

243
434

農業生產合作社 怎樣組織勞動 和計算勞動報酬

燕 凌 著



通俗讀物出版社

內 容 說 明

本書是講解農業生產合作社組織生產中的一個重要的問題——
勞動管理問題的。書中分別講解了什麼是生產責任制，怎樣貫徹執行
生產責任制；按件計酬制的好處及其執行辦法；在執行按件計酬
時，如何制訂工作定額及工作定額在貫徹執行合理的勞動報酬時的
重要作用；包工制的形式，及其和責任制、按件計酬制的相互關係；
最後，講解了在貫徹執行以上各項辦法時，應當注意的一些問題。

書號：0751

農業生產合作社

怎樣組織勞動和計算勞動報酬

著 者： 凌 燕

出版者： 通俗讀物出版社

北京市書刊出版業營業許可證051號
(北京香餌胡同73號)

印刷者： 外文印刷廠

(北京宣武門內抄手胡同9號)

發行者： 新 華 書 店

開本：787×1092 1/32

字數：16千字

印張：7/8

定價：(3)七分

印數：1—300,000

1956年2月第一版

1956年2月第一次印刷

目 錄

一	生產責任制.....	2
二	按件計酬制.....	7
三	工作定額.....	12
四	包工制.....	15
五	应当注意的一些事情.....	24

農民組成農業生產合作社以後，他們的生產方式就發生了一個重大的變化——開始從分散的落後的小生產轉變成比較大規模的、比較先進的集體生產。要保證農業生產合作社達到增加生產的目的，必須充分地發揚和利用這種集體生產的優越性；也就是說，要充分地發揮集體勞動的人力，充分地發揮統一經營的地力、物力和財力。在這些力量中間，人力是起決定作用的。只有勞動效率提高了，才有可能不斷改進生產技術、進行農業基本建設，發展多種生產事業，使地力、物力、財力發揮更大的作用。為了提高勞動效率，一方面要做好思想工作，促成和保證社員的思想和勞動態度向集體主義變化；一方面也必須有一定的組織勞動和計算勞動報酬的制度。只有把勞動組織得合理，才能加強社員們的工作責任心，使各種工作有秩序地按計劃地進行。只有把勞動計算得合理，才能提高社員們的生產積極性，使每個社員盡心盡力地勞動。

許多農業生產合作社在剛建立起來的時候都發生過這樣的現象：“社主任挨戶派工，社員坐着等工，幹起活來一窩蜂。夜夜評工，熬得眼紅，吵得臉紅。”發生這種現象的主要原因，就是沒有把組織勞動和計算勞動報酬的工作做好。

農業生產合作社怎樣才能把組織勞動和計算報酬的工作做好呢？組織勞動的最好的辦法是實行生產責任制；計算勞動報酬的最好辦法是實行按件計酬制。

一 生產責任制

什麼是生產責任制？按田間生產來說，就是把全社的勞動力編成幾個生產隊或生產組，每個隊或組負責完成一定的土地上的農活，並且要規定出一定時期內各種農活的數量和質量；每個隊或組使用固定的牲口、農具；肥料種子等都按實際需要規定一定的數量、質量，由管理委員會負責供給各隊、各組，一部分肥料也可由各隊負責各自解決。耕畜的飼養和副業的經營，也要分別組織生產隊或組，規定一定的任務，由這些隊或組各自負責完成。

責任制有這樣幾種不同的形式：

一、短期（一個耕作段落或者一個農事季節）劃分生產隊，短期負責一定的生產任務；

二、常年固定生產隊，分段或分季負責一定的生產任務；

三、常年固定生產隊，常年負責一定地段的生產任務。

一般地說，生產隊應該是常年固定的。不過，剛辦社的時候，也可以採取第一種形式。因為生產隊怎樣編才合適，還缺乏經驗，一下子很難編得完全適合全年各種生產的需要。

要，所以可以暫時短期地劃分生產隊，到下一段下一季，再適應生產的需要適當調整。

在採取第一種形式的生產責任制的時候，在生產隊或組的劃分方面，是比較容易取得經驗的；一般地說，可以在取得這方面經驗之後把生產隊或組常年固定下來。這時，往往在規定各種農活的數量、質量和時限方面仍然沒有得到比較完整的經驗，所以仍然只能按段按季分配生產任務。這就可以採取第二種形式。在摸準了全年各種農活的數量、質量和時限的標準以後，就可以採取第三種形式了。

勞動組織怎樣劃分呢？也有幾種不同的形式：

一、只分臨時的生產組，不分生產隊；

二、按耕作段落和季節編生產隊，隊下分臨時的生產組；

三、常年固定編生產隊，隊下分臨時的生產組。

一般地說，比較小的社（例如三十戶以下的社），採取第一種形式比較合適。採取這種形式的社，各組雖然要在一定時期擔負一定土地上的各種農活的責任，但並不劃分固定的耕作區。因為戶數少、土地少、勞動力少，如果劃分了固定的耕作區，就會把土地分割得太零碎；把勞動力分開固定在很小的耕作區上，就不易發揮集體勞動的優越性，也不便於靈活地調配使用；各耕作區種一種作物，就不能調劑忙閑；很小一片土地上要種幾種作物，又會妨礙因地種植。單位分得太小，也不便於使用牲口農具，不便進行農業基本建設。

像福建省長樂縣“建新”農業生產合作社剛成立的時候，只有十三个勞動力，也分成了三起，把土地分成了三个“耕作區”；这样，生產責任雖然分清了，可是對於充分發揮集體生產的优越性却顯然是不利的。

比較大的社，一般地說，採取第三種形式比較合適。第二種形式是在編隊還沒有經驗時臨時採用的，終於是要改變為第三種形式的。採取這種形式，一定要劃分耕作區。生產隊要負責一定的耕作區；隊下的組就不必負責一定的耕作區了（道理和比較小的社不必劃分耕作區相同）。這些組也可以負責一定的地段、一定的作物，但這些地段上的有些工作仍是由全隊負責的。如有的組可以專門負責某一地段的棉花的間苗、中耕、整枝、摘棉花等工作，但犁耙、播種或發生嚴重蟲害時的治蟲工作，却是由隊裏負責的。這些小組裏的人，在他們專門負責的地段上的作物不需要使用勞動力的時期，或者需用勞動力較少的時期，也應當听从隊長的調撥，參加隊裏別的地段的勞動。所以，生產組並不是一個獨立的生產單位；社裏基本的生產單位仍然是生產隊。

生產隊和生產組有什麼不同？它們不只是大小不同，而且性質也不相同。生產隊是要力求做到常年固定的，要能够在全社生產計劃的指導下獨立地安排生產活動；生產組是臨時分的，不需要也不應該常年固定，不能也不應該獨立地安排生產活動，而要服从生產隊（在不分隊的小社，直接服从管理委員會）的指揮、安排。有些社把生產組也分成了固定

的，那就不便於發揮集體勞動的優越性了。

有些大社，把每個生產隊又分為若干生產小隊，小隊下又分組。這樣分的層次過多，責任反而不易劃分清楚。在這種情況下，多分幾個生產隊就可以了。

生產隊要多大才合適？主要看各個社的生產條件而決定。一般地講，要和使用的主要農具相適應，和種植的作物需要人力和技術的情況相適應，和當地的地形地勢相適應，和水利灌溉的情況相適應，和社員居住集中或分散的情況相適應，和骨幹分子的領導能力相適應。

編隊時把誰和誰編在一起才合適？首先要考慮的是骨幹和有各種農業技術的人要大致平衡；其次要照顧居住地區相近和與人之間的感情融洽，也要照顧過去互助的關係等等。

婦女單獨編隊好，還是和男社員混合編隊好？最好是和男社員混合編隊。好處是：一、免得把一家的人拆散，吃飯、下地、回家、開會時間不一致，送飯和相互照顧都不方便；二、便於根據各種農活的性質，適當調配勞動力，使婦女都有比較合適的活幹；三、便於婦女提高耕作技術。為了充分發揮婦女的特長，可以在隊裏分生產組的時候適應一定農活的需要，把婦女單獨編組，如間苗組、摘花組等，都可以由女社員組成，或者以女社員為主，搭配一些必要的男勞動力。

怎樣劃分耕作區呢？為了節省勞動力和便於使用較大的

新式農具以至農業機器，為了便於進行農田基本建設，當然是應當盡量連成大片；但是，在還沒有使用農業機器的情況下，在勞動力農忙時就顯得不足的情況下，也必須各隊都有適宜種植幾種耕作時間不同的作物的土地，以便各隊調劑忙閑。耕作區的劃分，還應當適合水利（水井、水渠）的情況，照顧各隊的土地遠近、好壞和耕作難易的適當搭配。

先劃分耕作區呢，還是先劃分生產隊呢？一般地說，最好是先劃分耕作區，甚至先評定好了各個耕作區一定時期（一段、一季或一年）各種農活的數量、質量和期限，然後按照耕作區和農活的需要確定各個隊的大小，編好隊，把耕作區分給各隊。因為：一、土地是死的，不好移動，先把土地劃分開，然後適應土地的需要調配人力，是比較容易的；先、把人力編了隊，再搭配土地，就不那麼方便了；二、先編好了隊，再分耕作區和確定各個耕作區的生產任務，就容易你爭我奪，發生爭執。編好隊以後，如果有人還有意見，有調劑的必要，可以再作局部的調劑；調劑之後各隊人力發生了變化，耕作區也可以在可能的限度以內作必要的調劑。

副業生產怎樣組織勞動呢？要按照副業生產的性質，採取不同的辦法。臨時性的副業，可以由各個生產隊抽出適當的人，臨時組織副業生產組，規定一定的任務，限定一定時間完成；到農忙不進行這種副業生產時，再各自回到原來的隊裏去。常年的副業，可以組成專門的常年副業生產隊，規定一定期間（一季或一年）的生產任務，由副業生產隊負責

完成。

二 按件計酬制

什麼是按件計酬制？就是把社裏的各種工作（包括農業活和副業活，包括生產和基本建設），按照工作的數量、質量和性質，工作地點的遠近，地形、地勢和土質的好壞，耕作的難易，使用的牲口和農具的好壞等等條件，定出一個中等勞動力一天能做的工作定額，然後再根據各種工作需要勞動的輕重、技術的熟練程度，分成幾等，預先評定完成各等工作應得的報酬標準；無論哪個人，不分男女老少，只要按照標準完成了一定數量一定質量的工作，就給他記下按照標準應得的工分（勞動日，下同），到分配收益時就按工分計算他應得的勞動報酬。這種制度是貫徹“按勞取酬”的社會主義原則的最適當的計算勞動的方法。

按件計酬制有幾種不同的形式：

一、按工作的“死分活評”（這同按人的“死分活評”不同；按人死分活評是把每個人按勞力強弱技術好壞評出底分，然後按實際做活情況活評，基本上是按人計工，不是按件計工。按工作的死分活評是把每種工作定出底分來，作為參考標準，然後按實際做活時需要耗費勞動量的實際情況活評，基本上是按件計工，只是報酬標準仍然不很精確就是了）；

二、集体計件；

三、个人計件。

在初实行按件計酬制的时候，特别是在試驗阶段，因为報酬标准还不精確，只好採取第一种形式，先定出大体的标准來，然後根据实做的情況活評，以免工分太少了做这个活的人不滿意、工分太多了別的社員不滿意。不过，这种办法不可用得過久、過多；只能作为試行阶段的一种过渡办法，以免为了“活評”浪費時間、發生糾紛。

集体計件在兩種情況下可以採用：

一、各种農活或部分農活还没有定出細緻的計工标准的时候，根据已有的經驗可以推算出某一塊地或者一畝地、某一段農活需要用多少人工，而还計算不出一个人一天能做多來；在这种情况下，就先实行集体計件；全隊全組得到的工分，在隊員組員之間，仍用“死分活評”的办法來分配。实行这种办法，有一个矛盾：合作社对生產隊是按件計工的，工分是固定的；生產隊对隊員是按人計工的，工分是活的；这样，往往会对不起頭來。为了不超出隊裏向社裏包下的工分，每个社員勞動得再積極，也只能在全隊所得的固定的工分數中來分配，这就会妨碍社員們的勞動積極性的高度發揮。因此，这种办法也不可用得太久、太多。

二、有些農活是沒法計算个人的勞動效果的，如播种、移苗、打場，非有幾个人分工合作才能做得好、做得快，因而勞動的效果是幾个人共同的成績。这样的一些農活，就是

有了精確細緻的計工標準，也還是應當集體計件的。在這種情況下，對社員個人怎樣計工呢？應當按每個人的工作的輕重，確定一定的比例來分配。有的社是讓集體做一種活的幾個人輪流做這一種活裏的各種輕重不同的工作，然後把集體所得的工分按人平均分配。這有兩個缺點：（一）有的人在某種工作上技術專長，要輪流就不便發揮專長的技術了；（二）較輕的工作用半勞動力就可以做，要輪流，半勞動力就不能參加這個工作了，就不便於發揮半勞動力的作用了。

個人計件制是最能提高每個社員的責任心和積極性、創造性的。採用個人計件制，也便於開展社員和社員之間的勞動競賽和加強勞動紀律。因此，按照工作條件只要能採用個人計件制的農活，就應當尽可能地採用個人計件制。不過，要實行個人計件制，首先要有比較細密的報酬標準——一定的時間內做一定的數量、質量的工作，應記若干工分的標準。因此，可以先在容易定出標準的農活中實行，然後逐步擴大個人計件的範圍。

怎樣把計工標準表現出來呢？各地各社已經採用的方式極其繁雜，而且有許多是很不合理的。大體上有這樣幾種方式：

一、以一畝地為單位——在一畝地（分別遠近、地形，下同）上，做哪一種活（包括做到的質量，下同），算若干工分（勞動日，下同）；

二、以一個勞動日為單位——在若干畝地上，做完了哪

一種活，算一個勞動日；

三、以一天為單位——一天，做哪一種活做多少，算一個勞動日；或者，一天，在一畝地上做了哪一種活，算若干個勞動日；

四、以一種作物為單位——某種作物，一畝，從種到割，算若干個勞動日；

五、以地塊為單位——在某一塊地上，做某種活或一段活或做全年，算若干個勞動日；

六、以產品或貨幣為單位——多半在副業上應用。如養多少隻豬，達到多重，算多少勞動日；或做出多少斤豆腐，算一個勞動日；或者從事運輸得到多少工資交給社裏，算一個勞動日；等等。

有的社採用了多種計件方式，有的社計件時根本沒有一定單位，有的社仍是籠統地按“工”數計算勞動日（在若干畝地上做某種活需要三人做三天，就算九個“工”，記九個勞動日。這種按“工”記勞動日的辦法，是很不合理的，它只計算幾個人做幾天，而不計算工作的難易和輕重）。這樣，沒有統一的單位，不但不易做到科學、合理，而且計算起來非常麻煩，社員們也不容易掌握；要根據這樣繁雜的計工標準制訂生產計劃，就更難了。

最好的辦法是把各種工作分別規定出不同的工作定額（數量質量標準），再按照工作的性質（輕活重活、技術活、一般活等等），定出不同的等級，規定各等工作的報酬

標準。等級最初可以分得比較粗些，如吉林省蛟河縣“幸福之路”農業生產合作社，就是把農活定為三級；為了做到更精確，也可以逐步分為五級以至九級（蘇聯現行的辦法是分為九級，最低的一個定額算半個勞動日，最高的算兩個半勞動日）。每一級的各种農活、工分數都是一樣的。每級之間差別太大太小都不好，太大了容易爭做工分多的活，太小了就不能鼓勵做重活和學習技術的積極性。蘇聯的辦法是每級之間相差零點二五個勞動日。我國農民不習慣有小數點的計算方法，所以，規定十“分”為一個勞動日；相差零點二五個勞動日，就是相差兩分半。記工都按“分”記，將來計算每個勞動日的收入時再以十分折合一個勞動日計算。哪一級算重活、技術活，哪一級算輕活、一般活，順序怎樣排列？按照蘇聯的規定是：最輕易的算第一級，最繁難的算第九級。為了各地取得一致，最好也都這樣定。

在還沒有確定出來定額的時候該怎麼辦？可以先實行集體計件和部分農活的個人計件。在這中間，只要注意積累經驗，漸漸地就可以確定一部分工作的定額，以至全部工作的定額。

“死分活評”的辦法究竟好不好，還可以不可以用？比起“死分死記”來，這辦法是較好的。在還沒有實行按件計酬制的时候，這種辦法還可以採用。像前面說過的，在採用集體計件的辦法的時候，這種死分活評的辦法也還是有用的。不過一定要認識到：採取這種辦法，在評分的時候，往

往往只看人而不看实际劳动结果，往往大部分仍是“死分死记”；而且评起分来往往要耽误很多时间，社员之间也容易为评分闹纠纷。因此，应当积极创造按件计酬的条件，力求少用“死分活评”的办法。

三 工作定额

什么是工作定额？就是一个中等的劳动力在一定的条件下忠实地工作一天，能够和应当完成的各种工作的数量，以及能够和应当达到的质量标准。工作定额是计算工作的单位，也是计算劳动工分的单位。因此，要把劳动组织好，要很好地实行生产责任制，就要有准确的工作定额；要把劳动报酬计算好，要很好地实行按件计酬制，也就要有准确的工作定额。有了工作定额，才能知道各种农活完成多少数量，做到什么质量，需要多少天、多少人，要用多少牲口和农具，才便于制订生产计划，便于调配人力和生产资料。有了工作定额，才能知道一个人一天做哪种活能够做多少，应该做到什么质量，才便于确定做哪种活、做多少，做到什么质量，应记多少工分（劳动日），计算工分才有统一的标准和统一的单位。

怎样制定工作定额呢？

最重要的方法就是经验记录。可以用老农多年的经验作为参考标准；但是，必须了解，老农所说的标准，是在个体

分散生產的條件下的標準，是在用比較落後的農具的條件下的標準，現在社裏確定標準時一定會比這老的標準高。在確定工作定額的時候，最好再由誠懇勞動的社員作幾次實地的試驗。在試驗的時候，要先記錄下工作的條件（用什麼農具、用多少牲口、牲口體力如何、地塊大小遠近、地勢是否平坦、土壤軟硬乾濕、地裏草多草少等等），並把誠懇勞動的社員，在各種不同的工作條件下，一天所做的數量和質量記下來。在可能的條件下，最好有較多的忠實勞動的社員多試驗幾次。

定額一定要恰如其分，使一般社員不努力達不到，積極幹能超過。定得過高，許多社員下很大勁也做不到，就會使他們洩氣；定得太低，全體社員都很容易超過，也就不容易激發大家的勞動積極性了。隨着勞動效率的普遍提高和勞動條件的改善，最好每年修訂一次定額，適當地提高一些。

在工作過程當中，管理委員會的人員和隊長應當經常注意考察研究社員們是否達到了定額、超過了定額，記下達不到或者超過的原因來，以便以後修正定額。

同一種工作，應當按照工作條件的不同，確定幾種不同的定額，以便根據具體情況靈活地掌握。但是，同一種工作的定額種類也不可過多，太多了就不便掌握和計算，反而容易使勞動計算發生混亂。

各種工作定額採取適當的單位來計算，是很重要的。比如，人工割麥子，最好以割麥的數量（捆、堆或斤）來計

算，同時照顧麥子稀密的情況，把較密的規定較高的定額。脫穀的定額应当按斤計算。犁地、耙地、播種等定額應當按畝計算。

試驗和確定定額的時候，可以先從容易確定定額的工作做起，然後逐漸試驗和確定比較繁雜的。這樣可以先從易做的取得經驗，並且可以鼓舞大家對於確定定額的信心。

多種農活的工作定額制訂出來以後，就可以把各種農活按輕重難易排列一下，適當地劃分成幾個等級。然後，就可以按照等級確定各種農活的報酬標準。

有的合作社把計酬的標準（即做什麼活，做多少算一個勞動日）也叫做“定額”，有的合作社把每個隊負責的土地畝數和所需要的“工”數叫做“定額”，都是不恰當的。工作定額不是計算報酬的標準，而是計算工作的單位。要根據工作的定額和工作的等級，才能確定計算勞動報酬的標準。

在根據各級農活的定額規定報酬標準的時候，也不可過緊過鬆。有的人主張定得鬆一些（每個定額算的工分多一些），可以使社員心裏高興；有的人主張定得緊一些（每個定額算的工分少一些），一個勞動日的分紅數目大，拿到社外講可以“漂亮”一些。有的人認為鬆些、緊些都沒關係，反正東西就是那麼多，分配的結果是一樣的。這些說法都是不對的。太鬆了，做一個定額可以得到的勞動日多，社員們的工作就會鬆懈，勞動效率就會降低；太緊了，做一個定額可以得到的勞動日很少，也會影響社員們的情緒。