

農業生產合作社 參考資料

第三集

中央人民政府農業部農政總局編

財政經濟出版社

農業生產合作社參考資料

第三集

中央人民政府農業部農政總局編

財政經濟出版社

一九五四·北京

本書內容提要

本書係選輯全國各地農業生產合作社的一部分經營管理的典型經驗材料而編成。主要內容為農業生產合作社的勞動組織和制度、生產計劃、收益分配以及結合鞏固社、結合經營管理的社內社會主義思想教育工作的經驗，可供農村工作幹部參考。

* 版權所有 *

農業生產合作社參考資料（第三集）

定價 4,600 元

編者：中央人民政府農業部農政總局
出版者：財政經濟出版社
北京西總布胡同七號
印刷者：中華書局上海印刷廠
上海漢口路四七七號
總經售：新華書店華東總分店
上海南京西路一號

編號：0030

1954年7月初版

(54.7, 京型, 32開, 64頁, 78千字)

印數〔滬〕：—20,000

編者的話

自從大張旗鼓地向農民宣傳國家過渡時期的總路綫以後，農民的社會主義覺悟大大提高，各地農業生產合作社迅速地發展起來，不但數量大為增加，並出現了許多大社。因此，今後如何使現有的農業生產合作社鞏固與發展起來，增加生產，是我們農村工作幹部的一個重大任務。

爲了幫助農村工作幹部把社辦好，我們特將最近一年來各地農業生產合作社經營管理中的勞動組織、生產計劃、財務會計以及農業生產合作社的政治思想教育等典型經驗，彙編成冊，供作參考。

再自一九五二年以來，我們曾先後出版了農業生產合作參考資料第一、二兩集，隨着農業生產合作社的向前發展，其中有些資料已不完全適應目前需要，今後不擬再版。並從本集起交由財政經濟出版社出版，併此聲明。

一九五四年五月

目 錄

建立合理的勞動組織，逐步實行定額管理，是鞏固提高農業生產	
合作社的關鍵	張慶泰（七）
賈煥星農業生產合作社由小變大後是怎樣改善經營管理的	李文珊（二五）
陳文慶農業生產合作社實行「短期包工制」的經過	胡萬閣（三）
郭玉恩農業生產合作社為什麼要實行「包工包產制」	藍 邨（二七）
耿長鎖農業生產合作社實行「季節包工」的經驗	呂 光（三七）
北京郊區的殷維臣蔬菜生產合作社	中共中央華北局農村工作部（四三）
兩個農業生產合作社進行基本建設的成就和經驗	（五）
中共河間縣東詩經村支部對農業生產合作社進行政治思想	
領導的經驗	中共河北省委宣傳部（五）
李順達農林畜牧生產合作社學會了運用批評和自我批評的武器	魯 生（六）

陳家莊農業生產合作社帶領困難戶走上了共同富裕的道路……鄭浩、姚文錦、趙瑞（九）
孫紹岩農業生產合作社民主管理的新成就……東北行政委員會農業局辦公室（九六）
發掘潛力，實事求是，訂好農業生產合作社的

生產計劃……中共江西省委農村工作部第二處（二〇二）

龍潭區農業生產合作社會計互助小組的經驗……（二〇七）

武侯梨農林牧生產合作社改進會計工作的經驗……范永明、程創基（二三）

我在李天樹農業生產合作社……葉應傑（二三）

建立合理的勞動組織，逐步實行定額管理， 是鞏固提高農業生產合作社的關鍵

張慶泰

根據東北地區去年一年試辦農業生產合作社的經驗，建立合理的勞動組織、逐步實行定額管理以實現合理的分配，是鞏固提高農業生產合作社的關鍵。去年春初，各地因辦社沒有經驗，仍然因襲互助組的一套辦法來進行勞動和評工記分，結果普遍產生組織鬆懈、「幹活一窩蜂」、「混日頭」、「磨洋工」等浪費勞動力及生產無人負責的現象。在注意建立適合農業生產合作社的勞動組織和開始實行定額管理以後，各地生產合作社的勞動效率大大提高（根據檢查，一般的比互助組提高百分之二十到三十），因而保證了改進技術、增加產量。據黑龍江省九十一個社統計，每垧平均產量三千六百四十一斤（標準糧），比當地互助組提高百分之二十以上。勞動效率提高以後，剩餘的勞力用於發展副業生產，更增加了社員的收入。許多生產合作社的副業收入比互助組多兩、三倍甚至五、六倍。有些社並利用剩餘勞力

進行改良土壤、興修水利、植樹造林等農業建設，為進一步提高農業生產力打下了基礎。

勞動組織形式要根據社的實際需要來確定

根據各地經驗，勞動組織的形式必須根據農業生產合作社的規模、生產內容等具體條件而定，大體可分為下列幾種：

(1) 常年固定編組(隊)——根據全社土地數量、經營規模、勞力畜力及生產工具等具體情況，將社內所有勞力和領導骨幹，編成若干固定的生產組(或隊)。每組按照組員特長進行合理分工，有固定的組長。分組大小、多少，和一定的生產工具相適應。車馬和農具都按組分配。這樣，即可按組規定一定的生產計劃和任務，使各組從春耕準備直到秋收以至第二年的生產準備，進行連續性的作業。車馬農具的使用、保管也實行常年負責制。在生產組內，有些工作並可採取個人負責制，如管理農作物、趕車、餵馬、管理和使用一定的農具等。

要常年固定編組，就要求常年固定劃分耕作區。耕作區的劃分，應以保持集中和連片經營為原則。在使用新農具的條件下更需要如此。某些地區強調便於組與組間的對比競賽，而採取單純按作物種類平分或按土地數量質量平分的辦法劃分耕作區，使土地更加割裂、分散。這種辦法是不適當的。常年固定編組的好處是領導上便於掌握，在生產上宜於實行常年包工和產量定額制，便於提高生產技術，發揮勞動積極性。根據目前情況，這種組織形式適合在

規模較大（一般在三十戶左右，土地百畝以上）、勞力較多（一般有三十個左右勞力）、領導骨幹較強的農業生產合作社重點推行。

（2）季節性的勞動組織——根據全社勞力強弱、技術高低及車馬農具的具體情況作適當搭配，按照各個季節的生產需要，編成短期的季節的生產小組。每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，按地段或作物分成若干組，或按薅草、剷地、趟地等作業分組。在一個季節內，小組成員和組長基本不變。這種組織形式的特點是比較機動靈活，可以適應每個季節的生產需要，發揮勞動積極性，克服幹活「一窩蜂」和浪費勞力的現象；在具有一定規模（一般在二十戶左右）的社，可以廣泛採用。

（3）臨時分組——平時不分組，根據工作需要，採用臨時撥工辦法，把社員臨時編成小組。各組按照全社計劃分工負責，在一定時期內完成一定任務。這種組織形式在規模較小（一般在十戶左右）、勞力較少、不便於按季節固定分組的社都可採用。

（4）關於婦女勞力的組織。各地農業生產合作社對於婦女勞力，多根據具體情況和生產需要靈活編組。在採用常年固定勞動組織形式的社，婦女小組應隨男子組編組並固定起來，因為在目前一般婦女不能單獨負責一個耕作區。有些按季節編組的社，也有採取男女混合編組的。混合編組可配合各項作業的需要，便於提高婦女的生產技術和生產積極性。在混合編組的情況下，亦可根據具體作業，靈活運用勞力。如剷地時男女在一起，薅苗時婦女又單獨

編組。

一年來的經驗證明，無論採取何種勞動組織形式，都必須從每個合作社的具體情況和生產需要出發，由社員民主討論決定，並要善於把分工分業與勞力統一調配緊密結合起來。

製訂工作定額要以羣衆的習慣爲依據

勞動組織建立以後，在生產上逐步實行定額管理、按勞取酬的原則分配勞動的成果，才能保證充分發揮社員的勞動積極性。東北各地的農業生產合作社大都以勞動日爲計算勞動的單位，逐步製定工作定額，實行計件制。

勞動日是根據每個社員勞動的量與質而定的。目前各地計算勞動日多是以羣衆習慣上的工作定額爲依據，如播種、剷耨或收割不同作物各需要多少工等。由於各地耕作條件不同、羣衆習慣不同，各社勞動日的內容，不應強求一致。有的地區羣衆不分季節，而是按作業的種類和性質，並根據習慣上的工作定額來確定勞動日。有的地區羣衆重視季節性的差別，以一個剷地工爲一個勞動日，秋收春耕時的各項作業均以剷地工爲標準，規定出一定的折合比例，按照這比例來確定勞動日。在確定勞動日時，多以上中等勞動力爲標準，這樣就具有提高勞動效率的積極作用。

每個社員的具體勞動日的評定，有兩種方法：一種是在完成一件工作之後，根據每人的

勞動表現和工作效果，由小組民主評定。另一種是死分活評，即根據每人勞力強弱、技術高低，先定出死分，然後按照實際表現、工作效果，進行活評，酌予增減。

把羣衆習慣上的工作定額，逐步加以提高使之條理化，是我們今後努力的方向。吉林韓恩社已開始根據各種作業的輕重、繁簡和技術要求高低的不同，分爲三級定額：二級作業爲一個勞動日，一級作業爲一點二個勞動日，三級作業爲零點八個勞動日。這是可以重點試行的。但目前試行工作定額應以簡而易行的原則，過於繁瑣就會行不通。

有了工作定額，就可以實行集體計件制，即通常所說的包工。有些合作社在一個季節中，對一定的土地面積，或某種作物、某項作業，提出定質、定量、定時的要求，合理評出勞動日數，包給某一生產小組完成。因提高勞動效率所節省的勞動日，即做爲對小組的超額獎勵。在每件工作完成之後，組內再認真做好個人評分。這種辦法靈活易行，可以廣泛提倡試行。

有了工作定額，實行個人計件制就更爲有效。個人計件制是把工作評出定額，按個人完成的件數計工取酬。目前一般適用於揀糞、打茬子、間苗、割大田、扒玉米、掐高粱、摘棉花、打柴等容易按個人計算的作業。它的好處是更能貫徹按勞取酬與同工同酬的原則，鼓勵婦女、半勞力廣泛參加生產。在實行時，必須適當規定定額標準，過高過低都會影響到定額管理的貫徹實行。同時還須隨着勞動效率的提高，在一定時期提高定額；並應建立檢查制度，不斷進行質量檢查，因爲在實行包工計件之後，貪多圖快的現象極易發生。

有了工作定額，合作社就可以根據具體條件，實行超額獎勵制度。凡農業副業超過生產計劃的，可從超額部分抽出一定數量，獎給從事這項生產的社員或小組。也可以按生產計劃預算某種工作所需勞動日數進行包工。社員和小組人員因為生產努力，或創造了先進的生產方法而超額完成任務的，仍照給預算的勞動日數，其少用的勞動日數即作為獎勵。同時，也可以逐步地實行「超額百分之幾就在社員的勞動日或工數上附加百分之幾」的獎勵辦法，這樣更可不斷地提高勞動效率和農業生產力。

一年來的經驗證明，逐步實行定額管理，對生產的好處很大：第一、可以貫徹責任制，克服無人負責現象，保證合作社有計劃地進行生產。第二、社員間可以互教互學，克服保守落後思想，提高勞動積極性和創造性，發揮勞動效率，不斷改進耕作技術，保證生產任務完成和超額完成。正如各地羣衆反映的：定死分是祇有後退，不會前進；而包工計件，是祇有前進，不會後退的。第三、可以開展競賽，使合作社的集體利益和社員個人利益緊密地結合起來。也正如各地羣衆反映的：你有能力多幹活並把質量提高，不但你自己多得工分，全社的地侍弄好了，糧打多了，大家都有一份兒。

必須加強組織領導和思想領導

爲使農業生產合作社的勞動組織切實地建立並鞏固起來，把定額管理制度認真地堅持下

去，必須加強組織領導與思想領導。

在組織領導方面：首先必須加強作業計劃性，這是建立與健全勞動組織實行定額管理的重要條件。生產合作社應根據生產計劃，分別製訂全年的、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。有些社採取了社和小組訂合同的辦法，社裏負責供應生產資料，小組保證按時出工，完成任務。金時龍社的勞動自報制，就是以生產組為單位，根據全社生產計劃和作業計劃、土地條件、技術措施等，通過精打細算，訂出各組的春耕、夏鋤、秋收各個季節所需的勞動日數，最後由社員自報在每個時期的出工數，經過民主評議，訂出全組的定時、定量、定質的具體作業計劃。這樣不僅便於調劑組與組間的勞動力，而且把全社的計劃具體貫徹到每個社員身上，可以充分發揮個人的技術特長和生產責任心。

其次，要按日分類記載全社用於各種生產活動的勞動日數和每個社員的勞動日數。有些社採用了社員勞動手冊或勞動卡片，每天由小組長登記勞動日數，交會計員記載工賬後，由社員本人保管備查。也有些社實行工票制，按每個社員每天勞動日分數發給工票。這兩種辦法都便於精確計算和總結勞動日。此外，由社員民主制定大家共同遵守的勞動紀律，開展勞動競賽，鼓勵社員提合理化建議等，都是鞏固勞動組織和實行定額管理所應當注意解決的問題。

在思想領導方面，必須不斷地進行思想教育，及時解除社員的各種顧慮。各地農業生產

合作社在推行包工定額時碰到的主要思想障礙是：勞動好的開始不相信，怕規定了行不通，或說了不算，白費勁；勞動差的消極抵抗；一般的認為「包工不包工一樣幹，反正肉爛在鍋裏」，表示漠不關心；委員、組長怕麻煩、怕得罪人。榆樹何鳳山社在實行包工之前，先在黨、團、積極分子、理事會上做了十幾天的醞釀討論，展開了批評和自我批評，並由骨幹分子和婦女進行了一次小包工試驗，才初步把包工制確定下來。有些農業生產合作社爲了打消社員怕「多幹活白搭」的思想顧慮，事先按包工數把工票發給組長，當天按工數發給工票，社員很滿意。

必須注意防止的兩種偏向

目前農業生產合作社在建立勞動組織和實行定額管理當中，有兩種偏向：一種是不根據具體條件，不問羣衆的接受程度，不根據必要與可能，企圖一下子就搞起一套完整的高級的勞動組織，實行嚴密的定額管理。這是急躁冒進情緒在勞動組織方面的表現。其結果是流於形式主義。另一種是沒有認識到農業生產合作社這樣較高級的生產組織，必須有與之相應的勞動組織形式和定額管理辦法，因而對於建立勞動組織實行定額管理工作採取放任自流的態度，結果使農業生產合作社的優越性不能發揮。這兩種偏向都是必須注意加以克服的。（原載一九五三年七月三日人民日報）

賈煥星農業生產合作社由小變大後 是怎樣改善經營管理的

李文珊

山西省汾陽縣賈煥星農業生產合作社一九五二年剛成立的時候才十九戶。因為他們突出地表現了集體經營的優越性，每畝土地的平均產量大大超過了賈家莊全村的水平，而且創造了汾陽全縣玉米高額豐產新紀錄。一九五三年春天，農業生產合作社一下便發展成七十二戶。

難壞了社長賈煥星

在豐產的基礎上擴大了社，這不光使社裏幹部們感到痛快，就連老社員們也覺得光彩。但等到社裏開始進行春耕的時候，社長賈煥星可就作難了。每天天一明，全社（三個村）七、八十個社員都擁到農業社大門口來領營生。當時，社裏幹部不但對新社員不熟悉，就是對新

入社土地的地塊大小、那塊地該做些甚麼生，也不大摸底。「不能讓人閒起來呀，」賈煥星只好硬着頭皮一個一個挨着分配：「張雲山你去攬地，謝富林你去刨荏子，宋金泉你去送糞……。」分配合適的不喘氣；一時分配不周到，還得磨咕半天。通常是，趕把全部人力安頓好，太陽也就一竿子多高了。到地裏勞動，實際情形更不能令人滿意，有些社員做活兒盡找輕閒的，評分時却直嫌給評得少；一評分就吵。有幾次，爲了克服浪費人工的現象，社裏幹部親自下地評工，但仍然不起多大作用。因爲評六十六個社員集體鋪沙的工分，賈煥星整整花費了一個上午的時間，結果還挨了社員張元倫一頓大罵。

浪費工和混亂的現象嚴重影響了許多社員的積極情緒。張克讓說：「農業社好是好，要是照這個樣弄，我看連單幹農民也比不上。」社外的少數農民這時也背地在說笑話。但這能怪誰呢？爲了把社辦好，賈煥星一天只能睡三、四個鐘頭的覺，東跑西顛，甚至忙得連飯都顧不上吃。

問題究竟出在哪裏

一九五二年，賈煥星農業社雖說是試辦，可是辦得挺不壞。全社二十三個勞動力，人強馬壯，下地勞動，一個賽如一個。全社的生產，只有隔個五天七日開個幹部會安排安排，賈煥星和副社長武士英一個人引上一夥，也就按步就班地幹起來了。幹部們回想起頭年辦社的情況，很奇怪：爲什麼有了一年的經驗，反倒不如頭年了呢？