

萬有文庫

第一集一千種

王雲五主編

工業組織原理

(四)

琴巴爾著
林光燾譯

商務印書館發行

工業組織原理

(四)

著爾巴琴

譯徵光林

著名世界譯漢

工業組織原理

第十三章 勞動底報酬

一、基本的特徵 這幾乎可以算做一條公例，就是關於材料、機械及其他物質方面的工業問題，所以會相對的重要，不過因為他們是和人類生存底大問題發生關係；所以勞動報酬底問題，可以算一個最爲重要而且是最難解決的工業問題。這當然是如此的，因為這個問題也是這樣地對於財富分配底大問題發生直接關係，而且又和人類天性及志向，希望和恐懼等等密切接觸。這個問題自最初的時候，就和人類同時存在，一路隨着人類底觀念及方法底變遷而變遷，直至以後永遠不會磨滅。

以上各章所述，變遷的工業方法和隨同變遷的個人關係，必須連帶附有改變的勞動報酬的方法，這也是一種必然的結果。在比較陳舊，比較簡單的工業方法下，雇主和雇工的關係，是個人的

關係，而且又都是非常密切的。所以一般學徒，有時就是成年的工人，往往都被雇主當做一家底人，這種現象，現在惟有極少數的職業，如農業之類纔可以看見得到。到了後來，新式工具發現之後，工作雖然稍稍趨於專門化，但假如雇主所雇的工人為數不多，這種關係還可以依舊存在。其次，在舊式方法之下，如果工具可以很容易地，被任何工人取用，人口擁擠底現象還不會發生，可用的空地還是到處可得，工業底機會還是容易參加，那麼經濟學上底供求定律（the law of supply and demand）左右勞動報酬的勢力，也必定比在近代的工業界裏，更為有效。

可是到了工業方法進步以後，密集化及專門化底作用，都漸漸發生強固的效力，因之這些簡單的關係也就無聲無形地漸漸消滅了。因為到了這個時候，這些種種影響，如第三章第一節所述已經不斷地使雇主及工人逐漸分級，人數越多，雇主和工人底分離也越遠，直至今日遂使所有大工業裏底勞動者，都失去一切個人底性格，而被雇主視為可用最低價格買來的商品了。誠然，在這種情形之下，雇主還是一樣需要或且更為需要有效的幫助，但其取得幫助底手續已經完全轉託別人，所定雇用的契約也常常根據純粹的營業原則，其中是極少包含甚或絲毫沒有包含人格底

色彩的。不但如此，當市場競爭漸漸激烈的時候，雇主又想改良方法或減少工資，藉以應付。但第一種方法已經漸漸困難，有時還常常辦不到，因之第二種的辦法，在舊日勞動報酬的制度下遂又被視為很自然很正當的方法了。至於那些想利用增加工資的方法藉以增加生產的觀念，卻是勞動報酬研究上一種較遲的發展。

反之工人底工具所有權，卻漸漸失掉，而不得不更為依賴雇主以求麵包，一方又須每天面對面地和新式的節工機械接觸，眼睜睜地看勞動底地位隨着節工機械底採用而低落，而很自然地提出種種理由，來反對那些使勞動報酬日漸減低的種種趨勢。工人底個性，既然在工人階級中失掉，（參閱第四章第十六節）組織步驟當然就被視為抵抗共同危險的最自然及最容易的方法了。所以勞動組織是工業方法改變以後，一個最自然的結果，不但不能用法律底勢力去消滅他，而且還會像他底前驅者，舊日的行會一樣，繼續存在，直至我們底工業組織根本改變，足使那些發生勞動組織的種種原因，完全消滅時為止。

這些變遷底最終結果，使勞動報酬底問題，不能再像從前那樣簡單，仍舊可以僅僅根據供求

定律而決定。反之卻須大部根據勞資兩方銳利的爭議手續，於非常複雜，非常混亂的情形中強為決定，這些情形對於供求定律，如沒有抵消的勢力，至少也足以遲緩其作用。進一步說，勞動問題，所以難於解決，也就是由於這些影響底複雜，因為情形複雜，精確的消息，就難以得到了。原來在現在情形之下，一方則勞動組織儘管向資本家提出所能提出的條件，一方則資本組織一味頑強地拒絕接收勞動者底要求，兩方儘管這樣地火併下去，勞動問題，是永遠沒有解決底希望的。①所以假使他們要達到和平解決底目的，就非得先用有系統的科學方法，去調查事實不可；調查了以後，如勞資兩方仍舊不能根據這個標準，來和平解決，那麼他們就不能不借重於一二公共的機關，來強制施行解決底辦法，或提出補救底步驟。但我們須要知道，除非我們能够得着比現在所能得到的更為精確的種種關於勞動的事實，就是立法底勢力，公斷的機關，或任何其他公共的組織，其實也是不能決定一種極為適當的辦法的。關於這個有趣的問題，以本書底有限的範圍，斷不能有精詳廣博的研究，不過以下所討論的種種工資制度，卻也未始不能解釋以上各點底意義。

自那些投入巨大資本於機械的製造者看起來，工資問題底重要，似乎還超過工資數額所能

表明的許多。因為轉動機械的工人，所得的工資雖然不見得很多，而他所管的這個機械底出品數額卻可以非常之大，只要他略略地停頓或遲延一下，生產底成績就可以大大地減削。所以假使一部機械底價值非常昂貴，其出品又可以因工人效率底高低，而發生數十倍巨大的增減，則工廠萬萬不值得雇用能力低微的工人，去轉動這個機關。換一方面說，這也是極通常的原則，在某額投資及某種生產情形之下，工人底效率越高，出品底數額也越大，而出品底單位成本也可以越低，因為製造費用通常並不以出品底數額為比例，無論出品多少，費用總是固定的。所以自事實上說起來，工資最低的工人，並不一定是最廉的工人；其實，低下的工資，或許就是低額出品底表示。近代的工資制度已曾承認取得工人最佳成績底需要，並承認寧可增加報酬以期取得這種成績；這種特徵，就是根據以上的基本觀念。

二、基本的工資 我們應明白分別以下我們所要討論的工資制度 (wage systems) 和基本工資 (basic wages)。在任何社會裏，於某一定的時間內，大概總有一個共通的工資平面 (wage level)，其高度在性質相同的幾個企業中，大都不會有實質的差異；這個平面我們就叫做基本工

資。基本工資在種類不同的職業中，差異很爲利害，凡職業底性質，訓練底情形及技藝底精粗，都可以影響其高度；至在性質相同的職業中，則不過視工人底技藝及生產力，而略有差異。決定基本工資的經濟定律，性質極其複雜，許多經濟學家對於各家所提出的解釋工資平面的學理，很少有一致的見解。^②我們如要把這些學說，一一介紹出來，實在非本書的範圍所能辦得到。但有一點是很顯明的，就是工資平面一方也不能永久超出某點，使資本還有很好報酬底可能，一方也不能永久低至某點，使工人們不够維持最低的生活程度。而在此兩點之中，則隨着幾種互相衝突的原素而增減差異。現在我們不妨將這些原素中最爲重要的幾個，略略地討論一下。

影響基本工資的最爲有力的原素，或且可以說是勞動底供給和需要。這是很顯明的，假使勞動底供給極多，工人當然無論什麼工資都肯承受，反之，假使勞動底供給極少，工人當然也將儘量要求什麼工資他們所能賺得到的。但這些趨勢又可以視勞動組織，和雇主組織相對勢力底強弱而有所差異。此外爲相同的理由，雇主又大概贊成客民底移入，而勞動組織則極端反對這種趨勢。所以關於移民的立法，大概也可以影響工資。

在現在許多思想進步的工廠經理中，很有一種漸漸發展的趨勢，想將基本工資定在一個較為寬大的基礎上，其高度要比純粹競爭情形所定的略高一點。而事實上，也有許多公司，賺錢很多的，實際將基本工資提高至非純粹的競爭立場所能容忍的一點。這種步驟當然不一定是求合於烏託邦的理想，而不過是想吸引在社會中所有最佳的工人。但除此以外，同時實還有一種見解，以為凡工人都應得有一種餬口的工資，而當規定基本工資的時候，工人底生活費問題也應同時加入討論。這是因為一個人所能賺到的工資數額，和為全體社會底福利起見所需以維持一身及其家族的進款數額是有很大的差異的。這個事實久已被人承認，但福耳德（Henry Ford）卻是一個雇主在這方面施行實驗；他底辦法是給予工人以高過一般額率的工資，同時並使接受這些工資的工人，遵守某某幾條的生活條件。可是一個雇主即使應許工人以較高的工資，而事實上究竟可以指揮工人底私人關係，或規定管理的條規，到若何程度，還是一個未決的問題。而工業界中在財力上能夠如福耳德一樣實行這種辦法的，也不見得很多吧。

這個實驗很有許多可供考慮的資料，同時我們也很可動問除由競爭制度決定的流行工資

外，是否還有其他更近人道及更爲進步的勞動報酬底標準。巴布科克曾經下了一番很有趣的研究工夫，^①想要探尋一種標準，將一切勞動報酬所應關聯的種種合理原素，都行包括在內。其內容很爲廣博，非本書底範圍所能敘述，但我們很值得注意他所說的：『現在還不會有決定正確的工資率的嘗試，也沒有任何方法，去確定勞動底基本價值』這幾句話。他所定的基本工資，即係一九〇年底一般工資率，同時他當然也舉出他所以這樣做的相當理由。所以這種的基本工資，雖然是相對的公平，其實也是根據着一種假定的根據，這個巴布科克本人也是明白承認的。總之，我們既然不能定出一種合理的工資標準，當然同時不得不採用其他標準，藉使工業能够以最合宜的方式服務社會，並能維持工業的和平。

但無論如何十九世紀頭二十五年的工資經濟學說，所謂：『勞動底自然價值，就是一種必需的價值，使勞者能够一個個自相維持，並能永久維持他底種族，不使他或增或減，』是久已被人遺棄了。而且事實上不但這個工資鐵律（iron law of wages），因近代底勞動人口，比那時大大增加的事實，而被證明爲不確；就是一般社會也漸漸相信工業是爲人而設，人不是爲工業而生，而主張

工業能夠供給而且應該供給勞動者以適宜的生活。如現在各國底立法，曾有關於餬口工資的規定，就是這種觀念底一種表現。又西元前二二五〇年，巴比倫所宣布的罕穆刺俾法典（The Code of Hammurabi）也曾規定所有工匠、醫生和獸醫底工資；自這方面我們又可以看出他怎樣用立法勢力來改變經濟定律的成功。所以我們須要注意，以下各節所述的鼓勵工資制，不過是屬於制度的性質，除非他們所根據的基本額率是公平合理，他們是沒有意思的。

三、鼓勵工資制度 就通常情形而論，工人如任其自動工作，總是不願意生產至近於能力極度的一點的。這個情形在從前的時候，完全是歸咎於懶惰和不願意兩種原素，所以其排除這種困難的方法，大概就是用有權威的工頭來驅策工人。可是泰羅氏及以後繼起同志底調查，卻昭示我們普通工人不但因為遺傳方法底缺點，而效率極低，而且也大概不知道各種機具及程序能力底最高限度。泰羅氏底意見，和以前發現的意見一樣，以為工人雖然可以教導，方法雖然可以改良，但工人對於增加生產的興趣，就普通情形而論，卻非直接就去鼓勵他底興趣不可。同時他又發現出來，要使普通機械工人底出品，達到最高的額率，他們底工資就須比較平均的基本工資高百分之

三〇。要使激烈的體力勞動者，工作達到最高的效率，他們底工資就須比較平時基本工資高百分之五〇以至六〇。再推廣至從事比較精細比較複雜的工作的機械匠，則要得最高的效率，非提高工資至百分之七〇以至八〇不可。其他需要特別技藝，智力，體力及注意力的工作，如轉動大蒸汽鎚之類，甚至還要增加到百分之一〇〇，纔可以得着最高的效率。所以當他頭幾次實驗改良管理法的時候，他就於所定的差等工資制度中，承認這個原則，而這個事實同時也就是激進當時業經和塞（F. A. Halsey）氏承認，並試諸實行的幾種觀念底原動力和和塞氏底工作，我們以下還要另為討論。

鼓勵工資制度曾經有過無數次的實驗，但我們所能討論的，只能限於那些最為著名的及確能說明原理的幾種。不過在介紹他們以前，我們還得先要知道關於這種制度及普通鼓勵工資的幾種特徵底結論。

第一，鼓勵工資制度應該對於雇主及勞工兩方，都有利益；換一句話說，就是這種制度應該能够減削成本，同時並能夠使有志向上的勞工，提高其報酬到一般流行的基本工資之上；而其中卻

絲毫不含有慈善，或權威底原素。其次，這個制度又須易於應用，易於明白，使一般勞工能够正確計算他底增加收入到底有多少。複雜的制度，使勞工不易明白其內容，是沒有價值的。所以我們可以定一條系論說，鼓勵工資應該直接和勞工底努力發生關係，而不應和勞工隔離過遠，專靠普通的情形，或其他勞工底工作而定。最後這種制度，假使辦得到的話，應該永久維持，使勞工不至猜疑這種制度就是基本工資及其他種種原則底改變。這就是說，當一個工廠採用這樣的制度以前，他們就應該舉行以上各章所述的時間研究，動作研究及標準化等種種步驟，使所定的鼓勵工資率可以久持不變。根據臆測或估計的工資率是不會永久成功的。

四、基本的工資制度 報酬勞動者的基本方法不外兩種：第一，就是根據工人所耗費的工作時間而付支，第二就是根據工人所完成的工作數量而支付。前者可以叫做計日工作或叫做日工（day work），因為其支付底標準大概是以一日為單位的。後者可以叫做計件工作或叫做包工（piece work），因為其支付底標準大概是以一件為單位的。此外其他各種制度，在原則上都不過是這兩種制度大同小異的混合。有時有一種計日計件的混合制度，我們因為他底內容，是含着分

潤營業收入底原素，就常常叫他做利潤分享制 (profit sharing systems)，其實這種名詞有兩點是不合的。第一，利潤這個東西，常常是生產成本完全支付以後的一種未行分配的差額，我們萬萬不能以直接報酬勞動者的款項，算做利潤底一部。第二，凡利潤項下所支付的款項，我們也萬萬不能以其中的一筆當做工資的支付，其理由也是一樣。總之，利潤分享制，是屬於額外報酬的性質，其所報酬的，不但是工人底技藝和勤勞，同時也是爲其長時間底忠誠的勞役。所以這種新的工資制度底正確名稱，應定爲收入分享 (gain-sharing) 制，以符其中包含分享收入底原素的事實；我們又要知道這種制度也是混合上述兩種基本制度而成的。

計日工作

五、主要特徵 在計日工作的工資制度下，雇主所購買的，是勞工底時間。時間底單位，可以自一小時增至一年，所以日工這一個名詞，實在不甚正確，其所以有這個名詞，不過是因爲創造這個制度的時候，支付工資最普通的單位是一日罷了。其實就通常的情形說起來，凡雇員底地位越高的，其時間單位也越長。所以經理、會計及其他高級的職員，薪水雖然按月支付，而雇約則大約以一

年爲期。工頭及工程員以一月爲期，其他階級則以一日或一小時爲期。又在這種制度之下，凡雇用的時間單位越長的，其工作上所需監督的成分也越少，因爲這些收受按月或按年薪水的雇員，大概人數不多，而且對於工作又都是有相當興趣的，換一句話說，他們是負有相當的責任，足以保證其有很好的服務的。

計日工作的方法，無疑，是一種最老的勞動報酬的制度，其創立的理由，也不難想見。原來在任何文化開始的時候，工業底性質總是很簡單，很普通的。一個工人同時須兼負幾種不同的責任，每種僅佔其每日服務時間底一小部分，時間底長短隨情形底需要而定，不能確定爲若干小時。如近代的家庭僕役，就是這種雇役底顯著特例，不過近代這種形式的雇役，也不多見了。至早年則所有一切的製造工業，就大概屬於這種性質。一個五十年前的機械匠，同時須能做關於機械方面的一切業務，一天之中，須兼做幾種工作。這個，我們只要想到當時雇主對於工人的家長態度，就可以知道這種計日工作的制度，是極自然的，是有相當的利益的。因爲那時工人底人數既少，個人的關係又密，雇主自然能够以公平的比例，酬報工人底技藝和勞動，同時並可依照其個人觀察底經驗，或

假手於至多一個中人底觀察，而保證所付工資有相當價值的收入。所以在這種制度下，人的原素是非常重要的，那些能力較大的工人，常常可以假手於一個工業而升擢到較高的地位，或能够自立經營。

六、日工制度底缺點 當密集化及專業化底影響，開始發現的時候，個人關係漸漸消滅，計日工作的方法就漸漸不能適用。因為這時工人底個性，已受這些影響底激動，而淹沒於團體性之中，一方則各工人底較好特性已漸漸地難以表現出來，一方則雇主們也漸漸地不能以適當的比例，報酬工人底勤勞和技藝。進一步說就是關於雇用方面，這時他們也不再當工人如一個工人而雇用他，而卻是當勞動如一件商品而購買他了。其結果就變成這樣，使能力較大的工人，也只能賺到和他底效率較低的儕輩一樣的工資，而不得不將全體工人組織起來，努力要求全級工資底增進，因為這個已為他們獲得較高報酬的惟一辦法了。

反過來說，計日工作的工人，卻有限制出品的機會，無論機械底活動是怎樣地快，因為新工具底生產能力是很難確定的。而且一般工人在天性上也常常覺得，他們能够以限制出品底手段，來

影響供求定律，俾於他們有利，^④因之也不肯盡力工作；在這些環境之下，生產數量自然會常常趨於平常的境況，甚或只及於最低能工人底標準。雇主方面，即使有促進生產的方法，也必定要遭着工人階級底頑強抵抗，其結果將使雇主所支付的只是那些最低能工人底工資，而所得的也不過是這些工資所值得的出品，無論工人能力是怎樣地偉大。

所以日工制度在近代包含多數工人及專門化的勞動的大規模生產下，實在是常常不適用，而且對於雇員及雇主兩方，也大不公平。誠然這種制度在性質上，很可適用於普通的工作，但就是這種工作，也必須人數不多的地方纔可以實行。可是就事實上說起來，這種制度還似乎可以繼續應用，不過這種應用，不是因爲他底性質適宜，而是因爲他底惰性很深不容易改變罷了。但是最近干特氏已經很明白地昭示我們，^⑤就是這種制度，也可以用科學方法，來擴充他底效力和效用。他底方法是使工人各自分開工作，然後很小心地將各人底單獨動作紀錄下來；因爲這樣一來，工人本人就可以表示其優美的能力，及得到較佳的報酬，而工廠管理人對於每種工作實際上所需時間究竟有多少，也就可以有一種明白精確的觀念了。這種方法也許可以使公平的增加工資的制