

除本分成制试验考察

张泽荣 主编

劳动人事出版社

除本分成制试验考察

张泽荣 主编

劳动人事出版社

除本分成制试验考察

张泽荣主编

劳动人事出版社出版

(北京市和平里中街12号)

新华书店发行

四川温江人民印刷厂印刷

787×1092 32开本 7.875印张 160,000字

1985年3月第一版 1985年3月第1次印刷

印数1—20,000

书号: 4238·0093 定价: 1.20元

本书由张泽荣、陈贵华、吴长林、周亚同志编写，张泽荣同志担任主编。全书初稿完成后，由张泽荣同志统一修改定稿。

由于编写时间仓促，编写者水平有限，对某些问题调查研究还不够深入，特别是有关社会主义经济理论问题的一些论述，其中会有许多不妥和错误之处，请读者批评指正。

前 言

林 凌

“除本分成制”是城市经济体制改革试点中，由四川省成都市西城区第二工业局所属集体所有制企业创造的一种新型分配形式。它一出现，就受到广大经济界和经济理论界的注目。三年来，除四川外，已在江苏、湖南、湖北、安徽、广东、浙江、河北、黑龙江等省的一些集体企业中推广，经济理论界也先后开过两次全国性的讨论会，对它的实践意义和理论意义进行了探索，并出版了论文集。为了把这一经验推广开去，劳动人事出版社约请四川省社会科学院、成都市企业管理协会、成都市西城区第二工业局张泽荣等同志把它编写成册，定名为《除本分成制试验考察》。这是一件有意义的事。我们相信，这本书的出版，将对城镇经济管理体制的改革，对社会主义经济理论的研究，起到积极的推动作用。

这一新型分配形式，新在以下两点：一、产品成本中不包括工资，只包括消耗掉的生产资料；二、职工的工资不是从工资基金中支付，而是直接从企业所得净收入中分配，并且随净收入的增减而浮动。这种分配形式的优越性，一是鼓励职工节约生产资料的消耗，以降低成本；二是鼓励职工最大限度地创造企业净收入，以提高自己的工资水平；三是鼓励职工关心企业的生产经营，与企业的经济利益形成

“命运共同体”；四是鼓励职工多劳多得，较好地体现了社会主义商品经济条件下的按劳分配原则。由于有这些优越性，所以能取得较好的经济效益。

这一新型分配形式与传统的成本概念、传统的分配形式等有明显的不同。这就引起了经济理论界对“除本分成制”理论依据的探讨，从而又引伸出对政治经济学社会主义部分若干重大理论问题的争论。这也是一件大好事。《除本分成制试验考察》的作者们在第九章所阐述的看法有独到之处，但是否能在理论上站住脚，还有待于实践的检验和进一步的论证。如果这本书的出版既能推动“除本分成制”这一经验的发展，又能进一步引起对社会主义经济理论的深入探讨，那本书出版的目的就达到了。

目 录

第一章	除本分成制试验概况	(1)
第二章	国家对企业集体的按劳分配	(20)
第三章	企业对职工的按劳分配	(45)
第四章	除本分成制的会计核算	(63)
第五章	除本分成制的准备和实施	(86)
第六章	除本分成制实例	(93)
第七章	除本分成制试验效果分析	(127)
第八章	关于发展和完善除本分成制的几个问题	(150)
第九章	除本分成制试验的理论依据	(158)
第十章	除本分成制试验的理论意义和实践意义	(174)
附录: 1.	成都市西城区第二工业局除本分成制实施 细则试行草案	(194)
2.	湖北省广济县武穴镇集体工业企业除本 分成法(试行草案)	(207)
3.	成都市西城区工业二局除本分成制分级 超额累进(退)分成比例表	(215)
4.	四川省乐山市市中区除本分成比例表	(231)

第一章 除本分成制试验概况

除本分成制（有的地方叫“净产值分成制”或“净收入分成制”），是目前在四川、江苏、湖北、湖南、广东、浙江、河北、黑龙江等省的一些企业（多为集体企业）试行的一种新的企业管理制度。这种制度的特点是，工资不进入成本，工资直接从企业净收入中分配，国家、企业、职工实行净收入分成，劳动报酬实行两级按劳分配。

除本分成制作为一种比较完整的管理制度，最初是从成都市西城区工业二局1981年陆续在所属89户集体企业进行试验开始的。在试验中，他们从合理地、科学地解决工资分配问题入手，采取两级按劳分配的办法，较好地贯彻了按劳分配原则，克服了两个平均主义，使国家、企业和个人三者的关系得到了较好地处理，使企业、职工的责、权、利有机地结合，调动了企业和广大职工的积极性，促进了企业经营思想的转变，收到了很好的经济效益，企业的面貌发生了积极而深刻的变化。

下面是该局实行除本分成制企业三年多以来，几个主要经济指标的增长情况：

	1981年比 实行前增长 %	1982年比 1981年增长 %	1983年比 1982年增长 %	1984年上半年比 1983年同期增长 %
产值	31.6	14.78	21.75	18.31
销售收入	38.42	16.74	28.76	24.08
利润	104.02	30.68	36.06	41.77
劳动生产率	38.62	22.18	23.49	

以上资料充分说明，实行除本分成制的经济效益是很好的。

三年来，这项改革引起了社会上的广泛注意。四川省、成都市有关部门和领导对这种制度曾多次进行调查研究，给予指导；四川省和成都市的一些经济理论工作者，对实践中提出的一些问题进行了研究、探讨。同时，省内外不少单位和企业也多次派人到成都市对这项试验进行了解、考察、学习、研究。从1983年以来的一年多时间里，先后到这里了解、考察和学习研究的有全国21个省、市、自治区的200多个单位和企业。其中，有不少单位和企业已把这种办法引到本地区或本企业进行试验，并取得了很好的效果。在学术理论界，1983年和1984年连续举行了两次学术讨论会，来自全国的20个省市的专家、学者，对除本分成制的理论与实践问题进行了热烈地讨论；最近两年多来，发表关于除本分成制的研究性文章和调查报告的报刊约20多家，引起了学术理论界的关注。

为了对这项改革进行更深入地研究，探索我国经济体制改革的道路，我们对这项改革进行了全面调查，供大家进一

步研究和探讨。

一、除本分成制的产生

成都市西城区工业二局共有291户集体企业，其中，区属19户，街道企业272户。共有职工23,000多人。年工业总产值一亿多元，占全西城区工业总产值的61%。每年利润在一千万元上下，占全西城区工业利润的66.9%。这些企业有大有小，有的数十人，有的三、四百人，产品繁多，生产灵活。主要生产为大工业配套产品、轻工民用小商品和为市场拾遗补缺的产品。生产的范围包括机械、电器、仪表、电子、化工、医药、建材、冶炼、轻纺、文化用品、日用百货、包装装潢等十多个门类的产品或部件、零件共一千多种。

这些企业绝大多数都是在1966年以前由街道群众在政府的号召和帮助下自愿结合、自筹资金、自找业务组织起来的。兴办初期有鲜明的集体经济特点，民主管理，自负盈亏，独立核算，没有固定工资，职工的报酬随企业的经营好坏而灵活变动，因而生产发展很快。据统计，该局集体所有制工业企业的工业总产值，由1966年的315万元，增长到1972年的3,516.63万元，只用了六年时间，使产值增长了10.16倍。后来，在“左”的思想影响下，这些企业普遍追求全民模式，企业的生产计划、工资制度、财务管理、物资管理、人事管理、组织机构等，都照搬照套全民所有制企业的管理办法，在指导思想，把集体企业摹仿现行的全民企业的管理制度看作是落后的所有制向先进的所有制的转变。结果，集体所有制企业的特点逐渐消失了，集体所有制企业群众当家理财、自主经营的自主权丧失了，职工努力争取自

身发展的积极性没有了，集体企业自身固有的优越性被削弱了。这个演变在职工工资分配问题上，在追求吃大锅饭，追求平均主义方面表现得特别突出。

从1965年到实行除本分成制以前的1980年，15年中成都市西城区工业二局所属企业的职工工资制度经历了以下演变：

（一）1965年至1971年，职工没有固定工资，劳动报酬随企业的经营好坏而灵活变动。最高工资限制在55元以下，一般职工的月收入为十多元、二十多元不等，少数职工四十多元，五十多元，月平均收入二十多元。

（二）1972年开始，实行月收入固定等级工资制度。工资标准分七个等级，级差2.5元至3元，最低22元，最高38元，平均29元左右。工资等级表如下：

级 别	一	二	三	四	五	六	七
工 资（元）	22	24.5	27	29.5	32	35	38

当时确定职工工资级别的主要条件是工龄长短。这样，职工工资从由经营好坏决定劳动报酬的浮动工资就变成了基本按工龄长短确定报酬的计时固定等级工资。这个转变，在当时被认为是向全民所有制目标迈进了一步，是一个进步。政府和上级主管部门高兴，企业高兴，职工也为吃上了“大锅饭”而感到欣喜。这个转变改变了工人和企业的关系，使工人自身的利益与整个企业的经营好坏脱钩，不再联系了，不再息息相关了，代之而起的是“上班干活，盖章拿钱”。这个转变所产生的消极后果在当时还没有被人们认识和察觉，

因此，这些企业当时照搬全民企业吃“大锅饭”的管理制度的努力还在继续进行。

（三）1978年起，集体企业的工资由七级等级工资制又改为实行三类、十等工资制，月工资最低27元，最高60元。工资等级表如下：

等 级 种 类	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
一	29	31.5	34	36.5	39	42	46	50	55	60
二	28	30.5	33	35.5	38	41	45	49	54	59
三	27	29.5	32	34.5	37	40	44	48	53	58

这次工资标准的变更，在当时被认为是向全民所有制企业又前进了一大步。广大职工欢欣鼓舞，各级主管部门也认为是为集体企业职工做了一件大好事。

（四）1980年起，这些集体企业的工资又由十等工资制改为实行全国统一的八级工资制，执行县办全民企业标准，成都市是五类地区，月工资最低为29.82元，最高为84.34元。工资等级表如下：

级 别	一	二	三	四	五	六	七	八
工资（元）	29.82	34.96	40.10	46.27	53.47	62.21	71.98	84.34

这样，集体企业的职工工资标准就和同行业的全民所有制县办企业的工人工资标准一样了。当时，大家认为，在工资这个问题上争到全民所有制企业的制度和标准，是集体企业

发展的一个大成绩，是集体企业向全民企业发展，为将来过渡到全民企业迈出的决定性的一步。

但是，实践说明，这个发展不符合生产发展要求，不符合按劳分配原则，因而是很不牢靠的。它不仅产生了干多干少、干好干坏一个样，勤快和懒惰一个样，挫伤职工积极性等消极后果，而且使工资的增长大大超过了生产的增长，超过了企业的经济负担能力。由于几次大规模提高工资标准，再加上增发物价补贴，提高工资区类别，使企业的经济负担急剧增加。1978年由七级工资制改为十等工资制，该局集体企业年工资总额增加209.71万元。1980年由十等工资制改为八级工资制并加发物价补贴和提高工资区类别，年工资总额又增加284.71万元，1980年与1978年相比，年工资总额共增加494.42万元，增长43.6%。而在此期间生产并没有相应的增长，1980年与1978年相比，该局产值仅增长10.98%，劳动生产率仅增长10.7%，实现利润却下降17.19%。因此，从1979年开始，该局亏损企业和亏损金额大幅度增加，利润大幅度下降。详见下表：

项目 年份	工资总额 (万元)	工资比上年 增长额 (万元)	利润总额 (万元)	利润比上年 下降额 (万元)	亏损总 金 额 (万元)	亏损企业 户 数
1978年	1134.55		1227.22		5.8	7
1979年	1344.26	209.71	1044.83	182.39	24.47	30
1980年	1628.97	284.71	1016.23	28.6	50.2	47
合 计		494.42		210.99		

从上表可以看出，上述一系列工资制度的变更，不仅没

有促进生产的发展，反而造成了利润下降。不断增加职工工资无疑是好事，但是，如果搞平均主义，不和生产发展相联系就不能促进生产相应的增长，最终将造成工资的增长超过生产的增长，使企业陷入困境。

党的十一届三中全会以后，国家对国民经济进行了一系列调整，在经济上实行了一系列切合实际的新政策，如调整了轻重工业的比例，肯定了市场调节作用和物质利益原则，按价值规律办事，要求企业由以产定销转向以销定产，提倡用经济的手段管理经济等。这一系列新政策，不仅为企业的发展创造了条件，而且也向企业提出了一系列改革要求。成都市西城区工业二局的集体企业过去是背靠大工业发展起来的，1980年在整个国民经济开始调整以后，这些集体企业，特别是小型机械厂，业务骤减，开工不足。再加上他们存在资金缺乏、技术薄弱、设备简陋、管理落后、人员老化、供产销渠道不稳定等弱点，就使得他们在竞争中处境更困难了。企业领导为了使职工能按月按时领到工资，他们每到发工资的前几天，就象热锅上的蚂蚁似的，急得团团转，急着交售产品、催收货款，如果钱还不够发工资，就八方借债。借不到，就推延发薪日期，有些企业有时一延再延以至拖欠工资一月以上。有些企业没有钱发工资就吃流动资金、企业积累，吃光了，使生产无法继续进行。据1980年底统计，成都市西城区工业二局所属的291个企业，23,000名职工中有约100个企业、7,000多名职工处于困难和严重困难的境地，不能按时、按工资级别发放工资；有1,200多名职工因企业困难，发不出工资，不得不停工回家，每月只领取少量的生活费，对职工生活影响很大。一些企业为了生存下去，只得转向开

商店，开饭馆，开茶铺，开旅馆，少数企业被迫关闭、停产。许多职工由于不能按月领到工资，怨气冲天，怨领导，怨上级，八方写信，四处上访，很不安宁，使成都市西城区工业二局的集体企业面临生存的严重威胁。

集体企业的严重局面引起了各方面的重视，上级领导对此非常关切，多次指示有关部门调查研究，提出解决办法。困难使大家头脑清醒了，认识到违背按劳分配原则，盲目追求“大锅饭”的平均主义分配办法，挫伤了职工的生产积极性，使职工越吃越懒，使企业越吃越穷。认识到要摆脱这严重的困境，一不能依靠国家拨款救济，二不能向其他企业平调，唯一的办法是下决心改革现行管理制度，通过改革调动企业和职工积极性，增加企业内部的经济动力。除本分成制就是在这种情况下提出来的。

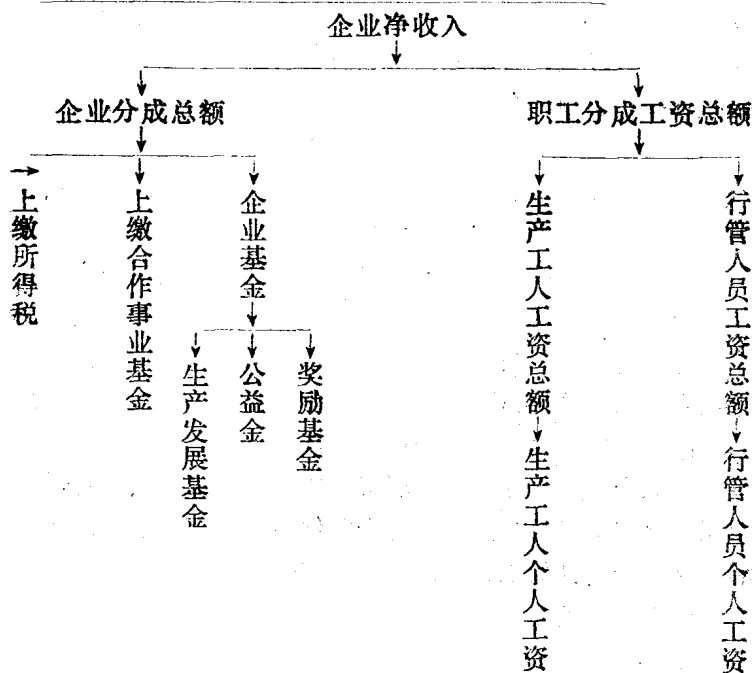
二、除本分成制的基本做法

除本分成制，当初又叫除本分成浮动工资制。这是西城区工业二局对这种新的制度的一种习惯命名。他们所说的“除本”，就是从企业销售收入中扣除工资以外的一切成本费用；他们所说的“分成”，就是由企业（在企业分成部分中包括应上缴国家的所得税）和职工对企业净收入分成，职工工资总额随集体劳动成果的大小浮动，职工个人工资随企业经营成果和个人劳动量的大小浮动。

成都市西城区工业二局实行的除本分成制的一般分配程序详见下图：

产品销售收入
减：生产资料成本（C）

销售净产值（实现了的工业净产值）
减：其他成本费用（不包括生产资料成本和职工工资）
加：其他销售利润
减：营业外净损失
减：上缴工商税
减：上缴管理费



除本分成制的以上分配程序，基本作法可概括为以下五个步骤：

第一步核算。核算企业生产资料成本（C），核算企业销售收入，为进行除本分成作准备。

第二步除本。是从当月的销售收入中，扣除生产资料成本（C），即扣除生产中消耗的物质资料的价值，又叫转移价值，即为销售净产值（也就是实现了的工业净产值）。这一步的目的是计算企业净产值。

第三步扣除。扣除项目包括生产资料成本（C）和职工工资（V）以外的成本费用（如职工福利基金、工会经费、教育经费等费用），营业外净损失，应上缴工商税和上级主管部门的管理费，劳动保险费和后备费用等，销售净产值减扣除各项，余额为企业净收入。这一步的目的是计算企业净收入。

第四步分成。对企业净收入由企业和职工按照上级核定的比例进行分成（最初按比例法分成，后来改为按分级超额累进〔退〕法分成）。企业所得为应上缴国家的所得税和企业基金，职工所得为职工工资总额。这一步的目的是在以国家、企业为一方，职工为一方的两方之间进行分成，以确定企业职工工资总额和国家、企业的分成额。因为国家税收是定了的，所以主要是确定企业分成额。

第五步对个人分配。对职工分成工资总额，按一定形式在职工之间进行再分配，作为企业付给职工个人的劳动报酬。这一步的目的是完成对个人劳动报酬的分配，解决职工吃企业大锅饭的问题。

三、除本分成制的主要特点

除本分成制作为一种新的管理制度，具有以下主要特