

人民公社应当怎样貫徹按劳分配

——湖北襄陽伙牌公社和河南商城何店公社貫徹按劳分配的調查報告

經濟系三年級人民公社分配問題調查組

“按劳分配、多劳多得”是指导社会主义分配的基本原则。但是，貫徹这一原则的具体方法，在社会主义初期和社会主义末期，在全民所有制佔統治地位、生产水平較高的城市工矿企业，和在集体所有制佔統治地位、生产水平較低的农村人民公社是应当有所不同的。究竟应当采用什么方法来貫徹这个原则是最适合于当前人民公社的具体情况呢？前些时候，在理論上是有爭执的；在实践中，許多地方曾走过一段曲折的道路。襄陽伙牌公社和商城何店公社就是这样，他們經過摸索，在很多方面，現在已經开始找到了一个正确的方向。

一、要以生产队为統一分配单位

伙牌公社的生产在1958年是大跃进。該社集体經營的工农业总产值比上一年增长了49%，除去年生产費、管理費和国家稅收以后的純收入，也比上年增长45.8%。何店公社的生产在1958年也有了較大幅度的增长。但是，1958年的生产跃进，并没有基本上淹沒掉各个生产队（即原农业社，下同）經濟水平上的巨大差別。例如伙牌公社燎原生产队每人平均淨产值达151元，而該社紅旗生产队每人平均仅仅76.82元，前者为后者的196.56%。

貫徹按劳分配，应不应该重視这些差別，承認这些差別呢？很明显，应该承認这些差別。如果否認这些差別，由全公社統一分配，穷队就要无偿地占有富队一部分劳动。以上述二队为例，燎原队1958年的淨产值每人平均就要因此比以生产队为单位計算降低25%而紅旗队却突然提高32.56%。

不过，問題还得深入地分析下去，只有看一看产生这些差別的原因，才能作最后結論。

燎原队和紅旗队收入水平相差悬殊的原因集中表現在两个方面：第一，由于經營管理水平、羣众思想觉悟和劳动积极性不完全相同，两个队当年付出的劳动量有多有少。按各个队总人口平均計算，1958年，燎原队每人作劳动日183个，工作日127个；紅旗队每人作劳动日162个，工作日105个。按劳动日計算，前者为后者的113%；按工作日計算，前者为后者的121%。

第二，由于生产条件不同，各个队的劳动生产率有高有低。燎原队和紅旗队的生产条件主要有两点不同：（1）燎原队技术装备比紅旗队好。以現代化技术装备为例，前者拥有拖拉机六台、抽水机三部、康拜因一台，加上其他的农业机械，总共价值161553元；而紅旗队仅有拖拉机一台，加上其他的农业机械，总共价值19398元。前者为后者的8.33倍；若按耕地面积平均，前者为后者的3.55倍。（2）燎原队的耕地面积比紅旗队多。燎原队每人平均占有

耕地4.39亩,紅旗队3.65亩,前者为后者的1.2倍。因此,两个队的劳动生产率也就相差很远。

队 名	每个全劳力全年創造的价值	每个劳动日創造的价值	每个工作日創造的价值
療 原	478.59 元	0.82 元	1.19 元
紅 旗	223.92 元	0.47 元	0.73 元
療原为 紅旗的%	213.89	174.47	163.01

如果在全民所有制条件下,或者虽然在集体所有制条件下,但属于同一集体内部的话,由于生产资料公有,贯彻按劳分配,就只应当以劳动者当时付出的劳动质量和数量为尺度,而不应当以劳动者創造的价值为尺度。也就是说,只应当承認由于上述第一个原因造成的差别,而不应当承認由于第二个原因而造成的差别。如果只承認第一个原因造成的差别,当然可以由公社統一分配。要贯彻“按劳分配,多劳多得”原则,只要实行包工包产、評工記分、按工計酬就行。

但是,在当前公社条件下,却必須同时承認第二个原因造成的差别。因为生产条件的优劣,主要是由于他們积累的物化劳动的多少不同(至于单纯由于自然条件不同而造成对生产成果的影响,也就是級差地租I,当然可以通过税收轉为国家所有,或者通过抽調公共积累轉为全公社共有)。这些物化劳动不是全公社共同創造的,而是各个生产队在农业社时期单独創造的。因此,应当承認这些物化劳动的所有权基本上分别属于各个生产队,以生产队为基本核算单位。与此相适应,贯彻按劳分配;在处理生产队之間的關係时,必須承認这种差别,以生产队作为分配单位;或者说,对于生产队,按劳分配应该以各生产队創造的价值,而不以他們付出的劳动数量和質量作为尺度。可以说,这是当前农村經濟条件所决定的一种不完全形式的按劳分配,低級形式的按劳分配。

为了贯彻按劳分配,同时还应当注意,在一个公社內,穷富队的积累和消費的比例虽然可以有适当差别,穷队积累少一些,富队积累多一些;公社向生产队抽調积累时,穷队少調一些,富队多調一些。但是,所有这一切都不能相差太悬殊,否則,即使以生产队为分配单位,仍然可以变相拉平。

伙牌公社和何店公社过去都是由全公社統一分配,后来根据上級党委的指示,他們檢查总结了工作,改由生产队自行分配。这样一变,使按劳分配原則得到了正确的贯彻,因而加强了生产队之間的团結,促进了社員劳动积极性的高漲。

二、正确处理小队和小队之間的分配关系

贯彻按劳分配原則,也必須承認生产小队与生产小队的差别。生产小队对基本生产资料沒有所有权。小队和小队的差别,是同一基本核算单位以內“小集体”和“小集体”的差别,与生产队之間的差别有質的不同。因此,在分配中承認小队之間的差别,只是承認各个小队的經營管理有好有坏,劳力有强有弱,社員劳动积极性有高有低。应当怎样照顧这些差别,才能保証按劳分配原則的贯彻呢?

第一，实行包工包产、超产奖励

包工包产、超产奖励，就是根据各个小队田地的耕作难易和肥瘦情况，确定好产量、成本和用工数。由生产队和小队订立合同，实行三包，将产量、成本、用工包给小队，超产奖励、减产赔偿。经营管理好、劳动质量好、付出劳动多的小队，生产当然搞得好，他们可以得到超产奖励。而经营管理差、劳动质量差、付出劳动少的小队，生产当然坏，他们就得不到超产奖励，甚至还得赔产。因此，这就保证了按劳分配、多劳多得原则的贯彻。公社化初期，伙牌、何店两个公社都对这条经验有些忽视，以至削弱了小队的生产责任心和劳动积极性。通过整社，他们都重新肯定和继承了这条经验。

根据伙牌、何店两个公社的经验，实行这个制度要注意两点：

1. 包产指标要合理。一般地说，它应当高于去年的实际产量，低于本年可能达到的产量。指标高了达不到，即使刚好达到，也无产可超，无奖可得。指标低了，超产奖励过多，就会影响积累，减少平时工资，并使群众认为容易达到而麻痹松懈。两者都不利于贯彻按劳分配，不利于发挥群众的生产积极性。

2. 奖励多少要恰当。一般的原则应该是多奖少赔，奖励可以占到超产部分的80—90%，赔产不能超过减产部分的20%。伙牌公社有的生产队计划全奖全赔，我们认为不很恰当。因为超产的得来，并不能完全归功于本队社员的努力，还有整个公社的支援。所以，超产部分应当提出一至二成缴给上级作为公共积累或其他用途。减产也难完全归咎于本队社员，并且，全赔是赔不起的，硬要全赔，就会严重影响社员生活，影响下年生产。因此，全奖全赔不利于贯彻按劳分配，不利于生产。

第二，生产队每月按照劳力的数量、级别给小队发放工资。

目前，伙牌、何店两个公社的生产队给小队发放工资，都是以各小队的劳力数量和工资级别作根据。各小队劳力工资级别都是按照劳动者的体力强弱、技术高低、劳动态度好坏，由群众民主评议确定的。他们把这个叫作死级别。这个办法是农业社劳动底分的发展，是公社化初期死级别死工资办法合理部分的继承。过去农业社按照各个小队实做的工分分配，容易使工分评得松的小队占便宜。为了避免这种现象，总要在年终结算时削减或者抬高某些小队的工分。实行工资制以后，不可能到年终再调整工分，来个多退少补，因此就采用了生产队每月按照死级别给各小队发放工资的办法，来平衡各小队的收入，使之与付出的劳动量相等。

但是，死级别这个办法要执行得好，必须注意以下几点。否则，就要违反按劳分配。

1. 各个小队的劳力级别必须评得准确、一致，防止松的松，紧的紧。要使级别评得正确，就应该找出各级劳力的标兵，并且给各个小队各级劳力的数量规定一个适当的比例。同时，所有有劳动能力的人都应评定级别，避免因为未评级的人参加劳动而使其他社员的工分值降低。

2. 在包工包产时，要注意使各小队的劳动任务与其劳动力状况和劳动报酬相适应，防止畸轻畸重。并且正确规定包产指标，以使评级偏低的队和劳动积极的队能够从超产奖励中得到补偿。

3. 生产队应该掌握一部分奖励工资，每月月末，奖给超额完成生产任务、耕作质量良好的小队。对于完成任务很差的小队，则应适当扣发工资，使各个小队每月领取的工资与其付出的劳动大体相适应。

三、供給制和按勞分配

有的社員勞力強、有的社員勞力弱；有的社員勞動積極性高，有的社員積極性低。貫徹按勞分配，還必須正確處理勞動者個人之間的關係。正確處理這個關係的重要條件之一，就是要恰當地把供給制和按勞分配結合起來。

和全國各地一樣，伙牌、何店兩個公社在分配社員個人消費基金上是採用工資制和供給制相結合的辦法。這個辦法受到了廣大羣眾的歡迎，並且為走向共產主義的按需分配指明了道路。

既要實行供給制度，又要貫徹按勞分配原則，首先就必須正確安排供給部分和工資部分的比例關係。社會主義經濟是不斷發展的。因此，社會主義的分配制度也是隨着整個經濟的發展而不斷完善的，在分配給社員的總額當中，工資部分和供給部分各占多少，在社會主義社會的各個階段是不相同的，在生產水平不同的各個公社也是不相同的。但是，要貫徹按勞分配，至少應當遵守下列兩點原則：

1. 確定工資和供給的比例，一般地要使90%以上的社員收入比上年有所增加，其餘的社員，特別是勞動強而人口少的社員的收入比上年不致減少。理由很簡單，第一，在生產躍進的情況下，如果勞力強、勞動好的社員比上年減少收入，而勞力弱的社員的收入却大大增加，當然不能說貫徹了按勞分配。第二，1958年生產大躍進，是由於社員比上年付出了更多的勞動。根據伙牌公社的統計全社1957年做勞動日5,753,215個，1958年做勞動日8,065,320個，1958年比1957年增加了40%。1958年付出的勞動這麼多，是全體社員努力勞動的結果。因此，除了特殊例外，應該使所有社員比1957年增加收入。

2. 應儘可能使得社員們在採用新的分配制度以後得到的收入，與採用舊的分配制度（即單純按勞動日付酬）所得的收入一般相差不致過大。如果相差過大，就會使得有些社員在表面上看來雖然收入比上年有某些增長，但與其付出的勞動比較起來還是相差很遠。這樣仍舊會影響勞動強人口少的社員的勞動積極性。

伙牌公社1958年社員個人消費基金的分配分為三部分，一部分按照1957年11月到1958年10月所做的工分分配，這一部分占25.71%；一部分作為1958年11月到1959年6月的工資底墊，這一部分占34.21%；再一部分作同時期的供給費用，這一部分占40.08%。如果僅以工資部分和供給部分比較，工資部分佔46.05%，供給部分佔53.95%。這一方案實行的結果，根據48戶的典型調查，增加收入的44戶，佔總產數的91.67%；保收的1戶，佔2.08%；減收的3戶，佔6.25%。減收的3戶中，由於分配制度改變而減收的1戶，因此，如果以第一點原則衡量，伙牌公社的分配是基本符合要求的。

但是，如果採取單純按照勞動日進行分配，和上述方案加以比較，就發現在48戶中，有45戶在收入上受到了改變分配制度的影響，其中受影響較大，增加或者減少收入10%以上的有21戶，佔總戶數的39.58%（內減少收入的12戶，佔總戶數的25%；增加收入的9戶，佔總戶數的14.58%）。而增加得最多的增加了64%到72%；減少得最多的減少了26%。如果把增加得最多的3戶和減少最多的3戶比較，前者每個勞動日平均得報酬0.793元，后

者平均得報酬0.356元，前者为后者的2.22倍。因此，如果以第二点原則衡量，这一分配方案就不能够認為是很恰当的。

中共中央八届六中全会“关于人民公社若干問題的決議”中指出：在人民公社社員收入中，按劳分配的工資部分在一段时期內將佔有主要地位。伙牌公社的跃进幅度很大，按劳分配部分（包括按劳动日計酬部分和工資部分）佔到社員收入的59.92%，却仍然存在上述問題，証明了中央这一指示非常重要。

要把供給制和按劳分配結合起来，其次一点，是应当在供給部分滲入按劳分配的因素。供給部分基本上屬於社会保險的性質，同时又有按需分配的萌芽。但是，由于按劳分配是指导人民公社分配的基本原則，由于当前的生产水平还很低，队与队、人与人之间存在的巨大差别还必须承認，因此，在供給部分必須滲入按劳分配因素。比如根据劳动生产的好坏，各个生产队的供給标准可以有一定差異；根据蔬菜生猪生产的多少，各个小队办的食堂給社員供应蔬菜猪肉的标准也可以有所不同。供給标准随各个队的劳动情况而变，因此对于队來說，供給就帶有按劳分配的性質，这一原則也可以适应于个人，例如，在保証每个社員最低生活需要的条件下，对劳动特別好的社員，就可以根据其劳动成績适当提高其粮食供給标准。伙牌公社和何店公社的供給制度正在朝这个方向发展，他們已經注意了队与队之間的差別。这样做很好，既保持了供給制的优越性，又可以更好地鼓励社員的劳动热情，維護劳动紀律。

四、实行評工記分，按工計酬的活工資制度

要貫徹按劳分配，正确地处理劳动者个人之間的關係，还得采用恰当的方法分配工資基金。

伙牌、何店两个公社分配工資的办法都是采用“死級別、活工資”。前面已經談到过死級別，它主要用以調整生产小队和生产小队之間的關係；活工資則主要用来处理劳力强、劳动好和劳力弱、劳动差的社員之間的關係，保証按劳分配原則的貫徹。

活工資制度的第一个好处是便于同工同酬。农业生产有两个特点：（1）农民干活很不固定。农业活路复杂，有好几百种；各季农活不同，就是同一季节，甚至同一天，一个农民也得干几种活，而不可能一級工干一級活，二級工干二級活。（2）大多数农活技术标准不严。許多事請一級工可以干的，二級工三級工也可以干。因此，这就常常出現了不同級別的农民同干一种农活，而且質量、数量接近。如果按照固定級別发放工資，就不可能同工同酬，这就挫伤級別低的社員的劳动积极性。他們問：“做一样的活，为什么拿两样的錢？”有的社員干脆把重活推給別人，說：“我拿几級工資干几級活。”在采用活工資办法以后，評工記分，按工計酬，就解决了这个矛盾。

活工資制度的第二个好处是按实做工分发工資，使劳动好的人得多，劳动差的人得的少，防止劳动态度不好的人投机取巧，同样便于按劳分配原則的貫徹。

伙牌公社和何店公社实行活工資制的結果，广大社員感到自己的劳动得到了合理報酬，表示热烈欢迎。他們說：“活工資好得很，这样我們有了奔头，懶汉滑头也給整住了。”因此，生产积极性高涨，出勤率和劳动效率大大提高。棒劳力积极了，輔助劳力也积极了。老

年人、小学生过去工资少，甚至没有工资，因而有的不愿劳动；现在都想赚些烟钱、酒钱或者学费钱，每天都要争两三个工分。实行活工资办法，劳力也好安排了。过去有的人五不干，重活不干，加班活不干等等；现在重活、轻活都干，因为这些活的工分高。实行活工资办法，还大大加强了生产责任制，消除了以前那种“吃饭的人多，操心的人少”等混乱现象。

生产队按照死级别给各小队发工资，主要是调整各个小队之间的关系，但在有些地方也直接涉及到劳动者个人之间的关系。

按照死级别给小队发工资必须区别农忙季节与农闲季节。农闲发的工资应当少，农忙发的工资应当多。这主要有两个原因：（1）农忙时社员做的工分多。根据何店公社两个小队的统计，五月、六月所做的工分比正月二月要多一倍左右。因此，如果农忙农闲每月工资总额相同，农忙时的工分值就要低得多，社员多做一分工，多得不了几个钱，这就影响社员的劳动积极性。（2）平时农活轻，强劳力弱劳力所做的工分差不多；忙时农活重，强劳力弱劳力做的工分相差悬殊，如果每月工资总额相等，忙时工分值低，强劳力就要吃亏。所有这些，都影响按劳分配原则的贯彻，社员批评这是不间三大季节（夏收夏种、秋收、冬播）。因此，各个月的工资多少，应该根据各月用工计划确定，务求忙时闲时工分值基本相同。

1959年6月