

齐廷汉、赵希珠 编写

五三工厂工会的 群众监督工作

工人出版社

0013

五三工厂工会的群众监督工作

齐廷汉、赵希珠 编写

工人出版社
1957年1月北京

內 容 提 要

本書是五三工厂工会主席齐廷汉和副主席赵希珠同志編写的，書中介绍了他們組織群众监督的發展过程和經驗教訓。作者叙述了他們在开展群众监督工作中怎样处理工会与行政和工会与群众之間的关系，怎样推行职工代表大会制度，怎样組織群众性的日常监督活动，以及怎样依靠党委的領導，怎样發揚工会民主的經驗。

五三工厂工会的群众监督工作

齐廷汉、赵希珠 編写

工人出版社出版（北京西便门胡同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

字數：38,000 印張：12/16 印數：1—15,200

1957年11月北京第1版

1957年11月北京第1次印刷

統一書号：3.807·205

定价：(7)0.17元

目 录

一、我們开展群众监督工作的过程	1
开始的时期	1
新的發展	4
二、工会怎样組織群众监督	7
正确处理工会与行政和工会与群众之間的关系	8
推行职工代表大会制度	20
組織各种群众性的日常监督活动	35
三、依靠党委领导,發揚工会民主	44
依靠党委的领导	45
發揚工会的民主	48

一、我們开展群众监督工作的过程

在我們工厂，从工会的实际工作来看，早已有了监督工作的萌芽，并且起过一定的作用。可是，到一九五五年秋，工会在党的领导下提出了对行政要进行群众监督，有些行政干部却不满意，感到刺耳，說工会监督是挑行政的毛病，找行政的“小脚”。而現在呢？和过去截然不同了。工会在党的领导下，深入地开展了监督工作，积极改进工作的行政人员，誰都願意接受群众的监督了，誰听到监督也不覺得刺耳了。群众监督工作有了新的發展。厂长、科长、工长，他們經常在工会和工会組織的會議上报告工作，听取群众的意見，接受群众的批評。有时，他們还主动会同工会检查工作，发动群众解决生产上的关键問題。他們已經体会到，接受群众的监督，就是行政领导貫徹党的群众路綫，就是行政领导依靠群众、和群众一起办好企業；行政积极依靠群众监督，就能更好地得到群众的帮助，克服缺点，改进工作，就能發揮群众的积极性和創造性。事实也証明，工会的群众监督工作不断深入开展，不是削弱了企業行政的集中领导，而是加强了，更使企業的領導建立在民主的基础上了。

那末，我們工会的群众监督工作是怎样开展起来的呢？这回忆一下过去的工作是很有必要的。

开 始 的 时 期

我們厂的工会委员会是一九四九年三月誕生的。从建厂开

始，党就貫徹了“依靠工人階級办好企業”的方針。一九五〇年，党委直接領導建立了工厂管理委員會，推行了职工代表會議制度。这就为發揚民主、發揮群众的監督作用創造了条件。

一九五〇年到一九五三年，是我們工厂进行生产改革的时期，也是工会开展群众監督工作开始的时期。党委和行政为了完成这一时期的繁重任务，明确必須放手發動群众，注意在各种实际工作中吸引职工群众参加企業管理。在这个时期，虽然我們沒有明确提出群众監督工作，但是职工代表會議和集体合同，实际上起了組織群众監督企業行政的作用。

如工会在簽訂集体合同的时候，組織职工討論合同內容，开展批評，提出建議；在日常执行合同中，及时进行檢查，發現了問題，就找行政解决。那时候集体合同的作用很大；它不仅是組織工人保證完成国家計劃的重要方法，也是監督行政采取措施完成国家計劃和根据需要与可能逐步改善职工物質文化生活的重要方法。过去，有这样一个笑話：一次，工会干部对行政干部說：“提意見不解决，訂了合同，看你解决不解决。”行政干部說：“完不成任务你也得檢討。”这个笑話，就反映了集体合同在当时的監督作用和保證作用。

建立起职工代表會議制度以后，工会沒有做組織領導工作，一般是保證貫徹工厂管理委員會的決議；职工代表會議开始仅起着參謀議事的作用，積極發揮它的監督作用不够。但是，这样的情况沒有繼續多久。工会委員會在党委和上級工会的領導下，經過實踐摸索，不久就把职工代表會議和簽訂与檢查集体合同的工作結合起来，逐步运用它来教育群众，監督行政正确执行党的政策、国家的法令，監督行政積極改革生产技术、改进生产管理、改善职工生活，使它成为职工群众的講台和学校了。一九五〇年到一九五三年，剛解放不久，工人生活急需改善，工会通

过和行政签订集体合同，解决了很多重大的职工福利问题。如建议行政为老工人和孕妇购买了福利汽车；监督行政解决职工的住食问题，建议行政按上级规定新建了职工宿舍，给每户职工做了一些简单的家具，修建了大食堂。这些改善职工生活的措施，在当时大大鼓舞了职工的生产积极性。

职工代表会议制度推行后，我们又学习苏联经验，在车间建立职工大会制度，经常监督行政对生产工作的领导，讨论生产、技术和生活中的突出问题。

在这个时期，工会一面通过职工代表会议、车间职工大会、集体合同等制度，积极组织工人参加企业管理；一面在日常工作中监督和协助行政正确地贯彻党和国家的政策法令，审查企业奖励基金的使用情况等。当时由于党委强调厂长负责制与民主管理相结合的原则，行政在工作中贯彻了党的群众路线，职工提出意见，能够解决的，就彻底解决，不能解决的，都一一解答，积极依靠群众办好企业。工会在党的领导和行政的支持下，检查集体合同的执行情况很严，合同不能实现，行政必须作解答，合同有修改，行政必须征得工会同意。改善职工劳动条件和生活条件的措施，工会总是坚持争取，认真督促行政实现。平时，如有违反党和国家政策法令的现象，重大的问题，工会委员会也能组织专题调查向党委反映；如是一般的问题，就即刻向行政提出，要求积极纠正。因此，发扬了民主，发挥了群众的积极性和创造性。从一九五〇年到一九五三年，无论是在改进生产方面，或者是在改善职工生活、保护职工利益方面，工会对企业行政都发挥了监督作用。因而，职工的民主生活丰富了，职工的觉悟也提高了，大大地加速了企业的生产改革。

但是，我们这个时期的工作是有很多缺点的。一九五二年以后，在处理工会与行政某些争论问题时，产生了一些顾虑，怕

說“鬧关系”，怕說有“經濟主义傾向”。那时候，工会組織正在批判經濟主义傾向，由于我們水平低，理解得很片面，有些行政干部看到工会注意保护职工利益，就說工会有經濟主义傾向，有些工会干部怕戴“經濟主义”的帽子，在工作中也处处表現得縮手縮脚，一时放松了生活方面的監督。一九五五年后，厂內推行一長制，虽然在整頓企業的生产秩序、建立責任制度方面起了作用；但是，由于部分行政干部片面強調一長制，忽視党委領導和群众路綫的工作方法，官僚主义命令主义作風滋長了，有时簽訂的合同項目和职工代表會議的決議，不能实现；党和国家的政策法令，不能很好貫徹。因此，工会的群众監督工作受到一些影响。

新的發展

官僚主义和命令主义的滋長，引起了党委的重視。党委先根据七届四中全会的精神，強調加强團結，坚持党的集体領導和群众路綫，并加强了对行政生产工作的監督，同时針對一九五五年加强企業管理的情况，又領導工会进一步組織群众对企業管理进行監督。工会在党委領導下，一面参加了制定劳动定額、獎勵办法以及改进科室管理的工作；一面根据上級的指示，进一步組織职工在工作中开展自下而上的批評，对官僚主义和命令主义进行了思想斗争。这时，党委进一步認識到，要加强党对企業的監督，必須把党对企業的監督建立在群众的基础上，特別注意發揮工会的監督作用，帮助工会逐步建立各种民主制度。但是，这时候有一部分干部受一長制权威思想的影响，不完全贊成群众監督。他們怀疑群众監督是否需要，是否和党的監督重复，甚至說听到刺耳，沒有必要。但这只是少数人的意見。工会在党委的領導下，在群众的監督和要求下，还是建立和健全了吸引职工参加企

業管理的制度，并且發揮了各个工作委員會和小组的作用，通过競賽評比會議、生產會議、各个工作委員會的積極分子會議等，積極地有意識地監督了企業的生產品管理工作，因而推动了生產。

一九五五年八月，中華全國總工會召开了七屆三次執行委員會會議。這次會議，明確提出工會應開展群眾監督工作。九月間，工會在黨委的領導下，學習了七屆三次執委會的文件，着重研究了群眾監督，并正式提出了這個問題。黨委召开了黨、行政、工會、青年團的幹部會議，由黨委書記作了關於群眾監督問題的報告。黨委書記批評了過去開展群眾監督工作的缺點，批判了片面強調一長制的危害，并向行政幹部指出，群眾監督對幫助行政改進企業管理有重要的作用，是行政方面依靠群眾办好企業的一種方法，要尊重工會提出的批評和建議；向工會幹部指出，要全面開展群眾性的監督，既要監督行政改進企業管理，保證更好地完成國家計劃，也要監督行政改善職工的生活，保護職工的正当利益，同時不要把監督和保證分割開來，在發現行政管理上的缺點時，就要動員職工群眾提出改進辦法，大家一齊去解決。接着，基層工會委員會召开了積極分子擴大會議，學習全總的文件，討論黨委書記的報告，檢查過去的工作，總結已有的經驗教訓。大家在學習中，分析了過去的工作，肯定成績，批判缺點，對群眾監督工作有了進一步的認識。大家分析過去的缺點是：第一，指責行政的缺點多了些，主動提出辦法幫助行政少了些，結果行政不滿，問題不能解決。第二，專職幹部做得多，發動群眾做得少，監督還限于大會、運動，限于工會幹部與行政爭執，日常監督沒有廣泛的群眾基礎。第三，監督不全面，開始的時候，監督和協助行政給職工解決了很多生活福利問題，改善了職工生活，聯系了群眾，但監督企業各項經濟活動還不夠。從實際工作的分析中，大家進一步認識到：國營企業的群眾監督，實質

就是貫徹黨的群眾路線，吸引廣大職工群眾參加企業管理，是群眾通過批評幫助行政克服工作中的缺點、錯誤以改進工作的一種方法；工會的群眾監督要全面，生活方面的要監督，生產方面的也要監督，還要保護職工的民主權利；監督要依靠群眾，必須有群眾基礎。工會組織群眾監督的目的，不只是消極地批評、指責，更主要的是要積極地發動群眾幫助行政克服缺點和錯誤，改進工作，吸引職工群眾參加企業管理。只有這樣，工會的監督才有力量。大家經過學習文件、總結經驗，逐漸明確了工會監督的性質、作用，知道要監督什麼和如何去監督了。

我們在總結過去的經驗和學習蘇聯先進經驗的基礎上，依靠黨的領導，積極地發揮了工會的組織作用，健全了民主生活制度，更加廣泛地組織職工參加企業管理，開展群眾監督工作。這就使我們的監督工作有了新的發展。從一九五五年以來，我們廠的群眾監督工作，由於更加發揮了工會的組織作用，吸引職工群眾參加企業管理的各種組織形式，也逐漸形成比較完整的制度，群眾監督已經具有了一定的群眾基礎，各方面都更加重視了。但是，在這一段時期的工作中，由於部分工會幹部對群眾監督的目的和方法不很明確，也使工作走了一些彎路。

我們廠的群眾監督工作，一直是在黨委的領導下開展起來的。黨委不斷教育幹部，提高幹部的認識，保證了群眾監督工作不斷發展。黨委在日常活動中很重視也很支持工會的群眾監督工作，認為群眾監督是黨對企業實行全面領導和監督的重要依靠。它一面給工會指出方向，使工會有計劃、有領導地開展群眾監督活動；一面幫助工會建立和健全各種民主制度，發揮工會組織的獨立作用。同時，在解決工會與行政之間的矛盾時，黨委總是首先組織深入的調查研究，弄清問題，然後在黨委會上根據黨與上級的決定、指示，結合實際進行討論，開展批評與自我批評，辨

明是非，統一認識，并在会上作出正确的決議，使群众监督工作能够深入开展。一九五七年，在學習了党的八次全国代表大会的文件以后，党委根据上級的指示和本厂的經驗，又领导工会会同行政和青年团进一步的健全了吸引广大职工群众参加企業管理的民主制度，把过去工会主持的职工代表會議改为常任制的职工代表大会，扩大了职工的民主权利。党委对职工代表大会的领导，特別注意了加强党的政治思想领导和發揮工会組織在主持召开职工代表大会中的作用；因而使群众监督工作又在新的基础上發展了。

二、工会怎样組織群众监督

群众监督的目的必須是：首先，保証国家生产任务的完成；其次，保証党和国家政策、法令的正确执行；再次，是维护工人階級的民主权利和正当的切身利益。监督的方法是多种多样的，是灵活的。工会对行政的态度應該是：从团結出發，从帮助着手，要爭取主动，要坚持原則。工会对职工群众的态度應該是：要了解群众，要依靠群众，要支持群众，要說服教育群众。只有工会明确了上述原則，才能正确的处理工会与行政和工会与群众之間的关系，發揮群众监督的作用。

职工代表大会是群众监督的主要形式，但它不是唯一的形式，还必須注意發揮竞赛評比會議、各种生产會議、各种積極分子會議等形式的作用。职工代表大会創造了給其他形式發揮作用的有利条件，通过其他形式的活动又給貫徹职工代表大会決議打下了有利的基础。

在組織群众监督工作中，工会必須注意發揮組織作用，切实

改进本身的工作，这就是說，工会一面組織群众对行政实行监督，一面自身也要接受群众的监督。只有这样，才能使群众监督成为推动企业一切工作的动力。群众监督工作必須在党的领导下进行，一切监督活动要符合党的方針、政策，通过群众监督活动使工会真正成为党联系群众的引帶。現在从以下几个方面談一談我們組織群众监督的具体作法。

正确处理工会与行政和工会 与群众之間的关系

一九五五年下半年，我們經過学习全总七届三次执委会的決議和文件，經過党委在全厂召开了車間以上干部會議，作了关于如何开展和加强群众监督的动員报告以后，虽然初步明确了組織群众监督的重要意义和必要性，并且确定了职工代表會議（現改为职工代表大会）、集体合同、車間职工大会、竞赛評比會議、生产會議、各級工会組織和業務部門召开的听取行政报告的积极分子會議等等仍然是重要的群众监督形式，但是組織群众对行政进行监督的方法和目的性还不够明确。这是我們在加强群众监督工作的初期走了一些弯路的主要原因。从后来的工作中，我們才深刻的認識到，工会組織群众监督，必須正确地处理工会与行政之間和工会与群众之間的关系。

先講工会在組織群众监督工作中如何对待行政。当一九五五年正式提出开展群众监督工作以后，我們就考虑，該从哪里下手呢？那时正是我們厂加班加点最严重的时候。由于加班加点过多，工人中病号增多，人身事故增多，工人对这种現象很不滿意，于是我們的监督工作就从这里开始了。事情的經過是这样的。

第一次，組織調查，提出批評。一开始，厂工会劳动保护和

工資工作委員會對全廠加班加點情況進行了檢查，統計了全廠一個時期加班加點的小時數、支出加點工資數、加點工時折合任務數以及因加班加點增多的病號和人身事故等數字，並作了分析，向黨委提出了報告。黨委討論了工會的報告，支持了工會對行政的批評，並決定由行政立即採取措施消除加班加點的現象。當時，工會滿以為通過這樣的監督就可制止加班加點了。可是，過了幾天，舊病又復發了。

第二次，進行典型調查，提出處分有關人員的建議。加班加點的現象不能制止，一部分工會幹部對行政就產生了埋怨情緒，認為行政一不執行黨委的決議，二不重視職工身體健康，這樣不狠狠地整幾個典型是不起什麼作用的。於是工會就組織了專門的檢查組，到濫行加班加點最嚴重的單位作了典型調查，結果就把一貫濫行加班加點的六車間主任和一、二車間兩個工段長作為典型，向黨委提出了給他們處分的報告。黨委又討論和支持了工會的報告，行政也採納了工會的建議，並召開全廠工長以上的幹部會議，宣布了对六車間主任和兩個工長的處分決定。這次在幹部中確實起了很大的震動作用，工會認為這次一定能解決問題了，但過了不久，老病又重犯了。

第三次，提出限制加班加點的辦法。經過前兩次工作都沒能制止加班加點，廠工會便召集了車間工会主席和廠工會有關委員來研究，看到底是什麼原因。這時有的工會幹部提出：我們限制加班加點，可是全廠連個控制加班加點的辦法都沒有，怎能制止加班加點呢。大家說：對，这回可找到了病根子了。於是工會就組織了保護、工資委員和行政工資科、技安科共同作了調查研究，又根據上級的有關勞動法規，起草了限制加班加點的具體辦法。在辦法內，具體規定了在什麼情況下才可以加班加點，並且必須經過廠工會同意，廠長批准才有效。否則算違法，輕者批

評，重者給予處分。這個辦法經黨委討論後，即由工會與行政聯合公布實行。這個辦法公布後，加上前次處分了几个典型，可眞起作用。但是，請求廠工會和廠部批准加班加點的現象增多了。過去工長、車間主任都可以隨意叫工人加班加點，現在都要到廠部和工會申請批准。由於工會和行政在批准加班加點上時常意見不一致，有時甚至吵到黨委去，工會和行政的關係就更加緊張起來，矛盾更明顯了。過去工人對行政加班加點不滿，這時工會不能制止這種現象，也開始對工會不滿。這就使工會處在兩頭埋怨、工作十分苦惱的矛盾中了。

第四次，深入下去，找到了辦法。因為前幾次都沒有找到制止加班加點的辦法，有個別工會幹部認為碰了釘子，對監督沒有信心，產生了消極失望情緒。但我們並沒有灰心，又召集大家來仔細研究。原因終於找到了。為什麼以前的辦法沒起作用？這是因為過去沒有到群眾中去找，所以找的原因不准，方法不靈。於是決定這次再深入到數月沒有完成任務而加班加點又最嚴重的六車間去。這個車間是製造工具的，我們到六車間先向車間主任了解情況。當時車間主任對工會和廠部很不滿意，一見面滿腹牢騷，他說：“對我的處分不公平！我也知道加班加點是錯誤，可是我們車間按現有的人力，只能完成廠部下达任務的70%，還有30%的任務完不成，不加班加點，又怎麼辦？”我們問他沒有別的辦法嗎？他說：“我有辦法還能等着受處分嗎？”我們研究後，又到工人中去了解情況，工人見了工會幹部也是滿肚子牢騷，他們說：“這活沒法干了，圖紙老修改，造成人工材料反工浪費；几个月以來，車間計劃都不起作用，一天換几樣活，成天突击应付，怎能提高效率呢？”又說：“全廠別的車間連洗手套的都實行了計件工資制，我們車間老強調工具種類複雜，至今未實行，這有什么干頭呀！”我們從工人這些不滿的意見中，得到了啓發。把工人的意

見歸納起來，就是：1. 由於圖紙修改過多，造成人工和材料的浪費；2. 由於管理混亂，使車間工作很被動，影響了生產效率的提高；3. 由於工資制度的落後，不能提高工人的生產積極性。這就是造成加班加點的真正原因。

我們把上述情況向黨委作了彙報，黨委很重視這一次的調查，並決定由行政和工會立即派強有力的幹部到六車間去，幫助徹底解決上述關鍵問題。接着，行政派了技術、工資兩個科長，工會派了生產、工資、宣傳三個委員，黨委、團委也各派了一個部長到六車間去。他們同車間幹部和工人共同研究，找出了正確的解決辦法：1. 由技術科長和廠長親自控制圖紙的修改，減少因修改圖紙造成的人工材料的浪費；2. 針對過去計劃管理混亂的現象，先把工具庫存量少、消耗量大和使用車間上半月急需的工具排在月計劃的上半月生產，其餘的排在下半月生產，使工具生產和需要相結合，減少老是應付突擊任務的現象，並按專業分工，提高工人的熟練程度和勞動效率；3. 幫助車間工會組織工人開展以提高工具質量為中心的社會主義競賽，並制訂獎勵辦法，在車間用擴音器、黑板報及時表揚鼓勵提高了工具數量質量的工人，以提高全車間工人的生產積極性；4. 召開聯合生產會議，給使用工具的車間提出節省工具的要求，並由各車間發動工人討論訂出節約工具的競賽保證條件，把節省工具作為競賽的一項內容。

由於採取了以上措施，據一周後統計，六車間工具製造效率一月能提高20%，其他使用車間每月能節省工具15%，這就等於比過去多生產工具35%。原來車間主任說，只能完成廠部下达任務的70%，但現在並不加班加點，不是也能完成任務了嗎？我們同大家算了這筆細賬，提高了大家的信心，也教育了幹部。為了鞏固這個車間初步取得的成就，我們又幫助車間根據技術資

料和总结工人的实际操作經驗，制訂了工具制造工艺規程和工具制造定額，推行了計件工資制，大大鼓舞了全体职工的生产積極性。結果：改善了車間管理，扭轉了完不成任务的混乱局面，消除了加班加点，推行了計件工資制度，使六車間連續三个月获得优等的竞赛成績，被命名为先进車間，發給了紅旗和獎金，并給車間主任也評了獎。在發獎的同时，工会建議行政撤銷了对車間主任的处分，當場六車間主任感动得掉了泪。从此，六車間一直巩固了已有的成績，对保証完成全厂任务、消除全厂加班加点起了極大的推动作用。从一九五六年下半年起，全厂基本上消除了加班加点現象。

我們从对加班加点的監督工作中，特别是从六車間的事例中，得到了很多教訓。第一、群众監督必須从團結的願望出發，从帮助着手，單純用批評、指責、約束的办法来对待行政，只能使工会和行政間引起一些不必要的糾紛，是不能解决任何問題的。第二、監督的目的应当是为了帮助行政更好地完成生产任务，是保証党和国家政策、法令的正确执行，是保护工人階級的民主权利和正当利益。但是，單純从保护工人利益出發，沒有解决生产中的实际問題，是不能达到預期目的的。第三、監督是手段，不是目的，在工作中不能乱用監督的手段，而要主动想办法，善于坚持原則，積極地帮助行政解决工作中的实际困难和問題。几年来，我們厂工会在帮助行政方面，有不少突出的事例，如不讓女工作鉛选活，就是做得較好的。我們厂里的鉛选作業，对女工的健康是有害的，但过去都是女工操作。工会为了保护女工，要求行政执行劳动保护法令，改用男工。車間行政一看，要是立即換用男工，將會影响生产任务的完成，就一再拖延。于是，工会一面根据女工保护条例和厂長研究，坚持原則；一面进行具体研究，找出更換男工的可能性，帮助行政訂出逐步更換男工的計劃。終

于使這個問題得到合理的解決。

一九五七年四月，我們廠召開首屆職工代表大會時，我們就吸取了過去的教訓，深入發動群眾，幫助行政提出各種措施。當職工代表選出後，我們就根據大會議題以工會各個工作委員會為主吸收了一百九十三個代表組成七個檢查組，對新產品試制、第二產品、增產節約、工資獎勵、生活福利、保護衛生、青工女工等七個專門問題進行了檢查。通過檢查，發現了問題，提出了改進辦法。如工資獎勵檢查組發現部分車間定額偏高偏低，獎勵制度名目繁多，而且有平均主義傾向，勞動工資科即根據工會積極分子和代表的意見作出了改進工作的措施計劃；勞動衛生檢查組對降溫通風提出四十四項問題，會後工會和行政即根據檢查出來的問題，經過共同研究，修訂了勞動保護協議書。通過檢查，對改進勞動保護、工資獎勵、生活福利等方面的工作起了很大的作用。又如節約組檢查出三車間有一產品邊料率指標為0.5%，而實際已達到0.02%，另有一產品邊料率指標為2.1%，而實際已達到0.6%，檢查組針對這種計劃保守、材料浪費、定額落后的不符合節約精神的現象，提出了七項改進工作的重大建議。在大會上代表們提出的一百九十多項建議中，也有75%屬於增產節約方面的建議。六車間由於代表和職工深挖細找，提出節約鋼材由17噸增至21噸；一、八車間經代表發動群眾算細賬，提出節約原煤由1,750噸增至2,100噸。這樣，就幫助行政改進了增產節約措施，修訂了措施項目，使全廠今年可給國家節約168萬元。這說明，組織群眾監督，不僅要在事後提出批評和建議，給予行政積極的幫助，而且更重要的是在事先積極地進行監督，深入發動群眾幫助行政訂出各種措施。

其次，講工會在組織群眾監督工作中如何對待群眾。在企業里，領導與群眾之間產生矛盾的主要原因：有時主要是由於領