

工会工资工作经验

中华全国总工会工资部 編



工人出版社

1708

工会工資工作經驗

中华全国总工会工資部 編

工人出版社

1957年·北京

內 容 提 要

本書所介紹的，是基層工会工資工作方面的經驗，其中大部分曾經在全國工会積極分子代表會議的專業會議上交流過。全總工資部在“寫在前面”里，給今後工会工資工作指出了方向。經驗中有四篇是介紹基層工会工資工作委員會的工作經驗，有四篇是介紹有關工会工資工作的具體經驗，有兩篇是介紹工資委員的工作經驗。

工 会 工 資 工 作 經 驗 中華全國總工会工資部 編

*

工人出版社出版（北京東四條市大街）

北京市書刊出版業營業許可證出字第009號

工人出版社印刷廠印刷 新華書店發行

*

開本：787×1092 1/32

字數：58,000字 印張：12/16 印數：1—12,000

1957年11月北京第1版

1957年11月北京第1次印刷

*

統一書號：3007·236

定價：（7）0.26元

目 录

写在前面	中华全国总工会工资部	1
我們是怎样进行工会工资工作的	沈陽重型机器厂 工会工资工作委员会	6
我們厂的工会工资工作	上海新丰印染厂 工会工资工作委员会	19
天津国棉二厂开展工会工资工作的 主要經驗	中国紡織工会全国委员会工资部 中国紡織工会天津市委员会工资部	26
我們进行工会工资工作的方法	武汉火柴厂 工会工资工作委员会	40
在推行职工代表大会制度中的工会 工资工作	沈陽車輛段 工会工资工作委员会	48
試点檢查工资基金使用情况 的經驗	唐山機車車輛修理厂 工会工资工作委员会	56
檢查行政关于工资法令的执行 情况	北京第一机床厂 工会工资工作委员会	62
我們帮助新工人完成了定額	峰峰煤矿土建工程处 工会委员会	70
我是怎样帮助工人学会計算工资的	王同泰	75
工资委員怎样为生产服务、为群众服务	邢 珍	80

写在前面

1954年全国工会工资工作会议以来，工会工资工作有了很大的发展，积累了不少的工作经验。在这本小册中，我们介绍了沈阳重型机器厂、北京机床一厂、武汉火柴厂等十几个单位的工会工资工作委员会或工资委员的工作情况和经验，提供给工会工资工作者和热心这项工作的同志研究、参考。

工会在工资工作方面负有重大的职责，它的基本任务是：力求贯彻社会主义按劳取酬的原则，参与计划和调整工资工作，动员与组织职工检查和监督工资政策、法令及劳动工资计划的正确实施，并协助政府与企业行政逐步改善工资状况，以促进生产的不断发展和在生产发展的基础上逐步改善职工群众的生活。几年来，工会组织在这方面进行了许多工作，比如：协助和参与政府和企业行政制定工资改革和调整的计划方案，向广大职工进行宣传解释工作，发动和组织职工进行评定等级、升级工作，协助行政建立、推行计件和奖励制度，建议企业行政采取措施，并组织职工学习与推广先进经验，以提高职工生产技术水平等。由于党和政府工资政策的正确，加上工会组织的积极协助，因而使工资调整 and 改革工作进行得比较顺利，受到了广大职工群众的支持和拥护。

工资，一方面是职工群众生活的主要来源，因而工资问

題是每個工人職員及其家屬最關心的切身利益問題；另一方面，工資又是管理生產的極為重要的經濟杠杆之一。國家借助於工資來鼓勵職工提高勞動生產率，正確分配勞動力，並有步驟地提高職工群眾的生活水平，鞏固與發揚共產主義勞動態度。我們所建立起來的工資制度，能够使職工的个人利益和整個社會利益緊密地結合起來，使職工習慣於把個人利益服從於整體利益。在各項工資制度的實施過程中，還應該根據生產發展的需要和群眾的意見，建議有關方面經常加以改進，使之逐步達到完善與合理。這對於鼓勵職工提高生產，促進職工的共產主義覺悟，增強工人階級內部團結，都有着極其重要的意義。所以，我們決不能把工資問題單純看作是生活福利問題；也決不能把工會工資工作單純看作是給職工多增加點錢，或者是單純向職工群眾進行宣傳解釋工作。在我們進行工資工作時，從提出工資問題，提出建議，到解決問題後所獲得的實際效果，都必須圍繞並達到有利於生產、有利於職工內部團結的目的和要求。經驗證明，凡是在工作中明確貫徹了這個目的和要求的單位，工作都收到了顯著的效果。

工會工資工作，必須堅持依靠群眾、發揚民主的工作原則。工資問題是一項比較複雜的問題，牽涉面廣，因此任何改革和調整都應該反復研究，謹慎處理；特別是因為我們還缺乏一定的知識和經驗，所以在工作中常常會遇到許多困難問題，找不到適當的解決辦法。但是許多經驗告訴我們：只要能夠堅決依靠群眾，相信群眾，在工作中充分發揚民主，向職工群眾擺出真實情況，提出問題，並把黨和國家所規定的方針、政策、辦法等交代清楚，有計劃有領導地醞釀討論，一經群眾動手，許多困難問題就可以迎刃而解，甚

至会得到我們所意想不到的圓滿程度。如果不这样做，就会把好事情办坏，既沒有很好地貫徹工資政策、法令，又得不到多数职工群众的拥护。

經過調查研究，提出建議，然后組織职工群众貫徹执行政策、法令，是工会进行工資工作的主要过程。工会工資工作，必須充分运用自下而上和自上而下相結合的工作方法，首先是自下而上的工作方法，所以調查研究是我們作好工資工作的前提和基础。从几年来工会工資工作的整个發展过程来看，从能够解决一些問題并获得一定成績的許多具体工作上来看，我們都在自覺或不自覺地按照这个程序进行工作。所謂調查研究，就是弄清情况，分別是非。調查研究的目的是：在弄清情况的基础上，根据党和国家有关工資方面的政策和法令，在国家批准的劳动工資計劃所許可的範圍內进行分析研究，提出建議，改进工作，滿足群众的合理要求。提出的建議經行政有关方面采納后，工会工資工作委員會就必须动员和組織群众，帮助与督促行政貫徹实现。在貫徹的过程中和貫徹后的一定时期內，仍然会出现新的問題，这就需要我們再进行調查研究工作。如此反复进行，就可以使工作正常地开展起来。

上面說的，只是我們的主要的工作方法之一。在有些情況下，如組織工人討論工組計件工資的具体分配，推广先进經驗帮助工人完成与超額完成定額等問題，我們就可以組織工人討論研究，解决問題。

随着工会工資工作的發展，應該不断地加强組織建設。从已有的初步經驗来看，加强組織建設須从以下的四个方面着手：

1. 逐步巩固与扩大積極分子队伍，保持組織上一定程

度的穩定。工會組織應該採取不同的方法，爭取時間，加強對積極分子的培養訓練，幫助他們總結與推廣工作經驗，以提高積極分子的政治思想水平和工作能力。由於工資工作是一項政策性、業務性較強的工作，所以在組織上應該保持一定程度的穩定，骨干力量不宜輕易調動，盡量避免大換班；並應注意發現和團結更多的熱心工資工作的職工，擴大積極分子隊伍，減少兼職過多的現象。

2. 工作要有計劃、有分工。工作計劃是積極分子進行活動的依據。工作計劃確定後，根據工作的要求，結合積極分子所處的情況 and 特點，進行分工。這樣，就可以比較充分地發揮他們的作用。領導上一方面要有重點地幫助他們克服工作中的困難，另一方面也要注意發現新的問題，應隨時修正和補充工作計劃。基層工會工資工作委員會，一般地應該月月有計劃，每個季度作個總結。

3. 緊緊依靠工會委員會的領導，爭取企業行政工資主管部門的支持和協助。遇有重大問題時，應主動地建議工會委員會請求黨委指示和幫助解決。為了加強和企業行政工資部門的密切聯繫，應逐步建立與健全雙方在工作方面的聯繫制度。

4. 建立與堅持必要的工作制度。如會議、彙報、學習等制度。

近來，有許多廠礦、企業推行了職工代表大會制度。職工代表大會制的建立與推行，對於擴大企業內部民主，改進領導工作，教育職工和幹部增強團結、推進生產等，取得了顯著的成效。凡是建立了職工代表大會制度的企業，企業內部氣象一新，職工積極性高漲，工會工作也有了發展。推行職工代表大會制度以後，工會工資工作隨着也起了一些

变化,提出了一些新的工作课题。如了解职工群众对劳动工资工作的意见和要求,参与协助代表大会审查研究属于工资方面的提案,协助与督促有关方面和教育职工执行大会决议,以及怎样使代表大会前后的工作和日常工作结合起来,等等。这些问题,极需要我们 from 思想上、组织上、活动方法上进行研究,积极从这些方面探讨和积累经验,以适应工作上的需要。在这本小册子中,介绍了中国铁路工会沈阳车辆段工会工资工作委员会在这方面的的工作情况和经验,大家可以参考。

必须清楚地看到这样的事实,经过几年的努力,工会工资工作已经从思想上、组织上、日常工作上基本上建立起来了,并且在实际工作中创造和积累了不少经验,这是应该珍视的。同时,也不容忽视,工会工资工作上还存在许多缺点和问题,有待于我们继续努力研究。并且,已取得的工作经验,也还不够系统和成熟,还有待于我们进一步的创造和积累。工会工资工作者应该时刻记住党和工会组织对我们的教导:“兢兢业业,戒骄戒躁”,“互相学习,互相帮助,取长补短,共同提高”。只有这样,工作才可能越做越好。

中华全国总工会工资部

1957年10月

我們是怎样进行工会工資工作的

沈陽 重型機器廠
工會工資工作委員會

“創家立業”从被动轉向主动

在1955年以前，我們廠的群众工資工作是由生产工資委員會兼管，但在当时只管生产，不管工資。每当行政来征求工会对工資規定的意見时，工会一般只是含糊同意。在工会召集的會議上或工会干部与群众談話时，职工时常提出一些工資問題，申訴工資中不合理的現象，工会也只是零打碎敲地做一些工資工作。1955年初，沈陽市工会联合会貫徹全国总工会第一次工資會議精神，提高了我們对工資工作的認識，正式成立了工資工作委員會，委員會由7个委員組成。

工資工作委員會建立后，委員們不懂得工資政策和業務知識，又缺少工作办法，不知从何处做起。但是，我們也有較好的条件，因为全廠的工資問題暴露得很明显，职工迫切要求解决不合理的工資問題。为了开展工作，我們就先組織學習，訓練干部，接連开办了三次工資訓練班，不仅工資委員参加，还吸收党、政、工、团小組長以上的干部参加；又买了些工資業務書籍，供積極分子閱讀，并組織討論。經過一段時間的學習，工資委員初步懂得了一些工資政策和

業務知識，增加了搞好工作的信心；全廠幹部，對工會工資工作也有了初步的認識。

學習了一個時候，要開始做些實際工作了，但是究竟從哪里着手，採用些什麼方法，還是個難題。我們考慮到在積極分子水平低、人少的情况下，應該是邊學邊做，不貪多，一個時期做一件群眾反映比較多的全廠性的工作，於是便從了解情況聽取群眾的反映做起。當時群眾意見最多的是升級問題，所以我們在1955年初進行的第一件工作就是調查升級問題。經過了解，基本上摸清了職工技術業務的提高情況和生產的需要情況，反復進行了研究，提出改進意見，向黨委作了彙報，取得黨委的支持後，協助行政將四千多名職工分三批提升了工資等級。為了使這一件工作鞏固下去，又協助行政建立了經常性的職工升級制度。

升級問題解決後，接着應該做什麼工作呢？心里仍是沒有底。後來聽上級工會說，蘇聯的基層工資工作委員會進行檢查工資基金工作，我們感到工資工作和工資基金的合理使用有密切聯繫，就準備着手做這個工作。但是，又聽行政說，這個工作很複雜，不好搞，所以直到1955年5月上級工會來我廠幫助工作時，才開始做這檢查工資基金的工作。工資委員通過學習、分析表報資料、深入群眾調查、請行政報告工資基金的使用情況，發現了工資基金大量結余。後來經過我們分析，找出了原因，協助行政採取一系列的措施，才克服了工資基金大量結余的缺點，基本上完成了當年的工資計劃。

我們進行的第三件工作是檢查賠償制度的執行情況。當時，在全廠的計件工資與獎勵制度中都有賠償的規定，賠償的人數與金額為數不少。如有的車間，在一個月內就有

68%的工人因为賠償被扣了工資；个别工人因为賠償，一个月的工資只剩了3角7分錢，大大影响了职工的生活和生产情緒，群众反映很大。經過檢查，我們用实际事例同行政說明这种消極办法严重地危害了生产，建議行政取消了不合理的賠償办法，并將已扣的工資全部退还給工人。从此，在全厂範圍內根除了不合理的罰扣工人工資的制度。

在工作中，積極分子常听到工人說：“达到定額拿不到基本工資。”为了弄清这个原因，我們进行的第四件工作就是檢查工作物等級。檢查中發現确实有些工作物的等級定得偏低，高級工做低級活又未执行补差津貼的規定，因此产生了完成定額拿不到基本工資的現象，我們便建議行政將偏低或偏高的工作物等級作了糾正。行政为了根本解决这一問題，又組織了五十多名技術人員和老工人，研究修改了全厂各工種的技術标准。

以上所說的这些事情，是我們工資工作委員會建立后半年內所做的工作。由于这个时期工会工資工作委員會是从無到有，逐步建立的，所以我們認為这个时期是“創家立業”阶段。在这个阶段里基本上解决了以下几个問題：

1. 解决了一些長年存在的不合理的工資問題，鼓舞了职工的生产積極性，通过实际工作取得了党委、行政和工会委員會对群众工資工作的領導和重視，受到了群众的欢迎。

2. 積極分子懂得了一些工資政策和業務知識，尤其在工作中受到了鍛煉，做出了一些成績，因此树立了榮譽感，有了进一步做好工資工作的信心。

3. 初步摸索到了工作方向和一些工作方法。这就是要經常注意来自群众的反映和檢查工資基金使用情况；要依靠積極分子、深入群众进行調查研究，認真考虑群众提出的

正确意見，实事求是地提出解決問題的建議，并積極地協助行政加以解決。

在這段工作期間，雖然解決了工資制度中一些不合理的問題，但是我們工資工作委員會的日常工作還沒有建立起來。行政干部反映工資工作委員會是事後“諸葛亮”，做的工作都是“馬后炮”；積極分子也感到工作有些被動。為了建立日常工作，我們首先加強了與行政的聯繫，和行政工資科訂立了工作聯繫制度，保證互相之間通氣。其次擴大了積極分子的隊伍，基層工資工作委員會由7人增加到16人，車間也建立了工資工作委員會，並學習別廠的經驗，每個積極分子都交了一些朋友。另外，由於和行政訂立了工作聯繫制度，行政把提出的一些有關工資問題的規定等送來徵求意見時，我們就盡量印發下去，組織工人討論，听取群眾意見。隨着這些轉變，我們對全廠的工資工作狀況進行了全面的調查，在摸清情況的基礎上協助行政制訂了完成1956年工資基金計劃的措施計劃，並按季檢查工資基金的使用情況；又協助行政推廣了計件工資，計件面由1955年4月的891人，擴大到1956年10月的2,461人，經常檢查和糾正了定額中的偏高、偏低以及工資支付錯誤等缺點；還協助行政推廣和改進了獎勵制度，1955年4月全廠只有4,495人實行4種獎勵辦法，到1956年10月擴大到5,981人實行了13種獎勵辦法；在工資改革工作中，我們以全力進行了宣傳、摸底，參與研究制定方案，協助行政組織考工評級，成立了工資問題接待站，廣泛受理了職工的要求和意見，對保證工資改革的順利完成起了一定作用。

這樣做了以後，我們委員會的工資工作，就由解決事後不合理的工資問題，轉向了事先主動地協助行政制定和貫

徹有关工資工作的規定，能够有計劃地进行工作了。

依靠組織、積極分子和群眾， 發揮工会組織的監督作用

我們工資工作委員會在进行工作时，都貫徹了依靠組織、依靠積極分子、依靠群眾的工作方法，發揮了工会組織的監督作用。

具体的做法是：

1. 有計劃地进行工作。我們工資工作委員會按月制訂工作計劃，按季进行總結。在制訂工作計劃时，除了根据上級的要求和行政每个时期的工作以外，主要是根据群眾的反映和生产的需要。为了切实實現工作計劃，各个積極分子都有明确分工。分工的方法一般是按片負責，有时是按工作性質分工，如有人負責面的情况，有人負責典型情况等。每到月中，要檢查一次每个積極分子的工作情况，帮助解决工作中的困难問題。由于每个时期都有工作計劃，積極分子感到“工作方向明确，解决問題也痛快”。在總結工作时，除了对所做过的工作加以估計以外，主要是开展批評与自我批評，檢查工作中的缺点。有一次，積極分子批評主任委員对待行政干部的态度太生硬，使主任委員的这一个缺点得到了糾正；当表揚了學習較好的委員徐兴武以后，委員金殿荣就感到自愧說：“我比老徐的文化高，但學習却赶不上他。”由于積極开展了批評与自我批評，进一步推动了工作，加强了团結。

2. 深入群眾，进行調查研究，發揮積極分子的作用。我們所进行的工資工作，都是先通过積極分子收集群眾的反映，然后針對群众反映的問題，进行全面調查，分析原因，制定

措施，最后协助行政解决。这一个过程，也就是积极分子在群众中的活动过程。我们的活动方法大致有以下几种：

(1)和群众交朋友。积极分子为了能够更多地了解群众的意见和要求，除了自己经常联系群众以外，还和一部分职工交成朋友。他们所交的朋友，都是平素与他们交往较多的人和爱反映情况提意见的人。他们把自己当月所要进行的工作向朋友交底，并交给一项具体工作。他们与朋友联系，是在工作间歇时间，上下班路上，或者饭厅里等。积极分子交上了朋友，便增加了耳目，进行工作更为方便。例如工资委员贾兴文，在他所在的车间里交了23个朋友，经常有人向他反映情况。

(2)个别访问。积极分子经常利用各种机会，分别向群众了解对工资方面的意见。有一次，工资委员与工人李纯厚在回家路上闲谈，问他为什么不願意实行计件工资。李说：“定额在工效员手里捏着，他叫你吃啥你就得吃啥。”根据这个线索，工资委员作了调查，发现有的工效员随意修改定额，我们就建议行政制止了这种违法现象。又有一次，工资委员李德举与搬运工人闲谈时，听到工人说：“叫我们运这个活，只给5分钟。这点时间不用说运，就是排排绳子也不够。”李立刻去找工效员了解，工效员说：“那5分钟是假的，我怕他们干得慢，所以告诉他们5分钟，真实的定额是15分钟。”李德举就指出这样做是不合适的。他一方面建议工效员，向工人作了说明；一方面又召集工人开了个座谈会，鼓励大家超额完成运输任务。工人的反映很好。这些积极分子听到了群众较普遍的反映，便及时把问题反映给我们，我们把它订入工作计划去实行。例如升级问题，就是积极分子听到了很多职工的反映，经过我们调查协助行政

解决的。

(3)召开座谈会。这是在进行某項專題工作时，有目的地征求职工意見的一种形式。例如当發現了工資基金使用上的問題以后，工資委員便在各車間召开座谈会，征求职工对这个問題的解决意見，职工們提出：应推行計件工資，建立大型設備獎，修改檢查工獎勵办法等。再如在向群众进行工資改革宣傳之前，为了能使宣傳內容結合职工的思想情况，也召开过多次座谈会，收集思想反映，丰富了宣傳內容。

(4)成立职工來訪接待站。这是在工資改革期間所采用的方法。接待站有固定的，有流动的，前后共受理了五百多个职工的意見。來訪的职工，包括工人、工程师、科長、一般干部等。我們对职工反映的每个問題都与有关方面作了研究，認真地予以处理，凡是合理的意見都給予解决，不合理的意見都給予解釋，做到了件件有下落。

(5)利用行政的統計資料进行工作。这是从数字中看清全面情况、發現問題的一种方法。每次檢查工資基金工作时，都要先看統計表报。在檢查計件工資时也采用了这种方法。工資委員徐兴武在統計資料中發現六車間在1955年9月份有60%的計件工人未达到基本工資，該車間的小型工段90个工人虽都达到了定額，但却仅拿到基本工資的91%，工人生产情緒低落。我們根据这一綫索調查的結果，其原因是：工作物等級偏低，高級工做低級活不給补差，定額不准确一般偏高等。查明这些原因后，建議行政一一解决了。

3. 依靠基層委员会和党的領導，發揮積極分子的集体智慧。我們在处理主要工作时，都是事先請示基層委员会；

較大的問題，基層委員會還事先請示黨委。我們工資工作委員會當得到領導上的指示以後，對所要做的工作和所了解到的情況，都要進行集體討論，作出決議，送基層委員會審查決定，並與有關方面協商解決，像前面所談的取消某些不合理的賠償規定就是一例。

4. 採用多種形式發揮群眾的監督作用。工會工資工作的任務，就是保證和監督黨和國家的工資政策法令在企業里正確貫徹。我們工資工作委員會協助和監督行政進行工資工作時，採用了以下幾種形式：

(1) 參與行政共同制訂本廠有關工資方面的條例和規定，做到事先監督。每當制訂有關工資方面的規定時，一般都經過以下的步驟：行政起草，工會工資工作委員會組織群眾討論，幫助行政修正和補充，廠長決定（征得工會委員會同意）頒布施行。在制訂本廠的計件細則、獎勵辦法和工資改革中的考工評級辦法時，同樣經過了群眾的討論，因此在執行時就有了群眾基礎，效果也比較好。

(2) 請行政報告工作。我們每當發現了某個全廠性的問題，一方面進行調查研究，一方面請行政工資科給我們做工作報告，在弄清問題、查清原因、提出初步改進意見的基礎上，召開工資工作委員會會議（常是舉行擴大會，吸收有關人員參加），請行政負責幹部報告工作，工會再做檢查報告。在會上，委員們根據這兩個報告進行討論，統一了意見後，由工資委員會提出改進工作的建議，經行政同意，作出決定，再貫徹執行。整個會議是本着揭發問題和開展批評與自我批評的精神進行的，既能解決思想問題，又能解決實際問題。例如在檢查工資基金使用情況時，採用了這種方式，行政和工會統一認識和行動以後，就糾正了使用工資