

中南工資改革會議資料彙集

怎樣作工資工作

中南工資改革委員會總辦公室編

中南工人出版社

序

中南區在偉大的「三反」運動勝利的基礎上，根據中共中央中南局、中南軍政委員會的指示，在全區進行了羣衆性的工資改革運動。

工資改革一般分為兩個階段進行：一、會議準備階段，二、發動羣衆貫徹方針政策評議階段。

編在這本小冊子裏的九篇文章，是中南工資改革工作會議期間，中南工資改革委員會總辦公室的幾位負責同志所做的報告。這些報告充分的反映了當時會議的進程、開法以及若干基本問題的解決方法。另外，還選了工資暫行條例公布時武漢三個報紙的社論。這些報告和社論，對這次全區國營、地方國營廠礦工資改革起了指導作用，對今後工資工作也仍然有一定的推動作用。

所以我們特編印出來，以供進行工資改革的地區和廠礦的需要，和研究工資業務者的學習與參攷。

中南工資改革委員會總辦公室 一九五二年十一月二十日

目 錄

序

中南區工資改革工作會議開幕詞……………劉 傑（一）

關於工資改革的方針政策……………沈亞剛（三）

關於「中南區國營、地方國營工礦交通

企業工資暫行條例」的說明暨有關工資等級標準中的幾個問題……劉濤塵（一一）

關於計件工資的報告……………楊昌熾（一九）

關於技術標準問題的報告……………王 達（三三）

關於測計工作的報告……………王 達（四一）

工資改革的基本方法與步驟……………許文彬（四七）

關於本區獎勵制度的實行情況及改進和推廣的意見……………王 達（五八）

工會應如何作工資工作……………中華全國總工會中南區工作委員會工資部（六七）

×

×

×

貫徹實行八級工資制……………長江日報社論（七二）

我們全力擁護工資改革……………中南工人日報社論（七七）

貫徹政策發動羣衆做好工資改革工作……………新武漢報社論（七九）

中南區工資改革工作會議開幕詞

劉 傑

中南區工資改革會議開始了，有各單位的黨、政、工、團的幹部、車間主任和基層工人代表參加，準備在十八天會議期間內，共同討論和解決中南區的工資改革問題。這次到會代表之多，代表性質之廣泛，是我們解決工資改革問題有力的保證。

這次大會是根據中南局的指示召開的。接管以來，我們的企業經過了鎮壓反革命、民主改革、「三反」等一系列的政治改革運動。打破了過去束縛生產發展、發動與組織工人階級的政治障礙，因而職工們的政治覺悟提高了，勞動熱情有了很大的轉變，生產也普遍提高了，得以完成了企業生產的恢復階段。今後進一步發展生產的最大障礙、影響工人職員合理所得與改善生活的，就是過去國民黨遺留下來的不合理的工資制度。職工們迫切希望我們對這個問題作一個徹底的改革，我們現在是這樣做了。兩年來我們訓練和培養了大批專門工資幹部，進行了個別廠礦的試點工作，積累了經驗，特別是平漢鐵路局召開大會集中計算工資的經驗，更值得我們在這次工資改革運動中學習。

工資改革是專門技術與發動羣衆相結合的偉大運動。必須有一套科學的工資方針、政策與制度的改革方案和比較準確的測量職工技術能力的技術標準，工資改革才有可靠的根據。同時，用這一套辦法發動羣衆，爲羣衆所掌握與補充，才能順利的推行工資改革運動，因此大會對全體出席代表有兩個要求：

(一) 統一思想領導，認真學習政策。這次的工資改革是在勞動生產率有了提高的基礎上進行

的，工資制度首先要根據生產情況來決定，此次我們改革過去國民黨遺留下來的不合理的工資制度，建立以按勞取酬為原則的新的合理的八級工資制度的目的，就是為了發展生產，提高勞動生產率，保證工人職員合理所得，迎接大規模的經濟建設。因此，必須根據產業對國家的貢獻大小，勞動輕重和技術繁易等因素來製定工資等級制度。今天我們採用的八級工資制，就目前來說，是最合理的，大家必須打破保守思想和徹底地克服平均主義，來迎接這一次偉大的工資改革運動。

要有整體觀念，全局觀點。這次的工資改革是全區性的，必須照顧各產業間、企業間、工種間、工人與職員間的平衡與合理，按照技術標準與職務等級實事求是的進行工資改革，堅決的實行科學的工資等級制度，防止孤立的從某一個小單位出發影響妨害全局的觀點與做法。

(二) 這次大會不僅要求在原則上、政策上和技術上取得一致，而且要具體對每一個單位進行初評測算。因此，這次會議不僅是學習研究會，並且要具體地實際地進行工資改革工作。我們要求各單位在會議中初評測算的準確性要達到80%。初評對以後的工資改革工作具有決定性的作用，希望所有出席大會的代表，在大會的統一領導下，集中精力、分層負責，採取最集中、最迅速、最準確的方法來達到合理的工資改革目的，以迎接增產節約與生產改革和即將到來的偉大的經濟建設任務。

關於工資改革的方針政策

沈亞剛

解放後中南區各國營、地方國營廠礦企業職工工資雖然經過個別調整，但沒有從根本制度上得到解決。去年中南財委製訂了工資條例，三月間亦曾召開過一次工資會議，準備實行工資改革，後因鎮壓反革命、民主改革、「三反」等一連串政治改革運動的展開，故把工資改革拖延下來。現在，「三反」已經結束，今後全中南各國營、地方國營廠礦的中心工作就是開展以生產改革為基本內容的增產節約運動，因此必須要抓緊時間進行工資改革。

從另一方面來看，雖然在時間上遲了一些，但也有好處。因為一年多來我們取得了一些成熟的條件：情況比以前清楚，一年來培養與訓練了大批的工資幹部，進行了一些廠礦的工資改革試點，取得了局部改革經驗，特別是鄭州衡陽兩鐵路局的經驗比較成熟。因此改革遲一點，把握會更大一些。我們希望在今年九月底以前完成工資改革，改革的範圍包括全中南的國營、地方國營、公私合營的各企業單位。

下面根據中南局對工資改革指示的精神，講幾個基本問題。

一、工資改革的基本方針

此次工資改革的基本方針，是在一般不降低工資而是在增加工資總基金的基礎上實行八級工資制，八級制雖然不如計件制（由於中南區條件不夠，暫時還不能普遍推行）優越，但比舊的工資制

合理。舊的工資制最大的毛病在於它是平均主義的多等級的工資制，級數多，級差小，不是按技術標準來製定的，一般是按工齡來計算的，不能提高技術水平，不能刺激勞動熱情，工人即使努力幹活提高一級，工資收入增加也很少。我們改革舊工資制度實行八級制，就是合理的按照一定比例遞增地規定級與級之間的距離。工人技術提高一級，工資收入增加更多，這樣可以刺激工人努力上進，技術水平普遍提高，根據衡陽、鄭州兩鐵路局工資改革的經驗已經得到證明。

但有些幹部對實行八級工資制還採取懷疑的態度，怕搞亂了企業，有的人則主張普遍增加一點工資，不要搞八級制，這些思想都是錯誤的或是守舊的，應該批判。我們實行八級工資制既要做到合理，也要照顧到實際情況。有些問題在工資改革中不能一下完全合理解決的，如產業順序不合理，有輕重倒置的現象，同一種產業的廠與廠間的工資也有不合理現象，規模大的廠子工資反而比規模小的廠子低些，以及要求得地區之間的統一，國營與地方國營間的合理差額等，就應當照顧實際情況儘可能向合理的方面改變。總之是求得基本上合理，然後再逐步作進一步的努力。

二、關於增加工資總基金的問題

此次工資改革是在增加的基礎上實行八級工資制的，究竟增加多少呢？在這裏首先要注意一個問題，即工資水平不可能隨生產水平同等的提高，國家尚需要積累資金投向大規模的基本建設，又還在繼續抗美援朝，國防建設更須加強，因此要考慮到國家負擔能力。其次各大行政區之間的平衡也要注意，中央指示我們中南工資水平不能與東北華東比，應向華北看齊，去年中南財委製定工資改革方案時要增加工資總基金百分之十二，全區約合五〇〇萬斤大米。一年來情況有所改變，現在按工資水平算起來又顯得不夠了，因為：（1）去年以八十五新分爲最低工資，現在因生

活水平提高，決定把最低工資提高到百分之十；（2）生產水平有所提高，個別的提高了百分之五十到百分之八十，而工資一般未動；（3）二、三年來工人技術水平也大大提高，根據某鋼鐵公司情況，有的工人如早改革工資，需提高一級，現在則要越級提高，甚至要提三級四級，測算結果確定按一九五一年平均工資一百八十七分，現在增加百分之四·一三，全區要增加一億五千萬斤大米（我們統計的人數還不完全，實際上還不止此數）。

上面所說的增加百分之四·一三，不是各個廠礦都平均增加百分之四·一三，而是根據產業間的適當平衡與照顧現行工資情況分別規定不同的增加比例，原來工資較高的則少加一點，如紡織業，原來過低的則多加一點，如有色金屬業。

根據估計，全區變相工資約佔工資總額百分之五到百分之六，此次工資改革，對變相工資準備作有條件的取消，把變相工資基金加入到工資總基金內作合理的改變，合理的分配。如某廠基本工資為一百萬分，增加百分之十即為一百一十萬分，而變相工資原為五萬分即應加進去為一百一十五萬分，即以此作為測算的根據。甚麼算變相工資呢？就是指「水」「電」「房租」三項津貼而言，但多數人有的如米貼、煤貼可以考慮計算在內，至於僅係極少數人所享有的不合理的特殊待遇應予取消，屬於職工福利性質及保護勞動的待遇，如雨衣、膠鞋、手套等，以及醫療、子弟教育、合作社等集體福利事業仍應繼續舉辦，並加改善。

三、工資改革中的政策問題

（1）要嚴格掌握技術標準：嚴格掌握技術標準是此次改革的關鍵，因此我們把它作為政策問題來提出。評定工資的根據是什麼？就是技術標準，沒有別的根據。一般不得滲雜其他條件。如政

治條件。一年多來廠礦搞了許多政治改革運動，成績很大，應當鞏固，但廠礦最根本的最長期的任務是生產，生產需要技術，因此評定工資等級就要根據生產與技術。政治領導主要是通過生產業務來體現，政治與生產是一致的，要密切結合，搞政治的人必須鑽研業務。其次是勞動態度也不需要考慮，因為解放三年來，經過黨與工會不斷的思想教育，工人與職員一般在勞動態度上是有所轉變，有所提高。此次工資改革，主要是計時工資，不是計件工資。只能從技術的高低來區別，還不可能從勞動量的多少來區別，目前這個缺點可用實行計時獎勵制度來補救。對於少數勞動態度不好磨洋工的人，還可以從行政管理制度和勞動紀律來解決，如給以批評、記過等處分。同時實行八級工資制也就可以刺激工人改變勞動態度。今後在工廠中突出的是新與舊的矛盾，先進與落後的矛盾，而且這些矛盾是會隨着生產的發展經常起變化的。因此我們的意見，是只能用一把技術尺子來量人，不能同時用兩把尺子來量人，否則就會搞亂工資改革。

但對於特殊的情況還是需要照顧，究竟要照顧那些情況呢？現在不能作具體的規定，可以舉一些例子來說明：（1）如有些技術人員技術工人因工作需要調做事務工作，即應按他們原來的技術水平來評級；（2）年老力衰的工人，未達退休年齡，因為眼睛花了不能再幹細活，也可以考慮照顧；（3）少量的工人確有特別專長也應予照顧；（4）對轉業幹部基本上應按職務等級來評定；（5）職員也按職務等級來評，有人主張按德才來評，實際上德才是提拔幹部的標準，職務即是根據德才來定的；（6）學徒如其技術已達正式工人的水平，可轉為正式工，按其現有技術來評級；（7）掌握技術標準時，應以工作為主，完成某等級工作所必須知道的東西，一定要知道，必須會的東西一定要會。現因工人同志文化水平較低，很多人操作很熟練，說不出道理來，因此在應知中有些純理論性的問題，暫時不知道而不影響工作的就可以寬一點，但機動性也不能太大。發給各單位

的技術標準有與本單位具體情況不甚切合的可以作部份的充實與修正，多舉一些實例說明，但不允許降低技術標準。有的廠子沒有八級工人不必硬拉一個工人評做八級，有的廠子八級工人多，就都評為八級也不要緊，總之，一定要在技術標準不變的基礎上來充實來修正。

(2) 要做到職工大多數的擁護：過去的民主改革和「三反」運動，我們在政治上已團結了大多數職工，這次工資改革即是要在經濟上來團結職工，發展生產，以鞏固政治上的成果。因此除有特殊情況的單位外（如原工資過高，平均主義過甚），一般應做到大多數人增加工資，對現行工資超過評定等級後應得工資的職工，一般的不予降低，予以保留。假如原為一百五十分的工人，評為三級應得一百三十五分，多餘的十五分暫時保留叫做「差額津貼」，保留期為一年，自工資改革定案之日起算起。有人提到超過一級以上的只保留一級，是不妥當的，既保留就統統保留下來。對保留工人的使用，基本上應當按評定技術等級來使用，不應按保留級來使用。對個別工資特別突出而又極不合理或靠面子進廠、技術太差而為多數人所不滿的人應予降低，但降低的人數越少越好，最多不能超過百分之五，最好是百分之一到百分之二之間，其中並包括一部份在民主改革和「三反」中減薪的人員在內。對在政治上犯過錯誤表現有轉變的人員，仍按其技術來評級，對受到機關管制的技術人員在取消管制後亦仍按其技術評級。

(3) 職員、技術人員與工人的關係：此次工資改革，有些廠礦職員工資可能加的比較多，工人加的比較少，因此有些廠礦領導同志就想法調劑，主張職員工資水平不要提得太高，或在同一廠子內實行兩種工資率，這些都是錯誤的思想，必須予以批判。因為：(1) 工資標準就是按合理的分工訂定的；(2) 便利將來從工人中提拔幹部；(3) 工人升級較快而職員的提升是很慢的。我們在原則上應該肯定下來，即在一個廠礦內職員與工人要實行同一種工資率，不允許實行兩種工資率。

四、工資改革的基本方法

關於工資改革的方法步驟，另有詳細報告，這裏祇簡單地談一下。這次工資改革的基本方法，不是採取考工方式，而是採取評議方式。因為考工的條件現在尚不具備，如考工須要有完善的技術操作規程，但目前多數廠礦都沒有，所以仍採用評議方式。評議必須依靠羣衆，發動羣衆，才能做到真正合理。根據全國各地的經驗，尤其是衡陽鄭州兩路局的經驗，要自上而下的領導為主結合自下而上的羣衆發動，換句話說，就是有領導有準備有方案的發動羣衆評議。工資改革中的技術問題很複雜，故非有周密的準備不可。而初評測算，定出草榜，便是最主要的準備工作，草榜經羣衆討論提出意見，再加修正，然後定案。過去有個別廠礦採用自報公議辦法，結果每每發生人比人的現象，不好解決。這次會議就是吸取衡陽路局的經驗，領導上先作充分準備，集中開會，統一思想，作好初評測算。一般要求達到95%的準確性，再和羣衆見面。即使在會議中做不到95%的準確性，回到廠礦後，還應該再行測算，總之要力求準確。測算時首先按技術標準預定工人工資等級，根據分配的工資總基金增加比例，對增加工資，保留工資，和降低工資人數的比例反覆進行測算，最後確定採用何種工資率為宜。為此要成立工廠工資評議委員會，車間應成立評議小組，以黨、政、工、負責幹部為主，吸收職工中選出的評議委員組成，委員的條件為：（1）為人公正；（2）技術較好；（3）熟悉情況；（4）羣衆信仰。評議委員首先要進行學習工資政策、工資條例，克服各種不正確的思想，如本位主義、平均主義。端正態度，并須遵守一條保密紀律，即在草榜未公佈前不得洩露消息，以免影響工人生產情緒。與此同時，要在工人職員中展開宣傳教育，進行醞釀學習，使得每個職工都能了解政策，能在較高的思想水平上參加工資改革。學習的內容包括兩部份：

(1) 學習工資政策。要使職工了解八級工資制的好處，舊工資制度的壞處，要了解工資的提高要隨着生產水平的提高而提高，要使職工了解國家財政的困難，克服平均主義思想。暴露思想進行批評是必要的，回憶、對比、訴苦的方式不必一定採用。(2) 學習技術標準。要求大家都能掌握技術標準，提倡人要與技術標準比，反對人與人比，學習時不必每種都學，只要學本工種及一些有關工種的技術標準就够了。

草榜公佈後，應充分發揚民主，進行評議。根據衡陽路局經驗，工會工作的好壞，是決定評議好壞的關鍵。因有許多工人，即使有意見，也不願向行政提出，如果工會幹部深入羣衆，他們很願意向工會提出。因此工會幹部必須主動找工人談話，廣泛搜集意見，特別在評議以前的醞釀階段中，這一工作必須做好，否則草榜的錯誤便得不到羣衆的修正。工會工作一定要做到每一個職工能够知無不言言無不盡，能够破除情面實事求是，即使降低了工資的人，也是心悅誠服，不鬧情緒。所以充分發動羣衆，從思想上發動羣衆，是保證評議勝利的重要關鍵。

五、計件工資問題

中南區某些產業部門，如煤礦業、有色金屬業、紡織業和烟草業等，其中主要生產工人都是實行的計件制。因爲工作等級定額和勞動組織等，均存在着不合理現象，特別是存在着勞動過剩的現象，因此也必須進行改善。在有色金屬業的單價和工人實際收入均較低，現在應當提高，問題還比較容易解決。煤礦業的問題也不大。情況比較複雜的是紡織業，定額很低，單價太高，計件工種與其他工種的實際所得有很懸殊的差別，是應當合理改善的，但也不能要求過高。此次改革工資中，在改革舊計件工資方面對某些過分不合理的現象的改革，總的精神是：「修改定額，調整單

價，適當照顧實際所得」。許多具體問題，還要做詳細研究。

六、工資改革後各級工資部門應注意的事項

此次工資改革後，各級工資部門主要的要研究勞動生產率如何繼續提高以及工資與勞動生產率的合理比例。從一個廠來說，有三件工作要做：1. 要經常關心工人的技術提高，以車間主任為主，經常考核工人的工作成績與技術，提出名單，徵求羣衆意見，報請廠長批准提升等級。2. 要把合作社、食堂等福利工作做好，盡可能改善職工生活。3. 爲了開展增產節約運動，各廠礦要着手研究擬訂可行的計時獎勵辦法，迅速試行推廣。中南工資主管部門應綜合各產業的獎勵辦法，提練成爲幾個產業性的計時獎勵辦法，爭取在今年內做到。

最後新工資制實行的時間，中南財經委員會已有決定：一般的自一九五二年元月份起實行。增加工資的照補，降低工資的不退。資金困難的廠子可與職工商量分期補發，以免影響資金週轉。

關於「中南區國營、地方國營工礦交通

企業工資暫行條例」的說明暨有關工資等級標準中

的幾個問題

劉蔭塵

國民黨反動統治時期遺留下來的極端混亂、腐敗的工資制度，在解放後不久，即成爲迅速恢復與發展生產的最大障礙，職工羣衆普遍地迫切地要求改革。去年二月，中南財委會召開全區工資會議，根據當時國民經濟情況，擬定了工資暫行條例和方案，準備進行工資改革。中南軍政委員會第四次全體委員會，亦根據各地工人與工會的提案，指示中南財委適時的進行工資改革。但因工礦企業接連進行鎮壓反革命、民主改革、「三反」等政治改革運動，而未能付諸實施。這樣雖然拖延了一些工資改革的時間，但却比較充分的進行了一系列的準備。舉其主要者，如：進行了重點試驗，積累了些經驗，證明在增加工資的基礎上，實行八級工資等級制，職工羣衆是熱烈擁護的。改革的廠礦，都大大刺激了職工羣衆學習技術的上進心、生產熱情的發揮和勞動態度的轉變；其次，全區統一了工資分，爲進行工資改革，創造了極有利的條件，使統一工資標準有了計算的基礎；再次，開辦工資訓練班，培養了一大批工資工作幹部，各企業領導上，對工資問題，也較前大爲熟悉和重視，有了領導骨幹。

過去一年多以來，工礦企業中所進行的一系列的政治改革運動，其成果非常偉大。對工資改革

來說，亦有極大的意義，爲全面進行工資改革，準備了成熟的條件，爲勝利的進行工資改革，提供了極其可靠的政治保證。

由於職工羣衆階級覺悟的提高，勞動熱情大大發揮，生產得以很大的恢復與發展。根據中南工業部十三個主要廠礦的材料，一九五一年的勞動生產率，比一九五〇年提高了百分之八十八點一四。

爲了很好的開展大規模的增產節約運動，鞏固政治改革的偉大成果，適時的將職工羣衆高度的政治熱情轉向生產。全面進行工資改革，就更成爲一個迫不及待的重大政治任務和解決今後生產的關鍵問題。

以上是修訂暫行條例草案時，所考慮到的根據與基礎。

修訂的暫行條例，共分總則，工資等級與工資標準、各種津貼與工資支付辦法、計件工資與計時獎勵制度、關於變相工資、附則，共六章三十二條。現僅將某些章節條款，加以說明於後。

總則中的第一條，是整個條例的總精神，規定了工資改革的基本方針政策、目的和原則。在生產已有了很大恢復與發展的條件下，進行工資改革的基本方針，就應該是一般不減低工資，而是「在增加工資總基金的基礎上」進行改革。不這樣做就是不合理，就不可能進行改革。但這絕不是爲了增加工資而增加工資，每人平均增加一些，這是對生產有害的，是違背工資刺激生產大踏步向前發展的原則的。而必須有明確的目的。其一爲：「爲了發展生產，改善工人、職員的物質生活」；其二爲：「改革國民黨反動統治時期遺留下來的不合理的混亂的工資制度」，「初步建立全區統一的合理的工資制度」。生產發展的結果，能够在增加工資的基礎上進行工資改革，而使職工羣衆的生活得到改善。工資改革的結果，能够刺激推進生產迅速發展，職工羣衆的生活，也就必然會隨之