

## 目 錄

俄譯本序言 .....	1
第一章 印度工業和農業的關係 .....	23
第二章 種植園和礦場招募勞動力的方法 .....	37
第三章 製造工業招募勞動力的方法 .....	52
第四章 勞動條件 .....	67
第五章 包工制度下的奴役勞動 .....	86
第六章 女工和童工 .....	100
第七章 種植園和採石場中的工資 .....	113
第八章 煤礦中的工資 .....	128
第九章 礦工的最低工資率 .....	142
第十章 紡織工業中的工資 .....	145
第十一章 金屬加工業和冶金工業中的工資 .....	163
第十二章 規定全國最低工資率的方法 .....	178
第十三章 生活水平 .....	197
第十四章 居住條件 .....	221
註釋 .....	241

## 俄譯本序言

### 一 穆克吉一書的內容和方法論

穆克吉的“印度工人階級”一書，包含着很有意義和很有價值的印度工人階級狀況的實際資料。著者詳細敘述了企業徵募工人的剝削方法，說明了在印度的茶樹種植園、煤礦、建築業以及其他許多工業部門中定僱工人半奴隸勞動的盛行情況。著者所引用的很多具體事實，證明殘酷的資本主義剝削跟“喬伯爾”，即企業中的包工頭、工頭和監工、高利貸者和商人對工人的剝削是相互結合的。書裏鮮明地描繪了印度各地工人們惡劣的勞動條件，特別是比哈爾和西孟加拉煤礦和冶金工業中的勞動條件。本書著者確鑿地證明，印度工人從事繁重的勞動，而他們所得到的一點可憐的工資，大大低於勞動力的價值和最低生活費。

著者在他的書裏利用了原始的實際資料。在第二次世界大戰以前的年代，著者是印度政府方面的工人階級狀況調查委員會的成員之一，因此這些材料他是容易得到手的。

穆克吉一書在印度發行了三版：一九四五年版、一九四八年版和一九五一年版。給蘇聯讀者的這個譯本是根據一九五一年版譯出的，著者在這一版裏加進了一些有關第二次世界大戰時期印度工人階級狀況的資料；這些資料證明戰時剝削的加強和印度工人狀況的進一步惡化。

穆克吉這本書的實際資料，證明印度工人那種不堪忍受的困苦狀況，並且，可能是違背著者本人的意志，揭示出

令人怵目驚心的殖民地壓迫和英帝國主義以及印度民族資產階級對工人的駭人聽聞的剝削。這是本書的優點。然而除開這些優點之外，穆克吉一書有重大的缺點和毛病。

本書的主要缺陷是著者的資產階級改良主義觀點。從書中可以明白看出，著者同情工人，“可憐”工人，可是他沒有揭露印度工人階級遭受驚人剝削和貧困的真正原因是在於英帝國主義對印度的壓迫。書裏沒有說明，正是由於英帝國主義的統治，才在印度產生了英帝國主義以及印度民族資產階級那種特別苛刻的剝削形式。

著者描寫殘酷的剝削和工人的極端惡劣的勞動條件，却不去注意分析印度工人階級和所有人民羣衆爭取民族獨立和人民民主的政治鬥爭。由於資產階級的改良主義和庸俗的經濟主義，穆克吉在自己的書裏無力寫出印度工會運動的真正歷史。穆克吉把工會運動解釋為好像只是一種脫離工人階級政治鬥爭的經濟要求的鬥爭，並且縮小工人階級在印度各族人民的民族解放運動中的決定性的政治作用。

一九五一年本書發行第三版，也就是說，在帝國主義強制地將印度分裂為兩個自治領——印度聯邦和巴基斯坦之後差不多四年，穆克吉一言不發地迴避這種分治的有害後果。著者矢口不提印巴分治後美英帝國主義者之間為取得對印度壟斷統治而進行的變本加厲的鬥爭；這一鬥爭使印度經濟危機趨於尖銳化。這種對帝國主義者驚人的暴行和強盜式的宰割表示沉默，是對帝國主義者有利的，對印度各族人民的民族利益、榮譽和尊嚴，是完全不符的。

穆克吉這種眼光狹小的資產階級的改良主義，也表現在他爲了“減輕”印度工人階級不堪忍受的惡劣狀況而提出

的那些辦法裏。比如，他建議通過勞動就業介紹所來“改善”勞動力的僱用，通過工資標準化以及其他一些畸形的改良辦法，來達到資本主義的合理化，而不用根本改變現存制度。

穆克吉是工業中的所謂社會和平與勞資“和諧”合作的擁護者。這一敵視工人階級的主張，是打算使工人階級完全地無條件地服從資產階級，放棄將罷工作為工人的經濟和政治鬥爭的手段，不再提出自己的迫切要求和爭取把國家從外國帝國主義者、本國壟斷資本家、王公、地主和高利貸者的壓迫下解放出來。

這是穆克吉一書方法論上的主要缺陷。

原著裏不科學的、改良主義臆想的一部分原文（例如，關於“社會和平”、合理化、工會運動史），以及已經過時的材料，在這個譯本裏已被刪除，因為這一部分東西對於蘇聯讀者是沒有意思的。書裏補充了一些足以說明印度工人階級狀況的插圖。書末附有原文裏的印度術語詞彙。

## 二 英帝國主義的壓迫是印度經濟落後、工人遭受殘酷剝削和人民大眾破產的主要原因

英國的統治使印度陷於經濟落後、民族不平等和政治上無權的地位。英國的壓迫在印度人民生活的各方面烙下了痛苦的痕跡。印度人民仇視這種卑鄙醜惡的帝國主義統治，為自己國家的獨立而奮鬥，是合乎正義的。

在兩百多年（十七世紀、十八世紀和十九世紀上半紀）以內，對印度的搶劫是英國資產階級進行資本原始積累的來源；英國資產階級是利用東印度公司來實行這種搶劫的。搶劫和侵佔領土、剝奪印度農村公社的土地、殘酷剝削、使農民和手工業者破產、搶奪清真寺、廟宇和其他寺院中的貴

重物品、勒索王公和柴明達的財寶、從印度榨取珍貴的財物運往英國——這就是英國資本原始積累時代英國東印度公司掠奪印度的一些主要方法。

極大部分靠掠奪印度而建立起來的英國工業，它的工業品早在十九世紀初已經充斥印度，摧毀了印度的手工業，破壞了手工業跟農業結合的農村公社古老的基礎。

英國統治所造成的饑荒和疫病流行，是一八五七年人民起義的基本原因。這次起義是被鎮壓了，然而它成了轉折點，從此由採取資本原始積累的方法來掠奪印度，過渡到把印度當作農業原料的附屬地、工業品銷售市場和投資的範圍來進行系統的殖民地剝削。這些對殖民地印度的剝削形式，彼此是不可分地聯系着的，不過它們並非同時出現的。印度的工業原料，特別是英國經濟中佔主要地位的紡織工業所需要的棉花和黃麻之輸出英國，和用印度棉花所製造的英國紡織品之輸入印度，在十八世紀末和十九世紀上半紀英國對印度的殖民剝削上曾具有巨大的意義。這是一種不等價交換，由於這種不等價交換，英國資產階級發財了，印度經濟破產了，阻止了資本主義關係在印度的發展。印度經濟的破產最後也打擊了英國，特別是打擊了英國的棉紡織工業。一八五三年馬克思寫道：“英國工業對印度市場的依賴越是增長，英國工業家們就越是感到有必要在印度建立新的生產力，以便代替為他們所破壞了的土著工業。”<sup>①</sup>

在印度建立新生產力，是從建築鐵路開始的。鐵路的建築以英國工業資產階級的利益為依歸，其目的在使印度廉價供給英國工廠的原料；增加當時已在英國經濟中佔第一

<sup>①</sup> “馬克思恩格斯全集”，俄文版第九卷，第三六〇頁。——譯者

位的冶金工業品的銷路；加強英國的統治，利用鐵路來鎮壓印度的民族解放起義。鐵路建築是由英國資本家壟斷的。它伴隨着貪污舞弊的行爲。所有鐵路設備的訂貨都是在英國按極高的價格來分配製造的。鐵路公債只是在倫敦金融市場上推銷，由印度的整個國民收入保證償還。從十九世紀七十年代起，印度成了英國資本的巨大投資範圍。除鐵路建築之外，同時有海港、內河碼頭和水利工程的建築。控制鐵路、港口和水利工程，英國就完全能夠爲了英國資產階級的利益來影響印度經濟。十九世紀下半紀，與供應鐵路燃料有關的煤礦工業開始在印度發展起來；技術作物如棉花、黃麻、甘蔗、油籽的播種面積擴大了；茶樹種植園開闢出來；城市人口大增；棉紡織工業和麻紡織工業創立和發展起來。

由於英國的統治，印度的工業和整個經濟的發展帶有畸形的殖民地的形式。

隨着工業、運輸業、農村商品貨幣關係的發展，人民羣衆遭受的剝削、饑荒和疫病就變本加厲了。馬克思在一八八一年指出，印度在利息、股息、官吏年金、印度範圍以外的戰費等等形式下所付給英國的殖民地貢賦“……超過印度六千萬農業和工業工作者收入的總額”<sup>①</sup>。殘酷的殖民剝削造成了很大的飢餓死亡率：從一八六〇年到一八八〇年，印度餓死了五百萬人，從一八八〇年到一九〇〇年，餓死了二千六百萬。英國殖民者利用封建王公、包徵田賦地主、高利貸者做自己的主要社會支柱，維持封建關係。封建殘餘是印度農村中的基本壓迫形式。英國銀行將印度的財政、信貸、對外貿易和國內批發貿易完全置於自己的控制之下。民

① “馬克思恩格斯全集”，俄文版第二十七卷，第一一三頁。——譯者

族資本主要集中於孟買的棉紡織工業。幾乎四分之三的棉紡織廠出品輸往遠東各國和非洲，因為英國商品統治了國內市場。二十世紀的最初十年，由於帝國主義國家的競爭，孟買的工廠主們喪失了大部分國外市場。從這時起，印度棉紡織工業就開始了爭取國內市場的鬥爭。<sup>④</sup>印度民族資產階級跟印度國內市場上外國競爭者進行鬥爭的主要方法，就是加緊剝削工廠工人和棉農、使手工業生產破產而把它變成工廠生產的附屬物。在民族工業中進行着激烈的鬥爭；本身依附英美金融資本的那些大民族資本家，吞併和征服中小企業家。帝國主義和民族資產階級的雙重壓迫，使得印度工人所受的剝削特別殘酷。第二次世界大戰期間英國競爭的削弱和日本的退出競爭，以及大批的軍事訂貨，促進了印度棉紡織工業的擴大和印度棉織品在國內市場的暢銷。一九四四年，印度有四百零七家棉紡織廠，資本十億盧比，在這些工廠裏做工的有四十五萬工人，年產棉布四十三億碼。戰時景氣的告終，特別是一九四七年的印巴分治，使國內整個工業陷入危機。一九四八至一九五二年這期間，印度棉紡織工業的生產能力利用率只達百分之七十到八十。本國棉紡織工業除供應國內市場外，還將它產品的百分之十五到二十五輸出國外。可是由於人民的貧窮，平均每人的棉布消費量，要少於印度每人必要的最低限度消費量的二分之三到二分之五。印度成千百萬的人除開腰間裹着的一塊布之外，是沒有任何衣服的。他們沒有什麼東西可以遮蔽火熱的陽光和熱帶的傾盆大雨。

麻紡織工業，就其重要性說來在印度佔第二位。它產生於十九世紀的五十年代，可是到二十世紀初，在敦提的英國麻紡織廠的所有主們就阻止了它的發展；敦提的英國麻紡

織廠是靠輸入印度原料來開工的。二十世紀初，英國麻紡織業由敦提遷往加爾各答，接近了原料產地。英國資本開始控制印度的麻紡織工業。印度黃麻廠協會，即麻紡織廠商的聯合組織，壟斷了黃麻原料的收購和麻製品的出售。殘酷剝削印度工人和植麻農民是麻紡織工業發展的基礎。一九四八年麻紡織工業中計有一百一十二所工廠，三十萬工人。印巴分治使麻紡織工業中的情形劇烈惡化了。

英國殖民者阻撓印度冶金工業的發展。幾十年來，印度雖然具有生產自己的五金所必需的一切，但是被迫使用英國的五金。第一次世界大戰前，印度只是在巴爾恩波爾有一個冶金工廠。印度現代冶金工業的發展開始於英國準備第一次世界大戰之前時期。一九〇七年在詹姆什德坡創立了“塔塔鋼鐵公司”，這裏出產第一爐生鐵是在一九一一年，而出鋼是在一九一三年。第一次世界大戰前不久，巴爾恩波爾“孟加拉鋼鐵公司”所屬工廠曾重新裝備。軍事訂貨使印度的生鐵產量在一九一九年增加了百分之三十，鋼的產量較一九一四年增加了百分之二百五十。第一次世界大戰後，印度的英國當局頒佈了一些所謂冶金工業保護法（一九二四年、一九二七年和一九三四年）。由於這種“保護”，印度的冶金工業就被保持為英國潛在的軍事基地；其所以要使印度鋼鐵生產標準化，就是因為要削弱印度鋼鐵跟英國鋼鐵在印度國內市場上的競爭；英國的鋼鐵對印度的輸出和印度鋼鐵的生產，都是靠減少德國、比利時、美國鋼鐵的輸入印度而得到增加的。

由於英國的準備第二次世界大戰，塔塔工廠中鋼的產量由一九二九年的四十五萬噸增加到一九三九年的七十二萬噸；一些新的規模不大的冶金工廠，在拉合爾、喀喇蚩、



孟買開辦起來；巴哈德拉瓦蒂的“買索爾鐵工廠”創立了；大股份公司“印度鋼鐵公司”創立了，這個公司將“孟加拉鋼鐵公司”歸併到自己範圍之內。所有這些措施都是在英國金融資本決定性的參加之下實行的。結果印度鋼的生產一九三八年增加到九十七萬噸，生鐵增加到一百五十七萬噸，可是印度仍舊沒有生產它所必需的基本設備的可能。印度冶金工業依賴英國金融資本的程度大為增加了。

第二次世界大戰時期，英帝國主義者將軍費的巨大負擔加在印度人民的頭上。戰爭的六年裏，印度軍費的數額相等於一百六十億盧比。戰時印度工人、農民和手工業勞動者遭受的剝削增加了。政府頒佈了以下各項法律：工作日由九小時增加到十小時和十一小時、禁止罷工、實行勞資糾紛強制仲裁。企業家們利用這些反工人的法律來進攻工人階級的生活水平。日用必需品價格的上漲遠超過因物價昂貴而補發的少得可憐的工資津貼。印度工廠工人的實際工資，一九四四年較一九三九年減少了百分之二十六。戰時印度勞動羣衆感到糧食、衣服和鞋子的極度缺乏。在生產一般擴大的情形下，國內市場的供應是非常有限的。

戰爭使農業危機尖銳化了。英國軍事統帥部從印度運出好幾百萬噸糧食和九百多萬頭牲口，以供應軍隊。印度糧食投機達到駭人聽聞的規模。糧食投機使英國金融資本巨頭以及跟這些巨頭有聯系的印度地主、銀行家、批發商人發了財，使勞動者的狀況更加惡化。戰時土地耕作因千百萬耕種者體力虛弱而越發退化了。農作物的收成降低了。結果印度陷入嚴重的饑荒。一九四二年至一九四三年，饑民達一億二千五百萬人，佔印度人口三分之一以上。單是在孟加拉一地，餓死的和因飢餓得疫病而死的就有三百萬人。整個印度

餓死和病死的共達五百萬人。一九四六年，即戰爭結束後，饑荒重新席捲了德里南部、孟加拉和中央印度的一億人口。餓死了三百萬人。總之，戰爭時期和戰後第一年餓死了八百萬人，即比印度政府所公佈的官方統計前幾年死亡的人數多三十倍。

戰爭年份，工業生產擴大了，工廠和在這些工廠的工人數目增加了。

年 份	工廠數目	工人數目	1937年工業生產指數爲 100
1939	10,466	1,751,137	105
1945	14,665	2,642,977	120

極大多數新企業是由於戰爭時機產生的。這些企業主要是被服廠，金屬加工和軍服五金用具製造廠，營房建築，建築材料生產，工業原料和半製成品加工方面的企業。這些都是工人數目很少、設備簡陋的工業企業。

工業部門		紡織	建築	採礦和冶金	食品和煙草
20 工   99 人	工廠百分比	38	66	70	82
	工人百分比	1	12	8	39
100 工   499 人	工廠百分比	15.6	24.8	21	14
	工人百分比	3	21	11	30
500 工   999 人	工廠百分比	7.2	4.5	1.5	2.2
	工人百分比	5	12	2.5	16
1000 工   4999 人	工廠百分比	35.2	4.1	4.5	1
	工人百分比	70	38	25	18
5000 工   以上 人	工廠百分比	4	6	1.5	—
	工人百分比	22	17	54	—

一九四六年統計材料

上表告訴我們，僱用工人不到一百人的小廠佔印度製造業的主要部分。然而這些工廠中的工人數目佔很少一部分。同時印度工業的特點是勞動力比較高度的集中。在紡織工業中，百分之三十五點二的有一千工人以上的工廠，工人數目佔該工業部門全部工人的百分之九十二。冶金工業中的工人更加集中。

戰爭時期，印度建立了新的工業部門：化學工業和煉鋁工業；建成了新的重工業企業；詹姆什德坡的塔塔鋼鐵聯合工廠的一個車間裝備了熔煉優質鋼的電爐；班加羅爾，孟買和加爾各答建立了汽車裝配工廠；班加羅爾和拉瓦爾品第的兵工廠大大擴充了。這些新工廠的主要設備是由英美運來的。新的重工業企業的建立是由軍事需要引起的。它並沒有改變完全依賴外國資本的印度工業的片面發展。戰後印度工業也和戰前一樣，並不生產車床、發動機和其他工廠的基本設備。戰後印度對外國的依賴甚至因為戰時製造業基本設備的損耗而增加了。分析印度工業的構成可以證明這個結論。

根據一九四八年工業調查材料，輕工業中集中了百分之八十五點五的投資和百分之八十三點三的產業工人。可是印度的現有重工業則受到依賴外國資本的束縛。例如，化學工業專門生產肥皂、半製成品、汽車輪胎；汽車製造廠從事於美國和英國輸入的汽車機件的裝配；冶金工業生產鋼軌、鋼樑、鐵筋、鐵板，可是印度並不生產車床、發動機和高級質量的工具。

第二次世界大戰時期，美國資本滲入印度更加厲害了。

馬林科夫同志指出：“美帝國主義現在不僅是各國人民的國際剝削者和奴役者，而且也是破壞其餘資本主義國家

經濟的一種勢力。”<sup>①</sup>美帝國主義者滲入印度，更加損毀印度的經濟，加強對印度各族人民的剝削。美帝國主義者對印度跟蘇聯、中國和人民民主國家的經濟聯系所造成的障礙，使印度經濟遭受到特別的損害。

美國資本並不總是公開行動的。由於印度人民痛恨美帝國主義者，他們寧肯在法國的、日本的、甚至印度和英國資本的幌子下活動。印度黑市的市僧們幫助了美國資本的這種隱秘的滲入，對於這些市僧來說，跟美國銀行共同進行投機，重過祖國的利益。在印度佔統治地位的英國金融資本，因為自己依賴美國資本而不得不向美國資本讓步。

美國滲入印度的最重要方法是：國際復興開發銀行這個華爾街的偽裝分行的借款；聲名狼藉的杜魯門“技術援助”計劃的貸款；美國壟斷資本的直接的私人投資；美國大康采恩對印度銀行和在印度活動的英國銀行施加壓力。鐵路、動力資源、軍事戰略原料的開採、軍事工業和銀行——這些就是美國在印度投資的主要範圍；這些範圍是符合美國侵略政策的。

資本輸出是帝國主義者對印度施行殖民地奴役的最重要工具。

根據一九四八年六月三十日印度儲備銀行的調查和一九五〇年八月公佈的調查報告，外國的私人投資（按一九四八年盧比市價估算）計五十九億六千萬盧比，即佔印度的全部外國投資的百分之六十三。美國的私人投資額是三億盧比。

據孟買工商界意見，儲備銀行所公佈的關於外國投資

<sup>①</sup> 馬林科夫：“在第十九次黨代表大會上關於聯共（布）中央工作的總結報告”，人民出版社一九五三年版，第九頁。——譯者

的材料，顯然是估計得過低了一點。孟買工商界斷定，一九四九年印度的外國投資額是八十億到一百一十億盧比，即佔一九四九年印度的全部國民收入的百分之十五點七。印度經濟學家斯·克·夏赫斷定，印度的英國資本最低限度為五十億盧比。印度的美國資本的實際數額大大超過上述三億盧比的數目，因為美國銀行是進行偽裝活動的。

斯大林同志指出：“現代資本主義基本經濟法則的主要特點和要求，可以大致表述如下：用剝削本國大多數居民並使他們破產和貧困的辦法，用奴役和不斷掠奪其他國家人民、特別是落後國家人民的辦法，以及用旨在保證最高利潤的戰爭和國民經濟軍事化的辦法，來保證最大限度的資本主義利潤。”<sup>①</sup>從斯大林同志的這一天才的指示看來，外國帝國主義者在印度的掠奪活動就特別顯著。

帝國主義者為追求最大限度的利潤，力求永遠保持印度的落後、它的經濟的片面的殖民地的性質。帝國主義統治印度的最重要特徵之一就在這裏。

比如說，銀行業、借款、保險、礦產和其他原料的開採和輸出國外這些方面，以及輕工業和交通運輸業中的外國投資，一九二八年至一九二九年佔全部外國投資的百分之七十八點九；一九四五年至一九四六年佔百分之七十六點六。可見，與剝削殖民地印度有關的部門，過去是現在仍然是外國投資的主要目標。

帝國主義的壓迫在印度引起了資本積集和集中的特殊畸形的形式，引起了瘋狂的投機、榨取巨大利潤、人為地擴大某一些工業部門和縮減另一些工業部門、極其殘酷地剝

<sup>①</sup> 斯大林：“蘇聯社會主義經濟問題”，人民出版社一九五三年版，第三四頁。——譯者

削人民羣衆。外國資本的掠奪特別鮮明地表現在所謂“經理行”的活動上。經理行是印度工業、農業、商業和金融業中寄生的贅瘤。它們並不從事組織工廠生產，可是控制着工廠生產，藉以獲取最大限度的利潤。它們控制原料和成品的運輸。批發商人處於依賴經理行的地位，沒有經理行的居中介紹，他們就無法買賣任何一批貨物。經理行充當銀行貸款給工商企業的居間人。它們是保險公司、貨棧和運輸公司的必然參加者。印度由國外訂購和輸入工廠設備和工業品，要通過經理行來辦理。第二次世界大戰時期實行而現時還存在的政府對進出口、國內市場原料和工廠成品運輸的許可證制度，不僅沒有阻礙經理行的投機活動，而相反的更加强它們對印度整個經濟生活的影響。經理行同樣完全依賴英國強大的康采恩，在這些康采恩的背後還有更大的美國掠奪者。

印度有四十個最大的托辣斯、辛迪加和經理行；其中三十四個是英國的，六個是印度的。它們握有十五億盧比的資本，控制着印度工業的一切部門，幾乎管轄着印度的整個民族資本。例如，英國的經理行“安德羅·朱爾公司”管轄十一個黃麻公司和十一個煤礦公司、十五個茶樹種植園和兩個橡膠種植園、兩個航運公司、一個發電廠、一個保險公司。這個經理行所管轄的公司數目，由一九三九年的五十二個增加到一九四九年的七十八個。這些公司的總資本計七千萬盧比。英國托辣斯“馬丁·本斯公司”管轄四個煤礦公司、五個建築公司和六個運輸公司。印度資本巨頭塔塔、比拉、達爾米亞、華爾昌德、塔帕爾、塔庫爾達斯控制着印度很大一部分工業和金融業。他們跟英、美財政資本密切地聯系着。

擁有一億零五百萬盧比資本的“塔塔鋼鐵公司”，控制

着有三億盧比資本的不同工業部門的二十一個公司。處於塔塔勢力範圍內的公司、商號、經理行的資本總額，超過十億盧比。塔塔聯合工廠的每年平均利潤，等於有四千萬人口的比哈爾邦一年全部稅收的總額。

商業巨頭、黑市市儈、強有力的托辣斯、辛迪加、銀行和經理行的活動範圍和利益，是緊密地錯綜結合着的。然而這並沒有削弱、而相反地加強着他們的相互競爭。

由於帝國主義者和印度壟斷資本家、王公和地主的雙重壓迫，四分之三以上的印度居民過着挨餓的生活。百分之六十五的居民活不到三十歲就死掉。印度平均一個人的壽命是二十六歲半。一九三八至一九四七年這一段時期的衛生費用，僅為每年國家預算支出部分的百分之二點五到四點五。因為城市工人住區和農村地區完全缺乏醫療救助、人民羣衆遭受沉重的剝削和貧困，結果國內疫病猖獗。全國幾乎三分之一的居民患慢性瘧疾。由於醫療費和藥品很貴，印度工人、農民、僱工和手工業者是無力就醫的。英國的統治使印度勞動者陷於無文化和文盲的境地。全國只有百分之十二的人口是識字的和半文盲，而百分之八十八的人口是完全文盲。

### 三 工人階級是印度民族解放運動的決定力量

印度工人階級的形成，經歷了英國統治所造成的特別複雜和困難的條件。英國政權所扶植的封建殘餘在印度農村中佔優勢，阻礙了工業的發展，從而也阻礙了工人階級的形成。

馬克思在上一世紀五十年代，即在印度資本主義發展初期，曾經給了印度勞動者的工業的和技術的才能以高度

的評價：“……據英當局自己承認，印度人具有適應嶄新勞動條件的特殊能力和通曉使用機器所必要的知識……廣大的印度人民羣衆具有巨大的工業毅力。”<sup>①</sup> 馬克思對印度人的勤勞和掌握技術知識的巨大才能的這種高度評價，又一次證明印度的經濟落後是英國殖民者的統治造成的。

勾結和依賴外國資本的印度資產階級，只管本身狹隘的階級利益，敵視工人階級和印度全體人民羣衆。正是工人階級，而不是資產階級，表現着印度各族人民最充分而全面的民族利益，並爲實現人民的要求進行最徹底的鬥爭。

印度工人階級還在自己形成的早期，已經表現爲一種革命力量。殘酷的剝削、政治上的無權地位和殖民者的壓迫，是工人對英、印剝削者進行鬥爭的原因。一八七七年，孟買工人舉行第一次大罷工。這次大罷工奠定了工人運動的基礎。以後的四年（一八七七至一八八一年），工人的革命運動、農民的起義和全國人民對英國奴役者仇恨的加深，是同時並進的。從一八八一年至一八九〇年，單是在孟買和馬德拉斯兩省，就有過二十五次罷工；一八九〇年，孟買產生了工人洛坎德領導下的“孟買工人組織”。

在這工人運動的早期，工人反對英國壓迫，主張言論、出版、集會和工人組織的自由，要求增加工資和工人立法，所有這些對農民和城市小資產階級有過巨大的革命影響。

在俄國一九〇五年革命影響下於印度展開的一九〇六年至一九〇八年民族解放運動的最重要結果，是印度工人走上政治鬥爭的舞台。正如列寧在一九〇八年指出：“在印度無產階級也已發育到有覺悟的羣衆政治鬥爭了。”<sup>②</sup> 由此

<sup>①</sup> “馬克思恩格斯全集”，俄文版第九卷，第三六六頁。——譯者



開始了工人階級爲爭取它在反對英帝國主義統治的民族解放運動中的領導權的鬥爭。

偉大的十月社會主義革命給了印度工人運動一個有力的推動。資本主義總危機的開始，削弱和動搖了英帝國主義在印度的陣地。馬克思列寧主義思想的傳播，在極大的程度上加強了工人階級在一九一九年至一九二二年革命高漲時期反帝國主義鬥爭中的政治意義。人民鬥爭的革命方法，人民鬥爭跟國際革命運動的密切聯系——這便是印度這一革命高漲的最有代表性的特徵。

一九二五年斯大林同志指出：“在像印度這種殖民地底生存條件之下，基本的和新的東西不僅是在於民族資產階級已經分裂爲革命的政黨與妥協的政黨，而且首先是在於這一部分妥協的資產階級基本上已經與帝國主義協議成功了。”<sup>②</sup>

根據上面指出的印度所發生的變化，斯大林同志這樣確定了印度革命鬥爭的基本任務：“成立革命的反帝國主義的聯盟，保證無產階級在這一聯盟中的領導權，——任務就是如此。這一聯盟可以採取——但不是永遠都一定非採取不可——形式上以統一政綱聯系着的統一工農政黨底形式。這種國家中的共產黨底獨立性，應當是共產主義先進分子底基本口號，因爲無產階級領導權只有共產黨才能够準備和實行。但是共產黨可以而且應當與資產階級底革命一翼成立公開的聯盟，以便把妥協的民族資產階級孤立起來，領導千百萬城鄉小資產階級羣衆與帝國主義作鬥爭。”<sup>③</sup>

<sup>②</sup> “列寧文集”，第三冊，人民出版社一九五四年版，第九七頁。——譯者

<sup>③</sup> “列寧斯大林論中國”，人民出版社一九五三年版，第一二〇頁至一二一頁。——譯者

往後幾年，一方面，工人階級及其與農民的聯盟在民族解放鬥爭中的決定性意義更加確定了；另一方面，民族資產階級的妥協部分、它的政黨和領袖跟帝國主義結成了同盟。

一九三三年印度共產黨的成立，使工人運動和農民運動具有了組織性和更大的政治自覺性。在共產黨領導下，工人階級的政治活動擴大到民族解放運動的一切範圍。一九三四年年中，政府宣佈共產黨非法。可是年輕的印度共產黨在地下的困難條件下，繼續了反對英國壓迫、爭取國家獨立的英勇鬥爭，揭發了印度反動政黨領袖們挑撥離間的活動。在殘酷迫害的情況下，共產黨過去和現在一直為統一工會運動，鞏固進步的農民組織，克服資產階級民族主義對印度工人階級、農民、城市小資產階級的影響而進行着鬥爭。由於共產黨成功的活動，建立反帝統一戰綫和統一工人運動的主張，在印度大受歡迎。全國職工聯合會和全印總工會在一九三八年的合併，是共產黨爭取統一工會運動的思想的勝利。第二次世界大戰前夕，全印總工會團結了職工會全體會員的百分之八十。

馬林科夫同志在第十九次黨代表大會上關於聯共（布）中央工作的總結報告中說明第二次世界大戰對殖民地和附屬國的影響時指出：“結果並不是殖民地和附屬國人民遭受進一步的奴役，而是這些國家的民族解放鬥爭有了新的、強大的高漲，帝國主義的殖民體系的危機尖銳化了。”<sup>④</sup>

第二次世界大戰期間，在殘暴的鎮壓下，印度工人階級和農民在共產黨的領導下繼續爭取印度民族解放的鬥爭。

<sup>④</sup> “列寧斯大林論中國”，人民出版社一九五三年版，第一二一頁。——譯者

<sup>⑤</sup> 馬林科夫：“在第十九次黨代表大會上關於聯共（布）中央工作的總結報告”，人民出版社一九五三年版，第一頁。——譯者

一九四二年，政府取消對共產黨的禁令，然而共產黨員繼續受到殘酷的迫害。蘇聯武裝力量對德、日侵略者的勝利，鼓舞了資本主義國家的人民為人民民主而鬥爭。戰爭的最後兩年和戰後的最初兩年，印度顯示了民族解放運動的新的高漲。

刺激這種高漲的基本原因如下：

一、蘇聯偉大衛國戰爭的勝利結局，鼓舞了印度人民羣衆去加強民族解放鬥爭；

二、印度人民在反對德國法西斯和日本帝國主義者的暴政的鬥爭中遭受慘重犧牲，他們再也不願意忍受英帝國主義者在印度的暴政；

三、戰爭的沉重負擔只是加在人民羣衆身上；戰時英帝國主義者、印度資產階級和地主靠殘酷的剝削和人民的破產而發財了；

四、戰爭的結束，一點也沒有改善人民羣衆難於忍受的困苦經濟狀況。

在蘇聯人民偉大衛國戰爭勝利影響下的人民爭取獨立和自由的鬥爭的高漲，在一九四六年至一九四七年間使英國在印度的統治瀕於死亡的邊緣。英帝國主義者力圖維持自己的統治和瓦解人民的鬥爭，便跟印度國大黨和回教聯盟的領袖一道，強制地將全國分裂為印度和巴基斯坦兩個自治領，使雙方自治領的人民陷於新的慘痛的災難境地。

#### 四 印巴分治後的工人階級

一九四七年八月印度和巴基斯坦兩個自治領的分治，破壞了國內的經濟聯系，帶給了印度經濟、特別是黃麻工業和棉紡織工業嚴重的打擊，縮小了國內市場，並削弱了印度

輸出商品在國際市場上的競爭能力。黃麻工業喪失了大部分原料，因為百分之七十三的黃麻播種面積劃歸了巴基斯坦。印度棉紡織工業損失了百分之二十五的棉織品國內市場和幾乎百分之六十的長纖維原棉。英、美帝國主義者挑撥印度和巴基斯坦之間的仇視，這就縮減了印巴貿易和惡化了巴基斯坦的原料對印度工業的供應。

由於帝國主義的分割，印度所有主要的工業部門都陷入危機。一九四八年冶金工業開工不足，設備的閑置部分為其生產能力的百分之四十；水泥工業為百分之三十八；製糖工業為百分之三十；化學、煙草、火柴工業為百分之四十；電力工業為百分之五十。一九四九年到一九五〇年間，危機尖銳化了，特別在黃麻工業中，有二十萬工人被解僱了。

伴隨着印巴分治而來的，便是英帝國主義的走狗們所組織的印回大殘殺。一九四七年八月至十二月的五個月裏，在大殘殺中有幾十萬印度教徒和回教徒被殺，成千幢的住宅和建築物被搗毀了，一千二百多萬人成了無家可歸的難民。截至一九五〇年四月的新的殘殺，難民的數目增加到一千六百萬，其中九百萬人在印度，七百萬人在巴基斯坦。對難民少得可憐的一點救濟，不會使他們免於飢餓、失業和嚴重的苦難。

印巴分治的嚴重經濟後果，由於封建地主土地所有制所引起的羣衆飢荒、殘酷的剝削和農民勞動者的破產而日益加深。收穫量的降低和穀物收穫總額的減少，是農業日漸衰落的鮮明標誌。在現今屬於印度共和國的地區，一九四九年至一九五〇年的穀物收穫，較一九三六年至一九三九年每年平均收穫量減少六百萬噸，較一九五〇年至一九五一年減少一千萬噸。一九五〇年至一九五一年，饑民達七千萬

人。在馬德拉斯省南部地區、北方省東部地區和其他許多遭受飢荒的地區，居民不得不吃草根樹皮。

印巴分治的一切有害後果的重担，壓在工人階級和人民羣衆頭上。帝國主義者、印度的壟斷金融資本家、王公和地主實行進一步進攻人民的生活水平。這種進攻的主要方法是：濫發通貨、提高物價、減少實際工資以及旨在加緊剝削工人的資本主義的合理化。一九五〇年印度紙幣發行額超過一九三九年五倍。紙幣的大部分是在一九四八年至一九五〇年之間發行的。通貨膨脹降低了工人的實際工資和農民的收入，使中小資本家遭受損失。帝國主義者和印度的壟斷金融資本家藉通貨膨脹實行掠奪人民。通貨膨脹更加增高物價。糧食和日用必需品的價格較戰前漲了五倍到七倍。一九五一年每戶工人家庭的最低生活費是二百盧比一月。然而只有百分之五至七的熟練工人，而遠不是一切工業部門中的熟練工人的工資能夠達到這個數目的。極大多數工人沒有這種最低的生活費。工資很低的工人根本就買不起像食油、糖、牛乳這些產品。成百萬的僱農，從事繁重的勞動，所得工資是那麼微乎其微，以至使得他們陷於經常吃不飽和體力疲憊的狀態。

一九五一年一月，城市居民的口糧配給量減少了百分之二十五。同時口糧的價格增加了百分之三十三，而農村地區居民的口糧配給完全取消了。口糧少到可憐的程度——每人每天約合二百克（公分），可是按官方的統計，一個成年人一天最低限度需要大米五百克左右。這種反人民的措施證明：糧食危機的全部重担壓在人民羣衆的頭上。

孟買、印度爾、瓜利奧爾、貝拿勒斯和其他許多城市的同盟歇業，提高生產定額，塔塔鋼鐵廠和化學工廠以及孟買

和加爾各答碼頭的延長工作日，和過去鐵路和汽車運輸業一樣，藉減少工人的必要生活費來縮小生產費用——一九四八年至一九五一年印度資本主義合理化的基本方法就是這樣。一九五〇年在勞動就業介紹所登記的有二百多萬失業者。農村裏幾千萬失業者因飢餓、疲勞和疾病而陷於慢性的死亡。

資本家一面降低工人階級的生活水平，一面利用警察實行鎮壓。從一九四八年三月到一九五〇年初，不經法庭審訊而被關進監獄的有二萬五千多共產黨員、幾萬個工會積極分子、農民組織者、普通工人和農民。

罷工、羣衆大會和各種集會是被禁止的。警察用棍棒毒打參加抗議恐怖政策和抗議資本家進攻人民的示威遊行和露天大會的羣衆，對他們施放催淚瓦斯，把他們投入監獄。

印度國大黨的領袖們跟右派社會黨人和其他反動派共同分裂工人運動。針對革命的全印總工會，他們成立了改良主義的工會；受警察和印度國大黨領袖們保護的印度全國職工大會；受右派社會黨人保護的印度勞工協會；由資產階級和小資產階級領袖領導的統一工會大會。這種分裂帶給了工人階級莫大的損害。

共產黨被打入了地下。加入全印總工會的進步工會、進步的農民協會、民主知識分子組織、保衛和平委員會，曾經遭受了現在也遭受着殘酷的壓迫。

國內的執政黨——印度國大黨——許諾人民，要實行進步的改革，減輕工人階級的艱苦狀況。然而一九四八至一九五二年所頒佈的法律不僅沒有改善工人的狀況，而相反地在“關心增加生產”的幌子下，給了資產階級近乎無限的權利去加緊剝削工人階級。例如，一九四七年至一九五〇年

的“工業法庭”條例、勞動爭議強制仲裁法和禁止罷工法，就是這樣的。

一九四八年勞工部提出了工人分紅的法案，這個遠不是進步的、也不能滿足工人增加工資要求的法案，竟然根據壟斷資本家的要求，說這個法案會給工人干涉工廠行政以藉口，而把它從國會討論程序中取消了。

資本家對工人階級的進攻，伴隨着地主、王公和高利貸者對農民的進攻而來。

一九五〇年以六個月為期而後來議會又一再加以延長實行的預防犯罪拘捕法，使警察的恐怖合法化了。這法律就是取消已往人民用重大犧牲的代價爭得的甚至有限的公民自由。

反工人的立法和對勞動者生活水平的進攻，引起了工人階級正當的憤慨和頑強的抵抗。

工人階級和農民在共產黨領導下給了帝國主義者、本國壟斷資本家、地主和印度人民的其他敵人以英勇的反抗。

泰命甘納的武裝起義，加爾各答以及其他工業城市聲勢浩大的示威遊行，一九五〇年孟買紡織工人二十萬人大罷工，北方省農民的“反飢餓遊行”，將寫在印度人民爭取獨立和人民民主制度的鬥爭史上。一九五一年印度共產黨通過了新的綱領，規定成立民主統一戰綫，為國家的完全獨立而鬥爭；用真正民主的政府來代替反民主和反人民的政府；消滅封建地主的土地所有制；將外國資本和企業收歸國有。綱領規定了改善工人階級和全體勞動者的經濟狀況，消滅政治上無權的情況、民族不平等和種姓制度的壓迫。一九五二年議會選舉的結果和保衛和平運動的增長，足以證明印度進步力量的重大成就。 阿·阿列克塞也夫（王易今譯）

## 第一章 印度工業和農業的關係

### 工業勞動力的性質和數量

印度工業工人階級發生，為時較晚。印度工人階級的基礎羣衆多多少少跟農業保持着聯繫。大規模工業生產的方法是從別國輸入到印度來的，因而印度工業工人數量並非是逐漸增長起來的。在一個很長的時期裏，由於農業人口過剩，印度鄉間存在着原來沒有土地的、或喪失了土地的多餘人口<sup>①</sup>。許多人從事手工業生產和僱用於卡爾罕納，那裏人們爲了掙取工資給手工業作坊主、卡爾罕納主和高利貸者做着工。農業和工業這樣互相配合，一直保持到十八世紀九十年代。在此以前，各色各樣的細洋布、白印布、印花布、絲織品，還有硝石及其他印度家庭手工業的和卡爾罕納的產品，西面行銷於歐洲、非洲西部、埃及、波斯、中亞細亞等地市場，東面行銷於印度支那、印度羣島、日本等地市場。十

① 印度鄉間存在着“多餘的”人口並不是因爲平地不夠，而是因爲封建地主土地所有制，土地屬於地主、王公、高利貸者；因此，勞動農民沒有自己的土地，不得不在苛刻的條件下租種土地。印度播種面積只佔耕地面積百分之四十三，這是列入鄉村納稅冊裏的；休閒的土地面積佔百分之九點七；早先耕種過，現在由於地力耗損和陷爲沼地變成無用的佔百分之十六；因其他原因變成無用的佔百分之十六點三；森林地佔百分之十五。總之，荒廢的土地佔百分之四十二，耕種的土地佔土地面積百分之四十三。假使把耕種的土地面積跟印度所有土地面積比較一下，那末耕種的平地只佔百分之三十一。——俄譯本編者



七、十八兩個世紀：印度確實可以說是世界的工業作坊。但是印度手工業逐漸衰落和破產，同時人口迅速增加（人口從一七五七年普拉賽戰爭<sup>①</sup>時的一億三千萬增加到一八八一年的兩億五千四百萬），小規模的工業便不再能夠保證日益增多的沒有土地的人充分而經常的就業。一八三〇年英國殖民地裏農奴制廢除之後，這批沒有土地的人口就開始接受苛刻的合同出僱到別的國家去。從一八三四年起至一八三七年止，輸出到毛里求斯島和留尼汪島去的印度工人約有一萬九千人。這批印度工人遷移到國外去做工可以說是印度勞動人民離開農業到工業去的大規模遷徙的開端。

從此以後，農村人口繼續大批地流出。十九世紀中葉，大規模工廠（在飢荒年代）、灌溉工程、道路和鐵路建築（在平常年代），都要求印度農村經常供給工人。後來，別種大工業逐漸建立起來，引起農村人口經常的日益增多的流向城市。一九三一年印度農業勞動人口為三千一百五十萬，其中二千三百萬人是沒有土地的。同時非農業勞動人口共為二千五百萬。這樣，一億五千六百萬各種職業的人口總數中勞動人口佔五千六百五十萬人。也就是說，在從事各種職業的人口中有三分之一以上依靠工資維持生計。在非農業勞動人口二千五百萬人中至少有一千六百萬人在工業中做工，包括家庭手工業、作坊和大規模的工廠。這一千六百萬人當

---

① 一七五七年英國東印度公司和孟加拉王公之間在普拉賽附近發生戰事，因為孟加拉士兵叛變，英國獲得勝利。結果，英國東印度公司成了統治孟加拉的軍事力量。一八四八年英國佔領旁遮普後，完成了對印度的吞併。本書著者關於人口增加的報道不足憑信，因為一七五七年沒有也不可能沒有散居於印度各封建土邦的人口之正確統計。一八八一年的有關人口的報道大約近似，因為那一年舉行的人口調查並不够完整。——俄譯本編者

中，一九四二年在季節性的和全年的工廠做工的人數計有二百二十八萬一千五百六十三人。大戰期間，工業工人數量有了顯著的增加<sup>①</sup>。但如果我們拿一個較長的時期來觀察一下，就可以看出，最近數十年來，在大工業或小工業中做工的工人人數跟人口總數相比相對地減少了，從下表中可以看得很清楚：

第一表 一九四一年印度人口總數中工業工人人數比例下降

	1911年	1921年	1931年	1941年(估計數)
人口總數(單位:百萬)	315	319	353	400
各種職業人口總數(單位:百萬)	149	146	156	170
工業工人(單位:百萬) <sup>②</sup>	17.5	15.7	15.3	16.0
工業工人與各種職業人數的比例	11.0	11.0	10.0	9.4
工業工人與總人口數的比例	5.5	4.9	4.3	4.0

下表表明大戰期間工廠工人增加

第二表

年份	工廠數	工人數
1939	10,466	1,751,137
1941	11,868	2,156,377
1943	13,209	2,436,312
1945	14,665	2,642,977
1947 <sup>③</sup>	14,023	2,230,568

① 我們沒有關於印度人口中階級成分的確切報道。一九五二年在印度工廠、鐵路、外海和內河運輸業以及種植園裏做工的工人約五百萬到五百五十萬人。——俄譯本編者

② 本書著者把手工業工人也算在工業工人裏面。印度約有一千萬手工業工人。——俄譯本編者

③ 這些數字屬於印度自治領，其餘屬於英屬印度。——俄譯本編者

## 農業人口過剩的影響

小型和中型工業逐漸衰落，人口却迅速不斷增加，這就使得農業的負擔較前加重，引起貧困、失業和負債，並使得跟土地有聯系的人經常打算向工廠、向城市流動。這可以舉聯合省<sup>①</sup>人口過於稠密的農業地區在最近一次經濟恐慌以前<sup>②</sup>人們大批遷徙到工業城市來為例。愛德華德·布倫特在一九一一年調查報告裏寫道：“有人說，貝拿勒斯縣每家至少有一個人住在孟加拉或阿薩姆。”一九二一年，光是孟加拉省三縣（即密佈着工業市鎮的胡格里、豪拉、二十四帕爾干納<sup>③</sup>）和加爾各答便有十二萬五千五百三十九人從巴利阿、加齊浦爾、貝拿勒斯、阿威加、遮溫普爾五個縣遷來。一九一一年至一九二一年十年當中，從聯合省遷徙到孟加拉的有三十三萬八千人，遷徙到阿薩姆的有七萬七千人，到孟買的有十一萬五千人。同時期當中並有九萬九千八百五十三人從聯合省別的縣份遷徙到康波爾縣來，其中婦女為五萬二千八百八十九人。一九二一年至一九三一年十年當中，遷徙到孟加拉的有三十四萬四千人，遷徙到阿薩姆的有六萬八千人，遷徙到孟買的有十三萬五千人。這時由於經濟恐慌，對於勞動力的需求縮減，移民數量也隨之減少。但從聯合省

① 一九五〇年起，印度聯邦新憲法頒佈後，“聯合省”改稱“北方省”。——俄譯本編者

② 本書著者係指一九二九年到一九三三年間世界經濟恐慌。——俄譯本編者

③ 二十四帕爾干納是英國東印度公司佔領的第一批屬地之一，分佈於孟加拉省加爾各答附近。巴爾格那是孟加拉省被英國東印度公司吞併以前的稅收和行政區域的基層單位。“二十四帕爾干納”這一名稱現在仍在使用。——俄譯本編者

別的縣份遷徙到康波爾縣的人數反而增多，移民總數共計十六萬六千二百五十四人。

遷徙到工業城市去的，首先是沒有土地的勞動人民，後來那些種着小塊的、無利可圖的土地<sup>①</sup>的農民也跟着遷來。後者的遷徙多在農閑季節，或在旱災和飢荒發生的時候。哪裏人口密度特高，哪裏災情特重，哪裏的遷徙就最為盛行。

印度工業工人階級的問題，首先應從農業人口日益過剩和農民生活日益貧困這一點上加以考察。不錯，在從未採伐過的大森林中或在農業地區中要把製造工業建立起來的時候，爲了吸引農業勞動者離開土地，離開農村，自然必須出較高的工資。但工業逐漸建立起來之後，工業企業中的較高工資便引起該地區的農業工人的工資一般升高。然而，工業工人工資較高對於農業地區工資和生活水平的有利影響，在人口過剩、農業不景氣和經常找不到工作的地帶，可並不顯著。那些地帶由於農村人口不斷大量地遷來尋找工作，就阻止了工業工資的提高，使工業工資停留於跟農業工資同樣的水平。農業情況、農業人口過剩的程度、土地制度、沒有土地的人口的數量、當地工業發展的進度以及其他因素，決定不同地點不同時期的工業工資和農業工資間的相互影響。

印度有些工業落後的省份，如聯合省、比哈爾、孟加拉、

① 無利可圖的小塊土地指小塊的和最小塊的、貧農向地主或轉租戶租種的土地。這些小塊土地之無利可圖，從資產階級觀點看來，就是說，貧農的“細小的”經濟不能付地租給地主，納捐稅給國家，付利息和本金給高利貸者；否則，他們對地主和高利貸者的債務就不會增加了。據印度資產階級—地主政黨（印度國大黨）的農業調查團的材料及其他官方關於一九四八年到一九五〇年的農村調查，印度百分之九十四的農民經濟在經濟上說來都是無利可圖的。——俄譯本編者

馬德拉斯，那裏工業工人的工資和生活水平常常受到不斷遷來的無地農民的不利的影響。那些移民擁到工廠的大門口來，毫無把握地想找到工作。哈羅爾德·巴特勒說得好：“城裏的生活水平不可避免地受着農業地區的影響。當農村在這方面還是像現在這樣落後的時候，要使城市工人的工資和生活水平有實質上的提高是難以想像的。他的生活水平經常受着從鄉村擁來的大批新的工人的威脅，他們不管工資怎樣低，宿舍怎樣不合衛生條件，也不管不習慣於近代社會組織的任何形式，只要找到工作就行。”<sup>①</sup>

### 城鄉生活水平的懸殊

在印度，恐怕沒有別的省份像比哈爾的城鄉工資和生活水平那樣懸殊。因此，把比哈爾的農業工人的工資和經濟情況介紹一下，大可以說明爲什麼該省工業工人的工資和生活水平低於印度其他地區。

比哈爾和奧里薩農業工人總數爲三百九十七萬人。一九二一年到一九三一年十年間又增加了百分之十九，現在要佔全部農業人口的百分之十九。在比哈爾，每二十五個不直接從事農業的地主和租佃戶可以分配到七百二十五個農業工人，而聯合省只能分配到二百個。

當農業過剩人口越來越多、耕種面積越來越小、農業收入越來越低時，就有更多的租佃戶淪爲農業工人，或挖土工人、搬運工人(列查)、修路工人。也有許多人遷往孟加拉和阿薩姆去做家庭傭工、礦工、種植園工人等等。許多在冬季<sup>②</sup>

<sup>①</sup> 哈羅爾德·巴特勒：“東方工業問題”，第八頁。

<sup>②</sup> 印度一年三季：熱季(四月至六月)，雨季(七月至十月)，涼季(十一月至三月)。本書著者係指涼季。——俄譯本編者

做挖土工人的也是農業工人。如果我們把最後一種也算在內，農業工人人口在從事農業的總人口一千三百三十萬中就至少有五百萬人。不熟練工人的數目是很大的——佔百分之七十五。

比哈爾和奧里薩兩省許許多多地方，大部分農業工人的經濟地位實際上跟奴隸一樣。凡是工資現付的地方，他們每日所得不過九巴葉加一西阿穀子，總共不過一安納。馬乍法浦爾、達班加、巴加浦爾、蒙吉爾等各縣還存在着世傳的農奴，一般都是因為他們高祖結婚時欠下地主的債尚未還清。地主往往分給他們種一至五科塔壤田，每天付給他們一安納或兩西阿半穀子，而且田裏沒有工作可做的時候，他們連這一點兒工資也得不到。農奴中處於最苦地位的要算比哈爾南部和却塔那格浦爾的卡密阿人以及奧里薩的戈特人。以前他們的祖先曾爲了結婚借了地主一筆小債，就淪爲地主的農奴。他們的子孫，他們的妻女仍舊還是農奴。

“卡密奧蒂合同法案”<sup>①</sup>廢除了却塔那格浦爾省的農奴制度。但這是一紙具文，並未見諸實行。中世紀式的口頭的苛刻合同仍舊繼續有效，農業工人過着像黑人一樣的生活，給柴明達束縛得一點不能動彈。卡密阿人無法逃出柴明達的控制，因為他們對於他們過去所借的債款的利息都付不出，不必說還清本金了。社會地位低賤和經濟上受束縛，兩者配合使地主兼高利貸者有可能奴役比哈爾屬於多撒赫、查馬爾、穆撒哈爾、布耶、塔特瓦等種姓和却塔那格浦爾的土著部落的一大部分農業工人。同時，正是這些被壓迫的種姓的人們和半印度化的土著，他們最歡迎有機會到礦山、工

<sup>①</sup> “卡密奧蒂合同法案”是英國政體在十九世紀三十年代頒佈的關於廢除農奴制度的一種法案。——俄譯本編者

廠、種植園去做工掙取工資，因為他們在那裏才可以從種姓的枷鎖下解放出來。據最近在比哈爾煤礦裏的調查，印度工業工人家屬有百分之五十點三是屬於這些被壓迫的種姓的，如布耶、巴烏利、曼吉、查馬爾、拉皮達、多撒赫。

工業主爲了自己的利益當然盡量利用鄉村農業工人的低下工資水平，但工業工人，由於城市中生活費用大，常處於很困難的境地。事實上，像在比哈爾工業工人中存在這樣經常的不滿情緒的省份是不多的。

### 農業和工業的關係

人口從鄉村遷入城市，又從城市遷回鄉村，在很大程度上決定於農業上的這些狀況，如像農業人口的經常過剩、無利可圖的土地、債務、旱災以及其他天災。但是不可否認，凡是工廠工業業已打下鞏固基礎的地方，常年工業人口就形成了。

由此可見，農業與工業之間的關係主要是決定於工業的類型和工業發展的程度。

季節性的工業部門，主要是給農產品加工的，如製糖廠、碾米廠、彈棉花廠、榨油廠、製膠廠等，這些企業對於勞動力的需求是帶有季節性的。那些主要是從事農業的、在附近鄉村中耕種小塊土地的人們，就在這些工廠裏參加工業勞動，掙一份收入。有時候，一個農家的成員彼此輪流替換地從事工業勞動。

沒有一個工業部門的工資像這些季節性企業中的工資那樣低。孟加拉和比哈爾的碾米廠的不熟練工人，每月工資不過四至五盧比。比哈爾的製糖廠的不熟練工人，平均工資每月不過七至八盧比。孟買省的彈棉花廠和榨油廠以及其

他季節性的工廠的不熟練工人，每月工資只有四安納十一巴葉，該省農業工人平均工資是四安納七巴葉。但孟買市工人的最低工資却是每月二十盧比<sup>①</sup>。馬德拉斯的花生加工廠、彈棉花廠、榨油廠、碾米廠的工資和附近地區的工資相同。但在收穫季節，爲了防止勞動力流向農村，付給工人的工資必須比農業工資多一兩安納。

凡是農業勞動和工業勞動關係最密切的地方，工業工人的工資和生活水平總是特別低下。在煤礦工業中，雖然一部分礦工經常住在礦的附近，但是多多少少還有一大部分（數目隨地點和礦山有所不同）和農業有直接關係。查蘭第赫（比哈爾）煤礦工人，有百分之七十同時也是農民。他們從上午六時到九時在自己的農田上做活，中午、下午則下礦坑做工。但在插秧季節，煤礦裏的工人就減少到只有三分之一左右。這種情形也存在於許多雲母礦裏，那裏許多礦工也是農民兼礦工的。但賈里亞的礦工絕大多數都是在農閑時從鄉村到煤礦裏來，農忙時又從煤礦回到鄉村裏去的。

根據對於比哈爾一千零三十個礦工家庭的調查，可以知道，這些礦工百分之五十九屬於無地的農民階級，另外的百分之二十四之所以到煤礦來做工，那是因爲他們家裏的土地不夠維持他們的生計。此外百分之六是爲了要交付田租的欠款和高利貸者的利息。被調查的一千零三十戶中，四百四十戶即總數的百分之四十二從來沒有離開過煤礦而回到自己的鄉村去。五十七戶在三年裏或更長的時間內只去過自己的鄉村一次。可見四百九十七戶即總數百分之四十八，可以說是已經成爲比哈爾煤礦區的常住居民。吉里迪赫

<sup>①</sup> “一九四〇年至一九四一年孟買省農村勞動和工資”，載一九四一年十二月“勞動公報”。



煤礦工人顯然是流動最少的居民。

### 產生常年工業工人階級的決定因素

工廠工業中有百分之幾的工人成了常住的城市居民，這要看許多經濟和社會的因素而定。主要的因素是工業城市就在人口極為稠密的地區附近，工廠設在未曾開發過的地區和工人中遠道移來的佔多數。以阿麥達巴德、那格浦爾、馬德拉斯、康波爾為例，可以看出勞動力穩定下來主要由於那些勞動力是從附近地區吸引過來的，而那些地區農業人口特別稠密，無地的農業工人人數不斷增加。工業城市的不熟練工人大半都是這些沒有土地的移民。他們為較高的工資所吸引，但因工作的不固定、經常的房荒和高昂的房租，使他們不可能在工業地區定居下來並把他們的家眷從鄉村裏移來。

這部分居民中，男女數目相差很多。但某些種姓由於許多社會的因素却在工廠工業各部門中享有優勢。因此，貝拿勒斯、費薩巴德、哈爾陀伊各縣世代相傳的織工，他們的手工紡織業由於不能跟機器紡織業競爭而倒閉，就在康波爾的棉紡織工廠裏謀得工資不算低的工作。許多屬於查馬爾、柏西、科里、隆雅及其他受壓迫的種姓的工人參加皮革和刷子製造工廠。可以作為例證的是，康波爾的女工有百分之六十（工廠工業中女工人數共約一千人，男工人數為六萬五千人）屬於最受壓迫的或“不可接觸的”種姓，即科里、撒伊赫、柏西、布罕吉。同樣，男工中約有百分之三十屬於受壓迫的種姓，而且其中約半數屬於科里種姓。阿麥達巴德和那格浦爾大部分工人也是屬於“不可接觸的”種姓，特別是屬於馬哈爾種姓。屬於該種姓的工人一般進紡織工廠紡紗部門做

工。工人逐漸習慣於城市生活條件，而且除收割季節以外，和鄉村的聯系也越來越少。據估計，康波爾至少有百分之三十至三十八的工人經常回到自己的鄉村去收割，必須另找新的工人來代替他們。但是一部分工人已經在康波爾定居下來，在這個城市裏總有許許多多工人等候在工廠門口尋找工作。

詹姆什德坡、柯拉爾、提格波伊可以作為這樣地區的例子；這些地區因為工業建立在未經開闢的森林地帶，很快就開始有了穩定的工業人口。孟買和胡格里河地區為了工業的發展從遼遠的省份招募來勞動力。從遼遠的地方招募來的工人容易在城市裏定居下來。因此，孟買的工廠從拉特那吉利、阿麥德那加爾、浦那以及從聯合省招來的工人都樂意在孟買永久居住下來。從比哈爾西部各縣和聯合省東部各縣招來而分佈於從班得爾到布奇布奇和加爾各答這一帶城市的工人，情形也是如此。他們的家屬還是繼續從事農業，但是不管在比哈爾北部人口過擠的各縣，不管在拉特那吉利和阿麥德那加爾土地瘦瘠的地區，總是靠工業工人經常匯款才能保住無利可圖的田地和付給地主地租。第一批到孟買和加爾各答來的工人，他們鄉村裏的親屬，由於天旱地澇，農產歉收，仍然陸續有到城裏來找工作的。關於工業對於印度小農經濟有些什麼幫助，這可以從孟加拉黃麻工廠的工人匯到他們鄉村裏去的匯款總數看出大概情形。

下表表明參加印度黃麻廠協會的各廠，其郵局從一九三三年至一九四二年匯款的每年總數：

1933年	14,004,591盧比
1934年	14,634,342盧比
1935年	14,702,860盧比

1936年	15, 539, 610盧比
1937年	16, 365, 850盧比
1938年	16, 848, 063盧比
1939年	16, 949, 026盧比
1940年	18, 208, 855盧比
1941年	13, 715, 250盧比
1942年	23, 268, 377盧比

雖然胡格里河地區各工業城市和鄉鎮大部分居民是黃麻工廠工人，但匯款之中有一部分一定是手工業者、商人和職員匯出的。一九四二年黃麻工業工人共計二十八萬零七百七十九人。因此，假使把全部匯款算做都是工人匯出的，那末每一工人每年匯款數是八十二盧比左右，即每月七盧比左右。比哈爾北部各縣和聯合省東部各縣，大部分收入和農業投資都是從煤礦和黃麻工業中來的。但是工業工人也有生活困難的日子。疾病和生育、時常罷工、關廠、傳染病或失業，迫使他們只好回到自己的老家去。鄉村成了工人在經濟上或健康上有問題時的退路，給了工人某種保障<sup>①</sup>；工業城市和鄉鎮這十年中由於人口增加五倍乃至十倍，衛生條件很不好，工人常常容易害病。值得注意的，黃麻工廠大部分工人每年往往歇工一個月至三個月，特別是胡格里河地區的許多工人在他們鄉村裏農閒時節歇工特別多。

① 本書著者這裏一口咬定，印度工人階級和農業的聯系是個特別的優點，可以保證不怕失業和沒飯吃，其目的是在為殖民壓迫者辯護。其實，這種聯系是出於不得已的，對於工人說來是毫無好處的，是一切殖民壓迫制度和印度工業中惡劣的勞動條件所造成的。——俄譯本編者

## 各工業城市常年工人的統計資料

印度工業工人在工業城市和鄉鎮定居下來的資料是沒有的。阿麥達巴德、那格浦爾和馬德拉斯等工業城市，工業工人定居下來的比例很大。阿麥達巴德工人階級人口據估計有百分之二十是常年工人。這大半要看城鎮中房屋情況為轉移；凡是居住條件不好，或居住條件因人口增加又沒有新建房屋而愈形惡化的那些地方，有意定居下來的工人階級受到城市人口擁擠的苦痛最大。

據估計阿麥達巴德缺少二萬間工人宿舍。同時，房租不斷上漲。應當指出，不論阿麥達巴德、那格浦爾、馬德拉斯或康波爾，組成城市中工人階級常住人口主要部分的總是被壓迫的種姓、回教徒織工和製革工人，他們在鄉村裏跟土地的關係很淺，並且社會上經濟上都遭受各種不平等的待遇。甚至比哈爾的吉里迪赫煤礦區中，定居下來的也是回教徒佔多數。

此外，只有詹姆什德坡這個城市尚有若干關於勞動力穩定下來的統計資料。從詹姆什德坡蒐集到的一千零四十個家庭（包括高茲拉的四十八家和摩沙巴尼的一百一十四家）的賬目看來，可以知道九百三十五家（百分之九十）是從外省遷來的，其中包括遼遠的省份，如西北邊省、旁遮普、馬德拉斯和阿薩姆。從新格布赫姆、賽拉伊凱勒、馬尤爾布亨治、拉奇克哈爾賽汪移來的土著佔工人總數百分之十，而且他們基本上都是不熟練工人。這些工人大多數都是沒有土地的，但少數也種有小塊土地。他們的小塊土地經濟價值不大，採用原始方法耕作的農業又不可能給他們以一定的工作，因此他們不得不到工廠裏來。關於工人階級家屬跟他們

鄉間老家的關係，可以從下面材料知道：二百二十一家（百分之二十三）從未回過老家，一百八十三家三年裏（或更長的時間）只回去過一次。因此可以說，詹姆什德坡地區工人有百分之三十九點三是穩定的勞動力，這裏自然也包括當地的土著，他們從附近鄉村到工廠裏來做工。至於詹姆什德坡本城或塔塔那加爾，定居的人口百分比還要高些。這可以算做特殊的現象，因為塔塔那加爾幾乎是從荒野上建立起來的。這個城市的居民絕大部分是從外地移來的，我們已經知道移民佔總人口的百分之九十以上。還得指出在印度像塔塔那加爾那樣普遍應用自行車的城市是不多的，成千的工人上班下班都騎着自行車。塔塔鋼鐵公司給它的工人建築了六千五百間宿舍，但只能容納該公司常年工人百分之三十。這裏缺乏住房的現象是明顯地存在着的，而房租也太貴。

詹姆什德坡也有貧民窟，如卡西第赫、莫胡爾貝勒，共有一千二百間草棚，每間住的多到八個人，自來水和廁所也非常缺乏。

## 第二章 種植園和礦場招募勞動力的方法

### 種植園招募勞動力過去和目前的方法

印度工業招募勞動力最困難的問題，在於保持不斷的、日益增加的農村移民到工業城市來，這些城市有時離開人口稠密或土地瘦瘠的、有大量勞動力後備的地區很遠。因此種植園、礦山招募勞動力很感困難，企業主必須想出保證不缺乏勞動力的有效的招募方法來。不但路遠，而且茶、咖啡、橡膠等種植園不適宜於健康的潮濕氣候，更其加深了那些種植園招募勞動力的困難。至於礦山，則因農民不樂意而且害怕到地下去做工，所以招募勞動力也很困難。但是這些困難大部分都克服了，這可以從下述事實看得出來：一九三一年在印度各種植園做工的共有一百九十萬七千一百二十六人。最近幾年來，種植園工人人數不斷地大量減少，一九四七年種植園工人人數縮減到一百二十萬人。此外，工人還有不斷流到錫蘭和馬來亞去的。苦力不經招募自由遷徙到阿薩姆來，和用苛刻的合同使工人處於種植園主懲罰與逮捕的威脅之下這種招募方式比較起來，要算大大地前進一步了。這種用合同招募方式應用於招募不識字的輕信的農村居民，他們很容易受阿卡提或職業募工者的花言巧語所欺騙。阿薩姆各茶園招募的苦力數目在印度要算最多。一九四一年至一九四二年間阿薩姆茶園共有一百十五萬五千一百四十七個苦力，每天做工的平均有四十七萬七千三百零二

人。一九四五年至一九四六年減少到四十四萬五千二百三十三人，以後由於西爾赫特縣劃歸巴基斯坦，人數更加減少了。一九四七年只有三十八萬四千六百零五人，其中女工十四萬三千零三十五人，童工六萬零八百九十六人。

這些苦力一般都從却塔那格浦爾、中央省、聯合省、北西爾卡爾遷來。工人逃跑及其他違反勞動合同的情事應受刑事處分一節，阿薩姆於一九二六年廢止，馬德拉斯產茶地區各種植園於一九二九年廢止。一九三二年的“茶園地區工人移民法”代替了“阿薩姆移民法”，而“阿薩姆移民法”規定凡不需要任何旅費補助的苦力都可自由遷入阿薩姆。至於不能自備旅費的工人可以任憑企業主招募和運送，但須遵照有關的地方政府的規定並接受其監督。現在誰都可以招募苦力了。但苦力募集之後，招募者必須確定苦力中並無兒童或已婚婦女未經監護人或丈夫同意而去阿薩姆的（“茶園地區工人移民法”第三十二條）。在運送苦力時，倘有違背上述規定，應以犯罪論處。

一九四〇年至一九四一年不經沙達之手招募來的工人為二百二十七人。這就是說，苦力自動到出發站來的。到一九四一年九月三十日止，各地苦力運送站人員向法庭送來二十二起案件，控告沙達不按規定招募工人。凡被招募遷徙到阿薩姆來的苦力享有和他的家屬一起被遣送回老家去的權利，其旅費應由僱主負擔。這樣減少了到遼遠地區去招募苦力的危險。但在多數場合上，種植園做工的苦力還是沙達招募來的。小塊土地出產少，使這些苦力不得不離開自己的鄉村，特別是年輕人和他們的妻子，他們不可能靠他們家裏的小塊土地養活自己。預支款項多少看路程長短而定。除預支外，被招募者往往還可領得兩條被，一條紗麗，一條拖提。

一九四二年從却塔那格浦爾招募來一個成年工人，平均開支約需八十三盧比，如果把兒童也算在內，就是招募一個人需六十五盧比。平均每個沙達招募七點一個成年工人。

本書著者曾訪問却塔那格浦爾蘭奇附近的阿科拉移民運送站，看見一羣羣小佃戶和無地的工人等候着出發到遼遠的布拉馬普特拉山地的茶園去。在却塔那格浦爾，七八兩月農民生活最困難，那時候鄉間居民不得不靠玉米、野果爲食，農業工資低落到每天兩三安納，招募工人進行得最爲活躍。一九四〇年，被招募到阿薩姆種植園來的二萬三千七百五十八個苦力和他們的家屬，其中一萬二千二百一十人是從却塔那格浦爾招募來的。運送站設在蘭奇、巴拉梅、柴巴薩。在爲孟加拉杜阿爾斯茶園招募工人中，沙達大大施展身手。在南印度，預支款和工人及其家屬的旅費是由堪加尼和梅斯特里付給被招募者的。南印度沒有像阿薩姆所頒佈的工人移民法。苦力應從他們在種植園做工所得的工資中償還他們預支的款項。南印度種植園做工的苦力每年回到他們不遠的老家去住上一個月到三個月。在阿薩姆，特別在孟加拉都亞爾斯，以及在達爾基林和特拉伊，苦力開始在種植園附近定居下來。在杜阿爾斯的苦力更是如此，那裏有百分之九十的工人是常住居民。

苦力得到小塊的耕種土地，他們夢想變成像留在他們老家的老鄉那樣的“獨立的”農戶。因此，苦力同時是小農、牲畜飼養者，又是種植園的工人。許多苦力離開了種植園主，向阿薩姆政府買得了土地，在開墾了十年之久的阿薩姆大森林裏定居下來了。由於這個原因，阿薩姆各種植園喪失的勞動力佔工人總數約百分之七。季節性的缺勤率極其顯著。如果把一九三三年到一九三六年在阿薩姆各種植園做



工的每日平均人數和登記的工人總數比較一下，可以看出，缺勤率男工爲百分之二十三，女工爲百分之二十九，童工爲百分之三十，不分男女大小爲百分之二十六點六。五年之後，一九四〇年至一九四一年間缺勤率減少到男工爲百分之二十一，女工爲百分之二十七，童工爲百分之二十六點五<sup>①</sup>。

### 招募勞動力時的舞弊行爲

在遠地爲種植園招募工人時經常發生各種舞弊行爲。種植園主把預支的款項交給中介人，中介人把大部分侵吞了，只把小部分付給被招募的苦力。種植園主喜歡招僱苦力和他的妻子一起來做工。按照法律，現在只有這樣的苦力在遷徙到種植園來的時候才能預支。但沙達把任何男女弄到種植園裏來，他們事實上可能不是夫婦。他們有時用虛偽的諾言把未婚的少女或獨身的婦女誘騙了來。甚至還有利用烈性酒或麻醉劑來誘拐苦力的。用刑事處罰來威脅工人的合同業經廢止。但不識字的苦力照例分辨不清新的合同與舊的合同之間的區別。他們仍舊以爲自己不能隨便脫離種植園。許多種植園還要工人償還先前在訂立勞動合同時付給他們的預支，一般是苦力十二盧比，他的妻子八盧比。這種預支在種植園裏還是叫做“吉爾密特”，即合同定錢。拿了這筆錢，更使苦力相信他們無權脫離種植園。每天晚上，喬吉達到每間苦力住所去巡視，也使苦力相信這是真的了。

在遼遠的森林地區，人們不知道，也不了解法律，因而做不到按法律辦事。外邊人又絕對不許到種植園裏去。所以

<sup>①</sup> “茶園地區工人移民法工人年報”，一九三五——三六年和一九四〇——四一年。

常有下述情事發生，苦力逃跑，種植園主用非法的強制手段把逃跑的苦力追回，時常鞭打他們，以及哄騙未成年人訂立合同。由於所掙得的工資不足一飽而損壞了健康或覺得工作條件太壞而要求遣散的苦力，種植園主往往違反法律規定，不讓他們回到老家去，過了三年期限才准他們回家。工人移民的檢查官員對於招募方法當然要實施監督。但從很少追究違法案件這點看來，可以證明監督是很不嚴格的。

通過沙達之手招募工人這個辦法，在現時條件下，不能保證種植園對於勞動力的需要。爲了不至越出法律的範圍，種植園主增加了沙達的人數。據估計平均有佔成年工人總數百分之七的人被派担任沙達的職務，其中一半連一個苦力也招募不到，三分之一出去了從此不再回到種植園來。這樣間接地增加了招募費用。招募費用，包括遣送苦力回家的旅費在內（因遣送人數而異），戰前平均約爲六十盧比，一九四五年至一九四六年增加到九十盧比。招募經費的高漲是因爲預先付給沙達的款項增多了。據說勞動力自由徵集可以大大減低招募經費，但只要種植園像目前那樣的有礙衛生的生活條件存在一天，那末沙達制度也就會存在一天。

能否把工人吸引到種植園來，基本上要看工作條件、工資水平、住所和生活條件而定。許多種植園都不許可外邊人進到裏面去。因此，那裏的工作條件壞，工資低以及監工人員對待工人不人道等疑慮，便始終不能消除。

### 礦場招募工人的各種方法

關於礦場招募工人的方法，我們只說一說孟加拉和比哈爾煤礦區的情形。這些煤礦區的煤產量佔全印度煤產總量百分之九十左右。目前在這些地區，採煤已經不是新興的

工業部門。過去採取過的那種招募勞動力的辦法，近年來已經不大必要。礦區常年工人數量增加，但還是不大。同時由於婦女不許再參加地下採煤工作，現時工人流動性大起來了。

工人缺乏的情況經常發生，特別在四、五月間的結婚季節，七、八月間的種稻季節和九月的收割季節，在這些季節，礦山的汽車常常出發到附近鄉村去接運工人，並且這個礦場拉那個礦場的工人這種情形也常常發生。這種爭取勞動力的鬥爭，較大礦山是不必參與的，因為那裏礦工有房屋可住，工資較高，工作條件較好，也就大大減少了勞動力的流動性。因此，這樣的礦山主也就不必直接或間接地為招募工人支付出巨額的招募經費。

有些礦山主經由他們僱用的拿工薪的賈馬達、查普拉西和沙達之手招募工人。但大部分礦山都是委託包工頭招募的。這種包工頭有兩個類別：（甲）單管招募工人，招來的工人歸礦主使用，其工資也歸礦主付給；（乙）不但招募工人，而且也使用其勞動力採煤並把煤運到車皮上。後者在比哈爾叫做“採煤包工頭”。這些都是富有的人，有時並有柴明達，佃戶住居下來時，必須以今後在礦山做工為條件。許多礦山把礦區的小塊土地分配給礦工耕種，以便把勞動力穩定下來。使用這種小塊土地必須每年提出申請，並付出小量租金，例如洛雅巴德煤礦這種租金每年每科塔為九巴葉。有些礦主以低額租金把土地租給採煤包工頭，後者又把這些土地轉租給自己的工人。

### 沙達的作用

招募工人一般非經沙達之手不可。沙達訪問礦工和搬

運工人所住的鄉村，沙達付給他們預支，把他們運送到礦山來，手裏天天保有一定的勞動力。他監視工人，督促他們經常上班做工，如果工人缺乏工作上必需的便利，如合式的坑面、足够的礦車，他就報告礦方。他並且負責發給礦工和搬運工人使用的工具和裝備；工作時他維持工人的紀律；發放工資時他也在場。他實際上是礦工和廠方或包工頭之間的中介人，拿取佣金，一般是他所招來的每一個礦工出煤一礦車，他拿一安納佣金，也就是出煤一噸，他拿兩安納。沙達每日或每月還可從礦方拿到酬金，這種酬金的支給也是以他招來的工人數目和那些工人採煤多少礦車為依據。礦山主或包工頭給礦工預支工資時也是通過沙達之手。

採煤包工頭的收入，要看地區以及礦山的條件而定。這種收入在西克拉是每噸一盧比八安納，在買馬多巴是每噸一盧比四安納六巴葉，在吉里迪赫鐵路煤礦是每噸一盧比四安納，在亞加達每噸只有七安納九巴葉。在博卡羅裝煤上車時，包工頭每噸收取七安納三巴葉，這其中他付給沙達每噸三巴葉。

但礦工不經過中介人或招募者的幫助到煤礦來的，不但日益增多，而且已經以工資和勞動條件優厚為轉移，開始從一煤礦流向另一煤礦。工人常常自動地從聯合省和中央省到礦山裏來。在那些有工人宿舍的礦山上，他們住得久些，不回到自己的鄉村裏去。最近幾年來不經中介人之手僱用礦工和支給工資，這一趨勢越見明顯。一九四六年勞動部的重點調查，賈里亞有百分之六十二點九礦工，拉尼甘奇有百分之五十三點一二礦工是礦方直接僱用和支付工資的。屬於鐵路的礦山也由於採煤工業委員會的建議（一九四八年一月）廢除了包工合同制度。

### 煤礦工人的缺勤情況

毫無疑問，有日益增多的礦工打算在礦區定居下來。但有關的事實和數字却不易找到。第三表表明賈里亞若干主要煤礦區常年工人和流動工人的數目，也表明一星期中礦工做工的日數。

第 三 表

煤 礦 名	礦工每星期 平均工作日	工人總數	常年工人	流動工人
洛雅巴德煉 焦廠	—	470	470	—
卡特拉斯	4.0	1,590	1,070	520
洛雅巴德	4.25	2,347	440	1,907
巴德里查克	4.5	851	105	746
默迪迪赫	5.0	1,442	530	912
布蘭巴拉里	5.5	1,250	750	500
斯坦達德	5.0	1,449	1,100	399
森德拉	4.5	940	219	721
賈馬多巴	4.5	3,070	2,825	245
迪格瓦迪赫	4.5	724	464	260
馬克拉却托 迪赫	4.5	2,120	1,569	551
西如亞	4.5	2,273	1,682	591
巴拉里	5.5	2,424	817	1,607
布利雅里堪 德瓦迪赫	5.0	1,521	498	1,023
合 計	61.25	22,521	12,539	9,982

從上表看來，賈里亞各煤礦勞動力的流動性平均為百分之四十四點三二<sup>①</sup>。薩卡里管理制度是促使勞動力穩定

下來的力量，住所供給也有助於勞動力的穩定。包工頭下面的勞動力，如果沒有採取保證充分供應住所的措施，那末流動量就很大。這主要是由於包工頭招募並保有多餘的勞動力。這些多餘的勞動力大部分都是空閒着的。包工頭所以要這樣做，是爲了採煤工作或裝運工作突然緊張起來時，他可以應付裕如；這種緊張情況往往由於鐵路供給煤礦的車皮不正常而引起。

下述博卡羅石礦勞動力的性質值得注意一下。這個石礦的工人是包工頭招募來的。據估計，有百分之五十的工人半年在礦裏做工，半年在老家從事農業。替換他們的工人是從他們老家的鄉村裏來的，替工也同樣是一個時候到礦裏來做工，一個時候回鄉村去務農。另外百分之二十五的勞動力是包工頭從本地農業工人中招僱來的，他們是在非耕種或收割季節到礦裏來做工的。一年到頭，他們時而上礦做工，時而回家務農，極不正常。最後，還有百分之二十五的勞動力可以說是流動性的<sup>②</sup>。礦工上礦做工平均每星期爲三點九四日，即每星期大約四天。

加爾各答印度礦業聯合會和印度礦主協會也同意這個估計，即礦工每星期平均做工並不多於四天。一九三七年礦務總視察員選取了二月裏的一天，以實際上工的礦工人數與煤礦工人名冊中的工人總數作一比較。結果是賈里亞各煤礦的缺勤率爲百分之三點三，拉尼甘奇各煤礦的缺勤率爲百分之八點八，所有其他的煤礦的缺勤率則爲百分之八

① 其他幾處大礦山只有礦工每星期做工幾天的材料，情況如下：洛德羅——4.5，卡羅加利——4.5，亞加達——4.0，查爾第赫——4.0，博卡羅——5.3，庫爾胡巴里——4.0，塞拉姆浦爾——3.6，吉里迪赫——4.0，總計34.9。

② “比哈爾勞動調查委員會報告”，第三卷第二部分，第二〇二頁。

點五。賈里亞缺勤人數較少的原因是那裏的礦工多半就住在礦裏或其附近，而其他礦區則不是這樣<sup>①</sup>。值得注意的是，二月份煤礦裏的出勤率一般要比其他月份為高。

不久以前，勞動部曾作過一次調查，根據這一調查可以知道礦工缺勤率，特別是採煤工人和裝運工人的缺勤率，仍然很高。下表表明這一情形。

第四表 各煤礦每一個工人每星期平均出勤日數  
(單位：日)

	礦井工作		地面工作	
	採煤工人	裝運工人	手推車工人	裝車工人
比哈爾				
賈里亞	—	4.56	5.66	5.13
拉尼甘奇	—	4.25	5.14	4.87
中央省				
彭奇谷地	4.70	4.39	4.75	5.15
瓦爾達谷地	4.40	—	5.10	5.80

### 原因和結果

勞動力的流動性和出勤的不正常是由各種情況而引起的。主要的原因是礦工還是與農業保持聯系，他們不得不花費幾個星期的時間在季節性的農業工作上。同時，礦井下的工作時限、工資和勞動條件既是這樣情形，要那些從農業中招募來的工人出勤得更正常些，這是不合理的。飲酒的習慣當然也是使工人出勤不正常的一個附帶的因素，因為它使得礦工的生產率降低。從一九二九年到一九三五年這個時期，賈里亞工人耗費在飲酒和麻醉劑上的錢從七萬盧比增

<sup>①</sup> “印度礦務總視察員年報”，一九二六年第二——三頁。

加到十二萬盧比。同一時期，工人人數實際上減少了五千人，他們的工資也因為煤礦工業不景氣減低了一半。最近賈里亞又重新禁止飲用烈性酒，這個禁令在大戰期間曾被取消過。

這裏應該指出，由於運煤礦車供應的不正常，以及其他與運輸和井下勞動條件有關的缺陷，一個礦工如果每星期做工六天，就超過法律規定的每星期做工的時數了；因此，礦工季節性的和每星期的缺勤在一定程度上是不可避免的。由於這個原因，招募勞動力對於煤礦說來，尤其在農忙的時候，是個嚴重的問題。如果像目前這樣的生活條件和勞動條件在煤礦裏存在下去的話，那就不可能把招募工人的舊方法取消。現在招募工人的費用據估計是每出一噸煤為四至六安納，這仍然是煤礦工業的沉重負擔，仍然是礦工工資提高和勞動條件改善的障礙。但煤礦如果沒有一支經常性的工人隊伍，就不可能提高礦工的生產率；而要有一支經常性的工人隊伍就多半要靠提高礦工的工資和改善其勞動條件。煤礦把煤輸送到用煤的城市去是極端不正常的，因為鐵路對各煤礦區供應車皮是非常不規則的。因此，煤礦的工作一個時期緊，一個時期鬆，緊的時候不論井下工作或地面工作都需要補充工人。這種情況促使煤礦、特別是那些以包工制度經營的煤礦，不能不保有大量的後備工人。有了空閒着的工人，隨時要求工作，自然招致工資、生活條件和勞動生產率的降低。因此，煤礦工業現在便處於惡劣的情況中。

沙達，我們已經知道，不但是工人招募者，而且也是小包工頭。他是他所屬的一組礦工和裝運工人的僱主，這些工人是他從自己的鄉村裏招募來的。他管理運煤礦車的分配事宜，給所屬的礦工領取炸藥。採煤包工頭，確如名義所指，



也同樣是工人招募者兼僱主。隸屬在他手下的有許多沙達，他們也就是礦工和裝運工人的監工。

包工制度所以能够在煤礦中生根，主要的原因是，如果所有工人，從採煤工人起到地面裝車工人止，統由礦方按照產額支付工資，那末採煤便會增多，監工也會改善。我們以後還要講到以薩卡里制度去代替煤礦裏包工頭的工作的必要和前途。這裏我們要講的是中介人制度的作用和缺點；所謂中介人即指採煤包工頭和沙達，他們給煤礦招募勞動力，支取佣金。

招募勞動力的經費現在為數很大。賈里亞每出一噸煤要支付四安納，拉尼甘奇每出一噸煤要支付六安納，即約佔出煤費用的百分之二十到二十五。

可是，由於存在着這一切花費很大的招募勞動力的制度，就難免有時突然發生工人不夠的情形，礦主就不得不急急忙忙派遣代理人和各式各樣的經手人到招募的地區去。同時，也就難免有時發生礦工大量過剩的情形，這些礦工天天等待着工作。

採煤包工頭和沙達，他們都同樣樂於在他們手下保有盡可能多的礦工和裝運工人。結果，礦工在最忙碌的季節每星期也只能做兩三天工。反之，忙季過去，便有為數很大的流動工人等候在礦場附近，要求工作。他們迫使包工頭和沙達取得礦主允許，讓他們進礦做工，這就減少了常年工人的工作日和平均工資。

### 礦工勞動介紹所計劃<sup>①</sup>

這是十分明顯的，招募勞動力如果讓各礦單獨進行下去，那就不可能消滅勞動力有時不夠有時過剩的情形。那就

不可能消滅一個礦場工人過剩而另一個礦場工人不夠的情形。那就不可能降低勞動力百分之四十四點三二這樣大的流動率，如果礦主和職工會不一致努力的話。但是目前各煤礦區的職工會力量薄弱，又不團結；因此，爲了調度煤礦工業中勞動力的供求，在賈里亞、阿桑索爾、拉尼甘奇和博卡羅組織一個由政府領導的、各礦場和各職工會合作的礦工勞動介紹所，這是有好處的。

勞動介紹所總所和分所可設在各大礦場附近，越近越好，以便不必耗費很多的時間就可以把礦工從介紹所輸送到礦裏去。賈里亞有一個礦，目前每日上工的工人有七萬三千人。不上工的失業者人數至少有二萬七千人。這一礦區工人總數不下十萬人。沒有一個擁有這麼多工人的工業城市，僱用工人的情形是這樣混亂的。勞動介紹所可以作爲尋求工作的礦工和需要工人的礦主之間的中介。它可以調劑由於跟農業工作有關聯的礦工人數的季節性的變動。如果所有流動工人在勞動介紹所裏進行了登記，礦主就不必採取他們過去所採取的花費很大的招募方法。另一方面，礦主必須同意不經過勞動介紹所不得僱用新的工人。

勞動介紹所必須先由國家撥款建立。但當勞動介紹所在鄉村裏招募礦工或在煤礦區裏招募常年工人著有成績時，當礦主逐漸擺脫過去所採取的花費很大的招募方法時，那末礦主就應該負擔勞動介紹所的一部分經費，按照輸送給他的礦工和裝運工人的數目的多少以定負擔經費的大小。各煤礦區裏有多種多樣的熟練和不熟練的工人做着工。各礦的勞動條件——機械化的或非機械化的，大的或小

① 在這一節裏，也和其他許多章節裏一樣，本書著者認爲勞動介紹所是萬應靈丹，可以消滅招募勞動力時各種舞弊行爲。這種說法是極端謬誤的。  
——俄譯本編者

的——也同樣是多種多樣，因此這些工人大部分都能夠找到適合於他們的工作。只要礦方和勞動介紹所保持着緊密的合作就可以做到這點。勞動介紹所由於統一了現有的勞動力，就可做到最經濟地調配工人，也可以大大減少目前存在着的工人從這礦場到那礦場的盲目流動，尤其是婦女，她們現在很難找到地面上的工作。

由於本地鄉村裏沒有農業工作可做，也由於從鄉村來的礦工無知，在最近招募制度下，行賄、貪贓、榨取等各種行為非常流行。對於煤礦工業，季節性的缺乏勞動力也非常不利，季節性勞動力的缺乏是因為工人幹農業工作去了。勞動介紹所可以消除招募工人時所發生的行賄舞弊行為，也可以藉助於選擇較好的工人來改進煤礦工業的效率。勞動介紹所也可以大大減弱工人有時不夠有時過剩的情況，較為方便地調整廣大煤礦地區上勞動力的供求。

### 採石工人的招募和舞弊行為

這裏應該提一提採石工人、石匠、築路工人的招募方法。這些都是勞苦的、被人遺忘的但也是必不可少的工人，他們在工業工人中處於最低下的地位。岩石的開採，包括頁岩和石灰石的開採，在印度分佈很廣。在採石場裏做工的至少有三萬人，對於那些採石場，“礦場法”也是適用的。石坑一般是在野生大森林中和山坡上，人們很難接近。目前採石場招募工人的辦法是監工、招募者及其他代理人出發到遙遠的招募地區去，如雷瓦、齋浦爾、撒哈蘭浦爾、巴塔布加爾，把工人運送來。他們付給工人旅費，並預付給工人家屬若干錢——從二十五盧比到一百盧比不等。這些預付的錢未還清時，工人不得回家。他們也招募十六歲以下的男女去

做這樣的苦工，不論天氣如何，這種苦工都是在露天裏進行的。包工頭對於工人的住所，對於建立適當的衛生條件和保護工人的健康，並未採取任何措施。他們訂下口頭的或文字的合同，根據合同石工或築路工人必須做工一定的時期，為期長的有到五年之久的。本書著者曾訪問過一個採石場，那裏由於包工頭所執行的工作範圍縮小，採石工人有一兩個月無工可做。他們債台高築，挨飢受餓，但是包工頭不讓他們離開，因為預付給他們的錢還沒還清。所有遙遠的野生大森林中那些採石場裏都有公開騷動的跡象，但是並沒有救濟或謀取妥協的跡象出現。

對於招募採石工人的方式，必須加以若干限制，如阿薩姆工人移民法所規定的那樣。招募只許在幾個指定的地區進行。歸省政府監督的運送站必須建立起來。招募來的工人應先送到這些站裏，然後才可把他們運送到工作地點去。招募地區的官員對於招募方法和條件必須加以檢查，勞動合同必須標準化，必須由省政府核定。只有領有准許狀的包工頭可以預付錢給採石工人，或給予他們其他幫助，把他們招募到遙遠的地方去。同時，每個工人應該享有在三年期間回到自己老家去的權利，不管他們有沒有把債務還清。十六歲以下的兒童不許招募到採石場裏去做工。關於調度採石場的勞動力這個問題，急須解決；因為礦場、種植園和採石場都是在極遙遠的地方。若干地區的礦場和種植園已經逐漸固定並發展起來，那裏已有大批移民開始從招募地區遷來。但是採石場，尤其是頁岩和石灰石的採石場的情形却不是這樣。這些採石場在短時期內就開採完了，因此採石工人都是流動性的，而且這些工人都是屬於最不熟練的一類工人。早就應該關心保護這類工人了。

### 第三章 製造工業招募勞動力的方法

#### 季節性和經常性工業部門通過包工頭招募工人

種植園、礦場、採石場不得不到遙遠的地區去招募勞動力。季節性和經常性工業部門的企業主在工廠大門口就可以僱到他所需要的勞動力，那裏招募工人的方法總應該大大地改善了吧。但是包工頭、梅斯特里、喬伯爾把工人的僱用牢牢地抓在他們手裏，以致設在鄉間的農產品加工企業（製糖廠、碾米廠、彈花廠、黃麻壓榨廠）的企業主也不直接僱用工人。

鄉村地區有充分的勞動力來源。但是製糖工業中，却不是企業主而是包工頭或監工僱用一切工人把牛車運到廠來的甘蔗卸下，並把製成的糖裝成袋載上車。碾米廠廠方直接僱用和支付工資的只有鄉村婦女。大部分做過秤、裝袋等等工作的男工和運用機器的技術工人，都是由包工頭或梅斯特里經手招募來的。這些工人必須跟着奴役他們的包工頭從一個工廠轉移到另一個工廠。孟加拉黃麻壓榨廠也是由包工頭就地招僱工人，包工頭預付給他們少量的錢。技術工人是由包工頭手下的沙達從遠道招僱來的。

在加爾各答黃麻壓榨廠，由於企業主寧願通過中介人選擇與僱用工人，發生了離奇的情況。在同一個工廠裏竟有三類工人，各自為自己的僱主服務，並且工資支付標準也各不相同。裝運工人在包工頭手下做工，分類工人在包裝工頭

手下做工，壓榨工人在壓榨機工廠主手下做工<sup>①</sup>。彈棉廠和軋棉廠中，本地工人大部分都是由廠方直接招僱的。但是旁遮普的按日計算工資的工人却是由包工頭招僱的。包工頭和他手下的工人一起從一個彈棉廠或軋棉廠轉移到另一個彈棉廠或軋棉廠。最有組織的企業，例如棉織或黃麻廠、機器製造廠或五金廠，雖然廠方在廠門口就隨便可以僱到工人，也有許多工人在包工頭手下做工。這種情形是印度所特有的。

包工制度對於臨時建築工程、建造廠房和安裝機器儘可適用，而且經濟。但是現在許多普通的工業業務也交給包工頭去做，而包工頭在廠裏執行任務，儼然像二企業主一樣。裝卸材料，運煤到鍋爐去，輸送原料到各車間去，這些工作的組織與執行，各種工業企業一般都委託包工頭擔任。包工頭招僱工人來做，這些工人所得的工資往往遠低於廠方僱用的工人。包工頭，特別是喬伯爾，甚至還為修理機械和電機、製作木箱、包裝貨物、有時還為裝備新的車間或部門招僱工人。工人在包工頭手下到廠裏做工對於廠方是有利的。工人缺勤時，臨時的替工有時也是包工頭或喬伯爾經手僱來的，因此，廠裏同一架機器前面做工的便有兩類工人，所得工資也各不相同。

### 招募工人的喬伯爾

皇家勞動問題委員會<sup>②</sup>指出：“喬伯爾有種種名目，或叫做沙達，或叫做穆卡達姆，或叫做梅斯特里，在印度工廠制度中是非常普遍的，往往身兼數職。”<sup>③</sup>他是機匠、裝配匠，

<sup>①</sup> “皇家勞動問題委員會報告”，第七七頁至七九頁。

又是監工，而且他也是事實上的工人招募者，握有實際解僱、處罰工人和給予休假的大權。孟買、阿麥達巴德、康波爾、那格浦爾和別的城市，由喬伯爾經手招僱工人這個制度是各種壞事的根由，如行賄、舞弊、包庇等；這些壞事應該立刻加以消滅。喬伯爾一般向工人收取介紹工作費，有時甚至每月抽取工人工資的一部分，或者每月收取實物。當工廠工人缺勤需要僱用臨時替工時，也是喬伯爾經手僱人填補空缺，他也就乘機勒索到一筆整款。

阿麥達巴德紡織工人協會曾經指出，在招募勞動力時必須完全不讓喬伯爾經手：“在目前的制度下，僱用、解僱、提升工人之權事實上完全操在喬伯爾頭或穆卡達姆之手，憑這種人的品質、地位、教育和能力，担任這樣重要的任務，當然是不合適的。這裏應當指出，這種情形，即一面成千的有經驗有能力的工人徬徨街頭找尋工作，一面大量的無經驗的新工人却在廠裏做着工，這些新工人若不是肯付給喬伯爾一筆介紹費是找不到工作的。喬伯爾處心積慮要用這

② 皇家勞動問題委員會是一九二九年英國政府命令組織的，其目的在研究與印度工人階級有關的種種問題。該委員會從一九二九年十月起至一九三一年年底止在印度工作了兩年多時間，後來發表了十九卷各種資料：書面的和口頭的證明，備忘錄和報告書，各種社會地位各種職業的許多人士的彙報和調查。雖然該委員會十足反動，但不能掩蓋印度工人的工作條件極端惡劣，他們受着殘酷的剝削，忍受疾病和飢餓的痛苦，這在進步的活動家和職工會的證明中揭露得特別明顯。

該委員會在它的報告書裏試圖把統治印度的英國政權說成是印度工人的“保護者”，保護他們不至受印度的企業主、包工頭、高利貸者的過分剝削。它的建議，目的在於以現代化方式去剝削工人和組織勞動，對於英帝國主義在印度建立的殖民制度，它並未提出任何原則性的更改的主張。

本書著者穆克吉爲比哈爾勞動調查委員會委員。——俄譯本編者

③ “皇家勞動問題委員會報告”，第二三頁。

種手段致富，因而往往無理解僱工人，引起勞動力大量的流動。喬伯爾必須造成空缺，才可以招僱新的工人，從而充實他的荷包。勞動介紹所一天不成立，一切終止這種行賄行為的企圖一定遭到失敗。目前工業城市裏有許多流動的失業居民，一大部分也是由於這種通過喬伯爾之手僱用工人的制度所造成的。這些人大多數都是無所不為的喬伯爾的代理人從鄉間招引來的”<sup>①</sup>。

在康波爾，有經驗的負責人士曾在康波爾勞動問題調查委員會上作證時指出，靠梅斯特里之助招僱勞動力的制度為害甚大。北印度企業主聯合會也承認在招募勞動時賄賂與舞弊殊為流行。但是該聯合會却認為該會不可能根除這種制度，因為它顯然是公認的獲得或保持勞動力的方法<sup>②</sup>。不過該會於一九三八年却在康波爾組織了一個勞動力招募事務所（即勞動介紹所）。所有失業工人都在該所登記，並領取准許證，上面載明他們必須於每日上午到介紹所來。登記按照工業類別和職業種類進行。參加該會的大多數工廠，除掉那些因某種原因曾經離廠而又回來的老工人之外，都須經過該所僱用勞動力。一九四〇年至一九四一年間，在該所登記的失業者共計一萬四千七百七十二人。七千八百零三人，即登記總數的百分之五十三，找到了職業。但是行賄行為好像並未消滅。此外，工會會員在找尋工作時受到歧視。事實上，企業主往往在工廠門口自己招僱工人，然後通知勞動介紹所。因此，介紹所不可能成為招僱工人的唯一機構。

<sup>①</sup> “阿麥達巴德紡織工人協會對紡織業勞動調查委員會問題 質詢 所作的答覆”，第四八頁至四九頁。

<sup>②</sup> “康波爾勞動調查委員會報告”，第五七頁。



## 孟買和中央省整頓巴德里

孟買廠主聯合會建立了所謂巴德里管理制度。這個制度的目的是整頓巴德里的僱用。孟買和索拉浦爾參加該會的各工廠和那格浦爾皇后工廠也採用了這個制度。巴德里，即替工，領取了銅牌，有了銅牌他們可以每天到廠門口來找尋工作。替工按照先後次序輪流臨時填補缺額，執有銅牌的巴德里還沒有全被僱用時，大家不得僱用別的工人。在孟買，執有銅牌的工人為數大約一萬七千人至二萬人。

雖然巴德里管理制度逐漸減小了喬伯爾在工人僱用方面的權力，但這一制度還不能完全取消喬伯爾在這方面的作用。喬伯爾還仍然從找尋工作的巴德里那裏收取非法的酬金。同時新從鄉間來的工人，如果在得寵的人中間有熟人，就比那有工齡的、謀求常年工作已有一年甚至兩年的巴德里有優先被僱用的便利。康波爾的愛爾琴工廠也採用了這一制度。凡想謀求廠裏工作的，廠方給他一塊銅牌。有了銅牌，工人每天到廠門口來，廠方把工人的出席次數加以記載。遇常年工作有缺額時，就在那些臨時工人中間選取工齡最長的填補。工人的僱用由有關部門的負責人直接招僱。這樣，這一制度就大大地減少了梅斯特里向謀求工廠工作的工人收取非法酬金的機會。現在梅斯特里只在工人最初進行求職登記時才有勒索這種非法酬金的可能了。

孟買實行的巴德里管理制度以及廠方根據書面申請和登記名冊選僱工人的辦法，並未消滅目前存在於勞動力招募中的全部弊端。因為凡是向廠方領取過銅牌的，或姓名登載在登記名冊中的，在沒有缺額可補之前，必須每天到這個工廠門口去，但是別的工廠可能有缺額出現。這樣就使工人

徒然浪費許多時間。此外，每一工業企業也必須保有比該廠實際需要還多的工人。如果有一個組織能夠把現有的空閒勞動力聚集起來，能夠與工業城市的各企業保持接觸，它就有可能最經濟地分配勞動力，並大大地縮減等候在各工廠附近以謀求工作的工人的數目。這是勞動介紹所的真正目的。

但是在我們討論印度主要的工業城市建立勞動介紹所可能性的問題之前，還得先簡單的看一看孟加拉各黃麻廠和金屬加工製造工廠像詹姆什德坡的塔塔工廠的招僱工人的方法。

### 賄賂舞弊和勞動力流動性大之間的關係

黃麻廠大多數都是歐洲人開設的，他們既不懂工人的語言，又完全不熟諳工人的社會與經濟的條件。因此，工人便處在各種各樣的中介人的完全控制之下，如車間主任、巴布（即私人秘書）、助手、大沙達和職業沙達。黃麻廠工人須向所有這些中介人行賄，這些賄賂的最大部分當然歸大喬伯爾所得。喬伯爾每月工資是二十八盧比到一百四十盧比；但他們每月實際所得却是六十盧比到二百五十盧比。喬伯爾在招僱、辭退或提升工人上行使着很大的權力，這種情形在印度任何其他工業部門裏都是無出其右的。在招僱工人時，他收取已成慣例的巴克希什四至六盧比。假使工人離廠若干時間之後又回廠被僱用時，工人須再付給喬伯爾這樣一筆酬勞費。假使女工懷孕歇工一個月左右時間，爲了重新回廠工作，也須付給喬伯爾四盧比。工人提升時，喬伯爾向工人收取一筆費用。同時，他每星期向每個工人收取兩至四安納佣金，工人的工資是每星期五至七盧比。假使工人工

資多些，喬伯爾頭的佣金也相應增加。最後，工廠裏並不按照能力或經驗選擇工人。假使工人剛巧是沙達頭的親戚，或者假使他能夠付給他最大的酬勞金，他就能獲得工作。大喬伯爾操縱工人的權力大到這樣程度，假使他被辭退了，他能夠帶走大批的工人，甚至能夠發動小規模的全車間工人罷工。有一個黃麻工廠的喬伯爾，他的權力達到這樣的程度，數年前當他和廠方鬧翻時，他竟能發動全廠工人罷工。事後，廠方把他派到麥加朝聖去，發給他旅費和二千盧比額外津貼，因為這樣做法對於廠方說來是值得的。毫無疑問，只有建立勞動介紹所才能消滅賄賂、包庇以及這一切對於生產有害的後果。

不久前，孟加拉某些黃麻工廠採用了巴德里輪流僱用制。大約有三十七家工廠設立了勞動力招僱事務所，有六十五家工廠採用了履歷表制度。在履歷表上登載了巴德里瓦拉的工作和工作質量的充分材料，這樣在常年工作有空額時就可按照這些材料優先僱用。黃麻工廠採用了這個履歷表制度，賄賂和包庇的可能性就相應減少了。有些地方，如比爾拉浦爾，勞動力的招僱歸記時員經營。他把巴德里登記起來，讓他們輪流做工，這樣他們每星期至少有兩天有工可做，並可有權利領取食物配購證<sup>①</sup>。這種辦法無疑在若干程度上消滅了與沙達經手招僱勞動力有關的弊端。但是由於勞動力經常不足，還不得不依靠沙達的幫助。這樣，要消滅沙達確是不易辦到的事情。

<sup>①</sup> 第二次世界大戰期間，給英國軍隊在印度榨取糧食，在城市居民和部分鄉村居民中施行了糧食配購制度。戰爭結束後，糧食配購制度並未取消，目前（一九五二年）由於帝國主義和封建地主土地所有制統治所造成的收成減低和印度農業經濟的危機加深，這一制度仍繼續存在着。——俄譯本編者

在棉織和黃麻廠、機器製造廠和其他工業部門，行賄舞弊到處盛行。本來由於工人的生活條件，勞動力的流動性和工人的缺勤率已經相當大，行賄和舞弊使流動性和缺勤率更加增大了。每次招僱一個新的工人，給喬伯爾有收受賄賂的藉口。許許多多巴德里爲了謀求工作都來找沙達。印度各企業中巴德里流動性很大可用下述事實說明，就是喬伯爾特別喜歡把更多的人置於他的“保護”之下。這樣巴德里於一月之內在工廠裏只有幾天工可做。

詹姆什德坡冶煉工廠中勞動力的流動性在起初很大，但是後來不斷減小。這主要是由於大部分工人在詹姆什德坡定居下來了。

#### 詹姆什德坡勞動力的流動性（百分比）

1925年	36.6	1936年	16.5
1926年	31.3	1937年	14.0
1927年	24.1		

#### 勞動力流動性大和工人缺勤率高的後果

必須把勞動力的流動性和工人的缺勤分別清楚。前者是工業企業中工人成分更換的指標，後者表明工人不能到工的次數多少。製造工業的成功大半要靠工人的勞動生產率和生產經驗，因此也就是要靠這工廠能不能減低勞動力的流動性爲轉移。孟買省各棉織廠一九三七年勞動力的流動性平均爲百分之二十八點三二。關於印度各種類型的工業企業中勞動力流動性的資料是沒有的。皇家勞動問題委員會揭露出，在許多企業中每月新僱用的工人至少是工人總數的百分之五。這樣，勞動力的流動性全年便是百分之六十。換句話說，不到兩年時間，新僱用的工人數目就會超

過工人總數<sup>①</sup>。

勞動力的流動性大概要算孟加拉黃麻工廠中最大。據估計，卡瑪爾哈特黃麻廠（該廠可以算做是典型的工廠）的勞動力流動性一九四三年每月為百分之九點九六，即全年為百分之一百十九點六。這就是說，不到一年時間，工廠中所有工人成分就要全部更換。勞動力流動性大半都是因為孟加拉各黃麻工廠中存在着的同工種的工人工資不同。此外，工人從一個工廠轉移到另一個工廠，因為黃麻工廠大都集中於沿胡格里河的狹長地段，也因為要完成美國大批的戰時定貨而工人缺乏之故。一個工人曾在六七家工廠裏做過工，隔了三四年又回到他從前做工的廠裏來，這樣的情形是常有的。又如工人被辭退後過了三四年又被他做過工的工廠所僱用。同時，被某廠辭退的工人，別的廠家却很歡迎他。許多新被僱用的工人的登記表表明，這些工人先前曾在同一工業部門甚至在同廠做過工。

勞動力流動性大，在工人方面就是熟練程度和勞動生產率降低，在企業方面就是生產量縮減。但是印度許多企業主，假使能夠減少工資支出，寧願工人經常更換，儘管新來的工人可能不會馬上掌握機器和工作方法。至於工人，他們不但不能獲得在一個企業做工長久的各種利益，如按級增加工資、獎金、保險和休假，而且還得出錢，以便重新再被僱用。同時，工人既然常常從一個工廠到另一工廠，從一個工業部門到另一個工業部門地流動着，當然團結也大為減弱。

除掉勞動力的流動性之外，工人常常缺勤也給工人和企業帶來很大的損失。必須承認，在印度各紡織廠和各機器

<sup>①</sup> “皇家勞動問題委員會報告”，第二六頁。

製造廠存在着季節性的工人缺勤現象，那些工人吃不飽，又在不良的工作條件下緊張工作，那末缺勤這件事情可說是一種自衛辦法，以便防止健康的完全毀壞。關於印度各工廠工人缺勤的統計資料既不充分，又不可靠。但下面引證的材料值得加以注意，不過必須把計算缺勤的百分比的方法和招僱替工的制度各工業城市各不相同這點估計在內。

下表是孟買、阿麥達巴德、索拉浦爾和那格浦爾各棉織廠的工人缺勤百分比：

	1941年	1947年	1948年
孟買	9.50	14.4	13.3
阿麥達巴德	4.48	6.4	5.9
索拉浦爾	12.30	19.1	18.1
那格浦爾（“皇后工廠”只計日班）	17.26	—	—

上引數字表明最近幾年來工人缺勤的數字增加了。

孟加拉各黃麻工廠工人缺勤每月平均在七天以上。

在一家典型的黃麻工廠裏，即卡瑪爾哈特的一家黃麻工廠裏，約有六千工人，一九四三年工人缺勤為百分之八左右。第六表表明豪拉（加爾各答郊外）的孟加拉黃麻工廠工人每月缺勤的平均數，該廠全年僱有工人平均為二千八百十二人。

第五表 一九二九年孟加拉四十五家工廠的工人缺勤

月 份	5月	6月	7月	8月	9月	10月
每月平均 工作日	20.5	18.5	23.8	15.9	19.3	20.8
期初僱用 的工人數	184,090	183,474	185,018	184,502	182,273	182,898

給與病假的 的工人數	6,638	6,650	6,666	5,132	5,646	5,553
每月損失 的工作日	7.5	7.5	8.3	8.3	7.3	8.1

**第六表 一九四一年孟加拉一家典型的工廠的工人缺勤**

月份	百分比	月份	百分比
1月	3.5	7月	7.0
2月	7.5	8月	7.2
3月	3.1	9月	6.7
4月	4.4	10月	4.3
5月	6.8	11月	5.1
6月	12.1	12月	12.8

全年平均為百分之六點七。

值得注意的是，六月和十二月工人缺勤平均百分比特別大，因為這兩個月正是比哈爾夏季耕種和冬季收割的季節，各黃麻工廠的工人大部分是從比哈爾來的。夏季是結婚的季節，這也是工人缺勤多的重要原因之一。印度各黃麻工廠的工人因病缺勤的很多，因為這些工廠一般都是分佈於建築無計劃性的、人口稠密的、衛生條件不良的市鎮和城市裏。第七表表明這種因病缺勤的情況。

**第七表 一九四二年孟加拉黃麻工廠工人因病缺勤的百分比**

1月	2.4	7月	6.6
2月	3.5	8月	10.7
3月	2.8	9月	9.3
4月	2.3	10月	6.08
5月	5.1	11月	7.6
6月	6.3	12月	4.7

印度政府曾於最近組織了勞動介紹所管理局。這個管理局組織起來是代替安置和就業總管理局的，安置與就業

總管理局原是政府爲了給復員士兵和軍事人員找尋職業而創設的。這一組織後來變爲經常性的組織，成了爲一切找尋工作的人服務的中介機構。一九四七年末，共有五十三個勞動介紹所，其中七個是省屬的，四十六個是縣屬的。德里的中央勞動介紹所專管各省之間的申請和空額的清理工作。省屬勞動介紹所設有婦女部。這個制度的一個新設施是流動勞動介紹所，流動勞動介紹所時常出發到偏遠地區去查明勞動力的補充來源。勞動介紹所也給巴基斯坦來的難民找尋工作。一九四七年，經過勞動介紹所而獲得職業的每月有一萬一千人至一萬六千人。

印度勞動介紹所現在已經經過了試驗階段，並且在某種程度上整頓了招募勞動力的方法，使工人不至常做臨時工，使工人不至受沙達欺壓。同時勞動介紹所也滿足了企業主在僱用工人方面的要求。

種植園和礦場一樣，常常忽然遇到勞動力缺乏的季節，以致生產大爲減縮。因此，應該在許多中心地點，如賈爾派古里、卡哈特、西爾赫特、狄柏魯格爾，由種植園、工人組織和政府協同建立種植園招僱工人的勞動介紹所。勞動介紹所可以作種植園主人和苦力之間的中介人，幫助企業主尋找苦力，幫助苦力尋找適當的工作。

在比哈爾煤礦區，勞動介紹所也可以作爲求職的礦工和需要勞動力的礦主之間的環帶。勞動介紹所可以減輕礦方因農業工作而引起的工人人數不穩定的狀態。假使所有流動性工人都在勞動介紹所進行了求職登記，那末，礦方就可以保證有勞動力，不必藉助於花費很多金錢的招募方法了。從另一方面說來，礦方應該同意不經過勞動介紹所不招僱新的工人，除掉那些經常居住在礦區的工人之外。



## 目前招募和僱用勞動力的混亂情況

我們已經提到過印度許多工廠爲了降低生產成本所奉行的以低廉的工資經常招僱新工人的政策。即使對於熟練工人也常常不惜加以這樣的更換。印度大多數工廠中的大部分工人，甚至是熟練工人，都是臨時性的和按日計算工資的。所有那些供過於求的非熟練工人和半熟練工人都是十足的臨時工人。工廠大多數工人處在這種不穩定的狀態中，消滅了他們的主動性並降低了勞動生產率。甚至在比較有高度組織性的工業企業中，如詹姆什德坡的冶金工廠，大多數工人也是臨時性的。這個工廠僱有二萬八千六百七十四個工人<sup>①</sup>（由包工頭以廠方名義招僱的四千五百個工人不算在內）；在這二萬八千六百七十四個工人中，有二萬五千二百九十四個工人是按日計算工資，可以算做臨時工人。他們不能像按月計算工資的工人那樣享受休假，按月計算工資的工人只有三千三百八十人。詹姆什德坡的工廠並有按週計算工資的工人約七千人。他們不能享受車間的和全廠的獎金。從該廠的勞動力的統計資料可以看出，臨時工人有逐漸增加之勢。這些工人一部分是以降低工資爲條件而得到僱用的，而廠方由於這樣用臨時工人去代替常年工人佔到便宜。結果是大部分工人的生活條件愈來愈壞，並造成了半熟練和熟練工人的半失業和失業的大軍。他們中有一部分人成爲出賣工人利益的工賊。失業和半失業是引起工人羣衆騷動的原因。這種情況更因勞動力的流動性大而加劇起來。在這樣一個巨大的冶金工廠裏，好像應該有裝置和修

<sup>①</sup> 一九五一年，在塔塔冶金工廠做工的有四萬個工人，詹姆什德坡塔塔聯合製造廠全部工人有六萬人。——俄譯本編者

理車床以及電氣設備的常年工人了。但是許多年期間，這些工人總是處在臨時工人的地位，有時被解僱了，過了一個時期又被僱用了。該廠僱有領導裝置工人的職員，這一事實可以說明該廠要把勞動力固定起來，要把臨時工人人數減少，並無特殊困難之處。但是大多數的裝置工人却是臨時工人，雖然他們之中有不少人在那裏做工已經做了五年之久。即使在這種高度機械化的車間，如鋼錠工廠，人們還得做許多年的臨時工，所得工資（每日十安納）遠低於常年工人的工資（每日兩盧比）。

包工頭和喬伯爾在印度所有機器製造和冶金工廠擔任着招募人和中介人的職務。因此，中介人所招僱的工人和廠方直接招僱的工人並肩地做着工，但是前者享受不到後者的權利。各工業城市的勞動介紹所必須負起責任來和企業主一起確定招僱臨時工人的條件，以便趕快把臨時工人編入到企業中的常年工人的隊伍中去。像目前這樣把工人招僱來，然後把他解僱，過了一些時候又僱用他的辦法，十足表明目前在工人僱用上的混亂情況。但是必須分清需要常年勞動力的正常的工業生產和臨時性間歇性的工作，如建築廠房、裝卸材料等。後一類的工作，廠方儘可委託包工頭和監工招僱臨時工人來做。不過在印度，包工頭招僱的臨時工人充斥在冶煉與鑄造車間裏。應該承認，包工頭一般說來不能保證高度質量的工作。總之，車間裏工人成分穩定了，就可保證較高的生產率和較低的生產成本，同時工人本身也可獲得較高的工資和較好的待遇。

半熟練工人在做非熟練工作中獲得了一些技術和經驗之後，往往經過喬伯爾的推薦，得到提升。喬伯爾本人實在說來也就是這樣的半熟練工人，被提升擔任裝修工人或監

工職務的。印度工廠中的喬伯爾的正當職務應該也像別的國家裏一樣是監工或機器裝修工人，而不應該是勞動力的招募者。但是印度工業工人最高只能升到喬伯爾的職位。目前印度工廠中比喬伯爾更高的一切職位，印度普通工人是不可能取得的。

這種情況在很大的程度上促成了那些沒有再被提升希望的喬伯爾利用他的職權來營私舞弊<sup>①</sup>。喬伯爾的工資（包括他們每月達二百五十盧比左右的非法收入）和他所招僱來的工人的平均工資，相差很大。改善每一個喬伯爾的經濟狀況，對於與他一起做工的工人以及廠方都是有利的，假使把他的招僱勞動力的這個職務推到次要的地位，而憑他的技術和經驗被提升（目前他是沒有被提升的可能的）去擔任監工或工長的話。如果把熟練和半熟練工人施以職業與生產教育，如果把有效的訓練學徒的制度建立起來，那末就有可能把熟練工人和喬伯爾提升擔任廠裏的中級領導人員，目前這一職務都給不識字的人們獨佔了。必須消滅目前存在於印度工廠裏普通工人和監工之間的鴻溝。一方面可以降低生產成本和雜費，另一方面可以減輕工人和領導人員之間的摩擦。印度工人被提升到工長和車間主任的職位，他們與廠方和招僱勞動力的工作人員保持接觸，對於完全消滅在招僱勞動力時盛行的賄賂行爲，將一定是最後一個步驟。他們被委派擔任這些職務一定將大大加強工業力量和勞動生產率。

① 這裏，也像本書中其他若干章節一樣，著者力圖爲這個一身兼受賄者、高利貸者、工人的殘酷壓迫者的喬伯爾辯護。著者提出的提升喬伯爾在企業裏擔任低級或中級管理和技術職務的建議，當然不能使工人不受壓迫和虐待。——俄譯本編者

## 第四章 勞動條件

### 工資照發的給假和假日

在印度礦場、採石場、製糖廠、彈花廠裏，大多數工人的工作都是不穩定的，他們沒有享受假期的希望，也沒有被提升的希望。在不屬於工廠法範圍的各企業（雲母片和薄膠片工廠、製革廠、碾米廠和榨油廠）裏，工人的遭遇也是一樣。所有這些企業裏的工人基本上是農民，他們大多數住在自己的鄉村裏，每晚從廠裏回到鄉村去。在農業工作空閒的時期，或在沒有農業工作可做的時期，他們在各季節性的企業中或在礦場中工作。分佈於種植甘蔗的地區的製糖廠目前增設很多，在各廠工作的工人約有二十萬人。

製糖廠和別的季節性企業的工人以及礦工，大部分都是按日計算工資的。因此，製糖廠和礦場照例不給工人享受假日。辦公室職員和監管人員屬於例外，他們每年可享受三個星期的假期，工資全數照發。給假並沒有什麼一定的規章，據企業主的說法，這是因為季節性企業的工作帶有間歇性的緣故。但是給予病假的規章，應該把它訂定起來。事實上，若干製糖廠有給病假的，工資減半發給，但須由醫師出具證明書。這種做法，所有季節性企業都應該仿行。

許多季節性企業裏僱用了婦女、少年和兒童。一九三六年，季節性企業裏的女工在工人總數三十萬零八千四百二十七人中佔八萬一千二百八十五人，即在工人總數中佔百

分之三十四點七。孟買省各棉紡織廠中女工佔工人總數百分之四十四，各彈花廠中佔百分之二十八。

在工廠工業中，按慣例只有辦公室職員和監管人員才能享受工資照發的假期。工人和低級職員不能享受這樣的待遇。許多工業部門在淡季裏聽憑喬伯爾和梅斯特里的意見，也給工人假期，但不發給工資；喬伯爾和梅斯特里在工人再被僱用到企業來時又可從中撈取一筆收入。孟加拉和比哈爾各礦場各工廠於某些假日放假。在康波爾和中央省的一些別的城市中，工人不能享受假日。中央省的工人照例也沒有假日。根據調查，在僱有工人佔棉紡織工業工人總數百分之五十的孟買各棉紡織廠，只有某幾類工人可享受工資照發的假日的待遇。那裏許多機器製造工廠，僱有機器製造工業工人總數百分之六十的工人，全體工人都可享受工資照發的假日的待遇，若干其他工廠，僱有佔工人總數百分之十四的工人，只有某幾類工人可享受這項待遇。

阿薩姆茶園裏，除星期外（星期日各地方都放假），還在杜爾加普迦節、法古亞節，以及其他若干重要的宗教節日放假。在這方面，印度各工廠各有各的慣例。一般說來，假日是按照工廠法給放的，工廠法規定所有工人每一週得休息一天，並禁止不得強迫工人工作連續十天以上而不給予一整日休息。但是有些企業除每週於星期日停工給予工人休息外，還在幾個節日休息。比哈爾省巴拉—恰基亞的製糖廠，在壓榨甘蔗期間，輪班的工人每十四天可連續休息三十二小時，日班工人每週可休息二十四小時。在停工期間，日班工人星期六下午和星期日整天休息。此外，工人每年還可享受七天半節日休息，工資全數照發。一九四一年印度黃麻廠協會決定每年放假六天，工資照發，即杜爾加普迦節兩

天，穆哈拉姆節、多爾賈特拉節、伊德一烏一費特爾節、伊德一烏一祖哈節各一天。全印五千五百八十一家全年開工的工廠和三千七百四十二家季節性工廠中，前者一千八百三十七家和後者七百四十家於每星期日放假；又前者二千八百三十六家和後者二千四百三十九家或於星期日或於每週某一天停工<sup>①</sup>。

一九四六年一月起，印度實施假日工資照發條例。這個條例只適用於全年開工的工廠。條例規定“凡在工廠中連續工作十二個月的工人在下十二個月期間應給予為期十天的休假，兒童應給予十四天。”<sup>②</sup>在兩年期內，假期可以累積起來，一併給放。假期中的工資按照前三個月平均工資計算。一半於休假開始時發給，又一半於回廠復工時發給。

### 工作的穩定性

比給假與假日問題更為重要的是工作穩定性的保證問題。大多數製糖廠都沒有工人名冊。喬伯爾和工作記時員在工人於下一季再進廠時往往索取賄賂。每一工人當其於季末做完一季工作時，應該給他一個銅牌，使他得享受再被僱用的權利。來雅姆的製糖廠在停工期間付給所有不熟練工人百分之十的工資，開工時又全部僱用他們，除掉那些不能認為滿意的工人之外。應該建立這樣的慣例，就是各製糖廠

① “印度工業勞動”(印度勞動局)，第二三二頁。

② 本書著者，在援引印度政府頒佈的有關給予工人每年休假的法律條文時，未曾提及這點：就是該法只適用於所謂受定期檢查的工廠，即大企業，對於成千的規模不大的企業却不適用。但即使在大企業裏，由於企業主的破壞行動，由於政府方面不加監督，由於工人一般處於無權的地位，該法也並未實行。——俄譯本編者

所有非熟練工人和半熟練工人，假使他們於下一季開始時回廠，應該再僱用他們。應該在停工期間支給工資百分之十，並於工人回廠復工時付給他們。由於工業上的條件不能再行僱用工人時，應付給這筆工資的一半。這樣的慣例在某種程度上可能減輕現今由於解僱工人所發生的惡果。

第八表表明某些製糖廠在停工期間保留工人的百分比：

第八表 停工期間僱用的工人數佔全部罷工期間  
僱用的工人數的百分比

	熟練工人	非熟練工人
布希塔南比哈爾 各製糖廠	37.1	13.0
新西萬製糖公司	41.0	19.4
貝爾遜德製糖廠	18.4	18.0
西塔浦爾製糖廠	36.3	22.9
摩地浦爾製糖廠	19.5	5.4

一般說來，在停工期間，對於某些技術工作人員，如機械師、化學師、鍋爐工人等，給予工資的一部分。但是各級機械師和化學師所得的工資，遠比按照他們的熟練程度和工作經驗應得的工資為低。若干機械師往往在停工期間仍留在廠內輪流做機器大檢修的工作。但是化學師因為無工可做不得不在一定期間領取一點津貼，過着不得已的失業生活。

應該對停工期間被解僱的技術人員，包括機械師、化學師、鍋爐工人以及若干其他熟練工人，按照他們平時工資額三分之一付給工資。應該認為他們在這期間是遭受強迫休假。當再僱用他們時，至少應讓他們得到他們過去的工資。

工資支付法准許各製糖廠及其他工廠在工人犯過失時得處以罰金。根據調查，有些工廠隱瞞罰金數額，並不登入賬冊，也沒有把收來的罰金作為基金，充作工人福利之用。

各製糖廠對於遲到者處以罰金各有各的做法。一般慣例是遲到者只能算做半工，工資也只能得一半。必須使各廠對於遲到者處罰有一致的規定。

### 煤礦工人的缺勤和工作上的不經常

對於煤礦裏的挖煤工人和搬運工人，礦方、包工頭和沙達不論什麼時候都可以任意解僱。某些煤礦有一種慣例，即礦工得連續休假六至八個星期，但無工資。在休假期間，他們須自僱替工，替工多半是自己的親戚或他所扶養的人。這樣的休假是廠方准許的。但並沒有一定的規章可資依據。一切都隨勞動力供求情況為轉移。在勞動力不足的情況下，礦工要回鄉去做農業工作，礦方自然要給與他們不付工資的休假，以保留礦工。

一般說來，由於工作上的間歇性，職業是不穩定的。礦工離礦回鄉，或由鄉來礦，要看農業工作需要不需要他們。但是從中央省來的礦工却不是這樣，他們留在礦場時期較長，並不常常回到自己的家鄉去。裝車工人的工作特別不經常，因為這一工作要看煤礦訂貨和火車車皮供應的多少而定。許多煤礦保留着為數很大的工人，以便在車皮供應突然充分和訂貨突然增多時可有足夠的後備勞動力。這些工人在別的時期裏是閒空着的。這與煤業的一般組織和煤礦管理有關，以後我們在論述包工制時還要講到。

煤礦裏的機器操作人員，工作一般是穩定的。他們每年可享受十二天至十五天、甚至多到三個星期的休假，工資照



發。但是煤產量的減縮使這一類工人也受到不利的影響。他們變成臨時性工人了。按照各煤礦的規章，他們每星期有一天休息，工資照支。監管人員，按月計算工資的，在給假時，可享受工資全發的待遇。對於按週計算工資的工人給予病假，各煤礦規章各不相同。在某些場合，按週計算工資的較窮苦的工人由廠方核准發給荷拉吉。較大的煤礦裏，為高級職工，包括辦公室職員、工長、監工，設有保險基金。

顯然，在採煤工業裏也像在製糖工業裏一樣，工人願意與鄉村和農業保持聯系，乃是工作不穩定的原因之一。煤礦工業裏，常年工人的隊伍正在形成中。我們時常遇到這樣一些礦工，他們從來沒有回過鄉村，而且這些礦工也非全是從中央省來的。

據估計，礦工每星期工作四至五天。本地來的礦工比從別的地方招募來的礦工工作日數較少。全體按日計算工資的礦工中，據估計，每星期工作六天的佔百分之十，工作五天的佔百分之四十五，工作四天的佔百分之二十五，工作一天至三天的佔百分之二十。從九月到十月中旬，又從十二月中旬到六月中旬，這兩個時期礦工出勤最為正常。其他時期由於農業工作緊張，出勤很不正常，因為百分之九十左右的礦工都是在自己鄉村裏種有田地的農民。四月全月和五月的一部分，缺勤增加也是因為這是舉行婚禮的季節。這裏應該指出，自從婦女不許在煤礦上做工以來，礦工一般每隔兩三個星期便回家去住上七天至十天，因為現在婦女和兒童一般都住在鄉村裏，不到礦場來了。

煤礦工業裏，缺勤和工作的不穩定性是相互關聯的。缺勤的主要原因是：

一、因農業工作、結婚、節日而缺勤約佔百分之七十五；

二、因縱酒和各種消遣而缺勤約佔百分之二十；

三、因病缺勤約佔百分之五。貿易風時期煤礦區瘧疾普遍流行。一九三二年瘧疾病例增加很快。一九三二年賈里亞煤礦區有九千個瘧疾患者，一九三七年約增加到三萬五千五百人<sup>①</sup>。

不久前，煤礦在勞動力不夠時期曾經採行用公共汽車接運工人的辦法。後來，在勞動力足夠時期礦主仍然繼續用公共汽車接運工人。礦工的缺勤由於有了交通工具而減少了，這種說法是有理由的。但是公共汽車和火車接運的僅是很小一部分工人。大部分工人還是不得不從一至十英里外的鄉村步行而來。住在最遠的工人需要一個半小時才能走到礦裏。無疑的，遠距離的步行促使缺勤增加，特別在季候風時期。

印度任何其他工業部門，都不像煤礦工業那樣不能保證工人有經常的工作。由於工作不多，裝車工人吃苦最大。大多數裝車工人都是做一天吃一天的，因為在煤礦有充分的訂貨要做、鐵路的車皮供應又正常、而他們只有間歇性工作可做的時期，這些工人不可能有任何積蓄。但是大多數挖煤工人和搬運工人也吃到不得已的開工不足的苦頭，因而促使工人缺勤。

### 經常缺乏運煤礦車

煤礦裏經常缺乏運煤礦車使每日煤產量降低，也使按件計算工資的挖煤工人和裝煤工人的工資減少。缺乏運煤礦車，原因是礦方不願按照季節性的煤產量的增減來調整

<sup>①</sup> 著者的分類顯然是沒有根據的。缺勤的基本原因乃是工人患病和體力損耗過多。——俄譯本編者

礦車數目的多少，是礦方存有一種僱用比實際需要更多的工人這樣的傾向。

下面的材料足資說明：

典型的煤礦	礦車數	挖煤工人和裝煤工人數	
		旺季	淡季
礦甲	400	750	450
礦乙	216	400	300
礦丙	291	475	300

較小的煤礦資金不足，運煤礦車更是缺乏，結果造成經常的裝載不足和工人工資縮減。廠方聲言，礦工在礦坑裏一般都是手頭沒有礦車時不進行工作的。在這點上，礦工在某種程度上是對的，因為他們可能一個整天弄不到一輛礦車，到第二天發覺他們挖的煤給下一班的挖煤工人和裝運工人運走了。

只有把煤礦內部組織加以改善才能保證運煤礦車的足夠供應、適當的運轉和正確的分配，也才能保證減輕季節性的礦工裝載不足的現象。礦方應該這樣僱用礦工，務使礦工的人數與運轉中的礦車數目相適應。為了保證正常地供應礦工們由礦坑內直達採礦面的足夠正常的礦車，必須採取下述的措施：採用輔助的拖運裝置，設立轉運裝置，敷設直接到達採礦面的通道，建築迂迴路繞以便礦車迅速回來。還必須設置專人監理對礦工供應礦車和礦車迅速回到主要的拖運道路上來等事。工人缺勤和不得已的開工不足，這兩者都同樣會引起礦工的工資的縮減。如果生產組織改善了，無疑的，缺勤也會減少，生產量和工資也會增加。

大多數煤礦每逢星期日和節日都實行停工，下述工作

除外，即排水、通風和供電。一般的說，這些節日，都不工作：杜爾加普迦節三天，卡利普迦節兩天，比薩巴拉布節一天，法古亞節兩天。

大部分工人既然都按件計算工資，所以他們假期內一個錢也掙不到。

最近，印度礦主協會決定，參加該會的各礦得每年給予所有挖煤工人和裝運工人為期一個星期的假期，工資照發，但工人必須每年做完二百八十個工作日<sup>①</sup>。現時，煤礦裏只有按月計算工資和按週計算工資的工人才有權利享受病假。挖煤工人和裝運工人照例不能享受偶然性的休假和病假。也沒有規章規定女工在分娩時期得享受生育補助金，這種補助金是難得支給的。

### 機器製造業裏的工資照發的給假

工作條件，包括給假、提升和解僱，在機器製造業裏，特別在塔塔鋼鐵公司裏，要算最為完整。但即使那裏還有許多有待改善的地方。

塔塔鋼鐵公司對它的按月支付工資的工人和職員每年給以一個月的假期，工資照發。對按日計算但按月支付工資的工人每年給以十四天的假期。按日計算工資的工人得於節日放棄休假以積累假期，但積累不得超過六個星期。這一限制往往使按日支付工資的工人處於困難的境地。對按週支付工資的工人，廠方不給工資照發的假期。廠方聲言，因為這類工人缺勤太多，因為缺勤損失許多時間，所以沒有理

---

<sup>①</sup> 本書著者未曾提及這點，就是印度礦主協會關於工資支付和勞動條件的決議不過是建議性質，對於每一個礦主並無拘束力。——俄譯本編者

由給以工資照發的假期。從另一方面來說，必須承認，任何別的工業部門都沒有像冶金工業那樣需要給予工人假期，使其恢復體力和休息了，因為在鋼鐵工廠裏工作溫度很高，情緒緊張，並冒着極大的危險。廠方應該訂立規例，凡按週支付工資的工人一年內做滿一定的日數，譬如說二百五十天，得享受兩星期的休假，工資照發。這樣的待遇也應該給予按件計算工資的工人。

塔塔鋼鐵公司裏沒有給予按月支付工資的工人和職員病假的特別規例。認為病假可以包括在特別休假和工傷休假裏面。這公司的工人許多年來都要求，凡連續工作一年的工人在患病時應給予病假，工資全部照發，為期最長三個月。如果患病在三個月以上，則最大限度應再給予三個月病假，工資半數照發。庫馬爾德胡比的伊格爾歷延工廠給予工人病假兩星期，工資照發，但限於職業病或因工負傷。加特西拉的印度銅廠試行工資照發的病假辦法，但這筆開支歸工人自己負擔。廠方按月責成工人納費，作為工人患病時的補助金。工人納費標準如下：

每日工資只有六安納或不到六安納者，不必納費。

每日工資在六安納和十安納之間者，每月繳納兩安納。

每日工資在十一安納和一盧比之間者，每月繳納三安納。

每日工資在一盧比以上者，每月繳納四安納。

工人在患病時因而可按照下述規例享受補助：頭三天除掉免費診療、免費吃藥等等之外不給補助，頭三天之後，如病仍沒有好，他可享受工資半發的待遇，直到醫生認為可以重行工作時為止。如果工人在醫院治病，必要時可給予補助，作為患病時期工資的預支。

至於冶金工業裏工資照發的假日，首先應該提一提塔塔鋼鐵公司所實行的規例。在非連續生產過程的工廠和車間裏，星期日一般是給假的。結果是，非連續生產過程的工廠的工人一月之內就損失了四天工資，而連續生產過程的車間和工廠的工人則損失兩天工資。兩個星期工作以後必須休息一天，這是工廠法所規定的，但工人對於休息不如對於工資損失那樣重視，因為在現存的制度下，停工兩天或兩天以上，工人就不能掙得工資。另一方面，按月支付工資的工人在星期日和停工日或全日不做工或只做一部分時間，却可以得到工資。那些非連續生產過程的車間的工人，對這點表示不滿，這不是沒有理由的；這種不滿只能由於重新調整工資才能消除。塔塔鋼鐵公司的工人可以享受兩天節日休假，工資照發。那些不得不在這兩天工作的工人，則在一年內另外的日子裏，享受這樣的休假。

### 調整給假的必要性

孟買的各棉紡織廠並不給予勞工以工資照發的休假。但是按照一般規例，在廠裏做工一年應該給以爲期一月休假的權利，工資照發或不發看合同上的條件和該廠的習慣而定。

關於休假一點，僱主與工人之間應該達成某種協議，或者由政府制定法規，規定工資照發的休假日數。

印度工人特別需要工資照發的休假。給予這樣的休假將使工人感到在工廠裏工作更形穩定，使他們對於他們在做工的那個工廠發生眷戀情緒，從而促進工廠工作更有效率。

一、各礦、各工業企業的工人，連續工作一年之後，應該

給以十五天的休假，包括節日在內，工資照發。應該承認，間斷工作未超過三十天以及因病、工傷事故或因生育而間斷工作不得認為是違背了取得休假權利的連續工作的時限條件。應該承認，給予十天工資照發的休假是不夠的。應該保證至少給十五天工資照發的假期。這裏，不論工人和職員，不論全年開工的和季節性的企業，應該都是同樣。這個法規對於煤礦、種植園、製糖廠及其他企業的工人應該一律適用。歐洲各國工人休假期限要看工作類別、工作時期長短，以及成年工人和青少年工人的年齡而定。蘇聯工人的最短休假期限是十二天。但是十八歲以下的工人休假期限可以多到二十四天或一個月，從事危險的或有害健康的生產的工人的休假期限可以多到三十六天或一個半月。印度礦業、機器製造業、冶金工業的工人應該給以至少一個月的休假。

二、各機器製造工廠應該給予工人以為期二十二天包括節日在內的假日，工資照發。

三、節日休假日數應由各企業決定。

四、全印度應於最短期內實行疾病保險制度。在該項制度尚未建立以前，應該按照下述情形給予病假：

(甲)凡連續做工達五年者，給予工資全發七天，以及工資半發七天的假日；

(乙)凡連續做工五年以上十年以下者，給予工資全發十天，以及工資半發十天的假日；

(丙)凡連續做工十年以上者，給予工資全發十五天，以及工資半發十五天的假日；

五、按照目前的規例，在兩年期間可以把休假日數積累起來。這使從遠地來的工人有可能回到自己的家鄉去省親。為了避免農忙季節工業發生困難起見，應該規定同時休假

的只限於一定數目的工人，譬如百分之十。休假輪流的次序可由廠方和工會或工人代表協商決定。休假期內的工資應該在工人假滿回廠時發給。這在某種程度上將有助於勞動力流動性的減低。

六、在重工業裏僱用着婦女做非熟練的工人。在她們生育前後，必須給以更長的假期。塔塔鋼鐵公司和印度鋼鐵公司於產前產後各給以工資全發的假期四個星期。庫馬爾德胡比、加特西拉、昌奇、穆格瑪及其他地方也實行着為期三至四個星期工資照發的產假。若干省份制定法規，責成所有工業企業履行支付一定時期的生育補助費的責任。製糖廠中的女工，凡一年兩季中在廠工作六個月者可以獲得生育補助金。但是我們已經知道婦女是很少在製糖廠做工的。

關於發給生育補助金，各省各有規例，因此極不一致。應該設法使這些規例比較統一起來。一九四一年採礦工業中實施了發給生育補助金條例。條例規定，凡婦女在生育前已在企業中連續做工九個月者，產前產後可享受為期各一個月的休假，工資按每天七安納發給。

### 保險基金和發給工人退職金的辦法

有些大企業實行着保險基金和發給退職金的辦法。孟買許多棉紡織廠對工人和職員工資在三十盧比或三十盧比以上者實行保險基金辦法。但科欣諾爾的各廠、庫爾拉的斯瓦德希廠、戈卡克廠，所有工人都可參加保險基金。戈卡克廠有二千名工人參加保險基金，每人各出百分之五的工資，公司方面並拿出同樣的數目來。詹姆什德坡的塔塔鋼鐵公司也實行保險基金辦法，凡常年工人每月工資在十五盧比或十五盧比以上者，或者每日工資相當於此數者，必須參



加。工人拿出工資的十二分之一，公司方面也拿出同樣的數目來。不久前，保險基金章程作了若干修改，因而引起工人相當不滿的情緒。廠方自動減低應交保險基金數額，這樣違反了公司保險基金章程第二十條。新章程規定把公司方面繳清全部基金的期限延長到十五年，舊章程規定的期限為十二年。新章程規定公司從第十一年起開始交納與工人工資扣除額成比例的數目，舊章程規定公司在第四年起就應交納該項數目。

高魯莫里的印度馬口鐵公司也設有保險基金，工人交納一年工資的十二分之一，公司交納同數。塔塔公司各廠交費率較印度鋼鐵公司各廠為高，後者只為百分之五。後者有發給退職金的辦法，這較之塔塔公司各廠所採取的辦法更對工人有利。在詹姆什德坡，每一職工服務滿二十年、工資低於五百盧比者，在退職時發給退職金，按每服務一年發給半月工資計算<sup>①</sup>。工人如果死亡，退職金發給他所扶養的人。庫爾蒂和希拉浦爾所實行的辦法係根據服務滿十五年，而不是像塔塔公司那樣服務滿二十年。退職金標準相同，即每服務一年發給半月工資，但沒有像塔塔公司那樣作最大限額的規定。

煉鋼工業的工作是很緊張而危險的。我們以為塔塔公司付給退職金的辦法至少能夠與印度鋼鐵公司所實行的辦法一樣。工人要求退職金能按照一個月工資定額付給，而不

---

<sup>①</sup> 這裏著者所說的話顯然與他自己已經說過的關於詹姆什德坡冶金工人處於無權地位和遭受殘酷剝削的話自相矛盾。塔塔公司只對於工人中很小的一部分上層分子發給積年勞績獎金。該公司擅自處理保險基金，這主要是由於強迫扣除工人工資所建立的。絕大多數工人不能享受積年勞績獎金的待遇。——俄譯本編者

是按照半個月工資定額，要求做工十五年就能享受退職金的權利。在加特西拉的銅礦，工人連續服務十年以後退職就可享受退職金。同時還發給他和家屬回家的鐵路旅費。這樣的制度最好也能在煤礦裏實行起來。

孟買三十家左右棉紡織廠和阿麥達巴德若干家工廠對於某些工人在長期勤勞工作以後也付給退職金。

印度所有發給退職金的辦法都是企業主隨意規定的。鑒於發給老年工人養老金的辦法一時還不可能實行，我們以為所有工廠和企業最好於工人勤勞做工十五年後付給退職金。設立保險基金和發給年老退職津貼對於穩定工業企業中的勞動力是有幫助的。政府應該規定哪些經濟部門務須實施保險基金和發給退職金的辦法。企業主有時由於不滿職工會的行動而停止交納保險基金。企業方面應該把交納的保險基金全數付給工人，除開那些犯有嚴重過錯因而被解僱的以及那些因不合該工業部門的條件而被解僱的之外。

### 工業中處罰的性質與程序

印度大多數工業企業處罰工人工作鬆懈、違犯紀律以及其他各種過錯，程序很不確定。一般是由車間工長或中級管理人員把工人的過錯報告給企業經理或襄理，由經理作出決定。因此，就有藉任何藉口對工人施行迫害的巨大可能性。同時工人方面常常表示不滿，因為他不知道究竟犯了什麼過錯，而且也沒有給自己解釋的機會。孟加拉有些黃麻工廠，各種處罰案件（罰款、臨時停職和解僱）非常之多，這些都是由車間主任給以處罰的。處罰案件所以這樣多，在很大程度上是因為在工廠門口有大批空閒的工人。

印度銅業公司各企業有服務卡片的登記辦法。每一工人一張卡片，卡片正面記載着姓名、工種、工資定額及其他情況。卡片反面留出地位記載那個工人的優點或缺點。如果工人犯了過錯，不論是違犯紀律，工作懈怠，或其他過錯，就把他叫到車間主任那裏。如果他的過錯被證明確實，那末對他提出警告，並把警告記在卡片上。如果他第二次犯同樣過錯，再對他提出警告，並記載在他的卡片上。如果第三次又犯同樣過錯，那就可以立刻把他解僱。各處都應當採用這樣的程序。

處罰的方式各色各樣，有罰款、減薪、臨時停職，乃至解僱。塔塔鋼鐵公司、庫馬爾德胡比的各工廠、印度銅業公司以及其他幾家大企業不採取罰款作為處罰的手段。過去偶而採取臨時停職方式，但是現在這些工廠所採用的處罰辦法一般是經過警告兩三次之後把工人解僱。紡織工廠一般採取罰款方式，以防止工人損壞和浪費材料。有些工廠備有兩本罰款賬冊，一本給工廠視察員查閱，一本廠方為自己查考。用這樣手段，廠方規避按照工資支付法所規定的來處理罰款基金。有些企業也採取減少工資或降低職位的辦法。臨時停職，比解僱要算是較輕的一種處罰。但在某些情形下，這種處罰被認為是違法的，因為這顯然是規避工資支付法。臨時停職和解僱應該算是工業中最厲害的處罰方式。廠方採用這種處罰往往在工人間引起嚴重的不滿情緒，有時甚至導致罷工。這一事實說明必須設有一個機構來處理工廠企業中的爭端。

冶金工業各企業裏採取了各種對付遲到的方法。庫馬爾德胡比的伊格爾壓延工廠各車間，所有工人都是按鐘點給付工資的，因此遲到者按實際做幾小時工給付工資。塔塔

鋼鐵公司所屬各工廠，遲到如果不是經常性的，而且也不超過十五分鐘，就不加處罰。如果以後屢次遲到，就要按遲到的天數，扣除一部分工資。扣除額是按遲到的時間和工作日全部時間的比例計算的。此外，還得加處工人罰金。印度銅業公司各廠也採取這樣辦法。這些工廠的一般工作時間為八小時，工人遲到不超過兩小時者可得四分之三的工資。如果遲到在兩小時到四小時者，只能得一半工資。遲到四小時到六小時者，只能得五分之一的工資。這種辦法應該認為正確。經常的遲到應受到嚴厲的處分。

### 逐級提升的制度

現在我們來談談工業企業中工人逐級提升這一使人頭痛的問題。首先應該說明，絕大多數印度工業企業幾乎沒有任何工資等級，雖然個別工人可能僅僅由於自己的功績而得到提升。孟加拉的一家黃麻工廠，有二十年工齡的拉綜工人、梳機工人和輪班工人，都拿同樣的工資，即四至五個盧比。而且他們毫無改善待遇的希望。大部分工人，不管他們工齡長短，繼續做工，拿同樣的工資。外來的人常被僱用來補充缺額，却拿較高的工資，雖然廠裏有老工人很願補上這一缺額。工人中間所以有不滿情緒，這也是一個原因。

工人極其歡迎建立工資等級制度，他們認為不建立這樣的制度無異於拒絕滿足他們關於升級的要求。別國金屬加工工業採取着一定的工作一定的工資定額的原則。但是印度的最低工資定額是這樣的低，同樣工作的工資又這樣彼此不同，所以有組織的工會運動目前還只提出這個要求，即不但對監管人員，而且對各種熟練的和非熟練的工人也應實行逐級提升的制度。

印度工業中這樣的習慣，即在決定工作升級和工資增加的問題時去掉偏私的習慣，尙未養成。增加工資有時變成彷彿是對工人偶然施予小恩小惠，要看直接與工人有接觸的中級人員的好惡來決定。偏私包庇所以盛行就是因為存在着個人主宰的制度和同樣的工作不同的工資定額。這特別使工人感到不滿。

顯然，按組發給工資的辦法引起了工人很大不滿，這種辦法比塔塔公司各廠按標準工資率個別發給工資的辦法更廣泛地被應用着。目前同樣的一件工作，工資定額可以不同。對於工齡和經驗毫不加以估計。這便促成大部分工人在很長的時期內老拿最低的工資。

例如塔塔鋼鐵公司職工會代表在比哈爾勞動問題調查委員會會議上曾指出，工人十年來一直拿着同樣的工資，新被僱用的工人也拿同樣的工資，與那具有數年工齡的許多工人並無區別。他也指出，當常年性工作缺額出現時，廠方僱用新的工人，不給那些臨時工有填補這個缺額的機會。如果工人臨時擔任一種職務，這個職務的工資是三盧比十安納，那末如果他先前的正式工資是兩盧比四安納一天的話，他就最多能拿三盧比兩安納。最後，他又指出，做同樣工作的各班裏的工資不同，同樣工作按月工資和按日工資彼此差別很大。

這樣的混亂狀態自然引起工人憤憤不平，特別在這一點上，即印度沒有一個工業部門曾經實施一定的工作一定的工資這一原則。希望能把目前那種按組發給工資制度取消，而代之以一定的工作一定的工資的工資發給辦法。一切工業部門都應該把工人類別和工種類別統一規劃一下，以避免那種做同樣工作而拿不同工資的現象。爲了消除因廠

方的不公道待遇而引起的工人不平和不滿情緒，這樣做是必要的。一切工業部門應該設立工資問題委員會。除開別的職能之外，這個委員會還應辦理規定最低的工資定額，規劃和統一工人類別和工種類別，以及逐漸在各工業部門實施工資等級制度等事宜。

顯然，甚至在製造工業中還須做許多事情來保證同工同酬原則。只有在這個基礎上，才能奠定按級提升的制度。在每一工作統一規劃以後，就應該規定每一等級的最低工資和最高工資。工人從最低工資開始，過了七年或十年，由於定期的增加工資應該達到最高工資，可以期望提升担任高一級的職務。缺額應該是提升下一級的工人來填補，新來的工人應該担任最低的工作。應該承認熟練工人、甚至是半熟練工人在工作期間技術和經驗逐漸提高和豐富，他的勞動生產率也逐漸增加。生產數量和質量提高應該以工資的相應增加作為獎勵。這個原則就是工資逐級提升的基礎。但當工作需要特殊的技術或科學知識時單憑年資當然沒有多大意義了。

每一工業企業必須制定職工服務規程。這應該與職工會協商訂定，如在沒有職工會的場合，應該商同政府主管勞動部門人員訂定之。遇有爭執時，應該把爭持的不同意見報請主管勞動事務的專員加以裁決。這樣訂定的規程及其修正應該呈報勞動專員。這樣的程序將有助於勞動力的穩定和工業中勞資衝突的避免。

## 第五章 包工制度下的奴役勞動

### 包工制度的盛行

印度工業的特徵之一，便是工人是由包工頭僱用的。結果，企業主對於大部分工人的僱用條件、工作日長短、工資等項應負的直接責任，就減輕了。包工制盛行的原因是勞動力的極爲不足<sup>①</sup>。這就迫使企業主不得不求助於包工頭、沙達以及其他中介人。在採石場、煤礦和若干季節性的工業企業中，起先是委託包工頭招募工人，後來索性讓包工頭僱用工人來承攬一定的工作，這樣的過渡是很容易的。包工制度在採石場、煤礦、築路業，在製糖廠、彈花廠、碾米廠、磨粉廠、甚至在機器製造廠和冶金廠，仍然佔着優勢。

一般說來，包工制度是爲非熟練工人的體力勞動而設的，對於這類工作而言，監工是既困難而又花錢的。最典型的例子是建築工作、裝卸工作、車皮轉軌、鐵渣和灰燼的清除以及倉庫工作。甚至在那些需要非熟練的和半熟練的工人的工廠裏，監工並不困難，也包給包工頭。聯合省各彈花廠裏，百分之七十五左右的工作都是包工頭包做的<sup>②</sup>。製糖

---

<sup>①</sup> 著者這裏說的印度工業嚴重缺乏勞動力，而一面印度又經常存在着失業大軍，叫人聽着覺得奇怪。但是這確是事實。煤礦、採石場及其他勞動特別繁重的企業裏勞動力缺乏，原因是工人受到殘酷剝削，工資低微，而工作條件苦重不堪，使工人極度疲乏、殘廢、癱瘓早死。因此許多工人寧願失業挨餓，也不願意到包工頭和企業主那裏去做苦役勞動。——俄譯本編者

廠也採用包工制度，雖然規模是小得多了。那些全年開工的企業也在工廠範圍裏採用大包工和小包工的制度。某些需要特殊技能——這種技能如果不經過較長時期的練習是不能獲得的——的工作，也交給包工頭，而包工頭又交給小包工頭去做。聯合省阿里加爾國家郵政工場便是一個有趣的例子。在這個工場裏，一個承包製鎖的包工頭往往把鑄造工作、機械工作、雕刻和修飾工作包給小包工頭去做。同樣地，縫製棉毛地毯和帳篷、縫紉工作以及漂染工作也包給那些僱有工人的人們去做。有時，工作是在工場裏面做的。那末，企業主就有可能去監督和檢查工作。但當工作是分開包出，拿到外面各別的作坊去做的時候，工資很低，工作條件也不能使人滿意，又極不適合衛生。

關於在包工頭手下做工的工人數目，沒有材料可資依據。但是這樣的工人一定很多，這個問題應該加以注意。據估計，聯合省工廠工人總數現為二十五萬四千人，而在包工頭手下做工的，不屬於工廠法範圍的工人數目約為十萬人。

### 採石場和煤礦中的包工制度

印度各地採石場和煤礦裏利用包工頭和中介人尤其普遍。中央省百分之五十以上的煤是由包工頭承擔開採的。巴拉浦爾煤礦的一切工作，除掉保全工作、監工和管理之外，都是通過包工頭之手來進行的。錳礦的開採和該項礦石的裝運以及建築工作都是委託包工頭承做的。馬德拉斯省的採石工作大部分都是用包工辦法來進行。維薩加巴坦縣盛行着交由包工頭包開錳礦的辦法。這些包工頭手下還有小

② “皇家勞動問題委員會”，“證言”，第三卷第一部分，第一四六、二二七頁。



包工頭，小包工頭去完成工作。比哈爾各採石場和煤礦也盛行着利用包工頭和中介人的辦法。

本書著者曾有機會研究博利亞、杜馬卡、巴庫爾、錫克浦拉、曼浦、加雅和比哈爾的其他地區各採石場的勞動條件。各採石場的工人往往是用預付錢的辦法被強制地保留着。包工頭招募並僱用工人，預付錢給他們。工人一天沒有把預支的錢還清，便須留在包工頭那裏。如果工人轉移到另一包工頭那裏去了，第一個包工頭預付的錢，須由新包工頭償還。許多工人都是這樣從中央印度（雷瓦和馬伊哈爾）、拉奇浦塔納和聯合省招募來並運送到比哈爾的。他們過着一種為期長達五年的奴隸生活。只在這樣場合工人才能享受回家的旅費，那就是說他們要在採石場工作一年才行。錫克浦拉曾有一個政府官員在比哈爾勞動問題調查委員會上作證時指出，包工頭僱用打手防止招募來的工人離開採石場。

巴庫爾和錫克浦拉工作忙碌時期每年只有五個月，別的地區，工作比較正常些，時期比較長久些。所有採石場都有衡量各種大小石子的木箱。工資就是按照這樣的數額計件付給的。也有用礦車來衡量工作量——開採量、搬運量和裝載量的。工資非常低。有時違反礦場法的規定僱用男女童工在採石場工作，工資一般是六巴葉至兩安納；男工和女工工資一般是三至五安納。預支的錢就從工資中扣除。

錫克浦拉每一礦車石子要扣一安納作為修理礦車之用。十二個到十六個工人編為一大組，有沙達監視着。為監視一個工人小組（三至五人），沙達要拿約一盧比的佣金。有時候，沙達本人也是工人，但是往往完全不從事體力勞動，只靠剝削他那幾小組工人的工資過活。

除包工頭以外，採石場裏還有小包工頭。博利亞有三十

四個大包工頭，手下有許許多多小包工頭（約一百五十個），小包工頭招募工人，給包工頭起着一種助手作用。所有這些小包工頭都不從事體力勞動。他們僅是監督苦力工作。結果是包工頭和小包工頭剝削工人工資的一部分，這樣就削減了工人的工資。這是生產組織本身固有的缺陷。例如，大包工頭把博利亞的石灰石售給梭恩山谷波特蘭水泥公司，按每噸一盧比計算。但包工頭却按每噸九安納半至十二安納計算付給小包工頭。這樣每噸就相差四安納至六安納半。

小包工頭供給採石工人工具和炸藥，並供給他們住宿的草棚。包工頭和小包工頭都是一樣強制工人緊張工作的，如果他們沒有完成任務（譬如說，五礦車石灰石），便要削減他們工資（每天六安納）。如果沒有裝滿五礦車，工資就要從六安納減低到五安納。包工頭和小包工頭在這種場合每礦車要拿三安納。

### 改善採石場勞動條件的必要性

假如採石場的勞動組織本身有其不可避免的惡劣現象，那末從遙遠的地區招募採石工人更導致嚴重的舞弊行為。我們已經碰見過這樣情況：分佈於靠森林深處的採石場的包工頭避不見面，不把工資付給苦力。有時整整一個星期之久，採石工人被強迫做移去無用的石層工作，但沒有一點工資可得。當包工頭定貨不多時，他仍然強制工人留在採石場裏，雖然他們沒有工作可做，也無工資可得。有時採石場的工作在夜間進行，並且女工也做夜工。

女工把兒童帶到工作的地點來，離開礦坑非常之近，一點沒有蔽日和防雨的設備。如果女工不能連續做工，要想休息幾天，那末她們就要受到被解僱的處分。懷孕的女工，也

受到同樣的待遇。工資分幾次付給，每次數目很小。有時工資經月不發，甚至幾月不發。但爲了維持他們的生活便預發一點錢給他們。某些地區不發工資，只發工資券，拿了工資券，工人可以在包工頭設立的舖子裏購買生活必需品。

有一個地方，包工頭設有發售衣服的店舖，強迫工人花費工資購買衣服，不管他們需要不需要。工人時常抱怨工資沒有付足，因爲工人被迫或被騙裝載比規定量更多的石子分量。工人損壞了工具，包工頭故意地處以很重的罰款。

在印度，採石場的工人是非常重要的，對於他們的勞動條件必須加以改善。首先要消滅在遙遠的省份漫無限制地招募土著居民到採石場來做工時所盛行的那些營私舞弊行爲。招募採石工人，也可以按照阿薩姆所頒佈的工人移民法加以限制。在外省招募工人，只有企業主或一組企業主所組織的、經常地政府核准的運送站才可以把工人運送到分佈於外省的採石場裏去。工人到了採石場之後，應該採取保護他們的福利的措施。工人做工三年之後，應該享受回家去的權利，而且企業主應該發給他們旅費。更重要的，必須使礦場法和工資支付法適用於所有採石場和礦場。辛格布姆目前有四十六處礦場按照礦場法和工資支付法進行工作。還有二十二處礦場不屬礦場法範圍。按照現行規例，礦場法只適用於那些採石場，即深度爲二十公尺、僱用工人約一百名的那些採石場。變更這一規例，實在非常必要，務必盡可能地使所有採石場都可適用礦場法和工資支付法，不管採石場僱用工人多少，或深度怎樣。

開採雲母的礦場最好也能適用上述兩法。這些雲母礦許多是分佈於人跡不易到達的密林裏，因此不易時常去檢查它們。德哈普工人勞動條件需要大加改善。某些地方婦女

仍然繼續做着地下的工作。工作日要比在記錄簿登記的更長。例如，每個工人晝夜做工兩班，每班六小時，從夜間十二點至早上六點，從中午十二點至傍晚六點；企業主就用這樣辦法強使工人做工十二小時，每班工資只有三安納。

在沒有田間工作可做的時期，臨時工人便從鄰近鄉村擁來，他們不顧現行的礦場工作法規，只希望在一個較短期間多掙一些錢。這種情形導致嚴重的營私舞弊行爲。大部分雲母礦都在離開醫院和藥房很遠的地方。水的供給在這些礦場是不充分的，有時還有斷水的事發生。在這方面也不能保證實施礦場工作法規。若干礦主開設着店舖，強迫工人在他們的店舖裏購買物品以代替工資，而且往往價格高昂，即使把路程遙遠這一點也計算在內，也不能不說是貴的。這種購買照例是以高價記賬的。每星期在工資中扣除這項賬款，但沒有任何人去查過這個賬。工資雖然很低，但仍常有長久拖欠的事。我們訪問科達瑪的時候，曾經發現一家規模巨大的雲母公司已經一個多月沒有發工資給礦工了。要消滅這種惡劣行爲，必須在這些礦場實施礦場法和工資支付法，並須時常檢查其實施情形。

### 煤礦裏的包工頭

大約十二年前（即一九三〇年——俄譯本編者），當皇家勞動問題委員會訪問比哈爾煤礦區的時候，該委員會發現那裏大部分煤是包工頭僱用的工人所開採的。賈里亞煤礦區，據估計約有百分之七十的煤是由包工頭開採的。包工頭按每噸煤拿一定數額的佣金。若干較大礦場，許多年來，沒有包工頭的幫助，工作進行得已很有成就。總的說來，可以說目前約有百分之五十的工人直接是由礦方僱用的，由

包工頭僱用的爲數相同。有時在同一個礦場裏可以碰見這樣情形，即一部分煤是由包工頭僱用的工人所開採的，另一部分煤是由廠方直接僱用的工人所開採的。

關於包工頭的收入，他們承擔的義務各不相同，而收入不但要以地方條件，而且要以承擔的義務爲轉移。這些義務包括代辦火藥及其他法律允許的爆炸物，支付一部分經營費用和動力燃料等等。甚至在實行包工開採的礦場裏，有時也採用由礦方直接付給工人工資的辦法。在包工頭僱用工人的礦場，礦方一般對於選擇礦工、分配工作、規定工作日長短、支付工資等不願多負責任，甚至對於勞動力的數量也不願多負責任，却讓包工頭按照工作方法和銷煤的旺淡去加以安排<sup>①</sup>。

包工頭往往要求他手下的沙達強迫礦工裝載比規定的標準還多的煤。這樣的情形也是人所共知的，即包工頭甚至把應該付給礦工的錢攔爲己有。這種情形，特別在工作條件困難而付給額外工資的時候，常見發生。礦工受制於包工頭到了這樣程度，以至發生這種情形時他們也不敢向礦方申訴。如果在困難的礦面工作，發給額外工資，最好是直接付給礦工。包工頭有時兼有企業主、高利貸者、地主的職能，這些職能彼此交錯，有利於也不利於工人。有時礦場主以租田的名義把土地租給包工頭，而包工頭又把它租給他的礦工。有時包工頭有他自己的柴明達里，經常利用他的佃農到礦裏去做工。

關於定貨人付給包工頭低額酬金的影響，可以舉博卡羅的同時屬於東印度鐵路和孟加拉—那格浦爾鐵路的煤礦

---

<sup>①</sup> “皇家勞動問題委員會”，第四九頁。

爲例。這是印度最大的煤礦之一。在這個礦裏，鐵路管理局規定付給包工頭的酬金近幾年來從每裝一噸煤上車酬金一盧比十二安納減到一盧比八安納，後又減到一盧比三安納，再減到十安納半，以後又減低到每噸七安納又四分之一。一九三四年以前，包工頭付給礦工每一礦車六安納。目前，包工頭付給礦工每一礦車五安納，又付給沙達佣金三巴葉。實際上礦工採煤一礦車，工資已縮減到四安納半。鐵路管理局通常總是委託這樣的包工頭採煤，即能夠向管理局提出以最低酬金完成工作的那些包工頭。這種情況更使礦工工資減低，儘管合同上訂有保障的條款。

### 消滅包工採煤制度的必要措施

關於包工採煤制度的不良影響，皇家勞動問題委員會曾經詳細討論過。最近十二年來這個制度的採行，雖然還沒完全消除，但已減少。它所以還被保留下來，基本原因在於必需靠包工頭招募勞動力。此外，礦方難於有效地自己經營採煤同時又管理工人和招募工人，如果礦裏工作不足吸引工人的話。

第一個困難，在勞動力穩定下來時，將可克服。說實在話，採用了薩卡里制度將有助於這種穩定。至於第二個困難，不可忽略，按照現行礦場法，礦方應對勞動安全、工作日長短、僱用條件、供給宿舍以及其他有關工人福利等條款，負有履行的責任。包工採煤制度導致責任不明，所以必須更加嚴格依法辦事，務使礦方盡其應盡的責任。這將間接地導致包工採煤制度的消滅。

別的促成消滅包工制度的措施，是礦方任用專職人員處理勞動問題；該項人員應該負有礦內礦外監督工人的責

任。在若干礦裏，已經設有處理勞動問題的專職人員，這一制度值得更加推廣。

我們往往忽視，包工制度把現行不合理的工作方法掩藏起來到了什麼程度。第一，工人是包工頭僱用的，這就減輕了礦方供給宿舍，實行衛生措施及其他保證工人生活條件的正常化的措施的責任，因此這種制度間接地阻礙了經常性勞動力的建立。第二，包工頭不得不在手頭保有大量的工人，以便在工人離開礦場到鄉村去做農業工作的時候和採煤任務突然增加的時候可以有足夠的補充勞動力。所以包工頭往往力求在礦場裏收容比必需數目更多的工人。事實上是經常有多餘的替換工人聽包工頭指揮的，而且工人必須在一定的時期內超額裝煤上車，譬如，在忽然有許多火車車皮的時候，就必須趕快裝載好。過剩的工人要求工作，礦方因而在包工頭要派遣比有效的工作所需要的更多的工人到礦裏去的時候難於拒絕包工頭。由於這樣，發生了礦車缺乏的恐慌，工人只好待在礦坑裏無工可做或只好做一半的工作。

所有這種情形不但引起工資低落、礦工出勤不正常，而且也引起採煤成本的增長。有人說，只有靠包工頭的幫助，礦方才能勝利地解決季節性缺勤問題和控制大多數礦工縮短工作週的意圖。但凡是採取措施保證足夠的吊運工具，供應礦工足夠的礦車並關心正確敷設的支路的良好狀況，這樣的幾處大礦總是能夠不藉助於包工頭而順利地進行工作的。裝設輔助的吊運和轉運工具，敷設通達礦面的通道和迂迴路綫以保證礦車迅速回來，設置專職人員管理礦車和礦車的迅速回到吊運的主要地點——所有這些就是所已採取的增加礦工的採煤量的必要措施。採取這些措施可以保證

礦裏的工作更正規、更有效，而且可以使利用包工頭來制止目前礦工工作的不正常和不够緊張的必要性逐漸消失。按照計件計算工資的每一個礦工和裝運工人，在礦坑下工作，保證採煤的最低數量，這種保證制度也能提高勞動生產率，並將促成包工採煤制度的消滅。

### 製糖工業中的包工制度

製糖工業中的大部分工廠，從四輪車、轉運機或火車車皮上卸載甘蔗，都是採用包工來做。包工頭手下做工的裝載工人是製糖工業中工資最低的工人。我們還曾發現製糖工業中甚至有兒童在做工。

下面舉的是包工頭所付工資的典型例子。十八至二十四個苦力被僱去卸十二車皮的甘蔗，這些甘蔗是在八小時內運到糖廠來的。每個苦力每卸一個車皮得工資六安納。如果只僱十八個苦力，那末，差額是包工頭的好處；若干地方，包工頭付給搬運工人每月八盧比。廠方直接僱用工人時，付給工人每月十盧比四安納。在別一廠裏，裝糖入袋的工資是這樣的：廠方付給包工頭一盧比十四安納作為縫合一百隻糖袋的工資，一盧比六安納作為搬運一百袋從倉庫到火車車皮的工資，總共三盧比四安納。包工頭為這一工作僱用三十二個工人，他們所得工資是縫合糖袋一百隻一盧比十二安納，搬運這些糖袋十四安納。

各工廠帶有偶然性或臨時性的工作，如新的建築工程，以及在短時期內完成大量工作，如搬運大量原料進廠或裝載大量成品出廠，照例都是僱用包工。大多數工業企業中裝卸原料和成品的工作却是用包工方法完成的。但是巴却基亞的製糖廠和庫馬爾德胡比的開採耐火磚土和砂土的企業



順利地免除了包工頭，自力完成裝卸工作。這個事實說明沒有包工頭也行。各種建築工作，不論是公家的或私人的，大部分也用包工辦法完成。

### 整頓包工制度的必要性

包工控制問題必須加以系統地解決。在任何場合應該堅持這一點，即企業方面僱用包工頭時，必須責成包工頭付給工人合理的工資。合同裏應該規定各種工作的工資定額。企業方面應該監督合同的嚴格履行。塔塔鋼鐵公司在僱用包工頭時在合同裏規定條件，即包工頭每天付給男工不得少於八安納，付給女工不得少於六安納。該公司勞動管理部門負責監督這一條件的嚴格履行。但雖然如此，包工頭僱用的兩個鋪砌道路的女工在比哈爾勞動問題調查委員會上口頭作證時宣稱，她們每天只掙兩安納至五安納的工資。十二歲以下的少年男女也被僱用，每天工資一安納半至兩安納。

必須在合同裏訂明工人的最低年齡，不許僱用比最低年齡更年輕的工人。最低年齡應定為十四歲。如果工人是遠地招僱來的（例如採石場和煤礦），如果工人人數在一百個以上，必須確定規例，責成包工頭供給工人適當的宿舍，保證衛生條件，醫治病人和不幸事故受傷者，特別是傳染病患者的住院問題。本書著者曾經碰到過這種事情，即包工頭在不幸事故發生時不履行工人賠償法。醫療和助產方面殊為不夠，有時簡直沒有。熱天有時甚至連飲水都不夠。還必須調整工作日的長短。必須規定男工和女工頭頂搬運貨物的重量<sup>①</sup>。不但在煤礦和採石場裏，而且在建築工業裏，工人

<sup>①</sup> 印度搬運貨物，採行頭上頂載方式。——俄譯本編者

有時不得不用頭頂搬運過重的貨物。在蘇聯搬運重量已經減低，最重定為十八公斤<sup>①</sup>。在印度，特別需要訂定法規以減低婦女的搬運重量。我們建議婦女頭頂搬運貨物定為十四至十七公斤，男人定為十七至二十一公斤。煤礦、採石場和建築工業也應該規定最大的搬運重量，並規定深度和距離的標準。採石工作有時比煤礦工作還要來得緊張。印度礦場視察員在比哈爾勞動問題調查委員會上作證時指出，搬運貨物經過的道路的斜坡很大。工人頭頂搬運笨重貨物，非常艱苦，而且有害健康。照礦場視察員的意見，必須禁止某些採石場僱用女工。他同意本書著者的意見，認為最大的搬運重量應規定為十六公斤。在這樣的場合，即當採石場的深度和道路的距離超過規定限度的時候，這個最大的搬運重量還須再加減低。為了保證實行這些規定，應該給予工人標準化的盛器，裝滿之後其重量不應超過規定的最大限度。

### 整頓包工工資和勞動條件的方法

通過包工頭僱用工人這一制度，在印度沿用甚久，但現在已是整頓這一制度的時候了。首先應該整頓屬於礦場和工廠法範圍的那些工業企業、礦場、採石場的包工。中央政府、各市政府、各縣及其他地方行政機關應設立必要的管理機構，來嚴格監督關於包工頭在建築、保養、修理等工程方面僱用工人的各條款的實施。

一切大規模的建築工程，不論是中央政府的、省政府的或地方機關的，都交給包工頭承做。灌溉渠和堤壩、水庫和管井、道路和政府房屋也由政府委託包工頭僱用工人承

<sup>①</sup> 衆所周知，目前蘇聯搬運裝卸工作已經差不多完全機械化了。——俄譯本編者

做。全印度的挖土工人、石匠、修路工人，都由包工頭僱用，包工頭在承擔的工程中獲取很多利潤，這些工程是政府和地方機關交給他們承做的。政府和地方機關很少直接從事這些公用事業的工程。工人每月預支兩至三盧比，作為伙食之用，到月底由工資中扣除。工人一般從早上七點上工，天將黑時下工。九至十歲的少年男女也被僱用來敲碎磚頭，他們的工資每天只有一安納至一安納半。女工工資一般每天六安納至八安納，男工工資八安納至十安納。在接連有好幾個月工作可做時，工人自己搭了不堅固的竹編泥塗的草棚，作為宿舍。這些草棚不足蔽日避雨，實際上不適宜於居住之用。包工頭往往在工人住宅區開設食品店，強制工人用高價購買食物。包工頭常常長期把工資拖欠不發，甚至避不見面，不付工資。工人大批集中起來，交給包工頭指揮，這點政府應負主要的責任。但政府對於這些從事生產勞動的人的健康與福利並不負起道義上的責任。這裏也像採石場和煤礦裏包工頭僱用工人一樣，必須堅持要讓工人有宿舍可住，讓他們享受適當的衛生及其他條件。同時，必須訂立法律，規定最低工資，保護工人不至受到過分剝削。假使包工合同為期甚長，那末條文中應該規定增加工人工資，並相應地增加付給包工頭的定額。為了保障政府通過包工頭所僱用的大多數工人的利益，政府應該不惜增加這些工程的成本。地方機關也應該遵照政府的政策，監督包工頭不得對於從事建築工程的工人有所虐待。

包工頭手下做工的工人遭受着深重的剝削。他們所得的工資往往遠低於企業主直接僱用的同類工人所得的工資。他們的工資也常被無故減低；工作日也比較長。他們沒有適當的宿舍住，也沒有醫療待遇。包工制度無論哪裏都不

應該加以提倡，在還存在着包工制度的某些工業部門中並須加以剷除。

偶然性的和臨時性的工作，例如房屋建築、工廠建築和機器安裝，在這種場合，爲了工程的迅速完工，而且工作性質也完全與工業生產不同，不妨採用包工來做。而某一工業部門生產過程本身所固有的工作，這種工作就不能容許由包工承做。這種工作包括裝卸原料、包裝和發送成品。如果某一工廠、煤礦或採石場有特殊情況，阻礙包工制度的消除，政府就應該有權准許該廠礦，在一個時期作爲例外，以便做好相應的改革工作。

凡是保留包工制度的地方，都應該採取措施，來保證包工頭對工人的公平待遇。不能容忍包工頭付給工人的工資低於法定的最低工資。各類工人工資的實際定額應在企業方面和包工頭訂的合同中預先訂明。企業方面應該監督保證合同的嚴格執行。包工頭付給自己所僱的工人的工資應該與企業方面付給其直接僱用的同類工人的工資相同。如果同一地方有兩個或兩個以上的公司僱用了與包工頭所僱的同類的工人，那末，包工頭依法應該付給自己所僱的工人的工資，最低限度要與公司直接僱用的工人所得一樣。

對於包工頭僱用的工人，工資支付法和工人賠償法的條款應全部適用。如果某一包工頭僱有一百個以上的工人，那末印度工廠法和礦場法的條款對於他們應該全部適用。對於一次僱用一百個工人或一百個以上工人的每一包工頭，也應該責成他們向政府領得執照。如果工作要繼續兩年以上，必須責成包工頭保證供給適當的宿舍和衛生設備，疾病治療，包括傳染病和工傷事故受難者的住院問題。

## 第六章 女工和童工

### 種植園使用女工和童工

印度各企業大量使用女工和童工，因此便產生了若干特殊問題。在種植園中做工的婦女，總計多於其他任何經濟部門。不論在季節性或全年開工的工廠中，都有很多女工、少年工和童工。一九三一年，在種植園中做工的有一百九十萬零七千一百二十六人，其中六十九萬三千二百九十九人，即百分之三十六是女工。在印度所有種植園中做工的童工人數，沒有統計資料。但是，我們有關於阿薩姆茶園的資料。一九三五年至一九三六年，列入阿薩姆各茶園工人名單中的童工總數有七萬八千四百十八人，而每天做工的童工人數平均是五萬四千九百二十八人。一九四一年至一九四二年，阿薩姆各茶園工人名單中童工總數有十萬四千零八十五人，而每天做工的童工人數平均是六萬八千九百六十五人。一九四六年至一九四七年，阿薩姆各茶園僱用的常年工人每天平均有男工十六萬四千六百九十八人，女工十二萬四千三百九十三人，童工五萬四千六百零六人，季節工人則有男工一萬五千九百七十六人，女工一萬八千六百四十二人，童工六千二百九十人。這裏沒有把現屬巴基斯坦的西爾赫特區的資料包括在內。由此看來，工人總數是三十八萬四千六百零五人。

童工使用的增加，是由於茶的產量突然增加以及動員

種植園成年工人從事東部邊境各種軍事工作所造成的種植園勞動力缺乏的結果。茶園中童工使用的大量增加，也與恢復女工在礦坑中的地下採礦工作同樣不確當，這是毫無疑問的。在這兩種情況下，解決勞動力缺乏的正確方法，便是提高工資、改善居住條件、保證保護工人健康以及實行改善工人生活條件的其他措施。

關於茶園中童工工資的確實材料，是沒有的。但是，他們每月大概賺四至五盧比，而他們的母親每月約賺七至八盧比，他們的父親每月約賺十至十二盧比。茶園的特點在於，工人的家庭——妻子和兒女——也可以在裏面做工。女工和童工在茶園中經常可以得到工作，在礦場和工廠中便不是這種情況。事實上，在全年之中，童工在茶園中可以得到經常的工作，而在“旺”季，他們還可以做女工的工作，雖然他們所得的哈齊拉少些。採茶季節到來時，女工賺的工資比她們的孩子賺的多得多，甚至比她們的丈夫也賺的多得多。例如，七、八、九三個月女工每月賺的工資可達十至十五盧比，而全年平均工資大概是八盧比。

### 工廠和礦場中僱用女工和童工

在第十表中，指出了一九三六年全年開工的工廠以及季節性工廠中的工人類別。

第十表 一九三六年全年開工的工廠和  
季節性工廠中的工人類別。

工人類別	工廠中的總人數	全年開工的工廠		季節性的工廠	
		工人數	佔全廠工人百分比	工人數	佔全廠工人百分比
男	1,376,185	1,161,338	84.4	214,847	15.6
女	234,206	152,921	65.3	81,285	34.7

少年	29,694	20,647	69.8	9,047	30.2
兒童	12,062	8,814	73.6	3,248	26.4
合計	1,652,147	1,343,720	81.3	308,427	18.7

• “印度工廠法所管轄的各工廠的統計”，一九三六年，第三〇頁。

一萬二千零六十二名童工中，有九千三百三十八名男孩和二千七百二十四名女孩。

一九四七年，印度各工廠中做工的男工有一百九十三萬三千一百九十四人，女工二十五萬七千九百五十一人，少年工二萬七千八百四十六人，童工一萬一千五百七十七人。百分比是男工佔八十六點七，女工十一點六，少年工一點二，童工零點五。

第十一表中列舉的資料是在礦場中做工的女工和童工的人數。過去，有很多女工和童工在礦坑中做工。但是，在一九三七年至一九四三年這一時期中，禁止十五歲以下的兒童在礦坑中做工，也禁止礦場的地下採礦工作中僱用女工。

第十一表 一九〇一年至一九三六年礦場中僱用女工和童工的情況\*

年 份	男 工		女 工		童 工		工 人 總 數
	人 數	佔工人 總數百 分比	人 數	佔工人 總數百 分比	人 數	佔工人 總數百 分比	
1901年	69,025	65.9	30,488	29.2	5,147	4.9	104,660
1924年	164,402	63.7	87,434	33.8	6,381	2.5	258,217
1926年	181,616	69.8	78,497	30.2	—	—	260,113
1933年	171,038	82.8	35,469	17.2	—	—	206,507
1936年	226,958	84.2	42,635	15.8	—	—	269,593

• 印度礦業總視察員同期的年報。

一九四七年，印度礦場中在地下採礦的男工有十五萬一千二百人，在露天礦場工作的有六萬三千二百二十八人，在地面上工作的有十萬零一千五百八十五人。同年，有四萬零六十七名女工在露天礦場做工，五萬一千一百八十三名女工在地面做工。一九四六年以後重新禁止僱用女工從事地下採礦工作，一九四七年，婦女已不下礦坑工作。

### 禁止僱用女工從事地下採礦工作 所引起的經濟後果

禁止使用婦女充當挖煤工和裝煤工，在礦場中逐步實行起來，爲了減輕因此所引起的經濟後果，便給婦女受僱於其他工作的機會，或讓她們離開礦區在另外地方找尋工作。因爲大部分婦女離開了礦坑，而礦工們也開始把妻子留在農村中。在許多較大的礦坑中，可以派一些婦女擔任各種地面工作。例如，以前在規模較大的礦坑中作地下採礦工作的女工，被派去做裝運、篩煤和堆煤、修建道路、築排水溝、做零星的土工和擦燈等工作。把女工派去做石工的助手以及做打掃礦區的工作來改善一般的衛生條件。

但是，整個說起來，只有以前在地下採礦的爲數很少的女工才能找到地面上的零星工作，人數估計大概有百分之十。單身女工和寡婦的情況特別困難，因爲地面上的工作很少，並且很難找到。曾經有過統計，堪加利礦坑中男工（他們的妻子從前同他們一道在地下做工）的工資，在禁止女工從事地下採礦工作之後，便降低了百分之三十至三十五。至於女工本身，一九二九年和一九三八年她們所賺工資之間的差別，可以從第十二表中看出來。



第十二表 賈里亞女工每日平均工資

年 份	地下採礦工作	露天採礦工作	地面工作
1929年	8安納6巴葉	9安納	6安納9巴葉
1938年	—	4安納3巴葉 (博卡羅)	4安納(賈里亞) 2安納6巴葉 (博卡羅)

下表列舉的資料，指出默迪迪赫煤礦中徹底取消女工從事地下採礦工作前後，一個礦工和他的妻子所賺的工資。

第十三表 一九三七年及一九三八年一個礦工和他的妻子所得的工資

1937年	盧比	安納	巴葉
9月份第一週	5	2	7
9月份第二週	6	5	7
9月份第三週	7	3	6
9月份第四週	6	3	0
1938年			
9月份第一週	5	2	9
9月份第二週	4	4	0
9月份第三週	5	14	0
9月份第四週	4	10	6

由此可見，一個礦工和他的妻子每週平均工資一九三七年是六盧比三安納九巴葉，一九三八年是四盧比十五安納九巴葉。

上項資料中，每週工作日數未計算在內。

因此，我們可以看到，挖煤工人家庭所賺的工資，急遽降低了，即使挖煤工的妻子找到工作，而她的工資自然也不能彌補由於把她從地下採礦工作排除出來後給她的家庭帶來的損失。這就造成礦工家庭生活水平一般的惡化。至於未

婚女工和寡婦，她們的情況更加惡劣。礦場管理處寧願派在礦坑中做工的礦工的妻子去作地面工作（這類工作的範圍是有限的）。所以，單身女工只好依靠包工頭的臨時工作來維持生活。

### 在礦場和工廠中做工的童工的減少

在比哈爾礦區中調查過一千零三十個家庭，這個調查證明，其中百分之六十的成年婦女沒有工作。有工作的女工基本上是屬於下列等級和種姓：包里斯婦女（婦女總數中有工作的佔百分之五十八點三），中央省來的礦工家屬（百分之六十六），本地居民中婦女（百分之五十九），曼吉婦女（百分之四十五），布耶婦女（百分之三十五點五）。這些婦女，大部分都是作裝煤工人、礦車裝運工人、地面工作中不熟練的苦力的①。

礦場中做工的女工人數的減少，間接地促成礦坑中做工的童工人數的減少。關於規定能在礦坑中工作的童工的最低年齡的特別法也促成了這種情況。一九二一年，十二歲以下的童工在礦坑中工作的有八千五百四十八人，佔工人總數的百分之三點四。一九二六年，曾經規定在礦坑中做工的童工的最低年齡應該是十三歲，而在一九三五年規定最低年齡是十五歲。雖然禁止十五歲以下的兒童在礦坑中工

---

① 一九四三年末，印度政府採取臨時辦法，允許婦女從事礦坑中地下採礦工作，以便應付人力不足和採煤量顯著減低的情況，這就迫使孟加拉省許多工廠，包括黃麻工廠在內，每週中須停工數日，因而妨礙了戰時工業生產。在取消婦女從事煤礦中地下採礦工作的禁令前夕，被僱用的婦女約三萬二千人，並且她們都是從事地面工作的。取消禁令之後，約有一萬婦女在地下工作。

作，但是兒童仍然在礦坑中幫助自己的父母運煤或裝煤，當苦力或檢煤者。年幼的兒童也仍然在開採雲母的礦坑中做工，這是違反印度礦場法的。發給兒童在礦坑中（區的醫生，他們發一張證明書取費四安納）工作證明書的負責人員，大概在這方面對自己的職責理解得不够。

按照一九三四年的法令，允許兒童在工廠做工的最低年齡是十二歲。在區分工人時，“孩子”這個名詞指的是十二至十五歲的人，而“少年”這個名詞則指的是十五至十七歲的人。不論兒童或少年，上工時都要戴上證章，就是說他們有工作證明書。但是，發給這種證明書，是沒有經過特別檢查的。雖然如此，可是從一九二三年起，做工的兒童總數，顯著的減少了。一九二三年，在工廠做工的兒童有七萬四千六百二十人。一九二六年，這個數目就減少到一萬二千零六十二人。一九二五年，在孟加拉黃麻工廠中做工的有二萬六千五百個兒童，而現在童工的使用幾乎停止了。這主要是由於印度保護兒童的工廠法各項條例實行得很嚴。一九三四年頒佈的印度工廠法把兒童（十二歲至十五歲）工作日的時間由六小時縮減到五小時，把婦女工作日的時間從十一小時縮減到十小時，不論是在季節性開工的工廠或在全年開工的工廠中。

一九四八年的工廠法在所有使用發動機、僱用十個或十個以上工人或在其他各種情況下僱用二十個或二十個以上工人的工廠中都實行了。允許兒童做工的最低年齡從十二歲提高到十四歲。那些應被認為是少年工人的年齡從十七歲提高到十八歲。兒童或少年工作日的時間從五小時減到四小時半。

## 雲母工業中女工和童工的僱用

曾經通過一些法律，在各礦場和工廠實行，藉以改善婦女和兒童的經濟情況和社會地位。但是，有很多婦女和兒童，在雲母工廠、蟲膠工廠、煙廠和碾米廠中工作。上述大部分工廠中沒有實行工廠法，因為這些工廠範圍很小，而且沒有使用發動機，或者是因為這些婦女和兒童在家裏做工。一九三〇年，比哈爾一百二十七所雲母工廠中，只有一所工廠使用機械動力，因此它是一個正式登記的工廠。比哈爾其餘各雲母工廠也沒有實行工廠法。這些工廠中工人總數，當時有一萬一千三百九十五人。關於這個問題的更近一些的資料，現在還沒有。

這些雲母工廠工人中男工、女工和童工人數的對比如下表，這些工廠是爲了專門調查而選擇出來的並且是典型的，表內數字以百分比計算：

男工	56
女工	17
童工	27

這裏，在“童工”人數中，包括在調查時候工廠中發現的所有兒童在內，不管他們是工廠的工人也好或者是在工廠中沒有做工也好。如果把雲母工業全體工人一萬一千三百九十五名作一個對比，那末我們可以得出下面一個大概數字：男工約六千四百人，女工約一千九百人，童工約三千一百人。自然，在這些工廠中，對於兒童沒有舉行任何身體檢查，以便確定他們的年齡和是否適於工作。在所調查的大多數工廠中，許多兒童顯然在十二歲以下。

雲母工業工人總數，不論在工廠中或在家中做工的，現

在大大超過上述數字。有人估計，雲母工業工人總數有十五萬人，其中女工約佔百分之二十，童工約佔百分之三十。在四個工廠中，工人人數達到一千人。

在雲母工業發達的那些區域的若干市鎮中，很大一部分家庭都是小型雲母工廠。在許多光綫很差，通風不良的陳舊的房屋中，進行着雲母的分類、切削、劈裂的工作。工人擠在屋簷下面。其中多數是年幼兒童，比法定的工廠工人的年齡小得多；對這些工廠，工廠法是有效的。年幼兒童的工作不是單獨支付工資的，他們同自己的母親一道來，坐在母親的旁邊，偶而給母親幫忙。頂小的孩子睡在母親的膝頭上；後者工作時，打落下來的小塊雲母石落在睡覺的兒童身上。做工的兒童和那些來工廠過家庭生活的兒童，常常是難以加以區別的。事實上，有時兒童到工廠來，是基於上述兩種原因。年齡較大的兒童一定是工人，廠主單獨給他們工資。兒童通常是做分雲母、劈雲母的工作，有時候也做切削雲母的工作。這種工作不需要婦女或兒童的很大的體力，廠方似乎也不強迫他們以非常高的速度來工作。雖然如此，要是兒童每天一部分時間在學校度過，而其餘時間用來遊戲，總是好得多。

根據統計，雲母工業中家庭手工業工人數目（男工、女工和童工），大概比在工廠中做工的工人多兩倍。科達瑪一個工廠使用一千名家庭手工業工人，他們住的地方離工廠三至十公里。

雖然工廠中工作日時間不太長，可是因為工廠中通風不好和擁擠，工人很容易疲倦。如果注意一下年幼兒童由遙遠的村莊來上工往返步行所花的時間，那末，工作日時間對他們說來是太長了。

支付工資方面有着各種舞弊行爲。科達瑪一家工廠一向用或將繼續用實物來支付工資。本書著者遇到過這些情形：從工人劈裂雲母的總量中經常扣除兩卡達克，劈裂雲母每兩阿所付的工資是七安納。由於下列原因經常扣除工資：上工遲到，破壞秩序，重量不對，工作不好，出產廢品，而且，這一切尅扣隨意進行無人過問<sup>①</sup>。同時，廠主還驕傲地指出，比哈爾雲母工業工人經驗豐富，技巧純熟，世界上無人與之匹敵。

### 蟲膠工業和製煙工業中女工和童工的僱用

根據現有統計，蟲膠工廠中婦女佔工人總數百分之三十，童工佔百分之十。女工做剝皮、碎裂和篩揀工作，童工在火爐旁邊做工，當爐匠的助手。在蟲膠工業中，和在雲母工業中一樣，家庭生產起重要作用；許多家庭中製造蟲膠片，作為家庭職業。這種工廠，通常有十至五十個工人。查爾達的八個工廠中有機器設備和一百到八百個工人。在爐旁做工最苦，尤其是熱季。洗刷池、貯藏器和排水溝沒有很好的打掃，裏面散發出臭氣。同時，在製蟲膠片的地方，滯積着污水，因為缺少排除污水的設備。沒有其他任何工廠，其中生產過程是在那樣骯髒的環境中進行，並且那樣迫切需要打掃和衛生設備。

另外一個有很多女工和童工做工的重要工業部門，便是製煙工業。這種工業在孟加拉、比哈爾和中央省各城市以及却塔那格浦爾某些農村地方散佈很廣。數百幼童製煙，工

<sup>①</sup> 在科達瑪和吉里迪蘇雲母工業中，戰前做劈裂雲母工作的女工，平均每月工資只有四盧比，劈裂雲母的童工，每月賺工資一盧比十二安納，而分製母的童工每月賺工資二盧比。

作時間很長。他們工作的地方很壞，房頂漏雨，土地潮濕。在煙草工廠中，和雲母工業中一樣，大規模生產與家庭生產間關係非常密切。兩種生產中出勤情況不一致，而工作是季節性的。但是，工作進行起來的時期，工作日時間很長。工作按件支付工資。工人的貧苦和平均工資的低微，是由於計件工資率低得可憐，這種情況迫使工人要做很長時間的工作。特別悲慘的是因為大部分工人是童工。在煙草工廠中，和雲母工廠中一樣，可以在工人中間遇到五歲的童工。他們做工時沒有足夠的時間吃飯，也沒有休息的日子，而且工作日時間往往從十小時到十二小時。兒童，尤其是年幼兒童的工資，每日總共只有一安納或兩安納，每次發工資時，還要扣除三巴葉預定作為高沙拉和薩庫巴里之用，這種東西的存在只是企業主臆造的。還有一種惡習是發給每個工人十至十五支煙，這就養成工人從小吸煙的習慣。所有工人在工作結束後還得耽擱很久。假定工作在晚上七點或八點結束，計算工作往往在夜裏十一點至十二點才能結束。必須計算香煙來確定工資。這樣一來，全體工人，尤其是童工，他們的工作時間已經是過長了，再加以不必要的延長時間，便損害了他們的健康和身心。他們之中很多人只有在半夜才能回到自己幾公里以外的村莊。有一部分製煙工作在家裏進行，在這種情形下女工也參加工作。婦女做香煙的紙捲，把煙葉裝入這種紙捲並在工廠中做包裝工作。

例如，一個家庭中有三個人製煙，兩個婦女在自己的茅屋中工作，而男工在工廠中工作。他們在農閒時，兩天可以做二千五百至三千支香煙，二十五支香煙一包，賺工資六安納。一個工人在工廠中一整天要裝三千支煙並把它包裝起來。但是，有時香煙有廢品。做好的三千支香煙之中，可能有

二百五十支被認為是廢品。此外，甚至在家庭生產中也要扣除三巴葉和兩包香煙，作為高沙拉和達斯圖里之用。作為廢品的香煙重新包裝，而且把它們和質量最好的香煙摻雜在一起。工資按時發給，但有時扣除一部分工資作為繼續工作的保證金。

### 碾米工業中的女工

另外一個廣泛使用女工的工業部門，便是碾米工業。碾米廠基本上分佈在孟加拉、比哈爾和馬德拉斯。一九二九年，全印度有六百零八家碾米廠，約僱用了四萬工人。女工在這些工廠中作晒米、攤米、翻米的工作，有時候也從碾米機上卸米，篩米糠。她們必須在炎熱的太陽下面，在院子裏長時間地走來走去。她們用腳或鏟子把米攤開，翻晒。在這些工廠中，每天工資總共才一安納半到兩安納，而且有時不是用現錢發放工資，而是用苦羅（kuro）——一種小碎米，是生產的廢物——代替現錢。

### 對於未實行工廠法的工廠的監督

對於沒有實行工廠法的那些工廠，必須建立某種形式的監督。這種工廠在印度約有三千個<sup>①</sup>。只有中央省通過了一項法律（一九三七年第二一號）調整那些裏面有五十或五十以上工人的香煙廠、蟲膠工廠或製革工廠的勞動條件。應當指出，勞動問題調查委員會對這三種工業部門給予了應有的特別注意。但是，中央省現行的工廠法或許會在其他工

---

<sup>①</sup> 其中有二千個工廠，每廠的工人在二十人以下，使用機器。另一千個工廠不使用機器，但其中有五十個或五十個以上的工人。



業部門和那些有二十五個或二十五個以上工人做工的工廠裏實行。

在印度種植園中，兒童很小就開始做工，他們“剛學走路”便開始在種植園中做輕微的工作。種植園中的工作條件，應依工廠法予以規定，而且應當禁止十歲以下的兒童做工。錫蘭和馬來亞對童工的使用，都按照上述這種年齡限制，這兩個地方的兒童是跟着他們僑遷出來到種植園找工作的父母一塊來到種植園的。童工工作日時間不應超過四小時，應當規定一種條例，種植園須保證童工工作日以外的學習。

說到女工和童工在工業中的工作條件，印度遠落後於世界大多數工業國家所採用的那些標準。廣泛使用童工，對於女工和童工所實行的剝削制度以及爲了迅速取得過分龐大的利潤對人們的一般的輕視——這一切可恥的現象必須藉助於勞動法和管理勞動問題的政府機關的協助，儘速予以消除。

## 第七章 種植園和採石場中的工資

### 茶園中基本工作和額外工作的計件工資

簡單地說，印度工資制度是混亂的。由於工業部門和地區的不同，工資的規定也不一致。職業和各種工作沒有一定標準。當時，工資支付條例雖已頒佈（一九三六年），但是並沒有消滅實物工資、遲付工資以及非法罰款和剋扣工資的現象。

工會運動不是那樣有力和那樣廣泛，足以建立全國工資等級。在印度除了缺少支付工資的統一原則外，工資的多少和工作方面還有很大的差別。

種植園中約僱用一百九十萬工人，其中一百一十萬在茶園中工作。工資規定根據下列原則：完成一個哈齊拉，即完成一天的任務，通常有基本的工資率，除了哈齊拉外還增加附加工作或額外工作——提卡或都布里。但是，有些種植園中，哈齊拉並不一樣。有時，種植園主打算拖延提高工資，便減少基本哈齊拉同時並實行第二和第三哈齊拉。在阿薩姆種植園中，第一哈齊拉所需時間，平常是以四至六小時來計算的。在都亞爾斯，第一哈齊拉時間平常三小時半。以後的哈齊拉所採取的時間單位是二至二小時半。

茶園中每哈齊拉的工資，平常是男工四至五安納，女工三至四安納，童工三安納，而額外工作通常是男工四安納，女工三安納。在都亞爾斯，每哈齊拉男工四安納，女工三安

納，童工一至一安納半。

各種植園中，計算工資率不一致，它是以土壤特性和工作性質來決定的。例如，在阿薩姆，一個苦力深挖十五至三十納爾土地，整個哈齊拉可得工資五安納。淺挖三十五至七十納爾的土地，可得上述同等數目的工資。在各種植園中為一百至二百二十株灌木作鬆土工作，在茶園中為八至十納爾土地（四十至五十株灌木）的茶樹做剪枝工作，也可以得到上述同樣的工資。

採茶時，每哈齊拉的工資率，不論男女平常都可得五安納工資。但是，一當茶樹長出很多嫩葉時，亦即七月至十月，哈齊拉制通常都變為全部計件工資制。一磅茶葉一巴葉工資。許多種植園中在稱重量時耍花樣，剋扣採茶人的工資，或者把應該付一西阿茶葉的工資付成一磅的計件工資。在採茶季節，女工比男工掙的錢要多。有些女工每天掙到一盧比左右。她們從上午八點工作到下午四點，有三分鐘間歇時間來搬運茶葉和過秤。可是採茶的兒童的工資有時也包括在這一個盧比左右的工資內。

大吉嶺的茶園中，對於採茶數量超過每日定額的，還實行附加工資。這種定額隨着那種較易採摘的茶葉的數量而隨時變動。

兒童從三至四歲便開始幫助自己的母親。他們幫母親採茶，並且多半是把茶葉放在母親用的那一個籃子裏。他們也做附加工作，例如搬運肥料，或者用手鬆土，因此得到計件工資。

一般說來，正打算根據阿薩姆印度茶業協會會員和孟加拉都亞爾斯種植園主協會的協定使每個工人平均每小時的工資在全區多少能夠一致。實際上，企業主之間倒是有一

種不提高工資的協定。

種植園中，工人完成許多額外工作，可是，因為額外工作而增發附加工資的可能，實際上很少。額外工作所得的工資，事實上只佔工人收入的一小部分，通常在百分之五以下<sup>①</sup>。

### 規定實際工資的困難

種植園工人的實際工資，規定起來非常困難，這是由於在各種種植園和在各種季節額外工作的時間不同，也因為工人除了貨幣工資之外，還獲得土地、柴火和牲畜牧場。但是，分給工人一塊土地並沒有一定的原則。許多工人根本沒有取得這種土地，其中有些工人從種植園分給的土地上收穫一些稻米，够家庭半年之用。這種土地須付租金，每英畝由二安納至一盧比。據統計，在整個蘇爾瑪盆地每個苦力得到四分之三英畝適合播種稻米的土地。從這塊土地上得到的產品的價值，可以估計為十八至二十盧比，照一個人計算，每月是一盧比八安納。

現在，種植園中可以分來耕種的土地很少了。同時，種植園主除非確知那些工人的家庭會按期的供給勞動力，否則他們是不願意分給土地的。

種植園招募工人時，通過沙達預付工人一部分工資。這些工人到了種植園後，從他們的工資中按期扣除預付工資。同時，工人也可以取得每週預付工資購買糧食。其後，便由工人工資中扣回這些預付工資。由於無恥的辦事員和會計

<sup>①</sup> 種植園中額外工作附加工資佔工人工資很小的一部分，因為大部分額外工作——“提卡”——種植園完全不付給工人工資或付很少的工資。——俄譯本編者

員與沙達相勾結，遂使欺騙和剋扣工人的可能性增加。

最後，因為工人中間成立了由沙達和梅斯特里指揮的工作隊，他們從中取得各種佣金，所以規定工資甚為困難。在都亞爾斯這種佣金通常佔工作隊所掙的每一盧比的一至二安納。在阿薩姆，通常是付給沙達一定的薪資，每月十二至十五盧比。

第十四表和第十五表中，列舉阿薩姆和其他地區各種植園一九二九年及其後數年的工資。

第十四表

區 域	期 限	男 工			女 工			童 工		
		盧 比	安 納	巴 葉	盧 比	安 納	巴 葉	盧 比	安 納	巴 葉
阿薩姆盆地	月	14	1	5	11	4	2	7	6	1
蘇爾瑪盆地	月	10	13	11	8	11	2	5	7	11
都亞爾斯	月	14	4	1	10	5	8	2	14	5
大吉嶺和 特拉伊	日	0	7	6	0	6	0	0	2	9
馬德拉斯省	日	0	7	0	0	5	0	0	3	0
								或		
								0	4	0
庫爾格	日	0	6	0	0	4	0	0	2	0
								或		
								0	3	0

第十五表 1929、1936、1941、1942、1946、1947年種植園中  
工人每月工資

年 份	阿薩姆盆地			蘇爾瑪盆地		
	盧 比	安 納	巴 葉	盧 比	安 納	巴 葉
1929年：						
男工	14	1	5	10	3	11
女工	11	4	2	8	11	2

童工	7	6	1	5	7	11
1936年:						
男工	6	13	2	5	12	11
女工	5	10	4	4	0	1
童工	4	0	2	2	13	7
1941年:						
男工	8	2	0	5	8	10
女工	6	8	4	4	12	4
童工	4	10	11	3	3	5
1942年:						
男工	8	11	5	6	15	0
女工	7	2	10	5	7	1
童工	5	4	4	2	11	0
1946年:						
男工	9	13	1	8	15	0
女工	7	15	1	6	3	1
童工	6	6	1	4	3	4
1947年:						
男工	14	5	2	14	3	8
女工	11	3	5	10	0	4
童工	8	2	8	6	4	8

由以上兩表中可以看出，阿薩姆茶園工人每月工資減少將近一半。此外，種植園中還有季節工人，他們有自己的土地可資耕種，並按照自己的方便在種植園中做工。在阿薩姆盆地各種植園中，這種工人的每月平均工資，男工是五盧比十五安納，女工是五盧比十安納一巴葉，童工是三盧比八安納十一巴葉。在蘇爾瑪盆地這種工人每月平均工資，男工是五盧比三安納六巴葉，女工是三盧比九安納四巴葉，童工是二盧比十一安納。

## 規定最低工資的必要性

種植園中計件工資沒有固定的工資率，加以在種植園中做工的多半是屬於各部族並且彼此沒有聯系的工人，這種情況便給欺騙工人和實行不給適當報酬的額外工作創造了有利條件。另一方面，茶葉的危機以及規定種植園的生產份額，便造成了苦力的不能充分就業，減少他們的工資並使得苦力不斷從一個種植園轉到另一個種植園。下表指出，全天工作日和非全天工作日所得每日平均工資如何低微。

第十六表 全天工作日和非全天工作日每日平均工資

工人	阿薩姆盆地			蘇爾瑪盆地		
	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉
男工	0	5	11	0	5	0
女工	0	5	2	0	4	2
童工	0	3	7	0	2	9

最近時期以來，生活費用急劇上漲，尤其是在阿薩姆種植園中。有些種植園中，例如在大吉嶺的種植園中不得不提高工資，而在其他各地種植園中，採取了許多措施，照極低價格配給大米。一般說來，種植園主到處都避免採用由於生活費用指數變動而變更工資率的原則。由於生活費用高昂對於苦力造成的困難，基本上是用下列三種方法來解決的：

- 一、按照低價配給大米、衣著和雨傘；
- 二、為尋求額外工資創造更多的機會；
- 三、利用多餘的工人築路和建築飛機場。一九四二年從事這兩種工作的有八萬二千七百六十二人。

種植園主堅決反對提高工資率，因為他們認為，緊接着戰後時期，生產必須大大縮減，這樣做法會引起發生風潮的嚴重危險。

在許多地方，茶園播種着稻米，以便減少按低價分配稻米所引起的開支。對於工人家庭和家庭預算的調查證明，在許多地方，工人家庭的糧食不夠維持全年的消費。阿薩姆一個中等家庭平均三至五人，而在調查的種植園中，一個工人家庭的工資只有十至十六盧比。下面舉出一個工人家庭的標準預算。一個由一個做工的成年男子，兩個做工的成年婦女和一個做工的兒童組成的工人家庭，另外還要養活一個成年的寄食婦女和三個孩子。這個工人家庭每週收入工資是這樣的：

一個成年男工	1 盧比 14 安納
兩個成年女工	2 盧比 8 安納
一個童工	1 盧比 1 安納
	合計工資 5 盧比 7 安納

集市日，買二十五西阿大米需三盧比九安納，三西阿豌豆需六安納，而買魚、香料、鹽和蔬菜要用八安納。購買以上全部物品，總共開支六盧比一安納。在所購物品之中還要加上如本地烈性酒（十一安納），檳榔（三安納），煙草（二安納）和香煙（零點五安納）一類的奢侈品。這個家庭每星期還欠賣米和賣豌豆的小店主十安納。在阿薩姆茶園中，對於工人的飯食調查證明，他們食物中的總熱量不夠，動物蛋白質、脂肪、鈣和炭水化合物的消費不足。阿薩姆苦力的兒童的身體和體重，較之巴里沙爾和狄拿治浦爾農村居民的兒童差得很多<sup>①</sup>。身體不好的原因，毫無疑問是由於瘧疾。沒有採取防瘧措施的種植園中患瘧疾的人數非常之多。

皇家勞動問題委員會的關於最低工資率的建議，現在

<sup>①</sup> 威爾遜和密特拉著：“食物和營養檢查”，印度醫學研究雜誌，一九三八年七月號和一九三九年十月號。



應該採用了。錫蘭和馬來亞，最低工資率已有規定，而這種情況的產生，主要是由於印度願意保護那些遷居到這兩處的人們的經濟利益所致。

阿薩姆各種植園中時常罷工。罷工者的主要要求，乃是爭取一個男工每天哈齊拉的工資率提高到八安納，女工提高到六安納，童工提高到二安納六巴葉，以及享受兩天工資照發的假期，生病時期的工資和提高產婦的補助費。印度種植園工人中大部分是生在其他各省的人，其中有些省份離種植場很遠。工人講的是各種語言，一般都是文盲，所以，大部分工人是屬於各地方部族的；他們之間缺少聯合，和企業主的團結比較起來，是一種強烈的對比。這些企業主掌握着支配各種植園工資率權力的強有力的機構。

阿薩姆印度茶業協會會員和孟加拉都亞爾斯種植園主協會會員間關於工資的協議，我們已經談過。這兩個協會的會員間還有一種默契：為某個種植園所招募的苦力，不許其進入工資更高或生活條件更好的種植園工作。

各種植園中工人總數，現有一百一十七萬三千九百三十四人，其中實際做工的是五十七萬人。每年來到種植園的工人及其眷屬有三萬人，其中約有半數每年返回故鄉。苦力們都想在還鄉時有點積蓄，但是，平常積蓄很少，往往不會超過二十盧比。阿薩姆移居工人調查員的年度報告中表明，工人們郵寄回鄉二十七萬五千盧比，這就是說，工人們的積蓄全年每人只有八安納。

爲了保護種植園工人的利益，應實行下列最重要的措施：規定完成每日基本工作和額外工作的最低工資率，而此項工資率應按各種植園不同的工作予以規定。此外應規定這樣一種制度，即工資應隨各中心城市物價指數之變動而

調整。

### 採石場中的勞動條件和工資

採石場工人是在遠方各省招募的，工人中大多數是屬於被壓迫的種姓，採石場中生活上比較隔離以及採石場的工人通常都是給包工頭做工，這些情況要求必須採取特殊措施，以便保護採石場中工人的利益。工會沒有把自己的活動普及到這部分工人中。位於遙遠的山坡中的採石場的工人，完全處在包工頭的管轄之下。

採石場的工作日，平常從上午六點到下午六點，在露天的毫無遮蓋的烈日之下進行工作。在採石場中有男孩和女孩做工，而且有時他們的年齡比礦場法所規定的年齡還小。哺乳期中的母親，忙於採石、敲碎石塊和裝載石頭的工作，把自己的孩子留在毫無防護的地方。在調查的時候，我們碰到很多兒童死亡的情況。採石場的檢查非常不夠而且很少進行檢查。法律規定的礦場生產工作條例，甚至在那些深達七公尺或七公尺以上進行採石的地方亦即按照法律規定應該遵守礦場工作條例的地方都沒有予以遵守。採石場的工作日時間應根據法律規定縮減到八小時。同時，採石場中不能使用十四歲以下的兒童。

在山坡上的大部分採石場上不供給飲水也沒有建立必要的衛生條件。工人自己用罐子把水帶到工作地點。必須制定一種條例，上面要明文規定供給採石場中工人的飲水，並為工人建築住宅，首先為那些做工的母親的孩子們建築避身處所。為保證這些措施的實行，必須制定適當的法律。

採石場中還有下述一種工資制度，包工頭和那些從中央印度、拉奇普塔納、德里、聯合省和馬德拉斯運來的工人

簽訂苛刻的合同。這些合同規定，工人在六個月或一年之內不得離開採石場。如果工人留在採石場中十二個月，包工頭答應付給回家旅費；實際上，包工頭時常找機會剝奪允許工人的這筆旅費。有時候，包工頭們互相轉讓工人。同時，新的包工頭把工人已經預支的款項償付給原來的包工頭，便把這些工人運到自己的採石場去。用這種方法把工人以前的舊賬轉交給新包工頭。如果包工頭不能保證足夠數量的工作，那末，工人就留下來無事可做，也不付給工資，可是仍然不許他們離開採石場。在沙塞拉姆附近，杜馬卡有一個採石坑，那裏開採石灰石，曾經發現包工頭幾乎兩個月沒有給自己的工人工作。雖然如此，工人還得根據所簽訂的苛刻合同，留在這個採石坑中，因為包工頭答應預支給工人們的錢還沒付出。結果，在這一區的八千石工中起了很大的風潮。

招募石工去做採石、築公路和修鐵路的工作，其招募方式首先就必須詳細地重新予以審訂。在其他遙遠的各省、區招募中心地點設立移民站，才是合理的措施，而且這種移民站應該受地方政府的監督。必須讓工人享有經過三、五年工作後得以還鄉的權利。

此外，必須使礦車和裝載每輛礦車的工資率趨於標準化。在計算石工和裝卸工人所完成的工作量時，使用的方法很不完善。有些地區規定工作量時，使的是箱子和籃子，另一些地區，使用的工具是手推車和礦車。礦車和手推車超載的數量是不算數的，也不多付工資，但是，礦車和手推車裝載不足時，就要扣除很多工資。

印度採石場的工人是屬於工資收入最低的工人之列的，雖然採石場中的工作很苦，甚至是危險的。現在，可以拿沙哈巴德一個石灰石採石場的工人的工資為例。這個採石

場中，兩個工人在地下工作平均每週可以裝載四礦車石灰石，在地面工作平均每週可以裝載六礦車石灰石。在地下工作的工人，裝載每一礦車石灰石可以得十三安納，而在地面裝載每一礦車石灰石可得九安納。由此可見，兩個工人兩週可以賺六盧比十安納。各採石場現在有一種非常不合理的習慣，按這個習慣，工人每週內有幾天（通常是兩天）要先移除無用的沙石。這就是說，他們一星期中有兩天的工作完全拿不到任何工資。有些採石場中，一星期中有三分之一的工作日要先移除無用的沙石。在巴庫爾（比哈爾）一個採石場中，一個工人家庭五小時的工作所得的工資是這樣的：一個成年男子得到三安納，他的妻子得三安納，一個男孩或一個女孩可得六巴葉。在錫克浦拉一個採石場中，本地工人的平均工資是二至三安納，而由雷瓦來的工人的平均工資是三安納。用手推車、箱子和籃子來計算計件工資，完成的工作量便是用這些工具來衡量的。例如，在巴庫爾，一個裝載小石塊的箱子是零點六八立方公尺。女工開採這樣一箱子石頭可得二安納六巴葉。開採一個車皮的石頭可得三盧比十二安納。但包工頭可以派比實際需要更多的人來做工，這便減少每一個工人的平均工資。開採一籃子（圖克利）石塊，付二巴葉。在需要鑽孔的地方，每鑽零點一公尺付給工人三至三安納六巴葉，而且包工頭供給工人生產工具；因此，包工頭還要扣除工資。在錫克浦拉每開採一礦車石塊付給工人十四安納，包工頭從中扣除一安納。包工頭一口咬定，這部分扣除的工資是用於修理工人宿舍和償還工人舊債的。但是，這種說法是胡扯。大家知道，在錫克浦拉，包工頭利用貢達來恐嚇工人並且阻撓工人轉到其他採石場去。包工頭和他們的貢達去搶奪工人的女兒的事情也是無人不知的。

在古雅(新格布赫姆附近)開採鐵礦的礦山中,有九百名工人是“印度鋼鐵公司”直接僱用的,而有三千工人是包工頭僱用的;工人的平均工資,每週只有一盧比四安納到一盧比十二安納。裝載鐵礦的工資規定不一樣,而且也決定於運送的距離和斜坡的高度。裝載鐵礦的工資率每礦車一安納六巴葉至三安納。包工頭付給工人的工資,一般地比薩卡里付的少。此外,在農村招募工人的沙達從每一工人徵收六巴葉至一安納,因此,礦工的工資就更加減少。

### 礦車和手推車的標準化

使礦車、手推車和籃子標準化,乃是整頓現狀的實際有效方法。只有用這種方法才可以保證採石或採煤量得到統一的衡量,才可以使工人超額多裝煤炭和石頭而得不到超額裝載的工資的危險減少到最低限度。爲了規定採石場中的基本工資率,必須使礦車和手推車標準化。必須建立規定工資的委員會,這種委員會應當研究每一個採石場中的各種不同的勞動條件並使礦車和手推車標準化以及規定開採每一礦車或手推車石塊的統一的工資率。

根據一天五安納的基本工資率加上把挖出來敲碎了的石子裝載上礦車或手推車數的計件工資,可以計算出來採石場中最低的工資率。應保證每個進入採石場工作的工人獲得基本的工資。計件工資應該是工人實際所得。

在卡拉里的石灰石採石場中,女工一天只賺二至三安納。九籃敲碎的石灰石的工資按一巴葉計,每週平均工資是十安納。在博利亞的採石場中,最低工資規定爲六安納。在卡拉里,工人平均可得五安納工資,而在博利亞,工人可得七安納左右。卡拉里的工人每週工資一般地是一盧比至一

盧比三安納。古雅的各採石場工資率如下：八個工人一天採挖、敲碎和裝載七籃子石塊，可以賺到十二安納。由此看來，一個工人的每日工資只有一安納六巴葉。一天總共只賺到一安納的工人，到處都是。工作日從上午六點到下午六點，而工人沒有任何東西用來蔽日和防雨。

在所有採石場中，必須規定同樣的基本工資。但是額外的計件工資必須以各個採石場的條件而有所不同。

### 廢除包工制

使礦車和手推車標準化並規定最低工資率，無疑將在頗大程度上限制苦力替包工頭工作時呈現出來的那些不良現象的發生。但是整個說來，爲了消除這些不良現象，從各方面講，消滅包工頭和小包工頭或者消滅沙達才是正確的方法。包工頭付出的是較低的工資，沒有充分理由便扣除工資。而給包工頭做工的工作日時間也長。

在採石場和礦場中做工的大部分女工，沒有產假。女工因爲懷孕而請假時，便被解僱了。她們沒有辦法返回家鄉，因爲場方不給她們乘坐火車的車費。採石場中大部分工人（不論男工或女工），都被奴役他們的包工頭用預付工資以及由工資中扣除每週借款的手段整個地束縛住了。包工頭是把工人連同工人的欠債一併轉交給另一個包工頭的。而工人則不能按照自己的意志轉到另一個地方工作，來改善他的經濟情況。包工頭組織了像行會或協會一類的團體，他們彼此商議，不用更高的工資引誘對方的工人。在諾蒙第，包工頭付給苦力二至三安納一天，而工廠管理處直接僱用的工人的最低工資是五安納一天。苦力經常每天替包工頭做十二小時的工作。還有這種情況，苦力做夜工，從白天兩

點到夜間一點或甚至到四點。在這種情況下，他們用烈性酒把工人灌得醉醺醺的。

單是增加包工頭和小包工頭人數，只能使工人的情況惡化下去。在博利亞一個石灰石採石場中，有很多小包工頭，而其中約有一百五十人在三十四個大包工頭手下工作。開採一噸石灰石，包工頭由工廠管理處領到一盧比一安納，而小包工頭可以領到九安納六巴葉。包工頭供給工人工具、炸藥和住所。工廠管理處規定女工工資為六安納，男工工資為七安納。而小包工頭強迫工人裝載超額的籃數和手推車數。包工頭通常由每手推車可以得到三安納，如果工人裝不到五手推車，他便把女工的工資從六安納減為四安納，把男工的工資從七安納減為五安納。用這種方法可以達到更緊張的工作，而不必提高工資。有些小包工頭，實際上就是工人，而且他們自己和苦力在一起工作。

由此看來，這裏現有的情況與農村的封地和土地轉賣權有某些類似之處，而在國家與農民之間造成了很多中間人。採石場中存在着許多包工頭和中間人，這就是說後者攫取了大量金錢，按權利來說，這筆錢應該是工人得到的。

有些人說，由於招募工人和領導工人所產生的困難，阻礙着薩卡里制的實行。但由於工業工作的整頓，採石場和礦坑中開採方法多少變得標準化了。這使工廠管理處能夠平平安安地直接領導採石場中的工作。同時工廠管理處便可以輕而易舉地把那些現在交給包工頭處理的如煤、原料的裝卸，水泥的包裝等業務掌握在自己手中，工人的流動性也可以逐步減少。採石場中由包工頭僱用工人的制度不合乎時代的要求了。不論是爲了工業的利益或者工人的利益，必須從法律上消滅這種制度。

但是政府在包工制工作的問題上抱着反動的和有利的立場。在博卡羅採煤工業中，有六千七百工人，這些工業是屬於東印度國有鐵路的，在採煤方面給包工頭的工資率已大大減少。

### 第十七表

年 份	每噸煤的工資
1925 年	1 盧比 12 安納
1928 年	1 盧比 8 安納
1930 年	由 1 盧比 8 安納到一盧比 6 安納
1934 年	10 安納 6 巴葉
1938 年	7 安納 3 巴葉

包工頭所得工資的減少，引起了挖煤工人和裝運工人工資的降低。實際說起來，在博卡羅，挖煤工人和裝運工人的工資是最低的。一九三七年和包工頭的協定中，曾列有一項保護挖煤工人最低工資的條款。但這個條款並未能阻止工資的降低。兩種工人（挖煤工人和裝運工人）的平均工資每週只有一盧比四安納到一盧比八安納。分煤的童工每天從上午六點工作到下午六點只得到二安納六巴葉。在這個採石場中，存在着嚴重的非法扣除工資的現象。包工頭責成每一礦工裝載每一噸煤多加一礦車，藉口是用附加一礦車煤來補充裝載的不足。

不能按期供應礦車和車皮，使得工人經常工作不足。通常供給挖煤工人和裝運工人使用的只有兩個礦車。因此，他們不能靠增加產量來多掙工資，但同時又不能離開工作。包工頭經常保有後備工人以供不時之需。所以，工人因被迫無事可做而降低了自己的工資的這種情況在這些採煤業中成了一種常規。必須配合鐵路每季的定煤量並根據車皮的供應數量來決定煤的開採量。



## 第八章 煤礦中的工資

### 規定個別礦工工資的困難

印度煤礦業中有四十萬人做工。其中五分之四集中在比哈爾、孟加拉和奧里薩煤礦區。這裏，我們只想談談在東部煤礦區做工的那些礦工的經濟情況。本書著者在該區搜集了關於工人生活情況的材料。煤礦區中挖煤工人和裝運工人的工資，是以他們採煤和裝煤的堆數、礦車數、車皮數和手推車數來規定的。如果我們不知道礦車的標準大小，採裝每一礦車煤的工資率和挖煤工人及裝運工人出勤率的平均數字，那末，我們就不能精確地規定生產量，也不能規定各個工人每月的工資。裝運工人和挖煤工人有同樣重要的作用，他們的工資決定於在礦坑中協同地工作。從前，做裝運工作的平常都是礦工的妻子。現在，同挖煤工人一塊兒做工的是新工人——移民或不熟練的工人；他們的工作是把煤裝上礦車。如果採裝一礦車煤是七安納工資，那末，挖煤工人從這個數目中拿四安納，裝運工人得三安納。有些煤礦中採用按組發給工資制，沙達當組長。他是包工頭而有時自己也做工。這使各個工人工資的規定更加困難。在比較印度各煤礦區各種工人每日平均工資時，應當注意到這些附帶條件。下面列舉的資料取自礦場總視察員一九三七年的報告。

第十八表 印度各礦場每日平均工資

(一九四六年)

工人	煤(賈里亞)			雲母(比哈爾)			錐(中央省)		
	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉
地下採礦工作:									
挖煤工	1	8	3	1	1	6	1	0	0
裝運工	1	7	9	—	—	—	—	—	—
熟練工	1	10	9	1	4	9	—	—	—
不熟練工	1	3	3	0	15	0	0	13	6
女工	—	—	—	—	—	—	—	—	—
露天採礦工作:									
挖煤工	1	8	6	1	4	6	—	—	—
裝運工	1	3	9	—	—	—	—	—	—
熟練工	1	8	0	1	6	0	—	—	—
不熟練工	1	2	9	0	15	0	—	—	—
女工	1	1	9	0	10	0	—	—	—
地面工作:									
熟練工	1	10	0	1	5	9	1	5	3
不熟練工	1	2	0	0	14	3	0	10	0
女工	0	14	0	0	11	6	—	—	—

礦車的大小和挖煤工人及裝運工人一週中平均採煤礦車數，這些數字對於礦工每週工資的規定有很大意義。還在一九三一年亦即二十多年以前，皇家勞動問題委員會便會建議劃一規定礦車的大小並按照生產量規定工資。但是雖然如此，而現在煤礦中礦車的大小以及這種礦車上裝載的煤量仍然有很大差別。比哈爾勞動問題調查委員會搜集的材料證明，調查的五十三個礦坑中只有二十一個礦坑採用大小一致的礦車，二十四個礦坑中使用兩種大小不同的礦

車，六個礦坑中使用三種大小不同的礦車，兩個礦坑使用五種大小不同的礦車。使用容量一立方公尺礦車的最多。但是曾經發現，甚至容量零點九立方公尺的普通礦車的標準裝載也各有不同，從五百公斤到八百公斤。

### 礦車的裝載過重

礦車大小和載重量的這種差別，造成了礦車的裝載過重和裝載不足的現象，這在煤礦中引起許多衝突。因為裝載不足便扣除礦工的工資。在貝德·赫爾格斯公司所屬大多數礦坑中，礦車上裝載的煤達不到車上標明的最高綫時，便扣工資。礦車的裝載稍微低於那條最高綫時，扣工資百分之二十五。裝載不足超過四分之一時，那末便扣工資百分之五十。在多數煤礦中，都是從表面觀察來確定礦車的裝載不足，雖然有時也測量一下。有些礦坑，例如在吉里迪赫的國家鐵路煤業管理局所屬的塞拉姆浦爾礦坑中，如果礦車的裝載不足達十五公分時，便扣工資百分之五十，有時扣工資百分之二十五。但是，彷彿博卡羅各煤礦中的處罰特別不公平，該地的包工頭強迫礦工每噸煤要附加一礦車，以便補償可能的裝載不足。這樣一來，包工頭剝削着數千礦工的合法工資。

在許多礦場中，由於強迫礦車裝載過重，“餘”煤聚集起來，因此，煤的開採總量便超過了礦車的標準裝載量乘礦車數所得出的那個數量。由餘煤上取得的收入在管理人員之間進行分配，或者把這筆收入轉到公司或包工頭的賬上。比哈爾勞動問題調查委員會的代表巴拉傑·塞斯的調查證明，在三十六個礦坑中對於礦車的裝載不足實行比例扣款，而在十個礦坑中只要有一絲懷疑某一輛礦車裝載不足，便扣

工資百分之二十五至百分之五十。這十個礦坑基本上是屬於以包工方法採礦的礦坑之列的。曾經發現，在三十個礦坑中按期統計餘煤，這些餘煤佔這些礦坑中總開採量百分之二至百分之二十五。

### 礦工工資的降低

下面第十九表中列舉的是比哈爾煤礦中挖煤工人和裝運工人每月平均工資的材料。這些材料雖然不完全，但是可以很好地說明大礦場以及小礦場中的現況。根據這些材料判斷，比哈爾煤礦中挖煤工人和裝運工人的每月平均工資是十一盧比十四安納十巴葉。

第十九表

礦場所在地區或礦名	工人數目及種類	1937年每月平均工資		
		盧比	安納	巴葉
博卡羅(露天開採)	1,341(挖煤工)	12	3	0
賈蘭迪赫	350(挖煤工)	16	8	0
	67(裝運工)	13	4	0
卡爾加利(露天開採)	1,170(挖煤工)	12	3	0
卡爾加利(地下開採)	1,310(挖煤工)	12	3	0
洛雅巴德	1,056(挖煤工和裝運工)	11	8	6
獸迪迪赫	370(挖煤工和裝運工)	9	1	0
卡特拉斯·却托迪赫	482(挖煤工和裝運工)	10	7	0
斯坦達德	150(挖煤工和裝運工)	11	12	3
布蘭巴拉里	319(挖煤工和裝運工)	12	2	0
沙爾托爾	93(挖煤工和裝運工)	10	4	0

森德拉	109(挖煤工和裝運工)	10	13	3
巴加班德	134(挖煤工和裝運工)	10	7	9
巴拉里“東印度煤業公司”	330(挖煤工) 320(裝運工)	15 10	6 12	0 0
堪德瓦迪赫“東印度煤業公司”	人數不詳	17 13	0 0	0 0
“克姆治·瓦治公司”	183(挖煤工)	13	0	0
“艾克拉·哈斯煤礦”	68(挖煤工)	13	13	0
“中央庫爾根德煤業公司”	90(挖煤工)	10	0	0
庫山達	90(裝運工)	10	0	0

巴拉傑·塞斯根據代表比哈爾煤礦中各種工人的一千零三十個家庭的工資和開支情況的詳細調查，得出一個結論，一個工人的每月工資是十一盧比八安納二巴葉，而一個家庭的每月收入是十七盧比七安納四巴葉。這個數字差不多和第十九表中所舉出的由各重要礦場中得到的工人的每月平均工資材料相同。

最近二十年間，煤礦工人的工資已顯著降低。一九二一年至一九二四年，一個礦工每採裝七百公斤的一車煤可得十至十二安納。一九二九年，當皇家勞動問題委員會訪問比哈爾煤礦區時，採裝一車煤的工資平均約七安納，礦車的載重量與上述一樣。挖煤工人和裝運工人得到的七安納工資分配如下：挖煤工人得四安納，裝運工人得三安納。說明一九二九年以後每開採一礦車煤的基本工資減少的材料不易得到。但是，根據第二十表舉出的某些大礦場中的數字却有一定的意義。

第二十表 賈里亞煤礦區採裝一礦車煤工資的變動

礦場	礦車大小 (立方公尺)	1929年		1931年		1933年		1935年		1937年	
		安納	巴葉	安納	巴葉	安納	巴葉	安納	巴葉	安納	巴葉
一、礦場甲 (名不詳)	1	7	0	6	6	6	0	6	6	7	6
二、礦場乙 (名不詳)	1	7	0	6	0	—	—	—	—	7	0
	0.9	6	0	5	0	—	—	—	—	5	9
三、礦場丙 (布德魯·恰克)	1	7	0	—	—	—	—	5	0	6	3
四、礦場丁 (斯坦達爾德)	1	8	9	—	—	—	—	—	—	7	0
五、礦場戊 (沙爾托爾)	1	7	0	6	6	6	0	—	—	由6	6
										至7	6

一般說來，比哈爾各煤礦中採裝一礦車煤的工資率在一九二九年以後是減少了，大致情況如二十一表。

第二十一表 賈里亞開採一礦車煤的平均工資率

年份	安納	巴葉	
1929	7	0	
1931	6	0	
1933	5	0	
1937	1月	6	6
	7月	7	6
1944	由9		
	至12		

一九三〇年至一九三五年間，採裝每一礦車煤的工資率大致是四安納。一九三七年採裝每一礦車煤的工資提高了一至二安納，而這種工資的提高大部分被礦車的載重量由七百公斤增加到一千公斤甚至增加到一千一百公斤所抵

消了。在戰時，每採裝一礦車煤的工資率和挖煤工人與裝運工人的工資以及各種熟練工人的工資急劇地提高了。一九四四年，挖煤工人和裝運工人每天賺的工資將近十五安納（包括口糧和現金津貼）。抽水工人和其他熟練工人每月可得二十五盧比，此外還有物價津貼九盧比。雖然煤業的情況從一九三五年起已經有了改善，而按時計資的工人的工資沒有增加。第二十二表列舉的材料，證明從一九二七年至一九三六年比哈爾爾工人的工資一直在降低。

**第二十二表 賈里亞煤礦區地下採礦工人工資的降低**  
(十二月份每日平均工資)①

年份	挖煤工		裝運工		熟練工		不熟練工		女工	
	安納	巴葉	安納	巴葉	安納	巴葉	安納	巴葉	安納	巴葉
1927	14	3	10	9	11	9	9	9	9	8
1930	13	6	10	9	12	6	9	6	8	6
1931	11	6	11	6	12	0	8	6	7	6
1932	9	9	8	6	10	9	7	0	6	6
1933	8	6	7	3	10	6	7	3	5	9
1934	8	0	6	9	10	6	7	0	5	3
1935	7	9	6	3	10	3	6	9	5	0
1936	7	6	6	3	9	9	6	9	5	3
1937	9	3	8	0	10	3	7	0	5	3
1938	9	6	8	3	10	9	7	6	5	3

這些材料證明，到一九三六年時，挖煤工人的工資大致減少一半，而裝運工人的工資與一九二七年相較大致減少三分之一。熟練工人和不熟練工人，尤其是被取消從事地

① “印度礦業總視察員年度報告”(各年度的)，一九三九年以後，這種報告不公開刊行了。

下採礦工作的女工的工資也都降低下來。後一種情況更加減少了礦工家庭的收入。從一九三七年起，工資開始顯著地增加起來。由下表中可以看出這種情況。

第二十三表 賈里亞煤礦區地下採礦工人工資的提高

(十二月份每日平均工資)

年份	挖煤工			裝運工			熟練工			不熟練工			女工		
	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉
1939	0	9	9	0	8	9	0	11	0	0	7	9	—	—	—
1940	0	9	6	0	8	6	0	11	6	0	7	9	—	—	—
1941	0	10	0	0	9	0	0	11	9	0	8	3	—	—	—
1942	0	11	0	0	10	0	0	12	6	0	8	9	—	—	—
1943	0	13	9	0	12	9	0	14	9	0	11	0	0	11	6
1944	1	1	6	1	0	6	1	3	6	0	14	9	0	14	6
1945	1	2	3	1	1	0	1	3	3	0	14	3	0	15	3
1946	1	8	3	1	7	9	1	10	9	1	3	3	—	—	—
1947	2	5	0	2	1	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—

自一九四三年起，重新允許婦女從事地下採礦工作，首先是在中央省和貝拉爾各煤礦中開始，而後及於比哈爾。這是由於礦場和工業必須完成軍事定貨的關係。礦場中提高工資的基本原因是這樣的：農村獲得豐收，工人來源減少；工人離開礦場到附近各地區修路、修飛機場和從事各種土工，在這些地方可以得到更高的工資；煤礦區的糧食經常缺少，由於飲食太壞工人生病率增加。到一九四四年，賈里亞大部分煤礦中每採裝一礦車煤工資由九安納至十二安納，而在拉尼甘奇各煤礦中每採裝一礦車煤工資由十一安納至十四安納。在一九四四年，挖煤工人和裝運工人的平均工資，大致每月由十盧比增加到十七盧比，包括物價津貼



在內。昂貴物價津貼在一九四〇年時規定為一般工資的百分之十，後來在一九四二年增加到百分之二十七點五，一九四三年十二月份增加到百分之五十。此外，還給工人廉價口糧——每盧比六西阿的大米或小麥，以及減價百分之五十的工作服。稍後，在一九四四年，發給工人免費口糧——每天半西阿的大米，並且每天增發三安納現錢的物價津貼。

下面列舉的是比哈爾和孟加拉各煤礦中自一九四七年五月十二日開始實行的物價津貼的資料：

第二十四表

每月基本工資 (盧比)	基本工資上附加 津貼的百分比	最低數目(盧比)
30以下	150	—
31至50	100	45
51至100	66又2/3	50
101至300	40	67

因此，必須指出，工人最低生活費用在印度、尤其是在賈里亞煤礦區上升得特別厲害。在一九四三年四月至八月期間，生活費用的增加在這裏達到了空前的水平，比一九三九年八月高出百分之五百<sup>①</sup>。

### 工資降低的原因

下表是根據比哈爾勞動問題調查委員會的材料編製的，在這個表裏按煤礦工人所得工資的多少把工人家庭作了一個分類。

<sup>①</sup> “東方經濟學家”雜誌。

第二十五表

礦工家庭工資收入	礦工家庭所佔百分比	礦工家庭每月平均工資盧比	安納	巴葉
五盧比和五盧比以下	2	4	1	10
五盧比至十盧比	19.1	2	1	4
十盧比至十五盧比	30.6	12	4	7
十五盧比至二十盧比	23.4	16	9	4
二十盧比至三十盧比	21.1	24	9	4
三十盧比至四十盧比	7.1	34	11	4
四十盧比至五十盧比	2.8	43	5	6

因此可以指出，在那些使用包工頭制度採煤的礦場中，每採裝一礦車煤的工資平常都較低，因而在這些礦場中，挖煤工人和裝運工人的平均工資較少。一九三九年，當我們訪問比哈爾和孟加拉煤礦區時，情況便是如此。在博卡羅一個礦場中，每一包工頭從裝載每噸煤上面得到七安納三巴葉。每採裝一礦車煤，包工頭給礦工五安納工資，另外給沙達三巴葉佣金<sup>①</sup>。礦車超載，不給工人額外工資，這種超載的煤約佔應裝煤量百分之五十。在卡爾加利，不論露天採礦或地下採礦，礦工開採一礦車煤均得六安納工資。在亞加達，開採每一容量零點九立方公尺的礦車煤只有兩安納工資。在賈蘭迪赫，開採每一容量零點九立方公尺的礦車煤得五安納六巴葉工資。一般說來，在博卡羅屬於鐵路管理局的礦場中挖煤工人和裝運工人的情況，較之賈里亞煤礦區惡劣得多。在那些礦場中挖煤工人和裝運工人每月工資總額只有九盧比甚至只有六盧比，與農業工人的工資差不多。在博卡羅區，付給農業工人三波拉大米，每日兩餐飯，還付三至四

① 本書著者未說出，包工頭付給挖煤工人和裝運工人的工資只佔他從定貨人所得的每車煤的總額的百分之六至十二。——俄譯本編者

安納現錢。婦女在家中工作可賺一至二安納。工資過低的問題值得嚴重注意，因為煤礦工業的繼續衰落，在頗大程度上是由於鐵路局所屬各礦採煤所實行的政策。煤業的衰落乃是礦工生活水平和工資較國內其他工業為低的基本原因之一。

### 礦車的缺乏和不能按期供應

各煤區經常缺少礦車，給工人造成嚴重的妨礙，特別是從十二月至四月，這是煤礦中工作最緊張的時期。使煤礦工人常感不滿的礦車缺乏的確實材料，很難找到。但是下面列舉的例子是很典型的：

第二十六表

礦場	礦車數	礦場中工作最緊張時期挖煤工和裝運工人數	礦場中工作減少時期挖煤工和裝運工人數
礦場一(名不詳)	400	750	450
礦場二(名不詳)	216	400	300
礦場三(名不詳)	291	475	300

平均一個挖煤工人和一個裝運工人每天可以採裝三標準礦車(容量零點九立方公尺)煤。甚至在礦場中工作減少時期，爲了使上述各礦場地下採礦工人能全部投入工作，各礦場也分別需要六百七十五輛、四百五十輛和四百五十輛礦車或需要四百五十輛、三百輛和三百輛礦車，如果我們假定一輛礦車像在賈馬多巴的情形一樣每天週轉一點五次的話。

在博卡羅煤礦區，礦車缺乏的情況更爲嚴重。

礦場中工作緊張時期，礦車不足的情況更加嚴重。

在賈馬多巴一個煤礦中，生產組織非常良好，那裏有優

良的地下道路和主要幹綫以及拖曳設備；礦場中充分供應礦車，在礦坑外很近的地方便可領到礦車。但是根據統計，即使在這個礦場中，一個礦車的週轉率每晝夜只有一點三三至一點五次，而在英國，八小時一班一個礦車可以週轉五次。礦車週轉率的增加，在頗大程度上決定於運輸方法的正確組織、礦車和路軌的修理和替換以及優秀的運輸服務人員的選用。許多礦主吝惜金錢，不肯供應足夠的礦車，也不肯改善運輸的組織。同時，他們還責備礦工，說他們沒有領到礦車時就不動手採煤等等。

然而，如果對工作的整頓，對於監工、礦車檢查員以及沙達所做的壞事多加注意，即使在目前的情況下，煤的開採量仍然可以大大增加。在地下採煤工作中，貪污之風盛行。監工和沙達要工人行賄，才按期供應礦車。裝好的礦車滯留在地下坑道中，藉口是它們的裝載還沒有檢查。大家知道，管工作牌子的記時員也攫取工人一部分工資，因為他們在裝載的礦車數目上作弊。

## 缺 勤

缺勤也是礦工和裝卸工工資微少的原因之一。在考察比哈爾和孟加拉煤礦區工人的情況時，我們發現，整個說來工人不敷需要。因為挖煤工人和部分裝運工人經常從這個礦轉到另外一個礦去，尋找更好的勞動條件和更高的工資。此外，礦場中的缺勤也是因為有百分之九十左右的工人從事農業工作。他們在自己的村莊裏耕種土地，在播種時期（七、八兩月）和收穫時期（十一月）回家。上工最多的時期是從九月到十月中旬，其後是自十二月中旬到次年六月中旬。在一年中其餘的時期，出勤率是不正常的。婦女被取消從事

地下採礦工作後，煤礦中工作缺勤的情況增加起來。礦工們平常過二、三星期，便回家住七天至十天，因為大部分礦工的妻子不和礦工一塊到礦場來，而是留在自己的村莊裏。根據估計，一個工人每年在礦場住八、九個月。工人回自己的村莊不僅由於經濟上的需要，也因為各種家事和宗教節日。全年之中因為過節便引起工作缺勤，而在四、五月間，工作缺勤的增加是因為結婚。

在賈馬多巴，因為居住條件有了改善，挖煤工人和裝運工人的流動性減少到百分之十五。同時，在馬克拉却托迪赫另一個礦場中，這類工人的流動性還佔百分之二十五。在許多礦場中，工人流動性達到百分之五十。培養一些願意住在礦場中的常年工人，不僅要改善居住條件，也要改善勞動條件和提高工資。迄今為止，挖煤工人和裝運工人的社會經濟條件，尤其是他們的居住條件，沒有改變，工人不得不返回村莊。

### 煤業和商業的混亂情況

地下採礦工作中的挖煤工人和裝運工人的過剩和煤業中的混亂情況，便是工人工資低微的兩個互相關聯的因素。煤業中的混亂情況在車皮的不能按期供應方面表現得最為顯著，這就使得礦坑中的工作會產生突然狂熱的時期，以及隨之而來的不得已的長時期的無事可做。礦場管理處、特別是包工頭企圖適應這種情況，他們在礦場中握有大批平常沒有多少工作的後備工人。同時，住在公共宿舍裏的過剩的工人也要求給他們工作。所以，管理處只好允許大批工人進入礦場工作，這就超過了進行有效工作所需要的工人數目。因此，每一個工人的生產量和工資都減少了。裝運工人和在

露天礦場作苦力的婦女受到無工作可做的痛苦最大。另一方面，大家知道，礦坑獲得車輛供應時，裝運工人工作隊便得連續不斷地工作，因為工作隊不能在八小時或九小時內把煤裝完；所以工作隊實際上中間沒有休息時間。在諾蒙第一個鐵礦中，由於大量增加鐵礦的裝載，裝運工人（一半以上是婦女）不得不工作到夜晚。從各方面看，這都是非常不好的。不能按期供應車輛，乃是礦坑中採煤量波動甚大的主要原因。這種工作上的不正常，對工業和對工人起了有害的影響。這就造成經常費的增加、缺勤、工人工作不足以及工人工資的降低。

## 第九章 礦工的最低工資率

### 煤礦業和其他工業部門中工資的比較

這裏列舉一些印度礦場、棉織工廠和機器製造工廠中工人每月工資的比較資料。

第二十七表 每月平均工資

(一九三七年至一九三八年)

	盧比	安納	巴葉
比哈爾挖煤工和裝運工	10	3	2
孟買棉織工廠中的織布工	49	9	11
比哈爾機器製造工業中的工人	42	0	0

顯然地，礦場中工人的工資不及紡織業和機器製造業工人的工資四分之一。這種不協調現象如此巨大，原因是礦場管理處和包工頭剝削比哈爾和却塔那格浦爾生活水平低下的破了產的小佃農和農業工人所致。起初，在叢林中建立礦場時，爲了吸引工人，甚至給他們每天八安納左右的工資。比如，諾蒙第的一個鐵礦開始生產時，非熟練工人的工資是七至八安納一天。但是，後來這種工資減低到三至四安納。一九三五年，“塔塔鋼鐵公司”總經理在一次調查時發現，公司的一個礦場中工人的平均工資降低到九巴葉一天。許多工人都是本地人，他們的祖先在此地已經住了幾百年。公司總經理認爲，這些工人的工資應够維持生活才行，公司方面即使因此而少許增加採煤的費用亦在所不惜。然而，塔塔公司實際上却實行了包工制度，並且反而減少了採

礦的費用——每噸由十四安納減少到七安納，這便慘重地影響了工人的工資。如今發現，在這個礦場中成年工人的工資平均每週只有十二安納，亦即每天二至三安納。在這個區域中，農業工人的工資大概是二至四安納或三四阿大米一天，可是在農業方面不能全年得到工作。

非常明顯，礦場中的工作繁重而危險。因此，礦場中的工資水平無論如何也不能拿來和農村中的工資水平作比較，因為農業方面的情況不同，人口過多，而且無地農民的流動性也非常大。

### 規定最低工資率的原則

由於大部分工人是地方部族中被壓迫的農民，又由於部分工人是從不同的地區招募來的，言語不同，使他們之間很難團結一致，再加上各礦場位於偏僻地區，企業主便實行無情的剝削。在這種情況下，工資率便必須由法律來加以保護。

比哈爾勞動問題調查委員會調查了比哈爾煤礦區工人家庭一個月的預算，這個調查證明，一個三四口人的家庭，衣食等項必需品最低費用每月約為二十四盧比（以礦場中戰前價格計算）。賈里亞煤區工人代表姆·辛格所得的結論，與此大概相仿。按照他的計算，賈里亞一個工人家庭正常的合理的開支每月要二十五盧比。二十四盧比的數目應當看做是給挖煤工人和裝運工人的最低工資。這個最低工資（二十四盧比）必須用規定每一礦車的工資的辦法加以保證；這樣一來，每一具有中等熟練程度和經驗的挖煤工人在普通工作條件下每月可得三十二盧比，而裝運工人可得二十四盧比（在法律規定的足日數和足時數的情況下）。



以政府官員爲主席及由同等數目的企業主代表和工人代表組成的礦業工資規定委員會應該規定最低工資率。在這個委員會下面應該組織各種小型委員會，由這些小型委員會擬定個別地區的計件工資率。在比哈爾某些礦場中，由於礦井離得遠、坑道長、工作困難或其他阻礙，工人除了每礦車煤的基本工資外，還可以得到附加的報酬。但是這種辦法決不是普遍採用的。重要的是，地下採礦工人應給以法律保護，使他們的工資不要因爲他們不能控制的原因而減少。礦工的法定最低工資應分爲基本計件工資和附加計件工資，這種區分可以保證下述目的的實現：第一，所有工人的最低生活費得以保證；第二，各種計件工資將按照每一種工作的困難情況得到調整。按件給工資的工人，除了挖煤工人和裝運工人以外，還有鑽孔工人、石工、挖土工人、採石工人、甚至牽引機司機等。賈里亞的生活費用指數已上升到二百五十。而一九三七年挖煤工人和裝運工人的平均工資約十盧比，在一九四四年只增加到十七盧比。

### 必須實行監秤制度

爲了保證從事地下採煤工作的挖煤工人和裝運工人得到相當的報酬，必須以法律規定另一些章程。如果一輛礦車所裝的煤沒達到沙達、包工頭或礦場管理人任意規定的標準時，在礦場中便時常剋扣工資。此外，礦車裝載不足的罰款也故意提高。要是在一輛礦車上發現一塊石頭或泥土，那末，這一整車煤他們可能根本不收。其實，在黑暗的坑道裏，礦工很難把煤和泥土區別開來。礦車的裝載不足，可以用監秤的方法予以消滅。爲了保證工人得到合理的工資，這些規定是必要的。

## 第十章 紡織工業中的工資

### 各紡織工業城市工資水平的差別

印度各紡織工業城市存在着各種古老的原始的工資形式，而且這種工資形式直到現在還沒有消滅的趨勢。同時，在其他紡織業城市却存在着比較現代化的工資形式。

紡織工業乃是印度最古老的和最熟練的工業之一。紡織工業中僱用着九十六萬七千三百九十名工人，約佔印度全年開工工廠僱用工人總數的百分之五十。但是無論哪一個工業部門，各生產中心的工人的工資以及同一生產中心各種職業工人的工資之間的差別，都沒有紡織工業中工人工資的差別那樣巨大。甚至各種工人職業的名稱都不一致。因此，那些名義上屬於一類的工人，所做的工作性質往往也不一樣，阿麥達巴德和孟買紡織工業中的工資水平最高，阿麥達巴德的織布工人每月可得五十二盧比一安納八巴葉，孟買的織布工人可得四十九盧比十一巴葉，而阿麥達巴德的紡紗工人才賺二十七盧比十安納三巴葉，孟買的紡紗工人可賺十七盧比九安納十一巴葉。這樣的工資率較之馬都拉和科伊姆巴托爾現行的工資率高出三倍，雖然這兩地的紡織工業最近十年來有了很快的進步。一九三七年印度修建了一個最新的棉織廠，也就是比哈爾的“加雅棉麻工廠”，其中有一千四百名工人，一萬個紡錠和三百台機器，這個廠裏工人的工資更少。這種情況由下表中可以看出。

**第二十八表 科伊姆巴托爾、馬都拉、康波爾  
和加雅工廠中工人每月工資**  
(一九三六年至一九三八年)

工人種類	盧安巴			盧安巴			盧安巴			盧安巴		
	比	納	葉	比	納	葉	比	納	葉	比	納	葉
清棉間工人	10	5	4	15	2	9	18	3	0	8	8	0
粗紗間工人	16	13	0	22	15	11	30	12	0	8	0	0
細紗工	15	7	9	14	2	3	20	1	0	7	0	0
絡紗工	8	7	6	11	3	9	20	6	0	7	8	0
織布工	15	11	4	29	4	0	36	15	0	22	0	0

馬德拉斯、孟加拉、中央省和中央印度若干土邦紡織工人的工資水平很低。紡紗工人可以賺十至十五盧比，而織布工人約賺十五盧比，與印度西部紡織工人的工資成爲顯著的對照。

由於一九四八年和一九四九年在重要棉織業城市規定了基本工資的劃一的工資率，棉織業工人的平均工資的巨大差別顯著地消失了。下面第二十九表所舉的數字可以證實這種情況。

**第二十九表 一九四八年七月棉紡織廠中  
各種工人每月平均工資\***

工人種類	孟買			阿麥達 巴德			馬都拉			那格浦爾			印度爾		
	盧 比	安 納	巴 葉	盧 比	安 納	巴 葉	盧 比	安 納	巴 葉	盧 比	安 納	巴 葉	盧 比	安 納	巴 葉
落紗工	82	0	0	94	5	0	67	7	0	61	7	0	71	0	0
換紗管工	86	2	0	101	3	6	—	—	—	66	12	2	75	0	0
併條機值 車工	86	2	0	99	9	6	65	7	0	—	—	—	79	0	0
頭道粗紡 機值車工	87	12	0	100	9	0	68	7	0	—	—	—	79	0	0
二道粗紡 機值車工	86	2	0	98	12	6	67	7	0	—	—	—	77	0	0

原色紗絡 紗工	84	8	0	97	2	6	64	7	0	—	—	—	71	0	0
有色紗絡 紗工	87	12	0	100	6	6	—	—	—	—	—	—	75	0	0
退捲工	—	—	—	—	—	—	65	7	0	—	—	—	71	0	0
苦力	82	0	0	94	5	0	67	7	0	61	7	8	71	0	0

\* “印度勞工年鑑”，一九四八年，一二八頁。

工人工資如此低微的原因，到處一樣。工資率的規定，決定於工人的供求情況。各處的工業，都是利用農業方面的失業現象和無限的勞動力的源泉，把工業工人的工資降低到農業工人工資的水平。在那些農業工人的工資每天只有二至三安納的地方，工廠裏的工資只要稍為高一點就可以吸引農村中的大量工人，這是不足為怪的。此外，農村中的工作是有季節性的。因此，即使工業城市有工作極度緊張、有害健康、居住條件惡劣和房租極高等不利條件，但工業方面有經常的工作，這便是穩定工人情緒的有利條件。

勞動力的無限制供應，促成了印度工業發展不足的省和區的工資水平的降低。而工廠管理處並不打算提高工人職業上的熟練程度或生產高等棉織品，因為這樣就得提高工人的工資。在阿麥達巴德、馬德拉斯、馬都拉和孟買的一部分工廠，品質優良的棉布的生產已經為穩定和繁榮的工業打下基礎。中央省、聯合省、孟加拉和旁遮普的紡織廠大半仍然繼續生產紗和粗布。誠然，這些工廠在經濟上也有困難，因為生產高等布疋，就需要進口的長纖維棉花，而這種棉花的價格在內地要比在沿海各省貴得很多。此外，孟買省的紡織工業具有特別的優點，因為它創立得很早，並且有較為熟練的工人可以更有效地使用機器，還擁有最好的生產組織和相當良好的勞動條件。這一切很可以說明孟買省和

印度其他地區工資水平的差別。在孟買省以外的許多棉織廠中，每個織布工人通常不會看管兩台機器。他們的勞動生產率較之孟買和阿麥達巴德的工廠中低得多，後兩地工廠的織布工人每人可以看管二台到四台或更多的機器。

工業落後地區，很多工人缺勤也是工人生產量少因而也就是工資低的原因之一。中央省和貝拉爾紡織工業勞動考察團不久以前曾經指出，目前在中央省和貝拉爾缺勤工人約佔百分之十三至十五，而在孟買則約有百分之九點五（這些數字是在同一個統計基礎上得出來的缺勤率，強迫休假和不直接影響缺勤的因素除外）。

在許多紡織業城市的工廠裏，也有很多不必要的剩餘工人，這部分剩餘工人可以予以縮減。譬如，在中央省和貝拉爾棉織廠絡紗車間裏有很多剩餘的女工，這可以用多僱用工人來縮減這些剩餘女工的數目。在聯合省、孟加拉和其他地區也有同樣情況。毫無疑問，保持剩餘工人甚至使剩餘工人增加起來，一定促使這些省份內一般工資水平的降低。逐步減少過剩的工人，消滅缺勤現象，增加常年工人的百分比，可以提高勞動生產率和紡織工人的工資。最後，在新的紡織業城市和鄉村中，工人大量缺勤，熟練程度和生產率很低，工資低和生活水平低是互有連帶關係的，農村中的農業工人過剩和農業工資水平低，促使了工業的發展。

第三十表 一九四四年印度重要紡織業城市工資水平比較\*

重要紡織業城市	每日平均工資(以盧比計算)								
	穿經工		織布工(看管 兩台機器)		落紗工		撈粗紗工		
	盧比	安納	盧比	安納	盧比	安納	盧比	安納	
印度西部:									
孟買	2	6 4	2	13 11	1	15 4	2	0 6	

阿麥達巴德	3	8	9	4	1	6	3	3	2	3	0	10
索拉浦爾	1	9	7	2	5	9	1	6	8	1	2	11
巴羅達	2	13	11	3	5	7	2	6	5	2	9	3
印度爾	2	8	3	2	12	2	1	14	7	2	1	9
印度南部:												
科伊姆巴托爾	0	15	8	1	10	0	0	8	0	0	12	2
馬都拉	1	7	3	1	8	7	1	6	6	1	6	7
馬德拉斯	2	9	6	2	5	2	1	7	11	2	0	3
班加羅爾	1	4	1	1	11	3	0	12	11	1	1	1
科欽土邦	0	10	1	1	5	3	0	4	6	0	7	5
印度中部, 包括中央省:												
康波爾	2	5	4	2	7	1	1	12	4	2	0	9
孟加拉	1	4	6	2	4	9	1	5	8	1	3	0
德里	2	11	2	2	13	5	1	13	5	1	15	2
那格浦爾	1	15	6	2	6	9	1	7	8	1	6	0
拉合爾	2	1	11	2	7	7	1	0	10	1	8	1

• 本表係根據勞動老報一九四六年報告內列舉材料編製。

第三十一表 一九三六年至一九三八年各紡織業城市  
紡織工人每月工資比較

重要紡織業城市	環錠精紡 機值車工		機 工		織 布 工 (香管兩台機器)				
	盧 安 巴 比 納 葉	盧 安 巴 比 納 葉	盧 安 巴 比 納 葉	盧 安 巴 比 納 葉	盧 安 巴 比 納 葉	盧 安 巴 比 納 葉			
孟買	27	9	11	36	12	0	49	9	11
阿麥達巴德	27	10	3	32	10	9	52	1	8
索拉浦爾	19	10	8	22	5	0	43	6	6
巴羅達土邦	18	0	0	21	0	0	34	4	2
那格浦爾	15	0	6	13	3	4	31	3	2
印度爾土邦	16	0	0	22	0	0	41	0	0

馬德拉斯	17	9	4	27	6	6	32	12	4
馬都拉	11	10	6	20	13	9	29	4	0
科伊姆巴托爾	11	9	8	14	10	9	15	11	4
康波爾	20	0	0	25	8	3	37	0	0
加爾各答	15	0	0	20	0	0	35	0	0
德里	20	0	0	25	0	0	35	0	0
拉合爾	20	0	0	22	0	0	32	0	0

由此可見，棉紡業中工資的特殊差別是下列各種原因：由於農業工人工資水平不同，由於工人生活水平、熟練程度和勞動生產率不同，還由於工人是否按期上工以及生產組織和生產管理是否合理。印度西部紡織業城市工人的工資最高，而馬德拉斯紡織業城市和其他落後的工業地區工人的工資最低。

在阿麥達巴德和孟買紡織工業中，工人開支佔生產成本費的比重也最高。由第三十二表（摘自稅率管理局一九三七年的報告）中可以看出這種情況。

**第三十二表 各紡織業城市工人開支的比較**

地 點	佔生產成本 費百分比
阿麥達巴德	53.80
巴羅達	52.65
孟買	49.40
加爾各答	42.40
康波爾	40.75
那格浦爾	36.60

工資水平上的巨大變動，不僅在印度各紡織業城市而且也在同一紡織業城市中表現出來。這種情況主要由於工人沒有集體合同的保障以及企業主之間沒有協議所造

成的。

### 工資減少的原因

由於印度紡織業城市(包括孟買省在內,英屬印度三分之二以上的紡織工人集中在這裏)產生了經濟衰退,工資急劇削減了。許多棉紡織廠關門了,而工人的經濟情況也嚴重地惡化起來。第三十三表和第三十四表證明孟買和阿麥達巴德棉織廠中各種工人每天工資的減少,與一九二六年相比,一九三七年孟買一般的工資減少百分之二十五點四,而阿麥達巴德一般工資減少百分之八點四。

第三十三表 孟買棉織廠每天工資的減少

工人種類	1937年7月每日平均工資			1937年7月與1926年相比工資的減少(百分比)
	盧比	安納	巴槩	
併條機值車工	0	15	11	2.88
頭道粗紡機值車工	1	1	0	23.60
二道粗紡機值車工	0	15	6	4.39
三道粗紡機值車工	0	4	10	24.58
細紗工	0	13	8	15.46
落紗工	0	10	5	13.79
織布工(看管兩台機器)	1	5	8	26.14
原色紗絡紗工	0	9	11	15.60
有色紗絡紗工	0	12	8	15.08
退捲工	0	8	11	18.32
平均工資	0	15	5	25.40

第三十四表 阿麥達巴德棉織廠每天工資的減少

工人種類	1937年7月每日平均工資			1937年7月與1926年5月相比工資增減情況(百分比)
	盧比	安納	巴槩	
併條機值車工	0	15	11	增7.73



落紗工	0	15	9	增0.53
頭道粗紡機值車工	1	2	5	減9.05
落紗工	1	1	5	減13.28
三道粗紡機值車工	0	15	7	減4.59
落紗工	0	15	8	減1.05
細紗工(看一個車面)	0	15	6	增2.20
細紗工(看兩個車面)	1	5	10	減4.33
落紗工(銅環與機器)	0	10	7	增0.79
原色紗絡紗工	0	9	11	減33.15
落紗工	0	8	5	減28.57
有色紗絡紗工	0	11	4	減37.90
落紗工	0	10	3	減29.31
退捲工	0	11	6	減23.33
落紗工	0	11	6	減11.04
織布工(看管兩台機器)	1	8	11	減15.30
織布工(看管三台機器)	2	1	8	減12.99
織布工(看管四台機器)	2	4	7	減32.67
平均工資	1	8	1	減8.40

### 工作和工資率劃一的必要性

我們已經說過，印度各地工廠中以及同一紡織業城市各工廠中工資率和工資都有巨大的差別。工資上的這種差別自然是由於織物品質的不同和勞動條件及設備種類（這需要工人具有不同的熟練程度和生產率）的不同，也由於一般經濟條件。而印度紡織廠工資上的差別很大，只有用上述原因予以說明。工人從一個廠轉到另一個廠。如果每個工人長時期內連續在一個廠中工作，那末，工業工作上的效率可以較易得到提高。因為存在着不同的工資率，所以任何工業

城市中各種同類工廠的工人也強以團結起來。

紡織工廠顯然毫無意思按照工廠中各種工人工資對此的一定的原則來調整各部門工人的工資。我們試舉在阿麥達巴德、那格浦爾和康波爾這三個不同的紡織業城市所實行的工資政策為例，就可以證明這種情況。說到阿麥達巴德織工的工資時，阿麥達巴德紡織工人協會指出下述情況：“下面的事實可以證明因為沒有統一的工資標準所產生的危險的影響，五萬台大小不同的機器用粗紗和有色的紗生產着數百種單色布和花布，而且因為使用各種號碼不同的紗使得一切生產工作更加複雜起來。各種質地不同的新品種布疋的生產都完全需要以新比率來規定工資。各工廠生產同一品種的布疋時有各種不同的工資，甚至計算工資的方法也各不相同。我們曾經發現，在規定工資時企業主很少考慮布疋種類、工人必要的熟練程度或工作所要求的緊張情形。他們感覺興趣的只有一件事情，那就是怎樣把工價定得低些。上述情形造成了混亂狀態，混亂的結果引起了最近七年來空前規模的罷工。”<sup>①</sup>

紡織工人工會以同樣的說法論述了那格浦爾計件工資工人工資率的情形：“織布車間布疋品種比天上雲彩的變化還要快。布疋種類每一小小的變化，工資率都要減低。計件工資工人尤其是織布工人的每日基本工資率是用什麼方法來規定和改變的，這是一個秘密，一個人不管他怎樣聰明和敏慧，也猜不透這個秘密。但是，布疋品種和工價這一切不斷變化的當然結果，實質上便是減低計件工資工人尤其是織布工人的工資。至於說到按日或按月給發工資的工人，尤

<sup>①</sup> “紡織工人考察委員會報告”，第二卷，最後報告，第一一〇——一一一頁。

其是那格浦爾皇后工廠各工廠中的工人，在一九三三年前夕曾經給他們規定了工資比率，後來却沒有遵守這種規定的工資比率，工資顯著地降低了。”<sup>①</sup>

在康波爾，某一個工人擔負的工作性質以及該城各工廠工人的工資都有很大差別。

毫無疑問，為各種工人規定同一工資標準，便能夠消滅紡織工業中經常摩擦的原因；這些摩擦時時刻刻會造成大規模罷工。規定同一工資標準，也能夠加強紡織工人之間的團結。同工同酬應是簽訂集體合同的永久不變的原則。否則企業主便可以順利地在各個工人團體之間散佈糾紛。工資劃一之後，即使不識字的工人也能一道來為爭取提高工資和改善勞動條件而鬥爭。由此可見，工人團結起來就可以採用簽訂集體合同的辦法間接地促成工資的劃一。在其他工業國家中，紡織工業工資劃一之能以獲得成績，與強大的工會運動的發展有密切關係，因為這種工會運動可以促進關於規定全國最低工資率的談判。

### 黃麻工業中的工資

黃麻工廠在印度紡織工業中佔重要地位。一九四四年黃麻工廠中約僱用三十二萬工人。關於黃麻工廠中的工資統計資料非常缺乏。一九二二年至一九二三年，黃麻工業中有三十二萬一千工人，而產品只有四百萬包黃麻。一九三九年黃麻工廠中只有二十九萬八千八百六十七名工人，却生產了六百萬包黃麻；因為這些黃麻工廠中工作日時間增加了，有時甚至超過了法律規定的最大限度（每週六十小

<sup>①</sup> “中央省和貝拉爾紡織工業勞動考察團報告”，一九四一年，第三一頁。

時)，這是企業主可以不必執行工廠法條例的規定而獲得的特許。孟加拉黃麻工廠與印度棉織業不同，沒有什麼顯著的合理化，也沒有採用減少勞動消耗的任何設備。自一九二七年至一九二八年，黃麻工業遭遇到了經濟衰退的大風暴。黃麻工業爲了適應經濟衰退時期的環境，便對工人的生活水平大肆進攻，並廣泛地縮減每週工作日數，停閉了百分之十的機器，以及降低工人平均工資的百分之十至十五。黃麻工業兩次總罷工（第一次在一九二九年，第二次在一九三七年）便是工人強烈不滿的表現。二十一萬九千八百名工人參加了一九三七年的罷工，這次罷工所損失的工資達三百五十五萬盧比。罷工參加者提出了下列要求：規定每月最低工資爲三十盧比，免費供給住宅，發放工人失業補助金，給予家屬工作，使工人享受免費教育。

在第二次世界大戰期間，美國向印度訂了一批軍事定貨，每週工作時數增加到六十小時，原先停閉的機器重新轉動起來了。這使整個黃麻工廠地區對於工人的需要驟增。軍事定貨做完之後，工作時數立刻又減少到每週五十四小時，百分之十的機器又暫時停閉了，這使很多工人遭到失業和殘酷剝削。一九四三年六月，美國又訂了一批七億碼黃麻布的巨額定貨。停閉的機器又轉動起來，可是每週五十四小時的工作時數保留未動。印度黃麻廠協會不想實行兩班制工作來吸收大部分失業工人參加生產。該協會也沒有因爲現有各工廠中由於擴大生產範圍以及利用廢品和次料所引起的勞動強化而採取任何措施來修改工資率。黃麻工廠區的生活費用提高了約百分之三百。當時雖然有戰時附加工資和其他津貼，黃麻工廠工人的平均工資只增加了百分之二十左右。

第三十五表給我們提供了一個關於各種工人工資的一般概念。加馬爾哈提黃麻工廠可以算是工廠中最典型的一個例子。比拉黃麻工廠（這個廠設立在黃麻工廠區的最南邊）中的工資較高，而豪拉的什里·漢諾門工廠中的工資又比一般平均工資為低。

如果把這些資料與印度黃麻廠協會向皇家勞動問題委員會報告的資料（第三十六表）相比，那末我們可以看出，二十年來生產品雖然大大增加，而工資却很少提高。同時，企業主也因為市場條件，忽而擴大生產範圍，忽而縮小生產範圍，時而暫時停閉機器，時而使機器又重新轉動，有時增加工作日時間，有時減少工作日時間，一點也不考慮工人的福利。

第三十七表中舉出了比拉製造公司向皇家勞動問題委員會呈報的工人每週平均工資的資料，並舉出一九四四年的工資資料以作比較。

孟加拉政府的工人問題顧問所進行的調查證明，各車間熟練工人的平均工資從每月十四盧比到五十盧比不等。沙達（平常是熟練工人和半熟練工人中挑選出來的頭兒）每月可以拿到二十五至七十五盧比的薪金。不熟練工人每月可以得到十至二十五盧比工資<sup>①</sup>。一九四二年，據調查，百分之五十六的工人每月賺十五至三十盧比，百分之四十的工人賺三十多盧比，百分之四的工人每月所賺的工資不到十五盧比。一九四三年，“孟加拉黃麻業工會”指出，所有黃麻工業中平均工資每月約二十二至二十三盧比。黃麻工廠工人中工資差別很大。可以肯定地說，沙達通常每星期賺八至十二盧比，即每月賺三十二至四十八盧比，而有時他們每

① “印度財政”，一九四〇年三月二十一日。

月可以賺到一百二十五盧比。從事於堆麻、預備、紡紗、絡紗、整經工作的大部分工人每星期賺四盧比至六盧比八安納，即每月賺十六盧比至二十六盧比。織麻袋布的工人每星期平均工資約十盧比，而織黃麻布的工人每星期約為八盧比。按現在物價水平，黃麻工業區一個單身工人每月約需二十三盧比，才能維持生活。黃麻工廠大部分工人現在每月賺十六至二十四盧比，而不熟練工人工資待遇最低，每月只賺十五盧比（清掃工人）至二十盧比（苦力）。顯然地，黃麻工業中大部分不熟練工人和半熟練工人爲了要養活家口，每一個家庭中最少要有兩個工人做工才能勉強維持下去。這類工人的工資得不到什麼顯著的增加，而工業的不穩定性却使大多數工人的工作失去了保障。

從前，婦女佔黃麻工業工人的百分之十五至二十五。而現在使用的女工已大大減少。現在，婦女只佔全體工人的百分之七左右。目前，婦女通常是做揀麻工、餵給工、機前工、絡紗工，並在堆麻、準備、整理車間裏做一些其他的工作。她們的工資每星期四至七盧比，可是在縫製麻袋的工作中，她們每星期可以得到十一盧比。

**第三十五表 一九四四年黃麻工廠中每週平均工資**

（一班每週五十四小時工作。工資內包括百分之十的戰時津貼。此外，不論做什麼工作的工人，一律給予每週一盧比的津貼）

車間	工人種類	比拉廠			加馬爾 哈提工 廠			孟加拉 工廠			什里· 漢諾門 工廠		
		盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉
堆麻車間	軟麻機沙達	6	15	9	6	7	0	6	9	3	5	14	0

準備車間	軟麻機餵給工	4	6	3	3	15	0	3	14	6	3	1	0	
	切割工	4	11	3	4	2	0	3	11	9	3	6	0	
	解包機沙達	6	6	9	6	6	0	6	9	3	5	9	6	
	解包機餵給工	4	2	0	3	2	3	3	6	0	2	13	6	
	打廢麻機餵給工	4	6	3	3	2	3	5	2	6	3	1	0	
	粗梳機沙達	6	15	9	6	6	0	6	4	9	5	11	0	
	練條機餵給工	4	6	0	3	0	9	3	2	6	2	12	0	
	粗梳機機前工	4	2	6	3	2	3	3	2	6	2	12	0	
	精梳機機前工	4	2	6				3	2	6	2	10	6	
	粗紗工沙達	5	0	9	10	0	3	8	0	0	7	9	3	
(加二盧比七安納的獎金)														
紡紗車間	落紗工沙達	5	9	6	5	14	6	5	5	0	4	15	0	
	落紗工	4	11	3	4	7	3	3	10	0	3	3	0	
	粗紗工	4	15	0	4	8	3	4	5	3	3	2	3	
	粗紗機餵給工	4	10	9	3	2	3	3	7	3	2	12	0	
	大沙達	13	10	9	13	3	6	13	4	0	9	0	0	
	小沙達	9	3	9	10	6	9	9	0	0	6	5	0	
	細紗工(緯紗)	6	6	0	4	13	0	5	12	0	4	12	3	
	落紗工	4	0	6	4	7	3	3	12	6	3	7	3	
	接頭工	4	1	6	4	13	0	4	10	3	4	4	6	
	苦力沙達	7	8	6	6	1	9	5	5	0	6	2	0	
絡紗車間	粗紗運輸苦力	5	10	9	3	14	6	3	11	9	3	4	0	
	清掃工	3	15	6	2	12	6	2	14	0	3	0	0	
	絡紗工沙達	8	13	0	6	11	0	6	15	0				
	筒管選別工	6	9	9	5	9	0	3	13	6	3	11	0	
	筒管清理工	3	13	3	3	0	9	2	14	0	3	0	0	
	整經車間	大沙達	13	6	0	11	14	0	10	0	6	9	7	6
		經軸工	6	9	9				3	6	0			
		苦力	3	13	3	3	5	3	3	13	6	2	10	0
		清掃工	3	13	3	2	12	6	2	14	0	2	8	0

織布車間	大沙達	24	9	3	31	8	0						
	織布工	10	13	0	8	8	0	平均數					
	苦力沙達	6	9	9	5	9	0	4	11	9	5	0	0
	壞布運輸工	4	11	3	3	14	6	3	11	9	3	1	0
整理車間	軋光機工沙達	8	13	0	7	6	9	8	10	0	5	14	6
	苦力(浸潤麻袋)	4	6	6				3	11	9	3	6	0
麻袋縫製間	軋布工沙達	7	1	9	9	7	6	8	4	0	7	15	9
	苦力	4	15	3				5	15	6	3	0	0

第三十六表 一九二八年黃麻工廠中平均工資  
(一班每週六十小時工作)

車 間	工人種類	每週平均工資		
		盧比	安納	巴斐
分類車間	大沙達	12	15	3
	其他沙達	7	2	1
	工 人	6	5	3
準備車間(生產麻袋布)	大沙達	13	12	9
	其他沙達	9	13	6
	工 人	3	12	6
紡紗車間(生產黃麻布)	大沙達	14	6	0
	其他沙達	10	6	0
	工 人	4	2	0
預備車間(生產黃麻布)	大沙達	13	12	9
	其他沙達	10	6	0
	工 人	3	12	6
紡紗車間(生產黃麻布)	大沙達	14	6	0
	其他沙達	10	6	0
	工 人	4	2	0
織布車間(生產麻袋布)	大沙達	24	8	0
	其他沙達	13	4	0
	工 人	9	8	0
織布車間(生產黃麻布)	大沙達	24	8	0
	其他沙達	13	4	0



	工人	8	4	6
縫紉車間(用機器縫紉)	大沙達	12	0	0
	其他沙達	8	8	0
	工人	5	0	0
縫紉車間(用手縫紉)	大沙達	9	8	0
	其他沙達	7	8	0
	工人	3	8	0

第三十七表 比拉製造公司各工廠每週平均工資  
(一班每週六十小時工作)

車間和工作性質	工人種類	每週平均工資					
		一九二八年			一九四四年		
		盧比	安納	巴黎	盧比	安納	巴黎
分類車間 (生產黃麻布)	沙達	10	11	1	10	0	9
	工人	4	11	5	4	13	9
(生產麻袋布)	沙達	10	10	10	10	0	9
	工人	4	11	3	4	14	0
紡紗車間 (生產黃麻布)	沙達	11	7	7	10	4	3
	細紗工	5	12	8	5	12	0
	其他工人	4	11	3	4	5	6
	非全天工作	1	11	3	—	—	—
(生產麻袋布)	沙達	11	7	7	10	4	3
	細紗工	6	6	10	7	1	3
	其他工人	4	11	5	4	7	9
織布車間 (生產黃麻布)	沙達	15	1	6	22	5	6
	織布工	9	7	11	10	0	0
	其他工人	6	10	1	7	5	6
(生產麻袋布)	沙達	14	7	2	26	12	0
	織布工	9	3	10	11	10	0
	其他工人	6	10	0	7	5	6

## 混亂的工資制度

大部分黃麻工廠集中在胡格里河沿岸的較小的地區裏。多數工廠受英國人的領導，生產各種麻織物。而且這些工廠中的工資率甚至比棉織工業中的工資率更不劃一。在同一經理行管理之下的彼此相鄰的工廠中做同樣的工作，所得的工資即不相同。在孟加拉政府呈報給皇家勞動問題委員會的備忘錄中曾經指出：“世界上或許沒有一種工業部門，在這樣一個不大的工廠分佈區中，其工資制度會這樣的原始”。

黃麻工業工人職工會要求皇家勞動問題委員會將按期支取工資工人的工資訂為計時工資率，把各工廠中的計件工資（基本上是織工）加以修訂，以期使任何一個織布工人不會抱怨付給他的工資較之在其他工廠做同樣工作的工人所得的工資少得多。工資不劃一，在一九二九年黃麻工廠爆發的許多次罷工中間接地起了很大的作用，這許多次的罷工會使大部分黃麻工廠陷於癱瘓<sup>①</sup>。

孟加拉黃麻工業中的企業主與孟買和阿麥達巴德棉織業中的企業主一樣，擁有很大的機構，但是他們絲毫也不想把工資劃一。的確，因為在加馬爾哈提、恰帕達尼、提塔加爾、烏魯伯里亞、豪拉和布奇布奇，付給同類工人同樣工作的工資不同，使那些想在工人與黃麻工廠管理處之間建立協調關係的人陷於絕望。工人從一個工廠轉到當地另一個工廠時，發現各工廠中同樣工作所付工資就不一樣。一九三〇年在胡格里的恰帕達尼黃麻工廠中，罷工繼續了將近兩

<sup>①</sup> 在皇家勞動問題委員會考察前即由雷·周胡利證明了這一情況。

個月。這次罷工的原因，是由於織布工人要求發給與在一個管理處之下的另一工廠同樣的工資。結果這個工廠被關閉了。之後它僱用了少數工人復工，可是這些工人中大部分是新手。

一九三七年的總罷工的原因之一，也是因為全區黃麻工廠工人中廣泛不滿於同一地區各工廠中同樣工作而支付不同的工資。這證明黃麻工廠中的工資極需加以劃一。這些工廠集中在一個不大的地區，它們也容易實行更加合理的一致的工資制度。加爾各答印度黃麻廠協會（孟買大部分黃麻工廠也受它管轄）根據互相協議劃一工資標準，較之孟買和阿麥達巴德工廠主協會劃一工資標準容易得多。當工資上的差別正在造成新的罷工危機時，這種措施可以消除現有的情勢。在印度其他任何一個工業部門中，工廠行政方面也沒有表現出這種蠻橫無理，它們隨意解僱工人和增加工人，減少生產和擴大生產，縮短和增加勞動日時間（每星期工作時數由四十五小時到六十小時），完全無視於工人的願望。並且這個工業取得政府直接和間接幫助，規定最高的原料價格並將這種原料送到工廠。全世界沒有任何工業像印度黃麻工業那樣，由於使用各省出身的說各種語言的工人而獲得這樣的厚利。

## 第十一章 金屬加工業和冶金工業中的工資

### 金屬加工業中的工資水平

印度各工業部門中存在着不同的工資。各工業部門規定工資水平的基本要素，乃是生產費用、工人性質、工人的勞動生產率和某一工業部門的經濟情況。在金屬加工業中時常需要在高溫中工作，這裏的工作繁重而危險。因此，世界大多數國家中金屬加工業的工資較其他工業部門高出很多。

在印度全國，一九四二年金屬加工業中平均工人人數有二十二萬四千四百八十人。一九三四年在孟買省的金屬加工工廠中有四萬六千零八十九名工人，其中在孟買一地的即有三萬零一百三十四人。一九三八年在比哈爾的金屬加工工廠中有六千一百十九名工人，此外在鐵路工廠中有一萬一千八百四十九名工人。最後，在塔塔鋼鐵公司各工廠中有二萬八千六百七十四名工人。在這一章裏我們來看看這個巨大的工廠中現行的工資制度和工資率。

在世界大多數國家中，冶金工業中的平均工資大約高於普通工業工人工資的一倍。而在印度，冶金和金屬加工業中的工資大約低於紡織工業中百分之十五。這種情形最好不過地證明了支配印度工業工人勞動情況的紊亂現象。例如在英國，各工業部門工人的每週平均工資是八十七先令十一便士。紡織工業中工人每週平均工資是六十一先令五

便士，而金屬加工業、機器製造業和造船業工人每週平均工資是一百零三先令。印度金屬加工業中的工資水平很低。塔塔鋼鐵公司各工廠（每月收入一百盧比以上的職員在外）工人的平均工資是四十二盧比九安納，包括一切工資在內。下面列舉的是工資變動的情況。

第三十八表

年 份	獎金除外的平均工資 (單位：盧比)	包括一切工資在內的平 均工資(單位：盧比)
1927	27.85	27.85
1929	35.35	35.35
1932	29.79	29.79
1933	35.58	36.54
1937	38.35	42.17
1938	38.78	42.63

一九三八年，僱用三千五百名工人的孟買印度通用汽車有限公司的平均工資是四十一盧比十三安納，不妨與此作一比較。

比哈爾勞動問題調查委員會派遣的調查員詳細研究了詹姆什德坡塔塔鋼鐵公司冶金工廠六百三十七家工人家庭的經濟情形。據他統計，詹姆什德坡一個成年工業工人最低生活費用每月需二十盧比。每月收入不到二十盧比的工人是絕對買不起足夠的食物的。塔塔鋼鐵公司所屬各工廠中，共有工人二萬八千六百七十四名<sup>①</sup>，其中每月工資收入在十五盧比以下的工人計有七千三百六十五名，每月收入十五至二十盧比的工人計有五千一百二十二名。因為沒有正確的分類，無法確定每月收入二十至三十盧比的工人人數，

① 見塔塔鋼鐵公司呈報給比哈爾勞動問題調查委員會的關於影響詹姆什德坡各工廠工人情況的報告，第三七頁。

這部分工人的收入，只要沒有意外開支，還勉強維持生活，不致於經常挨餓。

### 工資和生活費用的變動

整個說來，塔塔鋼鐵公司所屬各廠中的工人總數裏約有一萬二千人、也即約百分之四十的工人每月收入的工資不能保證他們最低生活費用（也就是不到二十盧比這個數目）。他們的工資連額外工資一起，甚至也不足以保證在詹姆什德坡的最低生活費用。詹姆什德坡的生活費用高於比哈爾其餘一切工業城市。塔塔鋼鐵公司在答覆比哈爾勞動問題調查委員會的質詢時指出，近年來的生活費用的變動幅度是以一九〇八至一九一二年為基期的。由於詹姆什德坡是自一九〇七年開始建立起來的，所以採取較晚的時期作為基期比較正確，因為一個偏僻的小村莊變成一座大工業城市，是需要一段時間的。如果以一九一八年至一九二四年作為基期，而不以一九〇八年至一九一二年作為基期，那末，一九三七年至一九三八年在詹姆什德坡的生活費用較之塔塔鋼鐵公司的報告材料所指出的要高的多。這些年來，不僅食品、衣著和燃料的價格劇烈上漲，即房租也猛烈上升。據統計，塔塔鋼鐵公司大部分工人所住的便宜房子的房租增加了百分之五十至百分之六十五。塔塔鋼鐵公司編製指數所根據的材料，是“比哈爾工業指南”按月公佈的材料，可惜在這個材料中沒有包括房租在內。

由於比哈爾政府沒有發表有關生活費用的足夠的材料，所以只好使用一下斯·撒克遜納編的一些材料。這個材料是詳細估計了塔塔鋼鐵公司所屬各工廠工人家庭預算中比較重要的物品編製而成的，並且考慮到地方物價的變動。

這個材料採取的基期是一九〇九年至一九一三年。材料中包括用於食品、衣著、燃料和煙草(計算指數時無法計算房租)等項的重要開支。第三十九表中舉出了詹姆什德坡生活費用總指數的材料。

第三十九表 詹姆什德坡生活費用指數

(一九〇九年至一九一三年)

年 份	指 數	年 份	指 數
1914	114	1926	171
1915	121	1927	167
1916	120	1928	166
1917	122	1929	157
1918	131	1930	133
1919	206	1931	108
1920	191	1932	105
1921	194	1933	99
1922	183	1934	106
1923	153	1935	97
1924	157	1936	94
1925	159	1937	94

當一九一七年至一九二〇年生活費用不斷提高以及大規模罷工不斷爆發時，工資提高了。一九一七年工資提高了百分之十，一九二〇年提高了百分之四十，這種情況是很有意思的。很明顯，工資的這種提高完全不能適應生活費用的增漲。一九二六年至一九二八年之間生活費用很高。實際上，一九二七年至一九二八年工資還降低了百分之二。而一九二八年，第三次罷工爆發，工資又會重新調整。這種工資率一直保持到現在。在第二次世界大戰前，生活費用大大降低了。

但是，生活費用的變動以及物價水平的降低不應掩蓋一個主要的事實，即詹姆什德坡仍是全比哈爾一個物價最高的城市。鑒於詹姆什德坡現有的生活費用，二十盧比應該說是勉強維持生活的最低工資。同時，總數約一萬二千人的不熟練工人和半熟練工人甚至每月收入不到二十盧比。這種情形促成罷工的爆發和工人的長期負債。

### 工資、勞動生產率和利潤

自一九三八年至一九三九年，在塔塔鋼鐵公司許多工廠的車間中實行了合理化生產。有些車間裏工人人數減少了，被解僱工人的空額沒有加以補充，而剩下來的工人的勞動強度大大增加。一般說來，自一九二八年起，工人數量減少了一些，可是生產顯著增加了。由公司的報告中可以看出，自一九二三年開始，公司的資金沒有增加，可是產品方面，鋼自二十五萬噸增加到一九二七年的四十二萬噸，一九三八年增加到六十六萬噸。一九三九年鋼的生產量增加到七百二十一萬噸。公司的報告裏說：“近年來（一九三四年至一九三八年），公司進入了相當繁榮的時期，這種繁榮今年達到了頂點。”如果考慮到下述三個主要因素，那末應當承認塔塔鋼鐵公司所屬各工廠工人的平均工資是低微的，那三個主要因素就是：

（一）詹姆什德坡生活費用高；

（二）印度冶金工業工人的工資比紡織業工人的工資為低；

（三）大部分車間中每噸鋼鐵生產的擴大與大多數工廠中每個勞動力的消耗不相適應。塔塔鋼鐵公司半數以上的工人所得的工資不能滿足最低的需要。



塔塔鋼鐵公司所屬各工廠工人的高度熟練技術水平是衆所周知的。其他國家有名的專家以及工廠管理處的代表們都說，在某些方面這些工人比之世界上任何國家的工人都毫無遜色。在下述各工廠中機械化方面沒有多少顯著改善，可是工廠的產品却大大增加了。這些工廠是：(一)老薄板廠，(二)新煉鐵廠，(三)銅板廠，(四)鋼條廠，(五)鋼軌廠，(六)小型鋼材廠。這就證明工人勞動生產率的毫無疑問的提高。在考慮到工廠中某些部門和車間裏生產的增加是因為機械化的結果時，同時也不能否認，在一定的程度上，生產的增加也是由於工人勞動生產率的提高。

股東並沒有增加投資來使生產機械化或擴大工廠。在公司的報告裏指出，自一九二三年起，公司的資金沒有增加，而產量從二十五萬噸增加到一九二七年的四十二萬噸。一九二七年工人數目是二萬四千二百三十八人，一九三八年工人數目却減少到二萬三千五百二十七人，可是生產量却自一九二七年的四十二萬噸增加到一九三八年的六十六萬噸。在這一整個時期中，機械化、生產合理化、工廠的擴大等都是為追求利潤而實行的，在各個時期都是為了利潤而實行這些改革。折舊費和其他公積金增加了並附加在工廠資金上去。公積金和折舊費在一九三九年是一億六千五百四十二萬七千四百二十盧比，而一切資產總額包括煤礦在內是二億六千七百十九萬五千零八十八盧比。

甚至毋須提高製成品的售價(這種售價自然是時常變動的)，股東的投資便比最初的投資增加了好幾倍，這是由於工人不斷提高生產量而積累起來的利潤所致。如果說股東沒有增加任何新的投資，那末必須承認，用折舊費等等方法增加起來的資金基本上仍然是剝削工人得來的。長時期

以來，塔塔公司股票在交易所中的行市非常之高。

盈餘獎金可以保證工人得到法定的一份，這種說法是站不住腳的。事實上，如果政府按市價把塔塔鋼鐵公司的工廠收歸國有，那末，該公司的股東可以得到的數目，大約超過他們投資額的五倍。大量扣除各種公積金，其直接結果便是大大減少工人應分的利潤。此外，獎金只佔工人工資中的一小部分。近十二年來，沒有普遍增加過一次工資。上面我們已經說過，冶金工業中的工資水平與其他工業部門比較，非常之低。近十二年來，塔塔公司所屬工廠的情況有了改變：工廠的情況已經由不穩定走向穩定與繁榮。

一九三七年至一九三八年，塔塔公司付給股東二千三百八十八萬盧比的股息，這是該公司付給股東最多的一次股息。公司至少應該保證自己公司裏生活上很少保障的工人的最低生活費用。必須保證全體工人的最低工資。冶金工廠工人的最低工資率，應考慮下述情況予以規定：（一）必須考慮某一工業城市的生活費用，這就是說必須規定最低工資；（二）必須考慮冶金工廠中工作性質的繁重和危險，因為在許多國家中冶金工業工人的工資差不多比其他工業部門的工資高一倍，這就是說冶金工廠中的平均工資應在五十盧比左右；（三）必須考慮工廠本身的利潤水平。

如果不繼續增加資金而公司利潤表現出令人滿意的增長，如果我們打算讓工廠爲了國家的利益而工作，那末，在發給股東足夠的股息後，剩下的利潤應該分配給工人和國家。如果考慮到塔塔公司成立三十多年以來享受了關稅保護並取得了補助金，而同時它毫不打算減低自己賣給消費者的產品價格時，上述措施就更有必要性了。

第四十表證明公司利潤的不斷增加：

第四十表 塔塔鋼鐵公司的利潤

年 份	利潤總額 (單位:千盧比)	年 份	利潤總額 (單位:千盧比)
1929—1930	8,226	1939—1940	49,850
1930—1931	9,913	1940—1941	69,901
1931—1932	8,758	1941—1942	82,306
1932—1933	12,185	1942—1943	63,679
1933—1934	24,410	1943—1944	76,061
1934—1935	28,064	1944—1945	79,572
1935—1936	25,602	1945—1946	81,200
1936—1937	27,656	1946—1947	71,900
1937—1938	41,146	1947—1948	44,700
1938—1939	41,791		

因此，還應該提一下塔塔公司經理所得獎金的罕見的增加，按照協議，這種獎金規定為百分之五或百分之七、八，或百分之九，如果股息超過純利潤（起碼五萬盧比）百分之八、十和十二的時候。

下面第四十一表中，舉出比較數字，說明工人工資和經理的獎金的增加情況。

第四十一表

年 份	工人每月平均工資包括獎金在內 (單位:盧比)	經理獎金，實際數字或起碼數字 (單位:盧比)
1927	27.85	50,000
1929	35.35	—
1932	29.79	—
1933	36.54	—
1937	42.17	—
1938	42.63	3,371,831

1939	—	4,053,531
1940	—	4,263,000
1941	—	5,654,000
1942	—	6,136,000
1943	—	4,631,000
1944	—	5,219,000
1945	71.16*	6,178,000

\* 本表根據一九四五年在唐姆什德波進行的工人家庭預算調查製出。

上表證明，自一九二七年到一九三八年工人的平均工資從二十七點八五盧比提高到四十二點六三盧比。而同時，經理所得獎金由五萬盧比的起碼數目增加到四百零五萬三千五百三十一盧比，也就是增加了八十多倍。

## 獎 金

有人肯定地說，由於各種獎金，工人的工資大大增加，所以，即使自一九二八年起工資率沒有重大的修訂，工人的普通工資仍然大大提高了。因為沒有足夠的材料，以致難於確定在各種工人工資上增加的獎金究竟有多少。

比哈爾勞動問題調查委員會派的調查員，研究了一下塔塔公司所屬工廠六百三十七家工人家庭的預算後，發現其中有五百零九個家庭有獎金、逾時工作工資、完成個別工作的工資以及公司支付的保險金等形式的額外收入。但是，這些額外收入只佔總工資中很小一部分（調查時，盈餘獎金未計算在內，因為這辦法實行不久）。下表中舉出這些收入不同的工人家庭的一般情況。（見第四十二表）

工廠中額外收入由下列幾部分構成，如獎金、逾時工作工資、完成個別工作的工資和公司支付的保險金。這幾種額

第四十二表

收入不同的家庭	工資總數			額外收入總數			額外收入 佔工資總 數百分比
	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	
10 盧比以下	27	14	0	—	—	—	—
10 至 15 盧比	522	9	9	15	11	3	2.8
15 至 20 盧比	1,069	7	3	79	2	9	6.8
20 至 30 盧比	2,337	10	3	478	10	6	16.6
30 至 40 盧比	4,476	8	0	1,067	9	6	19.2
40 至 50 盧比	5,492	3	0	1,422	14	3	20.1
50 和 50 盧比以上	3,810	13	3	995	9	9	19.7
合 計	17,747	2	6	4,056	10	0	18.1

外收入，在下列四十三表中按收入不同的工人家庭分組予以排列，括號中數字說明有該項額外收入的工人家庭數。

第四十三表 工廠中工人的額外收入

收入不同的 的 家 庭	獎 金			逾時工作 工 資			個別工作 工 資			保 險 金		
	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉
10盧比以下	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10至15盧比	13	13	3	—	—	—	—	—	—	1	14	0
15至20盧比	65	4	6	—	—	—	—	—	—	13	14	3
20至30盧比	366	12	6	—	—	—	—	—	—	111	14	0
30至40盧比	748	2	6	—	—	—	21	4	0	298	3	0
40至50盧比	933	0	6	13	0	0	64	10	0	412	3	9
50和50盧比 以上	695	7	0	—	—	—	13	0	0	287	2	9
合 計	2,822	8	3	13	0	0	98	14	0	1,125	3	9
			(509)		(1)				(6)			(464)

第四十二表中證明獎金和公司支付的保險金總共只佔每月收入在二十盧比以下的工人（這種工人佔總數百分之四十）工資總數的百分之六點八。由於工資的增加，這種額外收入也按比例增加起來。但是大部分工人得不到多少額外收入。

有很多工人和職員沒有取得這種獎金的權利，這種情形引起工人中極大的不滿。譬如，有人說，指定給那些增加產品的工人的全廠獎金是不能發給參加生產過程和直接間接促使鋼的生產增加的某種工人的。在規定全廠和車間增產獎金時，直接與間接參加生產過程之間的區別很難劃分。工人很不滿意這種不合理的差別。甚至在實行盈餘獎金辦法之後，這種不滿都沒有消除，因為廠方只把獎金給予工人上層分子並且只增加這些特權工人的年薪。

### 最低工資

塔塔鋼鐵公司在填製比哈爾勞動問題調查委員會發下來的調查表中說，實際上它對自己的工人已實行了最低工資，男工每天八安納九巴葉，女工每天七安納。至於包工頭僱的工人，工人跟包工頭訂的合同中也包括一項條文，即後者必須付給自己僱用的男工的工資每天不得少於八安納，女工工資不得少於六安納。必須指出，大概在一九二八年以前，塔塔公司所屬工廠中不熟練工人的工資非常低。

第四十四表

	1928年以前	1928年	1937年	最低工資
男工工資	5安納	7安納	8安納9巴葉	11安納6巴葉
女工工資	3安納6巴葉	5安納	7安納9巴葉	11安納6巴葉

前面已經指出，每月工資不到二十盧比時，在詹姆什德坡便不能保證最低生活。應儘速規定最低工資，以保證一切

工人一定的生活水平，愈快愈好。

有人說新格布赫姆農業工人的工資很低，如果保證工業方面較高的最低工資，那末，就能引起農業工人的遷移，並在人口已經過多的工業城市的工業工人之中造成失業現象。這種說法應予駁斥，因為只有過剩的農業工人才到冶金工業中去找工作，因為這種工作是繁重而緊張的。此外，如果工廠中僱用一定數目的營養良好衣著溫暖的常年工人，而不是僱用一羣營養不良、奔走於農業與工業之間的生產力很低的工人，事情恐怕就要好得多。

塔塔公司所屬各工廠中的工會代表口頭上說，公司利用詹姆什德坡的經常失業現象，用收入工資很少的臨時工替換某些車間中的常年工人。這些臨時工人甚至在廠裏工作三五年後還是臨時工人。如果這件事情有一點真實性的話，那末，類似的政策一定會使大部分工業工人的生活水平惡化下去並增加失業。

第四十五表 孟買機器製造業各種工人的工資

工人種類	每日平均工資		
	盧比	安納	巴葉
一等工人	3	9	6
模型工	2	9	8
鑄工	1	14	11
鑽工	1	9	4
錾工	2	6	10
鐵匠	2	5	3
鉗工	1	3	10
錫匠	2	4	2
裝配工	2	7	1
木工	2	6	0
石工	2	1	4

把詹姆什德坡、庫馬爾德胡比、孟買各冶金工廠各種工

人所得的工資作一比較可以證明，孟買工人的工資高於詹姆什德坡，印度錫板公司實際付給某幾種工人的工資較高，庫馬爾德胡比的一般工資率比上兩地都低。就以詹姆什德坡工人的工資而論，塔塔公司所屬工廠的每月平均工資高於印度錫板公司，並且比印度製鋼、電纜有限公司、印度海底電纜公司以及塔塔那加爾鑄造廠工人工資高一倍。印度製鋼、電纜有限公司和塔塔那加爾鑄造廠原來很低的工資率更加降低了。尤其在塔塔那加爾鑄造廠中，不能保證工人有經常的工作，當廠方重新僱用原先用的工人時，付給他們的工資比他們原來拿的工資少得多。在詹姆什德坡許多工廠中可以解僱參加罷工的工人，如果廠方重新接收他們進廠工作，就減少他們的工資。

在第四十六表中，把詹姆什德坡各工廠中的一千零四十個工人家庭按工資收入情形作了一個分類。

第四十六表 工資收入不同的各組工人家庭數

工廠名稱	10盧比以下者	10至15盧比	15至20盧比	20至30盧比	30至40盧比	40至50盧比	50和50盧比以上	合計
塔塔鋼鐵公司	3	42	70	112	159	159	92	637
錫板公司	2	4	5	20	36	5	12	84
印度製鋼、電纜有限公司	2	17	11	17	4	3	2	56
塔塔那加爾鑄造廠	1	4	14	10	6	1	—	36
印度海底電纜公司	—	6	1	8	8	8	1	32
東印度鐵路工廠	—	—	1	9	4	8	—	22
休謨鋼管公司	5	3	1	—	2	—	—	11
莫沙巴尼各礦場	9	14	11	58	16	5	1	114
毛布罕達鋼廠	6	7	5	15	11	4	—	48
合計	28	97	119	249	246	193	108	1,040



全組工人工資總數								
盧比	210	1,242	2,034	5,991	8,322	8,556	5,924	31,312
安納	6	2	2	12	15	8	4	9
巴葉	9	6	6	8	6	9	0	9
每一家庭平均工資								
盧比	8	12	17	24	33	44	54	31
安納	9	12	1	1	13	5	13	1
巴葉	5	11	6	0	4	6	8	1

如果把所有各公司各種工人的平均工資拿來與塔塔鋼鐵公司各組同類工人的平均工資數字作一個比較，那末，我們可以發現，塔塔公司所屬各廠中各種數字差不多總要高些。詹姆什德坡一個工人家庭的平均工資是三十一盧比一安納一巴葉。但是塔塔公司各廠一個工人家庭平均工資是三十五盧比一安納六巴葉，而在其他公司，一個工人家庭平均工資只有二十四盧比一安納九巴葉。

這個調查可以證明，塔塔公司各廠工人平均工資可以保證工人最低生活費用，但在詹姆什德坡現有物價水平情況下，收入三十一盧比以上的工人未必能夠享受普通的安適生活。其他公司工人的工資接近於能勉強維持生活的水平。調查的一千零四十個工人家庭中，有二百四十四家即百分之二十四的工人家庭的收入不能維持最低生活，有二百四十九個工人家庭所得工資雖使他們不致經常挨餓，而也只是勉強維持。總之，另外四百九十三個工人家庭的衣、食和一般生活水平，在許多方面仍待改善。

一九四一年，塔塔鋼鐵公司規定，每月收入五十盧比或五十盧比以下的工人每月可得二盧比八安納的物價津貼。每月收入一百二十五盧比的可得四盧比物價津貼。這部分

收入最低的工人約佔工人總數百分之二十五，雖然有二盧比八安納的物價津貼，仍然不能使他們的工資達到能够保證他們最低生活費用的那種水平。

戰時，塔塔鋼鐵公司各種工人的基本工資率沒有變動。他們所得到的僅有的額外收入便是物價津貼和戰時緊急獎金；每月收入五十盧比的職工，津貼二十盧比；每月收入五十一盧比至一百盧比的職工，津貼十五盧比另加基本工資百分之十；每月收入一百零一盧比至二百盧比的職工，津貼十九盧比八安納另加基本工資百分之十；每月收入二百零一盧比至三百盧比的職工，津貼二十四盧比另加基本工資百分之十；每月收入三百零一盧比至四百盧比的職工，津貼三十盧比另加基本工資百分之十；每月收入四百零一盧比至五百盧比的職工，津貼三十七盧比八安納另加基本工資百分之十。

詹姆什德坡的生活費用，在比哈爾省爲最高，因爲房租、沙拉密和其他開支最多，也因爲離大批發市場遙遠。一九四二年，巴特那生活費用指數是一八一，而在一九四三年上升到三九四。詹姆什德坡的生活費用指數上升得更高。由此可見，由於增加物價津貼所提高的工資遠落後於生活必需品價格的上漲。

## 第十二章 規定全國最低工資率的方法

### 各省工資水平的不同

印度各省和各區農業中失業人數的多寡和農業工人工資的水平以及工業中勞動力的供求情況各有不同。各區工業化的速度也不同。因此，工業對於日益增加的由土地上擠出來的農村中失業的農業工人吸收的速度，在各區也不相同。在某些區域，工業只在沿河和鐵路附近的有限的地區內以及在少數工業城市裏得到發展；因而，勞工運動的發展和集體合同制度的推行在各區也不一致。所有這些因素在省與省之間以及在同一省份之內的工、農業區的工資水平上造成極大的差別。關於這個問題，我們手頭沒有最近時期的確實統計材料。但是第四十七表中給我們提供了一個關於工資差別的一般的概念。這個表是從皇家勞動問題委員會的報告中摘出來的，而且是根據各省工業工人工資方面選出來的材料編製的，在這些工業工人之中已經實行了工資法。

第四十七表 一九二五年至一九二九年各省工資水平

省 份	每月收入不同的工人的百分比						調查工人總數
	13盧比以下	13盧比至17盧比8安納	17盧比8安納至22盧比8安納	22盧比8安納至27盧比8安納	27盧比8安納至32盧比8安納	32盧比8安納以上	
聯合省	26	27	15	9	7	16	304
馬德拉斯	22	25	19	15	4	15	110

中央省	18	38	17	8	4	15	209
比哈爾和奧里薩	21	24	21	12	8	14	717
孟加拉	13	18	18	15	10	26	873
旁遮普	10	16	36	10	7	21	324
孟買	3	10	19	23	13	32	1,273

• “皇家勞動問題委員會印度考察報告”，第二〇四頁。

該表證明，聯合省、馬德拉斯和中央省的工資水平最低。孟加拉以及比哈爾和奧里薩的工資水平較高。在英屬印度，孟買的工資水平最高。

下表中給我們提供了一個關於工廠中和其他企業中工人以及個別省份中農業工人所得實際最低工資的一般概念。

**第四十八表 一九三七年至一九三九年每月平均工資**

(單位：盧比)

省 份	工廠中不熟練工人	農業工人
孟 買	17至20	7至9
旁遮普	9至12	6至8
孟加拉	9至12	5至8
比哈爾和奧里薩	7至10	4至7
中央省	6至 9	4至6
聯合省	8至12	5至7
馬德拉斯	7至10	4至6

### 印度工人的飲食標準

我們製訂的印度工業工人(苦力、礦工、紡織工人、建築工人、冶金工業工人、採石場工人、石匠、碼頭工人等)的飲食標準，是根據工作性質規定每天最低需要由三千至三千

七百五十卡路里。在規定印度工人最低工資率時，可以有把握地採用這個數字作為絕對最低限度。

第四十九表 印度成年工人飲食標準

卡路里	3,000
蛋白質	85公分
脂肪	60公分
碳水化合物	605公分
鈣	0.68公分
磷	1.32公分
鐵	15毫 *
維他命A	6,000國際單位
維他命B	2毫
維他命C	60毫
核黃糖素	1毫

\* 一毫等於一公分的千分之一。——譯者

第五十表 印度一個成年工人每日必需食物表

(單位:公分)

食 品	非素食	素 食
小麥、玉蜀黍或糙米	400	450
豆類	100	100
青菜	125	125
青菜(無葉的)	125	170
脂肪和油	50	60
水果	70	70
牛乳	250	500
雞蛋	1至2個	無
肉和魚	100	無

這種食物在聯合省對工人是按錢計算的。曾經編製過

幾種食物表，這些食物表包括三千卡路里，每份食物表中的食物按戰前價格計算是每月三盧比八安納至四盧比。第五十一表就提供了一個成年工人所需的一個標準食物表。

第五十一表 一個工業工人需要的標準的食物表

食 品	每日需要量	每月開支(戰前價格)		
		盧比	安納	巴葉
穀 物 類:				
小 麥	12卡達克*	1	12	10
豆 類:				
雞 豆	—	0	2	0
豌 豆	2卡達克	0	7	9
油	1.5托拉	0	4	0
鹽	—	0	1	0
香料	—	0	1	0
糖漿	1卡達克	0	4	1
水果與蔬菜	—	0	8	0
開支總數		3	8	8

\* 十六卡達克等於一西阿，也等於八十托拉。

### 典型的不足的食物表

下面舉出印度工人的典型不足的和配合很差的食  
物表。

第五十二表 食品的质量及其熱量

卡路里	2,752
蛋白質	66公分
脂肪	10公分
碳水化合物	526公分
鈣	0.25公分

磷	0.90公分
維他命A	1,100國際單位
維他命C	60毫

可是在做各種工作時，生理需要是三千至三千七百五十卡路里，而工人只能得到二千七百五十二卡路里。同時，這種食物的質量很壞。這種食物的特點是缺少蛋白質、澱粉過多和某幾種礦物質及維他命不足<sup>①</sup>。非常明顯，如果印度大多數工人的生理需要仍然不能獲得滿足，那末，勞動生產率低、缺勤、時常生病和大量的死亡就是不可避免的結果。另一方面，獲得較高工資的熟練工人，除了穀物食品外，還需要較多的他種食物，尤其是牛乳食品、肉和蔬菜。這樣才可以改善他們的健康，提高勞動生產率。

### 一個工人家庭的一般消費標準

直到現在，對於印度各省工人家庭的消費還沒有進行過全面的調查。下面我們舉出孟買一個工人家庭的一般消費標準。

**第五十三表 孟買一個工人家庭的大小和人口\***  
(一個家庭平均人口數)

男	女	十四歲以下的兒童	與家庭分居的寄食者	合計
1.1	1.1	2.0	0.6	4.8

- \* 本表係根據一九二一年至一九二二年調查的二千四百七十三個工人家庭所得材料，這些家庭的成員在不同的工業部門做工。

我的學生弗·拉斯托奇在孟加拉黃麻工廠區調查了一百九十四個工人家庭得出了下面有趣的結果：

<sup>①</sup> 本書著者在其另一著作“四萬萬人的糧食設計”中，對工人各種食物作了分析。第七八頁至八四頁。

第五十四表 蘇拉一個工人家庭的大小和人口\*

(一個家庭平均人口數)

工人家庭中有工資收入的成員			在家庭中同居的寄食者				與家庭分居的寄食者				合計
男	女	十五歲以下兒童	男	女	男孩	女孩	男	女	男孩	女孩	
1.03	0.31	0.02	0.01	0.41	0.5	0.36	0.01	0.65	0.52	0.38	4.2
1.36			1.28				1.56				4.2

\* 一九四四年黃麻工業中對一百九十四個工人家庭的調查。

我們假定工業工人留在農村中的家屬有某種方法謀生，因此，在規定最低工資時，我們沒有把他們計算在內。工人平常都是把孩子和妻子帶到工業城市中來。由此可見，根據孟買的材料，一個普通工人家庭的消費標準如下：一點一〇男工等於一點一〇；一點一〇女工等於零點九一三；兩個孩子等於一點四；合計消費單位是三點四一三。根據一個三點四消費單位家庭來計算，其用於標準食物的費用，便得出下列結果：三點四乘三盧比八安納八巴葉等於十二盧比八巴葉。在這個數字上面還應該加上一個四口之家的工人家庭用於牛乳和牛乳食品以及用於植物油和肉類上的費用，這一類消費不以一個人而以整個家庭來計算較為方便。

牛乳——一盧比。

植物油和肉——一盧比四安納。

這樣一來，總數就成了十四盧比四安納八巴葉，這個數字就是按照標準來計算聯合省一個工人家庭每月用於食物的費用。可以把這個總數與孟買紡織工業調查委員會規定的二十二盧比八安納的數目和愛魯卡博士規定的二十九盧



比五安納（非素食口糧）的數目比較一下，後者是指由夫妻二人 and 兩個寄食者（亦即由三個消費單位計算）組成的普通工人家庭。

### 衣著和住宅方面的標準

說到衣著和住宅，那末，這就不能像規定食物標準一樣規定一定的標準。即使由於氣候和地區的不同，還可以用數量來規定食物標準，而在衣著和住宅方面的標準，在頗大程度上却由於個別民族和省份的習慣和其他條件而極不相同。這個標準不能根據在規定食物方面所採取的客觀科學標準予以精確規定。尤其對於住宅提出的要求，由於氣候、生病和其他因素，每個人都不同。住宅應以能夠保證滿足下述基本要求為標準，如保持空氣的一定溫度，避免身體的過熱過冷等。住宅也應以能夠保證家庭生活尤其教育兒童方面所需的足夠的間隔為準。在印度工業城市的貧民窟中，大部分工人居民（康波爾是百分之七十六，孟買在百分之九十六以上）住在棚戶區的只有一間房的屋子裏，而且在這一間房的屋子裏要住上四至十二個人。在這種條件下，正常的家庭生活是不可能的。

### 規定全國最低工資率

規定最低工資率時，我們在食物、衣著、住宅等方面可以採取下列標準：

#### 第五十五表 一個由四個人組成的工人家庭的最低工資

（根據印度戰前物價每月平均費用）

	盧比	安納	巴葉
生理上需要的充分食物	14	4	8

衣著	4	12	4
燃料和燈光	2	0	0
房租	3	4	0
蒔醬、煙草、肥皂、紙烟	1	8	0
宗教儀式和節日	1	0	0
教育	1	0	0
理髮費、洗衣費和製衣費	1	0	0
娛樂費、交通費和醫藥費	2	0	0
合 計	30	13	0

孟買一個工人家庭最低生活費需要四十四盧比，可以把這個數目與下列各地不熟練工人所得平均工資比較一下：在康波爾一個不熟練工人平均工資是十一盧比六安納，在加爾各答及其附近工業中不熟練工人平均工資是十二盧比，比哈爾煤礦中挖煤工人和裝運工人的工資是十盧比（大戰前夕）。

在康波爾自二次世界大戰開始時起呈現着一種可驚的人口過多現象。工人所需住宅數目不敷。住宅質量非常惡劣。帶走廊的兩個房間的屋子，每月需五盧比以上才能租到，這就使我們計算的最低生活費用增加到三十二盧比九安納或三十三盧比（如果加上七安納其他各種開支）。

當印度工人從一省遷到另一省時，那末，在新的工業城市他們的消費很快就變更了。工人改吃大米而不吃麥子，或者以麥子代替大米，或食用更便宜的穀物食品。工人食物的性質也決定於某一工業城市的牛乳和牛乳食品、魚和肉的價格。這一切使得工人預算中各種食品費用的比重常常要修改。印度各省工人用於娛樂和文化需要上的費用標準有着很大的差別。這種費用不能精確計算，但是，如果規定生活費時不把這兩種費用包括在內，那末就是只能餬口的最

必需的起碼生活費了。

在印度，基本上，如果不是主要的話，問題在於把工人家庭從貧困中拖出來。印度工人的實際預算連起碼的需要都不能保證。大部分工人不能滿足自己衣、食、住的需要。

### 戰時生活費用的上升

戰時，印度各主要日用必需品的價格急劇上漲，使工人遭到極大的困苦。除了中國（指國民黨時代的中國——俄譯本編者）之外，世界上任何國家的通貨膨脹都沒有達到那樣嚴重的程度。在中國，一九四四年時的生活費用同七年以前相比提高了兩倍。各種指數證明，在孟買、阿麥達巴德、那格浦爾和康波爾，生活費用現已上升二至三倍，而各工業城市工資只增加到百分之十二點五至百分之三十三。由此可見，和戰前比較一下，印度現在有更多的工人生活於貧困之中。

第五十六表指出戰時印度生活費用的提高。

一九四三年以後，大部分工業城市的生活費用指數有些降低，這是由於過去生活指數不是根據市場價格，而是根據配給證的定額物品的價格編製的緣故。但是很難確定，生活費用指數的這種下降究竟說明了生活費用實際上減少多少。過去編製指數的時候，是用較便宜的營養較少的穀物食品來代替較貴的營養較好的穀物食品的。因此，比如在孟買和那格浦爾編製的新的指數就與食品消費標準不符。甚至在當地買得的同樣穀物食品的質量由於摻假的關係也變得很壞。同時，各種穀物食品的量 and 定額供應所規定的各種穀物食品的配合比例也不合於戰前標準了。至於住宅情況，由於每一個工業城市大量增加工人所引起的日益增長的人口擁擠現象而愈形惡化，這種惡化的情況豈止

第五十六表 印度各工業城市工人生活費用指數

(一九三九年至一九四九年八月)

城 市	指 數 基 數	1939 年 平均	1940 年	1941 年	1942 年	1943 年	1944 年	1945 年	1946 年	1947 年	1948 年	1949 年 8月
孟買	1933年6月至1934年 6月等於100	106	112	122	157	231	237	235	259	279	303	306
阿麥達巴德	1926年7月至1927年 7月等於100	73	79	87	114	206	212	199	209	219	243	261
索拉浦爾	1927年1月至1928年 1月等於100	74	76	84	113	184	201	201	211	243	292	300
那格浦爾	1926年1月至1927年 1月等於100	63	70	76	105	190	170	165	181	203	237	—
巴特那	1909年至1914年等 於100	100	109	—	—	181	394	—	—	—	—	—
馬德拉斯	1935年6月至1936年 6月等於100	100	107	112	133	177	203	223	234	272	309	—
康波爾	1939年8月等於100	105	111	123	181	306	314	303	323	378	471	488
加爾各答及 附近工業區	1939年8月等於100	100	106	115	144	291	279	283	275	309	339	—

是房租高漲而已。只有重新研究戰時的指數，才能使我們正確地估計生活水平的變化。

### 物價津貼的不足和紊亂

在規定某些規模龐大的工廠中工人物價津貼的方法上極不一致。發放這種津貼的方式也很紊亂。物價津貼的多少，不是根據工業工人的工資和生活費用之間的一定的關係，而是大部分決定於職工會的威信和工人中間的風潮。有強大的職工會的工業工人以及國家鐵路和政府機關的職員，生活情況得到一些改善。而印度大部分沒有參加任何職工會和沒有享受最低工資法保護的工人，由於生活費用急劇上漲受到很大的困苦。物價津貼不能填補大多數工人預算中的漏洞。日用必需品的漲價，連他們滿足自己最低消費的可能都給剝奪了。企業主多半只是規定工人工資一律津貼百分之十至十八點七五，或直接津貼一至五盧比。

即使實行一種提高工資的活動計算表，這種表仍不能適應生活費用的實際上漲，也不能給工資較低的工人規定出較高的工資，因為最低工資不能適應生活費用的增加。甚至在孟買，工業工人已經比印度其他任何工業城市工人所得的工資高得很多，並且得到很多的物價津貼，但是工資仍然遠遠落後於生活費用的上漲。

下列第五十七表證明孟買工人的工資不能適應日益增長的生活費用。

**第五十七表 孟買工人工資和生活費用指數表\***

(以一九三九年八月指數為 100)

年份	生活費用指數	工資指數
1940	109	110

1941	125	119
1942	160	147
1943	227	199

• “印度勞動公報”，一九四四年四月號。

戰時，工廠中不熟練工人平均每月收入十三盧比，加上物價津貼二十五盧比三安納，共得三十八盧比三安納工資。臨時工人每天賺十二至十四安納，沒有物價津貼。

在印度北部，基本工資是三十盧比，這個工資是在戰時物價情況下作為最低生活費用規定下來的，應該按工人生活費用指數的上漲比例增加。在康波爾，由於衣著、燃料和燈費的價格較之印度西部增漲得急劇些，工人生活費用指數上升得最為劇烈。因為，一九四三年康波爾工人生活費用指數上升到三〇六（與一九三九年八月比較），所以，如果工業工人不能得到低廉的食品、燃料、工作服等等形式的優待，那末在現有物價水平情況下，最低工資就應該規定為九十盧比左右。

物價津貼應該發給那些收入微薄特別是嚴重地受到日用必需品漲價之苦的工人，所以，必須根據工資活動計算表發放物價津貼，以便在生活費用指數上漲一定程度時，讓那些工資收入最低的一部分工人享受到提高得最多的工資。由於印度大多數工人生活在貧困之中，所以使工資的提高能夠完全抵補生活費用的增加，在現有物價水平下保證收入微薄的工人的最低生活費用，是較為合乎人情的。

### 女工的工資更低

在雲母、香煙、蟲膠以及其他沒有實行工廠法的工廠

裏，女工收入的工資最低。印度所有工廠裏，差不多都有清掃女工在工作。她們的工資水平最低，由六盧比到十盧比不等，雖然，在孟買，她們每月賺二十盧比左右。孟加拉黃麻工廠裏的清掃女工，每月可以賺十一盧比二安納。

通常，即使女工所做的工作和男工一樣，所得的工資也較低。阿薩姆茶園中，男工的工資率通常是五安納，而女工是四安納。

種植園長時期以來男女工人同工不同酬，這顯然是一種經濟不平等，這種經濟不平等必須消除。阿薩姆種植園工人在罷工時期中一個最普遍的要求，就是男女工人同工同酬。不久以前，由勒克瑙、貝拿勒斯、亞格拉大學來的幾個婦女調查了康波爾女工的工資和勞動條件。我們現在把這次調查作一個簡單的報告。

第五十八表 一九四二年康波爾男工和女工工資的差別

工業部門	女工人數	工作性質	男工工資	女工工資
黃麻工廠	260	用手織布	每日12安納	每日9安納
		梳麻	每月14盧比	每月11盧比
		練條機工	每月14盧比	每月11盧比
		零工	每日6安納 9巴葉	每日6安納 3巴葉
棉織工業	116	絡紗工	每月18盧比	每月14盧比
製刷子工業	490	分類工	每月5盧比	每月6盧比
		安放工	每月8至9 盧比	每月6至7 盧比
建築工業	無材料	運磚	每日7安納	每日5安納
		堆磚	每日5至14 安納	每日3至4 安納
		搗平混凝土	每日7安納 6巴葉	每日6安納

一九三九年，康波爾勞動局進行的調查證明，百分之四十四的女工每月賺九至十一盧比，而百分之二十二的女工每月賺十三至十五盧比。女工每月賺十五盧比或十五盧比以上的很少<sup>①</sup>。女工平均工資每月只有十盧比七安納六巴葉，而棉織廠和製呢廠作輕便工作的不熟練男工的平均工資每月（二十六個工作日）有十一盧比六安納至十三盧比。男孩和女孩每月約十盧比。

孟買勞動問題調查委員會的調查證明，孟買棉織廠中的女工每月可得二十盧比，阿麥達巴德棉織廠中的女工每月可得二十一盧比，索拉浦爾棉織廠中的女工每月可得十一盧比八安納。可是男工所得工資超過女工二倍以上；孟買棉織廠中男工每月四十四盧比，阿麥達巴德棉織廠男工每月三十三盧比，索拉浦爾棉織廠男工每月二十七盧比。軋棉廠中軋棉的女工每天三至五安納，而男工每天可得五至六安納。印刷廠中的女工每天賺工資四至六安納，而男工則賺六至九安納。孟加拉黃麻工廠女工每週平均賺二盧比八安納，而在棉織廠中所得工資更少<sup>②</sup>。後來，女工工資每週提高到三盧比九安納，而男工平均工資每週是四盧比八安納至十二盧比。每週只給清掃女工二盧比十二安納六巴葉。在梳棉機上工作的女工工資也低——每週三盧比九巴葉，在粗梳棉機上工作的女工每週工資是三盧比二安納三巴葉。作計件工作的女工之中，精選工、搖經紗工、女縫紉工，每週賺五至七盧比。此外她們自然還得到“改善生活條件”的津貼一盧比四安納，這種津貼自一九四三年起各種工人都可得

<sup>①</sup> “康波爾工廠女工工資報告”，“聯合省勞動公報”，一九四一年四月號。

<sup>②</sup> 庫傑爾：“孟加拉工業中的女工”，第九頁。



到。在北哈爾煤礦露天礦場作苦力的女工，戰爭前夕平常每天賺三安納六巴葉至四安納，而在露天礦場上的不熟練男工每天賺五至七安納。現在他們的工資每天是八至十安納。雲母工業中的女工，約佔工人總數百分之二十，不論在廠裏或者家裏工作，每月只賺四盧比左右。比哈爾蟲膠工廠中的女工，主要是揀選蟲膠，她們每天平均只賺二安納六巴葉。

第五十九表證明孟買省的棉織業中男工和女工每日工資的差別。

在孟買和阿麥達巴德，尤其是在紡織工廠中都是未婚女子做工。而在印度其他地區的工廠中，平常只是寡婦和已婚婦女做工。在索拉浦爾進行的調查證明，在五個棉織廠中做工的四百八十二個婦女裏面，有四百六十六個是已婚婦女；三百八十八個婦女說，她們來到城市進工廠做工只是因為家庭貧窮。在康波爾進行了同樣的調查，被調查的婦女中有百分之六十一的女工是已婚的，有百分之三十九的女工是寡婦，百分之八十九的寡婦是靠自己賺錢謀生。毫無疑問，多數婦女（大部分是寡婦）由於家庭貧窮不得已而去做工，不但要養活自己而且要養活家庭中的寄食者。沒有實行工廠法的工廠是例外的，在裏面做工的姑娘們較多。

許多女工進季節性的工廠。在已經實行工廠法的碾米廠中，女工特別多。這種工廠約一千五百所，其中有三萬六千工人。在這種工廠裏做工的女工，主要是浸米、晒米和篩糠。

這些碾米廠都是設在內地城市和農村中，在這種工廠做工的，平常都是屬於較“高”的農業種姓的婦女，而“下賤的”種姓和被壓迫種姓的婦女都是進紡織工廠。在碾米廠中，有時違反法律，用實物——碎米——發放工資，而工作

第五十九表 一九三七年至一九三九年紡織

工廠工人(男工和女工)

每日平均工資(括號中指工人數目)

工人種類	孟 買		阿麥達巴德		索拉浦爾	
	男工	女工	男工	女工	男工	女工
	盧安巴 比納葉	盧安巴 比納葉	盧安巴 比納葉	盧安巴 比納葉	盧安巴 比納葉	盧安巴 比納葉
併條機工人 (一個頭)			1 0 4 (690)	1 0 2 (16)	0 9 8 (274)	0 9 9 (3)
併條機工人	1 3 2 (9)	1 5 5 (671)	1 1 1 (133)	1 3 1 (3)		
細紗工 (看一個車面)	0 13 8 (4,160)	0 13 0 (296)	0 15 9 (4,045)	0 15 7 (904)	0 8 10 (1,413)	0 10 2 (56)
落紗工	0 10 6 (6,950)	0 10 3 (1,090)	0 10 9 (5,137)	0 10 9 (603)	0 7 1 (1,324)	0 6 1 (20)
細紗工 (看兩個車面)	1 1 10 (4,468)	1 2 6 (195)	1 5 10 (1,995)	1 5 9 (203)		
原色紗絡紗工	0 11 17 (37)	0 9 1 (7,654)	0 9 11 (665)	0 8 5 (3,359)		
有色紗絡紗工	0 15 5 (21)	0 12 8 (3,687)	0 11 4 (407)	0 1 0 (1,766)	3 0 5 (543)	0 8 0 (368)
捲緯機工人	1 1 6 (157)	0 11 1 (2,936)				
苦力	0 12 9 (4,590)	0 9 10 (187)	0 10 11 (1,723)	0 8 2 (640)	0 8 11 (689)	0 4 1 (164)
清掃工人	0 11 2 (483)	0 8 6 (2,248)	0 10 11 (427)	0 9 4 (338)	0 9 4 (32)	0 4 1 (252)

日時間也很長。在某些設在小城市中的碾米廠裏，每天只給女工二至三安納。由此看來，印度工業面臨的問題，便是僱用靠自己的工資獨立生活的女工問題以及規定這些女工的最低工資率的問題。

### 童工的工資

關於印度童工工資的統計材料更缺少了。雖然在一九三六年，工廠裏僱用了一萬二千零六十二名童工，但其中有二千七百二十四名是女孩。種植園中也有很多童工在做工。光是在阿薩姆茶園中做工的每天就有五萬四千九百二十八名童工。他們的平均工資在都亞爾斯（孟加拉）每天是一安納三巴葉，在蘇爾瑪盆地可到二安納九巴葉，在阿薩姆盆地是三安納八巴葉。這個工資包括定期計件工資（哈齊拉）和額外（提卡）工資。比哈爾雲母工業中，童工約佔工人總數百分之十。選雲母的童工每月平均賺二盧比，劈雲母的童工每月賺一盧比十二安納。在香港煙工廠中，童工每天只賺一至二安納六巴葉。

在紡織工業中，棉織廠和黃麻廠都僱用童工。童工在紡紗（換紗管）和捲紗車間中工作。他們在工廠中工作結束之後，也幫助自己的母親和親戚用手縫麻袋；一九三六年，在棉織和黃麻工廠中做工的有九萬九千七百一十名女工，佔印度所有工廠女工總數的百分之四十二點六；有四千八百二十五名童工，佔印度所有工廠童工總數的百分之四十。

我們手頭沒有關於紡織工業中童工工資的最近的材料。下列第六十表中，包括了一九二二年康波爾棉織廠中男工、女工和童工月工資的比較材料。

第六十表 康波爾棉織廠中男工、女工和童工  
每月工資的比較(一九二二年)

工人	清棉車間和梳棉車間	走錠精紡機車間	翼錠精紡機車間	織布車間
男工				
按時工資	19至20盧比	20至28盧比	13至22盧比	18至29盧比
計件工資	20至38盧比	34至42盧比	——	——
女工				
按時工資	13盧比	——	——	12至14盧比
計件工資	——	——	——	——
童工				
按時工資	13盧比	14盧比	13至15盧比	15盧比
計件工資	——	——	——	——

根據印度工人的需要，前面已經擬定了衣、食、住的消費標準，按照這個標準，我們規定印度北部一個普通工人家庭應得的工資，按戰前物價計算，每月應為三十三盧比，如按現在物價水平計算每月應為一百六十五盧比。在規定最低工資率的時候，應考慮到這點。

在印度，正常工資標準和實際上現行的工資率標準之間存在着巨大的不協調現象。這種不協調現象很難消除。

觀察一下比哈爾各工廠中不熟練工人(男工和女工)的工資水平可以清晰地證明上述情況。在比哈爾、加提哈爾和沙馬斯特浦爾黃麻工廠中，紡紗工人在戰前平常每週只賺四盧比，而織布工人每週五十四小時工作可以賺五至七盧比；不熟練工人平常每週只賺一盧比四安納至一盧比十安納。

比哈爾工人平均工資率是九至十盧比，四十五個廠所付的工資低於標準工資率，四十四個廠所付的工資高於標

準工資率。不熟練工人在經濟方面處於最惡劣的地位。比哈爾的工資水平是印度工資水平最低的地區之一。

全國各個工業部門平均每月工資比我們所規定的最低工資三十盧比為低。第六十一表中可以證明這種情況。

第六十一表

工 業 部 門	一九三九年平均每月 工資(單位:盧比)
木料、採石和玻璃工業	16.1
化學和顏料工業	20.4
機器製造業	21.9
製革工業	23.8
紡織工業	24.4
造紙和印刷工業	27.7
軍事工業	30.1
造幣工業	30.6
採礦和冶金工業	38.1
其他部門	23.4
平 均	23.95

## 第十三章 生活水平

### 印度工人的大家庭

在比較印度各地工人家庭預算和生活水平時，首先就要確定工人養活了多少與自己住在一起或分居的寄食者。分居的寄食者數目的相對減少乃是工人跟農村隔絕的標誌。第六十二表證明，馬德拉斯、科伊姆巴托爾、索拉浦爾、阿麥達巴德、詹姆什德坡和那格浦爾的工人養活的分居的寄食者較少。這就說明，這些工人永久地安居在這些地方了，他們留在農村中的親屬已經很少了。

大家庭是比哈爾、孟加拉、聯合省和馬德拉斯這幾個省的特點。在這些省份中有許多大家庭，工人須養活直系親屬以外的親戚，譬如在阿麥達巴德，一個家庭平均只有四個人，而在詹瑪浦爾和蒙吉爾（比哈爾）一個家庭平均有六點七五人。

一九三八年曾經調查了馬德拉斯工業工人的家庭預算，這個調查證明，一個工人家庭平均有六點〇三人，此外，還有百分之零點一八的寄食者。對印度工人中的大家庭制度估優勢的情況雖然研究得不够，但是許多調查證明，康波爾百分之五十六點二一的工人家庭和馬德拉斯百分之七十七點二二的工人家庭都是大家庭。

在比哈爾煤礦中作工的，基本上都是當地居民，大家庭少得多，只有百分之三十。

第六十二表 印度工業城市工人家庭平均人數\*

地區和工業部門	家庭數	住在家庭中的人口數				分居的 寄食者	合計
		男	女	兒童	合計		
孟買(1921年至1922年)所有工業部門	2,473	1.10	1.10	2.00	4.20	0.60	4.80
索拉浦爾(1925年)紡織工業	902	1.60	1.54	1.43	4.57	0.11	4.68
阿麥達巴德(1926年)紡織工業	872	1.36	1.21	1.30	3.87	0.13	4.00
孟買(1930年)紡織工業	85	1.35	1.25	0.98	3.58	1.83	5.41
馬德拉斯紡織工業	79	1.86	1.73	2.23	5.82	0.06	5.88
馬德拉斯印刷和裝訂業	50	1.66	1.60	1.66	4.92	0.04	4.96
康波爾紡織業、機器製造業和製革業	729	1.30	0.90	1.20	3.40	1.03	4.43
科伊姆巴托爾紡織工業	96	1.36	1.48	2.05	4.89	0.25	5.14
勒克瑙東印度鐵路工廠	137	1.15	0.91	1.42	3.48	1.16	4.64
哥拉克浦爾孟加拉與西北鐵路工廠	161	1.03	0.48	0.63	2.17	2.79	4.96
那格浦爾紡織工業及其他部門	102	1.41	1.41	1.72	4.54	0.17	4.71
查巴爾浦爾紡織業和陶瓷業	67	1.13	1.10	1.34	3.57	—	3.57
聯合省鐵路	253	1.28	1.30	1.75	4.33	0.91	5.24
比哈爾和奧里薩鐵路	213	1.23	1.43	2.18	4.84	0.69	5.53
孟加拉鐵路	156	1.16	1.11	1.51	3.78	1.53	5.31
南印度鐵路	283	1.36	1.73	2.69	5.78	—	5.78
詹姆什德坡	1,040	1.32	1.63	2.20	5.15	0.25	5.40
比哈爾煤礦	1,030	1.21	1.18	1.95	4.34	兼活寄食者的家庭很少	4.34
詹瑪浦爾和蒙吉爾	445	1.69	2.06	3.00	6.75	兼活寄食者的家庭很少	6.75
德里(松河沿岸)	254	1.60	1.69	2.60	5.89	—	5.89

\* “印度產業工人”(印度勞動局), 第二七三頁; “比哈爾勞動問題調查委員會報告”, 第二卷, 第一、二兩編。

## 工人家庭按工資多少爲組的分類

爲了比較各工業城市工人的家庭預算，必須按工資的多寡把各種工人的百分比規定出來。下面第六十三表(甲)和第六十三表(乙)把印度許多工業城市的工人按工資予以分類。這個材料證明，阿麥達巴德有極少數工人家庭(百分之一點九五)的工資收入，每月在二十盧比以下。在詹姆什德坡，工資收入在二十盧比以下的工人家庭佔百分之十八點九；在那格浦爾，工資收入在二十盧比以下的工人家庭佔百分之八十七點二；在康波爾，工資收入在二十盧比以下的工人家庭佔百分之六十九點七。據我們所知，比哈爾煤礦屬於工資最低一類的工人最多：工資收入在十五盧比以下的工人家庭佔百分之四十五點八二。如果以工資收入在二十盧比以下的工人家庭爲例，那末，這種工人家庭在康波爾(佔六十九點七)甚至較比哈爾煤礦還多。這就證明，在康波爾有過剩的不熟練工人，而且他們沒有經常的工作。

第六十三表(甲)中所舉的一九四三年至一九四六年的材料證明，孟買約百分之四十的工人家庭、阿麥達巴德約百分之七十五的工人家庭、豪拉約百分之二十五的工人家庭，每月收入在一百盧比以上。在賈里亞每月工資收入在一百盧比以上的工人家庭約百分之三，在查爾岡約百分之六，在索拉浦爾約百分之十一。阿麥達巴德的工資水平較其他工業城市爲高：大多數工人家庭屬於工資收入較高的部分，相當少的工人家庭屬於工資收入低的部分。在阿麥達巴德，只有百分之一點七二的工人家庭工資收入每月在七十盧比以下，而在孟買，這種家庭約佔全體工人家庭總數的三分之一；在豪拉佔一半；在索拉浦爾佔三分之二；在賈里亞佔五



分之四以上。由此可見，賈里亞居於末位。

第六十三表 (甲)  
印度各工業城市工人家庭按工資多寡分組的情況

按每月工資收入分類的家庭	孟買工人家庭		索拉浦爾工人家庭		阿麥達巴德工人家庭		詹姆什德坡工人家庭		康波爾工人家庭	
	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%
5盧比以下	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5至10盧比	—	—	—	—	—	—	3	0.5	—	—
10至15盧比	—	—	—	—	—	—	42	7.0	123	17.6
15至20盧比	—	—	75	8.3	17	1.95	70	11.0	365	52.1
20至30盧比	68	2.7	207	23.0	146	16.74	112	17.0	139	19.9
30至40盧比	272	11.0	231	25.6	182	20.87	159	25.0	73	10.4
40至50盧比	834	33.7	185	20.5	220	25.23	159	25.0	—	—
50至60盧比	539	21.8	99	11.0	157	18.01	92	14.50	—	—
							(50盧比以上)			
60至70盧比	484	19.6	49	5.4	73	8.37	—	—	—	—
70和70盧比以上	276	11.2	56	6.2	77	8.83	—	—	—	—
合計	2,473	100	902	100	872	100	637	100	700	100

第六十三表(乙)

按每月工資收入分類的家庭	那格浦爾 工人家庭		詹瑪浦爾 工人家庭		蒙吉爾 工人家庭		德里(松河沿岸) 工人家庭		比哈爾煤礦 工人家庭	
	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%	家庭數	佔工人家庭總數的%
5盧比以下	—	—	—	—	—	—	—	—	21	2.03
5至10盧比	17.5	—	—	—	4	3.3	44	17.3	135	13.10
10至15盧比	24.6	4	4.0	55	45.5	35	14.0	316	30.70	
15至20盧比	25.1	20	20.0	30	24.9	46	18.0	241	23.40	
20至30盧比	29.55	62	63.0	6	4.9	70	28.0	215	20.87	
30至40盧比	1.8	9	9.0	16	13.2	31	12.0	73	7.1	
40至50盧比	0.45	—	—	4	3.3	16	6.0	29	2.8	
50至60盧比	1.00	4	4.0	6	4.9	12	4.7	—	—	
	(50盧比以上)			(50盧比以上)				(50盧比以上)		
60至70盧比	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
70和70盧比以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	100	99	100	—	100	254	100	1,030	100	

第六十三表 (丙)

按每月工資 收入分類的家庭	孟買		阿麥達巴德		索拉浦爾		查爾岡		豪拉		賈里亞	
	家庭數	估工人家庭總數的%	家庭數	估工人家庭總數的%	家庭數	估工人家庭總數的%	家庭數	估工人家庭總數的%	家庭數	估工人家庭總數的%	家庭數	估工人家庭總數的%
30 盧比以下	1	0.05	-	-	15	2.0	11	3.25	38	2.65	98	10.0
30 至 40 盧比	23	1.13	2	0.11	82	10.5	30	8.88	152	10.59	193	19.3
40 至 50 盧比	94	4.63	8	0.45	188	24.0	68	20.12	186	12.96	247	24.7
50 至 60 盧比	210	10.34	4	0.23	129	16.5	82	24.26	190	13.24	182	18.2
60 至 70 盧比	284	13.99	16	0.93	84	10.8	69	20.42	160	11.15	122	12.2
70 至 80 盧比	247	12.17	49	2.69	79	10.0	29	8.58	158	11.01	71	7.1
80 至 90 盧比	249	12.28	171	9.41	69	9.0	21	6.21	127	8.85	42	4.2
90 至 100 盧比	159	7.83	226	12.43	45	6.0	7	2.07	89	6.20	13	1.3
					(100 盧比以上)						(100 盧比以上)	
100 至 150 盧比	515	25.37	742	40.79	87	11.2	19	5.62	227	15.82	31	3.0
150 和 150 盧比以上	248	12.21	602	32.96	-	-	2	0.59	108	7.53	-	-
合計	2,030	100	1,820	100	778	100	338	100	1,435	100	999	100

## 印度工人家庭預算的比較

現在我們可以藉助於每月平均工資數字和工人家庭預算中各項主要開支的比較，來看一下印度各工業城市工業工人的生活水平了。這些數字列舉在第六十四表中。

雖然印度各省工人家庭預算中食物和衣著的消費百分比變動很大，可是印度工人家庭這方面的消費較世界大部分工業國家高得多。工人家庭預算中食物消費的比重大，也就是印度工業工人生活水平較低的一個明證。因為必須滿足食物消費，便把家庭中其他一切需要的滿足推到第二位上去了。在印度各工業城市裏面，孟買工人家庭預算中食物和衣著的消費百分比比較低——佔百分之六十點七二。這就證明，孟買的經濟情況比那格浦爾、詹姆什德坡、馬德拉斯和加爾各答工人的經濟情況為好。那格浦爾工人家庭衣、食消費佔百分之六十六點四五，詹姆什德坡工人家庭衣、食消費佔百分之六十七點〇三，馬德拉斯工人家庭衣、食消費佔百分之七十二點四，加爾各答工人家庭衣、食消費佔百分之七十四點四。而在種植園和煤礦中，工人生活水平低得多。日用必需品消費百分比很大便可證明這種情況，種植園中工人日用必需品的消費佔百分之八十點三，而在煤礦中工人日用必需品的消費佔百分之七十九點七，甚至現在，這方面的情況幾乎還沒有顯著的改變。一九四五年，孟買工人家庭預算中衣、食消費比重低於其他工業城市的工人（預算的百分之六十三點六八）。這再次證明，這個工業城市工人的經濟情況較其他工業城市為優。

第六十四表 印度若干工業工人家庭預算的分析

(一九四三年至一九四六年)

地 名	調查家庭 數	平均收入		各項主要開支百分比							每月平均開支		
		盧比	安納巴葉	食品	衣服	房租	燃料 燈光	家常 用品	其他 開支	總開 支	盧比	安納巴葉	
加爾各答	2,707	70	8	65.66	7.74	6.71	7.28	0.06	12.55	100	71	11	8
蒙拉	1,435	80	4	71.49	6.39	5.72	7.68	0.67	8.05	100	88	11	7
卡拉格浦爾	222	120	5	69.18	10.23	3.35	5.89	0.40	10.95	100	99	7	0
阿麥達巴德	1,820	134	5	52.74	12.51	5.40	8.99	2.11	18.25	100	95	12	2
查爾岡	338	60	2	56.57	17.44	3.82	8.68	0.45	13.04	100	60	11	10
孟買	2,080	97	2	51.96	11.72	7.20	10.16	0.50	18.46	100	86	8	0
索拉浦爾	778	66	15	48.75	14.57	3.64	12.20	0.96	19.88	100	77	7	4
德里(松河沿岸)	231	59	6	69.62	11.75	1.96	4.59	2.19	9.89	100	55	11	9
詹姆什德坡	691	92	13	65.76	10.07	4.69	5.43	0.36	13.69	100	67	15	6
賈里亞	999	52	0	77.70	6.56	0.00	0.47	0.63	14.64	100	42	11	3
魯瑪浦爾	578	78	5	69.75	10.27	1.71	5.61	1.54	11.12	100	73	14	8
阿科拉	318	60	3	58.61	12.93	2.07	7.25	1.08	18.06	100	58	1	4
查巴爾浦爾	482	64	10	58.24	11.62	2.70	7.22	1.76	18.46	100	63	10	6
卡塔克	168	43	8	67.15	6.88	2.97	8.86	1.64	12.50	100	59	0	9
魯地安那	213	74	10	61.25	10.71	3.66	9.18	0.07	15.13	100	77	7	4
加哈提	241	96	3	63.36	3.58	4.48	8.64	2.61	17.33	100	79	3	8
亞日米爾	375	62	12	63.74	7.90	2.97	8.17	0.50	16.72	100	60	0	11
德里	581	66	4	60.98	9.13	6.35	8.84	3.27	11.43	100	60	9	6

## 印度工人食物消費的分析

前表清晰地證明，食物消費佔工人家庭總消費半數以上。然而，即使工人食物消費佔的比重這樣大，而卡路里量仍然不足，食物的成分還是很差。在工人食物中，供給卡路里的主要食物是穀類和豆類。分析一下印度工業工人的食物，可以得出一個證明，即他們由蛋白質中取得的卡路里平均只佔所需總卡路里的百分之十，而碳水化合物供給的卡路里佔百分之七十五。

第六十五表中舉出印度各地工人食物中各種食品與熱量的比例。這個數字證明，印度大部分工人的食物不能保證普通標準的熱量——每天三千卡路里。

第六十五表 食物的成分和熱量

	蛋白質 (公分)	脂肪 (公分)	碳水化合物 (公分)	總 卡 路 里
印度工人應有的標準食物	85	60	605	3,000
平時的印度軍隊(主食小麥)	93.7	56.2	625.8	3,470
平時的印度軍隊(主食大米)	58.5	50.1	654.3	3,386
聯合省的紡織工人(根據穆克吉的材料)	90	45	530	2,800
礦坑中的工人(根據班西的材料)	76.4	7.3	725.5	3,025
比哈爾煤區礦工(根據塞斯的材料)	75.88	22	551.75	2,694
孟買工廠女工(根據塔帕德的材料)	57	38.0	413	2,234
孟加拉黃麻工廠工人(根據羅·周胡利的材料)	66	41	526	2,752
孟加拉棉織廠工人(根據羅·周胡利的材料)	68	45	401	2,340
馬德拉斯的苦力(根據麥克卡里遜的材料)	68.7	7.2	789.2	3,226

在馬德拉斯調查了許多工業工人的家庭預算，這個調查證明，只有那些工資收入屬於高工資部分（即每月收入七十和七十盧比以上的）的家庭才能保證消費者二千八百卡路里的營養。屬於其他工資收入部分的家庭在食物方面不能獲得那樣多的熱量。屬於高工資部分的家庭，食物方面的消費每月平均是三十九盧比十一安納四巴葉。但是只有百分之二的家庭屬於這一部分並且可以獲得高於最低標準的食物。如果把所有的家庭平均計算，那末，這些家庭的食物消費每月只有十九盧比七安納八巴葉，而這些家庭普通食物所含的熱量低於標準熱量二千八百卡路里百分之十四。據艾克羅德的統計，這種起碼的食物消費每人每月約需六盧比。實際上，工資收入在二十盧比以下的這部分家庭中，每個消費者的食物消費只有三盧比五安納，工資收入在七十盧比以上的這部分家庭，每個消費者的食物消費佔五盧比三安納。因此，馬德拉斯的工人家庭不能獲得起碼的飲食，這是很明顯的。

第六十六表中列舉的材料確鑿地證明，印度南部種植園中工人的食物質量非常之差。這便證實前表所得的結論，就是工人的營養仍然很壞。

**第六十六表 種植園工人的一千二百零一點二個消費者的實際分配情況——根據各種營養物的消費水平\***

（一九四七年工人家庭預算調查）

營養物種類	營養水平	佔總數百分比
卡路里	2,000 以下	48.4
	2,000 至 2,600	47.3
	2,600 至 3,000	4.3
		在適度的工作中需 3,000 卡路里

蛋白質	{ 60公分以下	76.1	} 82公分
	{ 60至80公分	23.9	
鈣	{ 600毫以下	89.6	} 1,000 毫
	{ 800毫以上	10.4	
鐵	{ 20毫以下	47.8	} 20毫
	{ 20毫以上	52.2	
維他命B <sub>1</sub>	{ 250國際單位以下	71.0	} 333國際單位
	{ 350國際單位以上	29.0	
維他命C	{ 30毫以下	79.0	} 50毫
	{ 30毫以上	21.0	

- 根據“印度南部種植園工人生活費用和標準詳細考察報告”編製，一九四八年，第一〇九頁。

消費者總數中只有半數消費者的食物中每日含有二千卡路里以上。實際上，消費者總數中只有百分之二的消費者的食物中含有三千卡路里左右，此外，沒有一個消費者的食物中含有的熱量是超過三千卡路里以上的。每天所需蛋白質的數量與每天應有的標準八十二公分比較起來還是很低。幸而大米是工人食物中蛋白質的主要來源，因此，這些蛋白質在生物學方面有很大價值。在印度南部工人的貧乏的食物中，特別缺乏鈣。在將近百分之九十的消費者的食物中，鈣的數量少於每天應有的標準的百分之四十。至於食物中所含的鐵，似乎不像含的鈣那樣少。食物中所含的維他命B<sub>1</sub>和維他命C很少，也是大多數消費者食物中的特色。

### 同一工業區中食物質量不同所造成的結果

孟加拉黃麻工廠中各種工人食物質量(含卡路里數量)有很大的差別，這些黃麻工廠中的工人是由中央省、比哈爾和馬德拉斯來的。他們食物上的差別可以由下表加以判斷。



**第六十七表 孟加拉黃麻工廠中各省工人消費的主要食物和熱量**

(以一個月計算,單位:卡達克)

工人來自的省份	米		麥		豆類		全部消費食物 總卡路里
	重量	熱量	重量	熱量	重量	熱量	
中央省	12.7	2,667	2.3	455	2.6	510	3,928
馬德拉斯	10.3	2,163	0.22	44	1.2	235	2,737
比哈爾	5.1	1,071	3.7	733	1.5	294	2,450

黃麻工廠中來自中央省的工人所消費的植物蛋白質多於其他任何工人。他們食物中的熱量平均要高得多。

在黃麻工廠區,可以遇到來自印度各地、消費不同食物的工人。在這一方面,可以把詹姆什德坡作為整個印度的一個縮影。由國內各地來的工人住在這個城市裏。在詹姆什德坡對於來自印度各省的工人家庭的食物進行過一次調查,這個調查得出了第六十八表中列舉的很有意思的結論。

雖然巴丹工人(印度西北省份來的阿富汗人)和旁遮普人數目不算很多,可是他們在工人居民之中佔顯著的地位。他們的特殊地位是他們所做的工作的性質決定的。六十八表舉出的材料證明,他們營養很好,氣力很大而且刻苦耐勞。旁遮普人約佔詹姆什德坡工人總數百分之八,而巴丹人只佔百分之一左右。由比哈爾本地居民中來的工人以身體特別壞和營養特別差著名。這些工人中差不多有一半(百分之四十七點五)是不熟練工人。

### 食物和工資

工人的食物和健康與他們的工資收入有密切關係。工資收入最高的工人都是來自西北邊境省、旁遮普和中央省

第六十八表 各省工人消費的各種食物\*

(以一個工人一個月的消費計算,單位:西阿)

來自各省的工人	穀物	佔總消費的百分比	豆類	佔總消費的百分比	植物油	佔總消費的百分比	肉和魚	佔總消費的百分比	牛乳	佔總消費的百分比
西北邊境省來的 巴丹工人	21.69	29.13	1.45	2.41	0.82	15.32	2.86	10.87	4.25	10.70
旁遮普工人	19.94	32.17	2.43	5.19	1.04	20.18	0.96	7.34	4.76	13.38
聯合省來的工人	16.71	34.18	2.64	7.21	0.48	12.45	0.58	5.55	3.30	12.67
中央省來的工人	19.71	41.06	2.61	3.03	0.19	5.94	0.58	6.63	1.66	7.88
馬德拉斯來的工人	14.46	36.64	1.26	4.80	0.13	4.96	0.80	10.23	1.60	8.79
由比哈爾本地和已經印 化的居民中來的工人	17.63	39.98	2.37	7.92	0.19	6.57	0.61	7.66	1.58	8.05
由附近土邦本地居民中 來的工人	18.61	44.72	1.98	7.13	0.14	5.26	0.52	6.90	1.39	7.36

\* “比哈爾勞動問題調查委員會報告”, 第二卷, 第一、二兩章, 第八〇頁至八二頁和第九六頁至九七頁。

的。由比哈爾和位於詹姆什德坡周圍的印度土邦來的工人平均工資收入最低。

第六十九表 在詹姆什德坡工作的來自各省的工人家庭的工資\*

省 或 土 邦		西北邊境省	旁遮普	聯合省	中央省	馬德拉斯	比哈爾	比哈爾土邦
有的 工 家 資 收 入 數	10盧比以下	—	1	—	1	—	18	5
	10至15盧比	—	1	6	19	7	34	8
	15至20盧比	—	5	6	25	7	47	10
	20至30盧比	1	15	14	48	28	50	16
	30至40盧比	5	26	27	25	23	64	5
	40至50盧比	3	22	24	22	19	48	1
	50盧比以上	1	9	20	9	14	19	2
	家庭總數	10	79	97	149	98	280	47
平 工 均 資	盧 比	38	36	37	28	34	27	23
	安 納	6	11	6	2	1	3	1
	巴 葉	4	5	11	5	4	5	7

\* “比哈爾勞動問題調查委員會報告”，第二卷，第一、二兩章，第六四頁。

印度工業工人中最有氣力和最刻苦耐勞的是旁遮普來的工人，這是毫無疑問的。在詹姆什德坡，這些工人在工廠高熱車間裏工作，一般認為，他們的營養是該城市工人中最好的。旁遮普來的工人比詹姆什德坡其他的工人消費更多的牛乳和植物油：每人每月消費一西阿牛油和四點七六西阿牛乳。旁遮普來的工人在詹姆什德坡所得平均工資高，每月達三十六盧比十一安納五巴葉。可以肯定地說，他們的食物達到了印度現在工人的最高水平。

印度工人食物的營養不足由下述情況可以明顯看出，

他們主要是消費穀物食品，只有極少量的肉、魚和牛乳。甚至詹姆什德坡的勞遮普工人的食物也遠在必需的標準以下，雖然他們的食物的質量從生理觀點上看已經達到了印度工人所消費的最高水平。

第七十表 成年工人每月平均消費的各種食物\*

(根據工人家庭預算的調查, 單位: 斤)

食 物 品 種	比哈爾 礦 工	德里(松 河沿岸) 工 人	魯瑪浦 爾工人	詹姆什 德坡工 人	在詹姆什 德坡的勞 遮普工 人
穀物食品和麵包	23.5	24.16	23.7	14.3	20.7
肉和魚	0.67	0.45	0.18	0.76	0.09
脂肪	0.37	0.65	0.70	0.76	1.13
牛乳	0.54	1.62	1.55	1.99	4.28
糖	0.33	0.15	0.3	0.8	1.54

- \* “比哈爾勞動問題調查委員會報告”, 第二卷, “工人營養與社會政策”, 附錄四, 國際勞工協會糧食消費統計。

### 增加收入和食物的關係

由比哈爾和中央省本地居民中來的工人，在詹姆什德坡算是營養最差的。食物的質量主要決定於工資。

比哈爾管理食物問題的官員克·密特拉調查了詹姆什德坡一百七十七個工人家庭的食物消費。他闡明了每一種食物的消費和各別工人家庭工資水平間所存在的相互關係。曾經發現，由於收入增加，各種食物消費也相應地有了改變：食品中有了更豐富的卡路里，包含了更多的脂肪和蛋白質，可是也指出，收入工資更多的家庭忽視了含有很多礦質、鹽和維他命的綠葉蔬菜。

第七十一表明顯地指出，工業工人工資的增加使他們的健康得到改善，勞動生產率得以提高。

第七十一表 一九三九年詹姆什德坡工業工人由於工資增加食物方面獲得的改善

	每月工資30盧比	每月工資30至40盧比	每月工資45至90盧比	每月工資90和90盧比以上
工人家庭數	110	85	19	13
每組家庭百分比	62.2	19.8	10.7	7.3
一個家庭中平均消費者人數(作為一個單位)	3.35	3.93	4.46	4.82
每一個假定消費者每月所用工資(盧比和安納)	6 盧比 2 安納	9 盧比 12 安納	15 盧比	25 盧比 15 安納
一個消費者每月的食物消費(盧比和安納)	3 盧比 12 安納	5 盧比 9 安納	7 盧比 10 安納	10 盧比 1 安納
每日消費穀物食品(公分)	678	691	765	595
蔬菜	166	192.4	271.5	274.8
水果和堅果	2.8	8.5	25.5	25.5
牛油和脂肪	14.2	22.7	37	51
牛乳	14.2	40	63.7	159
肉、魚、蛋	17.0	20.0	34.0	28.0
香料(調味品)	20.0	28.0	45.0	45.0
糖(蔗糖和椰子糖)	6.0	9.0	20.0	23.0
卡路里	2,940	3,190	3,250	3,330
由穀物食品中取得的卡路里所佔百分比	83.9	74.9	68.0	61.8

由第七十一表可以看出，百分之六二點二的家庭的食

物每人每日不到三千卡路里。但是，必需把這個數字認為是印度工業工人絕對的最低需要。

提高工人對植物蛋白質和動物蛋白質的消費：也就是增加工人對豆類、牛乳、牛乳食品和肉、魚的消費來改善工人的食物，這是提高工業勞動生產率的方法之一。

爲了達到這個目的，必須克服各種宗教上的顧慮和社會成見。同時，爲了改善工業工人的食物並使之保持正確比例，必須增加他們的工資。如果工業工人的食物得不到改善，那就不能指望工業上有高度的勞動生產率，這一點是毫無疑問的。

### 衣著的需要

如果工人根本沒有鞋穿，他們一定會有染上關節炎的危險，足部也會受傷。在工資收入低的工人家庭預算中，衣服和鞋的消費的比重以及家常用品消費的比重高於工資收入較高的那些工人家庭的預算。這是因爲必須保持外表上的一些最低的需要；而且沒有一些簡陋的陶器食具和破布被褥也無法生活。在那些工資收入較高的家庭裏，這些物品的消費百分比差不多沒有什麼變動。

### 醫藥、教育和娛樂費

由於平均工資的增加，印度工人家庭預算中其他各種消費的比重也提高了。醫藥費、教育費和娛樂費的增加，乃是生活水平提高的最真實的標誌。

烈性酒的消費起着另外的作用，這種消費給工人帶來巨大的損害。在阿薩姆茶園中，這種消費平均佔工人總收入百分之一二點八。在孟加拉黃麻工廠中，這種消費佔工人總

收入百分之一一點六。孟買勞動局所進行的調查證明，工資收入最少的家庭，比如垃圾工人家庭，烈性酒的消費佔總收入的百分之八至十。曾經證實，孟買工業工人家庭有百分之七十二消費烈性酒，而且這種消費佔家庭預算百分之四點一。在索拉浦爾有百分之四十三的工人家庭消費烈性酒，這種消費佔工資收入的百分之二點二七；阿麥達巴德有百分之二十六的工人家庭消費烈性酒，這種消費佔家庭工資收入的百分之一點三九。曾經調查出來，在許多單身漢的預算中，烈性酒的消費平均佔百分之十，而在一般工人家庭預算中，這種消費佔百分之四點一。一九三二年實行出賣純酒精後，比哈爾煤礦中烈性酒的消費達到了可怕的程度。根據現有材料，百分之九十的男工人喝烈性酒，而這種消費將近工資收入的百分之五十。甚至女工喝酒的也比以前增多了。因為這種原因，煤的開採顯著地降低下來。一九三九年四月一日，比哈爾政府在賈里亞和哈扎里巴各和蘭奇附近若干地區禁止銷售烈性酒。

根據現有材料，在阿薩姆，烈性酒總消費的三分之二消費在茶園和其他經濟部門方面。在所有工業區，烈性酒的消費增加起來，雖然在分析工人家庭預算時，很難證明這一點。

對於印度許多工人家庭預算中的醫藥費、教育費和娛樂費曾經作過一些統計（見第七十二表和第七十三表）。由第七十三表中可以看出，孟買百分之二十一的工人家庭有教育費的支出，而在比哈爾各礦區只有百分之七點三的工人家庭有教育費這項開支。

第七十二表 工人家庭中平均每月的醫藥、教育和娛樂費

工業城市	醫藥費			教育費			娛樂費 (包括宗教儀式和節日費)			合計			佔總費的百分比
	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	
詹姆什德坡	0	7	8	0	5	7	0	14	6	1	11	9	5.5
詹瑪浦爾和蒙吉爾	1	3	6	1	1	0	1	2	6	3	7	0	11.17
德里(松河沿岸)	0	1	10	0	1	1	0	6	1	0	9	0	2.7
比哈爾煤礦	0	0	4	0	10	0	0	5	5	0	6	7	3.6
康波爾	0	0	7	0	1	1	0	4	5	0	6	1	1.5

第七十三表 工人家庭的醫藥費、教育費和娛樂費

工業區	醫藥費			教育費			娛樂費					
	佔家庭的總數的百分比	盧比	安納	巴葉	佔家庭的總數的百分比	盧比	安納	巴葉	佔家庭的總數的百分比	盧比	安納	巴葉
孟買	11.3	1	2	9	21.0	0	13	0	19.0	1	3	7
比哈爾煤礦	9.5	0	3	4	7.3	0	11	1	16.9	0	0	10

在德里(松江沿岸)只有百分之六的工人家庭有教育費開支。在詹姆什德坡只有百分之十八的工人家庭的預算中列有子女教育費。勒克瑙大學的經濟和社會學系舉辦的識字調查證明，在勒克瑙和康波爾只有百分之十八點九的工業工人家庭有若干子女教育費的開支。這都是每月賺三十盧比以上的工人。

下面第七十四表證明，屬於高工資部分的工人家庭在醫藥費、教育費和娛樂費上的開支較多。



第七十四表 詹姆什德坡工人家庭的每月平均  
醫藥費、教育費和娛樂費

按每月工資收入分類的家庭	醫藥費			教育費			娛樂費			總計		
	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉	盧比	安納	巴葉
10 盧比以下	0	1	6	—	—	—	0	2	0	0	3	6
10 至 15 盧比	0	3	0	0	0	9	0	0	9	0	4	6
15 至 20 盧比	0	4	5	0	1	5	0	1	0	0	6	10
20 至 30 盧比	0	5	11	0	3	4	0	1	3	0	10	6
30 至 40 盧比	0	8	0	0	4	11	0	2	0	0	14	11
40 至 50 盧比	0	10	10	0	9	6	0	2	10	1	7	2
50 至 50 盧比 以上	0	15	0	0	15	9	0	3	5	2	2	6
平均	0	6	11	0	5	1	0	1	11	0	13	11

許多工業工人因為窮困，在教育費和娛樂費上沒有一文開支。各種宗教儀式和節日引起過分的消費。烈性酒的消費已經成了普遍的習慣，增加了貧困和負債。

### 減少負債並檢查負債原因

為了減少降低工人生活水平的烈性酒和麻醉劑的消費，必須由國家方面採取適當措施並組織正當的娛樂、文化教育設施和宣傳。也必須採取法律措施和宣傳使工人減少各種節日消費，這就可以減少工業工人償還債務的費用和欠債的百分比。

誠然，工人大部分的負債，是由於他們在現有物價水平下難於或者甚至不可能使自己的收支平衡。但是在各種宗教儀式和節日上的過分耗費也往往是欠債的原因之一。曾經調查出來，孟買工業工人每個人結婚就要消費二百一十四盧比。這個數目超過百分之四的工人家庭的全年收入，超

過百分之二十三的工人家庭的半年收入。在馬德拉斯有百分之四十六的工人，在康波爾有百分之三十六的工人因為結婚而欠債。詹姆什德坡工人的百分之三十一點八的欠債，比哈爾煤礦中工人的百分之三十八點二的欠債都是因為家庭中各種宗教儀式的耗費所造成的。必須制定特別的法律措施，以便消除人們生活中因為生、死、結婚及其他事件所引起的耗費，否則，工人欠債就會減低他們的勞動生產率。

一九三〇年，孟買紡織工人有百分之四十八以上的欠債都是由於失業。工業工人負債的原因比農業工人負債的原因複雜得多。不論是高工資部分的工人或低工資部分的工人都負債。工資低的工人肩負着特別沉重的債務重擔。

第七十五表(甲)和第七十五表(乙)指出各種工資收入的工人家庭負債的數目。

第七十五表(甲)

比哈爾煤礦中工人的負債

按每月工資收入分類的家庭	欠債家庭的百分比	每個欠債家庭的負債總數			負債總數和每月工資的百分比
		盧比	安納	巴葉	
5 盧比以下	38	16	0	9	390
5 至 10 盧比	50	19	13	3	240
10 至 15 盧比	50	31	4	3	280
15 至 20 盧比	47	28	2	7	170
20 至 30 盧比	33	37	11	5	150
30 至 40 盧比	37	43	8	4	130
40 至 50 盧比	31	155	12	4	350
50 和 50 盧比以上	—	—	—	—	—

第七十五表(乙)

詹姆什德坡工人的負債

按每月工資收入分類的家庭	欠債家庭的百分比	每個欠債家庭的負債總數			負債總數和每月工資的百分比
		盧比	安納	巴葉	
5 盧比以下	—	—	—	—	—
5 至 10 盧比	35.7	73	12	10	553
10 至 15 盧比	63.9	53	14	5	274
15 至 20 盧比	61.3	71	1	7	253
20 至 30 盧比	77.1	105	12	10	339
30 至 40 盧比	76.8	187	6	5	425
40 至 50 盧比	82.9	261	9	7	489
50 和 50 盧比以上	79.6	268	8	0	390

在詹姆什德坡低工資部分工人家庭的負債較比哈爾煤礦工人的負債為多，這就說明詹姆什德坡的生活費用的異乎尋常的高昂。實際上，在詹姆什德坡屬於低工資的兩類工人家庭負擔的債務非常沉重。至於工資收入較高的工人家庭，其中負債的工人家庭的百分比在比哈爾煤礦減少下來，而在詹姆什德坡却增加起來。

在豪拉、詹姆什德坡和孟買，工資高於其他各工業城市，而負債的工人家庭的百分比也很大，第七十六表證明了這一點。

第七十六表 工業工人的負債

工業城市	調查的家庭數	負債的家庭數	負債家庭的百分比	每個家庭負債平均數		
				盧比	安納	巴葉
阿麥達巴德	1,820	362	19.9	—	—	—
孟買	2,030	1,301	64.1	123	14	7

查爾岡	338	205	60.7	227	0	0
索拉浦爾	778	667	85.7	210	12	3
加爾各答	2,707	1,124	41.5	117	6	1
豪拉	1,435	1,008	70.2	—	—	—
詹姆什德坡	691	430	62.2	234	11	8
賈里亞	999	223	22.3	28	8	9
蒙吉爾和詹瑪浦爾	578	426	73.7	203	10	7
阿科拉	315	258	81.9	99	15	3
德里(松河沿岸)	231	134	58.0	157	0	0
加哈提	241	32	13.3	197	1	5
卡塔克	168	52	31.0	169	0	0

工業工人的大部分負債，是欠那些賒賬賣給他們食物和其他日用必需品的小店主的債。在比哈爾煤礦中，工人欠小店主的債佔工人全部欠債的百分之二十六點七，而且小店主平常放賬年息為百分之三十七點五。小店主規定的貨價也非常高，尤其是在偏僻的地方。他們利用顧客不識字，尅扣貨物份量並欺騙地擴大工人所欠的數目。許多企業主成立了合作商店，工人在這種商店裏可以買到較便宜的貨物。但是，被奴役的、工資非常低的工人不得不去光顧那些能賒貨給他們的小店主。因此，私人商店可以很順利地與合作商店競爭。收入工資多的工人才可能利用合作商店。

另一種普遍存在的、刻薄的債權人，便是高利貸者。這種人在工廠大門附近和種植園出納科旁邊釘着自己的債戶，毫不客氣地揮舞起手杖。高利貸者平常放賬的利息是百分之一百五十至三百。在種植園中以及煤礦區和工業區中，這些高利貸者使用的殘酷手段是無人不知的。而國家並沒有給予各省負債累累的工人以足夠的保護。如果由於物價

的變動或負債工人的支付能力有了變動因而使沒有償付的債務得以銷賬或減少時，那末，負債的工人便能從阻礙他的勞動生產率提高的債務的壓迫下解放出來。國家爲了減少工人的債務和檢查貸款的條件而來干預此事，便可以提高工人的生活水平。這也可以提高工人的勞動生產率，因爲，那時候他們便能完全享用現在使高利貸者發財致富的自己勞動所得的報酬了。

## 第十四章 居住條件

### 工業中的住宅問題

印度工人階級的住宅情況和各種問題都有聯系。當加爾各答、孟買、康波爾、阿麥達巴德、那格浦爾和馬德拉斯這樣的大城市中建立起工業時，因為沒有城市設計，地皮有限和地價過高，所以在這些大城市中，工廠、倉庫、火車站和機車房以及工人住宅建築得非常擁擠，亂七八糟。這一切便造成了在世界其他城市罕見的那種人口過多和擁擠現象。

此外，還有一些小城市和市鎮，也隨着黃麻工廠、棉織工廠、礦場、機器製造廠、糖廠等這一類工業部門的建築而建立起來。

在這些小城市和市鎮中，雖然地價便宜而且土地很多，但是因為居民的增加和工廠區的擴大造成了可怕的人口過多現象。例如，工廠倉庫和鐵路支綫破壞了胡格里河邊的幾個村莊——布哈特巴拉、特林尼巴拉和塞拉姆浦爾。現在這些地方有許多黃麻工廠，過去這些地方是一片芒果叢林，以廟宇和浴場馳名一時。鐵路沿綫的市鎮、機器製造廠和礦場附近的市鎮在印度各地的村莊及其周圍成長起來。因為大量移民的流入以及工廠區的擴大，這些市鎮把那些村莊整個吞沒了。這些遷移來的工人起初住在村民的茅棚裏，後來人數增多了，茅棚也大批建造起來。這些茅棚主要是私人土地佔有者和企業主建築的，他們建築的這些茅棚往往是壻

挨牆，以便利用所有的空地。現在我們看到的不是栽植着樹木的農村街道，而是狹窄的、充滿了垃圾和廢物的彎曲小胡同，工人們就是沿着這些小胡同鑽到自己的茅棚裏去。

此外，工業也在這些農村地區建立起來，詹姆什德坡、卡拉格浦爾、茅布罕達、德里（松河沿岸）和哥登—魯克，就是一些例子。在這些地方，企業主給予工人以住宅和若干公用設施，以便使工人穩定下來。賈里亞、博卡羅、吉里迪赫和柯拉爾的礦工市鎮，孟加拉省的都亞爾斯和阿薩姆種植園附近的市鎮也是企業主建立的。在這些地方，住宅的供應完全依賴於企業主，他們非這樣做不行。

採石場的工人、石匠、挖土工人和修路工人除了用草和碎石拼湊而成的簡陋的避難所、土茅棚和火車車廂以外，便沒有一個過夜的地方了。連喝的水都沒有，更不用說什麼健康和衛生措施了。

### 大城市和工業市鎮中的貧民窟

印度只有少數城市和工業市鎮有關於工業工人住宅情況的完整的統計材料。甚至連孟買工人住宅情況的詳細材料都沒有。而在這個城市的部分地區所進行的調查，就完全提供出一幅人口過多的情景。孟買百分之九十六的居民住在人口擁擠的狀態中。住宅非常缺乏，居民被迫露宿街頭。在加爾各答、馬德拉斯和康波爾，成千的沒有房子住的人夜裏在街道上踱來踱去，睡在街頭。在孟買下列各區人口特別擁擠：比庫拉有百分之九十九的家庭住在只有一個房間的住宅裏；塞夫利有百分之八十九的家庭、馬扎崗和巴列爾有百分之八十八的家庭、那格巴達有百分之八十七的家庭住在只有一個房間的住宅裏。孟買許多工人住在用可可葉子

蓋着的土茅棚裏，住在用波紋鐵皮蓋成的棚戶裏。這些棚戶就是貧民窟，是黑暗、骯髒和人口擁擠的屋子。在這些棚戶中，沒有足夠的水，甚至也不能滿足起碼的衛生需要。

第七十七表中提供了關於孟買城市中新、舊住宅中居民的水龍頭設備的材料。

**第七十七表**

	舊住宅 (與住宅數目的百分比)	新住宅
平均八所住宅共用一個水龍頭	11	56
九至十五所住宅共用一個水龍頭	44	33
十五所住宅以上共用一個水龍頭	44	11

在四十六所舊住宅和一所新住宅中，完全沒有自來水龍頭<sup>①</sup>。在孟買大部分棚戶中，八家共用一個廁所。

一九三八年，孟買政府勞動局爲了了解工人住宅情況，調查了孟買、阿麥達巴德和索拉浦爾的某些地區。調查結果見第七十八表。

**第七十八表 棉織廠主供給工人住宅的情況\***

	孟買區的基 本工人		阿麥達巴德		索拉浦爾	
	1938年	1943— 1946年	1938年	1943— 1946年	1938年	1943— 1946年
佔一個房間住所的工人家庭的百分比	91.24	88.52	73.82	—	58.24	62.85
住在一個房間住宅的平均人口數	3.84	3.86	3.95	—	4.31	4.96
在一個房間住宅居住的每人平均所佔面積(平方公尺)	2.51	—	3.35	—	1.85	—
一所住房平均面積(平方公尺)	9.57	—	13.20	—	8.55	—

① “勞動公報”，一九三一年五月號，第八九三頁。



一個房間住宅每月平均租金 (盧比—安納—巴斐)	6-14-4	—	5-0-4	—	2-5-3	—
各種房屋每月平均房租 (盧比—安納—巴斐)	7-6-6	6-3-9	5-11-7	5-2-11	2-15-4	2-13-2
每月平均房租佔每月工資收入百分比	17.07	—	14.09	—	11.39	—

• “紡織工人調查委員會報告”，第二卷，最後報告，第二七四頁。

一九三七年，阿麥達巴德工會曾在阿麥達巴德調查了一次工人住宅情況。調查證明，二萬三千七百零六所住宅中有八千七百八十六所沒有城市自來水供應。其中三千一百一十七所住宅使用井水。五千六百六十九所住宅完全沒有水的供應。有自來水的地方，也是分區供應，一、兩個水龍頭要供應二百個或二百多個家庭。二萬三千七百零六所住宅中有五千三百六十所住宅根本沒有廁所。在其餘的住宅裏，廁所非常不衛生而且數量也不够。

供給工業工人家庭居住的棚戶或者單房間的三、四層樓的住宅，乃是孟買省的孟買、阿麥達巴德和索拉浦爾這些城市的特點。這些住宅都是私人土地佔有者、企業主和托辣斯建築的。這些住宅往往是緊挨着工廠。其中很多住宅根本不適於居住。第七十九表中提供了關於孟買、阿麥達巴德和索拉浦爾的企業主供給工人住宅的材料。

第七十九表

城 市	供給住宅的企業主數目	住宅總數	住 宅		
			一個房間	兩個房間	三個房間和三個房間以上
孟買	21	4,801	3,354	939	8
阿麥達巴德	28	2,749	2,282	467	—
索拉浦爾	5	1,547	1,238	219	90

根據一九二三年至一九三〇年的材料，孟買的企业主供給百分之二十的工人以住宅，而阿麥達巴德的企业主只供給百分之十六的工人以住宅。

舉出下述其他若干城市有關住宅情况的某些統計材料，那是很有意義的。

第八十表

城 市	居住在一個房間住宅的工人家庭的百分比 (1930年)
孟買	89
阿麥達巴德	73
康波爾	62.5
那格浦爾	} 60
查巴爾浦爾	
阿科拉和亨達	

至於工業城市康波爾，一九三一年的調查證明，工人家庭總數的百分之六十二點五住在一個房間的住宅裏，二十四點八住在有兩個房間的住宅裏，七點五住在有三個房間的住宅裏，二點九住在有四個房間的住宅裏，二點三住在有五個房間和五個房間以上的住宅裏。

康波爾可以作為印度城市中的一個鮮明的例子，這個城市發展得非常紊亂，不論城郊或城中心到處都是工廠。因此，在若干窮人居住地區（如塔拉吉—馬哈爾、西薩曼、拉奇哈曼普爾瓦、苦力市和布特契罕那一胡爾德），呈現着人口過分擁擠的現象，這些地方每一英畝面積土地上居民數目有六百至一千二百人，而整個城市面積土地上的人口密度每英畝平均為五七點八人。康波爾四萬左右的工人住在貧民窟（所謂“阿哈塔”），這種貧民窟在康波爾約有二百處。私人土地佔有者在這些地方建築許多狹小陰暗的茅棚，茅棚

的大小平常是三乘二點七乘三公尺。這些茅棚的所有者把它租給窮人，取得很大收入。窮人們住得非常擁擠，沒有陽光，缺少空氣，更不用說水和燈光了。每一個茅棚中平均住十二至十五人。許多這種茅棚低於街面。塵埃和泥濘經過唯一的門戶鑽入茅棚，掛在門口的麻袋擋不住塵埃和泥濘。某些阿哈塔的居民被迫使用骯髒的水池和塘裏的水，這種池塘正是霍亂、天花和赤痢等傳染病的源泉。

康波爾的企業主們總共給予工人約三千所住宅，城裏所有工廠中的七萬五千名工人裏面約有一萬名工人住在這三千所住宅裏。由此可見，企業主只供給百分之一三點三的工人以住宅。

不久以前，西·查杜維第所作的康波爾工人住宅情況的調查揭露出來一幅驚人的情景：住宅極感缺乏，人口過多和房租極高。這個調查包括康波爾各大棚戶區。調查指出，百分之九十六的工人家庭住在只有一個或兩個房間的住宅裏。一個房間住宅的數量約佔三分之二，兩個房間的住宅數量佔三分之一。房間的標準是三點四乘二點七乘三點四公尺，面積約九平方公尺，這些房間的容積約二八點三立方公尺。這些房間百分之七十只有一個門，百分之四十六的家庭使用公共水龍頭，平均二百人共用一個水龍頭。百分之二十六的工人家庭住在沒有廁所的房屋裏，平均七百六十一人用一個公共廁所。住在這些住宅裏的工人家庭，百分之五十二每家有二至六個人，百分之十每家有七至十二人。

康波爾工人居民數目有十五萬二千人（四萬四千個家庭）。根據現有統計，他們需要三萬四千所新住宅。百分之八十六的家庭每月需付房租三盧比八安納<sup>①</sup>。戰時康波爾的人口擁擠和住宅缺乏情況大大增加，因為根據城市糧食機

關的材料，該市居民由一九四一年的四十八萬七千三百二十四人增加到一九四四年的六十二萬五千一百三十七人。該市三十二個規模最大的工廠裏的工人（連眷屬一起）數目約有十二萬人，其中只有一萬人住在工廠的住宅裏和國家軍事工廠供給的住宅裏。一般說來，根據現有統計，該市缺少可以容納十五萬人的住所。許多工人被迫住在街頭。

### 胡格里河邊的棚戶區

加爾各答附近，胡格里河邊的工廠區是印度工業區之一，這裏集中了特別多的工人，有七十五萬工人住在這個地區。這個地區許多工廠市鎮和村落的人口增加的速度，幾乎是罕見的。從一九一一年至一九二一年，工廠市鎮布哈德列士瓦爾的居民，幾乎增加一倍。從一九二一年至一九三一年，班斯別里亞的居民增加了百分之一百二十三，哈利撒哈拉的居民增加了百分之一百二十九，堪奇拉巴拉的居民增加了百分之四十五，卡馬爾哈提的居民增加了百分之三十二，布哈特巴拉的居民增加了百分之二十九。而在提塔加爾，居民增加的更快：從一九一一年至一九二一年這十年中，居民增加了百分之三百，從一九二一年至一九三一年這十年中，居民增加了百分之二百。工廠地基的土地的所有者，在工廠的鄰近建築了棚戶，出租給工人。企業主和沙達租了土地，也在這些土地上為工人建築了茅屋。這些棚戶都是雜亂無章的茅屋。這些茅棚中間的過道，一到雨天就變成了骯髒的溝渠，一年中的其他季節，這些過道充滿了垃圾、廢物、破罐爛鍋。茅棚建築得非常擁擠，屋角相連，婦女們處

① 查杜維第著：“康波爾工廠工人住宅情況”，聯合省勞動公報，一九四一年，十二月號。

理一些日常家務都感到不方便。屋裏的空氣非常污濁，餵奶的母親們只好到外面的胡同裏去，這兒也是遍地污泥水溝，孩子們在鬧着玩。

下表證明這些茅棚裏人口擁擠的情況何等嚴重。

第八十一表

工廠市鎮	每平方哩茅棚數
提塔加爾	14,105
奈拉姆浦爾	7,656
豪拉	5,747
那哈提	5,639
布哈特巴拉	4,920

這些單間茅棚，被贈予一個漂亮的名字——住宅，實際上是些簡陋的可憐的小棚子，面積只有二點四乘一點八或三乘二點四公尺。這些茅棚建築得非常擁擠，沒有任何排泄污水的設備。這種單間茅棚的房租每月是二至六個盧比，普通是二盧比八安納。污水滯留在骯髒的溝渠中。幾十家的垃圾都向裏面倒，因此，貧民窟中的狹窄的胡同裏總是充滿了穢物污泥，蒼蠅和蚊蟲便在裏面繁殖起來。自來水龍頭很遠，裝在通向狹窄胡同的大路上。每天早晨，在這些水龍頭附近發生爭吵，並且可以聽到下流的咒罵。一般說來，如果說是有廁所，那也很少而且太髒，因此，男人、女人和小孩不得不跑到水溝或較遠的曠野裏去大小便。茅棚裏面是驚人的擁擠。在這些“房屋”裏，每間要住四個人甚至十六個人，還加上婦女們愛養的羊和其他家畜。

在加爾各答有四千九百四十所棚戶。它們幾佔全市面積的三分之一。該市這部分居民有一百五十萬至一百六十萬人。棚戶中的生活情況是令人惡心的，髒東西塞滿了污水

溝，蒼蠅成羣，缺少水的供應。

黃麻工廠廠主也建築了所謂“行”，這就是住宅，普通是兩層，房間成行，間間相挨。有時，有些房間有狹窄的走廊，但這也無助於室內的通風。在這些“行”裏居住的每一工人家庭，計有二點五平方公尺到七點五平方公尺面積大小的房屋。這樣大小的面積，一個成人也無法住得下，更不用說供給全家用了。根據現有統計，五十三家黃麻工廠廠主在加爾各答及其附近建築了四萬一千所住宅，住滿了十三萬一千名工人，這些工人才佔五十三家工廠工人總數的百分之三十至四十。應當指出，在這些工廠所屬的“行”裏，工人們往往把房間的一部分租給自己的朋友或是在其他工廠做工的親戚或失業的親戚。因此，在這些“行”裏的擁擠情況和在棚戶裏一樣。

在承格爾的拉德洛黃麻工廠中，住在苦力“行”裏的百分之三十的工人是在鄰近各工廠做工的。每一房間平均住三點九八人。奧里薩的工人似乎較其他地方來的工人住得擠些，每一房間平均住五個人。這些苦力“行”裏的房間的面積大約是二點七乘二點七公尺。甚至給苦力新建的“行”裏也沒有洗臉台和廁所。承格爾的拉德洛黃麻工廠的工人住宅就是一個典型的例子。住在“行”裏的二千五百名工人只有五十六個水龍頭，供飲水和洗臉之用；廁所裏有一百二十六個大便坑和四十個小便處。黃麻工廠附近有些市鎮的居民取用池塘中的髒水，引起了傳染病。

苦力“行”裏每間房的房租由八安納到一盧比四安納，普通是每月十二安納。這些簡陋不堪的“行”，到處都是擠得滿滿的人，這與管理人員們的寬敞住宅相比，成了個顯明的對照，而後者建立在胡格里河兩岸，院內築有美麗的花園。

## 印度南部各城市中的契里

印度南部的馬德拉斯、馬都拉、科伊姆巴托爾、托齊科林和科欽這樣城市中的“契里”，比棚戶的條件還要壞，這種契里是既擠又髒。譬如在孟加拉，契里中的茅棚是用粘土、稻草和銹鐵皮蓋的。這種住宅的入口與其說像門，不如說像一個洞。這裏，一間茅棚的面積平均總共只有二點四乘一點八公尺。茅棚的建築材料比印度北部茅棚的建築材料還要薄弱，簡直擋不住狂風驟雨。在這些茅棚裏，就是白天也籠罩着一片黑暗。茅棚裏擁擠得可怕。現在讓我來引一段廿地對於馬都拉的契里的描寫：“我訪問過的一個契里，周圍盡是些水坑和污水溝。雨季時，這些茅棚簡直無法住人。此外，這些茅棚低於路面，下雨時全區都遭淹沒。契里裏七零八落，既沒有街道，也沒有胡同。茅棚低得可憐，進出都非低頭彎腰不可。毫無疑問，這種住宅情況連起碼的衛生條件都是談不上的。”

在馬德拉斯市內，這種契里約有二百個。其中半數以上屬於私人，二十六個屬於政府，二十五個屬於團體，二十七個屬於托辣斯。馬德拉斯約有三分之一的居民住在這些契里之中。有一個調查證明，住有一萬五千人的三十五個契里中沒有自來水。住有十八萬三千人的一百三十四個契里中只有四百六十個水龍頭。有足夠的自來水龍頭的只有十二個契里。七十二個契里中根本沒有廁所。

據統計，工人每月所付房租佔工資的百分之十九左右<sup>①</sup>。契里中的住房，普通都是大小差不多一樣的單房間

<sup>①</sup> “東方經濟學家”雜誌，一九四三年，十月號。

茅棚。

許多契里建築在低的地方，沒有適當的排水溝。本書著者還記得，在馬德拉斯工人罷工時，著者曾從膝蓋深的水中穿過，到幾個契里中去。雨季時節，印度南部城市中大部分契里周圍是腐臭的死水坑。街衢中的水也流向坑裏。契里的房租很高，一間房每月八安納至二盧比。土地所有者，包括市政府和廟宇在內，利用每片土地，建造了許多不堅固的茅棚，以此來剝削工人。這些茅棚都是多年失修的了。生活在這樣貧困條件下的賤民階級的工人，他們被剝奪了改善自身情況的可能性，便希望以痛飲和賭博來遺忘繁重的勞動和貧困。

馬德拉斯極大部分工業工人住在擁擠的和不衛生的契里之中。許多工人根本沒有家，在街道上或就在工作地點——工廠和倉庫裏——過夜。

### 礦場附近的公共宿舍

煤礦工人的住宅問題與其他工業工人的情況在某些方面是不一樣的。許多煤礦在開採一定時期以後就停工了，工人必須遷移到別的地方去。這些工人往往遷到規模更大的礦場中去。那裏的常年工人的住宅本來就很缺乏。在礦工們中間有種安居在規模更大、組織更好的礦場中的趨勢。因此，這些地方經常缺乏住宅，更何況有失業工人繼續住在公共宿舍裏等待工作呢。礦場主平常為礦工建築的公共宿舍，原來是打算供給自己所需的最低數目的常年工人的住宅需要的。另一方面，許多礦工（約百分之十五至二十）住在鄰村，而不是住在公共宿舍。礦場附近的公共宿舍中，百分之八十五的礦工家庭住在只有一個房間的住宅裏，百分之十



的礦工家庭住在有兩個房間的住宅裏，百分之三的礦工家庭住在有三個房間的住宅裏，只有百分之二的礦工家庭住在有四個房間的住宅裏。賈里亞礦場的保健科曾經規定，每個成年工人的起碼房屋面積應為三點一平方公尺，而這個房屋的容積應為四點五立方公尺。每一個十二歲以下的兒童應給予成人所佔房屋面積的一半。房間的最小面積應以居住一個包括兩個成年人和兩個十二歲以下的兒童這樣的家庭為準。保健科規定的標準是每間住房的面積應為三乘三公尺，如果從生理觀點來看問題，無論如何這是不夠的。但是，在建築臨時茅棚的時候，連這個標準也給忽視了，臨時茅棚的面積有時總共只有六點五平方公尺。房屋的容積，每個成年人至少應為十四立方公尺；一個家庭所需房屋的容積不能少於七十立方公尺。由此看來，保健科所規定的條例需大大地加以修改。可是，就連現有的標準也遭到破壞。有許多茅棚裏住的不是兩個成年人和兩個兒童，而是四至七個成年人。比哈爾勞動問題調查委員會的調查證實了這一切情況。

第八十二表 比哈爾煤礦住宅擁擠不堪的情況\*

礦 場	房屋數	一個房間平均 住成年人數	一個房間平均 住兒童人數
巴加	58	5.6	0.7
博卡羅	38	5.4	1.9
傑特普	46	5.3	0.9
哈斯賈里亞	6	5.0	2.0
賈馬多巴	140	4.9	1.2
南庫加馬	16	4.3	1.0
哥德哈	14	3.8	1.1
席爾加	10	3.4	0.6

庫松達納雅第	13	3.0	1.4
巴德魯恰克	58	3.0	1.0

- “比哈爾勞動問題調查委員會報告”，第二卷，第一、二兩章，第三八二頁。

在參觀公共宿舍時，本書著者親眼看到，每一個房屋裏住了十二至十五個人。這些房屋到了冬天尤其擁擠，因為農村裏來了一些親戚。同一個農村出來的、屬於一個種姓或在一個隊裏做工的挖煤工和裝運工，願意一塊住在同一個公共宿舍裏；而不同班次的礦工往往故意選擇同一個房間，以便輪流進去睡覺。

據統計，即使根據現有的起碼住宅面積標準，賈里亞煤礦的住宅也極感缺乏。因為這裏的二萬九千所住房要分配給十萬個工人家庭。要是計算一下還應該增加百分之二十的房子，因為有百分之二十的工人住在附近村子裏。賈里亞郊區一些小煤礦中，特別感覺住宅的不夠。只在某些規模大的煤礦附近的公共宿舍有廁所，可是廁所的數目極為不夠。礦工們，尤其是小孩，就在附近大小便，而豬便担任着這個掃除垃圾的角色。因為，雖然礦場裏僱有清掃工人，但他們主要是忙於給管理人員服務的。那些由自來水供給用水的公共宿舍，自來水龍頭也非常之少，而且水龍頭距離很遠。曾經查明，在四個煤礦中，一個水龍頭供應七十五至八十所住宅，而在二十個煤礦中，一個水龍頭供應三十四所住宅。因此，礦工們就不得不到井中和小河裏去取水。可是，井也很少，而最感不方便的是，工人必須在炎熱的夏天由很遠的地方把水帶到自己住的宿舍裏。

大多數礦場為了鼓勵礦工長住在公共宿舍裏，保證自己有工人使用，往往不收房租。蘭尼甘治和吉里迪赫的礦

主給工人一些土地、竹子、磚瓦，讓他們長住下去。

公共宿舍有各種不同的形式。其中有些是用石頭和磚建築的，有的是拱形的瓦頂或平頂，有時，屋頂是波紋鐵皮的。有些公共宿舍是茅棚，屋頂蓋着稻草。後一種往往不合法定的標準。礦場檢查局很少調查勞動情況，也很少使違法者受到法庭審判。人們不大重視礦場檢查局。

科拉的金礦工人住在鐵皮屋頂的竹棚裏，這種竹棚夏天酷熱難耐。這裏住着有數千名礦工，非常擁擠。二十多年以前，本書著者描述過該地的污水溝以及缺乏廁所的不衛生情況，曾遭到地方當局好幾個星期的威脅，聲言要法辦他，但終究還是增加了一些水龍頭和廁所。

### 採石場附近的棚子

諾蒙第、古雅和莫沙巴尼的規模巨大的礦場和採石場附近的棚戶中，人口非常擁擠。雖然這裏採取了若干措施以改善水的供應，但是水源仍然不夠。在新格布赫姆的所有的小礦場和採石場中以及在科達爾瑪和哈薩里巴格的雲母礦中，住宅非常不好，水的供應極為不足。在哈薩里巴格和新格布赫姆挖井很困難，而山澗小溪的水源又是靠不住的。因此，當用載重汽車由很遠的地方運水的時候，礦工們極感不滿，因為他們的吃水受到嚴格的限制。在較遠的礦場或採石場，住宅條件也是極其壞的。各個工人要自己去找水源取水，並把它保藏在自己的茅棚裏。

在遙遠的叢林和山地，傳染病的威脅比人口擁擠和缺水更為嚴重；在這些地方，人們必須在炎熱的太陽下面做工，離供水的水源好幾公里，並且得自備器皿帶水飲用。在叢林中的礦區，沒有任何防止傳染病的措施。本書著者曾

在新格布赫姆叢林中的礦山上看見一個患霍亂病的工人被拋棄在礦場附近無人照管，如今想來猶覺心悸不定，並爲此事而感到可恥。事實上，在比哈爾全區所有礦場、礦山和採石場中，只有在賈里亞、詹姆什德坡、塞拉姆浦爾、吉里迪赫和諾蒙第設有醫療工人中流行的霍亂、天花及其他傳染病的隔離室。

至於包工頭僱用的、派到難以攀登的叢林和羣山中的採石場裏去開採板石和石灰石的工人，他們平常幾乎沒有任何住宅。在採石場裏做工的男女工人用樹葉和草搭成簡陋的草棚。這種草棚簡直就是避難所，低得只能爬着進去。這種棚子夏天遮不住炎熱的太陽，下雨時節漏得一塌糊塗；可是他們就在這裏面做飯、睡覺和養育孩子。在許多採石場中，工人用來裝運石頭的火車車廂就是他們唯一的避難所。爲了解渴，工人必須自備銅器把水帶到礦坑裏去。這些採石場裏的工人忍受着無法形容的艱難和困苦。

### 種植園裏的棚戶和草屋

種植園裏的工人住宅問題和礦場中的住宅問題有類似之處，同時也有某種程度的差別。種植園的工人平常都是從遠方招募來的。因此，管理處不得不在種植園裏建立起勉強過得去的住宅和衛生設備，並採取措施保護工人健康。但是礦場大部分位於平原地方，而種植園往往都是在高處和雨水很多的地區。因此，種植園管理處在保健、住宅和衛生方面作妥善的安排是比較困難的。另一方面，在礦區有時候很難找到十分寬敞的地方來建築住宅，而在原始森林中却不愁沒有地方。

種植園中平常都是建築棚戶式的住宅。在溪流或小河

岸邊往往築有一些鐵皮頂和磚牆的長排宿舍或稻草頂的竹茅屋。這裏也有一般的缺點——擁擠、不衛生、光綫不足和通風不夠。幾個單獨的小茅屋組成的小村莊，散佈在高地或平原的種植園地區範圍以內。這些茅屋是苦力向種植園預支工資自己建築的。這種小村莊和普通宿舍、棚戶迥然不同。看來當地居民倒還是願意居住這種茅屋似的。宿舍之間的狹窄而彎曲的小徑充滿了垃圾、污水和牛羊糞。牲畜沒有單獨的牲畜欄，就養在房屋裏面。

我曾到過都亞爾斯(孟加拉省)許多種植園，這個地區一直伸展到不丹的邊境。我可以證明，種植園裏的棚戶非常擁擠，而且這裏的擁擠情況更因工人愛餵牲畜而日益增加。茅屋建築得雜亂無章，由於地形關係，街區長短不一，彼此相連。我曾經有一次看見棚戶發生火災，很短的時間內燒燬了六間茅屋。夏天的火災情況更為嚴重。雨季時，這些棚戶中的小路變成小河。因為茅屋地基不高，水就沖入茅屋裏去。這時居民便無法做飯吃。他們爲了避水，坐在土罐上面，這便是他們唯一的財產。

在阿薩姆蘇爾瑪盆地，棚戶年年爲河水和渠水淹沒。在這種情況下，男女、兒童和牛羊一塊擠在茅屋裏。在大吉嶺茶園中以及位於山坡(如在庫爾格和特拉凡哥爾)的種植園中，工人的茅屋平常也是沿着河岸建築的，往往遭受水災。

雖然在許多種植園中有自來水，但是在種植園附近的棚戶中很少能看到洗濯設備。許多種植園中一般沒有廁所。清除糞便的衛生設施，在潮濕地區較之在比哈爾煤礦所在地的乾燥地區更加重要。流行性霍亂以及十二指腸蟲病的廣泛流行便可以證明：缺少廁所和清潔的洗濯地點對

工人是何等嚴重的威脅。

如果在棚戶區及其附近沒有充分的排水溝，那末在這種情況下，瘧疾和肺炎便會流行起來，並且成爲死亡率很大的一個原因，在婦女和兒童中間尤其如此。在阿薩姆和孟加拉省都亞爾斯，蟲災之可怕，只有在長期雨季裏到過這些叢林中的人才能想像得到。

### 死亡率和住宅條件

印度工人習慣於住在農村中較爲良好的住宅裏，因爲這比工業城市中企業主所供給的房子好。農村中的工人住宅，至少有兩間小屋，其中一間有稻草蓋的走廊。工人住的地方跟旁人完全隔開，可以享受到陽光和空氣。住宅有個院落，往往是附帶的好處，特別是對於婦女和兒童。在工業城市中，住宅情況的惡化就意味着工人各方面生活條件的惡化。印度的不良的住宅，死亡率，縱酒和種種惡習之間的密切關係，不用強調就可明白了。

工業城市居民健康情況的統計材料也說明了一些不幸和死亡是可以防止的。我們僅舉四個例子來看一下，第一個是孟買市，第二個是康波爾，第三個是胡格里河流域的黃麻工廠區，第四個是賈里亞。

兒童死亡率是說明住宅的不衛生對於工人家庭起着何種影響的最實在的標誌。在印度工業城市中，兒童死亡率達到了驚人的程度（見第八十三表）<sup>①</sup>。

<sup>①</sup> 印度兒童死亡率高的基本原因是工人家庭工資低，經常的營養不足，以及幾乎完全沒有醫藥的幫助所致。——俄譯本編者

### 第八十三表 工人家庭住的房間數與兒童死亡率的關係\*

(一九二一年至一九二七年間孟買市統計數字)

	一千個出生兒童中的死亡率	
	1921年	1927年
住一個房間的工人家庭的兒童死亡率	822	490
住兩個房間的工人家庭的兒童死亡率	322	203
住三個房間的工人家庭的兒童死亡率	191	222
住四個房間的工人家庭的兒童死亡率	133	195

\* 孟買市年度報告。

工業城市貧民窟區中的死亡率，比城市中的平均數和企業主建築的、有適當衛生條件的新住宅中高得多。而這種新建的住宅只住了一小部分工人。這種情況可以拿康波爾爲例(見第八十四表)。

### 第八十四表 康波爾及所屬工人區的死亡率\*

(一九二一年至一九二八年間)

	工業工人佔全體 居民的百分比	平均死亡率 (百分比)
康波爾全市	40	46.32
哥瓦爾托利	60	75.29
加拉西區	90	65.96
萊浦爾瓦	70	54.43
科洛尼爾干奇	50	46.44
英印公司居住區	90至95	34.58

\* “皇家勞動問題委員會報告”，第三卷，第一章，第一五三頁至一五四頁。

在拉奇哈曼普爾瓦(一個工人佔多數的區)，兒童死亡率達千分之六百七十一，而在阿連甘奇住宅區，兒童死亡率在千分之四百五十以下。按全市來說，兒童死亡率爲千分

之四百三十三。一九四三年，康波爾的兒童死亡率為千分之四百八十。印度所有工業城市中的兒童死亡率高於一般普通城市。除了一歲以下兒童的死亡率很大之外，死產的數目也很多，小產現象甚為普遍。

德·庫傑爾博士在孟加拉黃麻工廠區對兒童的出生率和死亡率作過一次調查。對一百三十二個女工進行個人詢問的結果證明，其中一百另二個女工的三百三十八個孩子生下來是活着的，而在這些兒童之中，有一百三十九個是當他們的母親在工廠裏做工時生下來的，這一百三十九個兒童之中只有九十一個仍然活着。孟加拉黃麻工廠區的兒童死亡率大大高於加爾各答。一百三十二個成年的印度婦女之中，有三十個女工說她們從來沒有生過孩子。可能其中有許多女工的性生活很亂而又羞於承認這一點。大概其中有些婦女由於經濟和家庭條件避免生孩子。關於死產兒的材料很難得到。懷孕的總數大約要比實際所載的生育數字為高<sup>①</sup>。

在整個黃麻工廠區中，死亡率很高，而在棚戶中的死亡率又比“行”裏的死亡率為高。但是，關於這個問題缺少可靠的材料。在承格爾的拉德洛工廠中進行過一次關於工人勞動條件和福利的精確統計。這個材料證明，從一九二九年到一九四三年，生病率平均佔全體工人的百分之二十。呼吸系統的病和胃病特別多。大部分死亡是因為肺炎和其他類似的病。茅棚中潮濕，沒有通風設備和工作時塵埃過多，造成這種病症。

比哈爾勞動問題調查委員會調查了比哈爾煤礦中一千

---

① 庫傑爾：“孟加拉工業中的女工”，第二一頁。



列查(reja)——搬運重物的工人。

西阿(seer)——重量單位；印度各地西阿不同；一標準西阿等於0·九三三公分。

托拉(tola)——重量單位；等於一一·四公分。

杜爾加普迦(Durga Puja)——敬杜爾加女神的宗教節日；在九至十月間連續十天。

芒德(maund)——衡量；印度各地芒德不一律；在馬德拉斯，一芒德等於一一·三公斤。

沙拉密(salami)——除租金外藉口改良租出的土地、或修繕租出的房屋的對佃戶的勒索；廣義地說即是一種賄賂。

沙達(sardar)——印度的一種封建稱號；照字面的意義說就是長官；被奴役的工人的職業招募者，同時是工廠中的監工，監管他所募集的工人，也兼高利貸者和商人的職務。

阿卡提(arkatti)——以苛刻合同招募工人的募工者，同時又是阿薩姆中的監工。

阿哈塔(ahata)——工人住的茅棚區；康波爾的貧民窟。

波拉(poila)——糧食的重量，約一公斤多。

帕爾干納(Pargana)——包括若干村落的最小的行政區劃分單位。英國東印度公司佔領孟加拉以前，在孟加拉存在過的行政區。“二十四帕爾干納”(24 Pargana)是英國東印度公司最初領地之一。現在是加爾各答附近的一個區。

拖提(dhoti)——印度男人敬神時佩用的布帶，束在腰間，垂至膝蓋。

查普拉西(chaprasi)——兼管事務工作的一等僕役，在工廠裏是兼管工作牌的人或兼募工者職務的監工。

科塔(cottah)——土地面積的單位，一科塔等於七十二平方公尺。

苦力(cooli)——打雜的粗工。

苦羅(kuro)——篩米時剩下的廢物，即碎米。

紗麗(sari)——印度婦女的衣服。

哈齊拉(hazira)——種植園中計件工作定額，根據工作時間、工作地區大小來規定，往往以這兩種條件規定的。

零三十個工人家庭，其中有三百二十七個工人家庭也就是約三分之一的工人家庭說有五百二十三個兒童死亡。其中有二百五十個兒童是在一歲以下死的，一百二十五個兒童是不足三歲死的，其餘的兒童是在十五歲以前死的。兒童死亡率達千分之二百四十三。死產兒數達千分之八。下面舉出賈里亞煤礦保健科公佈的每千兒童中死產兒數字：

1935年	2.81
1936年	2.68
1937年	3.27

兒童死亡率很高，乃是生活條件不好，尤其是採用童工的結果。

## 註 釋

“不可接觸的”賤民(untouchable)——主要是由農民、僱農、手工業者和工人組成的“下等”種姓的一般稱呼。據各種不同的統計，屬於這種“下等”種姓或“不可接觸的”種姓的人口有三千萬至八千五百萬。

巴葉((pie)——安納的十二分之一，一盧比的一百九十二分之一。

巴布(Babu)——直譯為“可敬的人”；孟加拉一般對於老年人的尊稱；也指有學問的人，英國殖民者的書記。

巴德里(badli)——受企業主、包工頭或沙達奴役的失業工人，他們在工廠門口等待偶然的臨時工作；也是一種奴役失業工人充當後備工人的制度。巴德里瓦拉(badliwalla)是受巴德里制奴役的失業的臨時工人。

巴克希什(bakshish)——賄賂；酬勞金。

巴丹(pathan)——印度人對阿富汗人的稱號。

卡利·普迦(Kali Puja)——敬卡利女神的宗教節日。

卡密阿(Kamia)——負債的奴隸；被奴役的僱農；欠地主、高利貸者或包工頭的債款而無力償還的貧農。

卡爾罕納(karkhanas)——手工業工廠；卡爾罕達(Karkhanadar)是手工業工廠的所有者，十八世紀時，卡爾罕納乃是資本主義手工工廠的初級形式，其特點是在企業主管理之下把同一性質的手工業者聯合起來。

卡達克(katak)——重量單位，等於五七公分。

吉爾密特(girmit)——這是募工者和包工頭付給預僱工人預付金，以便長期奴役這種工人在種植園和採石場中作繁重工作。

安納(anna)——一盧比的十六分之一。

伊德—烏—祖哈(Id-ul-Zuha)——伊斯蘭教的宗教節日。

伊德—烏—費特爾(Id-ul-Fitr)——伊斯蘭教的宗教節日。

**契里(cheri)**——工人住的茅棚區和木板房區，即印度南部各城市的貧民窟。

**高沙拉(goushala)**——爲了供養“聖牛”的一種苛捐雜稅，這種牛按宗教教條禁止屠宰。

**貢達(goonda)**——企業主和包工頭由背叛階級分子中僱用的流氓，用以迫害工人和進步的工會活動家。

**柴明達(zemindar)**——殘酷剝削農民的封建地主；柴明達里(zeminadri)是一種私人土地佔有權或世襲的徵收農民地租的土地出租權；若干地區一般地把土地佔有者稱爲柴明達，其中包括擁有土地所有權的農民。

**納爾(nal)**——茶樹叢，周圍環繞着便利人工灌溉或作種植園中排水用的水溝。這是阿薩姆種植園中規定計件工作或定期工作時所用的名詞。

**圖克利(tukri)**——見達利。

**荷拉吉(khoraki)**——預付伙食費；企業或包工頭付給工人的伙食費，通常是用實物發給。

**梅斯特里(maistri)**——替工廠招募被奴役工人的募工者，和沙達、喬伯爾不同之處在於他懂得一點技術知識並有些技能。

**喬伯爾(jobber)**——以苛刻條件招募工人的職業募工者；預僱工人的殘酷的壓迫者；兼作高利貸者、商人和監工。

**喬吉達(chowkidar)**——看守人，也兼警察的職務。

**堪加尼(kanganis)**——盤剝工人的募工者，變相的沙達或喬伯爾。

**提卡(ticca)**——種植園中強迫的額外工作，完全不付工資或按低價付給工資。

**達利(dali)**——工人頂在頭上搬運重物的各種大小不同的籃子。

**達斯圖里(dasturi)**——對於勞動者的一種變相的封建地主式的高利貸盤剝。

**賈馬達(jamadar)**——管理幾個僕人的聽差頭，在工廠裏是監督一部分工人的監工，同時又是以苛刻條件招募工人的募工者。

**種姓 caste)**——種姓的劃分發生在原始公社制瓦解和作爲一

種原始勞動分工形式的奴隸制社會形成時期，這種原始分工形式產生了印度和埃及這兩個國家裏和宗教中的種姓制度。

種姓劃分和種姓壓迫，長期以來阻礙着印度社會的發展。英國壓迫者侵佔印度後，鞏固了種姓劃分，並利用種姓壓迫殘酷剝削人民大眾。印度有三千五百種種姓，其中大部分屬於“下等”種姓，屬於這種種姓的人被稱爲“不可接觸的”、“遭人白眼的”賤民。在穆克吉這本書裏提到的“下等”種姓有布罕吉(Bhangi)，巴烏利(Bauri)，朝提(Джоти)，多撒赫(Dosadh)，布耶(Bhuiya)，曼吉(Manjhis)，馬哈爾(Mahar)，穆撒哈爾(Musahar)，科里(Kori)，帕西(Pasi)，塔特瓦(Tatwa)，撒伊赫(Shaikh)，查馬爾(Chamar)。這些種姓是由農民、手工業者、僱農、工人組成的，受高利貸者、地主、包工頭、企業主的奴役。這些被奴役的人，大多數處於負債的奴隸地位。

穆卡達姆(mukaddam)——被奴役的工人的募工者；變相的沙達和喬伯爾。

穆哈拉姆(Mohurrum)——回教的宗教節日。

盧比(rupee)——印度主要貨幣單位；一盧比等於十六安納或一百九十二巴葉。

薩卡里(sarkari)——國家的，政府的；有時候意思是指私人的。本書著者說到企業主不經包工頭介紹而僱用和使用工人時，用這一名詞。

薩庫巴里(thakurbari)——爲了宗教目的變相勒索。