

正确认识 社会主义制度下的计件工资

刘 业 础

新生资产阶级分子王洪文在一九七五年的一次讲话中胡说：“搞计件工资……这不是关心群众生活，这是对工人阶级的莫大侮辱。”他还诬蔑社会主义的工资制度，说什么：“从内容上看，八级工资制、按劳分配、货币交换，这些资本主义社会存在，社会主义也有”，这就不难看出他公然歪曲社会主义制度下的计件工资的性质，混淆两种经济范畴的根本区别。马克思指出：“经济范畴只不过是生产的社会关系的理论表现，即其抽象。”“范畴也同它们所表现的关系一样，不是永恒的。”（《马克思恩格斯选集》第1卷第108、109页）这就告诉我们，工资这一经济范畴，是一定生产关系的抽象。社会主义的计件工资和资本主义的计件工资是根本不同的。

第一，反映的阶级关系不同。工资体现着一定的阶级关系，而计件工资是工资的具体表现形式之一。在资本主义社会，劳动力是商品，计件工资是这种商品的价值或价格转化形式。它反映了资产阶级和无产阶级之间雇佣与被雇佣、剥削与被剥削的关系。而在社会主义社会，由于劳动力已不是商品了，所以计件工资的本质也不再是劳动力的价值或价格的转化形式。它体现的是无产阶级国家和工人的一致的根本利益，反映了劳动者之间互相合作的关系，不存在谁剥削谁的问题。

第二，目的不同。在资本主义社会，实行计件工资是为了便于资本家监督工人，提高劳动强度。尤甚者，资本家为了榨取更多的剩余价值，还采用了“血汗工资制”。资本主义国家的所谓“科学的劳动组织”，就是为这个目的服务的。而在社会主义社会，实行计件工资是为了提高社会劳动生产率，充分合理地利用机器、设备、原材料、工时等，搞好劳动管理，为社会主义建设服务。

第三，后果不同。在资本主义社会，采取计件工资时，资本家总是把产品的工资单价压得很低，工人为了取得必要的生活资料，就不得不紧张劳动。等到相当多的工人每日生产的产品件数增加了，资本家又会进一步降低每件产品的工资单价。正如马克思所指出的那样：“工人想维持自己的工资总额，就得多劳动，多工作几小时或者在一小时内造出更多的产品。……结果就是：他工作得愈多，他所得的工资就愈少。”（《马克思恩格斯选集》第1卷第377页）而在社会主义社会，采取计件工资时，不会因工效的提高，减少了劳动收入。因此，工人的工资额增加同他完成的产品数量的增加成正比例，从而有利于改善工人的生活。

两种不同社会制度下的计件工资界限如此分明，但“四人帮”却把社会主义的计件工资诬蔑为资本主义的旧事物，其罪恶目的就是妄图否定社会主义的按劳分配，破坏社会主义的生产关系。

在社会主义制度下，实行计件工资是有其客观必然性的。

从社会主义国家的实践来看，工资、工分、奖励、津贴等都是劳动报酬的具体形式。在我国现阶段社会主义国营企业中，工资是进行个人消费品分配的基本形式。而工资的形式又是多样的，主要形式是计时工资和计件工资。既然计时工资和计件工资，都是社会主义劳动报酬的一种具体形式，体现了按劳分配的原则，那么，就应当同时承认计时工资和计件工资都是可以采用的，问题只在于这两种工资形式适应的范围和工种不同，而决不是什么计时工资是社会主义的，计件工资是资本主义的。“四人帮”反对计件工资，完全说明他们搞的是实用主义一套，形而上学猖獗。

在社会主义制度下，劳动报酬形式的多样化，是由一系列的客观条件决定的，根据于生产资料所有制的性质、产品生产过程的特点、企业的技术和管理水平、各工种消耗的体力、脑力等因素。究竟采取何种劳动报酬形式，要看它对生产是否真正有利。既要考虑到各种劳动报酬形式的共性，又要考虑到各种劳动报酬形式的特性。如果能够正确认识和处理好各种劳动报酬形式的特性，注意它适合的对象与范围，就会起好的作用，反之，则起坏的作用。

例如，有些部门、企业或工种，在每个劳动者的产品额不能准确地计算或者表现为一定数量的产品和作业量时，或者在经济上不宜于采用计件工资的工作，实行计时工资为妥。反之，在那些不宜于采用计时工资的部门、企业或工种，拿搬运装卸等行业来说，实行计件工资为妥。目前，在我国国营企业中普遍实行的是计时工资，即以计时工资制为主。而计件工资的特点决定了它适应范围小于计时工资，所以计件工资制只能为辅。但它仍然是社会主义的劳动报酬形式之一，不能一概加以否定。列宁早在一九一八年就说过：“现在，特别是加强劳动纪律和提高劳动生产率的措施提到日程上来了。这方面已经采取的步骤，尤其是工会已经采取的步骤，应当全力予以支持、巩固和加强。例如，实行计件工资，……”（《列宁全集》第27卷第292页）毛主席也一再肯定计件工资制，早在《经济问题和财政问题》一文中就指出：平均主义的薪给制抹杀熟练劳动与非熟练劳动之间的差别，也抹杀了勤惰之间的差别，因而降低劳动积极性，必须代之以计件累进工资制。

我国解放二十八年来来的社会主义建设实践也充分证明，根据不同的情况，在适当范围内实行计件工资制是有其一定积极作用的，主要表现在：它能够体现多劳多得、少劳少得、不劳不得的原则，有利于实行按劳分配；它能够把个人利益和国家利益紧密结合起来，进一步调动劳动者的积极性，为社会生产更多的产品；它能够促进人们努力学习与提高技术，改善经营管理，加强劳动纪律，降低产品成本，等等。

我们认为，在实行计件工资制时，有以下几点值得注意：

首先，要坚持政治挂帅。毛主席说：“政治工作是一切经济工作的生命线。”（《中国农村的社会主义高潮》上册，第123页）只有用马列主义、毛泽东思想去武装群众，提倡不计报酬的共产主义劳动态度，向英雄模范人物学习，才能够不断克服各种错误思想。

其次，要制定合理的劳动定额。劳动定额，一般包括时间定额（完成某一作业的时数，如轮船装货等所必需的时间）或产量定额（单位时间内应完成的产品数量）、原材料和动力消耗定额，以及产品规格、质量标准、合格率，等等。在这些定额中，主要确定好技术定额，因为它是劳动定额合理与否的依据。在制定劳动定额时，既要考虑先进，又要留有余地，一般应该是平均先进定额的水平，便于动员工人进一步提高劳动生产率。劳动定额制定后，也不可能是一成不变的，如随着生产技术和组织的进步，工人熟练程度的提高，落后的定额要修正。但修改劳动定额不能过于频繁。

此外，要注意计件工资制的特点。它不能普遍地适用于一切部门、企业或工种，不可以不顾主客观条件，生搬硬套。否则，将会产生不良的后果。