

计件工资 新发展

中国劳动学会 编 主编 康永和



劳动人事出版社

计件工资新发展

中国劳动学会 编

主编 康永和

105/28

劳动人事出版社

计件工资新发展

中国劳动学会编

主编 康永和

责任编辑 傅绍本

劳动人事出版社出版

(北京市和平里中街12号)

北京新源印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 6.625印张 149千字

1989年2月北京第1版 1989年2月北京第1次印刷

印数: 3000册

ISBN 7-5045-0297-9/F·074 定价: 4.40元

《计件工资新发展》

主编 康永和

编辑部成员 (以姓氏笔划为序)

田小宝	冯慧娟	吕乾然	杨黎明
贺天中	练 岑	唐云岐	

企业可以根据各自的不同条件，分别采取计时加奖励、计件工资、浮动工资、单位产品工资含量等不同的分配形式，把职工的劳动报酬同他们的劳动贡献更紧密地联系起来，真正打破平均主义，搞好按劳分配。

摘自：赵紫阳总理在六届人大五次会议上的政府工作报告（1987年3月25日）

当前分配中的主要倾向，仍然是吃大锅饭，搞平均主义，互相攀比，必须继续在思想上和实际工作中加以克服。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。

摘自：赵紫阳同志在中国共产党第十三次代表大会上的报告（1987年10月25日）

目 录

序言·····中国劳动学会会长 康永和·····	1
关于推行计件工资制的几个问题·····康永和·····	5
有计划商品经济条件下的计件工 资制·····翁天真 苏海南·····	14
社会主义商品经济条件下的计件工资制·····练 岑·····	21
积极推行计件工资制和定额工资制·····晓 亮·····	32
关于推行计件工资制若干问题的探讨·····贺天中·····	41
谈谈在新形势下的计件工资制和 定额工资制·····刘懋颐·····	48
当前计件工资制的新特点与新形式·····李国英·····	56
集体计件工资制·····陈祖培·····	64
经济改革中计件工资的发展·····李凌等·····	72
实行全收入计件工资制有效地调动了 职工积极性·····王宸邦 郑 权·····	79
港口装卸企业实行底薪计件工资制和定额工资制 效果显著·····赵昭恒·····	85
实行计件工资制是搞活企业的有效途径·····陈晓梅·····	97
推行全额计件, 促进生产发展·····上海市纺织工业局劳动处·····	105
实行计件工资制给企业增添了 活力·····杭州福华丝绸厂·····	112
实行全额计件工资制, 加强质量管理·····沈文娟·····	122

实行“三联”计件承包 产值利润

显著提高……………长春市自行车厂……127

以全额计件为核心的联利计酬

经济责任制……………杭州张小泉剪刀厂……132

结构工资与计件工资相结合 不断完善企业内部

分配制度……………湖南岳阳水泥厂……140

实行五联计件 企业绝路逢生……………刘世民……146

实行多种计件形式 增强企业活力……………吉林陶瓷厂……151

工资计件 效益显著……………广州国光电声总厂……155

我们是怎样组织企业推行计件工资的……………焦方英……158

“一定四联”计件工资制促进了生产

发展……………刘恒茂 张爱珍……167

抓龙头搞计件开拓造纸行业工资分

配的新路子……………吕文海 孙桂茹……172

实行超额计件工资制是搞活内部分配的

有效途径……………李枝泰……180

附录：我国计件工资的发展概况……………吕乾然……185

序 言

关于计件工资的再认识

赵紫阳同志在党的十三大报告中讲到企业工资改革问题时，明确提出：“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”。这是我们党在分配政策方面对计件工资制的最高层次的肯定。在过去的十年中，有不少企业恢复并改进了计件工资制，有力地调动了职工的积极性，取得了较好的经济效益。他们的经验受到人们的重视，逐步推广开来。为了适应深化改革的要求，中国劳动学会决定编辑《计件工资新发展》一书，其目的是为进一步推行计件工资制提供可以借鉴的经验，开阔思路，传递新的信息。

关于计件工资制，在我国经历了兴起、被扼杀、再兴起的曲折过程。经过长期实践，既有正面的经验，又有反面的教训，对比鲜明，有丰富的材料可供我们研究。运用实践——认识——再实践——再认识的方法，考察计件工资制的发展过程，使我得出如下结论：在社会主义初级阶段，实行计件工资制是体现各尽所能、按劳分配原则的比较好的一种工资分配形式，是促进生产力发展的一个有力杠杆。由于实行计件工资，使职工的工资收入与劳动贡献直接挂钩，多劳多得，少劳少得，既讲求提高劳动生产率，又能在经济效益

提高的基础上增加职工收入,因此,计件工资实际上是一种效益工资,比之不管生产情况、经济效益好坏,只按人头计发工资,劳酬脱节,单纯解决生活问题的消费工资,也就是大锅饭的平均主义工资分配方式,有着本质的区别。前者是正确地运用了工资的经济杠杆作用,奖勤罚懒,激奖职工的劳动热情,有利于推动生产力向前发展;后者是平均主义的,良莠不分,干与不干、干多干少、干好干坏都一个样,只能束缚和破坏社会生产力。对此,实践已经作出检验。在建国初期和第一个五年计划期间,我国许多企业采用了计件工资这种分配形式,调动了职工的积极性,生产发展很快。但后来在“左”的错误干扰下,1958年10月15日,从某大城市开始,取消了计件工资,其理由是“计件工资制度已经愈来愈明显地束缚生产力的发展”。然而,“大跃进”很快出了问题,“文化大革命”使国民经济走到崩溃的边缘。在这长达近20年的时期里,我国生产力发展缓慢,有时甚至是倒退,而这期间,计件工资已被扼杀。由此可见,把束缚生产力发展的罪名强加给计件工资制度是错误的。党的十一届三中全会以后,在经济体制改革过程中,计件工资再度兴起,并焕发出新的活力,的确有其深刻的历史根源。凡是正确的东西,总归会被社会承认,经过实践的检验,真理愈加鲜明。

十年改革实践表明,计件工资制再度兴起,不仅发扬了它原有的优点,而且随着改革的深化不断发展完善,发挥出新的积极作用。

1. 坚持国家、企业、职工三者利益合理协调的原则,发扬集体主义精神,促使职工团结一致搞好生产。克服或避免了“弄虚作假、挑肥拣瘦、相互为难”等弊病。

2. 增强职工群众在企业中的主人翁责任感。根据市场

竞争和生产条件的变化，职工群众以主人翁的态度参与对计件定额的修订，并自觉地执行，克服了过去曾发生过的忽视职工权益，强行提高定额、引起上下矛盾、造成工人干活瞻前顾后、适可而止、不愿传授技术窍门等问题。

3. 采用全额计件工资形式。实行系数化、按比例分配的办法，把职工的物质利益同企业的经济效益紧密结合起来，增加工资不能靠伸手向上要，只能靠自己去创，创造的物质财富越多，职工个人所得工资也相应地越高。改变了干与不干、干好干坏一个样的状况。

4. 实行计件工资制，促使企业加强基础管理工作，要求在劳动定额、检验、考核、培训、成本核算等方面实行科学管理。工时测定，统计报表等工作也逐渐完善起来。克服了干活大呼隆，劳动无计量，分配缺依据的现象。

5. 新的计件工资制，强调了质量和消耗等因素的考核，从制度上和物质利益上保证了产品质量的提高和新产品的开发，促使企业生产优质、高产、低消耗、适销对路的产品。克服了忽视产品质量，赶超数量，怕生产新产品降低收入的问题。

当然，事物总是一分为二的。实行计件工资制，也应注意克服它的消极影响。如工人可能不注意劳逸结合，拚设备，拚体力，有损健康，等等。对此，应采取措施予以防止。

此外，十年来计件工资制在改革中的发展也不是一帆风顺的。开始一段时间发展较快，后来由于宏观政策调控不配套，步子慢下来了。这不能不引起我们的重视。现在，中央提出推行计件工资制，是一个很好的机会。我们应该努力做好宏观配套协调工作，识大体，算大帐，使国家、企业、职

工几方面都能从推行计件工资制中获得应有的利益，同时，
加快制定新的政策法规，保证计件工资制积极顺利地推行。

康 永 和

1988年7月

关于推行计件工资制的几个问题*

康 永 和

当前，农业生产比工业生产形势好，农村比城市好，不只是农业经济搞活了，而且农产品增多，商品率提高，既活跃了市场，又增加了农民的收入。农业为什么比工业好，城市为什么不如农村？一个重要的原因是，农业实行了联产计酬，实现了“各尽所能、按劳分配”原则，克服了平均主义，制止了无偿调走农民劳动成果的“平调”。而工矿企业和机关事业单位中的平均主义、吃大锅饭的现象还相当普遍。但是也应该看到，形势正在发生变化，工业经济领域中一种新的激励因素正在萌动。近半年来，不少地区和部门的工矿企业从实际情况出发，创造了多种形式的经济责任，并且已经取得了比较明显的成效，这是值得重视和提倡的。

工矿企业中贯彻“各尽所能、按劳分配”实行责、权、利三者结合的经济责任制的形式，大约有计件工资、浮动工资、包工、计分奖等七、八种。每种都有它的优点、长处，也有缺点和不足之处。领导者的责任是要实行个别指导，给予具体的帮助，引导他们沿着正确的方向前进。哪个工矿企业实行哪种方式，要根据各自的特点，实事求是地分

* 本文系康永和同志任国家劳动总局局长时所写，曾刊于1981年8月12日《工人日报》。

析比较，择经济效益最好者为之。千万不能一轰而起，一刀切，重复前两年实行奖金制度中曾经出现过的那种只考虑改善生活的需要，而不讲求生产实效，因而多发、滥发奖金，给国家财政造成困难的重大教训。现在就计件工资和推行计件工资制需要注意的几个问题发表一点意见。

一、实践的经说验明，计件工资是体现“各尽所能、按劳分配”原则的一种好形式

从1958年到1960年和1965年到1977年，曾两次废除计件工资制，这是在“左”的思想指导下所做出的错误决定。这种决定，由于在思想理论上违背了社会主义经济发展的客观规律，因而在实践中必然受到惩罚。拿抚顺煤矿的例子来说，这个矿在1953年到1960年，曾对采煤工人实行计件工资制，结果，劳动生产率从1953年每工产煤3.2吨，提高到1960年每工产煤4.03吨，提高了25.9%。1960年取消了计件工资制，到1963年，每工产煤降到3.1吨，下降23.1%。1964年又实行计件工资制，同年每个采煤工的劳动生产率就比1963年提高12%。1966年又取消计件工资制，到1977年这11年间，采煤工的劳动生产率下降39.3%。1979年又实行计件工资制，采煤工的劳动生产率比1978年提高11%。象这种反复折腾的事例并不是个别的。这些事实说明，在生产资料公有制占主导地位的我国，推行计件工资制只要条件具备，是有效地贯彻“各尽所能、按劳分配”原则的一种好形式。它能充分调动广大职工群众的积极性，发挥他们的才智、技能，为国家创造更多的财富。这个结论是广大职工经过正反两方面的实践，再三再四证明了的科学论断。我们不应再对这一结

论有任何怀疑。

二、计件工资是战胜平均主义的一种锐利武器

不容讳言，我国现行经济体制中，“企业吃国家的大锅饭，工人吃企业的大锅饭”的现象是相当严重的，它之所以严重，首先表现在这个妨碍四化建设的平均主义大敌还没有引起人们的痛恨，反不掉平均主义，工业很难上去的严重性，尚未被人们足够重视。不少人，在理论上反对平均主义，在实际上留恋平均主义。在实行按劳分配过程中，一遇到困难，马上就回到平均主义框框上来。三中全会以来，党中央领导同志曾多次指出，要克服平均主义，提高经济效益。克服平均主义要从理论和实际两方面来同时进行。从理论上，必须把平均主义的形成，提高到“左”的错误思想的高度来认识它；纠正那种把平均主义误认为是共产主义的糊涂观念，彻底清除它的危害。在实际工作中，要在保证国家多得的基础上，采用多种形式的包干办法，来解决企业吃国家大锅饭的问题。在企业内部要解决好经济责任制同按劳分配的关系，使职工的收入与企业的经营成果和职工的劳动贡献直接挂起钩来。在这方面，推行责任明确、利益直接的计件工资制可以取得显著成效。

三、计件工资制便于工人当家作主

计件工资把工人的物质利益和劳动贡献直接挂钩，职工群众为了通过多劳动，多出产品来多得报酬，就要努力学习，钻研技术，提高熟练程度，不断改进操作方法，充分利用工时，提高劳动生产率。如果企业经营工作不能适应和保证他们上述活动的进行，他们就要干预，监督，提意见。另

外也会自觉地出主意，想办法，提建议，设想解决问题的方案，动手解决问题。这样就容易发挥工人当家作主的作用，对推行职工代表大会制度，发挥民主权力大有好处。

一些企业实行计件工资制的新经验表明，只要是把它真正同企业的生产、经营成果结合起来，同经济责任制结合起来，就能够使职工的经济责任、经济效果、经济利益一致起来，劳动贡献和劳动报酬紧密挂钩，他们就会切实关心工段、车间、全厂的生产发展和经济效果，表扬好事，批评错误。这样，就为厂矿企业实行民主管理奠定了雄厚的群众基础。

四、计件工资制有利于鼓励先进，鞭策后进

由于计件工资是根据职工完成产品的质量好坏和数量多少，给以报酬的，因此它比其他工资形式能更明显、更突出地体现多劳多得，少劳少得的按劳分配原则，计件工资所表现的多劳多得，少劳少得，完不成定额就扣罚的显著差别，是劳动者之间贡献大小，技术高低，劳动态度好坏差别的体现。这种差别有利于激励职工力争上游，多做贡献。它也会鞭策后进职工奋起学习先进，赶超先进。从而使先进经验能够比较快的推广开来，提高全社会的生产水平。

从理论上说，社会主义的劳动生产率终究会超过资本主义的，关键是要采取有效办法，最大限度地调动广大劳动者的生产积极性。当前，许多企业管理混乱，许多新技术、新经验推广不力，许多先进生产者不能发挥作用……等等。这些缺点和问题的形成原因固然很多，但是最根本的原因还是“按劳分配”原则贯彻不力。解决这些缺点和问题的办法也确实不少，但推行计件工资制应该说是一个行之有效的办

法。计件工资制搞好了，就可以发动和组织广大职工群策群力地把企业整顿好，提高整个企业、以至全社会的生产水平 and 经济效果。

“实行计件工资制，喜煞勤的，愁坏懒的，大锅饭吃不成了，不好好干不行了”。工人们的这些话说得很对。

五、推行计件工资制要与整顿企业相结合

整顿企业、实行计件工资制的目的，都是为了更好地调动职工群众的积极性，促进企业改善经营管理，达到优质高产，低消耗，取得全面的好的经济效果，并在增产增收的基础上增加职工的收入。所以实行计件工资制要与整顿企业结合进行。整顿企业给实行计件工资创造条件，实行计件工资制又促进企业的整顿。实行计件工资制要具备以下各项条件：生产任务饱满，产品适销对路，原材料供应正常，定额要平均先进，检验、统计等制度要健全。

实行计件工资制立足于一个“计”字，没有科学的统计依据，这个“件”是没法“计”的。由于林彪、“四人帮”的破坏，很多企业的基础管理工作荒废了，例如编制无定员，生产无定额，计量测试无仪表，检验无科学标准，生产计划随意改变，生产任务无固定指标等。这种管理混乱的状况在相当数量的企业中不同程度地存在着。如果不进行整顿，建立、健全科学的管理制度，计件工资制就无法推行。

目前，已经实行了计件工资制的单位，并不是全都好。有的企业，产量没有增加，效率没有提高，成本没有降低，亏损没有减少。这正是由于这些企业没有整顿好，条件不具备就实行了计件工资制，或者是实行的只是名义上的计件制，实质上的平均主义工资制。

某些企业领导干部把计件工资单纯地看作是增加收入、改善生活的物质刺激手段，当工人能超过劳动定额时就发计件工资，完不成定额就拿计时工资，还美其名曰“旱涝保收”。这种所谓的计件工资，自然不能起到调动劳动者的积极性的作用。由于许多企业的管理工作落后，没有建立严格的定额制度，验收、考勤、记录、统计等基础工作不健全，使计件工资没有可靠的依据，因之产生了虚报冒领、多报多拿的现象，象这样的工矿企业必须立即整顿，否则不宜实行计件工资制。

制定科学合理的劳动定额，即工人经过努力才可以达到和超过的平均先进定额，是实行计件工资制的基础条件。但是，随着生产的发展，和企业技术改造的逐步实现，原来先进的定额，会变得相对落后起来，因此，经过一定时期，定额需要修改提高也是正常的，必要的。制定或修改、提高定额都必须实事求是，按科学办事，要联系生产特点，设备性能、工人技术水平，生产的历史经验等来制订。另外，定额一经制订，就不允许随便改动。在定额期间有些工人由于革新，努力突破定额、多拿了工资，企业领导不能因此眼红而随意改变定额，失信于民。

六、推行计件工资制要把好质量关和成本关

要吸取以往实行计件工资制出现的重数量，轻质量；重产值、轻节约的历史教训。防止拚设备、拚体力，要加强设备维修，注意劳逸结合。在制定计件工资的单价时，要把质量的因素放在重要地位。实行优质优价，质量好报酬多，质量不合格，就应当减发或扣发工资。此外，必须加强检验，实行自检、互检、专门检验相结合的验收制度。在实行计件