

88232

# 農業生產合作社生產管理

第三分冊

勞 動 報 酬

陽 子 編 著

上海人民出版社

## 內 容 提 要

本書根据按劳分配的原則把各地農業生產合作社采取的“死分死記”“死分活評”“按活評分”“按件計酬”与“包工包產”等等計算劳动報酬的方法作了很詳尽的分析，指出了那些方法能够正确貫徹按劳分配这一原則，何以能够貫徹这一原則，敘述了为全面实行按件計酬、包工包產，合作社在制訂各項工作定額、确定劳动報酬标准方面所应当注意的一些重大問題，敘述了交接檢查制度与保證工作質量之間的关系。

### 農 業 生 產 合 作 社 生 產 管 理

#### 第 三 分 册

#### 劳 动 报 酬

陽 予 編 著

\*

上 海 人 民 出 版 社 出 版

(上 海 紹 興 路 54 号)

上 海 市 書 刊 出 版 業 營 業 許 可 証 出 001 号

上 海 新 華 印 刷 厂 印 刷 新 華 書 店 上 海 發 行 所 發 行

\*

开 本 787×1092 公 厘 1/32 印 張 2 3/16 字 数 42,000

1956年10月第1版

1956年10月第1次印刷

印 数 1—2,000

統 一 書 号 ； 4974·87

定 价 ； (6) 0.19 元

## 出版者的話

这个小册子，曾以“農業生產合作社的劳动报酬”为名，于今年7月由新知識出版社出版，后經本社征得作者和新知識出版社的同意，由作者就該書加以修訂，改用現名，作为本社所出“農業生產合作社生產管理”小叢書的第三分册繼續出版。

1958年8月

## 出版者的話

这个小册子，曾以“農業生產合作社的劳动报酬”为名，于今年7月由新知識出版社出版，后經本社征得作者和新知識出版社的同意，由作者就該書加以修訂，改用現名，作为本社所出“農業生產合作社生產管理”小叢書的第三分册繼續出版。

1956年8月

## 目 錄

按勞分配是農業生產合作社計算勞動報酬 的基本原則.....	1
按件計酬制是農業生產合作社計算勞動報酬 的先進方法和基本形式.....	6
推行按件計酬的幾個問題.....	20
一 制定各項工作的定額.....	20
二 確定勞動報酬標準.....	34
三 個人計件制與集體計件制.....	43
四 實行按件計酬制後怎樣保證工作質量.....	48
包工包產制是按照產量調節勞動報酬的先進方法.....	54

## 按劳分配是農業生產合作社計算 劳动報酬的基本原則

農業生產合作社为不断提高劳动生產率和劳动出勤率，保証農作物的大量增產，必須有与農業生產合作社的經濟性質相適應的分配形式和計酬方法。恩格斯說：“分配既为純粹經濟的緣由所支配，那么它將被生產的利益所調劑，而最能促進生產的發展的分配方式是那种能使一切社会成員全面地發展、保持并运用自己能力的分配方式。”<sup>①</sup>符合農業生產合作社經濟性質的分配形式是按劳分配的形式。農業生產合作社示范章程第50条規定：“農業生產合作社对于社員劳动的報酬，應該根据‘按劳計酬、多劳多得’的原則。”

在高級農業生產合作社里，社員的土地和为合作社所需要的別的生产資料，都已实现公有化。高級農業生產合作社的產品，除留給社內的生产費用、公積金、公益金和農業稅外，都可成为社員个人的消費基金，是社員劳动的報酬，都应按照按劳分配的原則分給全体社員。在初級農業生產合作社中已有一部分公有生产資料，但社員对入社时帶來的土地和某些生产資料还保有所有权，因而，初級農業生產合作社的產品，

---

① 恩格斯：“反杜林論”，人民出版社1956年版，第207頁。

除扣除本年生產中的各項耗費，留出一定數量的公積金和公益金外，也都是社員個人的消費基金，其中一部分以土地、林木和牧畜的報酬的形式分給社員，另一部分以勞動報酬的形式分給社員，以勞動報酬形式分給社員的產品，也是依按勞分配的社會主義原則進行的。農業生產合作社的產品是社員的辛勤勞動所創造出來的，不是社員的土地和其他生產資料創造出來的，因此在把社員個人消費基金分為土地報酬和勞動報酬兩個部分的初級農業生產合作社中，勞動報酬所占的比例必須高於土地和其他生產資料的報酬所占的比例；或者把土地報酬的絕對數量固定下來，使它在生產總額中所占的比例隨合作社生產的增長逐年降低。由此可見，即使是在初級農業生產合作社中，社員個人的消費基金主要還是按照按勞分配的原則來進行分配的。這就是說，在初級農業生產合作社中，按勞分配這一社會主義原則雖然不像在高級農業生產合作社的產品分配中那樣居絕對支配地位，但也起着主導的作用。因此，我們在處理農業生產合作社的勞動報酬問題時，必須妥善考慮和掌握按勞分配這個原則，以提高農業生產合作社的勞動生產率和勞動出勤率。

按勞分配的實質，就是按照勞動者的勞動數量和質量來支付報酬，多勞多得，少勞少得。按勞分配成為農業生產合作社處理勞動報酬必須遵循的原則。社員在農業生產合作社既是為自己而勞動，又是為着建設社會主義而勞動，這兩者是完全統一的。在農業生產合作社的集體勞動中，能夠逐漸養成農民的新的社會主義勞動態度，使他們感到勞動是一件愉快

而光榮的事情，可以大大加強他們對集體生產的責任感和積極性。但是，農業生產合作社里還有一些社員有舊社會思想的殘余，以不正確的態度對待勞動，甚至還有比較落后的社員，總想自己少勞動而多取報酬。正因為這樣，要吸引社員積極參加社里的集體勞動，就必須要有物質刺激，使社員從物質利益上來關心自己的勞動成果，必須按社員勞動的量和質來支付報酬。農業生產合作社在經營管理中必須遵循這個原則，實行按勞分配，才能對生產起巨大的推動作用。

但是，在農業生產合作社中要正確貫徹按勞分配的原則絕不是一件輕而易舉和一帆風順的事，實現按勞分配必須與個別農民的平均主義思想作堅決的鬥爭，在克服平均主義思想的過程中正確貫徹按勞分配的原則。按勞分配和平均主義是兩件水火不相容的東西，前者要求按照社員的勞動數量和質量分配個人的消費基金，后者主張不問勞動的數量和質量，不問工作的熟練程度和勞動生產率，一律付給同樣的勞動報酬。平均主義者以小農的觀點來理解社會主義，他們認為把人們的消費、生活條件、口味和需要全都統一起來，這就是社會主義。平均主義思想對生產極為有害，它打擊了積極先進的工人，鼓勵了偷閑怠惰的懶漢，降低了勞動生產率。可是，有些農業生產合作社在勞動報酬的計算方面就曾抹殺過勞動的數量和質量，抹殺過勞動的輕重和繁簡，平均計算報酬。

實行按勞分配就必須有相應的經濟工具。在農業生產合作社中，按勞分配的原則是通過勞動日這一形式來貫徹實現的。勞動日是農業生產合作社用以計算社員勞動的尺度。通

过劳动日这一形式,就能正确地評定和計算每个社員的劳动,正确規定高級社中每个社員在合作社的个人消費基金中应得的份額,正确規定初級社中每个社員在部分个人消費金中应得的份額。

農業生產合作社开展多种經營,因而有各种不同的工作。在这些工作中,有技術复雜的工作,有技術簡單的工作;有費力的工作,有輕便的工作;有重要的工作,有次要的工作;有的工作屬于体力劳动范围,有的工作屬于腦力劳动范围。这些工作在性質上具有非常明顯的差別,社員在進行这些工作时所付出的劳动数量和質量也是截然不同的。为了实行按劳分配,就必须找出衡量这些不同劳动的統一尺度,通过这个尺度看出各項不同工作所包含的劳动数量和質量,这个尺度就是劳动日。所以,劳动日这个新的經濟范畴,正是農業生產合作社計算劳动数量和質量進而分配農業生產合作社收入的尺度。

劳动日体现出農業生產合作社社員个人利益和集体利益的結合。一个劳动日究竟等于多少現金和实物报酬,在完全社会主义的農業生產合作社中,完全根据全社產品收入的多少來决定的;在半社会主义的農業生產合作社中,虽然要按土地分取一部分报酬,但也是由全社產品收入的多少來决定的。全社全年的总產品,在扣除生產費用、公共基金以及初級農業生產合作社中的土地报酬之外,所余部分用全社的总劳动日数去除,便是每个劳动日的报酬。全社的收入越多,每个劳动日所得到的报酬也愈多;全社的收入愈少,每个劳动日所得到的

的報酬也愈少。農業生產合作社示范章程第52条指出：“……每一个社員为了多得收入，既要自己積極劳动，以便多得劳动日；又要努力促進全社的整个收入增加，使每一个劳动日所能够分到的东西跟着增加。这样，就使社員的个人利益和合作社的集体利益得到正确的結合。”

劳动日还体现出農業生產合作社內社員与社員之間的新的关系，即一律平等的关系。農業生產合作社中，人与人之间出現了互助合作、互相平等的新关系。高級農業生產合作社中，社員已經完全擺脫了剝削，已經完全廢除了生產資料的私有制，社員对社內的生產資料处于完全平等的地位；初級農業生產合作社中，虽然生產資料的私有制仍然存在，但社員之間的互相关系，也是互助合作、互相平等的关系，因为他們之間正在为擺脫貧困而互相幫助，正在逐步廢除生產資料的私有制，他們对社里的公有生產資料也完全处于平等的地位。在農業生產合作社中，社員間的互助合作、互相平等的关系，正是通过劳动日体现出來的。農業生產合作社的社員都有按照自己的劳动能力参加劳动的权利，同时也有根据自己在工作中所付出的劳动数量和質量來取得劳动報酬的平等权利。斯大林說：“集体農庄采用了劳动日。可是什么是劳动日呢？在劳动日的面前大家都是同等的——無論男人和女人。誰能够作出更多的劳动日，誰就能够賺得更多的工資。”①

---

① 轉引自恩·那札尔采夫：“苏联集体農庄劳动日”，中華書局1954年版，第36頁。

## 按件計酬制是農業生產合作社計算 劳动報酬的先進方法和基本形式

高級農業生產合作社完全按照按勞分配的社会主义原則分配社員的消費基金，每個社員完全按照自己投入集體生產的勞動數量和質量取得報酬。因此，能否正確計算每個社員投入集體生產的勞動，乃是高級農業生產合作社里關係到每個社員物質利益的最根本的問題。初級農業生產合作社社員個人消費基金雖然分勞動報酬和土地報酬兩個部分來分配，但在合理確定土地報酬和勞動報酬的分配比例之後，攸關社員物質利益的焦點便轉到勞動報酬的計算上。土地報酬一經確定，一般在一個年度之內已不再變動，每戶社員的土地報酬數額已經確定，只要社員認為合理，這個時期的土地報酬問題便不大会影響社員的工作情緒。勞動報酬是社員個人消費基金的主要來源，並且是按照“按勞分配”的社会主义原則進行分配的，每個社員能從消費基金（初級社為按勞動分配的那部分消費基金）中取得多少，完全取決於每個社員投入社的集體生產的勞動數量和質量。因此，每個社員都會經常關心自己投入的勞動與取得的報酬是否相符這個問題，相符不相符這一問題會直接影響每個社員參加集體生產的情緒，影響整個農業生產合作社的生產。由此可見，正確計算社員的勞動報

酬，無論在高級農業生產合作社里，或是初級農業生產合作社里，都具有十分重要的意義。

正確計算社員的勞動報酬以促進農業生產合作社勞動生產率和勞動出勤率的提高，關鍵在於建立一套科學完善的計算勞動報酬的制度和辦法。農業生產合作社在計算社員勞動報酬方面曾經採用過的勞動報酬的計算方法主要有如下幾種：

按日計分。按日計分就是，每一個有勞動能力的社員，不管他勞動方強還是弱，技術高還是低，不問他干的工作費力還是輕便，技術複雜還是簡單，工作重要還是次要，不問他在工作中忠實勤勞，還是調皮偷懶，只要他和大家一道下地工作都可以得到同樣的勞動工分，都可以取得同等的報酬。這是一種極端平均主義的勞動報酬計算方法，用這種方法給社員計算的勞動工分，僅僅反映了社員在工作上所花的時間，根本無法計算出社員在工作中所花費的勞動數量和質量。這種平均主義的計算勞動報酬的辦法，會使社員生產情緒低落，會使勞動紀律廢弛。由於這種勞動報酬計算方法會給社的生產和社的鞏固帶來嚴重的危害，所以這個辦法只為極少數初建的農業生產合作社所採用，並且很快就為其他比較合理的方法所代替。

死分死計。死分死計就是根據每個社員勞動力的強弱和技術的高低，定出各個社員的勞動底分，那一個社員勞動力強就定高些，那一個社員勞動力弱就定低些，記分的時候就按照這個底分去記。一個社員勞動一日，他所應得的工分也就是

為他所規定的底分，勞動時間不足一日，就按比例扣除底分。死分死計比按日計分稍為合理一些，它考慮到每個社員的勞動力的強弱和技術的高低，考慮到以這為依據來計算勞動報酬。但是，死分死計這種勞動報酬計算方法仍然不能使每個社員所得的勞動報酬與他在工作中所付出的勞動數量和質量發生直接的聯系，因為，各個社員勞動力的強弱和技術的高低並不等於他在工作中實際付出的勞動數量和質量。例如兩個底分相同的社員在同樣的工作時間內干同樣的工作，由於他們的勞動態度不同，一個人工作干得多，干得好，一個人工作干得少，干得差，他們在工作中所付出的勞動數量和質量有顯著的差別，但按照死分死計的辦法計算勞動報酬，他們所得的勞動報酬卻完全一樣。又如，兩個底分相同的社員，勞動態度相仿，在同樣的工作時間內，由於一個人干的工作費力，或技術復雜，一個人干的工作輕便，或技術簡單，他們在工作中所付出的勞動數量和質量也不相同，但按照死分死計的辦法計算勞動報酬，他們所得的報酬也完全一樣。由此可見，死分死計是單純以社員個人的勞動能力為依據、不問實際工作中所付出的勞動數量和質量的平均主義的勞動報酬計算方法，仍然與按勞分配的社會主義原則不能相容。死分死計這種勞動報酬計算方法同樣會給農業生產合作社的生產造成嚴重損失。首先，由於死分死計對忠實勞動的社員和偷懶的社員不加區分，對於費力工作、技術復雜的工作的社員和干輕便工作、技術簡單的工作的社員一視同仁，結果可能使偷懶的社員愈加偷懶，忠實勞動的社員愈干愈泄氣，使勞動生產率下降，

劳动質量降低，劳动紀律松弛，生產上遭受損失。其次，在死分死計的情況下，由于社員的底分已經固定，天天按照底分計分，結果會使社員覺得自己的本領就是更高明些也沒有用，反正已經受到底分的限制，这样就根本不能鼓勵社員努力學習和提高技術，不能刺激社員尋求提高工作效率和工作質量的途徑，因而根本不可能指望農業生產合作社劳动生產率的提高。再次，在采用死分死計这种方法時，要是人們對男女同工同酬這一問題沒有正確的認識，人們就很容易把一般女社員的底分訂得比男社員低些。其實，在某些工作中，有些女社員的工作并不比男社員差，然而，按照死分死計的辦法，女社員的劳动報酬总比男社員低。这样就直接違背了男女同工同酬的原則，嚴重地影響了婦女參加生產的積極性，就不能把婦女的巨大劳动潛力發揮出來。

死分活評。死分活評是由死分死計改進而來的，是根據每個社員劳动力的強弱、技術的高低，定出每個社員的底分，然后再按各個社員在工作中的實際表現，以底分為依據靈活評定每個社員的工分的。按照這個辦法，凡劳动好的予以加分，差的扣分，不好不壞的按照底分記分。死分活評已經不單純以社員個人劳动力的強弱、技術高低和工作時間作為計算劳动報酬的唯一依據，它已經考慮到每個社員在工作中的實際表現，使社員所得的劳动報酬與在實際工作中所付出的劳动數量和質量發生直接聯系，使社員所得的劳动報酬與他在工作中的付出的劳动數量和質量相近。正由于這樣，死分活評這種劳动報酬計算方法，在提高農業生產合作社的劳动效率

和巩固劳动紀律方面曾經起过一定的積極作用，在農業生產合作社得到廣泛的采用。但是，死分活評并不是一种完善的劳动報酬計算方法，它本身存在着許多嚴重的弱点和缺点，这些弱点与缺点仍会阻碍劳动效率的繼續提高和劳动紀律的進一步巩固。死分活評的評分依据以每个社員的劳动力量弱、技術高低和工作時間長短为主，大体上参照他們的劳动态度和工作效果，但并不問工作是否費力，技術是否复雜，工作是否重要。死分活評还是抹殺了劳动上的这些重要区别，仍然不能完全擺脫劳动報酬上的平均主义傾向，仍然無法解决社員在工作上“避重就輕”“避繁就簡”等等問題，仍然会影响到社的生產。死分活評的办法在执行中困难很多，費时很多。農業生產合作社社員要分十数处以至数十处工作，各处評議同一工作的工分时往往标准不一，容易造成社員間互相猜忌和互相抬高工分的現象。采用死分活評的办法，天天都要評分，有时一評評到半夜，結果就要影响第二天的生產；尤其在農忙季節，工作特別多，評分更費時間，加上晝長夜短，弄得社員們睡眠不足，也会影响生產。在領導骨干薄弱、社員覺悟低的情況下，大家不是打不开情面，使活評流于形式，便是斤斤計較，互不服气，互相爭吵，影响社員間的团結。

按活評分。按活評分是根据每个社員的劳动力量弱、技術高低、工作時間的長短以及完成工作的实际情况灵活評定每个社員应得的劳动報酬。按活評分已經考慮到每个社員实际完成的工作数量和質量，已与按件計酬制相近。但是，按活評分不是以工作定額和劳动報酬标准作为計算工分的依据，

并且在很大程度上还是以社員个人的劳动能力和在工作上耽擱的时间为轉移，因而仍旧不一定与实际劳动情况相符，仍旧有平均主义的傾向。并且，以按活評分与死分活評相比，在評的时候，死分活評还有个“死分”作标准，按活評分甚至連一个統一的标准也沒有，所以在采用按活評分的办法时也如采用死分活評的办法一样，要遇到很多困难，要花費很多时间，易于發生爭执和相互抬高工分。

包工制。包工制基本上可以分为两大类：第一类是沒有制定工作定額和劳动报酬标准的包工制。它是在沒有制定工作定額和劳动报酬标准的条件下实行的，是一种較為特殊的劳动报酬計算方法，也算是一种生產上的責任制度。这类包工制就是將一定时期内的一种或数种工作定出質量要求、完成的期限和应得的劳动报酬总数，包給一个人或一个小組去完成；只要这个人或这个小組能按照規定完成工作，即可以取得原定的劳动报酬总数。这类包工制也可按計算报酬方法的不同而分为两种。第一种是根据一般習慣上的耕作效率計算進行某种工作所需的工数，然后再按照工数折成工分。折算时，一般是以一个工作为一个劳动日(十分)。比如在春耕生產中，培育一畝秧田，从作秧板到拔秧，按照一般工作效率需要十个工才能完成，那么，培育一畝秧田的劳动报酬就是十个劳动日(即一百分)。有的農業生產合作社在將工数折为劳动日时，还按照季節差別分別定出不同的折算比例，如夏季一工折为 1.2 劳动日，冬季一工折为 0.9 劳动日。这种包工制，在劳动报酬計算上，具有較大程度計时因素的个人計件或集体

計件制，由于它基本上是按照社員个人或小組完成的工作數量來計算劳动報酬，所以可以列入計件制的範圍。問題是這種計件制在確定劳动報酬時却是以一般工作效率，也就是以工作時間為標準的，因而它沒有考慮到工作的輕重、簡繁和重要性，沒有考慮到工作的性質，所以我們也不能把它看作是一種完美的劳动報酬計算法。當然，這種包工制也具有一些無可爭辯的優點。用這種包工制辦法向社員個人包工時，社員劳动報酬的多少完全取決於個人的工作效率的高低和工作時間的長短，因而能刺激社員去提高工作效率。用這種包工辦法向小組包工時，對小組中的個人仍然採取活評的辦法來決定他在已經包定的劳动報酬中的一定份額，但由於劳动報酬總額已經固定，這就不僅使人在評分時有了較為明確的依據，同時由於同組工作的社員都是從這份劳动報酬總額中取得自己的劳动報酬，他們之間的利害關係就更為密切，評分時大家都很認真，工作中也能互相督促。但是，由於採取這種包工制在計算劳动報酬總數時，沒有分別工作的輕重、簡繁和重要性，沒有考慮到工作的性質，所以包工時仍然會發生爭包輕便工作、避包費力工作和爭包簡單工作、避包複雜工作的現象。

第二類是首先確定工作定額或劳动報酬標準，根據工作定額或劳动報酬標準計算包工工作的總劳动報酬數。這種包工制已經消除了計時制因素，是一種對個人實行評分或個人計件基礎上的籠統的集體計件制。這種包工制比前一種包工制合理而又進步，它不僅考慮到了個人或小組的工作數量和質量，並且初步考慮到工作的輕重、簡繁和重要性，考慮到工作的性