

基层工会合理化建议 工作经验

中华全国总工会生产部 编



工人出版社

基層工会合理化建議工作經驗

中华全国总工会生产部 編

工 人 出 版 社

1957年 北京

內 容 提 要

这里介紹的經驗，大多在所屬產業或省市地區交流過。這些經驗告訴我們：怎樣根據本單位的具体情况，建立工作制度和機構；怎樣組織集體研究，動員技術人員幫助工人；工會怎樣協助行政提出課題，幫助職工圍繞課題提出建議；對合理化建議的處理怎樣做到及時正確；採納建議後，怎樣迅速用於生產；以及怎樣做好建議的獎勵工作和思想政治工作等等。

基層工會合理化建議工作經驗

中華全國總工會生產部 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：53,000字 印張：2 10/16 印數：1—16,000

1957年12月北京第1版

1957年12月北京第1次印刷

*

統一書號：3007·212

定價：(7)0.24元

統一書号:3007·212

定价:(7)0.24元

目 录

前面的話·····	中华全国总工会生产部	1
开展合理化建議工作的 經驗·····	武昌車輛制造厂工会委员会	9
开展合理化建議工作的几点做法·····	重庆第二鋼鐵厂	19
合理化建議工作委员会工作 介紹·····	齐齐哈尔机务段工会委员会	27
我們合理化建議工作委员会的 工作·····	北京車輛段工会委员会	36
开展合理化建議工作的几点 体会·····	無錫天丰紡織厂工会委员会	41
先进生产者运动中的合理化 建議工作·····	松江制藥厂工会委员会	47
我們怎样經常地开展合理化 建議工作·····	南芬露天鉄矿工会委员会	54
我們工区怎样集体研究 合理化建議·····	綢門工务段三道溝桥梁工区工長 朴錫林	63
我們怎样發动技术人員提 合理化建議·····	吉林省第三建筑公司施工技术科	75

前 面 的 話

中华全国总工会生产部

开展群众性的合理化建議工作，是我們依靠群众，發揮群众積極性創造性办好社会主义企業的重要方法之一。

我們的国家向来重視这项工作。早在1950年，政府就頒布了“关于獎勵有关生产的發明、技术改进及合理化建議的决定”，1954年又頒布了“有关生产的發明、技术改进及合理化建議的獎勵暫行条例”，宪法第16条也明确规定“……国家鼓励公民在劳动中的積極性和創造性”。由此可見，这些决定、条例和国家大法，充分体现了我們国家对發揮人民群众的智慧和才能的重視与关怀，从而也鼓舞了群众合理化建議工作的深入开展。

1954年全国职工提出了合理化建議848,654件，采納實現的有377,105件，給国家創造了174,312,614元的財富。1955年提出了598,124件，采納實現的有257,973件，給国家創造了97,290,414元的財富。1956年随着社会主义建設与社会主义改造高潮的到来，合理化建議較之以往几年有了極大的增長，全年职工提出的建議达1,831,212件，超过了1954、1955兩年职工提出建議的总和，其中已采納實現的有757,462件，仅已算出全年節約价值的20多万件建議，就为国家創造了241,977,643元的財富，平均每件建議的節約价值达一千二百多元。1957年，全国职工群众响应中央号召，广

泛开展了增产节约运动，围绕增产节约的要求，提出了许多合理化建议，对缓和原材料缺乏的紧张情况起了重大作用。

事实证明，职工群众提出的合理化建议，在生产上所起的作用，不仅取得了巨大的经济效果，同时也提高了职工群众的技术水平，改善了劳动条件，推动了企业管理的改进；许多重大的合理化建议，解决了生产中的关键问题，有效地保证了国家生产任务的提前完成。

几年来，群众性合理化建议工作，在党和政府的关怀与支持下，取得了不少的成就。同时我们也看到，工作发展很不平衡，有些单位的合理化建议工作开展得不够好或很不好。这是由于有些单位的领导人，片面地信赖自己的生产计划和技术措施，对工人提建议改进生产没有信心；有的重视了推广先进经验工作（这是对的），而有意无意地忽视了合理化建议工作；他们没有认识到合理化建议的成果是先进经验的重要来源。有的少给或不给奖金，严重地挫伤了群众提建议的积极性；有的单位对合理化建议工作没有领导，使这项工作处于自流状态，因而建议的效果不大；有的单位不及时处理建议。这样，这些单位的合理化建议工作当然就搞得不好。

怎样开展好合理化建议工作呢？根据当前的情况，我们觉得以下几点经验是值得参考的。

第一，工会组织协助企业行政及时地分析生产上存在的 key 问题和薄弱环节，提出课题，再发动群众围绕课题提合理化建议。

出课题，是有目的、有组织、有计划地集中群众智慧解决生产关键的重要方法。本书介绍的武昌车辆制造厂、南芬露天铁矿等单位的经验可以充分说明，他们运用课题方

法取得了显著的成效。

但是，要取得效果，課題就要提得具体明确。有些單位在增产節約运动中，提出什么“節約鋼材”、“提高質量”、“棉紗减少断头”等籠籠統統的大課題，这样的課題不是哪一个工人可以解决的，实际上变成了工人的“难题”，工人諷刺說，这真是“老虎吃天，無从下口”。所以，这样的課題也就必然流于形式。

要使課題出得具体明确，企業領導者除了按月、按季分析生产指标完成情况，指出重大关键問題外，还要深入到車間和工段里去，發動群众提出各个工种存在的問題，找出具体关键的所在。这样上下結合起来，才能提出与群众实际生产活动相联系的具体課題；这样群众就会有条件、有信心地提出建議来解决生产关键。目前有些單位並沒有进行細致的工作，而只是一般地号召，开展什么“千条建議运动”、“一人一条建議运动”等，結果，工人以單純的任务观点来完成合理化建議的数字，提出一些如“窗戶玻璃一礼拜揩一次”、“自来水龙头要关紧”等与生产無关的意見。这样不仅浪費了群众的精力，解决不了生产上的关键問題，而且使領導陷于被动，挫伤了群众的热情。这是我們應該注意糾正的缺点。

确定課題以后，还要公布出来向职工进行宣傳，应当宣傳解决这一課題对生产所起的重要作用，并指出解决这一課題的正确途徑和解决这一課題的有关参考資料等。只要我們能切实地这样做，就可以激發群众解决課題的積極性，就为群众提建議創造了有利的条件。

当然，有了切合实际的課題，也不能忽略課題以外的建議。群众提出的建議，有的往往正是領導上未注意到的重

要問題。因此，我們還應該對課題以外的建議，給予足夠的重視。

第二，組織與課題有關的技術人員和工人群眾進行集體研究，共同解決課題。

一個人限於工作經驗和技術水平，往往提不出解決生產關鍵的建議，或是提出的建議不夠完善，因此組織有關人員，集中有技術理論知識和有實際工作經驗的人，共同研究，取長補短，發揮集體智慧，就可以提出解決生產關鍵問題的合理化建議。

目前各地廠礦企業進行集體研究的組織形式，概括說來有幾種：一種是專題研究組，按工種組織，由有關工人、技術人員參加。第二種是專業生產會議，吸收有關職工參加會議，一般在一個車間或一個工段內召開。第三種是技術研究會，由總工程師領導，吸收全廠高級技術人員、技術工人參加，研究解決全廠性的重大技術關鍵問題。這三種不同的組織形式各有特點。專題研究組，可以把同工種的工人和技術人員組織起來，研究解決同工種的生產關鍵問題。專業生產會議，可以更廣泛地把不同工種的職工組織起來，便於集中廣大職工的智慧，解決綜合性的關鍵問題。技術研究會，可以把全廠的主要技術力量組織起來，集中解決企業中重大的生產關鍵問題。

上述三種集體研究的組織形式，我們可以根据關鍵的性質和解決關鍵的繁簡程度，靈活採用。但在集體研究時，要誘導群眾根據增產節約的要求，本着花錢少、效果大、收效快的原則，研究提出建議。

經驗證明：組織集體研究，能夠把勞動經驗和科學技術知識結合起來，集中職工群眾的力量，取長補短，更完善、更

有效地解决生产关键問題。同时，还能够加强工人与技术人員的团結，不断地提高工人的技术水平，丰富技术人員的实际工作經驗。

第三，协助行政简化手續及时处理建議，并使建議迅速产生实际效果。

有些單位的处理手續繁瑣，建議从提出到投入生产要經過十几道手續，拖延积压起来，有时一些本来有用的建議，因为时过境迁，失去作用；同时，如試制費用和工人工資沒有合理的規定，也都阻碍了合理化建議迅速投入生产。

1956年生产高潮到来以后，有些單位簡化了合理化建議的处理手續，把以前集中厂部处理的做法，改为工段、車間、厂部三級处理。属于一般性的改进和簡單的建議，即不需要試制費用的建議，由工段直接处理；制造工时在若干小时以内，材料費用在若干元以下，不涉及修改产品結構和工艺規程，而且車間有試制能力的合理化建議，由車間处理；至于試制費用超过多少元以上，需要修改产品結構和工艺規程，車間又缺乏試制能力的合理化建議，由厂部負責处理。同时，还建立了厂部有关人員深入車間，車間有关人員深入工段，上下共同会审的制度。这样，就加快了建議的处理速度，基本上克服了积压現象。

有些單位还設置了“合理化建議动态牌”，將建議内容和有关部门处理建議的时间，填在动态牌上，使全厂职工每天都能看到全厂建議的处理情况，使建議人也知道自己的建議正在哪里处理，如果某一个环节有积压現象，职工群众和建議者本人能及时提出批評，这就鼓舞了群众提建議的積極性。

第四，采取有效措施，給予大力支持，促使建議迅速实

現。

企業領導對實現建議，除了給予物力、人力和時間的支持外，不少單位的工會還協助行政，把合理化建議的試制和施工列入工段、車間或機修部門以及有關科室的計劃中去，並監督計劃的認真貫徹，使實現合理化建議更有保證。為了糾正因參加試制工作少得工資的不合理現象，有的單位採取的辦法是，規定從事試制工作的工人的工資，不低於本人前三個月的平均工資。這種做法都是比較好的。

第五，正確執行國家有關發明和合理化建議的獎勵規定。

實踐證明，凡是正確執行“有關生產的發明、技術改進及合理化建議的獎勵暫行條例”的單位，合理化建議工作就比較活躍，群眾的積極性也比較高漲。但是，有些單位忽視合理化建議的獎勵工作，對群眾提出的建議少獎或不獎。這樣做，他們似乎以為給國家“節約”了，實際上卻損傷了群眾的積極性和創造性，反而給國家造成了難以計算的無形損失。

為了更好地開展合理化建議工作，工會要協助和監督行政正確貫徹國家的獎勵政策；在職工群眾中，還要加強政治思想教育，要使職工群眾認識提建議的目的是為了改進生產，加速社會主義的建設，受到獎勵是自己作了創造性貢獻的光榮標志。有的工會組織只重視物質獎勵，不重視思想發動工作，這是不正確的，應該糾正。在獎勵工作中有的只重視物質獎不重視榮譽獎和經常的表揚與鼓勵，這也是不好的。

第六，健全組織機構，明確職責範圍，保證合理化建議工作的正常開展。

目前，企業中行政和工會管理合理化建議工作的機構不健全，職責範圍不清，這是比較普遍的現象，使工作受到一定影響，必須加以改進。幾年來的經驗告訴我們，企業行政和工會組織都要建立和健全合理化建議的組織機構，明確職責範圍。基層工會組織，一般都建立合理化建議工作委員會，人數較少的單位不建立委員會，則在群眾生產工作委員會下設合理化建議工作組，或由一個委員負責這項工作。工會主要的職責是：參加擬定合理化建議課題的工作；發動和組織職工群眾圍繞課題，研究並提出合理化建議；協助和監督行政，做好合理化建議的登記、統計、鑒定、試驗、試制、推廣及獎勵等工作；宣傳合理化建議的成就，表揚建議者，交流工作經驗和對群眾進行政治思想工作。企業行政根據工作需要，也都設專職機構或專人處理合理化建議工作。一般是在廠一級由總工程師直接領導，設合理化建議室（科），或設專職或兼職幹部；在車間一級，由車間主任直接領導，設合理化建議專職幹部或兼職幹部。行政專職機構和專職幹部的職責是：負責登記和統計合理化建議；根據國家計劃的要求和生產中的關鍵問題，擬定合理化建議課題；幫助與支持職工群眾研究、試驗合理化建議，對建議作技術鑒定，決定採納與不採納；組織與督促有關部門，將已採納的合理化建議編入工作計劃；督促檢查有關部門計算合理化建議節約價值和發給獎金的工作。除了行政與工會健全機構、明確職責外，行政與工會還可協同召開合理化建議積極分子代表會議或合理化建議檢查會議，廣泛聽取群眾的意見，全面檢查一定時期的合理化建議工作情況，並根據檢查結果，採取措施，改進合理化建議工作。最近，在鐵路系統有不少基層單位，對合理化建議工作進行了群眾性

的檢查，效果很好。他們的經驗證明：凡是行政與工會機構健全，職責分明，又能協同配合的單位，便能有效地克服官僚主義現象，使合理化建議工作真正成為群眾性的運動，更加深入地開展起來。

為了交流工作經驗，我們選輯了幾個單位的材料編成這個小冊子，雖然這裡所介紹的經驗並不十分完善，但是對我們克服缺點，進一步開展合理化建議工作，還是有幫助的。希望各地同志能夠根據自己的具體情況，有選擇地參考這些經驗。

（1957年9月）

开展合理化建議工作的經驗

武昌車輛制造工厂工会委员会

我們工厂在党委的直接领导下，自从向全体职工传达了党中央“反对右傾保守思想”和“又多、又快、又好、又省”的指示以后，通过自上而下的檢查和自下而上的揭發右傾保守思想，層層动手制訂全面规划，挖潜力，提措施，广大职工群众建設社会主义的積極性空前高漲，全理化建議形成一个群众性的运动。为了使合理化建議工作蓬勃开展起来，党委在生产高潮中召开了四次會議，專門研究改进和加强合理化建議的領導問題，并明确指出开展好合理化建議运动的关键在于“依靠群众、加强領導”。行政上根据党委的指示，召开了三次車間主任以上的干部會議，檢查了合理化建議的处理情况，并作出了改进这一工作的决定。工会在党委的领导下，把合理化建議工作納入了工作规划，开展了一人一件合理化建議运动，工会委员会每月制訂計劃，檢查、研究合理化建議工作，动員群众提合理化建議，解决生产关键。由于党委的重視，行政和工会加强了对合理化建議的組織領導，因而克服了合理化建議工作中的形式主义和官僚主义。这一时期我們主要做了以下几方面的工作：

一、健全合理化建議組織机构，建立分層管理制度，簡化处理手續。

1955年下半年行政和工会分別建立了合理化建議机

構，1956年进一步进行整頓，加强了合理化建議的日常工作。

行政方面：过去虽然由总工程师领导，組成了处理合理化建議的工作委员会，規定每月十日和二十日召开工作会议，研究重大的合理化建議和厂級提出的合理化建議課題，审查批准建議的試制和獎勵；技术科設有合理化建議工程师，工具段設有兩個工人担任試制工作，但是往往由于生产任务忙碌，人員被拉走了，机构就落了空。在生产建設的高潮中，为了加强这一工作的领导，行政根据党委的指示，責成合理化建議工作委员会認真負起責任，并在技术科成立了合理化建議小組，由一个工程师和兩個技术員組成，專門負責合理化建議出課題、审查、处理、試制、獎勵等日常工作。各車間则由技术組負責，大多数的車間还指定了專职技术員管理合理化建議的日常工作。这样便把合理化建議工作納入日常生产活动中去了。

工会方面：对群众合理化建議工作委员会也进行了一次整頓，由生产委员会負責，邀請先进工人和工程技术人員組成群众合理化建議工作委员会，生产委員担任主任委員；委员会建立了每月定期的會議制度，开会研究解决各个时期工厂合理化建議存在的問題，总结交流开展合理化建議方面的經驗。各車間工会在車間生产工作委员会下設立了合理化建議小組，根据車間工段的多少，由每一工段推选一人参加，合理化建議小組也建立了定期會議和工作制度。在部分工段还成立了技术研究小組，不少小組建立了技术研究会。这些組織对發动群众提合理化建議和监督协助行政及时处理合理化建議都起了一定的作用。

为了扭轉生产高潮中积压合理化建議的被动局面，及

時處理群眾的合理化建議，在整頓健全組織的同時，我們改變了過去只依靠技術科合理化建議專職人員審核建議的辦法，重視了發揮車間和有關科室的作用，適當地簡化處理手續，建立了分層處理制度。以前一件合理化建議的處理，從提出到實現給獎，需要經過八、九道程序，即：群眾提出，技術員填表，小組討論，技術員審核，車間主任批轉，技術科合理化建議工程師審查，轉交有關科的技術人員復查，合理化建議工程師作出決定，大點的建議還要召開行政合理化建議專業會議審定，交廠長最後核定批准，結果是層層審查、層層積壓。為了糾正這種現象，首先廠和車間進行了明確分工，凡試制費用不超過150元和試制所需直接生產時間在十五個工作日以內，不牽涉修改規章制度和影響產品工藝性能的，由車間主任批准試制；超過150元和十五個工作日以上的，報廠部合理化建議組後，分別交有關科室審核，行政還規定了各專業科室的技術人員，有責任按所屬業務處理合理化建議。其次盡量縮短處理時間，規定車間接到建議後，要在三天內答复建議人；廠部接到建議後，要在六天內答复車間。1956年6月，在貫徹管理局關於簡化工廠合理化建議手續的辦法時，我們更明確地規定了四級負責制，並對合理化建議獎勵也實行了分層管理的辦法。即：廠部總工程師有權處理費用不超過500元、獎勵金額不超過300元的建議；廠部合理化建議組有權處理費用在300元、獎金在100元以內的建議；車間有權處理費用在200元、獎金在30元以內的建議；工段有權處理費用在50元、獎金在10元以內的建議。不過，上述處理範圍都以不修改規程制度和產品設計為限。

在試制方面，行政也給予許多方便。我們廠加強了施

工力量，工具工段成立有合理化建議試行小組，固定五個工人專作試制工作。在編制作業計劃時，還規定留出一定數量的工人和工作日，預備用于合理化建議的試制工作。各車間能試作的，均由車間自己負責。有關車間都留出一定的力量，承擔其他車間交來的制作任務，如修機車間每月預備一個生產工人；鍛冶車間，翻砂固定一個模型工人，鑄鋼留八個工作日，鑄鐵五個工作日，鑄銅一個工作日。對於設計施工技术比較簡單的建議，還規定給予工人個人和小組自行試制的方便條件，即工人個人和小組在提前完成了全月生產任務后，試制合理化建議的時間可以作為超額工時。這樣就發揮了群眾從事合理化建議試制的積極性。另外，對制作的材料來源也作了規定，即能利用廢料的盡量利用廢料；不能利用廢料的，由材料科預借，然後在合理化建議經費中撥款買回歸還。

由於我們健全了機構，加強了領導，簡化了處理手續，增強了施工力量，就加快了合理化建議的處理速度。我們體會只要領導採取積極支持的態度，訂出切實可行的辦法，認真加以貫徹，就能克服積壓合理化建議的現象。

二、加強經常性的課題工作，有目的地引導與組織工人提合理化建議。

我們工廠從1954年第四季度起，就正式採用出課題的方法來引導工人提合理化建議，到1955年形成了正規的制度，廠部按季出課題，車間按月出課題，並且遇到臨時生產上有重要問題，還出緊急課題。廠部課題內容，主要是全廠性和長期性的關鍵問題，車間課題主要是當前生產關鍵。但是，過去我們出的課題，過於簡單籠統，沒有解決關鍵問題。在生產高潮中我們注意了改進出課題的工作，把課題出得