

**關於農業生產合作社的
組織勞動與計算勞動問題**

東北人民出版社

3
7

編號：3795

**關於農業生產合作社的組織勞動與計
算勞動問題**

編輯兼出版者：東北人民出版社
(瀋陽市馬路灣)

發行者：新華書店東北總分店
(瀋陽市馬路灣)

印刷者：東北新華印刷廠

一九五三年八月第一版

一九五三年十二月第二次印刷

字數：33,600

印數：12,001—16,000

定價：1,400元

編者的話

組織勞動和計算勞動，是鞏固和提高農業生產合作社的重要一環。一九五二年東北各地試辦的農業生產合作社，在這方面已經取得了一些經驗。特選擇了各種類型的典型材料，編成這本書，供各地農業生產合作社和區、村幹部參考。

本書收輯的幾篇典型材料，主要是介紹組織勞動和計算勞動的一些具體方法，並提供了一些在推行中應當注意的問題；「關於農業生產合作社組織勞動與計算勞動的幾點經驗」一文，則對各地已經取得的經驗作了綜合性的闡述。這些材料裏所介紹的經驗只是初步的，還不够全面；有些具體做法，也不一定在每個農業生產合作社裏都能適用。因此，在吸取這些經驗時，應該根據當地的具體情況，靈活運用，避免生搬硬套。

一九五三年四月

目錄

關於農業生產合作社組織勞動與計算勞動的幾點經驗·····	一
王永珍農業生產合作社推行臨時包工制的經驗·····	吳文獻三
永豐農業生產合作社的季節分組包工辦法·····	郭宗岳八
胡玉璽農業生產合作社是怎樣實行包工制的·····	王增三
韓恩農業生產合作社的「常年包工三級定額制」·····	沈哲銓二六
餘慶農業生產合作社實行「常年包工和產量定額制」的經驗·····	武聚中三四
金時龍農業生產合作社的「勞動自報制」·····	四〇
楊顯廷農業生產合作社的包工制是怎樣提高為	
固定分隊常年包工的·····	唐桂生 苗東昇 侯振亞

關於農業生產合作社組織勞動與計算勞動的幾點經驗

一九五二年東北各地試辦的農業生產合作社，基本上是成功的。雖然多數農業生產合作社在經營管理方面還比較差，不少社由於對正確組織勞動和合理計算勞動缺乏經驗，曾經發生過一些窩工、「磨洋工」等混亂現象；但也有些社，在縣委直接領導下，不斷地鑽研摸索，在組織勞動、計算勞動方面，取得了一些經驗。這些經驗雖不完整，但對進一步發揮勞動效率，鞏固和提高農業生產合作社，是能起着重要作用的。現在就把這些初步經驗介紹在下面。

一、關於組織勞動問題

農業生產合作社在組織勞動上與互助組不同，它是土地統一經營，在集體勞動上，就能更合理地組織和使用勞動力。因此就要求：必須有與此相應的勞動組織，建立必要的責任制，才能搞好生產。如果繼續採用互助組中的簡單辦法，就要產生「活等人」或「幹活一窩蜂」的現象，也就無法建立生產中的責任制；「傢什有人使無人管」，「長短一根，粗細一條」的現象也就不能避免。結果是不能發揮集體勞動的優越性，勞動效率不但不能提高，反而一定會要降低。在一九五二年試辦農業生產合作社當中，已

經取得了初步經驗，一九五三年必須在這個基礎上，做好勞動力的組織工作，以提高勞動生產率，並使之進一步地鞏固與提高。現在把一九五二年一年來各地摸索到的，關於組織勞動的一些經驗介紹如下。

(一) 目前農業生產合作社內的勞動組織，大體有下列幾種形式：

(1) 臨時包工組。多數為社小、勞動力較少、不需要固定編組的和固定編組但才開始實行包工的農業生產合作社所採用。即按照全社計劃臨時撥工，分工負責，在一定時間內完成一定任務。(某些副業或雜活，大多也採用這種辦法)。這是農業生產合作社內勞動組織的最初級形式，它初步地解決了窩工、曠工的問題，刺激了社員的勞動積極性。因為它運用靈活，羣衆也容易接受。只是由於沒有較長期的固定責任制，對勞動質量還不能切實保證。

(2) 季節包工組。有兩種辦法：(一) 根據勞動力強弱、技術高低，常年固定編組(隊)，車馬農具亦固定配搭給小組，或臨時根據生產需要調配。在每個季節內，根據生產需要和組內勞動力、農具的情況，各組負責一定地段的生產任務或某一作業。(二) 根據全社勞動力強弱、技術高低及車馬農具等情況適當搭配，按照各個季節的生產需要，編成短期的季節的生產小組，負責一個季節某一地段的生產任務或某項作業。如夏鋤季節，按地段或作物分組，或按薅草、剷地、翻地等作業分組。在一個季節內小組成員和組長基本不變。這兩種辦法都比較靈活，可以適應每個季節的生產需要，發揮勞動

積極性，克服浪費勞動力的現象。並能更進一步地加強對土地耕作的責任心，及促使各小組加強計劃性。這種形式，比臨時包工制進了一步，應在有條件的社內實行。

(3) 常年包工組，每組按組員特長合理分工，有固定的組長，按固定的地塊劃分給一定小組；可能時，車馬、農具也按組分配，規定一定的生產計劃和任務，實行常年負責制。它可以加強生產小組（隊）的計劃性，提高生產技術，便於展開競賽和貫徹責任制。這是農業生產合作社內較高的勞動組織形式，但不易一下子實行起來，必須在實行臨時包工或季節包工取得經驗的基礎上穩步地實行。這種形式目前只可試辦，以便取得經驗，不能普遍推廣；一般的應該在比較大一些的農業生產合作社裏採用。目前提倡的是臨時、季節的短期包工，本篇所敘述的也都是屬於這方面的經驗。

(4) 技術作物多的地區，一般都是採取固定組長，勞動力臨時撥工的辦法。每種作物，有專人負責掌握技術，這樣，對改進耕作技術有利，又能靈活調撥勞動力，既適於一社內有多種作物的耕作先後不同的特點，又能發揮個人技術特長。但如勞力調配不好，計劃不週，易產生窩工現象。

關於婦女勞動力，應根據具體情況和生產需要，靈活編組。目前在糧食作物地區，有的採取在一個生產隊內男女分別編組；有的採取常年與男勞動力混編。另外尚有婦女單獨編組的。在特產作物地區，婦女勞動有很大的獨立性（如侍弄棉花），採取單獨編組的辦法較多。另外，也有的在春耕時採取混合編組，夏鋤時爲了適應婦女薅草拔苗，則單

編成小組的辦法，都可採用。

(二) 組織勞動應根據生產需要、合作社的規模大小、社員經驗與覺悟程度，採取一定的勞動組織形式，一般說：北滿十五戶以下為小社，十五戶至三十戶左右為中社，三十戶以上為大社；南滿十戶以下為小社，十五戶左右為中社，二十戶以上為大社。小社的勞動組織可不編隊，臨時分小組幹活即可。中社可分組，少數大社一般需要編生產隊。

經驗證明：勞動組織固定，必要時靈活調撥的辦法比較好，這樣便於貫徹責任制與教育落後，而小組成員不固定，經常編組是不好的。一組內人熟了，組員也不願再改編。

(三) 組織生產組，第一，必須根據生產需要，在技術作物地區，要與棉花、菸草、園藝等作物相適應；第二，能發揮各人特長；第三，不可過大或過小，以能踩開腳發揮勞動效率為原則，一般七人至十人為宜。過大不便於進行勞動，過小不能發揮集體勞動的應有作用；第四，各隊勞動力量弱，在同等條件下必須相近，以便於展開競賽。此外還應照顧到一組內成員平時的互相關係好壞，以利於工作的進行。

(四) 生產組在組織勞動中，必須合理地調配勞動力，發揮社員的創造性，以提高勞動效率。如有的社在打場時採取「流水作業」的辦法，即鋪場、趕碾子、揚場的都各有專人負責，施行連續作業，提高了勞動效率。再如韓恩農業生產合作社在秋收拉穀子時，正趕下雨，道不好走，他們就提出了「少裝、勤跑」的辦法，提高了勞動效率，省

了很多人、畜工。

(五) 至於某些社員宅旁園地的經營，家禽、家畜的飼養管理，以及零星的家庭副業，如編筐、織簍等，則以採取社員個人進行和必要時小範圍的換工方式為好，但領導上應在不妨碍合作社集體生產的條件下給以適當照顧，以把社員個人利益與合作社的集體利益結合起來。

二、關於計算勞動問題

農業生產合作社在生產品的分配上和互助組不同，它是實行以勞力分配為主的原則；這也就是農業生產合作社勞動組織的主要基礎。如果在農業生產合作社裏仍採用互助組的記工辦法，不搞好計算勞動，就無法逐步地貫徹按勞取酬的原則，而會產生平均主義的做法。結果在社員中就會產生「磨洋工」「混日頭」的現象，影響社員勞動積極性；即便有很好的勞動組織，也只能是個形式。以勞力分配為主的原則，只是給提高勞動效率提供了可能性；至於其實現，還要決定於合理的勞動計算。

(一) 目前計算勞動大體有以下三種辦法：

(1) 評工記分。大致有兩種辦法：一種是「臨時評分」，即完成一件工作後，根據每人的勞動表現與工作效果，由小組民主評定。另一種是「死定活評」，即根據勞動力強弱，技術高低，先經民主討論定出死分，然後按實際表現和工作效果進行活評，酌

予增減。這是比較初級的辦法。初辦的農業生產合作社缺乏包工經驗，採取這種辦法是可以的。但不一定開始都必須經過評分階段，再進而實行包工計件辦法，因為全部勞動只是採取評分的辦法，真正說來，是與合作社這種生產方式不大適應的。

(2) 個人計件。就是把農業生產合作社的各種工作，根據其所需勞動力的多少，輕活、重活、忙工、閒工、技術工與普通工等製成定額，按定額計算勞動日，按勞動日付給報酬。這是比較科學的辦法，能够做到多勞多得，按勞取酬；並且便於貫徹同工同酬的原則，鼓勵婦女和半勞動力參加生產；對於提高勞動效率，發揮潛在力量，都有很好的作用。

(3) 小組計件。就是把某種工作，提出質量、數量、時間的要求，合理評出勞動日數，包給小組或幾個組員。其因提高勞動效率所節省的勞動日即做為超額獎勵。在每件工作完成後，根據每個人的勞動強弱、技術高低認真地合理地評分。目前一般的田間作業多採用此種辦法。這種辦法，能够使社員在工作中互相幫助，發揮個人技術特長，並且能做到按勞取酬，提高勞動效率。在一部分農業活計中，農民還習慣採取包工辦法，有時實行個人包工，有時實行小組包工，這種包工，實際也就是一種比較粗糙的計件辦法。

(4) 對合作社主任的報酬，可採用下列三種辦法：①主任參加勞動和為社辦事悞工記勞動日，這是現時普遍採取的辦法；②主任參加勞動及為社辦事悞工記工外，年終再評給一定勞動日數，做為其領導全社工作的報酬。這種辦法，能刺激主任參加勞動與提高經營管理的積極性，又能保證其應有的收入。但在初辦的農業生產合作社，生產還未搞

好，社員尚未從合作社得到實際利益時，以第一種辦法為好，如果過早地採用第二種辦法，容易引起社員不滿；③逐漸過渡到比較科學的「包乾」辦法，每月給主任以固定勞動日數，其參加生產勞動，另行記工。

評工計分，個人計件，小組計件，三者經常是結合採用的。目前田間作業多數是採取包工制，而扒苞米，攔高粱等則多採取計件制；社內主要活採取包工制，副業和零活則多採取計件制。如做豆腐，扒炕，鋤草，托坯等。同時評分的辦法，不僅在未施行包工計件的社內採用，即在施行小組包工的小組內，亦多做為計算組內個人勞動的一種辦法；計件制亦可做為包工小組內計算個人勞動的辦法。

（二）確定定額有兩種辦法：

（1）根據活的不同，按季節差別，確定每個勞動日的工分，再根據這個工分確定定額標準。一般是一季一定，但又照顧全年。如有的社規定：春耕時八分為一個勞動日，夏鋤時十分為一個勞動日，秋收時十二分為一個勞動日，副業工則參照農業工製定。這是羣衆一般習慣的辦法，也是目前普遍採用的辦法。

（2）施行一次分級定額。如吉林省韓恩社，把全社各種作業，根據輕重、繁簡、季節、技術要求等不同而分為三級定額。一級作業十二分算一個勞動日，二級作業十分算一個勞動日，三級作業八分算一個勞動日，每個勞動日的活計，都有定質、定量。超過定額的，按超過的數量，多給報酬。目前僅個別社採用此種辦法。

(三) 實行平均先進定額，是提高勞動效率，保證勞動質量的重要一環。故定額高的確定，應以社內上中等勞動力為標準（不應以中等勞動力為標準），就是要掌握「不使勁完不成，不努力超不過」的原則。內容應包括數量與質量，兩者不可缺一。定額亦應靈活，不宜死板規定。定額雖已製定，如在實行中，證明確不合理者，或遇特殊情況，如劃地因下雨後比原來定額多費工時，均應經大家討論，適當修改。

(四) 定額的製定，必須從現有農業生產情況及技術水平出發，使其切合實際。一般技術作物的定額，要比大田作物多少複雜一些。例如遼中縣胡玉璽農業生產合作社秋收檢棉花，因為棉花在不同的吐絮期中產量不同，因而雖在一個季節，定額也分為三樣：頭期每天檢五十斤為十分，中期每天檢七十斤為十分，後期「霜後花」多，每天檢三十斤為八分。反正不管在那裏，開始時都只能儘量求其切合實際，然後由粗到細，由接近合理到完全合理。過急地要求和合需要地訂出大套的繁瑣的辦法，實際都是行不通的。必須注意輕重活和技術上的差別，如有的地方種地時點種、扶犁、扶拉子的就是硬角，踩格子趕套就要差點，不講差別而採取平均主義的辦法是不對的；但除了技術作物如烤菸等之外，一般技術差別並不很大，過份強調差別也是不相宜的。

三、必須克服平均主義思想

經驗證明：在改善組織勞動、計算勞動推行包工的工作中，是經常遇到各種思想障

碍的。首先是懶漢、勞動力弱的人的反抗，他們說：「你幹了一天，我也沒閒着。」「這還叫啥互助呀！」勞動好的碍於情面，也磨不開堅持自己的意見；甚至有的想：「反正肉爛在鍋裏。」幹部則是怕麻煩，圖省事，也有的認為：「掙分是自私自利」。這些情況說明了，主要是平均主義思想在障碍包工制的貫徹。這種思想必須克服；當然，它在短時期內是難於完全克服的，一般地應採取以下的辦法：

(一) 從勞動效率低的某一種活，部分地開始實行包工，是比較容易的。如有的社鋤草，一天只鋤七十捆，社員不滿，領導首先用包工制的辦法，解決這個問題，用事實教育了羣衆，提高了認識，然後再逐步推及全部工作。總之要先從容易做的活計開始，先少點後多點，先短點後長點。

(二) 首先對管理委員會的委員和黨團員進行教育，用窩工實例打通他們的思想，經過他們再打通羣衆的思想。

(三) 組織不同的勞動力，進行實地比較，和檢查不同的勞動力的幹活質量，用事實去說明質量好壞對於全社生產的影響。

經驗證明：在組織勞動計算勞動工作中，凡是一開始就訂出大套的「完整」的辦法，企圖一下就解決全部問題的做法，結果都遭到失敗，以致流於形式。因為實際上這種做法脫離了羣衆當時的覺悟程度，同時這些「完整」辦法，因為不是經過羣衆實踐逐步發展起來的，也就往往不切合實際。事實上，那種辦法也決不會是完整的。

四、如何堅持下去

農業生產合作社接受新的辦法以後，還會經常出現一些問題；如何堅持下去，是個重要環節。根據一年來的經驗，必須抓住以下幾點：

(一) 加強作業的計劃性。這是建立與健全勞動組織，實行定額管理的重要條件。農業生產合作社應根據生產計劃，分別製定全年的、季節的和每個階段的作業計劃，以便根據計劃，通過社員民主討論，調配勞動組織，進行包工和確定定額標準。爲了保證作業計劃，金時龍農業生產合作社的「勞動自報制」，可以提倡，進而把全社的計劃，與每個社員緊密地聯系起來，充分發揮個人的技術特長與生產責任心。

(二) 實行民主管理。勞動組織必須經過社員民主討論，工作定額須經民主製定，才能真正做到公平合理，適合生產需要，並爲全體社員所支持。否則容易產生不合理的現象，影響社員勞動熱情。

(三) 建立質量檢查制度。伴隨着包工定額制的實行，必須建立認真的質量檢查制度。在實行分組包工之後，工作中極易產生重量不重質的現象；因此，必須建立嚴格的質量檢查制度。民主選出一定名額的檢查委員，或由理事擔任，深入小組進行質量檢查，並應經常發動社員或小組互相檢查，在一起幹活的人實行「連環檢查」，是比較好的辦法。如種地時一副犁杖中，踩格子的檢查扶拉子的，扶拉子的檢查點種的，點種的

檢查扶犁的等。也可以在收工時就地實行集體檢查或個別檢查。亦可將檢查質量工作與開展勞動競賽結合起來。檢查要及時，因為等活完全幹完再檢查，就不能有所補救了。

(四) 製定獎勵辦法及勞動紀律。爲了防止與克服組織鬆懈的現象，保證生產任務有組織有計劃地進行，必須有社員民主製定的獎勵辦法及共同遵守的勞動紀律。如有的社規定，對保證數量、保證質量、出勤率高、愛護公共財產的組或個人給以獎勵，很有作用。勞動紀律是必要的，但不能單純依靠勞動紀律，紀律要簡明扼要，過於繁瑣的辦法，必然脫離羣衆，不能收到良好的效果。

(五) 開展愛國主義的勞動競賽。勞動競賽，對於鞏固勞動組織，提高勞動效率，保證定額並超額完成任務，有巨大的推動作用。但在競賽中，必須經常地結合進行愛國主義與集體主義的教育，防止錦標主義與不團結的不良傾向。競賽結果，必須有適當的精神或物質的獎勵，以鼓舞勞動熱情。

另外，在改變了幹活「大通套」，小組開始建立，包工制開始實行後，社主任的領導容易產生兩種偏向：一種是放手不管，一種是依然包辦組（隊）長工作，實質上仍是「大通套」辦法，形成「鐵打的隊長，流水的隊員」的混亂現象，後者是多數。領導上應當有意識地幫助他們逐漸學會正確的領導方法。

總之，搞好勞動組織及計算勞動，是提高生產，鞏固農業生產合作社的重要一環。

這裏所講的一些經驗，只不過是初步摸索到的，還很不成熟，許多問題尙待進一步地摸索和研究。希望在一九五三年內能取得更多的經驗，以便使農業生產合作社得到進一步的鞏固與提高。

一九五三年三月

王永珍農業生產合作社推行臨時包工制的經驗

吳文獻

一、從「一窩蜂」到臨時包工制

黑龍江省海倫縣王永珍農業生產合作社，共有十九戶，二十六個男勞動力，二十四個女勞動力，十九頭牲畜，八十四垧地，一套蘇聯馬拉農具。一九五二年春天剛剛成立合作社時，因為理事會幹部和社員都缺乏合理組織勞動力和評工的經驗，勞動力都按體力強弱評成死分，不論實際幹活好壞，一律按死分付工，下地時二三十人「一窩蜂」，牲畜農具無人負責，亂抓亂用，結果理事會幹部費力不少，還調不開扇。勞動差的社員混水摸魚，挑輕避重，因此，勞動好的就越幹越洩氣，浪費勞動力現象越來越多，僅在送糞和種小麥的四十天當中，就浪費人工一百四十多個。

到種大田時，理事會接受了這一教訓，把全社的勞動力按當時的扣地（包括使新農具播種）、鑿地、打耙子、零活等不同工作，分成四個組。這樣雖然減少了以前的忙亂無人負責現象，但是由於「評死分」的辦法沒有改進，因此「給幾分工幹幾分活」的消極勞動態度仍然沒有轉變，浪費工的問題沒有從根本上得到解決。到割地開始以後，在縣幹部的幫助下，通過評比工作質量，建立起死分活評的辦法。這一辦法在當時是起了