

工会积极分子训练教材

群众工资工作

工人出版社

8021

羣 众 工 資 工 作

中華全國總工會工資部 編

工 人 出 版 社

一九五五年・北京

羣众工資工作
中華全國總工会工資部編

*

工人出版社出版（北京西總布胡同三十號）
北京市書刊出版業營業許可証出字第〇〇九號
工人日報社印刷廠印刷 新華書店發行

*

書號：1574 開本：787×1092 1/32
字數：43,000字 印張：2 2/16 印數：1—30,000
一九五五年十二月北京第一版
一九五五年十二月北京第一次印刷
定價（3）一角六分

幾 點 說 明

一、本教材主要供工会基層組織業餘訓練班教學參考之用（訓練對象包括基層委員會和車間委員會所屬各種工作委員會不脫離生產的委員、工会小組長、小組幹事以及各種工作中的積極分子等），其他工会幹部訓練班亦可使用。

二、每一專業訓練班在講業務課程之前，均應首先講一下“工会的作用與任務”，分量多少根據各專業訓練班的具體情況而定。

三、本教材各題在內容上互有關聯，有些問題因篇幅有限，不能在每一題中均作較詳細的解說，希望在使用時互相參考。

四、為了使本教材的可用範圍更廣一些，所以各題包括的內容比較多，同時因限於篇幅，具體事例舉得很少，因此各地在使用時，可根據自己的需要、訓練時間和對象等具體條件確定講授的重點，並結合當地或本廠礦企業的实际事例來講解，以便使教學收到更好的效果。為便於講授者參考，書末附有有關的參考書目。

五、本教材對於在科室中和私營企業中如何根據其特點開展工会工作談得很少，希望使用時根據本教材的精神，結合具體情況進行教學。

六、希望大家隨時把教學中發現的問題寫信告知我們，以便修正。

参 考 書 目

中華全國總工会工資部編：“加强工会工資工作”（工人出版社出版）

瓦·維·庫良普科著：“苏联工会羣众生產与工資工作教程”（工人出版社出版）

彭斯基、卡里卓夫著：“社会主义工業中的技術定額制定”（工人出版社出版）

定價 一角六分

目 錄

第一講	社会主义企業中的工資	1
第二講	工会組織必須做工資工作	6
第三講	工会工資工作的方針和任务	10
第四講	怎样建立工資工作委員会	14
第五講	工資工作委員会的工作內容	18
一、	宣傳國家的工資政策和法令	18
二、	監督工資等級制度的正確执行	22
三、	协助行政推行和改進計件工資制度	26
四、	协助行政制定、修改和貫徹勞動定額	32
五、	协助行政建立和整頓獎勵制度	39
六、	參加拟定和檢查集体合同中有關工資 和勞動定額部分的工作	43
七、	監督工資法令的正確执行	46
八、	檢查和監督工資基金的合理使用	50
九、	听取和審理職工羣众有關工資方面的意見和申訴	58
第六講	工資工作委員会怎样進行工作	56
附	基層工会工資工作委員会的組織条例(修正草案)	61

第一講 社会主义企業中的工資

有些工人同志問：“解放前幹活拿工資，解放後幹活还是拿工資，有什麼不一样呢？”這個問題很重要，是研究工資工作首先要弄清的一个根本問題。

馬克思、列寧曾教導說，社会主义制度下的工資和資本主义制度下的工資，其實質根本不同。解放前工人幹活拿工資，解放後工人幹活还是拿工資，从表面上看，工人拿到的都是工資，沒有什麼不同，但是解放後，在社会主义企業中，工資的實質已和解放前完全不同了。

為什麼这样說呢？

解放前，在帝國主义和國民党的反動統治下，工人給資本家幹活，資本家給工人工資，計時工人幹一天拿一天工資，計件工人做一件產品得一件產品的工資，从表面上看好像工資就是工人勞動的代價，其實仔細一分析，這裏邊資本家玩的花樣很大，工資並不是工人勞動的全部代價，而只是工人的勞動力的價格。

為什麼工資是工人勞動力的價格呢？因為我們知道，解放前，工人階級處於被剝削、被壓迫、被統治的地位，廠房、機器、工具、原料、材料等生產資料，都是資本家的，工人什麼也沒有，有的只是能够勞動的能力，也就是勞動力。在这样的情况下，工人为了使自己和自己的家屬不致於餓死，就不得不把自己的勞動

力出賣給資本家，給資本家幹活；資本家佔有生產資料，就要僱傭工人去給他們做工，因而，勞動力在市場上就變成了買賣的特殊商品。資本家購買到了工人的勞動力，便無限制地加大勞動強度，延長工作時間，強迫工人在很惡劣的勞動條件下勞動，而工人勞動創造的全部價值則完全由資本家隨意支配，其中絕大部分被資本家榨取去了，工人得到的只是低微的工資，也就是資本家作為購買工人勞動力的價格。例如，工人每天勞動十小時，得工資四角，但這四角工資，實際只要勞動四小時就能創造出來，其餘六小時勞動所創造的價值，就被資本家剝削去了，這就是資本家掠取利潤的來源，資本家就靠這種辦法來剝削工人發財致富。可見，工人得到的工資，並不是工人的全部勞動代價，而只是資本家用貨幣形式支付給工人的勞動力的價格。

在舊中國，資本家曾經採用過許多腐敗、反動的工資制度，例如採用多等級制、分紅制、各種變相工資等來兇惡地剝削工人。這還不夠，他們還採用一些封建的超經濟剝削辦法。我們都記得舊社會有把頭制、養成工制、包身工制、舊學徒制……等等罪惡的制度，在這些制度下，工人更遭受了野蠻的封建剝削和奴役。

由此可見，在舊中國，工資只是工人勞動力的價格，它掩蓋着資本主義的剝削關係，它完全是資本家剝削工人的工具。

自從我們的革命導師馬克思、恩格斯，在十九世紀開始揭露了工資掩蓋資本主義剝削的秘密以後，無產階級的鬥爭就有了理論武器。這個理論引導着無產階級取得革命的勝利。

中華人民共和國成立以後，我國工人階級從被剝削、被壓迫、被統治的階級變成了國家的領導階級，成了國家的主人，從

不佔有任何生產資料的階級變成了掌握生產資料的階級。凡是在社會主義企業裏，廠房、機器、工具、原料、材料等生產資料是我們國家所有的，也就是我們工人階級和全體勞動人民所有的。從此，在社會主義企業中的每個工人、職員，一方面是生產資料的集體所有者，同時又是企業的工作者；工人勞動的成果已全部屬於我們國家，也就是全部屬於工人階級和全體勞動人民。跟隨着這種變化，工人勞動的性質也起了根本的變化。現在工人的一切勞動都是為了自己、為了自己的國家和全體勞動人民，他們已不再受人剝削了。因此，勞動已不再是一種沉重的負擔，而成為一種光榮的事業了。

隨着我國工人階級在政治上、經濟上的翻身，在社會主義企業中，工資的實質也就起了根本的變化。工資不再是工人的勞動力的價格，而是國家根據工人勞動的數量和質量、有計劃地分配給工人的那一部分社會產品的貨幣表現。這裏需要指出，工人的工資是工人生產的社會產品的一部分，社會產品的其他部分由國家用在擴大生產，管理國家，加強國防建設，以及舉辦文化、教育、衛生、保健等集體福利事業的各項開支上去了。從這裏我們就可以明顯地看到：工人勞動創造的這部分價值，由我們工人階級領導的國家用來保衛人民勝利的果實和進一步改善勞動人民的生活了。

在社會主義企業裏，工資是國家根據按勞付酬的原則規定的，也就是說，工人根據自己勞動消耗的數量和質量來領取報酬。誰的勞動熟練程度高，誰生產的產品數量多、質量好，那末，誰的技術等級就高，誰的工資就多。所以，通過工資就能把國家利益（生產的提高）和工人的個人利益（工資的增加）正確地結合

起來。在舊中國，雖然有些技術好的工人也可以拿到較高的工資，但是，許多工人的工資却不能按技術和工作成績來確定，而常常決定於“人情”、“裙帶關係”或給工頭送禮多少等。對這一點，在舊社會當過工人的都很清楚。

在社會主義企業裏，實行同工同酬的原則。在我國，只要做同樣工作的工人，在同一時間內做出同等數量、同樣質量的產品，不分年齡、性別、民族，都能得到同樣的勞動報酬。解放前，在帝國主義和國民黨的反動統治下，同工不同酬的現象是很普遍的。女工和男工做同樣的工作，女工工資就低於男工工資；帝國主義在中國開辦的企業中，外籍職工和中國職工做同樣的工作，外籍職工的工資比中國職工的工資要高幾十倍甚至一百倍，做普通工作的外籍職工的工資比有技術的中國職工的工資高很多；童工工資比成人工資就更低了。

在舊中國，工資是工人的全部收入，工資水平很低，又加上物價飛漲，工人今天拿到的貨幣工資，就買不到昨天甚至當天所能買到的東西。貨幣貶值的結果，使工人的實際工資不斷下降。在這種情況下，工人生活非常困苦，只有當工人階級對資本家進行頑強鬥爭（如罷工）時，工人的工資才能多少提高一點；但是，這種提高是很不穩固的，反動統治階級會用各種辦法（如增加稅收、提高物價、剋扣工資等），來進一步加強對工人階級的剝削和壓榨，因此，解放前，工人的生活總是極端貧困的。

解放後，在社會主義企業裏，工資是由國家有計劃地規定的。國家根據黨所規定的在發展生產的基礎上逐步改善職工生活的原則，來不斷地提高職工工資。我們都知道：社會主義發展生產的目的，就是為了最大限度地滿足整個社會經常增長着的

物質和文化需要，所以，隨着生產的發展和勞動生產率的增長，職工的工資水平正在逐年地提高，職工的物質生活和文化生活也在不斷地得到改善。

我們國家是从多方面來改善職工生活的，所以，職工的實際工資總是比貨幣工資高很多。我們國家除了堅定執行黨的在發展生產的基礎上逐步提高職工的貨幣工資的原則以外，還从穩定物價，舉辦各種集體福利事業等措施入手來改善職工生活。

正確地認識解放後和解放前的工資實質的不同，對每個工會工作者來說，有很大的意義。因為這樣，就能幫助我們克服工資工作中的資本主義思想殘餘，使我們的政治思想水平不斷提高；同時我們就能正確地處理工資問題，充分發揮工資對生產的物質鼓勵作用。

第二講 工会組織必須做工資工作

羣众工資工作是一項十分重要的工作，是工会工作中一个不可缺少的組成部分，因而工会組織一定要做工資工作。為什麼呢？从下面所說的工資的幾個主要作用，就可以明顯地看出这一工作的重要性。

第一，工資是職工生活的主要來源。每个職工都要依靠工資收入來換得日常必需的消費品，因此，工資就是每个職工和自己家屬的切身利益，是他們最關心的問題之一。前面已經說過，職工生活的改善和提高是多方面的，比如：工資的提高，物價的穩定，各种集体福利事業的举办等等，不过，工資的提高还是改善職工生活的主要因素，所以，職工生活水平的高低在很大程度上決定於職工工資水平的高低。

第二，工資是管理生產的重要手段。我們國家用工資來鼓勵職工提高勞動生產率，改善產品質量，降低產品成本，因而，工資問題又是生產管理中的一个重要問題。在社会主义企業裏，工資是根据按勞付酬的原則規定的，根据这个原則建立的合理的工資制度，对生產有很大的作用。例如，建立正確的工資等級制度，就能从物質上鼓勵職工積極學習技術、文化，提高自己的熟練程度和業務能力，从而促進勞動生產率的提高。國家对節約原料、材料、燃料、電力，提高工作質量，加速新產品的試製和机

器設備的安全運轉等方面，規定各種獎勵制度，這些制度能起到促使產品成本降低、產品質量提高和產量增加的作用。特別在計件工資制度下，多勞就可以多得，工人自然就很願意採用先進的有技術根據的勞動定額，自動地合理組織工作地點，充分地利用工作時間，並積極地學習先進經驗。這些對促進勞動生產率的提高都有重大的意義。

第三，正確地處理工資問題，就能促使勞動競賽廣泛持久的開展。必須認識，實行先進合理的工資制度是廣泛開展勞動競賽的必要條件。斯大林曾經指出：工人物質狀況的根本改善，是斯達哈諾夫運動產生的基本原因之一，只有工人的政治自由是千萬不夠的，還要給予工人物質幸福；工人生活改善了，工作也就來得有勁，生產也就能提高。在我們國家裏，解放了的工人階級積極地參加勞動競賽，不斷地提高勞動生產率，完成和超額完成國家的生產計劃，當然，一方面這是由於工人階級的政治覺悟的提高和勞動熱情的高漲；但是另一方面，也必須看到這是由於職工生活不斷地獲得改善的緣故。正因為如此，正確地實行根據按勞付酬的原則制定的工資制度，特別是正確地實行計件工資制度，就成為廣泛開展勞動競賽的必要條件。

勞動競賽的原則是以先進帶動落後，並給落後者以同志的幫助，來達到共同提高的目的。要想知道誰先進誰落後，就要評比；要評比就要有標準，有了先進的勞動定額和獎勵制度的各種工作指標，就便於制定勞動競賽的保證條件，評比勞動競賽的成績。同時實行了計件工資制度和獎勵制度，工人羣眾特別是勞動競賽的優勝者，還可以得到經常性的物質鼓勵。因此，力求推行和改進計件工資制度、獎勵制度，就能夠從物質上鼓勵職工羣

众廣泛地開展勞動競賽，更好地完成和超額完成國家的生產計劃。

第四，工資對提高職工的社會主義覺悟和培養職工新的勞動態度也有重要的作用。根據按勞付酬原則建立起來的工資制度，一方面鼓勵職工更好地勞動，提高勞動生產率，促進社會生產的發展；另一方面，隨着生產的發展也提高了職工的工資，保障了職工個人物質利益的增進。這樣，就把國家利益和個人利益正確地結合起來了，就能使職工習慣於把個人利益服從國家利益，並進一步使職工認識到，他們的物質福利不僅決定於自己的辛勤勞動，還首先決定於社會生產的提高和國家的富強。

以上所說的，就是工資對改善職工生活、提高生產、開展勞動競賽、教育職工等方面的作用。工資的這些作用，只有通過建立正確的工資制度，貫徹按勞付酬的原則，才能很好地發揮出來。

中華人民共和國工會章程的總綱中指出：工會是工人階級的羣眾組織，一方面要努力搞好生產，同時，又要經常地關心和改善職工羣眾的生活。工資問題既關係到職工的生活，又關係到生產的發展，因此，工會組織必須做好工資工作，認真宣傳和解釋國家有關工資的政策和法令，經常對工資現狀進行調查、研究，及時反映羣眾的合理要求和意見，積極協助行政推行進步的工資制度，並逐步改進現行的工資制度。

實際經驗證明：在社會主義企業中，工會組織做好了工資工作，關心職工羣眾的利益，就能從物質上鼓勵職工提高勞動的積極性和創造性，就能把職工羣眾團結在黨的周圍，來搞好生產和其他工作。比如，有個工廠實行計件工資制度以後，工人在勞動

競賽中情緒很高漲，工人就說：“過去一鼓一動（指宣傳鼓動），不鼓不動，實行了計件，不鼓也動。”由此可見，合理的工資制度對勞動競賽的開展起着很大的推動作用。

目前，在開展羣眾工資工作的過程中，雖然有不少同志已經認識到工會工資工作的重要性，因而積極地建立和整頓工作機構，並開展日常的工作。但是，也有不少同志對羣眾工資工作還存在各種各樣的看法。有的以為工資工作只是企業行政的工作，“工會既無權又無錢，說了不算”，這個工作，工會可以不做了，也做不了；有的更把工資工作同生產工作對立起來，認為“競賽都忙不過來，哪有時間管工資”；也有的把這兩項工作混為一談，認為只要搞好生產工作，工資工作自然也就搞好了，於是只管生產不問工資；還有的把工資問題單純看成生活福利問題，認為工會要管工資工作，就是領導工人“鬧經濟主義”。

以上這些看法顯然都是不對的，他們對工資工作的重要性的工資對生產的物質鼓勵作用，完全缺乏認識，更沒有從工會的性質、任務上來認識羣眾工資工作是工會工作的一個重要組成部分。因而他們在實際工作中，就不去注意協助行政改進工資制度，忽視了職工羣眾的合理要求，削弱了職工羣眾對工資工作的監督作用，並使工會組織在工資工作上脫離了羣眾。這種現象是應該加以克服的。

第三講 工会工資工作的方針和任务

工会工資工作的方針，就是“面向生產、面向基層、面向羣众”。这是中華全國總工会在一九五二年对整个工会工作提出的總方針，工資工作既是工会工作的一个組成部分，因此也應該而且必須貫徹这个總的方針。

过去，不少同志感到工会工資工作的方針不明確，問題就在於沒有把這一總方針和工資工作联系起來。那末，現在我們應該如何从工資工作方面來了解和貫徹这个方針呢？

“面向生產”，是指工資工作不但要服从生產的需要，而且要為生產服務，要从發展生產的觀點出發來處理工資問題。因此，工会組織要積極協助行政推行和改進計件工資制度、獎勵制度；參加和監督勞動定額的制定、修改和貫徹；深入地了解情況，傾听羣众的意見，主動提出改進的建議。我們做好了這些工作，就一定能鼓勵工人發揮勞動積極性，不斷提高勞動生產率，並在提高生產的基礎上使工人的工資收入增加。如果生產不發展，就絕不能保證工資的不斷增加和職工生活的不斷改善。比如有些企業的工人長時期達不到勞動定額，工会組織既不研究他們達不到勞動定額的原因，也不建議行政採取措施來解決這個問題，這当然要妨礙工人積極性的發揮，妨礙企業生產任務的完成了。

“面向基層”，是指中華全國總工会和各級產業工会和地方工会的工資工作重點應該擺在工会基層。因為上級工会的工資