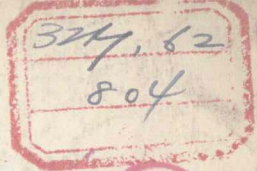


农业社推行以产定工制的经验

中共山西省委农村工作部編

山西人民出版社



农业社推行以产定工制的经验

中共山西省委农村工作部编

*

山西人民出版社出版 (太原并州西街十三号)

山西省书刊出版业营业许可证晋出字第2号

太原印刷厂印刷 新华书店山西分店发行

*

开本: 787×1092 1/32 • 1印张 • 21,000字

一九五八年五月第一版

一九五八年六月太原第一次印刷

印数: 1—50,092册

统一书号: 4088 • 51

定 价: 一角一分

編者的話

我們根据1958年3月5日至16日召开的第二次全省农村社会主义建設积极分子大会上的发言（包括書面发言）材料，分类选編了“棉花丰产跃进中的旗帜”等16本小冊子。

这些小冊子所包括的内容，是集中了几年来，特别是1957年的山西农村社会主义建設战线上各个方面丰富多采的先进經驗——既有粮棉增产方面“过黄河、跨长江”的創造，又有大兴农田水利和水土保持工作上的奇迹；既有林牧事业突飞猛进的先鋒，又有农业社經營管理上的精华；还有农村文化革命及农业技术革新的鮮花，等等。

这些先进經驗在过去的实践中已經起了巨大的作用，今后仍会起巨大的作用，所以，在大跃进中就需要普遍推广。創造这些先进經驗的模范县、乡、社，已成为我們山西农业生产和农村社会主义建設大跃进的光輝榜样，我們應該向他們学习、看齐。不仅仅要学习他們的成功的技術經驗，更重要的是要学习他們的**思想解放、敢想敢做、革命干劲、依靠群众集体智慧的精神**。因为这是他們所以能够取得光輝成就的關鍵。

1958年4月10日

目 录

“以产定工”是农业社

贯彻按劳取酬原则的一个好办法	(1)
“以产定工”是巩固农业社的一件宝	(12)
实行分作物“以产定工”的办法	(22)
受灾后怎样坚持“以产定工”	(26)

“以产定工”是农业社贯彻按劳 取酬原则的一个好办法

中共洪起县委农村工作部副部长

申 青 云

“以产定工”制的产生和发展

为了“巩固农业社，争取农业大丰收”，1957年，我县也和全省各地一样，在农业生产合作社中普遍推行了“三包”制度。在推行中，发现了一种“以产定工”的劳动报酬和经营管理形式，深受广大农业社的欢迎。所谓“以产定工”，实质上就是按照劳动日所创造的实际价值来计算劳动报酬的一种办法。即是：春天由社根据每种作物的计划纯收入和定工数量，分别规定出每个劳动日应交的产量（比如每生产三十斤小麦为一个劳动日）或者产值（比如每生产价值三元的小麦为一个劳动日），作为计算劳动日的标准。到进行收益分配的时候，生产队在每种作物中实际完成了几个劳动日的产量或者产值（均按纯收入计），就给生产队记几个劳动日。这种形式，是由南秦乡蓬蓬社在1954年开始创造试行的。当时，由于尚未实现高级合作化，这个经验并没有引起我们的重视，也没有能够在周围的农业社推广开。但由于“以产定工”确实能够合理地解决劳动报酬问题，促进生产

的发展，因而蓬蓬社在广大社員的支持下，一直坚持試行了三年。高級合作化后，許多农业社苦于集体經營中的混乱，紛紛向蓬蓬社請教。有些原来沒有推行“以产定工”的农业社，在秋收分配中为了解决生产队虛报工分、隱瞞产量、工分不清等問題，也干脆用“以产定工”的办法来計算各个生产队应得的劳动日，結果象快刀斬乱麻似的，各种复杂問題迎刃而解。于是，“以产定工”的影响便扩展到全县的每一个农业社，要求实行的社越来越多。但是，由于蓬蓬社原来“以产定工”的做法还很粗糙，有些社在推行中間也发生了一些問題。有些不了解“以产定工”的做法和意义的人，便对这一制度发生了怀疑，主張将“以产定工”制改为“三包”制。当时，县委中間也是两种意見，有人支持，有人反对。为了弄清“以产定工”制的实質，县委派工作组帮助蓬蓬社对三年来試行“以产定工”的經驗进行了总结提高，解决了全面推行中所遇到的新問題，肯定了这一制度的优越性。这样，“以产定工”制便在全县普遍推行开了。全县三百三十四个农业社，1957年实行“以产定工”的就有八十九个社。經過这一年的考驗，“以产定工”的优越性充分地显示出来。到现在为止，实行“以产定工”的社已增加到二百三十九个，其余的社也将在春耕前全部推行这一制度。在全县范围内将“三包”制提高为“以产定工”制，这是农业社在經營管理工作上的一个大跃进，这必然会促进农业生产力的增长和农业社的巩固。

“以产定工”制的出現不是偶然的

“以产定工”制能够如此迅速地代替“三包”制，而成为农业社劳动报酬和經營管理的基本形式，这并不是偶然

的。它是农业大跃进的要求，也是“三包”制度进一步发展的必然趋势。高级合作化后，为了管理好大规模的集体经济，我们在农业社普遍推行了劳动定额管理制和“三定一奖惩”制（即“三包”制的一种形式），这对于加强农业社的经营管理工作和促进生产的发展，曾经起了重大的作用。但是，由于“三包”制度还不是一种科学合理的劳动报酬制度，特别是实行多奖少罚，不能更有效地调动生产队和社员的积极性。正因为劳动报酬不够合理，在社队关系上就引起了一些难以解决的矛盾。首先是社的生产计划指标同队的包产指标之间的矛盾。农业社为了保证完成和超额完成社内的生产计划，要求生产队按计划指标包产，而生产队为了多提奖或者害怕受罚却要求压低包产指标；而包产指标低于计划指标，就会使生产队松懈，影响生产计划的完成。其次，由于包工、包产、包投资三项是平行的，各算各账，互不制约，社员思想上对“产”的观念不突出，还不能彻底解决生产队重工轻产的思想。因而生产队仍然存在着多报杂工、偷减工序等争工分现象。他们认为“争下工分是自己的，减了产受罚也没有多少”。而在生产过程中临时加工、减工又不胜其烦，常常造成糊涂账。再次，在投资分配上也有矛盾。生产队盲目多争投资，不计算成本，许多社“三包”后成本普遍加大，甚至有些队出现“增产赔本”现象。而减产时，生产队又把责任诿之于社内没有及时供应投资。此外，实行“三包”在计算农业和副业劳动报酬上也有许多困难，常常使从事农业的社员和从事副业的社员之间发生矛盾。由于这些问题难以解决，往往使“三包”工作出现“春紧夏松、秋天难执行”的现象。在这种情况下，我们将“三包”制与“以产定工”制作了对比，发现实行“以产定工”制不但没有以上

的这些矛盾，而且是解决这些矛盾的最好方法。因为“以产定工”是以产为中心，产量是衡量用工和投资效果的标准；又是给生产队计算报酬的依据。因此，能够更有效地激发广大社员的劳动热忱和促进生产的发展。由此可见，“三包”制度已经不能适应农业大跃进的要求了，随着生产的发展，“三包”制让位给“以产定工”制是完全符合客观规律的。

“以产定工”必须做好“三定”工作

进行“以产定工”，必须做好“三定”（即定产、定工、定投资）工作。否则，就不能够合理地计算劳动日。蓬蓬社在试行“以产定工”的时候，曾经不定产，不定工，也不定投资，每个劳动日应该生产多少产品，完全靠几个干部的經驗进行估算。结果，不但计算劳动日的标准规定得不准确，而且由于各队經營的土地质量好坏不同、投资情况不同，在同样的工作条件下所得报酬差别很大，造成执行中的困难。于是，1957年我们从蓬蓬社得到一条經驗，实行“以产定工”，必须以“三定”做基础。“三定”的具体做法是：

一、定产。“以产定工”没有“包产”指标，定产与制订年度生产计划是統一的。定产的方法和步骤是：第一步，根据土地的质量、阳光和耕作条件，对土地划片分等。第二步，根据国家要求、社内的輪作规划和社员生产需要制订农作物种植计划，并且根据各队所負責的輪作区合理分配到各队。然后，由生产队根据本队輪作区的地質、前茬等情况，合理选择种植地块，經管理委员会审查批准。第三步，充分发动群众挖掘增产潜力，制订出积极可靠的增产措施。在此基础上，根据各等土地的地質、种植的作物和社内的增产措施，

按等确定每种作物的计划产量。然后，把各等土地上同类作物的产量加计起来，即是定产数。对于高额丰产田，社给队分配培植计划，由队自己经营，社不另提高定产数。

二、定工。为了合理确定计算劳动日的标准，“定工”必须分别计算到各种作物项下。首先根据每种作物的耕作工序和劳动定额标准与劳动报酬标准，计算出每亩的一般用工数，即作为每亩的定工数。其次，对于距离较远、地块过零星碎、耕作较难的土地，应该按照需要进行加工。并且根据各种作物的不同情况，给队按作物控制相当于基本用工百分之五左右的机动工。再次，对于不便于按作物计算的工（如积肥工、饲养牲口用工和队干部报酬工），社给队定出用工数后，应该分摊到各种作物项下。由于定工以后，在耕作过程中不再增工、减工、定工不要太紧，以免生产队应得工和实用工相差过大。

三、定投资。根据投资性质，分为生产上直接投资和间接投资两部分：（1）直接投资，包括肥料、种籽、药剂三项，由社根据每种作物每亩的需要量，规定出定额，计算出每种作物投资占产值的比例。然后，按比例和各种作物的定产数，乘出应定的投资数。（2）间接投资，包括牲口饲养费、农具修理费和生产队办公费，由社规定出使用定额，发给各队，并且按定额分摊到各种作物项下。这两项投资，间接投资的支出由社掌握，生产队不能超过；直接投资的支出由队掌握，生产队为了增产，可以扩大投资，社不限制。

合 理 地 计 算 劳 动 日

在“三定”基础上，合理地规定计算劳动日的标准是搞好“以产定工”工作的关键。在每种作物中，每个劳动

日应交的产量或者产值，应该确切地反映每个劳动日能够新创造的价值。过去，由于缺乏经验，许多社在计算每个劳动日应交的产量或者产值数量的时候，是用定工数直接除定产数，不从定产内减去投资数。这样求出的计算劳动日的标准都过高（比如有的社，规定每生产七十斤小麦为一个劳动日），每个劳动日应交的产量或者产值中，不仅有新创造的价值，而且有过去劳动的价值在内。以致队内所得劳动日和实做劳动日相差很大（如南秦乡钢铁社各生产队“以产定工”所得劳动日只占队内实做劳动日的百分之四十），生产队和社员看到争取一个劳动日很不容易，不愿对作物积极加工，影响了生产的发展。而蓬蓬社接受了过去的教训，1957年在计算劳动日的标准的时候，是从每种作物的定产指标内减去定投资数，求出计划纯收益，然后，用定工数除开计划纯收益，求出每个劳动日应交的产值，作为计算劳动日的标准。这样计算出来的每个劳动日应交的产量或者产值，就比较确切地反映了每个劳动日所创造的价值。生产队只要能够合理使用工和投资，提高了劳动生产率，就完全可以争取使所得劳动日超过实做劳动日。如蓬蓬社1957年在受灾减产的情况下，各队“以产定工”所得劳动日还达到实做劳动日的百分之九十一。根据这个经验，我们对“以产定工”得出一条计算公式：

（定产—定投资）÷定工数=每个劳动日应交的产量
（即计算劳动日的标准）；

（实际产量——实际投资）÷每个劳动日应交的产量=生产队应得的劳动日。

但是，在規定计算劳动日的标准的时候，还应该注意以下的問題：（1）应该以一种农作物为单位分别计算，而不

應該按照各种作物每个劳动日的平均价值混合計算。因为每种作物的产量高低和价格不同，如果按平均价值計算劳动日，就会使生产队只注意經營价格高的作物而不去經營价格低的作物。同时，会影响劳动报酬的合理。而按作物为单位計算，就会促使生产队对各种作物全面关心。促使全面增产，并且保證种植計劃的完成。（2）規定每种作物計算劳动日的标准，應該注意以生产队为单位分別規定，而一般地不應該以全社規定統一的标准。因为各个生产队每种作物种植的地块肥瘦不一，如果由全社規定統一的标准，种好地多的生产队就会多得工，而經營瘦地多的生产队就会吃亏。（3）計算劳动日的标准，可以按产量計算，也可以按产值計算，而按产值計算即更为合理。因为按产值計算，不仅能够保證作物的产量，而且可以保證产品的質量，如蓬蓬社規定按产值計算劳动日后，对各种产品实行分級定价，这样，生产队不仅可以从增产中多得劳动日，而且可以从提高产品质量中多得劳动日。同时，按产值計算劳动日还便于使副产品与正产品統一計算，克服丟損副产品的現象。

实 行 超 产 獎 励

实行“以产定工”以后，是不是还需要实行超产奖励呢？过去，一般地不再进行奖励。但根据1957年的經驗，“以产定工”后还有必要实行超产奖励。因为“以产定工”只是按照生产队所創造的价值来付給应得的报酬，是比“三包”制度更加合理的一种报酬形式。虽然由于报酬合理，能够更加鼓舞先进队的积极性，促进落后队赶上先进队；但是，这并不能完全解决社和队之間、先进队和落后队之間的矛盾。因为实行“以产定工”，生产队每个劳动日的

交产价值高于分紅价值，先进队对国家和社的义务就大，落后队就小。为了解决这个矛盾，鼓舞先进者更加先进，还必须实行超产奖励。各社所創造和提出的办法有二种：（1）实行“双工制”。这是蓬蓬二社創造的。具体做法是：在計劃产量以內，按照原来規定的每个劳动日应交的产量或者产值計算劳动日；在超过計劃部分，按照原来規定的每个劳动日应交的产量或者产值的半数計算劳动日，也就是生产队每增产一个劳动日的产品，社內就给記两个劳动日。他們这样做了之后，生产队的积极性空前高漲起来，真是千方百計地找寻增产办法，特别是肥料突出地增加。（2）有的社計劃按照产品成本降低的比例来給生产队加計劳动日。即产品成本降低百分之几，就给生产队加計百分之几的劳动日，作为奖励。这两种办法，我們認為都可作为試驗。至于落后队，由于产量低所得劳动日也少，就不必再作專門的处罰了。

此外，实行“以产定工”以后，还出現了一个問題。就是生产队为了提高劳动日的应用效果，对于代价低的用工不愿开支。比如积一天土肥所增加的收益往往低于社內規定的每个劳动日应交的产量或者产值标准，因而不愿增积土肥。为了解决这个問題，有些社規定积土肥由社統一进行。即生产队积土肥工由社开支，社将各队所积土肥分等折价作为对队的肥料投資。这实际上也是对队的一种奖励。这样做就能够更加提高生产队积土肥的积极性，对于增产好处很大。蓬蓬社对于紧急防除全社共同性的灾害，經常性的土地养护工作等，也是采取由社統一进行的办法。

合理解决工种之間的矛盾

在实行“以产定工”以后，各种作物的定工数和实得工

效之間是有伸縮性的。社內按照產量給予生產隊的勞動日，可能高於生產隊實際使用了的勞動日數，也可能低於生產隊實際使用了的勞動日數。而副業工、農業基本建設用工、幹部報酬工、義務工等是一工算一工，沒有伸縮性。這些問題如果處理不恰當，就會影響隊與隊，社員和社員之間的互利問題，使“以產定工”制的執行上發生困難。各社解決這個問題的辦法是：第一、關於副業工的計算，也是採取“以產定工”的辦法。這就是從副業總產值內減去副業投資數，求出副業純收入，然後，以副業定工數除副業純收入，即作為副業勞動者應得的勞動日數。第二、各隊所做基本建設工、義務工和社內幹部報酬工，由社統一平衡。即是將這些工加計起來以後，按這些工占農業和副業以產量計算出來的勞動日的比例，加給各個生產隊。比如這些工占“以產定工”數的百分之十，就根據各隊農業和副業的以產定工數加這百分之十的勞動日。這樣，各隊實際負擔就會大致平衡。

此外，按勞動力計算，如果隊之間得勞動日不平衡，對於得工少的生產隊，社內應該讓他們從多種植用工多的作物，多搞基本建設等方面，使他們多做勞動日，以便使隊與隊之間收入大致平衡。

收益分配中應注意的問題

實行“以產定工”制，在收益分配上還應該注意解決好以下幾個問題：

一、隊內實做勞動日和在社內所得勞動日不一致問題。各社採取了兩種平衡辦法：第一種，是把隊內的“虛分”（隊內實際支出的勞動日）折合為“實分”（包括從社內所得的以產定工勞動日、副業勞動日和其他勞動日），參加社內統一

分紅。即：如果生产队在社內所得劳动日数高于队內实做劳动日数，高于实做劳动日的部分，由实做劳动日平均分配；如果生产队在社內所得劳动日低于队內实做劳动日，即将实做劳动日按比例扣到所得劳动日数。这样，把队內应得劳动日数和在社內所得劳动平衡以后，每个社員的劳动日就可参加社內的統一分配。第二种，是社、队两次分配的办法，就是社內根据每个生产队应得的劳动日数和全社每个劳动日应分价值，把实物和現金分給各队，各队根据所得收入，按本队劳动日平均分配。从实际执行的結果看来，第二种办法效果不够好，今后不宜采用。

二、对管理委员会干部报酬的計算。如果社內增产，全社分紅劳动日数高于实际劳动日数，就根据分紅劳动日数高于实做劳动日数的百分之几，也按干部基本报酬加記百分之几的劳动日数。如果全社分紅劳动日数低于实做劳动日数，就根据分紅劳动日数低于实做劳动日数的百分之几，也按干部基本报酬扣减百分之几的劳动日数。如果全社半数以上的生产队得了超产奖励，就根据奖励劳动日数占全社原定工劳动日数的百分之几，也按干部基本报酬奖励百分之几的劳动日数。

三、对飼养員劳动报酬的計算。全社分紅劳动日数高于原来定工数的百分之几，就按飼养員的基本劳动日数也加計百分之几的劳动日数。全社分紅劳动日数低于原来定工数的百分之几，就按飼养員的基本劳动日数，也扣减百分之几的劳动日数。如果飼养員所在的生产队得了奖励，也应该同样奖給飼养員一分。

至于“以产定工”前的准备工作，“以产定工”后加强领导、社队分权、加强劳动定額管理工作和对“以产定工”

制执行情况检查等，与实行“三包”制度完全一样，这里不再赘述。

“以产定工”的好处

从以上情况看来，“以产定工”制是比“三包”制更高级的一种劳动报酬制度和经营管理形式。我们认为，“以产定工”制实质上就是农业上的计件制。它用简便易行的“按产计酬”办法，把社的集体利益和社员个人利益紧密地结合起来，解决了“三包”制难以彻底解决的生产队重工轻产的思想和工作质量不高的问题，成为新时期巩固农业社和争取农业大跃进的有效武器。这种形式，除具备“三包”制度所有的作用外，比“三包”制有更多的好处。主要表现在：

一、能够更合理地贯彻执行“按劳取酬，多劳多得”的原则。因为社给生产队是按照实际完成的产量来计算劳动日数，那个生产队产量高所得劳动日就多，那个生产队产量低所得劳动日就少。这就激发了社员的劳动热忱，进一步调动了社员关心集体生产和关心生产的质量。正象社员们所说：“以产定工以前考虑的是如何多得一分工，以产定工以后考虑的是如何增产一斤粮食。”队与队之间争工分变成了争产量。在“以产定工”实行以后，各社的生产队普遍制定了超产计划，开展了挖掘增产潜力运动。据八十九个社统计，仅利用道边、地边、渠边、地坎就增产粮食一百七十八万斤，红薯二百六十七万斤。有些社员劳动质量不好，其他社员就主动监督。因而，可以说，实行“以产定工”是促进农业生产发展的一个动力。二、能够改善经营管理工作，加强计划管理。因为“以产定工”是根据生产的最终效果计算生产应得的劳动日数，这就促使生产队加强经营管理工作，

并且把日常的经营管理工作同争取完成和超额完成全年的生产计划结合起来，就促使生产队合理地利用土地、劳动力和投资。据初步统计，实行“以产定工”后杂工开支由占劳动日总数的百分之十降低到百分之三，非生产性的财务支出也大大减少了。同时，由于通过“以产定工”弄清了每种产物的产量、用工和投资，就更加便于计算产品成本，为实行成本核算制创造了条件。三、“以产定工”比较彻底地解决了社和队之间的关系，便于实行“统一经营，分级管理”。由于实行“以产定工”以后，提高了生产队工作的主动性和积极性，进一步扩大了生产队管理生产的权力。从而提高了社务工作的效率，使社干部摆脱了琐碎事务的束缚，能够有更多时间参加田间生产，真正把工作中的问题解决在地里，加强了对生产队的领导。

“以产定工”是巩固农业社的一件宝

洪赵县蓬蓬农业社主任

郭怀新

蓬蓬社的“以产定工”制，是从1954年开始试行的。4年来，我们体会到：“以产定工”是合理解决劳动报酬的一个好办法。自从实行了这一制度以后，就治好了生产队和社员“重工轻产”，只挣工分不讲工作质量的老毛病。社员们千方百计地想办法增加生产，对用工和投资都精打细算，生

产搞得一年比一年好。社干部领导工作上也不混乱了。因此，社干部和社員們都說：“以产定工真是巩固农业社的一件宝；有了这件宝，农业社保險能办好。”

产 量 决 定 报 酬

我們社的“以产定工”，是为了解决給社員記工的問題而提出来的。在1953年建成初級社的初期，我們是按照社員所做的工作日来計算报酬，不計算工作量。那时，社員們“磨洋工”、“熬日头”，劳动态度很不好。后来，为了加强劳动管理，我們实行了定量、定質、定时的“三定包工”制，按照社員工作的数量和質量来計算报酬。这样，社員混工分的現象少了，工作質量也提高了。但是，由于記工多的生产队分紅就多，生产队对社还是虛报工分，不認真監督社員的劳动。以致有些用工少产量高的队，反而不如用工多产量低的队取得报酬多。为了解决这个矛盾，我們曾經实行了超产奖励，但也沒有能够解决了生产队“重工輕产”的思想。从这里我們体会到：給生产队只按劳动日而不按产量計酬的办法，是不合理的；要从根本上解决生产队“重工輕产”的思想，必須以产量决定报酬。于是，在1954年春，我們学习了苏联胜利集体农庄的記工經驗，研究出了按产量計算劳动日的办法。具体做法是：由社根据生产計划和定工数，規定出每种作物中每个劳动日應該达到的产量（比如每生产十五斤籽棉为一个劳动日），做为計算劳动日的标准。到进行收益分配的时候，社內不再是按照生产队所完成的劳动日数来計算报酬，而是按照所完成的产量来計算报酬。这样做的結果，就合理地貫徹执行了“按劳取酬，多劳多得”的原則，使生产队管理生产的責任心加强了，社員劳动的質