

南林农场利用经济手段落实经济责任制的做法

广东省农垦总局 潘远志

为了保证完成“六五”期间（后四年）包干上交利润逐年递增的任务，广东垦区根据农牧渔业部、财政部有关指示精神，结合垦区实践经验，从省农垦总局、管理局到农场实行了以主要生产指标、利润、投资、粮食、劳力为内容的一定四年逐级包干的经济责任制。南林农场在落实包干经济责任制中，把“五定”指标包干到生产队，生产队又把生产任务、质量要求、用工、物耗等，采取联产计酬或联产计奖罚的多种形式承包给班组、岗位和职工个人。该场在加强政治思想工作的同时，注意利用和发挥经济杠杆的作用，既不打破职工现有工资等级，保护老工人的利益，又体现按劳付酬的原则，使权、责、利统一起来，并正确处理了国家、企业和职工

个人三者利益关系，调动了广大职工的积极性。

一、确定标准日工资，实行联产计酬。南林农场以生产橡胶为主，除了刈胶外，还有中小苗抚育管理及其他农林牧副等多种经营。为了体现等量劳动获得等量报酬的原则，他们以农工二级的标准工资加地区补贴、物价补贴、民族地区补贴和粮价补贴作为计算全场标准日工资的基数，二级工以上的可以享受级差补贴，完成了计划任务，就可以拿到本人的等级工资，超产（或工作量）部分，则按标准日工资换算成的计资单价领取超额劳动报酬。既承

认了差别，在超额劳动报酬中又体现了同工同酬的原则。

关于计算标准日工资的基数，也有不同的意见。有的认为各项补贴不属工资报酬范围，应按人和补贴标准领取，不应随着劳动量（即产量）而波动。超额劳动只应取得超额的工资报酬，不应领取超额的生活补贴；减产或缺勤也不应扣减生活补贴。但这样有两个问题：一是扣除了生活补贴部分，就要降低标准日工资水平，缩小了联产计酬的工资范围，不利于调动职工积极性；二是生活补贴不同劳动成果挂钩，不利于克服吃“大锅饭”的现象。

二、合理调整超产计酬价格，调动职工的积极性。南林农场在落实包干经济责任制中，注意从促进生产，提高经济效益出发，合理调整超产计酬价格。对国家需要和有盈利的产品，则适当提高其超产计酬价格。如对刈胶计资的办法，过去不管是定额内的还是超产的，都按本人等级工资的日工资为基数来计算报酬，这样，产量越高，计资单价越低，挫伤了工人的积极性。现在改为基本工资加超额提成，适当提高了超产计酬的价格，每超产一公斤干胶，根据不同的技术等级和胶树品系，分别按0.40元至1.20元计酬；达不到技术要求的等外胶，不给超产报酬；超过规定的伤树还要受罚。从而调动了胶工的积极性，学习刈胶技术的劲头大了，争着为胶树施肥，加强胶树管理的人越来越多了。

他们对自给性的和亏损的产品，则从内部价格上采取了适当限制的办法。对计划内农牧产品，在保障工人基本工资的前提下，给予适当补贴，但对超产计酬和减产扣罚的价格，一定要合理。价格偏低，容易出现宁愿受罚，不肯交产品的情况；价格偏高，则超产越多，亏损越大。

三、利用经济手段，加强劳动管理。南林农场受自然条件的制约，多数是个体手工操作。因此，对职工实行包干到劳责任制中，既要给工人因地制宜、安排生产的余地，又要有严明的劳动纪律。如对橡胶幼树的管理，该场是以

阳城县委是怎样抓社队财务整顿的

山西省晋东南行署农业局 贾天佑

中共山西省阳城县委遵照中央和省、地有关文件精神，对全县农村社队财务管理进行了认真的整顿，切实加强了党政对财会工作的领导。

县委首先召开全县三级干部会议，组织大家认真学习了有关财务整顿的文件，各社队也都联系实际进行了学习和讨论。通过学习使大家认识到，财务整顿同落实生产责任制一样，是让农民尽快致富的又一件大事。只抓责任制而不抓财务整顿，就同光栽“摇钱树”，不修“聚宝盆”一样，“摇”的钱再多也“聚”不起来，仍然治不了穷，致不了富。财务整顿是完善和稳定生产责任制、改善经营管理、提高经济效益的重要措施，是巩固和发展农村集体经济的基础工作。在提高认识的基础上，县、社、队三级都分别成立了财务整顿领导组，县由分管农业的县长任组长，各公社、大队都建立了有领导、财会人员和群众代表参加的“三

结合”整财小组。各级领导小组，反复向干部和群众交代了政策，明确了财务整顿的目的和意义，打消了干部、财会人员和群众的各种思想顾虑，使大家积极投入财务整顿工作。县委还在尹庄公社壁头大队搞了个试点，召开了现场会，总结交流了经验。各公社也都分别搞了试点，并按照各大队，生产队财务管理情况进行分类排队，采取一类队自己整，二类队帮助整，三类队派人整的办法。各队都把固定资产、粮食、物资、现金、收支账目和债权债务作为财务清理整顿的重点。通过清理整顿，现在各公社、大队、生产队都基本上做到了账实、账款、账据、账账、账表和内外账务六相符。

从清理出的问题看：一是盲目贷款。如史家岭大队一年就贷款3.6万元，户均287元，人均72元，光利息一项每户就要摊12元，搞得集体空，社员穷。二是只追求产量，不计算成本，形成投资大，收入少。三是胡支乱借，劳动多

年终增粗成果来考核的，达到计划增粗指标，发给本人等级工资，每棵超增粗围径一公分，超额计酬0.12元；达不到增粗指标，则相应扣罚，但最多不能超过本人一个月的基本工资。平时，则是根据出勤和完成主要作业量发放工资，如果不出勤或完不成作业量，则不发出勤工资或按未完成作业量的比例扣罚工资，直到补够作业量时再补还扣罚工资。而对在承包岗位上超额完成的作业量，则不发超作业工资，待年终时在增粗成果上体现报酬。有人认为这样做管得太死，主张年终一次按增粗结算，平时不必管得太多。但从农场现阶段实际出发，还不能这样做，其理由：一是农场是全民所有制的企业，与人民公社不一样，农场对职工实

行包干到劳的责任制，家属、小孩可以帮助搞些承包的作业，但不能承包计划任务或顶替；二是农场是以奖为主，辅之以罚，在保障工人基本工资的前提下，如平时不抓作业量，年终达不到增长要求，国家遭到的损失要比扣罚的工资大得多，所以，平时不能大放手。南林农场加强劳动管理的做法，只是限制那些少数不安于本岗位生产劳动的人，对大多数职工来说是受欢迎的，是可以做到的。

此外，南林农场在场内经济核算中，采取了以计划成本加适当比例的平均利润作为计算收入或盈亏的内部结算价格，以调节产品价格与价值的差距，克服内部分配上的苦乐不均，也收到了较好的效果。