

工業管理叢書

工業企業中的 工資組織問題

道里茨基著



機械工業出版社

33
864

3133

5/3864

K.4.

46715

3133

5/3864

工業管理叢書

工業企業中的工資組織問題

道里茨基著

勞保忠譯

機械工業出版社

1954

出版者的話

在工業企業中，工資制定得不恰當，是阻礙勞動生產率提高的因素之一；相反地，如果採用蘇聯的先進工資制度，即實行按勞動數量與質量付酬的社會主義原則，不但能夠提高勞動者的物質文化水平，更重要的是可使勞動生產率不斷提高，保證社會主義的更多積累。

學習蘇聯的先進的工資制度，是我國工業企業今後的生產改革中的任務之一。這本書介紹了工業企業中工資組織方面的一些實際問題，在工資改革或檢查工資制度時供工會幹部及企業中勞動工資部門參考。原書是蘇聯全蘇工會中央理事會莫斯科職工運動高等學校的教材。附有許多例題和習題，詳盡具體，是學習蘇聯工資制度的好材料。

本書根據蘇聯 Б. И. Долицкий 'Вопросы организации Заработной платы на промышленных предприятиях' (Издательство Всесоюзного профиздата 1949 年第一版) 一書譯出

* * *

著者：道里茨基 譯者：勞保忠

校訂者：中央第一機械工業部勞動工資司

文字編輯：莫雲鵬 責任校對：張維泉

1953 年 12 月發排 1954 年 3 月初版 0,001—9,300 冊
書號 0428-6-21 31×43 1/32 66 千字 39 印刷頁 定價 3,200 元(乙)

機械工業出版社(北京盔甲廠 17 號)出版

機械工業出版社印刷廠(北京泡子河甲 1 號)印刷

新華書店發行

前言	1
一 工資等級制度	6
工資等級表	6
工資率	7
工作與工種的技術等級標準	18
二 工資制度	22
計件工資	22
累進計件工資	30
工作隊(集體)計件制	38
包工工資制	41
產品定額與計件單價的修訂	41
計時工資制	56
計時獎勵工資制	57
三 機器製造企業中領導人員、工程技術人員和職員的 工資	66

附錄

- 1 關於修訂產品定額和計件單價結果的報告表
- 2 關於修訂產品定額和計件單價後預計節約數目報告表

“第十二條：按‘不勞動者不得食’之原則，勞動為蘇聯每一有勞動能力公民之應盡義務與光榮事業。

在蘇聯實行‘各盡所能，按勞取酬’之社會主義原則。”

“第一一八條：蘇聯公民有勞動權，即有權取得有保障之工作以及按其勞動數量及質量發給之報酬。

勞動權之保證為：國民經濟之社會主義組織，蘇維埃社會生產力之不斷增長，經濟危機可能性之剷除，失業現象之消滅。”

（節錄自蘇聯憲法）

緒 言

在社會主義社會中，工資是社會生產品的一部分，這部分是用於職工的個人消費，並按照勞動的數量和質量在職工中間進行分配的。

這一部分社會生產品的數額，由國家在計劃中確定，在確定時考慮到下面兩點：提高勞動者的物質文化水平；在進一步提高勞動生產率的基礎上保證社會主義積累這是發展國民經濟和滿足社會主義社會的一切需要所必要的。

按勞動數量和質量付酬的社會主義原則，應當通過正確建立的工資等級制度和富有刺激性的工資形式來實現。

正確建立的工資等級制度，應當符合哪些基本要求呢？

在1931年經濟工作人員會議上，斯大林同志非常明確地分析了某些工業部門落後的原因，斯大林同志指出：瓦解我們工業的原因之一，就是勞動力的流動性。

“……勞動力流動性底原因何在呢？就在於工資定得不對，就在於工資標準定得不對，就在於工資方面有一種‘左’的平均主義。我們許多企業裏現行的工資標準，幾乎是把熟練勞動與不熟練勞動間的差別，繁重勞動與輕易勞動間的差別完全抹煞了。因為這種平均主義的現象，於

是不熟練的工人也就不樂意變為熟練工人，因而喪失了上進的前途……。”

其次又指出：“……要消滅這種禍害，就須定出適當的工資標準，注意到熟練勞動與不熟練勞動，繁重勞動與輕易勞動間的差別。

熟練搬鐵工人所得的工資與掃地工人所得的工資相等的情形，是不可容忍的。

火車司機師所得的工資與抄寫人所得的工資相等的情形，是不可容忍的。馬克思和列寧說過：熟練勞動與不熟練勞動間的差別，甚至在社會主義制度下，甚至在階級消滅以後，也還會存在的；這種差別只有在共產主義制度下才會消滅；因此甚至在社會主義制度下，‘工資’也應按各人勞動來發給，而不應按個人需要來發給。……誰在現時忽略熟練勞動與不熟練勞動間的差別，而根據平均主義‘原則’來規定工資標準，誰就是離開了馬克思主義，離開了列寧主義。”

在聯共（布）黨第十八次全蘇代表大會的決議中，我們同樣可以找到一些關於工資組織方面完全確切而明瞭的指示。

“……在工資方面，必須嚴格貫徹對優秀工作者實施物質獎勵的原則，其實施的方法是：對工人實行計件工資制，對領導人員實行獎勵制度，同時，熟練勞動的報酬應較不熟練勞動的報酬為高。

在工資方面，必須徹底消滅平均主義的腐敗現象，力求使計件工資制和獎勵工資制在提高勞動生產率的事業中，也就是在發展我們整個國民經濟的事業中，成為更加重要的槓桿。”

布爾什維克黨和斯大林同志的這些指示，應該成為各企業制定工資制度的堅定不移的指南。

按社會主義原則所建立的工資，應該成為保證提高勞動生產率，提高職工熟練程度、改善產品質量、降低產品成本和提高勞動者物質文化水平的主要工具。

因為，勞動生產率越高，社會生產品就越多，國家由社會生產品中以工資形式用於滿足勞動人民個人消費所提出的部分也就越多。

在工資組織方面——它是保證提高勞動生產率及完成與超額完成國家計劃最主要的因素——有着重大的任務擺在工會組織的面前。

工會組織應當經常研究社會主義勞動組織與工資問題，同時要以共產主義勞動態度教育千百萬職工羣衆，發揮他們的創造主動性，爲完成戰後斯大林五年計劃而奮鬥。

全蘇工會中央理事會不只一次地指出了工會組織在解決工資問題上的作用。

全蘇工會中央理事會第十五次全會，在“關於工會組織在完成1946年至1950年恢復和發展國民經濟五年計劃的任務”的決議中，責成工會組織：

“檢查現行工資制度執行得是否正確，消除妨礙工人提高勞動生產率的原因，從而提高工人個人工資；力求更廣泛地採行計件工資制與果進計件工資制；採用有技術根據的產品定額來代替經驗統計定額，以及修改陳舊的技術等級標準；盡量對工人及工程技術人員推行獎勵工資制，以促其迅速掌握各種新產品的製造，完成零件生產和機器設備修理的計劃。”

全蘇工會第十次代表大會關於全蘇工會中央理事會工作總結報告的決議中提到：

“……工會組織在職工工資方面，必須爭取徹底而又完全地實現按勞付酬的社會主義原則，對所規定之工資制度的遵守加強羣衆監督。

必須繼續與工資中的平均主義現象作鬥爭，努力推廣能夠鼓勵提高勞動生產率、提高產品質量、節省原料和材料的工資制度。

工會組織應全力協助經濟機關發展和改善計件、果進計件和獎勵工資制，幫助車間及工作隊實行經濟核算制。

斯大林同志說：‘技術定額是一種巨大的調節力量，它能在生產中將廣大的工人羣衆組織在工人階級先進分子的周圍。’有鑒於此，代表大會責成工會全力協助改善勞動定額測定的工作，協助用先進的、有技術根據的產品定額來代替經驗統計定額。

代表大會並且建議工會組織：“要保證有系統地監督企業採用政府

所規定的工程技術人員的獎勵制度，這種獎勵制度的條件是超額完成產品出產計劃，同時必須遵守關於產品質量、種類和產品成本的各項要求。……”

企業中的工會組織，應通過工廠及車間委員會所屬的工資工作委員會，並在吸收企業的廣大工人、工程技術人員和職員的積極分子參加這個工作的情況下，來完成全蘇工會第十次代表大會所規定的任務。

為了保證實現社會主義經濟的基本法則——提高勞動生產率，改善產品質量及降低成本，並在這個基礎上提高勞動者的物質、文化水平，工會組織應該消滅妨礙工人提高勞動生產率的原因，以增加其個人工資。

為此目的，工會組織（工資工作委員會）應：

積極協同行政制定工作技術等級標準和工種技術等級標準；在制定時要注意，使其能充分反映出生產的性質和生產的專業化，技術的進步，工作與工序的複雜性，加工的精確性，質量和所負的責任，以及工作的條件（繁重性、衛生條件）；

按照現行技術等級標準，檢查工作和工人的等級劃分得是否正確；

對於工人和職員，是否已按照他們的專業與特長正確地使用，應規定經常檢查的制度；

盡一切可能，充實工作日的負荷量，很好地組織工作地點，保證及時供給工人材料、工具及一切卡具和附屬裝置；

與生產中的機器停工、產生廢品及其他浪費現象進行鬥爭；經常系統地研究妨害企業進行有節奏生產的原因，並協助行政採取一切方法，消除這些原因；

詳細研究企業中現行的工資制度及其對勞動生產率和產品質量的影響，並要經常監督按勞動數量和質量付酬的社會主義原則的執行；

在職工的工資中是不允許有平均主義現象存在的，為此，就須根據職業及工作種類，對工人、工程技術人員和職員工資的相互關係進行檢查；

有系統地監督企業對政府有關工資決議的執行情況；

檢查工資總額開支得是否正確；

研究企業中勞動定額的情況；協助行政推行有技術根據的定額；積極參加擬定組織技術措施計劃，以保證所有工人完成和超額完成產品定額；按季聽取企業和車間領導人員關於組織技術措施計劃執行情況的總結報告，並採取必要措施，保證其完成；

協助行政正確而廣泛地在工人中採行計件、累進計件和獎勵的工資制度；

研究累進計件工資的經濟效果，並監督其使用是否正確；

監督發給工人和職員的工資計算得是否正確，並使之按規定日期發付；

按現行條例，監督對工人和職員的獎勵是否正確。

爲了完成這些任務，工會組織握有充分的權利。它們參加計劃機構的工作，並積極參加解決工資和勞動定額的問題。

通過集體合同——最重要的政治經濟文件，工會組織完全可能在各方面參加企業的經濟生活和社會生活，其中也包括工人和職員的組織問題。

一 工資等級制度

工資組織之基本因素是：

1. 工資等級表；2. 工資率；3. 技術等級標準。

工資等級表

工資等級表是由一定數目的等級所構成，用以表明各種不同熟練程度的工人工資中的相互比例關係。每個等級都有其相符合的等級係數。等級係數就是確定該等級的工資率 and 第一等級工作（最簡單的工作）的工資率之間的相互比例關係。

1946年9月16日以前，在機器製造業中，曾實行過兩種八級工資等級表：

1. 甲種等級表（最高等級與最低等級間的相互比例關係是1:3.2）。

工資等級	一	二	三	四	五	六	七	八
工資等級係數	1.0	1.18	1.39	1.64	1.94	2.29	2.71	3.2
工資等級係數的間差百分比 (四捨五入)	—	+18	+18	+18	+18	+18	+18	+18

等級係數的間差百分比(或稱遞增的百分數)，是說明該等級係數較前一等級係數多百分之幾。

2. 乙種等級表（最高等級與最低等級間的相互比例關係是1:3.6）。

工資等級	一	二	三	四	五	六	七	八
工資等級係數	1.0	1.2	1.45	1.75	2.1	2.5	3.0	3.6
工資等級係數的間差百分比 (四捨五入)	—	+20	+20	+20	+20	+20	+20	+20

從1946年9月16日起，由於配售價格有些上漲，所以根據政府的

決議，規定給工人和職員發工資補助金。每月工資在 300 盧布以內者，其補助金為 110 盧布；300 盧布至 500 盧布者為 100 盧布；500 盧布至 700 盧布者為 90 盧布；700 盧布至 900 盧布者為 80 盧布。

包括在工資率中的工人補助金，改變了工資等級係數之間的相互比例關係。

當時在大部分企業中形成了數種工資等級表，而代替了統一的工資等級表。

1947 年重型機器製造工業部“加路格”透平機工廠的工人，實行了經蘇聯部長會議批准的八級工資等級表：

工資等級	一	二	三	四	五	六	七	八
工資等級係數	1.0	1.12	1.28	1.46	1.68	1.94	2.25	2.6
間差百分比	—	+12	+14.3	+14.1	+15.1	+15.4	+16	+15.5

在下列的所有例子和習題中，我們都要引用這個等級表。

【習題 1】該等級的係數為 1.46，其相鄰的等級係數與該等級的間差百分比為 15.1%，試求其相鄰等級的係數。

答：1.68

【習題 2】某等級係數(K_n)為 1.68；試求 K_{n-1} (前一等級的) 和 K_{n-2} (再前一等級的) 等級的係數。前者的差額為 15.1%，後者則為 14.1%。

答： $K_{n-1}=1.46$

$K_{n-2}=1.28$ 。

【習題 3】各等級係數的間差百分比為 15%。試作一個八級等級表。

答：一 二 三 四 五 六 七 八

1 1.15 1.32 1.52 1.75 2.01 2.31 2.66

工資率

工資率是單位時間(小時、日、月)的工資數額，因此就有小時工資

率，日工資率及月工資率的區別。

規定工資率時，應根據社會主義原則調整地區間、部門間、部門內部企業間（生產的重要性和複雜性）和企業內（高溫工作、有害健康的工作及繁重工作）的工資，以及調整各種工資形式（計時和計件工作）間的工資。

各工業部所規定的工資率應取得全蘇工會中央理事會的同意並由政府批准。

在一般情況下，只規定第一等級工人的工資率，而其餘等級的工資率，則根據第一等級工人的工資率（ T_1 ）及按工資等級表中相當等級的係數（ K_n ）表決定。

例如：第二等級工資率（ T_2 ）確定的方法，是第一等級工資率乘第二等級的係數（ K_2 ），或者是 $T_2 = T_1 \times K_2$ 。

第六等級的工資率（ T_6 ）= $T_1 \times K_6$ 。

任何等級的工資率（ T_n ），是以第一等級的工資率（ T_1 ）乘該等級的係數（ K_n ），即 $T_n = T_1 \times K_n$ 。

知道任何一個等級的工資率，我們利用這個算式就可以求出第一等級的工資率；即將我們所知道的某一等級的工資率 T_n 用本等級的係數 K_n 來除，即 $T_1 = \frac{T_n}{K_n}$ 。

此外，知道了某一等級的工資率以後，可以求出其他任何一個等級的工資率；即將我們所知道的工資率除以本等級係數，所得的商數（也就是第一等級的工資率）再乘以想要求得的工資率的那個等級係數。

例題 1 第一等級的小時工資率等於 1 盧布；第五等級的小時工資率等於 1 盧布 $\times 1.68 = 1$ 盧布 68 戈比。

當第七等級的工資率每小時為 2 盧布 70 戈比時，第一等級的工資率就等於：

$$\frac{2 \text{ 盧布 } 70 \text{ 戈比}}{2.25} = 1 \text{ 盧布 } 20 \text{ 戈比。}$$

最後，當第六等級的工資率每小時為 2 盧布 91 戈比時，則第八等

級的工資率就等於：

$$\frac{2 \text{ 盧布 } 91 \text{ 戈比} \times 2.6}{1.94} = 3 \text{ 盧布 } 90 \text{ 戈比}。$$

【習題 4】第一等級的工資率為 1 盧布 27 戈比，試求第五等級的工資率。

答：2 盧布 13.4 戈比。

【習題 5】第一等級的工資率為 2 盧布 46.4 戈比，試求第一等級的工資率。

答：1 盧布 27 戈比。

【習題 6】第三等級的工資率為 1 盧布 62.6 戈比，試求第八等級的工資率。

答：3 盧布 30 戈比（四捨五入）。

在企業中，應對計時、計件、高溫、有害健康及繁重工作的工人，採用各種不同的工資率。

同時，計件工作的工資率要比計時的高；高溫工作的工資率要比常溫工作的高。

工資率之間的差額，一般規定為 10~15%，因此，企業中第一等級的工資率通常有四種：

1. 常溫工作中計時工人的；
2. 高溫工作及繁重工作中計時工人的；
3. 常溫工作中計件工人的；
4. 高溫工作及繁重工作中計件工人的。

在許多情況下，高溫工作和繁重工作中的計時工人的工資率，與常溫工作中計件工人的工資率一樣。這樣，第一等級的工資率就只有三種了。

知道了工資率之間的差額以後，我們就能很容易地求出任何一個工種的某一等級的工資率了。

例題 2 第一等級計時工人的工資率每小時為 1 盧布 20 戈比，試求第一等級計件工人的工資率。假設他們的工資率之間的差額為

10%。

差額為 10%，這就是說，計件工人的工資率較計時工人的工資率高 10%，那末，計件工人第一等級工資率 T_1 就是：1 盧布 20 戈比 $\times 1.10 = 1$ 盧布 32 戈比。

例題 3 常溫工作第一等級計時工人的工資率每小時是 1 盧布 20 戈比，試求高溫工作第八等級計時工人的工資率 (T_8)。假設高溫工作和常溫工作之間工資率的差額為 15%。

我們求一下常溫工作中第八等級工人的工資率 (T_8)： $T_8 = T_1 \times K_8 = 1$ 盧布 20 戈比 $\times 2.6 = 3$ 盧布 12 戈比；當差額是 15% 時，高溫工作第八等級計時工人的工資率 (T'_8) 就等於 3 盧布 12 戈比 $\times 1.15 = 3$ 盧布 58.8 戈比。

例題 4 常溫工作第一等級計時工人的工資率 (T_1) 為 1 盧布 20 戈比，試求高溫工作第七等級計件工人的工資率 (T_7)。假設高溫工作與常溫工作工資率之間的差額及計時工人與計件工人之間的差額均為 10%。

首先我們求出常溫工作第七等級計件工人的工資率 (T_7)，它的工資率等於 1 盧布 20 戈比 $\times 1.1 \times 2.25 = 2$ 盧布 97 戈比。

高溫工作第七等級計件工人的工資率 (T_7) 則等於 2 盧布 97 戈比 $\times 1.1 = 3$ 盧布 26.7 戈比。

例題 5 高溫工作第八等級計件工人的工資率為 3 盧布 94.68 戈比，試求常溫工作第二等級計時工人的工資率。假設計件工人與計時工人工資率之間的差額為 15%，高溫工作與常溫工作工資率之間的差額為 10%。

首先我們求出高溫工作第一等級計件工人的工資率 (T_1)：

$$T_1 = \frac{3 \text{ 盧布 } 94.68 \text{ 戈比}}{2.6} = 1 \text{ 盧布 } 51.8 \text{ 戈比}$$

因為高溫工作與常溫工作工資率之間的差額為 10%，所以常溫工作第一等級計件工人的工資率 (T_1) 就等於 1 盧布 51.8 戈比 $\div 1.1 = 1$ 盧布 38 戈比；根據我們所知道的計件工人與計時工人工資率之間的差

額(15%), 求出常溫工作第一等級計時工人的工資率(T_1): 1 盧布 38 戈比 $\div 1.15 = 1$ 盧布 20 戈比。

最後, 我們來求常溫工作第二等級計時工人的工資率(T_2): 1 盧布 20 戈比 $\times 1.12 = 1$ 盧布 34.4 戈比。

【習題 7】第一等級計件工人的工資率(T_1) 爲 1 盧布 43 戈比, 第一等級計時工人的工資率(T_1) 每小時爲 1 盧布 30 戈比, 試求其工資率之間的差額。

答: 10%。

【習題 8】常溫工作第一等級計時工人的工資率 爲 1 盧布 30 戈比, 試求高溫工作第四等級計件工人的工資率。其工資率之間的差額爲 10%。

答: 2 盧布 29.6 戈比。

【習題 9】高溫工作第七等級計件工人的工資率 3 盧布 41.55 戈比, 高溫工作與常溫工作工資率之間的差額爲 15%, 而計件工人和計時工人工資率之間的差額爲 10%, 試求常溫工作第二等級計時工人的工資率。

答: 1 盧布 34.4 戈比。

任何一個等級的日工資率, 都是以本等級的小時工資率乘工作日所規定的延續小時數(即一個工作日的時間)的方法來確定的。

如果工人的小時工資率是 2 盧布 50 戈比, 那麼該工人 8 小時工作日的日工資率就等於 2 盧布 50 戈比 $\times 8 = 20$ 盧布; 當工人的小時工資率爲 3 盧布時, 則 7 小時工作日的日工資率就等於 3 盧布 $\times 7 = 21$ 盧布。

當 6 小時的工作日時, 用 6 乘工人的小時工資率, 我們就可以求得該工人的日工資率。

確定工人的月工資率的方法有:

1. 根據工作日的延續時間, 用小時工資率乘一個月的工作小時數, 即:

8 小時工作日時, 一個月的工作時間爲 208 小時;

7 小時工作日時，一個月的工作時間為 182 小時；

6 小時工作日時，一個月的工作時間為 156 小時。

這是每月按 26 個工作日計算的。

2. 以日工資率乘 26 天。

附註 雖然一年中每月平均工作日 25.5 天，但為了計算方便，我們就把每個月折作為 26 個工作日。

【習題 10】 8 小時工作日，第一等級工人的小時工資率為 1 盧布 50 戈比，試求第七等級工人的日工資率。

答：27 盧布。

【習題 11】 7 小時工作日，第八等級工人的日工資率為 27 盧布 30 戈比，試求同樣工作日延續時間的第三等級工人的小時工資率。

答：1 盧布 92 戈比。

【習題 12】 第一等級計時工人的小時工資率為 1 盧布 20 戈比，試求第四等級計件工人的月工資率。已知是 8 小時工作日，工資率之間的差額是 10%。

答：400 盧布 86 戈比。

【習題 13】 高溫工作第八等級計件工人的月工資率為 718 盧布 32 戈比，試求 7 小時工作日常溫工作第三等級計時工人的小時工資率。計件與計時工人工資率之間的差額為 15%，而高溫工作和常溫工作工資率之間的差額則為 10%。

答：1 盧布 53.6 戈比。

【習題 14】 高溫工作第六等級計時工人的月工資率為 466 盧布，試求 6 小時工作日常溫工作第五等級計件工人的小時工資率。其工資率之間的差額與上一習題同。

答：2 盧布 70.4 戈比。

8 小時工作日的工資率折算為 7 小時或 6 小時工作日的工資率 為了照顧個別生產部門中從事有害健康工作的工人起見，政府把這些部門的工作日縮短為 7 小時和 6 小時。我國在這個問題的處理上與資本主義國家是顯然不同的。資本主義國家縮短工作日（或週），必

定要相應地減少工人的工資；而在蘇聯縮短工作日是不會造成工人物質上的損失的，他們的日（月）工資數額，和同等熟練工人正常工作時間的工資數額相同。

因此，7小時和6小時工作日的小時工資率，自然要比同等熟練程度的8小時工作日的小時工資率高些。

爲了確定7小時和6小時工作日的小時工資率，必須把8小時工作日的日工資率分別用7或6來除。

例題 6 8小時工作日的小時工資率爲1盧布20戈比，試依次求出7小時和6小時工作日的小時工資率。8小時工作日的日工資率爲1盧布20戈比 $\times 8 = 9$ 盧布60戈比，7小時工作日的小時工資率則等於：

$$\frac{9 \text{ 盧布 } 60 \text{ 戈比}}{7} = 1 \text{ 盧布 } 37 \text{ 戈比 (四捨五入)};$$

而6小時工作日的小時工資率，就等於：

$$\frac{9 \text{ 盧布 } 60 \text{ 戈比}}{6} = 1 \text{ 盧布 } 60 \text{ 戈比。}$$

【習題 15】 8小時工作日第八等級工人的小時工資率爲3盧布90戈比，試求6小時工作日第三等級工人的小時工資率。

答：2盧布56戈比。

【習題 16】 8小時工作日第五等級工人的小時工資率爲2盧布52戈比，試求7小時工作日第二等級工人的小時工資率。

答：1盧布92戈比。

【習題 17】 7小時工作日第五等級工人的小時工資率爲2盧布88戈比，試求6小時工作日第八等級工人的小時工資率。

答：5盧布20戈比。

【習題 18】 8小時工作日第二等級計件工人的工資率爲1盧布68戈比，試求6小時工作日第七等級計時工人的工資率。假設計件工人和計時工人工資率之間的差額爲10%。

答：4盧布9戈比。