

學習中長鐵路工作經驗介紹

建立与推行各种工資制度

人民鐵道出版社

这本小冊子是哈爾濱鐵路管理局在鐵道部第三期學習團所作的關於中長鐵路工作經驗專題報告之一，由學習團總學委整理，並經郭魯同志審查。

其他專題將陸續出版，以供全國鐵路工作同志學習和推廣中長經驗的參考。

**學習中長鐵路工作經驗介紹
建立與推行各種工資制度**

人民鐵道出版社編

人民鐵道出版社出版

(北京市霞公府十七號)

北京市書刊出版營業許可證出字第零壹零號

新華書店發行

人民鐵道出版社印刷廠印刷

(北京市建國門外七聖廟)

一九五六年十一月初版第一次印刷

平裝印 1—3, 085冊

書號：544 開本：850×1168₃₂ 印張₁₆ 19千字 定價(9)0.13元

建立与推行各种工资制度

一、工资形式与工资制度

(一) 工资的作用与确定工资的原则

在社会主义企业中，工作人员的劳动报酬是以工资形式支付的。

正确地组织工资是提高劳动生产率、降低产品成本的重要工具。正确的工资组织能够鼓励职工努力学习，不断提高自己的技术熟练程度与文化水平；更能鼓励职工广泛地进行合理化建议与发明创造，改善劳动组织与生产组织，乐于采用新技术方法、新机械设备与先进生产经验，遵守劳动纪律，充分利用工作时间，这一切都对提高劳动生产率具有极其重要的意义。

劳动生产率的提高与成本的降低，都与工资问题有密切的联系。所以规定工资形式与制度、制定工资等级制度等都应服从于提高劳动生产率和降低产品成本这个主要目的。

提高劳动生产率、降低成本是发展生产的基本条件，也是提高职工物质与文化生活水平的前提。

工资是国民经济各部门及各地区之间正确调配劳动力的重要杠杆。合理地规定工资能将劳动力吸引到发展国民经济的重要经济部门和边远地区去，并能将劳动力长期固定在这些企业和地区中，从而保证了国家有计划的经济发展。

工资是监督劳动量与消费量的手段，严格依据按劳付酬原则规定的工资，其本身就对劳动量与消费量起着监督作用。劳动数量多、质量高、给国家所创造的财富多，个人所得工资就多；劳动数

量少，質量低，給國家所創造的財富少，個人所得的工資也少，這就使工資形成對勞動量和消費量的監督作用。這是增加生產保證社會供求關係正常化的重要條件，也是個人利益與國家利益一致性的具體表現。

蘇聯的經驗告訴我們，正確規定工資必須遵守以下兩個基本原則：

第一、勞動生產率增長的速度必須超過工資增長的速度，即生活的改善必須服從於生產的發展。這是因為，只有在這種情況下，才能使國家加速獲得擴大再生產的積累和設備，才能保證增強國防力量和國家管理費用的需要，才能發展科學、文化教育和保健事業並滿足其日益增長的社會需要。

第二、貫徹「按勞付酬」的社會主義分配原則，根除平均主義，根據勞動數量、勞動質量來支付工資。勞動的數量取決於工作時間的長短、勞動強度大小、勞動的繁重性和勞動條件對健康的影響等。勞動質量表現在勞動的熟練程度上，熟練勞動在單位時間內所創造的價值高於不熟練勞動所創造的價值。因此，對熟練勞動規定較高的工資，對熟練勞動與熟練程度低的勞動給予不同的工資，對勞動強度大、工作繁重和勞動條件有害健康的工作較輕易勞動規定較高的工資，這完全是合理的，符合於「按勞付酬」的原則的，並且能夠刺激工人努力學習，不斷地提高自己的技術熟練程度，提高工作效率。

中長鐵路成立開始，即在蘇聯專家的幫助下，依照這兩個基本原則，結合中國的具體情況，進行了組織工資的工作。在國家進行調整工資的同時，中長鐵路制定並經政府批准實行了生產工人八級工資等級制度和領導人員、工程技術人員和職員的職務工資制；並推行了技術定額測定法和計件工資形式的各種工資制度，改革了舊的不合理的工資制度，使全路工作人員的勞動報酬基本上都符合於按勞付酬的原則。

中長鐵路勞動生產率的增長速度是超過工資增長速度的。例如

中長鐵路一九五二年的勞動生產率較一九五〇年提高了56.3%，职工工資收入在同時期按分值比價計算提高了27.5%（不包括一九五二年附加的房產水、電費），因而也保證了運輸成本按比價計算在同一時期降低28%。因此，合理的工資制度已成為中長路經營管理鐵路的重要方法之一，它對中長鐵路成為「效率高、成本低、利潤大的模範鐵路」起了一定的作用。

（二）工人工資等級制度

工人的工資組織，主要取決於下列三個互相有關的因素，即工資等級制度，技術定額測定和工資形式。工資等級制度包括工資等級表、技術等級標準和工資率三部分。它是根據勞動者熟練程度的等級而決定不同的工資等級，並根據不同的工資等級支付工人工資的一種制度。正確的工資等級制度對於刺激工人提高技術、提高工作效率有着重大作用，同時也是國家正確地計劃工資基金和合理確定工資的基礎。

中長鐵路期間採用了七種工人工資等級表，即機械工人的八級工資等級表，建築工人七級等級表，糧米被服及食品加工工人八級工資等級表，印刷工人十二級工資等級表，農業技術工人的六級工資等級表，普通農業工人十級工資等級表及勤雜人員十級工資等級表。這些等級表都是由原東北人民政府所規定的。其中機械工人八級工資等級表採用範圍最廣，如機車、車輛檢修工人，各單位的鍛工、機床工、木工、鉚工、動力工人及機械設備與工具修理工人等，都按這個工資等級表規定標準工資。幾年來實踐證明，這些工資等級表有着很大的優越性，具體表現在：第一、各等級間工資的差額大，升一級工資就增加二、三十工分，鼓勵了工人的上進心；第二、等級少，要求明確、簡單、不混亂，便於工人知道如何努力學習提高自己；第三、最適合組織計件工資形式的要求。

此外；由於鐵路運輸部門的工作性質不同於其他工業部門，有着其他工業部門所沒有的或少見的如機車乘務員、車輛檢車員、通

信、信号、电纜工人和养路工人等，中長鐵路对这些工人都按其不同的劳动熟練程度与繁重程度分別規定以独立工資制。独立工資制与行政管理人員的职务工資制相似，不过独立工資制只是用於工人而已。

(三) 工資形式与工資制度的作用与种类

1. 工資形式与工資制度的作用

社会主义制度下的工資形式与工資制度，和資本主义制度下的工資形式与工資制度有着根本不同的作用。在資本主义制度下，資本家採用这样或那样的工資形式与工資制度，都是用來迷惑工人、分化工人階級、以达其加强对工人剝削的目的。换言之，在資本主义制度下，工資形式与工資制度就是資本家欺詐和压迫工人的工具。在社会主义制度下，工資形式与工資制度是把國家整体利益和工人的个人利益正确地相結合的工具，它負有發展社会主义生產、提高劳动生產率、从而不断提高劳动人民生活水平的使命。

2. 工資形式与工資制度的种类

在苏联各企業中，目前有兩種工資形式，即計件工資形式与計时工資形式。計件工資形式中又分为單一直接無限計件工資制、工組計件工資制、累進計件工資制、計件獎勵工資制、包工工資制等五種工資制度。計时工資形式分为計时工資制和計时獎勵工資制兩種形式。在苏联計件工資形式是企業中工人的基本工資形式。

至於应採用哪一種工資形式，这是以下列兩項原則为依据的：

第一、工資形式应符合「各尽所能，按劳付酬」的社会主义分配原則，因此，工資形式必須能充分地反映劳动数量的大小，並保證对劳动数量与質量進行客觀監督。

第二、工資形式必須在物質上鼓励每个工人合理地利用工作時間，提高劳动生產率和改善產品質量。

3. 中長鐵路所实行的各种工資制度

第一、單一直接無限計件工資制。这种工資制度主要在机床

工、鉚工、機車乘務員、車站調車組、運轉車長、貨車檢車乘務員、進款處的核算員、印刷工人以及工程部門的土石方等工人中實行。中長鐵路的經驗證明，個人直接無限計件工資制，有着提高勞動生產率的巨大刺激作用，因為工人所得的工資直接取決於他自己的勞動結果。

第二、工組計件工資制。在中長鐵路機車檢修鉗工、客貨車檢修鉗工、鍛工、煤台工人、客車庫的客車清掃工人、以及在作業過程和方法上不可能單人進行工作和不可能統計個人產品的工人，都實行了工組計件制。工組計件時，小組比大組好，但是小工組計件仍不如單一直接無限計件工資制的刺激作用大，因此進一步研究，創造必要條件，將工組計件改為單一直接無限計件制是一件重要的工作。

在不可能實行單一直接無限計件制的情況下，實行工組計件比簡單計時工資制、甚至比計時獎勵工資制仍要優越得多，但必須根據生產中的特點和技術作業過程，將工組劃為最小的工組。

第三、累進計件工資制。在中長鐵路只有主要車站的調車組（包括調車機車乘務員）實行這種工資制度。累進計件工資制對提高勞動生產率有着更大的刺激作用，因為這種計件工資制度的計件單價是隨着完成產品定額程度而遞增的。

實行累進計件工資制必須具有正確的定額和精確的統計工作，並且要預先計算其經濟效果。累進計件工資制雖然效果較大，但不是在什麼工作上都可以實行的，一般都是在完成企業計劃具有決定性的工種中實行，而且必須經上級機關批准。

第四、計件獎勵工資制。這種工資制就是對計件工人除按其所完成工作數量支給計件工資之外，並在保證產品質量優良、減少廢品與次等產品和節約原材料、燃料、電力等情況下支給獎金。這種工資制度就是使計件工人把增加產品數量、提高產品質量和厲行節約相結合的一種工資制度。在中長鐵路時期，機務段的機車檢修鉗工及其補助工人實行這種工資制度。哈局成立後於一九五四年又對貨

車中年修工人、車站調車組等工人實行了計件獎勵工資制。

第五、包工工資制。這種工資制度就是在未開工之前給工人規定一定的任務和包工工資，根據要求的不同，工人可以按規定期間提前完成任務，或者可以在規定期間內使用少於計劃的勞動力完成全部任務，以領取全部包工工資。

在包工制的情況下，一般都是根據全組工人的勞動結果支付工資的。個人的勞動結果與個人工資收入無直接關係。所以包工工資制有着和工組計件相同的缺點。

中長鐵路廣泛地推行了計件工資形式的各種工資制度。按計件工資形式領取工資的工人逐年大量增加。例如在一九五〇年就有13,908個生產工人實行了計件，一九五一年增至17,905人，到一九五二年末中長鐵路結束時，全路計件工人已達24,840人，佔全路生產人員總數的33.9%。

此外，中長鐵路也實行了計時獎勵工資，但這些計時獎勵工資都是在一九五二年下半年由鐵道部公佈的，中長鐵路除制定一種機車節煤獎勵之外，再沒有制定過其他計時獎勵工資。至一九五二年末中長鐵路按計時獎勵領取工資的職工有2,802名。

從中長鐵路推行計件工資形式的各種工資制度與推行計時獎勵工資制度的情況相比可以看到，中長鐵路主要是着重計件工資的推行工作。所以如此，是因為計件工資形式是完全符合按勞付酬的原則，是社會主義企業應採用的工人工資的基本工資形式，它有着比計時獎勵工資制更大的刺激勞動生產率提高的力量。

二、計件工資形式及其推行工作

（一）中長鐵路一貫重視計件工資形式的推行工作

中長鐵路把計件工資形式當作社會主義企業管理不可缺少的一個重要方法，當作刺激勞動生產率不斷提高、並在提高勞動生產率的基礎上逐步改善職工物質文化生活的工具。因此，計件工資

形式在中長鐵路成爲一種必行的工人的基本工資形式，其推行工作得到了一貫的和普遍的重視。

中長鐵路爲推行計件工資採取了若干重大措施。在各級組織機構中，設立了專職的機構和專職工作人員，並以脫產和不脫產的辦法進行了一系列的教育工作，培養了大批的專業幹部；以考工方法將生產工人改行新工資等級制度；並逐步地制定了各種計件工資制的規章、條例、派工單與驗收統計工作制度以及勞動工資工作人員的職務範圍；此外並大力地推行了技術定額測定法。這些措施都是推行計件工資形式不可缺少的重要條件。

中長鐵路重視計件工資的推行工作還表現在把推行計件工資形式當作必行的經常任務規定在規章和集體合同中，同時也把它當作保證完成與超額完成生產財務計劃的一項重要措施列於全路技術組織措施計劃中，這就使推行計件工資形式這一工作，具備了重要的保證。例如在「中長鐵路工人計件工資條例」中曾明確規定，「所有能標定的工作，亦即能規定產量定額及能保證完成產品統計、檢驗的工作，均應逐漸改爲計件工資制」。在中長鐵路歷年的集體合同中也都有「行政應採取一切辦法，將所有能查定生產定額與計件單價的工作均改爲計件工資制」這樣的保證條件。在每年全路的技術組織措施計劃中，都具體規定將某些工種改爲計件工資形式以保證完成運輸任務。由此可見，在中長鐵路推行計件工資形式的工作不是哪一個部門和哪一個單位願意作就作，不願意作就不作的事情，而是「均必須逐漸改爲計件工資制」的。因此，推行計件工資形式的工作在中長鐵路就成爲各級領導人員必須經常注意的一個重要任務了。

（二）中長鐵路的推行計件工資工作是緊密結合運輸，爲了

解決運輸工作中的關鍵問題，有領導有步驟地進行

中長鐵路各級領導人員，經常把計件工資用來解決當前運輸工作中的關鍵性問題。例如一九五一年一月滿洲里換裝管理處經常完

不成換裝任務，嚴重地影響了國際貿易貨物的運輸工作，管理局長蘇聯專家格魯尼切夫同志親自去檢查後，即由滿洲里打來電話，命令勞務工資處長派人將換裝處的換裝工人工資改為計件工資形式。換裝工人實行計件之後，迅速提高了裝卸工作效率，對保證國際貿易貨物的換裝任務起到了重要的作用。在分局和業務單位也有更多的類似事例。這說明領導人員重視計件制，並把推行計件工作當作企業管理的重要方法，就能更好地保證運輸任務的完成。

中長鐵路推行計件工資的工作，是緊緊隨着實際工作情況的發展而發展的，由產生、成長到鞏固，是有領導、有步驟進行的。

中長鐵路進行計件工資的整個工作過程，可分為這樣三個階段，即：建設階段，廣泛開展階段和鞏固提高階段。

建設階段的工作主要是在中長鐵路成立後的最初八個月中進行的。在這個時期，建立了機構，培養了幹部，編制了規章、條例、職務細則和統計分析表報等等，推行了技術定額測定法，制定了大批統一一定額公佈於全路使用。所有這些工作都是在為推行計件工資準備條件。當然並不是單純作準備而不推行計件工資，而是邊準備條件邊推行計件工資。

廣泛開展階段主要是一九五一年和一九五二年初的情況。在這個時期，將與運輸有關工作改行了計件，如在主要站調車組實行了累進計件工資制，在養路工方面推行了包工工資制，在工程部門和各附屬企業中廣泛地推行了計件工資形式；同時在廣泛開展中也注意了鞏固與提高工作。因為在這以前已實行了計件的工種，定額尚不足用，勞務組織仍不夠完善，有關執行計件工資形式的各種手續與制度，還不夠完整，在計件工作中還存在着大量的計時和停工時間，隨着一九五一年廣泛推廣計件，又揭發出許多有關勞務組織和生產組織上的缺點，如果不注意這些情況，勢必阻礙計件的繼續推廣和影響某些已實行的計件工人停止計件；因此，中長鐵路在廣泛開展計件的同時，向全路提出了消滅計件又計時，消滅停工、加工和將一次定額逐漸減少到最少限度的任務，並以此為主，在全路勞

動工資工作人員當中開展了勞動競賽。與此同時管理局勞動工資處進行了多次的檢查工作，編制了計工員職務範圍與工作票填寫細則，以提高計件工資工作的質量。

巩固提高階段主要是一九五二年第一季度以後的工作情況。一九五二年第一季之後，中長鐵路主要是從以下幾方面來巩固和提高計件工資工作的：

第一、提高定額質量。中長鐵路在一九五二年四至六月間，對全路的工時定額（產量定額）進行了一次全面審查修改，將定額提高了16.6%，刺激全路計件工人在一個季度內將工作效率提高了18.5%。同年八月，中長鐵路第一屆先進工作者代表大會上，又提出了「以技術定額測定法重新查定不符現實生產條件的地方定額，對全路定額則進行統一工作」的任務。這個任務在哈局成立後，得到進一步實現。

第二、進一步改善勞動組織，注意及時調出騰出的勞動力。中長鐵路於一九五二年八月十九日和三十日前後兩次發出消滅加班加點的命令。各單位為消滅加班加點，廣泛地以工作日寫實方法檢查勞動組織與工作時間利用情況，消滅停工待料和前松後緊工作不均衡的缺點，使停工和加工時間大量地減少；並對因改善勞動組織、提高工作效率而騰出的勞動力予以及時調出，這就使計件工資制得到進一步的巩固。

第三、加強檢查工作，嚴格執行工作制度。中長鐵路有着嚴格的由領導機關檢查所屬單位和本單位首長、技標監察員、稽核人員的經常性檢查工作制度，以及月度、季度和年度的決算審查工作，通過這些檢查工作，使違反規章制度的行為受到了極嚴格的禁止，保證了計件工資制的正確執行。

第四、加強勞動工資工作人員的培養與訓練，不斷提高勞動工資工作人員的質量。中長鐵路每年都在技術學校辦有勞動工資工作人員訓練班，培養大批新的技標員和現職勞動工資工作幹部；尤其在一九五二年各級勞動工資工作人員都和蘇聯專家訂立了師徒合

同，在苏联專家的热心帮助下，通过这些訓練与培养办法，提高了中國同志們的劳动工資業務知識和工作人員的工作質量，从而保證了各种計件工資制的巩固和提高。

应当指出，中長鐵路所以能够这样有節奏、有重点的推行計件工資工作，是与中長鐵路能够經常掌握住全路計件工作实际情况，並根据各个时期不同的情况，提出不同的任务要求，採取適當的具体办法分不开的。

中長鐵路推行計件工資工作，是有明确的方針和切合实际的具体办法的，这就是推行前的准备工作、試行工作和普遍推行、重点掌握或是先試点、后推行的工作方法。

中長鐵路不論在哪一个部門和哪一工种推行計件时，都強調必須首先作好准备工作，建立必要工作制度，打下实行計件工資的基础。

推行計件工資是一件細致的工作，它和生產管理的各方面都有着密切的联系，並互为条件。生產計劃不週、管理制度不嚴、劳动組織不合理、設備不当、以及原材料与工具供应不及时等，都会阻碍計件工資的开展。因此实行計件之前必須進行適當的准备工作。中長鐵路在实行計件前的准备工作，主要有下列各項：制定定額和計件單价；以工作日寫实方法揭發生產中的缺点，並採取足以消除劳动組織与生產組織上的缺点、有效地利用工时、保證工人能以完成与超額完成定額的具体措施；健全和建立必要的工作制度与方法；廣泛進行宣傳教育工作。

推行計件工資前的准备工作，应避免兩种偏向：一种是过於簡單，这种工作方法就是只要具备了部分定額就开始計件，不再作其他的准备工作，結果在計件后計件工人計时多、停工多，不是完不成定額，就是造成不合理的工資开支，意見紛紛，使工作处于被动。在这种情况下如果不來一次「重煮夾生飯」，計件就会被迫停止。另一种是万事具备的思想，什么都要求十全十美，結果只好等待，不能迅速实行計件。經驗証明，正确的方法就是以实事求是

的、不脫离现实的态度，積極为开展計件工資形式創造有力条件，既不可过份強調条件，也不应草率从事，初步地具备了必要条件，就可开始計件。計件工資一經实行之后，反过来也会不断地促進所需条件的完善。在完全沒有經驗的情况下，也可以採取試行的方法，中長鐵路当时在个别情况下，就曾採用先試行、后推行的办法。

根据中長鐵路的經驗，試行計件时应注意下列几个問題：

1. 应选择在主要工种中試行。这样作不僅在試行的过程中能提高主要工种工作的效率，解决生產中的关键問題，並能因此將補助車間的工作帶動起來，通过这样事实，使尚不重視計件的幹部和职工們認識到計件的重要作用，接受計件工資形式；同时也能取得經驗，便利以后的推行工作。

2. 試行期間不应太長。中長鐵路規定試行期不得超过三个月。具体期間应由發令首長在命令中規定。

3. 試行計件期間虽然保証标准工資，但与超額獎勵有着根本不同的性質，因此試行期不是「超額獎勵」，試行工作也不能以「超額獎勵」來代替。

(三) 中長鐵路推行計件工資工作，有明确的要求、完整

的工作制度和克服困难的頑强的工作作風

中長鐵路每一年度要將哪些人員在什么时候改为計件，全路开展計件总的要求要达到什么程度，一次定額的比重要減少到什么程度，都有明确的要求。例如在一九五一年的集体合同第十五条就規定「行政方面应於一九五一年內將下列职务的人員 100 % 的改为計件工資制：（1）客、貨運列車和機車乘务組；（2）有兩個以上的調車機車車站的調車組；（3）各机務段、車輛段及各工厂修理機車、車輛作業的工人；（4）於第三季度內，將从事房屋补修工人改行計件工資制度；（5）於第二季度內，將十一个採石場採石的工人，改为計件工資制度。」又如一九五二年要求全路計件人数要达到可能計件人数80%等等。这种要求都是根据全路具体情况，

經過周密計劃而提出的。因此，它指出了全路推行計件工作的奋斗目标，避免保守不前，也防止了盲目冒進。

中長鐵路在推行計件工資工作上，除了有規章和條例之外，尚有完整的工作細則與工作制度，如工作票填寫細則，各級勞働工資工作人員的業務細則，計件工人完成生產定額的統計表報及其編造方法，停工與加工記錄制度，以及產品驗收和廢品賠償制度等等。由於有了這些工作細則及制度，就使全路勞働工資工作人員的工作有了正確和完整的辦法，保證了計件工資形式的順利推行和實施。

推行計件工資必須不斷地向各種困難作頑強的鬥爭。中長鐵路推行計件工資的過程就是不斷地向困難作鬥爭的過程。例如中長鐵路當時部分中國的幹部和職工對計件工資的認識不明確，首先遇到的是保守主義者的思想抵抗，但是中長鐵路並未因為某些思想問題而放慢了推行計件工資的工作，而是針對着這種情況加強了思想教育、實際工作指導和解釋工作；特別是蘇聯專家帶頭執行有關推行計件工資的規章和命令，組織技術講演，說明推行計件工資形式的好處，解釋有關實行計件工資的具體做法，逐步地打通了中國幹部和一般職工們的思想；同時並對保守主義思想進行了不調和的鬥爭，在業務單位為改善一項勞働組織，首長不採納即提到黨、政、工、團共同參加的生產會議上討論，再不採納就由技標監察員直接向分局和管理局報告。這在職務細則中就給了技標監察員這樣的權利。

在中長鐵路成立當時，一切工作還都沒有走上正軌，勞働組織混亂，工作缺乏計劃性，原材料供應不及時，工具不足和沒有固定的技術作業過程等等。在這種情況下中長鐵路並沒有停止推行計件工作等待各種條件完善之後再推行，而是積極地採取各種措施，克服困難，為實行計件工資形式創造條件；並在計件工資開展之後，有意識地利用計件工資，進一步促進所需條件不斷完善以提高勞働生產率，鞏固計件工資形式。如在中長鐵路推行計件工資形式之初，有的中國同志曾經強調條件不夠，當時蘇聯專家就指出這種說法的錯誤，專家說：「就是因為條件不好，才更有實行計件工資形式

的必要。」

由於苏联專家有着正視困難、不怕困難和克服困難的列寧——斯大林式的工作作風，因此，他們在推行計件工資工作中，當遇到困難時既不後退，也不停止，而是深入實際工作中進行詳細的調查分析，找出真實的原因，從各方面採取有效的措施來保證計件工資形式的順利實行。

從中長鐵路推行計件工資的過程，使我們看到了計件工資形式的優越性和它在企業管理中的重大作用。它能促進勞動組織與生產組織的改善，促進勞動者不斷地提高工作效率和技術熟練程度，促進幹部的企業管理水平不斷提高和工作制度的不斷完善，並促使社會主義勞動競賽逐步地深入和鞏固，有力地保證了勞動生產率的提高與運輸成本的降低。在中長鐵路一九五二年度生產財務報告書中曾寫道：「勞動生產率的提高，是由於把所有的主要工作人員都改為計件工資，推行先進工作方法和生產合理化以及組織愛國主義勞動競賽而達成的。」它給予了計件工資在提高勞動生產率方面以很高的評價。

三、獎勵工資的制定及其推行工作

（一）獎勵工資制的優點

獎勵工資制與計件工資形式相結合為計件獎勵工資制；與計時工資制相結合，為計時獎勵工資制。在計件或計時工資形式的基礎上實施獎勵工資制，能進一步增強工資的物質刺激作用，促使工人進一步關心其勞動結果。

實行計件獎勵工資制能鼓勵工人進一步提高技術熟練程度，在提高工作效率的基礎上保證產品質量，改善生產工作質量指標，減少或消滅反工和廢品，對原材料、燃料和電力實行嚴格的節約，杜絕可能產生的單純追求數量忽視質量的缺點。

計時獎勵工資制主要適用於機器設備維修工人、工具材料供應

工人、运搬工人、动力管理工人及从事不能制定定额的生产工人。计时奖励工资制能改变简单计时工资制所存在的某种程度的平均主义缺点，使不可能实行计件工资制的工人的工资数额不仅取决于其本身的工作时间与熟练程度，还取决于劳动成果的质量与数量，加强工人对生产的个人物质关心，从而促使产品成本降低和不断提高劳动生产率。

计件或计时奖励工资制的优点，也就是实行计件或计时奖励工资制的目的。

(二) 规定奖励工资制的原则及其要求

规定奖励工资制的目的，是为了进一步促使工人对降低产品成本、提高工作质量和劳动生产率的物质关心。为此必须严格遵守按劳付酬的原则，从生产实际需要出发，适当规定奖励指标和奖金率，并事先正确计算其经济效果。由于实行奖励工资制所获得的节约除要用作奖励之外，尚须有一部分用作降低产品成本，这样才能不断地保证国家的资金积累，同时又增加工人的工资收入。

良好的企业管理制度是实行奖励工资制必备的条件。在企业实行奖励工资制时首先应有完整的工作计划，切合实际的生产质量与数量指标和技术定额；同时还必须有广泛地推行了计件工资形式的基础。在实行奖励工资制之前，应精确规定每个实行奖励工资制的工组或个人的工作范围与职责；为按奖励工资制领取工资的工人规定出固定的机器设备与工作地点；确定出辅助工人的工作定额和编制。此外还必须建立与健全记录统计与检验工作制度，加强原材料的供应等工作。只有这样才能在奖励条例中规定出切合实际的奖励指标，才能对工人完成与超额完成奖励指标给予有力保证，达到实行奖励工资制的应有目的。

奖励工资制的种类很多。从学习苏联的有关资料中可以看到，除在工资形式上可分为计件奖励工资制和计时奖励工资制之外，在苏联工业企业中所实行的奖励按其奖励目的又可分为：

1. 節約原料、材料、燃料及電力的獎勵；
2. 提高產品質量和工作質量指標的獎勵；
3. 機器安全運轉的獎勵；
4. 保證所服務的工人、工段及車間完成與超額完成生產任務的獎勵。

根據蘇聯專家的介紹，在蘇聯鐵路上所實行的獎勵工資制也都是屬於上述四個種類。

哈局在一九五三年度為了保證勞動競賽進一步地深入開展，改善工作質量與產品質量，根據生產的實際需要與可能，以解決運輸關鍵為主，對車務、機務、車輛、商務及工務等部門的主要工作人員實行了獎勵工資制。獎勵工資制的辦法是在黨和鐵道部的領導以及蘇聯專家顧問團的幫助下，根據國家批准用於獎勵工資制的工資基金限額，和在原中長鐵路給留下的良好工作條件（有完整的計劃，切合實際的質量與數量指標和定額，廣泛地推行了計件工資形式以及有一套完整的社會主義企業管理制度）下而規定的。這些獎勵辦法經過試行與實行，到一九五五年八月經鐵道部統一整頓修改，連同過去頒佈的，現行有三十四種獎勵辦法。這些獎勵辦法歸納起來，主要是以解決下列各項問題為目的的：

第一、保證正確執行運行圖，增加貨車靜載重，縮短機車車輛停留時間，以加速機車車輛週轉、提高機車車輛運用效率；

第二、改善機車車輛的技術狀態，提高其質量，以降低檢修費用，保證運輸需要；

第三、防止事故，保證行車安全；

第四、節約燃料，合理運用勞動力，節約工時；

第五、保證主要工人不間斷進行工作，提高工作效率，按時完成生產任務。

從上述獎勵目的可以看出，目前哈局實行的獎勵工資制是保證完成運輸任務所迫切需要的，是符合蘇聯專家教導我們的實行獎勵工資制所要達到的目的。同時，實行的效果也充分證明這些獎勵工