

关于企业奖励基金的计算方法

毅 夫

看了“财政”月刊1956年第3期所载陶省隅同志“关于国营企业提取企业奖励基金问题的研究”以后，我基本上同意陶省隅同志的意见，为使其更完整起见，再补充几点看法：

第一，如果按工业生产人员工资总额的一定比例计算出的企业奖励基金和超计划奖金，提奖总数超过实现利润数时，其不敷之数应由国家贴补。

第二，按工资总额计算企业奖励基金，会使工资基金超支得多的单位，奖金提得多，工资基金节约的单位反而提得少。这样对节约的单位不仅没有鼓励，反而对企业不利。在苏联企业基金提取规定中，规定按商品产值实际完成数与计划数的比例折算后的计划工资总额计提企业奖励基金。其算式为：

计算企业奖励基金的实际工资总额 = 计划工资总额 × (实际商品产值 ÷ 计划商品产值)

这就使奖金的提取和生产成绩的好坏发生密切关系，它既可促进努力增产、节约工资支出的积极性，又可去除对工资基金超支单位不合理的额外奖励。

第三，有的同志认为按工资总额计奖，会产生另一不平衡现象，即在机械化程度高、工人少的企业中奖金提得少，相反，手工操作多的工厂奖金提得多，而后者创造的价值往往不及前者。就此而言，似有所不平。我认为这一顾虑是不必要的。除同意陶省隅同志所提出的理由，即机械化程度高是国家的基建方针等客观原因所决定，非企业主观努力所致以外，还有几点意见可以补充：①机械化程度的高低，取决于客观的作业性质。如造船企业的机械化程度绝不可能与先进的汽车制造厂相比；②现时奖金主要用于人，人多奖金需用亦多。但是，因组织管理水平差，而人员多的企业，可以多得奖金，组织管理水平较好而人员少的企业反而少得奖金。这确是本办法所带来的负作用，对促进企业精简人员不起作用。

第四，陶省隅同志提出这个办法对于降低成本在当年是起刺激作用的，因有超计划利润奖金可得；但到了下年，因本年降低成本所得成绩已纳入计划利润，而计划利润的加大、与提奖无关，故不如按计划利润或成本降低额计奖的刺激作用大。我认为这样说

法尚可商榷。所谓刺激作用，应指两点，一是努力促使其完成计划利润，二是使其积极获致超额利润。按工资总额计奖，这两个目的均可达到，因为必须完成计划利润与取得超计划利润才能获得与多提奖金。它并不因本年的计划利润包括了上年的成本降低而有所影响。此外，企业在逐渐降低成本同时，如果产品价格也在下降，企业的利润水平并不一定是逐年随着成本下降而增高的。例如1956年某些重工业部门虽然增产很多，成本降低不少，但因为降价，利润仍减少很多，如按利润计奖，倒是存在生产增加而奖金减少的不合理现象。假定产品不降价，每年因利润增多而多提奖金，这样是否合理，也颇值得研究。倒不如按工资计奖，还可以避免上下年度畸高偏低的不合理现象。

总的说，虽然此法仍存在缺点，但比起现行办法来利多弊小，至于对主观原因造成劳动力浪费不能起积极影响的问题，可通过上级审查劳动、成本计划而力求压缩，尽力缩小其负作用。

关于超计划利润是否需要有一最高限额的问题，陶省隅同志认为目前计划不完全准确，还存在很多客观因素，因此还可规定最高限额。我意见为了避免影响企业争取超额赢利的积极性，笼统规定超计划利润提奖的限额是不好的。鉴于现时计划不准的现实情况，可考虑：

(1) 计算超计划利润应提奖金时，超计划利润中的客观因素应仍剔除；

(2) 采用累进递减的方法。规定超计划利润若干，应提奖多少，超过若干，再增提多少，分成几级，增提的百分比，逐渐减少。这不仅避免因超计划利润过多而多提奖金，而且能充分鼓励企业积极降低成本、增加积累，出一分力量，得一分好处。

制订超计划利润应提企业奖励基金的办法，还可与目前超计划利润留成相结合考虑，两者是结合好？还是分开好？结合则又应如何结合？均可进一步作研究。

以上看法，均不成熟，有错误之处，希望能得到指正。