

我们厂工会是怎样 发挥组织作用的

国营武汉第一棉纺织厂工会委员会 总结
湖北省工会联合会工作组 整理



工 人 出 版 社

3719

08426

277
37.9

我們厂工会是怎样發揮組織作用的

国营武汉第一棉紡織厂工会委员会总结
湖北省工会联合会工作组整理

工友出版社

1957年·北京

內 容 提 要

武汉国棉一厂工会，几年来在实际工作中，依靠党的领导，依靠群众，搞好了与行政的关系，摆脱了不应由工会承担的行政业务，組織群众参加企业管理，对行政进行监督；同时还加强了工会的集体领导，活躍了工会的民主生活，正确地运用了积极分子。因此，这个厂工会的各个工作委员会、車間委员会、小组，一般地说，都發揮了它們应有的作用。这本书用具体的事例，介绍了該厂工会發揮組織作用的全面經驗。

我們厂工会是怎样發揮組織作用的

国营武汉第一棉紡織厂工会委员会总结
湖北省工会联合会工作组整理

*

工人出版社出版（北京西总布胡同30号）

北京市書刊出版業營業許可証出字第009号

工人出版社印刷厂印刷 新华書店發行

*

开本：787×1092 1/32

字数：42,000字 印张：2 印数：1—17,000

1957年11月北京第1版

1957年11月北京第1次印刷

*

統一書号：3007·196

定价：（7）0.19元

目 录

基本情况概述.....	1
工会組織究竟做些什么.....	2
一、工会过去为什么“不頂事”.....	2
二、需要解决的問題.....	4
三、工会組織究竟做些什么.....	7
怎样發揮工会的組織作用.....	21
一、健全工会基層委员会的領導，發揮各个組織应有的作用.....	21
1. 改进基層工会的領導作风与工作方法.....	21
2. 健全工会基層委员会的集体领导制度.....	23
3. 加强工作的計劃性.....	26
4. 發揮各个工作委员会的作用.....	31
5. 發揮車間委员会的作用.....	39
6. 做好工会小組工作.....	46
二、加强对積極分子的工作.....	51
1. 培养積極分子的榮譽感和責任感.....	51
2. 提高積極分子的業務水平.....	52
3. 为積極分子創造工作的有利条件.....	54
4. 关心積極分子政治上和生活上的要求.....	54
三、發揚民主，活躍民主生活，健全民主制度.....	56
1. 职工代表大会中的工作.....	56
2. 工会改选工作.....	60

基本情况概述

我們国营武汉第一棉紡厂，是1952年新建成的。現有五万零四百錠子，主要产品有21支、32支，副10支。全厂有职工兩千三百多人，工会会员占职工总数的98.52%，党员占职工总数的17.75%，团员占职工总数的30.94%。

几年来，我們厂的工作，随着整个国家建設事業不断地前进。

在开厂的初期——約一年多的時間內，厂里的政治工作和生产工作都有些混乱。这一方面是因为大部分干部剛轉業来厂，不熟悉企業的管理和生产知識；另一方面，是由于职工来自四面八方，有很大一部分人是剛出学校的中、小学生和久居城市的一般貧民，他們缺乏劳动的鍛煉，不习惯于遵守劳动紀律，而且彼此鬧不团结的現象也很严重。

1953年至1954年，党委通过檢查工作和貫徹中共中央四中全会的精神，党的团结和党委的集体领导加强了，党对企業的領導也加强了。在生产上通过推行計劃管理，建立責任制度，使企業管理工作逐步走上正軌。同时，通过整頓劳动紀律和进行劳动保險登記等工作，对职工一般地进行了階級教育和劳动紀律的教育，特别是通过1954年的防汛斗争和总路綫的教育，大大地提高了职工的政治思想覺悟。1955年在职工中大張旗鼓地进行了第一个五年計劃的宣傳，加上全国社会主义革命取得决定性的胜利，給职工群众

以很大的鼓舞，1956年又广泛地开展了先进生产者运动，全厂职工的劳动热情空前高涨。因此我们厂提前十五个月完成了第一个五年计划的总产值计划，劳动生产率1956年比1953年提高了155.55%，在产品質量方面，按国家标准品率1955年只达到31.54%，1956年即达到了88.83%（1956年因受改紡22支紗以及原棉成分变动等因素的影响，标准品率尚未能达到国家指标）。

我们厂工会围绕保证完成国家计划这一中心任务，在生产、生活、教育等方面积极地展开了工作。工会通过自己的活动，对于提高职工群众的社会主义觉悟，启发职工群众的劳动积极性与创造性，密切党与群众的联系，都起了一定的作用。

工会組織究竟做些什么

一、工会过去为什么“不頂事”

在1954年以前，我们厂大部分职工說“工会不頂事”，这一評語的确反映了我们工会当时的实际状况。那时候，从工会本身來說，对自己在企业中的任务与作用認識是不全面的，抓了这头，丢了那头。1952年，工会注意职工的生活福利和文娱活动較多，而对生产关心不够。在批判了这种傾向以后，又产生了片面的生产观点，关心群众生活不够。基層工会一开会就是討論劳动竞赛，对职工群众在生活上的要求与困难却很少过問。例如在1954年上半年以前，职工的困难补助费，只占会費的20%；厂长基金規定提5%作为职

工的困难补助金，沒有拿出，工会却不过問。因为困难补助金少，使得一部分确有困难的职工得不到补助。又如：当时群众最迫切的要求是办好食堂，工人說：“我們飯都吃不好，哪有勁头搞竞赛呢！”可是，工会不积极地督促和协助行政改进这方面的工作。因此，工人对工会不滿，說“工会是只搞生产的”。

这一时期，工会組織也不健全，对自己的职责范围都不明确。工会基本上还是一个杂货攤，什么事情都管，工人請假，家屬看病，职工子弟入学，嬰兒进托兒所，等等，这些本来是行政应办的事，却都要工会开条子办手續。工会担负的外来委托也很多，不能深入生产、深入群众。基層工会对車間只是依靠會議布置工作，布置之后，是否执行，很少檢查。同时，工会积极分子的队伍也沒有形成，还根本說不上依靠积极分子、發揮組織作用的問題。

另一方面，这一阶段由于党委領導工会缺乏經驗，对工会在企業中的任务与作用也不明确，党委并不是把工会看做党联系群众的一个組織，而是作为几个干部来使用的。党委要啥，就叫工会干部干啥，沒有把工会工作当做一个方面的工作来領導，也不定期地研究和檢查工会工作。有些問題，特別是群众在生活上的某些正确意見和正当要求，工会和行政有爭执时，党委也支持不够。

这一时期，工会与行政如何分工配合的問題沒有解决。突出的表現在組織竞赛上，工会搞竞赛是唱独角戏，几乎包攬了組織竞赛的全部工作，工会干部忙于本来归行政作的許多業務性、技术性的工作，如制訂竞赛指标；組織技术力量总结推广先进經驗；研究、审查、批准群众合理化建議；搜集竞赛評比資料等。行政也認為組織竞赛就是工会一个組

織的事。

同时，工会組織还不明确对企業行政的監督責任；而企業行政也还不承認和不接受工会的監督。部分行政干部認為“只有黨監督，沒有工会監督，工会只能保證”。例如当时加班加點的現象很严重，有时候行政決定加班加點，跟黨委說了就算，工会同意不同意，却不打緊。

总之，在1954年以前，我們厂工会在企業中究竟應該处于什么地位，發揮什么作用，這個問題可以說基本上沒有解決。这一阶段，我們工会干部是很苦惱的，有的說：“作工会工作的是三等干部”；群众反映“工会不頂事”；黨的決議，行政的許多措施与規定，不能很好地通过工会貫徹到群众中去，而群众迫切的要求也沒有得到合理的解決。生产上劳动紀律松弛，做夜班的工人关了車去跳舞，有的工人逢做夜班就干脆不来……。对于这种現象，行政感到很棘手，工会也沒有向职工群众切实地进行教育，加以糾正。所以，这一时期的生产計劃一直沒有全面完成。

二、需要解決的問題

1954年以后，随着整个企業正常秩序的建立与健全，上述这种局面逐步有了轉变。怎样轉变的？这里談談需要解決的問題。

黨委在實踐中明确了：要依靠群众办好企業，必須發揮工会組織的作用，更好地啓發群众的積極性与創造性，从而加强了对工会的領導。

黨委批判了工会片面的生产观点，并經常注意帮助工会明确工作方向，加强对工会的政治思想領導。黨委按季度研究工会工作，定期听取彙報，檢查督促，帮助解决工会

本身所不能解決的問題。同時，黨委注意經常地教育黨員認識工會組織的性質和作用，尊重工會組織、依靠工會組織；還向黨員強調，必須積極地參加工會活動。有個別黨員幹部不交納會費，不參加工會活動，有的車間支部不重視對車間工會的領導，我們向黨委反映這些情況以後，黨委就及時提出批評。

並且，黨委還多方支持工會，放手讓工會開展獨立活動。例如開展勞動競賽和先進生產者運動，一個時期如何具體地組織這些工作，則由工會根據生產的需要與群眾的要求，擬訂辦法。不論哪方面的工作，只要工會提出的意見與方案切實可行，黨委都及時予以支持，要求行政和黨、團組織貫徹工會的方案。這不僅有力地推動了工會工作，而且也大大地鼓舞了我們工會幹部的工作熱情，樹立了工會在企業中的威信。

隨着黨領導工會的問題得到解決，以及貫徹競賽是黨的事業這一方針以後，工會與行政的正常關係也逐步明確起來。

勞動競賽是貫串在企業工作的各個方面的，為了解決工會與行政的關係問題，在1954年，我們着重解決了工會與行政如何分工組織領導勞動競賽的問題。行政在組織競賽中擔負一些具體的業務性和技術性的工作。如制定競賽條件（工會也參與研究），提供評比總結資料，總結推廣先進經驗中的技術工作，擬定合理化建議的課題，處理合理化建議，採取必要的技術組織措施幫助工人實現競賽保證條件等，由行政負責。行政還規定了管生產的副廠長負責對競賽的領導，勞動工資科為行政組織競賽的主管科。工會在組織競賽中，主要的任務則是進行思想發動和各種群眾性的組

織工作。如發動群众定期討論国家計劃，提出在生产上对行政管理工作的要求，揭發管理工作中的缺点，制訂和修訂竞赛保證条件，并啓發群众用批評与自我批評的精神檢查保證条件的实现情况；在推广先进經驗的活动中，举办先进經驗学校，組織观摩表演和互教互学等；加强对先进生产者管理与培养（如定期召开先进生产者座談会等），組織先进帮助落后；發動群众针对課題提合理化建議，监督行政及时地、正确地处理群众的合理化建議；圍繞克服生产关键与薄弱环节召开各种形式的生产會議；發動群众总结評选先进，及时进行奖励等。这些工作由工会負責。这样明确分工以后，組織竞赛的工作就有了秩序，工会与行政的相互关系也正常起来了。

1955年以后，工会对企業行政的监督問題，也逐步在解决。一方面，由于工会本身通过貫徹中华全国总工会七届三次执委扩大會議的精神，更加明确了对企業行政的监督責任，从而主动地通过簽訂集体合同和召开职工代表會議，以及依靠工会广大積極分子与群众的密切联系，積極地开展监督活动，推动了企業领导与管理工作的改进，使企業行政从实践中認識到：“不通过工会深入發動群众，不依靠广大群众的监督，就不能更好地發揮群众的積極性和創造性，也就不能把企業管理得更好。因此，基本上消除了行政对工会监督的抵触情緒。另一方面，由于中共湖北省委1955年二月举行政治工作會議，指出要加强集体领导；党委根据會議精神，強調了發揮工会的监督作用，帮助并督促企業行政主动依靠工会組織，接受工会的监督，批判了部分行政干部不承認和不接受工会监督的思想。在日常工作中，党委还支持工会正确的意見，帮助建立工会与行政之間的正常关系。

过去工会对于有关行政的事务都要通过党委来处理，許多問題本可以直接找行政解决的，也都提到党委会上討論；后来党委指示：工会与行政应直接商量解決問題，双方解决不了的再提到党委会来。党委这一指示得到貫徹以后，工会与行政在工作上才彼此主动起来，特别是行政也主动地接受工会的监督了。这一时期，凡是有关群众性的和重大的問題，如調整和分配宿舍，确定工資改革方案，处理工人工資問題，編制和貫徹企業生产計劃和安全技术組織措施，以及解决有关职工的福利問題等，行政都主动地通过工会，傾听工会的意見，取得工会的配合，依靠工会組織帮助貫徹；同时，行政也認真地处理工会对行政方面提出来的意見和建議，能解决的就及时解决，不能解决的也立即答复；行政并且体諒工会的困难，具体地支持工会开展一些活动。

后来，我們一方面學習上級指示，一方面檢查工作，进一步批判了工会只搞生产不关心群众生活的官僚主义，明确了工会在組織競賽的同时，必須密切关心群众的生活。特别是在1955年下半年，貫徹了全国紡織工会組織工作會議的決議，逐步地解决了工会依靠積極分子、充分發揮組織作用的問題以后，我們的工会工作就进一步地、比較全面地开展起来了。

三、工会組織究竟做些什么

解决了上述的問題，工会有了工作的便利条件，但是改变“工会不頂事”的局面，工会組織究竟做些什么呢？这里想就工会領導競賽、監督行政、进行政治思想教育三方面的的工作加以說明。

(1) 先談領導競賽方面的工作吧。在1955年以前，我

們工会成天忙于那些应由行政負責的業務性、技術性的工作，習慣于自上而下地布置。就拿訂保證条件來說，那时候，我們把訂保證条件作为行政任务来布置，要求非訂不可，訂的方法是：組織先进工人提出（所謂“骨干先行”），要求后进工人通过（所謂“群众通过”）。有人問工人为什么要訂保證条件，工人回答說：“不訂保證条件还行！不訂工会要追究的，訂得不好，工会还要打板子呢（意即退回重訂）！”保證条件中还訂有惩罚工人的办法，梳并粗車間的竞赛保證条件中就訂有这样一条：“出一个坏紗，自我檢討；出两个坏紗，小組会上批評；出三个坏紗就写大字报批評”。把保證条件当作約束工人的工具，用積極分子的話說，就是：“訂了保證条件，在会上批評人就有把柄。”因为工会只把訂保證条件作为批評工人的根据，如何帮助工人实现保證条件，自然工会就很少过問了。

对于工人，特别是对于那些完不成計劃的工人，在技术上、生活上、思想上的种种困难和要求，我們工会却没有很好地分析研究，更談不上具体帮助。实际生活告訴我們，凡是完不成計劃的工人，都有它不同的具体困难和实际問題，需要各方面的帮助，才能解決問題。但是，这些情况，有的我們不知道，有的即使知道也没有关心他們，帮助他們。所以当时工人批評我們：“工会光是要我們訂保證条件，完成不好就批評。”

1955年下半年以后，工会在組織竞赛中，逐步学会了进行一些深入細致的工作。当时，我們通过檢查竞赛的工作，發現了梳棉乙班二工区是一个好的典型。这个工区在1955年七月份以前，降低回花的指标經常完不成計劃，后来却月月突破了行政規定的回花指标。为什么呢？原因是这个工区

帮助有困难的工人克服了困难。

有一个工人，原是做粗紗的，三月底才調到梳棉乙班二工区，因为操作技术不熟練，常打空車，清潔工作做不好，每天回花上升到十一二磅，她一个人就占去全組回花指标額的一半以上。后来，小組組織了技术較好的值車工帮助她，这个值車工先观察她的操作，又和她交談，还亲自表演給她看，耐心地告訴她如何上棉卷，如何落筒，如何使清潔工作有規律，如何加速單位動作等，一点一滴地輔導她。在这样具体的帮助下，这个工人終於熟練地掌握了各种操作，回花指标逐步下降，达到了先进工人的水平。

另一个工人，因为年輕，好吃零食，得了胃病，一临到做夜班就头晕眼花，支持不住，以致出的回花高的时候达到了十五磅之多。她又害怕吃藥，不願意治疗。工会小組为帮助她医治胃病，开过專門的小組会，耐心地劝說，并組織專人看护她，不讓她吃零食。在她服藥的时候，小組里有的替她准备开水，有的弄来下藥的糖和餅干。小組这样热情細心地关怀她，她很受感动，知道大家既是爱护自己，也是关心全厂的生产。以后她便好好地就医服藥了，也改正了乱吃零食的毛病。經過一个多月，她恢复了健康。后来她的回花指标也下降了，工作很積極。

为了帮助工会干部和積極分子改进領導競賽的工作，基層工会总结了梳棉乙班二工区的經驗，广泛地組織了交流；啓發并帮助工会干部和積極分子，檢查了工作上的缺点，批判了对待群众的粗暴态度和簡單的工作方法。这对于教育工会干部和積極分子，改变对待群众特别是对落后群众的态度上，的确是起了很大的作用。

以后，基層工会还注意了推动車間工会組織帮助工会

小組工作。在組織競賽中幫助小組經常研究分析工人完不成計劃的情況，按問題排隊，採取分工包干的辦法進行個別幫助。有一次，梳棉乙班二工區在小組會上討論，明確了小組有三個人需要幫助，一個因和保姆的關係不好，耽心孩子缺乏照顧，時常完不成計劃，小組就確定由楊永元具體幫助她改善同保姆的關係；一個因與愛人不和睦，影響生產情緒，小組就確定由童金蘭作女方工作，胡世明作男方工作，幫助他們搞好夫妻關係。這樣一來，工會在組織競賽中的工作就具體而深入了。

為了更好地組織先進幫助落後，切實貫徹先進帶動落後的原則，基層工會還介紹了先進幫助落後和落後向先進學習的典型事例，以便職工有學習的榜樣。梳棉乙班二工區皮道珍幫助一個落後工人提高技術，很有成效，我們就組織她向全體工人介紹她幫助人的經驗。梳棉車間有一個姓徐的值班工人，是一個落後工人，車間工人管她叫“徐三多”，意思是說她：瞌睡多、“鬼”多（因為她生產搞得不順手時愛說“鬼呀”）、回花多，她不論調到哪裡，哪裡都不歡迎她。後來因為她出的回花太多，班上就索性不讓她值班，把她拉下來當預備工。她很苦惱，以為在這個車間里，恐怕要當一輩子預備工，因此，工作勁頭一天天低落下來。可是，當她聽到皮道珍幫助人轉變的事實以後，她受到了啓發，想道：“別人過去和我一樣，為什麼皮道珍一幫助就能提高？”這時候，我們就熱情地鼓勵她，並且組織專人幫助她提高技術，後來果然也轉變得很好，能完成計劃了。於是工會又組織她向全體職工介紹轉變過程，講述自己在思想上如何提高的，怎樣努力學習提高技術的。

這樣的介紹，引起了職工群眾的極大興趣，許多先進工

人檢查了对后进工人不正确的看法，不認真执行互教互学合同的缺点。許多落后工人也主动地檢查了不虛心向先进工人學習的毛病，分析了自己落后的原因，并提出爭取进步的保証。于是先进与后进之間互相學習、互相幫助的活动，就形成了風气。1956年組織职工簽訂的互教互学合同和师徒合同即达一百六十多对，这对于帮助工人提高技术水平，保証完成国家計劃起了显著的作用。梳并粗車間在1956年上半年組織工人簽訂的互教互学合同四十一对中，帮助工人由原来完不成計劃轉变到能完成計劃的有十二对，帮助工人提高了技术等級的有二十对。职工群众在不断提高思想覺悟，提高技术，改进技术的基础上，突破旧定額創造新定額的人愈来愈多。

在組織竞赛的工作中，工会特別抓住了帮助工人學習与掌握先进經驗这一环节。工会在推广先进經驗的工作中，經常注意了深入了解生产的需要和群众的要求；注意了把推广先进經驗作为帮助工人突破定額、減輕劳动强度的主要措施；注意了支持与發揮群众的積極性，克服各种保守思想与官僚主义。

1956年我們厂推广天津搖紗扎絞工作法便是一例。1956年三月份以前，我們厂里派人前去天津學習，回来以后，就确定在重点机台上推行。推了一个多月，車間行政领导人看到产量仍然沒有增加，認為群众一时难得掌握这个工作法，怕再推下去，天气热了，更会影响計劃的完成，打算不再繼續推广。但是，这个工作法在工人中进行观摩表演以后，工人都反映：“这个工作法很輕快，不像原来的工作法走那么多巡迴，八小时，把人的兩只手和胸口都累得發痛”。同时，这个工作法在兄弟厂推广以后，对提高产量，節約回

絲的效果也很显著。当时，在筒搖成車間也正当修改定額之后，工人普遍达不到定額，迫切要求提高技术，因此，工人们都要求推广这一先进經驗。

针对这一情况，工会首先了解了，在重点机台上推广这一經驗提不高产量的原因，原来是机器一改，人往上面一調，就誰都不管了。名义上是車間主任負責，实际上是無人負責。再加上試行的工人拿平均工資，時間一拖長，工人的積極性也不高。为了支持群众的要求，并消除行政上認為推广先进經驗和完成任务有矛盾的思想，我們又与工人一起，分析了前一阶段推广这一工作法的情况，找出两个因積極學習这一先进經驗而提高了产量的事例；在一次厂級推广先进經驗的專業會議上，用事实來說明这个先进經驗的优越性，并且建議：举办先进經驗学校，在業余进行訓練，加强推广中的技术指导和思想工作。

“工会的意見很好，車間应会同工会積極地繼續推广这一操作法。”厂長这样支持了工会的意見。

但是，車間主任却說：“这个办法好倒是好，可是不能用在搖紗上，因为搖紗是半机械生产，手不动，就搖不出紗来；在同一時間，叫工人搞兩样工作法，把手搞夾生了，完不成任务怎么办？”

我們把車間主任提出的問題交給工人討論，工人作了回答：“班前學習可能会把手搞夾生，影响生产，在生产時間过去之后，利用班后的時間學習，就不会影响生产了。”我們根据群众提出的办法，組織了工会的三个積極分子繼續試行，加强了技术指导和宣傳教育工作，結果只干了十一天，三个人就基本上达到了原来的产量，接着产量很快超过了原来的水平。于是，我們用这生动的事实說服了車間行政，

使这一先进經驗终于得到了推广。事实証明，这一經驗的推广，不仅減輕了工人的劳动强度，同时大大增加了产量，帮助工人达到甚至还突破了定額，鼓舞了群众的学习热情。

在推广先进經驗中，我們还注意促請行政采取必要的技术組織措施，帮助工人学习与掌握先进經驗。1955年在筒搖成車間筒子車上推广清紗板的先进經驗，清紗板安上以后，除杂效能显然提高了，但是筒子的断头率却猛然上升起来，八十个筒子原来一般的断头只一、二根，現在却增到十多根，工人光顧接头就忙不开交，大大地增加了劳动强度。后来，工会就邀請有关工程技术人员深入現場，听取工人的意見，督促行政积极采取措施，使断头率降低到原来的水平。这样，这一先进經驗才得以順利推广。

在組織竞赛中，工会还注意了不断地啓發和教育群众自觉地维护国家利益，爱护国家财产，巩固劳动紀律。几年来，曠工、違犯操作規程的情况愈来愈少，职工的出勤率愈来愈高，1955年以前，出勤率經常只80%，1955年第四季度以来，出勤率一般的都达到了95%左右。这說明工会这方面的工作是有成效的。

(2)再談我們厂工会的监督活动吧。

对生产工作的监督，这里介紹这样几件事。

第一，监督企業生产計劃的編制与貫徹。原来企業生产計劃下达以后，群众总有很多意見，不是批評計劃保守，就是指責冒进，1956年在党委的支持下，我們注意了对这方面的监督。每个月的企业生产計劃編制草案，企業行政在未提交党委討論以前，工会就召开先进生产者 and 老技术工人座談会进行討論。会上由行政計劃科長报告各項計劃指