

工商叢刊之一

勞資協調

孔祥熙題



國民政府工商部工商訪問局編輯

序

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

民國十八年五月中旬趙錫恩序於工商部工商訪問局

目錄

第一編 勞資失和之各種原因

第一章 薪工制度

第一節 薪工與紅利之衝突

第二節 經濟勢力爲規定薪工標準

第三節 僱主不負失業責任

第四節 勞工生活之難恃

第五節 薪工增減之困難

第六節 工作時間之爭點

第七節 工作地設備之爭執

第二章 業主制度

第一節 業主所占之優勢

第二節 財富之集中

第三節 過分之損失

第四節 財富世傳制度

第五節 財富之政治勢力

第三章 經理制度

第一節 經理與資方之分離

第二節 經理之受制於資方

第三節 勞資之情誼不通

第四節 經理壓迫勞方之趨勢

第二編 勞資所提解決勞工問題之辦法

第一章 資方辦法

第一節 資方辦法內容之分析

第二節 薪工照出品件數計算

第三節 薪工照出品售價增減

第四節 年終酌給勞工獎金

第五節 勞工酌分紅利

第六節 勞工購買股票

第七節 勞資代表會議

第八節 增進勞方福利之設備

第二章 勞方辦法

第一節 勞方辦法內容之分析

第二節 法定最低限度薪工

第三節 組織工會

第四節 勞資團體戰爭

第五節 社會主義

第六節 國有實業主義

第七節 政府分設監督全國實業機關

第八節 資方爲勞工保險

第九節 勞工合辦事業

第三編 永久調和勞資之計畫

第一章 勞工非商品

第一節 資方視勞工爲商品

第二節 僱主有使勞工服務機關穩定之義務

第三節 勞工工作應得充分之酬報

第四節 仿照合股公司辦法

第五節 勞工非機器

第二章 資本爲商品

第一節 使用資本酬報應有限制

第二節 資本出產結果不同之原因

第三節 薪工比紅利爲重要

第三章 資方之相當酬報

第一節 酬報無固定率

第二節 債票與優先股票之利率比較

第三節 相當酬報之標準

第四節 限制紅利之成例

第五節 投資危險與資本供求狀況之變遷

第六節 投資判別力

第七節 製賣新發明物品

第八節 虛添股份

第四章 勞方分配餘利辦法

第一節 分配以原有薪工爲標準

- 第二節 負擔營業損失問題
- 第三節 經理收入應有限制

第五章 勞方之基本薪工

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

第六章 勞方審計

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

第七章 公斷或法律解決

- 第一節 營業餘利確數問題

第二節

會計方法之爭點

第三節

裁制會計方法之辦法

第四節

營業餘利數目問題之起訴

第五節

制定解決會計政策問題之法律

第六節

禁止封閉工場及罷工

第七節

工業代議制政府問題

第八節

工潮釀成內亂之危險

第八節

基本薪工制度之利

第一節

基本薪工制度之綱要

第二節

免除勞資之互相仇視

第三節

罷工及封閉工場之廢止

第四節

薪工成本活動可使營業永久

第五節

物價逐漸變遷可使商業穩定

第六節

財富普遍支配可使出品暢銷

第七節

勞工投資機會推廣可使國家福利增進

第八節

勞方逐漸取得業主地位所需年分之推算

第九節

勞工生產力增加與全國福利之關係

第十節

免除勞工工作力之耗廢

第九章 反對基本薪工制度之觀念

第一節 分配餘利辦法之不公

第二節 辦法過於複雜難以實行

第三節 關於會計爭點之法庭判決難以執行

第四節 勞方要求增加薪工而使紅利無着

第五節 立法嚴密而使營業受其牽制

第六節 破壞工會主義

第七節 年終分配餘利之弊

第八節 資方侵匿營業餘利之可慮

第九節 工作時間問題之未解決

第十節 財富世傳制度之未革除

第十章 勞工問題之國際觀

第一節 勞工問題之範圍

第二節 工作程度應各國永久一律

第三節 保護國稅之不利勞工

第四節 勞工應有任往何國工作之自由

第五節 解決勞工問題須有國際組織

第十一章 資本問題之國際觀

第一節 世界資本應平均流通

第二節 政府限制爲資本生產障礙

第三節 國外投資應有保障

第四節 國際組織爲工業自由要素

勞資協調

第一編 勞資失和之各種原因

第一章 薪工制度

第一節 薪工與紅利之衝突

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

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

第二節 經濟勢力爲規定薪工標準

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

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

第三節 僱主不負失業責任

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

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

第四節 勞工生活之難恃

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

一原因。

第五節 薪工增減之困難

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

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

第六節 工作時間之爭點

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

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

第七節 工作地設備之爭執

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