

建立合理而积极的 企业奖励基金制度

陈安怀

設置企业奖励基金的目的，是鼓励企业职工努力争取完成和超额完成国家计划，使国家利益和企业、个人利益得到很好的結合。因此，提存企业奖励基金的办法应该符合下列原则：企业奖励基金的提存，既不是苦乐不均的，也不是平均主义的；既能使企业在制訂计划时不保守，又能使执行计划时有高度的积极性。在这方面，前中财委于1953年頒发的“关于国营企业提用企业奖励基金的临时規定”曾經起了很大的作用，但同时也存在着很多缺点。对于这些缺点，在“工业會計”1956年第10期和“財政”月刊1956年第3期中都有文章加以說明。

为了弥补“关于国营企业提用企业奖励基金的临时規定”的这些缺陷，特提出一个方案供大家参考。并希提出意見。

我所拟的方案是：当企业完成了規定的各項提存条件时，按照计划生产人員人数計算提存，拟定每人提取基本数若干元；并根据计划超过上年实际利潤的比例，及当年实际利潤超过计划利潤部分对上年实际利潤的比例，分別增提不同数額的企业奖励基金。以上三部分之和就是每一计划生产人員应提存的数額，再乘全部计划生产人員人数所得的积数，就是全企业应提存的企业奖励基金总額。如上年未完成利潤计划，則以上年度的计划利潤数为准。

例举计算方法如下：

假設規定某企业每一计划生产人員提存企业奖励基金的基本数为50元；计划利潤超过上年实际利潤的每5%为一个級距（不足者仍作为一个級距），分別規定提存系数；对实际利潤超过计划利潤部分的提存系数，仍根据同样級距另行分別規定提存系数。假定的提存系数如下：

计划超过上年实际利潤的比例	计划超过上年实际部分的提存系数	实际超过计划部分的提存系数
5%	1	1.5
10%	1.1	2.5
15%	1.2	4
20%	1.4	7

计划利潤超过上年实际利潤及当年实际利潤超过计划利潤兩部分的提取企业奖励基金数額的計算办

法，是分別以各該比例乘各該提存系数（按照当年度计划利潤超过上年实际利潤所达到的比例应提存的各个系数），再乘基本数求得。

假設該企业计划利潤超过上年实际利潤15%，实际利潤超过计划利潤部分为上年实际利潤的10%。則該企业每一计划生产人員应提存的企业奖励基金数額为： $50 + 50 \times 15\% \times 1.2 + 50 \times 10\% \times 4 = 79$ 元。假設該企业全部计划生产人員人数为1,000人，即可求得全企业应提存的企业奖励基金总額为： $79 \times 1,000$ 人 = 79,000元。

上举的基本数、系数、級距的大小等只是为了說明这个計算方法和各个数字間的关系。在实际工作中，应根据国家的积累分配原则、各企业利潤率增長的可能程度和劳动条件等来确定。如果计划年度的产品售价，稅率以及成本因素有变动时，应在年初將上年实际利潤按照计划年度基础数进行調整。如在执行计划中又有变动时，应調整实际数，以便在同一基础上进行比較。为了避免因国家对企业投資，使企业计划利潤增加很多，发生提獎过多的現象，可將投入的車間或扩建的主体设备所生产产品的利潤扣除計算，但实际超过计划时，其超过数应并入超计划利潤中計算，以鼓励利用新设备增加生产。如因客观原因发生减产时，亦应将减产数扣除。还可以規定提存企业奖励基金数額，不得超过实际利潤的一定比例，以防止个别企业提取过多。对于无计划利潤的單位，可以用可比产品的成本降低率計算。

按照这个方案提存企业奖励基金，有以下一些优点：

第一，按照计划生产人数計算，不因客观因素造成的利潤額悬殊，使各企业提存的獎金額相差很大，发生严重的苦乐不均現象；按照当年利潤超过上年实际利潤的程度累积提高提存系数，又避免了平均主义的傾向。同时，獎金的主要用途是用于职工福利、獎金方面（根据調查資料有80—90%都是用于这方面的），这些用途基本上是与人数多寡成正比例的。这样提存是符合于設置这一基金的目的的。

第二，按照计划生产人数計算提存，因有上年实际人数、同类型企业人数和各类人員的比例控制指标

作参考、比較，以及按工作崗位核定的定員資料作根據，所以可以防止或減少計劃的保守。又因為以計劃人數為準，不影響企業在執行計劃中盡量提高勞動生產率和減少人員的積極性。反而具有促進作用。如果實際人數超過計劃，則每人平均獎金額就減少了，對於企業不利。

第三，利潤指標是企業工作成果的標志，也是企業獎勵基金的來源，因此把利潤作為一個計算企業獎勵基金的因素是必要的。計劃利潤超過上年實際利潤部分按超過程度累積提高提存係數，超計劃利潤的提存係數又以前者達到的程度來決定，這就能使企業在編制計劃時不保守和執行計劃時有高度積極性。因為如編制了保守的計劃，雖然實現的利潤額達到了同樣的水平，但提存數反而減少了。如上例，如果在編制計劃時計劃利潤較上年實際利潤數僅增加10%，實際利潤超過計劃利潤部分占上年實際利潤的比例縱然提高為15%，而每一計劃生產人員僅能提存獎金74.25元（ $50+50\times 10\%\times 1.1+50\times 15\%\times 2.5=74.25$ ），反而較計劃不保守的情況下減少了4.75元。因此只有計劃編制得既先進又可靠，實際超過計劃又最多的情況下，對於企業才是最有利的。

按照這個辦法計算提存企業獎勵基金可能產生下列一些問題：

第一，計劃利潤超過上年實際利潤比例的大小，只是提存數的多寡的問題，如果計劃訂得保守一些，豈不更容易達到提獎的條件嗎？這個問題是存在的，但作為企業獎勵基金提存辦法來說，只能要求它起到刺激企業編制計劃不保守的作用，不能要求它還有什麼別的法來叫企業非先進不可的特殊作用。按照這個辦法，這種刺激作用我認為是能夠起到的。

第二，按照人數計算提存，是否影響機械化程度問題。我認為這是不存在的，一方面機械化程度的提高，主要是取決於國家基本建設的方針，更重要的是，機械化程度提高，就意味着利潤增加，結果按每人計算的平均提存數大大的增加了，因而能刺激企業盡可能在符合國家基本方針下爭取提高機械化程度。

第三，計算太複雜的問題。這個問題在一定程度上是存在的。但在一年之內只計算幾次，如果能因此改進積累的分配，能夠促進企業經濟核算的鞏固也是必要的。並且在實際工作中，還可以根據計劃超過上年實際的情況，計算出當計劃完成時，每一計劃生產人員能夠提存若干元獎金，每超過計劃若干又能增提多少元的獎金等，這樣向職工交待也是容易的。對於扣除上下年度的客觀因素問題，可以就主要的和易于計算的進行扣除。如對於國家投資建設的整個車間或擴建的主体設備所增加產品的利潤予以扣除，對於一些小型的技術措施（如其設計能力不超過原生產能

力的一定比例等）以及部分不易計算效果的技術措施等則不予扣除，以鼓勵企業改進生產的積極性。如系無法計算的減產因素，可以根據上年度計劃超過再上一年度實際利潤的水平為準。如系新企業無上年實際數作比較者，可略為提高每一計劃生產人員應提獎金的基本數，這樣就可以減少其複雜性。

第四，由於提存係數是根據計劃超過上年實際的比例來決定的，是否可能產生在爭取實現超計劃利潤方面不積極，留一些潛力在下年度去實現，使得下年度計劃能夠超過上年度更多，以便下年度多提存企業獎勵基金的問題。這個問題在一般情形下是不會產生的。一方面企業中有一些潛力如提高單位面積產量是與時間的因素有關的，不能轉移；另一方面，今年多超計劃一些，是現實的，可靠的，明年是否能完成計劃達到提存條件還是無把握的。同時，在時間上相距一年，雖然可以多提一些，但其發揮的作用是不同的。

“財政”月刊1956年第10期上，陶省隅同志在文章中主張按照工資總額以計劃利潤中提取不同比例的企業獎勵基金，此外在實現的超計劃利潤中提取一定比例的超計劃利潤獎金。這個辦法是不全面的。因為目前尚有公私合營與國營企業兩種經濟類型的企業，兩者的工資水平還不一致。例如某兩個製造產品基本相同的不同經濟類型的企業，公私合營企業的平均工資就比國營企業高22%，如果按工資總額來計算提存企業獎勵基金顯然是不公平的。其次，以為按工資總額提存，可以體現按勞受獎的原則，其實，在實行計件工資的情形下，工資基金增加，就意味着利潤的增加，從而企業獎勵基金的提存數也就隨之增加，已經體現了按勞受獎的原則，如再按工資總額計算提存，就產生重複受獎的偏向，並且還有鼓勵增加職工人數和超支工資基金的消極作用。至於編制計劃中的保守和超計劃利潤額多少不同而發生的苦樂不均現象，更是無法克服。

還有一個與提取企業獎勵基金有關的問題，就是按照現行規定，企業的超計劃利潤，除提取企業獎勵基金、社會主義競賽獎金外，另提取剩餘部分的40%供企業進行各項措施及職工福利設施等方面之用。我認為既然已經按照計劃完成程度提存了企業獎勵基金，並且已經體現了超獎愈多，獎勵愈多的原則，就不必另提取超計劃利潤提成，在已提取的企業獎勵基金中就可以一部分用於各項措施費用。如果認為提存數太小，可以根據企業的类型和特點，適當的提高提存企業獎勵基金的基本數或係數。或者縱然要提存，也只限用於補充流動資金之用，年末全數上交國家。並且上級機構應保留調撥調劑權，以發揮資金的有效運用。