

經濟建設叢書之三

# 集 體 合 同



東 北  
新 華 書 店  
編 印

MG  
D912.39  
1/2

經濟建設叢書之三

集 體 合 同

東 北 新 華 書 店 編 印



3 2285 7927 6

## 例 言

隨着東北全部的解放，東北已轉入經濟建設時期；尤其在東北與蘇聯訂立貿易協定後，東北的經濟建設將推向新的階段。東北因先由戰爭轉入建設，又與蘇聯毗鄰，能首先獲得她的幫助，所以對全國的經濟說來，它將會起着支援作用。爲適應偉大的經濟建設的需要，我們編輯這個經濟建設小叢書，以供從事於東北經建工作及研究東北經建理論的同志參考之用。

本叢書的編輯內容，是搜集蘇報章，雜誌及專著上有關經建的論文與資料，爲東北目前經濟建設所亟需者，按其內容，分編成冊，使蘇聯社會主義的經濟建設經驗與東北經濟建設的具體情況相參照。

目前爲適應社會的迫切需要，本叢書暫以力能搜集到的論文與資料爲限，日後如發現有新的論文與資料，再版時再行增補。我們的資料缺乏，人力不敷，缺點在所難免，尙希各機關學校諸同志多予批評，如能惠賜有關經建之論文與資料，這更是我們所無任歡迎與感激的。

編者

一九四九·九·六

# 目次

集體合同是組織勞動高漲的重要手段	一
蘇聯企業和職工會如何簽訂集體合同	一一
蘇聯的集體合同	一六
實行科學的工資制度是貫徹實現集體合同的前提	二四
談談集體合同	三〇

## 附錄：

旅大地區職工會與企業工廠簽訂集體合同基本要點	三八
玻璃工廠行政與職工會簽訂的集體合同（摘錄）	五四
油漆工廠行政與職工會簽訂之集體合同（摘錄）	六六

## 集體合同是組織勞動高漲的重要手段

V·庫茨涅佐夫

蘇聯的勞動組合在部長會議贊助之下照往年成例從三月起與工業界，運輸界和建築界的企業的管理處着手締結集體合同。

集體合同應該成爲工人、工程技術勞動者和職員等廣大羣衆在解決黨和政府提交我國人民的偉大任務的鬪爭裏的創造性活動的組織手段。

在戰爭年間和戰後時期，企業裏的工人的成份顯著地更新了。在工業和運輸方面加進了許多新的青年工人，他們都是初次參加生產的。需要有人幫助他們迅速獲得社會主義勞動的經驗。集體合同在這方面對於他們有很大的用處。

在我們國家裏，人們的勞動不是爲了資本人家，而是爲了自己，爲了自己的社會主義國家，爲了全體人民的幸福；勞動成了光榮的，剛強的和英雄的事業。蘇聯人民以自我犧牲的勞動幫助我們的祖國爭得對不共戴天的敵人的全盤勝利，並從戰爭的艱苦的考鍊裏成爲更強大更受鍛

鍊的國家。

我們國家的勞動者明白知道工業越好好地完成國家的計劃，它的生產品越出得多，那麼滿足人民需要的商品供應量也越多。勞動者的物質生活狀況的改善是和整個國民經濟的增長，和我們的工業的與農業的發展分不開的。勞動組合的組織應該把這件事經常向工人和職員尤其要向那些初次參加生產的工人們解釋。

有廣大羣衆參加的集體合同的締結和對合同中規定的義務的有系統的考核，無疑地可以提高工人們的積極性，幫助展開對於生產組織，勞動，工資等方面和對於工人與職員的生活和文化設備的缺點方面的事務的批評，並迅速地消除這些缺點。

黨在它的決議中屢次強調集體合同的重大的意義，指出它是吸引一切工人和工作人員爲完成和超過國家計劃而作積極鬥爭的重要的組織手段。第十六次黨大會的決議中要求在工人的集會上，對集體合同中最重要部份作廣泛的討論。第十六次黨大會的決議中說：『集體合同只有在被一切參加它的團體成員的廣泛地討論的過程中，每個工人纔明白其中規定他們工資高低和必須完成的任務的條款；只有在集體合同制定時以及它締結的整個過程中成員的自覺的參加，即使一切工人熟悉了自己的生產狀況和它在國民經濟的一般系統裏的任務，同時更對基於

集體合同雙方的義務上的生產與聯合的堅固的紀律的實施給與了所必要的前提條件。」

集體合同——這是管理處和作為工人集團的代表的工作廠裏勞工組合的委員會雙方的義務。在我們的社會主義的國家裏，在工人與經理之間沒有也不可能階級的矛盾的。我們的集體合同和資本主義國家（那裏的工人不得不向企業資本家作反對減低工資，延長工作時間，保持自己的生活水準和防禦被剝削的鬭爭）的集體合同根本上的差別就在這個地方。在我們這方面，締結集體合同的雙方代表同屬一個階級，並且都追求着共同的目標，即：儘量擴大和推進社會主義的生產，提高勞動的生產力，而在這個基礎上改善勞動者的物質的享受和文化的水準。

在斯大林簽署的部長會議的決議中指出：係用締結集體合同的目的在於保證生產計劃的完成與超過，勞動生產力進一步的發展，勞動組織的改善，以及提高經理部與勞動組合組織在改進勞動者的物質生活與文化設施的條件方面的責任。

勞動組合負有重大的組織教育的工作。爲了完成並超過五年計劃必須顯著地提高對一切部門的每個工人的工作限額，號召每個工人、工程師、技師與工作人員認真地完成課予他們的義務。集體合同無疑地將促成勞動紀律的加強，幫助進行對貪婪者與怠惰者，對那些供獻給國家的有利工作很少而只想拚命抓錢的人的鬭爭。

第十六次黨大會的決議中指出：在簽訂集體合同以達到改善工人的，首先是工業無產階級的物質與文化生活水準狀況時，應該以發展全盤國民經濟（工人國家的經濟）的利益為出發點而最注意地研究產業的企業組合、經濟聯盟與企業等的情况。

「在簽訂集體合同之下，勞動組合必須堅決地排除管理機關方面的官僚主義份子和勞動組合組織方面的狹隘車間主義與職工會主義的傾向。

集體合同既是勞動組合組織與經理組織雙方的義務，所以它的一切部份不僅應由經理組織來完成，也應當由工人團體組織實際地來完成的。」

第十六次黨大會的這些指示在目前具有重大的意義。

我們國家已經跨進了新斯大林五年計劃的第二年。一九四七年在蘇聯人民之前有着新的偉大的任務。為復與被德國侵略者蹂躪過的區域並達到工業、運輸與農業往後的增長，必須趕上大踏步前進。

我們具有完成這些任務的一切可能。龐大的貯備品隱藏在農業中。應該把它們動員起來，探求提高勞動生產力的新的可能性。

集體合同首先應當包含有行政機關與作為工人團體代表的工廠中勞動組合的委員會雙方關

於完成與超出國家的製造生產品的計劃的責任。一九四七年經政府批准的任務兩方都受約束的。行政機關和工人委員會並且應該以下述爲出發點，即：政府規定的計劃是最低的任務，它可能而且應該超過的。

軍大的注意必須加之於：保證勞動生產力的發展的方案的擬訂與實施；關於清除損失和不生產的消耗的問題；一切工人的製作標準的履行；解除妨害個別工人履行製作標準的原因；消滅工作停頓。在集體合同裏應當包含採用和傳播前進的工作方法的雙方的義務，幫助落後的工人，把他們帶到前進的水準上去。

在集體合同中應該加進關於加強企業裏發明的和合理化的工作的項目，採用發明家合理化的建議並給他們以技術上的幫助，也同樣幫助工廠裏的工程技術工人從事科學研究的具體義務。

擬訂和討論集體合同時必須使工人、工程師、生產裏的隊長注意於支用原料與材料時的嚴格的節省，減少生產的廢棄料和加強對於缺點的鬭爭等問題。因爲在許多的企業裏因缺點而損失的非常大，所以這問題就重要了。

集體合同的締結無疑地會引起企業中社會主義的競賽的新的新潮。工廠委員會應當以集體

合同的條件爲根據來組織車間的、班的、突擊隊的、以及個人的職業的競賽，並保證競賽的公開，鼓勵它的勝利者。

由列寧格勒人民和頓巴斯的鑛工的倡導，目前以新的力量展開了鑛掘工、坑工、紡織工的競賽，以及不屬同部管轄之下的同性質企業間的競賽。勞動組合的和經理人員的組織必須支持這種倡導。

大家知道，對於勞動工資的任何改變都得由政府決定。這一個程序在統結集體合同之下也是有效的。可是管理處和勞動組合的組織對於工資方面不要因此而不做一事。他們的任務在於創造增進勞動生產力所必需的條件，於是因此而提高工資。所以在規定集體合同的任務時，首先必須注意企業裏的工資的製額支付系統的儘量擴大，這是促進生產力最高度增加的辦法。

目前企業裏和部裏的勞動標準很低落。工作的經驗統計的標準佔着優勢。在工作機械製造部的各工廠裏，依據技術的標準總共只佔百分之五，在機器製造和用具製造部的工廠中只有百分之十，在電氣工業的企業裏——百分之二十。重機器製造部規定一九四七年實行以技術爲根據的標準也不過佔一切標準總數的百分之三十四，還以爲這是大的成就。

經驗統計的標準的優勢會引起『有利的』與『不利的』工作出現，發生出熟練工人與不熟練工人的工資的均等，妨礙了勞動生產力的增長。這會常常引起這樣的事：極大多數工人都顯著地超過了製造的標準，然而企業的生產計劃還是沒有完成。這種情形，譬如說在許多紡織工廠裏就有。這種情形不能讓它再存在了。

按三月裏政府的決議，許多部的製造標準應該向擴大方面修正。這樣的標準應當刺激勞動生產力的增加，不斷地驅使行政機關和工人改善工作，樹立技術的最新的成就，改進勞動的組織。

在集體合同裏也應該找得到勞動保護、安全技術、減少患病率和傷殘以及企業裏勞動的一般的衛生設備條件——這是提高勞動生產力的重要的因素——等問題的反映。

為現有的與新成立的企業養成工人的與工程技術工人的幹部的問題在集體合同中應該佔有很大的地位。這些問題裏的嚴重的責任是落在行政機關和工廠集團雙方的身上的。它們必須在集體合同中切實規定。

工人和職員的生活的改善，流動性的減少和企業裏的幹部的加強大半要靠住宅問題的成功解決——要靠新住宅的建築和現有住宅的修理的計劃的執行。然而一九四六年的住宅建築計

劃沒有完成，而政府所分配的材料很多沒有應用。一九四六年的住宅建築計劃所有各部都完成不到百分之五十八，有幾部更糟。

政府批准了規模比一九四六年住宅建築計劃超過兩倍大的一九四七年的住宅建築計劃。在城市和工人新村中一九四七年應當動工的住宅面積有一千三百八十萬平方公尺。這是黨、政府和斯大林個人的關於改善工人和職員的生活狀況的極大關心的所在。必須採取一切方法來無條件地完成這一個計劃。

在企業的集體合同中必須包含的不但有公共住宅建築和住宅修繕預備金的支出款項，還必須有建築對象的具體的綱要，主要的與目前的修理，以及對於私人建築予以幫助等。

x

x

x

集體合同的締結是最重大的政治經濟的措施。勞動組合的組織和經理處團體對於這項工作的處理必須鄭重準備，並且須在政府核准的限期內，完成集體合同的締結。

集體合同的樣本應該作為政治經濟的文獻而它的內容應該符合黨與政府在一九四七年向國家提出的任務。

集體合同應該提到工人與職員的生產，勞動和生活的最緊要的問題。工廠委員會負有保證

企業裏的工人，技術工人和職員的普遍與積極的參加討論集體合同草案的事是完全可以了解的。不在工人和職員的會議上討論的集體合同，這就不是合同，而是官僚的公事，這樣的「集體合同」誰都不需要的。

締結集體合同是一種廣大的、羣衆的、政治經濟的運動。每個企業的車間裏應該設立小組研究個別的問題：提高勞動生產力，加強勞動紀律，吸收新的生產技術，改善勞動保護與安全技术，改善工人與職員的物質生活狀況和文化設施。

在會議上討論集體合同的草案時應該注意地傾聽工人和職員們的一切意見並且保證一切對草案的修正與補充作廣泛的討論。只有在這種情形之下，締結集體合同的運動纔成爲工人羣衆的創造力的顯著的高昇的有效的方法。

集體合同應當成爲企業裏一切勞動組合的工作的基礎。勞動組合組織的成績將以它們事實上如何組織工人、技術工人與職員去完成並超過國家的計劃，它們事實上如何表現對於工人的物質生活與文化需要的關心來作考核的。

集體合同的締結，這是對於我們的勞動組合的組織的嚴格的考驗。勞動組合的中央的、州的、工廠工場的和地方的委員會應當以布爾塞維克的精神來進行這個最重大的政治經濟的運

動。

勞動組合的光榮事業是——把這個重大的政治經濟的措施轉化爲還要更大地鞏固我們祖國的力量和改善勞動者的幸福程度的新的手段。

無疑地，勞動組合的組織，爲了完成共產主義學校的、自己崇高的角色起見，會做好這一切

## 蘇聯企業和職工會如何簽訂集體合同

蘇聯的集體合同是如何簽訂的呢？它又包括些什麼內容呢？

蘇聯的集體合同，每年按期來簽訂。其簽訂一般是在每一新年度的最初幾個月。同時在這一期邊進行檢查舊的集體合同的工作。檢查舊的和簽訂新的集體合同，我們已經指出，這是國內極重要的政治、經濟運動。一切黨的、國家的、經濟的、職工會的機關和全體蘇聯人民，都對這一運動的進行加以注意。檢查舊的集體合同的工作，直接由職工會工廠委員會的專門委員會來進行。這一委員會，爲了進行工作由工人和職員中吸收廣大的活動份子參加。檢查集體合同的工作總結，交由該企業的勞動者全體大會討論，會上指出執行合同過程中的成績和缺點，並把提議加進新的集體合同草案中去。

新的集體合同草案，由工廠委員會和企業行政當局根據上級職工會機關——職工會中央委員會和有關各部的指示結合工人和職員的提議來製訂。在上級職工會機關的指示中載有：根據

國家計劃，對每一企業所規定的產品製造指數（或用確定數字或用相當去年指數的百分數），勞動生產率指數，工資和產品成本指數，生活住宅，文化等建築和勞動保護的費用，關於培養幹部和提高職工技術熟練程度方面的措施，在進一步展開社會主義競賽方面與在改善對於執行勞動法和正確實行工資制度的監督方面給各工廠委員會的指示及其他等等。

關於開展集體合同運動的總的指示由蘇聯職工會中央委員會頒發，它製定相當的決議，把決議分發到各職工會機關，並在報紙上將決議予以公佈。

企業行政和職工會工廠委員會根據上級機關的指示製訂新的集體合同草案，並把這一草案交由該企業的職工來討論。集體合同的每一條和規定在其中的每一義務統由全體人員來討論。在討論過程中可以在合同草案中加進提議或加以補充和修改。隨後就在這些會議上製出關於通過新的集體合同的決議。集體合同由行政上代表企業和由職工會工廠委員會代表該企業之全體工作者來簽字。簽字後企業行政和職工會的委員會便把合同送往相當各部以及職工會中央委員會去登記。之後集體合同便開始生效，成了法律上和政治道德上的一個文件。

在集體合同簽訂後，職工會工廠委員會的任務是監督合同的執行。為此每三個月須進行一次羣衆性的大檢查，檢查時廣泛的吸收工人和職員來參加。檢查的總結同樣交由企業的全體大

會或按車間來討論。檢查的目的是爲使集體合同中的每一條都付諸執行。

蘇聯的集體合同包括有變方面的如下各義務：

- (一) 完成和超過完成本企業在製造產品方面的國家計劃；
- (二) 執行勞動報酬和勞動技術標準方面的工作；
- (三) 培養企業方面的幹部；
- (四) 改善企業中國家的和勞動的紀律；
- (五) 滿足職工的住宅生活需要（建築新的房子和修理住宅等）；
- (六) 執行工人供給和公共營養方面的工作（食堂和飯店等方面的工作）；
- (七) 執行勞動保護和安全設施方面的工作；
- (八) 執行職工的文化設備方面的工作；
- (九) 使每一職工都明白集體合同的每一條，向全體人員報告關於檢查集體合同的結果；
- (十) 進一步的展開競賽。

蘇聯集體合同的基本內容就是如此。

蘇聯企業方面的目的同企業中工作者的目的是是一致的。這就決定了在蘇聯的集體合同中既

有各方面共同的一般義務，也有某一方的單獨義務。在蘇聯的集體合同中權利和義務的區分是適應着每一方在社會主義企業中的作用的。

例如根據集體合同，企業行政、職工會工廠委員會，工人和職員的共同義務是大家都要竭力保證無條件的完成和超過完成蘇聯政府所規定的國家計劃；集體合同的參加者都要關心於最迅速的掌握新技術，提高自己的技術知識，關心根絕在生產和勞動組織中的缺點。或是，例如企業行政和工廠委員會的共同義務是設法創造必要的條件促使工人過渡到更爲完善的勞動方法中去等等。例如關係到專是企業行政的義務有：進行工人的技術訓練，及時地保證設備和機械的澈底修理，幫助工人進行其合理化的建議，組織建築住宅或者修理住宅的工作等等。工人和職員的義務是：加強自己的工作日，減除廢活，生產高等質量的產品，認真和按期地完成生產任務，愛護設備、機器和物資，進行提高自己技術熟練程度的學習等等。根據集體合同工廠委員會的義務是：系統地檢查工資制度的執行，進行羣衆教育工作，按規定撥發工人和職員的醫療費，關心傳播企業中先進份子的工作經驗等等。這些義務，適應於職工會在蘇維埃國家的條件下所起的作用。

根據集體合同的任務、內容和簽訂的秩序，可以給它以如下的定義：蘇聯的集體合同，是

在行政當局代表企業和職工會工廠委員會代表職工集體兩者之間簽訂的協定，它規定着行政當局、工作者和職工會組織在爲企業完成和超過完成國家生產計劃方面與保證職工的相當的物質、文化生活及其他條件方面之相互間的義務。

（摘自一九四九年七月十五日旅大人民日報）

## 蘇聯的集體合同

蘇聯的集體合同，與資本主義國家所施行的集體合同在原則上是根本不相同的。蘇維埃企業中的工人是社會主義建設的積極的參與者，所以他們是和蘇聯國民經濟的社會主義改造與工業發展的全部過程緊密地關聯着的。並且，蘇聯工人階級的物質與文化條件的改善、勞動大眾的日益增長的需要之滿足，是和政府所製訂的經濟計劃的完成、農業的社會主義改造與工業化的迅速發展緊密地結合在一起的。

### 相互間的義務

集體合同裏面，包括了許多保證在一定年限內完成企業的工業計劃與財政計劃的條款。因此，集體合同規定行政方面須採取一切的必要措施，以使工人們享有適當的工作條件，各部分各車間及時地得到工作，製訂計劃以與生產中的浪費現象相鬭爭，使社會主義競賽與突擊運動

的進展得到技術的支持並獲得合理的進行等等。同時，集體合同又約束工人、僱員、工程師與技師必須完成生產計劃，例如，設備與工具的適當的運用，原料與燃料的節約，對工作的自覺態度，服從工廠規定等等。集體合同規定，職工必須參加企業中所組織的技術講習與技術會議，以求工作能力的逐漸提高。集體合同也規定着工廠委員會的義務，如提倡社會主義競賽與突擊運動，獎勵工人中的發明者與改善工作紀律等，以支持行政方面完成生產計劃與財政計劃。

### 有效的辦法

集體合同更規定，行政方面應在一定時期內（通常為五日）審查工人、僱員與技師等關於改善工作的建議；所有已被採納的意見，行政方面必須按由其所得的利益酬以獎金。對於模範的突擊隊員亦須予以獎勵。

### 工、資

因為集體合同規定各種工作條件，所以它對於工人是最關重要的。集體合同規定了工資數

額。爲了合理地解決工資問題而製定了工薪表（普通分爲成年工人的、徒弟的、工程師與技師的數種）。成年工人的工薪按其能力分爲八至十級，紡織工廠則分爲十九級。

### 工薪的等級

集體合同規定了工人的最低工資，即屬於單純的不熟練工人的工資。集體合同將所有的工資按各種情形所需的程度分成若干等級。大多數職業的工資額都可從其所屬職工會的工薪表中找到，以爲締結集體合同的基礎。在集體合同中，爲了確定其他各級的工資，而規定了各級工資與第一級工資之間的一定的係數關係，並且由於應用了這種方法，而得以確定任何職業的任何一級的工資。工人等級是按照職工會的指令而區分的。指令關於每一種不同的職務都有詳細的說明，並且規定了每一級工人必須完成的任務。如果工人的能力適合於新的工作需要時，必須按其工薪表上相當的等級支付工資。

### 工薪與爭議委員會

工資的支付少於規定的工資標準是嚴加禁止的。工人等級的劃分由經理部決定，但工人有

權同工薪與爭議委員會控訴，以反對經理部的決定。這個委員會由經理部與職工會的工廠委員會派出同等人數的代表組成。委員會的決定是最後的決定。倘委員會無法獲致決議，此案即提交勞動人民委員部的地方機關所附設的仲裁法庭請求仲裁。

### 計件工資

集體合同一般總有這樣的規定：計件工資必須按照工薪加上一定比率的獎勵金（計件工資的獎金）的方式來計算。所以，計件工資的計算是用平均生產額去除工薪加上獎勵金而得。假如一個工人一日的工薪為三盧布，獎勵金率為百分之十五，平均生產額為一百單位，則計件工資率為三點四五哥比。

凡是定出標準來的各種職務，一般地都以計件工資為基礎，這樣便給工人以增加收入的機會。

### 生 產

般的生產標準大都由經理部規定，但必須經工薪與爭議委員會的批准。經理部對於機器

與車間的條件，原料與器械的供應必須予以考慮。如果因製作必需的用具與器械而費去的時間未計算在生產標準之內時，必須對工人另外予以報酬。

## 夜 工

夜工工人，如其勞動日為七或八小時時其工薪須較一般工薪增加七分之一，如其勞動日為六小時時，須增加五分之一。

工薪與計件工資率，按同工同酬的原則對於婦女與未成年工也同樣地適用。

## 未成年工的報酬

對於未成年工的工薪，另有特殊規定。因為他們的工作時間較短（十六歲至十八歲的未成年工每日工作六小時），廠方除其件工所得外，尚須對其自由時間（按指其較成年工人少作之時間而言——譯者）按一般工薪率付以報酬。對於計時工作的未成年工亦須支給全部工薪。對於受訓期中的未成年工另有特殊的工薪規定。

## 帶徒弟

除正規的工作外尚帶教徒弟的熟練工人，有權得到超額工資。所以，集體合同上還規定着額外酬勞金，這種酬勞金往往規定為工人工資的百分之若干。但這種酬勞金只是在教授成績良好的情形下，纔全部支予。有時這種酬勞金係按照徒弟所得的多寡而支予。徒弟的進步愈快，師父的報酬愈多。

## 消除浪費

爲了改善工作的質量，集體合同對於消除浪費還作了某些規定。例如，工人因過失而損毀的製造品是不付給工資的。假如一件製造品被部分地損壞，則這件製造品的工資便須減額支給。如果損壞的責任與工人無關，工人仍得領取全部工薪。假如工人已採取一切預防措施，而由於原料，半製品與工具等之不良致使該製造品遭到損壞時，工人毋須負擔任何責任。

## 勞工保護及其福利設施

集體合同大抵都有許多保護工人與改善工人文化條件的條款。這些條款規定：改善通風設備，增進工作安全，以及食堂、廁所、開水的供應、衣櫥與救急站等一切設施。集體合同上還列舉着各種應該領受特種工作服裝的職務。但這是工廠的財產，當工人離開工廠時必須繳還。

經理部按照集體合同，必須為工人建築住宅，組織育嬰院與幼稚園，幫助合作商店以正常供應工人的糧食，並在工廠內或附近開設供應商店。

經理部有責支給職工會以文化事業費——一般是工資總額的百分之一；經理部還須供應熱與燈，支持俱樂部及設置紅列寧角等。

集體合同規定：在全體人員的數目必須裁減時，某些工人應保持至最後，如扶養十六歲以下兒童的女工，在工廠裏已工作了長時期的工人，突擊隊員與工人中的發明家等。

### 工程師與技師

按照一般情形，集體合同往往專為工程師與技師的工作條件另闢一欄。經理部必須規定每一工程師與技師的權利與義務。

集體合同保證：有關工程師與技師利益的最重要問題應由經理部與職工會的工程師與技師

部門協同處理。這些問題包括：受僱、解僱、晉級與給假等。集體合同通常都規定了工程師與技師的長期給假（從三星期到一個月），並且還規定着一定的時期。集體合同更進一步規定經理部須採取某種財政上的步驟以提高工程師與技師的工作效率，例如，派遣他到蘇聯各地或外國去參觀，組織特殊講習，設立圖書館與發起公開講演等。

爲了保證工廠所需要的熟練工人的訓練，集體合同還規定經理部須負責設立技術學校與組織各種短期講習班以提高工人的工作效率。

（元誠譯自蘇聯對外貿易部一九三一英文版「蘇聯經濟概況」）

（摘自「國際經濟」第六期）

## 實行科學的工資制度

### 是貫徹實現集體合同的前提

——旅大人民日報四九年六月十九日專論——

張有 登

旅大行政公署頒佈了「集體合同基本要點」的命令，並規定：「集體合同之簽訂自七月一日起首先由公營企業，公私合營企業，中蘇合營企業試行之」。這一命令和集體合同基本要點，標示着旅大工業生產力進一步的提高，它給旅大工業生產上提出了新問題，尤其對我們合營企業提出了工業生產上一系列的新問題。集體合同之澈底實現，必須得到科學的工資制度、生產管理上嚴密的計劃性、行政與工會之職責分明，三個重要問題的保證。對我們公營企業來說，在生產管理的計劃上盡管還做的不嚴密不周到，行政與工會之關係上盡管職責還不明確，總是在向蘇聯同志和向中蘇合營企業學習中進步着。而當前阻撓着步入和實現集體合同的最大障礙，就是現行工資制度中的不是七級制的等級基本工資標準和缺乏計件累進超額獎勵內容的

平均主義現象。因此，澈底糾正工資制度中的不合理現象，按七級基本工資等級標準來評級，大膽的廣泛的推行計件工資制實行計件累進超額獎勵等科學的工資制度，是實現集體合同的重要前提。

關於工資問題，由於蘇聯同志的熱情幫助和向中蘇合營企業學習，尤其由於已經在工資中的頭痛醫頭、腳痛醫腳的痛苦教訓，加上幾個月的研究與醞釀，我們已經獲得了不少新的體會和較深刻的認識。而且根據集體合同基本要點內所頒佈的基本工資標準，按工廠性質的不同分別擬製了新工資方案，同時有的已準備開始實行。這是在工資制度的認識上和辦法的實施上的一個重要轉變，沒有這一轉變，就無法來實現集體合同。但這一轉變，僅僅是開始，並不能說在思想上完全解決了問題與沒有顧慮了。當前的顧慮是什麼呢？認為新工資方案的基本工資是低的，以過去的技术定額來計件怕工人實得降低，怕影響工人生產情緒。認為有的可以計件，有的不能計件，計件的工資高，不能計件的工資低，必須想辦法使全廠各種工人的實得都認為合理之後，纔能開始實行，否則惹起吵鬧無法解決。認為在領導上對生產技術和業務還不够熟悉，加上缺乏技術記錄的歷史材料，無法準確的提出計件累進超額獎勵包工等辦法。深恐停電材料供給不上，任務不經常，不能行使計件，只按基本工資發薪，工資低了等等顧慮。這些顧

慮，在各個工廠都存在着，只是程度不同而已。是的，天天與生產工人相接觸與機器生產工具原料材料相接觸，在這些方面有所顧慮原不足為奇。但這些顧慮，如得不到正確解決，不但影響轉變的速度和決心，影響新工資辦法之具體實施，且將會在實施過程中，由於某些不合理現象的暴露，而對新工資辦法發生懷疑和動搖，甚至失迷方向。

我們應該明確認識集體合同內所規定的工資等級標準辦法與生產定額，決不是降低工資，而是糾正現行工資制度中的平均主義和不合理現象，實行科學的工資制度。單看基本工資表內所規定的七級工資標準是不高的。但它包含着結合以計件累進超額獎勵等辦法，多勞多得的豐富而活潑的內容。假如不實行，或者不很好的實行計件累進超額獎勵等辦法，即便基本工資等級標準是累進的，而不是平均主義的，也會將它曲解而得到平均主義的結果，因此不管生產部門，生產種類如何多樣和複雜，在處理具體問題的工資辦法時，不要為某些現象所迷惑，要緊緊掌握住，防止平均主義，多勞多得刺激生產技術和生產力之提高的基本原則。所謂集體合同內所規定的工資辦法，不是降低工資，不是用各種填平補齊的辦法，維持原來工資中不合理的狀態，用新的形式保留舊的陳腐的不合理的內容，而是在一個工廠裏不合理的部門、車間、個人，低了就提起來，高了就降下去，工廠與工廠之間的不合理該降就降，該提就提，因此不要

怕前怕後畏首畏尾，不要只看到自己而看不到別人，只看到局部，而看不到整體，要勇於改變不合理的現狀，要堅持局部服從整體的原則。

離開生產，而談工資，是紙上談兵，工資必須與生產相結合，必須與生產業務生產技術相結合，否則計件累進超額獎勵等辦法是無從提出的；即便提出來也不會對頭的；但不能藉口領導上還不够熟悉和沒有技術記錄定額就不去做，我們搞工業搞工廠工作已經一、三年了，不應該老是說，我們沒有經驗，不熟悉或者沒有定數（心裏沒有定數），何況周圍有極豐富的學習內容。所以問題就是在於善於學習，在學習中來實行工資與生產業務生產技術相結合的工資辦法，這個內容是極其豐富的。不僅如此，更重要的是相信與依靠廣大工人。因為技術是掌握在工人手裏，定額是記在工人的頭腦裏，這就需要管理民主化，從工人中吸取智慧，發揮工人的創造天才。同時，也正因為工資是與生產業務生產技術相結合的一個很複雜的問題，不能過高的期望：由於學習和工人創造，在生產中的各部門都得出了一套完整的計件累進超額獎勵辦法的結論之後，纔開始實行，能够有一套完整的辦法固然是好，即便不是那樣完整，而是經過周密詳細研究，而又抓住了生產中主要的一環，就應該大膽的推行計件累進超額獎勵的辦法。由此可能產生主要部門工人工資實得高了，次要與輔助部門工人工資實得低了的現象，但這並不

足害怕，因為它是推動生產力前進中的不合理，可以先解決主要的，之後再解決次要的，總比那保守陳舊的束縛整個生產力前進的辦法好得多。這樣實行的結果，有的工人工資實得可能突昇上去有的可能突降下去，只要是不是將技術定額故意降低或提高，而又與整個人民生活指數不大懸殊，不應有所顧慮。因為這正是多勞多得，少勞少得的具體結果。假如由於合理化建議和技術上的創造，而該創造者的工資實得大大的突昇上去，不但不應有所顧慮，而且應該大大提倡，勇敢的堅決的去做，因為我們就缺這樣創造，正需要這樣技術改進者和創造者。

停電時尤其由於原材料供給不上和任務不經常而停工時，工資的支付方法是工廠最擔心的一件大事。是的，這是工廠生產中的意外損失，特別是在計劃經濟未完全形成之前，這種困難不易完全避免，這種損失是國家的、人民的，也就是工人階級工人自己的損失，因此工人亦不應該眼看著國家人民受着損失而要求發全薪。集體合同內所規定「非因工人之過失而停工之時間，工資按計時工資表規定之工資數額半數支付之」的精神，要依靠於對工人的教育和工人自己的階級覺悟來領會，在這個期間，若還有其他工作可做，例如修理機器、擦機器、搬運東西、整理廠容時，還要按計時工資表規定之工資數支付的，當然，在完整的計劃經濟面前這種現象是不會有、不應該有的，因此我們的努力方向就是大家都關心國家人民的計劃生產、計劃經

濟，將它做到周到而完整。

顯然，在貫徹實現集體合同的面前，有很多問題需要解決，僅就工資一項就還有許多複雜問題，而當前之急是打破工資中的許多顧慮；按集體合同所規定的工資辦法準備好工資方案，或即着手實行，或至遲於七月一日開始實行，向中蘇企業看齊，統一步調，為勝利完成簽訂具體集體合同的準備工作而奮鬥。

## 談談集體合同

沈 策

這次旅大行政公署頒佈的集體合同，無疑的是旅大職工運動史上工業管理上一件大事，它表示了旅大工業生產的進一步發展和職工生活進一步的改善，使工業與工運走上健全發展的道路，是旅大工人階級在中國共產黨的領導與蘇聯紅軍友誼幫助下，英勇勞動的果實。

集體合同貫徹了發展生產、公私兼顧的原則與發展生產、改善民生；發展文化、培養幹部的總方針，明確依靠工人的思想，明確工人在工廠中的主人翁地位，具體規定了企業化與企業管理民主化的實施辦法，集體合同的頒佈必然會引起工業生產力與工人的勞動熱情進一步的提高。

集體合同值得特別着重研究的是這一點：我們依靠誰來發展生產，怎樣來改善職工生活，集體合同的精神是依靠工人階級依靠階級的自覺，依靠工人階級真正以主人翁的資格來管理生產。

集體合同第一部分總則裏第三條規定：工廠當局負責至遲在每月每季五日前，將生產計劃傳達到場場以至每一工人，這使每個工人了解自己的任務，明確奮鬥方向，工人就會以主人的姿態來努力超過這一計劃。斯大林同志說：『如果以為生產計劃就是一張數字表和工作任務一覽表，那就是愚蠢的想法了。其實，生產計劃是千百萬入底活的實際行動，我們生產計劃底實質，就是創造新生活的千百萬勞動者』（見列寧主義問題中文版四六九頁）。如果我們的計劃放在辦公室的抽屜裏，放在幾個幹部的辦公提包內，或僅是一覽表不傳達到每一車間，每一小組，以至每一工人，那創造新生活的勞動者就失去了實際行動的方向，怎樣鼓舞生產熱情呢？沒有一個不知自己應該幹什麼而積極努力的，這一規定將鼓舞工人生產熱情的提高，有了明確的奮鬥方向，這是工業生產上重要事情，集體合同的規定，成為全體工人都有權來監督它實現。而第四條，工廠當局對生產合理化建議或發明創造者應給以一切便利條件及物質幫助；迅速推廣、採用之生產合理化建議，按規定程序及數量對合理化建議者發給獎勵金。第二部分工廠內部管理規則上規定，為調整與管理工廠之勞動，工廠當局得在取得職工會同意下，製訂工廠內部規則……。這兩條規定是工人怎樣經過具體辦法去參加工廠管理，以保證集體合同目的（總則第一條）的實現，這是工人階級在政治上翻身解放做主人的一種標幟，也只有工人是

工廠的主人纔能使總則第一、第三條能實現。

集體合同第二點說明了職工生活的改善必須在發展生產中，個人生活的改善必須要整個國家經濟繁榮纔行，這只有工人是國家社會的主人纔辦得到。在資本主義的國家裏，生產的發展，國家經濟繁榮的結果，工人得到的是饑餓失業；而在社會主義與新民主主義國家裏，生產發展，經濟繁榮，工人纔得到改善生活的保證；這生活的改善是全面的，從工作、休息、文化生活，及居住、吃、穿、日用品等。集體合同第五部分工作時間規定爲八小時，童工及地下工作者爲七小時，十八歲以下童工及懷孕四個月以上女工，不得參與加工。第六部分休息時間規定每星期日放假一天，紀念節日六天，另有不間斷工作十一個月者一年休假十二至二十四天，給職工以休息的保證來恢復疲勞，保障工人的健康與學習時間，爲保證工人健康還規定：第七部分勞動保護與第九部分社會保險。

這個規定具體保證了工人生活的改善，這裏我們必須說明：

甲、改善工人的工作條件及嚴格執行休息時間及工作時間的重要性，如果只注意工人的飲食、穿、住的條件是不夠的，因工作條件不改善及不給工人一定休息時間，會損害工人健康引起慢性病的增加，甚至因工作時間的過長，工人疲勞的結果不但降低工作效率損害了健康，而

發生不幸事件，這就減弱了生產大軍的戰鬥力。工作條件的改善必須有計劃有步驟，在發展生產中根據主要與次要逐步改進，在利潤中（或廠長基金）抽出一部分來改善工作條件及托兒所、宿舍、食堂等。社會保險基金不包括這一些，社會保險基本僅限於合同上所規定之幾條，這個社會保險基金僅是工廠的社會保險，如養老金、長期病的療養補助、失去勞動力的長期津貼等，屬於國家社會保險不包括在內，因此不可能要求這集體合同內之社會保險全部地徹底解決問題，社會保險基金所以確定為工資總額百分之四，就是說工人生產得多，生產好，不但個人工資收入增加，而集體生活也更改善，是生產中改善生活的一個具體說明，是符合於工人的利益。

乙、表現保障工人生活改善的工資，集體合同上規定的工資是符合於公私兼顧的原則。這個工資制的實行必須是全面的，不能分割，就是說不但要實行集體合同上的等級，還必須實行計件獎勵制，計件累進獎勵制及計時的技術工人獎勵制度。有些工友只看到等級，就覺得工資降低了，沒有全面地看一看，這一工資制會刺激提高生產，增加工友收入的積極意義。

所以要推廣這種計件獎勵制，因為它有許多優點：它可以鼓勵工人生產積極性與技術上進，消滅平均主義，達到提高勞動生產率，降低成本。以遠電八個工廠不完全的統計，實行這

一工資制的結果，生產提高百分之一百六十一·八，工資平均提高百分之一百零七·六，以個人算，船渠工資最高提高百分之三百八十六，最低提高百分之五十九。工人並沒減低工資，相反却提高了，工廠不因此而提高了成本，而降低了成本。計件獎勵制的實行有許多困難：第一、必須有嚴密的生產計劃；第二、必須有精確的成本計算；第三、工作定額與計件標準的正確規定。因為這一點，使得有些工廠不敢大膽推行這一工資制，想關在房子裏慢慢準備，等準備完全，再全面實行，這結果是取消。一定準備是需要的，有一定基礎，可以先從主要的部分開始，確定試行期，在試行期間摸索前進，在實際鬥爭中克服困難，在試行間必須向工人解釋明白，以免引起工人誤會而情緒波動影響生產，推行這種工資制必須是堅定的，要克服許多困難，向工人說明利害，在實行這辦法因為不能全面展開就會產生計件者工資可能高，未計件者可能工資低，部分工人可能鬧情緒，也有因此而不敢實行。對於這種現象，我們首先應該了解，主要的解決了，次要的就是有些影響也不致影響全局。第二、這是暫時的（因一下子不可能全部做到），向工人說明白，工人是可以接受的，還可以採取臨時獎勵辦法，對於部分技術不熟練或沒有技術的工人的不滿與情緒不安，必須進行深入教育，鼓勵其學習技術，達到熟悉程度，計件獎勵制的優點就在要鼓勵這些人提高技術。

計件獎勵制的實行困難是多的，但可以克服的，要求行政管理工作的改善與職工會工作的加強與深入。

丙、集體合同第十部分確定文化教育基金，這基金保證了工人文化生活的改善。工人文化教育工作的加強，會提高工人的技術水平與階級覺悟，這給提高勞動生產率給以一種保證，文化生活的改善也應該是全面的，但有些同志認為只要政治學習就够了，不注意工人的文娛與體育及文藝等，認為那是浪費，是疲勞工人，勞民傷財，甚至認為政治學習也不要，工人只要做工、休息就行，那一套是賣狗皮膏藥。事實上證明文化生活的改善可使工人恢復疲勞，可以提高其勞動熱情，提高其階級覺悟，因而也提高了生產。遼東電業電機工廠，過去文化生活的不好，這次參加『五一』體育運動大會得了獎，工人情緒特別高，生產打破了過去的紀錄。這次『五一』紀念的各種活動，是加強了工人是主人的認識，提高了階級自尊性，而加強工作責任心，認識了工人階級的偉大力量，增加了鬪爭信心。

集體活動的結果是培養了工人的整體觀念，在擁黨競賽中，工業廳有些工廠，工人幹部都主動提出勞動力多了，而使勞動組織上更嚴密，節省了這種不必要的浪費，沒有工人階級的自覺，沒有整體觀念，這種現象的克服就不可能，至少也得延長時間。

所以集體合同這一規定，對發展生產有着密切關係，給以一種保證（當然還有其他），集體合同是一個整體，不能分割來了解。它的中心，基本精神是發展生產，降低成本，提高質量，更多生產一些價廉物美的工業品，使物價能更降低，使人民生活進一步的改善，鞏固農民的團結，加強城鄉的互助，使國家積累更多資金來發展工業，建設工業化的中國。

所以我說這一集體合同的頒佈在工業生產是件大事，它不僅是一個合同而已，也是一種新的領導方式。

（摘自一九四九年六月十四日旅大人民日報）

附  
錄  
：

# 旅大地區職工會與企業工廠 簽訂集體合同基本要點

## (一) 總 則

- 一、工廠當局與職工會簽訂集體合同之目的在於：
  - ① 保證完成並超過完成工廠之生產計劃；
  - ② 迅速掌握技術，提高技術知識及勞動熟練程度；
  - ③ 建立鞏固的勞動紀律；
  - ④ 消滅生產組織方面的缺陷；
  - ⑤ 勵行節約制度，提高產品質量。
- 二、工廠當局採取一切必要措施，以保證工人完成並超過完成規定之生產定額；組織技術指導；採取一切必要措施，以防止並迅速消滅偶然生產間斷的現象；保證技術裝備及時妥善的

修理與調整。

三、工廠當局負責至遲在每月每季開始之五日前，將生產計劃傳達至職場（即車間）、工作小組或個別工人；並且盡可能將工人固定於個別車床、個別生產小組或工作地段。

四、工廠當局對生產合理化建議或發明創造者應給以一切便利條件及物質幫助；迅速推廣已採用之生產合理化建議；按規定程序及數量對生產合理化建議者發給獎勵金。

五、工廠當局保證職工、技工幹部文化教育工作之物質條件（如房舍、資材等）。

六、職工會應負責：

① 在職工中盡全力開展「創模運動」，協助工人通過較高的工作預約，檢查這些預約的執行程度，廣泛宣傳工作成績；

② 在職工中進行鞏固生產與勞動紀律的日常教育工作，進行完成生產任務與提高勞動生產率的日常鼓動工作。

七、工廠當局與職工會在職工進行「創模運動」中，在職工為完成自己預約的努力工作中，應給予一切必要的協助：經常發表工作成績，按季總結「創模運動」，表揚模範工人，給模範工人發獎狀，貼光榮榜，製光榮簿，把模範人物像片，小傳、事蹟編寫刊載進去。此外，

從獎勵基金中抽出款項，對模範工人給以物質獎勵。

## (二) 工資與生產定額

一、計時工資工人分爲七級，並規定工資表如下：

等級	一	二	三	四	五	六	七
企業一級	每月 壹一	二三〇	三六五	四九七	六二四	七四七	八六二
企業二級	每月 二四〇	二八〇	三四〇	四二〇	五二〇	六二〇	七六〇
企業三級	每月 四四	五五	六七	八三	一〇六	一二九	一五二
企業四級	每月 二〇〇	二五〇	二九〇	三三〇	四〇〇	四八〇	五六〇

二、計件工資工人分爲七級，並規定工資表如下：

等級	一	二	三	四	五	六	七
等級係數	一〇	一二	一四	一七	二一	二六	三二

三、對健康有害及高溫度下工作之工人分爲七級，並規定工資表如下：

業企等一			等級	業企級二			業企級一		
每月	每日	每小時		每月	每日	每小時	每月	每日	每小時
二,七六〇	一〇八·一	二三五	一	二,一〇〇	八六·三	一〇·八	二,六四〇	一〇三·五	二二·九
三,一三三	一二九·〇	一六二	二	二,六四〇	一〇三·五	一二·九	三,一六八	一二四·二	一五·五
四,〇〇三	一五六·九	一九·六	三	三,一九〇	一二五·一	一五·六	三,八八八	一五〇·一	一八·八
四,八三〇	一八九·四	二三·七	四	三,八五〇	一五二·〇	一八·九	四,六〇〇	一八一·一	二三·六
五,六四四	二三五·〇	二九·二	五	四,七〇〇	一八五·五	二三·二	五,三六六	二二二·六	二七·八
六,二七六	二八一·四	三五·二	六	五,七〇〇	二三四·三	二八·〇	六,八六四	二六八·六	三三·六
八,八三三	三四六·四	四三·三	七	七,〇〇〇	二七六·一	三三·五	八,四四八	三三一·三	四一·四

二 等 企 業		
每小時	每日	每月
二一·三	九〇·二	二,三〇〇
二二·五	一〇〇·二	二,七〇〇
二六·三	一三〇·八	三,三〇〇
一九·七	一五八·八	四,〇〇〇
二四·二	一七三·九	四,九四〇
二九·三	二三四·三	五,九八〇
三六·一	二八八·六	七,三六〇

四、個人及集體學徒工人之不間斷參加生產者，按計時工資工人七級工資表之第一級，第一級工資規定支付之。

五、工廠學校學徒工人分爲四級，並規定工資表如下：

等級	等級係數	一級每月	一級每月
一	一·〇	一,五〇〇	一,二五〇
二	一·二	一,八〇〇	一,五〇〇
三	一·四	二,一〇〇	一,七五〇
四	一·六	二,四〇〇	二,〇〇〇

六、職員分爲十五級，並規定工資表如下：

等 級	每 月	每 月
	一級工廠	二級工廠
1	3,500	3,200
2	4,500	4,000
3	5,500	5,000
4	6,500	5,800
5	7,500	6,500
6	8,500	7,700
7	9,000	8,200
8	10,000	9,000
9	11,000	10,000
10	12,000	11,000
11	13,000	12,000
12	14,000	12,500
13	15,000	13,500
14	16,000	14,500
15	17,000	15,000

七、所有重工業工廠皆屬第一級企業

所有輕工業工廠皆屬第二級企業

八、工廠當局與職工會應負責盡最大可能推行計件工資制，並應製訂實行計件工資制之具體計劃。

根據工作定額之規定，應使計件工資制推行到每一工作小組，每一工人。

九、工人如因自己過失而未能完成其工作定額，自應按其完成數量領取工資，但其應領工資數額不得少於原工資額的三分之一。

十、為提高勞動生產率及工作質量，工廠當局應實行：

① 對工人之計件獎勵制與計件累進獎勵制度，以及對主要技術計時工人（如鐵匠修理工人、工具修理工人等）的獎勵制度。

② 對職員及技工幹部之超過完成生產計劃及減低產品之成本的獎勵制度。

十一、工作定額及計件工資標準之規定應不少於六個月，期滿後，根據勞動組織合理化與技術裝備之改進，得重新審查另定之，在發現工作定額之規定確係錯誤及經採取生產合理化建議而大大提高產量的情況下，得先期審查工作定額及計件工資標準之規定。但對提出生產合理化建議的工人之現行工作定額不得先期審查修正之。

十二、加工時間之工資數額不得少於正常時間工資數額之一倍半。加工時間之追加工資應按計時工人工資表計算之。加工須於工廠當局與職工會雙方同意後始得實行。

十三、女工與男工同工同酬。童工工作日為七小時，但其支付工資須以八小時工作日計算。

十四、非因工人之過失而停工之時間，工資按計時工資表規定之工資數額半數支付之。

十五、因工人之過失而產生完全不合格之廢品，不支付任何工資。

但因工人之過失而產生部分不合格之廢品，工資酌情減低之。非因工人之過失而產生完全

不合格之廢品，工資按計時工資表規定之工資額支付之。

### (三) 工廠內部管理規則

爲調整與管理工廠之勞動，工廠當局在取得職工會同意下，得製訂工廠內部管理規則，工廠內部管理規則對一切工人職員均有約束力。

### (四) 保證與賠償

- 一、工廠當局保證工人及其家屬得根據特定規則按低價領取配給糧。
- 二、工廠當局採取措施，保證職工獲得必要的工業品及日常必需品。
- 三、當工人爲實行其選舉權而缺工時，工廠當局應支付職工之平均工資。
- 四、職工被選爲代表而參加任何會議執行其代表職務時，雖在工作時間，工廠當局亦應在此全部時間內支付其平均工資。

五、因公出差之職工，在出差期間保留其本俸及工作崗位，此外並發予出差費、旅館費、車馬費等（每日出差費應爲該工人每月本俸的百分之三，旅館費不得超過每日出差費的百分之

四十)。

六、職員及工人因其在執行職務中造成之損失，對工廠當局應負物質之責任；

假如由於工作之粗心或破壞工廠內部管理規則而發生之損失，則應賠償損失之全部，但不得超過該工人全月工資之百分之五十。

假如扣除工資之程序未經法院以判決及處分形式加以處理，則對賠償損失之職工工資的扣除應以百分之三十為限。

七、若因縮小生產、精減人員而辭退職工時，工廠當局應發給被辭退者十二天本俸之退職金，以及未被享用之休假日之現金補償費。

凡屬其他情形辭退職工者，不發予退職金。

八、職員、工人暫時喪失工作能力者，保留其原工作崗位及其本俸，但因病者不得超過三個月，產婦不得超過兩個半月。

九、無故退職或先期自行辭退之工人，對工廠應負物質之賠償責任，且均按當時市價折合現金：

① 所發之特種工作服；

② 本月已發出之口糧；

③ 本季已發出之工業品及日常必需品。

同時工廠當局有權限該工人於二週內遷出本廠宿舍。

十、招收新工人時，工廠當局得規定十二日至二十四日之試工期，在此期間內決定其分工及核定其等級。

十一、工人、職員、技工幹部居住距本企业五公里以外者，工廠當局應出資協助其往較近處遷居。

### (五) 工作時間

一、正常工作時間不得持續八小時以上。

但下列人員工作時間不得持續七小時以上：

① 本季歲至十七歲之童工；

② 地下工作者。

二、夜間工作時間縮減一小時。遇此情形，計時工資之工人其於夜間工作一小時之工資為

白晝一小時工資的七分之八（ $\frac{8}{7}$ ）。

計件工資工人除領取本俸外，夜間工作每一小時得領取該工人白晝一小時工資的七分之一的附加工資。

註：本項對各種交通運輸企業無效。

三、正常工作時間之間，工人得有休息及吃飯之中斷時間。

休息及吃飯之中斷時間不得計入正常工作時間之內。

十八歲以下之童工及懷孕四個月以上之女工，不得參與加工。

## （六）休息時間

一、全體職工享有不間斷的每週一次的休假日，其平均時間為三十九小時（即自休假日前一日之下午五時起至休假日後一日之上午八時止）。

此外，下列節日為非工作日：

① 新年——一月一日（一天）

② 春節——（兩天）

⑤五一勞動節——五月一日，二日（兩天）

⑥抗日戰爭勝利日——九月三日（一天）

二、在同一企業內不間斷工作十一個月以上之職工，每年享有十二天休假日。

從事對健康有害或特重工作之工人，每年享有十八天休假日。

三、不間斷地在一個企業工作在二年以上者，每工作一年，得增加休假日三天。

但基本的及追加的休假日之總計，一年內不得超過二十四天。

四、工廠當局有權對工作日、工作時間不定之職工給以六天至十二天之補充休假日。

註：此項人員之名單由工廠當局及職工會共同確定。

五、未滿十七歲之童工，每年得享有二十四天之休假日。

## （七）勞動保護

一、工廠當局負責採取一切必要措施，以排除或減少妨礙工作之不利條件，防止工作中不幸事件之發生，保證工作場所之衛生設備。

二、在溫度過高，濕度過高，容易弄髒身體或對健康特別有害之工作場所等，工廠當局均

得發給特種之工作服及特種護具（如眼鏡、面罩、防毒面具、肥皂等）。

### （八）調解委員會

一、爲解決職工人員與工廠當局關於集體合同條件運用之糾紛問題，工廠當局及職工會代表根據平等原則組織調解委員會。

二、工廠當局與職工會代表輪流擔任調解委員會會議之主席。

遇表決票數雙方相等時，值日主席所贊成之意見即爲通過。

三、調解委員會之決議係最終之決議，於決議通過後，即不得再行上訴。

此決議對工廠當局及職工會雙方之執行均有約束力。

四、爲嚴密決議，雙方（工廠當局與職工會）均可請求重新考慮調解委員會之決議，爲此政府於必要時，得召集仲裁會議，由職工總會及各該工廠企業之主管機關的代表出席。

### （九）社會保險

一、爲推行社會保險事業，工廠當局須設立社會保險基金，該項基金專作工人職員保險事

業之需用，任何人無權作其他用途。

二、保險基金之籌成由工廠當局每月按工資總額（貨幣部分）百分之四撥付之，但不得向被保險之職工收取或自工資中扣除之。

三、社會保險基金僅可用為：

① 醫藥援助；

② 給暫時失去勞動力職工之津貼（如疾病、殘廢、防疫、孕婦、生育、照顧家屬病人等）；

③ 個別補助津貼（補給嬰兒奶費、喪費等）。

四、孕婦女工之生育休假日數定為四十五天到七十七天，即產前十五天到三十五天，產後三十天到四十二天。遇不正常生產或雙胎者，產後規定為四十五到五十六天。

五、生育後，發給嬰兒補助費一次，定為現金一千二百元及布疋十五公尺至二十公尺。

六、治喪津貼費，如係職工本人死喪，則發給其家屬該職工一個月之本俸，如係職工家屬某人死喪，則發給其戶主該職工一個月本俸之一半。

七、工人、職員、技工幹部遇暫時喪失勞動力、懷孕、生育等情，發予津貼時，得根據下

列之百分比：

工 齡	百 分 比
半年以下者	二五%
半年至一年者	五〇%
一年至二年者	七五%
二年以上者	一〇〇%

## (十) 文化教育

一、爲提高職工文化生活，工廠當局設立文化教育基金，該項基金專作職工文化教育之用。

二、文化教育基金由工廠當局由工資總額（貨幣部分）中按月撥付百分之一，但不得自職工工資中扣除。

三、文化教育基金僅可用爲：

① 識字教育。

- ② 政治學習教育。
- ③ 文娛活動。
- ④ 體育活動。
- ⑤ 宣傳活動及宣傳品之印刷。
- ⑥ 各種紀念會之費用。
- ⑦ 購買圖書。

（摘自一九四九年六月三日旅大人民日報）

## 玻璃工廠行政與職工會

### 簽訂的集體合同（摘錄）

編者按：遼東電業玻璃工廠行政與職工會正式簽訂的集體合同，可以作為其他各

廠製定時的參考，現摘登（有些部分與行署頒佈之合同要點相同故略）如下：

#### （一）總則

##### 一、（略）

二、工廠當局採取一切必要措施，以保證工人完成並超過完成規定之生產定額，組織技術指導，採取改善燃料與主要原材料之供給，並保證技術裝備及時妥善的修理與調整，以求得生產能有效的進行。

##### 三、（略）

四、工廠當局對生產合理化建議或發明創造者，應給以一切便利條件及物質幫助；迅速推廣已採用之生產合理化建議；按規定程序及數量，對生產合理化建議者發給獎勵金（根據遼電

對生產合理化建議獎勵規定)。

五、工廠當局保證職工、技工幹部文化教育工作之物質條件，由廠部負責，在廠內劃一房屋，稍加修飾後作為職工學習與文娛活動之臨時俱樂部，至今年舊曆年底，保證完成，但職工會必須組織必要之義務勞動，幫助修理。

#### 六、職工會應負責的

① 在職工中盡全力開展提高生產，降低成本，改善質量的『競賽運動』，並經常檢查這些預約的執行程度，廣泛宣傳工作成績。

② 在職工中進行鞏固生產與勞動紀律的日常教育工作，進行完成生產任務與提高勞動生產率的日常鼓動工作。

七、工廠當局與職工會，在職工進行『競賽運動』中，在職工為完成自己預約的努力工作中，應給予一切必要的協助；經常發表工作成績，按季總結『競賽運動』，表揚模範工人，給模範工人發獎狀，貼光榮榜，製光榮簿，把模範人物像片、小傳、事蹟編寫刊載進去。此外，由廠部負責從獎勵基金中抽出款項，對模範職工進行物質獎勵。

(二) 工資與生產定額——本廠為一級企業，工資標準一律以一級企業計算。

一、計時工資工人分爲七級，並規定工資表如下（與合同要點相同略）。

二、計件工資工人分爲七級，並規定工資表如下（與合同要點相同略）。

三、對健康有害及高溫度下工作之工人分爲七級，並規定工資表如下（略）。

本廠調合部之調合機工、曹達機工、曹達運搬工、硅石機工、苦灰石機工、芒硝碾工、螢石長石碾工、工作班長。

溶化部之溶化工（包括裝審，原料與碎玻璃）、值班瓦工。

瓦斯部之工作班長、撞杆工、虎鉗工。

蒸汽部之伙夫班長、伙夫工。

製板部之一級技工、二級技工、看沙工、拔板工、工作班長、洗瓦斯工、虎鉗工、電氣工。

碾子部之碾子機工、虎鉗工、燒審工、工作班長、硅石粉入庫工、老虎口工。

成型部之燒審工。

鐵工部之洋鐵工（審部按風管）、瓦斯工、電火工。

上述規定工人，一律享受保健工資，而除上指職務以外之工人，其工薪均按普通工資計

算。

四、本廠之學徒工人，爲不間斷參加生產者，其工資按計時工資七級工資表之第一、第二級支付之。

五、職員與技術者分爲十五級，並規定工資表如下（略）

本廠之技術者與職員，均按此等級計算。

六、工廠當局與職工會應負責盡最大可能推行計件工資制，並應製訂實行計件工資制之具體計劃。

根據工作定額之規定，應使計件工資制推行到每一工作小組，每一工人，至一九四九年底，要推行至七〇%，工友均享受計件工資制與超額累進獎薪制。

七、工人如因自己過失而未能完成其工作定額，自應按其完成數量領取工資，但其應領工資，數額不得少於原工資額的三分之一。

八、爲提高勞動生產率及工作質量，工廠當局應實行：

①對工人之計件獎勵制與計件累進獎勵制度，以及對主要技術計時工人（如鐵匠修理工人，工具修理工人等）的獎勵制度（另訂標準）。

●對職員及技工幹部之超過完成生產計劃及減低產品之成本的獎勵制度（按照電業規定獎勵）。

九、工作定額及計件工資標準之規定，應不下於六個月，期滿後，根據勞動組織合理化與技術裝備之改進，得重新審查另定之，在發現工作定額之規定確係錯誤及經採取生產合理化建議而大大提高產量的情況下，得先期審查工作定額及計件工資標準之規定。但對提出生產合理化建議的工人之現行工作定額不得先期審查修正之。

十、加工時間之工資數額不得少於正常時間工資數額之一倍半。加工時間之追加工資應按計時工人工資表計算之。加工須於工廠當局與職工會雙方同意後始得實行。

十一、女工與男工同工同酬。童工不滿十八歲，工作日為七小時，但其支付工資須以八小時工作日計算。

十二、非因工人之過失而停工之時間，而廠方又不能分配其臨時工作，准許工人回家休息者，工資按計時工資表規定之工資數額半數支付之，如廠方分配工人在廠進行其他任何工作者，工資照計時工資規定發給全薪。

十三、因工人之過失而產生完全不合格之廢品，不支付任何工資，但因工人之過失而產生

部份不合格之廢品工資酌情減低之。非因工人之過失而產生完全不合格之廢品，工資按計時工資表規定之工資額支付之。

### (三) 工廠內部管理規則

爲調整與管理工廠之勞動，工廠當局在取得職工會同意下，得製訂工廠內部管理規則，工廠內部管理規則對一切工人職員均有約束力（另行公佈）。

### (四) 保證與賠償

一、工廠當局保證工人及其家屬得根據特定規則按低價領取配給糧，廠部向上級請求，保證按月發給。

二、工廠當局採取措施，保證職工獲得必要的工業品及日常必需品。

三、當工人爲實行其選舉權而缺工時，工廠當局應支付職工之平均工資。

四、職工被選爲代表而參加任何會議執行其代表職務時，雖在工作時間，工廠當局亦應在此全部時間內支付其平均工資。

五、因公出差之職工，在出差期間保留其本俸及工作崗位，此外並發予出差費、旅館費、車馬費等（每日出差費應爲該工人每月本俸的百分之三，旅館費不得超過每日出差費的百分之

四十一。

六、職員及工人因其在執行職務中造成之損失，對工廠當局應負物質之責任。

假如由於工作之粗心或破壞工廠內部管理規則而發生之損失，則應賠償損失之全部，但不得超過該工人全月工資的百分之五十。

假如扣除工資之程序未經法院以判決及處分形式加以處理，則對賠償損失之職工工資的扣除應以百分之三十為限。

七、若因縮小生產，精減人員而辭退職工時，工廠當局應發給被辭退者十二天本俸之退職金，以及未被享用之休假日之現金補償費。

凡屬其他情形辭退職工者，不發予退職金。

八、職員、工人暫時喪失工作能力者，保留其原工作崗位及其本俸，但因病者不得超過三個月，產婦不得超過兩個半月。

九、無故退職或先期自行辭退之工人對工廠應負物質之賠償責任，且均按當時市價折合現金：

① 所發之特種工作服；② 本月已發出之口糧；③ 本季已發出之工業品及日常必需品。

同時工廠當局有權限該工人於二週內遷出本廠宿舍。

十、招收新工人時，工廠當局得規定十二日至二十四日之試工期，在此期間內決定其分工及核定其等級。

十一、工人、職員、技工幹部居住距本企業五公里以外者，工廠當局應出費協助其往較近處遷居。至一九四九年十一月，廠方必須修妥能容二〇〇——三〇〇人之集體宿舍，以便首先解決技工幹部老技術工人之宿舍問題，宿舍房屋由工會請求政府撥給，由廠部負責請求電業修理（於七月三十日先找妥房子）。

#### （五）工作時間

一、正常工作時間不得持續八小時以上。但，下列人員工作時間不得持續七小時以上：①十四歲至十七歲之童工（本廠調合部之洗玻璃童工等）；②地下工作者。

二、夜間工作時間縮減一小時。遇此情形，計時工資之工人其於夜間工作一小時之工資爲白晝一小時工資的七分之八，本廠之三交代制工時仍照舊，但夜間一班得增加一小時之工資（即夜班工作八小時應發給九小時之工資；但，計件與累獎之定額，則仍照八小時計），本廠之消防隊及夜間值班員不在此例。

其他計件工資工人除領取本俸外，夜間工作每一小時得領來該工人白晝一小時工資的七分之一的附加工資。

三、正常工作時間之間，工人得有休息及吃飯之中斷時間。休息及吃飯之中斷時間不得計入正常工作時間之內。

十八歲以下之童工及懷孕四個月以上之女工，不得參與加工。

#### (六) 休息時間

一、全體職工享有不間斷的每週一次的休假日，其平均時間為三十九小時（即自休假日前一日之下午五時起至休假日後一日之上午八時止）。

此外，下列節日為非工作日：如因生產需要不能休假者，工資應照加工辦法計算，即增發半日工資（即假日工作一日，得一日半之工資）。

① 新年——一月一日（一天）；② 春節——（兩天）；③ 五一勞動節——五月一日、二日（兩天）；④ 抗日戰爭勝利日——九月三日（一天）。

二、在同一企業內不間斷工作十個月以上之職工，每年享有十二天休假日，工資照計時工資發給。從事對健康有害或特重工作之工人，每年享有十八天休假日，工資照本人原保健等

級工資發給。

三、不間斷地在一個企業工作在二年以上者，每工作一年，得增加休假日三天。但基本的及追加的休假日之總計，一年不得超過二十四天。

四、工廠當局有權對工作日，工作時間不定之職工給以六天至十二天之補充休假日，工資照計時工資本俸發給。

註：此項人員之名單由工廠當局及職工會共同確定。

五、未滿十七歲之童工，每年得享有二十四天之休假日。工資照計時工資本俸發給。

#### (七) 勞動保護

一、工廠當局負責採取一切必要措施，以排除或減少妨礙工作之不利條件，防止工作中不幸事件之發生，保證工作場所之衛生設備，應改善瓦斯部碾子部等之通風設備，改善本廠醫務所之工作等等。

二、在溫度過高、濕度過高、容易弄髒身體或對健康特別有害之工作場所等，工廠當局均得發給特種之工作服及特種護具（如眼鏡、面罩、防毒面具、肥皂等）。

另附勞動保護裝備規定表，廠部應照所請求之規定，按期發給。

三、工廠內部，至一九四九年九月，應修妥一處供三交代工人宿夜之房間，約能住二〇〇人，冬季有暖氣設備，夏季有通風設備。

#### (八) 調解委員會

一、爲解決職工人員與工廠當局關於集體合同條件運用之糾紛問題，本廠調解委員會，由廠部與工會派同等代表組成。

二、工廠當局與職工會代表輪流擔任調解委員會會議之主席。

遇表決票數雙方相等時，值日主席所贊成之意見即爲通過。

三、調解委員會之決議係最終之決議，於決議通過後，即不得再行上訴。

此決議對工廠當局及職工會雙方之執行均有約束力。

四、爲嚴審決議，雙方（工廠當局與職工會）均可請求，重新考慮調解委員會之決議，爲此政府於必要時，得召集仲裁會議。由職工總會及各該工廠企業之主管機關的代表出席。

#### (九) 社會保險

一、二、三、四、五（略）

六、治喪津貼費，如係職工本人死喪發給棺材一口及發給其家屬該職工一個月（因公殉職

者，按遠電總經理部規定補助）之本俸，如係職工家屬某人死喪，則發給其戶主該職工一個月本俸之一半。

七、（略）

（十）文化教育（略）

（十一）集體合同之簽字

① 此合同，自一九四九年七月一日起至一九五〇年十二月三十一日止爲有效期，在此期間內，雙方必須嚴格遵守，並採取一切措施，保證如期實行之。

② 此合同以中蘇兩種文字，各繕寫一份，雙方共同簽字後，同時生效。

③ 此合同之正式簽字者：

廠部 廠長 阿鳳琴克

工會 主席 劉福山

於一九四九年七月八日十八時，本廠職工大會舉行簽字儀式通過。

（摘自一九四九年七月十日旅大人民日報）

## 油漆工廠行政與職工會

### 簽訂之集體合同（摘錄）

#### （一）總則（略）

#### （二）工資與生產定額

根據本廠之具體情況特規定工資制度如下：

一、計時工資者。倉庫班工人、運搬工人、修理部工人。

二、計件工資者。鐵工班製罐工人、電火工人、油漆班工人、清油班工人、亮油班工人、

噴漆班工人、胡粉組工人。

三、對健康有害及高溫度下工作工資者。亞鉛華組、光明丹組、紫土組、石灰酸樹脂、黃鉛石。

四、學徒工資。

五、職員工資。各職場長、各班長、各現場事務、倉庫員、行政管理人員、試驗員、各科

員、記賬員、技師、技手。

六、本廠工資按工資表規定第一級企業執行。

七、本廠行政與職工會保證如下規定推廣計件工資制。

① 至一九四九年七月在油漆職場光明丹組實行計件工資。

② 至一九四九年八月在胡粉、亞鉛華、紫土、石灰流止、清油等工作組實行計件工資。

八、工人如因自己的過失，而未能完成其工作定額，自應按其完成數量領取工資，但其應領工資數額不得少於原工資的三分之二。

九、為提高勞動生產率及工作質量本廠施行如下獎勵制度。

① 機器修理技術工人獎勵辦法。

按規定工數時數，提前完成任務並在質量合格的條件下，依據下記百分比獎勵之。

排	號	一	二	三	四	五	六	七	八	九
工作超過率		10%	110	115	120	125	130	135	140	145
按本廠獎勵分率		110	115	120	125	130	135	140	145	150

② 運搬工人獎勵制度。

③ 對幹部之超過完成生產計劃獎勵制度根據遠電命令執行。

超過率	獎勵百分比
一〇一—一〇五	一〇%
一〇六—一一〇	二〇%
一一一—一二〇	三〇%
一二一—一四〇	五〇%
一四一 以上	七〇%

十、對節省原料獎勵制度按一九四一年三月五日蘇聯人民委員會會議決議『發明與技術改善之規章』施行。

排 號	節省金額	獎 勵 率
	1,000	15%
	5,000	十 100

二	10,000	13,000	三%
三	10,000	14,000	四%
四	10,000	15,000	五%
五	10,000	16,000	六%
六	11,000	17,000	五%
七	11,000	18,000	六%
八	1,000,000	1,300,000	三%
	以上	十三,000	二%

十一、工作定額及計件工資標準之規定，為六個月期滿後，根據勞動組織合理化與技術裝備之改進得重新審查另定之，在發現工作定額之規定確係錯誤，及經採取生產合理化建議而大大提高產量的情況下，得先期審查工作定額及計件工資標準之規定，但對提出生產合理化建議的

工人之現行工作定額不得先期審查修正。

十二、加工時間之工資數額不得少於正常時間之工資之一倍半，加工時間之追加工資應按計時工人工資表計算之，加工須於工廠當局與職工會雙方同意後始得實行。

十三、女工與男工，同工同酬，童工工作日為七小時，但其支付工資須以八小時工作日計算。

十四、非因工人之過失而停工之時間工資按計時工資表規定之工資數額半數支付之，倘工人仍在工廠從事其他工作則工資按計時工資表支付之。

十五、因工人之過失而產生完全不合格之廢品不支付任何工資。但因工人之過失而產生部分不合格之廢品，工資酌情減低之，非因工人之過失，而產生完全不合格之廢品，工資按計時工資額支付之。

### (三) 工廠內部管理規則

本工廠之內部管理規則經職工會之同意全體職工人員必須遵守。另附表說明。

### (四) 保證與賠償

一、職工會保證教育工人完成一九四九年及一九五〇年上半年之生產任務並超過百分之

七。

二、職工會保證在生產中節省物資減低成品標準配合量的原料千分之一，並保證降低成本百分之二。

三、職工會保證製出成品合乎遠東電業所指定之標準。

四、工廠當局保證工人技術人員每月領取賤價糧十六公斤，職員十二公斤，其家族不分工人與職員每人領取口糧九公斤。

五、工廠當局保證職工每月按遠電的規定領取配給物資。

六、工廠當局每天按低價供給工人午飯一頓，並保證每週使工人無代價的在本廠浴室洗澡三次。

七、工廠保證今年將現有之俱樂部加以修繕充實並建立職工運動場一座；保證於今年將現有之集體宿舍修理完竣以便青年工人及一部單身工人居住。

八、當工人為實行其選舉權而缺工時，工廠當局應支付職工之平均工資。

九、職工被選為代表，而參加任何會議，執行其代表職務時，雖在工作時間工廠當局亦在此全部時間內支付其平均工資。

十、因公出差之職工，在出差期間保留其本俸及工作崗位，此外並發予出差費、旅館費、車馬費等。每日出差費，應為該工人每月本俸的百分之三，旅館費不得超過 日出差費的百分之四〇，而車馬費，市內有電車的，發給電車費，有公共汽車的發給汽車公價費，有鐵道的發給火車公價費，無公共交通工具的地方根據所用之車費發給，但須有收據證明。

十一、職員及工人因其在執行職務中，造成之損失，對工廠當局應負物質責任，假如由於工作之粗心，或破壞工廠內部管理規則而發生之損失，則應賠償損失之全部，但不得超過該工人全月工資的百分之五十，假如扣工資之程序未經法院以判決及處分形式加以處理，則對賠償損失之職工工資的扣除，應以百分之三十為限。

十二、若因縮小生產精減人員而辭退職工時，工廠當局應發給被辭退者十二天本俸之退職金，以及未被享用之休假日之現金補償費。

十三、職員、工人暫時喪失工作能力者保留其原工作崗位及其本俸，但因病者不得超過三個月，產婦不得超過兩個半月。

十四、無故退職或先期自行辭退之工人對工廠應負物質的賠償責任，且均按當時市價折合現金。

① 所發之特種工作服；② 本月已發出之口糧；③ 本季已發之工業品及日常必需品。同時工廠當局有權限該工人於二週內遷出本廠宿舍。

十五、招收新工人時工廠當局得規定十二日之試工期，在此期間內決定其分工及核計其等級。

十六、工人、員、技工幹部居住距本廠五公里以外者，工廠當局應出資協助其往較近處遷居。

#### (五) 工作時間 (略)

#### (六) 休息時間 (略)

#### (七) 勞動保護

一、工廠當局保證採取以下措施，使工友工作安全。

① 將所有車間兩米以下之皮帶，做成安全裝置。

② 所有職場做成天窗。

③ 在亞鉛華高溫工作場內須按風扇。

④ 工廠當局保證在車間職場鋪設洋灰地。

⑤ 工廠當局保證在光明丹組內施設小鐵道以便運搬。

⑥ 工廠當局保證在胡粉組施設鐵櫥以便修理胡粉碾子。

二、在溫度過高，濕度過高容易弄髒身體，或對健康特別有害之工作場所等保證以下措施。

① 亞鉛華組：發給黑色眼鏡、皮鞋、圍裙、手套、口罩及作業服。

② 紫土組、光明丹組、亮油組：發給口罩及作業服。

③ 清油班：發給風鏡及作業服。

④ 胡粉組：發給膠皮鞋、皮鞋、手套及作業服。

⑤ 噴漆班、油漆班：發給圍裙、套袖及作業服。

⑥ 電火組：發給手套、圍裙、套袖及作業服。

⑦ 瓦斯組：發給黑色眼鏡、手套、圍裙及作業服。

⑧ 製罐組：發給手套及作業服。

⑨ 修理：發給皮鞋及作業服。

⑩ 倉庫：發給皮鞋、手套、圍裙及作業服。

(八) 調解委員會 (略)

(九) 社會保證 (略)

(十) 文化教育 (略)

附則：

(三) 工廠管理規則

一、凡本廠職工均須按規定時間到廠，不得遲到或早退。

二、凡本廠職工在工作時間內，均須嚴守工作崗位，不得擅自離開，非公不得會客，如有重要事故必須會見者，須經人事科長核准。

三、凡本廠職工，均須積極工作，接受對其工作上分配與指導，努力完成指定之工作任務。

四、凡本廠職工，均須愛護機器、工具、原料各種設備及公物，如有故意破壞偷盜、隱藏、浪費貪污者，酌情給與適當處罰。

五、凡本廠職工，因事因病必須請假者，按請假條例辦理，不得藉故或無故不到 (條例參照人事規章)。

六、凡本廠職工因病或公傷必須得依電業指定醫院診斷給假後，按電業規定之工資制度計

算。

七、凡本廠職工均須按出入廠規則辦法辦理，必須接受門崗檢查。

八、凡本廠職工在工作時間內召開會議者均須事前經廠長批准。

九、請假條例總則：

凡本廠職工，因事因病因公傷均須按照規定之請假制度辦理請假手續，無故不得曠工，曠工三日者開除，凡因事因病請假者，必須在頭一天或當天午前辦理請假手續。

(甲) 事假：

① 凡本廠職工，因本人婚嫁或直系家族之婚喪、疾病、生養等休假一日以內者，須事先向職場長請假，人事科長核准，一日以上經廠長批准。

② 凡職員班長以上幹部，因事請假者須經廠長批准。

③ 凡職工請假者，均須親自至人事科申請，不得委托他人，並不得逾假，但特殊情形必須依據上記手續。

④ 凡本廠職工，無重要事故或廠內繁忙時，均不准請求事假。

(乙) 病假：

① 凡本廠職工因病請假二日以上者，必須持有醫生之證明，經人事科長批准。

② 凡本廠職工，因重病在規定病假期內，不能治療必須續給病假診治者，須持有電業指定之醫院診斷證明，向人事科申請審查批准。

③ 凡本廠職工，因病請假者均須辦理請假手續，如本人不能親到者可委托他人代辦。

(丙) 公傷：

① 凡本廠職工，因公致傷有電業指定醫院出診斷書者，薪資與糧食照發。

② 凡本廠職工，因公受傷在電業指定醫治者，其費用全部由廠方負擔。

十、出入廠規則：

① 凡本廠職工，在規定時間內入廠時，須攜帶本廠所發之身分證明憑證入廠。

② 凡本廠職工，因公外出者均須持有廠長簽發之臨時通行證。

③ 凡本廠職工，因事因病出廠者，均須持有人事科長簽發之臨時請假書。

④ 凡來賓來廠參觀者，均須持有電業本部和電業職工會或各機關團體之正式介紹信，否則

得予謝絕。

⑤ 凡因商業關係來廠者，須事先由門崗通報人事科填寫臨時出入證明後，方得入廠，出廠

時須有會面者的簽字，始得出廠。

⑥ 凡臨時出入本廠的工人或其他人員，均持有本廠所發出臨時出入證。

⑦ 凡攜帶本廠配給物品出廠，均須持有配給出門證，出廠時將此證交門崗收執檢點，如有數目不符或無出門證者，門崗可予扣留。

⑧ 凡攜帶本廠物質出廠或個人物質出廠者，均須有臨時出入證。

⑨ 凡出入本廠之車輛，均須接受門崗之檢查。

⑩ 凡本廠職工辭退或解僱時，均須將所發之身分證明交銷，否則得予追銷。

(略去各項內容與旅大行政公署頒佈之集體合同要點同)

(摘自一九四九年七月十三日旅大人民日報)

集 體 合 同

編 者 東北新華書局編輯部

出版者 東北新華書局

發行者 東北新華書局

一九四九年十一月出版

1-5,000 (D)

°C

2.29

基本定價 175 元