

107324

工人在想些甚么

汪小田 著



重慶人民出版社

57
(6)
192
21

工人在想些甚么

厂礦羣众工作漫談第一輯

汪小山著

重慶人民出版社

工人在想些甚么

——厂礦羣众工作漫談第一輯

汪小山 著

湯文虎封面設計

*

重慶人民出版社出版

(重慶李子壩建設新村91号)

重慶市書刊出版業營業許可証出字1号

重慶市印制公司印刷

新華書店重慶發行所發行

*

开本787×1092 叁 印張2 字數39千

1957年2月第1版第1次印刷

印數1—7,000

統一書号: T7114·30

定价: (5) 0.15元

目 錄

- 工人在想些甚么?(1)
- “定时炸彈”扔在那里?(5)
- 漫談对待技術人員.....(7)
- 不要忘記了是人在担任管理工作.....(14)
- 气力要使在刀口上.....(17)
- 在新紀錄面前.....(19)
- 把注意力引到哪里?(25)
- 在沒有完成計劃的时候.....(28)
- 关于工会監督.....(31)
- 实行羣众監督的一种好方式.....(34)
- 在加班加点面前.....(36)
- 从能不能催問獎金說起.....(39)
- 談談“从个人物質利益引導劳动者关心劳动成果”的原則
- 为什么不能早一些.....(46)
- 不是不可能.....(49)
- “比解放前好多了”及其他.....(52)
- 平凡的真理.....(56)
- 合理不合理? 办不办得到?(59)
- 后記.....(61)

工人在想些甚么？

停止和开始

几年來，我訪問了一些工厂，时常看到有些工作的組織形式在这个厂很灵驗，在那个厂却没有效果。

这是怎么回事呢？最近到某电厂去，才找到了答案。

一天，这个电厂的工会主席向上級派來的同志彙報厂里的先進生產者运动，当講到推廣先進經驗时，他津津有味地一口气背誦着：“我們厂里在推廣先進經驗方面办法很多，有現場表演、現場观摩、班后交流、生產會議交流、教学合同等五大形式。”

“在运用这些形式当中，工人有些甚么想法呢？”上級來的同志問。

“这个……”工会主席沒有答上來，只是搔了搔后腦皮。

工人是不是甚么都沒有想呢？就拿一次由一个先進青年鍋爐工人作的現場表演來說吧。这位青工說：“工会光是叫我表演，又不找技術員帮我好好总结，我表演时也說不出个道理來，真急死人。”有的普通工人說：“看了半天，好像操作和大家都差不多，叫我們学那样呵！”一个老工人說：“道理是还有些，但要解决我們爐子上的問題，还該把爐子上几个操作好

的人的手藝湊合一下。”另外还有一个老工人却說：“我摸爐子时，他还在扎尿布，現在要我去向他学，他那兩下有啥学头？”如果要寫出所有参观了表演的工人的想法，还多得很。但是，在这位工会主席看来，組織了現場表演，就又要运用了一种形式，做了一件工作，至於工人有些甚么想法，是無关紧要的。

原來这就是有些組織形式在这里灵驗，在那里不灵驗的緣故。苏联有位厂长說得好：“甚么时候停止了做人的工作，甚么时候就开始出現形式主义。”

在生產問題背后

只关心問題本身，不关心人們对这个問題想些甚么的人，并不只是这位工会主席。今年五月里，我去某煤礦旁听了礦上的第一次全体党員大会。上屆礦党委在会上作的报告，一共十三頁，就有八頁講的是先進生產者运动，特别是着重講了礦里生產上塊煤少、灰分多、坑木浪費大这三个关键問題。像这样把礦里生產上的重大問題放到全体党員面前來研究，本是好事。但是，报告里只是从技術上說明了这三个問題，也只是从技術措施方面提出了一些解决的办法。受了这个报告的影响，下午小組討論时，党員們也就在小組里着重研究技術，把个党員大会几乎开成了生產技術研究会。几小时的討論，自然也不会得出个結果。晚上，会散以后，我和礦党委書記談天时，問：“据你看，在这三大生產問題背后，在領導和职工中，当前在思想上要解决的主要矛盾是甚么？我在今天的大

会上听不出来，请你谈谈。”

“这个……”这位党委書記后来虽然也谈了一些，但却没有给我以明确的答复。

这是不关心人们在想甚么的又一种情形。試問，如果有些生產負責人認為“地質复雜、变化多，增加塊煤、降底灰分要靠碰运气”的想法，得不到有力批判；有些工人提出的“本礦的用户像电厂、玻璃厂、鉄工厂都不需要用塊煤，何必努力增產塊煤”的問題也得不到明确答复，这些生產上的問題單从技術上就能解决嗎？

“掛鈎、掛鈎”

这种不关心工人想些甚么的人，不只在基層里有，就是在某些相当高級的干部中也有。比如某地区的一位地委副書記兼工業部長在关于先進生產者运动的講話中，說：“要讓先進工人和普通工人掛起鈎來，帶动他們前進。”还說：“先進工人不要当不掛車皮的火車头……”等等。看起來，說这些话都是好意，是希望加强先進帶动落后的具体組織工作，是勉励先進生產者不要脫离羣众。但是，他却沒有想到这些說法在工人中会有些甚么反映。

一个普通工人說起來，很生气：“掛鈎，掛鈎，我們又不是个东西，要人家掛起來拖着走。”有的工人說：“难道我們硬是个車皮，自己从来不动？就算过去动的再慢，現在的問題也只是从慢动到快动，不是从不动到讓別人拉着动呵！”有的先進工人也觉得“掛鈎”这个說法不妥貼：“难道只有普通工人学

我們，我們就不向普通工人學了嗎？這和火車頭拉車皮根本是兩回事。”

我想，許多同志如果經常考慮工人想些甚麼，不僅工作上能克服些形式主義，把工作做得更透些，就是同工人講話，也更能接近工人的心。

“定时炸弹”扔在那里？

在有的工厂里，合理化建議竟被某些人当成了“定时炸弹”。这是怎么回事？

原來，在先進生產者运动中，为了及时处理工人提出的大量合理化建議，許多工厂都簡化了審理建議的手續，还訂出了在工会、行政的有关处理建議的部門中，各个部門必須在多少時間中將經手的建議处理好，轉給另一个部門。这些办法，在好多厂里都已有收穫，但在少数工厂中却出現了一种奇怪的现象：工会合理化建議委员会收到建議后，匆匆过目，就批上：“請合理化建議審查委员会考慮。”合理化建議審查委员会的干部也是匆匆过目，就又立即批上：“請行政上考慮。”行政負責人又照样匆匆的看一遍，加批一句：“請生產技術科研究。”科長一看，又批上：“交由某某技術人員研究。”

这些人为什么对建議“处理”得这样快。原來，在每部門“限期一天处理”，否則，就是官僚主义。誰也怕当官僚主义者，合理化建議就好像成了过一天就要爆炸的“定时炸弹”似的，迅速被扔走。

扔來扔去，这些“定时炸弹”被扔到了那里呢？最后是扔到了生產技術科的技術人員手中。

技術人員拿到手一看，上面批的都是：“考慮”、“考慮”。

“研究”、“研究”。誰來考慮，誰來研究？還是幾個技術人員。但是，有些廠里技術人員少，日常的技術工作量已經很重，這些任何人都沒提具體處理意見的建議，件件都要技術人員從頭考慮、從頭研究，那裏來的時間！結果，大量建議積壓在技術人員手中。

到了要檢查合理化建議處理情況時，好了，工會工作和行政工作都大有改進；工會沒有官僚主義，行政也沒有官僚主義。誰有官僚主義呢？原來是技術人員。於是，“積壓工人智慧”、“保守思想嚴重”、“工作拖拉”、“效率太低”、“妨礙生產改進……”，工會和行政領導人在滿足於自己的效率提高之余，把這些原則性的批評，又紛紛扔在某些技術人員頭上。但是，批評儘管批評，問題還是得不到解決，建議也仍然積壓……。

漫談對待技術人員

在廠礦中干羣眾工作的同志，對生產問題的認識一天比一天深入，對技術人員在生產上的重要性，也就一天比一天看的更清楚、更深刻。但是，對某些同志——甚至對某些領導同志說來，在對技術人員的態度上，還不是沒有問題的。前面“定時炸彈扔在那裡”的一篇文章，已經提到這些問題中的一個方面，這裡，談一些其他的情況。

先說宣傳

先說說宣傳工作吧。

有時候，一個工人提出一件合理化建議，因為技術理論知識的限制，只是提出了一個不成熟的輪廓。後來，得到某一技術人員的支持，從理論上豐富或者修改了建議的某些部分，又根據公式細致計算，並作出了具體的設計。建議成功了，廠里大加宣傳。宣傳是好事情，但往往在宣傳中對這個工人怎樣提建議，怎樣鑽研、怎樣克服困難講得很多，而對這個技術人員的貢獻則只一筆帶過，如：“在技術人員某某等協助下”，如此而已。請想一想，不問這個技術人員在這個合理化建議中出力的大小，就簡單寫一筆“在……協助下”，像這樣的宣傳是否全面呢？像這樣的宣傳在技術人員們的心中會引起一些甚

么感想呢？可惜，这样的事目前并不止一件。

再談接近

再談談接近技術人員吧。

有的同志覺得技術人員是“大知識分子”，自己文化水平不高，講起革命道理來，人家未必听得進去，說起技術理論來，自己又是門外漢，就干脆少接近技術人員；或者雖然接近，也只一般地談談生產情況，一般地問問生活好不好之類的問題，正所謂：“貌合神離”。這樣，天天在一起碰面，甚至天天同一個辦公室辦公，但却是表面打成一片，內心相當疏遠。

這個問題該怎樣解決呢？兩條路放在面前，一條是等到自己的文化水平提高了，技術理論鑽通了，再去接近技術人員。如果真要這樣，那就只有不做技術人員的工作，讓廠礦羣眾工作暫時跛一只腳。還有一條路，就是：放下架子，抱着和技術人員互相學習的精神，接近技術人員，真正和技術人員打成一片。文化水平不高，就努力提高。技術理論不懂，就向技術人員請教。這，當然有一個過程，但只要有決心走這條路，是能逐漸和技術人員不僅表面打成一片，內心也是能互相了解的。現在，有一些在廠礦中做羣眾工作的同志已經逐漸做到這一點了。雖然這樣的同志還不很多，但他們努力的結果證明這條路是正確的。

在這裡，可怕的仍然是形式主義。它的可怕，就在於它防礙着某些同志真正深入地去關心技術人員的要求，真正深入地去解決技術人員希望解決的問題。有這樣一位工廠黨委書

記，他自己覺得是很重視技術人員，並且做了不少工作的。但听听他們厂里一位工程師的意見吧：“要說我們厂的黨委書記不重視技術人員，那是冤枉他。他就曾親自到我宿舍里來過，談過天，還親自摸過我的被褥是不是厚实、暖和；他也召開過幾次技術人員座談會，要我們知無不言的發表意見。但是，他的客氣多於實際幫助，既不關心我們申請入黨的問題，對座談會上反映的意見，會後也很少解決。比如我們要求厂里多買些技術書籍，書單開給他幾個月了，一本書也沒見買來。有的技術人員提出改進生產的建議，他滿口表揚、勉勵，說這種精神是很好的，又說應當十分重視，就是沒個具體結果。你說說看，這究竟是重視技術人員还是不重視技術人員呢？”情況就是這樣，但是，在厂里黨委關於加強技術人員工作的總結上，却是：“一、深入到技術人員的生活中去，如下到技術人員的宿舍……；二、召開了技術人員座談會，充分發揚了民主，比如……；三、……。當然，也還存在着缺點，比如處理技術人員的意見不及時……。總之，成績和經驗是主要的，也還有一定程度的缺點。”

既然成績和經驗是主要的，也難怪這位黨委書記滿意了，但是，那位工程師卻是不滿意的。

誰要是在工作中滿足於形式，誰的工作就很難說是成績是主要的。

關於迷信“權威”

也有另一種情況。

某些厂礦的領導同志，也接近技術人員，但只是個別的或少數的技術人員。他們也很尊重技術人員的意見，但只尊重自己認為在技術上比較“權威”的技術人員的意見。當然，自己不懂技術，在碰見技術上的問題時，注意听取一些技術理論水平比較高的人的意見，是無可非議的。可是，技術問題是那末複雜，一個技術理論水平比較高的人，未見得在任何方面都比別人高，在任何方面都比別人了解得具體，在任何方面都比別人考慮得周到。古語說得好：“智者千慮，必有一失，愚者千慮，必有一得。”在對待技術問題上，究竟是不管甚么問題、都只尊重個別或少數的“權威”好呢？還是集思廣益，多听听更多的人的意見好呢？

有这么一个事实。某鹽厂有一位普通工程師，提出了几件改進生產的建議，向厂里提，沒受到重視；向当地鹽务管理局提，还是沒受到重視；向当地中共市委当时的負責同志提，仍然沒有受到重視。原來，各級領導同志對技術都是外行；建議一來，都是交給鹽务局几位比較“權威”的工程師審查。他們認為不行，就是“不行”。無論往那里提，轉來轉去，都还是轉到他們手里，結果也都还是“不行”。但後來，有的建議雖經許多波折，还是試驗了，結果不是“不行”，而是能行。这不就証明了，即使那几位比較權威的工程師都是“智者”，也还有“失”的時候；即使那位普通工程師是“愚者”，也还有“得”的時候。这不就証明了，如果自己不懂，也不要迷信“權威”。

當然，意見一多，这也听，那也听，自己又不懂，誰是誰非，

很难判断，这是个难题。但虽是难题，也不能采取“既然我不懂，不知誰是誰非，就以权威为是”的态度呵！

在科学技術問題上，誰是誰非，既不能採取少数服从多数的政治原則，也不能採取迷信权威的盲从态度。实践是最后的标准，除非像永动机之类已經反复証明是不可能的事之外，經過研究是有可能性的有价值的建議，若条件許可，应从試驗中來証明它的是非。

所以，我們說：迷信“权威”，并不是对待技術人員的正确态度，甚至可能因此造成錯誤。

不要停留在印象上

做技術人員的工作，和做任何人的工作一样，都需要深入了解，細致分析，具体帮助。囫圇吞棗，只憑印象，粗枝大叶，是不解決問題的。且談一事实吧。

在一个工厂里，有一位技術員，厂領導上認為他是工程技術人員中最落后的一个；了解不深，也很少具体帮助。有些青年技術人員反映，这个人相当保守，你去問他甚么技術問題，他虽把道理講講，甚至把計算公式也告訴你，但却不願告訴你出自那本書，多少总要留一手。这些青年技術人員还說，他生活虽相当困难，却常和一些老工人坐茶館，喝冷酒，不太節約，而且把時間浪費在茶館、酒館里，不去多鑽些技術理論，也是個問題。老工人对这位技術員的反映怎样呢？他們說他很肯帮助老工人，有甚么技術問題找他商量，他总是耐心的和老工人一起研究。就是在茶館里、酒館里，他也常給老工人講

点技術上的道理。把各种人的反映放在一塊看看，这位技術員究竟是怎么回事呢？

原來，他對自己的等級有意見。他覺得有的在技術上本事和他差不多的人都升成工程師了，自己還是個技術員；而另一方面，有些青年技術員，解放後才從學校出來，進廠後也升了兩次級了，自己還是老樣子，認為領導上對自己不重視，瞧不起。而且，因為等級不高，工資不多，家庭人口又多，負擔又重，心里也很煩悶。背了落後的名，覺得周圍的同志看不起自己，就更苦惱。於是，就想解決一兩個生產上重大的關鍵問題，讓大家知道自己並不是沒本事。把這個心事說出來，和技術人員們一起研究吧，又怕以後成功了，領導上把功勞算在別人頭上，自己還是顯不出來。不和別人商量吧，這樣重大的技術問題，自己也知道不是一個人能解決得了的。老工人經驗豐富，還是和老工人多商量吧。和老工人一起搞成功了，從實踐經驗來說，是有老工人的功勞，從技術理論來說，也讓大家知道我並不是不行。正是這些想法，使得他在對待青年技術員的態度上有些保留，而對老工人卻相當熱情。當我了解到這些事情時，感到人的思想是多麼複雜呵！簡單從事，一般化的幫助，一般化的教育，能解決甚麼問題呢？

共同特点和具体个性

如果把我們所接觸到的各種各樣的技術人員的不同性格、思想作風、分析一下、歸納一下，就會發現各種類型的特点。比如，老一代的技術人員，在考慮技術問題上一般比較審

慎；在進行技術上的爭論時，比較喜歡只抒己見，不駁他人；新從學校出來的青年技術員，接受新事物很熱情，但基礎不厚，有時有些魯莽；從工人中提拔的技術員，經驗一般較豐富，碰見技術問題，從經驗的聯想上找出解決辦法的時候多、從理論上探討就比較吃力。如果按不同產業、不同工種來看，各產業、各工種的技術人員往往也有不同的性格。輪船上的領航員，每天和江水搏鬥，遇見險灘、礁石，左舵還是右舵，必須當機立斷。日久天長，領航員們一般都養成遇事喜歡干脆、果決，最討厭拖泥帶水。機械廠——特別是精密機械廠的工程師，經常要解決的問題是公差很小，甚至小到只能有一根頭髮的幾分之幾的產品規格問題，那怕是在一些極細小的數字上發生一點錯誤，機器的各個部件就可能裝不攏，或者裝攏後轉不起來。日久天長，他們往往養成遇事周密思考、細致分析的性格。上述種種，當然是既不全面，又不深入，不過是作為說明各類不同的技術人員，在一定的環境與一定的工作條件下，往往有不同的特點。這本來也是極為普通的道理。但注意一下各種人的共同特點，和不同人的具體個性，對我們與技術人員更好的互相了解，不能說是毫無好處的。