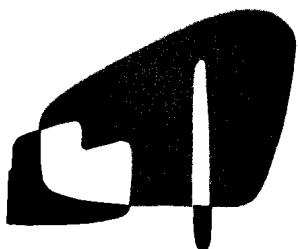


中等专业学校试用教材

建筑企业 劳动工资管理

四川省建筑工程学校 吴大钧 编



6
407.901

中国建筑工业出版社

前 言

根据国家建筑工程总局关于中等专业学校建筑企业经济管理专业教学大纲的要求，我们编写了《建筑企业劳动工资管理》这一教材，以适应当前教学的需要。

本教材注意结合了建筑企业劳动工资管理工作的实践，力求内容系统、全面、实际。

本教材由新疆建筑工程学校李伯俊同志负责审定。参加审稿工作的还有重庆建筑专科学校周忠礼同志、江西省建筑工程学校魏善章同志、新疆第一建筑工程公司李伯伟同志。在编写和审稿过程中，承蒙四川省建筑工程总公司、新疆建筑工程总公司等有关同志的支持和帮助，在此谨表示深切的谢意。

当前劳动工资工作正处于改革阶段，由于我们水平有限，加之调查研究不够，不当和错误之处，在所难免，恳切欢迎使用本教材的单位和读者批评指正。

编 者

1984.10.4.



目 录

第一章	总论	1
第一节	概述	1
第二节	劳动工资管理的原则	2
第三节	认真做好劳动工资管理工作	3
第二章	建筑企业的劳动生产率	5
第一节	劳动生产率的基本概念	5
第二节	提高劳动生产率的意义	7
第三节	提高劳动生产率的途径	8
第三章	建筑企业的劳动定额	11
第一节	劳动定额的性质和作用	11
第二节	劳动定额的制定和标准	14
第三节	劳动定额管理	34
第四章	建筑企业的劳动定员	42
第一节	劳动定员的意义和作用	42
第二节	编制定员的范围与原则	43
第三节	编制定员的方法	45
第五章	建筑企业的劳动力管理	50
第一节	劳动组织	50
第二节	劳动力的招收和调配	51
第三节	劳动纪律	55
第六章	建筑企业的工资管理	58
第一节	工资的性质、作用和分配原则	58
第二节	工资制度	59
第三节	工资形式	69
第七章	建筑企业的劳动工资计划	75
第一节	劳动工资计划概述	75
第二节	劳动生产率计划	77
第三节	职工人数计划	78
第四节	工资计划	81
第八章	建筑企业的技术培训	85
第一节	技术培训的意义	85

第二节	技术培训的形式和方法.....	85
第三节	技术培训应注意的问题.....	88
第九章	建筑企业的劳动保护.....	90
第一节	劳动保护的意义和内容.....	90
第二节	劳动保护的组织工作.....	92
第十章	建筑企业的劳动保险.....	95
第一节	劳动保险的概念.....	95
第二节	劳动保险待遇.....	97

第一章 总 论

第一节 概 述

建筑企业劳动工资管理,是建筑企业管理的一个重要组成部分。就学科来说,它是一门管理经济科学,主要研究建筑产品生产过程中的劳动组织和分配方面的问题。

任何一个社会,为了生存和发展,都必须进行生产。因为人们要生活,就必须有食物、衣服、住房和其他物质资料。要取得这些物质资料,必须通过人们的劳动生产,把自然物改造为适合自己所需要的东西。没有劳动,就没有生产,人们也就不能存在。没有劳动,也就没有社会,因为社会是由人们共同进行生产而结成的。劳动是人类社会存在和发展的最基本条件。正如马克思指出:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡,这是每一个小孩都知道的。”(《马克思恩格斯选集》第四卷,人民出版社1972年版,第368页。)

人类进行生产,包括建筑产品的生产,有三个基本要素:一是劳动者,二是劳动资料,三是劳动对象。劳动资料和劳动对象构成生产资料,是生产过程中物的要素,是一切生产所必需的条件。劳动者是生产过程中人的要素,在生产中起主导和决定的作用。机器设备和原材料等生产资料,只有靠人的操纵和使用,才能发挥作用。在现代社会化大生产的企业里,虽然科学技术显示出巨大的作用,但是仍然需要合理地组织劳动者在生产中的分工与协作,正确处理劳动者之间以及劳动者与劳动资料、劳动对象之间的关系,才能使企业协调地有秩序地进行生产。因此,把人的劳动合理地组织起来,充分地发挥劳动者的积极性和创造性,是办好社会主义建筑企业的重要问题,是建筑企业劳动工资管理的一项重要任务。

人们如何获得物质生活资料,在不同的社会制度下,是根本不同的。在资本主义制度下,生产资料和劳动产品都归资本家所有,资本家依靠剥削,占有别人的劳动成果;而广大工人为了维持生活,不得不将自己的劳动力作为商品,出卖给资本家,他们所得的工资只不过是劳动力创造的价值极少部分。在社会主义制度下,消灭了剥削,劳动者不仅为社会创造财富,同时自己也从社会总产品中得到一部分维持基本生活所必需的生活资料。因此,对劳动者所创造的财富就存在着积累和消费的计划安排和个人消费品的分配问题。对于个人消费品的分配原则是“按劳分配”。按劳分配,就是按照一个劳动者在生产物质财富中向社会提供劳动的数量、质量,从社会产品中相应地分配给这个劳动者以应得的消费品。这就是劳动报酬。工资是劳动报酬也即个人消费品分配的基本形式。按劳分配把劳动成果和劳动报酬紧密地联系起来,把个人利益、集体利益和国家利益结合起来,有利于调动劳动者的社会主义积极性,促进生产力的发展。所以,劳动与工资是紧密相联的,工资分配也是合理组织劳动的内容。正确贯彻按劳分配原则,是建筑企业劳动工资管理的又一项重

要任务。

由此可见，建筑企业劳动工资管理的基本任务是：合理地组织劳动，节约地使用劳动力，不断地提高劳动者的科学文化技术水平，正确地贯彻“各尽所能，按劳分配”原则，充分调动广大职工建设四化的积极性，不断提高劳动生产率，以促进建筑企业全面完成和超额完成所承担的建筑施工任务，以最少的劳动消耗，取得最大的经济效果。

劳动工资管理的基本内容，分为劳动管理和工资管理两大部分。

劳动管理的主要内容是：改善劳动组织，制定与执行劳动定额和定员，进行劳动力的招收、录用、调配和技术培训，以及巩固劳动纪律等工作。

工资管理的主要内容是：贯彻按劳分配原则，选择和运用恰当的报酬形式，实施工资调整或改革的方案，实行奖励和津贴，编制与执行劳动工资计划等。

劳动工资管理和其他经济管理一样，具有计划、组织、指挥、监督和调节的职能。它是马克思主义政治经济学、劳动经济学为理论基础。它和计划管理、技术管理、财务管理、物资设备管理、工会工作等均有密切联系。只有与这些管理工作相互配合、协作，才能把劳动工资管理工作做好。

第二节 劳动工资管理的原则

自解放以来，党和国家根据按劳分配这个社会主义的客观经济规律和我国的实际情况，制定了一整套劳动工资管理方面的方针政策。这也是建筑企业劳动工资管理的基本原则。归纳起来，有以下几点：

第一，在发展生产和提高劳动生产率的基础上，逐步地提高职工的生活水平，劳动生产率提高的速度必须超过工资增长的速度。这一原则显示了社会主义制度下发展生产与改善生活的一致性。它既保证了社会主义建设资金的积累，又保证了职工生活水平的逐步提高，同时也明确了个人与企业、企业与国家、生产与分配、积累与消费、工资增长与市场消费物质增长的关系。

这一原则把职工的劳动报酬同企业的经营成果直接联系起来。国家在一定范围内承认企业的经营独立性，企业在一定范围内根据自己经营状况安排职工的工资和福利；职工从个人物质利益上关心自己和企业的劳动成果，企业从本身的经济利益上关心自己的任务和贡献。在国家、企业和个人三者利益一致的基础上，充分发挥企业和职工的劳动积极性和创造性。

第二，贯彻按劳分配原则，反对平均主义。这一原则是在工资的分配上应体现奖勤罚懒，奖优罚劣，多劳多得，少劳少得，以及脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的合理差别。

根据这一原则，就要处理好国家与企业的经济关系和企业内部职工之间的分配关系，合理规定建筑安装企业百元产值工资含量包干办法，明确企业和职工的经济责任、经济权限和经济利益，在保证完成和超额完成生产任务的基础上，应使职工的工资福利同企业的经济效益浮动，切实按照劳动数量和质量给劳动者支付报酬，允许成绩大的职工多增加收入，生活先好起来，反对平均主义。

第三，采用能体现按劳分配原则的工资形式，以有利于鼓舞职工的生产积极性和加强

职工内部的团结。

根据这一原则，工资形式就应该根据生产特点、工作性质、职工的觉悟程度和企业的经营管理水平来决定。企业不论实行什么工资形式，都必须同建立健全以承包为主的多种形式的经济责任制紧密结合起来，并通过层层落实责任制，明确每个岗位、每个职工的工作要求，使职工的劳动报酬同劳动贡献挂起钩来，以劳动贡献为主，同时兼顾劳动能力和劳动态度。这样，才能在合理承认劳动差别的基础上正确规定工资差别。

第四，加强思想政治工作，把物质鼓励和精神鼓励结合起来。要调动劳动者的积极性，只依靠物质鼓励是不够的，还必须加强思想政治工作，对职工群众进行共产主义理想和纪律的教育，提高他们对工人阶级的历史地位和历史责任的认识，增强他们认识世界和改造世界的能力。这是一项意义深远的战略任务。

上述原则，我们必须认真执行。同时也还必须认识到，党和国家对劳动工资管理方面的方针政策，将随着社会主义建设事业的发展和经济体制的改革而继续发展。

劳动工资管理，是随人类社会生产活动的需要而产生，又随着社会的发展而发展的。它总是为一定阶级的意志和利益服务的，因而具有鲜明的阶级性。在资本主义制度下，劳动工资管理是资本家用来剥削和压迫劳动者，榨取最大限度的利润的一种手段，是为剥削阶级服务的；在社会主义制度下，劳动工资管理，是从人民群众的利益出发，为多、快、好、省地建设社会主义现代化强国服务的。

劳动工资管理，是在现实生产技术条件下进行的，与企业的生产技术水平有着密切的联系，它所涉及的是生产领域的问题，具有技术性很强的特点。

劳动工资管理，处理劳动过程中人与人、人与物之间和个人消费品分配的关系，必须遵循党和国家在劳动工资方面的方针政策和各项规章制度，它又涉及上层建筑领域的问题，具有政策性很强的特点。

劳动工资管理既涉及组织好社会主义生产的重大问题，又涉及广大职工的工作和生活等切身利益问题。所以，它又具有群众性很强的特点。

第三节 认真做好劳动工资管理工作

我国已进入以现代化建设为中心的新的历史时期，劳动工资管理工作面临着为“四化”服务的繁重任务。为了做好劳动工资管理工作，重要的有以下几点：

第一，认真学习马列主义经典著作中关于社会主义经济建设的理论，严格按照客观经济规律办事。只有这样，才能正确地认识和掌握有关社会主义建设的一般经济规律和关于劳动工资管理工作的具体经济规律，克服工作中的主观盲目性，增强对工作的科学预见性，使劳动工资管理工作不断得到改进和加强。

第二，加强法制观念，认真贯彻执行党和国家的劳动工资政策法规令。正确的政策法规令是反映着经济规律的客观要求的。当前，要注意妥善处理服从党和国家的统一领导与扩大企业自主权的关系，正确对待经济体制的改革。为了发挥企业和职工的积极性，国家赋予社会主义企业以一定的自主权，其中包括劳动工资管理方面的自主权。但这种自主权，必须在党和国家的统一领导下，在遵守劳动工资政策和法令的前提下，才能正确地实现。如果违反劳动工资政策法规令的规定，就会给企业的生产和国家的建设造成不应有的损失。

第三，从企业的实际情况出发，加强全局观念、生产观点和群众观点，加强思想政治工作。劳动工资管理涉及面广，它既是企业管理的一个重要组成部分，为生产服务；又关系到职工的切身利益，为分配服务。所以，它是经济工作，又是政治工作。我们考虑问题办事情，就不能单纯地只从本部门的具体业务出发，而必须树立全局观念，加强生产观点和群众观点，实事求是地进行工作。搞四个现代化，就必须奋发图强，艰苦创业。职工生活，只能在发展生产的基础上逐步改善。加强思想政治工作，要使职工群众能够正确处理个人利益、企业利益和国家利益的关系，目前利益和长远利益的关系，努力工作，为国家创造更多的财富。

第四，解放思想，加强调查研究，认真总结劳动工资管理工作的经验，学习国外的有益经验。当前，全国正在进行经济体制的改革，劳动工资制度的改革也是其中的一个重要组成部分，必须服从于整个经济体制改革的总方向、总模式。劳动工资管理工作人员要解放思想，开动脑筋，加强调查研究，认真地分析工作中存在的问题，总结正反两方面的经验，根据对生产有利，对国家、企业和个人都有利的精神，积极地投身于劳动工资制度的改革。还要注意学习国外企业劳动工资管理工作的科学方法和有益经验，作为我们改进工作的借鉴。

第五，加强业务学习，努力提高业务水平和工作能力。劳动工资管理工作需要有一支思想政治觉悟高、在劳动工资管理方面有较大理论知识和具有管理业务能力的队伍。劳动工资管理人员应该发扬党的优良传统和作风，努力学习政治和业务，不断提高自己的业务水平和工作能力；密切联系群众，全心全意为人民服务；大公无私，坚持原则，敢于抵制不正之风，认真执行党的政策。

第二章 建筑企业的劳动生产率

第一节 劳动生产率的基本概念

劳动生产率，是指劳动者在生产中的劳动效率。具体地说，就是指劳动者所生产的合格产品的数量与所消耗的劳动时间的比例。它反映着劳动者在一定时间内创造价值和使用价值的力量。

一、劳动生产率的表示形式

劳动生产率的表示形式有两种：一种是用单位劳动时间内所生产某种合格产品的数量来表示。采用这种表示形式，单位劳动时间内生产的产品越多，劳动生产率就越高，劳动生产率水平的高低与单位劳动时间内的平均产量成正比例关系，故通常把它叫做劳动生产率的“正指标”。具体表示如下：

$$\text{劳动生产率（正指标）} = \frac{\text{合格产品产量}}{\text{劳动时间}}$$

另一种是用生产单位产品所消耗的劳动时间来表示。生产单位产品所消耗的劳动时间越少，劳动生产率就越高，劳动生产率水平的高低与单位产品平均劳动消耗量成反比例关系，故通常叫做劳动生产率的“反指标”。具体表示如下：

$$\text{劳动生产率（反指标）} = \frac{\text{劳动时间}}{\text{合格产品产量}}$$

上述两种表示形式互为倒数关系。虽然形式上有所不同，但其内容是一样的，都是反映劳动者的生产成果和劳动消耗量之间的对比关系。这种对比关系表现着劳动生产率水平的高低。这种对比关系的变化，标志着劳动生产率的提高或降低。马克思指出：“劳动生产力的提高，在这里一般是指劳动过程中的这样一种变化，这种变化能缩短生产某种商品的社会必须的劳动时间，从而使较小的劳动获得生产较大量使用价值的力量。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，人民出版社1972年版，第168页。）由此可见，劳动生产率增长的实质就在于单位时间内所生产的合格产品数量的增加，或者是生产单位合格产品所消耗的劳动时间的减少，是最终归结为劳动量的节省。

劳动生产率的正指标被广泛用来说明建筑安装单位、企业的劳动生产率水平。它易于理解，常用于编制年、季计划。反指标一般用于企业内部表现劳动效率，制订劳动定额，安排作业计划，确定编制定员等。

二、劳动生产率指标的计算

由于建筑产品产量和劳动时间所采用的计量单位不同，劳动生产率的具体指标和计算方法也不一样，一般有实物劳动生产率、定额工日劳动生产率、产值劳动生产率和净产值劳动生产率等几种。

1. 实物劳动生产率

实物劳动生产率，是以产品的实物量（或标准实物量）表示产量而计算出来的劳动生产率。它可反映分部工程（如土方工程、砌筑工程、混凝土工程、装饰工程等）和分项工程（如人工挖地坑，人工挖地槽等）的劳动生产率水平。也可综合反映企业的劳动生产率水平，如每一平方米建筑面积耗用建筑安装工人工日数，或平均每人每年所建造的平方米建筑面积。这种劳动生产率直观而容易理解，而且只要实物内容相同，就有可比性（不受国家、地区和价格因素的影响）。它的缺点是各个分部工程的劳动生产率不能综合，用来综合衡量企业的总水平不够准确；就平方米产量来说，它往往掩盖了建筑结构上的差异，且对于不能用平方米来计算的构筑物就不能进行汇总。

2. 定额工日劳动生产率

定额工日劳动生产率，是以产品的劳动量表示产品产量而计算出来的劳动生产率。它能反映单个工种或一个企业的综合工效水平，而排除结构和造价因素的影响。但它只适用于有定额的工种或单位，如果定额不健全或者不合理，也会影响计算效果。

3. 产值劳动生产率

产值劳动生产率，是指以产品价值量表示产品产量计算出来的劳动生产率。它可以克服实物量劳动生产率难以汇总的缺陷，因为以不同单位表示的实物量可以通过货币这个共同尺度加以汇总。通常是以企业自行完成的建筑安装工作量除以单位时间内的劳动消耗来计算产值劳动生产率。它的优点是计算方便，便于管理控制，因此被广泛地应用。它的缺点是，总产值内包括物化劳动即转移价值，转移价值的大小不同，往往影响劳动生产率的准确性和可比性。如不同的建筑对象，和工程结构，其材料所占的价值量和劳动消耗量往往不相同。有的建筑产品总产值很大，而劳动消耗量很小；有的建筑产品总产值较低，而劳动消耗量却很大。在这种情况下，产值劳动生产率水平在很大程度上受物化劳动转移价值的影响，就不能确切地反映劳动生产率和企业管理水平实际情况。

4. 净产值劳动生产率

净产值是指生产活动中新创造的价值，是国民收入的组成部分。建筑企业净产值是总产值扣除生产活动过程中物质消耗的价值后求得的净值。企业净产值不存在重复计算物化劳动转移价值的问题，即不受产品转移价值的影响。所以净产值劳动生产率越来越受到各方面的重视，但在计算上比较复杂。

按照计算时间的不同，劳动生产率又可分为月、季、年的劳动生产率。计算时，按公式的要求，分子、分母应分别取相同时期的建筑产品量和劳动时间值。

目前考核建筑企业劳动生产率水平的主要指标是全员劳动生产率。它是按建筑企业的全部职工的平均人数计算的劳动生产率，主要用来说明一定时期内每一职工完成建筑产品的数量。计算全员劳动生产率是因为：

第一，企业的生产，需要各类人员在不同的工作岗位上工作，用全部职工的平均人数计算出全员劳动生产率，才能反映企业全部人员共同劳动的成果。

第二，全员劳动生产率不仅受每一建筑安装工人劳动生产率高低的影 响，也受企业人员构成的影响，因此，用全部职工计算和考核的劳动生产率，对控制企业定员，促进企业精减机构，减少层次和压缩非生产人员有重要作用。

此外，全员劳动生产率的高低，可以综合反映企业生产各种条件所起的不同作用，在国民经济范围内有其特殊意义。

第二节 提高劳动生产率的意义

对于建筑企业来说，提高劳动生产率的意义有以下几个方面。

一、提高劳动生产率，是企业迅速发展生产的有效途径

建筑企业发展生产，一般有两条基本途径：一是增加劳动量，就是增加职工人数，或延长劳动者的工作时间；一是缩减单位产品的劳动消耗，即提高劳动生产率。建筑企业为了发展生产，增加一些职工，这是正常和必要的，但决不能是主要的途径。因为依靠增加职工人数来增加生产，是有限度的。过多地增加企业职工，就会超过农业生产提供商品粮和其他生活资料的可能。采用延长劳动者的工作时间来发展生产，也是不可能的。因为劳动者的精力总是有限的，劳动时间不可能无限制地延长，特别是在社会主义制度下，人是最宝贵的财富，党和国家采用了各种措施，保护劳动者的身心健康，那种依靠延长劳动者的工作时间来发展生产的数法，是不可取的。如果主要依靠不断提高劳动生产率来发展生产，情况就不一样。由于单位产品中劳动消耗量的减少，就能以较少的劳动，生产出相等数量的产品；或者用同量的劳动，生产更多的产品，做到增产不增人，甚至增产又减人。因此，只有依靠不断提高劳动生产率，才能保证建筑企业生产的不断发展。

二、提高劳动生产率，是降低产品成本和增加资金积累的重要方法

建筑产品的成本，主要由物资消耗和劳动消耗构成。要减少产品生产的劳动消耗，主要取决于劳动生产率的提高。劳动生产率的提高，可以减少单位产品成本中的工资支出，还可以减少分摊到单位产品上的固定费用，从而降低产品成本，增加企业盈利，为国家提供更多的积累。

三、提高劳动生产率，是不断改善职工生活的重要条件

随着建筑企业劳动生产率的提高，建筑产品成本就会不断下降，企业的竞争能力就会增强，盈利就会增加，这样，才有可能在为国家增加社会主义积累的同时，提高职工的工资福利待遇，使职工的物质生活得到改善。

四、提高建筑企业的劳动生产率，是提高社会劳动生产率，加速国民经济发展的重要保证

建筑业是国民经济中一个重要的物质生产部门，建筑业劳动生产率的高低，对于国民经济其他各部门劳动生产率的高低，对于整个社会劳动生产率的高低，起着非常重要的作用。而建筑业劳动生产率的提高，又有赖于各个建筑企业劳动生产率的提高。只有每个建筑企业都能不断提高劳动生产率，建筑业才能给国民经济各部门提供更多的建筑产品，促进整个国民经济更快地发展。

劳动生产率的增长，是社会发展的一般经济规律。但是，任何社会中劳动生产率的增长速度，不仅取决于生产力的发展，也取决于生产关系的性质。

资本主义企业也非常重视提高劳动生产率。他们把提高劳动生产率作为一门科学来研究，不断改进，积累了丰富的经验。但是，由于资本主义企业生产的目的是为了追求最大限度的利润，对资本家来说，劳动生产率增长的规律，并不是无条件地适用的。只有当新

机器、新技术能够给资本家带来更多的利润时，它们才会被采用。同时，资本家在竞争中为提高劳动生产率所采取的一切办法，最终都会加剧资本主义社会的基本矛盾，引起一次又一次的经济危机，造成社会生产力的巨大浪费和破坏，从而反过来影响劳动生产率的提高。

在社会主义条件下，国民经济有计划地发展，使人力、物力、财力能够得到合理的利用，先进的生产方法和科学技术能够得到迅速地推广和应用，如果一旦出现比例失调现象，也能够得到调整。同时，在社会主义制度下，工人是国家和企业的主人，国家、集体、个人三者的根本利益是一致的。因此，他们有着极大的社会主义积极性，能从物质利益上进一步关心劳动生产率的提高。所有这些都为建筑企业不断提高劳动生产率创造了有利的条件。但是，要把这种有利条件变为现实，还需正确的方针、政策和途径。

第三节 提高劳动生产率的途径

社会主义的基本规律，规定了社会主义劳动生产率不断提高的规律。社会主义建筑企业必须而且也有可能做到不断地提高劳动生产率。

建筑企业提高劳动生产率的途径很多。各个企业根据本身的生产特点、技术条件和管理水平来选用。但基本途径是相同的，归纳起来，有以下几种：

一、加速科学技术的进步，不断提高技术水平

这是提高劳动生产率的重要方法。社会生产的进步，首先表现为生产工具的进步。在建筑企业里，目前手工操作和笨重体力劳动还占相当大的比重。逐步地用机器代替这些手工操作，提高生产过程的机械化和自动化水平，特别是尽快地实现笨重体力劳动的机械化；改进机器设备、工具；改进和采用先进的生产工艺和操作方法；改进产品设计，在保证产品质量、性能和用途的前提下，改进产品结构，减轻产品重量等；用国内外先进技术设备来装备和改造建筑企业，就能够使企业的劳动生产率获得迅速地提高。

二、改革建筑企业管理体制，逐步提高经济效益

建筑企业的改革，要围绕缩短工期、降低造价，提高工程质量和投资效益。关键要推行投资包干制和招标投标制。改革不是目的，而是手段。改革搞得好与不好的标志，主要看能不能创造高效率，高质量，高效益，高信誉。要使企业提高经济效益，当前关键在于推行各种形式的承包责任制，把分配搞活；一是在联合承包中，要本着平等互利的原则，合理确定正当的劳动所得；二是改革企业内部经营管理体制，划小核算单位，全面推行施工队集体承包，队负盈亏，按劳分配，民主管理，把生产搞活；三是施工队内部分配，以劳动定额为基础，多劳多得，少劳少得，高不封顶，低不保基本工资，克服平均主义；四是改革按人头控制工资基金的老办法，实行百元产值工资含量包干。用政策调动广大职工的积极性，劳动生产率就会有一个较大的提高。

三、不断改善劳动组织和生产组织

建筑企业生产（施工）是大规模的集体劳动。一个企业里，有几百、几千，甚至几个劳动者，为着完成共同的生产任务而相互联系在一起。因此，必须有合理的劳动组织，使劳动者有明确而适当的分工和密切的互助合作，生产才能协调地进行。

在建筑企业内部，各个生产环节之间的联系是非常紧密的，一个环节的脱节，就可能影

响整个企业的生产。因此，不断改进企业生产组织，使企业各个生产环节相互协调，以保证生产过程连续进行，这对提高劳动生产率有着重要的作用。

四、提高职工的文化技术水平和熟练程度

要提高劳动生产率，人是主要因素，因为不管多么好的机器设备，多么先进的工艺方法，如果没有具有一定文化技术知识和技能的人去操纵和掌握，也是一堆死物。事实证明，在同样的生产条件下完成同样的生产任务，文化技术水平和熟练程度比较高的职工，就可以花费比较少的时间。现在有的建筑企业用增加人员数量来弥补人员质量不高的问题。其实，人员的质量是不可能用数量来补替的。提高职工的文化技术水平和熟练程度，是提高劳动生产率的一个重要措施。

五、做好劳动保护工作，改善劳动条件

建筑企业应根据生产发展的需要和可能的条件，努力做好劳动保护工作，改善劳动条件，这不仅是保护职工人身安全，预防和消除工伤事故，实现安全生产，保证生产顺利进行所必需，而且也是减轻劳动强度，激发职工的主人翁责任感和生产积极性，从而促进企业提高劳动生产率的重要措施。

六、巩固与加强劳动纪律，提高职工出勤率

社会主义的劳动纪律，是建立在劳动者自觉的基础上，为了维护劳动者根本利益的纪律。建筑企业的生产，是社会化生产，没有严格的劳动纪律，生产是不可能顺利进行的。巩固与加强社会主义劳动纪律，正确地贯彻执行有关规章制度，就可以提高出勤率，合理利用工时，有助于完成和超额完成劳动定额，不断创造新的记录，提高劳动效率。

七、开展社会主义劳动竞赛，搞好职工的生活福利工作

广泛地、深入地开展社会主义劳动竞赛，是提高劳动生产率的一个重要途径。因为在企业里，职工群众在政治上获得了解放，在经济上摆脱了剥削，通过开展社会主义劳动竞赛，职工群众同志式地互相学习，互相帮助，取长补短，共同提高，就可以把他们的积极性和创造性充分地动员起来，使他们的聪明才智和工作本领得到充分地发挥；还可以推广先进经验，使个别的先进水平很快地成为普通的一般水平，促使企业的劳动生产率不断提高。

搞好职工的生活福利，体现了党和国家对职工的关怀，可以消除他们的后顾之忧，使他们能够集中精力进行生产，并进一步激发他们的积极性。

八、做好思想政治工作，不断提高职工的觉悟程度

人是生产中最积极最活跃的因素。在一定的物质技术条件下，劳动生产率能不能很快地提高，提高的程度如何，决定的因素不是物，而是人。劳动者有什么样的思想觉悟，就有什么样的劳动态度，就会直接影响到劳动生产率。因此，认真地做好思想政治工作，是提高劳动生产率的根本保证。

建筑企业要提高劳动生产率，还要加强其他业务管理工作。比如，加强施工准备工作，坚持科学的施工程序；加强计划的综合平衡和施工过程中的调度工作；合理地选择施工组织方案和施工技术方案的；加强质量控制，保证工程质量，防止废品和返工损失；充分利用机械设备，发挥机械的潜力；保证材料、物资的及时配套供应等等。这里可以看出，企业的劳动生产率和企业其他各项管理工作的关系是很密切的。实际上，建筑企业的劳动生产率，正是企业各项管理工作的综合反映。

以上仅是从建筑企业内部来说的，是企业提高劳动生产率的内部因素。企业提高劳动生产率，还受到一系列外部因素的影响。如工程对象的特点，专业化、协作化、联合化的发展水平，以及企业经营管理自主权等。企业外部条件的改善，也是促进劳动生产率提高的重要方面。

第三章 建筑企业的劳动定额

第一节 劳动定额的性质和作用

劳动定额，又称人工定额，是指在正常的生产条件下，某工种某一等级的工人生产单位合格产品所消耗的时间，或在一定的劳动时间中所生产的合格产品数量。

劳动定额有两种基本表现形式，即时间定额和产量定额。

时间定额，就是生产单位产品所消耗的工作时间。它的优点是便于综合。在建筑安装工程中，它是以工日为计量单位，每一工日按8小时计算，其计算方法如下：

$$\text{单位产品的时间定额(工日)} = \frac{1}{\text{每工产量}}$$

$$\text{或 单位产品的时间定额(工日)} = \frac{\text{小组成员工日数的总和}}{\text{台班产量}}$$

例如人工挖土方。根据1979年《建筑安装工程统一劳动定额》§2—1挖土方，编号1,序号三，三类土，每一立方米的时间定额为0.217工日，小组成员为二级工6人，三级工3人，平均等级2.33级。

产量定额，就是在单位时间内必须完成的产品数量。它的优点是形象化，便于分配任务。它的计量单位即产品的计量单位，如立方米、平方米、米、吨、根、块等。产量定额与时间定额在数值上成互为倒数关系。其计算方法如下：

$$\text{每工产量定额} = \frac{1}{\text{单位产品时间定额(工日)}}$$

$$\text{或每台班产量定额} = \frac{\text{小组成员工日数的总和}}{\text{单位产品时间定额(工日)}}$$

如上例，挖一立方米的三类土，时间定额为0.217工日，则每工产量为：

$$\frac{1}{0.217} = 4.6 \text{ 立方米}$$

综合定额，是完成同一产品的各单项（或工序）定额的综合。定额表内工序的综合时间定额用“综合”表示，工种综合定额用“合计”表示。其计算方法如下：

综合时间定额（工日）=各单项（或工序）时间定额的总和

$$\text{综合产量定额} = \frac{1}{\text{综合时间定额(工日)}}$$

复式表的时间定额、产量定额均用下式表示：

$$\frac{\text{时间定额}}{\text{每工产量}} \text{ 或 } \frac{\text{时间定额}}{\text{台班产量}} \text{ 或 } \frac{\text{时间定额}}{\text{台班产量}} \mid \text{台班车次}$$

劳动定额除上述两种基本表现形式外，还有看管定额。看管定额就是一个工人或一组工人同时应当看管的机器设备的数目。

一、劳动定额的性质

劳动定额的性质是由社会制度决定的。在不同的社会制度下，劳动定额由不同的阶级所掌握和使用，它体现着一定阶级的意志和利益，所以，社会主义与资本主义的劳动定额的性质，也就根本不同。

在资本主义制度下，生产资料为资本家私人所占有，劳动力成为商品，工人劳动的剩余价值为资本家所有。资本主义企业生产的目的是攫取高额利润，而劳动定额正是资本家加强对工人剥削，榨取工人血汗，谋取高额利润的手段。美国的“泰罗制度”，就是资本主义企业制定劳动定额的一种典型制度。资本家就根据这一制度，选择身体最健壮、动作最灵巧、技术最熟练的工人来工作。并把工人在生产中的动作，用秒表记录下来，或摄成电影，拟定出最经济、最有效的工作方法，以技术最高的极少数人所能达到的水平为标准，制定劳动定额，强加在劳动者身上。结果，工人在同一个工作日内，不得不付出比过去多几倍的劳动，而资本家的利润却因此成倍地增长，这就是资本主义国家劳动定额的实质。

在社会主义制度下，生产资料为全民所有或集体所有，广大劳动人民成为国家和企业的主人，劳动性质发生了根本的变化。劳动定额已成为充分发挥广大劳动人民的积极性，加强社会主义建设的有力工具。我们搞劳动定额的目的，是为了加强企业管理，不断挖掘企业潜力，节约用人，降低产品工时消耗，降低成本，不断提高劳动生产率，促进生产发展。劳动定额与劳动者的根本利益是一致的。这种劳动定额是在生产水平平均先进的基础上，经领导、专业人员和工人在实践中的总结研究而共同制定的。它有广泛的群众基础。在正常生产条件下，大多数工人经过努力可以达到定额。通过劳动定额，可以更好地传播先进经验，推广新的操作方法，促进工人努力钻研科学技术，不断革新、发明创造。而实行劳动定额的结果，又有利于改善劳动条件，保护工人的健康，增进劳动者的物质福利。

劳动定额是建筑安装企业经营管理的基礎之一。不论在组织生产，改进企业管理方面，还是在贯彻按劳分配原则方面，都离不开劳动定额。因此，正确地制定和贯彻劳动定额，对于组织和推动建筑安装企业生产的发展，具有重要作用。

二、劳动定额的作用，表现在以下几个方面

（一）劳动定额是计划管理的基础

计划管理是社会主义企业管理的一种科学的、行之有效的方法。建筑安装企业在制订生产计划、劳动工资计划和财务计划的时候，都需要以劳动定额为依据。没有正确的劳动定额，就不可能制订出正确的计划。同时，建筑安装企业在编制施工计划和施工组织设计时，也只有具备定额，才能正确地核算出生产能力，平衡生产任务、设备、材料和劳动力，从而选择最有效的施工方法，制定施工进度计划，编制生产作业计划，并以定额下达给工人，以保证计划的顺利完成。

（二）劳动定额是提高劳动生产率的有效杠杆

劳动生产率的提高，实质上就是生产产品的劳动时间的节约。制定劳动定额，正是为了节省工时消耗，增加产品产量。因此，这两者的要求是一致的。劳动定额平均先进，劳动生产率必然会随着提高。劳动定额反映着社会主义制度下劳动生产率不断增长规律的客观要求。

劳动定额，明确地规定着每个工人在一定时间内应完成的产品数量。因此，每个工人

就有了一个明确的方向，干多、干少、干好、干坏，就清清楚楚。平均先进的劳动定额，是一种巨大的调节力量。通过劳动定额的贯彻，就可以把建筑安装企业提高劳动生产率的任务，具体落实到队（组）及个人，劳动者为了完成劳动定额，就会主动地进行技术革新，学习先进经验，提高技术水平，不断地提高劳动生产率。

（三）劳动定额是劳动管理和编制定员的重要依据

建筑安装企业的生产劳动必须有组织地进行。劳动定额规定了完成各项工作的劳动消耗量，它能把各种相互联系的工作，在时间上紧密地配合和衔接起来，用合理的劳动组织形式，保证生产有节奏地进行。例如，根据建筑产品的劳动消耗量，确定劳动组织，施工方法，定员人数等。在劳动管理中，有了劳动定额，才能编制出先进合理的定员标准。才能合理地配备人员。有了劳动定额，还有利于提高工时利用率，巩固和加强劳动纪律。

（四）劳动定额是贯彻按劳分配原则的必要条件

“各尽所能，按劳分配”是社会主义分配原则。正确贯彻这一原则，对于调动劳动者的积极性，促进生产发展，改善人民生活，有着重要作用。为了贯彻这一原则，就必须有平均先进的劳动定额来衡量劳动者的劳动成果，以作为给予报酬的依据。完成劳动定额的情况，同时可以间接反映出劳动者的劳动态度好坏和劳动技能高低。因此在确定和调整工人的工资等级时，除了要具备该等级技术标准所要求的“应知”“应会”外，还要以一贯完成劳动定额的情况，作为一项主要依据。在实行计件工资制的条件下，更需要以劳动定额作为计算计件单价的依据。而劳动定额的高低，又直接关系到计件单价的水平。在实行奖励工资的条件下，劳动定额的完成情况，是得奖条件的主要依据之一。劳动定额与劳动报酬密切地联系起来，能更好地贯彻按劳分配的社会主义原则，使劳动者从物质利益上关心生产的发展和劳动生产率的提高。

（五）劳动定额是实行经济核算和制定经济定额的重要依据

在建筑安装企业内，为了计算和比较人们在生产中的劳动消耗和劳动成果，就要以劳动定额为依据进行核算。实行经济核算是有计划地管理社会主义企业的方法之一。它是用价值形式来计算、分析和比较企业经济活动中人力、物力、财力的消耗及其效果，以便使企业尽可能以最少的生产消耗取得最大的经济效果。统计劳动定额的完成情况是实行经济核算的一项主要内容之一。

建筑安装企业的劳动定额是编制经济定额的基础。因为劳动定额是施工定额的重要组成部分，而施工定额又是编制预算定额的基础。预算定额中的人工和人工费，就是以劳动定额为依据进行综合扩大而制定的。

建筑产品的成本和价格，也需要用劳动定额来计算。因此，劳动定额也是企业计算成本的一项依据。定额水平的高低，就直接影响产品的成本和价格的高低。如果单位产品的工时消耗降低了，分摊到单位产品成本中的工资支出和管理费用也就相应地降低。

（六）劳动定额是促进社会主义劳动竞赛的有力工具

社会主义劳动竞赛，是调动劳动者建设社会主义积极性的行之有效的措施。开展社会主义劳动竞赛，离不开劳动定额，因为劳动定额起着考核、检查成绩的作用，而且可以使不同工种、不同车间、不同企业有一个可比性，以作为竞赛评比条件之一。劳动定额是在总结先进技术操作经验的基础上制定的。因此，在劳动竞赛中，劳动者为了完成和超额完成劳动定额，赶超国内外先进水平，就要不断地进行技术革新和技术革命、学习先进经验