

商學小叢書

報 酬 法

威爾遜著
壽熹譯

商務印書館發行

商學小叢書

報 酬 法

威爾遜著
壽熹譯

商務印書館發行

原序

這本關於工資支付法的簡短的敘述，其立意在使一般讀者熟識這個論題的要點。人們注意力常集向於把財富這個概念推廣開來，作為經濟學上的研究題材。只看較多的注意已費於作「工業關係」(industrial relations)的研究，便可發見此種徵象。報酬法在工業關係中早已是一個顯著的問題，這或足以表示這本小冊子的題材，具有相當的重要性吧。我打算把這個論題這樣的來配置，使讀者們可從「工業條件」的規定方面來觀察這論題，如此便可明瞭原則上的或具有歷史重要性的各種事件，且不致虛耗注意力於數學的設計上面。

R. W.

目次

原序

第一章	引論	一
第二章	標準工資	一一
第三章	計時工	一九
第四章	計件工與計成績支付	二五
第五章	計成績支付法的應用	四二
第六章	計成績支付的其他形態：津貼的各種形式	五七
第七章	團體支付制度	七三
第八章	等級制	八〇
第九章	科學管理法	八六

第十章 自動的變更：分紅·····	九三
第十一章 其他形態：法定規則・過時工資·····	一〇一
附錄·····	一〇七

報酬法

第一章 引論

在經濟學的著作中，報酬法這個名稱，普通都用來描寫工資支付中所採用的各種方法的。雖則這名稱創立很久，究非十分適當的名稱；所以爲便利計，仍就我們對於這個論題所提出討論的事件，來作簡短的觀察，不過要將這名稱原來的範圍，略加擴充而已。本文所提及的報酬，係單指工資而言；我們並不涉及其他的支付形式——利潤，租金等——除非分紅 (profit sharing) 也是一種工資支付的方法。我們將研究工資的或種形態：如工資率，計時工資，計件工資等所採取的各種形式；及由此各種形式僱來的工人間之相互關係；各業用來規定支付形式的各種規則或習慣；以及適應工資變更的或種方法。

不過應注意到，上文最後提及的一部分題材——適應工資變更的或種方法——是與支付形式的問題微有區別的。這部分題材的討論，並不牽涉到團體訂約（collective bargaining）關於工資率增減方面的一般問題，只是涉及某種規定的形式，要是把這種規定形式和工資來一起研究，頗能幫助我們獲得施行於各項工業中之全部工資制度的概念的。例如關於鋼鐵工業方面，我們不但要提及計件工資或計噸工資，還要提及售價升降制度（selling price sliding scales），因為該項工業中工資的增減，都須受這種制度的影響的；在煤礦工業中，同樣的也要提及那決定基本工資——計件或計時——百分率的「所得金的分配」（division of proceeds）。至於其題材的範圍，可略斟酌行文的便利而決定之。此外，因工資形式這東西，並不能把它視為與其他的工資訂約狀態如工作時間等絕無關係，所以為闡明那些我們特別感到興趣的狀態，至少須附帶述及其他的論題。

工資可由各種不同的方法來決定，或由一個僱主與一個工人間的個別訂約，或由一個工會與一個僱主組合間的團體訂約。這些工資的運用程度各有不同。它們或可適用於全部行業，或可

適用於各地方或各工廠；它們或在純粹自主的協定下而被支付，或在本國法律的決定下而被支付。在英國，團體訂約的方法不論在直接和間接方面都頗占重要的，我們可把這種方法認作決定工資的主要手段。工資形式和工作時間以及其他多少足以影響工資的工作條件，普通都是在團體訂約中一併予以規定的。

在討論工資率所採取的不同形式之前，必須注意到與團體訂約制度有關的一般形態，因對於這種形態的理解，是爲工資支付問題的研究所必需的。這些一般形態包括各業之分成計時工行業和計件工行業，以及下一章中所講到的標準工資和各種支付形式的共同基礎。讀者須注意，在這階段的討論中所用的「計時工」和「計件工」的用語，是頗易含混的。

各種支付形式的分類最簡單最廣義的，便是把它們分成計時工和計件工。計時支付與計件或計產額的支付間之廣義的區別，我們所知道的已够應付眼前初步研究之用。就這些名辭的概括意義來使用，且並不嚴格地把計件工和各種計成績支付（payment by results）的形式區分開來，所須注意的一個重要形態，便是有些工業或行業大都屬於計件工，同時有些又大都屬於

計時工。雖則這分類並不十分簡單和清楚，有許多地方常受許多限制，而許多工業或行業中又同時有計時的和計件的工作，且所須研究的重要事件又常是支付形式所適用工作條件，而非支付形式的本體，然而這樣的分類在任何時候都可作成的。假如要將兩個相距許多年代的時期比較，我們必須承認有各種變遷——不但有從計時到計件，或計件到計時，還有計件工所適用的工作條件的變遷。

下列大工業或大行業，普通都用計時工：運輸業，農業，建築業，木工業，食品業（如麵包業等），分送業，鈔寫業，煤氣廠，電力廠，以及其他的公用事業。礦業，鋼鐵廠，陶器製造業，玻璃製造業，織造業，織布業，製鞋業，以及一部分的造船業，普通都是用計件工的。在修船業，機器業，和印刷業中，則計時工和計件工都有採用。將各業更詳細的審察——尤其是工業中的礦業和職業中的鈔寫業——還可發見各種的支付方法。

參加團體訂約——團體訂約在英國是規定工資的最主要的手段——的團體，常很注重於支付的形式，我們有時好像覺得很奇怪。支付方法祇是工資訂約的一種形態，從表面上看來，這似

乎是不甚重要的。然而，慣常有一大羣人們在準備着爲爭取某種支付方法而奮鬥，以反對其他的支付方法，我們可以推知定有充分的理由使他們這樣堅持着的。在觀察到作用於其間的影響時，便可明瞭支付形式是兩種主要力量的結果——工人堅持着一種標準工資，而僱主卻需要減低成本。

標準工資的概念留待後面討論。此處須注意的便是，標準工資在有些情形中是計時工資，在有些情形中是計件工資；有時則計件工資和計時工資都被採用；這種混合着計件和計時性質的支付形式，在近年來其重要性更爲增加。因爲僱主是必然的傾向於從勞動成本的觀點上來看待工資的，即是——不論工資是以計時的名義或計件的名義支出——都把工資視作計件工資。他祇是顧慮到勞動對他的價值。工人也必然的想到他在工資上所費的成本，即是想到獲得工資時所費的時間與精力。

前面所提及的勞資雙方的作用，也須受其他情形限制的。有幾個例子中所以使用計時工資的理由，便是因爲這項工作的性質，是不能適用其他任何方法的。這層理由可以應用到上文所

述計時工的工業或職業中，惟須記住當它們遇到計件工的情形時——例如，農業中的收割時期，或運輸業中的貨車搬運——便成例外，這更可以證明這個規律。計時工是常出於工作性質之必要的。這可以說明為什麼布廠中的堆棧工人適用計時支付，而機器工人卻適用計件支付。

這一種工作適合何種支付方法的專門技術上的緣由，是一種重要而普遍的影響，但其重要性常非直接顯著的。例如計時工為什麼為建築業或木工業的工作性質所必需，一如為運輸業或農業的工作性質之所必需，便不十分明顯了。假如技術的考慮之重要性相當為人所重視，那麼在觀察許多行業時，還必須注意到團體訂約後面的力量。為什麼一個紡績工人依件數支付，而一個泥水匠則依時間支付呢？主要的理由是團體訂約在這兩種行業中頗為發展；這種支付形式是工人經過他們的工會而普遍地訂定的。工人擇定計時工或計件工的意思，便是他們以為這種特殊方法是為保持標準工資起見所必需的。

關於公正的支付方法，顯然各業間，尤其是在僱主與工人間，都有不同的主張。每個團體對這問題的出發點必然微有不同，且都偏重它們自己的意見。然新的支付形式的發展，尤其因同時包

括計時和計件兩種性質的形式的發展，可說是分歧的意見經過團體訂約後而漸趨於協調的表示。

要把工業中計時工的和計件工的工人人數用統計表示出來，這是不可能的事。在一九〇六年，當商務部（Board of Trade）作普遍的調查時，根據所接得的報告，大半重要工業所僱用的工人，有四分之三是用計時工資支付，四分之一是用計件工資或其他計成績支付的形式來支付的。在相反方面，韋勃（Sidney Webb）夫婦在他們的工業民主主義（Industrial Democracy）

一書中分析各工會的觀點時，在他們的分析所包括的行業中，計件工人的人數卻比計時工人的人數多。然這分析並未擴充到許多以後方產生工會組織的工業，如運輸業等中去；且這分析大半只涉及有完善組織的行業，該業工會對於支付方法的態度，當然比許多後來方有完善組織的行業的工會態度，要來得確定些；再者，該項分析所包括的行業，有幾種後來都已變遷過了。我們雖則尚無其現在比例的精確統計足資根據，以求得結論，然大概可假定近年來的趨勢是傾向於比較普遍採用計成績支付的。計成績的支付，在大戰時曾大大地擴充起來，尤其在軍需工業中是如此，

但是許多這類的工業，在戰後又回復到戰前的情形。然有幾次工業——包括最受大戰影響的機器工業——在戰前就有增加計成績支付的趨勢；隨此變遷而俱來的特殊方法，如採用獎勵津貼制度（premium bonus system）等，都留待後面討論。英政府所委派的工商委員會，於一九二六年所出的「工業關係之考察」（Survey of Industrial Relations）的報告中，其結論爲「有幾項工業中計成績支付的工人的比例數，現在比一九〇六年增高，這似乎是並非不確實的。」

現在並無精確的統計上的比較足資引證；就是有了目前情勢的統計，假如需要獲得近二三十年來變遷的明晰概念，也必須敘述這期間制度中的變遷的。「計成績支付」這個名辭是一個綜合的名辭，可包括各種支付形式，這些各種支付形式與計件支付又各包含無數的規定，有幾種規定是具有計時工資性質的（如計件工人之計時工資的擔保，參照計時工資基礎而訂價的計件工資，「等候時間」Waiting time 的支付等等）。自從十九世紀末葉以來，上述的規定之施行便激增起來，所以從全部工業看來，計成績支付的制度，與其先前的性質便不完全相同了。計時支付法也略有相同的情形，這項支付法中——雖尚未感到那樣多的變動——也已輸入新方法了。

這些變遷留待後面述及，不過我們因此更須記住，計時工和計件工兩者實是概括的名辭。

敘述酬報的方法必須從方法的分類着手。這種分類具有多種的變形，這點讀者務須記住。一個以計時工資來支付的工人，也可酌用計成績支付的制度或其他方法來酬報他。此處須分別敘述的支付制度，在一座工廠中卻可結合在一起以施行於同一工人。後面所提及的特殊支付方法——如根據一座工廠的產額或分紅的團體制度——是可以加諸普通的計時工或計件工之上的。從全部工業看來，這些混雜的形態往常只在特殊的工廠中發現。不過在提及有幾種工業中工人的工資時，常須顧慮到此處分別討論的各種因素的。所以常可把一個鋼鐵廠中的工人，認作本來是一個計件工人或一個計時工人；假如是一個計件工人，我們可以發見他同時又是須依賴團體產額的一個團體中之一份子，就是說他是團體支付的一個參與者；他方面，雖則他本來是一個計時工人，他也可酌得一種根據產額的津貼之酬報，這產額可以是他所屬團體的產額，或是一部門的或全部工廠的產額；再者，除支付方法外，還有售價升降制度也能影響到工資水準的（參看第十章）。

各種工業間的這些差異，有幾分也可由技術上的緣由來解釋——鋼鐵廠中的團體計件工狀態所以與許多其他工業的支付方法的狀態相異，可以說是鋼鐵廠的生產方法使其如此的。由全部工業觀之，所建立的支付方法都屬計時工資或計件工資，但有許多工業卻是一種混合制度。這些混合制度所採取的形式，如根據工廠產額的團體制度等，是頗為重要的，因為它們是企圖來更改工資制度，使有關係的團體對這制度更能滿意。

第二章 標準工資

差不多一切工會的目的，都在使工資依照確定的標準而支付——即以一種劃一的最低工資，普遍施行於確定區域中的同類工作。團體訂約可以說就暗示着須有標準工資的存在，因為非待雙方都承認一種共同的工資標準，否則要在無數有組織的工人和有組織的僱主間來成立工資協定，是決難實現的。在工作條件和設備多少一致的行業中，其第一次的團體訂約便可作為標準，各行號所支付的工資任憑是互相不同，但從這個開端起的發展，都是普遍地趨向於劃一的最底標準；團體訂約的兩造，都向着這共同標準而推移，各僱主的目的在使工資成本的競爭趨於一致，各工人的目的在要求一種劃一的最低酬報。有許多計件工行業中，各行號的機器設備和工作條件相異甚鉅，每一行號也各有不同的工資協定；然因各行號的工資須參照一種普通最低所得的標準而訂價，所以上述原則仍是適用的。

這標準工資或是計時工資，或是計件工資，在有幾種情形中，還可以是這兩種工資的混合物。這標準不論是計件或是計時，常只是一種最低工資，不過有時可以將這種最低工資認作最低額，且可以認作最高額而已。用劃一的標準工資來支付，結果其所得並非是必然均等的。當我們觀察到用同一計件價目（標準工資）來支付的工人，其每星期的所得有很大的差異，這很容易明瞭的。不過當這標準工資是一種計時工資時，便不大容易明瞭了，然而就是用計時工資來支付，其間仍有差異的；因為有幾家行號所付的工資要比標準高，且能力充足或特別勝任該項工作的工人，常可取得超過標準的工資；當我們的注意力從每小時的工資率移到每星期的或一長期間的所得時，標準計時工資與計時工人的實際劃一工資間之差別，將更為顯然。事實上團體訂約並不止阻止經濟團體在別方面的作用；這些團體對它們在別方面的作用——基於各工人和各僱主不同的能力上的作用——祇予以規定而非予以阻止，這實是很重要的現象。

關於一部分的計時工人也曾有過把團體訂約的各種企圖變通，這樣一來，使計時工資與各工人的能力更為符合（在計件工人中是不會同樣引起這問題的，因為同一計件工資率所規定