

農業生產合作社
「包工包產經驗介紹」

河北人民出版社

6312
H37

編者的話

我省各地，去冬今春建成一萬多個農業生產合作社。當着大批農業生產合作社已經建立起來以後，擺在面前的問題就是及時地作好鞏固農業生產合作社的工作。

從組織上鞏固農業生產合作社，首先是要搞好生產管理工作，即規定勞動力的組織和使用辦法，評工記分的辦法等。本書所選輯的原曹同義農業生產合作社、耿長鎰農業生產合作社、劉保恒農業生產合作社實行「包工包產」、「季節包工」、「臨時包工」的經驗，以及饒陽縣推行「包工」制的經驗，都是在組織使用勞力方面比較科學的辦法，它符合按勞取酬的原則，能夠充分發揮社員的勞動積極性，對於鞏固貧農與中農的團結和鞏固農業生產合作社的組織，都會起到重要作用，可以普遍推行。

但是，各地在推行當中，應當根據本地區和各個農業生產合作社的不同情況，分別採取適用的包工制度，不要盲目追求高級形式，不要死搬硬套，以便在試行中取得經驗，再逐步提高。

一九五四年四月

目 錄

劉保恒農業生產合作社	
實行「臨時包工」的經驗·····	一
耿長鎖農業生產合作社	
實行「季節包工」的經驗·····	一四
曹同義農業生產合作社	
怎樣實行「包工包產」的？·····	二二
附：曹同義農業生產合作社按件計工的辦法·····	四〇
饒陽縣農業生產合作社	
實行「包工」制的經驗·····	四九

劉保恒農業生產合作社。

實行「臨時包工」的經驗

李凱、王興漢

「肉爛在鍋裡」，勞動不積極

1

饒陽縣某園村劉保恒農業生產合作社，是一九五一年年底在常年互助組的基礎上建立起來的。共有十一戶，一百三十二畝地，九個整勞力（男六、女三），四個半勞力（男二、女二）。建社初期，沒有計工制度，像「老羊趕山」一樣，有了活大夥一齊做。到了秋後，才根據每個人的勞動強弱和平常的表現，評一下工。原來大家的想法是：「土地統一經營了，打糧食多少是大夥的，反正肉爛在鍋裡，什麼工多工少的。」可是，秋後評工時，因為多評工就能多分紅，誰也爭着多評上幾個工。一共十三個整半勞動力，用了半個多月的時間，才勉強評出來（一般的中等勞動力評了一百七、八十個工，最多的評了二百一十個工，最少的評了一百一十個工）。評工後，社員們心裡還不太痛快。

好在是，這年由於土地入股、集體勞動，初步發揮了土地潛力和集體勞動的優越性，社裡增了產（比一般互助組和單幹戶增產百分之二十以上），大家很滿意，社員們都增加了收入，使社得到了進一步鞏固和發展。

到一九五三年春天，劉保恒農業生產合作社擴大到三十三戶，土地增加到五百七十四畝，勞力增到六十二人。人多了，地也多了，在這種情況下，更需要加強管理。當時，幹部們就想到，如果再不建立計工制度，還是「老羊趕山」，必然產生窩工浪費現象，生產搞不好，還影響社的鞏固。當時，因為缺乏計工經驗，社幹部們研究了幾天也沒有想出好的計工辦法，只好仍然採取互助組時期使用過的按天計工的制度。可是，跟社員們一商量，多數人不同意。老社員們覺得：一九五二年雖然沒有計工，糧食並沒少分，計工不計工的沒有什麼；新社員們對不計工的害處沒有體驗，同時又看到一九五三年社辦的不錯，社員們都增加了收入，也不主張實行計工。大家的說法跟一九五二年一樣：「肉爛在鍋裡，沒有什麼計頭。」話是這麼說，誰的心裡也有個小算盤，做起活來，都怕自己做多了。每天下地，總得社長、組長們喊叫，不是缺你就是少他，等到集合齊了走到地裡，送飯的也就到了。晚上不等天黑就收了工，一張犂每天要比互助組和單幹戶少耕半畝地。非社員羣衆看到這種情形，背後就哈

叨：「這是農業生產合作社的優越性呀，看他們秋後吵包子吧！」有的社員也失去了辦社的信心，開始做着秋後退社的打算。

這時幹部們對辦社必須堅持「互利」原則的重要性，才有了進一步的認識。他們聽到非社員羣衆的反映和某些社員打算退社的情況，非常着急，認識到：如果再不認真貫徹「互利」原則，實行合理的計工制度，恐怕到不了秋後就得散攤子。這才開始吸收其他農業生產合作社的經驗，實行「死分活計」的制度。開始，社員們都很滿意，覺得這樣很合理，多做活多計工，少做活少計工，誰也不會吃虧。沒想到，剛剛實行了幾天，一次工還沒有評過，就發生了問題。評成七分、八分工的社員做活不積極，仍然晚去早回。有一天耕地時，評為七分工的社員劉錫田吃過早飯才下地，別人問他為什麼來這樣遲，他說：「你們做你們十分的，我做我那七分的！」社員張增順和劉文學等找到社幹部說：「可別叫我們掙十分工啦，工好掙，氣難受。」社幹部們聽到這些情況以後，立即進行了分析研究，覺得這種制度仍然不能徹底克服窩工現象。後來，在上級的指導幫助下，研究試行了臨時性的包工制度，才克服了窩工現象，提高了社員們的勞動積極性。

統一社員思想，實行臨時包工

臨時包工的好處，並不是所有的社員一下子就能接受的，必須經過一段說服教育過程，使全體社員都認識到包工的好處，才能順利地實行起來。劉保恒農業生產合作社，起初和社員們商量實行包工辦法時，社員們表現了三種不同的態度：勞力強的社員完全贊成，積極想辦法、出主意。勞力弱的人，怕包工後自己做活少，將來少分紅，不願意實行包工。還有個別想要「尖頭」的人，反對實行包工。他們說：「咱們組織起來，就是為了團結生產，包的什麼工？再說，『包工』沒好活，慢工出巧匠。」他們嘴裡說的是「團結生產」，心裡却是怕包工後要不了活了。甚至有的暗中拉別人的腿，打擊積極分子的熱情。為了用事實說服社員，統一全體社員的思想，他們一面先從比較簡單的農活上試驗，一面召集老農和主張實行包工的積極分子，研究製訂包工的具體辦法。先把送糞、鋤草兩項活計包了出去，送糞，根據地塊的遠近，分別規定十車、八車、五車計兩個工（每車兩人）；鋤草，規定：穀草五百斤、麥秸四百五十斤、青草六百斤，各計兩個工。這樣以來，勞動效率有了顯著提高。原先鋤穀草，每天只鋤二百五十斤上下，包工後，每天最少鋤五百斤，有的鋤到五百五十

斤。送糞，原先近地每天只送六、七車，遠地頂多送四車，包工後，近地每天多送三、四車，遠地比原先多送一車。社員們看到了這個事實，分組討論了社裡規定的包工辦法，社長劉保恒並在社員大會上具體地算了算實行按日計工時浪費的工數，這才很快使社員們認識了包工的好處，實行起臨時包工的制度。

劉保恒農業生產合作社實行臨時包工的具體辦法是：事先做好各種準備工作，就是把所要做的各種農活，評訂出用工數量、質量標準，規定好什麼時候完成；把勞力分成組，把牲口和私有夥用的農具搭配均勻，把活計包到各組去做。比方：高粱鋤二遍，規定鋤一畝半計一個工，要求拉通鋤，不留生隔；拔清苗眼，不留草；鋤到二指半深。還規定幾天以內鋤完。耕留麥地，耕三遍，頭遍耕三寸深，一弓六犁；二遍耕四寸深，一弓七犁；三遍耕五寸深，一弓八犁。研究好以後，經過全體社員討論通過，然後根據各組的勞力強弱分別包給各組。

實行包工以來，社員們都深深體驗到包工的好處。最主要的是：第一，克服了窩工現象，發揮了社員的勞動積極性。因為做多少活、計多少工，都是經過全體社員討論製定的。省工費工是自己的；多做活，多計工，秋後多分紅，誰也不肯拉後。第二，吸收了婦女和半勞動力參加田間生產。因為計工多少，主要是以做活多少和質量好壞

為標準，不是按天計工，不管勞力強弱都可以參加生產。劉保恒農業生產合作社，從前只有一、兩個婦女參加生產，包工後，全社能勞動的婦女都參加了田間勞動。社幹部參加生產也方便多了，比方，一九五三年割麥子時，副社長劉春永前半天到區開了半天會，下午回來割了半天麥子，割了一畝二，計了六分工。社長劉保恒，一九五二年社裡給他計了九十個工，一九五三年實行了包工，零星時間都用到生產上去，全年做了一百八十個工。第三，能夠促進生產的計劃性，並容易實現計劃。因為，要實行包工，事先就得做出耕作計劃，有了耕作計劃才能計算用工多少進行包工；包到各組去以後，再加強對各生產單位的具體領導，推動各組按時或提前完成各個時期的包工活，這樣對實現全社的增產計劃，也就有了更多的保證。比方，一九五三年春天大田播種，二百四十多畝地，原來計劃十天完成，因為社員們起早貪晚，結果提前四天就完成了。第四，不用社裡每天派工。把當前應做的農活包出去以後，每天的活計各組就安排好了，社幹部就可以集中精力考慮全社的大事和籌劃下一段的生產。也有了更充分的時間，加強對生產小組的具體領導。第五，在不影響社裡生產的條件下，有些時間也可以由社員自己支配了，家裡的零活和必須辦的事情，也能適當地安排。同時也會減少社外羣衆怕入社「不自由」的顧慮，有利於農業生產合作社的發展和鞏固。

一九五三年，劉保恒農業生產合作社實行臨時包工制度，搞好了生產，不少單幹戶在我前就要求加入農業生產合作社，在這個基礎上，一九五四年該社擴大到一百三十九戶。

「三定一評」，治了「滑頭」

實行包工以後，大田播種、鋤麥子、鋤頭遍苗，都順利地提前完成了，活計做的也不賴，社員們也滿意。到第三批包工活——高粱、穀子鋤二遍時，發生了新的問題。有的社員為了多掙工分，做活只貪快，不求好。比方，劉萬廷和耿三熊鋤地不拉通鋤，一步留個生隔子；苗眼的草除不淨，用土一擁就蓋上了；鋤的也很淺。有的做少報多。地鋤的越及時，小苗越愛長，可是有的社員早晨不下地，也有的很早就收工，誤活不少。發現這些問題以後，社幹部們及時進行了研究，大家認識到：實行包工，農活必須定質、定量、定時；如果只規定數量，不規定質量，人們就會光顧多趕工，不管做好，耕作粗糙，影響增產，甚至可能發生不愛護牲口、農具的現象；如果只規定數量、質量，不限制時間，就會發生不及時耕作，錯過農時的現象。有的社員鋤地那樣潦草和對活計抓的不緊，就是因為起初包工時，只規定了鋤一畝半計一個

工，沒有規定質量要求，也沒有限定時間。找出了病根子，立時就研究出「三定（定質、定量、定時）」——「一評（結合地頭評工）」的辦法來，對各種農活都規定了質量和時間限制。各組每天收工以前，組長要領導大家把當天做的活計檢查一遍，看看每個人做的活計是否都合乎要求，如果不合規格，能返工的返工，不能返工的，民主評議減工（少計工分）。規定了這些辦法，又通過各種方式向社員們進行了集體主義教育和熱愛農業生產合作社的教育，才克服了只顧多做不管做好的現象。個別好耍「滑頭」的人，在羣衆的監督下，也不能鑽空子了。

從婦女參加勞動中看臨時包工

包工使社裡的生產變了樣。婦女參加田間勞動的事實最明顯，包工前，社裡也曾不斷發動她們參加生產，有的強調不會地裡活，有的藉口沒人看孩子，始終發動不起來，只有極個別的婦女參加田間勞動。包工後，許多婦女自動組織託兒互助組，下地生產；不會地裡活的，也積極向別人學習。全社能勞動的四十三名婦女，一九五三年都參加了田間勞動。由於女社員積極參加田間勞動，克服了社裡勞力不足的困難，保證了及時耕作。大田播種是實行包工後的第一批包工活，當時社裡有二百四十多畝地

需要及時播種，二十四個男社員，除去修河堤的、打井的和搞副業的以外，只有三個入能參加播種；同時，社裡牲口少，耕地需要人拉耨。雖然事先只是對少數婦女作了一下個別動員，結果開會一號召，很快就有十五名女社員投入了春耕生產，二百四十多畝春地，全部是她們拉耨翻上的。秋天，男人們都到河堤上防汛去了，社裡有一百一十多畝高粱、穀子被水淹了，全社的四十三名婦女立即動員起來，把一百多畝高粱、穀子，一棵一棵的收割下來，又一捆一捆的攆到家，減少了損失。社裡社外的人們，都誇婦女勞動好。

一九五三年，劉保恒農業生產合作社裡的女社員，勞動熱情為什麼這樣高？除去她們提高了政治覺悟以外，主要是由於社裡實行的包工制度，和她們本身的利益緊緊聯繫起來了。社長劉保恒說：「婦女們手頭裡很困難，有時買個針頭線腦的錢都沒有，實行包工以後，她們參加勞動，計工記在自己的名下，秋後分紅也由她們自己來支配，勞動就積極了。」事實也是如此，一九五三年參加田間勞動的女社員們，一般的都得了八、九十個工。翟宗格有兩個孩子，耿秀芝有三個孩子，她兩個互助起來，輪流看孩子、下地，每人也得了六十多個工。軍屬宋香蘭，得了一百一十三個工，分了五石來糧食，合一百來萬元。她用二十萬元買了自己用的東西，其餘的給了家裡，公

婆歡喜，四鄰誇獎。

實行臨時包工應該注意的問題

要把臨時包工的制度實行得好，除了認真實行「三定一評」的辦法以外，還要做好以下幾點：

(一)社幹部必須進一步加強具體領導和檢查。不要以為把各種農活包出去，社員們完全能夠自覺的勞動，就沒有什麼事情需要操心。包工以後，社員們的勞動積極性是會提高的，但是，社員們的覺悟並不是一樣高，還會不斷發生一些問題。最容易發生的就是某些社員為了多掙工，做活只圖快，不求好，甚至不顧牲口勞累，不愛護農具。一九五三年，有一次社員劉景林從城裡往社內拉大糞，為了多趕工，跑翻了車，把車廂摔壞了，險些沒傷了牲口。一九五三年秋耕時，因為社幹部們一時放鬆了檢查，大多數組耕的地都少蓋了一遍（原來規定蓋五遍）。如果不注意解決這些問題，就會影響生產和農業生產合作社的鞏固。解決這個問題的方法，主要的有兩個：一是加強政治思想教育，一是加強具體領導和檢查。加強政治思想教育，就是要經常注意向社員們進行集體主義和熱愛農業生產合作社的教育，不斷提高社員的覺悟和集

體勞動的紀律性。這是解決問題的最根本的方法。比方，生產組長高進元，在掌握地頭評工上比較認真，引起部分組員不滿，後來社幹部向這些組員說明組長評工認真是為了大家、為了把社辦好的道理，這部分組員才沒了意見。多檢查，也是保證做活質量，搞好全社生產的一個重要方法，只有多檢查，才能及時發現和解決問題。社幹部從上至下的檢查，分工分業隨時隨地進行檢查，提出改進意見，是一種方法；但是，更主要的應該把全體社員發動起來，相互進行監督和檢查，作用更大。

(二) 計劃要周密。包工的具體條件，主要是根據耕作計劃和農作物生長的情況來定，如果一處計劃不周，就會影響全社的生產。在制定某一段的耕作計劃和包工計劃以前，社務管理委員會應該把全社的莊稼檢查一遍，好根據作物生長的情形決定下一段怎樣耕作。在每一段的農活包出以後，就開始考慮下一段的農活，籌劃包工辦法，以免錯過農時。

(三) 各種農活定質、定量要合理。在具體規定時，要分別農活的繁簡輕重和技術高低，同樣的農活有時也需要根據不同的季節，規定不同的計工標準。還要照顧到地塊遠近、畜力強弱、農具好壞和土質、季節等自然條件。對這些如果不加區別，評定的不合理，人們便會搶輕活做。比方，耕地扶犁和使車拉土、送糞，這類帶有一定

技術的農活 不會這種技術的人幹不了，可是在農忙的時候，費力的活多了，會這種技術的人便搶着要做，如果掌握不好就會鬧起意見來，影響生產。譬如，打坯子，是費力氣的活，一般的婦女做不了。原來規定打五百塊計一個工，在農活少的時候，人們沒有意見，可是到了鋤麥子時，鋤一畝半麥子計一個工，一般婦女都能鋤到一畝半，打坯的一天打不了五百塊，掙不了一個工，他們就不願幹了，改為四百五十塊計一個工，才沒意見了。再如，趕車送糞，原來規定近地送八車計一個工，春天沒有出什麼問題，到了鋤二遍苗的時候，有的人就搶做這種活，因為鋤地得彎着腰，送糞坐着車，正是熱時候，當然人們願意送糞，不願意鋤地。在夏鋤的時候送糞，近地改為十車計一個工，人們才不搶着做了。

(四) 賞罰要嚴明。在生產當中會不斷地湧現出各種各樣的積極分子，吃苦在前，生產帶頭；同時由於每個社員的覺悟程度不同和思想進步有快有慢，在各個生產階段也會出現個別落後的人，不很好遵守生產紀律，勞動不積極。如果對積極的不加表揚，對落後的不進行適當的批評，實際上就會打擊了積極的，放縱了落後的。所以對積極分子必須注意表揚和獎勵，對個別落後的要進行適當的批評和必要的懲罰（如某項農活做得不好時，返工或少計工）。表揚和獎勵的面要盡量寬些，只要是對生產

有利的行動，一點一滴的都可以表揚；批評的而應盡量窄些，對一般的缺點和錯誤進行批評時，盡可能的不提名。這樣會使積極的更積極，落後的也能變成積極的。如女社員李滿原來是最落後的一個，不但不參加田間勞動，還常常和她丈夫吵架，要她丈夫退社；她參加勞動以後，社裡經常注意表揚她，後來變成了吃苦在前，生產帶頭的積極分子，今年該社擴大以後當選為生產隊長。

耿長鎖農業生產合作社

實行「季節包工」的經驗

呂光

實行包工制，做活打衝鋒

耿長鎖農業生產合作社，在一九五三年的生產中獲得了很大成績，可是也曾發生過窩工現象。主要原因是勞動組織不健全，計工方法不科學，分不清活的輕重和技術高低，有的社員說是「有功不賞，有過不罰」。

到了七月裡，農事活動越來越多，要再不改進辦法，各種農活就有做不過來的危險；同時有些積極的社員也一再要求農業生產合作社裡改進評工辦法。農業生產合作社幹部根據當時情況，接受了大家的意見，領導各個生產隊進行了男女勞力「評分站隊」工作，實行了「死分活計，定期（五天）評工」的方法。這個方法實行起來雖然比以前進了一步，但還有窩工的現象；因為有的生產隊沒有認真執行評工制度，社員們講溫情、關面子。另一方面有些評分較高的積極社員，時常受個別落後社員的諷刺，