

按生产人員总数 提取企业奖励基金

楊 邦 春

(一)

“財政”月刊1956年第3期刊載陶省隅同志写的“关于国营企业提取企业奖励基金问题的研究”一文中，对改进企业計獎依据提出三个方案。在这三个方案中，陶同志主張采用工資总额。我觉得，陶同志在分析工資总额作为計獎依据的优点方面，有些地方是可以商榷的；在缺点方面，也有遺漏的地方，特提出和同志們共同研討。

(1) 以工資总额作为計獎依据，能否彻底解决同业苦乐不均的問題？

陶同志在談到工資总额的第一个优点中，認為工資总额“能彻底解决苦乐不均的現象”。个人認為，工資总额在这方面，只是比現行办法稍好一些，但是，它并不能彻底解决这一問題。因为，各企业的工資水平，有高有低，而且差額还很大，因而苦乐不均的現象仍会存在。例如，1956年上海人民美术出版社的平均工資是1,783元，山东人民出版社的平均工資是648元，則上海人民美术出版社所提的獎金，势必大于山东人民出版社2.8倍（当然，这里有些地区物价的因素）。又如，1955年湖北京剧团的平均工資是1,118元，河南京剧团是532元，則湖北京剧团所提的獎金，又将大于河南京剧团2.1倍。他們都是同类型的企业，劳动强度、劳动条件都相同，而他們的福利待遇，却將悬殊几倍。由此可见，工資总额是不能彻底解决苦乐不均的現象的。

(2) 以工資总额作为計獎依据，是否可以体现按劳受獎的原则？

陶同志在談到工資总额的第一个优点中，認為工資总额“还可以体现按劳受獎的原则”。个人觉得，这点也可以商榷。因为在各同一类型里面的企业，其平均工資有高有低，因而在甲类企业（指劳动强度較

强和影响职工健康較大的一类企业）中的平均工資低的某些企业所提的獎金，將少于乙类企业（指劳动强度弱和不影响职工健康的一类企业）中平均工資高的企业。例如：上面所說的上海人民美术出版社和湖北京剧团，他們所提的奖励基金，势必多于重工业等部门中平均工資較低的一些企业（較低的平均工資只有700元左右）。由此可见，工資总额是不能体现按劳受獎这一原則的。

(3) 以工資总额作为計獎依据，有无其他缺点？

个人認為，除陶同志所談的一个缺点而外，它还有几个很不合理的缺点：第一、就是它給职工生活困难多的企业（平均工資低，則生活困难的职工当会多些），分配很少的救济金，而給职工生活寬裕的企业（当然，在平均工資高的企业里也有少数生活困难的职工），分配很多的救济金，实欠合理。第二、工資总额組成内容很多，如冬煤津貼、房租津貼、非在册人員工資、……等，占各企业的工資比重并不一致；因而开支此类工資較多的企业，便多提了企业奖励基金，开支少者，獎金也就少了。尤其象冬煤津貼这一类的工資，烤火地区的企业，便可因此而多提獎金，亦欠合理。

从上述情况看来，工資总额不但不能解决苦乐不均这一問題，而且还有很不合理的地方。那么，工資总额是否是“利多弊少”，以及作为計獎依据是否适宜，似可考虑。

(二)

为彻底解决目前存在的苦乐不均这一問題，特提出一个新的方案，和同志們来共同研討。

个人認為，生产人員总数是可以作为計獎依据的。生产人員总数作为計獎依据的具体做法，是根据

各企业劳动强度的强弱、影响职工健康程度的大小、……等情况，把企业分为几大类，然后再按照1956年工资改革所訂的11种工资标准，訂出11种（必要时可酌加几种）分类的提獎定額。为明了起见，举例說明于下：

假設我們把所有各种不同类型的企业，共划分为

每人每季 提獎定額(元)	提獎标准 类别	第一 种	第二 种	第三 种	第四 种	第五 种	第六 种	第七 种	第八 种	第九 种	第十 种	第十一 种
第一类企业		12	12.4	12.7	13.1	13.4	13.8	14.2	14.5	14.9	15.2	15.6
第二类企业		10	10.3	10.6	10.9	11.2	11.5	11.8	12.1	12.4	12.7	13
第三类企业		8	8.2	8.5	8.7	9	9.2	9.4	9.7	9.9	10.2	10.4

注：①各种标准間的增長幅度，系按国务院規定的11种工资标准幅度計列的。

②各企业执行的提獎标准，可根据本企业所在地区执行的那一种工资标准而确定。如北京地区的企业，便执行第六种提獎标准。

在企业具备了法定的提獎条件以后，便可根据生产人員总数与規定的提獎定額，計提企业奖励基金。此外，企业还可按照一定的比例，在他們的超計劃利潤中，提取超額完成計劃利潤的超計劃利潤獎金。

本方案的优点是：（1）既能彻底解决目前存在的苦乐不均問題，又能彻底实现按劳受獎，公平合理。（2）不但能使企业可以提取与各該地区物价、生活水平相适应的奖励基金，而且提獎額与企业的需要也相适应。因为奖励基金大部分是用于职工集体福

三大类，并根据满足企业一般福利設備等方面的需要，对物价及生活水平低的地区，暫訂第一类企业每人每季提獎定額为12元，第二类企业每人每季提獎定額为10元，第三类企业每人每季提獎定額为8元，則分种分类的提獎定額訂定如下：

利等方面，其需要开支多寡，是与职工人数成正比的，故較合理。（3）能鼓励所有企业爭取超額完成計劃，解决了現行办法中不能刺激某些企业（利潤額大的企业）超額完成計劃的缺点。

本方案的缺点是：企业在以往年度所取得降低成本的成績，不能納入本年內計提獎金，失去了現行办法能給企业在降低成本方面更大的刺激。

以本方案和陶同志所提的三个方案对比来看，个人認為，还是本方案利多弊少一些。



为了厉行精簡節約，減并机关刊物，中国人民建設銀行总行出版的“基建撥款”、中国人民保險公司出版的“人民保險”和交通銀行

总管理处出版的“工作簡报”等内部刊物都停刊了。这样就加重了本刊对这些方面工作的报道責任，我們热情欢迎这些刊物的原有讀者和作者今后多給本刊写稿，密切我們的联系，經常提出批評意見，帮助我們作好这些方面的报道工作。

本刊过去对地方財政工作和各部門的財務管理工作报道得不多，特别是現在有些財政部門的專業刊物已經停刊了，这就更需要本刊加

多这方面的报道，我們也准备适当扩大这方面的报道篇幅，欢迎各省、市、專、县財政部門和各財務部門的同志們多給本刊写稿，多写一些如何改进工作和交流工作經驗等方面的文章。

目前，財政部門的整风运动已經展开，我們欢迎大家对整风运动中揭露出来的財政工作的主要矛盾，如何正确解决这些矛盾等，写些文章。