

计件工资制 原理与实践

陈 平

学 术 期 刊 出 版 社

计件工资制原理与实践,

陈 平 著

学 术 期 刊 出 版 社

1988 年 · 北 京

计件工资制原理与实践

陈 平 著

学术期刊出版社出版

(北京海淀区学院南路 86 号)

新华书店北京发行所发行

国 家 统 计 局 印 刷 厂 印 刷

开本 787×1092 毫米 1/32 印张 5

1988 年 8 月第 1 版 1988 年 8 月第 1 次印刷

印数: 10,000

ISBN 7-80045-136-4/F·3

定价: 1.80 元

前 言

赵紫阳同志在党的十三次全国代表大会上的报告中明确指出：“凡是有条件的，都应当在严格质量管理和定额管理的前提下，积极推行计件工资制和定额工资制。”国家经委1987年12月在泉州召开的“全国实行承包经营责任制，搞活企业内部分配座谈会”上提出，推行计件工资制和定额工资制，是1988年推进企业改革的一项重要措施。实践证明，实行计件工资制可克服企业之间和企业内部的平均主义，贯彻按劳分配的原则，调动企业和职工的积极性；它能使企业的责权利三者密切地结合起来，有利于企业推行经营责任制，改善经营管理，提高经济效益，深化企业改革。

为了使企业积极推行计件工资制，特编写了这本小册子，它是笔者在一些单位举办的干部培训班的讲稿的基础上，加以补充和整理而成的。由于作者掌握资料 and 了解情况有限，加上在改革的浪潮中，新的做法和经验不断涌现，疏漏之处实属难免，恳请读者批评、指正，以便进一步修改。

本书在编写过程中，曾得到赵汝经、刘风、王宝金、赵秉中、路书明、李钢、宋晓梧、俞荃华等同志的热情帮助，在此深表感谢。

陈 平

1988年4月4日于北京

目 录

第一章 计件工资制在企业中的作用	(1)
一、什么是计件工资制	(1)
二、在不同的社会制度下, 计件工资的 性质和作用有根本区别	(3)
三、计件工资制的特点	(8)
四、实行计件工资制的积极作用	(9)
五、实行计件工资制可能出现的问题	(14)
第二章 我国实行计件工资制的沿革	(15)
一、国民经济恢复时期	(15)
二、第一个五年计划时期	(16)
三、1958~1966 年期间	(18)
四、1966~1976 年期间	(20)
五、粉碎“四人帮”以后	(21)
第三章 实行计件工资制的条件	(28)
一、生产过程方面的条件	(28)
二、经营管理方面的条件	(30)
第四章 计件单价的计算	(35)
一、计件单价的计算	(35)
二、计件单价与劳动定额的关系	(38)
三、关于计算计件单价应注意的几个问题	(39)
第五章 工作物等级的划分	(43)

一、划分工作物等级的重要意义	(43)
二、划分工作物等级的依据	(46)
三、划分工作物等级的方法	(51)
第六章 计件工资制的具体形式和集体计件的	
分配	(54)
一、计件工资制的具体形式	(54)
二、集体计件工资的分配	(61)
第七章 实行承包经营责任制和加强企业经营	
管理是实行计件工资制的前提条件 ...	(69)
一、实行承包经营责任制的重要作用	(69)
二、实行承包经营责任制的主要形式和特点 ...	(71)
三、完善承包经营责任制与实行计件工资制的	
关系	(73)
四、实行计件工资制必须加强企业的经营	
管理	(74)
第八章 劳动定额管理是实行计件工资制的	
基础	(81)
一、劳动定额与计件工资制的关系	(81)
二、实行劳动定额管理的工作内容	(86)
三、合理的计件单价必须要有先进合理的定额	
水平	(88)
四、制定劳动定额的方法	(93)
五、工作研究	(104)
第九章 实行计件工资制的管理	(109)
一、要做好思想政治工作	(109)

二、实行计件工资制的企业的工资总额应同企 业的经济效益挂钩	(111)
三、要严格掌握实行计件工资制的条件与 范围	(113)
四、要妥善解决职工之间的分配关系	(114)
五、建立严格的考核制度	(116)
六、要切实加强劳动定额和原始记录等基础 工作	(119)
七、实行计件工资制的几个具体问题的处理	(121)
第十章 国外计件工资制简介	(123)
一、苏联实行计件工资制的简况	(123)
二、美国实行计件工资制的简况	(127)
附录 1 某纺织厂实行计件工资办法	(131)
附录 2 某机械加工厂实行超额计件工资制的 办法	(134)
附录 3 某蓄电池厂实行计件工资的做法	(142)
主要参考书目	(150)

第一章 计件工资制在企业 中的作用

一、什么是计件工资制

计件工资制，是按照工人完成合格产品的数量或一定的工作量，以劳动定额为依据，预先规定计件单价来支付劳动报酬的一种形式。它是根据职工支付的劳动数量与质量，通过所完成的产品或工作量来计算报酬的，也就是说，计件工资制是在一定时间内，按职工的劳动成果来计算报酬的。

计件工资是从计时工资转化而来的。马克思指出：“在实行计时工资的情况下，劳动由劳动的直接的持续时间来计量；在实行计件工资的情况下，则由在一定时间内劳动所凝结成的产品的数量来计量。”^① 计时工资一般是在工资等级的基础上，以劳动时间的长短来决定工资数额的。计件工资则是在一定的劳动时间内，按劳动者生产的产品数量或完成一定工作量决定工资数额的，也就是按照劳动时间换算为合格产品的数量或工作量。计件工资以产品或工作量作为衡量职工劳动贡献和劳动报酬的尺度。对完成各种不同产品所需要的不同劳动量，则以不同的计件单价来反映，而计件单价

①马克思：《资本论》第1卷，第605页，人民出版社，1975年版。

的计算又是依据计时工资标准计算而来的。计件工资与计时工资在实质上并无区别，都是要体现按劳分配的原则。计件工资制和计时工资制的区别表现在：(1) 在劳动的计量上和付出形式上不同。计时工资的多少是在劳动者工作之前就决定了的，事前就知道哪一级工资等级的工人能得多少工资，它只表明劳动者在一定时间内应该提供的劳动量，但它不能准确反映劳动者在生产过程中实际提供的劳动量。计件工资的多少是在劳动者完成生产任务之后才确定的，它能够更准确地反映劳动者付出的劳动量，只要计件单价规定得合理，劳动者完成合格产品的数量和工作量越多，得到的工资也就越多。(2) 计件工资还能区别同等级工人由于技术熟练程度、生产经验、劳动态度、劳动积极性等不同所取得的不同劳动成果。所以在一定的条件下，计件工资是一种可以更直接地和明显地体现按劳分配原则的较好的工资制度。通过下表我们可以进一步分清计时工资与计件工资的关系与区别：

姓 名	级 别	每日完成工 作量 (件)	计件单价 (元)	计时工资 (日工资)	计件工资 (每 日)	差 额
张××	2	10	0.196	1.57	1.96	+0.39
李××	2	8	0.196	1.57	1.57	
王××	2	6	0.196	1.57	1.18	-0.39
合 计		24		4.71	4.71	

上表的数字说明，在这三位级别相同的工人中，实行计时工资制，所得的日工资是一样的。但是，如果实行计件工资制，由于各人完成的工作量的差异，其所得的报酬是不同

的。这表明实行计件工资制，能把工人的劳动成果与所得的劳动报酬更紧密地结合起来，更准确地反映劳动的差别，较好地体现“各尽所能，按劳分配”的原则。

二、在不同的社会制度下，计件工资的性质和作用有根本区别

（一）两种社会制度下，计件工资制的区别

马克思指出：“消费资料的任何一种分配，都不过是生产条件本身分配的结果。而生产条件的分配，则表现在生产方式本身的性质”。^①这告诉我们，在研究、分析分配形式时，必须要从社会制度和从生产方式本身的性质来考察。

社会主义制度下的计件工资与资本主义制度下的计件工资，虽然在形式上相似，但在性质和作用上是截然不同的。在社会主义制度下，以生产资料公有制为主体，工人成为国家和企业的主人，劳动力基本上不是商品。计件工资是贯彻按劳分配原则的一种劳动报酬形式，它体现了国家、集体与个人三者之间的密切关系。而在资本主义制度下，生产资料为资本家所占有，劳动力是商品。计件工资是劳动力价格或价值的转化形式，它体现了资本家购买工人劳动力的买卖和剥削关系。

计件工资制最早是在资本主义国家出现的。马克思曾指出：“虽然计件工资绝不是什么新东西，在14世纪，它就已

①马克思：《哥达纲领批判》第15页，人民出版社，1965年版。

经与计时工资一起正式列入英法两国的劳工法中，……”^①但是，只是到工厂手工业时期，计件工资才得到了广泛的采用。例如 1858 年，英国约对 80% 的工人实行计件工资制。在机器大工业的迅速发展时期，特别是从 18 世纪末到 19 世纪初，计件工资成为资本家延长劳动时间、劳动强度和降低工资的重要手段。在伦敦较大的裁缝工场中，为了增加工人的产品数量，雇主规定一小时平均生产多少产品，而且雇主和工人之间常常为了某件产品是否等于一小时而发生争执。在家具制造厂也发生同样的情况。如果工人没有达到平均工作效率时，他就会被解雇。在实行计件工资的企业中，工人为了多挣钱和维持全家生活，不得不提高劳动强度，或自动延长劳动时间，每日工作 12 小时至 14 小时。因为资本家是根据体力强、技术高的工人所完成的产量来确定定额和计件单价的。所以，当工人的劳动效率和劳动强度普遍提高后，资本家又进一步提高定额水平和压低计件单价。因此，当时工人的工资水平呈下降趋势。正如马克思所说：“计件工资有一种趋势，就是在把个别工资提高到平均水平以上的同时，把这个水平本身降低。”^②这样，计件工资就成了资本家延长劳动时间、提高劳动强度和降低工资的手段。当然企业开工不足或停工时，资本家可以不需要再给工人支付工资，并利用计件工资把停工损失转嫁到工人身上。现代的资本主义企业，虽然不完全按照过去的一套做法，但通过计件工资制剥削工人的实质并没有改变。

① 《马克思恩格斯全集》第 23 卷，第 609 页，人民出版社，1972 年版。

② 《马克思恩格斯全集》第 23 卷，第 608 页，人民出版社，1972 年版。

资本主义企业实行计件工资制，直接取决于工人所完成的产品数量，这就容易造成一种假象，好象工人在完成产品数量之后，得到了全部的劳动报酬。资本家宣扬他们所购买的不是工人的劳动力，而是工人的劳动，想以此掩盖其剥削实质。事实上，资本家在市场上所购买的是工人的劳动力，而不是劳动。劳动力同其它商品一样，具有价值与使用价值。劳动力这一商品的使用价值在被消费时，不仅能创造出价值来，而且还能创造出比劳动力本身价值更大的价值来。资本家购买工人的劳动力，无论是采取计时工资或计件工资形式，都是只付给工人相当于劳动力价值中的一部分工资，而工人在劳动过程中所创造的剩余价值，却全部被资本家无偿占有，成为资本家发财致富的源泉。可见，资本主义制度下的计件工资制比实行计时工资制具有更大的欺骗性。虽然马克思指出：“计件工资是最适合资本主义生产方式的工资形式。”^① 这不等于说资本主义制度才能实行计件工资制。在社会主义制度下，同样可以实行计件工资制，而且社会主义生产关系的性质决定了计件工资制已不是劳动力的雇用关系，而是体现国家、集体和个人三者之间的利益关系。它是贯彻按劳分配的原则的一种形式。由于社会主义计件工资的性质与资本主义的计件工资根本不同，因而有着不同的作用。

（二）泰罗提出的差别计件工资制

泰罗是 19 世纪末到 20 世纪初科学管理的倡导人。他主张在科学试验的基础上，制定标准的操作方法，并要求对全

① 《马克思恩格斯全集》第 23 卷，第 609 页，人民出版社，1972 年版。

部工人按照标准方法进行培训，通过动作的研究，制定劳动定额。为了保证工人完成劳动定额，除了要求工人掌握标准操作方法以外，必须把工人所使用的工具、机械、材料和作业环境加以标准化，提出标准化原理。他为了解决当时存在着工人与雇主的对抗性矛盾（实际上他是站在资本家的立场上），提出了一种使劳资双方都能接受的一种工资制度，即“差别计件工资制”。这种工资制构成了后人称之为“泰罗制”的一项主要内容。“泰罗制”是在资本主义制度下产生的一项典型的制度。应该如何来对待这一制度，列宁对此为我们作出正确的解答。列宁曾指出：“泰罗制——也同资本主义其他一切进步的东西一样，有两个方面，一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就，即按科学来分析人在劳动中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定最精确的工作方法，实行最完善的计算和监督制等等。……应该在俄国研究与传授泰罗制，有系统地试行这种制度，并且使它适应下来。”^①从而把社会主义制度下的企业管理水平推进一步。今天我们也应持这种态度来对待泰罗制。

泰罗在1911年发表了一篇“计件工资制”的论文，全面地介绍了他创导的差别计件工资制内容。其要点是：

1.差别计件工资制，就是对同一种工作设有两个不同的工资标准，对那些用最短的时间完成工作而质量又高的工人，就可以按一个比较高的工资标准来计算；对完成工作用时间长、质量差的工人，则按一个较低的工资标准计算。例

^① 《列宁选集》第3卷，第511页，人民出版社，1972年版。

如：某种工件每日的最大加工量是 20 件，在差别计件工资制度下，如果一个工人每日完成合格品是 20 件，每件的价格为 0.15 元，则该工人的全日工资为 3 元 ($0.15 \times 20 = 3$ 元)。如果只完成 19 件，则他的每件工资不是 0.15 元，而是定为 0.12 元，他的全日工资收入为 2.28 元 ($0.12 \times 19 = 2.28$ 元)。如果一个工人完成 20 件，但其中有不合格品，则按实际情况支付工资，每件工资只付 0.05~0.10 元，他的全日工资只能是 2 元或 1 元，而不是 3 元。

2. 泰罗提出差别计件工资制的原因，主要是因为常用的计件工资制解决不了工人与雇主之间的矛盾。他在这篇论文中指出：“当我们承认在各种常用的计件工资制下，工人与雇主之间仍存在着实际的对抗时，当我们记住劳资双方之间的不可调和的矛盾，都各自有根本的和合法的目标时，我们大多数人都会得到为什么至今没有一种工资制度能够使劳资双方合作，而不对抗的结论。”^① 他认为，工人方面的目标是，在他们工作时间内能获得最大的工资要求；而雇主方面的目标是，为他们付出的工资收回最大的利益。泰罗还认为通过以下两件事实，仍然可以找到劳资双方合作的基础。第一，如果保证工人能永远取得比他们目前得到更多的收入，工人能够提高他们的日产量；第二，如果能保证企业中每个工人、每台机器都能相应提高产量，雇主就能够对每件工作付出较高的工资。罗泰是基于这两点而提出差别计件工资制的。

3. 泰罗认为普通的计件工资制和差别计件工资制的主要

①泰罗：《科学管理原理》第13页，中国社会科学出版社，1984年版。

区别在于:

(1) 实行差别计件工资制,可以降低单位产品成本,提高经济效益。他举了下列例子加以说明。

普通计件工资制		差别计件工资制	
工人平均工资	2.50 元	工人平均工资	3.50 元
机器成本	3.37 元	机器成本	3.37 元
每日成本	5.87 元	每日成本	6.87 元
按日产 5 件计算 单位成本	1.17 元	按日产 10 件计算 单位成本	0.69 元

由于产量增加,虽然付给工人较高的工资,但使单位产品成本下降,所以产量对成本有着明显的影响。实行差别计件工资就可以促进产量增加,成本下降,提高经济效益。

(2) 泰罗认为实行差别计件工资制,使工人感受到待遇公正,就会更加愉快地工作,调动积极性,缓和工人与雇主之间的矛盾,不象普通计件工资制会使工人受到不公正的待遇,从而影响积极性。在费城米德维尔钢厂,实行差别计件工资制达 10 年之久,取得了令人满意的效果。

三、计件工资制的特点

在社会主义制度下,计件工资制与其它的工资制度相比较,有以下的特点:

第一,计件工资制是贯彻按劳分配原则的一种较好的形式。它能真正体现多劳多得,少劳少得,能较准确地反映劳动者的劳动成果,并体现以物化劳动形态为主进行分配,有

利于克服平均主义的弊端。同时，有利于稳定生产第一线的劳动力。

第二，计件工资制的政策透明度高，计算简便，工人看得见，摸得着，直观性强，具有较强的物质鼓励作用，有利于调动劳动者的积极性。

第三，实行计件工资制后，工人的劳动成果与收入直接紧密地结合起来，有利于实行质量对分配的否决权，因为实行计件工资制是以合格产品为计量和计算报酬的。同时还可以采取“优质优价”的办法，对完成不同质量级别的产品规定不同的计件单价，所以它能有效地提高产品质量，这是其它的工资制度难以直接办得到的。

四、实行计件工资制的积极作用

计件工资制把工人的物质利益和劳动成果直接挂钩，多劳多得，少劳少得，它比较准确地反映职工的劳动差别，促使劳动者从物质利益上关心自己的劳动成果。它能够调动广大群众的积极性，促进生产的发展，增加产品产量，提高劳动生产率，改善企业经营管理，提高企业的经济效益，实现国家多收，企业多留，职工多得。具体地说，实行计件工资制能够起到以下几方面的积极作用：

(一) 实行计件工资，能够从个人物质利益角度鼓励工人增加产品的产量，能使每个工人生产的产品数量与报酬量发生直接的联系。每个工人所得的工资多少，则取决于他实际完成合格产品数量多少或作业的数量大小。因此，它能促进工人努力增加产品的产量，提高企业经济效益，进而增加

国家税收。由于计件工资是以合格产品计算报酬的，出了废品或次品，就减少了工人完成产品的产量，也就减少了工人的直接收入。所以，实行计件工资，也促使工人关心产品的质量，加强工人的责任感，有利于推行和完善经营责任制。例如：北京保温瓶工业公司，自1981年7月开始实行全额计件工资制以来，取得了明显的效益。1985年和1986年两年平均创税利比没有实行计件工资制前的1980年增长60%，年平均工业总产值增长1.5倍，保温瓶年产量增长1.23倍，人均劳动生产率增长了74%。自实行计件工资制以来，在保证国家、集体多得的前提下，职工工资比1980年增长58%。

(二) 实行计件工资制，可以提高劳动生产率，降低产品成本。由于实行计件工资制，工人有效劳动时间能够充分利用，劳动效率越高，在单位时间内生产的产品就越多，提高了劳动生产率。由于在单位时间内产量增加，意味着单位产品的原材料、能源和管理费用等物资消耗得到节约，从而降低产品的成本。例如：邯郸市第二建筑工程公司从1979年开始实行全优综合计件工资制，调动了广大职工的生产积极性，全面完成施工任务和各项经济指标，取得了明显的效益。不仅提高工程质量、劳动效率，大幅度增长上缴利润，而且还降低了成本。唐山工地1979年共完成竣工面积94 787平方米，全员竣工面积达到58.95平方米，工程成本降低率达到5.09%，其中人工成本降低21.68%。1980年完成竣工面积142 445平方米，全员竣工面积59.2平方米，工程成本降低率7.04%，其中人工成本降低率达24.95%，节约绝对值达47万余元。