



# 关于完善百元产值工资

## 含量包干之浅见

南通市建筑工程公司 周 澄

百元产值工资含量包干推行以来，解除了以人头控制工资而束缚生产的桎梏，大大促进了人均产值和总产值的增长，有利于经济责任制的推行，这些是必须肯定的。从实际执行的结果来看，确实也存在需要完善的地方。个人试就这个问题，提出粗浅的看法，以求指正。

### 一、对百元产值工资含量包干计算公式的分析

设 $W$ 为核定总产值， $W'$ 为实际完成（结算）总产值； $C$ 为物质消耗补偿价值的核定数， $C'$ 为物质消耗补偿价值的实际数； $V$ 为工资和津贴的核定数， $V'$ 为工资和津贴的实际数； $M$ 为利润，分为国家所得 $M_1$ ，企业所得 $M_2$ ，由职工个人分配的奖励基金 $M_3$ 。

$$\text{则：百元产值工资含量} = \frac{V+M_3}{W} \times 100$$

$$\text{提取的工资基金总额} = W' \times \frac{V+M_3}{W}$$

这里有几个问题值得商榷。

1. 建筑安装工作量（施工产值）是一个以货币量度计算的价值量，而有别于实物计量的实物量。由于使用要求、建设地点、季节等不同，核定产值 $W$ 和结算产值 $W'$ ，如同样为100，组成 $W$ 和 $W'$ 中的物质耗费 $C$ 、工资津贴 $V$ 、和实现利润 $M$ 的比例数值是不相等的。百元产值工资含量一经核定，职工个人分配的工资津贴和奖励基金（ $V+M_3$ ）在 $W$ 和 $W'$ 中的比例被固定化。相应的国家所得和企业所得变成 $W'-C'-（V+M_3）$ 以后的剩余数值，改变了 $M_3$ 应在 $M$ 实现以后按规定的 $M_1$ 、 $M_2$ 、 $M_3$ 的比例进行分配的办法。实行在未实现 $M$ 以前先期固定分配，原核定的 $V+M_3$ 、 $M_1$ 、 $M_2$ 之间的比例关系起了变化，这会影响到国家、企业和职工个人三者间的分配关系，由于施工产值的内含不可比，给百元产值工资含量的正确核定带来困难，结果往往是，要么是职工所得比例偏低

减收，国家和企业比例偏高多收；要么是国家与企业所得比例偏低减收，职工所得比例偏高多收。

2. 由于 $W=C+V+M$ ，在确定 $\frac{V+M_3}{W}$ 的时

候，应该是以 $V+M_3 < W-C$ 为前提的。但是实际计算时， $W'$ 中的 $C$ 和 $M$ 所占的比例起了变化，同时，在建筑市场实行招标后，建筑施工企业之间展开了竞争，建筑产品价格一般让价下浮，即使是同等内含，

$W'$ 要 $< W$ 。企业按原核定的比例 $\frac{V+M_3}{W} \times 100$ 计

提，如数计入成本。 $V+M_3$ 的总数相对增多， $M_1$ 和 $M_2$ 的可分配数相对减少，甚至出现 $V+M_3 > W'-C'$ 的情况，使企业发生亏损。

3. 建筑产值中 $C$ 的部分因产品使用要求不同，差异变化很大，更由于建筑材料价格上涨、装饰要求高的工程日益增多，在 $\frac{V+M_3}{W} \times 100$ 固定不变的情况

下，使实际提取的 $V+M_3$ 总数起了同向变化，这部分提取数的增加（或减少）与实际活劳动的耗费没有或者基本上没有内在联系。在建筑产品 $V$ 的组成中，也包含固定性和与产值基本上不起同向变动的部分，如管理人员、非直接生产人员工资，以及按人头、月度

计算的津贴、补贴等支出。 $\frac{V+M_3}{W} \times 100$ 一经核定，

就随产值的增减而增减，在产值增长的情况下，这部分固定或基本固定的支出随 $W'$ 同比率增长。这既背离了实际执行的计件和按月计算的工资制度，及国家规定的津贴、补贴发放办法，又不利于控制压缩非生产人员比例，影响了“按劳分配”原则的贯彻执行。

4. 在核定 $\frac{V+M_3}{W} \times 100$ 时，是相对于当时的施工生产、加工制作情况的，由于商品化生产的发展，原

来自行完成的C的部分变成了外购，这一部分既增加了W'的基数，又减少了V+M<sub>3</sub>的支出，同样产生上述第3点的后果。

5. 建筑施工产值的统计是以分部分项结算结果为依据的，并不是建筑产成品产值。W'即使以年度为准，也会存在一部分半成品（没有竣工交付的分部分项工程），这本是建筑施工生产的特点决定的。问题在于为了扩大V+M<sub>3</sub>所得，本来应该竣工交付的工程，因为追求计提的W'基数，把耗工多实现W'少的收尾工程延搁下来。这无疑不利于促进建筑施工生产的经济效益——竣工工期的缩短。

## 二、改进“百元产值工资含量包干”办法的建议

为了完善“百元产值工资含量包干”办法，我认为应作如下改进。

1. 计算产值应以工程已经竣工并经建设单位、建设银行审定的为依据。对达到形象进度计划的可以预结，但按预结数计算工资含量时，必须按一定的系数（5—10%）作必要的扣除；对达不到形象进度要求的部分产值，应剔除计算。出了重大质量事故的工程产值暂不列提基数。

2. 由上级主管部门根据施工定额和企业施工生产实际情况，确定以一种类型、结构的工程造价为标准，除此以外的工程，依据其类型结构确定一个相对系数。按照系数对实际结算产值作增减调整。这样企业执行的不再是以年度总产值为基数计算的固定含量，而是一个以不同类型工程计算的加权平均含量。

3. 与产值同步增减的V+M<sub>3</sub>，仅规定为计件工资部分。直接生产人员的辅助工资、按月计发的固定工资制人员工资等不能按产值直接浮动，此类工资应按定员、定额一次单独核定，只准压缩不许超支。但对质检、安全监督人员的工资可按产值基数浮动。

4. 对国家统一规定的各种津贴，凡属于按月计发的，不列入产值基数计算，按直接人员的实际数和实行固定工资制人员的定额单独核定。

5. 由企业自行计发的各种奖金（不包括计件超额工资），包括奖金性浮动工资、津贴、补贴可按计划利润或成本节约额为基础核定。其中国家规定的材料节约奖按实际应得数核发。

此外，要加强对产成品质量利润等指标的考核，以缩小工资含量直接与产值挂钩的范围，扩大与利润、质量挂钩的比重，促使企业生产质量好、进度快、消耗低的产品，提高各方面的经济效益。

# “后入先出法”

## 浅析

王振文 辜位清

“后入先出法”应用到商业上就是后到的货先销售出去，应用到工业上就是后入库的产品先出厂。其公式：本期产品销售成本=本期入库产品（或商品）单位成本×本期产品销售数量。这种方法一般中小型企业，如轧钢厂、管件厂、零件厂等都适用。采用“后入先出法”可以克服“先入先出法”的一些弊端。下面作一些比较。

1. 期末库存产品不见得都是本期入库产品，它很可能有前几个月入库的产品，用“先入先出法”或“加权平均法”把本期产品成本与库存产品成本固定后，再求出本月销售成本，无论从商品流通和资金运动的特点，或者是从权责发生制的角度来看，用本月单位工厂成本增大或减少期末库存产品成本都是不合适的，因为它直接影响到本月销售成本的形成和利润的实现。

采用“后入先出法”用本期工厂成本固定本期销售成本，再求出库存产品成本是合乎情理的。因为本期销售成本包括大部分工厂成本，用本期工厂成本、本期销售量说明本期的经济效益，便于分析财务成果，这种方法和我们直观的测算本期经济成果是相吻合的。

2. 影响成本指标和利润指标的真实性。由本期单位工厂成本固定库存产品挤出销售成本和用本期单位工厂成本固定销售成本求出库存产品成本的结果不同，所得利润也有一定差距。本来由于各企业管理水平所限，在工厂成本计算中就不太准确，形成商品产品后，我们又采用了本期工厂成本对库存商品成本计价的方法，在工厂成本波动不大的情况下，反映不明显，如果本期工厂成本有较大的波动，将高成本留在