

企业内部实行

经济责任制的几个问题

甘肃省天水市经委 李有德

在企业内部实行经济责任制,是提高经济效果的有力措施,是通过经济杠杆调动广大职工生产积极性的有效办法,也为实施

民主管理创造了条件,使权、责、利更好地结合起来。

一、几种形式

目前许多工业企业已试行了主要对车间、班组的经济责任制,集中表现在分配形式上的改变。据天水市的初步调查,工业企业内部经济责任制有以下几种形式:

①计件工资。采用这种形式的企业,一般是能够按产品或按生产工序对班组或个人实行计件的。分个人计件和集体计件两种,其基本内容是把工人的劳动成果和个人报酬完全结合起来,多劳多得,把经济责任落实到班组或个人。如地毯厂以二级工为标准,规定了织毯每平方米计件工资,并考虑到工人的工资级别不同,规定了对三、四级工给予级别补差。砖瓦厂是对班组实行集体计件工资,对班组定员、定产、定任务、定质量、定成本,费用实行内部流通券制,按生产计划月初发券,月底结算,超支不补,下月扣除,节约部分留40%奖给班组。计件工资直接体现了按劳分配原则,只要单位工资值订得合理,就能取得较好效果。

②定额加超产计件工资。这种办法的基本内容是:完成生产定额发基本工资,超过定额部分按件计酬,完不成者扣发一定比例的基本工资或按件扣罚。皮鞋厂、帽厂、服装厂就是如此。实行这种办法,加重了车间的责任,保证了全厂产量、成本计划的完成,也促使车间、班组加强定额管理和经济核算工作。

③超利润分成工资。就是把利润指标包到车间,超额分成,完不成扣罚,经济效果和工资

结合。如刀具厂、轻工机械厂以车间核算为基础,定收入定支出,实行利润包干,根据各车间利润率的大小,分别以不同的比例奖

给车间。实行这种办法,必须注意定额是否先进,分成是否合理,经济核算有无基础,否则难以控制。

④联产计件,集体包干,活分活值。有些企业如水泥厂,产品单一、工序“一条龙”,各车间之间相互关系密切,如按车间分成若干半成品或工序进行核算,则会形成“各奔前程”,互不照应,矛盾多,核算也很困难。因而他们把有关的车间、股室联成一个经济核算整体,厂部按产成品作为核算标准,把任务、成本、质量、消耗定额包到联产体,实行“联产计件,集体包干”,在车间内部,则以岗位定劳动工分,“活分活值”。水泥厂从五月份试行以来,效果显著。

⑤分成工资。它主要适用于以劳务服务可直接取得现金收入的一些服务性行业,如钟表修理、自行车修理、服装加工等。按劳务纯收入进行分成,归公的部分,作为管理费、税金和利润。行业不同比例也不同。可以按门市部计算,也可以按人计算。这种分成办法,当业务不佳时,个人所得下降,集体也会入不敷出;业务好时,个人收入大幅度增加,又会失去控制,在行业之间也苦乐不均,如有的行业每人平均月收入170多元,个别工人高达290多元,而有的行业平均只有30多元,悬殊甚大。

二、适 应 性

以上几种形式都具有一定的特性,因此也就具有一定范围的适应性。计件工资和定额加超产计件工资,适用于产品或生产工序对班组或个人容易计量的企业,即产量、质量容易掌

握,各种定额也易于控制考核。超利润分成工资,适用于车间能单独出产品或提供某种劳务收入的企业,把利润指标包到车间后,各自核算基本上能互不影响。联产计件,活分活值,适用于产品单一、“一条龙”生产的企业。分成工资,主要适应于服务性行业。

除上述特性外,还有其共性,无论采用哪种形式,都要有一个共同基础,主要是:定额比较全面合理,管理制度比较健全,经济核算较有基础,产供销基本正常。如缺乏上述基础,生搬硬套,往往会适得其反,严重的还会带来混乱。

推行经济责任制,不论采取哪种形式,都必须注重经济效益,妥善处理国家、企业、个人三者利益的合理分配。要防止拼设备、压定额、弄虚作假、忽视质量等的不良倾向。还要做好思想工作,加强职工教育,严格检验制度。

三、效果分析

以上几种形式,概括起来,突出了一个“包”字,把经济效益包下去;强调了一个“保”字,把厂部任务保下来;加强了一个“管”字,促使企业努力加强经营管理;贯穿了一个“酬”字,多劳多得,按劳付酬;打破了一个“大”字,改变了吃“大锅饭”的弊病。初步分析,主要有以下优越性。

①权、责、利结合好。对企业的车间、班组来说,权是手段,责是任务,利是效果,整体效果好了,个人就利在其中了。实行内部经济责任制,权力交给了,责任加重了,而利又必须通过主观努力去完成任务、履行职责才能实现,这样就形成了众人挑担,人人有责的局面。企业的经济效益和个人利益息息相关,从而调动了广大职工的积极性。今年上半年我市实现任务双过半的企业共有34个,其中推行各种形式责任制的企业占70%。

②经济效益好。在内部推行经济责任制的企业,经济效益一般都有所提高。如砖瓦厂实行集体计件工资后,人员减少100多人,产值超计划16%,利润超计划70%,比实行前增长两倍。丝毯厂实行计件工资后,生产效率提高52.5%,利润比实行前增长1.6倍。

③产量、成本、利润结合好。由于固定费用在企业产品成本中都占相当比重,要获得较好效果,就必须在增加产量、降低费用上下功夫,通过计算工资定额,使职工基本上认识了产量、成本、利润的关系和提高经济效益的规律性,边算边干,边干边算,千方百计保任务。

④国家、集体、个人三者利益结合较好。经济责任制把个人的收入和产量、利润紧密联系起来,个人得多得少,决定于劳动创造价值的多少,使三者利益有机结合。如帽厂1980年超产帽子20.7万顶,增发超额计件工资1.66万元,工资平均增长15%,工资增长部分占当年税利增加额的32%,做到了国家多收,企业多留,个人多得。

四、问题研究

经济责任制更好地体现了按劳分配原则,个人积极性高了,但有的单位由于思想政治工作跟不上,企业管理水平不高,定额不尽合理,往往也出现漏洞,产生一些副作用。

①车间、班组利润超额,个人所得增加,而企业利润未必能完全实现。企业利润是通过产品销售才实现的,而车间、班组、个人只要按月完成产品产量、成本或利润后,就可拿到超额工资。如果市场情况变化,产品积压,就会出现个人多得、企业不得的矛盾,甚至个人多得、而企业受损。如何解决这个矛盾,很值得研究。

②追求产量,拼设备。如汽车超载,设备超负荷,有些厂设备失修的现象令人担忧。因此,如何把设备保养、设备损耗等指标列入责任制的内容,并认真检查,有赏有罚,十分必要。

③做好思想政治工作,把职工的积极性引向正途,防止“向钱看”思想的滋长,已刻不容缓。如个别单位的部分职工;一听说要包下去实行经济责任制,就提出“汽车我包了,超利润全归我”。有的职工或小集体,千方百计只在个人多得上下功夫,苦思冥想搞邪门歪道。因而做好思想政治工作,并相应地健全各项制度,特别是加强定额管理,是经济责任制健康发展的根本保证。

