

样的。所不同的是，如果将结余的工资、奖金余额先用现金发给职工，而后让职工购买，那么发给职工的工资、奖金，应该照章纳税，这是不言而喻的。不用现金而用股票的形式发给职工，可能会使很多人感到困惑，职工得到的是股票，并不是现金（控制了消费基金），而这部分本应用作消费基金又实实在在，名正言顺地转变成了生产发展基金，所以，对这笔钱不再征收奖金税、工资调节税也就成为顺理成章的了！

也许还有人会用西方国家推行的“职工持股计划”来进行辩解。他们认为，目前在西方国家推行的职工持股计划中，不也是将企业税后的一部分利润转化成了职工手持的股票了吗？其实，这种类比是不够全面的。

第一，我国国营企业的职工已经直接参与了企业税后利润的分配。企业的奖励基金很大一部分都是在企业税后留利中按比例提取和支付的。如果一定要仿照西方企业职工的持股计划，完全可以将现在发给职工的奖金、工资变成股票，这并不是什么困难的事情。

第二，由于我国国营企业的经营机制还不够健全，特别是企业的自我约束机制很差，为了控制消费基金的过快增长，我国才开征了奖金税和工资调节税，而这两个税种完全是适应我国的具体情况而开征的，在西方国家是没有先例的。

第三，我国目前实行的股份制还很不规范，股份制企业的内部、外部的约束机制还没有真正建立起来，由于没有股票交易市场，因此，职工对股票支付高股息、高红利的压力很大。在当前如果采用将企业结余的工资、奖金量化到个人的做法，不仅一方面造成奖金、工资的过量发放，而且还会因股息、红利的压力进一步导致消费基金的膨胀。因此，我认为，这种方法是不宜普遍推开的。

那么，对企业帐面上工资、奖金余额应该如何处理呢？我认为：

1. 取消企业内部结余资金必须专款专用的做法，允许企业统筹安排，自主调配使用资金，使企业内部结余的消费基金能够根据需要转化为用于生产的资金。

2. 对结余的工资、奖励基金应规定用途，专门用作企业工资、奖金的负亏资金。据调查，有些地区，今年约有40%的企业，无法完成与工资总额挂钩的利税基数，即使今年经济效益较好的企业，也面临着市场激烈的竞争，可能出现效益下降的局面。因此，将企业效益好的时候结余的工资、奖金留存起来，以丰补歉是十分必要的。

3. 如果有的企业一定要采用将结余的工资、奖金余额用股票形式发给个人的作法，那么应视同企业代职工出资购买股票，按奖金税和工资调节税的有关条款，照章缴纳奖金税和工资调节税。

·意见与建议·

应当加强对收据的管理

目前，有的企业对收据的使用管理重视不够，主要表现在：没有建立健全收据的领用和缴销登记手续；对开票人开出的收据不复核，不检查；收据的签发日期和入帐日期不一致；收据的“抬头”、日期、内容摘要、金额有涂改现象等。这样容易给一些不法分子钻空子。对此，提出几点加强收据管理的意见：

1、收据应由企业的财务部门统一印购，统一编号，统一发放使用，并设册登记，建立领用和缴销管理制度。根据收入业务的繁简，按月、季、年审核、缴销。管理收据的人员，应经常检查其号码是否衔接，有没有发生意外现象。对已用完的收据存根联，应按顺序号，按月、季、年度装订成册，编号登记归档。2、

指定专人填写收据和办理收款手续，收款人不得填写收款凭证。一般不准以白条代替收据，向对方收款。收据的填写一定要符合填制规则；收据凭证是一式几联的，要规定各联的用途，不能相互混淆。只能以一联作为对方的报销凭证。

(单体荣 柳燕书)

核定利税基数宜采用求平均数法

据了解，有很多主管部门在核定下属企业的利税基数时，是将企业某一年度的利税实现数做为基数的。由于这种办法过于简单，基数的确定也不够合理。如将企业近几年的平均年实现利税额作为利税基数，可消除或减少企业因某一年度提前或拖后结帐，自行调节年度利润，及其它非正常因素对利税基数的影响，避免竞争起点的不平等，有利于企业在同一个起跑线上竞争。

(张绍福)