

冶金建筑经济与管理

冶金建筑经济学术会议论文汇编

11083

中国金属学会冶金建筑学术委员会

29.2711083
Z.66

冶金建筑经济与管理

中国金属学会冶金建筑学术委员会首届冶金

建筑经济学术会议论文集

中国金属学会冶金建筑学术委员会

一九八四年三月十日

审 校：陈万钧

责任编辑：蒋之峰

封面设计：周立信

冶金建筑经济与管理

中国金属学会冶金建筑学术委员会首届冶金

建筑经济学术会议论文集

※

中国金属学会冶金建筑学术委员会（内部）出版

北京市朝阳区新村印刷厂印装

开本：787×1092 1/16 印张：11 $\frac{12}{16}$ 字数：264千字

1984年7月印刷

前 言

一九八三年四月，中国金属学会冶金建筑学术委员会建筑经济学组在上海召开了首届学术会议。现以这次会议上交流的论文为基础，对近年来冶金建筑经济与管理方面的论文、调研报告和经验总结进行选编并汇集成册，以供有志研究者阅读和参考。

这次汇编的论文有如下特点：

1. 论文、总结水平虽然不一，但都密切结合了冶金建筑行业的实际，从不同角度认真探索了提高建筑企业管理水平和经济效益的途径。

2. 过去，冶金建筑企业在经营管理方面，大都是以单位或单位的行政领导名义写文章、作总结，现在大批企业经济管理人员和科技人员，出于对祖国四化建设的热情与责任感，勇敢站出来，写文章，发议论，探索我们企业经营管理与改革的问题，这是我们事业兴旺发达的表现。

3. 这些论文的作者，大都是企业的总工程师、总会计师或经济师，他们多是企业的“智囊”人物，具有较多的实践经验。他们的意见对企业和有关主管部门的领导决策有影响，因而，他们的文章也有其实际意义。

从这次学术会议和这本论文集中，我们欣喜地看到，冶金建筑经济人才队伍正在成长，并已经开始组织起来。我们深信，这支队伍必将逐步壮大，并在推动冶金建筑行业改革和提高企业经济效益中发挥越来越大的作用。

以这次学术会议为起点，今后我们将通过多种形式，总结、交流冶金建筑经济各方面的研究心得和成果，这个汇编算是一个开头吧！

本汇编的出版得到了冶金部第二十冶金建设公司和冶金部建筑研究总院的大力支持，也得到了李万杰、祁永周、胡绍鹏同志的热情帮助，在此表示衷心感谢。为本汇编审过、修改过稿的同志还有陈来安、陶银龙、戴经意、王鸿宝、郝恩隆、马万良、齐孟、虞忠杰、李京贵、姬鸿斌、赵玉荣等同志，也在此一并致谢。

编者

一九八四年三月

目 录

1. 中国金属学会冶金建筑学术委员会建筑经济学术会议开幕词
.....建筑经济学组组长王雷 (1)
2. 浅谈施工企业实行工资总额按工作量系数包干的优越性
.....第十八冶金建设公司罗群锐 严崇伟 (3)
3. 关于建筑企业推行经济责任制中的经济权限问题
.....第十九冶金建设公司上海分公司郝恩隆 (6)
4. 按万元工作量综合定额计奖的由来和发展
.....宝钢第十三冶金建设公司分指挥部许勋南 (13)
5. 关于经济责任制一些问题的探讨
.....第二十冶金建设公司郭光辉 (17)
6. 对建筑施工企业推行经济责任制的探讨
.....宝钢第二十冶金建设公司分指挥部整顿办公室 (21)
7. 推行经济责任制 实现扭亏增盈第十五冶金建设公司邓继华 (24)
8. 综合包工计件工作的体会
.....宝钢第五冶金建设公司分指挥部三公司罗文俊 (26)
6. 我们是怎样提高经济效益的第九冶金建设公司杨煊远 (29)
10. 全面实行经济责任制是企业经营管理的重大改革
.....第二十一冶金建设公司邱家华 (34)
11. 推行经济责任制的体会宝钢第五冶金建设公司分指挥部二公司王福祥 王德兴 (38)
12. 试论基本建设领域广义经济责任制网络——T-Y-NRFV
.....第十七冶金建设公司裴作零 (41)
13. 施工企业全面整顿工作中内部检查验收方法初探
.....宝钢第二十冶金建设公司分指挥部王瑞洪 (49)
14. 关于编制企业规划的几个问题第二十冶金建设公司马万良 (53)
15. 基础工作的整顿是当务之急第十八冶金建设公司甘宇平 (57)
16. 推行全面质量管理 促进企业的整顿和建设
.....第二十冶金建设公司金属结构安装公司黄金铎 (59)
17. 全面质量管理与经济责任制的结合
.....宝钢第二十冶金建设公司物资处郑如鑫 (64)
18. 浅议建筑安装工程的最优质量和实行优质优价的问题
.....第九冶金建设公司杨宣斗 (68)
19. 基本建设搞投资承包责任制好
.....第十九冶金建设公司上海分公司张正 (73)
20. 基本建设包干经济责任制的几个问题
.....第二十冶金建设公司曹根良 (76)

21. 就宝钢工程实践谈当前冶金建设的投资管理	宝钢第五冶金建设公司分指挥部王鸿宝 (80)
22. 预测浅议	第十三冶金建设公司裘良正 (84)
23. 谈谈降低施工成本的途径及建立成本责任制问题	第十九冶金建设公司林允魁 (88)
24. 施工企业损益临界点的计算与应用	第二十三冶金建设公司李汉桓 (93)
25. 建筑安装企业盈亏预测的方法与用途	第七冶金建设公司赵玉荣 (104)
26. 建筑企业如何进行成本预测	第九冶金建设公司杨煊远 (110)
27. 关于建筑企业考核指标问题的探讨	第十八冶金建设公司甘宇平 周干三 (114)
28. 施工企业净产值的计算	第二十三冶金建设公司财务处杨积安 (119)
29. 对网络计划工期-成本优化法的补充意见	第二十冶金建设公司祁明德 (123)
30. 施工组织管理及其经济效果的提高	第七冶金建设公司任谅怀 (127)
31. 关于冶金建设公司施工机械装备更新、改造问题的探讨	冶金部基建局石成祥 (130)
32. 努力提高施工机械的利用率 ——关于宝钢施工机械利用率的情况分析	宝钢基本建设经济研究会陶银龙 (134)
33. 对宝钢工程指挥部体制改革问题的看法	宝钢工程指挥部钱民健 (138)
34. 浅谈缩短建设工期的几个问题	宝钢第十三冶金建设公司分指挥部戴经意 (141)
35. 缩短建设工期的经济意义	第七冶金建设公司安装公司李京贵 (152)
36. 关于对外承包工程投标竞争的策略问题	冶金部预算定额站佟勤 (155)
37. 提高基本建设投资效果的一条可行途径 ——试论实施有偿赶工缩短建设工期的经济效果	第十六冶金建设公司徐自强 (164)
38. 钢模板租赁办法及租赁效果研究	第十七冶金建设公司赵树德 (181)

中国金属学会冶金建筑学术委员会 建筑经济学术会议 开 幕 词

建筑经济学组组长 王 雷

各位代表、各位同志：

在冶金部和中国金属学会建筑学术委员会的关怀和领导下，在宝钢工程指挥部和有关单位的大力支持下，建筑经济学术会议，现在开幕了！

首先让我代表冶金建筑学术委员会建筑经济学组，向来自全国各地的与会代表和专家们，表示热烈欢迎！

对光临我们大会，给予我们鼓舞、支持和指导的各位领导表示热烈的欢迎和衷心的感谢！

冶金建筑学术委员会建筑经济学组，是一九七九年十一月在成都冶金建筑学术委员会工作会议上通过筹建的，于一九八〇年十一月在上海宝钢正式成立。

它是在中国金属学会冶金建筑学术委员会领导下，由全国冶金建设战线上的施工、设计、科研、院校中热心于建筑经济研究的同志组成的群众性学术团体。

其宗旨是：学习研究国内外先进企业经营管理的方法和经验；促进建筑技术经济的研究和应用；交流和推广建筑经济，企业管理的成果；加强横向联系，重视开发潜在的智力资源，迅速将科学技术转化为生产力，不断提高冶金建设的经济效益，促进冶金建设管理水平不断提高，为实现党在十二大提出的“两个倍增”的宏伟目标，为加速实现我国社会主义现代化建设贡献力量！

建筑经济学术会议筹备组，于去年十二月向全国各冶建公司、设计、科研和有关院校，发出征集论文通知到开会前夕，共收到论文和资料三十四篇。这些论文可归纳为三个方面：（1）企业整顿和经济责任制方面的有十三篇；（2）计划预测和投资包干方面的有九篇；（3）财务管理和工资奖励方面的有十二篇。

从发出征文通知到开会前夕，仅仅四个多月就收到这么多论文，而且质量较高，内容丰富，说明冶建战线的同志们关心建筑经济，学术气氛浓厚。这也是与各单位党政领导的大力支持分不开的。这些论文，是学组成立以来的第一批研究成果。有的用积累几十年的大量数据，提出了一些独到的见解和建议；有的用新的科学技术方法，总结出怎样进行企业整顿和建立经济责任制；有的从自己的专业、专长出发，结合实际，提出了改进经营管理的有益见解和建议。这些论文大部分将在会议上进行宣读交流。这一次会议，是一次贯彻百花齐放，百家争鸣，群策群力，集思广益的专业学术盛会。

根据已收到论文的内容和当前冶金系统广泛探讨研究的主要建筑经济问题，结合冶金企业当前企业整顿和改革的实际需要和长远的发展，这一次会议拟着重研讨以下几个方面的问题：

1. 冶金企业如何进行改革。小平同志说，要搞四个现代化，必须进行一系列的改革，没有改革，就不可能实现四个现代化。胡耀邦同志在《四化建设和改革问题》的重要讲话中指出，“这个见解”，提纲挈领，应该成为我党四化建设的一个极为重要的指导思想。对于改革，我们要有迫切感。结合冶金企业的实际情况，我们要认真研究如何从实际出发，全面而系统地改，坚决而有秩序地改。

冶金企业大部分是老企业，即使是新组建的，队伍也是由老企业分出来的。管理体制、管理制度和管理方法受苏联的一套影响较深，加上长期来消息闭塞，和国外的先进科学管理很少交往，所以老框框、旧习惯的束缚也多。现在，在中央精神指导下，我们要敢于消除旧的影响，摆脱各种束缚，解放思想，研究现状和存在的问题，大胆提出改革意见，研究如何使冶金企业的管理迎头赶上发展着的大好形势。

2. 建设项目概预算包干问题。建设项目包干是基本建设管理上的一项重大改革。实行这个办法可以克服敞口花钱、吃“大锅饭”的弊病，以调动各方面的积极性，多、快、好、省进行施工建设，收到基本建设全面的经济效果。实行这个办法，优点很多，但是问题也不少。例如概算的编制，综合定额单价的确定，概预算的结合，工作量及各项经济指标的考核，工程款的结算，概预算的落实，以及其他一些相应的制度办法的改革等等，都尚需我们进一步探讨、研究，逐步加以完善。

3. 经济责任制。经济责任制是“在国家计划指导下，以提高社会主义经济效益为目的，实行责、权、利紧密结合的生产经营管理制度。”去年，冶金企业结合本单位的特点学首钢，实行了各种各样的内部经济责任制，如全优工程包干、工资含量包干、全优考核、百分计奖、“万元定额”计奖、浮动工资、施工队全优包干等等。克服了平均主义，调动了社会主义劳动积极性，对加速工程进度，提高工程质量，提高劳动生产率，降低工程成本都起到很好的作用。这次会议上，将有许多文章介绍这一方面的经验。并且提出了进一步改进的意见。我们要认真加以讨论，集思广益，提出建议。

4. 冶金企业如何在管理上应用外国有用的经验。这次会议收到的论文中，有一部分是属于这一方面的。作者认真研究了国外的管理方法，结合我国的情况，提出了自己的看法和建议。这对与会同志会有很大启发。毛泽东同志曾经指出：“工业发达国家的企业，用人少，效率高，会做生意，这些都应当有原则地好好学过来，以利于改进我们的工作”。我们冶金建设，从国外引进的设备、技术不少，在管理上吸收国外有用的经验还不多。我们要认真讨论工业发达国家企业管理经验中，有哪些是可以借鉴应用的，如何结合冶金企业的实际加以应用。

这次学术会议的议程是：

(1) 认真学习胡耀邦同志《四化建设和改革问题》的重要讲话；学习党中央、国务院《关于国营工业企业进行全面整顿的决定》和有关文件。

(2) 在各专业组学术交流的基础上进行大会发言。这次会议分四个学组进行活动：
①企业整顿与改革组；②建设项目包干组；③经济责任制组；④研究、讨论国外企业管理

浅谈施工企业实行工资总额按工作量系数包干的优越性

第十八冶金建设公司 罗群锐 严崇伟

一九八二年，我公司经四川省冶金局批准，在天津工程建设指挥部试行工资总额按工作量系数包干，取得了赴津施工六年来的最佳经济效益：全员劳动生产率达到12100元/人年；工程成本降低率达到8.67%；工程质量优良品率达到75%；工程竣工率达到80%；人工费降低11.1%；人均创利额（不包括法定利润，下同）达到1056元；百元工资创利额达到78元；工资含量降到11.17%。与包干前的一九八一年比较，全员劳动生产率增长28%；工程成本降低率增长32.2%；人均创利润额增长78.7%；百元工资创利额增长59.2%；工资含量降低14.6%；职工平均工资收入增长11.1%。

具体作法是：把包干系数与计划、形象进度、降低成本、工程质量、安全等技术经济指标挂钩，包干单位在全面完成上述指标的前提下，按自行完成工作量的11.5%提取工资总额（包括各种工资、奖金、津贴），计划指标每少完成一项，扣减一定比例的包干系数。其中，降低成本未达指标的差额，在工资总额中抵扣。

从实践中，我们体会到，实行工资总额按工作量系数包干是施工企业推行经济责任制的一种好形式，一条新路子。

第一，可以充分运用社会主义的物质利益原则，克服企业吃国家的“大锅饭”的弊病，调动企业的积极性。

恩格斯说：“每一个社会的经济关系首先是作为利益表现出来”（《马克思、恩格斯全集》第18卷307页）。社会主义的物质利益原则是社会主义生产的巨大动力，是社会主义的客观经济规律之一。社会主义的物质利益原则主要是通过“按劳分配”来实现的。工资既然是根据劳动者劳动的数量与质量支付的劳动报酬，企业工资总额是在一定时期内支付给全体职工的劳动报酬总额，那么，企业工资总额的多少应主要取决于企业
理经验组。

(3) 审议和通过建筑经济学组一九八三年工作计划要点。

(4) 提出会议记要和建议报告。

(5) 研究学组的组织建设问题。

同志们！从这次会议的日程安排来看，时间是紧的，任务是繁重的。因此希望与会的同志们，广开言路，互相交流，发挥才智，同心协力地完成会议的各项议程。

预祝会议圆满成功！

一九八三年四月二十一日

对社会提供的社会产品数量的多少和质量的优劣，应与生产经营成果紧密联系，与生产计划相适应。但是，现行的工资管理制度是按职工人数核定、控制工资总额的。企业的工资总额=职工计划平均人数×职工计划平均工资，显而易见，决定企业工资总额的因素，一是职工人数，二是职工平均工资，它与企业对社会提供社会产品的数量和质量完全脱节。企业不论完成任务多少，经济效益高低，照吃国家的“大锅饭”，在客观上起着鼓励企业多用人或多报用人计划的作用。

实行工资总额按工作量系数包干，企业的工资总额由自行完成工作量和工资包干系数决定。企业的工资总额=自行完成工作量×工资含量包干系数，很明显，工资含量包干系数一经核定，就要保证职工基本工资收入所必须达到的劳动生产率指标。根据我公司天津工程指挥部职工的工资构成情况，全员劳动生产率不达到7000元/人年以上，就不能保证基本工资收入（包括按标准工资计算的计时工资、附加工资、粮贴、副食补贴）。这样，就从根本上打破了工资制度上的“铁饭碗”，克服了企业干与不干，照吃国家的“大锅饭”的弊病。

自行完成工作量的多少，在职工人数一定的情况下，取决于劳动生产率的高低，工资含量包干系数在核定限额内随之挂钩的各项技术经济指标的完成情况而伸缩。企业完成的工作量多，经济效益好，分配的工资多；反之，分配的工资少，超支自行负责。这样，加重了企业的经济责任，明确了企业和职工的经济利益只有在企业创出良好的经济效益的基础上才能取得，把工资总额的分配方式由“按人分配”变为“按劳分配”，克服了企业干多干少，干好干坏一个样的平均主义。同时，由于增人不增资，减人不减资，能够激励企业合理控制用人，从内部挖潜，提高劳动效率，整顿劳动组织，按定员定额组织生产，解决人浮于事的问题。

第二，可以激发企业降低单位工作量中的工资含量，提高工资支付效果的内在动力。

实行工资总额按工作量系数包干以前，企业领导必须关心工资总额的节超，工资含量的高低，工资支付效果的好坏。以我公司为例：一九七九年、一九八〇年、一九八一年的工资含量分别高于一九七八年26.8%、15.6%、15.1%，职工的工资水平提高了，但工资的支付效果下降了。究其原因，除一九八〇年给部分职工调资升级使职工的平均等级工资发生变化的因素以外，主要是由于工资总额按人分配，工资含量无标准、无考核、无控制的工资制度不能促使企业的管理者注重从降低单位工作量中的工资含量，提高工资的支付效果方面来改善和加强企业的经营管理。

实行工资总额按工作量系数包干，包干系数就是单位工作量中工资含量的“极限量”，只准降，不准超，加之与各项技术经济指标挂钩，工资含量成了一项综合性的考核指标，它不仅体现了包干单位的经济权力和利益，而且首先体现了承担的经济责任。这种办法本身就确保了对单位工作量中工资含量的控制和一定的工资支付效果的实现，促使企业的管理者，不仅关心工程任务的完成，施工进度快慢，而且关心工资总额的节超，工资含量、工资支付效果的高低，注意节约活劳动消耗、降低人工成本，提高经济效益。

天津工程指挥部一九八二年与一九八一年的工资支付效果如下表：

项 目	年 份	单 位	天津指挥部		三 公 司		机电公司	
			1981年	1982年	1981年	1982年	1981年	1982年
每百元工资完成工作量(元)			765	895	654	839	991	1043
每百元工资创利额 (元)			49	78	37	68	68	89

实行工资总额按工作量系数包干，还堵死了靠滥发加班费、夜班费等门道增加个人工资收入的漏洞，解决了在工资管理中控制了某一项目的不合理的工资支付，又发生另一项目的不合理工资支付的顾此失彼的老问题。在工资含量的控制下，增加职工收入的途径只有一条：提高劳动生产率，提高经济效益。

第三，可以保证职工工资收入的增长速度不超过劳动生产率、利润的增长速度。

按人头控制工资总额的办法，不控制工资含量，职工工资收入与劳动生产率、利润完全脱钩。职工工资收入增长，劳动生产率下降，或者职工工资收入的增长速度超过劳动生产率的增长速度的情况都可能出现。以我公司为例，一九七九年、一九八〇年、一九八一年与一九七八年全员劳动生产率和全员平均工资收入比较，增长速度如下：

项 目	1979 年	1980 年	1981 年
全员劳动生产率增长速度(%)	-5.16	10.9	12.4
全员平均工资收入增长速度 (%)	15.9	23.5	24.6

上表反映的是一种本末倒置现象。但是，由于工资制度上的弊端，这种现象并没有也不可能及时引起上级部门和企业管理者的重视。

实行工资总额工作量系数包干，职工工资收入的增长速度由劳动生产率和施工利润（因为包干系数与成本降低率是挂钩的）的增长速度所决定。

职工平均工资收入=劳动生产率×工资含量包干系数

当工资含量包干系数等于核定额度时，职工工资收入增长速度低于劳动生产率增长速度。前面已经讲过，包干系数只准低于不准高于核定额度，所以，不会也不可能出现职工工资收入增长速度超过劳动生产率增长速度的情况。

第四，可以使企业的工资制度“活而不乱，管而不死”。

现行工资制度把企业捆得太紧、统得太死，企业肩上有责，手中无权，分配无利，积极性受到压抑。

实行工资总额按工作量系数包干，在包干范围内，包干单位有权支配工资总额，有权确定支付形式，制定奖励办法，确定奖金水平，有权对职工实行浮动工资，有权对达到技术等级标准的徒工提前转正定级，扩大了企业在劳动工资方面的自主权，搞活了企业的工资制度。但是，这种“活”是在保证完成上级下达的各项技术经济指标、不超过上级的核定的工资含量限制下的“活”。在这种限制下，包干单位工资总额增长，说明

第十九冶金建设公司上海分公司 郝恩隆

者关系处理得当，需要全面做好以下工作：（1）经济责任的正确制定；（2）经济权限的适度取得；（3）经济利益的合理分配。目前建筑企业，特别是从我公司推行经济责任制的情况来看，往往只重视经济责任的制定和经济利益的分配，而忽视经济权限的取得。从国家组织建筑企业以及建筑企业在内部推行经济责任制的情况来说，也往往忽视经济权限的赋予。

取得适度的经济权限是建筑企业推行经济责任制的重要环节，也是对建筑企业进行整顿，扶持其成为独立产业部门的必要条件，值得引起有关方面的高度重视。取得适度经济权限可分为从外部取得和对内部赋予两个方面。从外部取得的经济权限，主要包括：（1）国家赋予建筑企业的经济权限；（2）建筑企业对有关企业拥有的经济权限。对内部赋予的经济权限主要是建筑企业赋予内部独立核算单位的内部经济权限。本文仅就建筑企业从外部取得的经济权限，进行以下概要的陈述：

（一）国家对建筑企业赋予经济权限

根据现行制度，国家主要以扩大企业经营管理自主权的方式，对建筑企业赋予经济权限。党的十一届三中全会以来，国家在扩大建筑企业经营管理自主权方面，主要颁发了两个文件。一个是由国家建委、国家计委、财政部、国家劳动总局和国家物资总局于一九八〇年五月十日，以（80）建发施字第185号文，联合颁发的《关于扩大国营施工企业经营管理自主权有关问题的暂行规定》；另一个是由国家建委、财政部、国家劳动总局和中国人民建设银行，于一九八一年十二月十五日，以（81）建发施字第540号文，联合颁发的《关于施工企业推行经济责任制的若干规定》。综合这两个文件的内容来看，国家对建筑企业在生产、经营和对人、财、物的管理方面，赋予了部分经营管理自主权。但从建筑企业推行经济责任制的要求来说，目前国家赋予建筑企业的经济权限还不够全面，不够充分，甚至在所赋予的有限经济权限中，有的还执行不通。例如：按照（81）建发施字第540号文的规定，在建筑企业有权使用利润留成基金的条款中，有关设立、使用职工奖励基金等问题，目前就不能贯彻执行。为了促使建筑企业顺利推行经济责任制，应按照以下要点，对建筑企业赋予适度的经济权限：

1. 从理论上肯定建筑企业的独立性

按照社会主义经济规律，从理论上解决承认建筑企业独立性，肯定建筑企业是独立的建筑商品生产者问题，对于赋予建筑企业经济权限，组织建筑企业推行经济责任制，整顿建筑企业具有重要意义。

我国建筑企业长期以来，在企业经营管理方面，缺乏自主权，其产品生产，主要由主管部门按条条或块块，以行政命令方式下达任务，进行安排、管理；所需建筑材料，由国家物资部门以计划调配的方式，随着基建投资分配给建设单位；建筑产品价格，主要执行两段计价制，即：建筑安装工程费，主要根据国家规定的预算定额，采用预算取费制，设备费和其他基建费，则根据实际需要，实行实额核销制，完成的建筑产品，以建筑成品移交的方式，进行建筑产品交付。很显然，在这种体制下，建筑产品并不具备建筑商品的属性；建筑产品交付也不是建筑商品交换；建筑产品价格执行国家规定的固定预算定额，并未充分利用价值规律的作用，也不是等价交换。因此，建筑企业当然不

是独立的建筑商品生产者。我国多年来不承认建筑企业独立性的作法，给我国建筑业的发展带来了极大的不利影响。因此，结合我国的具体国情，从理论上肯定建筑企业是独立的建筑商品生产者，是十分必要的。我国是社会主义国家，实行计划经济为主的管理体制。所有经济部门和企业都必须在国家统一领导下，接受以国家计划为主体的行政管理 and 经济管理。因此，我国建筑企业只能具有相对独立而不是完全独立的性质，建筑企业也只能是相对独立而不是完全独立的建筑商品生产者。

2. 在法制上，制定、实施对建筑企业的保护措施

采用法制手段，制定、实施对建筑企业的一些特殊的保护措施，对于赋予建筑企业经济权限，组织建筑企业推行经济责任制具有重要的意义。在法制上，主要是制定、实施《建筑企业法》，对建筑企业进行全面的法律保护和扶持。

首先，《建筑企业法》要对建筑企业的开业、转业、停业等方面的条件以及履行的法律程序、手续进行规定。通过法定条件，履行法定手续，对建筑企业赋予法人资格，从法律上肯定其独立性能，为其取得经济权限，独立进行生产、经营活动，提供法律依据。

其次，《建筑企业法》要对建筑企业遵守经济合同、协议，履行经济责任，行使经济权限和享受经济利益进行规定。通过对经济责任、经济权限和经济利益方面的规定，从法律上监督建筑企业履行承担的经济责任，保护建筑企业行使正常的经济权限和享受应得的经济利益，以维护建筑企业的独立性能。

再次，《建筑企业法》要对建筑企业的经营管理进行规定。通过对企业经营管理的规定，促使建筑企业确立正确的经营宗旨和经营目标，以改善经营，加强管理。

此外，《建筑企业法》要对建筑企业的行业划分、所有制结构、体制和规模、协作和联合方式以及对建筑材料供应体制、建筑产品价格形成等方面进行规定，以便在经济改革中，在对建筑企业的行业、成分、体制、规模等结构进行总体规划时，提供标准、依据。

3. 在践中，适度扩大建筑企业的经济权限

建筑企业，作为独立企业，应该拥有足够的经济权限。这些权限，一方面要遍及生产过程和流通过程，即购、产、销各个环节；另一方面要遍及各类经济活动，即对人、财、物管理的各个方面。

(1) 在购的方面

在购的方面，对建筑企业主要要赋予国家调配建筑材料的申请分配权。根据我国现行的物资管理体制，属于国家调配的建筑材料，按照建设项目，随着基建投资分配给建设单位，再由建设单位供应建筑企业，不利于建筑企业统一调配使用材料。对此，应改革、实行国家调配的建筑材料直接分配给建筑企业的管理体制。此项管理体制要在《建筑企业法》内进行规定。凡是根据《建筑企业法》取得法人资格的建筑企业，即可根据国家分配的建筑生产任务和正式签订的承包（订货）合同、协议，申请分配国家调配的建筑材料，以保证建筑企业的建筑材料来源。同时，《建筑企业法》对建筑材料的使用、处理也要进行规定，以监督建筑企业有效、节约地使用建筑材料。

(2) 在产、销方面

在产、销方面，对建筑企业主要应赋予进入建筑产品市场的经济权限。在优先接受、完成国家分配的建筑生产任务的前提下，建筑企业有权承揽其他建筑生产任务和兴办为建筑生产服务的多种经营。有条件时，应促进、发展建筑产品商品化，准许建筑企业直接出售自产的建筑商品，如宿舍、住宅等。

为了保证建筑企业行使产、销方面的经济权限，要全面实行承发包（订货）合同制，合同双方均应按照合同规定，履行各自承担的经济责任，行使各自拥有的经济权限，享受各自应得的经济利益。对国家分配的建筑生产任务，建筑企业也要与建设单位签定承发包（订货）合同。建筑企业产、销方面的经济权限和全面实行承发包（订货）合同制，均应在《建筑企业法》内进行规定，从法律上给予保护。

(3) 在价格方面

我国是社会主义国家，实行计划经济。因此，建筑产品的价格，要由国家根据价格政策确定；但也要充分利用价值规律的作用，使价格尽可能与价值保持相对的符合。

我国现行的建筑产品价格管理制度是以预算取费制为基础的。在实行预算取费制的同时，要简化建筑产品的价格结构，通过建筑产品标准化，逐渐实行建筑产品定型定价制的价格管理制度，逐步扩大建筑产品定型定价的范围和品种。

在执行国家规定价格的基础上，要充分利用价值规律的作用，根据《建筑企业法》规定赋予建筑企业一定的定价权，在一定的浮动界限以内，建筑企业有权确定建筑产品的价格。另外，根据等价交换的原则，还应准许建筑企业在承包建筑产品时，实行造价投标的作法，以开展合法的竞争。

(4) 在人事管理方面

人是生产力的基本因素，建筑产品的生产活动与合理组织人力，充分发挥人的智能、技术，有着十分密切的关系。在当前，应对建筑企业赋予以下对人事管理方面的经济权限：

①为了合理组织人力，充分发挥人员的劳动效能，建筑企业有权合理调整本企业机构、定员，以改善劳动组织。

②建筑企业在编制定员和增员指标以内，有权通过考试、测验、考核等方式，公开择优招聘固定职工。同时，根据建筑生产需要，有权通过当地劳动管理部门，雇用合同工或临时工。

③建筑企业对本企业人员，根据其技术水平、管理才能、组织能力、政治品质和工作成绩等条件，有权任免中级和中级以下人员的职务；通过职工代表大会选举，有权任免企业主要负责人；在经济承包中，通过订立“责任状”，有权任免某一方面的负责人员；对于违章、失职造成严重事故或经济损失的人员，有权减薪、降职、免职、开除直至起诉追究刑事责任；对于严重违反劳动纪律，屡教不改和严重妨碍生产、工作的人员，有权开除；对于不胜任岗位工作而又无法安排的人员，有权列作编外人员，组织学习、培训，并制定编外人员工资待遇的支給办法。

④根据推行经济责任制的需要，在国家经济政策允许的条件下，建筑企业有权择优实行适合本企业情况的工资和奖励制度；

有权实行工资总额包干制度，在国家批准的包干额度以内，组织分包给所属单位。

有权实行浮动工资制度，将人员的工资分为固定工资和浮动工资两部分；浮动工资与本企业各期实现的主要经济技术指标挂钩，按照实现利润的多少，依据规定的比率，支付浮动工资。

有权根据本企业人员承担经济责任的情况，实行职务和岗位津贴制度，对各级生产指挥人员、各个单位的工程技术人员和经济管理人员，制定津贴标准，发给职务和岗位津贴。

根据按劳付酬的原则，有权对生产工人实行超定额奖励、计件工资、按分部或分项以至单位工程进行包工等工资奖励制度。

有权对管理人员实行人员定期考核奖励制度，在建立、健全人员考核制度的基础上，由人事管理部门和人员所在单位制作考核记录，根据考核结果，定期对管理人员进行考核、奖励。

(5) 在财的管理方面

财是建筑企业各项经济活动和经济成果的综合体现，对财的管理十分重要。财务方面的经济权限对建筑企业更为关键。在财务管理方面，除应按照有关财经制度行使各项资金正常的领收、拨付以外，尚应赋予以下主要的经济权限：

① 利润分配方面

对根据《建筑企业法》取得法人资格的建筑企业，要取消利润留成办法，实行征收企业所得税的财政管理制度。缴纳企业所得税以后的企业盈余，即为建筑企业利润。建筑企业对取得的利润，有权对内部独立核算单位进行分配；有权根据（81）建发施字第540号文件的规定，设立生产发展基金、职工福利基金、职工奖励基金和后备基金，并有权提出使用方案，自主掌管使用。

② 流动资金管理方面

从经济改革的长远观点来说，对建筑企业需要的流动资金，应该实行全额信贷制度。在负担支付信贷利息的情况下，要赋予建筑企业核定流动资金定额，申请信贷，自主管理、使用流动资金的经济权限。

③ 固定资金管理方面

为了改进固定资金的管理，对建筑企业占用国家的固定资金，要征收固定资金占用费。通过征收固定资金占用费，国家逐步收回拨给建筑企业的固定资金，由建筑企业相应设立自有固定资金。企业自有固定资金的性质仍为全民所有。国家可根据情况，上调企业的自有固定资金。在此基础上，对建筑企业赋予核定固定资金定额，自主管理、使用固定资金的经济权限。

对建筑企业赋予此项经济权限以后，一般情况下，国家不再对建筑企业投资，正常的固定资产更新、必要的技术改造项目以及新增固定资产，均由建筑企业按照规定程序，动用折旧基金、生产发展基金或大修理基金自行解决；资金不足时可向银行申请贷款；对新建的建筑企业，则实行投资贷款。同时，为了促使有效使用固定资金，减少固定资产的占用，对建筑企业占用的固定资产，要实行征收财产税的财政管理制度。

④ 折旧资金管理方面

国家通过征收固定资金占用费，收回固定资金以后，在折旧基金管理方面，要赋予建筑企业以下的经济权限：

提取的折旧基金，全部留归建筑企业。

建筑企业对提取的折旧基金和处理固定资产的变价收入，有权按照规定程序，自主掌管、使用。

对于国家规定的折旧率偏低和需要加快更新的固定资产，建筑企业有权将其折旧率提高到合适的比率；对于个别偏高的折旧率，也有权适当地调低。

⑤大修理基金管理方面

在大修理基金管理方面，要对建筑企业赋予以下经济权限：

建筑企业有权根据固定资产的性质和大修理费用的需用情况，提取和使用大修理基金。在保证固定资产大修理有足够资金供应的情况下，建筑企业根据建筑生产的需要，有权将大修理基金与生产发展基金和折旧基金合并使用。

⑥临时设施基金管理方面

在现行包干收取临时设施基金的情况下，对建筑企业要赋予临时设施基金结余可用于兴建宿舍住宅，改善职工居住条件的经济权限。

(6) 在物的管理方面

各类物资是建筑企业的物质基础。建筑企业物资管理的经济权限十分重要。除了在购、产、销以及财务管理方面涉及到的物资方面的经济权限外，还赋予以下经济权限：

①经过建筑生产平衡，确定为闲置、不需用的固定资产，建筑企业有权按照规定程序，进行有偿调出或变价处理。

②根据建筑生产需要，为了更新固定资产，建筑企业有权将技术落后的在用固定资产有偿调出或变价处理。

③对现有闲置、不需用和利用率不高的固定资产，建筑企业有权出租或借出。

④经过建筑生产平衡，确定为多余、积压的流动资产，属于国家调配的，要按照《建筑企业法》的规定处理；其他部分，建筑企业有权调剂、处理。

(二) 建筑企业对有关企业拥有的经济权限

根据国家经济体制改革和国民经济建设需要，可以预见建筑企业将有长足的发展。其发展趋势是作为独立产业部门，在社会协作下，进行专业化建筑生产。在专业化建筑生产过程中，建筑企业将与有关企业、单位发生越来越多的经济联系，除去与建设单位、物资供应企业发生通常的经济联系以外，还会与勘察设计单位进行配合、协作，与建筑材料生产、加工企业发生经济联系，在同业间，土建行业与安装行业也要加强生产协作等等。在越来越多的经济联系中，建筑企业在承担经济责任的同时，还拥有行使经济权限和享有经济利益的权利。建筑企业对有关企业、单位拥有的经济权限通常为不定型，主要依据经济联系的内容，按照独立对等、等价交换的原则，通过协商签订经济合同、协议，进行具体确定。当前经济联系中，当事人的双方往往对明确相互承担经济责任、享有经济权限和经济利益重视不够，不习惯于签订经济合同、协议，也不严格执行经济合同、协议，加上经济法制不完善，经济司法程序不健全，因此，国家对建筑企业拥有的