

收入分配制度的实践差异*

——对中苏计划经济时期计件工资制的比较研究

林 盼

(中国社会科学院经济研究所 100837)

内容摘要: 为了实现经济的高速增长,执政者需要持续激励工人生产,提高劳动生产率。同样属于社会主义国家的中国和苏联,在政权建立之后所采取的生产激励政策不尽相同。突出特征是,苏联长期实行计件工资制度,以物质激励的方式鼓励工人生产;中国时而对工人进行物质激励,时而采取精神激励的策略。本文以计件工资制为中心,梳理了苏联和中国收入分配制度的实践差异,对既有观点提出质疑,并提出中苏领导人对生产关系结构的认识不同以及企业管理的实践情况,导致了激励政策的分野。苏联出于巩固政权、彰显社会主义优越性的目的,沿袭了资本主义企业中通用的“泰罗制”,广泛采用计件工资制,通过物质激励的方式提高劳动生产率;中国则力图建立与公有制性质相适应,体现劳动者之间平等互助合作关系的企业管理制度,对于破坏工人内部的团结、影响企业生产管理的计件工资制进行批判,并采取政治教育的方式,对劳动者进行群众性动员,形成具有中国特色的激励特征。

关键词: 生产激励 收入分配 计件工资制 苏联 中国

中图分类号:F0—0 文献标识码:A 文章编号:1005-1309(2020)11-019

DOI:10.19626/j.cnki.cn31-1163/f.2020.11.003

强制的经济增长被认为是社会主义国家合法性的重要来源之一,“最高领导层设计了严密的计划来强制实现生产的高速增长,不论是官方宣传,还是日常的管理和控制,党始终在努力实现数量目标”(科尔奈,2007;吉拉斯,1963)。而要实现经济的高速增长,需要持续激励工人,提高劳动生产率。在经济学与管理学中,如何有效激励员工投入工作是一项重要议题,核心就是要解决“委托—代理”难题,即通过某种制度设计,让作为代理者的员工,在委托人(即资方/管理者)不在场的情况下也能以委托人的利益行事。解决这一问题主要有两种方式,一是建立私有产权制度,让企业管理者在一定程度上变身为“所有者”,能够分享企业利润的剩余索取权,使得他们有足够的激励去控制成本、促进生产;二是实施生产激励手段,将业绩与收入挂钩,以此鼓励员工积极劳动、创造更多效益。

计划经济时期的中国和苏联,都面临着对工人的“激励困境”:由于无法建立私有产权制度,只能在收入分配的制度方面进行调整。而在如何设计工资收入的计算方式,根据职工的生产绩效给予相应回报的问题上,中苏两国采取不同的做法,最突出的差异体现在计件工资制的实践情况。

收稿日期:2020-10-1

*基金项目:本文为中国社会科学院当代中国马克思主义政治经济学创新智库项目“苏联企业管理制度变迁与特征研究”(CZ09)阶段性成果之一。

作者简介:林盼(1984—),男,上海人,中国社会科学院经济研究所,副研究员,研究方向:经济史。感谢匿名评审人提出的修改建议,笔者已做了相应修改,本文文责自负。

一般认为,计件工资制能够使工作者“关心劳动结果,关心自己熟练程度的提高,可以最好地把个人利益和社会利益结合起来”,能够有效地提高劳动生产率(米瑟斯,2008),被视为物质激励的一种表现形式^①。相较之下,苏联长期实行计件工资制,以物质激励的方式鼓励工人生产,并宣称“计划性和物质刺激是发展社会主义经济的两个最重要的因素”^②。中国则时而对工人进行物质激励,时而采取精神激励的策略,并几次叫停计件工资制,体现出激励方式的摇摆特征。

本文关注的核心议题是,如何理解社会主义政权在激励方式上所表现出的制度差异?激励方式的国别差异与阶段性变迁是否有内在逻辑,体现出怎样的政治经济诉求,对于当下形成具有中国特色的企业管理模式和激励制度,具有哪些借鉴与启示意义?

一、苏联、中国的计件工资制度实践过程

自政权建立之初,苏联即开始推行计件工资制。1918年,全俄工会中央理事会通过《劳动纪律条例》,规定生产定额和计算劳动生产率,试行计件工资和超额奖励制。1931年4月,为刺激工人的劳动积极性,苏共中央要求扩大计件工资的实施范围。1939年的苏共十八大决议中进一步强调,必须“在工资方面严格地、彻底地实行对优秀工作者的物质奖励……使计件制与奖励制度更加成为提高劳动生产率、从而成为发展我国整个国民经济的重要杠杆”^③。到了1956年,计件工资的实施面达到了最高水平,77.5%的工人按计件制领取劳动报酬^④。

表 1 苏联企业计件工人比重变动情况(1920—1941)一览表^⑤

年份	1920	1921	1923	1926	1930	1931	1932
计件工人比重	18.3%	29%	46.5%	60.3%	56.7%	58.7%	63.7%
年份	1933	1934	1935	1936	1939	1940	1941
计件工人比重	67.8%	69.6%	69.8%	76.1%	72.5%	73.3%	72.7%

从苏联的实践情况来看,计件工资制的实行具有一定的先决条件,采取机器和手并用的劳动和使用各种工具的手工劳动部门,如机器制造、金属加工、黑色冶金、采煤、造纸等,有80%以上的工人按计件制领取劳动报酬;而在生产高度自动化的部门,如化学、石油行业的仪表、仪器试验员,基本采取计时工资制,而部分不过于注重产量增加的工种,如司机、司炉、保管员等,也领取计时工资。1960年之后,苏联工厂逐步采用大型联动装置和综合机组、高度机械化和自动化的机床设备,扩大流水线和传送带的作业法,改善生产的节奏性,提高质量指标和经济指标的意义,“在生产条件不变的情况下,科技进步在它缩小或者完全消除个别职工对产量增长的影响的地方,会导致缩小计件工资制的采用范围并扩大计时工资制的采用范围”。计件工人的比重由此降低。1962年计件工人占总数的60.5%,1968年降至56.6%,已低于1926年的水平^⑥。尤其是在化学、石油和电力工业等高度自动化的部门里,仅有20%的工人按计件制领取报酬^⑦。1970年代,苏联的计件工人比重处于50%左右^⑧,1980年前后,计件工人比重已经降至40%,直至解体^⑨。

① 维谢尔科夫. 苏联劳动者的物质刺激[M]. 刘翰辰等译. 北京:三联书店,1964:14.

② 孙尚清等. 苏联报刊关于利别尔曼建议的讨论文集[M]. 北京:三联书店,1963:31.

③ 陆南泉. 斯大林工业化道路再认识[J]. 科学社会主义,2005(3):78—82.

④ 梅特纳. 苏维埃人剖视[M]. 北京编译社译. 北京:世界知识出版社,1964:68—69.

⑤ 中国科学院经济研究所资料室. 政治经济学参考资料[M]. 内部资料,1960:180.

⑥ 东林编译. 苏联经济管理概况[M]. 北京:中国社会科学出版社,1980:96.

⑦ 苏联部长会议国家劳动工资委员会. 苏联劳动与工资[M]. 洛东渠译. 北京:商务印书馆,1977:296—302.

⑧ 谢列兹尼奥夫. 列宁关于劳动刺激的思想与当代现实[J]. 应世昌译,士琳校. 国外社会科学文摘,1987(5):46—49.

⑨ 袁伦渠. 苏联工资制度的改革[J]. 经济与管理研究,1986(2):59—61.

同样作为社会主义国家,建国初期的中国一度仿效苏联,推行计件工资制。1948年6月,旅大行政公署颁布《旅大地区职工会与企业工厂签订集体合同基本要点》,要求企业最大限度地实行计件工资制、计件奖励制和计件累进奖励制度。1950年,旅大地区78个企业50757名工人中,有近70%的工人按件计酬,取得了良好的效果,认为这种制度能够发挥工人的积极性、创造性^①。1951年召开的全国工业会议提出,统一全国工资制度的重要步骤之一就是实行计件制^②。1956年7月,国务院进行第二次工资改革,要求推广计件工资制。1955年,国营企业实行计件制的占生产工人总数的32.5%,到1957年底,这个比例已经升至42%,总数达310多万人^③。然而,到了1958年,计件工资制即受到批判,并被全面叫停。1959年初,全民所有制工业、基本建设、交通运输企业取消计件制的有230万人,计件工人占生产工人的比重由40%降至14.1%,进而在1960年下降到5%以下(林盼,朱妍,2015a)^④。1961年9月,《国营工业企业工作条例(草案)》(即“工业七十条”)颁布,指出工资形式应当按实际情况办事,凡是需要和可能实行计件的,就应当实行计件工资制。到了1963年底,国营企业实行计件制的工人占生产工人总数的比重回升到19.9%^⑤。

1966年之后,计件工资制被视作修正主义因素而停止实行。直到改革开放之际,计件工资制重新得到采用。1978年9月23日,中共中央发出《关于做好改革工资制度调查研究工作的通知》,提出工资形式应以计时工资为主,计件为辅。而在1980年颁布的《国营企业计件工资暂行办法》中进一步说明,实行计件工资制能够调动广大职工的劳动积极性,以利于加速社会主义生产建设的发展。从1981至1984年,计件工人的比重从6.7%上升至16%^⑥。在1990年前后,有40%以上的国企工人按件取酬(Keister,2002;Walder,1987)。

二、如何解释收入分配制度的差异?——既有文献的回顾

从苏联和中国的制度实践情况来看,苏联自建国之初,即确立计件工资制作为主要的工资发放形式,直至最终解体并未改变,持之以恒地对工人采取物质刺激的策略。而在中国,则几次叫停计件工资制,推行平均主义色彩浓重的计时工资制度,并多次推行以政治教育的方式,对工人进行精神激励。为何会出现这种制度差异?对此问题,学界虽然没有做出专题研究,但仍有一些讨论有所涉及,大体可分为以下三种观点。

第一种观点聚焦于企业管理人员的权力结构对工资制度的影响。一些学者认为,倾向于使用计件工资制、物质激励的一般是生产、行政干部,而强调精神激励的则是党委领导,双方之间存在竞争关系(Sabel,Stark,1982)。从中苏两国企业的管理人员情况来看,苏联在工厂中实行“一长制”,要求厂长对企业的生产财务计划和所有各项生产任务的完成负有直接责任^⑦。党组织则不能干涉工会委员会和厂长的具体工作(Straus,1997),导致苏联政党的控制力难以渗透到基层,无法对工人进行深入的政治教育,物质激励几乎是唯一可以采用的激励方式。相比之下,计划经济时期的中国国营企业内,党组织非常稳定,人手充足,大批退役军人和政工干部被派去工厂担任组织工作,可以对工人进行较好的生产管理和政治教育。除了经济激励之外,精神激励同样能够在工人生产过程中产生效果(华尔德,1996)。有学者总结,苏联的企业中,劳动过程的组织者是技术官僚,党政官僚是辅助,这种形态保证了计件工资制的实施;而在中国,企业技术官僚的权力受到限

① 田流. 按劳取酬的工资制度——大连通讯之五(续完)[N]. 人民日报,1949-11-14.

② 李唯一. 中国工资制度[M]. 北京:中国劳动出版社,1991:231.

③ 严忠勤主编. 当代中国的职工工资福利和社会保险[M]. 北京:社会科学文献出版社,1987:60-61.

④ 李唯一. 中国工资制度[M]. 北京:中国劳动出版社,1991:233-234.

⑤ 严忠勤主编. 当代中国的职工工资福利和社会保险[M]. 北京:社会科学文献出版社,1987:83-84.

⑥ 庄启东等. 新中国工资史稿[M]. 北京:中国财政经济出版社,1986:172.

⑦ 特鲁森科. 监督的权利和一长制[N]. 人民日报,1953-03-11.

制,计件工资制难以实行,党委、工会等政治官僚代表政党—国家对劳动过程进行控制,并通过共产党所擅长的群众动员、思想改造等方式进行劳动管理(贾文娟,2016)。

这种观点的问题在于,从苏联、中国的具体情况来看,工资制度的选择并不由企业管理人员所决定,而是由高层政治领袖所做出的内生选择(Mesa-Lago,1968;思文,罗思高,2008),企业只有执行的职责。具体来说,自1956年逐步建立“党委领导下的厂长负责制”,直至20世纪80年代推行“厂长负责制”,扩大厂长在生产管理事务中的权限,在近三十年内,中国企业内部党政干部的权限范围并无太大差异,党委领导在企业管理过程中始终掌握着较大的话语权。但是,计件工资制的实行情况却经历了扩大→叫停→恢复→叫停→恢复的阶段性变化过程。如果过分关注企业层面的生产体制与权力结构,就容易忽略外部宏观力量的变迁以及这种力量对企业的影响作用。

第二种观点认为,经济落后国家为了能够加快速度,实现赶超式发展,必然要对积累和消费的比例进行调整,两者之间的矛盾“几乎不可满足……国家投资越多,在其他条件相同的情况下,留给家庭消费的就越少,反之亦然”(科尔内,1986)。中央政府在制定工资政策时,需要整体考虑工业化的发展基础和原始积累情况:工业基础差,即要求更多的原始积累,分配给工资的基金就少;反之,一旦建立较好的工业基础,对积累的要求就会降低,工人的工资收入也能增加。计件制容易造成工资基金的过度开支,不利于工业积累,这是影响决策者制定分配政策的重要因素(马涅维奇,1954;Filtzer,1986)。

这里涉及一个核心问题,即在政权建立之初,中国和苏联的工业基础和原始积累情况究竟如何。对此问题,学者的统计结果差异较大。一些学者认为,苏联的工业基础明显好于中国。第一次世界大战之前,按照工业产品的产量,俄国占世界第五位,其中石油开采量、木材输出量和锯材的产量占第二位,棉织品产量第三位,机器制造产品、焦炭和砂糖的产量第四位,钢的冶炼量、铁、铁矿石、水泥的产量第五位。工人、矿工和铁路员工的人数增加到400万人,雇佣工人总数突破1200万。俄国当时的工农业生产总值比率为43:57(列利丘克,2004)。而在1949年,中国的工业基础极差,工业体系不够完备,生产方式落后,“现代性的工业占10%”(萧冬连,2014)。工业基础的薄弱,使得国家需要将大量资金投入工业生产和再生产。从实际情况来看,1955年中国的积累率为24.8%,而在计件制取消之后的1958年到1960年的三年内,积累率分别达到33.9%、43.9%、39.6%。可见,取消计件制的做法,确实在一定程度上提高了积累率(胡绳,1991;武力、温锐,2006)。

对此,也有一些学者统计认为,就苏联的发展基础而言,并不比建国初的中国优越太多。直至1913年,俄国仍是绝对的农业国,多项工业产品的绝对数和人均产量与1952年的中国相差无几^①。如发电量的对比,1913年俄国总发电量1.95百万千瓦时,人均14千瓦时,1952年中国是7.3百万千瓦时,人均12.4千瓦时;煤炭方面,1913年俄国总量29.11百万吨,人均209千克,1952年中国是66.5百万吨,人均113千克。除了在钢铁的人均产量上,俄国超出中国近14倍之外,其他几项指标均无太大差距^②。由此可见,除非有更为坚实的数据能够说明,苏联的工业基础和原始积累情况远高于中国,有条件使工人获得更多的工资基金,否则仍然无法解释苏联和中国在收入分配方式上的显著差异。

第三种观点认为,计件工资制能否有效推行,关键在于能否获得一定数量的技术管理人才,制定有效的定额管理制度,“定额规定得不合理,统计和检查做得不周密,改行计件工资制的工人的劳动组织得不好”,就会造成计件制的有名无实,工资基金超支和产品成本的提高^③。苏联在实行

① Goldsmith, Raymond W. The Economic Growth of Tsarist Russia 1860—1913[J]. Economic Development and Cultural Change, 1961, 9(3): 441—475.

② 马赛厄斯. 剑桥欧洲经济史(第8卷)[M]. 王宏伟译. 北京:经济科学出版社,2004:874.

③ 谢明诺夫. 苏联工资制度讲义[M]. 中华全国总工会俄文翻译室译. 北京:工人出版社,1953:53.

计件工资制时,极为注重定额管理,尤其看重对企业生产经营活动中发生的具体事实所做的原始记录,随时对原始记录的制定和完成情况进行审核。同时,为配合定额的管理工作,苏联还要求企业严格整顿成品和废品的统计,制定机器设备专责制。反之,建国初期的中国“高度缺乏受过训练的工业管理人员……许多企业甚至实行最基本的工资计划也有困难”(华尔德,1996),不少企业在进行定额管理、质量检验和统计记录时,长期存在记录表式杂乱无章、前后不一,工时、产量记录不实等情况,计件工人收入与劳动工作效率、工种复杂程度等不相吻合(林超超,2016)。一旦操作技术水平较高的计件工资制,不可避免地出现“少劳多得”、部分工人收入增长太快、工人之间收入差距悬殊等状况,给企业的日常管理造成阻碍。这是取消计件工资制的重要原因。

但这种观点也有问题。在推行计件工资制之初,中国共产党就已经考虑到这一情况,因此在借鉴苏联的计件工资制时做了调整,将苏联广泛推行的累进计件制改为无限计件制,计件单价固定不变,无论工人生产了多少单位产品,也不管生产的产品数量超过定额多少,一个单位产品就付给一个计件单价的工资^①。这种办法,既贯彻了多劳多得的原则,计算又简单,不需要调整定额和单价,简化了繁杂的工资构成。而在1962年之后,上海多个企业推行“半计件工资制”:工人按照计时工资的办法领取一部分工资,另一部分工资组成计件工资基金,制定计件单价,根据工人完成合格产品的数量与质量来领取,同样取得了较好的激励效果(林盼,2019)。事实证明,计件工资制的实施存在大量的调节空间,即使在实践过程中出现问题,也可以通过制度改良加以调整,并不需要采取“一刀切”的方式全面叫停。

上述几种观点虽然均具有一定的解释力度,但也存在着诸多无法自圆其说的问题。本文认为,讨论中苏两国工资制度的实践差异,应当从执政者的思想观念与意识形态出发,以及计件工资本身的制度性特征,寻找作为论证依据的蛛丝马迹。

三、中苏异途:对劳动过程和企业管理模式的不同认识

我们认为,苏联和中国采取不同的工资制度和激励措施,主要原因是对所有制变革之后,在构建社会主义劳动过程的方式上存在较大的认识差异,由此导致了企业管理模式的殊途。苏联和中国的实践,事实上都未按照“生产力发展到一定水平,导致生产关系变化,进而出现社会主义革命”这一理论上的路径而演进。为了解决这一理论与实践中的脱节问题,列宁和毛泽东进行了深入的分析。1923年1月,列宁在《论我国革命》一文中,提出了“改变历史顺序”的理论:“首先用革命手段取得达到这个一定水平的前提,然后在工农政权和苏维埃制度的基础上赶上别国人民”^②。毛泽东也指出,“一切革命的历史都证明,并不是先有充分发展的新生产力,然后才改造落后的生产关系,而是要首先造成舆论,进行革命,夺取政权,才有可能消灭旧的生产关系。消灭了旧的生产关系,确立了新的生产关系,这样就为新的生产力的发展开辟了道路”^③。换言之,中苏两国领导人均认可一种观点,即生产关系的变革是生产力持续发展的必要条件,可以在改变上层建筑和所有制结构之后,“再回来补生产力这一课”(孟捷,2016;孟捷,赵磊,2017)。

问题在于,当所有制的变革完成之后,如何构建社会主义劳动过程、设计新型的企业管理模式,以达到解放发展生产力的目标,中苏两国在理念和实践上出现分歧。具体而言,苏联借鉴资本主义企业的管理模式,尤其是“泰罗制”的推行,以物质激励和计件工资制激发工人的竞争意识和自利意识,使工人自觉接受管理方主导的游戏规则,保障管理方的权威性。中国则试图“另起炉

① 汪洋. 和工人同志谈计件工资[M]. 北京:工人出版社,1956:11.

② 列宁全集(第43卷)[M]. 北京:人民出版社,1986:370.

③ 毛泽东文集(第8卷)[M]. 北京:人民出版社,1999:131.

灶”，重新构建企业组织中的“生产中的关系”，即建立起“行动者之间合作、协调和控制的社会关系”。通过模糊脑力劳动和体力劳动之间的区别，加强横向和纵向合作，建立工人参与治理机制，以求在工人之间、工人和管理方之间构建信任合作基础。而变革分配方式、限制工资差距，扩大非物质激励的比重，成为改造社会主义生产关系、体现劳动者之间平等互助合作的重要组成部分（Walder, 1979; 布若威, 2008）。

（一）用物质激励手段推进生产：苏联企业管理模式的特征

十月革命之后，苏联政权迅速完成了所有制变革，建立起社会主义公有制相适应的宏观经济制度。首先，苏联没收了机器、能源等社会生产资料，将其从官僚、资本家和地主的私人财产变成公共财产；其次，苏联采取计划经济的方式调控生产，具体规定产品的投入产出，采用“物资平衡”的做法，保证生产的数量与目标相一致，“把全部国家经济机构变成一架大机器，变成一个使亿万人都遵照一个计划工作的经济机体”^①；其三，苏联树立“为使用而生产”的目标，宣称生产是为了满足人民的需要，“由失业和周期性经济萧条所导致的浪费和危机将通过经济计划而得以消除”（科兹，威尔, 2015）。

但是，在构建与社会主义公有制相适应的新型企业管理模式问题上，苏联的探索程度相对有限。执政之前，苏共缺少经济发展和组织建设方面的实践，没有任何可供作为借鉴的企业管理经验。政权建立之初，苏联处于国内反对势力和资本主义列强的内外交困状态，必须尽快恢复生产、提高劳动生产率，这是“保证新社会制度胜利的最重要最主要的东西”（林盼, 2018）^②。在这种情况下，苏联领导人主动借鉴西方的企业管理模式，“对发达的资本主义的科学技术、生产制度和有组织有规律的劳动过程的重视和羡慕心理比过去增高了”（布雷弗曼, 1978），其中具有代表性的是列宁对“泰罗制”的推崇和实施。

美国工程师弗雷德里克·泰罗（Frederick Taylor）在 20 世纪初创造了一整套测定时间和研究动作的科学管理方法，包括制定标准化作业时间和工作定额，实行差别计件工资制，在管理上引入分工原理和劳动协作等，通过精确计算工人的工作时间和劳动强度，推动了美国经济的高速发展。对于“泰罗制”的评价，列宁有一个观念变化的过程。1914 年，列宁在《泰罗制就是用机器奴役人》一文中提出，“泰罗制”的特征是，“所有这一切巨大的改进都是对付工人的，使他们遭受更深重的压迫和奴役，并且用工厂内部恰当的、合理的分工来束缚他们”^③。而在 1918 年，列宁在《苏维埃政权的当前任务》一文中重新评价了泰罗制，认为这种制度虽然应用于资本主义企业，但可称之为关于企业管理的“最丰富的科学成就，即按科学来分析人在劳动操作中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定最精确的工作方法，实行最完善的统计和监督制等等”，他建议在苏联研究与传授泰罗制^④。对泰罗制的推崇延续到了斯大林时代，斯大林专门提出“技术决定一切”、“干部决定一切”的口号，以满足泰罗制对工人和管理人员技术上的要求（李翔宇等, 2015）。

在泰罗制的基础上建立起来的苏联企业管理模式，除了倡导技术主导和分工协作，建立严格的成本核算和专业化管理制度之外，最主要的特征就是广泛实行计件工资制，这是列宁定下的发展路径，“目前应当提上日程的是实际采用和试行计件工资，采用泰罗制中许多科学的先进的方法”^⑤。采用计件工资制，主要目的是满足逐年上升的生产指标。在苏联的企业中，影响其生产计划制定的核心因素是对生产指标的要求。在“强制经济增长”的前提下，企业的生产指标一般根据上年的生产量进行提升，形成所谓“棘轮效应”：如果企业今年超额完成生产任务，那么来年的计划

① 列宁全集（第 34 卷）[M]. 北京：人民出版社，1986：3—5.

② 列宁全集（第 33 卷）[M]. 北京：人民出版社，1986：212.

③ 列宁全集（第 24 卷）[M]. 北京：人民出版社，1990：398—400.

④ 列宁全集（第 34 卷）[M]. 北京：人民出版社，1986：330.

⑤ 列宁全集（第 34 卷）[M]. 北京：人民出版社，1986：170.

便会提出更高的要求(科尔奈,2007)。为了应对逐年提升的生产要求,企业表现出鲜明的“产量焦虑”特征,尽可能地实现产量增长,而不去考虑收入、利润、成本的条件约束(朱妍,2019)。同时,苏联长期存在的劳动力短缺、工人流动率较高的问题,也促使企业依靠物质手段留住工人(Filtzer, 1986)。计件工资制由此成为政策制定者与企业管理者共同认可的分配与激励措施。

为了达到更好的激励效果,苏联还在企业中大力推行累进计件工资制。在累进计件制的框架内,计件单价随着产量增加而浮动,超过定额的部分,一般按照比原定高出 50~100% 的计件单价来计算工资,能够保证累进计件工比直接计件工的收入增加近 20%^①。1936 年,41.6% 的工人按累进计件制领取劳动报酬,这一比例在 1956 年上升到 43%^②。资本主义企业虽然也实行计件工资,“但通常没有累进计件工资制”(奥尔森,2014),这是因为资本主义企业的预算相对较硬,企业的生产活动以拥有的资源约束为限,为了控制工资上涨,资本主义企业一般会严控计件单价,反复切换工资给付方式^③。社会主义企业的预算则是软的,即使出现资金与原料短缺的状况,由于生产成本的增加可以转嫁给买家或者国家预算,通过与上级政府的讨价还价,谋求更多的资源调节和分配权力,因此有着足够的激励把生产推进到资源约束限度水平(Burawoy, Lukàcs, 1985)。

与物质刺激政策相配套的是,苏联企业底薪制度的执行往往流于形式。奥尔森(2014)指出,苏联往往采取压低底薪,以累进计件工资制作为刺激手段,保证工业建设速度;布若威认为,苏联式计件工资制有工作保障(终身雇佣)而没有工资保障,与资本主义工资制度有工资保障而没有工作保障(雇主有解雇权)截然不同(Burawoy, Lukàcs, 1992; 梁萌, 2007)。在“短缺经济”的影响下,生产过程中出现原料短缺的现象不可避免,时常出现“不得不停下来”的现象。由于最低工资微薄,一旦停工待料,工人的收入得不到保障,导致多起抗争事件的发生。为此,苏联从 20 世纪 70 年代开始,对工资制度进行改革,强制执行最低工资,将最低工资标准从每月 40 卢布提高到 70 卢布以上,缩小各类人员在劳动报酬方面的差距,累进计件工资制的实施范围降至 1% 以下(赵玉龄, 1987)。

苏联特色的计件工资制和物质刺激,被认为“是保证苏联人民能在最短的历史时期内在苏联建立起社会主义的重要因素之一”(米库尔斯基,1980),并对东欧国家的社会主义实践产生重要影响。波兰在政权建立之后,实行较大范围的累进计件工资制,某些工种的工人超过定额,甚至可以获得 50% 以上的附加工资(拉科夫斯基,1987)。匈牙利通过计件工资制,使劳动者的生产努力能得到相应的经济报酬(中国社会科学院经济学家代表团,1984)。捷克斯洛伐克在 1959 年工作定额改革之前,工人收入的 70% 以上来自计件工资和超额完成计划的各种奖金;而在改革之后,计件工作在工作小时中所占比重仍近 60%,计件率则有提高,目的在于巩固对工人的物质刺激,保证产量和生产率的不断上升(塔波尔斯基,1965)。罗马尼亚也要求计件工人要占工人总数的 70% 以上,辅之以超额奖金的制度,计件工人的工资要比计时工人高 10%~15%(约耐斯库,1965)。即使是与苏联交恶的南斯拉夫,同样制定物质激励的工资制度,给予工作成绩优异的工人相应的奖金和津贴,按照工人的技术熟练程度扩大收入差别(麦克维克,尼尔,1963)。

苏联、东欧实行的计件工资制,对工人有较好的激励作用,在各国工业化的过程中起到了积极效果。问题在于,在全面就业、终身雇佣的情况下,除了持续地运用物质刺激以保证最大限度的干劲之外,苏联、东欧的企业并没有其他辅助性的激励手段。在工人看来,既然国家制定的企业生产指标逐年提升,那么工人的工资收入也需相应调整。但是,国家的经济发展状况时常出现周期性波动,尤其是进入到工业化中期,结构性调整和边际效益递减无法避免,企业制度创新、政府职能

① 汪洋. 和工人同志谈计件工资[M]. 北京:工人出版社,1956:11.

② 科纳科夫. 苏联工业中的工资[M]. 沈江译. 北京:工人出版社,1950:27-30.

③ 资本论(第 1 卷)[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译. 北京:人民出版社,2004:611.

转变、要素市场发展等一系列重点、难点问题有待突破,工人收入递增的预期难以实现。同时,在“短缺经济”的影响下,产量的增长跟不上物价上涨,出现通货膨胀。据统计,1928年,苏联工人每月平均工资70.2卢布,个人生活支出是11.95卢布,工资是生活费的5.6倍;1935年,工人工资提高到185.3卢布,但生活支出达到96.42卢布,工资仅是生活费的1.9倍,低于革命前的水平,工资尽管在不断增长,购买能力却在持续下降^①。工人的收入受到短缺经济、生产波动等因素的负面影响,通货膨胀又造成货币贬值,导致苏联、东欧发展到一定阶段,普遍形成劳动生产率增长乏力、社会矛盾突出的状况,甚至出现苏联新切尔卡斯克事件、维切布斯克事件、波兰波兹南事件^②等因工资率和定额的调整而引发的群体抗争局面。

(二)介入劳动过程:建立公有制企业新型管理制度的探索

毛泽东多次表示,在所有制问题解决之后,“最重要的是管理问题,即全民所有的企业如何管理的问题,集体所有的企业如何管理的问题,这方面是大有文章可作的”。他构想中的社会主义企业生产方式,“必须建立与公有制性质相适应的、体现劳动者之间平等互助合作关系的管理制度”,仅仅将生产资料的产权收归国家所有,是远远不够的(周新城,2016)。而对于苏联在企业管理与生产关系变革探索上的浅尝辄止,毛泽东提出了批评,他提到苏联《政治经济学教科书》对于人与人的关系问题,只有一句空洞的话,“没有展开,没有分析,没有接触到实质问题”,认为在劳动生产中,人与人的关系“是改变还是不改变,对于推进还是阻碍生产力的发展,都有直接的影响”^③。如薄一波所言,“只见物,不见人,把物质技术条件的作用绝对化,认为人只能受他的支配,看不见或者不承认人是生产中最活跃的因素,忽视人的主观能动性,这是一种右倾保守主义的错误”^④。

中共领导人对苏联企业管理制度的批评,集中体现在对“一长制”的态度上。“一长制”的核心内容是,厂长对企业的生产行政工作进行专责管理,依靠科层化的信息渠道自上而下地传递命令,与强调党员、干部和工人共同参与、采取积极的群众动员和意识形态教化的革命传统显著脱节,因此遭到了强烈的批评,认为“一长制”违背了“党领导一切和集体决策的传统”(麦克法夸尔,费正清,1990;Moore, 1987)。而在革命时期摸索出来的“扁平化管理”经验,成为替代苏联式企业管理模式的主要选项。所谓“扁平化管理”,即“在军队内部实行民主制度,官长不许打骂士兵,废除繁琐的礼节,建立新的带兵方法,开会士兵有说话的自由,经济公开,官兵待遇平等,吃饭穿衣都一样”^⑤。“官兵一致、军民一致”的做法,“让基层的被管理者参与到管理和监督中来,从而把管理和监督事务及其成本向下分担。这在另外一个方面避免了所有管理权力集中在管理层手里的弊端”,使权力和利益在管理者和被管理者之间“进行相对均衡的分配”,提升总体的管理绩效水平(田力为,2008)。

由此可见,世人熟知的“鞍钢宪法”,具有鲜明的理论先导。“鞍钢宪法”倡导“两参一改三结合”,要求领导人员以普通劳动者姿态出现,以平等态度待人;干部参加劳动,工人参加管理,领导人员、工人群众和技术人员三结合,不断改革不合理的规章制度,这些观念与做法,和革命时期的“扁平化管理”存在较强的延续性,旨在通过“调整企业中的生产关系,改革不合理的规章制度和建

① 徐天新. 苏联史:斯大林模式的形成[M]. 北京:人民出版社,2013:195.

② 1956年,波兰为了控制工资增长,对计件单价进行调整,导致多数工人的收入下降,加上日用品缺乏,物价上涨等因素,致使波兹南事件爆发;1962年5月,俄罗斯新切尔卡斯克地区的电力机车制造厂多次提高工作定额、降低计件单价、压低底薪,使工人的收入下降了30%,导致上千名工人发动抗议活动,造成工厂数日的停工(张丹,2016);1973年,白俄罗斯维切布斯克市一家工厂发生罢工,反对厂方制定的降低计件工资定额20%的规定,迫使厂方恢复了原来的定额。

③ 中华人民共和国史学会. 毛泽东读社会主义政治经济学批注和谈话(简本)[M]. 内部发行,1998:275-276.

④ 薄一波. 一九五九年工业战线的任务[J]. 红旗,1959(5):6-10.

⑤ 何长工. 何长工回忆录[M]. 北京:解放军出版社,1987:103-104.

立合理的规章制度,充分调动广大职工群众的主人翁的积极性和创造性,从而保证了更好地贯彻执行党的社会主义建设总路线,实现了生产建设事业的大跃进”^①。“鞍钢宪法”的提出,根本上是希望通过“经济民主”变革生产关系依靠劳动者的创造性来提高经济效率(崔之元,1996)。有学者总结,中国共产党“所阐明的目标是使每个人都参与发展进程,要实行发展而不使一个人落伍,要实现平衡的增长而不是片面的发展”(格利,2015),体现出现代管理体系中的参与导向特征,依靠成员的自我控制和管理,使成员参与组织决策与管理工作,建立共同价值观的信念,与苏联企业借鉴“泰罗制”而形成的控制导向特征显著不同(张申,2018)。

毛泽东对计件工资制的批评,也是站在“构建社会主义生产关系和企业管理制度”的角度加以展开。他认为“计件工资的毛病,是增加新老工人之间、强弱劳动力之间、轻重劳动之间的矛盾,助长工人为‘五大件’而奋斗的心理,使人们不是首先关心集体事业,而是首先关心个人的收入”^②。换言之,计件工资制的问题,并不是这一制度未能起到了激励生产的效果,而是不利于形成互助合作的生产关系。关于这一点,马克思早有预见。他曾对计件工资制在资本主义企业中的实践情况进行评论,认为这一制度人为制造出了基于技术水平、性别、年龄、肤色的竞争与分裂,最大程度上破坏工人的团结^③。还有学者指出,计件工资制的实施,会造成工人提高劳动生产率的同时,滋长个体主义,形成群体内部的矛盾分化,每个工人给自己设定的生产目标都是高度个人化的,随其个体的工作经验、操作能力、工种工序等特征而发生变化(谢国雄,1997)。

罗伊(Roy)和布若威曾对美国企业计件工资制的情况进行调研,他们发现,工人时常会在快速完成定额之后拒绝接受管理者继续派活,声称可不愿意为了这点钱“累断自己的脖子”;他们也会在即将超额时故意放慢节奏,“磨洋工”,既是为了避免上下游环节对其速度过快产生怨气,也是防止产出过多导致定额上涨;对于上下游工序或是搭班工友不能完成定额,从而影响了正常生产速率的状况,计件工人极尽嘲弄,以致反目。同时,当工人试图通过计件工资制获取更多利益时,他除了努力赶工之外,还会与定额员、计划员等基层技术管理人员讨价还价,以此争取更高的计件单价,并要求调至更容易超额的岗位(布若威,2008;Roy,1953)。类似的状况在中国的企业里面也有表现。1956年之后计件制的广泛推行,导致个体主义急剧抬头,给工厂的生产管理带来很大困扰。计件工人的收入过高,使得计件工人和计时工人之间矛盾重重,时常出现相互指责、互不配合的情况。计件和计时工人的矛盾,很快又演变成新老工人、低技术等级工人之间的分化,加剧了工人的内部冲突。同时,工人与基层管理人员的矛盾,也由于计件制的实行而加剧,定额员、工段长成为“上压、下挤”的“豆饼干部”^④,有干部抱怨,推行计件以后,生产上总是调不动人,分配任务一旦下达,时常受到计件工人的反对^⑤(林盼,朱妍,2015a,2015b)。更为重要的是,由于社会主义企业生产指标和生产能力之间的紧张状态,以及原材料短缺的情况长期存在,使得企业管理者为了完成生产计划,倾向于通过计件工资制,使工人能够在不确定的生产环境下,自主掌控工作进度,与上下游工友和辅助工自行协调(Walder,1979)。换言之,实施计件工资制的一个结果是,企业管理者将劳动过程的控制责任让给工人,由其自主地选择工作方式和进度节奏,自负盈亏、自助自控。这种状况对于建立与公有制性质相适应的、体现劳动者之间平等互助合作关系的管理制度非常不利。

可见,计件工资制一定程度上导致工人的碎片化、原则化,竞争性个体主义支配个体行为,使

① 中华人民共和国史学会. 毛泽东读社会主义政治经济学批注和谈话(简本)[M]. 内部发行,1998:276.

② 中华人民共和国史学会. 毛泽东读社会主义政治经济学批注和谈话(简本)[M]. 内部发行,1998:276.

③ 资本论(第1卷)[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译. 北京:人民出版社,2004:607.

④ 陈明春. 定额员如何处理工作中的矛盾[J]. 劳动,1958(17):20.

⑤ 《中共上海市委工业部关于计件工资、企业奖励制度的意见及对柴油机厂改革计件工资制的经过情况调查报告》,1958年7月,上海档案馆藏,档号 A36-2-200.

得共同利益和阶级意识在现实中难以形成,这是计件工资制虽然能够起到较好的生产激励效果,却在毛泽东时代被几次叫停的重要原因。但是,在取消计件制、反对物质刺激的情况下,如何设计出既能提高生产率,又能维持平等互助合作关系的收入分配方式,对工人起到良好的激励效果,行之有效的政策设计迟迟未能出台。政治动员与精神激励,以及平均主义的分配方式,使得企业在日常生产工作方面很不得力,资源配置效率低下,劳动激励不足(加拉格尔,2010)。“大跃进”时期大范围取消计件制,实行“计时+奖励”工资制度,因其“吃大锅粥”的特点,而“较为普遍地出现了劳动纪律松弛,工效下降的现象”^①,最终导致 1961 年之后计件工资制的卷土重来(林盼,2019)。而在改革开放之前,时人又观察到,“仅仅靠政治学习和周期性的充斥着政治口号的生产运动是最安全的管理办法,但这样的办法作用有限”,工人出工不出力、消极怠工的情况普遍存在(华尔德,1996),最终使得计件工资制在 1978 年之后得以恢复(魏众,王琼,2016)。

值得注意的是,毛泽东时代的中国改革企业管理模式、注重精神激励的做法,在其他社会主义国家也有实践。如古巴在政权建立之后,以切·格瓦拉为首的左派社会主义者提倡生产资料全盘集体化,采取平均主义的分配方式,舍弃计件工资与物质激励,造就社会主义“新人”^②。这些做法在 1963—1970 年之间加以实施,初期取得了较为积极的效果,但很快出现了劳动生产率下降的局面。1968 年前后,遵循格瓦拉主义形成的古巴经济政策,虽然使资本积累数量达到政权建立以来的顶峰,但经济局面严重恶化,工业建设水平停滞不前。1970 年之后,随着格瓦拉派的失势和亲苏派的崛起,古巴企业的管理模式全面仿效苏联制度,专家治厂、科层制和物质激励成为主要特征,“通过提高觉悟、实行精神鼓励和劳动动员,在一个平均主义的共产主义社会中迅速造就‘新人’,这种颇具吸引力的、唐吉珂德式的尝试,已经悄悄地停下来了。今天在古巴所谈论的,是经济刺激、工资等级以及通过运用成本与收益的分析和提高资本效能及劳动生产率来建立物质基础等问题……一般的‘东欧’式的社会主义的特点在这个岛国愈益明显地表现出来”(Mesa-Lago,1978)。

由中国和古巴的案例可以看到,不讲个人得失,注重在集体中的投入贡献,使劳动报酬与劳动贡献全面脱节,难以长期保证对劳动者的充分激励。因此,通过计件工资制对劳动者进行物质激励,以此推动生产力的发展,仍然是不得不采取的一项措施。“解决方式不在于否定经济刺激的作用,而在于刺激制度的合理结构和直接的物质利益与构成严格意义上的生产资料社会化过程的所有因素”(布鲁斯,1989)。

四、结 语

本文梳理了苏联和中国收入分配制度的发展历程和实践差异,发现苏联自政权建立之初,即全面推行计件工资制,直至生产机械化与自动化之后,计件工人的比重才略有下降。与苏联相比,新中国建立之后,工资给付形式几次发生重大变动,计件工资制在推广与叫停之间摇摆。在对既有观点进行总结的基础上,本文认为,中苏两国采取不同的工资制度和激励措施,是由于生产组织中的劳动控制方式不同所导致。苏联出于巩固政权、彰显社会主义优越性的目的,沿袭了资本主义企业中通行的“泰罗制”等管理模式,广泛采用计件工资制,通过物质激励的方式提高劳动生产率;中国则力图建立与公有制性质相适应,体现劳动者之间平等互助合作关系的企业管理制度,对

^① 严忠勤主编. 当代中国的职工工资福利和社会保险[M]. 北京:社会科学文献出版社,1987:77.

^② 格瓦拉曾公开表示,南斯拉夫人“优先搞物质刺激”,应该“清除”这种做法。他认为:“走把物质利益当作促进快速发展的杠杆这种毫不新奇道路的诱惑力非常之大……正确地选择动员群众的手段尤为重要。这种手段根本上应该是精神方面的,同时不要忘记正确利用物质刺激,特别是社会性的物质刺激。我曾说过,在极端危险时期,比较容易加强精神刺激的作用;为了保持精神刺激的有效性。必须培养一种形成新型价值观念的觉悟。”参见(卡斯塔涅达,2012)。

于破坏工人内部的团结、影响企业生产管理的计件工资制进行批判,并采取政治教育的方式,形成有别于苏联的生产激励特征。

苏联在实现了政权构建和所有制变革之后,未能在企业管理与生产激励制度上进行有效探索。有学者指出,“苏联的工业化是模仿资本主义模式的”,仅仅在某些细节上与资本主义国家的生产组织有所区别,“从高产的资本主义结构中铲除某些‘赘疣’、改进工作条件、在工厂组织上加上一个正式的‘工人管理’机构、以社会主义计划工作代替资本主义的积累和分配的结构”(布雷弗曼,1978),这从泰罗制乃至之后的福特制在苏联企业中广泛推行的事例中可见一斑。对此情况,苏联国内也引发了一些争议,尤其是从意识形态的角度进行质疑,认为“要建设一种新社会,就不该把资本主义的方法奉若至宝……社会主义社会需要的生产结构与资本主义社会不同,工人在车间、企业管理和生产方法的决策方面应该有更多的参与和权威”,他们“希望在不进一步剥削工人的情况下想出提高生产力的方法,反对将活着的人变成一个没有理性的愚蠢的工具的极端劳动分工”(弗里曼,2020)。

按照马克思的观点,废除资本主义私有制,代之以社会主义公有制,并不意味着工人将立即实现自由。劳动组织如果带着“奴役的锁链和它们的目前的阶级性质”,那么生产就难以成为“自由平等的生产者的各联合体”(芬伯格,2005)^①。但是,由于苏联在政权建立之后,对于生产关系、企业管理和激励制度等方面的探索较为有限,使得所有制问题成为研究者关注的重心,劳动过程的研究“被搁置了下来,没有人去探索过那条道路”,长期缺乏“对于工作的性质、工人阶级的构成(和分化)、工人的心理、工人阶级的组织和斗争的形式所造成的后果”的相关讨论(谢富胜,宋宪萍,2011;贝尔,2001)。从苏联、东欧的社会主义实践情况来看,借鉴资本主义企业管理模式,实行较大范围的计件工资制和物质刺激,导致一旦出现经济波动甚至衰退的情况,工资无法实现预期中的提升;或是工资增长跟不上物价的上涨,产生通货膨胀和货币贬值,工人感知不到物质刺激,“多劳无法多得”,容易转化为对企业组织乃至政府的不满,表现出的是显性的集体抗争与隐性的集体怠工,这是苏联企业的劳动生产率在勃列日涅夫时期长期停滞乃至下滑的重要原因。有学者指出,在变革所有制形式之后,企业组织形态大量保留资本主义的管理特征,未能在生产领域继续进行探索,是苏联等社会主义实践之所以失败的主要原因(阿格尔,1991)。

毛泽东时代的中国,则在进行所有制变革之后,试图在企业管理与生产组织形态方面进行设计,建立起一套与公有制相符的管理模式。按照这一模式的设想,工人不仅拥有生产资料,还有管理生产过程的权力,打破脑力劳动与体力劳动壁垒分明的状况,破除办公室和工厂内部的精细分工,反对劳动中的等级划分,通过对生产的资源配置,控制劳动过程,使劳动力有效地转化为生产力。以“两参一改三结合”为代表的“扁平化管理”实践,就是使成员能够积极参与组织决策和管理工作,通过激发责任感的方式提高工作效率。但是,以意识形态和政治教化的方式对组织成员进行精神激励,不能保持长期的激励效果。在落后生产力的状态下,劳动者无法摆脱将劳动作为一种谋生手段的事实,社会主义整体利益和劳动者个体利益之间必然存在着天然的矛盾,劳动者的生产投入仍需要在物质上体现出“多劳多得”的特征(陈健,郭冠清,2020)。在一个低度工业化基础和高度工业化诉求的政权中,由于工人的普遍贫困、技术人员的匮乏、有效激励措施的不足,“委托—代理”困境会显得更加突出,这是计件工资制几次遭到批判和废弃,又几次受到重视和实施的主要原因。

改革开放之后,构建劳动者之间平等互助合作关系的管理制度,在高层的政治话语中被淡化处理,这是由于变革企业内部生产关系的各种做法,并没有带来预想中的经济发展与生产率提高。

^① 马克思恩格斯选集(第3卷)[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译. 北京:人民出版社,1995:59.

改革开放四十年的实践经验也已证明,发展道路的重新选择,起到了较为良好的效果。但是,随着市场化的推进,在利润最大化目标的驱动之下,企业管理层通过延长工作时间、不准休假、裁减员工等手段,对工人进行控制。在此过程中,“建立在长期生活于国家社会主义中的共同生活经历和生活机会基础上的工人阶级的团结,被不可避免地破坏了”(汪仕凯,2010)。工人面临企业管理层的专制权力,难以获得相对应的博弈资本,边缘化的党组织和工会又无法成为工人的利益代表,导致工人在劳动中遭受权益侵害。而以物质激励的方式对工人的劳动投入进行回报的做法,虽然对提高生产效率起到一定的作用,却恶化了“长期存在的对生产过程缺乏管理控制的问题”,使企业的管理越来越依赖于“按结果付钱”(payment by results),将产量和利润指标与企业留利和职工奖金挂钩(路风,2000)。这种做法带来的后果是,企业管理能力严重下滑,对工人进行选拔和训练指导的责任完全放弃,间接导致生产技术的整体水准不进反退,对于全面推进实施制造强国战略、打造一支与战略目标相匹配的专业技术人才、经营管理人才、技能人才队伍十分不利(王星,2019)。

值得注意的是,近年来党中央在相关文件中多次提出,要构建更加完善的要素市场化配置体制机制,包括“健全最低工资标准调整、工资集体协商和企业薪酬调查制度。深化国有企业工资决定机制改革,完善事业单位岗位绩效工资制度”,强调要保护劳动所得,增加劳动者特别是一线劳动者的劳动报酬,充分尊重科研、技术、管理人才,充分体现技术、知识、管理、数据等要素的价值^①。我们有理由相信,通过对社会主义企业管理制度的深入探索,将能形成一整套行之有效的“中国特色”企业治理新路,并为企业组织的理论创新做出贡献。□

参考文献:

1. 阿格尔. 西方马克思主义概论[M]. 慎之等译. 北京:中国人民大学出版社,1991.
2. 奥尔森. 权力与繁荣[M]. 苏长和、嵇飞译. 上海:上海世纪出版集团,2014.
3. 贝尔. 意识形态的终结[M]. 张国清译. 南京:江苏人民出版社,2001.
4. 布雷弗曼. 劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化[M]. 方生等译. 北京:商务印书馆,1978.
5. 布鲁斯. 社会主义的所有制与政治体制[M]. 郑秉文等译. 北京:华夏出版社,1989.
6. 布若威. 制造同意——垄断资本主义劳动过程的变迁[M]. 李荣荣译. 北京:商务印书馆,2008.
7. 陈健,郭冠清. 落后生产力国家社会主义的优越性:中国道路的回顾与比较[J]. 兰州学刊,2020(2): 81-91.
8. 崔之元. 鞍钢宪法与后福特主义[J]. 读书,1996(3):11-21.
9. 芬伯格. 技术批判理论[M]. 韩连庆、曹观法译. 北京:北京大学出版社,2005.
10. 弗里曼. 巨兽:工厂与现代世界的形成[M]. 李珂译. 北京:社会科学文献出版社,2020.
11. 格利. 毛泽东思想的经济发展:新中国的新人[C]. 威尔伯编. 发达与不发达问题的政治经济学[M]. 高钰译. 北京:商务印书馆,2015.
12. 哈维. 跟大卫·哈维读《资本论》(第1卷)[M]. 刘英译. 上海:上海译文出版社,2014.
13. 胡绳. 中国共产党的七十年[M]. 北京:中共党史出版社,1991.
14. 华尔德. 共产党社会的新传统主义[M]. 龚小夏译. 香港:牛津大学出版社,1996.
15. 吉拉斯. 新阶级:对共产主义制度的分析[M]. 陈逸译. 北京:世界知识出版社,1963.
16. 加拉格尔. 全球化与中国劳工政治[M]. 郁建兴、肖扬东译. 杭州:浙江人民出版社,2010.
17. 贾文娟. 国家社会主义的劳动体制及其转型——基于对国家社会主义时期的苏联、东欧和中国劳动体制的比较[J]. 兰州大学学报(社会科学版),2016(3):11-19.
18. 卡斯塔涅达. 切·格瓦拉传[M]. 白凤森译. 北京:人民文学出版社,2012.
19. 科尔奈. 社会主义体制:共产主义政治经济学[M]. 张安译. 北京:中央编译出版社,2007.
20. 科尔内. 短缺经济学(下)[M]. 张晓光等译. 北京:经济科学出版社,1986.
21. 科兹,威尔. 从戈尔巴乔夫到普京的俄罗斯道路:苏联体制的终结和新俄罗斯[M]. 曹荣湘等译. 北京:中国人民大学出版社,2015.

^① 中共中央、国务院关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见[M]. 北京:人民出版社,2020.

22. 拉科夫斯基. 回顾与展望:波兰向何处去[M]. 陈刚等译. 北京:东方出版社,1987.
23. 李翔宇等. 马钢宪法探析[J]. 广西师范大学学报(哲学社会科学版),2015(5):185-195.
24. 梁萌. 在生产体制中发现工人阶级的未来——读布洛维劳动过程理论三步曲之一《辉煌过去》[J]. 社会学研究,2007(1):229-236.
25. 林超超. 苏联经济核算制与中国计划经济[J]. 史林,2016(1):162-172.
26. 林盼. 计件工资制度的工具取向与价值取向——一项比较研究[J]. 齐鲁学刊,2018(1).
27. 林盼. 既要效率,也求均等:20世纪60年代半计件工资制的实施[J]. 中国经济史研究,2019(1):53-63.
28. 林盼,朱妍. 经济政策的政治理念:二十世纪五十年代计件工资制的存废[J]. 中共党史研究,2015(5):46-55.
29. 林盼,朱妍. 工人分化与激励异化:五十年代国营工厂的计件工资制度[J]. 史林,2015(3):160-169.
30. 马涅维奇. 苏联工业中的工资及其形式[M]. 北京:工人出版社,1954.
31. 麦克法夸尔,费正清. 剑桥中华人民共和国史(1949-1965)[M]. 王建朗等译. 上海:上海人民出版社,1990.
32. 麦克维克,尼尔. 南斯拉夫的经济改革[M]. 何璧人译. 北京:商务印书馆,1963.
33. 孟捷. 历史唯物论与马克思主义经济学[M]. 北京:社会科学文献出版社,2016.
34. 孟捷,赵磊. 生产力一元决定论的超越与辩护[J]. 天府新论,2017(4):144-159.
35. 米库尔斯基. 社会主义经济中的物质刺激——经互会欧洲成员国的经验[M]. 北京:人民出版社,1980.
36. 米瑟斯. 社会主义:经济与社会学的分析[M]. 王建民、冯克利、崔树义译. 北京:中国社会科学出版社,2008.
37. 思文,罗思高. 发展转型之路:中国与东欧的不同历程[M]. 田士超译,章元校. 北京:北京大学出版社,2008.
38. 塔波尔斯基. 共产主义在捷克斯洛伐克 1948-1960[M]. 何瑞丰、徐式谷译. 北京:世界知识出版社,1965.
39. 田力为. 从“根据地经验”看中国社会主义新传统[J]. 开放时代,2008(5):5-30.
40. 王星. 制造产业升级路径与产业工人技能形成[J]. 高等职业教育探索,2019(3):1-5.
41. 汪仕凯. 生产政治理论及其争论——企业管理权力与工人权利研究综述[J]. 开放时代,2010(5):51-64.
42. 维谢尔科夫. 苏联劳动者的物质刺激[M]. 刘翰辰等译. 北京:三联书店,1964.
43. 魏众,王琼. 按劳分配原则中国化的探索历程——经济思想史视角的分析[J]. 经济研究,2016(11):4-12.
44. 武力,温锐. 新中国收入分配制度的演变及绩效分析[J]. 当代中国史研究,2006(4):4-12.
45. 萧冬连. 筚路维艰:中国社会主义路径的五次选择[M]. 北京:社会科学文献出版社,2014.
46. 谢富胜,宋宪萍. 资本主义劳动过程研究:从缺失到复兴[J]. 马克思主义研究,2011(10):74-83.
47. 谢国雄. 纯劳动:台湾劳动体制诸论[M]. 台北:“中央研究院”社会学研究所筹备处,1997.
48. 游正林. 管理控制与工人抗争——资本主义劳动过程研究中的有关文献述评[J]. 社会学研究,2006(4):169-185.
49. 约耐斯库. 共产主义在罗马尼亚 1944-1962[M]. 北京编译社译. 北京:世界知识出版社,1965.
50. 张丹. 新切尔卡斯克事件的定性及其对苏联历史的影响[J]. 俄罗斯学刊,2016(5):28-34.
51. 张申. “鞍钢宪法”的管理思想:成因、机理与价值[J]. 上海经济研究,2018(5):118-128.
52. 赵玉龄. 苏联工资制度的演变及其新的改革[J]. 苏联东欧问题,1987(5):31-36.
53. 朱妍. 产业政策的央地分歧——对改革初期上海华光链厂的案例分析[J]. 中国经济史研究,2019(6):175-188.
54. Burawoy, M. & Lukács J. Mythologies of Work: A Comparison of Firms in State Socialism and Advanced Capitalism[J]. American Sociological Review, 1985, 50(6): 723-737.
55. Burawoy, M., Lukacs J. The Radiant Past[M]. Chicago: The University of Chicago Press, 1992.
56. Filtzer, Donald A. Soviet Workers and Stalinist Industrialization: The Formation of Modern Soviet Production Relations, 1928-1941[M]. London: Pluto, 1986.
57. Keister, Lisa A. Adapting to Radical Change: Strategy and Environment in Piece-Rate Adoption during China's Transition[J]. Organization Science, 2002, 13(5): 459-474.
58. Mesa-Lago, Carmelo. The Labor Sector and Socialist Distribution in Cuba[M]. New York: Frederick A. Praeger, 1968.
59. Mesa-Lago, Carmelo. Cuba in the 1970s: Pragmatism and Institutionalization[M]. Albuquerque: University

of New Mexico Press, 1978.

60. Moore, Barrington Jr. Authority and Inequality under Capitalism and Socialism: USA, USSR and China [M]. Oxford: Clarendon Press, 1987.

61. Roy, Donald F. Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement: An Analysis of Piecework Incentive[J]. American Sociological Review, 1953, 18(5): 507—514.

62. Sabel C F, Stark D. Planning, Politics, and Shop-floor Power: Hidden Forms of Bargaining in Soviet-Imposed State-Socialist Societies[J]. Politics Society, 1982, 11: 439—475.

63. Straus, Kenneth M. The Soviet Factory as Community Organizer[C]. in Xiaobo Lu and Elizabeth J. Perry, Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective[M]. Armonk, N. Y.: M. E. Sharpe, 1997.

64. Walder, Andrew G. Industrial Organization and Socialist Development in China[J]. Modern China, 1979, 5(2): 233—272.

65. Walder, Andrew G. Wage Reform and the Web of Factory Interests[J]. The China Quarterly, 1987, 109: 22—41.

Practice Difference of Income Distribution System: A Comparative Study of Piecework Wage System Between China and the Soviet Union in the Period of Planned Economy

LIN Pan

(Institute of Economics, Chinese Academy of Social Sciences 100837)

Abstract: In order to achieve rapid economic growth, we need to encourage workers to produce and improve labor productivity. China and the Soviet Union adopted different production incentive policies. The most prominent feature is that the Soviet Union has long implemented the piecework wage system to encourage workers to produce in the form of material incentives; China sometimes adopted material incentives to workers, and sometimes adopted the strategy of spiritual incentives. This paper combs the differences between the Soviet Union and China on the piecework wage system, challenges the existing views, and puts forward the production relationship structure conceived by the leaders of China and the Soviet Union, as well as the differences in enterprise management modes in practice, which lead to the division of incentive policies. For the purpose of consolidating political power and highlighting the superiority of socialism, the Soviet Union followed the "Taylor system" commonly used in capitalist enterprises as the basis of enterprise management system, adopted a large number of piecework wage system to improve labor productivity through material incentives; China tried to establish an enterprise that was compatible with the nature of public ownership and reflected the relationship of equality, mutual assistance and cooperation between workers. The industry management system criticizes the piecework wage system which destroys the unity of workers and affects the production and management of enterprises. It also adopts the way of political education to mobilize the masses of workers to form an incentive characteristic with Chinese characteristics.

Keywords: Production Incentive; Income Distribution System; Piecework Wage System; Soviet Union; China