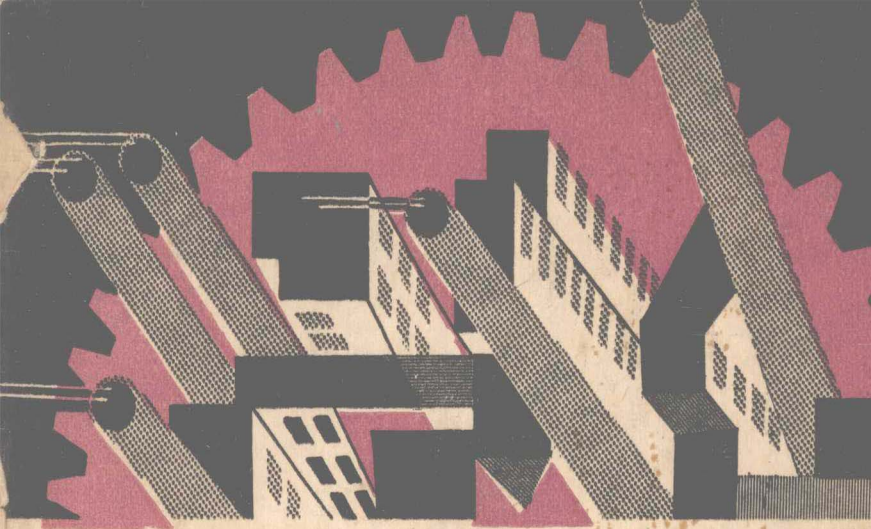




現代經濟叢書

勞資協調論

美國紐藩著

李暮譯述

上海中華書局發行

現代經濟叢書

美國紐藩著
李椿譯述

勞資協調論

Oscar Newman: Harmony Between
Labor and Capital.

上海中華書局印行

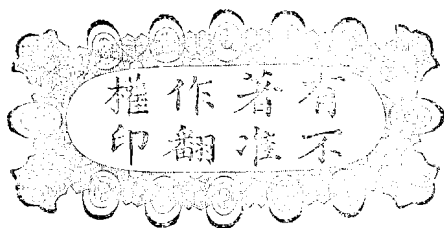
民國二十六年二月印刷
民國二十六年二月發行

現代經濟勞資協調論（全一冊）

◎

實價 國幣五角

（郵部運費另加）



原著者 美國紐藩

譯者 李 暮

發行者 中華書局有限公司
代表人 路錫三

印刷者 上海漢口路
中華書局印刷所

總發行處 上海福州路 中華書局發行所

分發行處 各埠 中華書局

（本書校對者簡慶善 萬適齋）（二二二三）

譯者序

吾國近年企業界關於勞資糾紛之問題，在表面觀之，同盟罷工（Strike）與同盟歇業（Lockout）之事，雖見減少，然實際上，勞工之自由怠工與資方之任意閉歇，仍時有所聞，於以知勞資之猶未臻協調也。美國紐藩氏（Oscar Newfang）著勞資協調論一書，詳述勞資糾紛之原因，勞資協調之試驗及勞資協調之具體計劃，頗有獨到之處，雖所舉例，不免側重歐美，然以吾國企業次第推進觀之，則借助他山，翻譯此書以饗國人，或亦不無小補耳。

——譯者識——

原序

除國際戰爭以外，擾亂國家之安寧，未有甚於產業鬥爭者；產業鬥爭，不獨破壞歐洲兩大國家負有責任之政府，轉而樹立狄克推多之寡頭專制（Dictatorship），推其流毒所至，卽其他商業國家各個國民及國民全體之經濟生活，亦莫不同受重大之影響。最近英國同盟罷工之風潮，其遺害雖超越尋常，是亦不外表現工業國家勞資雙方繼續其敵對行爲之一種結果而已。

本書之趣旨，在窮究此鬥爭之基本原因；并謀根本解決確定勞資協調方法之問題。惟本書所擬方法，讀者容或以爲複雜，須知勞資糾紛，其本身問題，固已甚複雜也。苟不然者，則解決之方法，當早已闡明而運用之矣。

勞資協調論目次

譯者序

原序

第一編 勞資糾紛之原因

第一章 工資制度

第二章 私有財產制度

第三章 產業管理制度

第二編 勞資協調之試驗

第四章 僱主之方法

第五章 勞工之方法

目次

一
一
二
三
三
三
四
四
五
五
四

第三編 勞資協調之具體計劃

七三

第六章 勞力非商品

七五

第七章 資本乃商品

七六

第八章 資本所得公平之利潤

七八

第九章 盈餘應歸勞力

八〇

第十章 勞工所得之多寡以自由競爭爲標準

八二

第十一章 勞工之查賬員

八四

第十二章 勞資糾紛之公斷及仲裁

八六

第十三章 暫支賬工資制度之利益

八八

第十四章 反對暫支賬工資制度之理由

九〇

第十五章 勞工問題在國際上之形勢

九二

第十六章 資本問題在國際上之形勢

九四

勞資協調論

第一編 勞資糾紛之原因

第一章 工資制度

・工資與利潤之衝突・

今有一人，供給製造一椅之木材，及他項材料，更有一人，卽以其材料而製造之；前者當爲資本家，而後者爲勞工。此兩人所致力於既成之製造品；一則爲資本，一則爲勞力。今假定材料所值爲二元，而其椅則以五元之代價賣却之。是椅之製造，乃增加三元價值之所由來也。

今以增加之價值，分配於資本及勞力，如分配於資本者多，則勞力所得必寡；反之，如分配於勞力者多，則資本所得必寡。此理甚明。苟材料之價值與椅之賣價不變，勞工與資本家

必將發生利益之衝突；卽工資與利潤之衝突。蓋工資增多，利潤必因而減少，而工資減少，則利潤必因而增多故也。

就近世大工業言之，資本家所供給者，不獨爲構成製造品之原料，其他如製造工作所需要之建築物、機械、工具、轉運原料入廠及轉運製造品至市場所需要之運輸機關，各項工程進行所需要之管理及監督，推銷製造品所需要之販賣方法及廣告規劃，推而至於購辦原料計算工值信用販賣所需要之會計事務等，亦莫不由資本家所供給。凡此種種，雖令上述製造之例題趨於複雜，又上述種種設備之費用，以之適宜分配於各個製造品單位所需要之生產費計算，雖亦爲一極複雜及困難之問題，就例題所引用之原理，則固未嘗變也。是以製造品所消費之原料與夫間接費用，折舊及營業管理費等之劃歸製造品負擔者，皆得認爲對於該製造品投資之總資本。簡而言之，可名之曰製造品之資本生產費。

勞力之在近世大工業，亦爲一極複雜之要素。蓋製造品之製作，非一人所能辦，必賴數千百人以成之。而此數千百人，又必每人按步就班，在製造品由原料品之狀態進而至製成

品之狀態之過程中，僅分任其工作之一小部，不特此也，有爲多量之原料而工作者，有爲少量而工作者，亦有專爲構成製造品單位之單獨原料而工作者。準是以言，苟欲決定各個勞工對於一製造品單位所費勞力之分量，誠爲難事。若更就各個勞工之技能、熟練、敏捷等之程度以爲斷，則尤爲難中之至難。雖然，吾人對於一製造品所費勞力之總分量，仍得認爲一單位。誠如是，則前此引用之例題，猶爲有效也。是故製造品所消耗之資本生產費，加以勞力之總分量，即可得一賣價。由賣價除去資本生產費之盈餘，或爲工資而歸勞工，或爲利潤而歸資本，而工資與利潤之衝突，仍與製造椅子之例同出一轍也。苟資本生產費與賣價不變，如欲增多工資，勢不能不減少利潤。反之，如欲增多利潤，勢不能不減少工資。此種勞資利益之衝突，殆爲今日產業界盛行工資制度所發生產業鬥爭之重大原因也。

• 工資取決於經濟勢力而非取決於經濟公平之原則 •

就製造椅子之例言之，資本家與勞工之間，當有盈餘三元之分配。然處於今日工資制度之下，勞資雙方所得之多寡，完全取決於勞資相互間經濟之勢力。苟勞工迫於饑寒，或被

多數勞工所包圍與之競爭製造椅子之職業，則資本家將利用勞工經濟之弱點，而給予三元之小部份；勞工處此困境，惟有忍氣吞聲接受其小部份耳。反之，苟有製造椅子技能之勞工祇有一人，或有多數資本家競相雇用此勞工，則彼將處於經濟上較優之地位，而得要求三元之大部份；資本家如無勞工之努力，則椅子不能製造，則利益毫無所獲，在此情形之下，資本家必覺悟其經濟勢力之薄弱，亦惟有表同意於勞工而予以盈餘之大部份而已。是以分配三元之標準，乃根據於勞資經濟勢力之抗衡。

在近世大產業界，此種勢力之抗衡，愈形複雜。蓋就資本方面言之，代表者非單獨一人之雇主，乃數千百投資者聯合組織為一大公司，故其資本雄厚，有極偉大之經濟勢力。而就勞工方面言之，因在一無組織情形之下，深知不能與有大組織之資本家為勢力之抗衡，遂亦相率而組織為勞工同盟，藉以獲得同等之經濟勢力，俾得與有組織之資本家相角逐。勞工且不以此自滿，比資本家更進一步，乃集合全產業界各個單獨組織之勞工，完全加入為包括全產業界之勞工總同盟。於是經濟勢力之均衡，遂一轉而為有利於勞工；資本至是因

欲達其恢復同等經濟勢力之目的，藉與勞工抗衡，遂亦聯合全產業界之資本而組織爲雇主聯合會。

在列國之中，尤其是在英、法、德、比諸邦，其資本與勞工兩對壘之組織，幾進至一方聯合全國資本爲一組織，而他方聯合全國勞工爲一組織，然究其互相衝突之根本原因，則固與單獨一資本家雇傭一勞工製造一椅子之例無或異也。是故生產之分配，仍以勢力之優劣爲轉移；即取決於經濟勢力，而非取決於公平之原則。由是觀之，現代工資制度之組織，不外擴大勞資衝突之範圍而已。

在今日工資制度之下，吾人尙未有講求若何方法，以資認識勞工之勞力在社會上充分之價值，亦未有發見若何方式，藉以公平分配生產之利益於勞力與資本，俾雙方於合作產生價值之後，得以消弭雙方繼續鬥爭於分配是項價值之必要。雖然，對於某項製造品所生之利益，除原料價值之外，如欲斷定數千百勞工各個所加工之正確價值，誠爲難事。然欲發見一方式，俾加工所生之價值，得以公平分配於資本之全體與勞力之全體，則猶屬易事。

也。苟能發見一適宜之方式，而勞資雙方亦均認為公平，則此項方式，當能消滅近世勞資雙方專以經濟勢力為分配標準所發生之衝突原因也。

• 雇主之無責任 •

近世產業界雇傭勞工，概以每週計算，間亦有以每日或以每時計算者。故在一週一日或一時工作之後，雇主得任意解除工約，對於解約勞工之前途如何，不負法律上任何責任。不寧唯是，大抵勞工之工作，概限於工程瑣碎之一小部或機械之一種，平日訓練既狹，一旦失業，則不適於他用；復次，則雇主每於人口集中即常有他項工作之地點，遷移勞工至一絕無他項工作地點之工廠；而此雇主在法律上，仍得於一週一日或一時終了之後，任意辭退勞工，對於退職勞工之命運如何，可不過問也。又或雇主當需要最殷之時，將充分之勞工運至遠隔地方以應其需要，而此項充分之勞工，在他時期，對於雇主之經營事業，必為過量之供給；雇主雖明知此種舉動，足以引起日後大多數之失業者與半工作者，然彼輩固不負任何責任也。上述種種，絕非假定之問題，即以今日北美合衆國全體煤礦事業而論，依專門技

師之統計，勞工之供給，實超過需要三分之一。又以礦區多屬離產業中心較遠之地，不易尋覓他項工作，故此種礦夫之過剩，即所以引起一般勞工在一年之中有四閱月之失業也。

• 勞工生活之不安定 •

勞工之工作期限不穩固，既如是，今捨經濟術語而易以人類福利之術語言之，則勞工之生活，殆直可謂爲不安定。蓋勞工工資，即在有穩固工作之時，其究能超過勞工及其家屬必要之生活費與否，已屬疑問。苟一旦失業，其不淪於困苦顛連與負債累累者幾希矣。然在今日勞工工資制度之下，雇主因欲保存營業興旺時期所獲之利益，或祇欲輕減其損失之故，得於營業清淡時期，任意縮小勞工範圍，或完全關閉工廠。此種縮小勞工範圍與關閉工廠之舉動，對於勞工不特爲削減其微末之所得，乃直爲完全消滅其生活。

在勞工過剩之產業界，常有大批失業工人與饑寒奮鬥，希望市面日趨改善。然雇主深知如市面無特別優異之進境，則彼輩定難容納多數被犧牲而半淪爲餓殍之失業工人。故在市況蕭條之時，資本家不過感覺利益之退縮，而在勞工方面，不特感覺收入之減少，乃直

感覺其生活之完全歸於消滅耳。

準是以言，則首先感覺市面之不景氣與最後復活者，實爲勞工；對於此種情狀，有組織之勞工，仍未能確立一定方針以資補救，故一般勞工，常感受失業之痛苦，此亦爲勞資衝突之一大根本原因也。

・調節工資之困難・

在產業界，工資之變動，其原因雖有種種，然就吾人目前之觀察，可包括之爲兩類：第一，則原因於特種商品賣價之變動者，如商品需要與供給之增加或減少，新商品之代替舊商品，或舊商品爲新製法或新花樣之商品所排斥之類是也；第二，則原因於一般商品賣價之變動者，如貨幣購買力之變動，即流通貨幣之膨脹或收縮，貴金屬供給之增加或減少，又或信用之擴張或緊縮之類是也。

是故就勞工方面言之，設彼輩所製造之特種商品較之昔日獲取更高之賣價，苟製造品之資本生產費一仍其舊，彼輩當然以爲賣價增加之部份即利益增加之部份，應視爲勞

銀之增加而歸勞工。反之，就資本家方面言之，設商品之價格下落而形成利益之減少，彼輩又當然以謂應削減工資，俾勞工負擔一部之責任。

復次，如勞工所受工資祇能購買昔日生活所需分量之半或僅得其三分之一，則彼輩當然以謂工資應增加二倍乃至三倍，俾生活上不致感受直接困難。反之，如資本家日觀市面物價非常暴落，致其利益大受虧損或其營業反而至於損失，同時工資之購買力，逕因之而增加至二倍乃至三倍，則彼輩又當然以爲對於工資，在不超過其購買力因物價暴落而增加之範圍以內，應削減之以維資本。

然在今日工資制度之下，此種工資必要之調節，乃於同盟罷工或同盟歇業之經濟鬥爭之後，純以獨裁之最後手段取決，或於勞資之任何方面，在一凄慘屈辱情勢之下而取決之。此種取決之方法，適足以助長勞資遺傳的衝突。苟工資之調節，祇能於長期苦鬥之後，在勞資任何方面慘敗之下始得完成，然則鬥爭期間所發生一方面之凄慘屈辱與他方面之莫大損失，是即勞資互相讎視之所以日趨於根深蒂固也。

因現時工資之調節，乃取決於有組織之經濟鬥爭，故勞工確信勞資雙方之利益乃至不相容，其結果乃爲勞工間所抱「階級覺悟」與「階級戰爭」之觀念。

吾人苟計及勞資兩方因經濟鬥爭所受之經濟損害，卽以知今日調節工資方法之爲產業鬥爭一大直接損失。茲引一例爲證，卽美洲一千九百二十五年之煤礦罷工，對於十五萬八千名礦夫一百六十五日所損失之工資，實超過一萬萬金元以上，而礦業家所蒙之營業損失殆亦如其數。

對於調節工資，既未能力發見一合理之方法，俾勞資均蒙生產之利，而所持以爲分配之標準者，不外勢力之抗衡，卽出於一戰而已。卽問或雙方於戰疲之餘相持不決，繼而訴諸仲裁藉以解圍者，而爲之仲裁者，亦如國際戰爭後之講和談判員，其所引以爲公斷之標準，固仍不在或種公平之原則而在已定之局面與夫交戰者戰鬥力之如何耳。

是故吾人苟不能發見一合理方法以爲分配生產利益之標準，俾勞資雙方均得其平，而此種方法，又復富有彈力性，於必要時得任意引爲調節勞工賃銀之手段，則勞資永久之