 (Efficiency) 之概論

續前

楊樹林

### (九) 機械化與大量生產

言能率或科學的管理往往聯想到機械化或大量生產，甚或視之為一或混同之。然其實非是也。如生產方法為機械化

，而其工作為大量生產式，再能加以科學的管理法，其結果自甚輝煌，惟行之者殊不多耳。在大量生產者，其市場大，定貨多，製品標準化，且以極度分業化之工人與特殊機械，使原料為直線的進行，而為最經濟的操作者也。同時市場亦大部分為其獨佔，僅須通過最少之抵抗，即能達到相當之成績，不必悉由於科學的管理法也。

反之科學的管理法則起於中小工場，所製為種種之物品，雖有標準品，但其細點各各不同，須隨工作之變化而依人之注意加以調節，是為必要。如係大量生產式，則用特殊機械，使原料不斷流入而設計之即可。但在中小工場則因僅有小量之定貨與生產，甯將由於設備之不當所生之浪費減少，防止原料之浪費，勞力之誤用，而努力於協同動作之完全，始能使成績向上。即科學的管理法發達於非大量生產之工場。科學的管理法者，對於科學的設計之設備，加以使用之方法也。如將科學的管理法與機械化混同，而認為以機械代替手工作業即係科學的管理法，則屬誤解。

### (十) 科學的管理法實施之順序

科學的管理法之實施，可分為(1)計劃，(2)實施，(3)統制之三階段說明之。

第一階段——計劃(制定標準)，此為科學的管理法之最重要而最難者。如能發見正確之標準，則能率之工作，可謂已完成一半。制定標準之順序，可分為次之四段。

一、先實行清潔整頓 將自己周圍清潔整頓，對於吸引人心，改善風紀上，效果甚大。此外更可(1)發見不需之物，(2)發見被遺忘之有用物，(3)因而節約場所，(4)可減少尋物時間，(5)符合衛生之主旨，而其最大利益，則為(6)規律化。此實施科學管理法之第一步，極為重要。

二、次為調查現狀 無論任何工作，均須先對現狀有明確之認識。在現狀調查內，有質問、分析、測定、統計、實驗、研究等，非應其必要而講求應有之手段不可。在醫生則為診察。

一、基於現狀調查而發見缺陷之所在 實行正確之現狀調查，即為改善之第一步。能率指導者以預擬之預備質問書可探知經營之現狀，關心者由此質問可對自己經營之狀態徹底明瞭而知其缺陷。

四、發見標準 由於現狀調查而發見在經營上何處有過度或浪費，更詳細調查其內容而發見其過度，浪費或不平，更由之而發見不偏不倚之標準，即中庸之道是也。標準之制定，即為實行之目標，換言之即建立計劃是。建立計劃之目標，即期於實行時無浪費，

無過度也。在發見標準上最重要而困難者為成績之標準。成績之標準亦稱「課程」(Task)，生產之課程為一日之公平生產量。

第二階段——實施 即按照計劃實行，去除浪費，過度，而依照標準實施之。無計劃之實行，猶之無的放矢，不能實行之計劃，與不按照計劃之實行，均屬違反能率之主旨。計劃所以示實行之大綱輪廓，實行以不悖大綱而放胆為之為宜。

第三階段——統制 此為照標準實施統制之謂。在計劃建立而付之實施時，隨事態之變化，常致不能按標準 致實施，其結果往往與計劃發生多少差異。如任此差異存在，不加調整，則計劃與實際相差益大，終至難於處理。為防止故，應在差異較小時調節之。即對計劃與實行，標準與實際間之差異，加以調節也。此名為統制。統制須時時刻刻繼續不斷為之，如於中途停頓，任令無統制進行，而於其後忽欲統制，則因延誤之故，勢必發生甚大之不公平也。

要之，無論計劃如何良好，如統制不嚴，則不能望照計劃實現。對計劃嚴密而對統制疏忽，及對計劃疏略而對統制嚴格者，均不適於科學管理法之主旨。真正經營事業，非包括計劃，實施，統制一階段不可。有 不完全，其結果即不完善。須慎重計劃，大膽實行 刻刻統制，是為必要。

### (十一) 科學的管理法之兩側面

以上所述為管理工作之順序，而循序施行，則以人和為必要。無人和則不能得協同之工作，無協同之動作則不能望管理之成功。個人除對所屬之團體寄以

興趣欲望外，不可雜以個人本身之興趣欲望。個人之興趣欲望應融和於團體之興趣欲望之內。團體為個人之集體，個人則各有其個性。集此不同之個性，非為協同之努力，不能望團體之成功。故組織為必要。組織內之人員，須具有和合而能精神的協同動作之態度。組織為有機的，故其上須有有能之經理，對於組織內各個人之欲望與理解能調和之，而使全體結成一個整體，是為必要。

以科學的方法決定標準並維持之，屬於知識的工作，而使之圓滑進行者，則為情意的行動。前者譬之軌道，後者譬之火車用煤，如認為設有軌道即當然可行，火車時間錯誤。世人多以科學的管理法僅等於數設軌道，而認為美國式之科學管理法為有形式而無靈魂，加以非難。然泰勒氏決未單以科學的管理法為僅屬技術也，毋謂謂之為精神的革命，而非單屬方法之為宜。

### (十二) 合理化與科學的管理法之關係

合理化者，連結各個企業或一羣企業，形成集體或一個之形，以免除浪費或過度之事件也。其結局為將產業全體，無論為國家的或國際的，均儘力結合之。如此可免各個企業之相互分別競爭，可使能率增高，生產費降低，勞動條件改善，促進產業的協力，而免除競爭之浪費。欲十分達到此目的，自非採用集合之方法不可。其手段為：(1)使製品之生產與消費平衡，(2)對於各個工場為理論的工作分配，(3)求工作與報酬之安定，(4)對原料，方法，製品之標準，

(下接第十一面)

# 勞工心理與人事主管

曾慶忠

## (一) 前言

近代資本主義社會產生了工廠制度，伴隨着工廠制度起來的是所謂勞動問題。在工廠內，調處勞動問題和執行工政工運的，是廠長及其直轄的人事主管；眼前一般工廠情形如有所謂不良或失敗，在我們看來，機械原料和技術固也是其中的因素，這工政工運——即人事主管的領導——不成功也是一重大原因。雖然這問題分析起來，既關涉於社會組織，復牽連到政府政策，初非主持人士所能從心所欲，獨斷獨行，然而我們針對現況，探求減少問題的發生，和解決問題的治標法，却仍是相當必要而可能的事。易言之，在今天我們還不能從根本的社會原因上，消除一切勞動問題的癥結；但是一般勞動問題之發生或擴大，每每受勞工心理環境反映的影響。特別在中國目前的社會與工業環境裏，「工人自覺」還未孕達成熟的程度，工廠人事主管如果領導有方，善於控制勞工心理，不難造成一種勞資相安的局面；尤其可使問題的嚴重性減輕，和有利於個案的解決。這就是今天資本主義社會心理學對於處理勞動問題有價值的地方。本文研討的目的，便是從這勞工心理與人事主管的關係上出發，為企業家提供一些選取優良而進步的人事主管的新標準，並為那些人事主管們賦予一些勝任而成功的條件。惟作者并未從事過勞工心理的專門研究；更未有直接充任工廠人事主管的經驗；只不過是歸納作者一年多在工廠中所觀察所印象的一些情形，與近來有關青

紡分公司三年以來全部有關勞動問題案卷所得的見解，再參證融會以心理學上的原則，所構的一種旁觀者的經驗與理論的交織體。全文的佈局是先從一般工廠工政問題的檢討開始，次則分晰勞工心理狀態，進而提供一些怎樣把握勞工心理，做一個優良而成功的人事主管的門徑。後學蠢識，尚請讀者明教！

## (二) 一般工政問題的檢討

工廠管理的中心內容有二：一為人事領導，一為工政問題，人事領導是由人事主管協助或代表廠長執行的，工政問題却大部是人事主管的職責，並以人事主管自身的因素為關鍵。因為今天任何生產組織都以法制章規為經緯，人事主管的任務就在於運用全部有關人事工政的法規，而以自身的人格生活等為其係數，換句話說，在現在的社會環境與道德權力的雙重牽制作用下，運用的技巧，與自身人格生活的條件等，在勞工心理上常居於特殊而重要的地位。而從這兩種觀點來看，今天一般的工政領導與工政工作則大都是失敗的。其理由似可分述如次：

甲、屬於人事主管本身的：

(A) 身分觀念作祟——一般人事主管常因其所受教育與生活環境的優越，意識上對於勞工人格缺少平等的觀感，一種多少差別的身分觀念浸染着他們的思想與言行。這固反映於人事主管的公私生活上，便造成許多不必要不正常的與不公允的領導關係，即或偶有努力祛除這種身分觀念的，也是遺毒太深，本性難

移，總不脫兩個時代相混的生活觀念，在言行上柄鑿，在利害上矛盾，因此在勞工心理上每每刻下種種懷怨報復的跡痕而不心悅誠服。

(B) 思想不進步。——在人類已進入了新的世紀的今日，「勞動神聖」四個字，只在實踐中才具有意義。往日單純資本主義形態的經濟剝削和政治箝制等思想，正在分批拋進廢儀館；取而代之的應是一不勞動者不得食」。(包括精神的與體力的兩種勞動在內)，以及「工人才是工廠的主人」等等思想。這些是決定「工政領導作風民主化」的前提；但大多數人事主管在這方面的反應是退化的，其中即使有想勉強進化，以謀從工友獲得開明進步的稱譽，但又由於先天後天的自私自利根性與積習，仍不得不在實踐上顯示其頑固、武斷、陰險、刻薄、矯妄、等方式與方法。

(C) 學識修養不足。人事主管自身學識修養缺乏，也是一般人事工政領導者失敗原因之一。因為人事主管的學養對於領導方法的形式與內容，及與員工相互的公私生活關係上，有極大的「月暈影響」。甚多工友平日的不滿非難或蔑視，或與主管正面發生齟齬衝突，因於這方面的很多。唯其學養淺缺，見識就自然迂狹，涵養也難深純。其中甚至有對於工政的性質，自己本身工作的意義，工廠章程制度及工會法規的真諦等，欠缺正確瞭解或研究的也大有其人，無怪今天一般工廠充滿愚昧混亂顛預擔騙循私洩沓等現象和風氣了。

乙、屬於一般原因的：

以上為屬於人事主管主觀三因素，雖然重要，但還不是失敗的決定原因或根本原因。根本原因還是今

天的社會組織，經濟制度，以及我們的思想方式和生活方式落後於今天人類的生產工具生產力量使然。這一個落後原因，也就是說社會的基本原因，再加上人事主管的主觀原因雙重作用起來時，於是勞動糾紛就前仆後繼或一發而不可收拾了。下面是從這雙重作用內所抽出的一般工廠糾紛或勞動問題的原因，也就是今天一般工廠人事工政領導弊害的廣泛檢討：

A 員工待遇相差懸殊，或工資標準不合理，或工資等級及計算不公平。

B 員工福利不平等，或過分忽視工友福利，對於工友生活環境欠予適時的改善改進。

C 賞罰不明、不公、不嚴；或任罰而吝賞，賞輕而罰重。

D 對工友工作配置不當，復疏於改善；或隨意批評、增減、改變其工作，而忽視工友的工作情境與正當願望。

E 工友的正當需求橫被阻斷，因而情緒緊張，找尋代替目標發洩。

F 人事主管私生活不加檢束。

G 員工心理上地域的偏見。

H 工友良莠不齊，而失於扶植忠良正直份子，或以補習教育方式建立一種正當的善善惡惡的風氣。

I 工廠紀律廢弛，洩沓成風；或緊弛不一，予工友可乘之機。

J 人事主管與工會領袖，或社會黨派及地方勢力相勾結以自重，引起工友反感。

K 事務或工場工作的執行，與行政或技術上的指揮，流於態度驕慢苛暴，致引起工友積怨。又當工



友提出疑義或問題時，未能疏導婉釋，亦未能抱有一集思廣益的態度，採用接受了友的見識而一味自以為是。

L. 對小問題認真，大問題反而放讓。比方非情理所能解決者，即應付諸廠規；非情理廠規所能解決者，本應訴諸國法；但主管方面常畏葸迂弱，遲遲而不為或不敢為，致縱新時機，為工人所乘。

M. 輕易接受工會要求，後來實現又發生問題，遂啓工會輕視之尤，或授工會以干涉廠務之柄。

N. 工廠警衛雜役雇員低級雇員與生產工人之正當關係應如何，事先未有釐定，或公開劃確告示。

O. 工會或工友內部發生摩擦，職員不慎或不自重而捲入；或工友挾嫌而遷怒於職員以為導火線。

P. 廠規與國法不一時，工友僑於國法制裁，求藉廠掩護，而廠不能體貼顧應，亦能為導火線。

Q. 未能自動地為工友在廠內減除困難和痛苦，致牛耳被工會所倒持，即不能自動地積極地指導與協助工友與工會，因而問題一發生，全無防範，應變亦無決斷。

R. 防制糾紛和解決問題的途徑，徒知利用自上而下或由外而內的壓力；缺乏就問題本身一自力解決的信心與能力，以致事態轉趨嚴重僵宕，或此後糾紛層出迭生，疲於應付。

S. 人事主管及其屬員，或廠長以下其他各級主管人員，對於分層負責解決問題的精神，素不採用，至問題發生，曠時推責，愈增複雜。

T. 未能運用工友內部之善良力量，與聯帶責任，團體榮譽等心理，藉以付測并控制糾紛與問題之發

發或擴大，進而早求持平合理的解決。

發或擴大，進而早求持平合理的解決。

U. 解決問題雙方缺乏一互相忍讓，虛心求是一之精神氣度；亦極少有善於採取步驟解決的技巧，如先行復工，方允開誠談判之類。致使廠方無形中蒙受損失；而事後補工，常非工友心理所樂願，實行亦困難；於是坐令問題拖延時日，或甫待解決，又另生一波。

V. 工友對於工會活動的目的尚乏真確概念，對於廠方規章亦欠清晰瞭解，基於一般勞工心理上自由活動空間拓展的需求，和領導慾望的驅使，每每易挑別廠方制度規章的疏漏，漫予逆難，或利用各種機會借故向廠方要脅滋非。

(本節完，第一節勞工心理的分析及其他各節將於本刊第十一期起陸續刊出)。

★本刊編委會啟事★

(一)本刊第一次徵文專題「當前局勢下，本分公司從業人員應有之態度」，自上月中旬開始徵求以來，截至月底為止，共收到各廠應徵佳作九篇，其中有工友玉爽君一篇，因其聲明不參加徵文之列，故本會僅將其餘八篇評定，計共錄取佳作三名，第一名為劉淑文，第二名為田淑之，第三名為程國璽，以上三文均在本期一次發表；玉爽君一文則附登於後，並蒙讀者。

(二)本刊此次徵文承各方熱烈響應，至見員工對公司愛護關懷之摯忱，惟徵文獎金係在十一月初旬所擬訂，距現時物價情形，自屬相遜，爰經本會決定，改照本刊稿費按當月份工資指數並以最高底數計算辦法，從優致奉，以示嘉勉！





## (一) 事業之危機與挽救

王承光

戰後，由於日本帝國主義的崩潰，退出中國市場，日本獨佔資本在中國境內所經營的事業，又全部無條件地由政府接收過來，給予中國工業一個發展的良好機會。就中尤以紡織事業

爲然，前年去年確已得到新生，蒸蒸日上。如果客觀條件配合得宜，繼續地發展下去，原來日本紗布在南洋市場所佔有的空間，很可能由我們去填補。可是這種由八年艱苦抗戰所得的機會從今年起完全變成曇花一現了。如果說戰後的前年一年間是中國紡織事業的「新生時期」，則自去年全面大內戰以還，到今日便成爲中國紡織事業的「危機時期」了。本年又特別在八一九以後，由於政府對於經濟措施的一進一退，直接受到的禍害和危運，簡直空前，所以現在正瀕於崩潰的邊沿。

我們以工業從業人員的地位，對於這一危機看得十分明白。就本公司的事業說，它的發展必需以社會安定和政治進步爲前提，否則必無前路可尋。一切社會不良現象更行滲入時，災害更將無法克服。下述五點即爲公司年來最大的暗礁與明礁。

一是原棉供應的困難。年來我們完全依靠美援原棉的供給，而數量至有限。致我們被迫開半工，生產只到平時的50%；而工資開支則不能比例減少，平均每月總在75%左右，即公司平白要受到25%的損失。而且由於原棉等級的不適合，原來紡細紗的紗錠被退改紡粗支，這損失更無法計算。這是一。

其次是燃料及機物料的供應困難。由於國內軍事日益全面化，燃料的取得，只靠偶然的機會而不能經常得到供應。機物料的取得，也不能正常化及大部份不適合需要。而這二者的交換，由於貨幣價值的不穩定，又被迫將用物物交換方式。這種經濟倒退現象，不利生產發展，顯然易見。且由市場供需失調，在交換比率上又常須吃虧，從而增加成本的情勢越來越嚴重。這是二。

再次是軍布的經常供應完全採取記帳方式事。這種記帳在價款收回時常是一倍或數倍的損失。而且照過去的情形，收回希望也常是很小。這給事業以致命打擊，無法解除。這是三。

又次是捐派的加重。如自衛特捐，佔公司全部營業收入的50%。其餘各項捐派，名目繁多，公司成爲硬派硬消的對象，無法抗拒。這種超經濟的負擔，隨着客觀局勢的嚴重化，越來越利害。這是四。

最後，貨幣其流是自由經濟的鐵則。可是分公司常受到政治阻力，成品常不能順利運出，被迫在本市以低價出售。以近來青滬兩地紗布市價差額對比，每疋布價至少要損失20%。這是五。

上述五種現象的繼續存在與發展，帶來了公司經營的危運。眼前主要地表現在「存底日空」這一事實上。據統計：截至本年十一月十六日止，公司存紗僅有一萬七千多件，存布僅有一百五十多萬疋，如果搬運對總公司欠帳和應繳美援會的棉紗，便所餘不過二十餘疋布。很顯然地，上述諸惡因素如不能克除，遲早必歸於「盡」。

這一响公司正在苦心衡慮如何找得解決之道。克服之法在儘量地做，做到一件算一件，做到一分算一分。同時我們主觀上也不是沒有缺點，我們該怎樣加強本身的健全，也成

為一個迫切待解決的問題。假如說我們在這方面有很好的處理，至少可以減輕幾分嚴重性，意義是非常重要的。

問題於是提出於十一月廿四日各廠第十次聯席會議上。討論集中於增加生產效率問題。理由由各廠生產效率近月來激烈減低，據統計：十一月上旬各廠紗錠運轉平均只到78%，棉紗生首平均每天只到四九一·三八件，棉布生產平均每天只到一〇〇四六·七疋，均有顯著的退步。這是一個危險事實，構成這事實的主觀理由約可歸納為下列三點：

(一)各廠技術運用沒有達到可能最高限度，技術人員不研究問題，解決問題。

(二)關於人事管理沒有達到合理化的限度，多數技術人員甚至主要負責人員都不進工場工作，完全採取放任態度。

(三)員工關係不圓滑，工友在怠工狀態中工作，各廠沒有積極的主動的爭取工友合作。

以上三點是經會議檢討以後所得的結論，大家並不否認。可是我們應採取怎樣的步驟去克服呢？這是實踐問題。我們必須拿出具體有效辦法來！

關於第一點，一致主張加強技術促進委員會組織，所有技術問題都該提交該會作專門性的研究。之後，再行分別逐步去實施，去改進。公司方面決定由楊副理負責隨時赴各廠督導技術，務使各部門工作正常化，合理化。

關於第二點，公司的態度決不讓各單位工務人員放棄其本身應盡的職責，在會議中范經理有十分堅決的表示。由於目前軍事局勢所引起的情緒不安雖然值得體諒，但為工作着想，決不能讓這現象繼續存在發展下去。因而各廠廠長及工程師均應照常進工場工作，克盡職責，加強生產，大家也無異議。

關於第三點，牽涉工運，問題比較複雜。大家都主張組織工廠會議及運用防護團，俾便通過它們爭取工友們全面合作。不過方式問題必需研究，我們自己的基本態度也要先決

。結論是：在管理方面一切訓導的方式都要揚棄，必需採取民主作風。因而關於工友組訓問題，也認為不必拘泥形式，工場會議則併合各廠廠務會議舉行。至於防護團因有其特定的目的，待成立後再設法使其與生產相聯繫云。

總之，公司到了現階段從去客觀看，都到了危燬的邊緣，我們十三個廠是民族工業建時的基礎，也是我們員工同仁本身二萬多人和眷屬六七萬人每天賴以生存的根據，決不能讓它們經營失敗。我們向社會呼籲：「愛護工業，減少破壞！」同時我們要求全體員工同仁：「加倍努力，挽救危機！」

### (二) 保廠運動具體化

關於非常時期各廠保廠問題，筆者在本刊第九期一旬要聞裏曾略述端倪。這運動已在着手實地進行。公司應各廠工會第六次聯誼會的要請在上月二十五召開了一次聯誼會，參加的包括各廠職員代表及工會代表。討論進行方針及具體辦法。這一工作是以保護廠內財產及員工安全為其主要目的，但公司也想通過這一組織，加強員工合作，從而對於生產工作，也能發生積極作用。會議進行很順利，大家都很坦率的熱誠的提出了許多寶貴意見。聞已決定採用防護團這一名義，並請公司先行擬訂組織大綱，規定原則，即日開始組織。現在組織大綱已由公司起草完畢，內容包括下述幾點：

(一)防護團以廠為單位組織，由廠長任團長。凡廠內員工原則上都是團員，必要時都得受團長調遣；但為組訓便利起見，紗廠每廠限定三百人，機械、印染廠每廠限定二百人，化工、針織、梭管廠每廠限定一百人為固定團員。

(二)凡固定團員之平時組訓和臨時服務，必需絕對服從團長的指揮，除犯重病者外，不得以任何理由請假或辭職，違者職員撤職，工友解僱。

(三)固定團員在非常時期服務期內，有享受優待的權利，如因公致傷或死亡，並得從優議卹。

(四)各廠防護團一律限於十二月十五日以前成立具報。上項大綱只要交由各廠聯席會議及簽請經理核定後，就可頒發實行，本月中旬各廠就可分別組織竣事。

### (三) 公司召開第一機械廠座談會

公司鑑於各紡織廠及印染廠都已經有了特定集會，研究各該工務問題。作為公司所屬各廠一個重要部分的機械廠，其工務進行也該有定期舉行的集會，以資研究。爰於十一月廿四日這天召開第一機械廠座談會。據該廠何廠長報告：

(一)該廠接受各紡織廠機器配件現在已達三十萬件，均在製造中。又公司所定製的機器已經完成「S」型筒子車已經製好的還有十多台沒有售出，應請公司設法推銷。

(二)鋼絲車的滾筒、齒板、蓋板都已在做，結果怎樣，現在很難說，就技術立場言，該是沒有錯誤的。但由於焦炭的缺乏，大小爐不能同時開，工作進行因而特別遲緩。現在由廠自己煉製焦炭，每月可以煉製三百噸，用以彌補。

(四)布機製造前經生產數台送由第四紡織廠試用。結果配件的製造技術還有問題。今後還得嚴格檢驗，以符規格。彈簧部分因存貨都不是很精確的外貨，也得注意。關於15"、18-13"、4"拐軸所用元鐵，以前儲存的因為用做地軸三十根後，所餘無幾，應請公司趕緊購進。

(五)鋼箱製造已走上了軌道，但需要購備十六號鋼絲。(六)鋼絲機器的裝配工作已經完成，但需要購26號、27號、28號、29號等鋼絲十至十五噸，以備生產之用。將來每月可能生產鋼絲十二至十五箱，青島各廠每月只需要五箱，其餘可以運供津滬各廠。

(七)鋼絲有製造機器的修配裝置已經完成，所需底布，也已經運到，只等鋼絲運到，就可開始生產。但還缺少磨車一部，應設法添置。

(八)鋼絲捲機器也已經裝配齊全，將來估計每月可以生產鋼絲捲二千磅。

(九)電機製造和修理部份，除各廠送修馬達都已修好外，現在還可以自製「S-110」的小馬達，全年可能製造六百到一千只。

據上述報告，該廠工作正在積極推進中。最重要的還是該廠針布工場，今後如果能够開始並經常生產，廠便能自給有餘。

座談會並決定要案數項，主要在爭取原料，以便使該廠減少物資困難，俾製造計劃能順利進行云。

### (上接關於能率之概論第九面)

製品種類之單一化，(5)改善配給組織，(6)對商業全體之管理及技巧，採用科學之智識及方法，(7)計劃實行普通商業政策等為必要。

換言之，合理化者，以科學的管理法之適用範圍擴展及於全產業，而以其所得之利益分配於生產者，消費者，及一般社會之產業的集合之形式也。要之，合理化非單純之集合，而為將科學的管理法適用於可能之廣範圍內之一種集合形式也。

合理化乃於第一次大戰後發達於德國，乃為使被大戰破壞之產業界之重建，而加強國家經濟之一種企業聯合(卡迭爾, Kartell)式之技巧(關於生產，販路及價格之協定)也。惟由事情之進展，漸漸注意於各個工場之內部經濟與能率為合理化之重要事項，乃至採用科學管理法。至科學的管理法乃起源於解決各個工場之管理上問題，最初由實際的技巧之形而來，與合理化之最初由學說之形而來者炯異。准兩者漸至並用而至今日，遂使能率，科學的管理法，合理化均含有同一之意義。

# 當前局勢下本分公司從業人員應有之態度

徵·文·揭·曉

第一名劉·叔·文

從范經理十一月二十日午後二時向印染化工兩廠職員及工友組長訓話中，我們得到了兩點啓示：第一、青島是安全的，希望大家安心工作，第二、中紡公司現在正處於一個非常艱苦的時期，希望員工團結一致，護廠保身。筆者現根據這兩點啓示，略加補充和發揮作爲本文的主幹。經理說：青島是安全的，起碼有一段較長的歲月，不會有戰事，理由是青島在純軍事立場上，八路無攻佔的必要。因爲八路沒有海軍，進得亦不易守。再則：青島自膠濟線二度切斷後，早已成了死港，失去了戰略上的意義，正如濟南先生在本刊第一卷第五期青島安危論里所說：八路戰術受戰略支配，戰略受政略支配，他們不會浪費兵力於打小算盤，尋對食吃……他們必會去攻徐，蚌圖平津，而不會鑽到煙台青島這種角落里來。他方面美國海軍陸戰隊方作長期駐留計劃，八路在美蘇未正面衝突前將不會冒昧來攻，何況青島一向非兵家所必爭，遠如南北直奉北伐諸役，近如長期抗戰的各場面，青島始終處於很安靜的無風地帶，從未捲入戰爭漩渦，萬一此次必須捲入的話，此地民生首需的飲水，純係取給於市郊五六十華里外的水源地帶；雙方必首先以這爲爭奪對象，誰屬之後，市區即根本上用不着打，即市內并無發生巷戰之憂，所以我不揣鄙陋願提供幾點膚

見，供我們二萬員工同仁，作將來應變的參考：

(一) 抱正定確的人生觀。凡我紡織業從業員，均應有一種崇高的抱負。這種抱負，就是爲民衆服務。國父云：「人生以服務爲目的」。我們萬幸得有機會獻身生產事業，尤其是衣服萬民的紡織事業。這是何等榮幸！其意義是何等重大！方今戰禍延綿，生民塗炭，以致造成普遍的物資缺乏，一般老百姓食不能飽，衣不蔽體，比較好一點的，也是窮年累月，收入不够添製一襲新衣，這種慘狀，我們獻身紡織業的人員，安能袖手旁觀，熟視無覩？老實說：我們決不能推諉或放棄這個責任，要立定志願，下定決心，拿出最大的毅力，向着「爲民服務」四個聖潔的大字，埋頭苦幹，直做到人人能有衣穿的至低境界，才算完成了我們人生大願。

(二) 守住自己的崗位。我們有了上述的信念後，自然會產生一種堅強的決心，來從事生產。就是說，心安理得，對做事自能甯靜處置。而且只要上下一心，可能在此多難之秋，更能做更多的事。換言之，就是做廠長的在這時候應該想到如何增加生產，減輕成本，做工程師的，也應專心改進產品，親自領導，做下級幹部的，應

該改善管理，提高情緒，做工友的，更應恪守廠規；勤勉工作等。

(三) 祛除職務及地域觀念。此種觀念，在大體上說，本分公司各廠員工間，尙未發生，雖然，因工作關係，極少的場合也曾引起衝突。但結果均能互相諒解，化除成見，總算和陸相處的好現象，現在望二萬員工同仁，更進一步的增進光大這種現象，與合作互助的精神。一般工友萬不要再被一般別有用心者所利用。後者利用羣衆力量，以引起社會的不安爲手段，達到他們的政治野心爲目的，常使工友們不知不覺之中，失去了工作效率和報酬所應得的生存權益；而憧憬於不可得與不應該的額外要求，因之阻礙生產，造成工業界的危機。而事實上我們青紡員工，同是國家的雇員，並非勞資對立的狀態，即員工間僅有職務上的分別，在法律面前素是一律平等。今值風雨飄搖之際，唯有彼此合作；同舟共濟，方可克服種種困難，渡過這艱重關頭。所以我們務必地無分南北，

### 徵文第二名

年無分老少，職位無論大小；待遇無論高低；都得站在一條戰線上。

(四) 團結意志——維護自身的工作場所。一年以來，我們青紡除有繳國庫龐大金額填補了國家財政赤字外，還盡了軍需衣被的供給；及公教人員配給布義務，至其直接間接所養活的人口，計算起來要佔市人口總數百分之四十以上。假如現在躺下了，這麼許多人的生活，立即失去依靠，這是如何重大與驚人的事體！所以我們二萬員工，無論如何要肩起這個責任，不能讓我們的十一個工廠的機械，停止運轉。我們的煙窗不冒煙，即是青島全市百分之四十的人口斷絕生機，這個我們聽起來也要戰慄！我們除爲自己求生存，還應爲這動人的場面想一想！最後，筆者的結論是：我們要趕快組織護廠隊，拿出每個人的力量，交給廠方，建築成一座鋼鐵般的堡壘——護廠隊——來以備應付將來的局勢。至少在青黃不接的一段短時間內，爲防本地莠民流氓，乘機暴動擾亂起見，也是唯一無二的至好辦法。

人生躬逢今天這樣一個動亂的時代，不是人生的不幸，而却是一種最大的幸運，在動亂的過程中，誠然要給人們一些苦痛，然而人類的力量，可能把苦痛的分量減輕，苦痛的時間縮短，使理想的新的世

田淑之  
界，儘速建立。這些正是今天人類所必須努力的目的，與人類最高天才儘量發展的際遇。於此，我們才不會對時代的動亂驚慌，才敢於正視動亂而去設法把它克服。才知道動亂的時代，是一種創造的時代，

躬逢這時代，是一種人生的幸運。這是我們今天應建立的基本認識之一。

其次，人生的曲調，不應彈得太低，人生的眼界，亦不應太狹。作為一個人類社會的成員，就必須以社會的共同幸福或社會事業，作人生追求的目標。專為一己打算的自私自利的個人主義，是人類歷史進程中某階段所發生的社會病象。這病象，在經濟上自由競爭與獨佔壟斷的時代，得到了充分的表現。因之所成的人類災禍，就是現在為大多數人類所食的戰爭，饑餓，貧窮，欺壓與屠殺等惡果。一個具有人類愛的人，是肯把一己的幸福去交換社會的幸福。有很多人對人羣抱有真摯熱愛的人，他們懷着崇高的理想，把自己整個的心靈和力量，呈獻在追求人類幸福的偉大的奮鬥的事業上，他們毫無悔意地在奮鬥的途程上讓自己的生命犧牲了！人生如果具有意義，這才是意義的真諦。即使不能陳義過高，但是我們總不應終生祇能厮混在卑賤的狹隘的個人享受的污溝裏，而去作社會的蛆虫。要知道大眾的生活如果無法改善，個人的安樂，也是無法久享的。這是我們今天應建立的基

本認識之二。

有了健全的人生認識，才能有健全的人生態度。作為一個企業部門的紡織從業人員，除了必須具有上述的基本認識，藉以樹立健全的人生態度以外，我們還要就自己崗位上的特殊任務，提出我們在目前局勢下應具有的態度：

第一、我們是社會上的生產成員，是人民日常生活必需品的紗布生產成員，尤其在貧窮的中國，現在感受最嚴重的問題，就是饑與寒。有若干萬萬的人民

，在寒凍之中瑟縮。儘管我們紡織的紗布，貧窮的人民，不一定都能購買；但是，有了紗布生產的供應，可以減低市場價格，總可直接間接或多或少地轉給到人民身上。如果減少了我們的供應，價格一定更漲，人民得到紗布一定更難，同時戰後幾年來，賴有本公以及民營紡織廠，總算抵住了一宗帝國主義者的侵略。不然，則今日的國計民生，勢必更苦。所以在民生日迫的目前情狀下，站在生產部門的我們，必須盡自己最大的努力，提高生產效率。無可諱言，本分公司各廠的生產效率，還沒有達到理想的境地。尤其在東北撤退，人心浮動以後，我們各廠的生產情狀，很多已在劇速地下降。這惡劣的趨勢，我們必須儘速地挽回。挽回這趨勢，是我們二萬員工的共同責任。

第二、盡忠職守，是服務的起碼條件。本公司各廠，是人民血肉交換來的日本賠償。我們受國家之託來經營，如果不能很好地發揮效力，造福人民，我們在無以對國人。本公司在青島經濟上，具有無上的作用。百萬人口的青島，至少有三十萬人直接間接賴着本公司生活。姑無論青島的安全，能否長保，總之，我們的工作，是與三十萬人民血肉相貼的。若因一點小小的動亂，就驚慌失措，弛懈自己的工作，甚或棄職而走，這是一種何等卑怯而沒有責任感的行為！拋棄人民血肉換來的日本賠償，拋棄三十萬人民的生活於不顧，而祇作個人苟且逃生的打算，他的生理想是什麼？不是社會的可憐的蛆虫是什麼？

第三、則是我們員工應增強團結。現在就是把戰事會不會波及到我們工廠的問題拋開，我們生產與業務的本身，就已露出了莫大的危機。戰事再發展下去



，孤懸的青島，無論燃煤、原棉、五金等，都將無法供應。再則，在限價廉售，原物料激漲，生活指數提高，捐稅，停工等不利條件之下，公司已虧損極大，週轉頗感支絀。如果時局再惡化下去，這情形勢必更厲害，終將因週轉不靈，或原物料斷絕陷於停工。所以本分公司真正的危機，並不在戰局的直接打擊，而在因戰局所引起的間接打擊。我們二萬員工，務須加強團結，先事綢繆，把業務上的困難，設法克服，把生產效率，儘量提高。這些任務的推行與完成，必須我們二萬員工，心一德，共同協力，才能達到。無可諱言，過去我們員工的團結，實感不夠。不僅員工與工之間，未能一心一德，即員與員，工與工之間，還有着很多的對立與摩擦。現在是我們二萬員工的共同事業，已面臨着生死存亡的危機，已不再是我們彼此對立與摩擦的時候。事業毀了，不僅是我們大家的工作或利益也完了，而且要波及到青島全市與全國人民的福利。我們現在不要再算舊賬，過去的嫌隙也要盡量化除。我們要重新團結起來，我們可以國民身份，在國家工廠工作，誰也不是勞方，誰也不是資方。

### 徵文第三名

自從濟南淪陷烟台撤守之後，青島的人們，就有些不安之感，加以豪富們的南遷，阻怯者的驚慌，就越加加重了人心的沉重。有的人眼望了有錢的燕子似的飛去，感到自身的不安，就如大難臨頭，心神惶恐

也可說誰也是勞方，誰也是資方。我們彼此毫無利害的衝突，而是利害的一致。在團結的方法上，則須採民主集權的方式。對工廠公司，各員工應都有說話或提供意見的權利。而經理廠長工程師，則仍然是執行決策的領袖。大多數員工的意見，公司與廠必須採納。如果有錯誤或行不通的地方，公司與廠必須說明。而公司與廠對員工所要求達成的任務或賦予的職守，則必須做到。誰不稱職，則處分誰，誰有特殊成績，則依章給獎。我們亟須用這樣民主集權的方式，把員工的團結加強起來，來搶救本分公司的危機。爲了加強團結，我們還應考慮一種新的護廠的組織。但這不在本文所論的範圍。

我希望我們二萬員工，都以健全的紡織從業人員自許。今天的時代的確是「一個大時代」，它雖有着它的艱難，然而正也有着讓人類天才發展與創造的機會。它有着苦痛，然而正也有着未來的光輝。而大時代，也是一隻熔爐，精華可以從此昇揚，而渣滓是要被汰棄的。誰是精華？誰是渣滓？就看誰是社會所歡迎的，誰是社會所唾棄的。

程國黎

，有的人百計思索却總找不到一處世外桃源，而終日愁眉不展，熙熙攘攘的鬧個不休，彷彿他自己值錢的生命，已受莫大的威脅。然而沉重儘管沉重，既不能解救當前的局勢，也



竟不出羣衆或個人的出路來，在今天這混亂的局面下，是早經沒有一塊「安樂土」了。中國人在打，外國人又何嘗不在打，亞洲固是烽火紛起，歐洲又何嘗有一星兒太平景象？似乎只有美國還算較有辦法，然而集中世界上的逃難羣，都乘了飛機坐了輪船到美國去，先不要說美國未必肯收留，即使杜魯門總統怎樣虛心接待，慈悲救濟，他們國土的地面上也難够放下這麼多亂爬的蛆蟲吧！結果這想法恐怕還是虛無。

人們爲什麼有這種虛無的想法，顯然的純然是由於自私。倘若一個團體的人們，都在愛護着這個團體，一個國家的人民都在愛護着這個國家，知道日大家的生存，就有個人的生存，有羣衆的安全，就有自己的安全，大家能够不把金元寶都裝進自己的口袋，把幸福都送給自己毛毛的太太，而能愛護大家，大家也就會愛護你個人了，這樣才可以有共同的生路和共同的幸福。在今日這個沉悶的情況下，人們的心緒實在有重新振奮一下的必要。在本來都尚能安定下去的時候，我們先行不安起來，這態度是極其不好的！非但無以對得起國家，也實無以對得起這地方的人民。何況愈不自安，就愈加自擾，愈畫出自己是一個無足見定力的庸人呢？所以我們實不應有此舉措，今天起對自己的言行思想，實在有慎重考慮的必要。

勝利一年來國人所犯最大的毛病，是企求苟安，謀圖享受。有些人是確已得了享受，有些人則兢兢業業地在追求，却很少圖謀大眾利益的。所以遇到私人的利益，和太衆的利益相接觸的時候，馬上就露出尾巴，完全假公濟私起來。而遭到難題，又總不想解決。所以而祇肆行貪污、搶劫、偷竊、的能事，於是

社會秩序愈給破壞。

一個人如此或許還不要緊，多數如此，則將團體不像團體，國家也不像國家了。所以我們處在今天的局勢下，首先是要不苟安，不自私。只有步步前進的人，才能不落後，不被淘汰。只有顧全大眾的利益，才有自己的利益。只有在共同的安全下，才有個人的安全。否則你犧牲了衆人的利益即使腰纏累累，今天跑到這裏，明天跑到那裏，倘整個世界根本沒一片安靜土，你又將逃向那裏？

我們還可以再進一步說，就是非但都要做到不苟安，不自私，而且要具有「無我」的精神，就是只應有所謂「大我」，而沒有一「小我」。我願人們都背起一十字架，發起救世的洪願來。

國人有一種大毛病是眼光太近視，看不到自身以外的一切。如商人們只圖自己賺錢，強自抬高物價，不顧國家法益和人民利益。貪污者們只圖做自己的美夢，也不顧及國計民生。殊不知把人民搞糟了，國家搞垮了，他們的汽車、洋房、姨太太、元寶之類也將沒有地方放！然而他們不管這些，他們只看到汽車，洋房的舒服，金子的好處，他們的眼光短視，他們只看到自身，只看到眼前。

我希望我們有一番自我的檢討，倘也有着同樣的毛病，就應急速把它改正過來，免得搞壞了自己，也搞壞了衆人，願和大家共勉！

「一廠小學在奮鬥中」與工友關蘭坡君「對於保廠運動的建議」兩文，均於排版臨時抽出，決移第十一期發表。事非得已，特向作者深致歉意，并請見諒！

# 徵文之外

## 保廠的必要條件

工人 玉 夷

我看到了旬刊上的緊急徵文，我是一個工人，不知道什麼是政治，我沒法對時局表示什麼態度。從我進廠作工以來，前些年是日本人時代，後些年是國營時代，前些年不許組織工會，後些年有了工會，但不問怎樣，反正壓根兒沒有人向我們談過什麼政治，什麼時局。我們像垃圾堆裏的殘滓，沒有人理會去學習一個國民應有的根本知識和對事情應有的基本認識。工會給我們的印象是不太好的。廠方也每日只問我們到班不到班，進廠不進廠，除一些形式的福利與在工作上不大緊密的聯繫外，它從不會對我們有什麼政治教育，時局解釋。我們所受教育程度不高，也有許多是文盲。民國以來軍閥政偽等不斷虐待壓制之下，現在認得字擲得筆的那些大人物已不過是些一邱之貉，渡江之鯽；我們工人更是可憐得很，人家視我們為衣豕，為一能說話的動物——所以過去日本人常說「山東人好，青島工人比上海好，他們純善，他們——根直腸」。——帝國主義者選我們這兒辦紗廠，確是獨具隻眼，難怪名利雙收。現在的廠方和工會大概也會同感吧；同感於我們能忍，能耐，能吃苦，能不管閒事。本來一民可使由之，不可使知之，是我們這地方古聖人的哲言，當地人士學熟了，外來中外人當然也一樣能學熟；那末我們不懂時局，不明政治，豈不最妙？豈不更

便於學熟了的人的一發展？

人們要責備我們自然有的是話說。比如「你不懂時局爲什麼不看報，不讀書」之類。這是絕妙好辭，從前有皇帝聽說天下大旱，老百姓多餓死的時候說：「他們何不食肉糜」，恰可以和這對比。試想：憑我們一天工作十點鐘，又不都住宿舍，每月工錢又是那麼幾個大，我們能有餘時餘力去看報，去讀書麼？

不客氣說，我是一個常常搶時間鼓餘力去尋書報看的。但憑我中學二年生的底子，做了這七八年工，像報上常有的「豪門資本」一行憲一類的名詞，我就壓根兒看不懂。我不曉得什麼是豪，爲什麼門叫做豪，什麼時候起發生這怪物，中國古時候何以沒有，什麼人家的門可以代表豪，像我們廠裏大門口的雙合鐵門不是也算得豪——一句話，單就這一個新名詞，可憐我就摸了一半年還是沒摸得清。廠方不會告訴我們，工會不會告訴我們。用工夫的話，我願意旬刊編輯先生積些功德，啓示啓示我們！

總之在這種情形之下，教我們如何對時局對政治表示意見呢？這真是旬刊把我們估價太高了！真有那麼一天的話，我們貴國還是這個樣子麼？——我不禁要長嘆息一聲！

不過閒話少說，要歸本題。我雖爲我們可憐無告的山東工人發了這麼一大篇「計文」，我既執筆來應徵，也總得就徵題對付幾句。

徵題是我們從業人員對當前時局應有的態度。既

甲「從業人員」四字，當然員與工都在一塊，沒有分家。其次所謂對時局的態度當然也不是要我們對戰事表示些什麼意見，而是要我們對於青島危急時爲工廠提出些高明對策。

上面說過了：我是一個沒知識的可憐工人，我沒什麼高明對策。有的話應該由廠方和工會提出。憑我的愚見來說時，第一就要問是不是在大禍臨頭時員與工的態度能完全一致保廠；第二是不是能在一致保廠的目標下不生意見上的齟齬；第三是不是能在一致保廠時公司和廠能預先作好準備，不虞缺乏；——這一點我認爲是基本條件。憑這基本條件的內容和程度，這問題才可考慮，才可解答，否則秀才紙上談兵，閉門造車，恐怕毫無用處。

試先就第一點說員工態度。作爲從業員說，員與工本同兄弟，平時如此，亂時更應如此。不過重職職員——如技術方面的大率來自外埠，在廠等於旅居，一旦有事他們是否下得決心和我們同生死，這是大疑問。公司如沒一定的制裁辦法，我們工人生於斯，長於斯，飯碗所在，生活所在，當然那時候不會有什變動，他們職員先生們可就沒有把握了。他們可能先請假，又可能臨時失蹤。他們可能怕八路殺他，又可能怕工人對他報復。可能念家中妻子，又可能想保私有資財。總括一句話，他們和廠的關係，似乎可以游離，不像我們被膠住着，動也不能動。那末這情形之下，廠的安全是不是靠得住呢？當然每廠都是工多員少，只要工人站起來，挑起來，平時再月一定的組織與訓練，廠還是可以撐得住。不過他們那麼一來，影響士氣可不小，動搖步驟，障礙工作也可能。所以對這一

點，我以爲一、必得公司先有一種特殊辦法制定頒佈出來以資信守；二、必得廠長能以身作則，對員工公開其自己應變時的態度。我以爲我們現在并不必強人所難，不能留或不願留的員工儘可自說真話，自請離職，公司和廠對這種人應立予核准；而後廠下的人可以重排陣綫，鞏固陣脚。說坦白話，我們是希望職員先生同留的；如以爲平時員工間有些私的感情齟齬，那時候工人就會起來報復，那是杞憂，也是廢話。我們工人知識雖不足，做人之道還是懂的。我們決不陷害人，決不陰謀暗害人。以私害公的人儘管有，但大多數決不如此。日本人慘敗之後，我們報復過他們麼？帝國主義者殘毒我們八年之久，我們還能寬大爲懷，本國人有何不能容諒之處？所以關於這點，我以爲職員先生們大可放心，我雖不能代表全部，但大部分工人在這同舟共濟之時，我相信決不會這樣下流。

第二、關於保廠的辦法問題。辦法未談以前先要談談保廠的限度，就是說廠究竟要保到什麼程度。這點，范經理指示得很明白，就是一、必使廠不受亂民燒劫，二、不受炮火洗禮，一、員工內部不生任何齟齬（見本刊九期），我以爲這實在可以全部同感，做到這程度才可以說保成了功，沒有遺憾。不過要真正做到這程度時我們員工自己得先有些什麼覺悟呢？對這些覺悟員工之間又是否能意見一致呢？比方說，在那種時候，員與工都得有犧牲自己的決心——資財不必說，生命也包括在內。這回職員先生們做得到麼？做得到的人必是認識了廠就是自己的家的人。只有一穴而沒二穴三穴的人。并且是赤裸裸地一身以外無長物，天天靠賣勞力吃飯的人。不則就是有最高

責任感和愛國心的人。但這些能期之於那些小資產階級的技術先生管理先生們麼？我不敢說他們沒有愛國心，也不敢說他們沒有責任感；但我總感覺廠不就是他們的廠，他們的家不就是廠。他們不該身外有長物，不該家外有家。從來最容易變節，最容易動搖的人，在歷史上並不是那些知識上可憐，財產上更可憐的農工；而是另一些與這恰相反的所謂士大夫，所謂有產者，所謂官僚；這是大家所知道的事。所以我願把這點先提出於我們的職員先生之前，願他們先對這點表示態度，免得回頭一開步走，大家就走出許多歧路來。同時我一定要故意提出「犧牲財產與生命」那麼嚴重——其實并不一定如此——的字句來。因為戰時談保廠本是危險事，先不有此覺悟，有此自動的覺悟，他日後後會成冤鬼，人家也會笑我們是一歲小兒，或被壓迫強制的可憐虫。那末職員先生們怎麼樣呢？先能答復這一點，而後我們對於一切具體的保廠辦法才可不生齟齬。比如說：要守夜；要站崗；也許還要冒炮火死守住我們的機器；從炮火裏去冒死救護我們大家的老少；絕糧時、下雪時、大家一塊兒啃窩頭或吃雪塊；——等等。行不行，來不來，職員先生？

第三、最後要談的就是公司和廠事前的準備。這準備實在萬端。概言之，為糧食，為戰時送藥器材，如消防挖壕器具，如水電（到時可能水也沒有，電也沒有）等等都是大問題；在平時所不想所不必想的問題。但公司和廠有這些準備沒有呢？有專人專機構負責開始籌備這些事情沒有呢？聽說分公司動支款項，動輒要得總公司同意，總公司是不是有這瞭解呢？又聽說分公司現在財政很竭細，縱總公司有瞭解，分公

司又是否支付得出呢？——凡此都是先決問題，不能馬虎一點。

要之保廠運動既由我們的工會代表提出，范經理又已積極表示贊同，時乎時乎不我待，願我們的代表和公司間、公司和廠間、分工會和廠方間，即日起開始正式的考慮與行動！凡事情只要原則上對，沒有辦不成的。好不好則在於人為。在廠言廠的話，尤望廠長工程師技師和各課主任挪出精神來，表出氣概來，我們工人，凡是合理的總沒有不鞠躬盡瘁全始全終的。

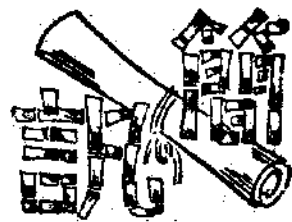
最後還有一點，就是廠長以下各職員先生果真有這崇高大無畏的精神與氣概的話，則在正式組織護廠隊伍時，在方法上務請「民主」一些。因為這和平時領導生產工作的情形不同，也和普通所謂「以服從為天職」的軍人隊伍不同。這是大部分由工人賣命而又是工人自動自願去賣命的事情；所以儘管組織上職員先生要多負些責任，可不要拿出一支配者「一命令者」那一套作風來。反之却要拿出些兄弟朋友味味的作風來。這樣我以為才可以在組織系統不亂之中期待得更高明的成果。

編輯先生：我這拙作雖為貴刊徵文而作，但無意於作為應徵文而被登出。先生如登出時，稿費隨先生算，不必攜在那獎金三名之內。

作者附啓

玉爽先生：大文磅礴，墮地作聲，工友如斯，公道慶甚，謹如命刊於徵文之外，另致薄酬，請暇時惠臨一敘。

編委會答



### 外匯煤定案

### 煤荒可解決

(分公司訊)：據悉，行政院核准本市採購外匯煤五萬噸一事，決定後，與市長會於十一月二十九日上午十時，在市禮堂召開臨時會議，本分公司亦經派員參加。會上關於外匯煤數量分配，當經決議：

- (一) 第一批兩萬噸，配給本分公司及青島電廠各一萬噸。
- (二) 第二批三萬噸，配給十一綏靖區物資購銷處四萬噸，軍煤四萬噸，齊魯公司二萬噸，本分公司及青島電廠各一萬噸。

上項結匯手續，正由中國銀行總經理康祖實洽辦中，一俟外匯結出，即可付款簽約。其於簽約事項，則由市府委託青島電廠代表簽訂。并聞第一批二萬噸，以合興利報價最低，每噸約美幣二十一元七角五分，保證 B. T. U. 13.300，交款後三星期，運青交貨。此項煤價，如以廿元官價結付，每噸僅合上海布價一疋多大雙龍，第二批三萬噸，亦以合興利及怡和公司報價最低，或將較第一批更低。因在合興利與怡和競售之下，該批外匯煤，聞將擇其最低者選購；或採用以最低價格，交由該商等平均承辦購進方式。當此烽火蔓延，煤源艱乏之際，公司忽獲此項價廉物美之美煤，雖

(本刊原京警青字第二八號登記證遺失，刻正陳請換發中)

### 增裝交通車

(又訊)：分公司前購新卡車二輛，擬添裝車廂，業於日前招標交由中原工廠簽約承製，檢充交通車用，即日與工團不久將有新交通車行駛云。(梅)

### 警衛司機發棉衣

(又訊)：分公司及各廠警衛司機冬季棉制服棉大衣向由公司統籌製發，本年度聞已經招商製就，日內即可配發領用云。(梅)

### 國語科比賽會

(又訊)：為明瞭各廠小學學生國語學習的進程並鼓勵其學習興趣起見，公司福委會教育組於上月廿七日下午二時分別在各廠校同時舉行四年級國語科比賽會考，考試的午級是臨時決定的，凡是各校四年級的學生都必須參與考試，總計九班共二百六十六名(外請假及退學者共五十一名)試卷係用彌封，以資慎重，試題分為「解釋」「造句」「作文」三大項，并於本月四日起開始閱卷。聞一般考試成績尚佳，結果不日即可揭佈云。(蘭)

### 利用停工期間 實行消防訓練

### 實行消防訓練

(二廠訊)：二廠消防隊自去年三月間成立以來，經施以初期訓練，及不斷演習，得有相當基礎，殆於本年十一月初復重新整頓編制，並增加名額，至二百餘人，且均係就員工中年富力強，精神充沛者選拔担任，并自上月二十二日起，利用每週停工日期再施予嚴格訓練，最近已將水龍帶拋擲法，銅環口銜接法，消火栓使用法，及水帶車消防車速進法等練習竣事，其他如警護組的偵查，傳遞消息，維持秩序，警衛組的消傷，戒嚴練習，救護組的救急治療，担架傷人等，均經一一訓練完畢，至本月三日始告結束，聞今後將擇機舉行大規模演習，並繼續加強訓練，俾使這消防隊成為二廠的一支護廠生力軍云。(二人)

### 新裝電話交換台

(印染廠訊)：本廠電話交換台現已安裝竣事，共有分機十六個，近并考取女接線生二名，專司其事，此後內外通話將較前大為便利云。

### 工友宿舍趕裝床

(又訊)：本廠工友單身宿舍早已修竣，現已由分公司購辦木板一批，刻正雇工趕製中，聞不日即可全部製齊應用云。(印人)