

关于國营企業提取企業 獎勵基金問題的研究

陶省隅

自从1952年初，建立國营企業提取企業獎勵基金制度以來，全國國营企業和地方國营企業已經提用了近十億元的獎金。这种建立在發展生產的基礎上，逐步改善职工生活的獎勵制度，無疑地会使廣大职工群众更深切地体会到國家利益和本單位利益以及个人利益的一致性，从而進一步提高了他們对社会主义建設的積極性。可以肯定，这种制度是必要的。但是，現行的“提用企業獎勵基金臨時規定”，也还存在着几个比較重大的問題，現在我就以这几个問題提出如下意見，請大家指正。

(一) 关于提取獎金的条件問題

1953年11月中財委頒發的“提用企業獎勵基金臨時規定”(以下簡稱現行規定)中，只規定工業企業在完成了生產总值計劃(其它部門为基本業務指标)、利潤和利潤上交計劃后，就可以提取獎金。当时因限于計劃水平，未能全面的規定更完善的提獎条件。但是，随着計劃工作水平的提高，國家就应当督促企業更全面的去完成計劃。因之企業獎勵基金提取条件也就应当适当提高。根据目前条件，个人認為規定如下提獎条件是比較切合实际的：(1)完成商品產值(非工業部門为基本業務指标)；(2)完成指定的品种計劃(因为各部門的計劃条件不同，有些產品虽非國家規定的主要品种，但对人民生活來說，却迫切需要，故究应完成那些品种，不作硬性規定，可由各部門根据当时当地的需要，自行具体指定)；(3)完成降低成本任务；(4)完成利潤計劃及利潤上交計劃。

有人認為，提高產品質量是目前一个重要的問題，應該將完成產品質量指标，列为提獎条件之一。个人認為，由于目前國家还未規定統一的產品質量考核依据，如果把完成產品質

量指标列为提獎条件，在执行中是会發生困难的，故不宜列为提獎条件。但是为了促使企業提高產品質量，企業主管部門在核定企業利潤上交任务时，將企業因提高產品等級或減少次品廢品損失而增加的企業積累考慮進去，以弥补这个缺陷。

有人主張將加速流动資金周轉指标列为提獎条件之一，或者主張在完成了上述指标之后，可以加提百分之几的獎金。加速流动資金周轉的确会帶給國家很多好处，但是目前对加速資金周轉还缺少一个科学的考核标准，如貿然規定，会使执行时產生很多困难，故以暫不規定为宜。

(二) 根据什么來計算獎金的問題

三年來，實踐表明，执行現行的提獎办法，各部門、各企業之間存在嚴重的苦乐不均現象。

我們知道，各企業部門之間、各企業單位之間、利潤率高低懸殊很大。以部門的平均利潤率來看，電力部門的利潤率稍高于重工業部門。但重工業部門的利潤率比煤炭部門高2.7倍，比建筑安裝企業高12倍，比地質勘探部門高19.6倍。即使在同一部門的企業之間，利潤率也是有高有低。例如：同样一噸鋼，鞍鋼的利潤比全國其它鋼鐵公司的平均利潤高三倍；天津鋼廠每人每年實現的平均利潤比龍烟鐵礦高154倍。在煤炭部門由于地区不同，利潤懸殊的情况更为嚴重。例如撫順每噸煤的利潤比淮南煤高兩倍多；而鶴崗煤不僅沒有利潤反而有計劃虧損。

產生以上利潤高低懸殊的原因，是否完全是企業的主觀因素呢？不是的。大部分是客觀的因素。主要是由于：

(1) 我國的价格設計，產品的利潤不是

完全按这一產品所化劳动量的大小來确定的，而是考慮到利潤在那些部門实现，对經濟核算上較為方便來确定的。例如鉄礦和煤炭部門，因為他們的產品是冶煉厂或火力發電厂的原料，因此他們的利潤，國家或主管企業部門有意識的予以压低，讓它們的一部分利潤在冶煉部門或電力部門來实现。

(2) 有些企業的利潤，國家規定的就比其它部門較低。如建筑企業和地質勘探單位就是如此。

(3) 我國近年來逐步推行國家、部、局統一規定的調撥價格，即同一種產品全國的出厂價格都是一律的。但是全國各企業之間，生產規模的大小、技術設備的先進和落后、管理水平的高低各不相同，因此必然會產生利潤不平衡的現象。

因此，依据利潤的大小來計提企業獎勵基金，必然會造成苦乐不均的現象。

在現行規定中，为了防止各部門之間、企業之間过分苦乐不均的現象，還規定了提獎的最高和最低限額。这个限額虽然起了一定的調節作用，但也發生了一些副作用。因為企業利潤的逐年上升，使大部分企業從計劃利潤中提取的獎金已超过了最高限額，因此实际上都已不再是按計劃利潤來提取，而是按工資總額的12%或10%來提取了。有些利潤低的部門总是算不到最低的限額，因此仍按最低的限額計算。例如鞍山鋼鐵公司從計劃利潤中提取3.5%的獎金，即比按其工資總額的最高限額計算的獎金還高兩倍多。由此可見，現行提獎辦法已不能鼓勵企業去爭取超額完成計劃，相反的引起了职工群眾的不滿，妨碍了他們的積極性。

根据以上情况來看，目前按計劃利潤的一定比例來提取獎金的制度，必須考慮修改。到底如何修改呢？大致有以下几种方案：

第一种方案：仍按計劃利潤來計提，國家只对各主管部門根据平衡合理的原則，規定一个綜合的提取比例，然后由各主管部門根据各企業間的具体情况，規定不同的比例。其优点

在于提獎和企業实现的利潤相关联，可使企業更关心企業利潤的大小，并力爭提高贏利水平。其缺点是：

(1) 由于部門之間、企業之間利潤水平極不一致，因此为了求得平衡合理，勢必要每一個部門和每一個企業都規定一个比例，結果是利潤高的企業提獎比例訂的低，利潤低的企業反而規定的高，而且高低之間相差很大。這不僅不勝其煩，而且也不易向职工群眾解釋清楚，容易造成誤會。

(2) 由于價格变动、稅制变动、企業產品的品种变化、建筑企業的定額修改等等，都會影响企業利潤，因而勢必要常常調整提獎比例，否則又會失去平衡。

(3) 利潤水平的增長快慢不一，因此又會產生新的部門間或企業間的不平衡。此外，由于新產品的利潤一般較低，便會使企業不積極去從事新產品的試制和生產利潤較小的產品。

第二种方案：按成本的節約額來計算。這種方法可以刺激企業節約原材料、燃料、電力消耗，提高劳动生產率，同时还保留了第一种方案的优点，并可避免第一种方案的缺点。但是这个方案也有缺点：

(1) 部門之間、企業之間降低成本的客觀条件和可能性不完全一样，如礦山开采業、林木采伐業往往成本降低的很慢，甚至有时会逐年增大。因為坑道越挖越深，木材越采越遠，有些成本項目即相對的增加。有的部門耗用材料和劳动力較多，降低成本的可能性就大，反之就会小。例如水力發電厂和建筑企業降低成本的可能性顯然是不能相提并論的。如按節約額來計算獎金，則水力發電厂和礦山开采業、林木采伐業會提的很少，或甚至沒有獎金可提。

(2) 降低成本和提高質量之間如掌握不好，即會產生盲目追求降低成本而忽視產品質量的偏向。

第三种方案：在完成提獎条件以后，各类企業可按工資總額從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。對超計劃利潤獎金部分，因目前計劃不完全準確，還存在很多客觀因素，因此還可規定一個最高限額，以免產生新的不平衡。這個方案的優點是：

(1) 提取獎金占工資總額的比例，可以根據企業不同類別，分別規定統一的比例，這樣既能徹底解決苦樂不均的現象，又能使制度簡明易行和穩定少變，而且還可以體現按勞受獎的原則。

(2) 這樣規定不論那個企業，都可以提取超計劃利潤獎金（計劃虧損單位的減少虧損，亦可視同超計劃利潤），這樣不僅可以大大的鼓舞企業去完成國家計劃，而且努力去爭取超計劃利潤。

這個辦法的缺點是：它對於降低成本方面，在當年是起着一定的刺激作用，因為規定要完成降低成本計劃才能提獎，若超計劃節約則還可提取超計劃利潤獎金，但是到了下年，則因為這些已取得的成績已納入了計劃利潤，而計劃利潤則是按工資總額提取一定比例的獎金，故不像上述兩種方案那樣可給企業以更大的刺激。

對這個方案可能會產生下面幾個問題：

(1) 會不會影響機械化程度的提高？會不會影響新技術的利用？

個人認為機械化程度的提高，主要是取決於國家的基本建設投資的方針，而不是靠獎勵所能解決的。過去機械化程度高的新建、擴建企業，由於利潤提高而多得了獎金，一些機械化程度低的企業的職工就說：國家投資是全民的財產，積累這些資金，有我們一分的力量，而國家決定投資在這些廠是對的，但這些廠多得獎金是不太合理的。

在改為按工資總額提取獎金後，是否會削弱企業對改善設備、採用新技術的積極性呢？不會的。因為企業為了提取計劃利潤獎金，為了取得更多超計劃利潤獎金，是會積極設法改進技術組織措施和採用新技術的。

(2) 會不會使企業增大工資開支，對提

高勞動生產率不利？會不會使企業不關心成本降低？

個人認為企業決不會因為要多提獎金而多用工人。因為工資的支出有勞動計劃控制，同時降低成本任務的完成已作為提獎條件，如果工資超支了，就會影響成本計劃的完成，就不能提取獎金，因此任何一個企業也不致於採用這種殺雞取蛋的辦法，來多提獎金。這個顧慮是不必要的。

(3) 會不會變成第二個附加工資？

按工資總額來計算獎金，只是一個方法，其形式雖和附加工資一樣，但其實質是不同的。因為附加工資不管計劃是否完成，總是要提用的，而企業獎勵基金則不然，不完成計劃即不能提取，用途上亦有所不同。而且企業獎勵基金不僅僅根據工資總額來計提還可以自超計劃利潤中提取。因此仍舊可以起到鼓勵企業完成和超額完成國家計劃的作用。

根據以上三種方案的比較，個人認為第三種方案還是利多弊少，是可行的。

(三) 關於擴大企業負責人、主管企業機構和各部部長的權限問題：

(1) 關於考核計劃完成與否，應該調整的客觀因素問題。提取企業獎勵基金必須完成有關的各項國家計劃，但在計劃執行過程中又會發生很多客觀因素，使計劃不能完成或雖完成但影響了實現利潤數額的多少。這些都會影響到企業能不能提取獎金或提獎的多少。因此在現行規定中的第四條具體規定了可以調整計算的四個因素（詳見原規定）。但是在實際工作中應該調整的客觀因素是很多的，決不可能用四個因素來概括，故在審核時發生了很多糾紛。因此現行規定第四條就需要修改，即只能原則地規定在考核提獎單位各項計劃指標的完成情況時，應當把非本身努力所得的成果和非本身過錯所造成的損失加以調整，並報請上級主管機構或主管部門核定。這樣規定的好處，首先由於授權給主管機構去核定調整的各項因素，可使主管機構或主管部門去深入及時地考核基層企業提出的意見，從而使計劃執行中存

在的問題，由主管機構督促企業或由主管機構本身迅速采取有力措施，加以切实改善。其次，可以使調整因素处理的更切合实际，克服財政部門的主觀主义作風，并且也可减少財政部門的許多事務工作。

(2) 國家授权各部部長灵活处理企業提獎問題。根据現行規定，企業不符合提獎条件，就不能提獎，但往往有些企業虽沒有完成生產計劃，可是企業是經過很大的努力，或虽然是因为企業一时的过錯，但經過企業領導人提出了改進措施以后已有顯著的改進。如某企業因試制新產品任务艰巨，虽經努力而未獲成功，或者虽然成功，但已影响了全部商品產值的完成。在这种情况下，如果到年終企業不能提取獎勵基金，則于情不合，同时也会影响职工的積極性，而且企業的一些福利設施和开支，也要迂到一些困难。为了照顧某些特殊情况，个人認為必須授权各主管部的部長加以灵活处理。就是說，可視具体情况有权批准提用一部分企業獎勵基金。

(3) 每季預提和全年应提獎金的批准权問題。在現行規定中，規定企業季度預提的獎金，要在季度會計結算报告，層報主管部門審

核匯轉同級財政机关核准后，才能全部預提該季度的獎金，但在年度決算批准前，各季实际动支数不得超过各該季度預提數額的75%。年度決算核准后，应按全年核准數清算，多提者交回或移抵下期应提數，少提者补提。这样規定存在以下三个問題：①即使會計报表如期报送和審批，則經過財政部門批准后才能动支的季度預支，要在季度后100天。至于年度決算的批准要在年度后160天。这样顯然使企業不能及时支用獎金，失去了獎勵的及时性。②在年度決算批准前，每季預提獎金的25%，要一直積压到年度決算批准，即年度以后160天，才能动用，使資金長期積压。③季度預提和年度提用权，都要由財政部門批准才能算數，因此就大大的削弱了各主管企業機構和主管企業部門管理企業的積極性。因此个人認為，如企業已达到了規定的提獎条件，可以預先提取和使用本期应提企業獎勵基金的75%，到年終以后，再按全年应提企業獎勵基金進行清算，多退少补。每季預提的企業獎勵基金，由上級主管機構審核批准，全年应提的企業獎勵基金，由主管部門審核批准。



宁海縣财会人員

报表工作競賽取得成績

浙江省寧海縣財糧科全体财会同志，在領導的支持下，向全省各縣、市财会同志倡議开展以做到报表内容完整，数字正确，减少差錯，提高質量，并按規定提前1—2天报送为条件的同工种友誼競賽。这个競賽在11月份已取得成績，扭轉了过去不能按时报送报表的情形。如財糧科的总會計报表的代电、書面說明和报表均按規定時間提前2天上报；縣農林水利局过去报送报表一向很不及时，而11月份也按期送到了財糧科。

(戴民族)

山东省檢查地方工業流动資金

山东省为了了解地方工業流动資金的情况，于今

年8月份开始，由省監察廳、工業廳、人民銀行和財政廳成立联合檢查組織，对地方工業流动資金的周轉期和管理現狀作为重点，進行了檢查。第一批28个試点單位的檢查工作已于9月中旬結束，總結后已隨即轉入对第二批單位的檢查。全部檢查工作將于12月10日完畢。

山东省这次檢查規模較大，預計一共檢查169个單位。除省成立联合办公室外，省以下也普遍成立了領導機構。

(編)

河北省展开供銷合作系統的檢查

河北省財政廳对商業部門财务工作的檢查之后，又确定从今年十一月起至明年一月止对供銷合作部門進行一次系統的檢查。这次檢查的重点是供应与收購情况，执行价格政策情况，以及财务管理与财务成果的分配等問題。此次檢查工作是由財政部門与供銷合作社共同組織共同領導的，参加檢查的人員共有200余人。現在这项工作正在各級党政領導的支持下，在全省範圍內展开了。

(監察司通訊組)