

農業生產合作社 實行包工制的經驗

遼寧省農業廳互助合作處編

遼寧人民出版社

63

L4

編者的話

做好農業生產合作社的管理工作，建立正常的生產秩序，是農村基層幹部和農業生產合作社骨幹極為關心的問題。在這本小冊子裏，介紹了營口縣燈塔農業生產合作社、寬甸縣火車頭農業生產合作社等四個社實行「小包工」、「分級定額」、「常年包工」和「常年包工包產」等組織勞動、計算勞動的經驗。這些材料，具體的告訴我們：農業生產合作社要合理的用勞動力，必須實行定額管理，而要實行定額管理，就必須按照農業生產合作社的大小、產需要、勞動力的多少等具體情況，來決定組織勞動的形式。一般的規律是，由簡單到複雜，由低級到高級，逐步提高。如首先實行生產小組的臨時包工制，以後根據羣衆的經驗，漸推行常年固定的生產組或生產隊的季節包工制及常年包工包產制。在學習這些經驗的時候，要注意結合各地各社的具體情況靈活運用，不要生搬硬套。

一九五五年六月二十三日

目 錄

星星農業生產合作社的小包工經驗·····	一
黎明農業生產合作社推行分級定額的經驗·····	六
火車頭農業生產合作社實行常年包工制的經驗·····	三
燈塔農業生產合作社的常年包工包產制·····	二

星星農業生產合作社的小包工經驗

遼寧省新金縣第四區星星農業生產合作社，是一九五三年建立起來的。當時，他們社只有十四戶。由於不斷改善經營管理，提高生產，社員收入增加了，顯示了農業生產合作社的優越性，周圍農民紛紛要求入社，現在已經是百十來戶的大社了。

頭一年，他們那十四戶，有男勞動力十四個半，女勞動力九個，牛六條，驢三頭，騾子一匹，果樹二百六十七棵，種了三百一十六畝地。開始的時候，由於缺乏經營管理經驗，幹活的時候，現用人現調配，不是人等活就是活等人，浪費了很多工。評分的時候，也不管技術高低，幹的多少，一律評七分或是八分。結果，不愛幹活的得蹭就蹭，能幹活的也使不上力量。根據這個情況，從春耕開始，實行了小包工，貫徹了按勞取酬的原則，提高了社員的勞動積極性。後面就把他們實行小包工的經驗簡單的介紹一下。

一、要先作好鹽鹼工作

實行小包工以前，幹活沒計劃，評分老是七分、八分，勤的揹着懶的走，這回，要把眼前的活，按着輕重簡繁、條件好壞等具體情況，定出一定的工數，包給大家來幹，這樣，誰多幹誰多得報酬，又公平又合理。可是很多社員有顧慮。

勞動力強的願意實行小包工，特別是願意實行計件制。他們說：「按件數計工，幹多少活得多少分，誰也不吃虧，就怕社裏光說不作。」勞動力弱的說：「這樣釘是釘，鋤是鋤，不是要命嗎，咱們累死也跟不上啊！」管理委員會的委員中，也有些人怕麻煩，怕包漏了，針對這些思想情況，他們社先發動社員研究社內窩工和勞動效率不高的原因，又學習了一些介紹包工經驗的材料，反覆的交代了小包工的好處和包工辦法，打通了社員的各種思想顧慮，提高了實行小包工的信心，然後才決定實行小包工。

二、改進勞動組織，制定定額

他們社在實行包工的時候，先根據各季生產上的特點，作好計劃。就像有哪些活，要多少人工、畜工，都要先有個計劃，然後根據生產需要編組。就像在劃地的時候，將所有的勞

動力分爲剗地組、踏地組、婦女組。雖然分了組，仍由管理委員會統一掌握，必要的時候，可以靈活調用，不是各幹各的。這樣作，能保持忙閒均衡。

制定合理的包工定額，是實行小包工的關鍵。在制定定額的時候，社員主張定的低些，怕高了吃虧；管理委員會幹部怕包漏了，主張定的高點。因此一定要很好掌握，使高低得當。他們社在制定定額的時候，是拿一個中上等勞動力作爲標準工，根據活計的輕重簡繁和土地條件等來制定的。每次制定定額之前，都先實地試驗一次，然後由管理委員會提出初步意見，交全體社員討論通過。

他們的經驗是：研究定額的時候，一定要採取民主評議的方法，並且要先制定定額然後包工。定額時要提出質量要求，但不要太繁瑣，要訂得切實可行。剛實行小包工，不要一下子包的太多，時間也不要太長。活太多了不容易定額，時間太長了，定額不容易準確。在包工中，遇到雨天，耕作條件起了變化，要適當修正定額。

三、什麼活可以包，怎樣包

這要根據社內的人力、車馬等具體情況來決定。剗地、間苗、追肥等活，可以個人計件又便於定額的，都很好包。開始的時候，一些不容易定額的活，可以暫時不包。

他們社種地的時候實行了小組包工。辦法是，管理委員會根據每塊地的遠近、壟頭長短、山地平地、耕作方法等條件，評出用工數量和耕作要求，包給各生產小組。在實際生產中，省了工或是費了工，與社無關。每個組員應得的工數，是在幹完活的時候，根據幹活好壞、多少，由組長掌握，民主評定。在夏鋤當中，採取了個人計件的辦法，按每個人完成的工作數量和質量來計算應得的分數。這樣作，社員的勞動積極性提高了。在過去，劉明福、于吉威好睡早覺，這回起的比誰都早，他們說：「少幹少得分，去晚可不行了。」過去一天掙七分的李祥鳳，這回掙到十分。婦女兒童們也積極的參加了生產。崔仁花、周連清、周連香等三個小姑娘，在一起包工，兩個人割壟幫，一個人拔苗眼，幹的又快又好。爲了照顧孕婦和小腳婦女，社裏就把社附近的地包給她們。

他們社開始實行包工的時候，期限短，頭一批活包出去，接着就把下一批活準備好，防止等活費工。大家反映：「小包工太好了。」特別是實行計件，大家更滿意；社員知道幹多少，掙多少分，勁頭更大。因此，在夏鋤的時候，省出三十多個勞動日。

四、小包工中應注意的幾個問題

他們社才實行小包工的時候，因爲工作質量規定的不明確，產生了耕作粗糙的現象。如

劉明福在割地的時候，爲了多掙分，割的不淨。女社員梁淑英在割梗子的時候，把梗苗都割掉了。爲了保證包工質量，他們社採取了下列辦法：

(一) 加強了集體主義教育，使社員明確集體利益與個人利益的一致性。每次包工以前，都詳細講明質量要求，使社員知道保證質量的重要。

(二) 建立檢查小組。在完成某一件工作後，進行檢查，好的表揚，對不好的進行批評教育。

(三) 及時總結經驗，不怕困難，堅持推行。他們社在推行小包工的時候，碰到很多困難，如在割苞米的時候，因爲計劃不周，標準定高了，一個頂強的勞動力，使勁幹一天才掙七分工，挫傷了社員勞動的積極性，主任宋大慶發現社員情緒不高，及時組織大家研究，找到了原因，修正了定額，社員又積極起來了。

(四) 實行小包工，要從實際出發。一開頭經驗少，可以先從容易包的活下手，由少到多，積累經驗，逐步推行。如果不問社員覺悟程度和生產需要等具體情況，一下子包的太多，太複雜，必然要流於形式。

黎明農業生產合作社推行分級定額的經驗

一、要求在小包工的基礎上再提高一步

遼寧省海城縣梨樹溝村黎明農業生產合作社，一九五四年推行了分級定額的經營管理方法，進一步貫徹了按勞取酬的原則，顯著的提高了社員的勞動熱情。

他們社是一九五二年建立的。開始的時候，和許多新建立起來的農業生產合作社一樣，由於缺少經營管理經驗，活來了現派人，幹活沒計劃，每天評工記分費很多時間，還是「老十分」，結果很多人幹活的勁頭不大，以後，實行了小包工，才轉變了這種情況。

一九五四年，他們社擴大到八十三戶了，全社一百零二名男勞動力，五十名女勞動力，種了六百五十畝地。

這麼大的社，種這麼多地，有這麼些人在一起幹活，再像過去那樣沒有計劃的臨時現抓，一定要窩工和漏活，再加上，已經有了小包工的經驗，社員有包工要求，同時進一步體會到，已有的經驗還有許多不够完善的地方，要求設法改進。就像，社裏的活很多，有的輕有的重，有的簡單人人能作，有的複雜需要有一定專長才能作好。過去，在包工的時候，雖

然也注意根據忙閒輕重和技術高低等情況來評定工數，因為沒有統一的標準，結果產生了高低不準、輕重不分等不合理現象。大部分社員，要求把社裏的活分一分，規定出一個統一的計算勞動報酬的標準；一些勞動力較強、技術較高的社員，這種要求就更迫切。

把社裏所有的活都攤出來，根據季節忙閒、活計輕重和技術高低來分出等級，統一確定記工標準，也就是這裏所說的分級定額。

一九五四年黎明農業生產合作社在研究全年生產安排的時候，根據社的經營管理水平和社員的覺悟程度，決定推行分級定額的經營管理辦法。

二、推行分級定額前社員的思想情況

黎明農業生產合作社在實行分級定額之前，先進行了充分的思想醞釀。他們社雖然有小包工的經驗，給實行分級定額打下了有利的基礎，但社裏提出這個辦法的時候，社員的思想顧慮是很多的，尤其是勞動力弱的和女社員顧慮更多。幹活不大好的趙緒仁說：「要實行分級定額，咱算完了；重活咱們幹不了，輕活又掙不多多少分，到秋就瞞着人家吃乾飯吧！」在社裏提出這個辦法以前，有過這樣一件事：勞動力強的趙長棟抬一天石頭掙了十分工，女社員侯玉英剝一天花生種却掙了十三分工。這種不合理的例子，在思想醞釀中提出來，對社員是很有說服力的。可是女社員侯玉英却說：「什麼也不怨，就怨咱們剝花生剝多了，要分輕重活，就是給咱婦女預備的。分高的活咱們幹不了，能幹的活分又低，這怎麼叫做男女平等

呢？」這麼一來，一般社員也跟着說：「活輕活重還不是落了日頭算黑天，誰能幹什麼誰就幹什麼唄，那麼一分還有頭啦。」不但一般社員，就是管理委員會的委員，也有些人思想不通，總覺得，實行小包工就不離了，再改動，不知道又會出什麼麻煩。副主任趙德常說：「這麼一分，誰都要作分多的活，分少的活就得扔了，我看，就得咱們當幹部的擎着吧。分不好還得鬧意見，這回咱們算有事幹了。」

三、先打通思想

針對這些思想顧慮，首先召開管理委員會進行研究。在討論中，各管理委員進一步明確了，如果還是用以前的辦法包工，就不能進一步發揮社員的勞動積極性。要解決這個問題，就要把全年的活攞出來分出等級。現在社員思想顧慮很多，不通思想，分級定額的辦法就行不通。

經過反覆討論，社管理委員的認識統一了，然後召開了社員大會，總結了過去計算勞動的情況，並用具體事例來說明農業生產合作社按勞取酬的原則，啓發社員進行討論。

在會前要先啓發各種典型人物，這些人的發言說服力很大。就像女社員宋玉珍（團員）在討論會上發言說：「活分輕重是合理的，咱們能作重活也一樣能多掙分，作不了重活還要多掙分，那就不合理了。」勞動力弱的尙久廷發言說：「今天說句良心話吧，沒幹那麼多活還要多掙分，那怎麼合理。」經過討論，大家進一步認識到：如果計算勞動日不合理，

就不能發揮勞動的積極性，勞動效率就低，打的糧食就少，個人的分數再多，也不能多分糧食；若是勞動日計算的合理，大家都努力勞動，社裏多打了糧食，勞動日少的也能多分糧食。經過討論後，仍有少數社員思想不通，對他們又進行了耐心的個別教育。

四、民主討論，分級定額

打通了社員思想以後，接着開始討論分級定額問題。

在分級定額之前，先召開了社管理委員會擴大會議，吸收隊長、組長和老農及互助組長，共同研究怎樣分級、分多少級、哪些活應該放在哪一級。開始的時候，大家覺得，很難分，可是根據每一件活計的輕重和技術高低等條件，經過反覆討論和比較以後，這些困難都解決了。

根據過去幹活的情況，他們把全社全年內的農副業、零整活先擺出來，一件一件的仔細討論、比較，作出定額草案，然後組織全體社員討論、修改，最後在社員大會上通過。他們社一共擺出來農副業活計七十二種，根據社裏的具體情況，共劃分為四級。屬於一級活的有點種、起糞、割地、果樹剪枝等二十種活。這些活，都是拿一個中上等勞動力踏踏實實幹一天所能作到的數量和質量要求為標準，定為十一分。二級活有打楂子、倒糞、塌地等二十種活，定為十分。三級活有壓地、間苗、棉花打農藥等十九種活，定為九分工。四級活有選種、踩格子、辦苞米等十三種活，定為八分工。

這個標準確定以後，社裏又把全年的活計，根據人力、畜力、農具等情況，作了統一安排。這樣一來，幹部和一般社員就能估計出一天能作多少，應該記多少分。社員尙世良說：「這回幹什麼活知道能掙多少分，心裏有底，幹的真有奔頭。」當幹部的，對現在幹什麼，下一步幹什麼，也好進行安排了。

標準有了，大家也很滿意，可是這個標準，還不可能十分準確、合理，在具體執行的時候，還要碰到很多問題，還要作很多具體工作。

五、要經常檢查，發現問題及時解決

(一) 爲了使這個標準能够正確合理，在作各樣活計之前，管理委員會都要組織骨幹實地試驗，糾正標準不合理的地方。就像澆糞的活原來的定額爲一百二十堆，經過試驗，土糞正好澆一百二十堆，但草糞就能澆一百五十堆，再像割地的活，這年割地的時候，陰雨連綿，草苗齊長，一樣的地，要比往年多費工，如果仍按原來的定額計算勞動日，標準就高了一些。社裏根據試驗的結果，修訂了定額中不合理的地方，社員都很滿意。

(二) 各種活分級定額以後，就包給各隊、各組了。可是隊裏、組裏圖省事，把活計領回去以後，還像小包工那樣，幹完活以後，用平均分攤的辦法記工，這就使能幹活的人情緒不高，幹的不起勁，一般的都達不到定額。發現這個情況後，管理委員會就幫助各隊，研究貫徹定額辦法。凡是能够個人計件的活計，盡量採取個人計件的辦法，實在不能實行個人計

件的活計，也要根據每個人的勞動多少和好壞等不同情況評定分數。

(三) 這個分級定額，雖然具體規定了各種活計的質量標準，但是有些社員爲了多掙分，往往只圖多作，不管作的粗細。如種地的時候，壓地的王洪海爲了多掙分，隔兩壟壓兩壟。第二生產隊包種的大北溝地，種完沒壓，到出苗以後才發現。根據這些情況，實行了明確分工，規定了各種活計的具體內容；管理委員會、隊長、組長都應該作什麼，也做出了明確的規定。從管理委員會到隊、組，都加強了質量檢查和對社員的思想教育，並在隊、組之間展開了競賽，動員社員互相監督、檢查，保證了作業質量。就像種地的時候，第一生產隊的尙世棠發現第二隊種的花生有很多種子露在外邊，馬上提出了意見，以後，第二隊就重視了作業質量，粗糙現象大爲減少。同時也引起了其他隊的注意。

六、提高了勞動效率，提高了管理水平

實行分級定額後，進一步貫徹了同工同酬原則，提高了勞動效率。不積極的積極起來了，積極勞動的就更積極了。過去有些女社員幹活不積極，尤其不願意作「埋汰活」，實行分級定額以後，都積極起來了。就像托煤坯這個活，過去都是男社員來作，這回女社員也能作了。尙秀梅幹這個活和男勞動一樣，得到了同樣的報酬。她高興的說：「要不實行分級定額，咱們作這個重活也得不到應得的報酬。」第三生產隊有六、七名女社員在副業組篩煤、托坯，就倒出六、七名男勞動力，給農業部分增加了人力。

因爲能按技術高低分級，社員學習技術的興趣大大的提高了。高元國（高小畢業生）和尚德復等二十來名青年，一年當中，不但能積極勞動，還學會了配棉藥、剪果枝等技術活。因爲大家都要學習技術，社裏就選出有經驗的社員十七人，組織了技術研究委員會，在每季要幹各種活之前，先研究操作技術，這就給提高技術管理，發展生產打下了有力的基礎。

實行分級定額以後，加強了生產計劃性，克服了混亂現象，提高了合作社的管理水平。在實行小包工的時候，各隊沒有統一的評分標準，一樣的活得兩樣報酬，結果產生了挑輕躲重和互不團結的現象。實行分級定額後，加強了計劃性，克服了各種混亂現象。實行分級定額，一定要細緻的站隊排活，這就給制訂計劃提供了可靠的依據。在貫徹分級定額制當中，管理委員會加強了對隊、組的領導，各隊、組根據社的全盤計劃和本隊的人力、畜力、工作任務等情況，經過反覆的討論、研究，也作了具體安排。如割地的活，哪塊地需要多少工，幾天割完，下一步還有什麼活，各隊長和組長心裏都有數，作完第一件活，第二件活就早安排好了。不像過去那樣，五十多個勞動力每天早上都聚到社裏等活，社員來的很早，有時忙到日頭出來還沒有把活安排好。實行這個辦法以後，各組都爭着早下地，一天能多作出來很多活。

火車頭農業生產合作社實行常年包工制的經驗

遼寧省寬甸縣羅圈夾村火車頭農業生產合作社，是一九五二年建立起來的，當時全社只有十六戶，三十一個男女勞動力，種了三百九十多畝地。建社後的頭二年他們就實行了「小包工」。這樣作，雖然克服了窩工、漏活等混亂現象，在包工辦法上也有很大改進，可是小包工沒有固定的地段，不能建立責任制，一塊地，今天我種，明天他割，不能連續作業，有些人圖出活圖省事，蒔弄的不够仔細。再說，一樣活大家分頭作，沒有一個統一的記工標準，你評七分我評八分，不能很好的貫徹按勞取酬的原則，常出意見。實行小包工，都是臨時現派活，山地塊數多，包工的時候很費事，很難作出準確的計劃。一九五四年，他們社擴大到四十三戶，男女勞動力九十一個，種六百二十多畝地，再用小包工的辦法，就更不行了。一九五三年他們社有一部分活試行了常年包工制，當時由於包工內容複雜，領導缺乏經驗，雖然碰到了很多困難，但是也取得了一些經驗教訓。到了一九五四年，除一部分新開的水田，因缺少耕作經驗，沒實行常年包工外，其他活都實行了常年包工。這個辦法，進一步貫徹了按勞取酬的原則，建立了責任制，提高了社員的勞動積極性，提高了經營管理水平。他們實行常年包工制的大概情形是這樣的：

一、固定生產隊，劃分作業地段，建立責任制

(一) 固定生產隊。全社參加農業生產的八十六名男女勞動力，分散居住在一條五里長的山溝子裏，在編隊的時候，根據生產需要和社員的居住情況，按社員居住比較集中的三個點，劃分為三個旱田生產隊，並適當的調整了骨幹。他們社有正副主任，如果完全按居住情況來編隊，第二生產隊就不能編進一名主任，爲了適當配備骨幹力量，就確定一名副主任參加第二生產隊，以便經常掌握。生產隊常年固定不變，接受一定生產任務，由全隊常年負責。隊裏有隊長一人，兼職記賬員一人（負責記錄隊內工賬）。隊長的責任是，在社管理委員會的統一領導下，按全年生產計劃，制訂隊內進度計劃，調配勞動力，作好隊內評工，並經常對社員進行教育。這樣編隊由於隊員居住集中，可以少走路，少浪費工，便於領導，便於開會研究工作以及組織文化學習，又作到了隊隊有骨幹。因此，基本上還是適合山區情況的。

(二) 固定作業地段，配備車馬農具。編好隊以後，根據各隊勞動力多少，土地好壞遠近等條件，將全社的旱田劃分為三個固定作業地段，交給各隊常年負責，實行常年的連續作業。車馬農具，主要是按生產需要來配備。如山地適於使牛犁，平地適於使馬犁，第一和第三生產隊的作業區內，平地多山地少，就各配備驢馬六匹和牛兩條，可套三付馬犁和一付牛