

民国时期劳工教育的发展特点(1912—1937)*

李 忠

【摘要】 劳工教育缘起于劳工的教育需求和企业主对利润的追求。民国时期劳工教育经历了由自发到强制实施、由零星设立到普遍推行再到特色的形成的过程,劳工教育在实施过程中获得可观的经济效益和社会效益。然而,作为强制性制度安排的结果,劳工教育中更多考虑政党的意图和企业的利益而忽视了劳工本身的利益诉求,致使以提高劳工社会地位、实现社会平等为目的的劳工教育,却以压制劳工为结果,致使劳工教育走向反面。

【关键词】 民国;劳工;劳工教育;制度分析

【作者简介】 李忠,山东师范大学教育学院副教授 (济南 250014)

产业革命不仅引起生产方式——从手工生产到机器生产——的变革,而且引起生产规模的变化,“聚数百万千万工人于一处,终日劳动,胼手胝足,以图生活。”伴随资本主义生产方式的输入,中国传统农业经济不断遭到破坏,大批破产农民离开农村进入城市讨生活成为劳工。到二十世纪初,劳工问题“渐成为现代社会中的一个重大而迫切的问题。”^①劳工教育既是劳工问题的重要内容,也是解决劳工问题的重要方式,受到广泛关注。时人认为劳工教育担负提高劳工文化水准、提升劳工生产能力、改善劳工生活质量、提高劳工社会地位和增强国家经济实力的重要职责,不仅受到企业主的重视,而且受到学者和政府的关注,一批相关法律得以颁行,劳工教育在全国范围内展开。可以说,民国时期劳工教育大规模展开,是由企业“诱致性制度变迁”引起的以政府“强制性制度安排”^②为主导的历史变迁的结果。在政府倡导和企业参与下,劳工教育成为全国性的教育运动。劳工教育在提高劳工文化水平、技术水准、政治素养(如工会组织的设立及其运行)、企业文化以及劳工生计能力方面取得一定成绩。但是,由于它是诱致性制度安排引起的强制性制度主导下的产物,前者主要考虑企业主的嗜好和企业的利益,偏离了劳工教育的本意;后者主要考虑政党意愿和政府偏好,本身存在制度缺陷和弊端。两厢迭加,最终使得整个劳工教育运动走向另外一端,中国社会的变革不是通过生产力提高和生产方式变革得以实现,

而是以暴力革命的方式促成社会性质的变化。民国时期的劳工与今日的农民工具有同质性,本文旨在考察民国时期劳工教育制度存在的缺陷,为今日农民工教育提供思想资源和历史经验。

一、从自发开展到强制实施:民国时期劳工教育的演变

劳工教育直接缘起于工人的教育需求和企业主对生产效能的追求。早在清末,劳工教育即被关注,不仅成年男女工人开始接受补习教育,工人子弟也在由雇主创办的学校接受教育。^③如宣统元年,京奉铁路唐山制造厂鉴于该厂工人品类不齐,工作之余放荡嬉游;厂工子弟无力就学,因此设立工余夜学校,授以必须之知识,培成良善之职工。民国建成后,劳工教育受到进一步重视,除了工厂自发举办补习性质的劳工教育外,出现诸如铁路、矿山等行业性劳工教育,比较典型的是北京政府时期各个铁路段开办的职工补习学校,时任交通总长的叶恭卓甚至提出:“劳工问题宜从根本上主张教育主义,其意固不仅在铁路职工应以相当之教育,即对于全国劳工亦冀以教育方法加以陶冶,使成为健全之国民。”^④

劳工教育事业以举办日校、夜校、巡回演讲等形式展开,内容除了技艺训练外,还包括公民道德教育、普通教育(如识字、读写算、公民常识等)、职业教育(如本业所含学理及如何改良之类)、体育等。总体而言,南京国民政府成立之前的劳工教育带有自发性,视企业主对教育与企业发展之间关系的认识

* 基金项目:全国教育科学“十一五”规划课题“民国时期劳工教育问题研究”(批准号:EKA070249)。

以及企业自身的能力而定,呈现参差不齐的特点,既有毫无劳工教育设施的工厂,也有充满浓厚教育气息的企业。如上海商业银行、上海康元印刷制罐厂、民生公司、荣氏企业等,积极实施劳工教育,大大改变了职工素质结构,为企业发展奠定人力资源基础。教育气息浓厚的企业中,不仅对劳工本人产生积极影响,而且推动了企业发展并为企业主带来可观的经济效益。

劳工问题的存在与劳工教育取得的成绩,受到南京国民政府的高度重视,一系列相关法律得以出台。1927年8月7日立法院通过《国民政府劳工局组织法》,规定劳工局直属于国民政府,依法管理全国劳工行政事务。1928年,全国教育联合会通过《实施劳工教育》议案、工商部颁布《工人教育计划纲要》,在上海、南京、天津、汉口、北京、青岛等工业发达地区的企业,大批成立劳工学校。1929年的《工厂法》规定:工厂需使劳工受补习教育,违者处以百元以下罚金。随后数年间,南京国民政府出台十数个有关劳工教育的法律、法令,尤其是《劳工教育实施办法大纲》的出台,推动了地方政府劳工教育实施细则的制定,使劳工教育法令具备了相当的可操作性。上海市规定:“凡本市各厂、场、公司、商店等如不于本细则规定期限内设置劳工学校或劳工班者,除处一百元以下之罚金外,仍限于两个月内筹设成立。”^⑤青岛市不仅规定本市工厂设立劳工学校,还强迫工人接受教育:“凡本市区内工厂均应按照本办法之规定设立职工补习学校”,“各工厂工人均须一律入校补习,不得藉故规避。知有藉故规避者,由市职工教育委员会通知工厂酌予惩罚。”地处边陲的察哈尔省规定:“本省劳工学校、劳工班之设立,限于本细则公布后六个月内完成,除省会外各县均由县长负督催之责。”^⑥劳工教育法律、法令出台,使劳工教育不再是自发行为,而成为工厂和企业必须履行的法定义务。

当然,政府介入劳工教育,除了由于企业在自发性制度变迁中取得的成绩外,还出于消弭劳资纠纷、缓和经济危机和维护社会稳定的考虑,更是为了巩固国民党执政的经济基础、限制包含共产党在内的异己力量发展的重要方式。一系列有关劳工教育法律、法令出台,使得劳工教育带有法制化、行政化和强制性特点,反映出国家政权对劳工教育的安排和控制,将劳工教育纳入到权力统治体系。这样,由于政府的介入,劳工教育具有了法律依据和制度保障,为劳工教育的实施创造了必要条件和社会氛围。

二、从零星设立到特色形成:劳工教育的有效展开

从企业自发开展劳工教育,到政府的强力介入,对劳工教育产生一定的积极作用。它表明政府尝试通过对城市社会的文化教育、经济和政治改造的路径,依靠行政力量大范围地推行劳工教育。这种做法,对提高劳工的知识文化水准、技能,培育企业文化、提升企业竞争力和工业生产的早期现代化,都起到积极作用。

劳工问题是关系中国发展的重大问题。解决不当,不但千百万工农群众生活受到影响,即便国内的生产、经济、社会诸多问题,也难以得到解决。劳工教育被寄予厚望,“要解决这个最严重的劳工问题,则非厉行劳工教育不可。……要工人问题的彻底解决,必须要切实施行劳工教育。”^⑦劳工教育法律尤其是1932年2月公布实施《劳工教育实施办法大纲》后,各省市地方教育行政机关督促当地“农、工、商之厂场、公司、商店,比前尤力,各厂场、公司、商店所设劳工学校或劳工班,亦比此前普遍且完善。”^⑧劳工教育获得快速发展,据1934年8月的《劳工月刊》记载,山东、广西等12省市创办的补习学校136所,301个班,在校学生12974人,已毕业者3081人。这个统计没有包括上海、汉口、无锡、天津等几个主要工业区。由于统计遗漏颇多、误差也大,很难得知当时劳工学校的准确数字。实业部对此甚为惋惜:“查上海为吾国第一工业区域,各工厂雇主或工会所办之劳工学校,当属不少。本部一再向各行政当局方面搜集是项资料,乃结果答以本年均无调查,遂致无从觅得,至为可惜。”^⑨据1936年5月《国际劳工通讯》对上海从1935年8月至1936年2月的补充统计,上海“约有400多个劳工学校,分742班,学生人数35,116人。”如果考虑到其他未作统计的地区,那么全国范围内创办的劳工学校、劳工班与接受劳工教育的人数将大大超出以上统计数字。

除普遍设立劳工学校、劳工班,民国时期还形成了一些有特色的劳工教育形式并带来可观的经济效益和社会效益。这种特色表现在:

第一,出现教育型企业。民生公司的负责人卢作孚视企业为学校,认为企业可以“训练所有工作人员,使其有秩序地配合活动,使其活动有技术、有效率。”^⑩他将民生公司当作教育机构,“现在所办的实业,也等于是在办教育,是想把事业当中全部工作人员,培养起来,提高他们的技术和管理的能。”^⑪通过多种形式的教育和培训,民生公司职员的素质结

构发生显著变化。据1937年《民生公司十一周年纪念刊》记载：至1936年，在3844人的公司员工中受过培训者达3580人，占职工总数93%以上。其中大学程度者100余人外，相当于中学文化程度者近1200人，约占30%；与1934年相比，小学程度者由不足32%上升到56%，而文盲所占比重不到10%。民生公司由此享有“社会大学”的美誉，其企业负责人有“中国船王”之称。

第二，“工厂化之学校”与“学校化之工厂”——兼顾学校教育与企业教育的优势。上海康元印刷制罐厂创立伊始即设立教育设施，到1932年，已形成具有鲜明特色的“学校化之工厂”和“工厂化之学校”。所谓“学校化之工厂”，意指将工厂当作学校来经营，在工厂设立教育设施并对全厂职工进行德、智、体、技等方面教育，使工厂具有学校的性质，“一面训练熟练技能，一面灌输丰富学识，一面培养服务道德，一面锻炼健强体格，使本厂成为学校化之工厂，教育空气弥漫各处”；所谓“工厂化之学校”，意指克服以往企业中学徒教育重技能轻学识和学校教育重学识轻实践的弊端，而将学理与经验结合起来，兼顾学校与工厂的优势，使人人成为具有科学之头脑、精熟之技能、良善之品性、强健之身体的健全的人，“实施生产教育，一面革除一般工厂唯物主义之流弊，一面革除一般学校惟心主义之流弊。”劳工教育的目的，“非求其为善于生产之一架机器，亦非求其为不可及之圣贤，而求其为健全的一人。”^⑧企业教育职能的发挥，使得企业经济效益也大为改观，据资料记载，截至1931年，该厂生产罐制品三亿七千五百余万只，是1926年营业额的十九倍半，产品远销黑龙江、四川、新加坡等国内外数十个城市。

第三，体系化劳工教育。荣氏企业负责人荣德生指出：“欲劳其形者，必安其心；欲乐其业者，必一其志；欲用其力者，必建其身；欲改其恶者，必修其德。故实业家欲直接谋技术之精良，工作之改进，则间接必先筹劳工之福利，注意于其身心之安康，庶几工作之时无内顾之忧，业余之暇得精神之慰，安心一志，自无因循畏难之思。且以设备之完备，享受之舒适，精神之饱满，体魄健康，对于工作自能任重致远，勇往迈进。”^⑨以1919年“公益工商中学”设立为开端，荣氏企业逐渐建成针对各级各类劳工及劳工子弟的教育体系：对于劳工者有职员养成所、机工养成所、男女工人晨校和夜校、女工养成所、机务练习生所、纺织染工业学校、职员训练委员会，针对职工子弟者有托儿所、申新小学、申新中学，等等。其女工

养成所颇具规模和特色，从1934年5月至1935年3月，申新四厂已培养十批，养成人数达1000余人，“这种大规模的训练养成工，在国内尚是首创。”为荣氏企业培养了大批熟练工人，大大提高工作效率。据统计1933年之前，每万锭需要工人450人；至1934年，相应工人数减至270人。在织布机管理方面，以前每人管理两台，“现在都可以管理四台了，将来还想增到六台和八台。……这种增高技术，减少人数而出品反而增加的事实，在美国福特汽车厂表现得最显著。”荣氏企业的重要智囊人物薛剑明将此“归结为安定劳工生活和改进劳工技能的效果。”^⑩荣氏企业成为民国时期中国最大的纺织工业集团和面粉工业集团。

企业中劳工教育的有效实施，在改变劳工的素质结构的同时，形成了独特的企业文化，推动了企业的发展，并为企业带来可观的经济效益。同时，企业实施劳工教育，是企业对其社会责任的担当，也是实现社会公平的重要方式。但是，这种在诱致性制度变迁中形成的有特色的劳工教育具有典型性而不具有普遍性，大多数企业是在法律框架内履行政府规定的职责，即在政府强制性制度安排之下实施劳工教育。客观地看，民国时期的劳工教育获得比较充分的发展，解放后，诸多工厂保留有自己的教育设施、实施劳工教育，正是民国时期劳工教育经验的延续。

三、从生产能力提高到政治控制：劳工教育目的转移

劳工是依靠出卖劳动力谋生的人，劳工问题是改变一个阶级雇用情形的问题，劳工教育被当作解决劳工问题的有效方式被提出。正如时人指出：劳工教育缘起于三大端：其一，工人知识薄弱，生产效率低；其二，工人每为资本家所轻视，苦乐悬殊，若欲提高其地位，非先由教育入手为功；其三，以人类平等为原则，故工人应享教育均等之机会。^⑪企业重视劳工教育出于自身利益考虑，政府强力介入使劳工教育带有政治色彩，两厢迭加，推动了劳工教育大面积展开。但是，劳工本人却被忽视了。劳工教育在实施过程中，更多地兼顾政府和企业的利益而忽视了劳工本人的利益和意愿，使得劳工教育中出现严重问题。

首先，由于政治力量的介入，劳工教育成为争权夺利的牺牲品。如以谋铁路职工及其子弟教育成立的“铁路同人教育委员会”，到1922年初已办劳工子弟学校34所，学生达5000余人。1922年4月直系

军阀打败皖系和奉系军阀后,随即下令取消“铁路同人教育会”。尽管该会指出:本会纯属私人团体,并非官厅附属机关,其成立时出于会员之自动,并非奉令组织,所有本会正副会长、董事,亦皆由大会公众推举,对于公众负责,完全与部设各会性质不同;本会专司扶轮教育,前经主管官署教育部核准立案;四载以来,只注意于教育之筹划进行,从未做目的以外事业及有害公益行为;本会办学经费系由会员以储金利息及奖励金五十分之一拨充,不足之数呈准由各路局补助,并非直接由部款充用。“盼大部于接收以前,将以上各节希望明白宣示后来之方针,庶本会可告无罪于同人。”交通部接到铁路同人教育会呈文后,仍坚持原令,铁路同人教育会就此被取消。国民党政权确立后,为加强统治,陆续在各地成立党部,改组工会,并在党部直接领导下筹办工人补习学校。如平汉铁路局国民党特别党部成立后,立即着手整顿工会,并会同铁路局及改组后的工会,控制了以江岸工人补习夜校为总校的七所工人补习学校,其他路局情况亦如此。^⑤

其次,政府关注劳工教育,出于消弭劳资冲突并维护其统治的政治诉求。资本主义生产方式的采用,大大提高了生产效率,也助长了资本家的欲望。资本家期望企业发达与利益增加,祈盼劳动者能量发挥到极大而付银给最低;劳工方面,则图生活充裕、家族安全,对于雇主之待遇,不能不要求较好之改善,不能不要求较高之改定。各执其是,两不相让,于是罢工及劳资对抗悲剧发生。劳资冲突是一种客观现象,解决这一问题有多种方式,南京国民政府显然将劳工教育作为消弭劳资纠纷的主要方式予以重视。^⑥不仅违背了劳工教育的本意,而且将处于劣势的劳工摆在更加被动的地位,也暴露出政府介入劳工教育的意图。

再次,劳工教育的内容进一步异化了劳工教育。作为由政府主导、由各企业出资举办劳工教育,带有明显的政治色彩。将“三民主义”灌输于工人,要“将三民主义融化于一切科学,使全体学员有深切之认识与信仰,并明瞭中国国民党之政纲政策及历次有关工运之决议”,“使学员认识国内一切反革命派及帝国主义为我中华民族之重要敌人”,“使学员明瞭共产主义之荒谬及违反三民主义之各种理论的错误。”^⑦根本目的在于抵制共产党领导的工人运动,提倡劳资合作,如青岛市就明确指出:“本市工厂林立,劳资阶级意识逐渐明显,尤非实施劳工教育纳入三民主义之正轨不足以弭争斗之风而收互助之

益。”^⑧国民党汉口市教育局对荣氏申四、福五厂兴办的“工人业余补习学校”发出指令也称:“现在要他们明了劳资的共同利益,避免邪说的诱惑,应尽力办补习学校。”^⑨消弭劳资之间的隔阂,使劳工安心于学徒和工人地位,接受资本家的剥削。

最后,劳工教育的管理体制使得劳工教育的异化得到进一步加强。劳工教育的决策、执行、管理、检查等都有专门的政府机构负责,甚至教科书的编辑与使用、师资的聘用也由政府部门决定。如此制度安排,既不是出于劳工地位提高的考虑,也不是出于对人类平等原则的担当,以至于为劳工举办的劳工教育,劳工却只有被动服从的份,徒增了劳工的一份负担。至此,以增进工人知识技能、工作效率并谋求工人生活改进的劳工教育,却不断走向自己的反面。

从民国时期劳工教育变迁历史来看,劳工有教育需求,企业主有寻求更高收益的愿望,会不断发现或创新制度安排,劳工教育正是企业主追求更高利益的制度安排的结果。这种带有自发性获利的需求由于获得良好的效果,受到国民政府的重视。政府的强制性制度安排,为劳工教育在全国推行提供了必要条件和基本途径。强制性制度变迁的基本方式是行为主体为国家政权,可以按照自己的意愿和政治目的选择制度安排的形式、规模和速度,可以利用政府权威动员更多参与力量,保证在资源匮乏的情况下优先发展某些重要事项,具有成本低、执行快等特点。劳工教育在全国范围内展开,即是政府在财政困难的情况下,为谋文化、经济、政治在内的国民常识,以法律、行政的方式,强制企业执行的结果,使得劳工教育成为全国性的教育运动,并取得一定成绩。然而,由于强制性的制度安排来自外部,考虑更多的是政党意愿和政府利益而不是作为应当受益的劳工本人的需求,难以使劳工分享劳工教育带来的收益,劳工失去了参与的热情和动力。这样,“劳工神圣”流为空洞的口号。强制性的制度安排没有使劳工通过教育实现生产力的变革和生产方式的转换实现中国社会的变迁,而是以暴力革命的方式促成了中国社会性质的变化,这构成了国民政府采取强制性制度安排劳工教育发展的严重制度缺陷。但是,民国时期劳工教育中出现的问题,并非不可克服。发达国家也经历了这一过程,而且其企业内教育日趋完善,并承担了更多的教育职责。如何在诱致性与强制性制度变迁中求得一种平衡,能够兼顾劳工、企业和政府三方利益,使拥有世界规模最大产

业工人的中国,通过教育实现生产力的发展和生产方式的转换以推动中国经济的健康、稳定发展,是摆在当代中国人面前的重大理论和现实问题。

注:

① 骆传华. 今日中国劳工问题·序. 上海:青年协会书局,1933. 1.

② 以林毅夫等为代表的新制度经济学认为制度变迁有两种形式:诱致性变迁和强制性变迁。诱致性变迁是指一群(个)人在响应由制度不均衡引发的获利机会时所进行的自发性变迁;强制性变迁是指由政府法令、管制机构引起的变迁。由于政府机构具有诺斯所定义的“暴力优势(comparative advantage in violence)”,它在推行制度时,具有直接成本低、执行快等特点。但是,由于国家的最大权威是掌握在一个政治家手中,而政治家作为个人,他又有其自身利益的考虑,如生存、威望、权力、健康、财富、在历史中的地位等等。他在作出各种制度变迁的决策时,还受有限理性的制约。这样,政府强制性变迁的决策可能成功,也可能失败。其中,政策失败的原因有:统治者的偏好、有限理性、意识形态的刚性、政府官僚机构和代理问题、集团利益的冲突、社会科学知识的局限性等。林毅夫. 关于制度变迁的经济学理论:诱致性与强制性变迁. 见刘峰. 会计准则变迁. 北京:中国财政经济出版社,2003. 28.

③⑧ 陈振鹭. 劳工教育. 上海:商务印书馆,1937. 7,7-8.

④ 卢鸿埭. 铁路职工教育委员会成立的经过. 铁路职工教育旬刊,1922,(3):14.

⑤⑬⑭ 实业部劳动年鉴编辑委员会. 民国二十二年中国劳动年鉴,第5编. 台北:文海出版社,1979. 6,72,141.

⑥ 实业部劳动年鉴编辑委员会. 民国二十一年中国劳动年鉴,第5编. 台北:文海出版社,1979. 140,146.

⑦ 骆传华. 今日中国劳工问题. 上海:青年协会书局,1933. 258.

⑨ 实业部劳动年鉴编辑委员会. 民国二十二年中国劳动年鉴,第3编. 台北:文海出版社,1979. 205.

(上接第14页)

敬佩,更发人深省。回顾历史,不仅是对前人往事的缅怀,更应使历史的精华有所借鉴,有所传承,有所发展。

注:

① 李庆刚. 陆定一与农业中学. 教育与职业,2002,(3):34.

⑩ 卢作孚. 业务管理. 新世界,1945,(2):9.

⑪ 罗中富等. 卢作孚文选. 重庆:西南师范大学出版社,1989. 448.

⑫ 沈刚中. 康元印刷制罐厂十周年纪念刊. 上海:康元印刷制罐厂,1934. 65,2.

⑬ 申三总管理处. 申新第三纺织公司劳工自治区概况. 无锡杂志第二十一号“劳工专号”,1934,(11).

⑭ 上海社会科学院经济研究所. 荣家企业史料,上册. 上海:上海人民出版社,1980. 571,582.

⑮ 唐钺,朱经农,高觉敷. 教育大辞书. 上海:商务印书馆,1930. 1146-1147.

⑯ 张毅,易紫. 中国铁路教育的诞生和发展(1871—1949). 重庆:西南交通大学,1996. 14,38.

⑰ 工商部汉口商品检验局局长吴健在《拟请实行职工教育案》中指出:劳资纠纷解决甚难,其事变之起虽极其复杂,而职工之无普通智识,实一最大原因。世之谈惠工者,动称减少工作时间及优予待遇,此皆不过治标办法耳。盖职工未受教育者为多,智识幼稚,初无主见,减少工作或增加工资,固可相安于一时,而一受外界之挑拨,则减欲再减,加欲再加。资本家血本所关又将相持不下,而罢工之风潮起矣。兹欲求治本之法,惟有施以相当教育。……建议工商部采此办法,由劳工司于各大都市及工厂林立、工人聚集之地,设立职工学校数处,使各工人免费入学于各工厂,休工之时开课、演讲,授以党义及浅近之普通科学,每日约二小时,使工人咸来听讲,不特可开其智识,且可减少其为非作歹之时机。行之既久,则工人当有智识,有智识则当有主见,有主见则当不为邪说所惑,劳资纠纷庶几易于解决。将劳工教育当作消弭劳资纠纷的重要措施加以强调。实业部总务司. 全国工商会议汇编. 南京:京华印书馆,1931. 177.

⑱ 上海社会科学院经济研究所. 荣家企业史料,上册. 上海:上海人民出版社,1980. 335.

责任编辑:刘巧利

②③④⑦ 欧阳惠林. 经历与往事. 中共江苏省委党史工作办公室,2000. 537-539,551.

⑤⑥ 中共江苏省委党史工作办公室. 陈光传. 南京:江苏人民出版社,2004. 134,147.

⑧ 吴天石. 办好农业中学. 吴天石文集. 南京:江苏教育出版社,1991. 550.

责任编辑:李玉非