

本书详细地论述了建筑安装工程劳动定额的基本原理和编制方法，包括：劳动定额的基本概念，制定劳动定额的基本方法和原则，技术测定法，手动工作过程、机械施工过程定额的拟定等。此外，对劳动定额管理及其有关方面的知识也作了重点介绍，包括：劳动定额的贯彻管理，劳动定额与按劳分配，劳动定额与预算定额，施工预算与施工图预算的对比等。

本书可供建筑安装企业劳动定额专业人员、劳动工资部门和施工管理部门工作人员及大专院校工程经济专业的师生学习参考。

建筑安装工程劳动定额原理与应用

城乡建设环境保护部劳动定额站

《劳动定额原理与应用》编写组

*

中国建筑工业出版社出版(北京西郊百万庄)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

中国建筑工业出版社印刷厂印刷(北京阜外南礼士路)

*

开本：850×1168毫米 1/32 印张：7⁵/₈ 字数：203千字

1983年12月第一版 1983年12月第一次印刷

印数：1—73,100册 定价：0.98元

统一书号：15040·4563

目 录

前言

第一章 总论	1
第一节 劳动定额研究的对象及任务	1
第二节 劳动定额的发展概况	5
第三节 劳动定额在企业管理中的地位	14
第二章 劳动定额的基本概念	19
第一节 劳动定额的概念	19
第二节 建筑工程定额的种类	21
第三节 劳动定额的性质和特点	22
第四节 劳动定额的作用	25
第三章 制定劳动定额的基本原则和方法	30
第一节 制定劳动定额的基本原则	30
第二节 制定劳动定额的主要依据	36
第三节 制定劳动定额的基本方法	37
第四章 施工过程和工作时间研究	47
第一节 施工过程的概念及分类	47
第二节 施工过程的因素	50
第三节 工作时间研究	51
第五章 技术测定法	57
第一节 技术测定法概述	57
第二节 技术测定的准备工作	59
第三节 因素反映	62
第四节 写实记录法	65
第五节 测时法	82
第六节 工作日写实法	90
第七节 简易测定法	93
第六章 拟定定额编制方案	98
第一节 编制定额方案的基本内容	98

第二节	拟定定额的适用范围	98
第三节	拟定定额的结构形式	99
第四节	定额水平的确定	104
第五节	定额水平的测算对比	108
第七章	手动工作过程定额的拟定	113
第一节	手动工作过程定额的范围和特点	113
第二节	定额时间的确定	114
第三节	手动工作过程定额的拟定	132
第八章	机械施工过程定额的拟定	146
第一节	机械施工过程定额的概念	146
第二节	机械施工过程定额的拟定	148
第三节	常用建筑机械台班产量定额制定方法	152
第九章	劳动定额的执行和管理	175
第一节	劳动定额的执行	175
第二节	劳动定额的管理	176
第三节	施工任务书的管理	179
第四节	正确执行劳动定额	181
第五节	劳动定额的统计与分析	188
第六节	排列图、因果分析图在劳动定额管理工作中的应用	192
第十章	劳动定额与按劳分配	196
第一节	按劳分配的意义和作用	196
第二节	建筑工人的工资制度	198
第三节	建筑工人工资的计算方法	207
第四节	建筑工人的奖励制度和津贴	211
第五节	劳动定额与按劳分配的关系	213
第十一章	劳动定额与预算定额	216
第一节	预算定额的作用	216
第二节	预算定额的内容	217
第三节	劳动定额与预算定额的关系	221
第十二章	施工预算与施工图预算的对比	223
第一节	施工预算	223
第二节	施工图预算	226
第三节	“两算”对比	230

第一章 总 论

劳动定额是在一定的生产技术和生产组织条件下，为生产一定数量的合格产品或完成一定的工作所预先规定的必要劳动消耗量的标准；它反映了一定社会生产水平条件下的产品生产和劳动消耗之间的数量关系。

劳动定额工作是企业科学管理的基础工作之一。随着建筑生产技术和现代管理科学的发展，建筑业劳动定额工作在企业管理中的地位 and 作用，日益为人们所认识。实践证明，建筑安装企业实行劳动定额，用定额组织生产，实行“各尽所能，按劳分配”原则，就能充分调动职工的生产积极性，使企业兴旺发达起来。因此，从理论和实践上不断探索、研究和利用施工生产中消费的运动规律，掌握产品生产和劳动消耗之间的数量关系，充分发挥劳动定额为生产服务和为分配服务的双重作用，乃是建筑企业管理工作者当前和今后相当长的时期内的一项紧迫而艰巨的战略任务。

第一节 劳动定额研究的对象及任务

劳动是人类创造物质或精神财富的活动。关于物质生产劳动的概念，马克思在《资本论》中明确指出：“劳动首先是人和自然之间的过程，是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程”（《马克思恩格斯全集》第23卷，第201～202页）。这个定义深刻揭示了人们在生产劳动过程中人与自然的关系。

任何社会的物质生产活动，都是劳动者借助劳动手段作用于

劳动对象，都需要消耗一定数量的活劳动和物化劳动。这个一般规律同样适用于建筑施工生产。

建筑业是我国一个独立的物质生产部门，在国民经济中具有重要的地位和作用。人类的一切活动，无论是生产，居住、娱乐，学习，都离不开建筑业。建筑施工生产过程，是建筑工人借助劳动手段，作用于劳动对象，使劳动和劳动对象结合在一起，从而生产出预定的能满足人们生产、居住和其他需要的物质产品的过程。在这个生产过程中，也必然要消耗一定数量的活劳动和物化劳动。但是，需要消耗何种质量的具体劳动？需要消耗什么样的建筑材料？需要消耗多少活劳动和物化劳动？这在产品的质量、数量和生产条件相同的情况下，首先是由生产力水平所决定的。在一定生产力水平条件下，生产一定单位合格产品和它所消耗的人工、材料之间存在着一种客观的数量依存关系。这种关系反映了人们征服自然、改造自然、进行物质资料生产的能力。一般说来，生产力水平越高，单位产品上的活劳动和物化劳动消耗就越低。

我们知道，任何生产都是社会的生产，都不能离开一定的生产关系。因此，我们在考察产品的劳动消耗时，还必须研究生产关系和上层建筑的影响。所谓生产关系，是指人们在物质资料生产过程中形成的社会关系；它包括生产资料所有制的形式，人们在生产中的地位和相互关系，以及产品的分配形式。其中起决定作用的是生产资料所有制形式。

在我国社会主义制度下，劳动是在生产资料公有制的基础上进行的。整个国民经济是有计划按比例发展的，这就为节约产品中的劳动消耗提供了最大的可能。同时，劳动者已成为国家和企业的主人，劳动过程中人与人之间是同志式的互助合作关系，为社会主义事业劳动是每个有劳动能力的公民的神圣权利和光荣义务，因而能够充分发挥劳动者的智慧、技能和生产积极性，使凝结在产品中的劳动消耗得到最大限度地节约和降低。

资本主义制度恰恰与此相反，整个社会生产的无政府状态，

造成了生产消耗的极大浪费。而资本家以攫取最大限度的利润为目的，采取各种残酷手段剥削压榨工人的剩余劳动，劳动者靠出卖劳动力维持生活。他们的劳动是被压迫、被剥削、被奴役的劳动，是劳动者的沉重负担。在这种情况下，当然不可能充分发挥劳动者的积极性和创造性。

生产关系一定要适应生产力的发展，这是不以人们意志为转移的客观经济规律。生产力发展的水平决定生产关系，而生产关系又对生产力发生巨大的反作用，它能促进或阻碍生产力的发展。不同的生产关系对劳动消耗的影响是根本不同的。因此，我们在研究产品生产和劳动消耗的数量关系时，必须结合生产关系进行考察。我国社会主义生产关系的建立，促进了生产力的巨大发展，但是，也还存在着一些不完善的方面，比如经济体制和企业管理体制，企业管理水平，人们的相互关系，劳动组织，工资奖励政策和分配形式等都还处在不断改进和完善之中，这些无不直接或间接地影响产品的劳动消耗量。劳动定额工作应当不断地研究这个变革过程，使生产关系同生产力的发展相适应。

综上所述，劳动定额的研究对象，既有生产力，又有生产关系。反映生产过程的技术规律，属于生产力范畴；反映生产过程人与人之间的关系和分配制度等，属于生产关系范畴。因此，劳动定额工作，必须从生产力水平出发，联系生产关系和上层建筑的影响，客观地全面地研究生产消费问题，并把这种研究建立在现代科学技术基础之上，找出建筑产品生产和劳动消耗之间的数量关系，即它们的规律性，并运用这一规律性将生产力科学地合理地组织起来，寻求最节约地使用劳动力的方法和途径，达到节约劳动时间，提高劳动生产率的最佳效果。

建筑工程劳动定额研究的具体内容大体上可归纳如下：

1. 研究建筑工程劳动定额的产生、形成和发展过程，掌握、分析国内外劳动定额的发展动态，展望未来的发展趋势。研究劳动定额在建筑企业中的地位、作用以及与其他技术经济定额的关系。

2.研究建筑工程劳动定额的基本原理,编制定额的原则和方法,不断改进和完善劳动定额。研究劳动定额的结构、内容、表现形式及其适用范围,拟定编制定额的最佳方案。

3.研究建筑施工生产过程的影响因素、工时分类、建筑产品生产与劳动时间消耗的数量关系;拟定工时规范,确定平均先进的产品劳动消耗量标准。

4.研究建筑产品的技术经济特征,研究工程结构、施工工艺、建筑材料、机械设备、工具、工作场地、工程质量、劳动组织、工人技术水平和企业管理水平等对劳动消耗量的影响和改进措施。研究合理组织劳动,改进机具,推广新技术、新工艺和先进操作方法的经验,探索提高劳动生产率的方法和途径。

5.研究建筑业劳动定额管理与实施的方针、政策和管理体制,以及劳动定额管理与企业其他管理的关系,不断完善定额管理。

6.研究劳动定额与按劳分配和经济效益的关系,探索定额水平与工资奖励水平、人工费和工作量中工资含量的关系,工资奖励分配形式及其对完成劳动定额的影响。研究如何从劳动定额水平和劳动定额管理上正确体现国家、企业和个人三者的利益。

7.研究建筑企业劳动定额完成情况的考核指标和定额资料的分析整理方法以及数理统计方法等在劳动定额中的应用,不断提高定额的科学性和使用价值。

8.研究在劳动定额的编制和实施过程中,如何加强人的思想政治工作,研究人的思想、心理、生活状况、文化知识、技术水平对实施劳动定额的影响。研究如何通过思想工作调动劳动者的积极性,提高劳动生产率。

综上所述,劳动定额作为一门管理科学,它研究的对象和任务涉及到社会科学和自然科学两大部类。社会科学如政治经济学、劳动经济学、劳动统计学、企业管理学及建筑经济学;自然科学如数学、建筑学、建筑结构学、建筑施工学、建筑材料学。因此,劳动定额是管理科学中一门技术性、专业性很强的带有综

合性的学科。

我们研究劳动定额的目的，是为了加强企业科学管理，充分挖掘生产潜力，将建筑施工（生产）过程中投入的巨大人力、物力科学地、合理地组织起来，在保护劳动者安全和健康的前提下，达到以最少的劳动消耗，取得产量最多、质量最好、成本最低的经济效果，不断提高建筑业劳动生产率水平，加快社会主义现代化建设的速度，增加社会物质财富，从而最大限度地满足整个社会不断增长的物质和文化需要。

研究建筑工程劳动定额的基本方法是马克思主义的辩证唯物论，即坚持实事求是的科学态度，从实际出发，认真调查研究，掌握大量的第一手材料，经过比较分析、综合、概括，研究矛盾的各个方面，揭露它们的内在联系（即规律性），从认识的感性阶段上升到理性阶段，用以指导实践，推动劳动定额工作向前发展。由于现代科学技术的飞跃发展，建筑科学管理水平的提高，运用运筹学、系统工程学、数理统计方法、电子计算机及录象技术等来对劳动定额进行科学研究和科学管理，越来越具有重要意义。行为科学、管理工程学、人类工程学等在劳动定额管理上的研究和应用也越来越广泛。这说明，从事建筑企业劳动定额工作的专业人员，需要掌握的科学知识范围很广，必须结合实践，努力学习基础理论和专业知识，不断提高业务技术水平和政策水平，才能适应劳动定额工作发展的需要。

第二节 劳动定额的发展概况

一、劳动定额的产生与形成

劳动定额形成企业管理的一门科学，始于十九世纪末，它是与资本主义企业管理科学化形成和发展紧密地联系在一起的。

在小商品生产情况下，由于生产规模小，产品比较单纯，生产中需要多少人力、物力，如何组织生产，往往只凭简单的生产经验就可以了。

研究产品生产中的生产消费，并把它奠定在科学管理的基础之上，只有到了现代资本主义生产阶段才有必要和可能。十九世纪末至二十世纪初，资本主义生产规模日益扩大，生产技术显著进步，劳动分工和协作也越来越细，对生产消费进行科学管理的要求也就更加迫切了。资本主义社会生产的目的是为了攫取最大限度的利润。为了达到这个目的，资本家就要千方百计降低单位产品中的活劳动和物化劳动的消耗，就必须加强对生产消费的研究和管理，劳动定额作为现代化科学管理的一门重要学科也就应运而生了。当时在美国、法国、英国、俄国、波兰等国家中都有企业科学管理这类活动的开展，而以美国最为突出。

企业管理成为科学应该说是从泰罗制开始的。泰罗制的创始人是十九世纪末的美国工程师弗·温·泰罗(1856年至1915年)。当时美国资本主义正处于上升时期，工业发展很快，但由于传统的旧的管理方法，工人劳动生产率低，远远落后于当时科学技术成就所应当达到的水平，而劳动强度很高，每周劳动时间平均在60小时以上。在这种背景下，泰罗开始了企业管理的研究，其目的是要解决如何提高工人的劳动效率。从1880年开始，他进行了各种试验，努力把当时科学技术的最新成就应用于企业管理。他着重从工人的操作方法上研究工时的科学利用，把工作时间分成若干组成部分（工序），并利用秒表来记录工人每一动作及其消耗的时间，制定出工时定额作为衡量工人工作效率的尺度。他还十分重视研究工人的操作方法，对工人在劳动中的操作和动作，逐一记录分析研究，把各种最经济、最有效的动作集中起来，制定出最节约工作时间的所谓标准操作方法，并据以制定更高的工时定额。为了减少工时消耗，使工人完成这些较高的工时定额，泰罗还对工具和设备进行了研究，使工人使用的工具、设备、材料标准化。

泰罗通过研究，提出了一整套系统的标准的科学管理方法，形成了有名的“泰罗制”。泰罗制的核心可以归纳为：制定科学的工时定额，实行标准的操作方法，强化和协调职能管理，及有

差别的计件工资。泰罗制给资本主义企业管理带来了根本性变革，使资本家获得了巨额利润，泰罗被资产阶级尊为“科学管理之父”。列宁对泰罗制有过透彻的分析，列宁认为：“这个科学制度的内容是什么呢？就是在同一个工作日内从工人身上榨出比原先多两倍的劳动。强迫最强壮最灵巧的工人工作，用特殊的时钟——以秒和几分之一秒为单位——记录下完成每一道工序，每一个动作的时间，研究出最经济而且生产效率最高的工作方法，把技术最好的工人的工作情形拍成电影等等”。结果资本家“以三倍于原先的速度榨取雇佣奴隶一点一滴的神经和筋肉的能力”。（《列宁全集》第18卷，第594页）列宁深刻地揭露了泰罗制作为资本家用来残酷榨取工人血汗的工具的实质，指出在资本主义社会里科学技术的进步，也就意味着榨取工人血汗的艺术的进步。但同时列宁也对泰罗制科学性的一面作了科学论证和肯定，他指出：“资本主义在这方面的最新发明——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，即按科学来分析人劳动中的机械动作，省去多余笨拙的动作，制定最精确的工作方法，实行最完善的统计和监督制等等”（《列宁全集》第27卷，第237页）。我们应当运用马克思列宁主义的立场、观点和方法去研究资本主义国家的企业管理和劳动定额，在揭露其反动本质的同时，注意吸取其科学的部分，不断提高我们的科学管理水平。

继泰罗制之后，资本主义企业管理又有许多新的发展，对于定额的制定也有许多新的研究。二十世纪四十年代到六十年代，出现所谓资本主义管理科学，实际是泰罗制的继续和发展。一方面，管理科学从操作方法、作业水平的研究向科学组织的研究上扩展，另一方面，充分利用现代自然科学的最新成果——运筹学、电子计算机等科学技术手段进行科学管理。二十世纪七十年代进入“最新管理阶段”，出现了行为科学、系统管理理论。前者从社会学、心理学的角度研究管理，强调和重视社会环境、人

的相互关系对提高工效的影响；后者把管理科学和行为科学结合起来，以企业为一个系统，从事物的整体出发，对企业中人、物和环境等要素进行定性、定量相结合的系统分析研究，选择和确定企业管理最优方案，实现最佳的经济效益。

苏联建筑业从1913年帝俄时代开始实行统一劳动定额，十月革命后，列宁十分重视这项工作，指出：社会主义制度必须“对劳动标准和消费标准实行极严格的监督”（《国家与革命》列宁选集第三卷254页）。1925年，苏联劳动国防苏维埃中央，通过了关于从根本上修正施工法规的决议，制定了具有新内容的《建筑工程施工定额手册》，1936年修改为《建筑工程产量统一定额与单价》，其后，又经过多次修订，到1940年平均水平提高了18~19%。1941~1955年由于战争时期女工和新工人比例增加，技术水平低，部分定额水平（砌砖、混凝土、木工、运输等）有所降低，但仍高于1928~1933年定额水平250%。进入七十年代，越来越广泛地采用标准定额的方法，即利用时间定额标准和设备运转规程标准来制定定额，简化了定额的编制方法，而且使定额工作的内容由研究工时消耗为主，逐渐转变为以研究和采用合理的施工操作方法，改进劳动组织为主要内容。在体制上，苏联全国约有部属定额标定站150个左右，直属各部劳动工资司和标定处双重领导，担负着建筑工程劳动定额的编制任务和研究工作。

建国以来，我国各产业部门在学习苏联劳动定额工作经验的基础上，吸取欧美等国家在科学管理上有价值的东西，结合生产实际，制定和实行了适合我国国情的劳动定额，对提高企业科学管理水平，加速我国经济建设发挥了有益的作用。

二、我国建筑工程劳动定额的发展过程

我国建筑安装工程劳动定额，是随着国民经济的恢复和发展而建立起来的。建国以后，党和国家对建立和加强劳动定额工作十分重视。

建筑工程劳动定额工作从无到有，从不健全到逐步健全，经历了一个分散—集中—分散—集中—统一领导与分级管理相结合的

发展过程。大体上可划分为如下几个阶段：

（一）国民经济恢复时期（1949～1952年）

我国东北地区开展劳动定额工作较早。从1950年开始，该地区铁路、煤炭、纺织等部门，大部分实行了劳动定额。建筑部门1951年制定了东北地区统一劳动定额，1952年前后，华东、华北等地也相继编制劳动定额或工料消耗定额。这一时期是我国劳动定额工作创立阶段，主要是培训干部，建立定额机构，开展劳动定额工作试点。

随着建筑企业进行民主改革和生产改革，在分配上也逐步改革了旧的工资制度，出现了计件工资制。1951年4月，东北人民政府制定了东北地区《国营企业计件工资制度暂行规程》，在《暂行规程》中规定，计件单价要按照劳动定额与工作物等级相应的标准工资计算，明确了劳动定额在分配上的作用。这对鼓励工人学习技术，提高劳动生产率起了积极作用。

（二）第一个五年计划时期（1953～1957年）

随着大规模社会主义经济建设开始，为了加强企业管理，合理安排劳动力，推行计件工资制，劳动定额工作得到迅速发展。全国大部分省（市）国营建筑企业都建立了定额管理机构，建筑工程部在上海、天津两地设立了干部学校，培训了大批劳动定额干部，充实基层。当时，由于各地区所制定的劳动定额水平高低不一，项目粗细不同，工人苦乐不均，不利于工人在地区之间调动，给企业管理带来很多问题。因此，各地要求由中央统一管理。1954年，大区机构撤销后，为适应生产管理需要，劳动部、建筑工程部于1955年联合主持编制了全国统一劳动定额，编有项目4,964个。这是建筑业第一次编制的全国统一定额，标志着建筑工程劳动定额集中管理的开始。1956年，国家建委对1955年统一劳动定额进行了修订，增加了材料消耗和机械台班定额部分，编制了1956年全国统一施工定额，定额水平较1955年提高了5.2%，共有5册49个分册，项目增加到8,998个。到1957年底，执行劳动定额的计件工人已占生产工人总数的70%。

这一时期，劳动定额工作发展很快，由于中央和各级领导的重视，加强了集中统一领导，机构比较健全，定额管理比较正常，基层工作比较扎实，执行定额比较认真，同时广泛开展了技术测定，劳动定额工作的深度和广度都有发展，发挥了定额为生产、为分配服务的双重作用，从而促进了生产，促进了企业管理，取得了很大成绩。但是，由于缺乏经验，也出现了生搬苏联的作法，相信和依靠群众不够等现象。

（三）从“大跃进”到“文化大革命”前的时期（1958～1966年）

这一时期的头两年，由于左倾思想，刮“共产风”，否定社会主义时期的商品生产，否定按劳分配，批判资产阶级法权，批判计件工资的所谓“十大罪状”，停止实行计件工资和奖励制度，否定了劳动定额，撤销了定额机构，定额人员被迫改行，劳动定额工作受到比较严重的冲击。到1959年底，建筑安装企业实行计件工资的工人占生产工人的比重下降到13.2%，1960年大约不到5%，企业生产和劳动生产率大幅度下降。

这一时期，由于中央管理权限部分下放，劳动定额管理体制也进行了探讨性的改革。1957年，国家建委通知，将建筑工程劳动定额的编制和管理工作下放给省（市）负责。经过两年的实践，劳动定额的编制和管理工作下放后，在适应地方特点上起了一定作用，这是有利的一面。但是，也存在一些问题，主要是定额项目过粗，工作内容口径不一，定额水平不平衡，地区之间、企业之间失去统一衡量的尺度，不利于贯彻执行；同时，各地编制定额力量不足，定额中技术错误也不少。

为了解决建筑工程劳动定额存在的问题，1959年11月，国务院财贸办公室、国家计委、国家建委联合作出决定，改变建筑工程劳动定额管理体制，权限收回中央，由建筑工程部统一编制管理，“个别地区执行统一定额有困难的，可以给予一定的机动调剂范围”。根据这个决定，建工部于1962年正式修订颁发了全国建筑安装工程统一劳动定额，定额水平比1956年提高4.58%，项

目增加到10,524个。并明确规定降低单项定额水平在10%以内,各省(市)有权批准。随着统一定额的贯彻执行,计件工资逐步得到恢复,实行计件、奖励的人数迅速上升到生产工人总数的70%。1963年~1964年,全国建筑安装企业完成的各项经济指标达到建国以来最好的水平,劳动定额的作用进一步显示出来。

1966年,为适应用定额工日计算劳动生产率的需要,建筑工程部修订颁发了1966年全国统一劳动定额。这套定额采取细算粗编的方法,扩大工作内容,项目比1962年减少三分之二,水平比1962年有所提高。这套定额才开始执行,就因受“文化大革命”的冲击而中断了。

(四) “文化大革命”时期(1967~1976年)

“文化大革命”期间,由于长时间的左倾严重错误以及林彪、“四人帮”的干扰破坏,在大批资产阶级反动路线的幌子下,全盘否定按劳分配原则,平均主义代替了按劳分配,政治口号代替了科学管理,诬蔑劳动定额工作是“管、卡、压”,定额机构再次被撤销,定额资料大部分被焚毁,造成了劳动无定额,效率无考核,生产不用管,职工的报酬与劳动贡献脱节,企业的经济利益与生产经营成果无关。打击了先进,鼓励了落后,培养了懒汉,败坏了社会风气,阻碍了生产发展。建筑企业的生产同整个国民经济一样遭到极大破坏,导致全行业性的亏损。1975年,党中央狠抓企业整顿,国民经济出现了复苏现象,建筑业也抓了劳动定额的恢复工作。但是,由于“四人帮”的破坏,定额工作仍然陷于停顿状态。这个时期是劳动定额工作遭到破坏的时间最长,损失最大的时期。

(五) 粉碎“四人帮”以后(1977~1982年)

粉碎“四人帮”以后,党的十一届三中全会作出了把全党工作重点转移到社会主义现代化建设上来的战略决策。党在政治上实行拨乱反正,经济上实行调整、改革、整顿、提高的方针,国民经济迅速得到恢复和发展,我国进入了社会主义现代化建设的新的历史时期。1978年以来,党中央、国务院、国家建委、国家

建筑工程总局先后发出指示和通知，明确指出要加强建筑企业劳动定额工作，全国大多数省、市、自治区先后恢复、建立了劳动定额机构，充实了定额专职人员，据不完全统计，国营建筑企业定额人员已占职工总数的4.8%。

1978年，国家建筑工程总局根据中共中央“关于加快工业发展若干问题的决定”中，关于“所有企业都要做好编制定员和定额工作，提高劳动生产率”的要求，对1966年劳动定额进行了修订，颁发了1979年《建筑安装工程统一劳动定额》。这次修订主要是为了解决由于生产设备、原材料和工人技术条件发生了某些变化而产生的矛盾，使劳动定额能够适应粉碎“四人帮”以后出现的新的经济形势。新定额共有27册，16,092个项目，66,281个子目。定额总水平按可比项目计算，比1966年提高了4.39%。三年来，按新定额实行计件和奖励的工人已占生产工人总数的70%左右，大大地调动了工人的生产积极性，对提高建筑业劳动生产率起了明显的作用。

这个时期，建筑业劳动定额工作能够得到迅速恢复和发展，是与党和国家的重视分不开的。粉碎“四人帮”以后，中央一再要求企业做好编制定员和劳动定额工作。1979年4月，中共中央、国务院批转国家建委党组《关于改进当前基本建设工作若干意见》中，要求所有建筑安装企业“无论实行奖励还是计件工资，都必须坚持政治挂帅，认真细致地做好思想工作，严格执行建筑安装工程统一劳动定额”。同年10月，国家建筑工程总局在颁发1979年《建筑安装工程统一劳动定额》时，明确统一劳动定额管理体制为“统一领导、分级管理”。对统一劳动定额的实行范围，由过去规定的全民所有制建筑企业，扩大到县及县以上集体所有制建筑企业。1980年4月，国家计委、国家经委、国家劳动总局联合颁发了《国营企业计件工资暂行办法》（草案），强调：“凡是企业主管部门制订有统一劳动定额的，应按统一劳动定额执行；没有统一劳动定额的，可以由企业自行制订，但应在报经上级主管部门批准后方能执行”。1981年12月，国家建委、

财政部、国家劳动总局、中国人民建设银行联合颁发的《关于施工企业执行经济责任制的若干意见》中又明确规定：“对以全优工程六条标准为条件，按国家统一劳动定额进行包工的，工人所得超额工资，可以不封顶。按企业补充定额或临时定额进行包工的，超额工资最多不得超过企业平均标准工资的百分之三十”。这些方针、政策的贯彻执行，对坚持实行统一劳动定额，加强统一劳动定额的管理，是极大的支持和推动。

建筑业实行统一劳动定额，是反复实践的结果。建筑工程劳动定额要不要全国统一，在认识上有两种意见。一种意见认为，我们国家幅员辽阔，各地施工条件、施工方法、工人技术状况情况不尽相同，劳动定额的权限宜分散不宜集中，不适于编制全行业性的统一劳动定额。另一种意见则认为，建筑安装工程施工操作方法、主要材料和机具设备，共性是主要的，能够统一；建筑业有统一的施工验收规范，工人技术等级标准和安全技术操作规程，有条件统一。这种意见还认为，统一劳动定额具有产品消耗的社会必要劳动时间同先进企业、先进生产者劳动时间消耗之间平均数值的性质，便于对地区之间、企业之间在劳动效率和职工收入上进行考核比较，能够促后进，赶先进，提高劳动生产率。同时，建筑业实行统一劳动定额，已有多年历史，群众易于接受。这两种意见都有一定的道理，今后也还可能出现这类争论。但是，考虑到建筑业劳动定额权限在1958年和“文化大革命”期间两次下放，造成水平高低悬殊，管理混乱以致失去应有作用的历史教训，1979年第四次修订建筑安装工程统一劳动定额时，原则上采纳了第二种意见。但对统一程度做了适当改变，规定地方和企业可以针对统一劳动定额中的缺项编制本地区、本企业的补充定额，可以结合地区的具体情况在规定的授权范围内，调整统一劳动定额的水平。给地方和企业以较大的自主权，基本上解决了统一同分散的矛盾。

这个时期，尽管劳动定额工作恢复很快，发展健康，成绩很大，但仍然是企业管理中的薄弱环节。定额管理不善的情况还比

较普遍，有的地区、有的企业在推行经济责任制时，用预算定额和自拟定额取代统一劳动定额，在一定程度上削弱了劳动定额管理，影响企业经济效益的提高。这些都有待于今后进一步努力改进和不断完善。

综上所述建国三十多年来，建筑业劳动定额工作的发展过程，经历了三起两落五个阶段，既有经验，也有教训。事实证明：凡是排除“左”的思想干扰，按客观经济规律办事，用劳动定额组织生产，实行按劳分配，劳动生产率就提高，经济效益就好，建筑生产就向前发展；反之，不按客观经济规律办事，否定劳动定额的作用，否定按劳分配，劳动生产率就明显下降，经济效益就很差，生产就大幅度下降（见图1）。因此，实行科学的劳动定额管理，用定额组织生产和分配，是社会主义生产的客观要求。我们要认真总结经验教训，充分认识劳动定额在企业管理中的重要地位和作用，重视和搞好劳动定额工作。

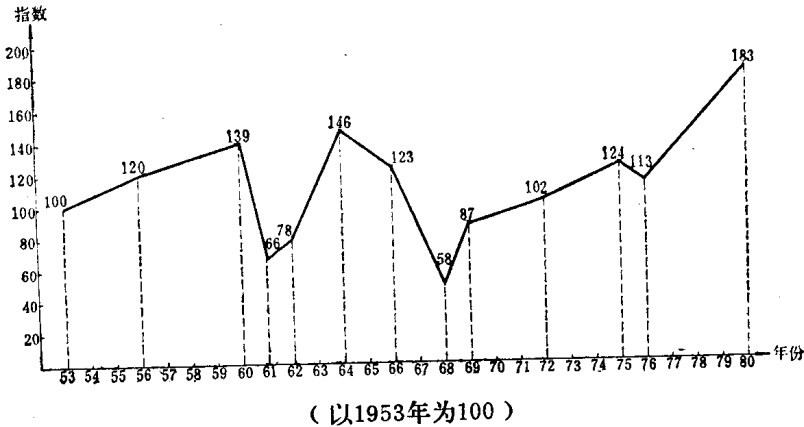


图 1-1 建筑安装劳动生产率指数图

第三节 劳动定额在企业管理中的地位

建筑安装工程劳动定额在建筑生产和企业管理中占有重要地位，分述如下。