

工会积极分子训练教材



工会工资工作

工人出版社

参 考 書 目

“加强工会工资工作” 中华全国总工会工资部編(工人出版社出版)

“工会工资工作经验” 中华全国总工会工资部編(工人出版社出版)

“苏联工会群众生产与工资工作教程”

瓦·維·庫良普科著(工人出版社出版)

“社会主义工业中的技术定额制定”

彭斯基、卡里卓夫著(工人出版社出版)

工 会 工 资 工 作

中华全国总工会工资部編

*

工人出版社出版(北京西总布胡同30号)

北京市书刊出版业营业登记证出字第009号

工人出版社印刷厂印刷 新华书店发行

*

开本:787×1092 1/32

字数:42,000字 印张:2 4/16 印数:1—10,000(累)125,000

1955年12月北京第1版

1957年9月北京第2版

1957年9月北京第5次印刷

*

统一书号:3007·62

定价:(4)0.15元

几 点 說 明

一、本教材主要供工会基層組織業余訓練班教学参考之用(訓練对象包括:基層委员会和車間委员会所屬各种工作委员会不脱离生产的委員、工会小組長、小組干事以及各种工作中的積極分子等),其他工会干部訓練班也可参考使用。

二、每一專業訓練班在講業務課程之前,应 先講一下“工会的作用与任务”,分量多少可根据各專業訓練班的具体情况而定。

三、本教材各題的内容互有关联,有些問題因篇幅有限,不能在每一題中都作比較詳細的解說,希望在使用时互相参考。

四、为使本教材的可用范围更广一些,各題包括的内容比較多,同时因限于篇幅,具体事例举得很少,所以各地在使用时,可根据自己的需要、訓練時間和对象等具体条件确定講授的重点,并結合当地或本厂矿企业的实际情况来講解,以便使教学收到更好的效果。書末附有参考書目,供教学时的参考。

五、本教材的第一版是在1955年年底出版的,書名是“群众工資工作”。1956年,在全国范围内进行了工資改革,

工資制度有了比較显著的改进，工会組織也在这次工資改革中加强了工資工作。因此本教材的第二版，根据这种新的情况，作了一些必要的修改和补充，并將書名改为“工会工資工作”。但是，由于水平的限制，缺点和問題恐难完全避免，希望大家在教学中提出意見，写信告知我們，以便修正。

編 者 1957年5月

目 录

第一講 社会主义企业中的工资	1
第二講 工会組織必須做工资工作	6
第三講 工会工资工作的方針和任务	10
第四講 怎样建立工资工作委员会	14
第五講 工资工作委员会的工作內容	18
一、宣傳国家的工资政策和法令	18
二、監督工资等級制度的正确执行	23
三、协助行政推行和改进計件工资制度	28
四、协助行政制定、修改和貫徹劳动定額	35
五、协助行政建立和改进獎勵工资制度	42
六、参加拟定和檢查集体合同中有关工资 和劳动定額部分的工作	47
七、監督工资法令的正确执行	49
八、檢查和監督工资基金的合理使用	53
九、听取和审理职工群众有关工资方面的意見和申訴	57
第六講 工资工作委员会怎样进行工作	60
附 基層工会工资工作委员会的組織条例(修正草案)	65

第一講

社会主义企業中的工資

有些工人同志問：“解放前干活拿工資，解放后干活还是拿工資，有什么不一样呢？”這個問題很重要，是研究工資工作首先要弄清楚的一个根本問題。

解放前工人干活拿工資，解放后工人干活还是拿工資，从表面上看，工人拿到的都是工資，没有什么不同，但是解放后，在社会主义企業中，工資的實質已和解放前完全不同了。

为什么这样說呢？

解放前，在帝国主义和国民党的反动統治下，工人給資本家干活，資本家給工人工資，計时工人干一天拿一天工資，計件工人做一件产品得一件产品的工資，从表面上看，好像工資就是工人劳动的代价；其实仔細一分析，这里边資本家玩的花样很大，工資并不是工人劳动的全部代价，而只是工人的劳动力的价格。

为什么工資是工人劳动力的价格呢？因为我們知道，解放前，工人阶级处于被剝削、被压迫、被統治的地位，厂房、机器、工具、原料、材料等生产資料，都是資本家的，工人什么也沒有，有的只是能够劳动的能力，也就是劳动力。在

这样的情况下，工人为了使自己和自己的家屬不致于饿死，就不得不把自己的劳动力出卖給資本家，給資本家干活；資本家占有生产資料，就要雇佣工人去給他們做工。因而，劳动力在市場上就变成了买卖的特殊商品。資本家購買到了工人的劳动力，便無限制地加强劳动强度，延長工作時間，强迫工人在很惡劣的劳动条件下劳动，而工人劳动創造的全部价值則完全由資本家随意支配，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，也就是資本家作为購買工人劳动力的价格。例如，工人一天得工資四角，这四角工資，实际只要劳动四小时就能創造出来，但工人一天要劳动十小时，其余六小时劳动所創造的价值，都被資本家剝削去了。这就是資本家掠取利潤的来源，資本家就是靠这种办法来剝削工人，發財致富的。可見，工人得到的工資，并不是工人的全部劳动代价，而只是資本家用貨幣形式支付給工人的劳动力的价格。

在旧中国，資本家还采用过許多腐敗、反动的工資制度和一些封建的超經濟剝削办法，例如：采用分紅制、年終双薪，采用把头制、养成工制、包身工制等等办法来麻痹工人，来剝削和压榨工人。

由此可見，在旧中国，工資只是工人劳动力的价格，它掩盖着資本主义的剝削关系，它完全是資本家剝削工人的工具。

中华人民共和国成立以后，我国工人階級从被剝削、被压迫、被統治的階級变成了国家的領導階級，成了国家的主人，从不占有任何生产資料的階級变成了掌握生产資料的

階級。在社会主义企業里，厂房、机器、工具、原料、材料等生产資料是我們国家所有的，也就是我們工人階級和全体劳动人民所有的。从此，在社会主义企業中的每个工人、職員，一方面是生产資料的集体所有者，同时又是企業的工作者；工人劳动的成果已全部屬於我們国家，也就是全部屬於工人階級和全体劳动人民。跟随着这种变化，工人劳动的性質也起了根本的变化。現在工人的一切劳动都是为了自己、为了自己的国家和全体劳动人民，他們已不再受人剝削和压迫了。因此，劳动已不再是一种沉重的負担，而成为一种光荣的事業了。

随着我国工人階級在政治上、經濟上的翻身，在社会主义企業中，工資的實質也就起了根本的变化。工資不再是工人的劳动力的价格，而是国家根据工人劳动的数量和質量，有計劃地分配給工人的那一部分社会产品的貨幣表現。这里需要指出，工人的工資是工人生产的社会产品的一部分，社会产品的其他部分，則由国家用在扩大生产，管理国家，加强国防建設，以及举办文化、教育、衛生、保健等集体福利事業的各項开支上去了。从这里我們就可以明显地看到：工人劳动創造的这部分价值，由我們工人階級領導的国家用来保衛人民胜利的果实和进一步改善劳动人民的生活了。

在社会主义企業里，工資是国家根据按劳取酬的原則規定的，也就是說，工人根据自己劳动消耗的数量和質量来領取報酬。誰的劳动熟練程度高，誰生产的产品数量多、質量好，那末，誰的技术等級就高，誰的工資就多。所以，通过

工資就能把國家的整體利益(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比較高的工資，但是，多數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方面。關於這一點，在舊社會當過工人的都很清楚。

社會主義企業里的工資，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的鬥爭(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、克扣工資等)，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。

解放后，社会主义企业里的工资是由国家有计划地规定的。国家根据党所规定的在生产发展的基础上逐步改善职工生活的原则，来不断地提高职工的工资。我們都知道：社会主义发展生产的目的是为了最大限度地满足整个社会经常增长着的物质和文化需要，所以，随着生产的发展和劳动生产率的增長，职工的工资水平在逐年地提高，职工的物质生活和文化生活也在不断地得到改善。

我們国家是从多方面来改善职工生活的，所以职工的实际工资总是比貨幣工资高得很多。我們国家除了坚定执行党所规定的在生产发展的基础上逐步提高职工的貨幣工资的原则以外，还采取稳定物价，举办各种集体福利事业等措施来改善职工的生活。

正确認識解放前后工资实质的不同，能够帮助我們克服工资工作中的资本主义思想残余，使我們的思想政治水平不断提高；同时，能够帮助我們正确地处理工资問題，使工资充分地發揮对生产的物质鼓励作用。

第 二 講

工会組織必須做工資工作

工資工作是工会工作中一个不可缺少的組成部分，工会組織一定要做工資工作。为什么呢？从下面所說的工資的几个主要作用，就可以明显地看出这一工作的重要性。

第一，工資是职工生活的主要来源。每个职工都要依靠工資收入来換得日常必需的消費品，因此，工資就是每个职工和自己家屬的切身利益，是他們最关心的問題之一。前面已經說过，职工生活的改善和提高是多方面的，比如：工資的提高，物价的穩定，各种集体福利事業的举办，等等；不过，工資的提高是改善职工生活的主要因素。因此，职工生活水平的高低，在很大程度上决定于职工工資水平的高低。

第二，工資是管理生产的重要手段。我們国家用工資来鼓励职工提高劳动生产率，改善产品质量，降低产品成本，因而，工資問題又是生产管理中的一个重要問題。在社会主义企業里，工資是根据按劳取酬的原則規定的，根据这个原則建立的合理的工資制度，对生产有很大的作用。例如，建立正确的工資等級制度，就能从物質上鼓励工人積極学习技术、文化，提高技术熟練程度。又如，在節約原料、材料、燃料、电力，提高工作質量和加速新产品的試制等方面，

規定各種獎勵工資制度，也就能促使成本降低、質量提高和產量增加。再如，實行了計件工資制度，多勞可以多得，工人就會自動地合理地組織工作地點，充分地利用工作時間，並積極地學習先進經驗。所有這些，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，能促使社會主義競賽廣泛而持久地展開。我們必須認識，實行先進合理的工資制度是廣泛開展社會主義競賽的必要條件。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。在我們國家里，解放了的工人階級積極地參加社會主義競賽，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獲得改善的緣故。正因為如此，正確實行根據按勞取酬的原則制定的工資制度，就成為廣泛開展社會主義競賽的必要條件。

社會主義競賽的原則是：互相學習，互相幫助，取長補短，共同提高。要想知道工人中競賽成績的好壞，就要評比；要評比就要有標準，有了先進的有技術根據的勞動定額和獎勵工資制度中各種合理的獎勵指標，就便於制定競賽的保證條件和評比競賽的成績。同時，實行了計件工資制度和獎勵工資制度，工人群眾、特別是競賽的優勝者，還可以得到經常性的物質鼓勵。因此，推行和改進計件工資制度

和獎勵工資制度，就能夠從物質上鼓勵職工群眾廣泛地開展社會主義競賽，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。根據按勞取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；也能夠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（當然還要和政治教育密切結合起來），他們的物質福利不僅決定於自己的辛勤勞動，而且首先決定於社會生產的提高和國家的富強。

以上所說的，就是工資對改善生活、提高生產、開展競賽、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，貫徹按勞取酬的原則，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：工會是工人階級的群眾組織，要組織和教育職工群眾努力搞好生產，同時又要經常地關心和改善職工群眾的生活。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和研究，及時反映群眾的合理的要求和意見，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，关心了职工群众的利益，就能从物質上鼓励职工提高劳动的積極性和創造性，就能把职工群众团結在党的周圍，来搞好生产和其他工作。比如，有个工厂实行了計件工資制度以后，工人在社会主义竞赛中的工作情緒很高漲，工人說：“过去一鼓一勁（指宣傳鼓勁），不鼓不动，实行了計件，不鼓也勁。”由此可見，合理的工資制度对社会主义竞赛的开展起着很大的推动作用。

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“面向生产、面向基層、面向群众”。这是中华全国总工会在1952年对整个工会工作提出的总方針，工資工作既是工会工作的一个組成部分，因此也应该而且必須貫徹这个总的方針。

过去，不少同志感到工会工資工作的方針不明确，問題就在于沒有把这一总方針和工資工作联系起来。那末，現在我們应该如何从工資工作方面来了解和貫徹这个方針呢？

“面向生产”，是指工資工作不但要服从生产的需要，而且要为生产服务，要从發展生产的观点出發来处理工資問題。因此，工会組織要積極協助行政推行和改进計件工資制度、獎勵工資制度；参加和监督劳动定額的制定、修改和貫徹；深入了解情况，傾听群众的意見，主动提出改进的建議。我們做好了这些工作，就一定能鼓励工人發揮劳动積極性，不断提高劳动生产率，并在提高生产的基础上使工人的工資收入增加。如果生产不發展，就絕不能保證工資的不断増加和职工生活的不断改善。比如，有些企業的工人長时期达不到劳动定額，工会組織既不研究他們达不到劳动定

額的原因，也不建議行政采取措施來解決這個問題，這當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”，是指中華全國總工會、各級產業工會和地方工會的工資工作的重點應該擺在工會基層組織。因為上級工會的工資工作是要通過基層組織來實現的，所以上級工會要經常深入基層，調查研究有關工資的問題和基層工資工作的情況，及時發現和解決問題，總結和交流工作經驗，以指導基層開展工資工作。

“面向群眾”，是要求我們把工資工作深入到群眾中去，經常保持同群眾密切聯繫，向群眾宣傳國家有關工資的政策和法令；听取和審理群眾對工資方面的意見和申訴。工資問題既是職工群眾最關心的切身利益問題，而國家的工資政策法令和工資制度又必須依靠群眾才能正確地貫徹執行；如果群眾不了解國家的工資政策和工資制度，那末，國家的工資政策和工資制度就不能很好地貫徹，也就不能發揮群眾性的監督作用。所以，“面向群眾”對於工會工資工作來說，有很重大的意義。但是，過去不少同志在向群眾進行工資問題的宣傳教育方面，存在許多偏向。比如：對工人群眾提出的工資問題和申訴，不少同志只採取“照轉”、“推托”的辦法；或者隨便給工人扣“大帽子”；要不就只跟工人談一些大道理，不幫助解決具體問題，或者不結合實際情況給以解釋。據了解，還有些同志不敢向工人群眾宣傳按勞取酬的原則，怕引起工作上的麻煩。這些做法只會引起群眾的不滿，只會對生產產生不良的後果。

在社會主義企業中，工會在工資工作方面的基本任務

是：力求貫徹按勞取酬的原則，參與計劃和調整工資的工作，檢查和監督國家勞動工資計劃和工資政策法令的正確執行；大力協助行政改進工資制度，力求推行進步的工資形式和制度；積極參加勞動定額的制定、修改和貫徹工作，逐步以先進的技術定額來代替經驗統計定額；對現行工資制度的貫徹執行，要加強群眾性的監督，並經常同工資中的平均主義和高低過份懸殊等不合理的現象作鬥爭。

1954年12月間，在全國工會工資工作會議上提出了工會工資工作的任務，就是：自上而下地從思想上、組織上、日常工作上把群眾工資工作建立起來。自從這個任務提出以後，特別是在1956年全國工資改革期間，工會工資工作在思想上、組織上和日常工作上都有了很大的進展，並且也積累了一些經驗。但是，由於建立工作機構的時間一般比較短，積極分子還缺乏經驗，工作基礎也不夠鞏固，因此工會各級組織今後仍然要在工資工作方面加強思想建設、組織建設和日常工作，把群眾工資工作進一步開展起來。

以上講的就是工會工資工作的方針和任務。關於整個工資工作的方針和任務，工會和行政是一致的。但工作角度和工作方法並不相同。工會主要從群眾的角度，用群眾的工作方法來進行工作；動員和吸引廣大職工群眾來參加工資方面的工作，發揮群眾對工資工作的監督作用。舉例來說，中共北京市委決定在北京市建築業中推行計件工資制度，這是行政的任務，也是工會的任務。在制定勞動定額的過程中，行政組織專人制定勞動定額，進行很多計算、統計和分析工作；北京市建築工會就組織勞動模範、先進工