

计件工资视域下劳动者两大权益的维护

——基于浙江省制造业企业调查数据的分析与思考

陆明, 林辉

(浙江省总工会干部学校, 浙江 杭州 310012)

[摘要] “劳动报酬”和“休息休假”权益是职工“最关心、最直接、最现实”的利益问题,也是其分享改革开放成果、实现公平正义最直接的体现。然而一些企业通过提高劳动定额和压低计件单价来加大员工的工作强度、延长其工作时间、规避加班工资支付,忽视乃至侵犯了劳动者的权益。这既不利于企业和谐劳动关系的构建,也不利于企业的长远发展,应该努力寻求一种在不损害双方合法权益的前提下企业和职工双赢的途径。

[关键词] 计件工资; 劳动报酬; 休息休假; 权益维护; 劳动关系

[基金项目] 本文为浙江省总工会重点科研项目“2016 浙江省劳动关系监测课题”的阶段研究成果。

[中图分类号] F249.26 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2095-7416(2017)03-0015-05

2015年4月9日,中共中央、国务院印发了《关于构建和谐劳动关系的意见》,明确工作原则是“坚持以人为本,把解决广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题,切实维护其根本权益,作为构建和谐劳动关系的根本出发点和落脚点”。在“依法保障职工基本权益”部分,排名前两位的分别是“取得劳动报酬的权利”和“休息休假的权利”。可见“劳动报酬”和“休息休假”权益是职工“最关心、最直接、最现实”的利益问题,也是其分享改革开放成果、实现公平正义最直接的体现。

2016年下半年,我们在浙江省劳动关系状况专项调研中,问卷调查了两千家企业和近万名职工,经过统计分析,发现在一些制造业尤其是中小型的民营企业中,普遍采用的是以“计件工资制”为主的员工薪酬形式,“计件工资制”甚至是个别企业唯一的员工薪酬形式。一些企业通过提高劳动定额和压低计件工资单价来加大员工的工作强度,延长其工作时间,使劳动者变相自愿加班却不支付加班费。我们认为,这是对劳动者正常休息时间的侵占,也是对劳动者劳动报酬权的侵犯。它既不利于企业和谐劳动关系的构建,也不利于企业的长远发展,

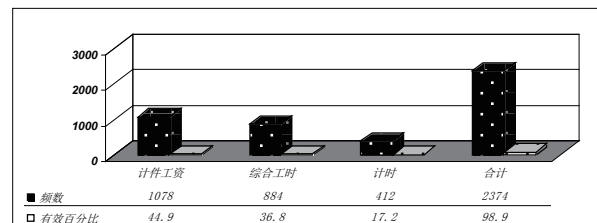
同时与中央倡导的“五大发展”理念背道而驰。工会作为以围绕服务大局、构建和谐劳动关系、维护职工合法权益为己任的群众组织,应该努力寻求一条在不损害任何一方合法权益的前提下,企业和职工都能够双赢的途径,以促进企业的良性、可持续发展。

一、计件工资及工作时间调查数据

1. 企业实行计件工资制的占比

在两千多份有效的企业问卷中,实行计件工资的企业占比最高,达到44.9%;其次为综合工时,占比36.8%;计时工资仅为17.2%。(见表1)

表1 企业实行计件工资制的比例



2. 劳动时间的长短

收稿日期: 2017-04-27

作者简介: 陆明(1962-),男,浙江临海人,大学学历,浙江省总工会干部学校教授。林辉(1981-),女,浙江温州人,教育学硕士,浙江省总工会干部学校副校长,副教授,国家一级人力资源师。

首先是每周工作时间。74.4%的企业劳动者每周工作六天, 7.6%的为每周工作七天。在走访调研中, 除了规模较大、管理较为规范的企业, 中小型的非公企业很少实行双休日。有的企业甚至明确规定每月休息两天; 有的企业把能让职工每周休息两天, 当作企业的“善事”来宣传。在访谈中, 职工普遍对此有较大意见, 但迫于就业和生活压力只好选择缄默。(见表2)

表2 企业工人每周工作天数

	频数	有效百分比
每周工作六天	1900	74.4
每周工作五天	427	16.7
每周工作七天	194	7.6
每周工作不到五天	31	1.2
合计	2555	100

其次是每天工作时间。8小时以下的为8.9%; 8小时的有58.8%; 9小时以上的有32.3%。即, 有三成以上的劳动者每天工作超过9小时。(见表3)

表3 企业工人每天工作时间

	不到8小时	8小时	9-10小时	11小时以上
频数	874	5756	2199	968
有效百分比	8.9	58.8	22.4	9.9

3. 职工加班情况。在职工问卷中, 当问及“您上月加班了吗? 是否自愿?”时, 33.9%的职工选择“没有加班”; 3.4%的选择“单位强迫加班”; 有46.9%的职工选择“愿意加班, 但不想加班太多”; 还有15.9%的职工选择了“愿意加班, 加班多点好”。66.1%的一线职工“上月加班”, 同时有46.9%的职工不想牺牲个人生活时间, 希望在赚钱与闲暇之间寻求平衡。(见表4)

表4 工人加班情况以及对加班的态度

	百分比
愿意加班, 加班多点好	15.9
愿意加班, 但不愿加班太多	46.9
单位强迫加班	3.4
没有加班	33.9

二、关于计件工资制的评析

计件工资是在工业化初期, 企业进行标准化管理的产物。它是指在一定的技术条件下, 根据一定

质量的产品数量, 按计件单价支付劳动报酬, 雇员的工资收入与其产出等比例增长的一种工资形式。它将劳动者的收入与产量挂钩, 一定程度上体现了按劳取酬、多劳多得的分配原则, 进而有效地激发了劳动者的积极性。从企业管理的角度看, 计件工资制降低了劳动监督的成本。计件工资将延长工作时间、增加劳动强度和工人自身利益紧密结合, 所以有人认为它是可以让“企业赚取最大的利润、工人获得最大的收益”的两全其美的工资制度。但实际并非如此。

首先, 计件工资制容易造成对劳动者休息权和劳动报酬权的侵犯。1881年, 泰勒通过一系列实验, 对劳动过程中动作、时间及效率之间的关系进行了认真研究, 并据此制定了相应的标准化程序, 它通过一种工时控制, 把工人与生产工具紧密结合起来, 既节省了劳动时间, 又提高了劳动效率。它在生产力低下且产能不足的年代, 强调以科学管理代替经验判断, 为社会和生产运行提供了全新的整合方式, 其历史贡献无可置疑, 但同时它也存在明显的不足。就在泰勒1911年出版《科学管理原理》一书的当年, 美国各行业工会就开始了泰勒及科学管理的全面斗争, 认为他把管理变成了“简单的称量”, 是“现代的奴隶制度, 是对人性的戕害”, 是“文明社会的倒退”^[1]! 马克思在《资本论》中认为, 计件工资是最适合资本主义生产方式的工资形式, 因为计件工资是资本家延长工作时间和降低工资的重要手段。作为劳动者, 很少会考虑完成定额之外的加班工资, 更不会质疑“定额”的合理性。因而劳动者的休息权与劳动报酬权都有被侵害的可能。

计件工资制对劳动者的不公平主要表现在不合理的“劳动定额”上。劳动定额关乎工人工资, 也关乎企业利润, 在工资与利润此消彼长的博弈中, 劳动定额的高低就起着决定性的作用。一些企业利用法律的空白, 为了让劳动者创造更多的价值, 就会制定尽可能高的劳动定额, 让劳动者不加班就无法在规定的时间内完成任务, 这样就变相地压低了工人的工资, 延长了工作时间。企业既可以赚取超额利润, 又可以规避高额成本——支付加班费。

按照《劳动法》第36条的规定, 我国现行的标准工时制度为每日工作8小时, 每周工作40小时。依照法律规定, 在实行计时工资制度的用人单位, 在标准工时以外安排劳动者工作的应当支付加

班工资。那么实行计件工资制的企业, 又应该如何支付劳动者延长工作时间的劳动报酬呢?《劳动法》第 37 条规定: 对实行计件工资的劳动者, 用人单位应当根据本法第 36 条的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。即计件工资制也须符合标准工时制的相关要求, 超过标准工时以外的工作也需要支付加班费。另外根据劳动部 1994 年印发的《工资支付暂行规定》第 13 条第 3 款规定, 实行计件工资的劳动者, 在完成计件定额任务后, 由用人单位安排延长工作时间的, 应根据上述规定的原则, 分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付其工资。计件工资制的加班工资的计算比例, 等同于计时工资制的加班工资。由此可见, 计件工资制加班工资的支付需满足延长工作时间和超额完成工作任务两个前提条件, 劳动定额和计件单价的多少直接关系到计件工资制加班工资的合法支付。相关法律还规定: 计件工资是以中等熟练程度工人 8 小时的工作量为标准计算报酬的。企业作为薪酬制度的制定者, 当然会首先考虑自身的利益, 往往忽视劳动者的生理情况和劳动熟练程度, 忽视客观的技术条件以及市场状况, 制定过高的劳动定额^[2]。企业会尽量以压低单位时间薪酬标准和提高单位时间产量定额来压低单价, 让劳动者不加班就完不成“定额任务”, 因“自愿”加班而拿不到法定的加班加点劳动报酬, 直接损害了劳动者的合法权益。在调查中, 有职工说: “我们也想好好休息, 也想照顾好家人, 但我们是计件工资, 完不成定额就难以生存。”企业上述做法实际上是对劳动者休息时间和劳动报酬权的侵犯。

其次, 劳动时间作为一种工资绩效的计量单位, 关系到每一个劳动者的切身利益, 劳动者的休息利益被剥夺了, 就从根本上破坏了双方利益的平衡, 为社会矛盾埋下了隐患。而且工人在利益博弈中迟早也会明白: 一旦整体生产率提升, 老板一定会降低工资率。企业寻求利润最大化的本性决定了一旦有细微的利润空间, 他们就会不择手段地去攫取, 生产率提升的好处将全部被企业拿走。于是为了保护自身利益, 作为经济人, 工人就不愿意以最佳状态干活, 甚至还会建立“攻守同盟”; 就个人而言, 对一些技术的创新和改进也会缺乏动力^[3]。

第三, 企业在设计计件工资时, 偏重于产品的数量、质量以及损耗等, 往往对安全因素重视不够。

长期超时加班会使工人疲劳不堪, 容易引发工伤事故。特别是碰到用安全生产的方式生产, 其产量比不安全生产方式效率低时, 无论是工人还是企业就经常倾向于普遍采用以危险性稍大的生产方式快速生产, “这样, 企业生产速度提高, 工人工资也相应得到提高, 在‘双赢’的前提下, 这种不安全的生产方式被广泛采用”^[4](p83)]。但劳动者的安全权却无法获得保障。

三、计件工资视域下维护劳动者劳动报酬权和休息休假权的思路

1. 完善立法, 规范管理

发展是硬道理, 稳定是硬任务, 公平是硬规律, 正确处理改革、发展、稳定三者关系, 要求我们在深化改革过程中必须更加注重社会公平; 没有社会公平, 发展成果可能面临危机, 稳定局面也可能面临挑战^[5]。据有关研究发现, 就中长期而言, 法治水准越高的地方, 其经济增长率也越高。“计划经济时期, 政府职能更多地体现为统治和管理, 政府行为具有更多的人治特征, 因为在统治高于一切的政治中, 法律必然居于次要地位, 甚至没有地位。市场经济体制建设的过程也是政府本身法治化的过程。”^[6]在关系到劳动者切身利益的工资制度方面, 政府应该承担起制定、完善相关法律法规的主要责任。比如浙江省 2004 年就颁布了《关于加强计件工资制度管理的意见》。它着重规范了三个环节: 一是规范计件工资单价制定的程序。首先明确应通过工资集体协商的方式来确定计件单价。要求企业在生产每一批产品前, 都应该与工会或者职工代表进行民主协商, 通过劳动定额的办法合理确定每道工序或每件产品的计件单价, 双方意见一致后签订《计件工资单价协议书》, 并将其在企业内予以公布。二是加强工时制度的工作时间管理。规定, 如果企业因生产特点或需要不能按法定标准工作时间来安排工作, 在保障职工身体健康并充分听取职工意见以及采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式确保职工享有休息休假的权利的基础上, 可以实行综合计算工时工作制或不定时工作制。同时要求劳动保障部门加强管理指导, 督促企业上报工时制度方案并严格审核。三是规范企业对加班加点工资的支付。实行全日制计件工资制的劳动者, 在 8 小时法定标准日工作时间内所得的日工资, 不得低于当地最低月工资标准除以 20.92 天

的标准;因生产、经营需要安排劳动者在法定工作时间以外提供劳动的企业,应按《劳动法》的规定支付加班加点工资。实行综合计算工时工作制的企业,其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分应视为延长工作时间,按计件单价的150%支付工资;法定节假日安排劳动者工作的,无论实行何种工时制,都应当按300%的标准支付其工资。此外,还强调了“加大行政监督和劳动监察力度”,附加了“计件工资单价协议书”的规范文本。实践证明,浙江省的做法取得了很好的成效。因此,应通过立法规范劳动定额确定的程序,以保障职工的合法权益。

2. 引导企业转变观念,科学确定薪酬

当前,不少企业一方面会出现转型升级的阵痛,另一方面还会面临各项成本增加、利润空间越来越小的困难,相关企业的生存会面临极大挑战。但是,企业越困难越不能损害劳动者的合法权益。企业要发展,不仅要在转型升级上下功夫,也需要激发职工的积极性和创造性,让劳动者心甘情愿地与企业风雨同舟。因此,企业实施计件工资时一定要遵循薪酬设计的基本原则,否则,效果会适得其反,更容易引起劳资纠纷。

众所周知,计件工资的设计以及劳动定额的管理是一项专业性、技术性很强的工作,具有一定的条件和基础。这个“条件和基础”既是企业对员工的承诺,也是计件单价(包括劳动定额)的依据。条件和基础如果发生变化,计件单价和劳动定额当然也应该随之改变和调整。比如,当企业的能源、原材料供应不足或者因为产品滞销导致工人生产任务不足时,如果仍按生产任务饱满条件下设计的计件工资计算,工人的收入就会下降。实际上,一定内部经营条件即工作条件下的计件工资制度是员工与企业之间的心理契约,它承载着双方的权利和义务、期望与承诺,具有相应的契约功能。在上述条件频繁变化的情况下,如果企业经常随之调整计件单价和劳动定额,可能确实不利于、不便于企业的管理,但可以采用奖金和津贴来调整计件工资的数额,从而弥补员工因“条件”的变化而带来的损失。如发放夜班津贴、待工津贴;对“安全第一”的员工发放安全奖;对产品优质的员工发放质量奖等。工资高一些,表面看起来是增加了企业的成本压力,但如果把眼光放远一些就会完全不一样。从整个社会经济看,工资收入提高了,消费驱动拉动内需才

有可能,企业才能“去库存”,卖出去更多的产品,企业才能更顺畅地发展;工资合理、劳有所得,职工队伍才会稳定,忠诚度凝聚力也会增加;另外,企业也会因此省下可观的招聘费、培训费。

虽然计件工资制工人大多并非企业的核心员工,但他们处于生产劳动的第一线,人数也最多,必须重视他们的感受和诉求。他们对劳动与工资的满意度,会直接影响企业的效益和劳动关系的和谐。科学公平合理地设计薪酬,根据各种客观条件如劳动力市场的供求关系、当地的物价水平、本行业相应岗位的工资水平等对薪酬制度做出及时的调整,是维护职工合法权益、保证企业良性发展的必然要求^{[4](p83)}。

3. 工会维权,落实到位

对于工会来说,一方面在经济下行,企业压力增大,订单大幅减少,利润空间越来越小;另一方面,职工对劳动报酬等权益有着合理的诉求。工会组织既是劳动关系的协调器和稳压器,又应该是企业转型升级的新引擎,必须要在企业和劳动者双方计算最大“公约数”,促进企业的和谐、稳定发展。企业不能发展最终会损害劳动者的利益;劳动者合法权益不能得到保护,最终也会有碍企业劳动关系的良性运行。

从国内外工会发展的历史看,工会在薪酬制度的形成过程中扮演着极为重要的角色。2010年,中华全国总工会提出了“两个普遍”,要求工会组织普遍开展工资集体协商,工资集体协商成为我国工会工作的重要内容。然而毋庸讳言,在现实中,工资集体协商在一些企业中还很不完善,即使有,也多停留在文本和形式之中,少有实质意义。工会的行政化使得平等的协商机制无法形成,工会难以发挥应有的作用,工会的作用与职工的期盼还存在相当大的差距。

在职工问卷中,当问到职工“最希望工会为您做什么”时,排在最前面的分别是“保障劳动报酬权利”(占比32.8%)和“保障休息休假权利”(占比23.2%),远远高于其他的期盼。(见表5)

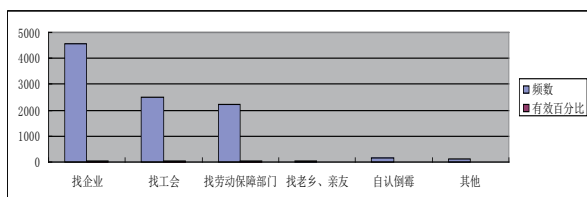
表5 职工对工会最大的期盼调查情况

	劳动报酬	休息休假	社会保险	职业技能培训	劳动安全卫生	民主管理	精神文化	其他
百分比	32.8	23.2	12.4	11	10.1	3.9	3.8	2.9

与此需求不适应的是, 工会开展工资集体协商的情况也并不让人满意。当问到“您单位职工工资是否经过集体协商”时, 虽然有 64.9% 的职工作了肯定的回答, 但也有 11.2% 的职工认为没有, 23.9% 的职工不知道, 距离“两个普遍”的要求还有相当大的距离。在调查中, 我们发现一个较为普遍的现象, 那就是加班一般都由企业单方面决定和主导, 鲜有企业依法与工会及劳动者协商后再作决定的。加班之普遍、权益之被漠视在一些企业已成为常态, 在计件工资制企业似乎就没有加班一说。长此以往, 这势必会扭曲工资价格信号, 不利于形成正常的劳动力市场工资价格确定机制, 也有损于劳动者的身心健康, 不利于企业技术创新和升级换代。

另外, 工会在劳动纠纷中的地位和作用也有待进一步提升和增强。面对“若发生劳动纠纷, 您首先采取何种方式解决?”这一问题, 有 47.6% 的职工首先选择“找企业”; 23.1% 的职工选择“找劳动保障部门”; 选择“找工会”的只有 26.2%; 其他的合起来为 3.2%。(见表 6)

表 6 发生劳动纠纷职工首先找谁



一般而言, 八小时工作制的法律规定被当作劳动是否适度的标杆。但是劳动法的规定只是原则的、泛化的, 具体到特定的行业和工种就不一定适宜。所以, 集体协商就成为必不可少的补充, 它使适度劳动的内涵更加科学和完整。工会作为集体协商中劳方的代表, 切实履行职责、充分发挥作用就显得尤为重要。可以说, 劳动者能否适度劳动是对工会力量的一次检测。当前, 工会首先要确立工人的“话语权”, 切实增强工会在薪酬制度制定中的影响力; 其次要评估“定额”的高低进而确定“加班工资”的有无, 进而进行有效的、有针对性的集体谈判。

参考文献:

- [1] 胥祥忠, 崔石磊. 给你自由: 非制式时间管理 [M]. 北京: 知识产权出版社, 2016. 57-58.
- [2] 曹欣. 企业劳动定额侵权问题思考 [J]. 现代商贸工业, 2010, (4): 269.
- [3] 陈守明. 计件工资博弈中管理者的守诺与公平权衡 [J]. 上海管理科学, 2004, (4): 56.
- [4] 方晓波. 计件工资设计和实施中的问题与对策 [J]. 中国人力资源开发, 2005, (8): 83.
- [5] 陆学艺. 当代中国社会结构 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010. 36.
- [6] 龙宁丽. 民主管理 [M]. 北京: 中央编译出版社, 2013. 26.

(责任编辑: 房克乐)