

78435

農業社經驗介紹

13个农业生产合作社改善 和提高劳动管理工作的经验

中共广东省委员会農村工作部編



广东人民出版社

目 錄

中共广东省委员会关于改善和提高農業 生產合作社的劳动管理工作的决定.....	(2)
13个農業生產合作社改善和提高劳动管理工作 的經驗.....中共广东省委员会農村工作部	(6)
附件：关于8种農作物的工作定額 和劳动报酬表的說明.....	(36)
广寧縣江埗鄉紅星社農業工作定額 和劳动报酬表.....	(38)
潮安縣下張鄉第一社農業工作定額 和劳动报酬表.....	(60)
曲江縣陽崗鄉陽崗社農業工作定額 和劳动报酬表.....	(68)
信宜縣新里鄉第一社農業工作定額 和劳动报酬表.....	(74)
海丰縣赤山鄉第二社農業工作定額 和劳动报酬表.....	(84)

中共廣東省委員會 關於改善和提高農業生產合作社 的勞動管理工作的決定

中國共產黨廣東省委員會決定把中國共產黨廣東省委員會農村工作部所寫的“13個農業生產合作社改善和提高勞動管理工作的經驗”的文章在南方日報上公布，並且建議全省所有農業生產合作社都根據這一篇文章中所提出的關於改善和提高勞動管理工作的原則和精神，加以試行。

廣東省在1955年夏收以前原有的15,000多個老社，都已經普遍地實行了小包工制。小包工制在過去的兩年中，曾經在合作社的勞動管理上起過重要的作用。但是，從各地執行的結果來看，小包工制有兩個最大的缺點：第一，是沒有系統地制訂工作定額；第二，是它對勞動的最終結果——產量不負責。因此，它不能徹底地實行生產上的責任制和克服勞動報酬上的平均主義。

為了從根本上改善和提高合作社的勞動管理工

作，就必須突出地做好兩件工作：第一，是迅速地系統地制訂工作定額；第二，是堅決地逐步地从小包工過渡到大包工（包工、包成本、包產量）。从許多先進的合作社的經驗看來，合作社只要做好了這兩件工作，就可以把勞動力的利用率和勞動生產率大大提高一步；廣寧縣紅星社等13個農業生產合作社的材料証明：勞動力的利用率可以提高10%，勞動生產率可以提高30%。這是一個了不起的數字。如果全省所有的合作社都能够做到這樣一步，就將為國家和合作社本身創造巨大的物質財富。

改善和提高合作社的勞動管理工作，現在已經成為全省廣大合作社社員群眾的迫切要求了。各級黨的組織，都必須加強對於這個工作的領導。目前，在對待這個工作上有兩種不好的思想：一種叫做自流思想，一種叫做右傾保守思想。有自流思想的人，他們認為他們的任務是只管建社，而不管合作社怎樣組織生產；他們看到和听到了許多關於合作社的勞動管理工作的混亂情況，但是總可以找到各種各樣的借口來安慰自己，例如他們說“中心工作”怎樣忙呀，怎樣沒有時間去解決問題呀，等等。有右傾保守思想的人，一听到合作社的農業、副業的工作定額有几百種，甚

至一千多种，又听到大包工不但要包工，而且要包成本、包產量等等以后，他們就裹足不前了，他們說：“这样复雜的办法，我們現在哪有条件去实行！”不批判这两种有害的思想，合作社的劳动管理工作就不可能前進一步。

在社員群众中也有阻碍改善和提高劳动管理工作的思想，这种思想就是平均主义。当我們在社員群众中提出制訂工作定額和实行按件計酬的時候，往往可以找到不同的反映：一种人是贊成的，一种人是犹豫观望的，一种人是反对的。贊成的人大都是劳动态度好、劳动力强、有生產技術的人。但是，他們最初往往是心里贊成，而不願意坦率地說出自己的主張。犹豫观望的人，則对这样做的好处还有怀疑，还有一些顧慮。反对的人几乎全部是劳动力弱、生產技術低或者是劳动态度不好（習慣上叫做“好吃懶做”）的人。反对的人說：“何必这样麻煩呢？大家一塊兒做工，一塊兒得工分，不就是很好了嗎？”“如果这样斤斤計較，还像个社会主义？”反对的人当然是少数，但是这种有害的平均主义的思想，却是必須進行批判和加以克服的，否則合作社的劳动管理工作也就不可能前進一步。

为了保證做好合作社的劳动管理工作，中共广东省委員会特規定：在今年春耕大忙之前，至迟在今年夏收之前（例如海南和雷州半島地区），所有各級党組織都必須帮助合作社做好以下五件事：一、制訂工作定額；二、規定劳动报酬的标准；三、实行按件計酬制；四、改善劳动組織；五、加强劳动紀律。此外，每一个鄉至少要有一个社实行大包工制。在工作方法上，要強調兩点：一、每一个鄉必須有一个社突出地把工作做好，作出榜样，以便別的社仿照办理。党的鄉支部对这个工作要有統一的规划。要充分运用联社委員会傳播經驗。二、以縣为單位举办短期訓練班。全省准备訓練40万人。訓練班要有縣委負責同志親自主持，而不能僅僅交給一些普通工作同志去負責。

1956年2月28日

13个農業生產合作社改善和提高 劳动管理工作的經驗

中共广东省委員会農村工作部

广东省在1955年夏收之前，有25个代表各种不同地区的農業生產合作社，試行了制訂工作定額、規定劳动报酬的标准、推行按件計酬、改善劳动組織和实行大包工（包工、包成本、包產量）的工作。同年秋收之前，又有一部分縣的重点社也進行了試驗。根据兩批試点社的經驗，証明了这些措施的实施，能够極其有效地改善和提高合作社的劳动管理工作。一般的情况是：在实施了这些措施之后，合作社的劳动力的利用率可以提高10%，劳动生產率可以提高30%。

为了在全省所有的合作社中推广这一个經驗，中共广东省委農村工作部最近召集了一个座談会，参加这个座談会的有13个試点社的駐社干部。这13个試点社，就是广寧縣的紅星社、中山縣的紅灯社、曲江縣的陽崗社、潮安縣的下張社、海丰縣的赤山社、台山縣的五福社、信宜縣的新里社、徐聞縣的文步社、陽

江縣的边海社和石壠社、广州郊区的石牌社、英德縣的蓮塘社、电白縣的尙塘社。

工作定額是科学管理社会主义的 大農業經濟的基礎

13个合作社試行工作定額的經驗都說明了工作定額是科学管理社会主义的大農業經濟的基礎。有了工作定額，就能够正確地核算劳动力；有了工作定額，就能够徹底地实行生產上的責任制；有了工作定額，就能够有效地开展劳动競賽；有了工作定額，就能够克服劳动報酬上的平均主义。工作定額是按計劃組織生產的前提。

什么叫做工作定額？“对于一种工作，在一定的土地、耕畜、農具、天时等条件下，一个中等的劳动力做了一天所能够达到的数量和質量，就是这一种工作的定額。”（見1955年人民出版社出版的“農業生產合作社示范章程草案”第35頁）。根据13个合作社的經驗，在制訂工作定額上要解决一些什么问题呢？

一、工作定額的标准：應該以一个中等的劳动力一天所能够做到的工作的数量和質量作标准，不能以最强的劳动力或者最弱的劳动力一天所能够做到的工

作的数量和質量作标准。如果工作定額太高了，多数社員达不到定額，就会使社員喪失工作的信心；如果工作定額过低了，多数社員不費力地超过了定額，就会引起劳动日的浪費，同時也不能够刺激社員的工作積極性。各种工作定額执行的結果，大体是：有20%到30%的社員能够超过定額，50%到60%的社員达到定額，20%到30%的社員达不到定額；一般說來，这样的工作定額就是比較合理的定額。为此，应当按照不同的工种，選擇不同的中等劳动力作标准。例如，有些地区習慣上分工是妇女插秧，男子不会插秧或插秧的效率很低，如果各种工作都以一个中等的男劳动力作标准，就会压低了某些工作的定額。

二、劳动時間的確定。在目前階段，合作社每天的劳动時間，原則上应当按照当地農民一年在各个農事季節中原來習慣上实际劳动的時間計算。有些社把劳动時間規定得很低，例如規定農閑7小时、農忙8小时，这是不恰当的。还有些社，全年按照統一的劳动時間計算，这也是不合理的。因为農業有着強烈的季節性，在農忙的时候，延長一些劳动時間是非常必要的。根据广东各地農民过去的習慣和一些先進合作社的經驗，在平时，每天的劳动時間應該是9小时，最

低不得低於8小時；在農忙的時候應該是10到12小時。

需要使用耕牛的工作，如犁田、耙田等，在一般的情況下，每頭牛每天的工作時間不應該超過7小時（即兩工牛）。去年信宜縣新里社，就因為沒有這一條規定，結果累死了7條耕牛。

工作時間零碎而又需要連續數天進行的工作，如晒谷、浸種、看田水等等，在計算這一類工作定額的勞動時間的時候，應該把它折合成和當時其他工作定額相同的統一的勞動時間計算。例如規定一個人浸種600斤，連續管理了5天，總共花費了20個工作小時，如果每天勞動時間規定為10小時，那末，浸種300斤就是一個工作定額。同時，這類工作的包工，應該固定給一個人或一個小組負責到底。

三、在同一个工作項目當中，必須根據不同的工作條件，分別訂出幾種不同的工作定額。這是制訂工作定額中最重要的一項工作。例如犁田或耙田工作，就有土質的不同、耕牛強弱的不、地塊大小的不同、距離遠近的不同、先後次數的不同等等工作條件。又如割禾工作，就有禾苗倒伏不倒伏、產量高低、距離遠近等等不同的工作條件。車水工作，則有水位高低、

水路远近、田面高低、田塊大小、土地干湿以及作物种类、气候季節、使用工具和水源的不同等工作条件。比較簡單的工作，也有兩種不同的工作条件。这些工作条件虽然复雜，但是只要我們把它的規律性找出來，就可以制訂出各种必要的工作定額來。我們举潮安縣下張社为例。潮安縣是全省著名的精耕細作的地区，那里的工种最多。它种植有7种作物——水稻、番薯、花生、甘蔗、黃麻、烏豆、小麥。而7种作物总共有115个工种，487个工作定額。在487个工作定額中，基本的工作定額只有115个。一个合作社，只要把115个基本工作定額制訂出來，其他工作定額就都可以比較容易地計算出來了。13个社的經驗是：

（一）在確定一種工作的定額的時候，應該首先找到影响該种工作定額的主要条件，至于有些次要的条件，就可以分別合并、对消或者舍掉。例如，凡是屬於肩挑性的工作（如挑糞、担禾等），距离远近是影响該类工作定額的主要条件，因此，它的划分就需要細致一些（一般按半里路为一級）；但是对其他工作（如除草工作），距离远近就成为次要的条件了，如果也划分得很細致，就会变得很煩瑣了。有些社因为土地集中，远近懸殊不大的，也可以根本不把

它算作一个工作条件。又比如有些地区春耕耙田工作，按习惯第三、第四、第五次耙田工作是当天連續進行的，而每次耙田的質量要求又差不多，如果按照每次耙田分別制訂工作定額，就沒有实际的意义了，應該把第三、四、五次耙田工作合并成为一个工作定額。又比如有些工作，虽然有几种不同的工作条件，但是从人們花在該种工作上的劳动的数量和質量的結果來看，它們之間是沒有什麼差別的。例如广寧縣紅星社的耙田工作，土質有沙洲田和泥肉田的分別，按理應該制訂成兩個工作定額，但是紅星社却把兩種土質的耙田当作同类土質，制成一个工作定額。原因是沙洲田土質虽然松，牛駛得快，但是泥肉少不容易耙熟；泥肉田土質虽然硬，牛駛得慢，但泥肉多容易耙熟，因此对于这两种不同土質田的耙田工作，就可以按一种田來制訂工作定額。这样做是完全合理的。

（二）在同一个工作項目之內，如果需要制訂出几种不同的工作定額，就应该首先制訂出一个基本的工作定額來。有了这个基本的工作定額，其他不同条件的工作定額，就可以根据这个基本工作定額的合理差額，用加算或減算的办法評定出來。例如潮安縣下張社水稻作物中的耙田工作，总共有108个工作定額（田

耙4次、土地远近分3等、土地面積大小分3等、耕牛强弱分3等），但是它的基本工作定額却只有一个。人們只要从耙田工作中找出一个基本工作定額——土地远近中等、土地面積大小中等、耕牛强弱中等，和規定出耙第一次田的定額來，那末，其他107种工作定額就都可以用加算和減算的办法評定出來。又比如挑糞工作，它的主要工作条件是距离远近，只要訂出一个距离是中等的田的挑糞定額，其他远田和近田就都可以用它作为标准，根据一定的差額（如按半里作为一級）加算或減算出來。

（三）有些非常容易受自然条件影响，不容易准确地制訂出定額的工作（如除草、除虫、晒谷等），可以分別用以下兩個办法解决：

1、对于同一种工作，預先訂出兩種不同的工作定額，等到到田間实地观察之后，最后確定采用一种。例如除草、拔枯心苗等工作就可以采用这个办法。

2、按照正常的条件，制訂工作定額，如果执行中受到天时等意外影响，可以修正定額。例如晒谷等工作可以采用这个办法。

（四）工作数量的計算單位問題。13个試点社

所用的計算單位計有：畝、斤、丈、挑担、把、株、桶、棚、片、儼、車、井、件、个、条等共15种。在采用計算單位的時候，应当尽可能地采用準確的計算單位，如果能夠用斤計算的，就不要用挑担、車、儼、桶等來計算；能夠用尺、丈來計算長度的，就不要用步來計算。因為計算單位越準確，工作定額也就越合理。例如台山縣的五福社，挑禾用挑担作計算單位的時候，每人每次最多挑90斤，一畝田的禾要挑十五、六担；以後改用按斤計算，有每担禾挑到150斤以上的，一畝田的禾只要挑7担到10担就完了。又比如信宜縣新里社的鑿田基工作，開始是按畝作計算單位的，因為田塊的大小和田的形狀不同，田基的長度不一樣，社員就揀田基短的田去做，而田基長的田就沒有人願意去；以後改為按丈計算，這個問題就解決了。

（五）制訂工作定額的材料根據：估工和試工。

估工根據的材料：第一是老社的經驗，第二是互助組和个体農民的經驗。這兩方面的材料，可以互相參照采用。

試工：根據不同的工種，選擇有代表性的中等勞動力的社員，或者選擇有代表性的生產小組進行試

工。試工應該連續進行幾天，而不能只進行半天或几小時，否則，所試的工种是不容易做到準確的。在試工之前，應該對負責試工的社員或小組，做好思想動員工作，使他們能夠忠誠地正常地進行勞動。每天試工的結果，應該由社、隊的主要幹部進行檢查；對試工的勞動時間、勞動態度、工作條件、完成定額的多少等等，要進行具體的分析、研究和比較。

一般地說，試工的材料比估工的材料更接近實際一些。因此，應該根據試工的結果來修正估工的材料。

（六）一個合作社，為了做好制訂工作定額的準備工作，可以在社主任的親自主持下成立一個臨時的專業工作委員會。它的任務，就是為社起草一個工作定額草案。參加的人不一定要太多，但是必須是有生產經驗的生產隊長、老農和技術員。它起草的工作定額草案，必須經過全體社員的深入討論，並且經過社員大會正式通過，才能生效；已經通過了的工作定額方案，如果要修正，也必須經過社員大會正式通過，才能有效。

把各种工作定額評成一定的劳动日，是 實現“按劳取酬，多劳多得”的 社会主义原則的依据

把各种工作定額評成一定的劳动日，是實現“按劳取酬，多劳多得”的社会主义原則的依据。为此，就要規定出一个統一的計算劳动报酬的标准。有了这个标准，就为实行按件計酬制打下了基礎。过去在合作社当中因为没有制定工作定額和規定一个統一的計算劳动报酬的标准，所以有些工种的劳动报酬就很不合理。例如潮安縣的下張社，半劳动力剥蔗苗壳（輕工）一天得1个劳动日，而犁田（技術性的重工）一天只得0.7个劳动日。又比如广寧縣紅星社的積肥工作（重工，但技術性不高），做一天得0.75个劳动日，而犁田工作（技術性的重工）做一天只得0.62个劳动日。像这样的例子很多。

根据什么來規定統一的劳动报酬的标准呢？应当根据各种工作“所需的技術程度，劳动过程中的辛苦程度和这种工作在整个生產中的重要性”（見1955年人民出版社出版的“農業生產合作社示范章程草案”第

35頁)。有些社，在規定這一標準的工作中，否認目前農業有技術程度上的差別，它們把工作的輕重作為主要條件，而把工作的技術程度和這種工作在生產中的重要性作為次要條件，這是錯誤的。這種思想，在實質上是反映了一部分落后農民的平均主義的思想。

目前，把合作社的統一的勞動報酬的標準分成幾級才算合理呢？級數不能太少，但是也不能太多。如果級數太少了，就會產生平均主義的分配。例如有些社規定統一的勞動報酬的標準是三級或四級，而每級之間只相差0.05個勞動日；最高級同最低級之間只相差0.5倍，這就是一種平均主義思想的反映。但是如果規定的級數太多，就會使一部分勞動報酬標準比較高的工作，大家爭着去做，一部分勞動報酬標準比較低的工作，沒有人願意去做，而不能使社員對各種工作都發生興趣。根據參加座談會的同志們的意見，在目前，實行七級勞動報酬的標準是比較合理的。現在把七級勞動報酬的標準列表如下：

工 種 級 別	1	2	3	4	5	6	7
各級工作定額 的勞動報酬率 (單位勞動日)	1.3	1.15	1	0.85	0.7	0.6	0.5