

在建筑工程中实行计件工资制的尝试

郎庆明¹, 姜婉如¹, 廖建双²

(1 山东铝业公司 工程公司, 山东 淄博 255052; 2 济南市建设监理总公司, 山东 济南 250014)

摘要: 山铝工程公司在建筑工程中尝试采用计件工资制, 首先确定计件单价的计算基数, 然后进行盈亏检验, 并对计价单价进行调整。实践证明, 在建筑工程中实行计件工资制是可行的。

关键词: 建筑工程; 计件工资; 计算基数; 盈亏检验

中图分类号: F404.2 文献标识码: C 文章编号: 1004-4620(2000)05-0066-02

Attempt of Piece Rate System in Building Engineering

LANG Qing-ming¹, JIANG Wan-ru¹, LIAO Jian-shuang²

(1 Civil Engineering Company of Shandong Aluminium Corporation, Zibo 255052; 2 Jinan City Construction Supervision General Corporation, Jinan 250014, China)

Abstract: Piece rate system has been attempted in building engineering of civil engineering company of Shandong aluminium corporation. First is to determine calculation basis of piece unit price, second is to do inspection of profit and loss, then the account unit price is to do regulation. The practice has proved that it is practicable to practise piece rate system in building engineering.

Key words: building engineering; piece rate system; calculating basis; inspection of profit and loss

在机械加工业等许多行业中, 计件工资制不失为一种良好的管理模式, 它能有效降低成本, 保证产品质量, 大大提高劳动生产率, 激发企业员工的积极性和创造性。能否在国有企业建筑工程中实行计件工资制呢? 如果能实行, 该制度的上述优点同样会促进施工项目质量提高, 缩短工期, 从根本上打破“大锅饭”, 提高施工企业的管理水平。但与机械加工业不同的是, 建筑项目分项工程繁杂, 一个单位工程往往有百余项分项工程, 相应就有百余个计件单价, 而且每一个建筑产品都有一个最终结算价的限制, 其中的人工费也是确定的, 依据所测定的计件单价支付员工工资, 企业是否能承担得起, 而员工是否能够接受呢? 山东铝业公司工程公司(简称山铝工程公司)在住宅楼建筑中进行了大胆尝试, 并在不断摸索中取得了宝贵经验。

1 测算依据及思路

1.1 测算依据

由于企业的属性, 员工收入受大环境的限制, 计件工资的测算必须结合员工的现有收入水平, 因此测算依据了员工现有的工资额及其组成。另外还依据《山东省建筑安装工程统一劳动定额》、1996年《山东省建筑

工程综合定额》及其费用定额。

1.2 基本思路

若以预算单价为计件单价,显然与员工的现有收入水平脱钩。以员工工资为基数,乘以各分项工程劳动定额所得到的单位数额,就理解为工人在100%完成国家劳动定额的情况下,单位工程量所取得的金额,也就是一个计件单价。

2 计件单价之计算基数的确定

在山铝工程公司现有工资组成(标准工资+附加工资+奖金)中,附加工资是必须要支付的,不需要员工靠计件工作量获得,应将这部分工资从基数中扣除。换个角度讲,就是计件单价之计算基数(简称基数)中只含有与技能、岗位等有关的标准工资。

其思路是:员工在完成劳动定额的情况下,就能获得基本工资(即标准工资+附加工资),超定额完成工作量部分为奖金收入;若企业效益好,也可以在基数中加入部分奖金,即员工在完成劳动定额的情况下,在拿到基本工资的同时,也可以得到这部分奖金。所以,计算基数可以视情况不同而随时调整。

经测算,山铝工程公司生产班组按班组(工种)为单位每人每天标准工资平均在31~33元之间,差距不大。为便于计算和管理,打破工种界限,灵活调配人力,避免出现不同班组同工不同酬的现象,将所有生产班组(工种)的基数统一定为32元。

$$\text{则计件单价: } M=32\text{元}\times\text{各分项工程劳动定额} \quad (1)$$

$$\text{例如砌筑240砖外墙计件单价: } M=32\text{元}\times 0.262\text{工日}/\text{m}^2=8.38\text{元}/\text{m}^2$$

$$\text{还可进一步化为: } M'=8.38\text{元}/\text{m}^2\div 126\text{块}/\text{m}^2=0.067\text{元}/\text{块}$$

3 盈亏检验

3.1 宏观检验

结算价(或承包价)的人工费是确定的,或者说一个工程承包方可以拿出多少钱来支付人工费是确定的,假设这个数额为A,计件工资总额为E,则

$$E=\sum x(\text{计件单价}\times\text{分项工程工程量}) \quad (2)$$

各分项工程工程量可由图纸计算得出。

基层生产部门中除生产人员外,还有管理与服务岗位人员。这部分人员在整个工期内的工资总和及劳保费、教育经费等费用也发生在工程人工费中,称为F,则必须有: $A>E+F$ 。

3.2 微观检验

宏观方法虽简单,但它无法从各个分项工程上去分析盈亏。而更多的时候一个施工部门同时承建两个或两个以上项目,企业某一时期按月支付的管理与服务岗位人员发生的工资总和以及各种保险金、教育经费、劳保费等(企业每月支付的上述费用称为 F'),分散于几个项目的人工费中,即某项目工期内发生的F不是针

对于这一个工程项目。因此,必须从微观的角度去检验。

$$\text{检验公式为: } A' > (C+D)R \quad (3)$$

式中 A' ——总承包价中某一分项工程单位工程量可支付的人工费; C ——计件单价之计算基数; D —— F' / 生产班组人数/月天数; R ——分项工程劳动定额。

D 也就是生产班组每人每天所摊的企业要支付的其它人工费。 $(C+D)R$ 可以理解为生产班组每创造单位工程量产值,企业要支付的人工费总和。经测算山铝工程公司 D 为14.17元。例如,砌每平方米240砖外墙企业要支付人工费总和:

$$(C+D)R=(32+14.17)\text{元/工日} \times 0.262\text{工日/m}^2=12.10\text{元/m}^2$$

$$A' =1996\text{年建筑工程综合定额直接费中人工费} \times \text{企业甲级人工费用增系数}=4.11\text{元/m}^2 \times 1.9017=7.82\text{元}$$

可见, $A' < (C+D)R$, 即砌筑240砖墙若按这个单价计算则表现为亏。

4 计件单价的可调性

在以上例子中, C 为员工的基本工资测得, D 也是在现有的企业管理模式下测得的, C 、 D 实际上已为最低值,而 E 为固定值,可变的只有 A' 。

事实上,在宏观检验中的 A 也并不仅是造价中的人工费,而是企业实际可支付的人工费,经验测得 A 可占总产值的36%(不可盲目借用),从而推算出人工费在甲级取费的基础上又一上调系数为1.84,则上例: $A' =4.11\text{元/m}^2 \times 1.9017 \times 1.84=14.38\text{元/m}^2$

故: $A' > (C+D)R$ 计件单价是可以调整的,只要始终保持 $A > E+F$,或 $A' > (C+D)R$,则可以增加或减少 C 、 D 或 A 及 A' 。可以通过加强管理、合理调配人员、提高员工技术水平来增加 A 、 C ,减少 D ,如前所述在基数中捆绑了部分奖金(200元/月),则基数 C 变为39.68元,砌240砖外墙单价也由8.38元/ m^2 变为10.39元/ m^2 , $(C+D)R$ 计算得14.11元/ m^2 ,仍小于 A' (14.38元/ m^2)。

在实行计件工资制期间,山铝工程公司还配套制定了一系列考核办法,详细规定质量与数量等要求,并定专人进行计件产品质量和数量的检查考核与汇总。有许多员工练起了绝活,也练起了其它工种的技术,以备在本工种闲暇时派用场,这给安排劳力带来了良好的管理效应,杜绝怠工现象,效率提高,工期加快,出现了抢活干、要活干的新局面。因此,在国有建筑工程中计件工资制支付人工费是可行的。

[返回上页](#)