

農業生產合作社 怎樣做好勞動定額

中共河南省委農村工作部編

河南人民出版社

序

这本小册子共彙集了8个材料，其中屬於農活分級、勞動定額的4篇，屬於勞動規劃的4篇。这些材料所闡述的經驗和問題，对改進当前我省農業生產合作社的勞動管理具有重要的现实意义。

農活分級、勞動定額是社会主义企業的一种科学的勞動管理方法，可以合理地解决各种農活之間的報酬；是具体貫徹执行“按勞計酬，多勞多得”的分配原則的根本問題，对改進勞動管理，促進技術改革，發揮社員勞動生產的積極性，提高勞動效率，保證農活質量，均具有極大的組織作用。对于全社会主义性質的農業生產合作社來說，只要充分發動羣众，依靠羣众，制定分級定額并不是一件太困难的事情，正象我省各地大多數農業生產合作社已經作了的一样；但是要把分級定額貫徹執行到每件農活、每个社員的实际行動当中去，的確不是一件容易的事情。特別是根据不断改变的自然条件和生產条件，把分級定額修訂的更加合理，就必須付出更大的努力。勞動規劃是一个新的問題，同時也是農業生產合作社搞好勞動管理的一項重要措施。一个几百戶，甚至千戶以上的農業生產合作社，如果沒有全年和季節的勞力使用規劃，它就不可能合理地使用勞力，避免勞力使用中的混亂和浪費現象。因此，已經初步实行分級定額和進行过勞動規劃的社，需要貫徹執行和不断的根据具体情况進行修訂；未進行过的社，需要根据社的生產情况迅速地進行制定。

从上述角度來看，这8个材料是比較好的，因为它代表了

良好的開端，可供我省各地參考學習。但是³⁴³第三方面！這些經驗還是不夠成熟、不夠全面的。分級定額方面的經驗多屬於初次制定的，如何貫徹執行與修訂分級定額的經驗還很少，而且一般的都是農活分四至五級，級間分差有的半分，有的一分，有的二分，也很混亂。從發展上看，有基礎的社農活可以分七級至九級，隨着管理經驗的積累，還可以逐步提高到十三級。在計算勞動報酬上，一般應以二級活為標準來確定定額，每個二級活的定額作為10分，各級農活工分的差額，應根據農活分級的多少，合理地予以確定，可以差一分，也可以差半分，但是要切實體現獎勵技術和防止平均主義。勞動規劃方面的問題主要是要求過高。如有的社要求男全勞動力每年出勤320天或340天，女全勞動力每年出勤280天等。在制定勞動規劃時，發動社員提高勞動出勤率和生產效率，是完全必要、正確的。但是，要求太高了也是不妥當的。過高了，不僅不容易作到、打擊社員生產積極性，而且會擠掉社員的家庭副業和手工業生產，妨礙了全面的發展生產。因此，在發動社員進行勞動自報時，不僅應該注意到社里生產的需要、社員實際出勤的可能，而且還要分別社員的不同情況，適當地給其留出一定的從事家庭副業生產的時間。對教員、學生和工人的假日，均不應死板地定在規劃之內。動員他們適當地參加一些生產是可以的，但是，主要的必須使他們在假期內能夠得到充分的有益的休息，以便增進身體健康，使其有更充沛的精力迎接新的學習或其他任務。

最後，因為時間倉促，編輯思想水平低，錯誤之處在所難免，望讀者指正。

編 者

1956年8月20日

目 錄

先鋒農業生產合作社的勞動定額管理·····	(1)
分級定額，按件計酬·····	(6)
貫徹執行分級定額、計件付酬的几點經驗·····	(10)
把勞動定額修訂的更加合理·····	(14)
怎樣制定勞動規劃·····	(17)
——介紹先鋒農業生產合作社的經驗	
勞動規劃后，心里有了底·····	(25)
一个農業生產合作社的勞動規劃·····	(30)
算大賬，訂規劃·····	(37)

先鋒農業生產合作社的 勞動定額管理

(崔啓發, 1956年3月)

安陽縣先鋒農業社是一個2,855戶的大型社,今年元月1日建成。隨着高級社的建立,他們在經營管理上也進行了相應的改進和提高,在生產上實行了勞動定額管理,這是正確實現“按勞取酬,多勞多得”原則的重要措施。

做好准备工作

勞動定額管理,是件複雜、細致的工作,大家又缺少經驗,因此管理委員會就事先了解了情況,作好了准备工作。首先,澄清了全社土地的分布、土質好壞和耕畜強弱、農具好壞等情況。其次,調查了解了勞動力在初級社各種農活上的工作量情況,以及強、中、弱勞動力的單獨工作量,對各種主要農活都進行了調查計算。第三調查了解了機器耕作後所帶來各種農活的變化情況。這幾項准备工作做好後,管理委員會根據本社的具體情況,選定了各種作物的標準地塊,分別作物,具體研究了勞動定額的標準。

地塊確定後,分四等八級,從種到收,共需多少農活,對各種作物進行了計算排隊。在農活分級問題上,曾經有過不同的意見,經過充分討論,一致認為農活分級主要應依據以下4個條件:農活所需要的技術性高低;農活輕重;條件好壞(包括季節忙閑及土質好壞、土地遠近、農具新舊等生產條件);責任大小。根據這些條件,開始把各種農活劃為四等。但在劃

的中間，有人提出了意見：覺得光分四等，農活與農活之間懸殊太大，不合理。這個意見，經管理委員會研究採納了，把農活劃為四等八級。第一等是技術性強、活重，其中如犁地、耨地、拉麥子等，活重，技術性又強為一等一級；斜耙地、耨麥子、捆麥子為一等二級。第二等是重活或輕活而技術性很強的活，其中如鋤濕地、扒畦子、拌種子為二等一級；渠流棉花、小麥春耙、點種玉菱為二等二級。第三種是一般技術活，其中如谷子單棵間苗、棉花根外施磷肥、摘棉花等為三等一級；管理棉花、玉米去雄雜交等為三等二級。第四種是一般輕活。其中如削谷子等為四等一級；粒選棉種等為四等二級。根據全社評的結果，共有農活191項，劃分為一等活的27種（其中一級活11種，二級活16種），占14.1%；劃分為二等活的115種（其中一級活100種，二級活15種），占60.2%；劃分為三等活的34種（其中一級活20種，二級活14種），占17.8%；劃分為四等活的15種（其中一級活7種，二級活8種），占7.9%。

定額、定質、定工分

農活定了等級之後，更重要的是合理確定勞動定額。管理委員會即組織生產隊和有經驗的老農等研究確定了各種農活每個勞動日的定額。討論中，首先碰到的是找標準勞力。多數人主張以上中等勞力為標準，少數人主張以最強的勞力為標準，也有個別人提出按低於中等勞力的勞力為標準。經過討論，大家同意以一個上中等勞力為標準，確定勞動定額。這樣作的好處是：強的可以超過，中等的勞力也能完成，可以刺激社員的勞動積極性。根據一個上中等勞力，使用中等農具和耕畜一天能完成的工作量，進行具體研究，實地試驗確定定額和質量。如用大車往一里遠的地送糞，多數人說一天能送13車，而

郭慶只等一部分趕大車的社員不同意，說只能拉11車，管理委員會為了弄個清白，派社員郭進才，從馬路地（一里路）往村上拉土，試驗結果，從早晨拉，一天（8小時）拉了13車，上午還不誤喂牲口。事實解開了疙瘩，意見統一了，送糞定額就確定為13車，每車裝1,500斤，倒6堆、倒均勻。摘棉花，確定一天定額100斤，部分婦女不同意，說在初級社時只能摘70斤到80斤。也有的說只要不求質量好壞，也許能摘到。經過討論，多數人認為轉高級社後能摘到。原因是：在初級社時一畝只能收200來斤，轉高級社後，今年要開展增產運動，每畝要收500斤，棵稠桃多，花也好了，再加上轉高級社後社員勞動積極性更高漲，100斤是可以摘到的。100斤定額確定下來，質量還必須嚴格、規定：摘淨、拾淨、不留黑睫毛。就這樣各種農活都一一確定了定額和質量。定工分的原則，經過大家民主討論，決定：繁重的勞動、主要的勞動和需要高度技術的勞動報酬要高，輕勞動和一般次要的勞動報酬應低。按照這個原則確定了各項農活定額的報酬。大家認為，二等一級活既不难也不易，一般中等勞力都可以完成，同意其為標準活，完成定額合乎質量者記10分工（一個勞動日）；二等一級以上者增分，以下者降分。每級農活的工分差額，經民主決定是：每等差1分，每級差5厘。即一等一級為11分，一等二級為10分5，二等一級為10分，二等二級為9分5，三等一級為9分，三等二級為8分5，四等一級為8分，四等二級為7分5。這樣等級懸殊定額不大，大家都很满意。

合理解決土地遠近、耕作難易等問題

標準地的定額工分都確定後，第七生產隊隊長史子健說他們隊的第二十九號地，离村三里半遠，比一號標準地遠二倍

多，費工；第四隊說他們第十號地是黑膠泥土，起名叫“難處理地”，不好耕作，比兩合土、黃沙土費工很多；還有人說，地中間有坟墓、有井台的地，比沒有坟墓、沒有井台的土地費工多；此外，井澆地，水井深淺也不一样。

針對這些問題，管理委員會組織大家討論，逐個進行解決。首先是地的遠近問題，確定以一里路為標準，一里以外，按比例加分（即適當降低定額）。加分的依據是按一年下地的次數折里程，每百里10工分。計算的結果：一里以上到一里半者每畝每年加5分工，一里半以上到二里者加10分，以此類推。對遠近地送糞，既要計算里程又要照顧裝卸車的時間，因此，定額規定：一里地送13車，一里半送12車，二里送11車（每遠半里降一車定額）。其次，大家認為，由於土質不同，因而耕作上需要費工的主要是犁地、鋤地、管理棉花和摘棉花4種農活。確定以兩合土為標準，對其他土質合理提高或降低定額：黑結土最不好耕作，犁地每畝每年加3分工，鋤地加5分工，管理棉花加10分工，摘棉花定額降為90斤；好耕作的黃沙地則提高定額，摘棉花提高到110斤為一個定額，犁地每畝每年扣3分工等。另外，對坟墓多和水井深淺費工問題等都進行了合理解決。

充分發揚民主，修訂勞動定額

勞動定額標準確定後，就把各種農活的分級、定額、定質、定工分等具體列表印發各生產隊，組織黨員、團員、隊長、組長、記工員等骨干分子進行了兩夜時間的學習，武裝了骨干，然後在社員中貫徹執行，絕大多數社員對實行勞動定額都很滿意。但是部分社員對實行勞動定額管理還有不少思想顧慮。有的怕麻煩，勞動力弱的社員害怕實行後自己掙工分

少。因此，管理委員會便向社員宣傳實行定額管理在發揮社員勞動積極性，完成全社增產計劃上的作用，証明勞動定額管理就是具體地貫徹執行“按勞取酬，多勞多得”的社會主義分配原則，統一了認識，使勞動定額管理變為每個社員的積極要求。在此基礎上，組織社員學習。辦法是：夜里組織學習，白天以隊、組為單位在生產過程中討論審定、試驗、修訂補充。如撒糞，原來規定是二等一級活，經社員討論對比，認為太低，修改為一等二級。有些標準定額定的保守，經社員討論提高了。如鋤干地，將原定額2.5畝，提高到2.8畝等。還有很多農活原來漏掉了，如堆糞，担莊稼等，都沒規定定額，社員在討論中進行了補定。經過充分發動社員打破了保守思想，共修訂定額40多種，並有12種農活進行了補定，同時按定額標準對各隊的不同作物、不同土質確定了農活的勞動定額。

實行勞動定額管理后的效果

勞動定額管理從元月中旬起即在全社開始執行。初步執行的結果，社員反映良好，大大提高了社員勞動的積極性和創造性。如積肥挖坑土，原先一個小肥坑，擠人很多，結果一天一個勞動力只挖兩三車；定額后，生產隊長主動安排勞力，一天挖到6車，有的還挖到7車，效率提高一倍多。根據5個生產隊的情況了解，原來社員對積肥不積極，光喊困難；實行勞動定額后，工具也有了，并湊錢買了20多把鏟頭，每天出動257人（占勞力90%）參加積肥，由每人每天積4車提高到7車。社員李金翼、李金明原先兩個人倒糞，一天倒10車，還喊太重，現在兩人一天倒了17車，他們說：“心里有了數，勞動就有勁！同時，社員們還積極找竅門，挖掘生產潛力。如第四十四、四十五隊，為了完成和超額完成挖肥定額，創造了連挖連

送的办法，提高了積肥效率。并且克服了過去輕活搶着做，重活、髒活沒人干的現象，在生產上出現了新氣象。

分級定額，按件計酬

（中共固始縣委會農村工作部，1956年4月7日）

固始縣“星星”農業生產合作社，為了進一步貫徹執行“按勞取酬，多勞多得”的社會主義分配原則，和克服社員在生產中挑活做的現象，保證90%以上的社員增加收入，實行了農活分級定額，按件計酬制。他們的具體經驗是：

組織學習，武裝幹部，解除思想顧慮

由於各隊建社前的基礎和條件不同，因之，在接受分級定額這一先進生產管理方法時，出現了各種不同的思想情況。絕大部分社員和幹部對分級定額、按件計酬是積極擁護的，但也有不同程度的顧慮和誤解。幹部怕麻煩：有的認為只按件計工就行了，不必再分級定額；有的怕社員不習慣，弄不好反來不好領導。記工員怕記不好賬犯錯誤。部分社員怕實行分級定額後不自由；個別懶惰的社員怕不能再混工分了；老弱社員怕得分少，生活困難。在執行過程中，也碰到一些問題，隊的幹部要求定額低，定工高；社管理委員會要求定工低，定額高；部分社員嫌實行分級定額麻煩。

針對上述情況，他們對社幹部和社員作了深入的思想發動。其方法是：①講解實行分級定額的意義、好處和方法；②總結回憶初級社時實行死分死記、小包工和按件計工等勞動管理辦法的成績與缺點，結合分析研究社員羣眾的反映與要求；

④學習外地經驗。經過這樣討論分析對比，大家一致認識到了分級定額的必要性，認為如果沒有與高級社相適應地管理生產的辦法，生產中的混亂現象就不能克服，這就要挫折廣大社員羣眾的生產積極性，影響農業社增產計劃的完成。社干部說：“現在全社幾百戶，沒有個新的管理方法，增產是沒有保障的”。

其次，在提高干部思想的基礎上，通過各種會議，廣泛深入地在社員羣眾中宣傳貫徹了什麼叫分級定額，和為什麼要實行分級定額，特別講明了分級定額的原則和重大意義。經過宣傳討論後，大家一致認為分級定額有7條好處：①實行分級定額和計件付酬制，干活有明確的要求，便於檢查，容易提高田間作業質量，保證實現計劃，保證增產；②能克服評工計分中的平均主義傾向，更好的貫徹執行“按勞取酬，多勞多得”的社會主義分配原則；③能鼓勵社員勞動積極性，刺激勞動不好的人積極生產；④能避免在生產中揀輕活，避重活的現象；⑤可以加強管理委員會的主動性，發揮生產隊的作用，提高農業生產合作社的管理水平；⑥能節省計工時間；⑦克服隊與隊、人與人之間工分不平衡的現象，避免了互相猜疑，加強了團結。經過這樣貫徹宣傳、討論醞釀以後，社員的思想顧慮解除了，對實行分級定額更加積極擁護了，連過去思想最不通的社員也說：“這是最公平合理的辦法”。社員們普遍反映：“今後は八仙過海，各顯神通了！”

怎樣進行分級定額和按件計酬

第一，在制定勞動定額時，須先將所有的農活進行站隊。這樣，使制定定額時有所依據。站隊結果，全社共分農業（農作物的經營、牲口飼養）、付業（經營各種手工業、飼養家禽等）、基本建設（興修水利、造林、修葺房屋和廁所等）、雜

工（干部管理工和其他不能定額的工）等4大類，194種活，其中屬於農業的116種，付業的47種，基建的8種，雜工的23種。進行農活站隊時，除干部參加外，並且吸收了專業和經驗豐富的老社員參加。

第二，確定農活等級，研究工分標準。此項工作主要是根據崗地、沖田、旱地，土地遠近，水利情況（車水或放水），農活的輕重繁簡，技術性大小，季節忙閑等條件，本着既能達到公平合理，又易于掌握的原則，進行分類站隊。其方法是將農活分為5級：一級活是費力大又需要熟練的技術，共18件；二級活是活特別重，需要一般技術，或者活雖不重，但所需要的技術性很強，共15件；三級活是技術性不強、又比較輕，共83件；四級活是輕活，但稍需要技術，共52件；五級活不僅活最輕，而且又不需要技術，半勞動力就可以作，共26件。完成各級農活一個定額的報酬是，一級活12分，二級活11分，三級活10分，四級活9.5分，五級活9分（編者按：在計算勞動報酬時，一般應以二級活為標準；級與級之間工分的差額，應根據農活分級的多少，合理地予以確定，可以差一分，也可以差半分，但是要切實體現獎勵技術和防止平均主義）。在規定各級農活的勞動報酬時，注意了級與級之間的差額不能過大或過小，過大了容易發生社員揀活干的現象，過小了則顯示不出來分級定額的作用。

第三，在質量第一的前提下，正確的規定勞動定額標準。規定勞動定額標準時，是以一個普通的勞動力，在一定質量條件下忠实地勞動一天所能做到的工作數量為標準而確定的。此外，還照顧到了季節性的不同，如冬季農閑，天短活少；春季天長，勞動也不過分緊張；夏、秋兩季雖然天長，但天氣炎熱，勞動緊張，又因容易發生自然災害，農活突擊性大，常常

搶收搶種。因此，勞動定額必須是夏季比夏、秋、冬三季高。各部門、各類活（農、付業及雜活等）之間的等級、報酬要作到公平合理，使社員干各種活時都發生興趣。

第四，正確地規定了計酬辦法。經過研究，該社採用了兩種辦法：第一種是個人計酬。這種辦法適用於一個人能做的農活，就是每個勞動力根據定額的要求，完成了所規定的農活數量和質量後，即可以依據這類農活的工分來計算該勞動力應得的勞動報酬。如插秧為一級活，沖秧15畝為一個定額，質量要求是“擺四退六”（注），每叢3至5根，每畝15,600叢，不漂秧不窩根，記12分工。第二種是集體計件。在集體計件時，要防止平均主義，如做塘埂，規定長2.63尺，高8尺，寬8尺，砸實為一個定額，共23分。在計算勞動工分時，分出担挑子的為一級活，担兩個土方（24担）為一個一級定額，記12分；上泥的為二級活，做兩個土方應得報酬11分。

應注意的幾個問題

第一，必須自始至終地依靠黨支部，發揮青年團的作用，加強政治思想教育，充分發動羣眾，發揚民主，吸收各方面的意見，進行反覆詳細的評定。只有這樣，才能把分級定額評的又快又好。

第二，要認真總結已往的按件計工的經驗，作為制定分級定額的依據。

第三，進行農活分級定額，必須與當前生產密切結合起來，在生產中考驗定額是否合理，不能忘掉生產，孤立的搞分級定額。否則一定會引起羣眾的不滿。

第四，制定分級定額標準後，還必須制定一些必要的制度，才能更有力的保證分級定額的貫徹執行。如檢查驗收制

度、評比競賽制度、獎懲制度等。

实行分級定額后的效果

实行農活分級定額以后，克服了勞動管理上的被動混亂局面及勞動報酬上的平均主义現象，大大提高了勞動生產效率。青壯年和有技術的社員再也不揀一般活做了；同時，婦女和勞動力弱的社員也有了更多的參加勞動的機會，婦女參加勞動的人數大大的增加了。社員學習技術的積極性也日益提高，會犁地及全套農活的人增加了，這就為增加生產創造了有利的條件。以前去城里担糞，每天只担一、二担，現在增到四、五担了，勞動效率提高一倍以上；社員普遍反映良好，都認為：“心中有底，干活更有勁了。”

（注）：“擺四退六”——即株距四寸，行距六寸。

貫徹执行分級定額、計件付酬的 几點經驗

（中共原陽縣委楊莊工作組，1956年3月31日）

楊莊農業生產合作社，自今年春節实行農活分級、勞動定額，進一步貫徹执行了“按勞取酬，多勞多得”的社会主义分配原則，大大地發揮了社員的勞動積極性。不少社員比执行分級定額前提高生產效率40%到一倍以上。例如，過去15個人兩天挖一個井坑（深一丈，直徑二丈），而現在只要10個人，一天時間就完成了，比過去提高效率3倍。又如改良土壤，過去9個工改良一畝，現在只須5個工就改良一畝，比過去提高生產效率44%；全社共改良土壤178.5畝，共可節約714個工。由

于社員勞動積極性和生產效率的大大提高，保證適時地完成了春耕生產計劃。該社所以能夠順利地貫徹執行分級定額，主要是在生產過程中注意解決了以下幾個問題：

廣泛深入地宣傳分級定額

分級定額是一項新的工作，因此必須很好的宣傳，才能為廣大社員羣眾接受和執行。宣傳的主要內容是：①執行分級定額的好處；②逐項學習分級定額標準，使每一個人都懂得計算工分方法，知道什麼樣活是幾級，要求質量是什麼，一個定額是多少，應該記多少分，等等；③執行分級定額的原則和怎樣執行分級定額。剛制定分級定額後，從社幹部到社員，大部分對執行分級定額都存在着錯誤的看法，認為已制定的分級定額不過是個“師傅”，各隊可以靈活運用，不一定都按分級定額辦事。也有的把小包工和分級定額混為一談，認為小包工就是分級定額。因此，在生產中又着重宣傳貫徹了怎樣執行分級定額：①必須完全按照社管理委員會所制定的分級定額評工計分；各隊如果發現定額偏高或偏低時，可以提出意見，由社管理委員會研究修正；但在未修正前必須按照社里規定的分級定額辦事，各隊無權修改。②各隊在執行分級定額中，如遇耕作條件或自然條件變化時，經隊委會研究決定，可暫時適當提高或降低勞動定額，例如拉糞，如果雨後道路泥濘，經隊委會研究決定，可暫時適當降低定額，否則，各隊無權改變。對於無法實行勞動定額的一些零星雜活，應該參照勞動力底分發給工分。

在宣傳貫徹方法上，曾連續4次召開生產隊長和記工員會，逐項學習分級定額標準和執行原則。隊長、記工員學會後，各隊運用不同方式，如開會、民校、飯場、生產休息時間

等，具体地向社員宣傳貫徹。現在，絕大部分社員均明確自己每天所干的活是几級，應該統計多少工分等。如有的隊長發錯了工分或不執行分級定額時，社員就會提出意見，確實達到了家喻戶曉，人人皆知，刺激了社員勞動積極性。

經常地嚴格檢查農活質量

執行分級定額后，社員為了多掙工分，曾一度產生了忽視質量的現象，有的貪多圖快，做活粗糙。如鋤麥時有的翻一鋤，鋤一鋤。第八隊4輛車拉糞，牛把為了多拉几車，多得工分，都把糞堆卸到地頭上。有的做活中以少報多，投機取巧。有的不愛護牲口或其他公共財產，有的牛把為了多掙分，犁地一晌不歇；有的拉糞趕着牲口跑，把牲口累的不吃草。為着解決這些問題，該社首先注意加強了對社員的集體利益和个人利益一致性的教育，使社員明確“大河沒水小河干，社里損失社員攔”，和一人做活粗，全社受損失，如果社里不能增產，即使是掙分再多也不能增加收入的道理，從而提高了社員覺悟，加強了責任感，保證了農活質量。其次，嚴格了檢查和驗收制度。對於做活粗糙，不合乎社里質量要求的，認真地實行了輕者批評教育，重者扣除工分或令其返工。如第七隊有些社員對地坑平的不夠規格，有些土壓的麥苗還沒有全部刨出來，經隊員嚴格檢查后，又叫原來的社員進行了返工，不給工分。在質量檢查和驗收中，因為勞力多，做活零散，有的生產組長負責任不夠，往往形成不能件件農活都進行檢查和驗收。根據上述情況，各生產隊就創造了多種多樣的檢查和驗收方法。第五隊為了防止牛把多報犁地畝數，即向牛把宣布：全隊今春共有大秋地2,400畝，如個別牛把多報犁地畝數時，將來超過總畝，都得往下降低工分；這樣牛把們都互相監督，誰也不敢多

報了。第七隊為了防止挑茅糞時，以少報多，還計算了每個茅池的深度、大小以及容量等。同時在生產過程中抓住典型，對以少報多的人進行了批評教育。第三，不愛護牲口和其他公共財產的社員，訂出了賠償損失和扣除工分的辦法。如飼養員開始都想多喂幾頭牲口，因為房子少把牲口擠的很緊；後來規定牲口喂的擠了，喂不好不但不加工分，而且還要扣除工分的辦法，制止了飼養員過多的喂養牲口，致使牲口擠的很緊，影響牲畜健康的現象。

及時地修正和補充了分級定額

分級定額就是經過了不斷修正和補充而逐漸達到完整的。開始時，由於定額標準中存在着偏高偏低現象，因此社員對定額低、掙分多的活搶着干，對定額高，掙分少的活都不干。如打麥畦，婦女一晌能掙6分，大家都爭着去做；但麥田澆水一晌只掙一分多，誰也不願去干；同時如人力拉糞、運磚等。尚沒有勞動定額。因此對勞動定額及時地進行了修正和補充。

在修正分級定額中，掌握了實事求是的精神。衡量定額是否偏高偏低，是根據一個中等勞動力在一天內踏踏實實地勞動所能達到的工作質量和數量為標準，經過實踐，進行對比得來的，比較之後，確實偏高偏低的，適當地進行了修正。如麥地打畦原來規定為一級活，一天的定額是一畝；後來修正為三級活，一天的定額為一畝五分。但對於有些農活因為社員的積極勞動而多得了工分者，則不能認為是定額偏低。如出糞坑是三級活（9分）每天定額是9車，但青年隊社員吳祖堂，由於積極勞動，一天出了20車，得18分，就不能按着這個標準去修正。而只是由原來定額的9車略加提高，定為每天10車。同時對以前沒有進行分級定額的農活經過試工後，又制定了分級定