



# 利润的组成与增设

## “节约增利”考核指标

易庭源

在经济体制改革中需要解决一个问题：企业经济效益算不准，说不清，造成奖罚不明、苦乐不均、消费基金增长失控、企业挖财政墙脚等等后果。原因之一，在于会计上仍按传统只设一个“利润”指标，而利润受多种因素影响，并不能准确反映企业经济效益，利润多的不一定经济效益高，利润少的也不一定经济效益差。

我认为，利润，实际上是由四块组成。对资本家来说，不论获得哪一块利润都是好事，所以他们仅设一个“利润”指标就行了；而在社会主义社会，对利润则必须加以分析。四块利润如下：

一、基本利润——在一定的社会生产力水平下，每一件产品都有一份基本利润（基本剩余劳动）。对企业来说，在原有生产能力下，计划产量下的基本利润，不能算企业经济效益，应全部上交。

二、增资增基本利——如果是由于国家增加投资，而增产，而增加的基本利（假设成本没有降低），也不能算企业经济效益，也应全部上交。

三、客观因素增利（或减利）——是由于价格高或生产条件好而多得的利，或者相反而少得的利。对计划产品而言，多得无功，不能算经济效益，全部上交；少得无过，不应受惩罚。

四、节约增利（浪费减利）——在保证产品质量的前提下，努力降低成本，以节约来增产，并已出售，则一方面由于降低成本而获得超额利润，另一方面由于节约增产而获得更多的基本利润，两笔之和为“节约增利”。这一指标准确地反映了企业经济效益。至于“浪费减利”，则不仅没有经济效益，而且保不住基本利润，甚至亏损，应予惩罚。

四块利润中，有三块不体现经济效益，所以，按

总利润来评价企业，当然得不到正确结论。

从理论高度来说，“利改税”是要用不同税种、不同税率，将“基本利润”全部征走，将“增资增基本利”全部征走，将“客观因素增利”全部征走，还要将“节约增利”的小部分征走，最后，只将“节约增利”的大部分留给企业，以资鼓励。然而，由于前三块利润可以抽象思维，却难以具体计算，设置一些什么税种，制订多高的税率，恰好将这三块利润征走，找不到科学依据，只能摸索着办，征多征少在所难免。所以这一办法也不理想。

科学的办法是，除了利润指标外，再增设一个“节约增利（浪费减利）”指标，以考核企业经济效益。这个指标的计算方法如下：

一、以各该产品的社会平均成本为准绳，核定地区平均成本，再核定企业目标成本。

二、建厂时提出多种建厂方案，按各方案有关图纸及文件分别预测产品成本，进行比较，选择最好的方案建厂；被选中的方案的产品预测成本与目标成本之差，表明建厂工作的功过，应对建厂筹备小组予以奖惩，这就是“建厂可控成本责任制”；投产后，建厂预测产品成本，即为实际生产的定额成本。

三、嗣后，每进行一次扩建、改建、产品设计或技措，都要提出多种方案，并按各方案图纸预测产品成本；选中的方案的预测成本与原定额成本之差，表明各该改革工作的功过，应据以奖惩，这就是“扩建、改建、产品设计或技措可控成本责任制”，并以其预测成本为现行定额成本。

四、实际生产时，以修订后的定额成本为标准，在企业内部按车间、班组、个人、职能科室建立可控成本责任制，随时揭示脱离定额的差异。

“按劳分配”原则，使企业只走内涵扩大再生产的光明大道，不搞其他歪门邪道；（4）由于是从“节约增利”中发奖金，就有节约增产来作物质保证，这样，不论发多少（也不可能发得很多），也不会造成消费基金增长失控和物资供应紧张的问题。

与此有关的另一个问题是，按劳分配必须分两步进行。第一步，是按一定社会生产力水平下劳动力再生产所需正常的平均的生活资料的价值的匡算数，确定工资总额。它是一个可变量，将随社会生产力的提高而增长；但又是一个相对稳定的数额，一般要两三年甚至更长的时间才变一次。工资总额确定后，再层层分解下达，企业再根据下达的指标评定职工工资等级，按月发工资。这是初步的按劳分配，属于“生产者必要劳动V”的范围。第二步，是根据各企业的“节约增利”，对先进个人发给奖金，以进一步体现按劳分配。奖金不属于V，而是对“节约增利”的分配。在社会主义制度下，只有分两步进行按劳分配，并严格划清工资与奖金的界限，才能既保证职工基本生活，又端掉“大锅饭”，克服平均主义。把工资同企业经济效益挂钩是错误的，同利润挂钩更是错误的；工资只能同社会生产力发展水平挂钩。奖金同利润挂钩也是错误的；奖金同准确反映企业经济效益的“节约增利”挂钩，才是唯一正确的途径。

五、月终汇总事前预控成本差异（表明现行定额成本为什么低于或高于目标成本）和事中成本控制差异（表明实际成本为什么低于或高于定额成本），如为节约数，则可按产销比例求出“降低成本增利”；再根据由节约而增产的数量，乘以计划单位利润，即“节约增产而增基本利”；二数之和，即为“节约增利”。反之，为“浪费减利”。

“节约增利”的大部分应留给企业，奖给走内涵扩大再生产道路的先进工作者；小部分作为对国家的额外贡献，连同其他三块利润（即总利润减“节约增利”的余额）一起上交，这就保证了国家得大头，并且年年有额外的节约增收。

同时，还要有一个硬性规定，没有“节约增利”的企业，其他三块利润再多，也不许留利，不许发奖金。这叫做“生产决定分配”，即只有走内涵扩大再生产道路的企业，才有资格发奖金，只有走内涵扩大再生产道路的个人，才有资格得奖金。

综上所述，（1）仅将“节约增利”的大部分留给企业，其他三块利润再多也不许留利，就可防止企业从国家那里挖走一块，并保证财政收入年年增长；

（2）只从“节约增利”中发奖金，就可杜绝滥发奖金的现象；（3）奖金只发给走内涵扩大再生产的先进工作者，有功受奖，无功不奖，有过受罚，就可克服平均发奖金的现象，端掉“大锅饭”，进一步贯彻

编辑同志：

《财政》一九八五年第十一期上刊登了河北省财政厅《严禁私设“小钱柜”的通知》，“小钱柜”的问题，各地都不同程度地存在着。最近，在吕梁行署组织的企业财务成本交叉大检查中，我们发现有不少厂矿企业和商店都有自己的“小钱柜”。这些“小钱柜”的资金来源多种多样：一是旧木箱、纸箱、废纸等包装物的出卖收入；二是产品和商品报废后出售的残值收入；三是卖旧书、报的收入；四是顾客遗留的无主钱、物；五是会议费结余的钱、物；等等。然而说穿了无非是引“大公”之财源，富“小公”之钱柜而已。这种“小钱柜”里的钱，主要用于单位请客送礼，看电影，照像等不合理开支。“小钱柜”有的是由出纳人员代管，有的是另设专人掌握使用；也有些单位是由领导亲自掌握的。

有人会说，私设“小钱柜”，关键在领导。这话有一定道理，但不全面。如果厂矿企业、商店的财会人员能忠于职守，严守制度的话，就断了“小钱柜”的财源，即使领导入想设也设不起来了。各财务部门和广大财会人员，在日常工作和现实生活中，只要有见食嘴不馋、见钱眼不红、见物心不动的精神，就能抵制包括私设“小钱柜”在内的各种不正之风。

## 应当发挥财务人员在取消 「小钱柜」中的作用

山西省临县财政局 郭振明

