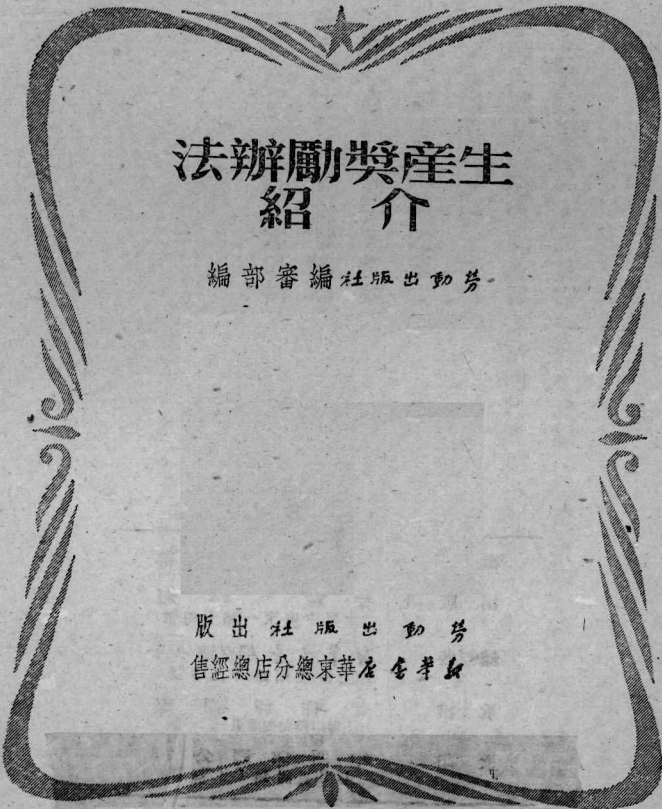


生產獎勵辦法 介紹

勞動出版社編輯部編



勞動出版社出版
經售處：華東總店、華北總店、華南總店



生產獎勵辦法 介紹

勞動出版社編輯部編

勞動出版社出版
北京華東分店總經售

目錄

上海國營第一毛紡廠生產競賽與評功的幾點經驗	余以均	一
瀋陽機器三廠的獎勵辦法	曉亮	七
上鋼二廠的評獎工作	程龍翔	三
北京市電車公司修造廠的獎勵制度	王昶	一六
上海電池廠第一期生產競賽評獎小結	劉燄元	一九
私營企業中的獎勵問題	天津市總私企指導科	三
上海市私營鋼鐵鍊製工業超額生產獎勵試行辦法		四

上海國營第一毛紡廠生產競賽與評功的幾點經驗

余以均

生產競賽與評功是一件工作的兩個步驟，競賽是發動工人提高生產效率，評功是鞏固既有成績，對生產積極者給以適當獎勵，並鼓勵他們繼續前進，對落後者也是一個最具體的教育，希望他們在以後工作中努力趕上。這是一件新的工作，值此愛國主義生產競賽高潮期間，願將我們上海國營第一毛紡廠的一點體會獻給大家。

一 生產競賽

發動競賽必須有充分的政治動員，必須使大家清清楚楚瞭解為什麼要競賽，競賽的內容是什麼。其次就是訂競賽計劃，使大家明白須要努力的方向。要訂一個全廠一致的競賽計劃，有時候是比較困難的。所以計劃又可以分為兩部份，即生產過程不同的各部份之間的，生產過程相同的各部份之間的。

由於生產過程不相同，有時候很難訂出一個標準來評定這一個車間比那一個車間好；拿我們毛紡廠來說，譬如紡部四個人（一台細紗機）今天多紡了卅磅紗，織部一個人（一台織機）今天多織了兩碼布，究竟是那一個成績好呢？他們當中怎樣來比賽呢？很難訂一個統一的標準來衡量。假使我們的工廠車間成本已經能計算得相當準確的話，那麼可以看那一個車間的成本減低得多來評定成績；可是在目前要詳細計算車間的成本，仍舊是有很大困難的。在這種情況下，我們祇能訂出一個一般性的計劃，如軍毯任務的競賽中，我們就訂出：原毛部十九天要完成全部原毛供應；梳紡部十六天要完成所有毛紗任務；準織部十八天要完成所有的呢坯。看那一部份完成得頂快。同時在競賽中將各車間改良品質、工友們勞動態度的轉變、減少浪費等模範事蹟，每天用簿子記下來，最後根據這些成績再來進行評定。

在生產過程相同的部份，可以訂詳細的計劃；如細紗機與細紗機之間，織機與織機之間，可以訂出詳細條例，產量與產量比，品質與品質比，成品率與成品率比……等等。同時，計劃上要寫明：產量怎麼比，品質怎麼比？把它列出表來，達到什麼標準得多少分；這也可以寫成條文，規定全做到得多少分？少一條扣幾分？

每天檢查評審，到最後祇要一結賬，就可以知道第一、第二……等。其中關於分分的辦法，據我們的體會，要比打分辦法來得好，打分數的時候常常覺得分不出上下，大家全是一百分，若是規定少一條扣幾分，就比較便當得多。還有，扣分的時候一定要讓大家知道，這樣做有兩個好處：一、減少糾紛，有些人工作不好，分數被扣了，但到結算的時候不認賬；二、當場指出缺點，扣去分數，可提起警惕，而認真改正。

競賽的標準要適當，譬如產量的標準，就應該是一般前進工友在積極工作情況之下所能够達到的標準，而這個標準要使一般人也能够達到的，或者有些人還能够超過的，這一類的人數頂好是能佔全車間人數的四分之一到五分之一。若是全車間已經有四分之一到五分之一的人達到了標準，並且超過了一些，領導上就應抓住這一成績來進行宣傳。這樣就可以推動中間份子和落後份子。

競賽辦法要簡單具體，車間與車間比那幾點，小組與小組比那幾點，個人與個人比那幾點，怎麼比法，都要規定得清清楚楚，一看就懂，同時條文祇要能把意思包括進去，越少越好，條文多了大家記不得。有一次，我們訂的產量標準，規定達

到機器效能的88%可以拿到20分，達到89%就要扣兩分，結果大家都不懂，因而興趣不大，對產量標準不關心，遂後把88%，89%，……算成磅數，大家看懂了，就每天詢問，希望知道自己的產量。計算分數的辦法也要簡單易懂。

競賽中要進行不斷的鼓動，經常公佈競賽的成績，如某一部份已經達到了標準，並且有些人已經超過了，某一部份尚相差多少。通過廣播、黑板報、快報、標語、捷報等形式迅速把它傳佈全廠，這對大家的推動是很有力量的。

二 關於評功

競賽結束以後，跟着是評功。評功的第一條就是要克服平均主義思想。往往在一提到評功的時候，一些落後份子就直嚷：「生活大家一樣做的，個個有功，我們不要評功，有獎勵應該大家平分。」存在這種思想的人，大部份是害怕自己評不上，所以窮叫喊，因此領導上必須適時的深入解釋評功的意義，糾正這種思想。

評功的方式。在知道了要評功，懂得了評功意義之後，應該馬上訂出一個評功條例；評功條例的內容，應該根據競賽的內容。評功的方式應該是由下而上。因為

這是對羣衆的一個教育方式。實在評不出時，再由領導上先提出名單，讓大家去討論修改。不先從下而上的去評，而直接由上而下的提出名單來交給大家討論，有時候有些人會不開心，說這是上面弄好了的一套，要他們通過通過。這裏我們有兩點體會：

(一) 特等功臣和第一、第二、第三的總人數不能太少。

(二) 假使名單是由小組裏評上來的，這個名單審查時應儘可能的不使其變動，假使名單是由上面拿下去的，應該儘可能接受羣衆的意見來修改，修改以後再經審查時，也應該儘可能的不動。因為由下面上來的意見可以說絕大部份是正確的，他們整天在一起工作，誰工作賣力，誰不賣力，當然知道得最清楚。

(三) 評功的組織。由行政、工會各派出一個人來負總責。組織一個包括廠長、工程師、工會主任、各部技師、技術員、車間委員會主任及工友若干人的評功總會。各車間內組織分會。評功分會的責任，要負責確定車間內各個人的等級，及評功時劃分的各小組（如染整工場分爲乾整、濕整、染色、修、補等小組）在車間範圍內的等級。評功總會的責任是審查各車間內的各個人的等級，並確定車間內各

小組在全廠範圍內的等級，或各個車間的等級。

（四）評功給獎。這一點，我們也是有兩個經驗：有一次，在紡部實行競賽，競賽結果已經公佈同意了，規定第二天給獎，祇獎第一名，那時是以每台車為單位（每台四人），但是這四個人卻來聲明，堅決不要獎品。於是我們就去瞭解，原來她們受到了人家的諷刺，在羣衆中被孤立起來了，所以不敢要，後來第二名第三名也發給獎品，這樣就很順利。

競賽、評功、慶功給獎，這是一件工作的各個環節，是一個整套，不能分開的。希望同志們好好的掌握這一套，搞好生產。

（一九五一年一月二十九日解放日報）

瀋陽機器三廠的獎勵辦法

曉亮

從一九四九年八月份起，瀋陽第三機械廠就重視了對工人職員的獎勵問題。這它推動新紀錄運動的進一步開展，出現了許許多多的新紀錄創造者、勞動模範，也提高了職工勞動的積極性，鞏固了職工的勞動熱情，使勞動競賽成為持久的運動，使生產一步步的提高。

機器三廠推行獎勵，經過一年多的摸索和試驗，已逐步的變成一套比較完善的制度，制定為成文的獎勵辦法。現在，該廠一共有以下六種獎勵的形式：

一、新紀錄和合理化建議獎勵：這項獎金是發給因創造新紀錄、改進工具、改進操作方法、發明創造、合理化建議，而達到「增加產量，提高質量，節省原材料，減低成本」的個人或集體。根據該廠的規定，凡因發明創造在一年中節省一百五十萬元以下者，即獎給本人節省金額的百分之三十；如因改進技術一年中可節省

前項數字者，即獎百分之二十五；如因合理化建議節省前項數字，即獎百分之十二點五。越是成效大、對生產貢獻大的，獎勵也越大。如果因發明創造一年中可以給國家節省七千五百萬元的話，就可以得到三百九十萬元的獎金，如是改進技術一年內節省同一數字，則可得二百七十七萬五千元之獎金。這些辦法，在該項獎勵條例內都有具體而詳盡的規定。根據該廠的統計，從一九四九年九月至一九五〇年九月的一年中，全廠得新紀錄獎金的有五百七十七人，共得獎金達三億九千五百九十九萬零七百七十六元。

二、超額獎勵：去年八月以前，該廠普遍採用了個人超額獎勵制。由於超額獎勵制的推行，現在該廠的大部工種已實行了計件工資，只有一部份還實行超額獎勵（在開始實行獎勵時是按集體獎的，以裝配車床的台數為標準，後來則慢慢的轉到個人超額獎勵制上，以加工次序、成品和半成品、部件和所有產品為單位給獎）。根據規定，凡是超過定額工時的（即多生產了產品，計算辦法是按每日基本工資除全年平均工作日——每月二十五天半——再除每日八小時之單價即定額工時），即發給超額獎勵。一年來，該廠得此項獎勵的職工，共得了二十億二千一百六十萬六

千元的獎金，是各種獎勵中最大的一種。

三、全勤獎（也叫精勤獎）：凡是一月內不遲到不早退、能完成本人任務之工人和職員，就可得到他本人基本工資一日的獎金；如果是三個精勤，除能得月獎外，還可得到兩日基本工資的季獎；如果是半年精勤，本人除得月獎季獎外，還可得三日基本工資的獎勵；如果全年精勤，那末，本人除得月獎、季獎，半年獎之外，還可以得到五日基本工資的獎勵，即一共可得到三十六天的精勤獎勵。由於這一獎勵制採用，就大大的減少了工人職員遲到、早退、欠勤等現象。

四、對徒工的獎勵，主要是鼓勵其提高技術。因此，凡是徒工在考試的成績達九十六分以上者，就獎給他本人前月工資的百分之五十（徒工考試四個月一次）。

五、生產責任制、安全衛生、保安獎勵，是獎勵在這幾方面有功績的個人或集體。如保全工所負責之機器開動率達百分之百，即獎他本人基本工資的百分之三十；機器開動率全月達百分之九十九，即獎給本人工資的百分之二十四，以此類推。電工如對所負責之部門沒因停電或電線中斷影響生產者，即獎給所保全部門技術平均工資的百分之三十。檢查人員如能在負責範圍內嚴格檢查，無有漏檢者，即

獎給全廠直接生產工人總平均獎金的百分之百。此外，天車工人、木工、瓦斯工人、雜工等也都規定有具體的獎勵辦法。

六、對生產管理人員、技術人員、職員也根據不同的工作性質，規定了獎勵辦法。車間工長如把勞動組織、工序配備合理，使正常的生產不中斷和妨礙，即獎勵他本人工資的百分之十五；如果他能及時的指導與監督工人操作方法，使所領導的工人能保證質量，不超過報廢率並正確掌握操作規程，即獎本人基本工資的百分之十。其他人員如車間紀錄員、技術人員、職員也都有具體規定。此外，該廠尚有勞模獎勵和解決生產中某一困難的獎勵等特殊的辦法。

因為獎勵都有辦法和制度可循，執行起來一點也不混亂，獎金也能及時的發下去。如新紀錄和合理化建議獎勵是由專門組織的合理化建議委員會負責評議、審查，一月一獎，由節省的部份開支；超額獎則具體的定到了集體合同之內，由行政上掌握和發放，也是一月一次，由超額的部份內開支；精勤獎是照機械局規定執行。至於對勞模的獎勵，則由工會和行政共同組織羣衆根據條件討論評議，報局批准後發給。

總之，該廠的獎勵，都是爲了鼓勵大家動腦子，鼓勵大家鑽研生產、提高技術、搞好生產這一目的，按多勞多得的原則獎給。因此，各種獎勵辦法內不但規定了如何的獎勵，而且也規定了給工作者以一切工作上的方便，以便達到受獎的條件。

該廠在開始實行獎勵時，也曾有部份的幹部不同意，批評王廠長是「經濟觀點」，強調「國家困難」，但事實證明這些看法是錯誤的。該廠所有這些獎勵辦法，受到了全體職工的歡迎。

（一九五一年二月十二日工人日報）

上鋼二廠的評獎工作

程龍翔

平均主義千萬要不得

大家都曉得平分獎金是不好的。上鋼二廠在去年四、五月裏，生產競賽的獎金也差不多是平分的（甲乙丙丁四級，每級只差二個折實單位），結果評好獎之後，很多生產上的積極分子都發起牢騷來了。都說：「反正大家拿的差不多，我何必這樣積極呢？」

到去年九月裏，上鋼二廠開始糾正平分獎金的偏向，馬上就看出獎金對生產的刺激作用。二工場有個領班叫宋海龍，十一月裏評獎時評着個乙等，（乙等和甲等的獎金要相差好幾萬塊錢）他急了，十二月裏做生活就變成非常巴結，幫忙紅鋼爐翻鋼，得到黑板報四次表揚，結果十二月評上了甲等。去年十月，全廠有六十個人

評上甲等，到十二月只有十三個，因為糾正了平分獎金的偏向，大家都把條件提高了。另外評上丁等的工人（生產上不大積極的），十月裏有五、六個人，十二月裏一個也沒有。這說明公道合理的評獎工作，能够推動大家進步。

提出全廠統一的評獎條件

鋼鐵廠的生產和機器廠不同，不好計算出各人的超額獎金。因為幾十個人在同一軋鋼機上做生活，一個接一個，沒有人能够磨洋工。所以評獎主要是評各人的勞動態度。那末標準怎樣訂法呢？上鋼二廠評委會提出四個全廠統一的條件：（一）帶頭創造新紀錄；（二）完成本位工作，還幫別人忙；（三）服從領導分配工作，遵守勞動紀律；（四）認真保養機器工具，機器壞了，及時搶修完成。這些條件是比較原則的，工會小組裏評的時候，就要拿出具體事實來。啥人四個條件都具備，他就能夠評上甲等。但是現在上鋼二廠絕大部份工友勞動態度都很好了，所以評委會又把條件加多，以後評獎時，要看他是不是關心工會工作、關心時事等。

有些廠裏因為沒有完整的紀錄制度和獎勵制度，不能科學地計算出個人的超額

獎金，這問題上鋼二廠應用訂條件、民主評的方法得到解決了。有些廠評獎沒有統一的條件，評的時候，這個組條件很高，那個組條件很低，結果打開頭，大家不高興。

發揚民主作風

評委會要有廣泛的羣衆基礎。去年四、五月裏，上鋼二廠評獎委員會的委員，都是黨團工政的主要負責人。工友們就講啦：「評來評去，還不是那幾個人在評。」後來評委會就請每個工會小組選出兩個工友參加評委會工作，小組裏評出來的意見，交給評委會討論，再貼在牆上讓大家提意見，最後由評委會討論通過。因為各組都有人參加評委會，評的時候就能公平合理，工友們也不會再有意見了。

工友們對評獎工作提出的意見，評委會都負責解答或解決。上鋼二廠很多工友說：「假如評委會對大家的意見拖拖拉拉不重視，那末大家以後就不會提意見了，評獎工作保險搞不好。」

上鋼二廠的評獎工作因為發揚民主，大家動手，所以評獎已經是工友們最關心