

国营商业企业职工福利基金

超支现状、成因及其对策

马晓华 燕 仪

近几年,由于物价上涨过快,消费基金膨胀等原因,国营商业企业职工福利基金超支挂帐情况严重。最近,我们在湖南省、沈阳市、大连市调查商业企业成本管理情况时,企业对此反映强烈。如沈阳市食品公司系统1989年末职工福利基金累计超支达470.16万元,平均每人超支980元,其中1989年当年超支190.9万元,平均每人超支398元。

(一)

企业福利基金超支的原因,主要有以下几个方面:

一是职工福利费开支项目增加,单项开支标准提高。原来职工福利费的开支项目只有医药费、困难补助、其它福利支出等三项,而近几年已增加到十几项,如书报费、副食品价格补贴、独生子女补贴、计划生育费、体检费、献血补助等。由于近几年物价不断上涨,致使单项费用开支的标准也相应提高。

二是从成本(费用)中提取的福利基金增长缓慢。按照现行财务制度规定,计提职工福利基金的比例为工资总额的11%,所依据的工资总额是不含副食品价格补贴和各种奖金的。这些年随着工资制度的改革,职工的工资结构发生了很大变化,虽然企业人均收入增长很快,但职工标准工资增长并不快,占工资总额的比例下降,奖金、津贴等所占比例上升。因此,福利基金的增长远远赶不上物价的上涨。

三是从留利中提取的福利基金额相对下降。近年来,不少企业由于原材料提价等因素,造成利润滑坡,留利逐年下降,福利基金也相应减少。按照规定,企业提取的福利基金如不够,可以用留利中的福

利基金调剂解决。但是留利中的福利基金,主要是用于解决职工住房和其他补贴项目的,企业也入不敷出。例如大连市百货大楼1987年从留利中提取的福利基金为68万元,而当年支出78.2万元(其中用于职工购房47万元)超支10.2万元;1989年提取为62.3万元,支出数为123.2万元,超支60.9万元。

(二)

在企业职工福利基金超支的情况下,不少地方的财政部门和企业已积极采取措施控制福利基金开支。

一是改革医药费实报实销的制度。如沈阳市工业品贸易中心从1989年9月1日起实行“定额报销,节余归己,超定额少量自负”的办法,即按照在职和退休职工的工龄长短,实行药费定额管理,定额内花多少报多少,年末结余全部归己,超定额部分按不同档次报销。二是财政部门采取了一些措施逐步解决福利费超支挂帐问题。如大连市财政局规定,企业可以用企业留利中的后备基金结余核销福利基金的超支挂帐。仅大连市百货大楼1987、1988两年就用后备基金核销福利基金超支挂帐61.5万元。上海市财政局规定企业必须将承包返还利润的10%、“四技”收入的20%、外汇调剂收入的20%等用于弥补企业职工福利基金的不足。

(三)

企业福利基金严重超支的问题,不仅在国营商业企业存在,据了解在其他国营企业也普遍存在。如何解决这一问题?我们认为,首先应建立一种国家、企业和个人共同负担的办法,不能简单地靠提高计提比例解决,沈阳市工业品贸易中心对医药费开支实行三者共担的改革办法就值得推广。其次,企业既要严格控制福利基金开支范围和标准,也应把留利中的后备基金结余用来解决超支挂帐问题。第三,应该适当调整企业福利基金的提取办法。我们考虑,有两个方案可供选择:一是直接提高职工福利费的计提比例。如果由原来的11%提高到15%,按1989年国营商业企业职工工资总额72.3亿元的2/3计算,可增加福利基金1.93亿元;如果提高到18%,可增加福利基金3.37亿元。二是扩大计提职工福利费的工资总额的范围,即把奖金和副食品价格补贴等也包括进来,扩大计提基数。就国营商业匡算,相当于在原来基础上提高了5.5个百分点,达到16.5%。这个方案也为解决提取职工福利费、工会经费、职工教育经费所依据的工资总额口径不一致的问题迈出了重要的一步。如果选用扩大计提职工福利基金的工资总额范围这一方案,我们同时建议将提取工会经费、职工教育经费的工资总额相应一致起来,以减轻基层财会人员的工作量。