

生产力的发展，通过发展生产力逐步巩固和完善社会主义制度。

长期以来，我们忽视了生产力的决定作用，片面强调生产关系。正如毛泽东同志 1962 年在扩大的中央工作会议上所说：“我注意的较多的是制度方面的问题，生产关系方面的问题，至于生产力方面，我的知识很少。”曾经以为生产资料所有制结构越大越公越纯越好，分配越平均越好，经济管理体制越集中越好。这种过分单一的所有制结构和僵化的经济体制，以及同这种经济体制相联系的权力过分集中的政治体制，严重束缚了生产力和社会主义商品经济的发展。

社会主义改革，就是要变革传统的僵化的体制中不适合生产力发展的部分，不断地探索和建立一种能够解放生产力的，调动劳动者主动性、积极性、创造性的，促使生产力以比资本主义更快的速度发展，造成新的比资本主义高得多的劳动生产率的新体制。从而，最终使生产关系适合生产力状况。十一届三中全会以来，我们较成功地进行了农村经济体制、城市经济体制、教育体制、科技体制等改革。九年来所取得的成果说明，生产力有了很大的发展。

改革是整个社会主义时期不可避免的历史潮流，还是一场革命。其时间漫长，道路曲折，任务艰巨，困难很大。这就需要有一种精神力量将全国各族人民凝聚起来，鼓舞全国各族人民献身改革，进入角色。生产力标准的确立和坚持就显得十分必要和及时。有了生产力标准，坚持生产力标准，我们在改革中就有了向心力，就有了前进的方向；有了生产力标准，坚持生产力标准，就有了裁判改革过程和结果的客观依据；有了生产力标准，坚持生产力标准，就可以消除余悸，在四项基本原则的前提下，突破各种僵化观念的束缚，勇于探索，理直气壮地投身于改革行列；有了生产力标准，坚持生产力标准，我们就会更加深深地懂得，在公有制为主体的前提下，发展多种经济成分（特别是允许资本主义经济、私人经济在一定范围内存在和发展），在按劳分配为主体的前提下实行多种分配形式（特别是允许非劳动收入存在），推广承包责任制、租赁、建立和培育包括生产资料，资金、技术、信息，劳务市场在内的社会主义市场体系都是有利于发展社会生产力的，都是搞社会主义，而不是搞

资本主义。

第四，生产力标准将会使社会主义真正树立起自己的形象和威望。在科学社会主义理论的指引下，包括我国在内的欧亚一部分经济文化落后的国家，在第二次世界大战以后，先后走上了社会主义道路。社会主义的建立，从根本上消灭了剥削制度，确立了劳动人民在社会中的主人地位，其优越性无可否认。但是，由于历史造成的状况，较之欧美一些发达资本主义国家，社会主义国家存在着一个共同的问题就是贫穷落后。加上社会主义国家在建设过程中，搞急于求成的穷过渡，致使生产力受到破坏，社会主义形象受到损伤，马克思主义的名声遭到败坏。也正是如此，社会主义曾经遭到资本主义的攻击诽谤，我们国内也产生了怀疑或否定社会主义制度的思潮。社会主义要真正树立起自己的威望和形象，就要消灭贫穷落后。邓小平同志说：“贫穷不是社会主义。”“要摆脱贫穷落后状态，大力发展生产力，体现社会主义优于资本主义的特点。”“到了下世纪中叶，达到了中等发达国家水平，才能理直气壮地说，社会主义优于资本主

义。”〔《邓小平同志重要谈话》(1987年2月至1987年7月)第22-23页〕

当今世界，社会主义制度和资本主义制度将在一个相当长的时间内并存，而两者之间在经济、科技上的差距仍然很大。社会主义面临的竞赛和挑战在起跑线上是不同的和不对等的。生产力标准的确立，使我们明确了目前和相当长的时期的任务，就是要充分发挥社会主义优越性，迅速发展生产力，尽早摆脱历史造成的贫穷落后状况。始终不渝地坚持生产力标准，把经济建设作为中心任务，在一个既有沉重的历史包袱，又有十亿人口，八亿农民的大国里，消灭贫穷、落后，建成一个富强、民主、文明的社会主义现代化国家，使我国跻身于世界先进国家行列，从而真正树立起社会主义优于资本主义的形象和威望，具有深远的历史意义和直接的现实意义。

(绵阳市“生产力标准”研讨会优秀论文)

改革内部分配制度 实现利润稳定增长 ——盐亭县五金公司工资改革的情况调查

企业内部如何进行分配，这是关系到调动职工积极性和提高企业劳动生产率的大问题，盐亭县五金公司改固定工资制为结构工资制以后，收到了明显的效果，企业利润稳定增长。

—

该公司是盐亭县实行租赁经营较早的一个国营中型批发企业，现有职工 60 人。租赁经营前，实行的是固定工资 + 各项补贴的工资形式。在这种工资形式下，职工收入与个人劳绩和企业经营效益分离，部分职工认为，不管企业效益如何，不论谁当领导，我的基本工资总少不了。至于奖金、补贴，你有的，我也不得少。而且，往往为两三元奖金之差争得面红耳赤。职工主人翁意识和企业精神淡化，很难调动其积极性。租赁经营后，公司首先进行工资制度改革，

改固定工资制为结构工资制，从而强化了职工的改革意识和主人翁精神，调动了职工的积极性，经济效益明显提高。1987年下半年的利润额比1986年同期上升了47.4%；1988年9月底，已完成了全年利润计划的130.3%。按这个速度，1988年12月底可完成年利润计划的173.3%，比1987年增长27.5%。

二

该公司结构工资的具体方案是：

- (1) 将原来的固定工资标准装入本人档案，租赁期间停止使用。
- (2) 以效益为主体的结构工资形式由四个工资单元组成，即基本工资 + 出勤工资 + 效益工资 + 职务工资（如果是干部的加职务工资）。
- (3) 每个工资单元的测算标准是：基本工资 = 原级别基本工资 × 60%；工龄工资 = 0.5 元 × 工龄；出勤工资 = 1.00 元 × 出勤天（全勤 26 天）；效益工资 = 50 元（以 100 分计算，分解为：本月利润 50 分；

销售额 10 分；费用 10 分；奖金 30 分，按完成比例计算实得效益工资，不封顶，不保底）。

（4）支付工资的金额来源，工资成本 + 完成利润基数提取的福利金和奖金。按 10% 在留利中提取福利金，按 40% 在留利中提取奖金，其余 40% 作为发展资金，10% 作为后备资金。

（5）与结构工资配套的几项措施。

第一，撤销业务股，新建家用电器和五金化工两个批发经营部。行政人员一律分解到部，30% 的时间参与批发部的购销工作，70% 的时间搞行政本职工作，工资由所在部按效益情况和出勤天支付。

第二，两级承包分部考核。公司将承包的各项指标分解到批发部。承包项目包括销售、毛利、费用、库存、资金定额等五项与效益工资挂钩，按完成比例计算效益工作。公司对批发部实行半独立核算，按月季进行各项指标考核，按完成情况计算工资到批发部，由批发部按出勤、个人指标完成情况发放到人。

第三，建立病假、事假、探亲假、产假、农忙假、旷工处理、

开会学习等制度以及安全保卫、精神文明建设等奖励制度，明确规定有关奖惩办法。

病假：三天内扣出勤工资 1 元，四天以上一个月以内，每天扣出勤工资一元和月平应得效益工资；一个月以上至六个月按有关文件执行。

事假：两天内扣出勤工资每天 1 元，两天以上扣出勤工资和月平应得效益工资，10 天以上只发基本工资和工龄工资。

探亲假：规定期内，扣减效益工资，其余照发。无故超假，当旷工处理。

产假：凡有计划一胎生育者，扣减效益工资，其余照发。产假时间按有关文件执行。

农忙假：家居农村，配偶不在一地的职工每年 15 天农忙假，假期内工资照发，超假作旷工处理。

旷工：不请假或超假一律当旷工处理。半天当一天计算，两天以上，15 天以下只发基本工资。15 天以上者，按有关规定处理。

上下班：迟到早退累计 8 小时的，当一天旷工处理，依此计算。

开会（学习）无故缺席者，一次扣发出勤工资 0.5 元。安全保卫完成和达到规定指标者，年人平奖金 10 元。精神文明建设，按县文明单位标准要求，分股（室）、部考核，合格者，发给一次性人平奖金 10 元。

劳动考勤由股（室）负责人考核，不认真负责者或徇私舞弊者，扣考勤者工资 5 元。

三

该公司出台的这套结构工资方案，根据本单位实际，在企业内部分配上进行了有益的探索，具有较大的理论价值和十分积极的实践意义，在以下方面值得我们重视。

第一，工资与企业效益和个人劳绩挂钩，打破了将不同质的劳动化为单一可比的劳动单位的传统思想，创造了按不同质劳动的各自的质分别进行量的衡量的化整为零的思路。而且，通过与不同质的劳动分别对应的各工资单元中工资标准的组合，又化零为整，系

统反映了整体劳动及劳动的差别。在马克思的社会主义分配方式中，按劳动分配原则是一种高度抽象，但劳动的等量交换在社会主义现阶段不可能直接实现。因为，劳动的质不一样，特别是现代化生产中，差异很大。一个人劳动一天，可以等于另一个人劳动几天或几十天。用时间直接衡量劳动，就显得难以准确反映，劳动的种类也不一样，各种各样的不同种的劳动，难以统计出不同劳动的需求。通过政策来管理和分配劳动，弊端很大。因此，对于不同质、不同种的劳动，一是要通过市场交换，实现社会劳动在各行业、企业之间的分配；二是要通过企业内部劳动计量，实现企业集合劳动在各职工之间的分配。结构工资是解决企业内部集合劳动分配的一种模式，较好地解决了企业内部分配中如何科学计量不同质的劳动的问题。

第二，工资与企业效益和个人劳绩挂钩，把企业效益放在前提条件的地位，既坚持了国家、企业和个人三者兼顾的原则，又体现了多劳多得，奖勤罚懒政策。结构工资中的效益工资单元，占的比例大（约 61%，而且不封顶，不保底），这样就把企业效益放到了前

提条件的地位，企业效益的好坏与国家利税、企业留利和个人收入密切相关。企业效益好了，国家利税的完成，企业留利和个人收入的实现也就有了保障；否则，国家、企业和个人三者的收益都将受到影响。结构工资中的出勤工资单元，体现了多劳多得，奖勤罚懒政策，从而能极大地调动职工的积极性。

第三，工资与企业效益和个人劳绩挂钩，进一步增强了职工的改革意识，树立了企业主人翁责任感。首先，实行结构工资后，在保障完成国家利税和企业自留资金后，人均月工资比工资改革前增加了 10.10 元，增长了 8.93%。其中，月工资增加 10~15 元的，占 56%，职工在实践中尝到了甜头，得到了实惠。现实使他们对党的十一届三中全会以来的路线、方针、政策的理解更深了，认识更明确了，只有改革，才是企业的出路，职工也才能得到好处。其次，共同的目标，共同的风险，共同的利益，把企业与职工、领导与群众凝聚在一起，同舟共济，风险同当，从而牢固树立了职工的责任感和企业主人翁意识。

第四，实行工资与企业效益和个人劳绩挂钩的改革，促进了企业各项管理的改革，使企业经营机制得以完善。① 改革企业内部机构设置，撤销业务股，成立五金化工和家用电器批发部，赋予半独立核算权，使原来的中层行政业务机构成经济实体。② 分解承包指标到部，分部考核，使公司承包的各项指标化整为零，落到了实处。③ 定员定编并将行政人员分解到部，规定 30%的时间参与所在部的购销工作，70%时间搞行政业务工作，工资随所在部的效益和个人出勤情况计发，使行政工作和购销工作紧密联系，同时使那些工作“太平”的人，也有了紧迫感和危机感。④ 请假、休假、矿工、上下班、开会学习、安全保卫、精神文明建设等制度的建立，既严格了劳动纪律，又使结构工资顺利实施得到保障。上述这些方面的改革和完善与工资改革配套成龙，形成了一套较为完整的内部经营机制，使企业有了活力，领导有了压力，职工有了动力。

第五，工资与企业效益和个人劳绩挂钩，促进了生产力的发展，提高了劳动生产率。工资是一个重要经济杠杆，是调动职工积极性

的重要手段。它的职能是激发职工的积极性、创造性，使职工尽其所能地为企业、为社会创造财富，发展生产力，提高劳动生产率，进而改善职工群众的生活。好的工资制能最大限度地挖掘出企业内部的潜力，实现自己的职能，该公司的结构工资已经显示了这方面的作用。此后，公司购销业务工作得到了加强。公司曾先后召开两次供货会，组织两次工业品送货下乡服务上门，使各项经济指标稳步上升，经济效益明显提高，从而使企业的运行机制良性化。

此外，工资与效益挂钩在促进企业生产力发展的同时，还推动了公司的精神文明建设。在“精神文明、三优一学”的竞赛中，荣获市商业系统第二名，县府还授予了“三优一学”红牌。

工资改革尚在探索中，而且是一项复杂工程，任何一种工资形式都不可能尽善尽美，但该公司的领导和职工勇于在实践中探索适合自己情况的工资形式的精神，是难能可贵的。一切理论工作者和企业工作者应当以此精神去探索和创造适合中国情况的企业工资制度。

(原文载于四川省党校系统经济管理科学研究会 1988 年年会《论文选编》，获优秀论文奖)

规模经营养殖业是丘陵地区农民致富的基本选择

——盐亭县农民杜明智、向泽章劳动致富的调查与思考

—

十年改革，使传统农业受到了很大冲击，乡镇企业异军突起，多种经营业也纷纷显示出它在发展商品农业中的重要作用。而由于丘陵山区气候温和，雨量充沛，发展养殖业更是得天独厚。适度发展规模经营养殖业，是丘陵地区农民致富的一条重要途径。杜明智、向泽章这两位农民的事迹，很生动地说明了这一点。

杜明智是盐亭县玉龙镇盘龙村六社人，全家四口人，劳动力不强，只有儿媳妇和他能劳动，儿子在外工作，两个孙子在校读书，承包土地六亩(1亩≈666.67平方米)。1988年，养蚕37张，产茧1047.3公斤，收入8818.08元。人均产茧261.7公斤，人均收入2204.5元，

成为全县第一个产茧一吨多的养蚕大户。

他的主要做法是：

1. 抓住时机，做好致富选择

年过六旬的老人杜明智，年事虽高，但思想不老。在党的十一届三中全会以前，他就利用房前屋后，栽种桃树，每年收入已达 200 余元。党的十一届三中全会后，富民政策给了他广阔的天地。他说：“这是农民发财致富的良机。”

他家处丘陵山区，承包地边埂多，光照足，适宜桑树生长；家庭房屋宽敞，背风向阳，儿媳在娘家学了一些养蚕经验；现存的承包地，“四边桑”有 400 株，有养蚕基础等实际情况，做出了栽桑养蚕致富的选择，从此，在这条路上艰苦地攀登着。

2. 开垦桑园，奠定规模养蚕的基础

从 1983 年开始，杜明智就带领全家，从栽植桑树入手。首先，在管理好“四边桑”，保证当年蚕茧生产的同时，在承包地的四边空隙补栽了桑树 420 余株，使地边地埂得到充分利用和开发。其次，开

垦桑园。老杜把自己的包产地进行了优化安排，把离家远的贫瘦地 3 亩全部规划为桑园。同时，带领全家老小在包产地所辖范围内，开荒 1.5 亩，每亩栽桑 2 000 余株。两年时间里，老杜不分白天黑夜，不怕酷暑严寒，开荒、打窝共栽植了桑树 9 800 余株，基本上为规模养蚕打下了坚实的基础。最后，精心管理，早投产，早见效。杜明智为了使新栽桑苗早成材、早投产，在管理上付出了艰辛的劳动，做到了全部桑树一年追肥三次。肥料来源大部分是农家肥，开始他到玉龙镇去挑水粪，一天 12 担，每担 40 公斤。以后他建起了山茅坑六口，用来囤粪和浸泡蚕粪及木叶等，还购置了一辆人力运粪车。老杜说，用农家肥追肥桑树花本钱小，土壤不易板结。若光施化肥，近万株桑树的支出是可想而知的。在保证施肥，促进桑苗生长的同时，老杜在园内选择了一批生长良好的桑苗，进行嫁接改良，创造了当年栽桑冬季嫁接，次年投产的快速栽桑的好经验。通过几个春秋的辛勤劳动，杜明智的桑树长势良好，枝繁叶茂，可产桑叶三万余斤，为规模养蚕提供了物质条件。

3. 科学饲养，保证蚕茧高产丰收

杜明智养蚕的管理经验的积累，经历了一个探索过程。1983年，他家养蚕2张，1986年便增加到14张，1987年又增加到20张。种蚕张数的增长比例是可观的，但每张产茧量却徘徊在20公斤左右，效益极差。1987年秋蚕后，他组织全家总结了经验教训，找到了影响产茧效益的原因是蚕具消毒不严，设备不足，大小蚕未分开饲养，喂叶不及时，雨天蚕食水叶多引起蚕病等。他针对这些问题采取了相应措施：一是聘请技术人员指导。二是严格消毒，养蚕前对蚕具按洗、泡、晒、蒸、喷药水等六个工序进行处理。三是分类饲养，防弱蚕带病传染。四是改善养蚕条件，修建了消毒池一口，消毒灶一座。每个蚕室安装了电扇一把，外购座扇两把，用于雨天专门吹干桑叶上的水珠用，还编了簸箕75个等。五是喂养中，少给勤添，既不浪费叶子，又宜蚕的生长。六是老蚕上簇改密放为稀放，减少对茧子的污染。1988年春蚕共养九张，单张产茧36.7公斤，与1987年春蚕相比，每张产量上升了22.3%。1988年全年养蚕37张，与

1987年20张相比，增长了85%；1988年产茧1047.3公斤，与1987年的420.5公斤相比，增长了149.3%。

二

向泽章是盐亭县八角乡青龙村人，家有四口人，劳动力两个半。他本人因两次胃切除手术，基本上丧失了体力劳动能力，承包土地五亩多。这个普通农民，1987年饲养毛猪34头，其中母猪四头，当年出肥猪30头，毛收入5564元，纯收入2052元；1988年上半年出肥猪49头，年底出肥猪53头，全年出肥猪102头，产值23400余元，纯收入7000余元。被人们誉为“科学养猪能手”。这个过去穷得叮当响，欠债6000多元的救济户，意味深长地说：是党的改革开放政策，改变了自己的命运。他的做法是：

1. 按照市场需要，选择致富之路

党的十一届三中全会后，向泽章曾先后当过林苗育苗专业户，海椒冬育苗专业户。还开办了代销店，日子总算比过去好过了些，

但也没有就此满足，仍在寻找自己的目标，寻找致富之路。

他选择养猪致富这条道路的原因：第一，随着改革开放，人们生活水平提高，城乡市场猪肉需求量有增无减，不愁无销路。第二，山坡上，土地里有丰富的饲料资源，养猪有物质基础。第三，养猪付出的劳动强度不大，很适合家庭劳动力弱的实际。第四，猪多肥多，可以减少农业投资，一举数得。事实证明，他的选择是对的。

2. 潜心学技术，科学养其猪

向泽章没有什么养猪的家传秘方，他养猪的经验是在边干边学中积累起来的。他省吃俭用，订了《四川科技报》《四川农民报》《养猪一根笋快速育肥法》《瘦肉型猪生产技术》《农村专业户养猪丛书》《农家科学致富 400 例》《猪病防治手册》等书刊，白天生产晚上学习。日积月累成功地总结出了“三句话”，五点措施的养猪经验。

第一句话叫作：“小猪要跳、中猪要燥、肥猪要睡觉。”要求把小、中、肥猪分开喂养，用光亮、较亮和半明半暗的光线来调节影响猪的活动，促使快速生长。

第二句话叫作：“喂猪不用巧，窝干食要饱。”要求青饲料，粗饲料要淘净，再细加配合饲料。冬加温水，夏加盐水，一日三餐定时定量，喂饱喂足。

第三句话叫作：“生猪一上圈，驱虫加保健。”向泽章的生猪保健方法主要是用自己采集的中草药拌入饲料中，防治各种猪病，另外主动配合兽防部门按时接种预防猪瘟疫苗。

五点措施：一是自繁自养。他从 1986 年起，养母猪四头，实行母猪本地化，公猪良种化，经济杂交一代化，这样育肥快、效益好。二是优选育肥仔猪。优选条件是：体长，四肢高，背平直，腹部结实额宽，尾巴粗短，臀圆，皮薄毛稀。三是新法喂养。改传统喂养方法为仔猪早期补食；改有啥喂啥为配合饲料喂养；改熟食稀喂为生食干喂；改吊架子猪为快速育肥；改混养为按品种、大小分类饲养。四是防病治病并举。坚持三十天用三颗针、银花藤、地丁草、夏枯草、香枯草、白头翁等中草药，打细拌入饲料，预防猪感冒中暑、拉稀等病疫；同时每隔七天用来苏尔、石灰水对猪舍和四周环