

站在改革前列在改革中建设“职工之家”

·西北国棉一厂工会·

去年以来，我们紧紧围绕搞好企业内部改革这个中心工作，努力在改革中把工会建设成为“职工之家”，初步做了一些工作，取得了一些成效。

(一)

搞好企业内部改革，是关系企业前途命运和每个职工切身利益的大事。我们认为，要把工会组织建设成“职工之家”，首先要搞好企业内部改革，办好企业这个“大家”。因此，我们本着“议大事，懂全局，管本行”的精神，坚持组织发动广大职工，积极投身改革，把改革作为“建家”的强大动力。主要做了四件事：

一、教育职工，以改革为己任

我厂改革一开始，职工受到鼓舞，思想活跃。但触及到一些职工具体利益的时候，有人就想不通，出现了各种不同的议论和看法，有的甚至怀疑社会主义优越性到哪里去了等等。解决这些思想问题必须造成强大的舆论，从理论与实践的结合上，旗帜鲜明地向职工讲清是与非。为此，我们首先组织职工群众联系纺织工业面临的严峻形势，学习党中央关于改革的方针、政策，引导大家克服旧的传统观念，解放思想，大胆改革。接着，我们会同党委宣传部把各种思想顾虑，编成辫子，利用各种宣传工具和宣传阵地，向广大职工讲明十个问题：

- (1) 企业内部承包，不是分解了公有制，而是让职工不吃企业的大锅饭，鼓励职工多干，促使职工勤劳致富。
 - (2) 浮动工资不是该给的不给，而是对出勤不出工，出工不出力，劳不符酬者的合理扣除。
 - (3) 奖金不是人人有份，而是对超额劳动的报酬，多超多奖，不超不奖。
 - (4) 攻关重奖不是什么“一切向钱看”，而是马列主义物质利益原则的体现。
 - (5) 退出富余人员，不是要把端掉谁的饭碗，而是要把那些超员的退出来，另找门路、多种经营，提高劳动生产率。
 - (6) 严格劳动纪律，不是给职工头上套环，而是对少数不遵守纪律者的约束。
 - (7) 干部组阁制不是拉山头、搞宗派，而是为了更好的选贤任能。
 - (8) 民主评议干部不是发动群众整干部，而是民主监督帮干部。
 - (9) 重用知识分子不是“老九上了天、老大不沾边”，而是大幅度提高劳动生产率的客观需要。
 - (10) 实行“邀请制”不是搞什么“雇佣制”，而是破除终身制。
- 十个问题的教育，澄清了许多模糊认识，明确了改革同职工的根本利益是一致的，树立了要为改革贡献才能的主人翁思想，出现了人人思改，人人议改的局面。

二、参与决策，民主制定改革方案

去年三月以来，我们先后召开了五次职代会，十四次职代会专业委员会和八次职代会主席团扩大会议，共商改革大计。一是制定了企业内部改革三十条，后来发展为《改善企业素质，提高经济效益总体设想一百条》。二是讨论制定了浮动工资、干部组阁、民主评议干部、工人劳动组合、编外整训等十八项具体改革实施办法。三是组织了内部经济承包合同和干部组阁“责任状”的签订。职工群众参与改

编者按 当前，整顿基层工会组织、建设“职工之家”的活动，正在全省蓬勃展开。怎样使这一活动沿着健康的轨道深入发展，西北国棉一厂工会为我们提供了很好的经验。他们的经验集中到一点，就是在改革中建设“职工之家”。搞好改革是加快四化建设进程的大局，是增强企业活力、

提高经济效益的关键，是和国家的、企业以及职工个人利益密切攸关的大事。基层工会整顿建家工作只有紧密结合改革来进行，在参加改革、服务改革的过程中，搞好工会自身的改革，才能锻炼提高基层工会组织的素质，更好地贯彻落实新时期工会工作的方针任务，使工会基层组织这个细胞充满生

机和活力，成为四化建设中的积极力量。正是出于这样的考虑，本报今天用了很大的篇幅突出报道了西北国棉一厂工会的经验，目的在于使大家都认真学习研究一厂的经验。当然学习一厂经验也不能简单地照抄照搬，而是要结合自己的情况创造性地加以运用，并且在自己的工作不断进行新的探索。

了劳动组合，重点班组已先后建立起小组目标展示图、小组管理程序图、小组指标对比图和小组质量控制图等科学管理办法。

四、适应美的生活需要，创造条件积极服务，建立新的生活方式

随着生产的发展，职工对美好的物质文化生活要求越来越高。近年来，我们向职工开办了摄影、绘画、书法、裁剪、烹调、修理等业余讲座；不断组织职工进行球类比赛、文艺汇演、智力竞赛；经常为青年举办舞会；还增设了女工游艺室，扩大了俱乐部、图书馆；建起了大礼堂，放电影，演戏剧；还将为职工修建滑冰场。与此同时，我们还向职工进行真善美的教育，引导大家分清美化生活与资产阶级生活方式的界限，使职工生活丰富多彩，幸福美满，逐步建立起情调健康的、具有时代特征和民族特色的新的生活方式。

五、适应干部四化要求，搞好工会班子建设，发现培养推荐人才

建设职工之家的关键是要配备一个具有开拓精神的工会领导班子，建立一支能开创工会工作新局面的干部队伍。针对我厂工会干部普遍年龄偏大、文化偏低的情况，去年开始，我们对工会基层干部作了较大的调整，目前8个生产车间的脱产工会主席年龄都在30岁左右，多数具有高中以上文化程度。在调整厂领导班子时，党委统筹考虑，选一名年轻、有改革精神，具有大专文化程度的同志担任厂工会主席。我们选拔工会干部的方法也有所改革：一是民主推荐，答辩选举；二是组织推荐，信任选举；三是考察邀请，合同选用。这样选拔干部比较稳妥，有群众基础。鉴于今后企业签定经济承包合同越来越多，我们准备在工会配备一名兼职或专职律师，主要负责经济合同纠纷、处理经济纠纷等事宜。在改革中，我们不仅注意用“四化”标准造就和选拔工会干部，加强各级工会班子的建设，而且还积极为党发现、培养和推荐人才。一年多来，我们先后从基层工会干部、工会活动积极分子和厂级标兵中向党推荐了九名优秀干部，均被提拔为中干。

六、适应群众工作特点，努力提高工作水平自觉改变工作作风

- (1) 从指导思想树立坚强的全局观点。自觉地在政治上当好党委的助手，在生产行政工作上当好厂长的帮手，两个维护上当好群众的代表。
- (2) 在坚持四化标准的前提下全面提高工会干部的素质。努力做到：有懂政策敢说话的本领；有懂生产会管理的技能；有懂业务善组织的才干；有知群众为群众的观点。
- (3) 落实责权利，实行“面线点”三包责任制。每一个工会干部要围绕面上的一个中心，管好一条线，抓好一个点。按月考核，奖优罚劣。
- (4) 改变机关化作风，开展以深入群众活动第一线，为群众服务为内容的“八到四帮”活动。

革方案的决策既保障了职工的主人翁权利，又集中了群众智慧，丰富了领导的决策思想。例如从今年一月份开始，我厂生产第一线运转工人实行新的岗位工资制后，奖金的动力相对变小。鉴于这种情况，在十届四次职代会上，职工代表建议浮动工资，很快被厂里采纳，从四月一日开始在全厂普遍实行了浮动工资制。再如，今年五月职代会主席团扩大会议讨论落实效益目标时，一些职工代表发言认为，落实效益关键是销售，建议充实人员，正式成立销售办公室，这个建议被采纳后，销售工作很快出现了新面貌，使今年一至九月份产品自销量比去年同期增长了59.35%。

三、培训班组骨干，推进改革措施落实

去年和今年我们都举办了班组长学习班，共计15期1744人次。给大家讲了目前世界新技术革命的形势，党中央改革的方针政策；我厂改革的措施和做法；班组承包、劳动组合的规定和要求等，使大家开阔了视野，激发了改革的积极性。学习班一结束，赵梦桃小组就在全厂运转班组长中带头实行劳动组合，其它运转班组长也紧跟，短期内全部实行了劳动组合和经济承包，工人的积极性迸发出来了。

四、维护监督，确保承包合同履行

我们在组织职工评议干部时，把干部在改革中的表现作为评议的主要内容。对在改革中取得好成绩的干部评为优秀干部，建议给予表彰奖励；对改革不力的干部，建议调离或免职。随着改革的深入，企业内部签订的经济“责任状”和各项承包合同越来越多，职工代表就自然充当了公证人，监督合同履行。去年，厂里签订了24项单项承包合同，年终为国家共增收节支188.37万元。按合同兑现职工多分了13万元，承包者实现了奖金上不封顶，下不保底。为了维护合法权益，我们在参与制订改革方案时，注意把按劳分配同社会保障区别开来，坚持治懒不治“老”，罚劣不罚“难”（对客观困难进行实事求是地考核）；浮资不浮“徒”（浮动工资不触及徒工的生活津贴）；包医不包费（不把医疗费用平均分给每个职工包干），改平均主义不减少集体福利。

(二)

企业改革的深入发展，使工会工作面临着新形势，势在必改。我们按照整顿工会基层组织，建设职工之家的要求，制定了“建家”规划，以改革的精神搞好自身的整顿建设。主要的有以下六项：

一、适应领导体制改革，搞好三级民主管理，发挥职工主人翁积极性

为了在改革中保障职工的主人翁地位

和权利，厂职代会除讨论企业各个重大问题外，还实行了以下一些具体做法：
(1) 民主评议监督各级干部，每半年一次。评出好、中、差三类，提出任免奖惩建议。
(2) 职代会经济责任制考评小组在每月对厂长、书记的经济责任制进行考评，并对五大系统的经济责任制的考评情况进行监督。
(3) 监督各项承包合同的履行和“责任状”的落实，对不兑现合同的提出处理建议。
(4) 监督各级行政领导正确执行奖惩条例。
(5) 监督干部带头执行规章制度，每月对干部上岗情况进行检查公布。
(6) 参与重大事故的调查处理，同时我们准备建立定期的职工合理化建议演讲会和厂情发布会，吸引职工关心厂内大事，参加企业管理。在内部经济改革中，随着车间、班组权力的扩大，我们还相应地加强了车间、班组的民主管理。

二、适应内部经济承包，改变劳动竞赛办法，鼓励职工多劳致富

实行承包以后，还要不要开展劳动竞赛？我们多次组织劳动竞赛研究会进行探讨。大家认为以责权利相结合为特征的经济责任制与以比学赶帮超为特点的劳动竞赛，二者性质不同，既不能混同，也不能取代。但它们之间完全可以相辅相成，相互促进，共同起到调动群众积极性，鼓励职工多干干好，多得致富的作用。由于我们在认识上明确了以上两点，实行承包责任制以后，劳动竞赛开展得更加活跃。我们的作法是，结合我厂实行“包保定”经济责任制的特点，劳动竞赛则赛超、好、评，就是比承包拔高一节，包中赛超，保中赛好，定中评先，采用合同式、台阶式、攻关式、夺魁式等多种形式开展短距离单项竞赛，促进了经济效益的提高，也给参加竞赛的职工带来了经济实惠，今年预计取得竞赛效益200万元以上。为了使劳动竞赛进一步适应企业的转轨变型，我们现在正从十个方面探索劳动竞赛的变型问题，首先是在竞赛的方向上由体力延伸型转变为，以智力发挥型便把工会的群众生产工作再向前推进一步。

三、适应改善企业素质，加强班组“两化”建设，提高班组管理水平

加强班组建设是改善企业素质的基础，也是要把工会建设成职工之家的基础。为了使班组建设同企业转轨变型的客观形势相适应，经过在赵梦桃小组等先进班组试点，我们正在逐步试行提高班组技术素质由单纯维持型转向创新应变型，提高班组管理素质由传统经验型转向民主科学型，提高班组政治素质由封闭制约型转向开放激励型。班组建设的这三个转向，使小组管理水平开始以民主化和科学化两翼起飞。目前，纺织生产运转班组都实施了责权利相结合的承包办法，多数先进班组实行