



## 奖金作用力削弱因素的三种形态

针对杭州市实行奖金制度的情况，陈可怡同志在《浙江经济》1989年第3期上撰写了《奖金作用力削弱因素的三种形态》一文。文章说：

1. 奖金的概念畸形。奖金本应是对职工超额劳动部分的报酬。但实际上，目前在职工概念中并没有把它当作一种超额劳动的奖励，而是当作工资的一个不可分割的组成部分，或者当作生活费用的津贴。这就抹煞了工资与奖金之间的根本区别，奖金激励因素的拉力作用被埋没。这种状况，表现在范围上，企业基本上是对百分之百的职工实行奖励。在条件上，奖金与工作任务严重脱节。在数额上，各企业不顾自身经济效益好坏和劳动生产率高低，巧立名目，盲目攀比，使奖金的发放已达到难以控制的地步。

2. 奖金的作用变形。奖金本具有柔性和“活”的长处。奖金的工资化不但使其丧失了自身的长处，并且对盈利或亏损企业都产生不利影响；使经营管理较差的企业职工安于现状；使经营管理较好的企业减弱了奖金的激励作用，工作水平和效率逐渐下降。

3. 奖金的效果失形。奖金的实际效果失去应有的形象，除了由于奖金的概念，奖金的作用都已发生变

化外，还有几个直接影响的因素：①现行政策的不甚合理。首先在不适合实行奖金制度的地方和不具备实行奖金条件的单位，也实行了奖金制度。其次，对奖金发放的控制办法不科学，未能和企业经济效益紧密挂钩。再者，企业内部奖金分配不完善，主要是缺乏准确的计奖依据，尤其是辅助部门、服务部门和管理部门的奖金如何合理分配，长期以来得不到解决。②职工需求层次的提高。人的需求大致分为生理、安全、社交、尊重、自我实现五个依次递增的层次。随着企业职工文化水平的提高，他们需要的不仅仅是奖金，更多的是尊重和自我实现需求的满足。③职工的抵触情绪增加。常可看到，一些领导对犯错误职工常给以扣除奖金的处理。这种简单的扣奖方法又常常引起“破罐子破摔”的副作用。一个人受到挫折或犯了错误时，当然应受到教育批评和处分，但关心和帮助却是当事人更需要的，“人同此心，心同此理”，不恰当地把奖金当作主要甚至唯一的奖惩手段，会挫伤一个人的自尊心，诱发抵触情绪，尤其是青年职工更容易出现这种情况。

(胡少先)

## 资金、费用补偿办法应当改进

吴萍在《会计研究》1989年第1期撰文认为，按照现行财务会计制度规定，企业有些垫支的资金，不是由新产品的生产成本和销售成本负担，没有从销售收入中得到补偿。也就是说这些资金并没有通过资金运动的每个阶段后回到原来的出发点，而是在运动到某个阶段时就被当作减少国家资金而核销掉了，或是从其他专用基金中取得补偿。因此，有必要对现行资金、费用补偿办法加以改进。

1. 购置固定资产的各项支出，可区别情况，计入固定资产价值，或在发生时直接计入企业成本，使各项支出都能从企业经营收入中得到补偿。总的来说，购建的固定资产在交付使用前发生的支出，全部计入固定资产价值，包括支付的耕地占用费（税）、建设

期内的借款利息等，都应计入固定资产价值；交付使用后发生的支出，计入企业当期成本。外币折合差额可以有两种处理办法，一是在固定资产投入使用前，按当时的汇率与借入时的汇率算出外币折合差额，将这部分差额计入固定资产价值。固定资产入帐后，原值不宜频繁变动，因此，到实际还款时，可将还款时汇率与投入使用时汇率的差额，计入企业当期成本；另一种简单的办法是不计入固定资产价值，按借款余额和期末汇率计算外币折合差额，计入当期成本（包括固定资产投产前和投产后）。

2. 固定资产的报废、盘亏、毁损及出售发生的损失，也要取得补偿，除能获得的保险赔款以外，都应计入企业损益。

(未名)