

# 全國工人總工會文獻



河省總工會籌備委員會編印  
一九四九年九月

556.792  
718.4 002500



3 0525 7539 0

# 目 錄

一	全國工會工作會議上朱總司令發表講話(摘要).....	(一)
二	中華全國總工會關於會員問題的決定(草案).....	(八)
三	中華全國總工會關於工會組織系統問題的決定(草案).....	(十二)
四	中華全國總工會關於經費問題的決定(草案).....	(十九)
五	中華全國總工會關於工會會費的規定(草案).....	(二十二)
六	李立三同志關於工廠管理委員會之意見.....	(二十六)
七	關於勞資關係暫行處理辦法(草案).....	(三十一)
八	處理勞動爭議暫行辦法(草案).....	(三十八)
九	私營工商企業勞資雙方訂立集體合同暫行辦法.....	(四十一)
十	勞動局組織條例(草案).....	(四十四)
十一	關於勞動局的組織任務及勞動爭議的處理辦法.....	(四十六)
十二	大專職工會怎樣領導生產運動.....	(六十)

7-156293  
000101

附 錄

華北人民政府同意華北第一屆職工代表會議建議的幾個決定

(加附職工代表會議建議原文)

- 十三 華北人民政府同意華北第一屆職工代表會議建議關於國營公營企業中建立工廠管理委員會與職工代表會議的決定(八十一)
- 十四 華北第一屆職工代表會議關於國營公營企業中建立工廠管理委員會與工廠職工代表會議的決定(八十二)
- 十五 華北人民政府對華北第一屆職工代表會議關於建立供給商店與消費合作社保障職工生活的決議的決定(八十七)
- 十六 華北人民政府關於建立省、市勞動局的決定(九十二)
- 十七 華北人民政府關於工資所得稅問題的決定(九十五)
- 十八 華北人民政府關於成立工業復員委員會的決定(九十六)
- 十九 華北人民政府關於恢復或建立工人區學校問題的決定(九十九)
- 二十 華北人民政府關於華北工礦區行政區劃與設立行政機構的決定(一〇三)

112 天

# 全國工會工作會議上

## 朱總司令發表講話

(摘要)

同志們：

自從去年八月第六次全國勞動大會的召開和全國總工會成立以來，工會工作，在各地都有顯著的成績。現在，在中國人民民主革命基本上已經取得全國勝利的今天，召開這樣一個全國性的工會工作會議，其意義與任務是很大的。

(一)首先，我們要認清工人階級今天所處的地位。在新民主主義的中國，工人階級在政治上，已獲得解放，工人們，自己也深切體驗到，他們自己，是解放了，他們已不是被統治階級，而是統治階級，而是新民主主義政權中的領導階級，新民主主義國家的主人翁。新民主主義國家經營企業的職工，不但在政治上，而且也在經濟上獲得了解放，他們已不再受人剝削，已不是為資本案做工，而是為國家為人民，為工人階級自己做工了。因為國營企業，是國家的，是人民的，首先也就是工人階級自己的。私人資本主義企業中的職工，他們在經濟上還沒有獲得完全解放，他們還受着資

本家剝削，這種剝削，在新民主主義時期，只能夠受到限制，而不能夠消滅。制度的存在，矛盾一時不能解除的，但同時這些企業，是新民主主義政權下的私人資本主義企業，這些企業只能依照工人階級為領導的新民主主義政權所規定的軌道運轉。因此，新民主主義政權下私人資本主義企業中的職工，在經濟上要自覺地接受勞資兩利的政策。這種容許私人資本存在和實行勞資兩利政策的方針，在一個長時期內是完全必要的。祇有在中國工人階級，把新中國領導得好，建設得好，穩步地由農業國變成了工業國，然後才有可能由新民主主義轉變到社會主義，工人階級才能得到澈底的解放。這就是工人階級的根本利益。為此目的，在現階段自覺地，忍受資本家之一定限度以內的剝削，就是以局部的暫時的利益，服從根本的長遠的利益。我們共產黨員，工會工作者，必須以這樣的精神來教育工人羣衆，領導工會工作。否則，我們就會陷入經濟主義與尾巴主義的泥坑，我們就不是無產階級的先鋒隊，就不能正確地組織，並領導工人羣衆，完成新民主主義的歷史任務，而過渡到社會主義。爲什麼？因爲，在現階段在政治上，工人階級要聯合願意與我們合作的自由資產階級，共同反對帝國主義，封建主義，和官僚資本主義。在經濟上，中國經濟落後，中國的工業和農業，在國民經濟中的比重，就全國範圍來說，大約是工業佔百分之十左右，農業佔百分之九十左右。毛主席指示我們：「這是在中國革命的時期內，及在革命勝利以後，一個相當長的時期內，一切問題的基本出發點」。

(二) 正因為工人階級是新民主主義國家的領導的階級，工人階級，不僅在政治上領導着資產階級，而且，在經濟上也經過它所領導的國家政權與國營經濟來領導私人資本主義經濟，使之在公私兼顧，勞資兩利的原則之下，為發展生產，繁榮經濟服務。我們必須限制私人資本主義，使之不能操縱國民生計，向着有益於而不是有害於國民生計的方向走，但是，另一方面，我們又必須記着毛主席的指示：「爲了整個國民經濟的利益，爲了無產階級和勞動人民現在和將來的利益，決不可以對私人資本主義限制得太大，必須容許它們在人民共和國的經濟政策與經濟計劃的軌道內，有存在和發展的餘地」。在人民共和國的經濟政策和經濟計劃的軌道內存在和發展的私人資本主義，是當前整個國民經濟中不可缺少的部份，是一個不可忽視的力量。當做新民主主義國家之領導階級的工人階級，不僅應把國營經濟看做是自己的財富，也應該把私人資本主義經濟看做是自己所領導的國家的社會財富。

(三) 因此，工人階級在國營企業中，應該是面對着生產，學習經營，學習管理，提高政治，提高文化。國營企業的工人是工人階級的一部份，國營企業的行政管理幹部，也是工人階級的一部份，二者之間，完全不應該有矛盾。目前所存在的若干不協調的現象，其來源或者是由於工人中的經濟主義傾向，或者是由於行政管理幹部中的官僚主義傾向。公營企業中的工會，對於這兩種傾向，都應該看做工會內部一部份會員的思想傾向，批評教育糾正之。國營企業的工會，由於反映了落後工人的經濟主

義傾向，而和行政管理幹部對立起來，固然是錯誤的，就是爲反對行政管理幹部中的官僚主義傾向，而採取對立的態度，也是不正確的。另一方面行政管理幹部，應當重視工會工作，儘可能支持工會工作，提高工會在工人羣衆中的威信，要知道，新民主主義的管理生產與官僚資本主義根本不同之點，就是官僚資本主義是依靠對工人的強制壓迫，我們是依靠工人自覺，因此管理民主化與行政幹部的民主作風，有特別重大的意義，必須把工會工作搞好，才更易於實現管理民主化，來動員全體職工的自覺勞動熱忱提高生產。總之在國營企業中，代表國家管理生產的行政管理幹部，直接從事生產勞動的工人和工會工作幹部，都是工人階級，他們的任務是一致的，就是搞好生產，這是國家的要求，也是工人階級的要求。

在私營企業中，是存在着兩個對立的階級，資本家和工人。工會是工人階級的階級組織，應該堅定不移地保衛工人階級的利益。但是，工人階級的利益，並不等於無限制的增加工資，無限制的改善生活，如果是這樣，那就是經濟主義者的路線。是落後工人的情緒，而不是真正工人階級的利益。在新民主主義政權下，私人資本主義企業中的工會，也必須是教育工人，使之懂得工人階級長遠的根本的利益，而在勞資兩利的原則下，發展生產，並在生產中努力學習，提高自己。當然，在私營企業中，要實現勞資兩利，光靠政府的法令和監督是不夠的。資本家是有種種辦法，力求剋扣工人，增加剝削利潤的，要經過工人一定的適當的鬥爭，才能實現兩利。在工人與資本

家的這種鬥爭中，工會應該是堅決代表工人的。

(四)這是不是說，工會不應該爭取工人階級生活之可能的改善與工人福利呢？不是的，黨和工會首先是人民政府，必須保證工人階級之最低生活，並爭取工人階級的生活之可能的改善。但是，工人階級生活之改善，只有在發展生產中才有可能。現在，許多大中小城市，已經解放了，我們除了保障工人最低生活而外，一般並不能使之有多少改善，(當然工人階級的政治生活，是根本改善了，解放了，自由了。)因為，第一、舊中國的城市，特別是大城市是帝國主義殖民地經濟的『繁榮』；是建築在封建的廢墟之上，搜刮農民膏血的『繁榮』，要轉變成為新民主主義的城市，生產的城市，一般是要一個相當過程，而目前正處在轉變的過渡時期。第二、十數年來的戰爭破壞，過去是革命的鄉村包圍反革命統治的城市，鄉村封鎖城市的城鄉關係。現在，城市解放了，要建立新的城鄉互助的城鄉關係，要恢復多年來被破壞了的城鄉經濟紐帶，也需要一個相當的過程，目前也正處在這種轉變的過渡時期。由於這兩大原因，目前許多新解放的城市和工業生產，恢復和維持已深感困難，發展更談不到。許多國營企業是在國家津貼的條件下，勉強維持生產，許多企業因為生產成本過高，根本不能與外貨競爭，目前是在實施某種出入口統制的條件下繼續生存着。在這種情形之下，工人階級的最低生活也是要保證的。但是，除了保證工人的最低生活，說服教育工人，艱苦鬥爭，渡過難關以外，如何還能提高待遇，增加工資呢？當然，有些地



方，如東北，情況比較好些，工人生活也可以在可能範圍內稍加改善。但是，也應注意到，某些在特殊條件下所產生的特殊利潤，那並不是正常狀態下的，工人勞動的剩餘價值，這種特殊利潤，應該以稅收形式收歸國家，以之支援戰爭，並為工業化積累資本，絕不應該做或資本家的利潤，也不應該用以增加工資，改善部份工人的生活，使之過於突出。國民黨官僚資本在中紡公司所實行的一套辦法，使中紡工人的工資突出的高，那是收買部份工人，分化工人階級團結的辦法，我們絕不應該採取的。我們的方針，是發展生產，在發展生產的基礎上，儘可能改善工人生活。事實上生產發展了，人民的財富增加了，人民的生活水平也就隨之提高，工人生活也就隨之提高了。以改善工人生活為發展工業生產的前提，那是倒果為因的。不注意發展生產而斤斤於改善工人生活，那是自殺的政策。

總之，革命的終極目的就在發展生產。為着支援當前尚未結束的解放戰爭需要發展生產；為着建設新中國，使中國由農業國變為工業國，並進而由新民主主義轉變到社會主義，更需要發展生產，特別是發展工業。發展生產，發展工業，是中國人民的要求，也是工人階級的要求，也就是我們黨的要求。

當做工人階級的階級組織的工會，在新民主主義政權下，它的任務首先應該是面向着生產。在私營企業中對資本家之必要的鬥爭，也是為着實現勞資兩利，發展生產，在國營企業中則更應該是團結全體職工，克服官僚主義完成生產任務。

其次，工會應該成爲工人階級的一種學校，它是經營管理生產的學校，也是工人階級實施階級教育的學校。

最後，工會是新民主主義政權的重要支柱，是黨聯繫工人羣衆的轉動帶，黨的工業政策，工業計劃與工資政策，勞資關係的政策，都是經過工會而深入到工人羣衆中去，並由工人羣衆實現之。所以在工會中工作的同志要努力使工會成爲黨聯繫工人羣衆，在工業領域中，在工人羣衆中，實現黨的政策的一個最重要的槓桿。

今天我只講這幾點，供同志們在討論中參考。（完）

# 中華全國總工會關於會員問題的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

(一) 什麼人才可以參加工會？

第一、工會是工人階級的羣衆組織，因此工會首先應當是工人階級的階級組織，加入工會的人必須是以領取工資與薪水爲自己生活資料之主要來源的體力和腦力僱傭勞動者。凡不是被僱傭的不是以工資薪水爲自己生活之主要來源，以剝削他人勞動爲主要生活來源的剝削者以及自做自賣以出賣生產品爲自己生活之主要來源的手工業者，則不能加入工會，以保持工會的階級性。

第二、工會應當是工人階級的廣泛的羣衆組織，所以凡是以領取工資薪水爲生的僱傭勞動者，不論在政治上是進步的或落後的，不分性別、年齡、宗教、信仰、民族、國籍，均得分別加入本會所屬之各種工會組織爲會員，以便使工會能成爲大體上包括全體工人階級羣衆的組織。

第三、工會應該是工人階級有組織的有紀律的羣衆隊伍，所以加入工會的人必須

是贊成工會的宗旨，願意遵守工會紀律，服從工會決議者，並須履行一定的入會手續。

因此，凡欲加入工會爲會員的人，必須具備以下三個條件：

(1) 必須是以領取工資薪水爲生活資料之主要來源的體力與腦力僱傭勞動者。

(2) 必須是贊成工會章程者。

(3) 必須是自願入會者。

(二) 加入工會之手續規定如下：

第一、必須填寫入會志願書，有會員一人之介紹，在工會尙未正式成立時，由工會之籌備委員，或基本會員（即發起人）一人之介紹即可。

第二、由介紹人提交該入會人所在之會員小組通過。

第三、由會員小組將通過之意見交工會分會（即工會基層組織）委員會之認可，取得會員證後即爲工會之會員（會員退會或被開除時，須將所發之會員證繳回）。

凡會員入會未按入會手續，或入會手續馬虎，及入會後不切實督促履行其會員義務（如不繳會費，不執行工會決議等）的工會組織，必須加以整頓或改組。凡會員調動工作或轉移工作須帶工會組織介紹信及會員證，否則，須重新入會。

(三) 六次勞動大會所通過之中華全國總工會章程上規定，凡加入工會者必須依法取得職工成份的人，但現在人民政府尙未頒佈此項法律，各地工會無所依據，因而

在處理這個問題上發生了很不統一的現象，有些工會甚至發生了很大的偏差，主要是左傾關門主義的錯誤。因此對初次參加生產部門的幾種不同出身的職工入會條件，特作如下之暫時規定。

第一、凡勞動者出身的工人和職員（如中農、貧農、手工業者、小販等）及已畢業或尚未畢業之學生（不問其家庭地位如何），從參加生產部門工作之日起，即可按章入會。

第二、凡不以從事勞動為生活主要來源之非勞動者出身的工人和職員，如職業游民，（即以偷盜、搶劫、欺騙、敲詐、販賣違禁品、開大烟館、開賭場、開妓院等，不正當方法為生活主要來源，連續三年以上者）以宗教迷信為職業之首領份子，國民黨軍隊之連管級軍官以及憲兵、刑事警察等等，須在生產部門工作一年以上，方可按章入會。

第三、凡剝削者出身的職員、工人、如地主、舊富農、把頭（即替資本家招僱工人，進行封建性的中間剝削為其生活主要來源，並連續滿三年以上者）國民黨時期高級官吏（薦任級以上），高級軍官（團長級以上）等等，須參加生產部門，工作滿二年以上方可按章入會。

第四、凡國民黨、三青團、青年黨、民社黨及特務、憲警等的領導份子以壓迫人民，破壞職工利益的反動工作為其職業主要部份者，須在工廠作工滿二年以上，確已

改悔者，方可按章入會。

第五、凡參加過國民黨、三青團、青年黨、民社黨等組織活動之職工如非此類皮動組織之領導份子，均可按章入會。

第六、下列幾種人不得加入工會：

- (1) 凡從事剝削他人勞動之私人企業資本家及其代理人，如經理廠長等。
- (2) 凡被剝奪公民權或被判徒刑未滿期者。
- (3) 凡職工中兼做本企業股東剝削他人勞動之收入超過其工薪收入者。
- (四) 本決定適用於全國各地一切工會組織，自公佈之日起實行。

# 中華全國總工會關於工會組織系統與

## 工會關係問題的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

(一) 工會是工人階級的羣衆組織，按產業建立工會，是組織工會的基本原則。但是由於中國產業的不發達，社會經濟的複雜情況，以及地區的遼闊分散，而不可能立即在全國範圍內，把工人羣衆都按產業的系統組織起來。在目前只有鐵路、海員、郵電三種產業工人，已具備有建立全國性的產業工會的條件；其餘各種產業工人還只能以城市爲單位或地區爲單位建立自己的產業工會。因此，地區工會組織特別是城市工會組織在目前工會的組織系統中，還是非常重要的環節，而與全國性的產業工會同爲中華全國總工會所屬的兩種基本組織系統。

(二) 全國性的產業工會的組織系統爲：全國產業總工會（如全國鐵路總工會）——地區總分會（如全國鐵路總工會東北總分會。沒有地區單位者則不設這一級，如平津上海等地）——工會（如鐵路總工會之平津區工會或稱做平津區鐵路工會。工會

於必要時得設辦事處，以便與下級組織取得聯系）——分會（為產業總工會的基層組織，如鐵總之基層組織為段、廠、站、分會）——支會（如車間支會）會員小組。

（三）地區總工會的組織系統為：地區總工會（如東北總工會）以下又分三個組織系統：

甲、省總工會（省總工會在專區於必要時得設立辦事處）——市（或縣）總工會，其組織系統見本決定（四、五）兩項。

乙、地區產業總工會（如東北煤礦總工會）——工會（如各礦區工會）——分會（如煤礦之各坑支會）——會員小組。

丙、直屬市總工會（如瀋陽市總工會）其組織系統見本決定（四、五）兩項。

（四）城市總工會，對於全市工人階級羣衆，一般的應分別建立以下六種工會組織：

甲、各種產業部門的工會（如紡織工會，凡棉毛絲麻針五種紡織工廠企業，均應包括在內；如市政工會，應包括自來水、電燈、電話、電車、公共汽車、清潔衛生工人、馬路工程工人等；）或工廠工會聯合會（對大城市中一些零散的小工廠，可以工廠工會聯合會的形式將他們統一組織起來，在工廠企業數目不多的中小城市，則可將所有工廠工會組織在一個聯合會的系統中）。

乙、手工業工人工會聯合會。其下按每個手工業行業中一切僱傭勞動者建立一個



工會爲原則。如手工業作坊業設店舖出賣產品者，其店舖中之店員亦應加入該業統一的手工業工會。

丙、店員工會聯合會，其下按同一商業部門中之一切僱傭勞動者組織一個工會爲原則，包括一切公營、私營之金融貿易機關中的店員工人與職員在內。如商店同時經營加工業者從事加工業之工人，亦應參加該業統一的店員工會爲會員（如糧店之糧食加工，國藥業之後作等）。

丁、搬運工人工會聯合會。凡城市中以搬運爲生的體力僱傭勞動者均屬之。如碼頭工人、三輪車、洋車夫、排子車、馬車夫、脚行之苦力、槓夫等。但在大城市中之碼頭工人、三輪車夫數量衆多者，亦可單獨組織碼頭工人工會、三輪車夫工會直屬市總工會領導。

戊、文化教育工作者工會。凡文化教育事業中之一切僱傭勞動者均屬之。包括學校中之教員職員工人，醫院中之醫生、護士、工人、職員及雜役，影劇企業中之一切僱傭勞動者等在內。但屬於某一產業部門附設之學校、醫院及影劇文化組織中之一切僱傭勞動者，則均分別參加各該產業部門的工會組織。大城市中之醫院衆多者，亦可另外組織醫務工作者工會，直屬市總工會領導。

己、機關工作人員工會。凡在黨政機關與人民團體中服務之體力與腦力僱傭勞動者均屬之。

(五) 城市工會之組織系統爲市總工會——以下分兩種組織系統：

甲、各種工會——分會——支會——會員小組。

乙、各種工會聯合會——工會——分會——支會——會員小組。

市總工會及其所屬之各種工會，均不得以區街爲單位建立自己中間一級的領導機關（如區工會、街道工會等），一切解決問題的權力，均應統一集中於市一級的工會。

(六) 在同一行政管理系統中，其所屬之工廠企業的性質相同者（如東北之煤礦、軍工、紡織、電氣等），以按該行政管理系統建立產業工會爲原則。但如該行政管理系統所屬之工廠企業的性質不相同時，則不能按照該行政系統去建立工會的組織系統，以免妨礙按照同一產業性質組織產業工會的原則，而必須按照各該工廠企業的性質，分別加入所在地區總工會所領導之各種產業工會的組織系統中去。如該行政管理系統所屬之不同性質的工廠企業分散在各城市中的單位較多時，地區總工會得在該行政主管機關中派遣工會特派員（必要時並可設立特派員辦事處），辦理有關工會的一切工作，並可召集該行政系統所屬之各工廠企業中的工會聯席會議，以便解決一切帶有共同性的問題。

(七) 在同一城市，凡屬同一產業部門的工廠企業，不論國營、公營（如省營、市營的企業）與私營或公私合營，須應組織在統一的產業工會之中，直屬市總工會領

導，而不應將同一產業性質的工廠企業，按國營、公營、私營與公私合營企業的區別，分別建立其工會的組織系統。如在地區總工會下建立產業總工會者，亦適用此原則。

(八) 全國性與地方性的產業工會之下級組織除直接受其上級組織的領導外，同時，應加入所在地方之總工會為團體會員（如在同一地區有兩個以上屬於產業工會的下級組織，則該產業工會應在該地建立總分會，即由該總分會加入地方總工會為團體會員，如該總分會的幹部條件適當，亦可參加地方總工會為委員）產業工會與地方工會關係的原則為：

(甲) 屬於產業統一性的問題，歸產業總工會領導，屬於地方統一性的問題，歸地方總工會統一領導。

(乙) 在產總所在地之產總下級工會組織的日常工作，應由產總直接領導。其餘產總之下級工會組織除鐵路總工會外，均應接受地方總工會對其日常工作的領導。

(丙) 地方總工會對產業工會下級組織日常工作的領導，應注意該產業管理機關與產業工會所規定之統一的制度，如生產計劃、工資標準、勞保辦法、工作重點與步驟，及其他方面之統一的規定等，而不應以地方的統一性去妨礙產業的統一性。地方總工會如有認為產業工會之決定不妥，在未得到該產業總工會同意或地方上級工會指示認為可以修改時，則地方總工會仍應堅定的按照產業總工會原來的決定執行。

(丁) 產業總工會之下級組織，亦不可藉口屬於某產業工會的系統而不服從地方總工會對其日常工作的領導與關於地方統一性問題的決定（如地方統一的政治、文化活動，生活物價指數之議定，地方統一性之文教福利設施等）。

(戊) 產業工會之下級組織向上級報告時，應同時抄寫一份給地方總工會（地方總工會有關產業總工會的報告，亦應同時送一份給產業總工會），舉行比較重大的會議，應請地方總工會派代表出席指導。

(己) 產業總工會應以所收會費的百分之十，繳納地方總工會（如鐵路工會東北總分會應以所收會費的百分之十繳納東北總工會）。除鐵路總工會外。其餘產業總工會的下級組織（分會以上）均應向其所在之地方總工會，繳納自己所收會費的百分之十。

(庚) 凡地方總工會與產業工會之下級組織發生爭執時，均應報告地區總工會解決之。

(九) 在新解放的城市中，初期的工會工作，應統一由市總工會籌委會或市總工會去進行。各產業總工會，如派幹部到新解放城市進行工會工作時，必須通過市總工會的組織，並接受市總工會的統一領導。只有當城市秩序走上正規以後，需要建立產業總工會的直接領導關係時，再由市總工會或產業總工會提出協商，按照以上原則，具體劃分雙方對該產業的組織領導關係，市總工會並應撥出原在該產業中進行工作的

幹部，作為產業工會的幹部。

附：全國工會組織系統表（見附頁）

# 中華全國總工會關於工會經費問題的

## 的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

(一) 工會經費，應以會員繳納會費為主要來源，但在工會之會費收入尚不足以自給，及工會組織尚未完全建立時期，各地總工會，得申請政府予以一定之補助。此項補助費之數目，按各地區職工總人數多寡為標準，大致以每一僱傭勞動者每月×斤小米（在江南為大米）概算之。此項補助，由各地區總工會將所屬各工會之經常費作出一定時期（每三個月或半年）的預算，請各地區政府批准撥發，統一開支。各大城市中的工會經費則由城市總工會作出所屬各工會全部經費總預算，申請當地市政府批准撥發。但應根據具體情況訂出計劃，逐漸減少，最後達到以會費收入自給。

(二) 工會經費開支的項目為：

- 1、工會日常辦公費（包括宣傳費）。
- 2、脫離生產的工會工作人員生活費。脫離生產的職工幹部，原為薪金制者，應保持在企業中之原有工薪。

3、工會專業費（不在文教經費範圍內之出版印刷、紀念大會、脫離生產之職工幹部訓練班、各種會議之費用等）。

4、職工福利事業費。

5、臨時費（如修建俱樂部等）。

（三）各地區總工會與各城市總工會所屬各種工會，均應造出一定時期經費預算，送請地區或城市總工會批准。除所收會員會費作為經常開支費用外，不足之數由地區或城市總工會按月撥款補貼之。

（四）凡屬於勞動保險與文化教育工作範圍之費用，不得在工會經費內開支。文教費用由各地總工會申請各地人民政府，明文頒佈法令規定：凡一切國營、公營、公私合營及私營之企業，均應一律按每月工資開支總額的百分之一，五撥交工會作為職工文化教育專業費。關於文化教育經費的使用辦法另定之。

（五）各級工會經費應有精確、詳細的統計、保管及定期的預決算制度。各級工會的預決算，一律須經該級工會執行委員會之批准通過，並向上級工會報告。

（六）各級工會之經費（包括會費與文教費）之收支賬目，應定期向所屬會員公佈，並同時向上級工會報告（各工會之分會每月一次；各地區省市所屬工會每三個月一次；各地區，各省、市總工會，每半年一次；中華全國總工會及各全國產業總工會每年一次）。

(七)各工會之分會應在會員大會或代表大會上選舉三人至五人組成工會經費(包括會費與文教費)審查委員會，(上級工會可由執行委員會選舉產生)經常審查與監督經費開支賬目與使用情況，並提出意見，在經費報告書上簽名負責(一月一審查，半年一總結)。

(八)上級工會得隨時審查所屬工會經費開支賬目與使用情況。



# 中華全國總工會關於工會會費的規定

(草案) (一九四九年八月九日)

工會是工人階級羣衆自己的組織。工會日常經費(包括脫離生產的幹部生活費用與辦公費等)的開支，必須從會員繳納的會費中來解決，而不能長期仰賴於政府或工廠行政的供給。因此，每一個工會會員，必須遵守按期繳納會費的義務。只有如此，才能使工人羣衆感到工會是他們自己的組織，關心與監督工會工作，而避免工會脫離工人羣衆的危險。

爲此，關於工會會費之徵收、保管、用途、報告與審核等問題的制度，特作如下之規定：

(一) 工會會員須按月向工會繳納等於本人實際工資收入(包括伙食、加工、超額獎金，分紅等在內。福利部份除外。)百分之一的會費，如逾三月無故不繳會費者，即停止會籍。

(二) 會費可於每月最後一次發放工資時繳納之(如每月工資分兩次發放者，須

按兩次工資總數的百分之二繳納；按年、季發工資者，會費於發工資時繳納；無固定工資之搬運工人等，由代表大會規定每人每月應繳之會費數目，在每月底繳納一次。

(三)各工會須在會員證後印製統一的會費收據表，會費徵收入在收款時須在收據上填明數目並簽字。會費收據表式如下：

收款人 簽名	會費數	1955年												
		月1	月2	月3	月4	月5	月6	月7	月8	月9	月10	月11	月12	

(四)會費由工會小組中之組長或專管徵收會費的幹事負責徵收，然後開列名單，計算所收會費總數，統一交給組織委員會或專門管理會費之委員，轉交上級組織部。

(五)各工會組織部門，於收到會費時應開具三聯收款證據，一交原徵收入，一送會計部門，一留作存根。

(六)各級工會組織向上級繳納會費的辦法規定如下：

甲、各支會分會應將每月所收會員會費之全部交給工會，各支會、分會之經費，由工會統籌統支。

乙、各工會應將所收會費百分之三十按月繳上級組織，其餘百分之七十留作本工會的經常費用。

丙、已建立全國或地區產業總工會之各產業工會，應將上條規定向上繳納的百分之三十的會費，以百分之二十繳納產業總工會，百分之十繳納所在地之市縣總工會，無產業總工會組織者，一律繳給市縣總工會。但全國鐵路總工會之下級組織，除地區總分會或地區工會應將所收會費百分之十繳納其所在地之地區總工會外，其餘各級組織，均不向地方工會繳納會費。

丁、市縣總工會以上之各級工會組織，均應將所收會費百分之三十繳給直接上級工會組織，每兩個月繳納一次，其餘百分之七十留作自己的經常費用。

(七) 會費開支範圍一般只限於：

甲、每月應向上級工會繳納之會費。

乙、工會日常辦公費(包括宣傳費)。

丙、脫離生產的工會工作人員生活費。

丁、舉辦職工福利專業費。

但屬於勞動保險與文化教育等工作範圍之費用，不在會費內開支。

(八) 會費之會計保管報告與審查制度：

甲、各級工會應有獨立的會費會計簿，製成一精確詳細的會計、保管及預算制

度。

乙、各項經費之開支，應以百分比製定預算，提交執行委員會審核通過，送請上級工會組織批准。

丙、各工會應於每次收會費時，將上次會費收支賬目向所屬會員公佈，並同時向上級工會報告。

丁、各產業總工會及各地方總工會須每三個月向中華全國總工會製送會費報告書一份，以備審查。

戊、各工會之分會，應在會員大會或代表大會上選舉三人至五人的會費審查委員會，任期與工會委員會同（分會以上之工會，可由執行委員會選舉產生）。經常審查與監督會費收支賬目與使用情況。在每次公佈之賬目上須有工會主席會計和審查委員簽字負責。

己、上級工會有審查所屬工會關於會費收支賬目與使用情況之權。

庚、中華全國總工會所收會費及全部經費收支狀況，每年應向執行委員會作一次報告，並在報紙上公佈。

（九）本規定於公佈之日起施行。本規定如有不妥處，由本會常務委員會討論修改之，其解釋權屬於中華全國總工會常務委員會。

## 李立三同志

### 關於工廠管理委員會之發言

我完全同意栗再溫同志的報告和張鴻舜同志的發言。因為這個問題很重要，所以我再解釋幾個問題：

(一) 爲什麼要組織管委會？

特別是在新區，因爲過去講得不够，所以這裡補充一下：

(1) 新民主主義管理工廠的方法和官僚資本的方法不同，後者是剝削工人的，祇有去強制壓迫工人。我們公營工廠是沒有剝削的，因此完全可以依靠工人的自覺，吸收工人參加工廠管理並把工廠搞好。換句話說，我們可以用民主方法來管理工廠。這是一個大問題。

解放後，工人要求改善生活，特別是要求除掉過去的壓迫制度和不合理的人事制度。這是他們第一個迫切的要求。我們黨首先就應該並能夠滿足工人這個合理要求，並依靠工人搞好工廠，而通過管理委員會的組織是更能較完善地達到上述目的，這是

大家應該了解的。

(2) 我們大多數管企業的同志不會生產及管理，也不容易在短期內學會這個，因此無論老區新區，都只有依靠工人把工人的知識和技術集合起來才能把工廠搞好。過去國民黨時的職員，有技術和管理知識是長處，但因為他們有官僚主義的習氣，為工人所反對，他們也不懂得工人覺悟提高，可大大提高生產力，因此他們所擬之生產計劃大部份是脫離實際的，如此就需依靠工人，才能使理論和實際結合，使舊的技術標準和管理方法改進。

(3) 特別重要的是，工廠管理委員會是工人參加生產管理的組織形式，也就是工人是工廠企業中主人翁的表現形式，使工人的正確意見能真正成為管理上的意見。

(4) 工廠管理委員會是解決公私關係與黨政工關係之途徑，過去工會工作中的經濟主義和行政上的官僚主義所造成的雙方某些對立現象，以及工會感到沒有權力等問題都需要解決但要黨政工在一個組織內共同商討並適當地解決問題，工廠管理委員會（特別是常委會）就成為必要。

這就是六次勞大提出要成立工廠管理委員會之理由。

(二) 廠長與管委會的關係問題。

廠長負責制和管委會的關係常會被人誤會而形成兩者對立或互相對消，如有的說行政上管委會是廠長領導的，要聽廠長的話等等。這些都是不對的。相反的，正因為

廠長有最後決定權，而廠長又是管委會的委員或主席，所以管委會才是最高權力機關和統一的領導機關，最後決定權是在管委會內的權力而權不是在管委會以外的權力。一般說，少數是應該服從多數的，但在多數的決定違反上級的指示或工人階級長遠利益時，廠長可以不執行或採用少數人的意見，因為工人代表從各部份來，也許看問題會從個別的角落來看，而看不到全體利益，（如電車票加價對電車公司工人也許有好處，但對大多數乘電車工人却有害處）。這是保證個別利益不致和整個利益相矛盾的權力。

同時，最後決定權也是有限制的，廠長使用後要立即報告上級機關請求指示，而多數的委員不服時也可同時報告上級機關。

如果真真的廠長是不會輕易（甚至一次也不會）使用最後決定權的，他可採用說服的辦法。此外廠長負責制是保證廠子中有人負責，但廠長要真正負責，只有一個辦法就是叫大家都來負責，才能搞好工廠。因此，工會必須對生產負責，一定要組織研究並熟悉生產問題，過去只搞福利而不搞生產是原則上的錯誤，而且福利上也不會搞好的。

### （三）常委會之重要性。

管委會中必須要設常委會，因管委會討論的問題一般比較大，且不能經常開會，這樣黨政工關係仍搞不好。所以常委會就有必要。廠長、工會主任為當然委員，共產

黨的支部書記被選為管委會委員時則應參加常委會，如沒被選上則可換上一個當選的黨員當支書並參加常委會。蘇聯企業中均設三腳委員會，每天碰頭，一切問題都在一起商量，廠長發批示時也給支部書記和工會主任看，一個問題來了，就三方面一起配合進行。故常委會就是實行統一領導，要常碰頭解決問題，最好一天見幾次面，才能使步驟一致。

#### (四) 如何去建立管委會？

我贊成張鴻舜同志發言中提出的意見，一定要在工廠中開展民主運動後才能建立管委會的組織。如黨政工不在羣衆面前自我檢討，容易使管委會變為形式化（像現在大部份管委會一樣）工人的意見也不會提出來。因此，民主運動是一個重要步驟。

老區的工廠毫無問題可以實行民主運動，新區工廠經過一個相當時期（最多二三月）的接管工作後，都可以並且必要去搞民主運動，但不要還未搞起職工代表會議等組織形式及對工人未進行初步教育前去實行。

我們必須承認，我們同志把黨內工作的一套，農村的一套，及軍隊的一套帶進工廠中去，發展了命令主義和官僚主義，我們工會工作人員也有許多「官」（在工人眼中看來許多都是官）用包辦作風做事，故必須來一個批評與自我批評。

在新區中要把舊企業變成新民主主義企業一定要經過一個改造階段，官僚主義是在各種地方（人事，制度，機構……）表現出來的。不改變這種企業性質，羣衆是不



會起來的，我們現在只有原則一套，沒有具體的廠子中的一套，所以就一定要依靠羣衆。不僅是管理制度，而且是生產制度，羣衆都懂得是否應該和怎樣去改造。但要依靠羣衆就必須要有民主運動要經過批評與自我批評，故民主運動在舊企業中不僅是可以，而且是必要的。舊企業的職員有罪大惡極者必須要處理。有罪的要在羣衆面前承認錯誤。舊企業中有些冗員，吃乾薪的，以及特務份子而不悔改的要開除。但這只是在職員中佔百分之一、二。我們要團結舊職員，但要團結的好，就一定要改造過去舊社會給予他們的輕視工人，輕視勞動的思想，改造他們的官僚主義作風。這兩點不改造，他們是不會成爲新民主主義企業的職員。但要改造他們就必須依靠職員和工人羣衆來改造一般壞的職員，這就是說要有羣衆自己的教育，要說服舊職員叫他們改造過來，是一件很大的事，緩慢的耐心的工作。要誠心誠意幫助他們，然後，他們才會在羣衆大會中承認自己的錯誤。

民主運動要配合職工代表會議和管委會的成立。民主運動在新舊解放區都是必要的。但要反對左傾的冒險主義思想，而要有步驟的，有領導的實行民主運動。

只要把管委會真正建立起來把民主運動搞好，公營企業中的一切問題都可以解決。管委會是一切問題的中心環節（正如私營企業中的中心環節是集體合同一樣）是非常重要的。

注意：此記錄未經李立三同志看過，只供參考之用。

——完——

# 關於勞資關係暫行處理辦法

(草案)

第一條 爲了貫徹「發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利」的經濟建設總方針特制定本辦法。

第二條 本辦法適用於一切私營工商企業。

第三條 私營企業主(以下簡稱資方)與被僱傭之工人職員店員學徒及雜務人員(以下簡稱勞方)之間的關係，凡屬本辦法未規定者，得依勞資雙方所簽定之集體合同或勞動契約之規定辦理。但該集體合同，或勞動契約不得與本辦法之精神相抵觸。

第四條 勞方有受僱解約參加工會及一切政治社會活動之自由與權利，資方不得限制或強迫勞方受僱，但勞方受僱解約有勞動契約者得依勞動契約辦理，無勞動契約者，如中途辭職須於辭職前五天通知資方。

3.1 第五條 各工商企業之管理規則及工作場所之工作規則，由資方擬定經工會同意後，勞方須切實遵行。如有違犯管理規則者，資方有給以處分或解僱之權。

## 第六條

資方爲了生產，或工作上的需要，有僱傭與解僱工人及職員之權。資方解僱工人及職員，有集體合同及規約者得依集體合同及規定辦理，無集體合同及規約者須於解僱前一月通知勞方，並酌給勞方若干遣散費，遣散費之數額應按工廠企業之生產情況與職工廠齡長短而定，最低不得少於半個月的工資，最高不得超過三個月之工資，但因工人職員的過失而解僱者不在此例。

## 第七條

工會認爲資方對工人職員之處分與解僱不合理時，有向資方提出抗議之權。如資方不接受抗議，得依本辦法第二十八條解決爭議辦法處理之。所有工廠商店已開工復業者，須努力經營，未開工復業或未完開工復業者，須力求開工復業，如因不可克服的困難而不能開工復業或須歇業或轉業者，須向政府申請批准。

## 第八條

凡資方復業而招僱職工時，因革命政治活動被解僱者，應首先復工，其他解放前六個月被辭退的原有職工，應盡先錄用或逐漸補用；但因過失被解僱者不在此例。

## 第十條

資方招用原有職工時，須採用書面通知和登報通告的辦法。原有職工須於接到書面通知十日內（未接到書面通知者，自登報之日起半個月內）報到並按期到廠工作，否則，作業權論。資方在原有職工不足復工之需

## 第十一條

要時得另招新職工，但在資方未添用新職工時，原有職工，一般不得提出強復工的要求。已就業者不得再向原廠方要求復工。

資方已得政府批准而停工歇業時，如無力償還所欠職工之工資或其他債務者，須報告勞動局，由勞動局召集勞資雙方協商合理辦法處理之。資方所有之財產，不得逕交勞方，或工會處理，勞方及工會亦不得自行接受和分配上述財產。

## 第十二條

職工每日勞動時間以十小時為原則，解放前已實行每日八小時或九小時的工作制者維持原狀，如因生產需要得由勞資雙方協議增加勞動時間，但每日最多不得超過十二小時，實行十二小時工作制者不得加工。特別有害職工身體健康之生產部門，可縮短勞動時間。手藝工人店員學徒及一般雜務人員的勞動時間及休假原則上均照舊例。但工作時間過長，影響職工身體健康，應酌予縮短。

## 第十三條

年節及紀念日假期，政府已有規定者依規定，無規定者依習慣，休息日及事假，暫時均照各個企業舊例辦理，在勞資雙方訂立集體合同同時由雙方協議在合同中規定之。

## 第十四條

勞方參加工會開會及其他娛樂教育活動均不得佔用生產時間，職工代表及工廠委員會以上幹部如有必須佔用生產時間，須取得資方同意，但本

均每月不得超過兩個工作日。如職工根據市政府軍管會總工會之指示，被選為人民代表或團體代表參加會議者不在此限。

第十五條 在新解放的城市，資方須保持職工在解放前三個月之實際工資平均水準，不得降低，同時在目前凡屬生產事業不發達及利潤低微之企業一般亦不增加實際工資，如解放前工資過低，而資方又有能力負擔者，得斟酌增加，但事先須經當地政府勞動局之批准。

第十六條 工資發給每月兩次為宜。

第十七條 為保持職工實際工資免受物價變動影響起見，須由當地政府統一公佈以物價指數，或以某種實物價格為計算工資標準。

第十八條 在規定時限外之加工工資，應高於每小時之工資額。

第十九條 凡男女職工有同等技術作同等之工作而效率相同者，應得同等之報酬。

第二十條 各企業原有供給職工膳宿及分紅饋送與其他獎勵等習慣者得依雙方自願維持舊例。

第二十一條 本辦法所稱之實際工資，不是名義工資，係包括資方給予勞方之伙食，住宿及其他待遇在內，用實物計算出來之職工總收入。

第二十二條 學徒與養成工之津貼及其他待遇，一般按舊有規定辦理，其過於惡劣者，應有適當之改善。

## 第二十三條

學徒及養成工與技術或業務知識傳授人（即師傅）間，應嚴守尊師愛徒之原則，學藝者須盡心學習，努力生產，傳授者須盡心傳授，禁止打罵虐待。

## 第二十四條

女職員及女工生育前後休息日，及對乳兒的哺乳時間，舊有規定者，照原規定，如尙無規定或規定過少者，應規定生育前後休息共四十五天，小產，懷孕在三個月以內者休息十五天，懷孕在三個月以上者，休息三十天，工資照發。乳兒哺乳每四小時，哺乳一次，每次十五分鐘至二十分鐘。

## 第二十五條

各企業已有之福利設施一般照舊，未舉辦者得由資方斟酌經濟力量逐漸設施；凡職工因進行工作致傷病或死亡者，其醫藥補助費，撫恤費及喪葬費照各企業舊有之規定辦理，如原來沒有此項規定或規定過低者，得由勞資雙方協議規定之。

## 第二十六條

解決勞資關係中各種問題之合同，應由各業勞方之工會代表（在工會未成立時由該業職工代表會議推一定數量之代表）與由資方之同業公會召開之會員大會或代表會所選出之代表在自願平等之基礎上協議簽定之。此項合同經政府勞動局批准後，所有該業各家勞資雙方，均應遵照執行，在集體合同簽訂之後，該行業中之各個企業勞資之間可以簽訂執行集

體合同之協定，如有特殊問題在集體合同中未包括者，可在上述協定中作補充之規定，但此項補充規定不得與集體合同內容相抵觸，並須呈當地政府勞動局備案。

### 第二十七條

企業職工因增加工資或調整待遇向資方提出要求時，須事先經由該業工會或工會籌備會審查，由工會或工會籌備會派人會同職工代表向資方或資方之同業公會及其代表交涉成立協定並經勞動局批准後，由勞資雙方共同遵守之。

### 第二十八條

在某一企業之勞資雙方發生爭議無法取得一致意見時，應由勞資雙方請求該業工會與同業公會派出之代表會同雙方當事人共同協商解決之，如仍無法取得一致意見時任何一方得請求當地政府勞動局調解之。調解無效得由勞動局仲裁之，在協商調解仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置；勞方不得有怠工或其他妨礙生產及破壞勞動紀律之舉動。勞資雙方之一方對仲裁不服時，得依司法程序向法院提出控訴，由法院判處之。法院判決為最後程序，雙方必須服從。在法院未判決之前均應遵照勞動局仲裁之決定辦理。

### 第二十九條

勞資爭議均應按上條規定之手續解決，任何一方均不得向對方採取人身

侮辱等之強迫行爲。

第三十條

本辦法之解釋權與修改權，在軍管時期屬當地軍事管制委員會，軍管時期結束，屬當地人民政府。

第三十一條

本辦法自公佈之日起施行。

(一九四九年八月九日)



## 處理勞動爭議暫行辦法（草案）

### 第一條

為明確與便利處理勞動爭議，以貫徹發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利之方針，特製訂本辦法。

### 第二條

一切公營、私營企業及合作社經營之企業中之勞動爭議均按照本辦法處理之。

### 第三條

本辦法所指勞動爭議之範圍。

甲、關於職工勞動條件事項（如工資、工時、生活、待遇等）

乙、關於職工之任用、解僱、獎罰事項。

丙、關於勞動保險事項。

丁、企業內部規則事項。

戊、集體合同、勞動契約及其他一切涉及勞動爭議事項。

### 第四條

確定勞動局為調解、仲裁一切勞動爭議之機關。

### 第五條

一切企業中，職工及其工會，公營企業主管人，私營企業主及所組織之同業公會，任何一方如認為對方有違反集體合同、勞動契約及工廠規則行為

## 第六條

時均有按本辦法向勞動局進行申訴之權。

勞動爭議解決之第一步為雙方協商，第二步驟為勞動局之調解與仲裁。

甲、公營企業內之勞動爭議，由工會或企業主管人，提交工廠管理委員會協商解決之。不能解決時，得提請勞動局調解或仲裁。

乙、合作社經營之企業內之勞動爭議，經過工廠管理委員會，或類似之組織協商解決之，不能解決時，得提請勞動局調解或仲裁之。

丙、私營企業內之勞資爭議，首先由該企業職工會與業主雙方自行協商解決。如不能解決時，得由該行業之工會及同業公會派出代表參加協商解決之。如協商仍不能成立，可申請勞動局調解或仲裁解決之。

## 第七條

一切企業內勞動爭議協商之成立，須由雙方代表簽訂協定，並須申請勞動局備案。

## 第八條

一切企業內之勞動爭議，提請勞動局解決時，須填寫申請書，勞動局可組織爭議之調查調解委員會，進行調查與調解。調解如成立，由雙方代表簽具調解書備案，調解不能成立由勞動局組織仲裁委員會仲裁之。仲裁委員會之決定由擔任該委員會主席之勞動局代表簽署，經勞動局長批准後，通知爭議雙方執行。

## 第九條

協商、調解、仲裁既已成立，雙方須各自遵守，不得違反，如有一方違反

者，對方可直接向勞動局申訴。

#### 第十條

無論公營及合作社經營企業中之勞動爭議，雖經勞動局仲裁，如當事人之一方尚不服時，須於五日內通知勞動局並向人民法院提出控訴，請求判定，否則仲裁決定即具法律效力。

#### 第十一條

雙方發生勞動爭議後，在協商調解仲裁過程中，雙方均應維持生產原狀，廠方不得有停廠、停資、停會及其他減低待遇之處置。勞方不得有怠工或其他妨礙生產及破壞勞動紀律之舉動，經勞動局仲裁後，即使有一方面表示不服要求提請法院處理，在法院未判決前，雙方仍應遵照仲裁決定辦理。

#### 第十二條

勞動局在處理一切爭議時，有時爭議雙方及其代表機關傳訊之權力，當事人凡接到勞動局之傳訊通知之後，須按時到達指定地點聽候處理不得違反，如當事人確不能出席時可找代理人，其代理人須經勞動局之承認方准出席。

#### 第十三條

勞動局在調解仲裁爭議過程中發現爭議雙方之任何一方有違反行爲時，得移送人民法院處理。

#### 第十四條

本辦法自公佈之日起有效，其解釋權與修改權屬當地人民政府。

# 私營工商企業勞資雙方

## 訂立集體合同暫行辦法

### 第一條

爲了正確處理勞資關係，解決勞資爭議，應由本市各行各業勞資雙方所組織之團體，根據平等自願協商原則，簽訂集體合同，明確規定勞資雙方之權利義務，及勞動條件，以發揮職工勞動熱忱與資方對生產經營之積極性，實現『發展生產、勞資兩利』之目的。

### 第二條

各行各業之勞資集體合同，係以規定勞資雙方之權利義務爲目的。其內容應包括下列各項：

- 1、僱傭與解僱手續。
- 2、製定廠規、鋪規。
- 3、工資。
- 4、工作時間及假期。
- 5、女工、童工問題。

### 第三條

6、有關勞動保護與福利問題。  
7、獎懲制度等。

訂立勞資集體合同，依下列原則及手續進行之。

(一) 勞資雙方討論簽訂集體合同應採取如下步驟：

甲、由各行各業勞資雙方所組織團體，分別召集全體會議或代表會議，選舉委員會擬定各自之集體合同草案。

乙、由勞資雙方各推選代表全體利益的同等數量之代表，根據雙方自擬定之合同方案，在平等自願的基礎上採民主協商逐條研究，取得協議，在協商時應邀請當地之勞動局派員參加。

丙、獲得初步協議後，由勞資兩方分別召集全體會議或代表會議，討論修改，再將修改意見提交雙方代表討論協商，再次取得協議。

丁、雙方代表為向各自所代表之全體負責起見，復將二次協議交由勞資雙方，各自召開之全體會議，或代表會議討論通過，然後由雙方代表簽字呈請勞動局批准施行。

(二) 集體合同公佈時，須載明簽字地點時間，雙方團體名稱，代表姓名，有效期限（即自某年某月某日起至某年某月某日止）。

第四條 勞資集體合同簽訂並經當地政府之勞動局批准後，在有效期間內適用於

第五條

訂立該合同之各產業行業雙方全體人員無論其參加簽訂與否，亦無論其爲工會及同業公會之會員與否均須一律遵守執行。

合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行者，得由雙方推舉代表簽訂合同延期協定，呈報勞動局備案後延長有效期限繼續執行，但在合同有效期內，勞資雙方之任何一方提出修改或廢止意見時，得由雙方推舉代表協商解決，如不能達到一致意見得申請勞動局調解或仲裁解決之。

第六條

某一行業或產業勞資集體合同訂立之後，各該行業或產業之工廠商店，可簽訂本工廠商店勞資雙方執行集體合同的協定，協定條文，不得與該行業集體合同相抵觸，並須呈報勞動局備案。

第七條

各工廠商店之執行集體合同之協定，有下列情況之一者得宣告廢止。  
1、合同有效期滿者。

2、工廠、商店因遭受不可抗拒之災害而停辦者。

3、經政府批准轉業或縮小生產者。

4、雙方同意。

第八條

本辦法自公佈日起施行。

第九條

本辦法解釋及修正之權，軍管時屬當地之軍管會，軍管時期結束，屬當地之政府。

# 勞動局組織條例

(草案)

## 一、勞動局之任務與工作

勞動局爲人民政府管理有關勞動事件的機關，其任務爲檢查和監督各公營私營企業正確執行人民政府所頒佈之各項勞動政策，並依據公私兼顧，勞資兩利的方針，正確解決私營企業中的勞資爭議，調整公營企業中之公私關係，以求達到發展生產，繁榮經濟之目的，其經常工作爲：

- 1、調整私營工商業中的勞資關係以及公營企業中的公私關係。
- 2、審查登記及批准公、私營企業中的集體合同，勞動契約及工廠規則。
- 3、審核研究各項有關勞動條件事宜。
- 4、統一監督有關勞動保險實施事宜。
- 5、檢查工廠安全衛生設備，及勞動保護事宜。
- 6、協同工會調查登記職工的就業失業狀況，設法安置失業工人。
- 7、製訂本地區有關勞動事項單行法令。

## 二、勞動局之組織機構

根據上述各項工作規定勞動局的組織機構如下：

- 1、秘書室——掌管調查、研究、統計、編纂、人事、文書、總務及其他行政事宜。
- 2、調解科——掌管私營工商業勞資爭議之調解及公營企業中公私關係之調整。
- 3、審查科——登記審查公營企業中公私關係之調整。
- 4、勞動保護科——掌管勞動保險、勞動保護之籌劃檢查督導事宜，失業工人登記安置事宜。
- 5、仲裁委員會——由勞動局聘請總工會代表工商業者合法團體之代表及其他有關機關與社會團體之代表組成之，以勞動局長或所指定之代表為主席，凡勞動爭議經調解無效者均由本委員會仲裁之。
- 6、工廠安全衛生委員會——由勞動局，衛生局及其他有關部門，並聘請技術專家組織之，負責對工廠安全衛生設備之研究，以備向政府提供改進工廠安全衛生設備之建議。
- 7、失業工人處理委員會——由政府有關部門及總工會工商聯合救濟團體等之代表共同組織之，負責研究處理失業工人問題，並設立勞動介紹所，專門管理登記安置失業工人事宜。



# 關於勞動局的組織任務及勞動爭議的

## 處理辦法

吳宏毅

這裡講兩個問題：一、勞動局的組織和任務。二、勞動爭議的處理辦法，這是勞動局小組討論的情形，並經私企委員會研究，如有不妥處，請指正。裡面也有個人意見，當由個人負責。

### 第一、勞動局的組織和任務

首先在我們實際工作中，個人對勞動局工作有幾點體驗，簡單的提幾句：在新民主主義政權下，政府之勞動局對於工人階級和資產階級這種階級關係的調節，是有它的一定的必要作用的，在我們實際工作經驗當中，也深感這種調節的重要性，譬如我們的工會代表工人階級向資方提出協商和談判不能解決的時候便只有到勞動局解決。而政府從發展生產勞資兩利着眼，也頒佈一些法令，使之沿着軌道發展。現在解決無產階級和資產階級矛盾的一切辦法（按列寧說的）都是要加以調和或者「妥協」的。

自然，這種意思不是別的，而是對資產階級既聯合又須進行適當的必要的鬥爭，但以聯合爲重點的意思，於是政府及執行機關的勞動局就很需要，而且需要把工作做好，以發展工業生產。

這樣看來，這種階級關係，這種階級鬥爭，在政權已在我們領導下，一切鬥爭及關係的調節都應是合法的。因此，也是有力的，處理勞資關係的勞動局就是合法機關，必要時通過這樣的機關，以便進行必要的適當的鬥爭，以求達到正確聯合的目的。所以，鬥爭是新民主主義政權下階級鬥爭的基本形式。（協商也是合法的鬥爭形式）所以我們要教育工人，很快的正確認識和熟練地運用它，在目前仍是一個重要問題。如果不運用或不熟習這個東西，鬥爭就要出毛病。

在內部來說，公企中的公私關係，經過政府的調整，也是有好處的。

勞動局成立以後的工作中，對於職工運動的支持有很大的作用。除了上面說的，在可能範圍內：對勞動條件的改善，從而對工人利益的保障及對公私兼顧，勞資兩利的政策的貫徹，名正言順，大大有利；另一方面勞動局法令之製訂和貫徹就必須依靠工人階級及工會，否則：便會成爲空洞的官僚機關。當然，同時也須對資方進行教育。爲此，勞動局的幹部，基本上由優秀工人幹部組成，是很重要的。勞動局的性質和基本任務是什麼呢？在我們起草的勞動局組織條例的草案裡基本上是這樣規定的：「勞動局是人民政府的組成部份。基本任務是貫徹公私兼顧，勞資兩利的方針，具體執

行人民政府頒佈的各項勞動政策。正確解決私營企業中的勞資爭議和公營企業中的公私關係，以求達到發展生產，繁榮經濟的目的。』在其基本任務裡小組及委員會曾討論過，是否應增加扶植職工運動的問題。考慮結果，認為：扶植職工運動在將來全國的民主中央聯合政府以至各級政府施政綱領中應該有這一條，因為勞動局是政權中的一部份，所以不便於把這帶有施行網領性質的條文加到勞動局組織條例裡面。這關於性質和基本任務這樣規定。其經常的具體任務確定了下邊七點：

一、調整私營企業中的勞資關係以及公營企業中的公私關係。

二、審查、登記及批准公私企業中的集體合同，勞動契約及工廠規則。

三、審核、研究各項有關勞動條件之事宜。（勞動條件包括很多，如工資，生活待遇都算在內的。就這一項，討論情況是這樣：原來提出的初步草案，是『審核、研究、規定各項有關工薪之事宜。』後來（把它修改為『勞動條件』。為什麼這樣修改呢？首先，『工薪問題是勞動政策的基本問題之一，因為勞動政策的各項具體政策，都與工薪問題有密切關係，是不能分析的，而工薪問題的研究與工薪法令的頒佈（所謂工資法）也是國家法令之一。就像東北行政委員會頒佈的『工資標準』及『工薪支出辦法』，雖然不是一個完整的系統的工資法，實際上是那麼個東西。因為關於工薪問題，應該由國家研究、審核、規定頒佈，應該由政府來管理，也就是應該有專門機關專門人員加以研究加以製定，那麼問題就來了，就是由什麼專門機構來管工薪問

題呢？

在東北行政委員會，曾有一個各級政府成立工薪機構的決定，命令各級政府（省、市）專門設立工薪機關——工薪局、處、或科。現在執行情形怎樣呢？各省相繼成立工薪局，而大的城市則沒有專門管理工薪的機關，濬陽有個工薪處，但置於勞動局領導之下。哈爾濱在東北行政委員會頒佈命令以前，經批准已成立了工資科，也在勞動局領導之下。我們的意見政府需要建立專門的工薪機構，至於是單獨建立，或與勞動局合在一起，可依工作發展情況及幹部情況決定，如不可單獨立，由於工作性質相同，自以與勞動局併在一起為宜。

這樣，工會對於工薪問題怎樣呢？職工運動的基本內容之一，便是工薪問題，這是工人的切身日常利益。因此職工會也應有專門機關專門人員來貫徹工資政策及工資法令。這也是總工會責任。而且總工會在工資問題上也有協助政府立法的責任和權利。自然在工資法令的頒佈上應該是政府頒佈。所以這裡也發生了一個問題，即政府工薪部門和工會工資部門，他們在工作關係上的問題。在哈爾濱則是政府、總工會及有關部門建立市工薪委員會，為一討論執行大的方針的權力機關，決定後分頭加以貫徹。由於以上兩個問題。在我們的討論中看尚須有進一步澈底的解決。所以，反映在條例製訂上，寫作了『勞動條件』。

這樣附帶的也涉及到了工薪科的機構，工薪科在其日常工作內容上只是『規定了

研究檢查公私營企業對工薪政策執行情形」。所以也比較籠統，這個組織機構，工作內容，根據政府的勞動局具體任務來講和對工薪問題工作關係來說，還需要進一步研究解決。

四、統一籌劃和監督勞動保險實行事宜。在勞動保險問題上大家認為：既然勞動保險問題是國家的法令是由政府頒佈，那麼關於勞動保險的統一籌劃、基金的分配、抽調、調整和監督也都應該是由國家和政府管理。這個勞動保險又是工人階級鬥爭的偉大果實，而勞動保險的特點之一就是由國家頒佈這一法令，由國家拿錢，而由工會來辦，因此工會執行勞保的法令是主要的。那麼究竟怎樣分工呢？根據東北實行勞保的具體情況來講，總的是由東北行政委員會勞動總局來執行。哈爾濱市勞保委員會在執行這一工作上，實際形成了以下的分工，由勞動局來做的是：

- (1) 檢查、督促對於勞保政策執行情況，與工會共同研究，分工進行。
- (2) 從政府方面支持勞保工作的進行。如勞保很重要的一環，勞保醫院，由政府撥給以後，由勞動局結合衛生局加以整頓、改進。有很多問題不是工會所能單獨解決，而勞動局和政府的勞動部門應當加以支持。
- (3) 解答關於勞保條例及實施細則問題。這個解答是屬於政府的。勞保條例和細則的執行要跟實際工作情況結合，以便具體貫徹。這需由勞動局、總工會共同研究，再經過勞動局的批准發佈以利貫徹。

(4) 勞保基金的徵集、統一籌劃、調整分配。協助工會舉辦集體勞保事宜。在我們走以前他們正在到松花江籌劃職工療養院，改變一下松花江的風氣也需要。也在計劃職工消暑的地方，便利職工們星期遊玩。過去是有錢的人才去那個地方。現在那裡的東西也貴，要吃麵包、點心，工人們吃不起，想準備些合乎工人口味的東西，洗澡也有個換衣休息處等。總之，這些集體性的勞保工作，需協同進行才有辦法，而辦集體性的積極的勞保事情，應也成爲今後主要方向，以克服過去工作中那種個別解決或救濟性的作法等缺點。

五、管理工廠安全衛生設備及保護事宜。這也是勞動政策中一個很重要的問題。勞動保護政策是我們新民主主義政權下基於經濟建設任務的日益提高而愈重要的政策。過去我們對於這一問題，了解是不足的，光認爲工人要求迫切的是工資問題，是吃飽問題，而不了解勞動保護對於工人階級的生命、健康，因而對於生產是有重大關係的，我們在實際工作中才感到這個問題的重要性。在東北講，除了大的企業之外，而一般的中小企業，不管是私營的也好，公營的也好，安全衛生的設備是很壞的。經過日本帝國主義的長期統治，甚而已有的也無形中廢除了。我們人民政權建立後，對於這個問題各方重視不够，管理上又沒有經驗，所以在公營企業中，這工作也做的不好；在私營企業中，資本家是爲了更多的進行剝削，再加上沒有一個規定，因之工人的勞動條件和安全衛生設備也是很糟。像過去哈爾濱的火鋸業，曾有安全的跑車裝備

，裏用牛皮做的護腹，否則木頭崩回來，就要扎壞人，也取消了。所以，職工因工傷亡事件很多。哈爾濱市在一九四八年登記了一下（裡邊有很多沒有登記的），全年共有六百一十七名員工傷亡。四九年五個月統計有三百一十名。在一年零五個月的時間中，總共是九百二十七名，死的三十八名，殘廢的一百零三名，傷的七百八十六名。公營和私營在四八年死亡的比較是：公營為百分之八十八點一八；私營為百分之十一點八二。（那時由於公營工廠都執行政府的法令，所以登記較為完全，私營的保護不夠，所以也顯得公營企業多）。四九年五月，公營企業是百分之六十，私營企業是百分之四十。按照行業的對比，則鐵工業傷亡較多。按照傷亡者與傷亡者所在工廠之全體工人數的對比來講，為全體工人數（三萬三千四百二十八人）的零點九五。這個比例是很高的。這不僅僅對於工人的生命、身體是一個大的損害，特別對於生產的損害是難以計算的，在衛生設備上，按一個松花江豬毛工廠說，因衛生安全設備不好，所以每月要有四百個誤工的。不僅減少豬毛的生產數量七百八十斤（包括成品，半成品）少得利潤三〇，六一〇，〇〇〇元，工人也少得工資一百多萬。又因豬毛本身就有的馬尾疔細菌。如果工人們得到了這個病，除非有個土方，否則連醫學博士也沒辦法，加之沒有洗毛設備，所以當你進工廠時真是臭氣薰天。眼睛被塵土刺激得睜不開。工人們在這樣的條件下工作，身體健康是很難保持的。生產效率也可想見。

所以，在必須與可能的原則下，恰當的改進工廠中的安全衛生設備，是加強經濟

建設任務中不能忽視的工作。這不只是工人的大福利，對生產的提高也很重要。

六、協同工會調查登記職工就業、失業的狀況，登記及調劑勞動力，安置失業工人。根據六次勞大決議曾經規定失業工人的救濟由當地政府辦理。就按現在的實際情況來講，在經濟建設問題上，特別是建設中的計劃性的問題上，勞動力的計劃，即調劑、分配、登記是一個很重要的組成部份。按生產建設的要求來講，必需要對勞動力整固的狀況有所了解。如瀋、哈和其他城市的失業工人相當多，但有的企業則很需要工人却又僱不到，這是不行的。按工人失業情形來講，幾乎是東北各城市職工運動及政府工作上當前碰到的一個很頭痛的問題。失業的原因是因為經濟中心的轉移，和軍需生產的轉變所造的。失業工人管不管？過去因六次勞大有決定，政府應該管的，但怕管不了，都跑到政府去要吃怎麼辦呢？就沒有規定這個任務。但這是不是能解決問題呢？不能。因為這個問題還存在着，你總得管。假設在我們新民主主義政權下面，在城市裡日益增加失業工人的數量，你不管，這個問題就嚴重了。我們當然應該管。所以關於失業工人的安置問題，也是應該作為很重要的問題。這個安置並不是幾天，而是幾年，因為我們總不能馬上在幾年之內就可以完全消滅失業現象的，這個過渡時期不會太短。這事如果光要工會來解決，光靠工會來解決工人失業的登記、介紹……也是困難的，那樣所有的失業工人都會到總工會門口去要飯。這個事情好不好？這對工會的牌子也是不利的，因此應當規定為政府的一個任務，由政府勞動局組織進



行，對工會，即是協同工會的關係。並建立有各個有關方面參加的處理委員會，這才有力量。

七、製定本地區有關勞動事業事項的單行法令。同時因為勞動局是新的工作，經驗不多，是不是將來有其他具體任務，其他事情，需要留有餘地以便將來補充。

根據上述任務，勞動局應該如何組織？其機構如下：（一）是秘書室。日常工作的內容：掌管調查、研究、統計、編纂、人事、總務及其他行政事宜。這裡的問題是關於是否建立研究室的問題。如北平的勞動局有調查研究科的組織，上海、天津勞動局都有研究室，但在組織上來講，我們的條例只規定了秘書室。同時有一個附註：不管有沒有這樣一個研究室的組織，但是要有這個工作，要有專人負責是肯定的。可以根據地區的情況來設立研究室。（二）調解科：掌管私營工商業的勞資爭議之調解及仲裁。公營企業公私關係之調整。（三）審查科：登記、審查公私營企業中的集體合同、勞動契約、工廠規則等事宜。審查科的名稱有三種意見，有主張叫登記審查科；有的主張叫行政科；有的主張叫合同科。今天我們勞動局的機構應該着重使工人感覺明確，一看就懂，不要看不懂才好。（四）勞保科：掌管勞動保險，勞動保護之籌劃、檢查、督導等事宜。勞動保險和工廠安全、衛生等工作放一塊，原來有的意見是分開：一個是勞保科，一個是安全科，後來認為這個問題一擺開，勞動局的組織太龐大，有三個委員會，五個科，兩個室，從機構方面看，勞動局應該照顧到整個機構問題，考慮

到這兩個科可以合併。但這兩種業務都是專門化的工作，需要在工作中考慮這種專門的分工。(五)工薪科：掌管研究、檢查公私營企業中工資政策執行情形。另外，在我們小組裡還討論了工薪委員會的問題，工薪委員會的組成是由財經部門，企業部門，總工會和勞動局及有關部門所組成的一個決定工薪政策執行的權力機關。工薪委員會既然是這樣的性質，就不應該放在勞動局裡邊或勞動局下面。所以，在機構中就取消了。(原來在草案上是放在勞動局裡邊了)此外還有兩個委員會。一個是工廠安全衛生委員會，這個委員會由勞動局、衛生局及其他有關部門，並聘請技術專家組成，負責工廠衛生安全的設備研究，向政府提供改進工廠衛生安全的情況與意見，以備政府諮詢。安全委員會應該是諮詢機關，研究機關或參謀部，不是權力機關。總之這個委員會是很重要的。在工廠衛生安全工作上有三個條件，一是政策的掌握，二是依靠工人，三是技術問題。技術問題很重要，我們的幹部大部份是從工會出來的，或者是智識份子，智識份子雖然能『知識一番』，但是對工廠安全衛生也趕不趟，而中國的醫生和建築家，也不像蘇聯，要當醫生先學工廠衛生學，或建築先學『安全學』，所以這些人對這個問題基本上不外行，但具體來講，還是外行，所以這個委員會沒有技術人員參加，沒有他們的計劃，他們的幫忙，這個安全衛生工作是很難搞好的。我們在哈爾濱術機械安全的辦法，從工會來的幹部非常積極，一天到晚下去摸不知就翻物理、文學、理學現幹，幹了幾個月，好不容易定出了個辦法，自覺差不多，後來，請了

技術專家，傾聽他們的意見，開座談會，人家來了一講，提了不少非常重要的意見，我們用很多的術語也不對頭，都是土的，這些玩藝人家都有專門術語，也給改了。所以安全衛生沒有這些人材是不行的，主要的是要團結專家，規定個獎勵辦法，給他們一點照顧，起作用就很大。

一個是失業工人處理委員會，這個委員會由政府及有關部門，和總工會共同組織，負責對失業工人問題的處理和安置，並且在失業工人處理委員會下面成立勞動介紹所，專門管勞動刀登記，調劑，根據委員會決定，安置失業工人，這裡沒敢提救濟的問題，因為救濟問題不是容易的，「安置」比「救濟」好一些，所以就吧「救濟」取消了。以上是關於勞動局的組織條例及任務的大概情形。

## 第二、關於勞動爭議處理暫行辦法

一、受理範圍：規定「一切公私營企業及合作社經營之企業中之勞動之爭議，皆適用本辦法」。過去有人主張只管勞資爭議的處理，根據一些地區的經驗，公營工廠勞動爭議（即公私關係）發生問題需要解決時，經過勞動局調解，比到法院打官司好一些。並且什麼事情都請示上級都由法院處理是很麻煩的。同時也拖延時間。自然從政府的職權及企業對政府的關係來說，都是應服從政府法令的。再說，這種處理是有好處沒有壞處的。另外，還有合作社，這是指由很多工人自己參加勞動，組織的生產勞動

合作社，根據實際經驗，這種合作社內部也有糾紛爭議問題，也應該放在裡邊，適用這個辦法。

二、爭議範圍是什麼呢？凡是職工勞動條件，職工任用，解僱，關於勞動保護事宜，關於企業內部規則事項，集體合同，勞動契約及其他的爭議，都屬於本辦法解決的範圍。即凡屬勞動爭議皆按本辦法解決。

三、處理爭議合法機關。在第四條規定的很清楚，就是確定勞動局為調解、仲裁一切勞動爭議之機關。原來在這個機關上有兩個帽子，有個『唯一』及『合法』，後來把這兩個帽子都取消了。

四、勞動爭議申請的權利問題：辦法中規定：『一切企業中的職工會、公營企業的主管人、私營企業主，任何一方如認為對方有違反集體合同，勞動契約，及工廠規則行為時均有按本辦法進行申請之權，任何人不得侵犯』。

五、爭議解決的步驟：第一步驟是雙方協商（包括同業行業的協商）。第二個步驟是勞動局的調解仲裁。這兩個步驟在協商上有三種情形，公營協商有不同的方式，合作社協商有不同的方式，私營企業協商有不同的方式。因為企業性質不同，調解協商的方式也不同。公營工廠一般的經過工廠管理委員會來協商解決，不行再加以調解。合作社因為是全體勞動者參加的，沒有勞資關係，也是經過工廠管理委員會或類似工廠管理委員會的組織來解決。不能解決的時候可以請工會和勞動局調解。因一般的

合作社歸工會來領導，有問題就可以由工會調解。私營企業是該企業的工會與企業主雙方來協商，協商不行可以由雙方的行業工會，同業公會，派出代表參加協商。如果還不行就申請勞動局調解及仲裁。因為工廠的性質不同，兩個步驟有所區別。這是步驟的問題。

六、遵守和違約的問題。協商調解、仲裁既已成立，雙方應該很好遵守，如有一方違犯對方可以直接向勞動局申訴。勞動局又是怎樣處理還沒解決，不過先規定這一條，究竟怎樣來辦將來再說。

七、關於上訴的問題。無論是公營、私營或合作社的勞動爭議，雖經勞動局仲裁。但一方不服，可於三日內向人民法院提出控訴，請求判決。（原來規定五天，感覺規定時間太長妨礙生產）三天以內不提就是服從仲裁。不管在爭議期間或到法院打官司，生產問題是很重要的。上海規定很明確，因此也在辦法中規定：「在協商、商調解、仲裁過程中雙方均應維持生產原狀，資方不得停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置，勞方不得有怠工及其他妨礙生產，破壞勞動紀律之舉動。勞動局仲裁後，即使有一方表示不服要求提請法院處理，在法院未判決前，雙方仍應遵照仲裁決定辦理。」

另外，還有手續。協商成立了要簽訂協商書。調解成立了要簽訂調解書，仲裁成立了要簽訂仲裁書。均應在政府勞動局備案。這裡有一個問題，仲裁或判決最後程序問題。有兩個意見：一個是法院為勞資爭議解決的最後程序。另一個按勞大決定：仲

裁爲勞資爭議解決的最後程序。我個人意見勞資爭議解決的最後程序，還是以仲裁爲好。我有這樣一個感覺，四個關，加個彎，仲裁就是要拐個彎，不要一通就到法院，走個彎那就好一點，勞動局仲裁一番後，不服到法院打官司，先前打官司是兩家（勞方、資方），這樣一來那就成了三家；勞方資方，還有勞動局。如果三家打官司，勞動局長也到法院一站，那有些不科學。哈市上訴的不多，有的則主動的往法院按移送手續移送，移送手續的辦理的還是勞動局同志負責寫，怎麼樣，怎麼樣……寫一番；又是移送文，又是狀紙，結果法院還是按這個來處理。

最後：在組織問題上還會有仲裁委員會，在辦法及組織條例中取消了。仲裁是政府的權力，也是勞動局的權力，仲裁本身就帶有強制性，它不同於調解，調解是雙方自願的。也可組織委員會。仲裁委員會的組織，在實施仲裁的時候，就要開會通過，表決一番，這有點極端民主，所以仲裁委員會這個組織不對。同時，在過去國民黨社會局的仲裁委員會，工人對它印象是不好的，不管當事人在不在，幾個人商量一下，仲裁一番，結果還是工人倒霉。關於有些重大案件或爭議，有的甚至涉及到外國人的問題，即對外問題，那就麻煩，這一切都需要經過各地有關機關的研究和批准，甚至召集委員會在內部大家討論一下，但這不等於勞動局組織條例上有仲裁委員會的組織。至於仲裁時，邀請一些人參加列席聽聽，那也是另外一個問題；也不等於仲裁委員會的組織問題。所以，在原則上不應固定仲裁委員會這種組織做爲勞動局仲裁時之組織。

# 大連職工會怎樣領導生產運動

——沈策同志在全體會議上的發言

大連的生產運動是從四六年就開始搞，經過了幾個階段，但是由於我們水平很低，以及經驗主義作怪，妨礙了我們對蘇聯經驗的接受，沒有學習好。現在把這個情況介紹一下：

今年「五一」我們提出口號是擁黨生產競賽，並以降低成本百分之五為奮鬥目標。

爲什麼提出擁黨競賽呢？有這樣一個原因：在我們搞生產競賽的時候，正在蘇大黨公開的時候，羣衆的情緒非常熱烈，所以這個口號，就叫擁黨競賽。這是適合羣衆要求的。

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，統一的口號，每一個廠有每一個廠的口號，在時間上要求上也不統一。這次要組織一個步調上統一的競賽運動，因此提出適合各個工廠的口號「降低成本百分之

五。因為各種工廠企業都有成本核算問題。

第二，過去搞生產運動，搞的轟轟烈烈，有些工廠有很大的成績，有些工廠也超過了計劃。但隨之而來的是某些廠的成本也提高了。從幹部到羣衆都不重視成本問題，只重視數量上的完成任務。所以我們應該在羣衆當中普遍進行教育，說明成本在生產上的重要性，提出降低成本百分之五作為競賽口號。

第三，過去競賽立功，一般都是以個人為基礎，個人很積極在一個工廠企業裡面，雖然出現了好多英雄、模範和功臣，但都是個人的，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。所以我們就提出降低成本百分之五。要達到這個目的，絕不是個人所能做到的，必須要全廠大家一致努力。只有個人或一個部門搞好，而其他部門配合的不好，降低成本的目的，是達不到的。這就是為什麼提出降低成本百分之五的幾個原因。

這個競賽運動到我來時還沒有最後總結，但大多數工廠完成了計劃，並有的超過了計劃，像大紡達到降低成本百分之九。所以這樣是和過去三年來的工作不能分開的。三年來工作給我們打下了基礎。從組織上、幹部思想上，給我們解決好多問題。首先對生產運動的認識上，過去會發生過很大的分歧，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？有的同志認為工廠的工會就是搞福利、搞教育，這樣就能保證生產。根據大連的情況是這樣：工會工作不僅要搞福利、教



育，而且要直接領導生產。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，在勞動態度的改變上，是不會有很大的成績，就不能把生產搞好。

這個問題曾經有過教訓：工會主席和廠長常爲這個問題發生爭論，工會主席說：『改善生活才能把生產搞好』。廠長說：『工人要改善生活就得首先把生產搞好，生產搞不好，沒有辦法改善生活』。

這個問題，現在很明顯的可以看清楚：只有生產搞好以後，工人的生活才能改善。在大連經過這三年以後，現在每一個羣衆都瞭解到這點。

大連在剛一解放以後，工人吃不飽肚子，苞米也吃不上，吃的是豆餅皮子，菜餅子。在這樣極端困難的情況下，工人生活不是改善，而是降低了，甚至比日本時代還低，並有大批的失業人羣。在這樣情況下，我們有些同志要改善生活，工廠生產搞不起來，就做生意，賺錢養活工人，結果搞了幾個月，工廠關門了，碰倒很多釘子，碰來碰去，碰出一個辦法來，就是搞生產，從生產上解決問題。這就是積累資本，發展生產，擴大就業範圍，逐漸改善工人生活。

三年來到現在，工人的生活提高了。不但達到了安定，而且得到了改善。同當時比的話，現在工人的實際工資，提高了百分之四十，物價降低了百分之四十六。農產品小米，減低百分之八十。苞米以前每斤一百五十元，最高二百四十元，現在跌到三十五到四十塊錢。

從這裡邊我們體會到這樣一個問題：當一個地區解放以後，應該馬上搞生產，在生產運動當中把工人組織起來，把工人的情緒鞏固起來。工人餓着肚子，還要加緊生產，在幹部的思想上很難解決這個問題，但在工人當中討論，工人容易認識這一點，除了生產以外，沒有別的辦法。

所以在這次搞生產運動的時候，有了這個條件，生產要不要搞的問題，在幹部當中已不成問題，在工人當中也不成問題。只有搞生產運動，才能改善工人的生活，這是三年來的歷史經驗所證明的。

在認識上第二個問題是在什麼條件下可以搞生產運動？有的同志講：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，原料要有充足保證，就是把什麼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，我們可以在生產運動當中去解決其他問題，在生產運動當中健全支部，組織工人發動羣衆，健全工會的組織，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，不論工作基礎好的工廠也好，工作基礎差的工廠也好，都會積極參加這個生產競賽。但這裡又發生第三個問題，就是搞什麼？怎麼搞法的問題。大家都承認工會應該搞生產運動，但是具體問題上有爭論，拿成本問題來講，有的同志說：這個成本問題不是工會的問題，應該是行政的問題，工會不應幹這個事情。但是經過幾

個月的工作，大家研究以後，取得了一致的認識。成本問題、工資問題、勞動組織問題、工宿問題，這些問題不但是行政上的事情，同樣是工會的事情，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，不是少數幹部管，對生產運動開展以後，我們雖然沒有組織管理委員會，但是我們有三頭會議（沒有法定的），因為生產運動的開展，就改變了樣子，在這個會議上，常討論生活方面的問題，而不僅是工人福利問題了。工人有許多生產對管理制度、勞動組織、技術上的改造提出來，經過批准後，就可指導生產，這是行政上和工會一個很重要的工作。譬如，在這次雜黨運動中，原來工業廳所屬的工廠對嚴密組織問題花了很大力量，沒有完全解決。在這次生產競賽當中，工人自動提出了這組人多應減少，那組人少應增加，在全體職工努力研究下，比以前嚴密了。全工業廳所屬工廠，可以節省五百人，工作效率未降低，反而提高，成本也降低百分之五，這就是集體競賽運動的效果，每一個工人不但自己積極去幹，並且還替自己這組單位算賬，檢查浪費，否則個人積極也不能完成降低成本百分之五。所以我們認為生產運動的內容很豐富，凡是工廠生產上的問題，採取領導與羣衆結合，用羣衆運動的方式，走羣衆路線，問題解決的比較快，而且解決的比較完善。

### 其次怎樣搞法？

一、在動員方式上，過去搞立功運動，是自上而下的命令，通過大家（幹部）去

搞。這樣搞法有好處，也有害處。害處是什麼呢？搞不好的話容易發生強迫命令。所以我們這次研究不採取這個辦法，而是先在工廠裡邊醞釀，進行了三個月的準備工作。我們特別強調這次競賽要自覺自願，經過宣傳鼓動教育，願意參加的就參加，不願意參加的就不參加，願意參加的自己簽名，這時客觀條件很好，正是黨公開的時候，工人的情緒非常高漲，差不多在各工廠普遍的形成了一個運動，工人向黨向毛主席寫了很多信，信中差不多都寫有自己的生產計劃，自己在生產當中要做到什麼。在這個基礎上，各廠展開挑戰，很熱火，接着職工總會又召集了由各工廠選舉出來的代表會，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，上邊在統一起來，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，一個是工人再加強，勁也加不出多少來了；再一個是過去有過教訓：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的病員，我們有一個工廠，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。」工人們說：「這一下可解放了！」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「開動腦筋」，發揮工人創造性，從以下幾方面解決這個問題：

1、就是很好的領導工人創造發明，提倡「合理化的建議」。本來一般地叫「創造發明」，為什麼我們叫「合理化建議」呢？因為發明創造那個題目太大，把工人吓住了，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，我們現在就把它翻了一下。

這個工作有些什麼問題呢？

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，不去推動的語，效果是不大的，而且恐怕要發生許多問題。有些地方創造發明的結果怎麼樣呢？反而把生產搞壞了。我舉一個例子，如大連鑄造工人，未經批准就提高壓力機能力，結果搞壞了，要花四五十萬元，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。

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。我可以舉一個例子：在鐵路工廠中，有一個工人，做漲圈，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分子召集起來，說：『這個經驗應該推廣。』實際上，在四七年這個

時因為工廠當局和工會幹部不重視這個問題，覺得不很有這種情緒，這個工人自己覺得很好時，別的工人對他吹，吹大話，這有什麼了不起！因此工人也就不敢介原因。另外工人有這樣一種思想：認為在日本時代的東西，需要什麼改造。這是工人中的保守觀念。這些思想如現象，搞創造發明的人，在輿論上，精神上還受到很。如果我們幹部不在思想上解決這些問題，在工人中很難推廣，這一點看起來很簡單，實際上是很重要

說明問題，不懂技術的人很難寫清楚。像鐵道工多。但旅順大塢已解決了這一問題，我們採取的來，把不好的工人也找來，一齊開會研究，工人越還大。向職工會要求今後多開這樣的會。而己坐在旁邊看熱鬧，什麼也不懂，工人一談到道其中奧妙何在，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，比如關於機械的，就召集機械廠工人來參加。第二，在禮拜天進行技術講座。第三種方法就是經常組織工人參觀，凡是這個工廠和那個工廠有關係的，就組織工人，帶着他們去看，經過這些方法來推動生產，收效還很好。

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，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，而是有目的的提出那幾個問題，來讓工人想辦法，這樣效果大一些。這樣做，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。工人在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，有時從工廠裡偷一些原料來搞了。也有的工人自己花錢買一點東西來研究，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，現在我們採取這樣辦法，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，給他們原材料、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，單獨搞還搞不起來，需要技師幫助他們，這樣會提高工人的積極性，熱烈的展開這個運動。

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的，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。做工會工作的同志，就是給這個工人記功，或者給個模範等工作。

2、勞動組織問題。生產組織的分工，對於生產作用很大，經過普遍的動員，有組織的推動了這一工作是很重要。我舉一個例子。就可以說明這一工作的重要。在鐵路工廠的破車修理班有五十個人，在三月份完成了七台，四月份十五台，沒有完成任務。到五月份，行政上規定修二十台，從幹部到工人都沒有信心，他們說：「十五台都沒有完成，二十台怎麼能完成？」跑到廠長那裡說：「根據我們過去的經驗，這個任務就是完成不了！」他說：「有這些工人一定可以完成！」經過研究，認為主要勞動組織上有問題，過去五十個人大夥一塊幹，現在劃分六個小組，每組都有專門人來負責，你幹什麼，我幹什麼，劃分的很清楚，結果同樣的人，同樣的時間，完成了二十五台，其他地方也有很多這樣例子。生產組織的劃分越小越好，越明確越好，劃分勞動組織應是民主與「專責制」聯系起來解決這個問題，生產勞動組織不合理的現象，光靠行政上，工務科計劃科等去計算，解決不了，只有把工人都動員起來，大家想辦法，研究怎麼樣分工可以使生產效率提高，將勞動組織合理化，從技術上改進就可



以推動生產力的提高。

### 3、掌握生產計劃健全工會小組問題

過去的工會幹部，在上邊比較多，深入到小組裡去比較少。我們從二月七日才開始在個別工廠試驗研究加強小組，有一個黨聯同志和我們談，他問我們職工會的工作你怎樣作的？我說就是宣傳、動員、組織、號召。他說你這樣作不能解決問題，要把生產搞好，職工會應該很好的掌握生產計劃，而且要佈置這個生產計劃。但我們過去認為這樣做是包辦代者。現在從許多廠子實行的結果來看，我們已感覺這是非常重要的，這就是行政上把生產計劃交給工會，召集工人當中積極份子與幹部來研究怎樣完成？能不能完成？能不能超過？能超過多少？各部門研究以後，定出工會的生產計劃，這樣的生產計劃，一般的要比行政生產計劃高一些，把這個生產計劃一層一層的佈置下去，逐步到達小組，小組就研究討論怎樣完成，然後經常開會檢查這個計劃完成的程度。這樣一加強小組，那麼小組會就活躍起來了，小組會的內容也就豐富了，不然離開生產問題，小組會就必須要空洞，如老是檢討你的態度不對，我的態度不對，這樣就發生一個偏向——極端民主化結果，影響生產很大。因為過去我們的小組，不是以研究生產為第一，而是以研究政治學習、和檢討態度為主。領導上使得生產小組長不敢使用他生產上的權力，讓工人幹什麼，工人不幹，領導上還說你這幹部思想不大好，要你檢討檢討。幹部生產任務分配不下去時，就用「抓阩」的辦法，在紙上寫

一、二、三、四，抓到誰就是誰。這樣的結果，如果一個沒有技術的工人，抓到了難活，就說今天真倒霉。並且也做不好，對生產損害很大，還有用選舉的辦法，確定技術等級。一個新來的技術工人，應該是七級選爲五級，結果新工人一看不高興走開了，造成技術工人的流動，所以小組會應以生產爲主，檢討問題，應着重對生產有妨礙沒有（不是一般的檢討），一切圍繞生產，經過大家一研究，會得出許多辦法。這樣就在工會小組裡邊也解決了許多生產問題。因此我們要加强小組會活動的道理就在這個地方，使得生產能够深入，職工會的民主運動，也經過小組會的討論，可以運用到生產裡去，這就是職工會要掌握生產計劃的好處，不然像過去，天天喊保證生產任務的完成，完成生產任務，可是連生產計劃都不知道。如果我們職工會掌握這個問題，就可以看到那一部門生產好，那一個部門生產不好，那一部門沒有完成任務，我們可以及時主動的幫助他們，並且那些完成計劃好的一定有經驗，我們要研究吸收這個經驗，以便推廣。那裏不好的我們也要檢查，究竟是工人生產情緒問題，還是組織問題，還是工資的問題？發現這個問題及時解決，這樣可以避免職工會在搞生產運動上的盲目性，並予以保證。

在大連的工廠，除我們自己辦的以外，還有一種是中蘇合營的工廠，這比較好，因爲蘇聯對於搞生產有一套計劃，比較精密，出入不大。我們的工廠就不然，計劃不是訂高了，就是訂低了，訂高了的壞處，工人沒有信心完成這個生產任務；訂低了虧

本（工作超過的時候工資就得好多）。我們就採取這個辦法：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，原出行政上說造一個船要三千二百個工，後來和幹部討論，說要用二千四百個工，但就工人當中一討論，說用一千九百工就可以完成。從這裡說明我們的生產計劃不正確，像這個生產計劃，工人提出來的和廠裡提出來的差了一倍多，那麼經過工人討論，這個問題就好解決了。但是工人討論以後，一定要經過行政決定（任何的生產計劃也好，都要行政來決定）。如果不經過行政上的批准，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。

#### 4 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、在思想上破壞工人的一切落後的東西，打破障礙生產運動開展的落後思想。

第二、取消客觀存在的一些不合理的制度，過去有些同志已經談過搜腰包的問題。一搜腰包，偷東西的現象更厲害了，工人偷東西的方式多的很，有的工人偷電燈泡，用紗布包上纏在脖子裡，你問他？他說脖子打壞了。把這個制度取消以後，並進行教育，說明今天與過去的不同，工人覺悟，偷了東西的現象就減少了，工廠的浪費也減少了，如金州紗織廠，節約工作做得一個月可以節省四千萬，够一個月職工薪水的開支。這類啓發工人自覺，組織工人討論讓他們自己研究解決，是非常重要的。除了

發揚民主啓發自覺以外，在生產競賽中較突出的，應宣傳。生產中的宣傳鼓動，現在發達採用的辦法，有這樣的一些：

### 甲 以光榮牌刺激工友進步，推動生產

電玻璃工廠，通過這種辦法，來促使工友進步，推動生產。具體辦法是用紅、黃、白三種顏色大木牌，將全廠工友的名子分別掛到各種顏色上面去。掛到紅色的是進步的，黃色的是一般的，白色的是未進步的，每半月一次，大家評定。評定方式是：召開工會小組，首由本人敘述半月間的生產、學習生活等方面情況，後由小組做補充，評這顏色，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爲有效。評定標準是以生產爲主，學習與生活作風爲副，超過了生產任務，在生產中起了帶頭推動作用的掛紅牌，只是完成任務，在生產中只是個人積極者，掛黃牌，沒有完成任務，生產中表現不大積極，學習亦不積極者，掛白牌。

這種辦法不但是及時表揚好的批評落後的，而且又是全面的推動大家加勁生產，努力進步的最好辦法之一。如工友反映說：『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！這個東西像照妖鏡一樣』。自這個牌設立後，白牌逐漸減少，生產逐漸提高。

## 乙 以「勝利消息牌」來鼓動各部門生產熱情

電玻璃工廠通過這種辦法，亦起了很大作用，他們提出了口號說：「前線戰士打了大勝仗，要出號外傳播，而我們生產戰綫上的戰士打了勝仗，亦應很快出號外，傳播出去，使大家知道。因此全廠做了一個大型的生產日報板，報導該廠所屬七個支會每天超過生產任務的百分比數目，各支會又設立一個小型生產日報板，專門報導每天各生產小組的超過生產任務的百分比數目，這樣以各部門在生產戰綫上所獲得戰果，每天迅速讓出，以挑起各支會各組每個人的競賽心，鼓動生產熱情。

## 丙 電燈泡工廠的優勝旗、信號燈、生產板

優勝旗一天流動一次，電泡科按各台機器生產標準，訂出日產計劃，如果那台機器產多質量好，優勝旗就被那台機器拿去插在該機器上，每天好，可每天獲得。

、信號燈設在燈泡科，根據五台燈泡機的樣式做成像交通信號燈，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

廢品的百分比寫在板上，工友們自己去計算比數，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器由四·三減少到百分之七·七。

#### 丁 定期與不定期的表揚欄

造電玻璃工廠，豐年油房、油脂工廠等蘇聯經營或中蘇合營的工廠，多採取了這種辦法鼓勵工友情緒，推動生產，具體辦法是將上一期或前一個月的生產功臣，對生產有貢獻者，拍成照片，並將他們的模範事蹟，詳細整理，與像片一起鑲在玻璃盒裡，長期的展覽，以表揚成績鼓勵情緒。

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，亦是將其照片，及如何得到成績的具體辦法及經過詳細進行介紹，這樣除表揚了本人，刺激了大家面外，主要是介紹了經驗，使全廠學習。

#### 戊 流動獎旗

船渠、造電玻璃工廠、電氣化學工廠、光華燈泡工廠等，亦都通過了這種辦法來推動生產，鼓勵工友情緒，根據參加競賽的單位多寡來規定旗子的多少。如單位多，

可做三面，分冠、亞、殿軍。單位少的做一面。一個月或以期為階段，進行評定各單位的勝負，互相奪錦標。如造電玻璃工廠所屬七個支會，作了三面流動獎旗，一等的二面，二等的兩面，規定三個月評定一次生產成績，互相奪奪，如連續得旗三次的單位，該旗就固定為該單位所有，不再流動。這樣不但鼓動了工友的生產品緒，又充實了各單位挑戰內容與意義。

### 己 擴音器、黑板報、壁報

如大紡、中長、魚網總廠等單位，很好的運用了本廠設置的擴音器，進行了宣傳鼓動工作，起了很大作用。因為他能及時的對生產、學習中表現積極的、有成績的工友們及部門，進行表揚，介紹情況，對生產不積極學習鬆懈的工友或單位，進行批評，同時有臨時性的通知或捷報時，亦可通過他來廣播宣傳，這樣可以避免為不大的事情也召集開會，因而增加工友的負擔。因此，不管在吃飯時間，休息時間，或工作時間，都可以隨時隨地的進行廣播與宣傳，既快又便利，而且識字少的工友亦能聽懂。

這也進一步提高了擴音器的作用，克服了過去只是放送唱片的缺點。

除此以外，通過黑板報、壁報也可隨時隨地進行廣播等宣傳教育。

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。在大連有二

個火車司機梁超祥，在這次競賽中打破了日寇時代紀錄，牽引量達兩千六百噸，我們把這問題看的很簡單，我們說給他記上一個功，當火車還沒有到站的時候，蘇聯同志就就坐了汽車，到車站等着，車剛一停，他們就跑去和那人握手，還獎勵了他一班四十萬。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，就是對全體工人也是一個鼓勵。這說明我們還應該用更多的方式去宣傳去鼓動，來提高工人在生產競賽中的情緒。

最後是獎勵問題，如果只有在政治上精神上的鼓勵教育，而沒有很好的獎勵制度相結合，生產情緒的鞏固是很艱難的。在獎勵當中，一個很好的辦法，就是計件工資，這個問題一定要解決。要在工人當中普遍進行教育，促進工廠實行計件工資。大連計件工資比較普遍，推動了工人的生產情緒。計件工資的推行，困難很多，但也不像有些同志所說那樣神秘，我認為這個問題可以解決，而且在大連解決的還很快，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。幹部獎勵制是全廠生產任務超過了百分之五時，當廠長的獎勵其工資百分之十，超過百分之十，廠長的工資加倍。從一般工人到技術工人，到職員，幹部，都實行獎勵制度。這個獎勵制度不是單純的宣傳表揚辦法。政治獎勵必要性，但日常物質獎勵亦很重要。××廠在去年生產競賽的時候是優等，現在始終保持優勝者地位。所以工人不但工資上增加了，而且在



各方面也起了變化，每人增加三百格拉姆豬肉，兩天發一次，生活改善了。現在獎勵了三百五十輛腳踏車，這是個大事。因為他天天要騎，一騎就想起來爲什麼能騎這輛腳踏車。同時對工廠也有好處，因交通不便，往往影響上班，有了腳踏車就不影響上班了。除此，獎勵了最好的工人，有一個叫王智富的，他自己的房子本來很小，這裡是炕，那裡是鍋，蘇聯給他重新修建了一座洋房子，電燈、暖氣……什麼都有。我們說，這不是叫這個模範脫離羣衆嗎？蘇聯同志回答說：「不要緊，那一個工人再同他一樣了，也給他蓋一座房子」。這些問題刺激了我們，我們原來覺得恐怕獎勵太多，太特殊，怕脫離羣衆，實質是刺激進步，要工人向積極的學習，而不是遷就落後的。再有的，每次競賽時候，生產好的給以在配給上級增加（比如牛乳、糖、蘋果、豬肉都有特殊分量的增加），在工人生活上起了很大變化，個人生活改善了，集體生活便改善了，這樣號召在生產競賽，工人必然歡迎。因爲這時國家也好，對工人自己也好，這就牽扯到了工廠管理制度如何改善的問題，在工會工作方面也應是：一切工作是爲了生產競賽。因此，爲了生產的需要，應加強勞保福利工作，不應該使得工人在競賽當中害病，家庭最困難者給以救濟，目的是爲了安定工人生產情緒，工會的文教部、組織部、福利部都應是一個目的：爲生產服務。過去職的福利部改善工人生活的口號，這個口號我考慮一下了，提的太高了，福利部僅僅是起他一定的效果。關於工會

的生產部，有的人說生產工作是工會的全部工作，生產部可以不要，我認爲生產部一

定要。因爲在競賽當中，生產任務非常繁重（平常也一樣），他要經常研究解決今天障礙生產提高的是一些什麼問題？是勞動組織問題？還是工資問題？或者是管理問題等。如果沒有這個部門經常搜集材料，研究解決，生產不會進步，再一個就是生產當中有很多具體問題需要生產部經常去做，如記功、評功等。生產部要經常去研究那個方法好。全評功來說，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，但是他生產上是落後份子。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，既簡便又有準確，有同意的提出來再研究，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，應成爲工會一個主要的部門。工會把生產部建立起來，對領導生產工作有很大幫助。

一九四九年八月三日

## 華北人民政府

### 同意華北第一屆職工代表會議建議關於 在國營、公營企業中建立工廠管理委 員會與工廠職工代表會議的決定

華北人民政府委員會在研究了華北第一屆職工代表會議「關於在國營、公營企業中建立工廠管理委員會與工廠職工代表會議的實施條例」之建議後，認為這一建議的原則精神，在於實行工廠管理民主化，以增進職工羣衆的企業主人翁的感覺，發揚職工羣衆在工廠企業中的積極性、創造性，而自覺自願地有組織有紀律地來改進業務，提高生產，並培養職工管理生產的能力，以達到依靠全體職工來辦好人民的企業之目的，這不僅說明職工代表們以及各國營、公營工廠企業中的職工們對於人民企業的關懷和愛護；也是職工代表們以主人翁的資格，對於過去各國營、公營工廠企業管理工作的正確批評。這種積極的負責的建議，為發展生產和進行經濟建設所必需。本府經

續密研究後，完全同意此項建議；並決定公佈該條例在國營、公營工廠企業中即依照執行（條例附發），執行時應有準備、有步驟、有計劃地在職工羣衆中展開研究討論，根據各工廠企業的不同情況，製訂各該工廠企業中的具體實施辦法，並希將執行中的經驗，隨時總結報告本府。

附：實施條例一份。

中華民國三十八年八月十日

主席 董必武

副主席 薄一波

藍公武

楊秀峯

### 華北第一屆職工代表會議

## 關於在國營公營工廠企業中建立工廠管理委員會與 工廠職工代表會議的決定

本代表會議認爲：爲了貫徹全國第六次勞動大會關於工廠管理民主化的指示，必須在一切國營、公營工廠企業中建立工廠管理委員會與工廠職工代表會議，以達到依

依靠全體職工來辦好工廠的目的，因此本代表會議擬定關於國營、公營工廠企業中建立工廠管理委員會與工廠職工代表會議的實施條例，作為對各國營、公營工廠企業主管機關的建議。（附實施條例）

例 關於在國營、公營工廠企業中建立工廠管理委員會與工廠職工代表會議的實施條例

## 第一章 總 則

第一條 爲了辦好人民的企業，事實證明，必須根據全國第六次勞動大會決議，建立企業或工廠管理委員會（以下簡稱管委會）與職工代表會議，實行管理民主化，方能增進職工羣衆的企業主人翁的感覺，以發揚職工羣衆的積極性、創造性，而自覺自願地有組織有紀律地改進業務，提高生產，並培養職工管理生產的能力。

## 第二章 工廠管理委員會的組織

第二條 凡屬國營、公營工廠企業，均應組織管委會，由廠長（或經理）、副廠長（或副經理）、總工程師（或主要工程師）及其他生產負責人和相當於以上數量之工人職員代表組織之。廠長、副廠長（或經理、副經理）總工程

師及工會主席爲當然委員，其他生產負責人須參加管委會者由廠長報告上級機關決定之。工人職員代表由工會召集全體職工大會或職工代表會議選舉之。管委會委員之名額，視廠之大小而定，一般以五人至十七人組成爲宜。

### 第三條

凡大工廠、大企業設有分廠、所、部等組織者，分廠、所、部中亦應建立管委會，其組織法與總廠管委會相同。

### 第四條

管委會中由職工中選舉之委員，每半年或一年改選一次。連選得連任。如有不稱職者，可隨時個別改選之。

### 第五條

管委會會期，小廠與分廠管委會每週開會一次，總管委會每兩週開會一次，有必要時，得隨時召集會議。

## 第三章 管委會的職權與廠長的職權

### 第六條

管委會是在上級工廠企業管理機關領導下的工廠企業中統一領導的行政組織，管委會的任務是根據上級企業領導機關規定之生產計劃及各種指示，結合本廠實際情況，討論與決定一切有關生產及管理的重大問題如生產計劃、業務經營、管理制度、生產組織、人事任免、工資福利問題等，並定期檢查與總結工作。

## 第七條

管委會以廠長（或經理）為主席。管委會的決議，以廠長（或經理）的命令頒佈實施之。上級管委會對下級（分廠等）管委會之領導，均由廠長（或經理）以指示行之。

## 第八條

管委會多數委員通過之決議，如廠長（或經理）認為與該廠利益抵觸，或與上級指示不合時，經理或廠長有停止執行之權。但須立即報告上級，請求指示。

## 第九條

如管委會多數委員認為廠長（或經理）的前條措施不適合，或對其報告有異議時，亦可將自己的意見同時報告上級，一併請求指示。但在未經上級指示前，應執行廠長（或經理）的決定。

## 第一〇條

在有緊急問題不及待管委會開會時，廠長（或經理）有權處理之。但事後須將經過報告管委會，請求追認。

## 第四章 管委會的常務委員會

## 第一一條

在大工廠大企業中，為便於執行管委會的決議，及時督促檢查工作起見，可由廠長、工會主席及由管委會推選之委員一人，組成管委會的常務委員會（以下簡稱常委會），廠長（或經理）為當然主席，在管委會決議的精神下，協商處理一切比較重大的有關生產、管理、人事、工資、福利等日

常工作。

### 第二二條

常委會必須經常商討問題，使全廠所發生的一切問題和處理辦法，常委都互相知道，並對處理辦法，互相配合去進行工作。

### 第二三條

在新解放區實行軍事管制時期的工廠企業中，駐廠軍事代表，應為管委會及常委會當然委員。

## 第五章 關於工廠職工代表會議的組織

### 第二四條

凡有職工兩百人以上之國營公營工廠，必須組織工廠職工代表會議。在兩百人以下的工廠中不建立代表會議，但每月須召集全廠職工會議一次或兩次，由工會主席召集之。

### 第二五條

工廠職工代表會議之代表，應以各生產部門基層組織（如生產小組或生產班等）為單位選出。每個代表，直接向其所代表的職工負責。

### 第二六條

工廠職工代表會議的代表每年改選一次。但其所代表職工認為代表不得職時，得隨時撤換改選之。連選得連任。

### 第二七條

工廠職工代表會議，每月召開一次或兩次。一般應在公休日，或工餘時間舉行。每次至多不得超過半天時間。

### 第二八條

職工人數甚多之大工廠企業，在總廠之下設有分廠（或處或所等）者，



代表會議可分為兩級，總廠代表會議之代表可由分廠代表會議選出之，但亦得由職工羣衆直接選舉之。

### 第六章 工廠職工代表會議之職權

#### 第一九條

工廠職工代表會議，有權聽取與討論管委會的報告，檢查管委會對於工廠的經營管理及領導作風，對管委會進行批評與建議。

#### 第二〇條

工廠職工代表會議關於工廠及企業行政上的一切決議，須經管委會批准，由廠長以命令頒佈，方為有效。

#### 第二一條

工廠職工代表會議，即是該廠工會組織的代表會議。該廠工會委員會對代表會議關於工會事務的一切決議，有全部執行之義務。沒有上級工會的決定，工會委員會不得改變代表會議的決議。

# 華北人民政府

## 對華北第一屆職工代表會議「關於建立供給商店與消費合作社保障職工生活的決議」的決定

本府研究了華北第一屆職工代表會議關於「建立供給商店與消費合作社保障職工生活的決議」之後，在原則上同意華北第一屆職工代表會議該項決議中向本府所提出的各項建議，認為這是保障職工生活的有效辦法之一。為此並作以下的決議：

(一) 在華北財經委員會領導下，成立工薪專管機構。各省市政府亦得視工作之需要，成立工薪專管機構。

(二) 工商部應即（指令所屬貿易部門）着手研究在必需和可能的條件下，組織供給商店，舉辦職工生活必需品的配售事宜，在實施時可商同總工會選擇一定的地區及工廠，先行試辦取得經驗，逐步推廣。

(三)各工廠企業主管機關應幫助各廠職工會組織職工消費合作社，特別在供給商店尚未組成之前，各廠職工消費合作社，應對職工生活必需品的供給上，儘可能的担負一定的責任。一切合法的職工合作社，准予免徵營業所得稅。但如有假借職工合作社名義，進行合作社業務範圍以外之其他商業活動者，應予取締。

附：『建立供給商店與消費合作社保障職工生活的決議』一件。

中華民國三十八年八月十日

主席 董必武

副主席 薄一波

藍公武

楊秀峯

### 華北第一屆職工代表會議

## 關於建立供給商店與消費合作社保障職工生活的決議

### 議(草案)

代表會議認為華北區現行以實物計算的工薪制度是好的，基本上保證了職工生活

的安定，但工薪是以實物按市價折貨幣發給職工羣衆，職工又以貨幣到市場上購買生活日用必需品，往往在發工資後由於市場供求關係投機商人的操縱，市場物價即起波動，使職工遭受不少損失，得不到應有的實際工資。

爲了使職工羣衆在購買生活必需品時，避免市場物價波動的影響，不受或少受商人中間的剝削，並減少發工資時對市場物價的刺激，代表會議認爲由國家給職工配售定量的生活必需品並輔之以職工消費合作社是最有效的辦法。

爲此，特向華北人民政府作下列各項建議：

一、請華北人民政府實行定價定量配售各國營、公營企業職工及家屬以生活主要必需品（如糧、布、油、鹽、煤等）規定價格時，應低於發工資的生活指數若干，在一定期間不予或少予變動，其具體辦法提議如下：

（甲）由華北人民政府及各省、市政府設立工薪委員會，其任務爲統一規定配售職工及其家屬的物品種類，價格與數量，和統一規定國營、公營企業發工資的生活指數。

（乙）請政府設立專門的職工供給機關或指令國家貿易公司負責在各工業區設立供給商店總店，各企業單位負責設立本單位之供給商店，如因職工住宿分散，企業單位供給商店供給不便時，供給機關或國家貿易公司，應在適當區域，設立街道供給商店或代理店。

(丙) 供給機關或國家貿易公司之供給商店總店，應以低於市價之生活必需品，供給各企業單位所設之供給商店，各企業單位之供給商店及街道供給商店或代理店應根據工薪委員會規定之數量與價格，配給職工及其家屬以各種主要生活必需品。

(丁) 各企業單位發工資時，應根據配售量之規定，發給職工實物配售證，職工憑證到工廠及企業單位之供給商店，購取物品，或到指定之街道供給商店或代理店購取物品，同時，亦可折價購買供給商店中所現有之其他物品。

(戊) 各私營工廠之廠方如願對職工採取同樣之配售辦法時，可與政府之職工供給機關或國家貿易公司訂立合同辦理之。

(己) 職工會應有權派遣檢查員檢查各供給商店之配售物品質量及其營業情況。

二、請華北人民政府指令各工廠企業主管機關，幫助各廠職工會組織成立職工消費合作社，經營供給商店配售物品以外的職工所需要之日用品，或辦理加工業（如電磨等），以減少商人的中間剝削，並組織職工家庭副業，製造各種消費品供給社員需要，增加職工家庭收入，以補助職工生活之不足。其具體辦法如下：

(甲) 凡加入職工消費合作社的職工及其家屬，均須繳納股金，作為合作社的基金。

(乙) 國家銀行應根據職工消費合作社的具體業務需要，給以低利貸款，幫助合作社資金周轉。

【丙】供銷合作總社，國營工業，貿易運輸機關，應對各企業單位之職工消費合作社給以可能的協助和優惠。

【丁】公營企業職工消費合作社的開辦費與固定設備（如辦公室、食堂及各項用具），工廠行政方面應根據實際需要，給以補助和幫助。

【戊】請政府明令免徵職工消費合作社的一切捐稅。

【己】私營企業職工消費合作社與公營企業職工消費合作社享受國家同等優待。

【庚】職工消費合作社的管理機關和監督機關，應由社員民主舉出，應建立單獨組織系統，成立全華北的產業的和各省市的職工消費合作社，其詳細章程，由相當機關擬定，送請華北人民政府批准頒佈執行。

一九四九年五月十日

## 華北人民政府

### 關於建立省、市勞動局的決定

爲了進一步貫徹勞資政策，加強勞動保護。本府同意華北第一屆職工代表會議關於建立省、市勞動局之建議。並規定如下：

一、各省人民政府及本府直轄市人民政府均增設勞動局，爲各該政府組成部份之一。

二、省、市勞動局主管下列事項：

- (一) 關於職工福利及職工教育事業之研究指導事項；
- (二) 審查國營、公營、合營及私營之企業內部管理規則；
- (三) 審查勞動合同及勞動契約事項；
- (四) 解決私營企業勞資爭議事項；
- (五) 指導有關勞動保險之籌劃、保管與支配事項；
- (六) 督促與檢查各礦坑、工廠之安全衛生設備事項；

(七) 辦理職工團體之登記備案事項；

(八) 其他有關勞動政策之調查研究事項。

三、省、市勞動局具體編制暫由省、市人民政府視工作繁簡自行確定之。

四、省轄市得設勞動局，經省人民政府呈准本府施行。

五、一般工業較多縣份之縣人民政府，得經省人民政府批准設勞動科，或於民政科內增設專職幹部負責其工作。

附：華北第一屆職工代表會議『關於建立各省、市勞動局問題』的建議一件。

中華民國三十八年八月十日

主席 董必武

副主席 薄一波

藍公武

楊秀峯

## 華北第一屆職工代表會議關於建立各省、市勞動局問題的建議

爲了正確的執行新民主主義的勞動政策，貫徹『公私兼顧，勞資兩利，發展生產』



，「恢復經濟」的方針，華北人民政府設置了勞動局，負責辦理一切有關勞動問題的事宜，代表會議認為這是非常必要而正確的措施。現在全華北均已解放，發展工業成爲今後的基本任務，加強有關勞動政策的各種設施，更具有非常重大的意義，因此特建議在各省市政府及工業較多的縣政府內同樣的設立勞動局，或科，使各種勞動問題有專管機關能得到正確而迅速的解決。

# 華北人民政府

## 於工薪所得稅問題的決定關

關於工薪所得稅問題，前因各地徵收辦法不一致，已令各地暫時停徵。本府完全同意華北第一屆職工代表會議的建議，須從速制定統一的工薪所得稅稅則，頒佈施行，並使職工負擔趨於公平合理。

附：華北第一屆職工代表會議『關於工薪所得稅問題』的建議一件。

中華民國三十一年八月十日

主席

董必武  
薄一波  
藍公武  
楊秀峯

## 華北第一屆職工代表會議關於工薪所得稅問題的建議

代表會議認為工人與職員繳納工薪所得稅是對人民國家應盡的義務。但現在各地頒佈的所得稅稅率及徵收辦法頗不一致。因此代表會議建議請華北人民政府從速頒佈統一的工薪所得稅稅則，使各地的稅率和辦法一致，職工負擔的輕重一致。

## 華北人民政府

### 關於成立「工業復員委員會」的決定

由於華北全部解放，老區之國營、公營工廠，以交通不便，成本過高，機器陳舊及若干軍火製造停止等原因，勢需緊縮機構或改為平時生產，各廠職工大都是支持、期革命戰爭，甘苦與共，功績卓著，政府對這編餘職工之轉業就業問題，自應負責慎重處理。為執行此一嚴重的政治任務，本府同意成立「工業復員委員會」之組織。

工業復員委員會應在財經委員會領導之下，以企業部門與勞動局為主，吸收工會代表及其他各有關部門參加，其工作以製定方針、辦法、尋求編餘職工就業轉業之出路為主。

本府同意華北第一屆職工代表會議所提出之下列四項辦法原則，即：（一）將製造軍用品工廠，逐漸改為製造民用必需品工廠，如改製鐵路與農業機械，（二）設法使工人轉業，在學習新技術時期仍保持原有工資，一般以半年為限，（三）開辦職工學校，使願意學習的工人得入校學習並發給部份工資，以維持其家庭生活，（四）入

廠時間不久及自願回家者，則按廠齡長短發給一定的遣散費及軍工服務證，根據以上原則擬成具體實施的辦法，應為工業復員委員會的首要工作。

在上項具體辦法未擬定以前，各業宜暫不開始編遣事宜，其有必須處理者，應與該廠該地之工會或其上級工會，會商擬具妥當辦法辦理之。

附：華北第一屆職工代表會議「關於組織工業復員委員會負責計劃工業復員問題」的建議一件

中華民國三十八年八月十日

主席 董必武

副主席 薄一波

藍公武

楊秀峯

## 華北第一屆職工代表會議關於組織工業復員委員會負責計劃工業復員問題的建議

人民革命戰爭即將在全國取得勝利，華北有些工廠，已經過到從戰時工業轉為平時工業的問題。因此特建議政府儘早組織有關企業部門及職工會參加的工業復員委員會

會，負責計劃將戰時工作轉爲平時工業的辦法，並慎重處理當前老區因工廠減產停閉而發生的工人出路問題。對於這一問題，我們建議採下列各項辦法：

(甲) 將製造軍用品工廠逐漸改爲製造民用必需品工廠，

(乙) 設法使工人轉業，在學習新技術時期，仍保持原有工資，

(丙) 開辦職工幹部學校，使願意學習的工人得入校學習並發給部份工資以維持其家庭生活，

(丁) 入廠時間不久及自願回家者則按廠齡長短發給一定的遣散費。這樣才能使抗日戰爭以來多年辛勤生產，有功於解放專業的工人，在戰爭結束以後又能轉到適當的崗位，爲今後建設事業盡更大的努力。

# 華北人民政府 關於恢復和建立工人區學校問題的 決定

華北第一屆職工代表會議提出：「恢復和建立工人區內的學校」問題，本府認為這是很必要的。爲了有步驟地切實有效地解決這一問題，除在小學教育暫行實施辦法中已有一般規定外，特根據目前實際需要與客觀可能情況作以下的決定：

(一) 凡工人區原有中小學校已經停辦者，其直屬上級人民政府應責成有關的廠、礦、交通等機關協同職工會在必需和可能的條件下盡速籌備恢復，其正在恢復或已行恢復之學校，人民政府應按照具體情況，即時予以切實的指導和幫助。

(二) 原來未設立學校的工人區，應視需要與可能，由其直屬上級人民政府協同廠、礦、交通等行政當局及職工會籌劃開辦新的小學。在工人與市民或農民雜居的地區，不需要單獨設置職工子女小學者，一般小學必須特別注意吸收職工子女入學。

(三) 大工業城市或工人區，在未具備單獨設立專爲教育職工及職工子女的中學

或職業學校的條件時，一般中等學校均應注意或收職工及職工子女入學，各廠、礦、交通等行政當局，亦應負責地並計劃地派送職工及其子女到此等學校學習。

(四)無論恢復或新建的學校，都必須進行必要措施，免收工人子女之學費雜費，務使職工子女得有入學讀書的機會，糾正過去多數工人子女不能入學的不合理現象。

(五)在一切工人住區，該管人民政府應協同有關企業部門協助企業之職工會開辦職工業餘補習學校，以逐步提高工人的政治、文化或技術水平，此項學校經費應由規定百分之一·五的教育金內開支。補習學校須設專人負責領導，其任課教員應給以一定之報酬。

(六)各廠、礦、交通等企業單獨設立的職工子弟學校，日常行政事務，可由各該企業行政當局負責領導，並由行政、職工會、學生家長、教職員各方面代表與校長組成校務管理委員會，負責商討決定各項重大事宜。至關於方針、學制、課程、教學實施，校長、教導主任之任免調動，教員之聘請，均必須遵照政府對一般學校之規定辦理，並須定期向直屬上級人民政府專管機關作工作報告。

(七)公營企業單獨設立之職工補習及職工子弟學校，其經費前者按第五款辦理，後者或列入各該企業之專業費預算內或由福利開支，由各該企業自行決定，經費開支標準，除原有學校，依其習慣加以合理的調整外，一般可參照所在地區同級學校的

標準。至私營企業所辦之工人子弟學校經費之籌措，由該企業資方與職工會協商辦理，有困難時，可請求人民政府予以適當之協助。

（八）各級人民政府，應即根據本決定與有關職工會及企業單位，切實進行研討，製定實施計劃，連同經費概算報請本府審核備案。其屬於由地方教育經費開支者，並應列入下半年教育經費概算，關於校舍問題的解決，由各地方政府與有關企業部門，就公共房產中自行調劑解決，不另撥經費。

附：華北第一屆職工代表會議關於「恢復和建立工人區內的學校問題」的議  
議一件。

中華民國三十八年 八 月 十 日

主席董必武

副主席薄一波

藍公武

楊秀峯

## 華北第一屆職工代表會議關於恢復和建立工人區內的學校問題的建議

加強職工教育及其子弟教育，對於提高職工及其子弟的政治、文化、技術水平，



有特別重大的意義。因此特建議：凡工人區原有學校已停辦者，請政府迅速恢復，原來沒有設立學校者盡可能設法開辦。並在工人集中的區域或大工廠附近開辦中學校或職業學校，請政府撥給必需的經費，對工人及其子弟入學給以免費、減費或補助津貼等優待。

# 華北人民政府關於華北工礦區行政區

## 劃與設立行政機構的決定

本府原則同意華北第一屆職工代表會議關於大工礦區化爲工業區，設立相當的政權機構，統一該區行政領導的建議，並作如下具體決定：

### 一、工礦區劃規定：

(一) 較大之工礦區經華北或省人民政府批准，得設立相當於縣或區之礦區人民政府，設主席副主席，受市人民政府、專署或縣人民政府領導。

(二) 在一般行政區內之企業機關與職工宿舍得劃分若干街（村），由職工及其家屬選舉產生街（村）人民政府，受區公所之行政領導。

二、工礦區行政組織：礦區人民政府除按一般縣區編制酌量縮減外，得增設勞動科，或勞動助理員，其主管事項爲執行「華北人民政府關於建立省、市勞動局，縣勞動科的決定」中之事項。

三、礦區人民政府之主要負責人由縣長級或區長級幹部充任，必要時得以副市長

副專員或副縣長兼任。

四、工礦區之人民政府之主要負責人，得參加各該工礦企業部門之管理委員會及生產計劃委員會。各該區人民政府舉行會議時，須邀請各該企業職工會主任參加。

五、工礦區之區劃，及礦區人民政府之組織編制，由省、縣人民政府會同企業部門擬具意見（需附有詳細地圖）報經華北或省人民政府批准公佈施行。

附：華北第一屆職工代表會議「關於大工礦區劃為工業區，設立統一政權的問題」的建議一件。

中華民國三十八年八月十日

主席 董必武

副主席 薄一波

藍公武

楊秀峯

## 華北第一屆職工代表會議關於大工礦區劃為工業區 設立統一政權的問題的建議

華北區目前對大工礦區的政權領導有兩種情況，一種是把工礦區及與其有密切關

係之農村劃成工業區，設立相當的政權機構，統一領導（如陽泉設市政府），但是多數工礦區尙未設立專門統一的政權機構，工礦區及其有密切關係之農村係分別歸若干區政府領導，甚至連礦區職工宿舍，編成村，設立村公所，亦分別歸由幾個區政府領導，大會研究了上述兩種情況的結果，事實證明前者是利於發展生產和改善工農關係並能共同爲恢復與發展工業而努力；後者則存在着行政不一致，又往往以農村觀點及農村工作方式處理工業區內的諸問題，使生產與職工本身都感到許多困難。因此，建議華北人民政府，將華北區所有較大之礦山工業區根據其實際情況分別劃成單獨行政區或市，設立區政府或市政府，並由縣政府，專署或省市政府直接領導，同時上述行政區的政府負責人，應選擇得力幹部去担任。


## 借書須知

---

---

- (1) 此袋請妥加保管。
- (2) 請君愛惜新書。
- (3) 假如你已經看完了請即交還  
圖書室，還有人在等着看哩。
- (4) 請勿在書上加添註語，批評。

福 E. 4. 37. 5. 1,000

 123



# 中華全國總工會

## 會員入會志願書

××總工會  
××××業工會

我志願加入工會，承認會章，執行決議，  
遵守紀律，繳納會費，參加工會工作，為保  
護工人階級的利益而奮鬥。

志願入會人

介紹人

（簽名）  
（蓋章）

（簽名）  
（蓋章）

一九 年 月 日

### 關於會員入會志願書的說明

- 一、一律用如十六開白紙大小之紙張。
  - 二、字體大小如上。
  - 三、左面留出空白，以便裝訂。
- 工會會員入會登記表之說明同上。

## 工會會員入會登記表

登記號碼：

字 號

會員証號碼：

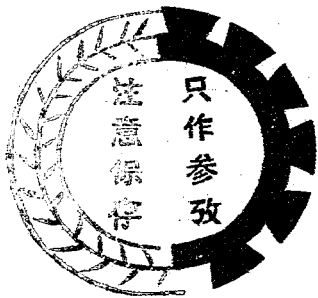
字 號

年 月 日

姓 名		性 別		年 齡		籍 貫	
民 族		工 作 年 限		已 否 結 婚		文 化 程 度	
專 門 技 術		工 資 多 少		住 址			
家 庭 狀 況	多 少 人 口				現 任 工 作		
	多 少 資 產				工 部 門		
	有 多 少 參 加 生 產				工 地 作 址		
個 人 簡 歷							
所 屬 工 會	名 稱						
	會 址						
備 考							

（說明：填二份，一份留本工會，一份交上級工會。）

登記人簽名



6.792

8.4

17/4/73 — 33