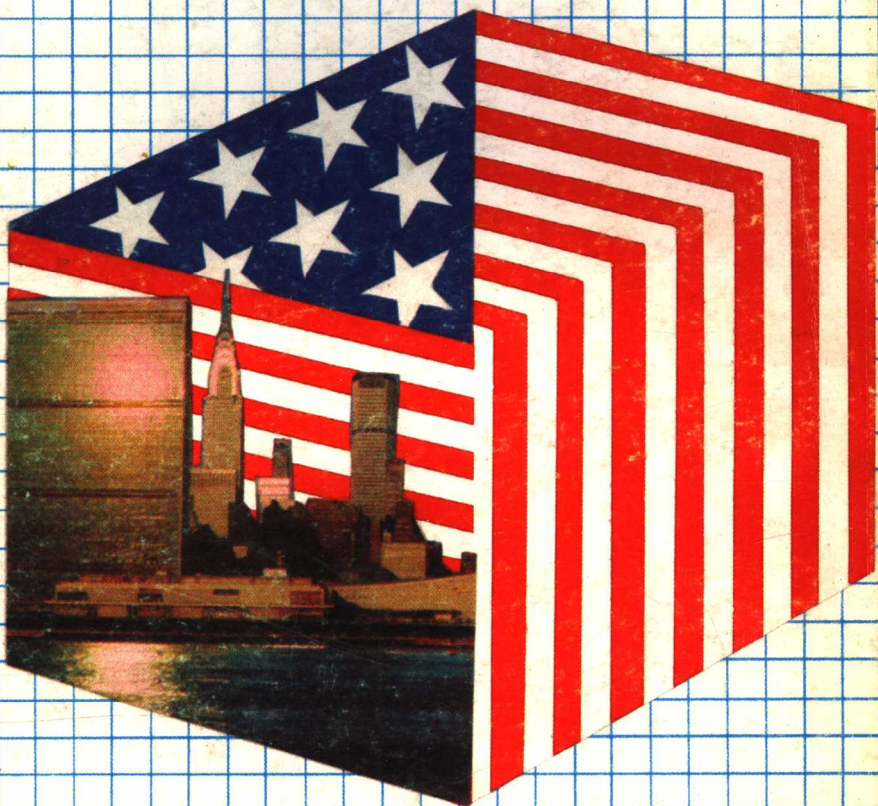


工會組織與 美國經濟

雷·馬歇爾

白里安·倫吉林 合著



The Role of Unions in the American Economy
by Ray Marshall and Brian Rungeling

工會組織與 美國經濟

雷·馬歇爾 白里安·倫吉林 合著
陶良謀譯



THE ROLE OF UNIONS IN THE AMERICAN ECONOMY by
Ray Marshall and Brian Rungeling. Copyright © 1976 Joint Council
on Economic Education. Chinese edition published by World Today
Press, Hong Kong.

First printing

July 1980

工會組織與美國經濟

R·馬歇爾 B·倫吉林 合著
陶良謀譯

今日世界出版社出版

香港九龍尖沙咀郵箱95217號
(登記證內版僑台誌字0066號)

港澳總代理：張輝記書報社
香港利源東街4號2樓

台灣總代理：學生英文雜誌社
台北市金山街103巷29號
登記證局版台誌字1134號
郵撥帳戶110978號

1980年7月(香港)第一版

1980年7月(馬尼拉)第一次印刷

定價：每冊港幣四元 新台幣四十元

封面設計：蔡浩泉

序

我們每個人多多少少都受到工會的影響。準備做工人的青年，必須決定是否參加一個工會，如果他或她決定參加的話，那末，他們還得決定參加哪一個工會。入商界的人，不論他是做老板還是出任經理職位，他們大概至少要和一個工會打交道，或許要應付幾個也說不定。以消費者和公民的身份來說，我們也受到工會問題的影響。碰到罷工時，不管我們喜歡不喜歡，我們往往會身不由主，不是左袒就是右袒。你打算進去的商店，門口有工會的罷工糾察線嗎？如果你越過糾察線，到這間商店買東西，許多人就會認為你等於是支持資方，反對罷工的工人了。如果你不去穿越糾察線，人家又會說你是支持工會的。

作為一個有投票權的公民，人家可能會請你投票表決工會問題。公家職位候選人會贊成或反對加強控制工會活動。他們也可能贊成或反對諸如提高法定最低限度工資、青少年的特殊法定最低限度工資、更多失業保險賠償費之類的事情——這些都是可以影响到你個人的問題。你在國會或州議會裡的代表，將來可能寄一張調查表給你，要求你對這些問題發表意見。

你一旦受到罷工的連累，或是你自己的工會（如果你是一個工會會員的話）捲入工資談判問題的時候，你對工會的關心，一定會異乎尋常，情不由主。美國工會政策試圖倡導社會改革時，你贊成那些政策嗎？你明白他們想做的是什麼嗎？你贊成他們為達到這些目標所用的手段嗎？要是他們成功了，你個人會受到怎樣的影響？整個社會又會受到怎樣的影響？這本書雖則不會給你全部解答這類問題——只有你能够解答其中若干問題——可是，起碼會幫助你了解工人運動，幫助你作重要的選擇和決定。

年輕人和成年人一樣，非常關心現在的經濟。例如，在一九七〇年代中期經濟嚴重衰退期間，青少年失業比率，要比成年工人高出許多倍。就是在世道好的時候，經濟穩固繁榮，青年的失業率也往往很高。工會想對這個問題做些什麼？你認為他們對這個問題的處理方法是最好的嗎？

大多數人只是在發生了罷工，或是發生牽連到工人暴力行為時，才會耳聞工會種種。美國歷史上充滿了大罷工、工人和軍隊發生戰鬥，甚至不知怎樣竟牽連到工會的暗殺事件情事。報紙着意渲染勞工團體的腐敗故事，或是將一位著名工會領袖失踪事件廣為宣傳。不過工會並不是大部份時間在搞罷工的。事實上，每一次罷工中，工會和資方間都出現許多次和平解決的歧見。工會腐敗只是例外，並非習以為常的事。或許，工會事務的日常工作，並不怎樣惹人注目或引人注意，不過這些却是影響我們最甚的事情，

也是這本書要討論到的問題。

許多讀者雖則一定會認為這本書提出的美國工人運動論述，不是擁護工會便是反對工會，抱有主觀的喜惡偏見，不過這本書的兩位作者，在論述這個重要問題上，已經試圖盡力保持客觀了。不過我們也明白，面對這類題目，往往令人意氣用事，要求完全保持客觀，實在是不可能的，而作者的偏見必然會影響他們的論述。所以，我們認為，作者必須一開頭便向讀者透露他們的偏見，而不能讓讀者不知不覺受到這些偏見的左右。我們對工會問題的偏見不外如下：

一、爲了我們希望在後文中能明白指出理由，我們深信，工會和其他勞工組織，是有效推動民主社會不可或缺的因素。勞工組織給工人提供途徑，幫他們在僱主社會中促進工人的利益。我們並不相信非個人的勞工市場、僱主、政府、或任何其他組織能夠願意在工作場所或較大社會中，有效保護工人的利益。

二、我們也相信，美國關於由工會代表勞方集體進行的勞資談判這個基本政策是健全的，雖則實際上實施起來非常困難。這種政策，是工人有權經由他們自己選擇出來的代表，組織和集體進行勞資談判；他們如果不想這樣做，他們也有權拒絕參加工會。

三、我們相信，工人組織是民主社會所必需的；工人也應該有權自由決定他們是否需要一個工會代表他們，或是他們要哪個工會代表他們，這並不是說，我們寬恕現有工

人組織的作爲，或是認定美國工會並無問題。美國有許多種類的工人組織，它們有不同的權力、動機和對美國制度的影响。有些工會是由自私、腐敗和貪婪的人領導的，一如有自私的，腐敗的和貪婪的商人。工會領袖的貪污，顯然也應該用對付其他組織貪污的同樣方法去對付。

可是，這本書裡討論的若干問題，跟工會領袖或僱主的個人品質無關，而是歷來制度所造成的。這一點很教人抱憾。這許多問題之所以發生，是因為許多社會問題，始終沒有使人感到滿意的完善解決辦法。由於制度裡邊有利益的衝突，而且由於解決一個問題往往會引出其他問題來，所以，完善的解決辦法是不可能有的。且舉一個衝突的例子：我們一旦接受了志願集體進行勞資談判的原則，「我們如果碰到這樣的情形，大多數的僱員已推選一個工會代表他們，可是負責交涉的單位裡，有些工人則因宗教或其他理由，反對去集體進行勞資談判，我們應該怎麼辦？在這種情形下，我們怎樣保護少數人的利益？應該要求他們去參加大多數人推選出來的工會嗎？如果他們沒有交會費，也沒有會員資格支持工會，而又允許他們可以得到集體進行勞資談判所得的利益，那麼，會不會因此就削弱工會力量，會因為增加所謂「自由行動份子」人數而破壞工會代表進行的勞資談判呢？」

推而廣之，我們一旦接受了工會代表勞方集體進行勞資談判辦法，如果罷工會對我

們的制度造成很大損害，我們該怎樣處理罷工問題呢？如果禁止罷工，我們可以仍有工會代表勞方進行勞資談判嗎？如果我們覺得自由的集體進行勞資談判，和由供與求的壓力自由定價，造成無法忍受的通貨膨脹程度，我們又怎麼辦？有人主張控制工資和物價，不過也有人反駁這許多管制條例，會破壞工會代表勞方進行勞資談判辦法和自由企業制度。

這許多問題既不是孤立事例，當然也就不容易解答。我們是生活在一個關係複雜的世界中，要解決問題不是容易的。就算是不完善的解決方法，也需要有許多理解力，在作出決定時，還要運用判斷力。我們不敢擅自在這本書裡提供答案，不過，我們的確希望這本書會幫助讀者了解美國工人運動的基本性質，改進那些非要作出判斷不可的判斷品質。

雷·馬歇爾

白里安·倫吉林

一九七五年感恩節

目次

第一章	導言：工會和工人運動·····	九
第二章	工人運動源流·····	十五
第三章	美國工人運動沿革·····	三一
第四章	當代工會的組織，集體進行勞資談判和解決爭端問題·····	八一
第五章	美國工會當前的其他問題·····	一一一
第六章	一九七五至一九八五年間工會任務·····	一六九

第一章

導言：工會和工人運動

這本書的主要目的，是要分析工會在美國經濟中所起的作用，和說明影响美國工會的主要力量，常常會將美國的經驗和別國的經驗對照討論。這一章提出一種基本原理，說明工人運動的出現，反映出工業社會造成的勞工問題。其後四章略述美國工人運動的歷史，並討論美國工人運動碰到的若干重要問題。最後一章則討論很可能會形成一九七五年至一九八五年間美國工人運動的若干因素。

工會和工業化

工會，或是促進和保護工人利益的團體，在工業時代前雖然已經存在了，但工人運動則是工業革命的產物。這是事實；因為工業時代前的工人組織是彼此隔絕的，往往包

括非工人階級人士在內，也並不是工會與資方集體交涉的組織。

我們可以在第二章裡看到更詳盡的情形，看出每一個工業社會都有某些特徵，造成工人的問題。這些問題是和倚靠勞動力市場謀生密切相關的。在工業時代前，世人比較近乎自給自足處境，因此並不怎樣依靠工資。有了勞動力市場，才能有專門化和較大的物資產量；不過，當工人無工可做時，或者因為疾病、受傷、老年，以及因受歧視不能工作時，也就給工人造成了問題。

複雜的工業生產單位，也需要訂定規則，支配諸如開工時間、誰做哪一班、權力界限、工資等級、誰做哪種工作、如果不再需要工人時如何解僱，以及許多其他需要考慮的事項。沒有工會和由工會代表勞方進行集體的勞資談判方法，僱主便會單方面作出那些決定。不過，單方面作出決定，對那些依靠工作支持他們的家庭和他們自己的工人，會造成一個另外的不安定因素。工人如何能够確信僱主賺取利潤的興趣，可以兼而保護工人不會受到專橫的支配？例如，僱主如果更喜歡較年青的工人，那末，已僱用了二三十年的工人，便不會有職業保障。同樣的，一個工人除非有某種職業保障方法，否則這個工人反對主管人的武斷，便會孤掌難鳴，橫遭解僱。我們不難理解，僱主這種專橫處理方法，會使僱員因為要保住飯碗，戰戰兢兢的勤奮工作。此外，在諸如工人應該如何訓練之類問題上，工人的利益和僱主的利益也會有衝突。僱主訓練工人做分得很細的工

作，更為有利，因為訓練時間較短，訓練費用也較少。不過，專業化可能不是工人的最好利益。工匠可以做幾種工作，也比專家更能適應新工作，他們很可能有較大的職業保障。如果發明了一種代替專家的機器，他們可能就失業，而有多方面能力的工匠，反而比較容易改行做其他工作。

不過，值得強調的一點是，在競爭市場中，工人的職業不安穩，全是制度造成的，可能和某些僱主的態度關係不大。某些僱主本來很想公平對待工人，儘可能給他們許多職業保障，可是他們自己也受到競爭市場的拘束，以及大家承認要賺取最大利潤願望的限制。因此，僱主勢必會把工資降低到勞工市場可以許可的程度，把全體職員的薪給和訓練費用儘可能減至最少，可是又要鼓勵工人儘可能提高生產。保証每間商行有競爭能力，是和工人有利害關係的，因為他們顯然也關心他們僱主的經濟生存能力。不過，競爭市場必備的種種條件，也造成了工人的職業不安全，因為大家都受制於他們無能為力的競爭力量；那些關心工人福利的僱主，必須和其他可能不大關心工人長期福利的僱主競爭。

競爭市場大部份是受短期利潤和效率支配的，未必會保障工人的短期或長期利益。例如，從長遠的觀點看來，將工資提高到可以保障工人和他們子女的健康，為工人和他們的家屬提供符合他們的利益和能力的訓練和教育，是為工人的利益也是為社會的利益

着想的。不過，短期競爭市場的必要條件，產生的工資可能太低，無法實現這些長遠目的。在另一方面，工資也可能提高到僱主不願付出的程度，結果造成了失業。

組織：工業問題的一個反應

工人爲了在市場力量影響下保護他們的利益，他們組織團體去代表勞方進行集體的勞資談判，並且鼓勵工人在工作場所以外關心政治與社會事務。工會和工會代表勞方進行集體勞資談判方法，給工人、僱主和大衆都造成若干問題；但這些問題的影響對民主社會是有益的；本書以後也會提到，的確有證據指出，工會和工會代表勞方集體進行勞資談判方法，是保存民主社會所必需的。

由工會進行勞資談判方法，作爲製訂決定工資，工作時間和在許多環境下工作條件條例的一種好方法，已經證明是有效力的。這樣產生出來的條例，算是僱主和工人利益間的折衷辦法，因此，可以鼓勵雙方遵守。此外，在適應特殊情形方面，條例容易有更大伸縮餘地，因爲那些條例是熟悉那些環境的工人和僱主共同製訂的，因此有關方面也可以很容易改訂條例。

雖則僱主通常都拒絕由工會代表勞方進行集體的勞資談判，因爲這會危害他們的控制辦法，不過，和勞工團體交涉過的僱主，大多數都承認那種由工會進行的集體談判，

給資方提供了好處，也提出了疑難問題。由勞資談判而訂立的契約，在共同協議有效期間可以為僱主提供工資和工作條件方面的保證。工人問題得到了保證，僱主便可以多留心其他問題。在諸如幫助招請和訓練工人；參加採用新方法的決定，以及工人對那些方法比較容易接收等等重要人事問題上，工會也可以協助僱主；又可以將工人的抱怨和意見提供給僱主，否則僱主對於他們工人的問題和工人關係的事情，就不會得到那樣可靠的消息資料了。從更廣泛的意義上講，在民主社會中的僱主，承認有效的工會和由工會代表勞方集體舉行的勞資談判方法，是穩定政治、社會和經濟狀況的力量。在某一社會秩序內有效保護和促進工人利益的勞工組織，更是保存這種秩序的強大力量。要是工人在某一制度中不能解決他們的問題，他們勢必支持改革這種制度的領袖和運動了。

工人運動雖則是民主社會中的一個必須的環節，但工人運動也給那些社會造成許多問題，而且，因為工人運動是環境的產物，所以也就因地而異。在美國，工人運動主要是由那些着重集體勞資談判（往往稱之為經濟的工人運動）的工會組成的，其理由將在第二章中詳細論述。其他國家的工會，大多是利用工人政黨（往往稱之為政治的工人運動）。各地工人運動都有政治的和經濟的目的，不過比較着重政治目的，且因時間，地點和環境而各異。着重政黨的工人運動，傾向於取得階級利益，這需要以階級的政治運動來代表。由於政府在工業事務中舉足輕重，所以，那些不能參與政治的工人，會更重

視政治問題，而其他譬如美國的工人，他們參與政治的權利很早便較有把握，所以可以將更多精力用來改善工作場所的條件了。

總的說來，工人運動（這和在地理上孤立的工人組織不同）是對工業化制度產生的問題的一種反應。工人運動的性質，視時、地和環境而不同，不過，民主社會的社會安定局面，則有賴於工人在工作地點內和更大範圍的社會中，都可以參與決策工作。