

国营农场的劳动报酬

杜兴华

赵书敏编

农业出版社

24.1
72

国营农场的劳动报酬

杜兴华 赵书敏 编

农业出版社

编 者 的 话

近几年来，国营农场劳动报酬有了很大改革，而且形式多样。为了总结、交流这方面的经验，解决改革中出现的新问题和探讨今后如何进一步的改革，我们编写了《国营农场的劳动报酬》一书。

本书在编写过程中，曾得到郭书田、王殿俊、冷泉等同志的帮助，在此表示感谢。

一九八三年七月

目 录

一、概论	1
二、国营农场的工资制	7
(一) 计时工资	7
(二) 计件工资	12
(三) 计时与计件工资相结合	17
三、国营农场的工分制	20
(一) 工分制的种类	20
(二) 评工记分的方法	26
四、国营农场的奖金制	29
(一) 奖金的性质	29
(二) 奖金的种类	31
(三) 奖金的分配	40
(四) 津贴	41
五、国营农场劳动报酬改革的趋势	43
(一) 劳动报酬改革的原则	43
(二) 劳动报酬改革的趋势	46
(三) 劳动报酬改革的形式	50
六、国营农场劳动报酬的管理	56
(一) 加强劳动报酬的管理	56
(二) 编制劳动报酬计划	59

一、概 论

我国国营农场是社会主义全民所有制的农业企业，是社会主义农业的重要组成部分。1947年，遵照中央关于“建立巩固的东北根据地”的指示，在黑龙江建立起第一批社会主义的国营农场。建国以后，本着“投资少、见效快、收益大和不与民争地”的方针，以转业官兵为骨干，先后在边疆、荒原和海滩建立起一批大规模的机械化农场，并在新疆、黑龙江、广东、云南等地形成四大垦区。此外，内地各省，根据自己的需要，也先后建立起一批一业为主、多种经营的农场。现在农垦系统的国营农场达到2,000多个，职工500万人，耕地6,000多万亩，固定资产净值100亿元，已成为农业战线上的一支重要力量。并在实现我国农业现代化和试办农工商联合企业中发挥了示范带头作用。

国营农场的劳动报酬，从根本上说，还是一个按劳分配的问题，也就是说，社会主义虽然废除了生产资料私有制，但并不具备共产主义“按需分配”的条件，而只能是“按劳分配”。正如恩格斯所指出的：“分配方式本质上要取决于可分配的产品的数量。”^①除此之外，社会产品的分配还要看劳动者本身的状况。即劳动技能、劳动态度等。因为在社

^① 《马克思恩格斯全集》第4卷，1972年版，第475页。

会主义阶段，劳动对每个人来说，并未成为生活的第一需要，而仍是谋生的手段。所以，为了推动社会生产力的不断发展，就从客观上要求，对每个劳动者的劳动，实行严格的计算和监督，并以每个人向社会提供劳动的数量和质量，作为分配个人消费品的依据。因此，必须把按劳分配和各尽所能结合起来，把人们从社会领取消费品的权利和应该向社会尽的义务结合起来，这样才能充分发挥社会主义分配制度的优越性。

我国国营农场劳动报酬大体经历以下演变过程。

建国初期，国营农场对于解放区过来的人员和新吸收参加工作的职工，基本上采取战争年代的供给制。而对新解放区留用的人员，为了确保他们的生活不致降低，仍采取“原职原薪”的政策。即根据解放前三个月的平均工资水平，折合一定数量的实物，作为计算基础，将粮食或几种实物按当地价格折算，然后以货币支付，因此也可称为“实物工资制”。

1952年，全国进行第一次工资改革，决定由供给制逐步改为等级工资制。改革的原则是：①要在可能范围内把工资制度改革得比较合理；②照顾现实，尽可能做到为大多数职工拥护；③照顾国家财政经济能力和工农关系，不过多增加国家负担。在这个基础上，制定了《工资条例》（草案），其精神是根据生产和工作的需要，规定一种既能在全国范围内统计、核算，又能反映各地生活习惯和实际物价差别的统一工资计算标准。根据上述精神，国营农场进行了职工工资制度的改革。

各地改革的时间有先有后，改革的方案也不尽相同。其

中除东北老解放区开始较早外，基本上都是在1952至1955年期间进行的。当时是以“工资分”作为计算单位，每个“工资分”所含实物的种类和数量由国家统一规定。当地人民银行或工资主管部门，根据本地区多数职工所用各种实物中等质量的牌价，定期公布“工资分”的分值。农场按照每人“工资分”的数量，计算出应得的工资，分月发给职工。

1956年，全国进行第二次工资改革，鉴于当时物价趋于稳定，地区之间的物价水平趋于合理，“工资分”的分值很少变动。因此，国家决定取消“工资分”制，改为直接以货币支付的等级工资制。也就在这一年，国家成立了农垦部，从而加强了国营农场的领导，全国国营农场也就很快按照国家的统一要求，实现了对农场工资制度的改革。

由于第一个五年计划期间，国民经济发展较快，职工的劳动生产率有很大提高，市场供求状况有很大好转。所以，国家除把“工资分”制改为货币工资制外，还决定提高职工的工资水平。全国农垦系统按照国务院的规定，较大幅度地调正了职工的工资，这对巩固国营农场的职工队伍，稳定职工情绪起了很大的作用。

由于等级工资制带有相当大的平均主义成分，因此，在实行等级工资制不久，一些农场又着手试行计件工资制，也叫作业定额计件工资制，即按照规定的劳动定额，计算出各种农活的工资单价，然后根据每个职工实际完成农活的数量支付工资。这种劳动报酬形式，使职工收入的多寡与劳动的数量挂钩，有利于克服劳动报酬上的平均主义，从而大大提高了劳动效率。但由于没有和企业的经营成果挂钩，因而又

出现了盲目追求劳动数量、不顾劳动质量，甚至挑选工种找“甜活”的现象。如果搞得不好，还会因工资单价定得过高，使得一些企业突破国家核定的工资总额，造成不应有的经营亏损，甚至影响企业的经济核算和职工之间的团结，因此试行时间不长，便自生自灭了。

1957年，党的八届三中全会上，中央领导同志提出，要在农业中实行生产责任制。各地国营农场根据这个精神，相继建立了与“定、包、奖”相联系的劳动报酬形式。虽然每个农场的具体规定不尽相同，但基本做法差别不大，即把职工的等级工资分为两部分：其中的大部分作为作业工资，按月支付；另外一小部分作为产量工资（或称任务工资），年终按照企业的产量或任务完成情况发给，超产奖励，减产少发或不发。直到现在，有些实行等级工资制的农场，仍然采用这种劳动报酬形式。

1958年，国营农场由于受“左”的思想影响，对于安排在黑龙江、新疆、青海、内蒙古等地农场的支边青年，实行过一段供给制。这是在当时的历史条件下采用的一种特殊的劳动报酬形式。实践证明，这种形式不利于调动职工的积极性和生产的发展，而且也不符合社会主义的按劳分配原则。因此，时间不长就改成了等级工资制。

1962年，国家对国民经济实行“调整、巩固、充实、提高”的方针。在这种形势下，各地农场为了调动职工的积极性，迅速恢复和发展生产，在认真总结五十年代劳动报酬形式改革的基础上，又进行了改革的探索。如有的采用基本工资加奖励的办法。基本工资是指职工的等级工资，奖励是指

超产奖励或超利润计划按比例分成。有的采用工分制，各农场的工分制大体可分为两类：一是按纯收益分配；二是“上死下活”，即农场按照事先核定的工资总额拨到生产队，生产队内部再评工记分。还有的继续采用作业工资加产量工资。

1965年4月，农垦部起草了《关于改革国营农场经营管理若干问题的规定》（简称十六条），中央批准在各地农场试行。这个条例，对于国营农场六十年代初期进行的劳动报酬形式改革，给予了充分的肯定和高度的评价。条例明确指出：农场可以根据核定给生产队的工资总额，每月预发50—80%，生产队则根据每个人完成的工分和出勤天数预发工资，其余部分在年终依据生产队的生产和经营状况计发。这样对于打破“铁饭碗”，克服劳动报酬上的平均主义，调动职工的生产积极性，推动农垦经济的发展，起了促进作用。

“文化大革命”期间，把农垦《十六条》当成修正主义和资本主义来批，从而全面否定了农垦战线多年进行的职工劳动报酬形式的改革。这样使正常的生产秩序受到严重破坏，职工思想混乱，生产大幅度下降，经营大部分亏损。粉碎了“四人帮”，生产力大解放。特别是党的十一届三中全会以后，提出了实现四个现代化的宏伟目标，以及坚持实践是检验真理唯一标准的思想路线，国营农场的广大职工以发展生产作为中心任务，以改革劳动报酬形式作为改善和加强经营管理的重点。大胆革新、勇于实践，不仅恢复了已往劳动报酬的好形式、好经验，而且研究和解决了新形势下的新问题，提出了解决新问题的新方案，从而极大地调动了职工的生产积极性，农垦经济得到了迅速发展。在“文化大革命”

期间，整个农垦系统亏损 32 亿元，而近四年盈利 20 亿元。其中以 1982 年的形势最好，它与 1981 年相比，粮食总产增长 7.9%；上缴商品粮增长 29.8%；棉花总产增长 20%；糖料总产增长 18.7%；茶叶总产增长 8.7%；干胶总产增长 20%；企业的盈利额达 9.2 亿元，增长 2%；亏损企业的亏损额由原来的 6.8 亿元下降到 3.1 亿元，盈亏相抵后，净盈 6.1 亿元，增长 202%。这些成绩的取得，与改革职工劳动报酬形式是分不开的。

二、国营农场的工资制

(一)计时工资

国营农场的工资制分为计时工资和计件工资两种形式。马克思指出：“在实行计时工资的情况下，劳动由劳动的直接持续时间来计量；在实行计件工资的情况下，则由在一定时间内劳动所凝结成的产品的数量来计量。”^①也就是说，包含一定劳动数量和质量的时间是计算劳动量的天然尺度，计时工资是直接劳动时间计算报酬，计件工资是间接劳动时间计算报酬，计件工资只是计时工资的转化形式。两者计算劳动时间的方法不同。

国营农场的计时工资，就是现行的等级工资，也叫计时等级工资。国家根据各种生产建设项目的技术高低、劳动强度、安全程度，以及考虑到各行各业历史上形成的工资差别，首先分成若干个工资类别，在每个工资类别内再确定工资等级、等级系数和工资标准。工资类别主要根据各工种的技术差别和繁重程度来确定；等级系数则反映各等级工资标准与一级工资标准之间的比例关系；工资标准就是各工资等级每月应发的绝对数。由于历史上遗留下来各地区的物价水平和职工的生活水平的不同，国家又把各地分成若干个工资区。

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷，1972年版，第605页。

表1 农牧业工人工资等级标准表

等级	1	2	3	4	5	6	7	适 合 地 区
系 数	1.00	1.14	1.30	1.48	1.69	1.93	2.20	
级 差 (%)	—	14	14	14	14	14	14	
第一种工资 标准 (元)	32.00	36.50	41.60	47.30	54.10	61.70	70.40	辽宁、吉林、黑龙江、甘肃、青海、 新疆、北京、天津、上海、广州市、 海南岛、内蒙古 (物价较高的地区)
第二种工资 标准 (元)	29.00	33.00	37.70	42.90	49.00	55.90	63.80	青岛、烟台、济南市、陕西 (除安康、 汉中地区)、广东 (除广州市、海南 岛)、内蒙古 (物价较低地区)、广 西、河北 (物价较高地区)
第三种工资 标准 (元)	26.00	29.60	33.80	38.50	43.90	50.20	57.20	山西、河南、山东、福建、陕西的安 康、汉中地区、武汉市、广西、河北 (物价较低地区)、云南、江苏、浙 江、安徽 (物价较高地区)
第四种工资 标准 (元)	23.00	26.20	29.90	34.00	38.80	44.40	50.60	湖北 (除武汉市)、湖南、江西、云 南、江苏、浙江、安徽、四川 (物价 较低地区)、贵州 (物价较高地区)
第五种工资 标准 (元)	21.00	23.80	27.30	31.10	35.50	40.50	46.20	四川、贵州 (物价较低地区)

工 种 ←——普通工人——→ ←——技术工人——→

农业拖拉机
联合收割机
驾驶员、农具手、修理工试用工资标准

等 级	1	2	3	4	5	6	7	8	适 应 地 区
系 数	1.00	1.17	1.40	1.60	1.87	2.19	2.56	3.00	
级 差 %	—	17	17	17	17	17	17	17	
第一种工资 标准(元)	33	38.6	45.2	52.8	61.7	72.3	84.5	99.	北京、上海、黑龙江、吉林、内蒙 古、新疆、青海、甘肃、陕西、 宁夏、广东(物价较高地区)
第二种工资 标准(元)	30	35.1	41.1	48.0	56.1	65.7	76.8	90	河北、山东、山西、江苏、安徽、 浙江、河南、福建、湖南、 湖北、江西、云南、广东(物价 较低地区)、四川、贵州(物价 较高地区)
第三种工资 标准(元)	28	32.8	38.4	44.8	52.4	61.3	71.7	84	四川、贵州(物价较低地区)

种

工

农具手

智识员

修理工

同一工资类别和工资等级，因为所处的工资地区不同，工资标准也不一样。农牧工和农业拖拉机、联合收割机、农具手、修理工的工资标准介绍见表1、表2。

从表1可以看出，农牧工全国分为五个工资区。拖拉机和联合收割机的驾驶员、农具手、修理工，全国分为三个工资区。农牧工实行七级工资制，拖拉机和联合收割机驾驶员实行八级工资制。农牧工的级差率为14%，拖拉机和联合收割机驾驶员的级差率为17%。农牧工的等级系数最高为2.2，拖拉机和联合收割机驾驶员的等级系数最高为3。农牧工的普通工人和农具手定为一至二级，农牧工的技术工人定为四至七级，拖拉机和联合收割机驾驶员定为二至六级，修理工定为二至八级。如果工资级别相同，而工资类别不同，每月的工资标准亦不同。如北京地区的四级工，农牧工每月的工资标准为47.3元，拖拉机和联合收割机驾驶员、修理工每月的工资标准为52.8元，后者比前者高11.6%；工资级别和工资类别相同，而所处的工资地区不同，每月工资标准也不同。如一个六级拖拉机驾驶员，每月的工资标准，北京地区为72.3元，河北地区65.7元，四川物价较低的地区为61.3元。北京比河北高10%，河北比四川高7%。

国营农场的计时工资有两种计酬方法，一是月薪制：即除达到国家规定的病事假应扣工资天数外，职工按工资标准拿固定月工资；一是月薪日制：即扣除国家法定的节假日，按照职工每月应出勤的天数，计算每个工作日的工资额，并根据职工的实际出勤支付报酬。计算公式如下：

$$\text{月工资额} = \frac{\text{月工资标准(元)}}{25.5 \text{天}} \times \text{实际出勤天数}$$

国营农场的干部、工人开始均采用月薪制。事实证明，这种计酬方法，对发展生产和巩固社会主义的劳动纪律十分不利。因为它只规定职工每月的出勤天数以及应完成的生产任务，并无具体要求。到了六十年代，有些实行等级工资制的农场，开始把工人的工资改为月薪日计制。这种计酬方法，已经对工人的劳动时间有了明确的要求，它与月薪制相比，有了不同程度的改进。于是，实行计时工资制的农场，都相继采用了这种计酬方式，它对贯彻社会主义按劳分配原则，稳定农垦系统的职工队伍，加快国营农场的发展，曾经起了积极的作用。但在实践中也暴露了一些弊病：

(1) 国营农场的计时工资，不论是月薪制，或是月薪日计制，都是根据职工的工资等级和劳动的自然时间，作为计算劳动报酬的依据，因而很容易出现“出工不出力”或“出力不出活”的现象，从而不可避免地产生平均主义，也就是人们常说的“吃大锅饭”。这样，势必挫伤职工的生产积极性。

(2) 国营农场的计时工资，不论是月薪制，或者是月薪日计制，都是按月发工资，这与农业生产的特点不大吻合。因为，国营农场是以经营农业为主的全民所有制农业企业，而农业生产的一个重要特点，就是生产周期长，而且具有强烈的季节性和不稳定性。因此，等不到产品收获，职工的工资早已支付出去，不能把劳动报酬和企业的经营成果密切地结合起来，也就是说，计时工资是一种“旱涝保丰收”的工资制

度，即人们常说的“铁饭碗”，这怎能调动职工当家作主的积极性呢？何况，农业生产不像工业生产那样，劳动分工比较严密，生产岗位比较固定。农业生产过程中，每个农工不仅要参加生产的全过程，而且常常出现不同工资等级的农工在一起干同样的农活，势必造成同工不同酬，从而不利于职工之间的团结和积极性的发挥。

以上是国营农场计时工资的两个主要弊端，除此之外，国营农场的计时工资，还有工资种类繁多，劳动报酬水平低，工资级差率小等方面的缺点，但这不是农垦系统本身能够解决的。

（二）计件工资

计件工资是我国工资制的另一种形式，其计算方法有两种：一是按照完成一定质量的作业量计件；一是按照完成一定质量的产品数量或所创造的产值大小计件。过去，国营农场的计件工资，是在少数工副业单位，或个别的畜牧业单位采用。近几年，随着“定、包、奖”生产责任制的落实，以经营农业为主的生产单位，也陆续采用了计件工资。而且发展迅速，形式多样，受到广大职工的欢迎。

国营农场的计件工资，可分为集体计件和个人计件两种形式：集体计件，就是农场对下层生产单位实行按件计资，生产单位内部实行定额记分；个人计件，就是直接对职工实行按件计酬。由于各地农场的生产项目和生产条件不同，计件工资的形式也不一样。一般说，凡是适合个人单独作业，并能分别计算劳动成果的生产项目，可采取个人计件；需要几个人联合作业，又难于计算个人劳动成果的生产项目，可

采取集体计件。同时，计件形式与机械化程度也有一定关系，机械化程度较低的生产单位或生产项目，可采取个人计件；机械化程度较高的生产单位或生产项目，可采取集体计件。至于以生产队作为计件单位，或者是以作业组作为计件单位，可根据情况而定。

国营农场的计件工资的计资标准有三种：一是以产量计工资；一是以产值计工资；一是以产量或产值记工分，以分值计工资。前两种计资标准固定，工资总额不固定，多产多得，少产少得。后一种是前两种的转化形式。工资总额有的是采取固定，有的是采取不固定，这要看各场的具体情况而定。产量是个数量指标，产值不仅包括数量，而且包括质量，一般说来，质量比较稳定，价格相差不大的产品，适合以产量计工资；质量差别较大，价格相差悬殊的产品，则适合以产值计工资。对于以产量计工资的农场，必须防止单纯追求数量，不顾质量的现象。如1980年，有个实行以产量计工资的农场，各项生产都得到较大发展，但产品质量却有所下降：早稻出米率下降3%，花生出仁率下降5%。根据这个情况，他们把产量改为按标准价（中等产品价格）折算，即质量超过中等产品，按增加的收入适当多算产量，质量达不到中等产品，按减少的收入适当少算产量，实际上就是把按产量计工资改为按产值计工资，从而克服了按产量计工资出现的弊病。

国营农场的计件工资，可以采取直接无限制的计件，即不管产量高低或产值大小，一律实行一种计资单价，如产一担棉花付2元工资，产10担棉花就付20元工资；也可采取超