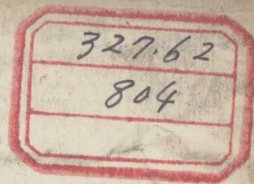


农业社实行以产計酬的經驗

中共黑龙江省委农村工作部 編



黑龙江人民出版社



农业社实行“以产计酬”的经验

中共黑龙江省委农村工作部 編

黑龙江人民出版社出版（哈尔滨道里森林街副14號）黑龍江省書刊出版業營業許可証001號

地方国营建設印刷厂印刷 新华書店黑龙江分店发行

開本787×1092公厘 $\frac{1}{32}$ • 印張 $\frac{6}{8}$ • 字數18,000 • 印數1—25,000

1958年5月哈爾濱第1版 1958年5月哈爾濱第1次印刷

總號：427

統一書号：T 4093•81 定价：(5)八分

目 錄

舍利社实行“以產計酬”的經驗·····	1
紅星社推行“以產計酬”的經驗·····	5
工農社实行社干部“定酬生產，以產計酬”的經驗·····	11
“以產定酬”的經驗·····	14

舍利社实行“以产計酬”的經驗

阿城縣舍利鄉舍利農業社，在实行“以產計酬”的方法以后，已經取得良好的效果。总的來說，它的优点是：避免了工分多、產量少、報酬相同的偏向，消除了弄假玩巧謊報工現象；社員劳动認真又起勁，隊里工作積極又主动；作業質量大家都注意，隊與隊的團結更緊密；办法簡單明易行，不会三查五算搞不清。

包工包產以后发生的新矛盾

1957年春該社实行了包工包產的办法，对調解隊與隊之間的矛盾和調動社員生產積極性起了很大作用。但在执行过程中又發生了許多新的矛盾。在春天送完糞的时候，各隊自報送糞五百公頃，管委会不相信这个数字；各隊也相互怀疑，一、三隊社員說八、九隊沒送那些糞，八、九隊也反映一、三隊沒送那么多。于是，管委会就組織干部进行了田間檢查。由于檢查者事前对每塊地多少公頃不清楚，各隊的糞堆又有大有小，有稀有厚，还有的把糞都揚开了，結果六个人檢查了兩天，也沒弄清各隊究竟送了多少糞和每公頃送糞数量，只好“和平解决”，实報实銷，把矛盾暫時緩和下來。直到大辯論的时候，才弄清实际只上糞一百八十公頃。到夏鋤的时候，各隊的生產質量更不一致了。八、九隊鏟趟兩遍，報鏟趟三遍，他們說：“反正得減產，多報鏟趟遍数补补缺。”六隊的高粱、谷子，第四遍鏟趟是“鏟”的，硬說是西鏟四趟；相反的，三隊高粱鏟趟兩遍，比別的隊鏟趟三遍都干淨。这样，先进隊和落后隊就發生了尖銳的矛盾。总之，社員反映包工包產这个法还不妙。有三个毛病：（1）包工包產春天好訂，执行起來不好檢查，就是檢查的再好也求不出“真”來，有吃虧有占

便宜的，隊與隊互相懷疑，鬧不團結；（2）包工包產是按工付酬，獎的多罰的少（超產獎百分之八十，減產罰百分之二十），多掙分少打糧也不一定比多打糧的隊收入少；社員說“分是命根”，在制度不健全、政治工作未加强的情況下，有些社員在勞動中只顧掙分，忽視生產質量；（3）檢查清理包工包產太麻煩，春耕夏鋤檢查了三次，管委會討論了三回，花費一百來個工，還沒弄清，牽扯很多精力，影響生產和工作。

實行了“以產計酬”

上述矛盾到1957年挂鋤期間已經發展到了尖銳程度。社里為了解決這些矛盾，組織社員進行了一場大辯論。當時社員見解不一，有些人要求管委會把這些問題整清；有的說糊塗廟糊塗神混下去吧，主張按春天規定辦事；還有的主張別執行包工包產了，秋後都參加大堆分配吧；也有些人主張來個干脆，用糧食換勞動日。這幾種意見，在縣鄉領導的啓發下，經過一番辯論，都同意後一種意見，就是把包工包產改為“以產計酬”。具體做法是：在春天包工包產的基礎上，根據當時年景和作物生長情況，調整了各隊包產時所訂的產量和用工指標。調整之後，用各隊總用工數除總產量數，求出各隊每個勞動日應交給社的不同的產品數量。比如土質較好的第八隊，每交四十四斤七兩糧食，或二十六斤亞麻，或一百九十五斤甜菜就換回一個勞動日；而土質較差的第四隊，每交四十斤零二兩糧食，或二十五斤三兩亞麻，或一百九十五斤甜菜換回一個勞動日。結棵，因為不能單獨計算用工，實行了按公頃定值，超值獎勵，減值懲罰的辦法。

1957年執行的結果，全社的平均勞動日值是一元二角八分；而經營好的四隊每個勞動日值是一元四角六分；經營較差、造成減產、用工又多的九隊，每個勞動日值是七角二分，比先進隊相差一倍還多。

良好的效果

經過一年來的實踐，群眾認為“以產計酬”的辦法比“包工包產”的辦法好：（1）社員干活起勁了。在沒實行這個辦法以前，八、九隊的生產總是落后，三隊都鏟完頭遍地了，他們還有十多公頃豆子未種上；別的隊忙鏟忙趟，他們隊有三分之一的勞力出去打魚。別的隊提醒他們抓緊干，他們說：“反正到秋按‘分’分紅，你們分一元，我們也不能分九角九”。實行“以產計酬”以後，八、九隊來了一股干劲，生產有了很大進展，由原來的落后隊變成了中間隊，並表示今年趕上先進隊。比較好的六隊，去年春天施肥面積只占耕地面積的三分之一，原計劃今年上底糞百分之五十，實行“以產計酬”以後，改為今年全隊耕地都上糞。群眾說：“實行‘以產計酬’以後，先進的更先進，落后的趕先進”。（2）勞動質量比過去提高了。社員說：“過去分是命根”，現在糧食是命根，分再多，打不出糧食來也白搭。去年秋收，第六隊社員一邊碼莊稼，一邊揀莊稼。莊稼入場後，為防止牲畜損害，有五個隊修起了場院牆或挖了場院壕。（3）隊與隊團結了。原來八、九隊的生產總是落后，年年打糧少，別的隊都打算和他們分家，實行“以產計酬”以後，互相信任，彼此“擰勁”，誰也不吵吵分家了。（4）“以產計酬”的辦法簡便易行，一般的不再按季按段清理增減工序了，使社幹部可以集中精力多考慮一些大的問題，社幹部說：“這回可以更踏實地參加生產和加強生產隊的領導了”。生產隊也感到責任重大，工作更主動更有勁了。

需要進一步解決的幾個問題

“以產計酬”是個新的方法，經過一年實踐，發現有以下几个問題需要進一步加以解決：

1、“以產量計酬”好，還是“以產值計酬”好？1957年舍利社

实行了各种作物“以產量計酬”的办法，秋后發生了隊与隊粮食質量不一的矛盾。怎样解决这个矛盾呢？有兩種主張。一种主張：無論什么作物都以產值計酬，好处是可以提高粮食質量，計算方法也比較簡便；另一种主張是：按粮食產量計酬，輔以保質，經濟作物以產值計算。好处是：能刺激社員多种高產作物，尽量增加粮食数量，同时也能保証粮食質量和刺激社員增加經濟作物的產值。這兩种意見經過辯論的結果，認為头一种办法容易促使生產隊多种价值高的作物，而忽視高產作物的种植，不符合增產粮食的要求。因此，社員都同意后一种办法。即：糧谷作物計算產量，并以每种作物的中等粮价計算出產值，秋后按粮数并按值向社繳粮，社除按粮数換給工数外，对超值者，獎勵超值部分的百分之七十，減少產值者懲罰減值部分的百分之五十。

2、社干部計酬方法。为了适应“以產計酬”的需要，使社干部(包括會計)切实对產量負責，今年采取了“定工生產，以產計酬”的方法。确定支部書記和主任全年参加劳动各为一百八十个劳动日，會計七十个劳动日。而社干部全年得多少劳动日，还要看秋后合作社的產量和產值來定。据該社計算：到秋后按全社每產四千五百四十三斤粮食和五百四十三元的經濟作物，就給社干部記一个劳动日。社干部实行以產計工的好处是：能促使社干部認真参加生產和鑽研業務，特別是想尽一切办法增產粮食和增加收入；秋后又便于摸准粮食產量的底；还能够密切干群关系；會計也会積極的帮助社主任进行工作。

3、估產方法。1957年估產是把生產隊分三等，每等隊有不同的單產指标。社員反映这种办法太簡單，不合理。1958年采用了“按地分等，分作物定產”的方法。社員反映这个办法簡便易行，產量还訂的合理。

4、实行“以產計酬”以后，社員之間的本位主义、平均主义思想情緒有些滋長，甚至有的社員还进一步提出实行“自負盈

亏”的要求。这些不正确的思想情緒，不僅要在实行“以產計酬”的当时注意解决，而且也是日常政治工作所要解决的問題。

5、实行“以產計酬”以后，一方面生產隊的任务加重了，使生產隊更加積極主动了；另一方面 还有些經濟条件較差和領導力量薄弱的生產隊，在新的任务 面前感到力不勝任。因此管委會如不对生產隊加强領導，就会造成薄弱隊減產、社員生活下降、以至先进隊和薄弱隊向兩極發展的現象。为適應这一情况，社干部实行了分隊包干办法，加强了对薄弱隊的領導，具体帮助生產隊搞好生產和日常的劳动計算等工作。

(中共黑龍江省委農村工作部工作組)

紅星社推行“以產計酬”的經驗

包工包產不解渴

1956年高級社建成后，实行了“三包四固定”，划清了社隊管理責任，这对减少窩工浪費、激發社員劳动積極性起了很大作用。但是实行三包的結果，还有三个問題难以解决，影响社員積極性的發揮：第一，包工包產獎的多罰的少（百分之八十獎勵，百分之二十懲罰），多掙工分，比賠產上算。第二隊社員算了細帳：全隊一百五十垧地，如果“毛擻”，每垧地一年省五个工，就省七百五十个工，每个工按一元五角計算，为一千一百二十五元，要是減產二万斤粮，才包賠四千斤，合錢二百元，这样还多分九百二十五元。社員張子义說：“干活質量好不多分，掙分多，才多分紅”。所以社員干活只顧数量，多掙分，忽視質量。如第一隊十五垧水田薅了一遍，用四百三十多工，草还把苗“挤”住了；積了二千米糞，有一千四百米是黃土。1956年光損失粮食 达二十四

万斤，每个劳力少分七十多元。第二，互相怀疑互相攀比，队队都向社多要工，春天虽经评工定产，但各队仍然互相怀疑。三队说四队原来包工定额低，四队说二队低，都说别队多报了工序或减少了工序，骗取工分。有些包工本来合理，但各队还是找借口说达不到。如三队镪苞米，原定每垧六个工，说干不下改为八个工，还说干不下，又改为十个工，实际五个工就镪下来了，每天一人挣二十四分。一队扒苞米也涨了定额，王淑琴一天挣48分。第三，手续繁锁，不易修正。由于各队互相攀比，定额经常修改。镪趟按遍修订，每季修订，年终还要总的评议修订，这样老修、老改，各队还是认为不合理，都说吃亏，队与队不团结，管委工作量大。尽管如此，在年终结账时，由于修订评议不清，还打乱了“包工包产”。由于上述这些原因，社员都感到包工包产不解渴。

“以产计酬”好处多

1957年在整社中，社员要求把经营管理提高到“人人都能保证作业质量，处处关心多打粮食，队队之间分配合理”。怎么提高呢？很多社员提出：“要想多打粮食，就必须先从粮食上着眼，像去年单纯从工上着眼，那是没门，非改变原来工、产孤立计算不可，打多少粮给多少工，使工为多打粮食服务。”根据社员意见，参照苏联农庄的有关材料和外地经验，就将“包工包产”的二八奖惩制度，改为“以产值计酬”的方法。这种方法的计算形式是：在一个队评好工、定好产、计算好产值的基础上，用包工数除产值，等于一个队一个工应向社交纳的产值。社按照这个标准，秋后根据某队的实收总产值，计算付给该队应得的劳动工数。某队的产值多，得的劳动日就多，产值低劳动日就少。

这一年试行的结果，证明它比包工包产优越的多：第一，保证了合作社计划的实现，促进了生产大跃进。由于试行以产计酬刺激了各队生产积极性，粮食总产量获得一百七十九万二百一

十七斤，單產二千五百四十斤，比1956年總產提高了百分之十七點六，單產提高了百分之三十一；勞動效率也有很大提高，1957年比1956年平均多鑿趟一遍，反而少用了二十多萬工分，並多積二千米糞，興修水利八千八百米土方，為今年生產大躍進作了充分準備。第二，解決了隊與隊之間的矛盾，分配基本達到合理，增強了合作社內部的團結，杜絕了減少工序騙取工分的缺點。第一隊由於勞動效率不高，質量粗糙，少打了糧食，就少得了工分，分值是一角一分三。二隊多打了糧食，多得了工分。分值是一角三分八。雖然收入相差很大，但各隊之間却很團結，毫無怨言。就是收入最少的第一隊也反映這種方法合理，表示今年沒干好，來年擡上去。第三，加強了隊長和社員的責任感，保證了作業質量，減少了損失浪費。過去增減工序都是由社批准，隊長作不了主，形成“管委大包大攬，隊與隊互相懷疑，窩工又減產”現象。以產計酬之後，隊長都認識到肩負重大責任，都積極設法把生產搞好。社員也認識到只有多打糧食，才能多收入。很多社員說：“這回少打糧與咱們每個人都直接有關了。”大家互相監督，注意了質量。第四隊割大豆有三個青年割的埋汰，沒等隊長發言，社員就讓他們重割了。出現了地侍弄的好、場打的細的新氣象，基本上杜絕了浪費。第四，激發了社員改革技術的積極性和創造性。以產計酬後，社員們主動提出有關改革技術的合理化建議一百多條。社內採納了這些建議，使生產有了新的發展。第五，以產計酬的方法簡便易行，下達到隊後，除較大的人力不可抗拒的自然災害要修訂外，一般可以常年不變，減少了脫產干部的事務工作，可以更好地參加勞動、指導生產。因此這個辦法：“社干滿意，隊長歡迎，社員稱贊，互無怨言”。

步 驟 與 方 法

第一步，認真合理的搞好四固定，是實行“以產計酬”的主要

基礎。隊與隊之間的勞力、土地、畜力、農具，要適應合理，特別是每個勞力負擔土地要平衡，否則隊與隊之間收入就會有很大出入。紅星社是在原四固定的基礎上，調整了不合理部分。如調整了各隊作業區的崗、川、窪、遠、近、土質好、壞等等。原來二隊好地多，就撥給四隊十垧，一隊地少又調入十一垧。四隊遠地多、三隊遠地少，兩隊的遠地平均分攤。合理調整後，幾年內不再變動。

第二步，在調整好四固定的基礎上，合理的“定工、定產”。方法和原包工包產的方法相同，但務必做到細緻、準確、合理。

首先，要逐塊定產。根據1957年社的生產計劃指標，地板好、壞、崗、川、窪，槎口好壞，籽種優良，技術要求等，參照歷史產量，以隊為單位，分別不同作物逐塊評定。定產應低於計劃指標，略高於常年產量，使各隊都有產可超。逐塊定產後，要分別各種作物的不同單價，算出各隊的總產值（稻、粳、穀等副產品也包在內），這樣產值就算定好了。

其次，按垧定工。根據包產的技術要求、耕作方法、槎口、土地基礎（荒淨）、自然條件（崗、窪、遠、近）的不同，分別作物定出每垧用工量，然後再分別作物計算出全隊全年田間用工量。同時，把種籽處理、積肥、檢修農具、牲畜飼養、平場院、送糧等各項雜工的用工量算出，并包給生產隊。雜活工和田間用工加起來就是隊全年包工總分數。

以產值計算報酬的方法，就是：本隊的總產值被本隊總勞動分數除後，所得出的數字，就是本隊每個工應交給社的產值。秋後社就按這個產值，根據各隊實產計算各隊應得的工數。如二隊原定總產值是四萬七千五百五十元，總用工數是十一萬三千一百九十四分。用分數除產值，得出二隊每一個工應交給社三元四角七分的產值。也就是說，二隊每向社交三元四角七分的產值，社就給他一個工。因為各隊耕地面積、播種作物和產量高低不

同，实际收益產值和用工分数也不同。秋后社就按各隊每个工的產值計算各隊应得的工数。

第三步，合理确定分配中具体問題。

1、根据目前情况，还应作如下二条規定，以免各隊收益相差懸殊：①如受到人力不可抗拒的自然災害时，社要根据受灾程度，对原定工、產要給予適當修訂。②如發現原定工、產不合理时，經管委研究、社員討論，要糾正不合理部分。

2、“以產計酬”的分配方法，仍然是農副統一分配的方法。

①合作社的总收入來源，就是各隊交給社的总產值，加上社搞的副業收入和雜項收入。然后扣出農業稅、農副業支出、公積金、公益金，其余額参加分配。②合作社工分來源，就是各隊按產值标准折算出的劳动分数，加上社里的非包工的分数，为全社参加分配的总分数，扣出义务工后参加分配。全社总收入十七万六千五百六十元，总用工分六十八万一千七百八十一分，每个分值是一角二分。社就根据这个分值，按各隊应得的劳动分数，进行分配。

3、关于生產隊內的分配問題。如果某隊超了產，社按產值撥給他的工分，就会超过本隊实用工分，其超產部分就按劳动日獎給社員；如果某隊減了產，社撥給的工分就会少于实用工分，其減產部分是由勞力和劳动日各半負担。

4、关于脫產干部、副業人員和不参加生產隊的其他雜工的報酬問題，是用全社平均分值（一角二分）参加分配的。因为这个分值里包括了全社超產獎的平均数。如果副業人員另定有超產獎，就不应得農業超產獎了。三大季的木匠工，給那隊干活就在那隊記分，并参加分配；在社劳动就按社的分值分配。

几个注意的問題

1、要層層貫徹与嚴格执行播种計劃。“以產計酬”是社以

產值多少給隊報酬，所以各隊在執行播種計劃指標時，都願意種高產作物和經濟作物，不願意種費工多、出錢少的作物，因而出現私自修改社的規定的現象。如第一隊認為種甜菜費工多、出錢少，社給他們十一畝指標，他們只種了六畝；全社計劃小麥一百八十五畝，各隊都認為省工、產值高，結果多種了十三畝。這樣就影響了國家計劃的貫徹，產生了隊與隊產、工不合理的現象。因此，除加強對各隊進行教育之外，還要作好兩項工作：

①合作社在分配各隊作物指標時，要認真全面地照顧到各隊土質、澆口等條件，盡量做到分配合理。②在照顧到合理的基礎上，無論任何原因修改計劃，都必須經管委批准；否則，將其變動作物的多收部分全部歸社，所節省工分全部扣回。合作社除在春耕中注意外，在播種完要進行一次大檢查，如有修訂計劃的隊，應進行懲處。

2、“以產計酬”的執行，使隊與隊之間的分配進一步合理化了。但社員之間的分配如何合理，需在常年分配中貫徹好按勞取酬原則。該社推行以產計酬後，在少數社員中，仍然存在著少干活、多掙分，忙時不干、閑時干，分少不干、分多干的現象，特別是有些活計不分技術高低同樣報酬，引起社員不滿。解決方法：一方面，在工分計算上仍須推行“分季分級”定額，堅持“計件付酬”、“小組包工”的方法。另一方面，貫徹“定工勞動”。由春開始按社員各人勞動能力，自報公議，隊委批准，為各人常年“定工勞動”制。到秋凡是沒執行“定工勞動”的要給予處罰。這樣就防止了上述問題，刺激了社員常年堅持勞動的積極性。

3、切實搞好減產隊的分配，是調動社員勞動積極性、堅持“以產計酬”制的重要環節。該社1957年有一隊減了產，社堅持了“以產計酬”分配。但隊的分配對“賠產”部分卻沒有堅持“勞力”和“勞動日”各半負擔的規定，完全按勞動日分配了，形成獎懶懲勤。根據一年試行經驗，減產隊的分配，應堅持“勞力”和

“劳动日”各半負担的賠產办法。

(合江地委、樺川縣委联合工作組)

工农社实行社干部“定工生產， 以產計酬”的經驗

三个矛盾

尚志縣長寿鄉工農社，在1956年，社干部的報酬采取了“年初不定、年終一評、鄉黨委批准”的方法。執行一年的結果，發生了三個問題：（1）社干部不参加生產，忙事務，秋后合作社給支部書記、主任、會計三個人補貼了七百六十個工。這樣不僅增加了非生產用工，生產中的問題也未及時解決。社員反映：“咱們包工包產，減產挨罰，社干部自由自在，一頭炕熱，當甩手掌櫃的”。（2）社干部對合作社打糧多少、保管好壞，不大關心。有的生產隊隨意消耗和浪費糧食，社干部不聞不問。秋后合作社按上中等勞力計算社干部報酬，社干部講：“社員能夠得超產獎勵，社干部記死勞動日，心里沒底，又沒有奔頭”。社員反映：“社干部是鐵杆庄稼”。（3）社干部隱瞞糧食產量。1956年給社員分二十五萬斤稻子，經過加工后，社員領七十五斤大米只記上一百斤水稻，實際上一百斤水稻只能出七十斤米。僅這一項就多給社員分了兩萬七千斤水稻，欺騙了國家，也降低了合作社的優越性。

整出來個好辦法

1957年春整社時，社員對社干部的報酬方法提出許多意見，社干部也不滿意。到底怎樣確定社干部報酬呢？在縣委工作組的啓發下，經過干部和社員辯論后，實行了“定工生產，以產計酬”

的方法。

“定工生產”是以社干部过去劳动情况、工作范围、工作繁簡等为依据，經過社干部自报和社員民主評議，規定支部書記、主任全年参加生產作五十个劳动日。“以產計酬”：全社包產指标一百七十六万斤，社干部預計劳动日为二百七十个（其中定工五十个劳动日参加分配，二百二十个劳动日实行以產計酬），这样社每收入八千斤粮食給社干記一个劳动日。會計的报酬按主任全年所得报酬的百分之九十計算。另外还規定，到秋每超產八千斤增加一个劳动日；如果完不成包產指标，按百分之五十懲罰，每減產一万六千斤扣一个劳动日。

显著的效果

“定工生產，以產計酬”的方法，执行一年的結果，主任劳动計工六十五点四个劳动日，超过定工十五点四，全部参加分配。支部書記王志芳劳动計工二十一点四个劳动日，沒完成定工标准原因是去合作化干校學習三个月，秋收脫谷时，手又負伤，耽誤二十天，經過民主評定，未扣劳动日。同时，全社总產量超过包產指标十七万斤，按一个劳动日八千斤計算，支部書記、主任、會計每人獎勵二十个劳动日。因此，社員拥护，干部滿意。大家反映这个办法有兩条好处：（1）社干部不再叫喊参加生產、領導生產有矛盾了，相反的不下地生產就耽心生產搞不好，因此，合作社生產搞好了，非生產用工減少了一百二十二个劳动日。同时支部書記、主任、會計三个人工作上合作的更密切了。會計積極承担社主任日常行政事务，使社主任可以更多的力量参加生產，領導全社生產；过去不管大事小情，上街办事，都是社主任親自跑腿，如今都是會計承担起來了。社員滿意地說：“这个办法真妙，三个社干部攥成一股繩，會計也找活干了”。（2）社干部关心粮食，注意節約，不再隱瞞粮食產量了。1957年冬，三隊清

理糧倉底子掃出一千多斤土糧食，隊長請求主任不頂糧食數量，主任強調不但要算，還不能折合。全社秋收前沒有馬料，喂了四公頃多地苞米，隊長評產每公頃一千五百斤，社幹部經過查實評為二千四百七十斤，而且馬料、籽種都認真過了秤。因此，不僅征購糧工作好作了，也增加了社員收入，顯示了合作社的優越性。

再 前 進 一 步

“定工生產，以產計酬”是計算社幹部報酬的好方法，但仍有缺點需要進一步改善。主要是合作社在定產時沒有把經濟作物、畜牧業、副業等項生產內容和農業一起定進去，結果在生產過程中就發生了社幹部只顧農業，忽視副業生產的偏向。

根據1957年的經驗教訓，今年又進一步改善了“定工生產，以產計酬”的方法。定工生產：支書、主任全年要做一百五十個勞動日（其中八十個勞動日參加分配，七十個勞動日只記工，歸全社統一分配），秋後超過定工生產的勞動日歸自己，如果沒有什麼特殊情況，完不成定工生產的勞動日，扣減其完不成部分的百分之五十。

以產計酬：根據全社上中等勞動力預計，支部書記、主任全年干二百五十個勞動日，會計掙社主任全年所得報酬的百分之九十，即二百三十個勞動日。主任、支書除了定工生產一百五十個勞動日外（其中有八十個勞動日參加合作社分配），以產計酬的勞動日為一百七十個。（省委農工部批語：這個辦法比較複雜，最好是規定社幹部必須完成的“定工生產”的勞動日，這些勞動日只記工不參加分配，再根據上中等勞力預計出全年的勞動日數，求出各項生產的勞動日報酬標準）。為了刺激社幹部發展以糧食為主的農村各項生產，計酬的方法具體規定為：（1）糧食生產按包產指標計算：全社包產指標一百八十萬斤，以產

計酬的劳动日一百二十个，每完成一万五千斤得一个劳动日。

(2) 經濟作物生產：全社經濟作物產值一萬元，以產計酬的劳动日二十个，每完成五百元得一个劳动日。(3) 副業生產：全社副業產值一万二千元，以產計酬的劳动日为二十个，每完成六百元得一个劳动日。(4) 畜牧業生產：全社畜牧業產值一千元，以產計酬劳动日为十个，每完成一百元得一个劳动日。秋后，各項生產分別計算，超过產量或產值，超过部分按規定的比例全獎；如果減產或減值，減少部分按比例罰一半。

(中共尚志县委农村工作部)

“以產定工”是農業社貫徹按勞取酬 原則的好办法

“以產定工”制的产生和发展

为了“巩固農業社，爭取農業大丰收”，去年，我縣也和全省各地一样，在農業生產合作社中普遍推行了“三包”制度。在推行中，發現了一种“以產定工”的劳动报酬和經營管理形式，深受广大農業社的欢迎。所謂“以產定工”，實質上就是按照劳动日所創造的实际价值來計算劳动报酬的一种办法。即是：春天由社根据每种作物的計劃純收入和定工数量，分別規定出每个劳动日应交的產量(比如每生產三十斤小麥为一个劳动日)或者產值(比如每生產价值三元的小麥为一个劳动日)，作为計算劳动日的标准；到进行收益分配的时候，生產隊在每种作物中实际完成了几个劳动日的產量或者產值(均按純收入計算)，就給生產隊記几个劳动日。这种形式，是由南秦鄉蓬蓬社在1954年开始