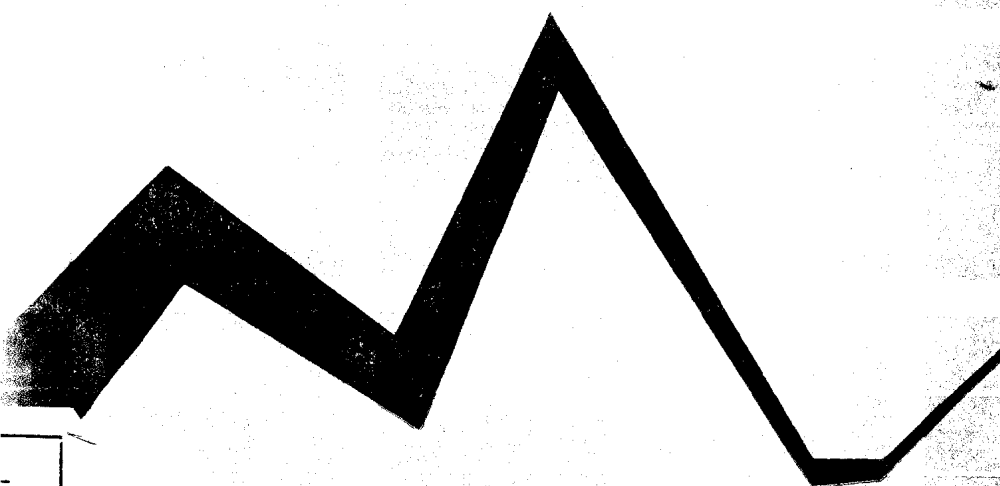


净产值分成 承包责任制

王步美



5

江苏人民出版社

净产值分成承包责任制

王步美

江苏人民出版社出版

江苏省新华书店发行 七二一四印刷厂印刷

开本787×1092毫米 1/32 印张8 插页1 字数169,000

1985年9月第1版 1985年9月第1次印刷

印数1—3,300册

书号: 4100·059 定价: 1.20元

责任编辑 戴同华

前 言

1984年初，在南京市汽车工业公司试行的“净产值分成承包责任制”，是该公司经理王步美同志学习外地经验并结合公司的实际，针对当前企业管理和分配形式等方面的弊病，大胆探索，提出的一项具有创新精神的改革方案。这项改革受到了南京市市委、市政府及有关部门的支持。在该公司一年来的实践中，调动了企业和职工的积极性，取得了显著的经济效益。

今年一月，在机械工业部企业管理科学研究所和南京市社联共同组织召开的“净产值分成承包责任制理论讨论会”上，经与会的经济主管部门和理论界专家、学者的论证，认为“净产值分成承包责任制”是当前一种较好的管理制度和分配形式，为在工业生产中更好地贯彻按劳分配原则，克服分配中的平均主义，作了可贵的尝试。

当前，城市经济体制改革正在深入发展，将会不断出现新情况、新问题，因此，“净产值分成承包责任制”也应在实践中不断提高，从理论上进一步深入研究，使之更加科学和完善。

本书将向广大读者详细介绍“净产值分成承包责任制”的理论依据和具体做法，可供经济理论工作者、企业管理人员和财会人员研究参考。

程 维 高

1985年6月

序 言

1984年6月12日，我参观了南京市汽车工业公司。经理王步美同志介绍了他们实行的“净产值分成承包责任制”。

他们采用这种做法，取得了显著的经济效益。其做法不仅是成功的经验，而且有可靠的理论基础。比较鲜明的是两点：

第一，他们认为在商品、货币存在的条件下，社会主义产品的生产过程仍然是劳动过程和价值增殖过程的统一，承认有价值增值。

第二，净产值分成承包责任制的理论基础来源于马克思的按劳分配原则和生产资料的公有制，是一种较好的新的分配制度和管理制度。

他们据此制定了一系列的具体措施，包括：工业净产值的计算，净产值的三次分配，经济责任制各种考核标准，等等。我认为这是一个创造，虽然有些东西还要在实践过程中不断地加以完善。

王步美同志要求我提供一点意见。我学习得很不够，特别是没有作深入的具体的了解。以上看法也许不能表达净产值分成承包责任制的基本精神，只能作为一种参考的意见。

卓 炯

1984年6月18日于广州

致 读 者

净产值分成承包责任制，是南京市汽车工业公司广大职工，在试行多种形式经济责任制的基础上，通过学习外地经验，取人之长，补己之短，创建起来的一种新的分配管理制度。

由于净产值分配是收益分配的一种新形式，需要我们去宣传、去解释，更需要去实践、去完善、去补充提高。本书是我公司所属企业试行以来的书面总结，较为详细地介绍了我们的具体做法。根据经济学界专家、教授，特别是卓炯教授的意见，编写时作了适当的修改。如：“纯收入”改成“企业收入”，“企业分成”改成“国企分成”，A、B两本表合为A B表，起点工资60元(包括奖金)改成80元，二次分配改成半浮动的结构工资，等等。对此我们一并表示衷心的感谢。由于水平有限，时间仓促，书中不当以至错误之处，敬请广大读者多提宝贵意见。

净产值分成承包责任制的试行，受到江苏省委、省政府、南京市委、市政府各个部门的支持、指导和帮助。江苏省委党校李炳炎老师于百忙中审阅了初稿。我代表公司广大职工向他们表示敬意和感谢。

王 步 美

1985年8月

第一章 净产值分成承包 责任制的由来

一、问题的提出

经济体制改革，要从根本上消除经济体制中妨碍生产力发展的种种弊端。我国农村全面推行联产承包责任制后，出现了经济蓬勃发展的局面。在城市经济体制改革中，增强企业活力是中心环节。从收益分配入手，改革旧的工资制度，是端掉“铁饭碗”，取消“大锅饭”，增强企业活力的一条根本途径。

建国三十多年来，我们的收益分配制度是固定的八级工资制。这种工资制不能很好地体现按劳分配原则，致使一些职工既不各尽所能地从事劳动，也不积极关心企业的经济效益。对职工来说，即使企业产品积压，甚至亏损、停产，仍可以按照国家规定的工资标准领取工资，甚至照样升级。这就不能不影响企业生产和经济效益的提高，妨碍生产力的发展。

为弥补固定工资制的缺陷，1978年开始恢复了奖金制度。奖金，按其实质来讲，是对劳动者提供的超额劳动的报酬，本质上是承认差别，反对平均主义的，因而能够较好地体现按劳分配的原则。但由于平均主义的影响，在实行中奖金却成了人人有份的“附加工资”，不能反映劳动者有无提

供超额劳动及提供的超额劳动量的多少，奖金也成了“大锅饭”。

因此，要调动广大劳动者的社会主义积极性，增强企业活力，促进生产力的发展，必须改革现行的工资与奖金制度。

进行分配制度的改革，应当遵循什么原则呢？马克思告诉我们：“每一个生产者，在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的，就是他个人的劳动量。……他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来。”（《马克思恩格斯选集》第89—90页）这就是说，劳动者获得的报酬同他提供的劳动量应当是一致的。我们知道，劳动者在不同时期为社会提供的劳动量（包括数量与质量）并非固定不变，它是个可变量，因此，给予劳动者的劳动报酬也不能是固定不变的，应随劳动量的大小而变动。这就说明劳动者获得的劳动报酬应当是变动的，或者说是浮动的，而且这种浮动应当按照劳动者的劳动量（包括脑力劳动和体力劳动）即劳动成果和贡献大小来浮动，这样才能充分发挥劳动者的聪明才智，推动生产力的发展。

二、净产值分成承包责任制的形成

为探索工资改革的路子，1983年，我们汽车工业公司在主管局和有关上级的支持下，对所属南京弹簧厂、南京汽车附件二厂和南京汽车改装厂试行浮动工资承包责任制。企业如完成公司下达的各项经济指标，全厂职工的工资上浮25%，完不成则下浮25%。企业完成承包指标后，实现利润每增加

一万元，职工的工资再增浮 0.5%；利润超额两万元，工资增浮 1%，余此类推；但职工工资上浮部分最多不得超过 30%。试行结果，南京弹簧厂实现利润 37 万元，比承包前一年 6.8 万元增长 444%，百元产值工资含量由承包前 7.8 元降到 5 元，职工收入增长 5.2%；南京汽车附件二厂，承包前一年保本不亏，承包后实现利润 31 万元，比上年增长 279%，百元产值工资含量由 17.9 元降到 14.20 元，职工收入增长 6%；南京汽车改装厂连续两年处于亏损边缘，年度利润计划 12 万元，承包 30 万元，实际完成 62.5 万元，比上年增加 60 多倍，百元产值工资含量由 11 元降到 8.3 元，职工收入增加 13%。三个企业都取得了较好的经济效益。

鉴此，1983 年 10 月，我们组织财务、劳资部门人员，对实行包括浮动工资承包责任制在内的四种形式经济责任制的七个企业进行了检查总结。经过对比，认为四种形式中还是浮动工资的形式较好，其特点有三条：

第一，职工的工资同企业承包的经济指标挂钩。完不成指标，全厂职工的工资将下浮 25~30%，对企业领导和职工的压力较大。压力产生动力，动力变成活力，保证了经济指标的完成和超额完成。

第二，完成指标后向上浮动的 30% 的部分视同基本工资，全部列入当期生产成本，不再拿利润留存的奖励基金去发奖金，增加了企业的积累，调动了企业和职工两方面的积极性。

第三，工资向上浮动 25~30% 后，职工每月平均增加 12~15 元的收入，当月得到实惠，对生产促进很大，比每月只发 5~6 元生产奖、年底一次发几十元年终奖作用大得多。

但是，这种浮动工资也有缺点，工资上浮的限额至多30%，盖子封住了，这一“封顶”又和按劳分配原则发生了矛盾。试行浮动工资的厂，职工积极性调动起来之后，出现了浮动工资不够发的情况，迫切要求搬掉“盖子”。在这种情况下，由公司领导带队赴成都学习了“除本分成制”。回来之后，经反复研究和分析，取其长处，补己不足，查资料，找论据，制订了一个既适合于大集体企业，也适合于全民企业的净产值分成承包责任制。在各级主管部门支持下，开始由三个企业试行，1984年6月扩大到七个企业，1985年已扩大到二十五个企业。实践证明，这种办法效果更好。

三、净产值分成承包责任制的政策依据

国务院《关于城镇集体所有制经济若干政策问题的暂行规定》中指出：“城镇集体所有制企业职工劳动报酬，应坚持按劳分配、多劳多得、少劳少得的原则。反对平均主义。集体所有制企业有权根据自己的特点和条件，采用适当的工资形式。职工的工资收入随着企业经营效果和个人劳动成果的大小而浮动。在国家多收、集体多留的前提下，个人可以适当多得；……区、县以上的集体所有制企业，已参照国营企业工资制度执行的，应当按照按劳分配的原则，积极地、逐步地进行改革。”

国务院《关于国营企业工资改革问题的通知》中指出：“根据《中共中央关于经济体制改革的决定》精神，为了增强企业的活力，充分发挥企业和职工的主动性、积极性和创造性，克服企业工资分配中的平均主义、吃大锅饭的弊病，

必须对企业的工资制度进行改革，使企业职工的工资同企业经济效益挂起钩来，更好地贯彻按劳分配的原则，以促进生产的发展和职工生活水平的提高，加速社会主义现代化建设。……企业工资总额同经济效益挂钩，从1985年开始，在国营大中型企业中，实行职工工资总额同企业经济效益按比例浮动的办法。”“企业工资总额随同经济效益按比例相应增长的部分，允许计入成本，但企业不再从留利中提取奖励基金，并相应降低企业的留利水平。……至于具体工资分配形式，……均由企业根据实际情况，自行研究确定。”“不论什么形式和工资制度，都必须同建立健全以承包为主的多种形式的经济责任制紧密结合起来，层层落实，明确每个岗位、每个职工的工作要求，使职工的劳动报酬同其劳动贡献密切挂起钩来。”

国务院的文件是我们进行改革的政策依据。我们一年来的改革和净产值分成承包责任制的实践，是符合中央精神和国务院文件精神的。

第二章 净产值分成承包责任制的 概念和特点

一、工业净产值的概念

要研究和运用净产值分成承包责任制，首先要搞清楚什么是工业净产值？怎样计算工业净产值？为什么以净产值作为分配的基础？

1. 什么是工业净产值？

工业净产值是指工业企业在一定时期内（如年、季、月）进行生产活动新创造出来的价值。它是衡量企业经济发展和经济效益的重要指标，可以比较准确地反映企业生产经营活动的成果。

社会主义经济仍然是商品经济，存在商品生产和商品交换。在商品、货币存在的条件下，社会主义的产品生产过程仍然是劳动过程和价值增殖过程的统一。商品的价值中包含着两个组成部分：一部分是生产过程中物质消耗的价值，称为转移价值；另一部分是劳动者在生产活动中新创造的价值，称为活劳动价值，构成净产值。

工业净产值与工业总产值不同。工业总产值包括产品的全部价值。从全社会看，工业总产值有重复计算的弊端。而净产值则不包括生产产品时转移的价值。从工业总产值中扣除转移价值，即为净产值。在产品价格不变的情况下，净产

值与产量成正比，与物质消耗成反比。要提高净产值，一是要提高产品产量和质量，二是要降低物耗成本。因而净产值指标可以反映企业开展增产与节约两方面的成果，是考核工业企业经济效益的重要经济指标。

2. 怎样计算工业净产值？

工业净产值的计算方法有两种——生产法和分配法。

生产法也叫正算法，即从工业总产值中扣除物质消耗的价值求得净产值。计算净产值时，物质消耗的计算范围必须与计算总产值的范围一致：凡总产值生产费用中不包括的项目，其物质消耗也不应计算；而总产值中包括的项目，则物质消耗不应遗漏。

分配法也叫倒算法，它是把构成净产值的分配项目直接相加而求得净产值。在目前，企业创造出来的净产值基本上分为三大部分：一部分为企业职工集体消耗的费用支出，如：职工福利基金、教育经费、工会经费、非物耗性经费支出（利息支出、罚金支出、上下班交通费补贴、劳保用品、误餐补贴等）以及营业税、集体企业的上级管理费用等；一部分是以工资和奖金形式分配给职工个人的生活费用；一部分以税金形式上缴给国家和企业留用于扩大再生产的费用。

计算一定时期的净产值，既可按现行价格也可按不变价格计算。计算时要使用财务会计上的有关资料，而会计帐目又都是现行价格，所以净产值计算一般都用现行价格。在进行动态对比时，要换算为按不变价格计算的净产值。其换算的公式为：

按不变价格计算的净产值

$$= \text{按现行价格计算的净产值} \times \frac{\text{按不变价格计算的工业总产值}}{\text{按现行价格计算的工业总产值}}$$

3. 可分配净产值

工业企业统计的净产值不一定是可分配净产值。只有生产的产品进入流通领域之后又以货币形式回到企业，才能进行初次分配，所以，可分配净产值是以出售产品的销售收入扣除物耗成本之后的部分，即实现了的净产值。工业净产值是从工业总产值中扣除物耗部分，而可分配净产值是从销售收入中扣除物耗部分后的余额。

4. 为什么以净产值作为分配的基础？

用净产值指标作为分配的基础，主要有以下三点好处：

(1) 工业净产值是活劳动创造的价值，直接反映企业的生产经营效果和个人的劳动成果，在国家、企业、个人三者之间进行合理分配，可使三者的利益紧紧地捆在一起。三者所得来源于同一个整体，这就使三者利益的比例关系从分配上直接地、清楚地显示出来，并且使微观上的分配同宏观上国民收入的分配在概念上也一致起来，这是以利润为基础的分配所无法做到的。

(2) 以实现了的净产值为基础进行分配，能促进生产和流通相结合，促进经济效益的提高，促进企业管理由生产型向生产经营型转变。

(3) 净产值与职工个人收入是“水涨船高”，“水落船低”的关系。个人要想多得，必须增加净产值，其途径是增产节支。按净产值进行分配，可使增产、节支、增收真正落到实处。实践证明，这种新型的分配制度具有较强的生

命力。

二、净产值分成承包责任制的概念和特点

1. 净产值分成承包责任制的概念

净产值分成承包责任制包含“净产值分成”、“承包”和“企业内部经济责任制”三层意思。

所谓“净产值分成”，就是按照兼顾国家、集体、个人三者利益的原则，把净产值分成相应的三部分进行分配。它包含初次分配和再分配。

“承包”经常以合同、协议的形式出现，主要处理两方面的关系：一是处理国家和企业之间的关系，明确企业对国家承担的经济责任及企业应该拥有的权利，以保证国家计划的实现；二是处理企业和职工之间的关系，落实企业内部各部门对企业承担的经济责任和经济权利。

“企业内部经济责任制”是企业内部以提高经济效益为目的，实行责、权、利相结合的一种管理制度。围绕企业的经营目标，实行指标层层分解，建立起经济包、保、核体系。按专业建立管理网络，加强管理检查和管理考核，改进和加强专业管理，健全基础工作。对各部门、车间、班组、个人制定职责范围、工作标准、工作程序和岗位责任制，做到人定岗、岗定责、责定分、分定酬，使经济权利和经济责任，经济效果和经济利益，经济控制和专业管理有机地结合，以充分地调动企业各方面的积极性。

所以，净产值分成承包责任制是以净产值分成为基础，承包为形式，经济责任制为手段，提高经济效益为目的的一

种新的分配体制和管理体制。

2. 净产值分成承包责任制的特点

净产值分成承包责任制的显著特点，是将效益、分配和管理三者有机地结合在一起。

净产值分成承包责任制把工资、奖金捆在一起作为职工收入，与企业的效益、个人劳动成果紧紧挂钩，克服了原来的固定工资制劳酬脱节的严重弊端，取消了职工个人定级、升级全由国家统一决定的“大锅饭”。

净产值分成承包责任制实行的是一种浮动工资制。职工收入的多少随净产值的增减而增减，有较为灵活的浮动性。职工分成额（即原来的企业工资总额）随净产值全额浮动，比较彻底地突破了固定工资制的陈规，贯彻了按劳分配的原则。

实行净产值分成承包责任制，在核算过程中，职工分成额不再列入成本，“工资”不作为流动资金垫支而从实现了的净产值中提取，从而形成了一套新的会计核算制度。

净产值分成承包责任制根据一定时期内企业经营效果，按实现的新价值总额，在国家、企业、个人三者之间进行分配，这样就使三者的利益关系处在经常性的调节之中，有助于社会主义生产关系更好地适应社会生产力的发展。

第三章 净产值分成承包 责任制的组织实施

一、净产值分成承包责任制做法简介

第一次分配：以企业当月的销售收入，扣除物耗成本，得出可分配净产值。在可分配净产值中先扣除提交费用，余为企业收入，求出人均月创企业收入。用分级基数累进（退）分成比例表和分级超额累进（退）分成比例表，查算出人均月工资和人均月创利润，得出国、企分成和职工分成。由于销售收入是个可变量，净产值随销售收入的增加而增加，减少而减少，国企分成和职工分成也随之上下浮动。

第一次分配是国家对企业总体劳动量的考核，是确定国家、企业分成和职工分成的分配。

第二次分配：是在第一次分配的基础上，对国、企分成和职工分成进行再分配。

国、企分成的分配在国家和企业之间进行。

按现行国家规定上交所得税、能源集资、城建人防、新产品开发资金等（全民企业增加调节税等），余为企业留存。

职工分成的分配在企业职工之间进行。

按照职工个人劳动成果及贡献大小来分配，采取半浮动形式。所谓半浮动，就是在企业职工分成工资总额中，先按

每个职工必须完成的基本工作量支付一定比例的基数工资，其余部分为职工的浮动工资，计分付酬。基数工资一般为原来的级别工资的30~70%左右。一个企业留多大比例的基数工资，应根据企业的情况和职工意愿由职工代表大会确定。半浮动的目的是照顾目前级别工资的现状，对工资级别较高、工龄较长、体力下降的老工人有一定的照顾；对工资级别低、进步快、体力强、技术好的职工也有很大的鼓励。既对目前固定的级别工资制有较大的突破，又易为多数职工所接受。

搞好第二次分配，必须有健全的经济责任制做保证。根据全厂的生产经营目标、计划，制订车间、科室包、保、考核办法和考核标准；月末根据实绩，对科室、车间按百分制打分；科室、车间再根据每个人的工作标准考核打分（百分制），按厂内分配细则进行分配。

个人工资由基数工资、各种津贴、业绩工资（或叫考绩工资）三部分组成。

基数工资 = 个人原基本工资 $\times$ 30~70%（比例各厂自定）或以25~35元生活费为基数。

各种津贴：职务津贴、技术津贴、工种津贴、岗任津贴、工龄津贴等。

业绩工资：即每月活工资，活分活值，按考核成绩所得。

分配办法：厂部考核车间、科室，按百分制逐一打分，然后分别乘上各车间、科室的平均人数，加总后得出所有车间、科室的得分总数，从而取得厂部分值，得出各个车间、科室的业绩工资分成额；各车间、科室再根据本单位职工得