

工業企業中工資總額超支額 與節約額的確定

王 治 柱

國家在每個時期都有計劃地為國營和公私合營工業企業規定出各類工作人員的工資總額。這些工資總額在企業中遵守着“按勞分配”的社會主義原則來進行分配。誰工作得愈多愈好，誰得到的收入也愈多。實行這個原則，就可以鼓舞職工的工作熱情，刺激勞動生產率的提高，同時也增加他們的收入；這樣也就能保證每個工作者從個人物質利益上關心自己的勞動成果，把工作者的個人利益與全社會的利益正確地結合起來，使得工資成為推進社會主義生產的強大槓桿之一。

黨和政府一貫地關心勞動人民物質文化福利的改善。這具體體現在工作人員的工資水平的經常增長上，1956年職工的平均工資，比1952年提高了33.5%，超過了第一個五年計劃規定的五年內工資增長33%的指標。黨的第八次全國代表大會關於發展國民經濟的第二個五年計劃（1958——1962）的建議中，又規定在五年內工人和職員的平均工資將增長25%—30%。

黨和政府工資方面的政策就是在社會生產和勞動生產率不斷提高的基礎上來逐漸改善職工的生活。這是因為，社會主義社會的高速發展要求着勞動生產率的提高經常超過工資水平的增長；只有這樣，社會才有充分的物質資源來擴大生產，來更充分地滿足勞動人民日益增長着的需要。

這也就向工資統計提出了這樣一個任務：應該聯系勞動生產率的動態來研究工資水平（或平均工資）的動態。

但是為了衡量企業在工資支出方面工作的質量，只進行這種研究是不夠的。我們知道，伴隨着平均工資的經常增長與勞動生產率的不斷提高，計劃的工資總額也在不斷增加；國家規定的工資總額是國民收入的一部分，因之，工資總額的任何超

支和浪費，都使得國民收入用於積累和社會主義擴大再生產的部分減少；在另一方面，工資總額的不合理節約，也會降低工作人員的工資水平和違反在社會生產和勞動生產率不斷增長的基礎上逐步改善職工生活的原則；因此，認真監督工資總額的支出和檢查、分析工資總額計劃的執行情況，也成為研究工資時一個很重要的任務。

*

*

*

分析工資總額計劃執行情況的最直接任務之一，就是要確定報告期支付的工資總額與計劃工資總額的符合程度。如果把這兩者加以比較，就可以得到工資總額的絕對超支額或絕對節約額。如果把工資總額計劃數按總產值計劃完成程度（以1952年不變價格計算的）來加以修正，然後把這個修正數與同期的實際工資總額加以比較，就可以得到工資總額的相對超支額或相對節約額。假若以 x_0 、 x_1 分別表示某時期企業的工資總額的計劃數與實際數， Q_0 、 Q_1 分別表示同期內企業的總產值的計劃數與實際數；則

$$\text{絕對超支額（或絕對節約額）} = x_1 - x_0 \begin{pmatrix} \text{若是超支，則為正值，} \\ \text{若是節約，則為負值。} \end{pmatrix}$$

$$\text{相對超支額（或相對節約額）} = x_1 - x_0 \frac{Q_1}{Q_0}.$$

同樣的，在上式中，若是超支，則為正值，若是節約，則為負值。

表明工資總額的絕對超支或絕對節約對於說明勞動力的利用情況、勞動組織情況都有其意義；但是工資總額的相對超支與相對節約指標，較之相應的絕對指標能更好地反映工資總額計劃完成情況。特別是這種指標可以說明因工資而引起的產品的成本的變動。很明顯，工資總額的絕對超支並不是在任何情況下都使得工業產品成本增加，假若工資總額發生絕對超支，但同時又是相對節約，此時因為在每一單位總產值（元）中分攤的工資額將比計劃所規定的低，因此也就會使得工業產品的成本下降。故計算相對超支與相對節約指標的意義就在於：工資總額發生相對節約，就會使得產品的成本下降和積累增加，反之，工資總額發生相對超支，就會使得產品成本上升和積累減少。

企業的工資總額是按各類人員制定的。工資總額的相對超支與相對節約額指標因此也是就一定範圍來計算。但是我們在分析時，主要是就工業生產人員、特別是工人的工資總額來進行分析。

無論是就工人或者工業生產人員說，工資總額的相對節約（或相對超支），也就是意味着總產值計劃完成程度超過（或小於）這些人員的工資總額計劃完成程

度，意味着這些人員的平均工資計劃完成程度小於（或大於）其勞動生產率計劃的完成程度；根據前面分析，這種相對節約（或相對超支）也意味着每一單位總產值（元）中所分攤的該部分人員的工資額較計劃中所規定的有所降低（或提高）^①。

現假定在某工業企業的計劃中，工業生產人員的工資總額是 80,000 元，總產值為 400,000 元，同期的實際數分別為 84,000 與 450,000 元。因之，工業生產人員的工資總額相對節約額為 $84,000 - 80,000 \times \frac{450,000}{400,000} = -6000$ 元。

根據成本下降情況也可以計算出同一數值，計劃中每單位總產值（元）分攤到的工業生產人員工資額是 $\frac{80,000}{400,000} = 0.2$ 元，實際則為 $\frac{84,000}{450,000} = 0.186667$ 元，差額是 -0.013333 元。故由於工業生產人員的工資下降使得工業產品成本下降 $450,000 \times (-0.013333) = -6000$ 元。

可見，工資總額的相對超支或相對節約額直接反映在工業產品的成本的增加或降低上，而且它在數值上與因工資支付而引起的成本增加額與減少額是完全相同的，我們正是從這一點上來把握和理解工資總額相對超支或相對節約的真實內容。

① 現以工人為例，設 T_0 、 T_1 分別表示報告期平均在冊工人數的計劃數與實際數，則在工人工資總額發生相對節約時，

$$X_1 - X_0 \frac{Q_1}{Q_0} < 0,$$

$$\text{故得} \quad \frac{X_1}{X_0} < \frac{Q_1}{Q_0} \quad (1)$$

$$\text{亦即} \quad \frac{X_1}{Q_1} < \frac{X_0}{Q_0} \quad (2)$$

$$\text{或者} \quad \frac{X_1/T_1}{Q_1/T_1} < \frac{X_0/T_0}{Q_0/T_0}$$

$$\text{故得} \quad \frac{X_1/T_1}{X_0/T_0} < \frac{Q_1/T_1}{Q_0/T_0} \quad (3)$$

(1) 式表示總產值計劃完成程度超過工人工資總額計劃完成程度時，就會發生工人工資總額的相對節約；(2) 式表示，當發生相對節約時，每一單位總產值（元）中分攤到的工人工資額，將比計劃所規定的降低；(3) 式表示，當發生相對節約時，工人的平均工資計劃完成程度，將低於其勞動生產率計劃完成程度。

假若將上面的 T 改為代表企業的工業生產人員數，那麼上述(1)、(2)、(3)式所代表的關係仍然存在，只是計算的範圍擴大了些。例如此時 Q/T 和 X/T 已分別成為按全部工業生產人員計算的勞動生產率和平均工資。

因此，蘇聯從 1939 年起，規定由國家銀行根據總產值計劃完成程度來對工業企業工資的支付情況進行監督。銀行在進行這項工作時，規定每月由企業負責向銀行提交工資總額方面的資料和總產值計劃完成程度的憑證。按照蘇聯現行章程，國家銀行對企業工業生產人員部分的工資，不論總產值計劃完成的程度如何，一律按總產值計劃完成程度來比例地支付；而對於企業其他各類人員的工資，在總產值計劃未完成的情況下，也按照完成程度來比例地支付，如果是超額完成計劃，則付給他們的工資，也不能超過這些人員的計劃工資總額。

企業工資總額如果發生超支，只有在主管部、局長的許可下，銀行才撥款支付超支部分工資；此時超支的企業，一定要在不超過三個月到五個月的時期內，從縮減多餘人員、提高勞動生產率和節約工資總額開支等方面採取措施，來補還這種超支。

可見，銀行實行這個章程時，運用了工資總額的相對節約、相對超支的計算原理，並把它作為影響、監督企業完成產量計劃和預防工資總額超支的積極武器。顯然的，根據這個章程，企業只有在完成和超額完成產量計劃的情況下，才有可能避免超支和因此而引起的工資支付上的困難。

但是在某些著作中，認為計算工資總額的相對超支和相對節約額只有就計件工人部分計算才是正確的。例如在“工業統計學”一書中，葉若夫就認為一般在計算這一指標時，都有下面一個假定：即是按總產值計劃完成程度來修正全部工人的計劃工資；既包括計件工人，也包括計時工人，而計時工人所完成的產量的增加或減少，並不影響工資總額的開支。因此，正確的計算，應該只修正計件工人部分的計劃工資總額^①。

這種理由不能認為是充分的。

第一，根據總產值計劃完成程度來修正工人計劃工資總額的意義就在於觀察由於工人的工資支付而引起的成本增減額。故即令是就工人而論，只按計件工人部分來加以修正，或者是縮小了相對節約額（在超額完成總產值計劃的情況下），或者是縮小了相對超支額（在總產值計劃未完成的情況下）。

^① 參看葉若夫：“工業統計學”第 390—391 頁。高拱宸等譯，統計出版社，1956 年版。

又彼得洛夫主編，“經濟統計學教程”。中國人民大學版，第 231 頁。但該書在 1954 年第二版中，已將這部分刪掉。

第二，對工人計劃工資總額進行修正的意義，還在於觀察工人的工資水平是否與其勞動生產率水平保持一致，相互適應。在計劃中，這兩者是相互適應着的，因為在編制工資總額計劃時，就考慮到勞動生產率的增長速度要超過平均工資的增長速度。故企業只要是工人的勞動生產率計劃完成程度等於或超過平均工資計劃的完成程度，也就保證了工人的勞動生產率的增長速度超過平均工資的增長速度，因而也就保證了工人工資水平與勞動生產率水平之間的一致關係。但是，工人勞動生產率計劃完成程度是根據平均在冊工人數來計算的，它既包含有計件工人，也包含有計時工人；因之，工資總額也只有根據全部工人來加以修正，才能保證工人工資總額的相對超支（或相對節約）與平均工資、勞動生產率計劃完成程度之間的關係的統一性。

例如，假定某工業企業有下項資料：

項 目	計 劃	實 際	完成計劃百分比
總產值(按 1952 年不變價格計): 元	45,000	49,500	110
工人工資總額: 元	15,000	16,200	108
平均在冊工人數	300	300	100
勞動生產率: 元	150	165	110
平均工資: 元	50	54	108

〔註〕 工人工資總額中，計件工資部分為 6,000 元，計時工資部分為 9,000 元。

根據表中資料，工人勞動生產率計劃完成程度超過平均工資計劃完成程度，故應存在有相對節約，其數額為 $16,200 - 15,000 \times 110\% = -300$ 元。

若只按計劃件工人部分修正，則修正後的工人計劃總額為 $9,000 + 6,000 \times 110\% = 15,600$ 元，而工人的工資總額，反而相對超支了 $16,200 - 15,600 = +600$ 元。

可見，在工人的勞動生產率計劃完成程度超過平均工資計劃完成程度的情況下，若只按計件工人部分來修正計劃工資總額，則反而會使得整個工人的工資總額發生相對超支，這當然是不合理的。

第三，即使是就計件工人而言，總產值計劃超額完成並不一定保證這部分工人的工資總額得到相對節約，如果純從數字上看，甚至還可能產生超支。例如計件工人中有一部分工人實行累進計件工資形式時就可能發生這種情況。這是因為，在總產值計劃超額完成情況下，計件工人突破定額的多；超額的程度愈大，突破的程度

也愈深；這時由於計件單價累進的提高，只是根據總產值計劃完成程度來修正計劃工人的工資總額，已不足以抵補對計件工人的工資支付，因此也就會使得計件工人的工資總額發生相對超支。

最後，如果只按計件工人來加以修正，則在企業沒有完成總產值計劃時，在工資支付上也不會發生什麼困難。顯然，計時工人以及其他各類人員的工資支付不會發生困難；而計件工人部分也不會發生什麼困難，甚至在累進計件工人的工資總額部分，還可能產生相對節約。因為在工資總額計劃中，就曾經估計到累進計件工資形式的工人突破定額的可能程度，也估計到完成計劃時的獎金。總產值計劃既未完成，突破定額一定不大，獎金也不會支付很多，因而有可能形成累進計件工人部分的計劃工資總額大於實際工資總額。如果根據上述情況來看，相對超支或相對節約指標就不再可能成為銀行影響企業完成和超額完成產量計劃和防止工資超支的積極武器；反之，企業倒認為，好像他們在未完成產量計劃時，也完全有理由和權利得到除計件工人部分以外的全部工資總額，而由此引起的工業產品成本的增加也是合法的。這當然也就解脫了他們對很大部分工資超支所應負擔的責任，同時也大大降低了他們在遵守工資總額支付紀律方面應有的注意力。

由此可見，作為工人工資總額的相對超支、相對節約指標的計算，不要只按計件工人部分來修正其計劃工資總額，而按全部工人來加以修正是比較更合理的。

不只如此，對工業生產人員部分也應該加以修正，這是因為他們的工資都包括在工業產品的成本中。總產值超額完成計劃，就使得成本中因這部分人員所支付的工資相對下降而得到節約（成本中的節約額也正是這部分人員工資總額的相對節約額）。故對這部分人員的計劃工資總額也應按總產值計劃完成程度加以修正，以反映企業在生產中由於這部分人員工資支付的相對下降所獲得的全部節約額。

當然，根據這種計算也更便於銀行利用這個武器去動員、督促企業積極超額完成生產計劃，並通過它來預防工資總額的超支。

至於企業的非工業生產人員，他們並不參加企業工業產品的生產過程，他們的工資也不進入到工業產品的成本，因此對這些人員的計劃工資總額，不必作任何修正。蘇聯目前雖然對未完成產值計劃企業的這些人員也進行修正，但這只是為了進一步督促企業完成生產計劃。

在蘇聯，企業有權在超額完成生產計劃的情況下增添工人數量。除了工人以外其他各類工業生產人員，例如職員、工程技術人員、勤雜人員等，他們的人數與工

資，都是根據由上級批准的編制表來規定的，未經主管局批准前，企業不能擅自增加。因此，由計算得到的工業生產人員的工資總額相對節約額，並不能用來提高各類人員的工資和增加人數，而且對於企業的技術人員、職員、勤雜人員等，還需按編制表來檢查人員是不是有多餘，工資標準是不是規定得較高。

這就表明，相對超支相對節約指標的計算，對於檢查工資總額計劃執行情況說來，雖是一個重要的方面，但畢竟只是一個方面。除此而外，企業還必須在工資總額計劃執行過程中，隨時進行檢查和分析，例如檢查人員編制方面遵守情況，職務工資方案是否貫徹，工資等級制度是否遵守，獎金和津貼的支付是否合理等等；在執行過程中，經常進行這種檢查和分析，可以避免或者縮小工資的不合理開支，預防工資總額的超支。很明顯的，這種檢查和分析與計算工資總額的超支、節約雖然不同，但是由它所產生的效果，將直接反映在工資總額的超支和節約額中。它或者是使得節約額增加，或者是使得超支額縮小。

可見，在實際工作中，應該把銀行監督企業工資總額的開支與企業經常檢查、分析工資總額的支付情況的工作結合起來，這樣就會使得企業能夠更有效地合理地使用工資總額。

我國旅大市 1954 年在原市財委統一領導下，組織了 14 個地方國營工業企業，對改進工資總額計劃的管理工作進行了試點，並會同中國人民銀行等有關機關擬制了“旅大市地方國營企業工資總額管理辦法（草案）”。草案中規定了工資總額超支的審批程序，規定企業有超支者都須報主管局批准，假若突破管理局的全部工資總額時，則須報市財委批准，在未批准以前，銀行不得撥付超支部分工資。方案中核算工資總額超支的辦法是：企業中除工人以外的其他各類人員的工資總額須按計劃工資總額控制，至於工人工資則分為兩類控制，基本工資按生產計劃完成程度修正後的計劃工資總額控制，輔助工資按原計劃工資總額控制^①。

從上述方案可知：（1）按總產值計劃完成程度修正的不是工人的全部工資總額，而只是其中的基本工資部分；（2）其他工業生產人員的計劃工資總額，與非工業人員一樣，不加任何修正；（3）這個方案的目的主要是在於監督和防止工業企業工資總額的超支，而不在於查明工資總額的相對超支與相對節約情況。應用這種方法來監督、防止企業的工資總額的超支，對當時說來是可以的，因為當時計時工人

^① 參見“我們是怎樣進行工資基金管理的”，載“勞動”，1955年第5期，第16頁。

在全部工人中還佔有很大的比重，編制與定員制度還不嚴格，用人也沒有標準，生產中忙閑不均，故制定這個方案就可以督促企業動員內部潛力，改善勞動組織，控制職工人數，來防止工資總額的超支。

今後，特別是通過今年開始的工資改革，各地工業企業都將大力推行計件工資制度；對工程技術人員、職員將改按職務規定工資，各地企業也先後建立了嚴格的編制與定員制度，企業的計劃工作與經營管理水平也都有了提高；在這種情況下，只按上述試點方案中所規定的修正方法，已不足以使企業從工資開支上關心生產計劃的完成，因而也不能很好地利用這個武器去充分動員、刺激企業為完成和超額完成生產計劃而鬥爭。為此，積極創造條件，逐步走向仿效蘇聯現行章程，來對企業工資總額開支進行監督，是今後我們的方向。

一九五六年十一月