

集体经济论苑

昆明市五华区集体经济论文汇编



一九八六年八月

编 者 的 话

集体经济在社会主义计划商品经济发展中，有着它特定的地位和作用，随着我国经济体制改革的深入，集体经济将会得到更大的发展。但如何指导好我区集体经济的发展，管理好现有的集体企业，对我们都是一些重大的课题。带着这些课题，在区委的领导下，我区于一九八六年七月下旬召开了“昆明市五华区城镇集体经济理论研讨会”。会上，一些长期从事集体企业工作的有关专家及我区从事集体经济实际工作的同志们，从各方面对集体经济的性质，在国民经济中的地位和作用，集体企业中的思想政治工作，怎样指导集体经济的发展，如何管理集体企业等问题，在理论上和实践上作了一些探讨。现将他们在会上宣读的有关论文汇集成册，供从事集体经济工作的同志参考，为集体经济的发展做一点微薄的工作。

由于我们经验不足，又限于人力和时间仓促，书中定存在不少错误，欢迎广大读者批评指正。此外，对在此书编印过程中给予我们大力支持的有关单位和个人，借此也表示衷心感谢。

中共五华区委经济工作部

一九八六年九月

目 录

关于城市“新集体所有制”工业企业的管理和分配·····	(1)
城镇集体企业思想政治工作的出发点初探·····	(13)
试论城镇集体所有制经济发展中的几个问题·····	(25)
经济杠杆是调整企业产品质量与数量之间关系的 重要手段·····	(42)
五华区集体所有制工业发展概况及展望(供参考)·····	(50)
试析新兴集体企业生存与发展的经营战略·····	(65)
对我区集体经济进行宏观控制的浅见·····	(100)
对集体企业横向联系的认识·····	(114)
试论商业经济效益之特点·····	(118)
论社会集资的流向及经济效益·····	(126)
加强材料管理,降低产品成本是集体企业急需做好 的基础工作之一·····	(130)
欣欣向荣的两城区街道工业·····	(138)

关于城市“新集体所有制”工业企业的管理和分配

王 兢

一、城市“新集体所有制”企业

1、城市“新集体所有制”企业的概念

为了便于提出和讨论问题，本文把我国五十年代前期通过改造个体手工业建立起来的集体所有制企业，以及五十年代末期和六十年代、七十年代时期主要由各级党组织和政府通过行政手段建立起来的“大集体”企业称为老集体所有制企业；把主要在党的十一届三中全会以后，为解决就业问题，由劳动群众自愿组合而成立的“小集体”企业称为新集体所有制企业。

2、新集体所有制企业的经济实质

笔者认为，新集体所有制企业的经济实质应该是劳动群众各自入股，统一经营的半社会主义性质的合作制经济。新集体所有制企业已经改变了资本和劳动对立的状况，是劳动者联合起来共同利用生产资料使自己的劳动增值的经济组织，但还没有发展成为社会主义的集体所有制经济。

新集体所有制企业是在国营企业和老集体所有制企业不能完全解决群众就业和生活出路问题的客观情况下，由劳动群众自发或自愿组合起来，为解决自己的劳动就业和生活出路问题，采取集体集资或部分集资部分借贷的办法在国家有

关部门的支持帮助下成立的。其兴办的目的，组成的形式，资金的来源都体现了合作制经济的特点和性质。对于新集体所有制企业职工在企业的入股，不能机械和片面地理解：职工直接向企业投入资金固然是入股的形式，职工向企业投入劳动而没有领取和劳动等额的报酬，其剩余劳动留在企业，也是入股的一种形式，甚至是更主要的形式——劳动入股，因为劳动是创造一切价值的源泉。

3、社会主义制度下新集体所有制企业存在的条件

马克思根据生产关系一定要适合生产力性质的客观规律，科学地预见到社会的全部生产资料必将为社会全体成员所有，这无疑是揭示了人类社会发展的规律。但是，象中国这样一个原来经济很落后，经济发展很不平衡的大国，在从资本主义社会向社会主义社会过渡的整个历史时期，必然会存在着各种经济成分；在社会主义发展的不同阶段，也还会有各种过渡性质的经济形式存在。这其中就包括了合作制经济。正如党的十二大报告指出的：“由于我国生产力发展水平总的说来还比较低，又很不平衡，在很长时期内需要多种经济形式的同时并存”。“只有多种经济形式的合理配置和发展，才能繁荣城乡经济，方便人民生活”。国际共产主义运动的历史经验和我国社会主义改造的实践都已经证明。对非社会主义经济的社会主义改造要求过急，改变过快，形式过于简单划一，对社会主义建设的发展是不利的。八十年代的社会主义中国，以社会主义公有制为基础的社会主义经济已经在整个国民经济中牢固地处于统治地位，在这样的条件下，国家既然允许非社会主义所有制经济（如个体所有制经济和国家资本主义经济）以一定的形式在一定的范围内存在，也就应该允许半社会主义的合作制经济——新集体所有制经

济的一定形式，在一定范围内存在，存在的条件，从根本上来说，就是必须适应生产力的状况，必须有利于生产的发展。

5、按照合作制经济的特点来对待新集体所有制企业

近年来，一方面新集体所有制企业蓬勃发展，另一方面，理论界和各主管部门对企业发展中出现的很多问题难以解释和解决。笔者认为主要原因就是没有真正认识和承认新集体所有制企业的经济实质是合作制经济这一根本的事实，还在用对待国营企业和老集体所有制企业的一套办法来对待新集体所有制企业，超越了新集体所有制经济的发展阶段去认识问题和解决问题。

本文将从新集体所有制企业的经济实质是合作制经济这一基本认识出发，对新集体所有制工业企业的管理和分配这两个较为复杂和敏感的问题进行探讨。

二、城市新集体所有制工业企业的管理

1、现在存在的问题

工业企业管理的定义，按照法约尔的理论，“就是实行计划、组织、指挥、协调和控制”。管理的精髓和实质，是要达到组织的目标。

新集体所有制工业企业，由于职工既是企业的劳动者，又是企业的财产所有者，决定了企业的管理是职工自己的事情，应该自主地进行；另一方面，由于新集体所有制企业半社会主义的合作性质，决定了企业组织要达到的目标应该是国家和企业主管部门引导和控制的重点，以使企业的目标符合和服从全局和国家的利益，由于新集体所有制企业在组织上具有自发性，在管理上具有自主性，企业主管部门对企业

的领导应该主要是党的领导，是党的方针政策的领导，以保证企业的社会主义方向。我们实际工作中的情况都不是这样：对企业的管理主要是围绕“放权”和“收权”打转转，恰恰忽视了对企业目标的控制和管理，不少企业甚至根本没有明确的目标；对企业的“放权”大都只是把权放到厂长手中，而没有真正让企业职工掌握自己的命运，行使当家做主的民主权利。这样，“放”给企业的自主权有被滥用的危险。实际工作中还存在的一个问题就是主管部门对企业的领导以行政领导为主。大多数新集体所有制企业没有党组织，有的企业甚至连一个共产党员也没有，企业的大小事情往往是由厂长一个人说了算，很难保证党的方针政策的贯彻落实，很难保证职工的民主权利。这样的企业会成为产生新的特权者的温床，也使上级主管部门的行政领导显得软弱无力。

2、城市新集体所有制企业管理模式的设想

这些企业的内部应该是领导机构、权力机构、执行机构、监督机构的分设，各自行使职能。

党组织是企业的领导机构。这是我国是共产党领导下的社会主义国家性质所决定的。企业的权力机关和监督机关都要在党组织的领导下进行工作，企业党组织接受上级党组织的领导并对上级党组织负责。企业党组织在企业贯彻执行党的方针政策，发挥党员的先锋模范作用，对企业职工进行共产主义思想教育，带领企业职工走社会主义道路。因此，在新集体所有制企业发展党员和建立党组织的工作，是一项十分重要和紧迫的任务：

职工代表大会（或职工大会）是企业的权力机构，这是企业的合作经济的性质决定的。企业的目标、规划、生产经营中的重大决策，职工福利、劳动分配、厂长任免、正式职

工的吸收和开除等重大问题均应由企业权力机构决定，企业的权力机构对全体职工负责。

厂长领导下的工作班子是企业的执行机构。按照所有权可以而且应该和经营权适当分离的管理原理，由企业权力机构委托以厂长为首的执行机构支配和使用企业的生产资料，进行生产经营活动，实现企业的目标。厂长可以是企业职工，也可以不是企业职工、厂长必须有明确的、经企业权力机构批准，上级主管部门认可同意的任期目标，必须向权力机构签定完成任期目标的责任状，根据完成任期目标的情况由权力机构按规定给予相应的劳动报酬和奖惩。对厂长任期目标可以应该招标，目标确定后还必须提出切实可行令人信服的保证措施，才能受所聘为企业厂长，执行机构应实行厂长负责制——由厂长对完成任期目标负责，对企业的权力机关负责，并有相应的企业人、财、物的支配和管理权。厂长可以提出“组阁”名单，经权力机关批准，组成厂的执行机构，行使日常的生产经营指挥权。厂行政机构必须定期向权力机构报告工作，并接受日常监督。对厂长和厂长班子的政治素质进行考核和把关，对厂长的任期目标和保证体系进行把关和考核，是上级主管部门和企业党组织的重要工作。

职工监督委员会是企业的监督机构。企业监督机构受企业权力机构委托进行工作，对权力机构负责。企业监督机构的职责是对厂长为首的执行机构的日常工作进行监督，了解执行机构是否执行权力机构的决定，了解厂长任期目标的完成情况。监督机构的人员轮换列席参加厂的执行机构召开的会议，参加厂的重大活动，随时掌握执行机构的工作动态，及时向权力机构报告。支持并帮助企业监督机构开展工作，是企业党组织的重要工作。

这样，新集体所有制工业企业内部就形成了在党组织领导下的，由企业职工当家做主的，委托厂长进行日常指挥的管理机制，通过这个机构的运行，实现和国家利益一致的企业目标。企业职工的民主管理权利主要体现在参与决定、监督和实现企业目标，企业主管部门对企业的管理也将着重放在党的方针政策的领导，企业民主制度的建立、健全和实行，以及企业目标的引导和控制方面。

三、城市新集体所有制工业企业的分配

1、现在存在的问题

正确处理国家、企业、职工三者的关系，实行“各尽所能，按劳分配”，兼顾劳动者的眼前和长远利益，这是社会主义物质利益的基本原则。新集体所有制企业在分配上存在的问题，就在于还未能正确地贯彻执行这些原则。

从企业外部来看，新集体所有制企业既不象国营企业有国家投资，也不象老集体所有制企业有一群企业统负盈亏，因而既吃不到国家的“大锅饭”，也吃不到集体的“大锅饭”。所以，新集体所有制企业在分配上应该是既区别于国营企业，又区别于老集体所有制企业的，独立自主自负盈亏的企业。但在事实上，新集体所有制企业只是承担着自负亏损的责任，并没有真正自负盈余的权利。国家和企业主管部门长期以来一直是用国营企业或老集体所有制企业的分配模式和分配水平去套新集体所有制企业，一直是在“高于”“等于”、“低于”国营企业、老集体所有制企业的工资水平上作文章，还没有一套真正按照新集体所有制企业的性质和特点制定的分配政策和分配办法。

从企业内部来看，实行的是不完全的按劳分配和局部

的超越企业生产力发展水平的、变相的“按需”分配，首先，作为职工物质利益的主要来源的工资和奖金，对于盈利企业来说，只是职工劳动所创造的价值的一部分而不是全部。职工剩余劳动创造的价值转化为企业的积累，而企业积累较之工资和奖金，对于劳动者来说都是抽象的所有而不是具体的所有；对于亏损企业来说，职工已经得到的工资和奖金，则超过了职工劳动所创造的价值。由于企业整体劳动不佳造成的企业亏损，由于这种亏损一般不可能用追回已发给职工的工资和奖金来补偿，企业亏损对于劳动者来说是间接的承担而不是直接的承担。其次，作为职工物质利益的重要方面的生活福利如医疗，住房等，则主要是按“困难”和“需要”进行分配，没有和职工的劳动创造直接挂钩，实际上是超越了新集体所有制企业生产力发展水平的变相的“按需”分配。

由于上述外部和内部的原因，现在新集体所有制企业分配方面的弊病甚多。从企业整体来看，或分配被统死，企业的超额劳动不能完全兑现在分配上，挫伤了职工的积极性，或分配失控，企业对国家贡献甚少，而分配甚多，影响了“左邻右舍”。从企业本身来看，企业有了收入，一是要保证缴纳国家税收，二是要保证发给职工的工资和奖金（而且要求高额的）“两头拿，企业空”，使企业积累缓慢，缺乏扩大再生产的能力，从企业内部来看，平均主义和新的“大锅饭”又开始产生并大有发展之势。新的特权者和寄生者也开始产生。凡此种种，都将严重地挫伤企业职工劳动热情，束缚企业生产力的发展。

2、城市新集体所有制工业企业的分配模式设想

（1）企业外部采用控制企业工资总额的办法

国家和企业的经济关系主要是体现在税收关系上由于企业的工资是进入生产成本的，在生产和销售同样的物质产品，消耗同样的物化劳动的前提下，进入生产成本的工资的多少，直接关系到企业利润的多少，因而又直接关系着国家税收的多少。所以，国家必须干予企业的工资总额。另外还有一个国家控制消费基金的问题。

对企业工资总额的控制，从根本上是企业的工资总额（进入生产成本的，下同。）和企业对国家的贡献挂起勾来进行浮动。具体计算时可以在核定行业产品成本中的工资含量基础上，结合行业和企业的历史工资水平，效益水平制定一套指标体系，核定工资总额对产值、销售、利润、税收的比例关系，（还要考虑企业基础工作和其他项目的工资支出因素）核定工资对产值、销售、利润、税收的比例关系，工资对上述指标的相对数固定，（一个时期一定）绝对数浮动，只要企业的工资含量不突破规定比例，对企业的工资总额就不限制，鼓励企业在对国家多作贡献的前提下多得工资。这种办法对企业是“开口”式的，不受金额多少的限制，可以做到既放活了企业，又不失控。因为一定数额的工资，必然按比例把（这个比例是国家政策和企业实际的结合）产生相应的产品实物量（产值），商品价值量，（销售）国家收入以及企业积累。（利润、税收）这种办法也可有效地控制企业消费基金的盲目增长。因为控制消费基金的含义并不是简单的压抑消费，而是要求消费基金的增长要和积累的增长成比例，要和物质产品的增长成比例，这两个要求，正是前述对企业的工资总额的控制办法可以解决的。

（2）企业内部采用企业纯收入股份化的分配办法

企业每年的生产经营成果即企业净收入，对盈利企业来

说，应为“企业工资总额+职工福利基金+企业利润留存”；对亏损企业来说，应为“企业工资总额+职工福利基金-企业亏损”。按照劳动创造价值的基本观点，企业的净收入是企业全体职工共同劳动的成果。但因为企业的生产经营活动离不开资金的运用，而资金是有时间价值的，占用了资金，就必须补偿资金的时间价值。所以，上述的企业的净收入的来源应该由两部分构成，即“企业职工劳动创造的价值+企业占用资金的时间价值”。由于企业贷款和借款的利息已经在生产成本中支付，在此就不再列入企业占用的资金。

因为新集体所有制企业是合作制经济，企业的职工既是企业的劳动者，又是企业的财产所有者。所以，从理论上，企业的净收入应该全部分给企业职工和股东，因为新集体所有制企业是联合起来的劳动者共同经营的一个整体，需要留出企业的统筹资金和预备资金；还因为国家对新集体所有制企业给予的政策上、经济上的优惠是为了扶持企业的发展，这些经济收入本来就是国家的而不是企业的，因此不能分掉。所以，新集体所有制企业每年的净收入的内部分配，应该划分为三大部分，即“职工分配”、“职工股金”和“集体股金”。

“职工分配”的这一部分，是直接发到职工手中，既由这个职工所有，也完全由其自由支配的货币，一股就是工资和奖金；“职工股份”的这一部分，是划分到每一个职工名下，明确规定是属于这个职工所有的财产，但是不直接交由职工个人支配，而是由企业统一支配，用于企业的扩大再生产，是企业职工的“私股”；“集体股份”的这一部分，是留在企业不进行分配的统筹资金和预备资金，主要用于不能

进入生产成本，又不方便让职工一一分摊负担的事项，这是集体的“公股”。国家和上级对企业无偿拨给或按政策减免的税收都应列入“集体股份”并专项计算，作为国家和上级的股份。

企业每年净收入的内部股份化分配应按以下程序和办法进行：

A、计算出企业每年的净收入，确定总分配数。总分配数又要划分为“劳动价值”和“股息值”两部分，股息应略高于银行贷款的利息。（因为和企业一起承担了风险）

B、在“劳动价值”这一部分中划分出“职工分配”，“职工股份”和“集体股份”三部分的比例和金额。其中，前两部分之和应占“劳动价值”这一部分的大头，集体股金”只能量力而行，不能一年提取过多，但对上级和国家的股份要确保留够。“职工分配”的金额，一般不能高于国家和上级核定的企业工资总额。若当年“职工分配”的总额少于国家和上级核定的工资总额，应准许企业设立“应付工资基金”科目，转到下年的来补款。鼓励企业将此部分转入当年“职工股金”部分，分摊到职工个人名下。

C、根据各个职工一年劳动的质和量，将“职工分配”这部分货币正式分配给每一个职工、（年内已领取的工资和奖金只作为预付报酬，待年终“职工分配”资金安排后才为结算，届时多退少补）。

D、根据各个职工一年劳动的质和量，将“职工股份”划分到每一个职工名下，作为职工加入在企业的个人股份。

E、用股息总额除以股金总额，求出每元股金当年应得的股息。按各位股东拥有股金的数量，将应得股息分摊到每一位股东的名下。一般来说，企业职工分摊到股的息应再加入

自己在企业的股金总额，参与扩大再生产，不直接分到个人手上。当然，若确实需要，也可拿出部分股息分给职工个人使用。

上述分配要在企业党组织的领导下进行，分配方案要经企业权力机构批准。

——前述分配方法若能科学地执行，（主要是计算劳动的质量和量的问题）。将可解决新集体所有制企业现在分配中的主要弊端，并有如下好处：

——职工的超额劳动报酬可以看得见，摸得着，劳动者将焕发出新的工作热情；

——平时工资和奖金都是予付的，只是个人劳动报酬的一部分（对于盈利企业来说）促使企业全体职工真正关心企业的经营成果，也使企业职工不必非要追求现时的高工资和高奖金，利于企业提高经济效益，增强自我发展的能力，处理好“左邻右舍”的关系；

——由于已经实行了较为完全的按劳分配，谁也不能无偿占有别人和集体的劳动成果。诸如住房、医疗、退休这些关系职工切身利益和后顾之忧的开支项目，原则上都应从“职工个人股金”中支付。凡经企业权力机构批准用于开支上述个人项目的职工的个人股金。因为已经没有直接用于企业的扩大再生产，而是被职工自己占用了，就不能再享受股息。职工个人股金不够支付而问题又确需解决的，经企业权力机构批准可用企业公股垫支，但占用者必须支付利息。这样，促使每一个职工从进企业的那一天起就必须努力工作，准备用自己的劳动积累来承担自己的物质需要，也利于解决“粥少僧多”，企业职工争住房，争福利的矛盾。

——企业职工的命运真正和企业的命运紧紧连在一起，

企业效益显著，则职工股份增值；企业亏损，则职工股份减值；企业经批准停办，职工可领走自己个人的股份另行就业；职工经批准调动工作可以带走自己的股份；职工被开除或自动离职则股份归企业，对企业引进的人才可以不再保留其原来的体制和工龄，而可从“集体股份”中拿出一部分对被引进者进行“赎买”。其人又在此基础上努力工作扩大自己的个人股份；对为企业作出重大贡献的职工真正可以做到重奖——不必如数发给奖金，只须从其为集体创造的价值中划一部分增加其个人股份即可；对于给企业造成重大损失的职工真正可以做到重罚——不必课以重罚金，只须直接从其个人股份中减去一块，弥补集体的损失即可……如此等等，满盘皆活。

这样，企业的主管部门也将不会再盯住企业职工个人拿钱的多少，而将注意力转到对社会主义物质利益原则的研究和引导上，转到学习和使用税收、物价、信贷这些经济杠杆上，转到帮助企业搞好核算，完善企业经济责任制和提高企业素质上，转到为企业服务，帮助企业克服困难和解决问题上。若如此，则新集体所有制企业和它们的主管部门的关系，将日趋协调和融洽。

城镇集体企业思想政治工作的 出发点初探

孙 彤

李先念主席一九八五年五月在天津视察工作时指出：发展经济和进行改革要注意加强思想政治工作，我们党就是靠思想政治工作起家的，离开了思想政治工作什么事情也做不好。思想政治工作也要不断创新，要注意研究探索新时期做好思想政治工作的经验和规律。（《经济日报》一九八五年五月六日第一版）

我区的工商及建筑企业，均属城镇集体所有制，是按照自愿结合、自筹资金、自主经营、独立核算、自负盈亏、民主管理、按劳分配的原则组织起来的经济组织，是我国社会主义公有制的组成部份。我国生产力的发展水平决定了城镇集体经济将长期存在并需大力发展。因此，加强城镇集体企业的思想政治工作，就具有特别重要的意义。

我们党在长期革命和建设的实践中，积累了丰富的思想政治工作的经验，我们要继承和发扬。但由于新的历史时期党的工作重点转移，我国的阶级关系和思想政治工作的对象发生了变化，并随着经济体制改革和政治体制改革的深入，必须进一步研究新的时期思想政治工作的规律，并不断使之科学化，更好地为四化建设服务。

综观过去我们思想政治工作中一些不奏效的情况，往往出现“假、大、空”的问题，这里有两个方面的原因。其一，是林彪、四人帮对思想政治工作的践踏和歪曲。宣扬“政治万

能”、“精神万能”，这是主要原因。其二，是我们有些同志在做思想工作时，不问对象，不分析特殊矛盾，不做具体分析，只是一味地照搬照转，全然不管思想政治工作对象的政治经济环境和心理状态特征，或者说，头脑中没有考虑思想政治工作的出发点问题，最终形成苦口婆心，辛辛苦苦但收效不大的情况。

要研究和加强城镇集体企业的思想政治工作，首先也应当考虑从什么地方着眼和入手，或者说，根据城镇集体企业的特点，应该确定城镇集体企业思想政治工作的出发点。

什么是城镇集体企业思想政治工作的出发点呢？

城镇集体企业思想政治工作的出发点，就是从职工基本的物质和精神需要着眼，处理好国家、集体、个人三者利益，向职工不断地灌输共产主义思想，引导职工为实现工人阶级的历史使命而努力工作。

这个出发点，是由下列性质决定的。

第一、职工物质利益的需求性

马克思主义告诉我们，“物质生活的生产方式制约着各个社会生活，政治生活和精神生活的过程。”（《马克思恩格斯全集》第13卷8页）

恩格斯也曾指出：人们必须首先有了吃穿住，然后才能从事政治、哲学、宗教、科学、艺术等活动。

这就说明，在人的各种社会活动和各类需要中，物质利益的需要是最基本的需要，为了取得基本的物质利益而进行的社会活动也就是最基本的社会活动。城镇集体企业的职工，历来工资收入、福利待遇都比国营企业职工低，而他们的劳动强度或工作时间一般又都较国营企业大或长。因此，他们对物质利益的需求性就更强烈，更具有诱动性。工作实