

工人運動文獻

第三集



湖北省總工會籌備委員會編

一九四九年十二月一日出版

大連職工會怎樣領導生產運動

沈策同志在全總會議上的發言

大連的生產運動是從四六年就開始搞，經過了幾個階段，但是由於我們水平很低，以及經驗主義作怪，妨礙了我們對蘇聯經驗的接受，沒有學習好。現在把這個情況介紹一下：

今年「五一」我們提出口號是擁護生產競賽，並以降低成本百分之五為奮鬥目標。

為什麼提出擁護競賽呢？有這樣一個原因：在我們搞生產競賽的時候，正是旅大黨公開的時候，羣衆的情緒非常熱烈，所以這個口號，就叫擁護競賽。這是適合羣衆要求的。

為什麼提出降低生產成本百分之五呢？第一、過去的生產運動，一般都沒有統一的要求，統一的口號，每一個廠有每一個廠的口號，在時間上要求上也不統一。這次要組織一個步調上統一的競賽運動，因此提出適合各個工廠的口號——降低成本百分之五。因為各種工廠企業都有成本核算問題。

第二、過去搞好生產運動，搞的轟轟烈烈，有些工廠有很大的成績，有些工廠也超過計劃。但隨之而來是某些廠的成本也提高了。從幹部到羣衆都不重視成本問題，只重視數量上的完任務。所以我們應該在羣衆當中普遍進行教育，說明成本在生產上的重要性，提出降低成本百分之五作為競賽口號。

第三、過去競賽立功，一般都是以個人為基礎，個人很積極在一個工廠企業裏面，雖然出現了好多英雄、模範和功臣，但都是個別人的，而對整個工業生產來講，只靠個別英雄模範，許多問題不能解決。要把整個工業搞好，必須發揮集體性。所以我們就提出降低成本百分之五。要達到這個目的，絕不是個人所能做到的，必須要全廠大家一致努力。只有個人或一個部門搞好，而其他部門配合的不好，降低成本的目的達不到的。這就是為什麼提出降低成本百分之五的幾個原因。

這個競賽運動到我來時還沒有最後總結，但大多數工廠完成了計劃，並有的超過了計劃，廣大紡達到降低成本百分之九。所以這樣是和過去三年來的工作不能分開的，三年來工作給我們打下了基礎。從組織上、幹部思想上，給我們解決好多問題。首先對生產運動的認識上，過去曾發生過很大的分歧，第一個問題是工會要不要搞生產運動？工會究竟是搞生產呢？還是搞福利教育？有的同志認為工廠的工會就是搞福利、搞教育，這樣就能保證生產。根據大連的情況是這樣：工會工作不僅要搞福利、教育，而且要直接領導生產。如果工會僅僅搞福利和教育，而不去領導生產，在工人覺悟的提高上，在勞動態度的改變上，是不會有很大的成績，就不能把生產搞好。

這個問題曾經有過教訓：工會主席和廠長常為這個問題發生爭論，工會主席說：「改善生活才能把生產搞好」。廠長說：「工人要改善生活就得首先把生產搞好，生產搞不好，沒有辦法改善生活」。

這個問題，現在很明顯地可以看清楚：只有生產搞好以後，工人的生活才能改善。在大連經過這三年以後，現在每一個羣衆都瞭解到這點。

大連在剛一解放以後，工人吃不飽肚子，苞米也吃不上，吃的是豆餅皮子，菜餅子。在這樣極端困難的情況下，工人生活不是改善，而是降低了，甚至比日本時代還低，並有大批的失業人羣。在這樣情況下，我們有些同志要改善生活，工廠生產搞不起來，就做生意，賺錢養活工人，結果搞了幾個月，工廠關門了，碰到很多釘子。碰到很多釘子，碰出一個辦法，就是搞生產，從生產上解決問題。這就是積累資本，發展生產，擴大就業範圍，逐漸改善工人生活。

三年來到現在，工人的生活提高了。不但達到了安定，而且得到了改善。同當時比的話，現在工人的實際工資，提高了百分之四十，物價降低了百分之四十六。農產品大米，減低百分之八十。苞米以前每斤一百五十元，最高二百四十元，現在跌到三十五到四十塊錢。

從這裏邊我們體會到這樣一個問題：當一個地區解放以後，應該馬上搞生產，在生產運動當中把工人組織起來，把工人的情緒鞏固起來，工人餓着肚子，還要加緊生產，在幹部的思想上很難解決這個問題。

題，但在工人當中討論，工人容易認識這一點，除了生產以外，沒有別的办法。

所以在這次搞生產運動的時候，有了這個條件，生產要不要搞的問題，在幹部當中已不成問題，在工人當中也不成問題。只有搞生產運動，才能改善工人的生活，這是三年來的歷史經驗所證明的。

在認識上第二個問題是在什麼條件下可以搞生產運動？有的同志講：生產運動是一個高級的東西，要有健全的支部作堡壘，健全工會和幹部來領導，原料要有充足保證，就是把什麼都準備好再去搞生產運動。從大運的實踐中證明了，只要有一定的工作，經過初期的羣衆組織工作，有黨的領導，有生產就可以，修建工廠也可以搞競賽，我們可以在生產運動當中去解決其他問題，在生產運動當中健全支部，組織工人，發動羣衆，健全工會的組織，培養幹部。在今天講起來，思想上解決了這個問題。只要提出生產競賽，不論工作基礎好的工廠也好，工作基礎差的工廠也好，都會積極參加這個生產競賽。但是這裏又發生第三個問題，就是搞什麼？怎樣搞法的問題。大家都承認工會應該搞生產運動，但是具體問題上有爭論，拿成本問題來講，有的同志說：這個成本問題不是工會的問題，應該是行政的問題，工會不應幹這個事情。但是經過幾個月的工作，大家研究以後，取得了一致的認識。成本問題、工資問題、勞動組織問題、技術問題，這些問題不但是行政上的事情，同樣是工會的事情，生產運動是羣衆性的運動，也可以說是管理民主化的運動，生產要全體工人來管，不是少數幹部管，對生產運動開展以後，我們雖然沒有組織管理委員會，但是我們有三頭會議（沒有法定的）因為生產運動的開展，就改變了樣子，在這個會議上，常討論生活方面的問題，而不僅是工人福利問題了。工人有許多對生產管理制度、勞動組織、技術上的改造搞出來，經過批准後，就可指導生產，這是行政上和工會一個很重要的工作。譬如，在這次擁黨運動中，原來工業廳所屬的工廠對嚴密組織問題花了很大力量，沒有完全解決。在這次生產競賽當中，工人自動提出了這組人多應減少，那裏人少應增加，在全體職工努力研究下，比以前嚴密了。全工業廳所屬工廠，可以節省五百人，工作效率未降低，反而提高，成本也降低百分之五，這就是集體競賽運動的結果，每一個工人不但自己積極去幹，並且還替自己這個單位算賬，檢查浪費，否則個

人積極也不能完全降低成本百分之五。所以我們認為生產運動的內容很豐富，凡是工廠生產上的問題，採取領導與羣衆結合，用羣衆運動的方式，走羣衆路線，問題解決的比較快，而且解決的比較完善。

其次怎樣搞法？

一、在動員方式上，過去搞立功運動，是自上而下的命令，通過大家（幹部）去搞。這種搞法有好處，也有害處。害處是什麼呢？搞不好的話容易發生強迫命令。所以我們這次研究不採取這個辦法，而是先在工廠裏邊醞釀，進行了三個月的準備工作。我們特別強調這次競賽要自願自覺，經過宣傳鼓動教育，願意參加就參加，不願意參加就不參加，願意參加的自己簽名，這時客觀條件很好，正是黨公開的時候，工人的情緒非常高漲，差不多在各工廠普遍地形成了一個運動，工人向黨向毛主席寫了很多信，信中差不多都寫有自己的生產計劃，自己在生產當中要做到什麼。在這個基礎上，各廠展開挑戰，很熱火，接着職工總會又召集了由各工廠選舉出來的代表會，組織集體競賽，互相挑戰，提出條件，當場簽字，參加會的六大企業四萬多人。這個挑戰是在下面發動後，上邊再統一起來，這就是這次動員組織生產競賽和過去不同的地方。

二、在提高生產率方面，過去我們是強調勞動態度，改變工人舊的勞動態度，這樣工人固然也很積極負責，甚至加班很多，但是現在再要加強勞動態度，就有兩個問題不能解決，一個是工人再加強，勁也加不出多少了；再一個是過去有過激訓練：勞動態度加強的結果，第一個月立功競賽勁頭很大，到第二個月就發生大批的病員，我們有一個工廠，五月份競賽時，工人問：「六月份還競賽不競賽了？」幹部說：「六月份不競賽了。」工人們說：「這一下可解放了！」結果五月份以後，六月份就病了二十一個積極份子，生產下降了，因此今年不能用加強勞動去解決提高勞動生產的問題，而要從其他方面想辦法。

我們提出了半腦並重，「開動腦筋」，發揮工人創造性，從以下幾方面解決這個問題：
1. 就是很好的領導工人創造發明，提倡「合理化的建議」。本來一般地叫「創造發明」，為什麼我

們解「合理化建議」呢？因為發明創造那個題目太大，把工人吓住了，有些雖然東西很小，並不是什麼創造發明，也許別處已有，但這個地方沒有，沒有這個辦法，生產力就不能提高。這些東西就是生產上的不合理，所以我們叫它「合理化建議」。這是蘇聯的作法，我們現在就把它翻了一下。

這個工作有什麼問題呢？

甲、思想上應重視職工的創造性。創造發明，只要在解放了的地區，是一種普遍現象。這種創造發明，如果不加以領導，不去推動的話，效果是不大的，而且恐怕要發生許多問題。有些地方創造發明的結果怎麼樣呢？反而把生產搞壞了。我舉一個例子，如大連鑄造工人，未經批准就提高壓力機能力，結果搞壞了，要花四五十萬元，一星期的時間才能修起來。這說明建立批准制度的重要，無組織無領導是危險的。

在工人當中，幹部當中，雖然一般的說創造發明好，但是不夠重視推廣。如有些東西，在科學上是有了的，如果現在採用了，生產力可以大大地提高。我可以舉一個例子：在鐵路工廠中，有一個工人，做鐵圈，他想了一些辦法，做出「胎一」，生產力可以提高六倍。當然我們幹部就覺得這是一件大事體，召開了一個座談會，把各廠工會主任和積極分子召集起來，說：「這個經驗應該推廣。」實際上，在四七年這個問題在其他廠就已解決了，當時因為工廠當局和工會幹部不重視這個問題，覺得不值得推廣，未介紹。同時工人中有這種情緒，這個工人自己覺得很好時，別的工人對他的壓力就很大。說：「你這傢伙，吹大話，還有什麼了不起！」因此工人也就不敢介紹，也是影響這個經驗的推廣的原因。另外工人有這樣一種思想：認為在日本時代的東西，百分之百的科學合理，不需要什麼改造。這是工人中保守觀念。這些思想如果打破，就形成自流、自發的現象，搞創造發明的人，在輿論上，精神上還受到很大的壓力；物質上碰到很多困難。如果我們幹部不在思想上解決這些問題，在工人中進行普遍的教育，那麼這經驗就很難推廣，這一點看起來很簡單，實際上是很重要的（他對於生產的幫助很大）。介紹經驗很困難，一般報導不能說明問題，不懂技術的人很難寫清楚。像鐵道工廠妨害生產的最太

問題是磨砂廢品太多。但旅順大連已解決了這一問題，我們採取的辦法是：把生產好、技術好的工人找來，把不好的工人也找來，一齊開會研究，工人對這件事非常感興趣。比聽政治報告興趣還大。向職工會要求今後多開這樣的會。而我們的幹部則不然，人家講了半天，自己坐在旁邊看熱鬧，什麼也不懂，工人一談到生產上的辦法，自己就啞口無言，不知道其中奧妙何在，情緒不高，這也影響經驗的推廣。現在我們採用的辦法，一個是座談會，經常召集創造發明合理化建議者座談會。此如，關於機械的，就召集機械廠工人來參加。第二、在禮拜天進行技術講座。第三種方法就是經常組織工人參觀，凡是這個工廠與那個工廠有關係的，就組織工人，實際的去看看，經過這些方法來推動生產，收效還很好。

乙、加強領導，建立批准制度。工人的創造精神是很好的，我們應該很好的掌握，好的經驗要及時推廣交流，組織工人去研究，這對於勞動生產力提高有很大的幫助，有的工廠搞的比較好，行政上掌握的也好，對於技術上的合理化領導上有重視，不是要工人滿山遍野的去搞創造發明，而是有目的的提出那幾個問題，來讓工人想辦法，這樣效果大一些。這樣做，行政領導上要熟悉技術才行，工人要研究先向行政、工會提出，經行政同意，行政上應幫助工人解決困難。工人在創造發明上有很多困難，首先是物質上的困難，想研究東西，就是沒有機器、沒有原料和工具，有時從工廠裏偷一些原料來搞了；也於的工人自己花錢買一點東西來研究，如果研究好，就成了英雄，帶上大紅花，如果搞壞了，就連本錢都賠了，現在我們採取這樣辦法，工人把改造意見提出，或經過行政上研究。認為這個問題有點價值，就幫助他們解決物質上的困難，給他們原料、工具及必要使用的機器，其次要動員技師來幫助工人，因為有些工人雖然有經驗，但理論水平比較低，單獨搞還搞不起來，需要技師幫助他們，這樣會提高工人的積極性，熱烈的發展這個運動。

丙、建立獎勵制度，凡是工人提出的生產合理化建議，經過試驗，確實證明，對於生產有很大效果的，一經採用，應該加以獎勵，這個獎勵有什麼標準呢？就是根據他減低成本當中取得效果的大小而定，蘇聯工廠有這樣一條規定：凡工人創造發明的價值當中百分之五至百分之三

十的獎勵。做工會工作的同志，就是給這個工人記功，或者給個模範等工作。

2、勞動組織問題。生產組織的分工，對於生產作用很大，經過普遍的動員，有組織的推動了這工作是很重要的。我舉一個例子，就可以說明這一工作的重要。在鐵路工廠的破車修理班有五十個人，在三月份完成了七台，四月份十五台，沒有完成任務。到五月份，行政上規定修二十台，從幹部到工人都沒有信心，他們說：「十五台都沒有完成，二十台怎麼能完成？」跑到廠長那裏說：「根據我們過去的經驗，這個任務就是完成不了！」他說：「有這些工人一定可以完成！」經過研究，認為主要是勞動組織上有問題，過去五十個人大夥一塊幹，現在劃分六個小組，每個都有專門人來負責，你幹什麼，我幹什麼，劃分的很清楚，結果同樣的人，時間的同樣，完成了二十五台。其他地方也有很多這樣例子。生產組織的劃分越小越好，越明確越好，劃分勞動組織應是民主與「專責制」聯系起來解決這個問題，生產勞動組織不合理的現象，光靠行政上，工務科計劃科等去計算，解決不了，只有把工人都動員起來，大家想辦法，研究怎麼樣分工可以使生產效率提高，將勞動組織合理化，從技術上改進就可以推動生產力的提高。

3、掌握生產計劃健全工會小組問題

過去的工會幹部，在上邊比較多，深入到小組裏去比較少。我們從二月七日才開始在個別工廠試驗研究加強小組，有一個蘇聯同志和我們談，他問我們職工會的工作你怎麼作的？我說就是宣傳、動員、組織、號召。他說你這樣作不能解決問題，要把生產搞好，職工會應該很好的掌握生產計劃。而且要佈置這個生產計劃。但我們過去認為這樣做是包辦代替。現在從許多廠子實行的結果看來，我們已感覺這是非常重要的，這就是行政上把生產計劃交給工會，召集工人當中積極分子與幹部來研究怎樣完成？能不能完成？能不能超過？能超過多少？各部門研究以後，定出工會的生產計劃，這樣的生產計劃，一般的要比行政生產計劃高一些，把這個生產計劃一層一層的佈置下去，逐步到達小組，小組就研究討論怎樣完成，然後經常開會檢查這個計劃完成的程度、這樣一加強小組，那麼小組會就活躍起來了。

小組會的內容也就豐富了，不然離開生產問題，小組會就必然要空洞，如果是檢討你的態度不對，我的態度不對，這樣就發生一個偏向，極端民主化，結果影響生產很大。因為過去我們的小組，不是以研究生產為第一，而是以研究政治學習、和檢討態度為主。領導上使得生產小組長不敢使用他在生產上的權力，讀工人幹什麼，工人不幹，領導上還說你這幹部思想不大好，要你檢討檢討。幹部生產任務分配不下去時，就抓一個工人的辦法，在紙上寫一、二、三、四，抓到誰就是誰。這樣的結果，如一個沒有技術的工人，抓到了蘇浩，就說今天算的數。並且也做不好，對生產損害很大，還有用選舉的辦法，確定技術領導。一個新來的技術工人，應該是七級或五級，結果新工人一看不高興走開了，造成技術工人的流動，所以小組會應以生產為主，檢討問題，應着重對生產有妨礙沒有（不是一般的檢討），一切圍繞生產，經過大家一研究，會得出許多辦法，這樣就在工會小組裏邊也解決了許多生產問題。因此我們要加強小組會活動的道理就在這個地方，使得工會能夠深入，職工會的民主運動，也經過小組會的討論，可以應用到生產裏去，這就是職工會要掌握生產計劃的好處，不然像過去，天天喊保證生產任務的完成，完成生產任務，可是連生產計劃都不知道。如果我們職工會掌握這個問題，就可以看到那一部門生產好，那一部門生產不好。那一部門沒有完成任務，我們可以及時主動的幫助他們。並且那些完成計劃好的，一定有經驗，我們要研究吸收這個經驗，以便推廣。那麼不一的我們也要檢查，究竟是工人生產情緒問題，還是組織問題，還是工資的問題？發現這個問題及時的解決，這樣可以避免職工會在搞生產運動上的盲目性，並予以保證。

在太高的工資，除我們自己的以外，還有一種是中斷合營的工資，這比較好，因為蘇聯對於搞生產是有工資計劃，比較清楚，出入不大，我們的工資就不算，計劃不是訂高了，就是訂低了，訂高了的時候，工人沒有信心完成這個生產任務；訂低了（工作超過的時候）工資就得好多。我們就採取這個辦法：生產計劃來了以後，經過工人討論，再修改後製成計劃，如造船工人，原來行政上說造一個船要三千二百個工，後來和幹部討論，說要用三千四百個工，但就工人當中一討論，說用一千九百工就可

以完成。從這裏說明我們的生產計劃不正確，像這個生產計劃，工人提出來的和廠裏提出來的差了一倍多，那麼經過工人討論，這個問題就好解決了。但是工人討論以後，一定要經過行政決定（任何的生產計劃也好，都要行政來決定），如果不經過行政上的批准，那麼會發生問題，因為生產任務的完成是要包括許多問題，像原料問題、成品推銷問題、勞動組織問題，所以生產計劃非要行政上批准不可。這是我們採取掌握生產計劃，運用小組來推動生產工作方法。

第一、宣傳教育工作，生產運動要建立在工人自覺的基礎上。因此：

第二、取消客觀存在的一些不合理的制度，過去有些同志已經談過搜腰包的問題。一搜腰包，偷東西的現象更厲害了，工人偷東西的方式多的很，有的工人偷電燈泡，用紗布包上纏在脖子裏，你問他？他說脖子打壞了。把這個制度取消以後，並進行教育，說明今天與過去的不同，工人覺悟了，偷東西的現象就減少了，工人的浪費也減少了。如金州紗織廠，節約工作做到一個月可以節省四千萬，夠一個月職工薪水的開支。這種啓發工人自覺，組織工人討論，讓他們自己研究解決，是非常重要的。除了發揚民主啓發自覺以外，在生產競賽中較突出的應宣傳。生產中的宣傳鼓動，現在大連採用的辦法，有這樣的一些。

甲 以光榮牌刺激工友進步，推動生產：

電玻璃工廠，通過這種辦法，來促使工友進步，推動生產。具體辦法是用紅、黃、白三種顏色大木牌，將全廠工友的名字分別掛到各種顏色上。掛到紅色的是進步的，黃色的是一般的，白色的是未進步的，每半月一次，大家評定。評定方式是：召開工會小組，首先由本人敘述半月間的生產、學習生活等方面情況，後由小組做簡短評定，評這顏色，如本人不同意，可提意見，最後可交到工會支部與行政首長批准之。這種辦法評定標準是以生產為主，學習與生活為副。超過了生產任務，在生產中起了帶頭推

動作用的掛紅牌，只是完成任務，在生產中只是個人積極者，掛黃牌，沒有完成任務，生產中表現不積極，學習亦不積極者，掛白牌。

這種辦法不但是及時表揚好的，批評落後的，而且又是全面的推動大家加勁生產，努力進步的最好辦法之一。如工友反映說：「過去記功，我記不上一點不着急，反正別人不知道，現在可不能滑了，一不好就纏綿來半個月，全廠都知道，多害臊！這個東西像照妖鏡一樣」。自這個牌設立後，白牌逐漸減少，生產逐漸提高。

乙 以「勝利消息牌」，來鼓勵各部間生產熱情：

電玻璃工廠通過這種辦法，亦起了很大作用，他們提出了口號說：「前綫戰士打了大勝仗，要出號外傳播，而我們生產戰綫上的戰士打了勝仗，亦應很快出號外，傳播出去，使大家知道。」因此全廠做了一個大型的生產日報板，報道該廠所屬七個支會每天超過生產任務的百分比數目，各支會又設立一個小型生產日報板，專門報導每天各生產小組的超過生產任務的百分比數目，這樣以各部門在生產戰綫上所獲得戰果，每天迅速載出，以挑起各支會各組每個人的競賽心，鼓勵生產熱情。

丙 電燈泡工廠的優勝旗、信號燈、生產板：

優勝旗一天流動一次，燈泡科按各台機器生產標準，超出口產計劃，如果那台機器產多質量好，優勝旗就被那台機器拿去插在該機器上，每天好，可每天獲得。

信號燈設在燈泡科，根據五台燈泡機的樣式做成像交通信號燈，分一、二、三、四、五格。（代表每台機器的號碼），以玻璃製成，設在最明顯的地方，按每台機器的性能訂出一小時的生產計劃，任何一台機器在一小時內完成或超過，那一個號燈就亮起來。

生產板，板上將每天每台機器生產計劃標明，下班時再把每台機器的實際產量和廢品的百分比寫在板上，工友們自己去計算比較，確定那台機器生產成品最好；優勝旗就給那台機器，這樣機與機間互相

檢查，一台機器上的工友也進行檢查，一號機器廢品由百分之三・一四減少到百分之〇・七二，三號機器由四・三減少到百分之一・七。

丁 定期與不定期的表揚欄：

製電玻璃工廠，豐年油房、油脂工廠等蘇聯經營或中蘇合營的工廠，多採取了這種辦法鼓勵工友情緒，推動生產，具體辦法是將上一期或前一個月的生產功臣，對生產有貢獻者，拍成照片，並將他們的模範事蹟，詳細整理，與像片一起鑲在玻璃盒裏，長期的展覽，以表揚成績鼓勵情緒。

另一種是臨時性的，及時對在生產中有成績的工友進行表揚，亦是將其照片，及彼何得到成績的具體辦法及經過詳細進行介紹，這樣除表揚了本人，刺激了大家而外，主要是介紹了經驗，使全廠學習。

戊 流動獎旗：

船渠、造電玻璃工廠、電氣化學工廠、光華燈泡工廠等，亦都通過了這種辦法來推動生產，鼓勵工友情緒，根據參加競賽的單位多寡來規定旗子的多少。如單位多，可做三面，分冠、亞、殿軍。單位少的做一面。一個月或以期為階段，進行評定各單位的勝負，互相奪錦標。如造電玻璃工廠所屬七個支會，作了三面流動獎旗，一等的一面，二等的兩面，規定三個月評定一次生產成績，互相爭奪，如連續得旗三次的單位，該旗就固定為該單位所有，不再流動，這樣不但鼓勵了工友的生產情緒，又充實了各單位挑戰內容與意義。

己 擴音器、黑板報、壁報：

如大紡、中長、魚網龍廠等單位，很好的運用了本廠設置的擴音器，進行了宣傳鼓動工作，起了很大作用。因為他能及時的對生產、學習中表現積極的、有成績的工友們及部屬，進行表揚，介紹情況，

對生產不積極學習懸懈的工友或單位，進行批評，同時有臨時性的通知或捷報時，亦可通過他來廣播宣傳，這樣可以避免為不大的事情也召集開會，因而增加工友的負擔，因此，不管在吃飯時間，休息時間，或工作時間，都可以隨時隨地的進行廣播與宣傳，既快又便利，而且識字少的工友亦能聽懂。

這也進一步提高了擴音器的作用，克服了過去只是放送唱片的缺點。

除此以外，通過黑板报、壁報也可隨時隨地廣播等宣傳教育。

在這工作上，蘇聯同志曾經給我們一個批評，這是值得我們注意的。在大連有一個火車司機梁超祥，在這次競賽中打破了日寇時代紀錄，牽引量達兩千六百噸，我們把這問題看的很簡單，我們說給他記上一個功，當火車還沒有到站的時候，蘇聯同志就坐了落車，到車站等着，車剛一停，他們就跑去和那人握手，還獎勵了他一班四十萬。蘇聯朋友對我說：這樣大的事，你們只有一點表示，是不對的，應該在每個車站前，把職工召集起來歡迎，這樣作不但對他個人是一個鼓勵，就是對全體工人也是一個鼓勵。這說明我們還應該用更多的方式去宣傳去鼓勵，來提高工人在生產競賽中的情緒。

最後是獎勵問題，如果具有在政治上精神上的鼓勵教育，那就有很好的獎勵制度相結合，生產情緒的鞏固是很難的。在獎勵當中，一個很好的辦法，就是計件工資，這個問題一定要解決。要在工人當中普遍進行教育，促進工廠實行計件工資。大連計件工資比較普遍，推動了工人的生產情緒。計件工資的推行，困難很多，但也不像有些同志所說那樣神秘。我認為這個問題可以解決，而且在大連解決的還很快。除計件工資外，還有合理化獎勵制度，職員技術幹部獎勵制度。幹部獎勵制是全廠生產任務超過了百分之五時，當廠長的獎勵其工資百分之十，超過百分之十，廠長的工資加倍。從一般工人到技術工人、到職員、幹部都實行獎勵制度。這個獎勵制度不是單純的宣傳去揚揚法。政治獎勵必要性，但日常物質獎勵亦很重要。×××在大連生產競賽的時候是優等，現在始終保持優勝者地位。所以工人不但工資上增加了，而且在各方面也起了變化，每人增加三百格拉姆豬肉，兩天發一次，生活改善了，現在獎勵了三百五十輛腳踏車，這是一件大事。因為他天天要騎，一騎就想起來為什麼能騎這輛腳踏車。同時對工

廠也有好處，因交通不便，往往影響上班，有了腳踏車就不影響上班了。除此，獎勵了最好的工人，有一個叫王智富的，他自己的房子本來很小，這時是炕，那裏是鍋，蘇聯給他重新修建了一座洋房子，電燈、暖氣……什麼都有。我們說，這不是叫這個模範脫離羣衆嗎？蘇聯同志回答說：「不要緊，那一個工人再同他一樣了，也給他蓋一座房子」。這些問題刺激了我們，我們原來覺得恐怕獎勵太多，太特殊，怕脫離羣衆。實質是刺激進步，要工人向積極的學習，而不是遷就落後的。再有的，每次競賽時候，生產好的給以在配給上的增加（比如牛乳、糖、蘋果、豬肉都有特殊分量的增加），在工人生活上起了很大變化，個人生活改善了，集體生活便改善了，這樣來號召生產競賽，工人必然歡迎。因為這時國家也好，對工人自己也好，這就牽扯到了工廠管理制度如何改善的問題，在工會工作方面也應是：一切工作是爲了生產競賽。因此，爲了生產的需要，應加強勞保福利工作，不應該使得工人生產競賽中害病，家庭最困難者給以救濟，目的是爲了安定工人生產情緒，工會的文教部、組織部、福利部都應是一個目的：爲生產服務。過去喊的福利部改善工人生活的口號，這個口號我考慮了一下，提得太高了，福利部僅僅是起他一定的效果。關於工會的生產部，有的人說生產工作是工會的全部工作，生產部可以不不要，我認爲生產部一定要。因爲在競賽當中，生產任務非常繁重（平常也一樣），他經常研究解決今天障礙生產提高的是一些什麼問題？是勞動組織問題？還是工資問題？或者是管理問題等。如果沒有這個部門經常搜集材料、研究解決，生產不會進步，再一個就是生產當中有很多具體問題需要生產部經常去做，如記功、評功等。生產部要經常去研究那個方法好。拿評功來說，先評了，然後大家選，條件太複雜，幹部羣衆都感覺非常厭煩。工人模範標準基本上只有一條，即生產帶頭，看他的生產成績好不好，如果真正覺悟程度高的，他的生產成績應該好。過去選的政治上很不錯，但是他生產上是落後分了。而那個工人生產的好不好，上面比工人知道的還完全，工務科也知道他完成了多少數目。布置的如何，工人在檢查後第二天才知道，所以有些廠就由行政工務科工會生產部組織起來評，評了後公佈，這種自上而下的評，既簡便又準確，有不同意意的提出來再研究，所以生產部很重要。生產中的具體事情，都需要

生產部經常研究解決。所以生產部不但有工作，而且還有豐富的内容，應成爲工會一個主要的部門。工會把生產部建立起來，對領導生產工作有很大幫助。

工會的一切具體工作必須從生產出發

——瀋陽冶煉廠的教訓

瀋陽冶煉廠從接管以來，已有七個月了。到現在爲止，工廠的行政、黨支部、以及工會，都存在着嚴重的官僚主義，沒有完成上級所交給的生產任務。從今年一月正式開工以來，到今年四月爲止，按每月平均產量統計，產量僅僅達到生產計劃的百分之七十七。如把停電的影響計算在內，也僅僅完成了任務的百分之八十二。在生產過程中，有嚴重的浪費現象，以致成本過高。今年五月，在東北局直接領導下，組織了工業部，有色金屬管理局、東北職工總會、市總工會、冶煉廠的幹部，進行了認真切實的檢查，大家一致認爲冶煉廠不能完成任務造成浪費原因有六個：

第一、是行政上對生產的管理沒有看到，也沒有抓到關鍵問題。因爲每個工廠都有它的關鍵部門，掌握這些部門，把它搞好，生產就不會有大的問題。

第二、領導幹部缺乏經濟核算的工業管理思想。任何一個工廠，在開始正規生產之後，首先必須實行經濟核算，冶煉廠的管理方面存在着供給制思想殘餘，不懂得打算盤，不研究成本核算。實行經濟核算的先決條件，必須熟悉過去的生產情況和業務。可是在問到冶煉廠的幹部僑滿時代的生產情況如何時候，他們就回答：「上級沒有告訴我們。」這樣當然就無從找到經濟核算的標準。他們沒有認清，所謂「生產任務」，絕對不是單指生產數量來說的，必須包括成本核算在內。所以工作沒有做好。

第三、沒有發揮先進工人和技術人員的作用。先進的工人得不到表揚，保守技術秘密的現象，還沒

有打破。在共產黨領導下，這些都是不應該有的現象。工人希望學習技術的熱情很高，但是沒有人好好地組織他們進行學習。技術人員的工作情緒不好，很多可以辦的事都沒有辦。

第四、生產領導上存在着官僚主義。廠內有關生產的許多大的事情：廠長張月新同志事前不知道，事後也不調查。如火災事故、電滾事故等等。事前既不預防，事故發生之後又不加檢討，不總結教訓，不懲處負責的人，不向全體職工進行教育，使廠內長期存在着無組織無紀律無制度的現象。

第五、黨和工會的工作，缺乏明確的依靠工人，和團結技術人員的思想和作法。最具體的例子就是沒有把生產計劃拿到職工中去討論。工人反映說：「每月生產任務我們不知道，到月底才告訴我們說沒有完成，叫我們怎樣負責？」技術上的困難問題不發動工人討論想辦法克服。廠裏大事工人不清楚。工人代表會議只成了傳達行政意見的工具，起不了提高和改善生產的作用，因而失去了工人代表會議的意義。在護廠復工期間，工人情緒很高，後來逐漸下降。發生這種現象的原因：主要地是沒有從生產運動當中發動工人，沒有使工人了解他在生產和企業化方面的責任和作用。團結和改造技術人員的工作，作得也很差，少數技術人員還有舊的壓制工人的思想和作風；一般的，則不肯積極負責，敷衍馬虎。工人同技術人員之間隔閡很深，沒有同心合力搞好生產的空氣。

第六、黨和工會幹部都不鑽研生產過程中的重要問題，相當長的時期不知道生產計劃，知道了生產計劃之後，又不去組織職工完成計劃。工會工作始終還是站在生產之外，沒有參加到生產中間去，使工會工作失去了生動的內容。工會在職工中間的威信漸漸喪失。工人說：「不用開會啦！反正開會就叫咱加勁幹，幹就得啦！」工會沒有組織工人向先進分子看齊，也就無法在工人中間開展提高技術的運動。以上就是滿陽冶煉廠不能完成產生任務和產生浪費現象的原因。

全國第六次勞動大會對職工運動方針和任務的決議當中，曾告訴我們：解放區的工會工作，應該是圍繞生產和服務於生產的。工會的一切具體工作和活動，必須從生產出發，組織羣衆、教育羣衆，使羣衆發揮生產上的積極性和創造性，發動大家想辦法，把工廠管理好，達到產量多，質量高成本低的目的。