

繼續推廣 五三工廠工作經驗

工 人 出 版 社

繼續推廣五三工廠工作經驗

工人出版社

書號：1313 開本：787×1092 1/32 印張：3 $\frac{13}{16}$

繼續推廣五三工廠工作經驗

編輯者 工人出版社

(北京市書刊出版業營業許可證出字第〇〇九號)

北京西總布胡同三十號

印刷者 工人日報社印刷廠

北京北新橋駱駝胡同四號

發行者 新華書店

1—11,018〔累〕46,122

一九五四年五月北京第一版——第一次印刷

一九五四年十一月北京第一版——第三次印刷

字數：76,000字

定價：2,800元

出版者的話

中華全國總工會爲了進一步貫徹面向生產、面向基層、面向羣衆的方針，於一九五三年十二月在北京召開了第二次全國工會基層工作會議，決定繼續推廣五三工廠的工作經驗，同時學習中長鐵路的工作經驗。爲便於各地工會幹部學習，本社將編輯主要文件陸續出版。這一本「繼續推廣五三工廠工作經驗」即是會議文件的一種。書中附錄的五三工廠前廠長高方啓同志的「我們怎樣實行計劃管理」一文，是大會所發的參考文件。

目 錄

加強工會建設，深入勞動競賽·····	賴若愚	一
五三工廠工會在計劃管理中的工作經驗·····	齊廷漢	六
五三工廠團委在加強計劃管理中的工作·····	青年團五三工廠委員會	四
我們怎樣實行計劃管理·····	高方啓	三

*

*

加強工會建設，深入勞動競賽

賴若愚

——一九五三年十二月三十一日在第二次全國工會基層工作會議上的總結

一 繼續推廣五三工廠的經驗

基層工作是整個工會工作的基礎。無論什麼工作，最後實現總是在基層。而基層的一切工作又都是爲生產服務、爲羣衆服務的，所以去年我們就提出整個工會工作的方針是：「面向基層、面向生產、面向羣衆」。這三個「面向」是不可分的。羣衆在基層，生產也在基層，所以要面向生產、面向羣衆，就必須面向基層。只有真正面向基層，生產工作才能搞好，羣衆問題才能解決得好。

去年第一次基層工作會議以後，基層工作不僅已爲工會全體幹部所注意，而且引起了全黨的重視。去年第一次基層工作會議以後，齊廷漢同志赴各地巡迴講演，各地黨委負責同志都曾親自參加，推廣五三工廠經驗的工作，都是在各級黨委的親切領導下進行的。正因爲這樣，所以一年多以來，基層工作已取得了很大成績。

一年以來基層工作的進步，從會議上所反映的問題也可以說明。去年第一次基層工

作會議的時候，大家帶來的問題中最多的是黨、行政、工會、青年團的關係問題，而這次會議上這樣的問題就沒有人提了。黨、行政、工會、青年團的關係現在可以說是大體上解決了，至少不成爲嚴重問題了。這次會議上大家提得最多的是關於勞動競賽的問題，這說明各地已開始把自己的工作轉到生產方面來了，至少是把生產提到議事日程上來了。去年和今年兩次基層會議上大家提的問題都很多，但問題的性質是不同的，這就說明基層工作有很大的進步。經過推廣五三工廠經驗，已出現了一批先進廠礦，各個地區、各個產業都開始有了自己的旗幟。

在繼續推廣五三工廠的經驗時，應該注意些什麼問題呢？首先應該了解：任何好的經驗都不會是完整無缺的。因此，我們在學習一個經驗、推廣一個經驗的時候，首先應該掌握它的基本精神，而不能機械搬用。要根據其基本精神和自己的具體情況來研究具體辦法，解決自己的問題。五三工廠的經驗是有權威的，大家都很重視，但是把它偶像化就不好了。如有的地方把勞動保護委員會和勞動保險委員會合併起來，說這是五三工廠的經驗，這樣一堵，誰也不敢講話了，可是五三工廠自己却把勞動保護委員會和勞動保險委員會分開了。跟在屁股後面總是跟不上的。五三工廠最突出的經驗是工作方法。當然在工作制度方面、組織方面五三工廠的經驗都可以學習，但最主要的是學習它的工作方法。它的工作方法主要是：「抓思想」、「抓關鍵」、「抓典型」和「運用積極分子」。這就是走羣衆路線。

其次，有的同志認為五三工廠的經驗好，但我們不能推廣，因為我們那裏解放晚，羣衆覺悟差、幹部水平低。以此爲藉口來拒絕推廣五三工廠的經驗是不對的。條件不同，應採取不同的推廣辦法和不同的步驟，而不是不推廣。譬如昆明是解放最晚的地方，但他們也推廣了五三工廠的經驗，而且推廣得很好。這就說明了上述理由是站不住的。

也有個別單位對五三工廠經驗估價不足，認為自己的經驗比五三工廠還好一些。如果確是這樣，那當然很好，但實際上並不如此。自己的工作沒有做好，又不虛心學習，那就沒有希望把工作搞好。應該有虛心學習的精神，不僅學習五三工廠的經驗，中長路、機床三廠的經驗也值得學習。必須有自我批評的精神，參照五三工廠的經驗檢查自己的工作，找出自己工作中的關鍵問題。只有做到這一步，才能談到推廣五三工廠的經驗。

在這次會議上五三工廠又作了報告，從報告中可以看出他們的工作較一九五二年是有了新的發展的。機床三廠也作了報告；中長路的好幾個單位（包括黨、行政、工會、青年團）都作了報告，比較全面地介紹了他們的經驗；大型軋鋼廠基本建設方面也作了報告，這對新建的許多大廠是有幫助的。這些經驗基本上都是好的。除了這些經驗以外，其它各個地方、各個產業的同志也帶來了不少的經驗，因時間關係，沒來得及在會議上講，都印發給大家作爲參考。

會議上所有的報告、發言和提出的問題，都集中在兩個問題上：第一個問題是：工會怎樣協助行政提高管理水平，實行計劃管理？在企業行政管理走上正規之後，工會

工作應該怎樣做？五三工廠的提法是「計劃管理中的工會工作」。第二是勞動競賽問題，即怎樣完成和超額完成國家計劃的問題。

在三反、五反之前，我們很大的力量是集中在改革工作上的。改革任務完成之後，我們的力量就必須集中到生產上來。說具體一些，就是搞勞動競賽，把勞動競賽真正搞好。由改革運動轉向生產是一個很大的轉變，我們現在還沒有徹底轉過來。工會本身的建設工作，必須適合於生產的需要，適合於開展勞動競賽。總之，如何組織競賽，把競賽向前推進一步；如何健全工會工作，使工會工作更有秩序；這就是我們整個工作發展中提出來的問題，也是這次會議中提出來的問題。繼續推廣五三工廠的經驗，也正是為了解決這些問題。

二 關於勞動競賽

勞動競賽是我們國家建設的基本方法。為什麼這樣說呢？因為我們要用盡可能快的速度使我們的國家走到完全的社會主義，就必須不斷地迅速地提高勞動生產率。「共產主義就是利用先進技術的那些自願、自覺、聯合起來的工人創造出來的比資本主義更高的勞動生產率。」（列寧）提高勞動生產率的最有效的方法是勞動競賽。因為競賽可以培養工人羣衆的主動性和創造性，發揮工人羣衆的智慧和才能。我們的一切工作都要依靠羣

衆，提高勞動生產率也要依靠羣衆。只要羣衆的主動性和創造性得到充分的發揮，其智慧和才能是無窮無盡的。而勞動競賽正是發揮工人羣衆的主動性和創造性的最好方法。

勞動競賽是一種羣衆性的批評與自我批評，通過它可以不斷地以先進帶動落後。中長路的經驗很清楚地說明了這一點。他們通過競賽的總結、評比，來總結和推廣優勝單位的好的經驗，落後的單位或個人要作自我檢討，找出落後的原因和改進辦法。這就是一種批評與自我批評，就是先進帶動落後的辦法。

工人階級成爲國家的領導階級以後，勞動就成爲光榮的英雄事業了。當工人羣衆覺悟到這一點的時候，勞動競賽就會自發地開展起來。所以我們的勞動競賽並不是現在才有的，而是解放以後就有了。現在的問題不是搞不搞勞動競賽，而是在企業管理已經開始走上正常軌道的時候，如何把勞動競賽向前推進一步。

解放以後帶有自發性質的競賽，其盲目性和突擊性是很大的，因而產生質量低、廢品多、成本高、事故頻繁等現象。應該說工人羣衆的這種勞動熱情是極爲寶貴的，而競賽中的缺點是必須加以克服的。絕不能因爲競賽中存在上述問題就否定競賽，而是要積極地加以領導，把勞動競賽向前推進一步。要把勞動競賽向前推進一步，就要加強競賽的計劃性、組織性，同時還要十分注意生產技術和勞動組織方面的改進。中長路、五三工廠和鞍山的經驗可以大大幫助我們解決這方面的問題。

要把勞動競賽向前推進一步的方向是明確的，但是還有許多具體問題需要解決。

1. 競賽的領導問題。勞動競賽是全黨的事業，必須在黨的領導下進行。但是勞動競賽的具體組織工作，似應由工會和企業行政來做。即在黨的領導下，工會會同行政共同組織。

勞動競賽的程序一般是：一、討論計劃（全廠的車間的和小組的），基層訂立合同，車間和小組制訂保證條件；二、推廣先進經驗，提合理化建議，開生產會議，解決生產中的關鍵問題；三、總結、評比、獎勵。從勞動競賽的程序來看，這些工作必須由工會和行政共同來做。在動員羣衆、教育羣衆、組織合理化建議等方面主要應由工會負責，組織技術措施、合理化建議的審查和處理等工作主要應由行政負責，而制訂計劃、檢查、總結則應從技術上、管理上和羣衆工作上來全面地進行，是企業行政和工會的共同責任。集體合同是競賽的基礎，而集體合同是由工會和行政共同來實現的，因而勞動競賽也必須由工會和行政共同負責。這樣的看法是不是合適，還沒有把握，以後可以繼續研究。

2. 競賽的形式問題。我們現在有這樣幾種形式，即：個人和個人、小組和小組、車間和車間的競賽，整個產業的競賽（如鐵路和電業有全產業的流動紅旗），同工種競賽，同業務競賽（技術人員和職員的）。組織競賽要實事求是，如果有個別技術人員或職員實在無法規定競賽指標，也可以不訂具體指標。

3. 競賽條件問題。在廠一級主要是生產財務計劃（包括增產節約計劃），這個計劃一般要比國家計劃高一些，它應該包括在集體合同之內。小組和車間根據廠的生產財務計劃來制訂作業計劃（這是行政計劃）。此外還有保證條件。保證條件一般應包括產量、

質量、工作方法、安全、成本（節約原材料），當然不一定各車間、小組的保證條件都要包括這些，應該根據具體情況確定不同的重點。這個保證條件可以比作業計劃高，也可以不高，但不能低於作業計劃。這同樣也要根據各車間、小組的具體情況來決定。保證條件，就是競賽條件。

4. 獎勵辦法。獎勵有榮譽獎和物質獎兩種。紅旗不是一種競賽形式，而是一種榮譽獎勵。中長路所採用的循環紅旗的辦法是好的。許多廠礦企業，有開花、結果、滿堂紅等很多名堂，需要加以整理簡化。

有許多地方把榮譽獎和宣傳鼓動工作混同起來了。榮譽獎和宣傳鼓動工作是有密切聯系的，但畢竟是兩回事。獎勵是對競賽中的優勝者的獎勵，是一種榮譽；而宣傳鼓動是對廣大羣衆進行的。所以宣傳工作可以宣傳先進人物，也可以批評落後現象，可以把獎勵和受獎勵的人做爲宣傳內容，但不可以把獎勵和宣傳混同。過去有些單位插藍旗、黑旗，也是把獎勵與宣傳混同了。

物質獎勵辦法現在很不統一，暫時也統一不了，過一個時期再說。

5. 正確的工資制度與競賽的關係問題。在工人階級取得了國家的領導地位之後，工人已經不是「僱傭勞動者」，工資也已經不是「勞動力的價格」。工資已經成爲一種組織勞動生產的工具了。所以正確的工資制度對於勞動競賽的開展有重大的作用。可是我們今天的工資制度上是存在着很多問題的。這個問題不是此次會議所解決的，只是提出來

引起大家的注意。

6. 競賽的評定、總結問題。評定和總結是一回事，總結搞得不好，評定就好辦了。總結的目的主要是吸取經驗，糾正缺點，改進工作。評定是一種批評與自我批評，通過總結、評定來使先進的帶動落後的。在評定工作中採用打分的辦法是不妥當的，因為各小組、各車間的重點不同（有的應以質量為重點，有的應以產量為重點，也有的應以節約為重點），如果一律規定質量十五分，產量二十分……這就不能解決具體問題，不能通過競賽來提高工作，而是把工人引導到競爭的道路上去。要做好這個工作，就要實事求是地規定作業計劃和保證條件，按保證條件來總結、評定和發紅旗。

三 關於工會工作的秩序問題

企業行政必須參加勞動競賽的領導，但這並不絲毫減輕工會在勞動競賽方面的責任，工會應該把組織勞動競賽作為自己的主要業務。勞動競賽是個很複雜的問題，也是一個很繁重的任務，工會如果不断加强本身的建設就不能很好地擔負起這個任務來。

從工會組織說來，究竟存在一些什麼問題呢？

一般說來，工會的許多基層，還沒有把勞動競賽作為自己的主要業務，而是把很大精力放在與生產關係不很密切的事情上去了。工作被動忙亂，沒有主動性、計劃性，各

方面的事務支配着我們的幹部，而不是幹部支配着工作。

要把這種情況加以克服，就要建立工會工作的正常秩序。企業管理水平已經提高了，工會工作如果還是團團轉，那就不能有力地配合行政把生產搞好。

怎樣建立工會工作的正常秩序呢？主要應注意以下四個方面：

1. 業務範圍問題。要把工會組織的業務範圍劃清楚，如勞動保護委員會、勞動保險委員會、文教委員會、俱樂部委員會……這些組織應做些什麼事情，都應該劃分清楚。每個人——如基層工會主席、副主席、小組長等負什麼責任也要搞清楚。

2. 組織形式問題。基層工會要建立一些什麼組織，車間要建立什麼委員會或委員，要按照工作需要來確定。各廠組織形式也不必一致。可是既然建立一個組織，就要有它的工作。多一個組織，少一個組織，那不是原則問題，重要的是按照工作需要來建立組織。

勞動保護、勞動保險都很重要，如果兩個委員會合在一起，恐怕工作搞不好。分開好一些。俱樂部工作很重要，中長路有俱樂部工作委員會，辦得很好。應該做好這個工作。

3. 制度問題。沒有一定的工作制度，工作就會是不穩定的。制度不能憑空想出來，而是經驗的總結。如生產會議是從工作中成長起來的好經驗，把它固定下來後就成了制度。

工會工作中的制度問題，現在急需解決的有這麼幾個：

(1) 會議問題。會議多，會議長，會議質量不高，這個問題，在基層已達到不解決不得了的地步。工會幹部的大部分時間都花費在會議上了。在生產很緊張的情況下，

會議要很緊湊。決定問題和研究情況的會議應分開，和介紹經驗、教育幹部的會議也要分開。廠礦企業的會議，很多是決定問題、通過決議的會議，這種會議不能拖得太長。要規定出一些有關會議的制度，把會議壓縮一下，限制一下。

(2) 業餘時間的使用問題。業餘活動應採取自願原則，如五三工廠那樣。當然羣衆性的批評與自我批評是需要的，這和自願原則並不衝突。在組織業餘活動方面，要有一套制度，不然就會亂。

(3) 檢查工作也要有制度。有這種情況，工會和行政簽訂了集體合同，以後任務改變了，工人還想到是否更改一下合同，可是幹部却把合同這件事忘掉了。這就說明必須要有檢查。在一個會議上決定了的事情，要指定一定的人負責，而且要有檢查。咱們有許多事情有頭無尾，就是因為缺乏檢查。

4. 工作方法問題。五三工廠的經驗中最突出的就是羣衆路線的工作方法。這是工會的基本的工作方法。在工會工作中，必須反對官僚主義、命令主義和行政方式，因為它們是脫離羣衆的。我們的問題恰恰在於工作中的行政方式太多，這種情況必須逐步地改變過來。同時，在我們切實轉向生產的時候，工作要更加細緻、具體，要有組織性、計劃性。大會動員，小會動員，挑戰應戰……這套搞政治運動的方式，在切實轉向生產的時候已經不很適合了。

工會工作秩序的建立，主要應該體現在制度、條例方面，而制度和條例是應該從實

際工作中產生出來的。我們在實際工作中已經有了一些經驗，要用制度和條例的形式把它加以鞏固。我們的工作已經前進了，我們自己的經驗已經越來越和蘇聯的經驗接近了，我們要學習蘇聯，參考蘇聯工會的條例制度，來總結我們自己的經驗，制定我們自己的必要的條例和制度。我們對於五三工廠和機床三廠就是這樣要求的。全國總工會過去發過的幾個條例草案，準備在一九五四年加以修改，各地也應該注意這個問題。

解決了上述這些問題以後，我們的工作會大大地前進一步，混亂嘈雜的情況會大為改變。但是光這樣還不够，還必須抓緊兩個問題——小組工作和積極分子，才能使我們的工作有所保障。

1. 小組工作。工會工作的基礎是基層，基層的一切工作又都要在小組來實現。搞生產要依靠小組，勞動保護要依靠小組，生活互助要依靠小組，羣衆性的經常的批評與自我批評也依靠小組。五三工廠是從小組起家的，中長路對小組工作也抓得很緊。因此，必須加強小組工作，總結小組工作的經驗，加強對於工會小組長的培養教育。

2. 積極分子問題。工會是羣衆組織，其最根本最主要的問題就是聯系羣衆。工會的各種措施，都不能離開這一點。當然，聯系羣衆並不是遷就落後，而是在提高羣衆的基礎上來加強與羣衆的聯系。

在聯系羣衆方面，羣衆領袖的作用是很大的。例如鞍鋼的孟泰，撫順的張子富……羣衆相信他們，聽他們的話。我們如果有一大批這樣的羣衆領袖，工會就再也不是軟弱

無力的了。這就提出了一個問題，我們必須培養成千上萬的與羣衆有聯系的積極分子。

工會曾經有過一個口號——「大家辦工會」，我想這個口號不能說是錯的。基層有很多委員會，這些委員會要靠積極分子來做事。我們要培養大批的與羣衆有聯系的積極分子，運用這些積極分子來進行工作。如果有了幾十萬各方面的積極分子，工會工作就會是生氣勃勃的，幹部的生長也會是源源不絕的。

四 青年工人工作和女工、家屬工作

1. 青年工人工作

青年工人在我們整個工人階級中佔很大比重。幾年來青年工人在生產中發揮的作用也是大的，並且出現了很多先進人物，如：鞍山的王崇倫、紡織業的郝建秀、錦州的章玉璽、郵電部門的郭秀雲……都是青年先進人物。青年人是沒有定型的，所以對於青年工人，教育工作是很重要的。

對青年工人的教育主要應注意以下幾點：

(1) 技術教育。對青年工人的技術教育，應放在頭等重要地位上。在黨的領導下，行政、工會、青年團在幫助青年工人掌握技術、提高技術熟練程度等方面做了很多工作，取得很大成績。但一般說來，青年工人的技術水平還是不夠高的。