

目前各地工資調整的 情況及其主要經驗

中華全國總工會工資部編

工 人 出 版 社 出 版



目前各地工資調整的
情況及其主要經驗

中華全國總工會工資部編

1 1 1 1 1 1

目前各地工資調整的情況及其主要經驗

編 者 中華全國總工會工資部

出版者 工 人 出 版 社

北 京 府 前 街 一 號

電 報 掛 號 二 三 七 三

印刷者 工 人 日 報 印 刷 廠

一九五一年十月北京第一版

[4272] 1--10000

前言

目前不少地區和企業正在進行或準備進行調整工資，在調整工資過程中遇到的困難和問題雖然很多，但由於吸取了蘇聯的先進經驗，通過工人羣衆的智慧來解決問題，也創造和積累了一些經驗。爲了交流經驗，做好調整工資工作，我們特地選擇了幾篇調整工資和調整勞動組織的經驗總結，編印此冊，供給從事工資工作和熱心研究工資問題的同志參考。

勞動工資工作在我國還是一件新的工作，這裏所提供的經驗不一定是成熟的，而且也是不完整的，希望從這個小冊子的編印，引起對工資工作的重視，啓發大家創造和積累更多的經驗。

中華全國總工會工資部

一九五一年九月

價：3400元

目 錄

前言

目前各地工資調整的情況及其主要經驗.....	一
華北××局調整工資總結.....	九
山東鋁廠調整工資的經驗介紹.....	二四
合理改善生產組織及勞動組織是提高勞動生產率的有效方法之一.....	三二
山西省調整工資的經驗.....	四四
調整工資中應該注意的幾個問題.....	五〇

目前各地工資調整的情況及其主要經驗

中華全國總工會工資部

伴隨着生產的恢復和發展，國民黨官僚資本遺留下來的工資制度的腐敗、混亂和不合理愈加暴露明顯。首先是輕重工業之間，地區之間工資的倒置情況，影響到重要產業和需要發展工業的地區勞動力不能鞏固，更無法吸收其他地區的勞動力。同一產業系統工資標準高低懸殊，引起職工不必要的流動現象。企業內部主要工人和輔助工人工資的不合理，特別是多等級的平均主義，嚴重地障礙工人職員生產積極性和創造性的發揮。甚至有些企業到今天還保留幾種不同的工資標準，以致技術相同工資不同，爲工人職員羣衆所不滿。其他如工資計算單位的多種多樣，變相工資的名目繁多等等，均是構成目前全國工資複雜情況的因素。所以改革國民黨遺留下來的混亂、不合理的工資制度，不但是廣大工人職員羣衆的一致要求，而且是進一步恢復和發展生產的必要措施。

一九五〇年九月全國工資問題準備會議在提起各地區各產業對工資問題重視方面起了很大的推動作用。會議上明確了全國工資調整方向，提出了有關調整工資的幾個重要問題的處理辦法。會後，不

少地區都先後召開了工資會議，對現時工資情況進行了系統的調查研究。有的開辦訓練班，培養工資工作幹部；有的調幹部，建立或加強勞動工資的機構；有的組織工作組，進行調整工資的研究和測算；有的地區（如廣州、南京）因為生產的需要，根據工資條例草案的精神和原則，進行了重點試行工作；這些都是爲一九五一年的調整工資工作所做的思想準備和組織準備。

今年年初，山西地區由於生產發展的需要，並因閻匪所遺留下的過於腐敗不合理的工資制度，致使工人跳廠、情緒不安，乃於一月呈請中央財政經濟委員會批准後，首先在國營企業中進行工資調整，以後又擴大到省市較大企業。迄今爲止，國營企業如電業、××已經調整完畢，其他企業均正在調整中。凡調整了工資的企業，實行了統一工資分，貫徹了技術標準，實行了八級工資制，並初步建立了產業之間合理的工資順序。

去年十二月中央財經委員會根據西北地區生產發展的需要，批准西北地區調整工資。在西北財委直接領導下組織了工資委員會，從一月起即開始有步驟地進行調查情況、制定方案、重點試行等工作。西北調整的重點是西北石油，經過相當時間的反覆調查測算、研究方案、制定技術標準，目前已進入評定工資階段。甘肅青郵電部門的工資在中央郵電部工作隊幫助下業已調整完畢。西北機器廠正在進行改善勞動組織，爲調整工資準備條件。

山東、察哈爾目前亦正在國營及省營較大企業中調整工資。中南地區經過一年的醞釀研究，制定了調整工資方案，業經中央財經委員會批准，目前正在四個重要廠礦試行，待取得經驗後推廣全區。

其他如北京、天津、河北省等地，或正在調查研究、準備方案，或正在重點試行，以便積累經驗。

產業系統方面，大部分以地區為主進行調整。鐵路系統調整工資方案已得到中央財經委員會批准，目前正在進行準備工作，將在關內各路局進行較全面的調整。其他各主要產業部門正在或準備調整華北地區直屬企業的工資。

總之，目前各地的工資調整面是比較寬的，基本原因是生產恢復和發展的需要，與國民黨官僚資本所遺留下來的混亂的不合理的工資制度必須改革。但調整的深度由於現行工資情況不同，各地區各產業都不一樣，而且也不可能一樣。根據不完全的材料，大致可分三種類型：一，進行了工資制度上的改革，如山西國營及省營較大企業、西北石油、南京度量衡廠、青島自來水廠等，在增加工資的前提下本着按勞付酬的原則，大部分依據技術標準，實行了八級工資制，提高了勞動生產率，鼓舞了工人學習技術的熱情，並打下了推行計件工資制和計時獎勵工資制的初步基礎。二，在工資總額基本不動的原則下，內部進行了較合理的調整，如天津自來水公司改一九〇級爲三等二十四級；更重要的是統一了過去兩種不同的工資標準，做到初步公平合理的程度，起了促進生產的作用。三，有些廠礦主要工人原來就是計件的，但陳舊的工作定額和國民黨的計件方法阻礙了勞動生產率的提高，因此，首先根據技術定額測定法審查工作定額，然後在勞動生產率提高的基礎上進行工資調整。北京京西礦務局城子礦，僅僅改變日夜三班集體計件爲一班計件，生產效率就提高了百分之三〇到五〇。有的廠礦因勞動組織不合理，則先改善勞動組織，而後調整工資。西北機器廠翻砂車間改善了勞動組織，克服了

熟練工人和輔助工人一攬子幹活的混亂現象，產量提高百分之三〇以上。

除上述，還有個別廠礦增加工資總額百分之一五到二〇，內部未進行合理的調整，因此，雖增加了工資，生產並無新的氣象。但這是個別的，目前已經或正在調整工資的企業大多數是屬於第一種類型。

很顯然，目前各地區所進行的調整工資工作與以前歷次調整工資工作有着重要的原則上的區別。

第一，有了較明確的統一的方針。各地區一般的都掌握並堅持了全國工資準備會議一致同意的改革全國工資制度的三個原則，就是：（一）要在可能範圍內調整得比較合理，打下全國統一的、合理的工資制度的初步基礎；（二）一定要照顧現實，儘可能做到爲大多數工人職員擁護，才能行得通；

（三）要照顧國家財政經濟能力，不能過多增加國家負擔。中央財經委員會批示各地調整工資時，更明確提出現行工資比較高的企業原則上不增也不減，低的逐步加起來，但不是平均主義地普遍增加工資，而是根據各企業生產需要和工資現狀分別對待，就是說生產發展而工資過低的酌量增加，工資雖低而生產不振的暫時不動。爲了取得大多數工人職員擁護，堅持減工資的人數不得超過百分之十的原則，絕大多數調整工資的企業都做到了這一點，因而取得百分之九〇以上職工的擁護。除個別廠礦外，一般都在增加工資的基礎上進行了比較合理的調整。但不是也不可能一下做到徹底改革。總之，這次調整工資是從搞好生產的觀點出發，改變了單純從改善工人生活或主要從減輕財政負擔出發的觀點。

第二，目前多數企業調整工資是改進工資制度，而不是單純調整工資標準的高低，所以這次調整是帶有改革性的。首先是改多等級爲八級工資制，這是中國工資制度上一件重大的改革。雖然在實行八級工資制的過程中，在係數上、標準上仍有很多照顧、遷就，甚至對部分減資過多的職工給以臨時津貼，但實行了八級制，就給進一步推行計件工資制和實行經濟核算制提供了非常有利的條件。

第三，這次調整工資多是在地方黨委領導下，政府、企業行政和工會組織統一佈置進行的。一般是在地方財委直接領導下成立了工資委員會，負責調整工資的組織和計劃，並掌握地區之間和產業之間的平衡。所以目前各地區調整工資的工作多是有計劃有步驟地進行。加上各地調整工資時基本上是參照一九五〇年全國工資準備會議所草擬的工資條例草案的精神和原則，不但在方針上一致，而且對處理幾個主要工資問題的辦法也基本上一致。這就給今後統一全國的工資制度創造了條件。

目前各地區、各產業調整工資情況中有那些主要經驗呢？根據不完整的材料，我們認爲有幾點是值得提出供各地參考的：

第一，從山西、西北、山東、南京、中南等地實行八級工資制的結果，再次證明八級工資制是最科學、最合理的工資等級制度，不但在蘇聯社會主義國家能行得通，也不但在先進的東北地區能行得通，而且在關內多等級的基礎上同樣能行得通。青島自來水工廠工人說：「以前肉和下貨一樣賣錢，有技術白搭。現在有了八級制，就有了方向，有了奔頭，有了希望。」事實證明，改革舊工資制度，實行八級工資制，不但促進了生產，而且爲廣大工人羣衆所熱烈擁護與歡迎。

所以實行八級工資制的企業，在很短時間內，生產效率已有提高。因爲八級工資制是按勞動熟練程度支付工資，工人生產積極性顯著提高，所以不少廠礦在調整工資後超額完成任務；如山西某廠一鐵工由於去了「心病」，十天完成任務百分之三百。其次是普遍提高了工作責任心，並自覺地遵守勞動紀律，事故減少，如青島自來水廠水源地調整工資後，三、四個月未發生一點事故。

實行八級工資制的企業，最突出的表現是普遍掀起了學技術、學文化的熱潮。山西某廠原來業餘文化學習班參加的人很不積極，調整工資以後，百分之百按時參加學習。普遍要求增上技術課，買技術書籍，請技術員講解機器構造。山西某工廠，去年一千元的文化課本，工人拖欠不給，現在一、兩萬元以上的機械製圖，竟有三百多人搶購。青島白沙河水源地有十多個工人訂閱「機械工人」，有的還買了「電工學」。爲什麼工人這樣積極學技術、學文化呢？就是因爲實行了八級工資制，工人認識到能按本事掙錢，而八級之間差別又很大，升一級工資多得很多，所以能刺激工人積極學習，力求升到較高的等級。這就是八級工資制重要的好處之一。

但是，實行八級工資制必須是在增加工資的基礎上，否則因過去等級過多，改爲八級，減資人數會大大超過百分之一〇。各地經驗證明，如增加工資百分之若干，實行八級工資制，困難不大。即使在二百多級的廠礦亦可實行。反之，因財政經濟條件的限制或原工資較高，在工資總額不可能增加的情況下，實行八級制是有困難的，那就需要在內部進行調整，縮小等級，逐步改進後再實行八級工資制。

第二、調整企業內的工資，主要要做好四件工作：

一、制定調整工資方案。根據上述三個原則，制定本企業調整工資方案，呈報上級批准，然後，針對實際工資情況，對照方案，依據技術標準，反覆測算，使方案與預計評議結果相接近，再付諸實行，才不致於犯錯誤。

二、制定或修訂技術標準。技術標準是衡量工人技術熟練程度的尺度，也是評定工資等級的客觀依據。因此調整工資以前，必須根據不同的工種，不同的工作，不同的機器設備和勞動組織情況制定或修訂技術標準。技術標準要切合實際情況，文字通俗，界限分明，多舉工作實例，以便於工人接受和了解。

三、反覆進行思想教育。宣傳八級工資制的好處，進行技術標準的教育，解除工人對調整工資的種種顧慮，用短期業餘訓練班、上大課、小組討論、綜合解答等各種方式，進行反覆的宣傳動員。

四、有領導有標準的評定工資。經驗證明：自上而下有領導有標準的與自下而上通過工會發動羣衆討論修正的評資方法，較比「自報公議」、「三榜定案」的評定工資方法更切合實際，避免了「人比人」、「互相抬高」的現象，真正做到公平合理，提高了羣衆的覺悟和對技術的重視，而且不誤工時，有利生產。

凡企業按以上步驟和方法調整工資的，工人覺悟提高，生產均有起色。反之，準備工作未做好，調整過程中又不依靠工會發動羣衆，雖增加了工資，生產仍無改進，工人還不滿。

工資是關係生產和工人生活的重大政治問題，調整工資必須採取慎重的穩步的方針，調整前要做好充分準備工作，調整過程中要通過工會深入發動羣衆，才能達到提高生產從而合理地改善職工生活的目的。

第三，合理的工資制度必須與合理的勞動組織相適應。目前不少企業勞動組織是比較混亂的，主要工人和輔助工人一攬子幹活，生產過程脫節，停工待料等情況相當嚴重，障礙新工資制度的實行。所以有些企業在調整工資之前，進行勞動組織的改善是非常必要的。

改革國民黨官僚資本遺留下來的混亂的不合理的工資制度的工作還只是開始，經驗還不多，碰到的困難和問題很多，工作中的缺點也不少，但目前各地所進行的調整工資工作，確實增強了我們對改革舊工資制度的勇氣和決心，我們相信隨着生產的發展，將逐步改革舊工資制度，使工資真正成爲提高勞動生產率的重要槓桿。

一九五一年五月

華北××局調整工資總結

一 調整工資前的工資情況

華北解放後，本局所屬各廠，雖調整過工資，但這些調整僅係數量上的增加，對舊的不合理的平均主義的工資制度，基本上仍未改變。這樣的工資制度，嚴重的阻礙着生產的發展和技術的提高。不少五、六年的工人，仍處在「老徒弟」「二把刀」的階段。解放以來，工人覺悟程度提高，勞動生產率蒸蒸日上，但工資仍停留在一九四九年調整工資後的水平。因此產生了嚴重的勞動力流動的現象。爲了完成新的繁重的生產任務，首先必須防止工人流動。

去年十一月，上級批准我局進行調整工資，實行八級工資制。曾以一個廠爲典型，於一月開始調整工資，經制定計劃、成立組織、進行教育、評定等級、徵詢工會意見等步驟，至五月底全部結束。

二 新工資制度的優越性

由於八級工資制本身的正確，加以抗美援朝愛國主義的教育，工人覺悟提高。因此，在勝利的完成調整工資工作後，各廠呈現了一種前所未有的新氣象。

目前全體工人、職員正處在一個生產與學習高潮開始的階段，據初步不完全的報告和調查到的簡況如下：

一 生產情緒普遍高漲

某廠鐵工部四月份原擬補充工人四五人，計劃完成任務一千套，但只補充二七人即做到一千五百套。如該部工人焦玉川，接受任務後，就積極鑽研，改善工具，結果一件活每工由六件增到一八件，另一件活由二〇件增到八〇件。工人范進才實際技術很強，因其一貫消極，經羣衆評爲六級，表示不滿，請假返里（估計不回来了），但假期未滿又自動回廠工作，並經常完成任務或超過任務，如規定每工七件他却能打製一二件，後由工友提出意見，經批准升爲七級，因而工友們說：「非好好幹不行！」「沒有真本事，光擺資格是吃不開的！」又如吳鳳來小組，從一月份起，每日都能超過任務。在三月份，十四天中即完成任務百分之九〇，報廢率也由百分之九降低到百分之三・九。又如插車組（一五人）調整工資前每天都有人缺勤，調整工資後這種現象沒有了，該組工人朱金桂病未好即來上工，大家問：「你還沒好就上工？」他說：「現在吃穿不愁，再不好好幹，實在對不起在朝鮮前線作戰的志願軍。」這些都十足的表現了工人們積極性大大提高。

某廠銑工部，以前每天銑三六個，現在每天九〇個，車工部由六〇個提高到一一〇個。鉗工武世鐸、鄭玉昆以前每天作八〇個，調整工資後作到一五〇個。藍鳳小組計劃半月中完成全月任務，特別是改造纏簧工具後，保證六月底完成全年任務。張德山小組，下料每天原爲一千件，現在達到每天四千件。

在調整工資後很短的時間內，僅就這些零星材料看來，已大大顯露出新工資制度的優越性了。

二 刺激了工人學習技術的熱潮

某廠調整工資前參加文化學習人數不足百分之五〇，現在幾近百分之百。機工部買了八〇本技術手冊還不够分配。過去鍛工部有些工友不會看圖下料。現在連四、五級打錘的也能看簡單的草圖，照圖下料了。鍋爐工黃金榮組，爲學習技術拆開水泵研究原理。又如鍛工張富全（已四十餘歲），以前談起學習就感頭痛，以爲自己「老了」，「還學它幹啥？」但調整工資後學習態度完全改變了，學習時總是早到，作業也比別人交的快。這種出自自願的學習熱忱以及工友們技術、理論提高的速度是調整工資前任何時候不會有過的。工友們反映說：「光能幹活，不懂道理，沒有發展頭！」「有實際還得有理論。」「要想升級就得好好學習。」

三 固定了工人，消除了流動現象