

GAO HUO QI YE NEI BU FEN PEI

WAN SHAN QI YE JING YING JI ZHI

搞活企业内部分配 完善企业经营机制

河北科学

搞活企业内部分配

完善企业经营机制

河北省财政厅驻厂员管理处编

河北科学技术出版社出版发行 (石家庄市北马路45号)

河北新华印刷一厂印刷

787×1092毫米 1/32 5.125印张 102,000字 1988年10月第1版

1988年10月第1次印刷 印数: 1—20,000 定价: 1.50元

ISBN 7-5375-0206-4/F·13

前 言

随着承包经营责任制的推行和企业内部配套改革的展开，改革企业的分配制度，搞活企业内部分配，已成为完善企业经营机制的一项重要内容。我们根据各地、市、省直部门一些企业在搞活内部分配中的一些经验、做法汇集了本选编，意在通过这些企业在搞活内部分配以后所取得的成效，给众多的企业以启示：采用不同的分配形式，把企业内部分配搞活，是调动广大职工的积极性，促进企业生产发展，提高企业经济效益的有效途径；是目前进一步完善承包经营责任制，搞好企业内部配套改革需要突出抓好的一项工作。选编中汇集的一些搞活企业内部分配的方法不尽相同，各具特点，但他们都突破了旧有的分配体制，克服了平均主义，清除了大锅饭的弊端，基本体现了社会主义按劳分配原则，为我们在目前形势下搞好、搞活企业内部分配走出了新路子。我们真诚的希望广大企业能够根据自己的实际情况，借鉴这些经验，结合选编中介绍的一些方式方法，创造出适合本企业搞活内部分配的办法，使更多的企业在搞好内部分配方面迈出新步伐，以推进和完善企业内部配套改革，更有效地促进承包经营责任制的发展。

本选编汇集的文章得到了各地、市、省直有关部门的大力支持，在此谨表感谢，并向为这些文章付出了辛勤劳动的

作者致意。在汇编过程中，对收集到的原稿材料，申富平同志做了初审筛选，刘惠渊同志做了系统整理、删节和修改，李林兴同志进行了统审，最后由张伯云同志审阅定稿。由于编者水平有限，一些文章字句雕琢不深、不细，定有不当之处，望指正。

河北省财政厅财政驻厂员管理处

1988.6.10

目 录

把企业内部分配搞活·····人民日报评论员(1)	
关于搞活企业内部分配·····宋叔华(4)	
进一步搞活企业内部分配·····陈兰通(8)	
深化企业改革,搞活内部分配	
配 促进企业收入稳步增长·····秦皇岛市财政局(12)	
利润工资包干 企业增产增收·····华北制药厂(20)	
改革内部分配 提高经济效益·····唐山市白玉瓷厂(26)	
落实承包经营责任制 搞活内部	
分配·····抚宁县造纸厂(35)	
我们是怎样实行优质达标工资	
制的·····邯郸市春蕾瓷厂(41)	
我厂是怎样搞好内部分配改	
革的·····辛集市石油化工厂(47)	
打破大锅饭 实行联效浮动	
分配·····张家口市橡胶总厂(54)	
强化运行机制 搞活内部分配·····邯郸地区财政局(61)	
运用不同形式 搞活内部分配	
·····秦皇岛市耐火材料厂(68)	
以等级结构工资制为主体 搞	
好企业内部多层次分配·····邯郸市第二纺织机械厂(73)	

完善企业经营机制 改进企业分配

制度……………沧州市造纸厂(81)

划小核算单位, 改进财务管理 提高

经济效益……………张家口地区长城机械厂(86)

企业内部分配改革的探索……………曲阳县第一陶瓷厂(94)

搞好内部分配 增添企业

活力……………张家口市宣化第二瓷厂(100)

深化内部改革 提高经济效益……………泊头市化肥厂(106)

搞好“三挂钩”的经济责任制……………河间县化肥厂(112)

企业内部承包 增强企业活力

……………邯郸地区财政局 临漳县财政局(118)

划小核算单位 完善企业内部

承包……………承德市麻纺织厂(124)

实行计量工资制 企业增添新

活力……………张家口市工业锅炉厂(129)

完善企业经营机制 搞活企业

内部分配……………尚义县财政局(133)

搞活内部分配 提高企业效益

……………秦皇岛市平板玻璃厂(138)

实行岗位功能测评 搞好企业

奖金分配……………邯郸市财政局(142)

以目标成本承包为基础 实行多种

形式的企业内部分配……………承德矿山机械厂(147)

改革现行工资制度 搞活企业内部

分配……………邢台市财政局(154)

把企业内部分配搞活

人民日报评论员

实行承包经营责任制的企业，不管采用哪种承包形式，首先明确的是企业与国家的分配关系——上交多少，自留多少，工资总额提取多少。在这个前提下，企业内部分配制度的改革，就突出来了。这项改革进行得好，职工的工资、奖金以及各种补贴真正体现了社会主义按劳分配原则，职工群众就会切实感到自己力有所用，才有所展，劳有所得，功有所奖，从而心情舒畅，干劲倍增，大大提高企业的劳动生产率和经济效益，原来僵滞的企业就会充满勃勃生机和旺盛活力。

改革企业内部分配制度，是深化改革题中应有之义。按劳分配我们讲了30多年，但在企业内部一直没有得到认真贯彻，职工中不管你干多干少，干好干坏，得到的报酬大体上都差不多。这种平均主义的“大锅饭”，挫伤了广大职工的积极性和创造性，阻碍了企业经济效益和发展能力的提高。近几年一些企业在推行承包经营责任制的过程中，开始了内部分配制度改革的试验，根据各自的不同条件，分别采用计时加奖励、计件工资、工资奖金全额浮动、弹性结构工资、单位产品工资含量等不同的形式，把职工的劳动报酬同

劳动贡献以及企业经济效益紧密联系起来，朝着彻底打破平均主义和真正实行按劳分配的目标，迈出了可喜的一步。在这些试点企业里，上上下下普遍反映：内部分配制度的改革，有利于企业的安定团结，职工维护企业的利益，关心企业的发展，为企业进步献计献策更自觉了；有利于调动职工的积极性和创造性，企业劳动生产率和经济效益显著提高；有利于提高职工队伍素质，干部工人钻研业务、掌握技术、学习文化更刻苦了；有利于加强企业管理基础工作和提高企业管理水平，生产第一线队伍更稳定了……

改革企业内部分配制度，涉及到全体职工的实际利益，是一项政策性和群众性都很强的工作，务必严肃认真，细致稳妥。在按劳分配这个总原则下，对具体的分配形式和办法要设想得更周全些。既要坚决拉开差距，形成档次，充分体现多劳多得，少劳少得，又要注意收入不要悬殊过大，尤其要防止那些工龄长、体力弱的老职工收入下降过多。

分配制度改革只是企业改革这一系统工程中的一个重要环节，这一改革能否成功，有赖于其他改革的支持、配合、促进。例如，要是企业管理体制、干部任免制度、劳动用工制度、分级核算制度、岗位责任制度、质量否决制度等不同时进行相应的改革或完善，那么搞活企业内部分配就会成为一句空话。

我们说在企业内部分配中实行多劳多得，少劳少得、奖勤罚懒，能够极大地调动职工群众的积极性和创造性，并不是否定思想政治工作的巨大威力。无论制定多么细致的规章制度、考核标准，也难以对企业内各核算单位之间、脑力劳

动与体力劳动之间、复杂劳动与简单劳动之间、熟练劳动与非熟练劳动之间的劳动量和贡献值，作出绝对精确、绝对合理的衡量和评价。这就难免带来分配中的某些不合理因素。解决由此引起的思想矛盾和问题，就需要做生动活泼的思想政治工作，提倡大家讲大局、讲团结、讲风格、讲谅解。经验证明，经济手段和思想工作有机地结合起来，企业内部分配制度改革才能顺利实现。

我国的国营企业有几十万个，各个企业的经济效益不同，经营方式各异，情况千差万别。工资制度、工资形式的改革和工资水平的确定，不可能也不应该采取一个模式。改革就是破旧，改革需要出新。我们希望有更多的厂长、经理和企业党委、职代会一道，对搞活企业内部分配进行大胆探索，勇敢实践，创造出更多更好的新鲜经验，把深化企业改革推向一个新的阶段。

（摘自《人民日报》1987年6月5日第二版“六论承包经营责任制”）

关于搞活企业内部分配

宋叔华同志 1988 年 2 月 5 日在全

省完善企业经营机制搞活内

部分配工作会议上的讲

话（节选）

随着承包经营的全面推行，促进了企业内部分配制度的改革。许多企业实行了多种形式的分配办法，有的实行了计件工资和定额工资，有的把基本工资的一部分和奖金捆起来一起进行浮动，也有些企业实行了工资总额同经济效益挂钩。到去年底，全省实行挂钩的大中型企业已达到 277 户，占大中型企业职工人数的 61.2%。这对调动企业和职工的积极性，促进生产发展和经济效益提高，起到了明显的作用。但是，总的看，我省许多企业内部分配还搞的不够活，主要倾向仍然是吃大锅饭，搞平均主义。我们一定要全面认识，企业实行承包经营，只是为完善企业经营机制创造了外部条件。要增强企业内部活力，发挥承包效益，充分调动职工积极性，必须把搞活内部分配制度做为中心环节，进行配套改革。一九八八年各地市、各部门和各企业，要集中力量，突出重点，扎扎实实地把这项工作搞好，取得显著成效。

一、继续推行工资总额同经济效益挂钩

这是逐步理顺国家与企业工资分配关系的一条有效途

径，也是搞活企业内部分配的重要前提。今年，国家正在研究对各省实行工资总额同经济效益挂钩的办法。在中央未作出具体部署以前，省确定先在石家庄市实行总挂钩试点。同时保定、唐山两市和石家庄、保定、邯郸、张家口地区各选一个县，进行企业工资总挂测算。这项工作由省工资改革办公室牵头，省财政厅、劳动人事厅、统计局、计经委等有关部门及有关地、市、县密切配合，组织专门力量，抓紧工作，提出方案。

暂不实行总挂的地市，要继续实行企业工资总额同经济效益挂钩的办法。凡是过去已经执行挂钩的企业，今年要继续实行，按原规定报批，争取在三月底前完成。其他有条件挂钩而尚未实行的国营企业，特别是大中型企业，都要实行挂钩。暂不具备条件的，也要积极创造条件实行挂钩。挂钩的形式根据企业的不同情况，可以多种多样。可以实行企业工资总额同实现利税、同上交利税、同产品实物量、同实际工作量、同出口创汇、同销售收入指标挂钩，也可以实行其他形式的挂钩办法。另外，省还准备选择几个经济效益在全国同行业居领先地位已经实行挂钩的大中型工业企业，试行工资总额上不封顶，下不保底，不征奖金税和工资调节税的试点，探索进一步搞活企业内部分配的新路子。

二、进一步改革企业分配制度

改革分配制度要坚持实行有定额的劳动，并按劳动定额完成情况进行分配，使职工个人收入同劳动成果以及企业经济效益挂起钩来，充分体现按劳分配、多劳多得。具体分配形式，企业可以根据不同情况自主决定，不搞一个模式。企业在

规定的工资总额范围内和保留档案工资的前提下，可以突破现行等级工资，实行多种形式的内部分配办法。如技术要求高的企业，可以实行技术等级工资；产品比较单一、熟练岗位较多的企业，可以实行岗位工资；还可以象新乐县那样，对厂级干部实行效益工资，对技术和管理人员实行聘任工资，对购销人员实行提成工资，对后勤人员实行以人定岗、以岗定责、指标与工资挂钩的浮动工资。还可以实行包干工资，增人不增工资，减人不减工资等。

计件工资和定额工资，是目前能够打破平均主义、搞活企业内部分配的一种有效形式，也是改善企业管理、提高劳动生产率的有力杠杆。凡有条件的企业都应积极推行。计件工资是按照合格产品的数量和计件单价计算报酬的分配办法，具体形式有全厂性计件，车间、班组、工序集体计件，个人计件，直接无限制计件，累进或累退计件，超额计件，产品质量分等计件等。实行计件工资的企业必须具备三个条件：一是产品适销对路，任务饱满；二是有平均先进的劳动定额和合理的计件单价；三是管理制度健全，有严格的质量检验、计量、统计等制度。过去已实行计件工资的企业，今年要继续实行并加以完善。对具备条件而尚未实行的企业和工种，应尽快实行。定额工资是指在不适合实行计件工资的企业和工种，按照职工劳动定额完成情况计发报酬的分配办法。实行定额工资要有明确的劳动计量标准，这个标准不是以产品产量的形式体现出来，而是以工时定额、岗位责任制、承包指标等形式体现出来。以这些标准为依据，进行严格的考核，拉开分配档次。这次会上介绍了不少搞活企业内

部分配的经验。如邯郸市春蕾瓷厂的“优质品达标工资”、华北制药厂的“利润工资包干”、唐山第四瓷厂的“岗位计件工资”、邯郸市建筑总公司的“直接无限计件工资”、张家口市工业锅炉厂的“计量工资”以及藁城县的“全额浮动工资”等，各具特色，各有所长，可供各地借鉴。无论采用哪种分配形式，只要掌握职工工资奖金的增长率不超过劳动生产率的增长率，有利于贯彻按劳分配原则，有利于调动职工的积极性，有利于发展生产力，有利于实现增产增收，都应积极探索，研究试行。

三、应当注意的几个问题

一是要坚持实事求是，从实际出发，不搞一刀切。二是要引导企业在分解落实承包经营指标的同时，注意分解落实工资指标，使经济效益与工资收入挂起钩来。三是改革企业内部分配制度，必须同时进行劳动制度、人事制度的配套改革，三者有内在的联系，不能孤立地进行。四是改革企业内部分配制度，要注意整体效果，既要处理好经营者的利益，又要处理好其他管理人员和生产者的利益。

四、搞活企业内部分配的主要标志

(一) 看企业是否正确运用工资分配的自主权，建立了适合本企业生产经营特点的内部分配制度和分配形式；(二) 是否真正体现了按劳分配原则，打破平均主义，拉开了合理差距，受到了绝大多数职工的拥护，调动了职工的积极性；(三) 是否同时进行了劳动制度和人事制度的配套改革，并注意了引进竞争机制；(四) 是否建立了企业对分配的自我约束机制；(五) 是否促进了企业经营目标实现和经济效益的提高。

进一步搞活企业内部分配

——国家经委企业局局长陈兰通在全国实行承包经营责任制，搞活企业内部分配座谈会上的讲话（摘录）

一、要克服平均主义

当前分配中的主要倾向，仍然是吃大锅饭，搞平均主义，互相攀比，必须继续在思想上和实际工作中加以克服。有的同志认为目前主要矛盾不是平均主义，而是社会分配不公的问题。社会分配不公确实是一个需要认真研究解决的问题，但不能因此而放松在企业内部分配中贯彻按劳分配原则，克服平均主义。我们应当按照紫阳同志所说的，在促进效率提高的前提下体现社会公平。

二、推行企业工资总额同经济效益挂钩

1988年，实行各种形式承包经营责任制的企业，特别是大中型企业，要同时实行企业工资总额同经济效益挂钩。挂钩的形式可以多种多样，可以同上缴利税、实现利税、产品实物量、销售收入、产值、出口创汇、实际工作量等指标挂钩，也可实行其他形式的挂钩办法。所有挂钩的企业，都要实行复合指标考核，即除了主要挂钩指标外，还要考核质量、物耗、劳动生产率、安全等其他指标，并把这些指标也作为影响企业工资的因素，特别是要实行质量指标对工资的否决

权。对实行租赁及其他经营责任制的企业，凡有条件的，也要尽量实行工资总额同经济效益挂钩。对尚不具备条件挂钩的企业，也要积极创造条件，逐步实行挂钩办法。

三、积极推行计件工资制和定额工资制

凡是有条件的企业，都应当在严格质量管理和定额管理的基础上，积极推行计件工资制和定额工资制。计件工资，是按合格产品的产量和计件单价计算报酬的分配方法。其具体形式可由企业根据生产经营的特点自行确定，可以实行个人计件，也可实行班组、工段、车间为单位的集体计件；可以实行超定额计件，也可实行全额计件。计件工资可以作为一种工资制度单独实行，也可同其他工资制度结合起来同时实行。实行计件工资的企业要注意以下几个问题：一是产品要适销对路，生产任务要饱满。二是要有先进合理的劳动定额和计件单价。特别是实行工资总额同非产品实物量的经济效益指标挂钩浮动的企业，一定要注意防止因定额标准低、计件单价高而出现可提取的增长工资不足以支付计件工资增长幅度的问题。三是要逐步建立正常的修改定额和计件单价的制度，努力做到随实物劳动生产率的提高而逐步降低单位产品中工资含量。四是在考核产品产量的同时，还要严格考核质量和物耗指标，实行优质优价和质量否决权。五是要注意保持均衡生产，防止生产过程脱节。

不适于实行计件工资的企业、车间、班组和职工，要实行其他形式的定额工资制。其他形式的定额工资制，并不是指某种具体的工资制度，而是泛指按劳动定额完成情况进行

分配的办法。从这个意义上说，计件工资制即是定额工资制的一种形式。计件工资制是以合格产品的实物数量作为劳动定额的具体计量标准；其他形式的定额工资制是以工时定额、工作量定额、岗位责任或承包指标等其他形式来体现劳动定额的计量标准，二者在本质上是一样的。

四、要配套地进行劳动、人事制度的改革

企业劳动制度的改革，应以搞活固定工制度为突破口，实行各种形式的劳动组合，择优上岗，合同化管理等，实现厂内劳动力的合理流动，达到生产者和生产资料的 最佳配合。搞活固定工制度时，要重视对富余人员的妥善安置，企业要立足于自行消化，广开生产门路，组织各项劳务活动，使有劳动能力的职工都尽可能各得其所，发挥所长。同时，企业要结合聘任工人技师的工作，抓紧搞好对职工的技术培训和职业教育。

企业人事制度的改革，要重点抓三件事：一是大力推行招标承包，使大批精明强干、勇于开拓的企业家脱颖而出，同时要坚定不移地推行厂长负责制。二是实行管理人员的聘任制、考评制，使管理人员能上能下，逐步破除干部职务终身制。三是要改革企业内部管理机构，对现有机构进行必要的整顿和精简，真正做到设置合理，分工明确，职责清楚，高效灵活。

五、正确合理地使用工资增长基金和奖励基金

企业要建立对工资分配的自我约束机制，在坚持按劳分配的同时，一定要瞻前顾后，留有余地，要建立工资储备基金，以丰补欠。各地区、各部门在引导企业建立工资分配的自

我约束机制的同时，要加强对企业工资、奖金增长的宏观控制，努力做到工资总额增长速度低于国民收入增长速度，职工平均工资增长速度低于劳动生产率增长速度。各地区、各部门要严格执行国家的工资、奖金政策，不要乱开口子。