

工 會 工 作 經 驗

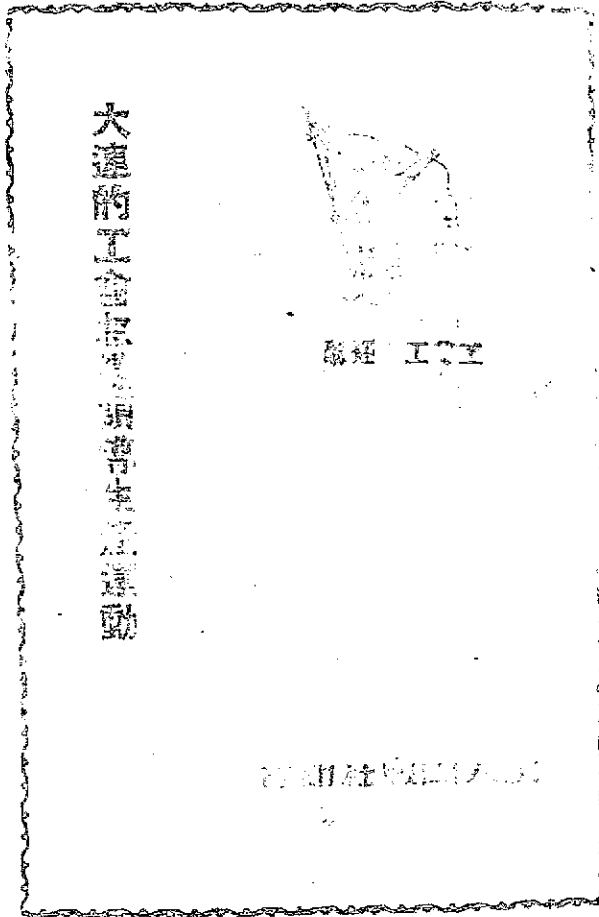
大 連 工 會 怎 樣 領 導 產 生 運 動

工 人 出 版 社 印 行

556.74

747

3



3 2338 9350 8

大連的工會怎樣領導 生產運動

一九四九年「五一」，正是旅大黨公開的時候，羣衆的情緒很熱烈，大連工會便在這時候提出了「擁護生產競賽」，提出奮鬥目標是減低成本百分之五。

過去生產運動的缺點

組織不統一 步調不一致

爲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和統一的口號（各廠有各廠的口號），在時間上要求也不統一。這次要組織一個步調統一的競賽運動，因此提出適合各個工廠的口號。

只注意數量不重視成本

第二、過去搞生產運動，搞得轟轟烈烈，有些工廠有很大的成績，有些工廠

也超過了計劃。可是有些廠的成本也提高了。從幹部到羣衆都不重視成本問題，只注意數量上的完成任務。所以我們應該在羣衆當中，普遍進行教育，說明成本在生產中的重要，提出降低成本百分之五爲競賽目標。

沒有發揮集體性

第三、過去競賽立功，一般都是以個人爲基礎，在一個工廠企業裏，雖然湧現了好多英雄、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，因此就提出降低成本百分之五。要達到這個目的，絕不是個人所能作到的，必須大家一致努力。只有個人或一個部門搞好，其他部門不配合，降低成本的目的還是達不到的。

這個競賽運動，大多數工廠現在已完成了計劃，並有的超過了計劃。這和過去三年來的工作是分不開的。

工會應當領導生產

三年來工作給我們打下了基礎，給我們解決了好多問題。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？有的同志認爲工會

就是搞福利和教育，這樣就能保證生產。其實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，和勞動態度的改變上，不會有多大收穫，因
此也不易把生產搞好。只有把生產搞好，生活才能改善，三年來的經驗，大連的
每個羣衆都瞭解這一點。

發展生產改善生活

大連剛解放時，工人吃不飽肚子，生活降低了，並且出現大批失業的人，在
這樣情況下，有些同志在工廠作生意，賺錢來養活工人，結果搞了幾個月，工
廠關門了，碰了許多釘子，碰來碰去，找出一個辦法，還是搞生產，從生產上解
決問題，來積累資本，發展生產，擴大範圍，逐漸來改善工人生活。

三年來工人的生活改善了，現在工人的工資比解放時提高了百分之四十，物
價降低了百分之四十六，小米價減低了百分之八十，苞米以前每斤最低一百五十
元，最高二百四十元，現在跌到三十五元到四十元。因此，我們知道，當一個地
區新解放以後，應該馬上搞生產，從生產當中來組織工人，團結工人，使工人思
想打通，使工人澈底明白，只有積極生產，才是解決生活困難的好辦法。

搞生產運動的條件

在什麼條件下可以搞生產運動呢？有的同志說：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，要有充分的原料，就是把一切都準備好再去搞生產運動。從大連的實踐中證明了，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，可以在生產運動中去解決其他問題，健全支部，組織工人，發動羣衆，健全工會組織，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，不論工廠基礎的好壞，都會積極參加這個生產競賽。但是這裏又發生了一個問題，就是稿什麼？怎樣搞法？大家都承認工會應該搞生產運動，可是有的同志認爲成本問題不是工會的問題，應該是行政的問題，工會不應該幹這個事情。經過幾個月的工作經驗，取得了一致的認識：成本問題、工資問題、勞動組織問題、技術問題等，不但是行政上的事情，同樣也是工會的事情，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，不是由少數幹部管。

羣衆路線的好處

生產運動展開以後，我們雖然沒有組織管理委員會，但是我們有三頭會議，在這個會議上常討論生產方面的問題，而不僅僅是工人福利問題。工人有很多對生產管理，勞動組織，技術等提出改進的意見，經過批准後，就可以指導生產，這是行政上和工會上一個很重要的工作。譬如：在這次生產競賽中，工人自動提

出了這組人多應當減少，那組人少應該增加，在全體職工努力研究下，比以前嚴密多了。全工業廳所屬各工廠，可以節省五百人，工作效率未降低，反而提高，成本還降低了百分之五，這就是集體競賽運動的效果。所以工廠中的問題應當採取羣衆運動的方式，走羣衆路線，問題解決的比較快，也比較完善。

怎樣搞法

自覺自願參加競賽

一、在動員方式上，過去搞立功運動，是自上而下的命令，由幹部去搞，後來我們不用這個辦法，而是先在工廠裏醞釀，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，自願的參加，這時候正是黨公開的時候，工人的情緒非常高漲，各工廠工人向黨向毛主席寫了很多信，差不多都寫有自己的生產計劃，自己在生產中要作到什麼。在這個基礎上，各廠展開挑戰，接着市總工會又召集各工廠選出來的代表會，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：一個是工人再加勁，也加不出多少了；再一個是過去有個教訓，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病員，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。』工人說：『這一下子可解放了！』結果五月競賽以後，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。

我們提出了手腦並重，『開動腦筋』，發揮工人的創造性，從以下幾方面解決這個問題：

提倡合理化的建議

一、領導工人創造發明，提倡『合理化的建議』。本來一般的叫『創造發明』，為什麼我們叫『合理化建議』呢？因為發明創造這個題目太大，會把工人吓住，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，我們現在就採用它。

在實行合理化建議的時候應注意什麼問題

重視職工的創造性

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，而且恐怕會發生許多問題。有些地方發明創造的結果，反而把生產搞壞了。如大連鑄造工人，未經批准就提高壓力機能力，結果搞壞了，要化四五十萬元，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。

創造發明應當推廣

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，在科學上早就有了的，如果現在採用了，生產力可以大大地提高。舉一個例子來說：在鐵路工廠中，有一個工人，做漲閘，他想了一些辦法，做出『胎』，生產力可以提高六倍。當然我們幹部就覺得這是一件大事情，召開了一個

座談會，把各廠工會主任和積極份子召集起來，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，當時因為工廠和工會幹部不重視這個問題，覺得不值得推廣，沒有介紹。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，這有什麼了不起！』因此工人也就不敢介紹，這是影響經驗推廣的原因。

打破保守觀念

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。這是一種保守觀念。這些思想如果不打破，就形成自流、自發的現象，搞創造發明的人，在輿論上、精神上遭受到很大的壓力，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，這些經驗就很難推廣，這一點看起來很簡單，實際上是很重要的。

多開座談會多參觀

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大問題是翻砂廢品太多。但旅順大場已解決了這一問題，我們採取的辦法是：第一、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，他們向工會要求今後多開這樣的會。而我們的幹部却不然，人家講了半天，自己坐在旁邊看熱鬧，工人一談到生產上的辦法，自己就啞口無言，不知道其中的奧妙何在，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。第二、在禮拜天進行技術講座。第三、經常組織工人參觀，凡是這個工廠和那個工廠有關係的，就組織工人實際去看，經過這些方法來推動生產，收效還復好。

幫助工人創造發明

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，行政上掌握的好，對於技術上的合理化領導上又重視，不是要工人滿山遍野的去搞創造發明，而是有目的地提出那幾個問題，來讓工人想辦法，這樣效果大一些。但這樣作，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。也有的工人自己花錢買一點東西

察研究，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。現在我們採取這種辦法，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，單憑搞，還搞不起來，需要技師幫助他們，這樣會提高工人的積極性，熱烈地展開這個運動。

建立獎勵制度

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，一經採用，應該加以獎勵。這個獎勵有什麼標準呢？就是根據他在減低成本當中取得效果的大小而定，蘇聯工廠有這樣一個規定：凡工人創造發明的東西，給他在創造發明的價值當中百分之五至百分之三十的獎勵。作工會工作的同志，就給這個工人記工，或給予模範等稱號。

組織分工關係

2、勞動組織問題生產組織的分工，對於生產的作用很大，現在舉一個實例：鐵路工廠的破車修理班有五十個人，三月份完成了七台，四月份預計十五台

，沒有完成，到五月份，行政上規定要修二十台，大家都沒有信心，說：「十五台都沒有完成，二十台怎麼能成呢？」後來經過研究，發現了勞動組織上有問題，過去是五十個人一塊幹，現在分爲六個小組，每組有專人負責，誰擔任什麼工作劃分得很清楚，結果一個月完成了二十五台。因此我們有了經驗：生產組織的劃分越小越好，越明確越好。劃分勞動組織，應該把民主和「專責制」聯系起來，光靠行政上和工務科法計劃核算，解決不了問題。只有把工人組織起來，動員大家想辦法，仔細研究分工，使生產效率提高，才是最好的辦法。

工會應當掌握生產計劃

3、掌握生產計劃健全工會小組問題。過去的工會幹部，多半在上邊，深入小組的很少。我們從二月才開始在個別工廠試驗加強小組，有個蘇聯同志問我：「工會的工作你怎樣作的？」我說就是宣傳、動員、組織、號召。他說：這樣作不能解決問題，要想把生產搞好，工會應當很好的掌握生產計劃。最初我認爲這樣作是包辦式的，現在從許多廠子實行的結果來看，這是非常重要的。作法是行政上把生產計劃交給工會，由工人當中積極分子和幹部來研究怎樣完成？或有什麼困難，經各部門研究好以後，定出工會的生產計劃，逐步達到小組，這樣各小組就會活躍起來，小組的內容也就豐富了，如果離開生產問題，小組就必定空洞

。假如老是檢討你的態度不對，他的態度不好，就會發生一個偏向——極端民主化，影響生產很大。

小組活動應以生產爲主

過去我們的小組，不以研究生產爲第一，而是以研究政治學習和討論態度爲主。生產小組長不敢使用他生產上的權力，工人不聽指揮，領導上還說你這幹部思想不大好，要你檢討檢討。有時幹部生產任務分配不下去時，就用『抓鬮』的辦法，抓着誰就是誰。如果讓技術不好的人抓到了難活，就作不好，對生產就有損失。還有用選舉的辦法，確定技術等級。一個新來的技工，應該是七級選爲五級了，結果新工人不高興走了。所以小組會應該以生產爲主。工會的民主運動，也經過小組會的討論，可以運用到生產裏去，這就是工會要掌握生產計劃的好處。如果由工會掌握這個問題，就可以看出那個部門生產好，那個部門生產不好，可以互相幫助，並且可以先完成任務的吸取經驗，推廣經驗。

生產計劃要經工人討論

在大連的工廠，除我們自己辦的以外，還有中蘇合辦的，合辦的比較好，因爲蘇聯對於搞生產有一套計劃，比較精密。可是我們的工廠，計劃不是訂高了，

就是低了，訂高了工人沒有信心，不能完成任務，訂低了賠本。後來我們就採取生產計劃來了以後，經過工人討論，再修改後製成計劃，如造船工廠，原來行政上說造一隻船要三千二百個工，後來和幹部討論要用二千四百個工，和工人一討論說用一千九百個工就可以完成。從這裏可以看出我們的生產計劃不正確，所以必須經過工人討論，但是工人討論以後，一定要經過行政決定，如果不經行政上批准，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。這就是我們採取掌握生產計劃，運用小組來推動生產工作的方法。

宣傳教育工作

生產運動要建立在工人自覺的基礎上，因此，第一、要打破工人一切障礙生產運動的落後思想。第二、取消不合理的搜腰包制度。自從把這個制度取消以後，並進行教育，工人覺悟提高了，不但偷的現象減少，連浪費現象也減少了。除了發揚民主啓發自覺以外，在生產競賽中較突出的，應當宣傳鼓勵，現在大連採用的辦法有這幾種：

以光榮牌刺激工友進步推動生產

具體的辦法是用紅、黃、白三種顏色的大木牌，將全廠工友的名字分別掛到

各種顏色上面。紅的是進步的，黃的是一般的，白的是不進步的。每半月一次，大家評定。評定的方式是：召開工會小組，先由本人說明半月來的生產、學習、生活等方面情況，再由小組作補充，評定顏色，如本人不同意，可提意見，最後可交到工會支部與行政部長批准才為有效。評定標準是以生產為主，學習與生活作風為副，能超過生產任務的，並且積極起帶頭作用的掛紅牌；只能完成任務，只是個人積極的掛黃牌；沒有完成任務，生產表現不積極的掛白牌。

這種辦法據工友們反映說：『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，一不好就擺出來半個月，全廠都知道，多害臊。這辦法和照妖鏡一樣。』自從實現這個辦法以來，掛白牌的逐漸減少，生產逐漸提高。

『勝利消息牌』來敲動各部門生產熱情

工友們說：『前線戰士打了勝仗，要出號外傳播，我們生產戰線上打了勝仗，也要出號外使大家都知道。』因此便出了個大型的生產日報板，每天報導生產情形，以挑起各支會各個人的競賽心，鼓動生產熱情。

電燈泡工廠的優勝旗、信號燈、生產報

優勝旗一天流動一次，燈泡科按各台機器生產標準，訂出日產計劃，如果那

台機器產量多質量好，優勝旗就插在那台機器上，每天好，每天可以獲得。

信號燈設在燈泡科，根據五台燈泡機的樣式作成像交通信號燈，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。七，二三號機由百分之四。三減少到百分之二。七。

定期或不定期的表揚欄

很多工廠都採用這個辦法，就是將上一期或前一個月的生產功臣，對生產有貢獻的拍成照片，並將他們的模範事蹟詳細整理，和像片一起鑲在玻璃盒裏，長期的展覽，用這表揚成績，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，把照片和成績的具體辦法和經驗詳細的介紹，這樣除表揚了本人，激動了大家而外，主要是介

紹經驗，使全廠學習。

流動獎旗

這個辦法應當依據競賽單位的多少來規定旗子的多少。單位多可作三面，分冠、亞、殿三種，單位少可作一面。規定日期，各單位競賽奪錦標。這樣不但鼓動了工友的生產品緒；又充實了各單位的挑戰內容和意義。

擴音器、黑板報、壁報

如大紡、中長、等單位，很好的運用了本廠設置的擴音器，進行了宣傳鼓勵工作，起了很大作用。因為他能及時的對生產、學習中表現積極的進行表揚，對於落後的進行批評，如有通知可以傳播一下，這樣不耽誤時間，不識字的人也能聽懂，很便利。

另外在黑板報和牆報上也可隨時進行宣傳教育。

多宣傳多鼓勵

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。有一個火車司機梁超祥，在競賽中打破了日寇時代的紀錄，牽引量達兩千六百噸，我們把

這個問題看得很簡單，可是這位蘇聯同志，當火車還沒有到站的時候，他就坐了汽車，到車站等着，車剛一停，他就跑上去和那人握手，還獎勵了他全班四十萬。蘇聯朋友對我說：這樣大的事你們沒有一點表示，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，對其他工人也是一個鼓勵。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。

計件工資的獎勵辦法

最後是鼓勵問題，如果只在精神上鼓勵教育，生產的情緒不易鞏固，獎勵最好的辦法是計件工資。大連計件工資比較普遍，推動了工人的生產情緒。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。日常物質獎勵也很重要，有一個工廠去年生產競賽時是優等，現在始終保持優勝的地位。工人不但工資增加了，每人增加三百格蘭姆猪肉，（編者按：三百格蘭姆合市秤九兩七分半）兩天發一次，生活改善了。又獎勵了三百五十輛腳踏車，工人每天騎上腳踏車，就想起來為什麼能有這個車，馬上能想到要不是努力生產，怎能有這個好處呢。再有在每次競賽時，生產好的增加配給品，工人們十分歡迎。

在工會工作方面應該是爲了生產的需要，加強勞保福利工作，不應當使工人在競賽當中害病，家庭困難的給以救濟。使工人生產情緒安定。工會的文教部、組織部、福利部都應當爲生產服務。有人說生產工作是工會的全部工作，生產部可以不要，我認爲生產部應當要，它在生產當中經常要研究解決工資問題，勞動組織問題，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，但是他在生產上很落後。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，布織的如何，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，有同意的提出來研究，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，而且還有豐富的內容，應成爲工會的一個主要部門。工會把生產部建立起來，對領導生產工作有很大幫助。

(完)

56.74

47

培本堂

九