

# 輯選同合體集



上海人民市政府勞動局編印



556.61  
2708

密  
00643  
2130

# 說明



自從「集體合同」被認為是解決勞資爭議，建立合理勞資關係的正確途徑以來，特別是從北京國藥業勞資雙方訂立集體合同之後，上海私營企業中的勞資雙方都熱烈的響應和討論起集體合同來了。經過相當長時間的醞釀，本市第一個集體合同——照相業勞資集體合同已經在十月三十日雙方簽訂了，這是本市職業性的第一個集體合同，至於產業界的集體合同有的正在醞釀、討論，有的經過雙方熱烈爭辯即將達到成熟階段，而黨、行政和工會始終都在積極推動與領導這一重要的工作。

因為集體合同對勞資雙方還是一件新穎的事物，各業在商訂過程中都感到缺少適當的參考材料，因此，我們就搜集和刊載了北京、天津、杭州、大連、安東等地某些業的集體合同，想給各商訂和即將商訂集體合同各業勞資雙方作一參考。

無疑的，本市各業勞資雙方在商訂集體合同時，應根據「發展生產、勞資兩利」原則，照顧到各行業的特點，和大小型的不同，以及除不合理者外的舊有習慣，參考各地各業商訂集體合同的經驗，而不能機械的搬用各地經驗。

分類號	
著者號	
種次號	



目錄

全總公佈私營企業訂立集體合同暫行辦法.....一

上海市照相業勞資集體合同.....四

杭州市國藥業勞資集體合同.....七

杭州市百貨業勞資集體合同.....一七

北京市國藥業勞資集體合同.....二四

關於北京國藥業集體合同的報告.....二九

北京市機製麵粉業勞資集體合同.....三六

北京市建築業勞資集體合同.....四二

評北京市建築業勞資集體合同.....四八

北京市藥業勞資集體合同.....五〇

天津市私營造紙業勞資集體合同.....五二

天津市私營烟草工業勞資集體合同.....六〇

造紙捲烟業集體合同解決的幾個主要問題.....六八

天津市三輪車人力車租賃辦法勞資集體合同.....七一



605803

三輪車人力車勞資簽訂集體合同經過和經驗	七四
瀋陽市私營機械鐵工業勞資集體合同	七八
安東市私營造紙業勞資集體合同	八七
關於安市私營造紙業勞資集體合同	九四
哈爾濱市私營針織業勞資集體合同	九七
太原市棉織業勞資集體合同	一〇四
蚌埠市捲菸業勞資集體合同	一一〇
石家莊市沐浴業勞動契約綱要(草案)	一一八
張家口市私營麵粉業勞資集體合同	一二一
旅大行政公署頒佈之旅大地區職工會與企業工廠簽訂集體合同之基本要點	一二五
旅大廣和機械工廠行政與職工會簽訂之集體合同	一三八
大連紡織工廠行政與職工會簽訂之集體合同	一四四
旅大三個月來的集體合同	一五三
無錫市西式木器業勞資集體合同	一五七
無錫市人力車勞資租賃集體合同	一六三

# 全總公佈私營企業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，係以規定勞動關係爲目的之一定時間的書面合同，其主要內容應包括下列各項：

- (一) 僱傭與解僱手續。
- (二) 規定廠規舖規的手續及內容。
- (三) 工資。
- (四) 工作時間及假期。
- (五) 女工董工問題。
- (六) 有關勞動保護與職工福利問題等。

第三條 訂立勞資集體合同，應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之團體，各自召開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、由勞資雙方各自推選能代表全體利益的同等數量之代表，根據雙方自行擬定之合同方案，在平等自願的基礎上採取民主協商方法，逐步研究，取得協議。在協商時應邀請當地人民政府之勞動局派員參加。

丙、獲得初步協議後，由勞資雙方各自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、雙方代表爲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討論通過，然後由雙方代表簽字申請勞動局批准施行。

二、集體合同公布時須載明簽訂地點時間，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 集體合同簽訂並經當地人民政府之勞動局批准後，在有效期間內適用於訂立該合同之各產業行業，雙方全體人員，均須一律遵守執行。

第五條 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，申請勞動局備案後延長有效期限。在合同有效期內，勞資雙方之任何一方，因特殊理由提出修改或廢止意見時，得由雙方推舉代表協商解決之。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 在某一行業或產業之總的集體合同訂立後，各該行業或產業之工廠商店，可簽訂本企业單獨的集體合同。但此項集體合同之內容，不得與該業總的集體合同相抵觸，並須取得各該工會與同業公會之同意。

第七條 各工廠商店勞資雙方單獨訂立之集體合同，有下列情況之一者得宣告廢止：

甲、合同有效期滿者。

乙、工廠、商店因遭受不可抗拒之災害而停辦者。

丙、經政府批准轉業或縮小生產者。

丁、雙方同意者。

第八條 本辦法自公布之日起施行。

第九條 本辦法解釋及修改之權，軍管時期屬當地之軍管會，軍管時期結束，屬當地之人民政府勞動局。（新華社北京廿五日電）

## 上海市照相業勞資集體合同

### 第一條

資方或其代表在業務範圍內，有決定權及指揮權，職工應服從其指揮，但資方應尊重職工及工會合理之建議，有關職工之本身問題資方事先應與職工或工會協商決定之。

### 第二條

資方擬定之店規，經工會之同意及勞動局批准後，職工須遵守之。

### 第三條

工資及伙食。

一、工資主要原則是提成；同時又保持最低基薪制。爲顧及實際困難起見，如提成數不足基薪時，所缺數額在基薪百分之十五時，由資方補足發給職工；如所缺數額在基薪百分之十五以上時，除由資方補發給職工百分之十五基薪外，其餘不足之數，由資方負擔半數補給職工（例如資方應給勞方一百個單位，提成所得僅合五十個單位，則資方應補發給職工三十二個半單位，勞方所得總數是八十二個半單位。）以維持職工之最低生活，如提成超過基薪時，爲鼓勵職工工作熱忱起見，超過部份仍應發給職工。

二、提成數額：依據同業公會所規定之元亨利貞四級而訂定之：元字組爲百分之廿六。亨字組爲百分之廿四。利字組爲百分之廿二。貞字組爲百分之二十。倘原有提成或其他制度已超過本規定者自當仍維原狀，但在營業虧損不能負担時須經職工同意後得酌量縮減之。

三、基薪單位：根據發薪日報載人民銀行折實存款之單位計算。



#### 四、基薪等級：

元字組最高九十個單位，最低五十五個單位。

亨字組最高八十一個單位，最低五十個單位。

利字組最高七十二個單位，最低四十五個單位。

貞字組最高六十三個單位，最低四十個單位。

練習生元字組一年內十個單位，二年內十五個單位，三年內二十個單位，亨字組一年內八個單位，二年內十二個單位，三年內十六個單位，利字組一年內七個單位，二年內十個單位，三年內十四個單位，貞字組一年內六個單位，二年內九個單位，三年內十二個單位，練習生學習期滿前後視該生技術而定，技術進步得隨時調整之。

五、伙食：自膳者由資方另給伙食費（甲）供中晚餐無早餐者米一斗（乙）供中餐無早晚餐者米三斗（丙）完全自膳者米五斗（以解放日報當日所載上白粳市場價格結算之）以上不分等級，如資方供給膳食者，勞方不得要求自食，資方已供膳食者，不得改發米貼。

第四條 營業收入：本業職工因基薪提成直接關係營業收入，故對營業收入之賬目有疑問時，本店職工得向資方查詢，如不能解決時由同業公會及工會於四十八小時內派員會同調查後解決之。

第五條 基薪及提成分配：資方自兼經理或聘任之經理，須以其主要時間參加本店實際工作，方可在提成中支薪其基薪及提成標準，應視所負責任之輕重規定之。（過去資方自任經理者。以後不得再添聘經理），訂約前其他非本店實際參加服務者，均不得在提成內支薪，其提成及基薪分配辦法與調整經資方派定及多數勞方同意後實施之。基薪分配標準依據各店原來拆賬或薪金數，最高者得最

高基薪，其餘等級依原有比例多少推算之，但最低者不得低於最低基薪，女職員，賬房練習生及出店均在提成內支薪（出店祇擔任本店清潔及勤務工作者，其基薪由資方酌訂之）廚司不得在提成內支薪。

第六條 發薪日期：由本店勞資雙方協定之（以每星期一次為原則）

第七條 預支工資：職工本人結婚，生病或直系親屬生產、重病、喪亡時，應視其事態之輕重及需要之程度，得預支工資，但以不超過兩個月基薪為原則，如有其他急需得由勞資雙方洽商之，欠薪須視勞方之經濟情況酌量及時扣還。

第八條 增聘解雇職工及轉業：增聘解雇職工及轉業，遵照政府規定之「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」及「關於復業復工糾紛處理暫行辦法」辦理之。（惟資方如增聘技術人員時，應先向工會詢問失業職工中有否合用人才，如有得儘先試用）。

第九條 練習生人數及練習期：

一、各店練習生不得超過職員人數四分之一為原則，如全店職工多數認為需要時，得增添之（訂約前所用者不在此例）

二、練習生練習期最多三年，期內以尊師愛徒為原則，除店內事務及一般慣有之勤務外，不得過份差遣，俾免失去學習機會。

第十條 營業及工作時間：營業時間根據各店情形勞資雙方協商規定之，最多不得超過十二小時，工作時間視工作種類之性質以八小時至十小時為原則。

第十一條 休假及請假：

甲、職工休假：規定每月得休假三天，以不妨礙營業及工作爲原則，如半年向不休假者得一次予以假期十八天，如職工不敷支配者，由雙方協商規定之，在上述休假期內不得扣薪。

乙、職工請假規定如下：一、職工參加工會活動，以不佔用營業時間爲原則。職工會組長以上因公出席會議（有工會通知書者）出席前先通知資方，資方應給予便利，不得扣薪。二、營業時間職工因事離店者，應先請假。三、職工因本人結婚或直系親屬婚喪疾病、請事假者，每年不得超過十五天，凡洽定之假期內，不得扣薪，超過洽定假期三天以上者，作曠職論。曠職者，按日扣薪，如不續假而連續曠職達七天者，作自動退職論。四、職工本人因病不能工作者，經證明後給予病假，病假在一月以內者，支給全薪，一月以上不滿二個月者給半薪，逾二月者，其去留由資方決定，但應徵求工會之同意，在決定辭退時並應酌給津貼、女職員產前產後應給以四十五天之休假，工資照給。

第十二條 因公而致傷害者，醫藥費全部由資方負擔，（以節約爲原則）醫治期內，薪水照付。

第十三條 原有年終花紅或獎金犒勞等，待年終時根據當時情形再由工會與同業公會洽商定之。

第十四條 各店等級依照本年七月份爲標準，如有更改須經同業公會及本店多數職工之同意。

第十五條 關於職工之福利教育文化事業，由工會策動推進，資方應予協助。

第十六條 各店如有嚴重困難情形者，得由同業公會及工會會同處理之。

第十七條 本協定有效期爲九個月自一九四九年七月份起至一九五〇年三月底止，期滿後由勞資雙方代表另行審查修改之。

第十八條 本合同經本市人民政府勞動局批准後實行之，勞資雙方各執一份，其解釋權屬於勞動局。

一九四九年九月八日

## (附)上海市照相館業店規

茲根據「發展生產勞資兩利」之原則，訂定本店規，各職工均須遵守之。

- 一、應愛惜公物，保護器材，不得任意浪費與損壞。
- 二、不得在店內賭博鬥毆或在營業時間內，酗酒喧嘩及胡鬧。
- 三、對待顧客態度應和氣。
- 四、須保持公共衛生與秩序，於營業及工作時間內須各守本位，以免自懈擾人，妨礙工作。
- 五、職工親友如欲留店中膳宿，應於事先得資方同意。
- 六、各店之營業及工作時間，因環境及季節各異，經勞資雙方商定後，職工應遵守之，遲到或早退，更應避免，因事外出時，須預先請假，在外偶遇要事或意外遭遇，不及事先請假者，應臨時盡可能以電話或其他迅速方法通知店方，返店後，應行銷假。
- 七、所擔任之職務應各自負責，尤其到期應取之照相，更須期前一律完工，庶免顧客徒勞跋涉。
- 八、職工除本位工作外，如遇業務必要時，應互相協助。
- 九、顧客交來之文件，珍品及底片照相相等，經手人應妥為保管。
- 十、開取照證或發票收據等之經手人，應注意照章粘貼印花。
- 十一、不得以店方名義，在外「口頭作保」。
- 十二、未得店方負責人同意前，不得擅取店中款項或貨物。
- 十三、職工本人及直系親屬在店內照相，經經理許可後，應給予優待（折扣或免費由經理批准）。

但均須在照相時即開發票，以便編號查考，並須依照手續憑單於門市部取件（資方私人作爲餽贈之照片，非營業必要者，得作職工優待價目，提成給予職工）。

十四、在營業及工作時間內，除店方通融者外，不得兼任其他職事，在上述時間外，在店內兼作以外工作者，須先徵得資方許可，（原有兼職者不受此限制）。

十五、職工如違反店規時，資方得視情節輕重，分別予以勸告，警告，記過等處分，如屢經教育不改或有嚴重過失者，取得工會同意後，資方可以解雇或開除。

## 杭州市國藥業勞資集體合同全文

杭州市國藥業工會代表、商業同業公會代表等爲了解決勞資間現存的糾紛，以達發展生產、勞資兩利的目的，根據過去之習慣及現在之情況，雙方協議結果，特簽定集體合同如下：

第一條 資方或其代表在業務範圍內，有合理的指揮權及決定權，職工應服從其指揮，但資方應尊重工會合理的建議。

第二條 資方不得有干涉或限制職工參加社會活動之行爲，對於職工的文化教育設備，應予以可能之解決。

第三條 資方擬定之舖規，經總工會（總工會未成立前爲其籌備委員會）同意，並呈請勞動局批准後，職工必須切實遵守。

第四條 資方有添僱及解僱職工之權，但須遵守下列原則：

甲、資方在添僱職工時，本店（行）過去被解僱之職工，除有重大過失者外，有以同等條件受僱之優先權。

乙、資方確因營業關係，需要解僱職工時，須於解僱前十五天通知被解僱之職工與工會；除另有約定者外，其服務在半年以下者，給予一個月的實際工資，半年以上二年以下者，給予二個月的實際工資，二年以上者，給予三個月的實際工資，爲最高額，作爲退職金。是項退職金不得在提成內開

支，外埠者並酌給單程川旅費。

丙、資方因職工重大過失，解僱職工時，須於五天前通知被解僱之職工及工會。

丁、工會認為資方解僱不合理時，有抗議權，資方不接受抗議時，得呈請勞動局解決之。

戊、取銷舊有三節（端午、中秋、年終）解僱制度。

第五條 職工自行告退者，應於五天前（具有特殊技術者於十天前），通知資方及工會，但在未離職前仍應忠於職責。

第六條 工資按流水提成，其辦法如下：

一、平均每天每一工人能賣流水在一千五百元至二千五百元者，提成爲百分之二十一。

二、平均每天每一工人能賣流水在二千五百元以上至四千元者，提成爲百分之二十二。

三、平均每天每一工人能賣流水在四千元以上至六千元者，提成爲百分之二十三。

四、平均每天每一工人能賣流水在六千元以上至八千元者，提成爲百分之二十四。

五、平均每天每一工人能賣流水在八千元以上至一萬元者，提成爲百分之二十五。

六、平均每天每一工人能賣流水在一萬元以上者，提成爲百分之二十六。

上列等級，以七、八、九三個月營業總額按每天每人平均能賣流水計算之。若原有提成額超過百分之二十六者，仍按舊例。（細則等級表略。）

分配辦法：半數依底薪計算，半數依人數平均。（如原有分配辦法，雙方無爭議者，維持原狀。）

爲保證工資提成額起見，營業額必須公開。

第七條 職工工資，以每隔五天發放一次爲原則。

第八條 米貼數量規定如下：

店——三斗至七斗。行——四斗至七斗。但行方舊有以實物發給及店方超過者不在此例。（細則等級表略）價格依十六日浙江日報所載門售機羅尖價目計算，如該日報上有數檔機羅尖米價，則取第二檔機羅尖價目計算，如羅尖無市時，以頭檔白尖之價目計算，於當日發給。

第九條 各店（行）月規，一律每人三個半折實單位，於十六日發給。

第十條 爲提倡節約並照顧職工生活，雙方同意將本業習慣上各節日筵席取消，而規定由資方按月給予職工每人二個至四個折實單位（舊有超過不在此限）爲折菜金。（雙方無異議者仍按舊例）

第十一條 職工日常菜金，每日每人爲機羅尖米十六兩，包括油醬在內，舊有超過者仍舊。

第十二條 資方自兼經理或聘任之經辦副理等，須參加本店（行）實際工作，方可從職工提成中分取工資，不得掛名領薪，其他非營業與非生產人員，亦不得從職工提成中分取工資，或以其他名義領取工資。

第十三條 經營門市兼拆兌及藥帖批發者，其拆兌提成爲百分之七，丸散及藥帖批發等應與門市同等提成；其拆兌與門市提成彙合分配全店之職工。所有棧力與門市大小合資等，彙合按人數平均分配之。

第十四條 藥行（係批發性質者）之職員工資，提成爲百分之七，棧司力金爲百分之二；惟原由勞資雙方協議以實物計算者不在此例。

第十五條 資方每年應津貼刀房每一工人牀刀一把，舊有超過及資方自備者不在此例，片刀歸資方自



備。

第十六條 營業時間，春秋爲十二小時，夏季爲十三小時，冬季爲十一小時，全年平均每天最多不得超過十二小時，前述時間包括吃飯及夏季午睡共二小時在內，所有值夜人員應於次日午後給予二小時之休息。（午睡及值夜人員應輪流休息）

第十七條 職工休假規定如下：本市居住者每月四天，外埠居住者每月五天，全年得合併計算。（舊有超過不在此限）職工輪流休假時，應分配適當，力求不影響生產，在上述規定內不得扣除工資。

第十八條 年節及紀念日假期，依政府規定，無規定者依習慣。

第十九條 職工參加開會及其他娛樂教育活動，均不得佔用工作時間，職工代表及工會支會委員以上幹部，如有必要佔用工作時間，須取得資方同意；但平均每週不得超過六小時，如職工被選爲人民代表或團體代表參加會議者不在此限。

第二十條 職工本人結婚及父母喪事，應給予特假十五天。（舊有超過不在此限）

第二十一條 職工在店（行）服務十年以上，年老確實不能工作自動退休者，應按其服務年限及實際情況，給予半年至一年的實際工資爲退休金。（視雙方情形作一次或分期折實付給之）

第二十二條 職工確實因病經醫生證明，得免費服用本號中藥（倘遇特別貴重藥品得視各店實際情形酌定），病重而不能工作者，並給予病假，病假在一月以內，支給全薪，一個月以上未滿三個月者，其間支給半薪，三個月以上留職停薪，米貼照給。留職至六個月爲止，逾六個月則辭退與否，由資方決定，如決定辭退時，並應酌予津貼，其金額由勞資雙方協商決定之。

第二十三條 職工因公致傷者，醫藥費由資方負責（「外吃藥」在內），薪水照給；傷重而至殘疾不能

工作者，由資方給予半年至二年之實際工資爲補助金，如有特殊情形，由各店（行）勞資雙方酌商變通辦理。

第二十四條 職工確係因公致死者，棺殮費由資方負責，其撫卹金得視各店（行）能力，給予半年至二年之實際工資，如有特殊情形，由各店（行）勞資雙方酌商變通辦理。

第二十五條 原有花紅餽送及年節額外酬金等，凡勞資雙方無爭議者，一律照舊。爲保證花紅之合理分配，年終盤存應分檔稱準，並合理評定其價目。

第二十六條 爲獎勵職工積極生產起見，資方應設立獎勵制度；其獎金數額，相當於十二月一日至二十日二十天薪水提成額，獎勵之等級標準及詳細辦法另訂，呈由勞動局批准後施行。

第二十七條 學徒年限一般不得超過三年，在未滿規定年限內，工作能力已達正式工人水準者，經資方和工會審查合格後，應縮短其學業年限，升爲正式工人，其在學徒年限內之津貼，一般仍按舊有規定，其舊有規定不合理者；應予以改善，業師應盡心傳授，學徒應努力學習，任何人不得虐待學徒。

第二十八條 添招學徒以每二年進一人爲原則，如各店（行）因業務需要，得酌情添招之。

第二十九條 各店（行）有必要時，得訂立執行本合同之協定，但協定之條文，不得與本合同之精神相抵觸。

第三十條 本合同有效期間爲六個月，自一九四九年十一月十六日起至一九五〇年五月十五日止，屆期由勞資雙方代表另行審查修改之。

第三十一條 本合同經本市人民政府勞動局批准後執行之，勞資雙方各執一份，其解釋權屬於勞動

局。

杭州市國藥業工會代表

侯常俊

葉午權

魏國良

應漢華

孫柏生

葉永青

孫柏齡

錢頌英

王養支

王克承

周醒民

杭州市國藥商業同業公會代表

俞繡章

章芝馥

陳歧根

周康煥

周士濂

王本榮

宓炳賡

倪世泉

莊志尙

鄔思皋

王榮堂

## 附 鋪 規

第一條 應愛惜物資、保護器材，不得任意浪費與損壞。

第二條 不得在店（行）內賭博鬥毆或酗酒。

第三條 對待顧客態度應和氣。

第四條 須注意保持公共衛生與公共秩序。

第五條 不得無故啓閉貨房或在貨房內吸烟。

第六條 職工如有親友留宿店（行）內，必須事先報告店（行）方取得同意，並應遵照政府法令規定

辦理。

第七條 不得以店（行）名義在外作保。

第八條 不得假借店（行）名義在外私自兜銷貨物。

第九條 在工作時間內不得遲到早退。

第十條 經售藥品需特別注意，如發生錯誤時，應由售貨員與校對員共同負責。

第十一條 每一職工應向資方出具保證書（舖保或個人均可），倘遇銀錢關係等情，保證人應負完全責任。

杭州市國藥業商業同業公會

## 杭州市百貨業勞資集體合同全文

立集體合同人勞方代表杭州市百貨業工會；資方代表杭州市百貨商業同業公會（非百貨商業同業公會會員，其主體業務經營百貨者，本合同亦適用之。），茲爲解決勞資間的糾紛，以達繁榮經濟、勞資兩利的目的；根據我百貨業過去之習慣，及現在之情況；并依據杭州市軍事管制委員會關於勞資關係暫行處理辦法，經雙方協議結果，特簽訂下列各條款，均願切實遵行。

第一條 資方或其代表，在業務範圍內，有指揮權及決定權。職工應服從其指揮，但資方應尊重工會合理之建議。

第二條 在不妨礙工作時間下，資方不得限制或干涉職工參加工會及其他社會活動。如職工代表及工會之分會委員以上幹部，對工會之活動有必要佔用工作時間，每週不得超過七小時，如職工被選爲人民代表或團體代表參加會議者不在此限。

第三條 各商店之店規，由資方擬定，經本市總工會（總工會未成立前爲籌備委員會）同意；并呈請勞動局批准後，勞方應切實遵行，如有重大違犯者，資方應按店規給以處分或解僱之。

第四條 資方有添僱及解僱職工之權，但須遵守下列原則：

甲、資方在添僱職工時，本店過去被解僱之職工，除有重大過失者外，有以同等條件受僱之優先權；有受僱優先權之職工，由資方書面通知或登報公告，經十五日後而不到者，作自願放棄論。但有

屬下列情形之一者，不得要求復職。

- 一、凡職工在本市解放前，因戰爭關係自行離店在兩個月以上者。
- 二、凡職工在解放前，經過正式解僱手續已領解僱金而離店者。
- 三、離店職工已另行受業者。

乙、資方確因業務上之需要，解僱職工時，須於解僱前一個月通知被解僱之職工及工會。其服務期間在半年以下者，應給予當時所得一個月之實際工資；半年以上兩年以下者，給予當時所得二個月之實際工資；一年以上者，給予當時所得三個月之實際工資作為解僱金。如原規定超過此最高限度者，則以舊規辦理。外埠職工按各店實際情況酌量津貼單程川資。但如因過失解僱者不在此限。

丙、資方因職工重大過失解僱職工時，須於五天前通知被解僱之職工及工會。

丁、工會認為資方對職工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，得依杭州市軍事管制委員會關於勞資關係暫行處理辦法第二十九條處理之。

第五條 職工中途自行辭職，有約定者依約定，否則應於離店前五日通知資方及工會；但未離店前仍應忠於職責。

第六條 職工工資規定如下：

一、各等店之工資等級：

甲等店：一石二斗到一石四斗、一石五斗到一石七斗、一石八斗到二石一斗、二石二斗到二石六斗、二石七斗到三石二斗。

乙等店：一石一斗到一石三斗、一石四斗到一石六斗、一石七斗到二石、二石一斗到二石五斗、

二石六斗到三石一斗。

丙等店：一石到一石二斗、一石三斗到一石五斗、一石六斗到一石九斗、二石到二石四斗、二石五斗到三石。

二、各店等級劃分，以營業額利潤與實際工作人員人數比率計算之，練習生二人作一正式店員計（以十月份營業額為準）。

（門售店）每人每月平均每日營業額在四萬元以下者為丙等；四萬元至六萬元者為乙等；六萬元以上者為甲等。

（批發店）每人每月平均每日營業額在八萬元以下者為丙等；八萬元至十二萬元者為乙等；十二萬元以上者為甲等。

（自製店）每人每月平均每日營業額在一萬元以下者為丙等；一萬元至二萬元者為乙等；二萬元以上者為甲等。

三、工資之米價，以當日糧食市場最高機白尖批發價格加一成折合人民幣給付之（以次日浙江日報為準，盈還虧補），工資與米價原優於此規定者，仍照舊發給。

四、工資每月分二次付給，每逢月之五日及二十日為發薪日期。

五、男女職工同工同酬。

六、職工每月升工四天，原有升工超過此限者仍照舊。

七、原有糧川制一律取銷。

第七條 職工之工作時間規定如下：

春季（三、四、五月）秋季（九、十、十一月）十二小時。  
夏季（六、七、八）十三小時。  
冬季（十二、一、二月）十一小時半。

（包括整理貨物在內，工作時間原短於此規定者依舊例。）  
職工工作時間地區劃分表

#### 新市場區

春秋：上午八時——下午八時半

夏：上午八時——下午九時

冬：上午九時——下午八時半

#### 中山中路區及清泰街一帶

春秋：上午七時半——下午七時半

夏：上午七時——下午八時

冬：上午八時——下午七時半

#### 鼓樓外、江干、湖墅、慶春街一帶

春秋：上午七時——下午七時

夏：上午六時半——下午七時半

冬：上午七時半——下午七時

第八條 職工休假及請假規定如下：



一、年節及紀念日之假期依政府規定，無規定者依習慣。

二、職工每月得請假四天（假期內採取輪流制，以不妨礙營業為原則），如半年內不請假者，得一次請假二十四天，情形的確特殊，經雙方協議者不在此限，假期內工資照扣。

三、職工本人結婚及直系親屬喪亡，居本市者得請假十天；外埠者十五天，有特殊情形者勞資雙方自行協商。假期內工資照給。

四、職工請事假期滿，既不續假，又未到店工作，以曠職計。居住本市曠職達四天，外埠達十天者，作自動離職論。

五、女職員產前產後，應給予四十五天之休假。工資照給。

第九條 練習生學習期最多三年。在未滿學習年限工作能力已達正式店員水準者，經資方與工會審查合格，應縮短年限升為正式店員。

第十條 練習生與業師間應嚴守尊師愛徒之原則。練習生須努力學習；勤奮工作，業師應盡心教導，不得虐待。

第十一條 練習生之津貼第一年為最低店員工資之二折；第二年三五折；第三年五折，滿三年學習年限升為正式店員。如工作能力確仍不夠正式店員水準者，得予以八折支薪。但最長不得超過六個月。

第十二條 職工在店服務五年以上，年滿五十歲而不能工作自動退休者，按其服務年限，每服務一年，資方應給予半個月實際工資之退休金。

第十三條 職工因病不能工作，經正式醫師證明，給予病假。在二月以內支給全薪；二個月以上至三個月支給半薪；三個月以上留職停薪。留職期間以三個月為限。練習生疾病醫藥費由資方酌情補

助。

第十四條 職工如有婚喪疾病等之需用，得向資方折實無息借貸薪金一個月至三個月；如因其他需用，則得向資方折實無息商借薪金一個月。前項借款每月扣還薪金百分之三十，至歸清爲止。如資方原優於此規定者不在此限。

第十五條 資方在年終，應按該年十二月份之標準，增發職工一個月工資，作爲酬勞金。原有酬勞金超過上項規定者，不在此限（工作未滿一年者按月數比例計算之）。

第十六條 紅利制度各照舊例。

第十七條 職工之文化教育設備，資方應儘力設法解決之。

第十八條 店方遇有不幸失慎時，職工應盡力搶救店中物資。但職工財物之損失，資方應按實際情況補償之。

第十九條 各店行號勞資雙方如有特殊問題，在本合同未包括者，得另作補充之規定。但不得與本合同精神相抵觸；并須呈勞動局備案。

第二十條 本合同有效期間規定爲六個月（自公歷一九四九年十一月一日起至公歷一九五〇年四月三十日止）。屆期如勞資雙方同意，得延長其有效期。

第二十一條 本合同須經本市人民政府勞動局批准後實行之。勞資雙方各執一份，其解釋權屬於勞動局。有效期間延長時同。

杭州市百貨業勞方代表

余夢唐 張柏祥 葉一飛 毛興元 丁鴻奎 王水如  
胡兆麟 來釗林 高仰之 張生龍

杭州市百貨業資方代表

孫繼泰 郭銘之 陳容如 何文德 沈效良 汪之光  
于體仁 馮松卿 潘厚堂 何進哉

公歷一九四九年十一月二十七日

## 北京市國藥業勞資集體合同全文

北京市國藥業工會代表，同業公會代表等爲了解決勞資間現存的糾紛，以達發展生產勞資兩利的目的，根據國藥業過去之習慣及現在之情況，雙方協議結果，特簽定集體合同如下：

第一條 資方或其代表在業務範圍內有指揮權及決定權，職工應服從其指揮；但資方應尊重職工會合理之建議。

第二條 資方不得有干涉或限制職工參加社會活動之行為，對於職工的文化教育設備，應予以可能之解決。職工如因開會及其他公務需要佔用工作時間時，除全市共同性質者外，須取得資方之同意，但每兩週最多不得超過六小時。

第三條 資方擬定之鋪規，經工會同意後，職工必須切實遵守。

第四條 資方有添僱及解僱職工之權，但須遵守下列原則：

甲、資方在添僱職工時，本櫃過去被解僱之職工，除有重大工作過失者外，有以同等條件受僱之優先權。

乙、資方確因營業關係需要解僱職工時，除另有約定者外，應按其服務年限予以一個月至三個月之實際工資（包括飯費）作爲退職金，並須於解僱前十五天通知解僱之職工與職工會。

丙、資方因職工過失解僱職工時，須於五天前通知本人及該號職工會。

丁、工會認為資方解僱不合理時，有抗議權，資方不接受抗議時，得呈請勞動局解決之。

第五條 職工自行告退者，應於五天前通知資方及職工會，但在未離職前，仍應忠於其職責。

第六條 工資與伙食暫時仍依照解放前習慣按流水提成，工資最高不得超過流水的百分之三十，最低不得低於百分之二十；伙食標準最高兩頓細糧及菜金小米十三兩，最低兩頓粗糧及菜金小米半斤。

其具體規定如下：

(一) 平均每天每一工人能賣流水八百元至一千二百元者，工資可佔流水百分之二十至二十五，其伙食為每日兩頓粗糧，及菜金小米半斤。

(二) 平均每天每一工人能賣流水一千三百元至一千六百元者，工資可佔流水百分之二十六至二十七，其伙食為每日一頓細糧，一頓粗糧及菜金小米十兩。

(三) 平均每天每一工人能賣流水一千七百元至二千一百元者，工資可佔流水百分之二十八至三十，其伙食為每日兩頓細糧及菜金為小米十三兩。

其有特殊情況者，由各號勞資雙方依此原則另行議定之。

第七條 本年後半年提成比例與伙食標準根據本年六月份的流水確定之。

第八條 為避免因物價波動影響職工生活，工資每五天或十天發放一次。

第九條 資方自兼經理或聘任之經理副理等，須參加本櫃實際工作方可從職工提成中領取工資，不得掛名領薪，其他非營業與非生產人員亦不得從職工提成中領取工資。

第十條 本市經營批發之藥局，其營業係轉手性質，故薪金提成最高不得超過流水百分之九，最低不得少於百分之二，兼營門市者，其前櫃可按六、七、八、九各條辦理。凡過去採用固定薪金制與分

紅制者，不受此規定之約束。

第十一條 「前櫃」店員工作時間，春秋爲十二小時，夏季爲十三小時，冬季爲十一小時，最多不得超過十二小時，「後座」工人工作時間爲九小時至十一小時。前述時間均包括吃飯及夏季歇晌時間二小時在內。所有值夜人員，應於次日給予四小時休息。

第十二條 職工休假規定如下：甲、本市居住者每月休假四天。乙、外省外縣居住者，每半年休假二十四天，如有特殊情形酌量變通辦理，并可將一年或數年合計爲一較長之假期，職工輪流休假時應分配適當，力求不影響生產。在上述規定內，不得扣除工資。

第十三條 年節及紀念日假期，依政府規定，無規定者，依習慣。

第十四條 職工本人結婚及直系親屬婚喪嫁娶假期，暫仍照各號原有習慣辦理；如無習慣者，勞資雙方得自行議定之。

第十五條 職工因病不能工作者，經醫生證明給予病假，並免費服用本號中藥。病假在一月以內者支給全薪，一個月以上不滿三月者支給半薪，三個月以上者留職停薪。但因公致疾者醫藥費由櫃上擔負（「外吃藥」在內）。

第十六條 職工在號服務十年以上，年老不能工作自動退休者，每服務一年應給予等於半月實際工資之退休金。

第十七條 原有花紅餽送額外酬金以及年節犒勞等，其勞資雙方無爭議者一律照舊。

第十八條 凡已有之理髮洗澡娛樂及其他福利事項應照舊執行，無舊例者由勞資雙方自行議定之。

第十九條 職工因公致死者棺殮費由資方負責，其撫卹金以給予半年至一年之實際工資爲原則。如有

特殊情形，由各號勞資雙方酌商變通辦理。

第二十條 女工與男工同工同酬，女工產前產後共給假四十五天，在三個月以內小產者給假十五天，三個月以外小產者給假三十天。不扣工資，亦不得藉此開除。

第二十一條 學徒年限一般不得超過三年，在未滿規定年限內，工作能力已達正式工人水準者，經資方與工會審查合格後，應縮短其學徒年限，升為正式工人，其在學徒年限內之津貼，一般仍按舊有規定，其舊有規定不合理者，應予以改善。師傅應盡心傳授，學徒應努力學習。任何人不得虐待學徒。

第二十二條 各家藥舖或藥局有必要時得訂立執行本合同之協定，但協定之條文不得與本合同之精神相抵觸。

第二十三條 本合同有效期間為六個月（自三十八年七月一日起至十二月三十一日止），屆期由勞資雙方代表另行審查修改之。

第二十四條 本合同經本市人民政府勞動局批准後執行之，勞資雙方各執一份。其解釋權屬於勞動局。

北京市國藥業工會代表（簽字）王錦章，唐吉甫，張渤海，蔡東湧，連昇學，徐先愷，宋升。

北京市國藥業同業公會代表（簽字）劉一峯，樂紹虞，孫志實，樂松生，李敬一，王耀先，樂孝先，劉侶笙，張明遠。

中華民國三十八年七月三十日於北京市人民政府勞動局

## 附件 國藥業鋪規

第一條 一切職工均須遵守下列規則：

- 一、應愛惜物資保護器材，不得任意浪費與損壞；
- 二、不得在號內賭博，鬥毆或酗酒；
- 三、對待顧客態度應和氣；
- 四、須注意保持公共衛生與公共秩序；
- 五、不得無故啓閉倉庫或在庫房內吸烟；
- 六、應按時上工，不得遲到早退；
- 七、非經櫃上之允許，不得留外人在號內住宿；
- 八、不得以櫃上名義在外「應聲作保」。

第二條 經售藥品需特別注意，如發生錯誤時，應由售貨員與查櫃（或櫃頭）或經理共同負責。

第三條 本鋪規已得本市國藥業工會之同意與勞動局之批准。

北京市國藥業同業公會



## 北京市總籌委會張春久同志

### 關於北京國藥業集體合同的報告

北京解放後，勞資糾紛一度很亂。其原因：一、勞方長期受資本家壓迫剝削，解放後以為一切都不成問題，又受鄉村農民鬥地主影響，有部份工人要鬥資本家；二、資本家以為總要被鬥爭，為了緩和工人對他的鬥爭，有的自動提高工人生活，或者工人提出要求就答應，不管營業收入情形。有的過去不吃股份的，現在也吃上股份了，也有過高分紅的。三、我們本身對於發展生產勞資兩利的政策，只是原則上了解，具體運用就不知道。看到工人提出要求，資本家同意，以為這就是「勞資兩利」，資本家無利可圖，他就不會答應的，既答應了，就是解決了問題。國藥行在二個月內，勞資糾紛層出不窮。這舖高，那舖低，互比高低。有十幾家提出過高工資的要求，有的舖子從「流水」中提成佔百分之四十到五十，使資本家無利可圖，有些藥舖，在解放前，吃兩噸粗糧，解放後一天吃兩噸細糧，三天吃一噸肉，吃飯就佔流水百分之二十左右，加上工資百分之三十到四十，就把毛利吃光了。誤解工人當家，某舖的經理不好，就由工人改換一個，經理不敢管工人，一管工人就扣大帽子，所以工人不到下班時就下班，不到休息時就休息，要吃飯就向管賬的要錢，不經過經理，資本家也不敢管。

初解放時，遇勞資糾紛，一家一家去解決，但解決了這一家，那一家又起來了，越解決糾紛越

多。立三同志和市總看到這些現象，就決定從上而下建立起全市的一行一業的統一組織，統一的解決勞資問題。

先經過一個時期的醞釀，即召集幾十個工人開座談會，在座談會上了解了情況，同時介紹一行一業解決問題的方法，工人同意這樣作。當時勞動局還沒有成立，又去召開資方座談會，徵求他們對解決勞資糾紛的意見。了解他們的情況，幫助工人算賬，了解到底藥行的成本多少，批成多少才比較適當，一天吃兩頓細糧化多少，吃兩頓粗糧化多少，電燈自來水開支多少，一切雜項開支多少，這樣具體的算了幾家，就得出一個初步意見，批成一般不能超過百分之三十，如果超過百分之三十，資方就無利可圖了。經過醞釀階段後，召集一個工人代表大會，解釋勞資兩利政策，同時成立籌委會。北京藥業共有二百八十八家，每家至少派一代表，到了二百多人，根據各區的家數與人數，分區選出三十三名籌備委員。工作組最初放手不開，包辦代替，凡事先商量好，然後問工人：「你們大家有意見沒有」？大家都沒有意見，開了兩次會，覺得工人們不提意見，才發覺工作方式包辦代替，於是從三十三個委員當中，推選五人來領導。對積極份子，經過幾次的教育，認識上提高了些，由工人自己召集會議，掌握會議，會議開的很好，領導上只掌握住這三十三個委員，加強他們的思想教育與政策教育，加強他們的民主作風教育。在每次會議上進行教育，並不等於包辦代替。而一切活動放手讓他們自己去搞，他們提出來的意見，不夠圓滿的時候，才用建議的方式提出，幫助他們補充，工人很喜歡這樣作，感到自己名符其實有職有權。給他們提意見，他們也很高興，容易接收，覺得真是領導自己的，但也有些人不容易接受意見，這就要適當啓發，不要硬來。有問題就在籌委會評議，大家商討，就把問題解決了。

提集體合同的條件時，先由籌備委員提出幾條做底子，同時又通知二百八十八家的店員都提條件，然後由籌備委員綜合起來，擬出一個初步意見，包括權利、工資、工作時間、生活待遇等項，這時看到提的條件還不夠完滿，號召大家再提意見，印出簡單的表格，調查解放前和解放後的工資，今後要求多少工資？並徵求對工作時間福利等項的意見。又推動這三十三個委員按本號情況，再想的全面些。經過這樣的過程，提出的條件就多了，爭執也多了，有的提的高，有的提的低。籌委會經一番商討後，就擬定出一個草案把這個草案印出來發給各家去討論。再收集意見，經過整理，交籌委會通過。頭次通過以後，大家還有意見，又經整理，籌備會才沒有什麼意見，此時感覺應該成立正式的工會了，因為下面已醞釀成熟，提出集體合同，必須在正式代表大會上通過才好，就發動成立代表大會，選舉了六十個代表，把集體合同提到代表大會上去。一條一條的加以討論，這是勞方的行動。

至於資方也開座談會，並表示：「你們趕快組織工會吧，以便雙方好進行協商」。資方很同意組織工會，因為藥舖店員，搞的資方無利可圖，所以資方一致要求很快解決問題，情緒很高。座談會後不用推動，他們就自動的分開兩個區或三個區開一個會，一直開了三天，也提出條件，資方也推選了二三十人，也在那裏算賬，並起草草案，他們提的草案，經過二十多次的修改，資方跟勞方不一樣。最容易被人包辦，他們過去包辦慣了，大鋪吃小鋪，大鋪同意了，小鋪不敢說，等過兩天後，小鋪又說不行，又修改，同業公會理事長說：「我們資本家的事情，比工人還難辦，光要修改」。工作組向他們建議，你們這樣辦法不行，須經過全體資本家會議通過。於是他們在商會裏召集了全體會議，正式通過合同草案，工人把代表大會通過的合同草案交給資方。勞方也把資方提出的草案交代表會討論，雙方互相討論對方的草案，都提出了好些意見。

關於工資問題，勞方提出最低百分之二十，最高百分之三十，資方提出的最低百分之十五，最高百分之三十。看起來差不多，可是在流水數字上有差別，勞方提出的（是根據六月份的）每人每日兩千元左右，提成百分之三十。資方提出的是三千元左右，提成百分之三十，工人提出七位常委和資本家談判，工人爭的是：工資、福利、工作時間、生活待遇等條件；資本家爭的是解僱權、指揮權。在工資待遇問題上和資本家的意見相差很遠，爭持不下，就分別下去，各開各的小會，反復討論，使雙方意見接近。

討論福利問題時，資本家提的條件比工人提的還高，他們認為福利是百年不遇的事，可以多些。工資是經常負擔的，就要壓低些。他們提高福利來緩和工人提高工資的要求。

關於解僱問題，工人承認資本家有解僱權，但一定要經過工會同意，資本家就說：「不行，那樣就等於沒有解僱權」。工人說你隨意解僱，我們沒有權利表示意見也不行呀。雙方協議結果：資本家有解僱權，但要通知工會，工會認為有異議時，可以提出抗議。

在修改合同時，我們避免包辦代替，一方徵求工人的意見，一面又徵求資方的意見。經過這樣反覆商討直到雙方都同意了，就召集勞資雙方開代表大會，通過集體合同，簽名蓋章。北京市第一個行業工會與資方訂立集體合同，遂宣告成功。

在這工作中我們得到以下幾點經驗。

第一，訂立集體合同，要放手發動羣衆，由羣衆去解決自己的問題。但首先要抓緊積極份子，端正積極份子的思想，不然就會出亂子，同時要廣泛的搜集意見，「集中起來，堅持下去」。這次訂立國藥業集體合同，就是普遍的把羣衆發動起來。只有這樣，組織才能夠建立起來；鬥爭中建立起來的

組織是比較健全的。

第二，教育應和鬥爭結合起來，對羣衆教育，如果光講政策是不容易打通工人思想的，所以講勞資兩利，必須和訂立集體合同結合起來。各人所提的條件有高有低，經過工人自己評議討論，由他們自己掌握，互相教育，互相批評，這樣認識提高了，勞資關係也搞好了，集體合同也訂出來了。

第三，領導思想要統一。最初由於領導思想不統一，就誤了半個月沒搞什麼工作，對區的幹部首先要打通他們的思想，並集中使用，分散活動，這樣才能夠使步伐統一，行動一致。

第四，要想提高資本家對我們政策的認識，必須使資方教育資方，資方的思想打通了，就好解決問題。誰去作比較合適呢？由勞動局和工商局去做較好。如果工會站在兩方之間，事情就不太好辦。最初我們就是這樣，結果，資本家開會後，又要召集工人開會，報告資方開會的情況，和提出的意見及問題，不這樣做，工人就要懷疑。同樣，工會開會的情形也得使資方知道，不然資本家思想搞不通，妨礙問題的解決。所以決定：工會管勞方，工商局管資方，勞動局站在勞資兩方之間調解問題。資本家對我們的政策很注意，關於新民主主義政策的書籍，他們看的很多，並且用紅藍鉛筆畫標誌，看他們畫的地方都是與他們有利的。開會時資本家往往引對他有利的的一條來對付工人，我們的幹部有時就駁他們不倒。所以我們對政策必須熟悉，要能夠說服資本家，這是一個大的問題。

提出條件達到協議，一個多月的過程中，並沒有耽誤生產。當我們進行這件工作的時候，就強調不要妨礙生產。一切會議都是在禮拜天或晚上開。達到協議後，勞資雙方都開會傳達。資方與勞方對立的現象，從此初步的消失了。這時，合同雖未批准下來，但各業都根據協議的精神辦事。不僅沒有減低生產，而且經過協議更鼓勵了他們的積極性，工人經過這次教育，認識提高；他們說：「今後工

作要好好幹，如果把他搞垮，失業是大問題！努力生產是爲了資本家，同時也爲了我們工人」。同仁堂藥舖，全國各地都有分號買賣最大，提成百分之三十二，最高得兩三萬元，那時合一千一百斤小米。宏仁堂提成百分之三十八，可是他營業不好，最高只得六七千元，工人覺悟了，他們要想多得幾個錢，必須使買賣做好。要打通工人過高要求的思想，必須把道理講清楚；生產沒有搞好，就提出過高要求，不從長遠利益打算，資本家不積極，生意不好，結果勞方連眼前利益也會保不住。要想解決資本家抽資本，不安心生產的問題，用碰的辦法不能解決，只有把條件提的恰當，使資本家進一步懂得我們的政策，摸着底，才能使他安心，他才不抽資本，認真進行生產。

由於藥行的集體合同，是自上而下解決的，解決以後，一般工人對合同是擁護的。資本家贊成的意見，也比較多。資本家認爲工會剛成立，很窮，還沒有收會費，日常辦公用的東西如：墨盒、筆架、衣裳架、洗臉盆、痰盂、茶碗、茶壺……等都沒有，於是這一家送一樣，那一家送一樣，還有的資本家送兩三枝毛筆，或送一個小架鐘的寫上一個紅帖，慶祝工會成立，這樣幫助工會把辦公用品解決了，同時資本家見工人開會沒有會場，就想把一家供奉神仙的廟堂，把神牌移出去，讓出給工會做辦公室，同在國藥業同業公會的一個院裏。這樣勞資雙方都感便利，前邊是同業公會，後邊是工會，勞資的組織同在一個院裏，資方說：「這樣才好辦，有了爭執，馬上就解決了」。工會將開成立大會，宣佈集體合同，資本家聽到說：光開一個會不行，咱們大家爭執了幾天，要大家開一個晚會，開一個熱鬧，咱們雙方也應該對大家講一講，今後應該怎麼辦？勞方提出會場沒有辦法，要租一個會場得花兩三萬元，資方說：「我們出，只要今後勞資雙方合作，大家不鬧意見，開個會花幾個錢，這不算回事」。資方怕鬧意見，常向做工會工作的同志說：得好好跟工人講，思想要打通，我們說：「你

們呢」？資本案說：「那也應該檢查我們，我們也有毛病」。

勞資雙方遇有爭議，就開會協商，過去三天解決不了問題，現在兩天就解決了。他們說：「今後有了問題要協商，再不要鬧無原則的鬥爭了」。

自從這個合同宣佈以後，其它行業也有辦法了。

油鹽糧業有一千多家，一萬多工人，（如連郊區算上有二千家樣子，一萬六千多人，）現在城內十二區的資本案開了一個會，把國藥業集體合同介紹後他們都懂得，並且表示：「我們同意這個辦法，但需要有一個起草委員會。」他們就按報紙上登的幾條辦法，擬訂本行業的合同草案。國藥業知道自己做頭裏，覺着不錯，他們參加各業開會的時候，就講集體合同，如劉一峯（藥業公會理事長）在參加油鹽糧業資方會時就介紹訂集體合同的經過，並說：「必須徵求羣衆的意見，過去資本案，確實壓迫了工人，工人要求過高也不對，以後要憑協議……」他也講開道理。所以國藥業的集體合同，對勞資雙方的影響都很大。某些行業，不懂得藥行的「提成」是怎樣提法，至於合同上所提的條件則全懂。油鹽糧業資本案同意藥行這樣做的辦法，因此，國藥業集體合同推動了其它行業，只要我們放手發動羣衆，掌握的好，以後一行一業的解決問題，時間就會縮短。

（一九四九、八、六）

# 北京市機製麵粉業勞資集體合同全文

## 第一章 總則

第一條 茲為在新民主主義政策領導下，恢復與發展生產，貫徹勞資兩利的方針，根據過去習慣及現在情況，經雙方協議簽定此合同，共同遵守。

第二條 資方或其代表在業務範圍內有指揮權及決定權，職工應服從其指揮，但資方應尊重工會合理之建議。

## 第二章 解約、僱用、解僱

第三條 勞方有解約權，資方有僱用解僱權。

(一) 職工如中途解約，須於五日前通知資方及工會，有特殊情形者例外。

(二) 資方因業務關係解僱職工時，應於半月前通知本人及工會，如不同意有抗議權。

(三) 職工因違犯勞動紀律（即廠規）情節嚴重而被解僱時，資方須於解僱前五日通知本人及工會，如不同意，可提出辯護。

第四條 被解僱之職工，照表列標準發給遣散費，但自願解約或違犯勞動紀律而被解僱者概不發給。



廠 齡 遣 散 費

一年以下者 一個月實際工資（包括飯費）

一年以上至二年者 二個月實際工資（包括飯費）

二年以上者 三個月實際工資（包括飯費）

第五條 職工有參加政治文娛活動之權利，以不佔生產時間為原則，政府規定者例外。

第六條 工廠復業或擴業需要僱用職工時，應儘先錄用自解放前六個月各該廠所有被解僱之職工，後

解僱者有受僱之優先權，自願解約或因違犯勞動紀律而被解僱者，不在此例。

第七條 工廠依法轉業時，願隨轉業之職工，酌情留用。不隨之轉業者，按第四條發給遣散費。

第八條 資方產權轉移時，職工被新業主留用繼續發給工資者，舊業主不發遣散費。

### 第三章 工時及假期

第九條 職工工作時間，每日暫以十小時為原則。包括吃飯時間在內，每日最多不得超過十二小時。

超過者，縮短之，不超過者照舊。此外臨時加工，須取得職工同意，工資加倍。

第十條 年節及紀念日假期依政府規定，無規定者依習慣。

第十一條 病假每年累計不足一個月者不扣工資。一個月以上不滿三個月者，支給半薪。三個月以上

者留職停薪，留職期間以半年為限。

第十二條 職工婚假及直系親屬喪假有規定者按規定，無規定者由各廠雙方自行議定。

第十三條 職工休假，每兩週休息一日。其休息辦法，以該廠全體職工分為兩班，每週休息一班。事

假每年累計不超過三十天者，不扣工資。

第十四條 女工分娩前後共給假四十五天，流產者假期最多三十天，工資照發。

## 第四章 工 資

第十五條 職工工資以實物（本廠通粉）計算，按發薪日門市價折合，每半月發給一次。食宿由廠方供給。

（一）工資應按工作技能，所負責任及該廠營業情況規定。女工與男工同工同酬。不參加工作者不得掛名領薪。

（二）工資以維持現狀為原則，不合理者，由雙方協議照前述原則及表列規定進行調整。

（三）臨時工資應高於同等技能長工之工資。

職別 等級 職 務 最低工資數（麵粉袋數）

職 一級 各部股負責人

四

員 二級 一般職員

二·五

三級 練習生

一·五

一級 技師或工程師

五

技 二級 領班及修理匠

四

工 三級 加油及二、三、四樓工人

三

四級 接麵及其他

二·五

勞工 一級 領班

三

二級 一般工人

二·五

雜工 更夫、車夫、廚夫及其他

二

第十六條 職工年終紅利、根據各廠營業情況由該廠勞資雙方協商辦理，其分配辦法，應以工資比例及工作成績為標準。

第十七條 自取及加工小麥之車底錢（肩錢）廠方均不支付，其餘車底錢依舊習慣辦理。

第十八條 練習生學習期限最高不得超過三年，其成績優良者，資方得依據工會之建議酌予縮短並有權享受各種福利。

## 第五章 福利與勞動保險

第十九條 各廠福利事項一般以維持現狀為原則，情形不佳者，酌予改善。

第二十條 職工屆退休年齡退休時，其廠齡在十年以上，應發給退休金。每廠齡一年發半個月實際工資。支付辦法，每三個月支付全額四分之一。其未滿十年者，廠方酌情發給生活補助費。

退休年齡：職員六十五歲，技工六十歲，勞工及雜工五十五歲。

第二十一條 職工因公傷殘（包括內外傷殘）醫療費全部由廠方負擔。殘廢而能工作者，應依自願予以留用，酌給適當工作。不能工作者，按原實際工資百分之三十，每三個月發給一次，至死為止。

第二十二條 職工因公致死，殮葬費全部由廠方負擔。撫卹金按原工資百分之二十五發給，每三個月支付一次，十年為止。

第二十三條 職工非因公傷病者，廠方酌量發給醫療費，病死者，酌發殮葬費及撫卹費。

## 第六章 附則

第二十四條 各廠必要時得按具體情況商定分合同，其條文不得與本合同相抵觸。

第二十五條 本合同經本市人民政府勞動局批准後執行之。雙方各執一份。執行遭遇困難時，解釋權屬於勞動局。必須修改時，由雙方協議另訂之。

第二十六條 本合同有效期間為半年，自一九四九年十月二十一日起至一九五〇年四月二十日止。期滿前一月雙方應協商另定新合同，否則本合同繼續有效。

公曆一九四九年十月二十一日於北京市人民政府勞動局

北京市機製麵粉業工會（代表簽字）

北京市機製麵粉工業同業公會（代表簽字）

## 附件 廠規

- 1 職工應服從其各級主管人之合理指導。
- 2 職工應愛護物力、保護機器及擲節材料、不得任意損壞及浪費。
- 3 職工不得在外藉廠方名義應聲作保。
- 4 職工在工作時間應切實遵守紀律，不得擅離職守。
- 5 職工在廠內不得賭博酗酒，口角鬥毆。
- 6 院內機器房、倉庫等處，禁止吸煙。

- 7 機器房及倉庫，除工作時間外不得任意啓閉。
- 8 職員應櫃時間，對於顧客應注意禮貌，言語態度務須和藹。
- 9 職工不得有舞弊及貪污情形，或利用職位自私謀利。
- 10 職工應注意廠內清潔，不得妨害公共衛生。
- 11 職工非經廠方之允許，不得留外人在廠內食宿。

北京市機製麵粉工業同業公會

# 北京市建築業勞資集體合同

北京市建築業工會代表、同業公會代表爲了解決勞資間現存的糾紛，以達到發展生產，勞資兩利的目的，根據建築業目前的情況，雙方協議結果，特簽定集體合同如下：

## 第一章 工資

第一條 工資標準暫規定如下：

一、臨時大工工資，每工一般以小米十二斤爲標準，臨時小工工資一般以小米八斤爲標準，臨時大小工資得由雙方臨時依情況協議增減之，但大工最低不得低於十一斤，小工不得低於七斤。

二、長期大小工資一般以臨時大小工工資十分之八爲標準。

三、職員工資：

長期技師每月工資不得低於小米三百斤；

長期技術員每月不得低於小米二百斤；

臨時技術員每月不得低於小米二百五十斤；

長期事務員每月不得低於小米一百八十斤；

臨時事務員每月不得低於小米二百一十斤；

上述工資具體數目由勞資雙方以契約訂定之。

四、以上各種職工由廠方供給食宿者，每日扣除飯費小米三斤，每月扣除飯費九十斤。

五、工徒（資方所收之工徒）及練習生，均由廠方供給食宿及衣服，並發給津貼費如下：第一年每月小米六斤，第二年每月小米十五斤，第三年每月小米二十五斤。工徒及練習生之衣服費每年以四百斤小米折價發給之。

六、凡加工在兩小時以內者，工資按半工計算，超過兩小時以上者，按夜工的舊有習慣處理。破工工資，如工作不到半日者按半日計算，超過半日者即按整天計算。

第二條 上述小米價格以當日人民日報所載之伏地小米市場零售價格為標準。

第三條 長期職工（月工或年工）工資每月至少發給兩次。短工（臨時工）以日工日清為宜，最多不得超過五日。

## 第二章 工時

第四條 建築工人之工作時間一般以每日八小時為標準，茲依季節具體規定如下：

春季由三月至五月，每日八小時；夏季由六月至八月，每日九小時；秋季由九月至十一月，每日八小時；冬季由十二月至二月，每日七小時。

第五條 在廠內工作之長期職工以工作八小時至十小時為原則，其已實行八小時或九小時者，一般的不應再增加，但因業務關係及臨時工作之需要，得由資方與勞方臨時協議延長或縮短之。

### 第三章 福利

第六條 關於職工福利事項規定如下：

一、資方對職工工作時之設備應力求安全，並負責嚴密檢查。

二、長期職工因工作致病傷者，醫療費由資方負擔，因傷病不能工作者，養傷病期間工資照發。

臨時工因工致傷者，醫療費由資方負擔，因傷不能工作者，養傷期間工資照發。

臨時工在工作時間生病者，酌情予以幫助。

三、因傷致殘廢者。視殘廢之輕重，分別給以生活費。

因傷致死者，暫定發給等於三個半月至一年工資（伙食費在內）的喪葬撫卹金，具體數目由工會

與資方根據具體情況協議規定之。

長期職工在職身故者，喪葬費、抬埋費按舊習慣辦理。

四、在工作時間內由資方供給茶水不另扣碎錢。

五、資方對於長短工之食住，衛生等事項應有適當設備。

六、剩餘之刨花、麻刀網子、洋灰皮、金皮子等之處理及三節餽送依舊例實行。

第七條 由資方供伙食之職工在資方派出工作不能回廠吃飯時，有鍋伙者每日發給小米三斤，無鍋伙者，每日發給五斤。

### 第四章 假期



第八條 職工假期規定如下：

一、例假休息：

(一) 政府通令規定之假日一律遵照執行。

(二) 春節、燈節、端陽節、中秋節按照舊例實行。

以上例假不分長短工均照發工資。

二、長期職工普通病假每年累計不超過三十天者，工資照發；三十天以上六十天以下者，超過三十天之日數，工資按八成計算；六十天以上九十天以下者，超過六十天之日數按六成計算；超過九十天以上之病假日期停發工資。長期病假須有醫生證明。

三、職工婚喪假期除給予相當於半個月工資之津貼外，其餘仍照各廠舊例辦理。

四、長期職工因事請假，每年累計不超過三十天者。工資照發，超過之日數按日扣工資。不足三十天者，應按其不足之日數每日加發一倍之工資。

第五章 師徒關係

第九條 工徒應當聽從師傅指導，專心學習，提高技術，廠方應當愛護工徒，誠實傳授並指導技術，嚴禁打罵虐待。

第十條 工徒年齡須在十五歲以上，工徒從師三年滿期，如學習成績優良者，可以提前升為正式工人。

## 第六章 解僱問題

第十一條 資方有僱用職工之權，在一定條件下並有解僱職工之權，但解僱長期職工時，須於半月前通知本人及工會，其因職工嚴重過失而解僱時，則須於解僱前五日通知本人及工會，本人及工會認為違約或不合理時有抗議權。

第十二條 在僱傭契約期滿時雙方均有解約自由，在僱傭期間內，如資方因業務關係不能不縮小營業或經工商局批准歇業、轉業而必須解僱職工時，對長期職工資方應按其服務年限發給一個月至三個月之實際工資。（包括飯費在內）及年終應得之酬勞金作為遣散費。

第十三條 長期職工向廠方辭退時，須於五日前通知廠方，但在未離職前仍應忠於職務。

## 第七章 其他

第十四條 職工在業務範圍內應服從資方指揮，但資方應尊重工會及職工之合理建議。

第十五條 資方擬定之廠規經工會同意後職工必須切實遵守。

第十六條 資方不得干涉或限制職工參加社會活動，職工如因開會及其他政治活動，一般的不佔用工作時間，需要佔用工作時間，除全市共同性質外，須取得廠方給假。

第十七條 各廠必要時得訂立執行本合同之具體協定，但不得與本合同之精神相抵觸。

第十八條 本合同有效期間為六個月（自一九四九年九月二十日起至一九五〇年三月十九日止），屆時由勞資雙方代表另行審查修改，或聲明延長其有效期間。

第十九條 本合同由勞資雙方代表簽字經本市人民政府勞動局批准後執行，勞資雙方各執一份，其解釋權屬於勞動局。

北京市建築業工會代表

崔澄海 郝蘭軒 任華龍 郭長順 任永茂 路梅芳 王學勤

袁恩貴 李玉崐 李子華 王振崐

北京市建築業同業公會代表

劉元敬 李善長 崔玉山 張德海 張文鈞 楊建章 王子誠

張峻德

一九四九年九月二十三日

附：建築業廠規

一、愛惜物資、保護器材、不得任意浪費與損壞；

二、不得在廠內賭博、鬥毆、酗酒及吸毒；

三、工廠內易發生火險之處嚴禁吸煙；

四、按時上下工，不遲到早退。

北京市建築業同業公會

一九四九年九月二十三日

## 評北京市建築業勞資集體合同

北京市建築業勞資集體合同，經過兩個多月來有關各方的反覆協商後，已於九月二十三日由該業工會和同業公會的代表正式簽訂，同時經北京市人民政府勞動局批准。這是北京市各行業中由勞資雙方協議簽訂的第二個集體合同。第一個是七月三十日簽訂的國藥業勞資集體合同。

這個北京市建築業勞資集體合同，對於勞方的工資、工時、福利、假期以及業中的師徒關係、職工解雇等問題都有比較合理而詳盡的規定。在工資方面，該業過去一向是不按季節、不按工作時間、不分技術高低而規定一律的工資。並且根據習慣，每年舊曆「三月三」由建築工人聚會議定之後，即不許違背。這次合同一反這些不合理的舊例，規定「臨時大工工資，每工一般以小米十二斤為標準，臨時小工工資，一般以小米八斤為標準，並「由雙方按情況協議增減」，以照顧該業勞資雙方根據季節性的供求狀況有自由伸縮的餘地，但同時規定「大工最低不得低於十一斤，小工不得低於七斤」，以保障佔該業工人總數百分之九十左右的臨時工的最低工資。此外合同對於長期大小工、職員、工徒等的工資也都有具體規定。建築工人在工作時最易發生受傷、殘廢以至死亡的危險，這在過去並無一定的辦法予以妥善處理。這次在合同中明確規定「資方對職工工作時之設備應力求安全，並負責嚴密檢查」，同時對職工因工生病、受傷、殘廢以至死亡都分別規定了具體的處理辦法，以保障工人的生命安全。在師徒關係上，過去若干不合理的制度已在這個合同中得到糾正。如合同規定「廠方應當愛

護工徒，誠實傳授中指導技術，嚴禁打罵虐待」，這就大大改善了一般學徒的地位。合同又明白規定「資方有僱用職工之權，在一定條件下，並有解僱職工之權」，但被僱本人及工會認為資方違約或解僱不合理時有抗議權。在僱傭契約期滿時雙方得有解約自由，在解僱期內，如資方因業務關係不能不縮小營業或經工商局批准歇業、轉業而必須解僱職工時，對長期職工須發給一定的遣散費，以保障雙方的利益。和國藥業一樣，這個勞資集體合同的有效期間也規定為半年。

北京人民日報曾在刊登北京市建築業勞資集體合同同時發表短評，認為該合同中明確規定了最近的工資標準，規定了傷亡撫卹的具體處理辦法，這就一方面使工人生活得到了基本的保障，會提高其生產的積極性，另一方面又使資方在處理上述問題時有所遵循，因而解除了若干不必要的顧慮。在解僱問題上的規定，又使幾個月來存在的這方面的糾紛能妥善解決。短評同時指出，這個合同還有一些缺點，主要的是：由於習慣一時不易打破，合同中關於工資的規定還是沿襲了舊的兩級工資制。建築業工人中包含着各種不同的工人，如木匠、泥瓦匠、裱糊匠、紮彩匠、油漆匠等，在各種工人中又有各種不同的技術和熟練程度，工資却又規定為兩級（八斤和十二斤），這樣便不但不能充分鼓勵工人學習與改進技術的熱情，而且也不能充分鼓勵工人的勞動積極性，所以這種工資標準是很不合理的。短評說：在合同商定過程中，因為開始時會企圖在一個合同中解決勞資間所有的問題，因此費時很久。該報短評指出：一個行業的勞資合同，應有重點和伸縮性，不應太繁瑣，也不應過於求全。而且此項合同的有效期間僅為半年，更用不着也不可能在一次合同中把一切問題都作永久性的解決。

（新華社北京十月十一日電）

## 北京市糞業勞資集體合同

北京市糞業工會代表，同業公會代表等爲了解決勞資間的爭議，根據本業過去習慣及現在情況，雙方協議，特簽訂集體合同如左：

第一條 工資以伏地中常玉米爲標準發給之（一月一清，願折價者得按當日人民日報所載伏地玉米零售價格發給）。料廠管飯管住每月二百六十斤，幫廠、趕車管飯管住每月二百三十斤，上道管飯管住每月二百二十斤，上道不管飯者每月三百五十斤，工作能力弱的老工，童工每月不得少於一百五十斤，同工須同酬。

第二條 伙食問題應按照過去習慣執行，某些資方過去所取消之舊曆五月一日到八月二十日之伙食優待及初一、十五吃犒勞等，應即一律恢復原有之規定。

第三條 福利事項一般依舊習慣，文化教育費依每月實際總工資（每人每月按三百五十斤玉米計算）之百分之二點五，勞動保險費依每月實際總工資之百分之三開支（每月二十五日由同業公會交工會）。

第四條 資方爲了生產或工作的需要，有僱用及解僱權，但不得挾嫌或因職工參加工會及其他政治活動而藉故解僱，如係中途解約，須於十五日前通知勞方，並須根據工齡長短及營業狀況發給一至三個月實際工資的遣散費。

第五條 本合同有效期間爲六個月（自本年九月一日到明年二月底止），期滿前半月內雙方得協議訂立新合同，在新合同未訂立前，本合同繼續有效。

第六條 本合同經本市人民政府勞動局批准後雙方須嚴格執行，其解釋權屬於勞動局。

糞業工會代表

糞業同業公會代表

一九四九年九月三十日

# 天津市私營造紙工業集體合同

## 第一章 總則

第一條 本合同爲發展生產，繁榮經濟，勞資兩利，樹立正常的勞資關係，由勞資雙方以平等自願原則各推代表協議簽訂之。

## 第二章 權利與義務

第二條 資方或其代理人，在工作時間業務範圍內有指揮權與決定權，勞方應服從其指揮，但資方應尊重勞方合理之建議。

第三條 資方因生產上或工作上之需要，有僱傭與解僱職工之權，如解僱不合理時，勞方有抗議權。

第四條 勞方有受僱解約及參加工會和一切政治社會活動之自由與權利，資方不得加以干涉和限制。

第五條 職工參加工會開會或進行其他娛樂教育活動。均不應佔用生產時間。工會之工廠委員會委員

以上之幹部如有必要佔用生產時間者，須取得資方同意，但平均每月不得超過兩個工作日。

第六條 資方有制定和修正工廠管理規則之權，但必須經過工會同意及勞動局批准方可公佈施行。

第七條 勞方有遵守廠規、愛護機器、節省原料、並執行各項勞資雙方協議之義務。



### 第三章 僱傭與解僱

第八條 資方因生產上之需要而添僱新職工時，以前非因過失被解僱之職工得按技術需要及離廠先後盡先錄用之，資方須用掛號信通知，受僱職工須於接信日後十日內報到，過期則以棄權論。

第九條 資方因生產上之困難被迫停工或縮小生產，經工商局批准而必須解僱職工時，須於十日前通知勞方，其解僱費發放辦法如下：（臨時工不得用本規定）

甲、服務半年以下者發給一個月實際工資的四分之一。

乙、服務半年至一年者發給半個月之實際工資。

丙、服務一年以上者每增加一年則增加半個月之實際工資。

第十條 職工自動告退時須於五日前通知資方，如負有管理生產或經營之責任者，須將經辦事項移交清楚。

第十一條 凡以前向能執行一等技工、二等技工、普工之任務之臨時工，與在廠服務逾二年以上之雜工，須於合同施行之日起均改為長工，享受長工待遇。

凡各廠之接紙、數紙、揀料等男女臨時工不得改為長工，但以前已享有之勞保福利不得取消。各廠無論任何種工作之男女臨時工，解放後已經廠方承認改為長工者，不得再行變更。

### 第四章 工資

第十二條 工資支付每月兩次為宜。

第十三條 支付標準以天津日報當日玉米麵零售最高價格折合人民幣支付之。因故不能按時發放時，則玉米麵價格隨漲不隨落，遲發日期由勞資雙方協商決定之。

第十四條 凡在本合同規定範圍內的工資一般不動，超過或低於本合同之規定者，應照本合同之規定調整之，茲以玉米麵為單位規定實際工資，範圍分列於下：

甲、白紙廠工人工資

學徒	月一二〇斤——二一五斤
養成工	月一五〇斤——二七五斤
雜工	月一八〇斤——三一五斤
普工	月一九五斤——三九〇斤
二等技工	月二九五斤——四八〇斤
一等技工	月三一五斤——五六〇斤
領班	月四二〇斤——五六〇斤
總領班	月四八〇斤以上

臨時工資每日最低不得少於四斤玉米麵

(附白紙工人之技術條件)

乙、白紙廠職員工資

練習生	月一八〇斤——二六〇斤
辦事員	月二四〇斤——三八〇斤

工務、會計、營業、職員、月三二〇斤——五八〇斤  
技師、主任、五三〇斤以上

丙、灰紙廠職工工資

學徒 月一三〇斤——一五〇斤

雜工（打包掃地） 月一九五斤——二八〇斤

普工（抬漿倒紙） 月二五五斤——三三〇斤

技工（各部門領班及熟練工、燒爐、切紙） 月二八〇斤——三六〇斤

總領班及領班 月三三〇斤——四二〇斤

職員 月二一五斤——四二〇斤

第十五條 年終一般發雙薪（本薪在內）須在舊曆臘月二十日前發給。

第十六條 凡男女職工及童工有同等技術作同等工作而效率相同者，應得同等之報酬。

### 第五章 工作時間及假期

第十七條 每天工作暫定為十二小時（吃飯在內輪流值班不停工），一般雜務人員之勞動時間及休假原則上均照舊例。

第十八條 實行大禮拜制者一日與十五日各放假一日，如已實行小禮拜制者仍照舊，工資照發。

第十九條 不實行大小禮拜制者，每半年應給予十二日之假期，工資照發，須輪流休假，力求不影響生產。

第二十條 婚（本人）喪（祖父母、父母、妻、夫）給假五天，外縣給假九天，外省給假十一天，均不扣工資。

第二一條 國定假日依政府規定，春節放假五天，端午節、中秋節各放假一天，工資照發。

## 第六章 女工童工

第二二條 童工不得做過於勞累之工作，不得加班，以致有損身體健康。

第二三條 女工產期前後休假四十五天，如懷孕三個月以下小產者，給假十五天，三個月以上小產者，給假三十天，均不扣工資，臨時工不在此例。

第二四條 女工懷孕時不得做過於勞累之工作，不准加班。

## 第七章 勞保與福利

第二五條 資方應備日常急救藥品，成立簡型醫療設備。

第二六條 如廠內無浴室設備者，每月發給四次洗澡費。

第二七條 每月由廠方供給理髮二次，原有規定者照舊。

第二八條 因公致傷者，醫療期間醫藥費由廠方供給，工資照發。

第二九條 因公傷致殘廢而不能任原部門工作者，廠方應分配予適當之工作，但工資不得縮減，如因公致殘廢而無工作能力者，由廠方發給半年至一年之實際工資作為離廠生活費，如廠方添僱職工時，其直系親屬合乎招僱條件者有受僱優先權。

第三十條 因公死亡者由資方發給喪葬費本人二個月之實際工資，如不足時則由廠方酌予補助，並發給其家屬半年至一年之實際工資作為撫卹金，其直系親屬在廠方招收職工時合乎招僱條件者，有受僱優先權。

第卅一條 職工疾病死亡，由廠方依其廠齡酌量予以撫卹，最高不得超過三個月實際工資。

第卅二條 關於制服、鞋襪、肥皂、毛巾、文娛費及其他福利等，已有舊規定者照舊規辦理，如廠方經濟不佳時，得由勞資雙方協商另定之，無規定者不再增添。

第卅三條 職工成立合作社時廠方盡可能予以協助。

第卅四條 關於職工生病醫療辦法規定如左：（花柳病不在此例）

甲、生病在一個月以內者由廠方供給醫藥費，一個月以上至二個月者供給半數醫藥費，均發給伙食費每日玉米麵四斤，均不發工資，並須由本廠指定之醫院或醫師證明。

乙、二個月以上至六個月者，停發醫藥、伙食費，留職。

第卅五條 廚夫工資及廚房一切用具連同水、煤、電、統歸資方負責。但餐具如有損壞由勞方負責。

## 第八章 獎懲辦法

第卅六條 如發現危急事件搶救有功者，由資方斟酌實際情況予以獎勵。

第卅七條 在工作上起模範，生產上有互助精神，愛護機器或節省原料，對技術有特殊貢獻，發明創造獲有成績者，根據情況予以物質或精神獎勵。

第卅八條 全體職工如超過資方擬定之生產計劃時，由廠方酌發獎金或其他實物以資鼓勵。

第卅九條 在六個月內不請假者，給予十日之實際工資。

第四十條 凡對不遵守廠規，根據情節輕重分別予以教育批評，屢教不改者，給予處分或開除。

第四十一條 上述係獎懲原則，細則由各廠勞資雙方另行協定之。

## 第九章 附則

第四十二條 本合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行者，得由雙方代表協商延長其有效期限，並須向勞動局備案。

第四十三條 本合同簽字後，各廠得簽訂本廠勞資雙方執行集體合同之契約，其內容不得與本合同相抵觸，並須呈勞動局備案。

第四十四條 各工廠執行集體合同之契約有下列情況之一者得宣告廢止：

- 一、合同有效期滿。
- 二、工廠因遭受不可抗拒之災害停工或停辦者。
- 三、經政府批准轉業或縮小生產者。
- 四、雙方同意者。

第四十五條 本合同自勞資雙方代表簽字經勞動局批准之日起施行。

第四十六條 本合同有效期間為六個月，自一九四九年十一月十五日起至一九五〇年五月十五日止。

第四十七條 本合同在執行期間如雙方發生解釋上之爭議時，得呈請天津市人民政府勞動局仲裁之。

第四十八條 本合同簽訂之雙方代表姓名及簽訂地點如左：

1、簽定地點：天津市人民政府勞動局。

2、雙方代表：

天津市私營造紙工業同業公會代表 王蘊山 吳質夫 張鈺姓 宋蘭圃 陳重

天津市化學工業工會代表 沈毅 王肇軒 劉運來 楊景華 柴永康

公元一九四九年十一月十五日

附白紙工人技術條件如下：

一、總領班：領導全廠工人工作並指導技術，分配工作。

二、領班：各部門領班（紙車、打漿、修理及發電鍋爐等部門）。

三、一等技術工：修燒鍋爐、班長、電工。

四、二等技工與熟練工：紙車部門、打漿部門、蒸球部門及燒鍋爐。

五、普工：偏重體力勞動包括廚夫。

六、雜工：勤雜人員。

七、養成工：限於造紙部，養成期間滿六個月者得昇為普通工，滿一年期者得昇為熟練工（由工作性質或能力確定之）。

八、學徒：限於修理部門，期限最多不得超過三年可昇為技術工。

# 天津市私營煙草工業集體合同

## 第一章 總則

第一條 爲貫徹發展生產勞資兩利之方針，樹立正當的勞資關係，天津市產業聯合工會煙草工會（以下簡稱勞方）、煙草工業同業公會（以下簡稱資方）雙方代表根據平等自願原則，協商簽訂此合同，共同遵守。

## 第二章 權利與義務

### 一、勞方

第二條 勞方有受僱解約，參加工會受業餘教育，及一切政治社會活動之自由與權利。

第三條 資方對勞方之處理或解僱，如不合理時勞方有抗議權。

第四條 勞方有遵守廠規，愛護機器，節省原料，積極生產，提高質量之義務。

第五條 勞方有執行各項勞資協議之義務。

### 二、資方（或其代理人）

第六條 資方在生產及業務範圍內，有決定權，指揮權和財務上之處理權。



第七條 資方如因生產及工作之需要有調整人事及分配工作之權。

第八條 資方有製訂和修正工廠管理規則之權，但必須經工會同意勞動局批准方可公佈施行。

第九條 資方有積極經營，發展生產及改善工廠設備之義務。

第十條 資方有執行各項勞資協議之義務。

### 第三章 僱用與解僱

第十一條 勞方如中途解約，須於解約前五日通知資方，其負有生產或經營之領導責任者，須將經辦事項移交清楚方得離職。

第十二條 資方如確因生產或工作上之需要解僱職工時，須於十日前通知勞方，資方應根據經濟情況，職工廠齡之長短，發給解僱費（如因犯廠規而應解僱者不在此例），辦法如下：

廠 齡 解 僱 費

半年以下 無

半年以上 半月至三個月實際工資

十年以上 酌量增加

第十三條 工廠轉兌時，如原有職工繼續留用者，原業主不發解僱費。

第十四條 資方在添用職工時，應儘先錄用解放後因縮減生產解僱，而符合招僱條件之職工，招用之辦法，資方須採書面通知或登報通知，原有職工接到通知於十日內（未接到通知者，自登報之日起半個月內）報到上班，過期不到作棄權論。

## 第四章 工資

第十五條 評定工資之原則：凡在本合同規定範圍內的工資，一般不動，個別不合理者，可以調整，超過或低於本合同之規定者，應照本合同之規定調整之，茲以玉米麵為單位規定實際工資範圍分別於下：

### 1 甲等廠計時工資

普通工	月二〇〇斤——四〇〇斤
技工	月三〇〇斤——五五〇斤
職員	月三〇〇斤——七〇〇斤
練習生	月一七〇斤——二八〇斤
學徒	月一五〇斤——二五〇斤
勤雜人員	月二〇〇斤——三五〇斤
技師	月四五〇斤以上

### 2 乙等廠計時工資

普通工	月二〇〇斤——三五〇斤
技工	月二七五斤——五〇〇斤
職員	月二七五斤——六〇〇斤
練習生	月一三五斤——二〇〇斤

學徒 月一三五斤——二〇〇斤

雜務人員 月二〇〇斤——三〇〇斤

技師 月四〇〇斤以上

3 計件工工資（甲乙等級一律）

包裝 每一〇〇條工資（一包到底）八斤——一一·二五斤（雙重包裝者另加百分之三十工資）

糊盒 每一、〇〇〇個工資二斤——三斤

除梗 每梗重一〇斤工資四·五斤——六·五斤

第十六條 工資支付辦法

1 支付日期：計時工、計件工每月兩次爲宜，臨時工當日支付。

2 支付標準：以天津日報當日玉米麵零售最高價格折合貨幣支付之。

第十七條 因生產上須要加點，經勞資雙方同意後實行之，加點之工資，須比平時每小時之工資高出百分之五十，計件工照舊規定，休假及禮拜日加班，除照發例假工資外，另發給平時工資。

第十八條 資方因資金週轉不靈，缺乏原料，銷路滯塞或因機器發生故障及臨時停電，而須要暫時停工，原來發工資者照舊，無規定者，應自停工之日起，甲等廠發給勞方 $\frac{1}{3}$ 工資，乙等廠凡一月之內停工五天以下者，不發工資，五天以上發給 $\frac{1}{4}$ 工資，計件工在內，臨時工不在此例。

第十九條 不論甲乙等廠，停工之時間，最長不能超過一個月，如超過一個月者，須經工商局批准後，勞資雙方另行議定之。

## 第五章 工作時間及假期

第二十條 職工每日工作暫以十小時爲原則，現已實行八小時或九小時制者，維持原狀，如因生產需要加點者，連加點時間在內每日最多不得超過十二小時。

第二十一條 工會常委級幹部開會及其他公務需要佔用生產時間，須經資方同意，且每月不得超過兩個工作日，照發工資。

第二十二條 凡各廠已實行大小禮拜制者，照舊，無禮拜制者得實行大禮拜制（每月休假兩日）工資照發，計件工之工資以前半個月之平均數計算支付之。

第二十三條 國定假日，依政府規定，習慣例假：春節三——五天，端午、中秋各一天，上例假日，工資照發，計件工以前半個月之平均數計算支付之。

第二十四條 婚喪假（婚假限本人，喪假限直系親屬）定爲三日（原有規定者照舊）外埠職工斟酌另加路程假，工資照發，超過者以事假論不發工資。

## 第六章 勞保福利

第二十五條 廠方根據現有條件盡可能建立職工伙食團，並供給煤、水、電人工及炊事用具等，其他原有福利照舊。

第二十六條 女職工在生育前後，共休息四十五天，小產在三個月以內者休息十五天，三個月以上者休息三十天，廠齡十個月以上者工資照發，不足十個月者發給百分之五十，乙等廠按上列規定五折

計發。

第二十七條 職工因公致傷，資方供給醫藥費，工資照發，因公殘廢酌情調換工作，不能工作者可發給三個月至半年實際工資為補助費，其直系親屬夠勞動條件者，有入廠工作之權。

第二十八條 因公死亡者，廠方供給全部喪葬費（但最多不宜超過兩個月之實際工資），並發給其家屬三個月至一年之實際工資，作為撫恤費，其直系親屬夠勞動條件者，有入廠工作之權。

第二十九條 職工非因公生病，經本業委託之醫院證明。

一、生活補助費規定如後：

工廠等級

日期

金額

甲等

一週內

實際工資  $\frac{1}{2}$

甲等

一週外二週內

實際工資  $\frac{1}{4}$

乙等

一週內

實際工資  $\frac{1}{4}$

乙等

一週外二週內

實際工資  $\frac{1}{8}$

二、醫藥費規定如後（但只限本業委託醫院治療）：

不分甲乙等廠醫藥費均由資方補助全額。

二週外停薪留職，醫藥費由廠方酌情補助，如病體沉重有性命危險之急性病，額外照顧（花柳病不在內）。舊有規定合理者照舊規定。

第三十條 非因公死亡者，其喪葬費、撫恤按其廠齡之長短，酌情補助之。

## 第七章 獎勵與懲罰

第三十一條 職工凡一年全勤者，或工作積極有顯著成績及有新的發明創造者，得根據廠方經營情況，給予適當的物質和精神的獎勵。

第三十二條 每年年終廠方得根據經營情況，按勞方廠齡之長短發給年終獎金，其規定如後：

工廠等級	職工廠齡	金額
甲等	一個月以下	無
甲等	一個月——三個月	一月實際工資 $\frac{1}{3}$
甲等	三個月——一年	一月實際工資 $\frac{1}{2}$
乙等	一個月——三個月	一月實際工資 $\frac{1}{4}$
乙等	三個月——一年	一月實際工資 $\frac{1}{3}$
甲乙等廠	一年以上	一個月實際工資

第三十三條 凡對不遵守廠規，根據情節輕重，分別予以教育批評，屢教不改者，給予處分或開除。

## 第八章 附則

第三十四條 本合同簽訂後各廠可根據本廠實際情況訂立本廠勞資雙方執行集體合同之協定，其內容不得與本合同相抵觸，並須呈勞動局備案。

第三十五條 本合同有效期間內，對發生人力不可抗拒災害之各廠，經勞資雙方協議，得解除之。

第三十六條 本合同有效期間，如勞資雙方執行時，發生解釋上之爭議，得申請人民政府勞動局仲裁之。

第三十七條 本合同有效期間為半年，自一九四九年十一月十五日到一九五〇年五月十四日。

第三十八條 本合同所稱之甲乙等廠，分列如後（願中烟草公司另行簽定）甲等廠：華陽、新華、宏勝、華大、大中國、新民生、美華、五洲、聯華。

乙等廠：天昌、啓華、鳴記、德昌、大陸、威士、鴻興、大隆、興中、協成、聯大、恆信、衆城、星光、德泰。

第三十九條 本合同經勞動局批准後方能生效。

中華人民共和國公歷一九四九年十一月十五日

## 造紙捲煙業集體合同解決的幾個主要問題

柳心 谷峯

天津市私營造紙、捲煙兩業勞資雙方，已於本月十五日正式簽訂了集體合同。這是根據「發展生產、勞資兩利」的政策，在平等自願精神下，經過勞資雙方多次民主討論而達成的協議，它不僅解決了造紙、捲煙業過去勞資關係上某些不正常的問題，從而將促進各該業生產的恢復與發展，同時由於集體合同在天津市尚屬首次簽訂，對於推動其它行業上，也有着比較重大的意義。

那麼，集體合同中解決了那些主要問題呢？

第一，通過訂立集體合同，明確了勞資雙方的權利和義務。在造紙、捲煙業中，解放後很多資方不了解政府政策，對工會存有不着正確的認識，再加以有些工人的要求過高，部份資方不願或不敢大膽發展生產。如星星造紙廠，過去資方總以負債過多為名，企圖抽出資本縮小營業，光華紙廠因工人較少，每星期只能開四天車，工人建議只要增僱一、二人，紙車即可晝夜不停，而資方寧令紙車停開，也不增人，担心增僱後不能再解僱。這些顧慮的存在，對於發展生產顯然是一種障礙。因此在合同中，首先即明確規定了資方對廠內財務及業務範圍以內的事情，有指揮與決定權。因為生產或工作的需要，有僱傭與解僱的權利。並且為了保障職工的政治權利，還規定職工有參加工會及一切社會活動的自由。



這些權利的明確規定，消除了資方的顧慮。如渤海造紙廠的資方，正計劃增製紙車，開設第二個廠；過去常藉負債過多無法營業的星星造紙廠，在合同簽訂期間，資方也在積極籌購原料擴大生產。這充分說明合同中明確勞資雙方權利，是解除雙方顧慮使其積極發展生產的必要條件。

第二，長期臨時工，改爲正式工。在造紙和捲煙業中，過去資方爲了便於解僱工人，或少給工人福利待遇，普通沿着把普通工、技術工當做臨時工看待的現象。如捲煙生產過程中不可缺少的計件工，曾佔整個煙草工人的三分之二。在工齡上，這些人有的已滿三、四年甚至十餘年不等；在技術上有的早已達到熟練程度，但資方却仍把他們看做臨時工。義生造紙廠六十八個工人中，按工齡和技術，大部均已達到普通工或技術工條件，可是除去資方規定的七個長工外，其餘均按臨時工待遇。這種極不合理的制度，曾經使這些工人的生活 and 職業，長期處在動蕩或毫無保障的地步，大大束縛了勞動積極性的發揮。無疑的，這只是資方一利而有害於勞方，有害於生產的制度，所以在簽訂的合同中，捲煙業將能夠担任普通工或技術工的而工齡較長的計件工人，均改爲長工。造紙業爲了照顧目前生產還不夠發展的情況，除把凡能執行一等技工、二等技工、普通工任務的臨時工，於合同施行之日均改爲長工而享受長工待遇外，其它工齡雖長而無甚技術的數紙、揀紙、接紙之男女臨時工人，仍均按臨時工待遇。這樣，某些資方在担負上雖然比過去可能增加一些，但隨着職工生活和職業的獲得適當保障，生產熱情將逐日提高，將會大大推動生產的向前發展。

第三，按照實際情況，具體規定了勞保福利條件。造紙、捲煙業中，過去除少數較大工廠，對職工福利有些習慣性的規定外，一般工廠是根本沒有規定的。如在較小的造紙廠中，職工常年勞動不得休息機會。如果遇有婚、喪或其它重大事情，往往是資方不准假，或是准假而扣工資。有些烟草廠

中，職工生病期間，既不照發工資，又不補助醫藥費用。至於女工生育前後的休假和待遇，大部分工廠根本沒有規定。這就造成一般職工因時時感到生活與疾病的威脅，而不能安心生產。這是廣大職工迫切要求解決的問題。因此，在這次簽訂的合同中，則根據一般工廠可能的條件，具體規定了關於職工休假和傷、病、死亡的撫卹辦法。這樣一方面可以提高資方對職工安全的注意，同時也使職工在生產與安全上得到了適當保障。

此外，合同中還明確規定了獎懲辦法，對於愛護機器、節省原料、超過生產計劃或有創造發明的職工，給予適當的獎勵，這將會有效的鼓勵工人努力學習技術、改進技術和積極勞動的熱情。

由於上述主要問題的解決，職工的生活及資方的營業條件，都獲得了有利的保障，對於恢復與發展造紙、捲烟業生產，是有很大好處的。但由於合同中還僅是整個行業的原則規定，所以擺在勞資雙方面前的仍有兩個具體任務：一是如何根據本廠具體情形，根據行業合同的原則，訂出更具體的勞資合同；二是合同既已簽訂，勞資雙方即應共同遵守，把生產大大提高一步。

# 天津市三輪車人力車租賃辦法勞資集體合同

第一條 爲貫徹「發展生產，勞資兩利」之方針，依據天津市三輪車人力車業的實際情況，經勞資雙方代表以平等自願之原則協議簽定之。

第二條 全市三輪車人力車工人與車主，均須遵照本租賃辦法勞資集體合同執行之。

第三條 三輪車車租與修配辦法分爲下列三項，各車廠應根據具體情形經資方勞方協議分擇採用。

1 車體全部物件由車主修配（但硬傷由工人負責修配），每日車租：一人租用者，按玉米麵二斤八兩折價繳納，二人共同租用者，按玉米麵三斤十二兩折價繳納。

2 由車主供給外胎、內胎、鍊子、瓦圈、雨罩、前簾、靠墊、飛輪。每日車租：一人租用者，按玉米麵二斤二兩折價繳納。二人共同租用者，按玉米麵三斤三兩折價繳納，但外胎膠補，車箱更換，換瓦圈時所損毀之車條及手工費用由車主負責。其餘零件修理由工人負責，車主未供給之車體零件由工人自行修配。

3 全部車體零件由工人自行修配，每日車租：一人租用者，按玉米麵一斤折價繳納，如有特殊情形雙方可協商斟酌減少，但不能低於玉米麵十二兩之折價，二人共同租用者，另增加玉米麵四兩之折價，退車時應保證車體完整，（此條只限於備有少數車輛車廠和已實行者使用）。

第四條 人力車全部車體物件由車主修配（但硬傷由工人修配）。車租分爲下列二項：

1 有氣車胎：每日車租，一人租用者，按玉米麵二斤二兩折價繳納，（但自一九五〇年二月一日起改按玉米麵二斤四兩折價繳納），二人共同租用者，按玉米麵三斤折價繳納。

2 死帶：每日車租，一人租用者，按玉米麵一斤六兩折價繳納，二人共同租用者，按玉米麵二斤一兩折價繳納。

第五條 每逢一日、十一日、二十一日調整玉米麵價格一次，（玉米麵價格以調整當日之天津日報載零售平均價計算），由工會及同業公會共同議定統一租價，分別通知工人與車主執行之。

第六條 工人租車輛時只准自用，不許轉租或轉兌，二人共同租用時，須取得車主同意。

第七條 每日車租應當日付清不得拖欠，如因故不能出車時，由勞資雙方共同找替工，車租照給，一般的替工不能超過七天，但婚、喪、病、返籍等情形例外。

第八條 車主應按約定修配車輛，不得藉故拖延修配，以致影響工人出車，但工人不得過高要求，修配車輛時間超過六小時後，出車也不繳當日車租，出車時間已超過六小時後，修配車輛，照繳當日車租。

第九條 工人如欲退車，須於五日前通知車主，車主必要收車時，須於十五日前通知工人。

第十條 車主不能違約隨意收車，如有必要出賣車輛時，工人以同等價格有購買優先權。

第十一條 發生下列情形之一者，如工會認為車主處理不合理時，工會有抗議權，車主不接受得按第十三條規定辦理之。

- 1 工人應愛護車輛，如發生對車輛不愛護而有損壞情形經屢次教育不改者，車主有收回車輛權。
- 2 工人每日要將車輛拉回車廠，如違約三次經勸告不聽者，車主有收回車輛權，（但勞資雙方

協議車不回廠者不在此限。

第十二條 工人有參加政治、娛樂、教育活動的自由權利，資方不得限制與阻礙。但工人代表、工會支會委員，因工會開會，有三輪車工會之正式通知書須佔整天者，不繳當日車租，但每月不得超過兩天；超過兩天者，可找替工，車租照給。

第十三條 勞資雙方發生爭議無法取得一致意見時，應由勞資雙方請求本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，如仍無法取得意見一致時，任何一方得申請市人民政府勞動局調解之。

第十四條 爲愛護車輛，載重量三輪車一般不超過三百市斤，人力車一般不超過四百市斤。

第十五條 實行本集體合同第三條各項辦法者，中途任何一方不得單獨隨意變更，但勞資雙方協議者不在此限。

第十六條 本集體合同有效期以六個月爲限，自一九四九年十一月十五日起至一九五〇年五月十五日止。

第十七條 本集體合同條文對於任何一方有不適用或車胎與玉米麵價格相差懸殊時，得申請市人民政府勞動局召集雙方代表協商修改之。

第十八條 本集體合同經市人民政府勞動局批准後，雙方各執一份存證，在執行期間，如雙方發生解釋上之爭議時，得申請市人民政府勞動局仲裁之。

第十九條 本集體合同自勞資雙方代表協議簽定後，經市人民政府勞動局批准實行。

公曆一九四九年十一月十五日於天津市人民政府勞動局簽定

## 三輪人力車勞資簽訂集體合同經過和經驗

柳心·谷峯

訂立集體合同的起因：現在全市有三輪車一九九〇一輛，人力車五二一四輛，共計二五一一五輛。內有租賃車五七七一輛，工人六二〇〇人。全市有車廠三〇〇戶以上，大部分散佈在六、七、十一區。參加工會的工人有一五五三〇人，佔全市該業工人總數百分之五十九點七。

解放前，勞資關係完全是資方一利，工人租車首先要找舖保，填寫廠主一利的保證書，由廠主自己保存，上面提到的都是工人向廠主保證的條件，如「工人因有疾、風雨等任何事故均要繳租，不許找替工等」。另外有些廠主還要工人交保證金，廠主可以隨意增租漲價，因此造成工人隨時都有失業的危險。

由於解放前工人受了廠主的殘酷剝削和壓迫，解放後，不少工人存在着報復與「蹬者有其車」的想法，因此，有的工人把車蹬出之後便不回廠、不繳租；車租又沒有明確規定，租額高低不一，甚致有差一倍至數倍的，因此車租糾紛不斷發生。在此情況下廠主多不安心經營，有的將車賣掉，車子壞了就自行折毀，這種情況發展下去，對勞資雙方均為不利，同時現代化的交通工具又非短期內所能普遍發展，三輪人力車仍有存在的必要。因此，在勞資兩利的方針下，該業勞資雙方訂立集體合同便應時產生了。

訂立集體合同的經過：訂立集體合同前的準備工作，即是對勞資雙方進行必要的政策教育。三輪工會籌委會，於六月二十四日的代表會上，首先討論了勞資兩利政策，并與吸收會員建立工會相結合，向工人普遍進行了宣傳教育，動員了不回廠的工人回廠，并須合理繳租，經耐心教育下，不回廠的工人大多數回廠了，爲以後改善勞資關係，訂立集體合同打下了基礎。

集體合同未與該業同業公會協商前，工會即提出了合同草案，徵求工人與廠主雙方的意見，曾經過三次修改，每次修改之後，都由工人代表回去召開組長會，又由小組長召開會員會，普遍展開討論。至十月中旬，始集中了所有的意見，定期與廠主協商。

該業同業公會於八月下旬，以工人第一次提出的集體合同草案爲討論中心，召開了全市廠主會、小組長會，展開討論；並總結意見，提出了車主第一次的集體合同草案。當接到工會第二次合同草案後，復於十月上旬首次召開全市車主小組長會，提出了第二次合同草案，並準備和工人協商。

在此期間，勞資雙方均將對方草案與意見分別帶回，向工人與車主進行傳達，並廣泛徵求各方面的意見。其間工會將各方面的意見加以綜合、整理、修改，印發給總工會、勞動局、同業公會等各個有關部門，並由分會幹部親自領導工人進行深入討論，對部份工人的過高要求進行了教育。

十月二十四日至二十六日止，雙方代表假勞動局協商集體合同。首先統一了主要的問題——車租和修車辦法，次將其他各項問題，也進行了討論、修正和統一。

集體合同全部意見取得統一後，遂由雙方各推一人爲合同起草代表人，草案起好後，雙方再分別召集代表會議（勞方）或小組長會議（資方）討論通過，十月三十一日勞資雙方最後協商，均無異議，全部集體合同草案始通過，並呈送勞動局，請予批准。

爭辯中的主要問題：在協商集體合同時，其中爭辯之主要問題有如下幾點：

一、廠主提出：如廠方修車，每日三輪車車租要玉米麵四斤，這樣，僅車租一項即佔去工人每日總收入的將近二分之一，車租無疑太多，因此，工人提出應根據蹬車的實際收入計算，一般工人收入每日不過二千元，車租不能超過四百五十元（折玉米麵二斤四兩）否則工人生活無法維持，前後協商結果，訂為玉米麵二斤半，繼之，廠主要求人力車車租每日為二斤半玉米麵，工人堅持只能給二斤，後訂為二斤四兩，但今後工人們認為租價還高，重新向廠主要求降低，經最後協商減少玉米麵二兩，只許減三個月。

二、修車問題：廠主要求車件的修理全由工人負責。如實行三條一項時，工人應負責車架、叉子、輪盤、車軸、車箱等物件的修理，工人則指出這些東西在過去便是由廠主負責修配，今天不應改為工人修理了。

三、工人害怕多繳了車租，廠主仍不給修理；廠主則害怕工人不愛護車輛。故在合同第八條上規定：車主應按約定修配車輛，不得藉故拖延修配，以致影響工人出車；但工人不得有過高要求。修配車輛一般的不得超過六小時，如超過六小時再出車，不繳當日車租；工人出車已超過六小時再修理時應繳車租。同時，在第十一條一項中又規定了：工人應愛護車輛，如發現有對不愛護車輛且有破壞情形者，車主有收回車輛權，如認為車主處理不合理時，工會有抗議權。

四、第九條，工人欲退車時，須於五日前通知廠方，車主有必要收車時，須於十五日前通知工人。工人對車主有收車權表示不滿，害怕廠主故意收回，經工會解釋，強調車主所有權的意義及「必要」二字，廠主不能隨便收車，且在第十條中規出：車主賣車時，工人以同等價格有優先購買權利。



幾點經驗：一、從此次訂定集體合同過程中可以看出：由於勞資雙方採取了民主討論的方式和在平等兩利與自願的基礎上通行協商，故雖有某些問題發生了尖銳之爭論，但終於獲得了正確的解決。這充分證明：在合同協議過程中，大膽讓工人和資方都能充分提出自己的要求和意見，是絕對必要的，幹部切不可包辦代替。但在此次訂定集體合同中，由於有些幹部對一原則認識不夠，無論對工人或資方，多少還有些包辦的性質。但經發覺後，迅速糾正過來，使雙方都進行了充分的醞釀與討論，通過工會與同業公會提出了自己的意見，並在平等的基礎上，反覆辯駁協商：致使合同獲得了雙方均感滿意的結果。

二、訂定集體合同的過程，也就是貫徹政策並使政策與解決實際問題相結合的過程。因此，對勞資任何一方，只講政策理論不與解決實際問題相結合的方法是錯誤的。

三、訂立合同的初期，由於工會領導上不夠重視，沒有調配得力幹部專為指導，致拖延時間太長（共四個月）。再者一部份幹部既不懂得該業實際情況（有些幹部連車體零件及車件消耗等都不知），又不願加強學習，鑽研業務，因而對工人與資方所提意見有時無法處理。今後各行業工會幹部應深入調查研究、加強業務學習已成爲迫切的任務。訂定集體合同，乃是一件異常複雜艱巨的工作，必須由瞭解政策與具有一定工作經驗的幹部領導，才能勝利完成。

## 瀋陽市私營機械鐵工業勞資集體合同

瀋陽市私營機械鐵工業工會，同業公會爲了發展生產貫徹勞資兩利之政策，經勞資雙方（以下簡稱雙方）協議特簽訂集體合同如下：

### 一、權利義務

第一條 雙方均須本發展生產，勞資兩利之方針：資方必須積極經營不得藉故萎縮或荒業，勞方應努力生產遵守勞動紀律。雙方均應保證提高質量，增加產量，減低成本，改進技術，確保如期完成生產任務。資方製訂生產計劃時，應吸收工人代表參加討論。

第二條 資方有擴大生產，計劃經營管理工廠之權。勞方應尊重資方對生產業務管理權（爲了明確一些應改爲『指揮權與決定權』，——編者），資方應尊重勞方對生產之建議權，合理之建議資方須確實考慮採納實行。（合理之上應加『勞方』——）

第三條 勞方有受僱、辭僱、參加工會及一切革命政治、社會活動與受業餘教育之自由及權利，資方不得限制與干涉。

第四條 資方爲適應生產或工作之需要，有僱用與解僱職工之權利，職工認爲不合理時，有提出抗議之權，如資方不接受抗議時，任何一方得報告勞動局調處之。

第五條 資方添僱新職工時，須通知勞方，雙方均可負責介紹，經廠方試工三日按技術決定採用與否，再行評定分數。該職工認為所定分數不滿時，除應得工資外自行退職。（受僱者須提出介紹信、履歷書、居住證明等及受廠方之體格檢查）

第六條 資方因生產需要本廠工友不足分配時，得僱用臨時工或外包工，臨時工超過一定期限，得轉為長工。臨時工期限長短，由本廠雙方協商決定之。如有本廠職工願參加臨時外包工者，須訂立臨時契約，不得享受本合同之一切福利。（但本廠包件工不在此限）

第七條 勞方辭僱時，有勞動契約者得按勞動契約辦理，無勞動契約者如中途辭僱，須於辭僱前五日通知資方，但特殊職工辭僱時，資方爲了生產上之需要，經雙方同意後得延長勞方離廠時間，以便延聘接替人員，但延長時間由通知日起不得超過半個月。

第八條 如偶因一時生產不振，雙方須本發展生產，勞資兩利之方針及共同克服困難之精神，訂立臨時協定，資方應積極經營，勞方應努力生產。

第九條 資方因生產不振，解僱職工時，須於解僱前二十日通知勞方並發給解僱費，或遣散費，額數按廠齡長短而定：一個月至二個月者十天，三個月至六個月者二十天，六個月至一年者一個月，一年至三年者一個半月，三年至五年者兩個月，五年至十年者三個月之實際工資支給之，十年以上者（應加『或職工對工廠有特殊貢獻者。』——編者）酌情增加。但其被留用之職工，工資照原薪，被調動職工之工資得另議之，如不同意時得按解僱辦法處理之。勞方因違反廠規及勞動紀律，經工會與勞方代表同意而解僱者，不給解僱費。徒工遣散時在一個月以內，由資方負責介紹另一同業工廠工作，在此期間內食宿由廠方供給，至一個月仍無工作時，發給回家之路費。勞方自動辭僱者，

不給解僱費。

第十條 資方停業轉業或較大範圍縮小營業者，須於呈請政府前通知勞方，但須經政府批准後才得遣散或解僱職工。其解僱費與遣散費按第九條辦理，資方因虧累過多，而停業時不予解僱費，惟勞方有特殊困難者，由雙方調查屬實時，可酌情給與生活補助費。

第十一條 資方應切實遵守政府法令，積極經營不得藉故萎縮、荒業轉移資金進行投機搗把等違反政府法令行爲，如勞方發現資方有以上等情況時，有向政府舉發及控告之權。

第十二條 在爭議過程中，雙方必須維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置，勞方不得有妨礙生產之舉動。

## 二、工時及休假

第十三條 職工每日工作時間，以冬八夏九爲一個工（由四月一日起至九月末日爲夏季時間，由十月一日起至三月末日爲冬季時間）。但事務人員，因工作需要延長工作時間，由雙方協議規定之。

第十四條 因生產之需要，可以加班加點，但每日連加點在內，不得超過十二小時，且不得連續四天，連班不得連續，加班加點全月不得超過四十八小時。

第十五條 徒工學習期限不得超過三年（應加『如學習進步快者經雙方協議可以縮短之——編者』），學徒每日應比技工多作一小時，即早上班三十分作準備工作，晚下班三十分作整理工作。

第十六條 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，工會支會主任（或其代理人）以上幹部如有必要佔用生產時間時須事先通知資方。但平均每月不得超過兩個工作日，如職

工被選爲人民代表或團體代表參加會議者不在此限，工資照發。

第十七條 紀念日假期遵照政府規定實行之。舊曆年休假六天，元宵、端午、仲秋各兩天（兩天過多可改爲一天——編者），每兩個禮拜休息一天，工資照發。假期重複不再補假。如有必要工作時，得勞方同意可借假日工作，工竣後緩期補假。

### 三、工 資

第十八條 職工工資由勞資雙方相等代表人數依民主方式，按技術優劣，工作成績，事務繁簡協議評定之。

第十九條 工分標準按照勞動局、市總工會、市工商會及有關方面所組織之評議會決定公佈之比值支給之。

第二十條 工資每月末結算，下月二日開支，在月中可預支一次，但不得超過工資之半數，如遇特殊事故，經廠方同意多借者，不在此限。

第二十一條 在開支日，因銷路不暢及困月等無現款不能開支時，經雙方協商同意，得延期支付，但不得超過半個月。

第二十二條 大禮拜制八小時工作或九小時工作，其每月工資如下：

一、技術員（有工業專門或中學畢業之學歷，或具有實際工作經驗者，能設計製圖、估工、算料等技能，但不如廠長技師者）及會計師，八小時工作由一九〇分至二七〇分，九小時工作，由二一〇分至二九〇分支給之。

二、工長（具有技術工之技能，其技術優秀，並能領導部分工作者）八小時工作由一九〇分至二四〇分，九小時工作由二一〇分至二六〇分支給之。

三、技術工（對部分工作有看圖下料、劃線打樣等技能者）及會計員，八小時工作，由一二〇分至二二〇分，九小時工作由一四〇分至二四〇分支給之。

四、熟練工（對部分之工作，具有專長之熟練技術者）及事務員，八小時工作，由九〇分至二〇〇分，九小時工作由一一〇分至二二〇分支給之。

五、普通工（在廠內稍有工作經驗而無獨立工作能力者）及普通事務員、雜工、廚工等，八小時工作由七〇分至一四〇分，九小時工作由九〇分至一六〇分支給之。（廚工工時按各廠情形另定之）  
六、徒工及事務練習生，由二〇分起，每三個月考工一次，按成績酌加之，但滿半年者，不得低於三十五分。

第二十三條 工程師、技師之工資，由雙方協議之。技術員、技術工、熟練工等有特殊技術及負重要事務責任者，不受以上各該項內所規定之最高分數限制。

第二十四條 男女職工同工同酬。

第二十五條 臨時工，外包工及季節工等工資另定，不在此限。

第二十六條 加點之工資，每加一點按一小時半計算，連班一次按三日計算支給之。

第二十七條 因遇特殊情形（如停電等）而停工時，由廠方分配適當之工作，勞方不接受工作時，得停發工資。

第二十八條 職工伙食，按四十分由資方發給之，但曠工者照扣，事假超過半月者按超過之日數照

扣。勞方如在廠內立伙食，廚夫工資及傢具由資方負擔，傢具如故意損壞時按件賠償。

第二十九條 獨身宿舍由廠方負責，但特殊情況由本廠勞資雙方另議之。

#### 四、勞動保護與福利

第三十條 因工致內外傷醫療費由廠方負擔，工資照發，但須經公立醫院或廠方指定醫院證明。

第三十一條 因工致殘者，住院費，醫療費全由廠方負擔，出院後應當給與工作，不得降低原工資，如全廠解散時，除應得解僱費外，並根據殘廢程度，補助殘廢金由四〇〇分至九〇〇分，但不妨礙工作者不在此例。徒工待遇根據其一同入廠之徒工或同等條件者之發展進度給與同等之待遇，至三年時之最高額為限。

第三十二條 因工作致死者支給喪葬費二〇〇分，撫卹金斟酌廠方情形由一〇〇〇分至二〇〇〇支給之。

第三十三條 非因工致死者支給喪葬費二〇〇分。

第三十四條 私病假均不給工資，伙食費照發，但以三個月為限。（本人及直系親屬病時，可與資方酌借不超過一個月之工資，但經資方允許多借者，不在此限。三個月平均還清。）

第三十五條 年節（元宵、端午、仲秋、舊曆年）改善生活，資方付給勞方年節聚餐費每人每日五分。

第三十六條 文娛理髮、洗澡等項，每人每月付給五分。

第三十七條 職工本人結婚與直系親屬婚喪給假五天（五天過多，還可縮減——編者），工資照發。

第三十八條 女職工生育前後給假四十五天，三個月小產者給假十五天，三個月以上者給假三十天，工資按三分之二發給。男工之妻生育子女時給假兩天，工資照發。

第三十九條 除婚喪產假期間外，往返途中，按實際所需日數給路程假。

第四十條 資方應當保證職工文化生活與書報費，以工資總額百分之一點五為參考標準。

第四十一條 根據各廠具體情況，資方應盡可能的改進勞動條件及安全衛生之設備。

## 五、獎勵與處分

第四十二條 為提高生產積極性及改進技術起見，每三個月以民主方式評工一次，如不欠勤或技術有顯著進步者發給獎金。

第四十三條 如有發明創造及改造工具者，資方盡可能予以援助，成功後根據所獲利潤之多寡予以獎勵。

第四十四條 如職工在生產過程中，其產量與質量超過一般之生產量時並創造紀錄，應得超額之獎勵。

第四十五條 凡職工違反廠規及勞動紀律者，經雙方評定，按情節輕重，可予以批評、罰薪、記過、解僱等適當之處分。如本人不同意時，有抗議之權。

第四十六條 在工作期間內，時常缺工、技術亦未進步，且情緒落後，屢經批評不改者，經雙方評議酌予減資。



## 六、其他

第四十七條 本合同簽定後，在有效期間內，雙方之任何一方，爲了適應生產情況之需要必須作某些修改或廢止時，除由雙方協商外必須經勞動局批准方爲有效。

第四十八條 本合同在有效期間內，如有與政府法令相抵觸時，雙方必須無條件服從政府法令，卽行修改之。

第四十九條 各機械鐵工廠簽訂協定時，不得與本合同之基本精神相抵觸。

第五十條 本合同有效期間爲半年（自一九四九年十二月一日起至一九五〇年五月三十一日止）

第五十一條 合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行時，得由雙方推舉代表簽訂延期協定，呈報勞動局備案，延長有效期間後繼續執行。

第五十二條 本合同經本市人民政府勞動局批准後執行之，雙方無論會員與非會員，均須切實遵守，同時繕寫五份：勞動局、市總工會、五金產業工會、同業公會、工商聯合會各一份。

第五十三條 本合同解釋權屬於瀋陽市人民政府勞動局。

勞方代表 黃羣、王健、馬景春、王永貴、孫經福、周景輝、李有善、鮑治寰、李維義、劉鳳文、英志平、姜馨棠、張迺臣、李光明、王義昌、劉鳳閣、張恩普。孫茂訓、王景春、黃增義、朱永澤、（簽字）

資方代表 藍璞山、文鍾勳、王子仁、劉雲生、高連元、邱惠民、曹英傑、孫階五、何純餘、黃克仁、李清華、王世金、薛仲善、閻承階、劉畏三、張玉山、李成君、陳聘一、楊澗治、曲穎或、潘

振侯（簽字）

附件：廠 規

- 一、勞方應服從生產上合理之領導。
- 二、師徒應遵守尊師愛徒之原則，學徒須遵從師傅指導盡心學習，努力生產，師傅應盡心傳授技術不得虐待學徒。
- 三、職工應協同廠方防火、防奸、防盜。
- 四、勞方應愛護工具及器材。
- 五、不準無故曠工。
- 六、工作時間內不得遲到或早退，如有必要時中途外出，須事前取得廠方負責人之許可，但須按時扣工資。
- 七、勞方不得於工作時間內，在廠房會見親友，有傳達室者在傳達室，無傳達室者，經廠方負責人之許可，得在事務室或宿舍，但會見時間，不得超過二十分鐘。
- 八、廠內不得製作私活。
- 九、向廠外攜帶物品時，必須通知廠方負責人。
- 十、工作時間內不准鬥毆、閱覽書報或到廚房及宿舍逗留。
- 十一、在廠內不得有賭博等不良行爲。
- 十二、廠內不得隨便留親友住宿，必要時須經廠方許可。

## 安東市私營造紙業勞資集體合同

安東市私營造紙業工會、同業公會爲了發展生產，發展國民經濟，貫徹「勞資兩利」政策，並根據過去習慣，現在情況，經勞資雙方協議，特簽訂集體合同如下：

### 勞資雙方權利與義務

第一條 資方或其代表在工作時間業務範圍內有指揮權與決定權，職工應服從其指揮，但資方應尊重工會合理之建議。

第二條 爲發展生產，繁榮經濟，資方必須積極準備原料推銷成品，爲了增加產量，提高質量，減低成本之目的，廠方製定生產計劃時，應吸收工人代表參加討論。

第三條 職工有參加工會和一切政治活動、社會活動的自由與權利，資方不得有干涉和限制之行爲，職工參加工會開會或進行其它娛樂教育活動，除全市共同性質者（須經市政府同意或市工會取得市政府之同意——編者註）外，不應佔用生產時間，如有特別必要時，須經資方同意。

第四條 資方爲了工廠生產或工作上的需要，有添僱與解僱的權利，但須遵守下列原則：

甲、資方在添僱職工時，本廠過去被解僱之職工，有以同等條件受僱之優先權（但因過失被解僱者不在此例）。

乙、資方確因生產條件之重大困難有轉業或緊縮生產之必要時，須呈報市政府工商局批准，經批准後資方有合理解僱職工之權。在解僱職工時，應根據該廠營業情況，按職工服務年限予以半個月到三個月的實際工資作爲解僱金（但職工自行退職者或因過失而解僱者不在此例），並須於解僱前十五天通知解僱之職工與工會。

丙、職工犯嚴重錯誤，資方與工會調查屬實，認爲可以解僱者，並須於前五天通知本人。

丁、工會（應加『與職工本人』——編者註）認爲資方對職工的解僱不合理時，有抗議權。資方不接受抗議時，得呈請勞動局解決之。

第五條 職工自行告退者，應於五天前通知資方及工會，但在未退職前仍應忠於其職責。

第六條 工廠因機械發生故障或停電等原因而暫時停工，在工作時間內職工應服從資方或其代表人指揮其做廠內有關生產的工作，原工資照付。

第七條 工人須盡心學習技術，技師須盡心教技術，嚴守尊師愛徒原則，互相教互相學，團結一致努力生產。

第八條 勞資雙方擬定之廠規和勞動紀律，經工會同意，勞動局批准，勞資雙方必須切實遵守。

### 勞動時間

第九條 工作時間無論春夏秋冬，每日工作時間（應加『最高』二字——編者註）不得超過十小時。

第十條 資方根據生產需要，須要加工者，應事先商得職工同意，連加工的工作時間每日不得超過十二小時。

第十一條 每星期日爲公休日，凡政府規定放假日，遵章執行。習慣上的假日商定春節五天，元宵節、端陽節、仲秋節各一天（遇有星期日不再補假）。

## 工資

第十二條 工資標準，根據各工廠生產與營業情況，生產條件，根據工人技術與勞動態度之不同，由勞資雙方協議確定之。如有爭執時，由勞動局調解仲裁之。但應照顧同（應加『或特殊少的』——編者註）一產業一般的工資水平。如有特殊超過者，勞資雙方雖達成協議，亦須經勞動局批准。

第十三條 工資支付，按分計算，每分之值以政府公佈之值爲標準。

第十四條 每月之工資，必須在翌月三號如數付清，不得無故拖延支付工資時間。

月中職工以其需要可預支工資，但不得超過月薪的百分之五十，但有特殊情形者，商得資方同意，不在此限。

第十五條 假日、公休日原工資照付。

第十六條 工廠加工時，其加點與公休日加工工資每小時按二分計算。

第十七條 職工伙食依照以前習慣，在廠吃飯者由資方負擔。回家吃飯者，由資方補發給苞米六十斤。

## 獎勵與處分

第十八條 賞予按舊有習慣，根據營業情況賞予之。

第十九條 職工有發明創造，對生產有貢獻者，或在提高質量增加產量以及在技術上工作上有顯著進步者，為提高職工生產積極性，均應根據職工對生產貢獻之大小給以物質獎勵，但必須經過該廠職工代表討論，以求合理。

第二十條 職工無故損害生產工具，屢經教育不改者，應分別情況情節輕重，資方應協同工會予以批評、記過、賠償損失，以至解僱等處分。

第二十一條 職工違犯廠規與勞動紀律，資方應協同工會，根據情節輕重予以批評、記過，如屢犯不改，記過達三次大過者，可以解僱之。

（應加「如職工本人對於二十、二十一條之處分認為不合理時，有抗議權，資方不接受抗議時，得呈請勞動局解決之」——編者註）

### 勞動保險與福利

第二十二條 職工患病不能工作者，經廠方囑託之醫院或公營醫院經醫生證明給予病假，一個月以內者原工資照發，醫藥費由廠方負擔二分之一（花柳病例外），兩個月到三個月者原工資照付，醫藥費由職工自己負擔。三個月以上者留職停薪。食宿由廠方負擔，醫藥費可預借，但不得超過原工資三個月。六個月仍不能恢復工作時免職。

第二十三條 職工因工致傷病者，醫藥費由廠方負擔，原工資照發，到經醫生檢查能工作時為止。經醫生證明確為殘廢，由廠方分配作適當之工作，原工資照發，工廠如有廢業或轉業時，給予半年到一年之實際工資的撫卹金（非在本廠患病復發者按第二十二條辦理之）。

第二十四條 職工因工致死者，棺殮費由資方負擔，其撫卹金根據因工致亡之性質，工廠營業情況，給予一年至二年之實際工資為原則。如有特殊情形，由勞資雙方酌商變通辦理之。職工因急病而死亡者，資方除負擔棺殮費外，由勞資雙方酌商給予一定的撫卹金。其子女適合作工條件者，有受僱之優先權。

第二十五條 職工因年老不能工作退職時，應根據工齡長短給以適當照顧。

第二十六條 女工在產期前後共休息四十五天，小產在三個月以內共休息十五天，三個月以外共休息三十天，原工資照付，不得藉此解僱。

第二十七條 職工本人結婚及直系親屬有婚喪喜事之假日，暫仍照各廠原有習慣辦理，如無習慣者，勞資雙方自行議定，在假期內，原工資照付。

第二十八條 伙食每星期日改善生活一次，吃細糧，菜金加倍，由廠方負擔（不在廠食宿者不在此例）。一切年關節日之優待，按以往習慣執行。

第二十九條 對職工的文化教育設備，及職工宿舍與廠房必要之衛生設備，資方應予以可能解決之。

第三十條 凡已有之理髮、洗澡、娛樂及其它福利事項應照舊實行。

第三十一條 工廠設備不完整，妨害工人健康時，資方須採納工會意見，給以適當改良之。

## 其他

第三十二條 本合同訂立後，在有效期內，勞資雙方之任何一方，提出修改或廢止意見時，得由雙方協商解決，如不能達到一致意見，得申請勞動局調解仲裁解決之。

第三十三條 本合同在實行期間，如有與政府法令抵觸時，雙方必須無條件服從政府法令，即行修改之。

第三十四條 各造紙廠訂立執行本合同所訂定之本廠合同條文，不得與本合同之精神相抵觸。

第三十五條 本合同有效期間為一年（自一九四九年 月 日起至 年 月 日止），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，呈報勞動局備案延長有效期限後，繼續執行。

第三十六條 本合同經本市人民政府勞動局批准後執行之，勞資雙方必須切實遵守，其解釋權屬於勞動局。同時繕寫五份，安東市私營產業工會，安東市私營造紙業工會，安東市化學工業同業公會與造紙業小組各執一份，送勞動局備案一份，如有遺失申請補發。

安東市私營造紙業工會代表

楊德春 于立响 馬增祥 王維永 徐發宗 鞠成永 方廣裕

安東市私營化學工業同業公會造紙業小組代表

徐魁元 劉明軒 王蔭昇 梁元開 于綏青 白天堂 姚予芳

一九四九年十月六日

### 附件：工廠規則與勞動紀律

甲、按時上下工，不遲到，不早退。

乙、在工作時間內，不能擅離工作崗位，職工有事必須請假，不得隨便外出。



丙、工作時間內，不許有怠工打鬧及妨害生產之舉動。

丁、應愛惜物資，保護機器工具，節省原料，不得任意浪費與損壞。

戊、爲避免發生火災，不許在廠內、倉庫及院子內吸煙。

己、工作時間會客、留客住宿，必須經廠方同意。

庚、須注意保持公共衛生。

## 關於安市私營造紙業勞資集體合同

志恆

安市私營造紙業勞資雙方，已於仲秋節上午（本月六日）正式簽訂了集體合同。這個集體合同是勞資之間根據毛主席的『發展生產、勞資兩利』的政策，經過了一個半月的醞釀，以民主的精神反覆多次的討論而達成的協議。因此，這個集體合同不僅解決了造紙業過去勞資間存在的一些不正常現象與糾紛，而且使勞資雙方更進一步的認識與體現了『發展生產、勞資兩利』政策在現階段的重要性。具體來說，這個合同，解決了以下的幾個問題：

第一、通過訂立勞資集體合同，明確的解決了勞資雙方權利與義務，促成勞資之間互相團結發展生產，改變了資方過去對工會不正確的認識，使資方摸到了底，打破了顧慮，放心經營自己的事業，七家造紙業已開始積極的投資裝設或改換機器，大量購買原料，來擴大生產了。對職工參加工會和一切政治活動、社會活動的自由權利，也有了保障，資方不得干涉和限制。

第二、對工時工資問題。由於過去工時不一致和無限制的加班加點過於延長工作時間損傷工人的健康，現確定為以八小時至十小時為限，即加班加點也不得超過十二小時了。在工資方面，過去勞資雙方不是根據工廠生產營業情況協商解決，而是一方說了算。有時工會決定通知資方執行，有時資方決定強迫工人接受。這次在合同上確定雙方根據生產營業情況協商，一方面照顧了工人的生活，一方面也照顧到資方有利可圖，繼續擴大再生產。

第三、規定了獎勵與處分辦法。這對鼓勵工人積極的學習技術，研究發明創造，提高產品的質量與數量，有很大的意義。

第四、勞動保險與福利，特別是工人的因公致病傷亡，撫卹問題，都有了明文規定，這更加提高了資方經常關心工人疾病與安全設備，這也是工人最關心的問題，使工人沒有了顧慮，安心生產。

第五、在合同附件上又規定了工廠規則與勞動紀律，保證了生產任務的完成。

從整個合同全文來看，合同對工人生活資方營業都有了有利的保障，對於今後安市私營造紙業的發展是有很大的好處。這種解決勞資糾紛辦法，以及合同的精神，在安市其它行業基本上也是適用的。但應指出，造紙業是安市目前私營企業中營業條件較好的行業，銷路廣，利潤大，同時工人過去在發展生產上也盡了很大的努力，使產量質量不斷提高，故這次在勞資雙方商議之下，定每星期日為公休日，在福利方面，病假規定的較長，傷亡撫卹金也規定的較多。但如以目前安市其它行業來看，其中個別條文可能稍高。因此，在其它行業訂立集體合同時，應根據該行業具體情況以達成勞資雙方的協議，不能完全照抄。

其次關於管理民主化與按件計資超額獎勵問題，這是對節省原料、減低成本、提高質量與產量，極其重要的問題。目前安市很多私營企業仍採取舊有的落後的辦法來經營管理工廠，不尊重工人的意見，不關心工人的生活，不善於發揮工人生產的積極性，其企業就難以經營好。二次解放以來，興華造紙廠由於比較尊重工人，其生產情況就大有改變。僑滿時用二十三個工人十五個職員（伙夫雜役在內），每月產迷信紙三百到四百連（兩班），現在工人十九名，職員六名，每月產印刷紙六百連到一千連，同時紙的質量提高了，窟窿碎紙非常的少，在工人的研究創造下能夠出薄頁紙並將研究出兩面

光的紙。和昌造紙廠工人十一名（內有雜工三名），職員六人（伙夫在內），自實行了民主管理後（生產會議），發現紙質量不好，機器有故障，就召集工人開生產會議，請工人提意見想辦法，六月份產大滾紙一四、五〇〇斤，九月份產大滾紙三三、五八九斤，減少了廢廢，提高了質量。最近又與工人研究提出超額獎勵，月產定額十二噸為標準，超過一噸獎工人一百萬元，估計十月份可達十七噸大滾紙，對工人有利，對資方更有利。和昌造紙廠的這種生產會議與按件計資及超額獎勵辦法，是可以在私營企業中提倡的。

# 哈爾濱市私營針織業勞資集體合同

## 第一章 總則

第一條 爲貫徹『發展生產，繁榮經濟，公私兼顧，勞資兩利』的總方針，依據哈市人民政府一九四九年九月十日頒佈之『私營企業勞資雙方訂立集體合同暫行辦法』自願簽訂本合同。

第二條 資方對本企業應積極經營，推銷成品購買原料，不得無故間斷生產，勞方應恪守（應改爲遵守——編者）工廠規則和紀律，並注意愛護機器節省原料，發揮勞動熱忱，完成與超過生產任務，雙方須嚴格遵守政府法令不得消極怠工。

第三條 資方在業務範圍內，有指揮工友生產之權，勞方須聽從之（應改爲勞方應尊重資方之業務指揮權——編者），資方亦應尊重勞方一切有利於生產之合理建議。

第四條 工人有參加工會及業餘政治文化活動之權，資方不得限制，工會一般開會亦不應佔用生產時間，工會支會主任以上幹部或其代表人在工作時間內，因有任務有必要佔用生產時間時，須取得資方同意，但每月不得超過兩個工作日，工資照發。被選爲全市性代表時，須執行其職務者不在此例。

第五條 資方提出廠規，經勞方同意勞動局批准備案雙方共同執行。

## 第二章 僱傭與解僱

第六條 根據工廠生產需要僱用職工時，勞資雙方均有介紹之權利與義務，但決定權屬於資方代表人，僱用應以技術之優劣，如技術相同應以先後為標準。

第七條 新工友入廠應有三日至五日試用期，考查其技術及勞動態度等，如不被僱用，試用期之工資應予發給。

第八條 資方根據生產之需要可僱用短工，但不得藉此縮減長工，短工時限臨時議定之。

第九條 根據生產情況由政府批准縮小營業或廢業必須解僱部份或全部職工時，應按生產需要，技術能力，生產成績為留用標準，由勞資協商之。如雙方意見不能達到協議，可申請勞動局調解或仲裁之。

第十條 解僱職工之解僱金，得按營業情況及工作成績入廠年限給與之，但最低不得低於本人月薪百分之二十五，最高不得超過本人一個月之工資（應按全總草案半個月到三個月原則辦理——編者），但臨時工及已另找職業自願退職者或因過解僱者不給解僱金。如廠齡超過四年時，在解僱時與因年老、疾病自願退職時應酌予增加。

第十一條 工廠復工或擴大時，原被解僱之職工尙未就業者，有回廠就職之優先權，因過解僱者不在此例。

第十二條 勞方如有要求退職者，在不影響生產下，須於五天前通知資方，但在未離廠前應負在廠職責，資方解僱職工時應十天前通知勞方。

第十三條 營業遭受不可抗拒之災害，致使營業確難進行時，可以適當解僱，但須呈報市勞動局批准。

第十四條 工廠因一時減產或停工時，不應解僱職工，但工資及待遇可經勞資雙方協商適當減低。

第十五條 職工對資方之解僱認為不合理時，有提出抗議之權，由雙方協商解決，如協商無效則呈請勞動局調解或仲裁。

### 第三章 工資

第十六條 職工實行計件制，每月基本工資按一四二分為標準（按職工技術勞動情況的不同具體規定之——編者），每件工資以基本分數每月二十八天與產量標準計算之，不能採取計件制者實行月薪制。

第十七條 計件制之職工，新年、春節、五月節、八月節、元霄節、公休日、政府公佈假日，每日補助四分，工廠停工補助二分，一個月外停薪留職。修理機器或換機器及織舊線不能計件者，可按職工每日平均分數計算按日支付之。

第十八條 染色工資七〇至一四〇，拉腰工六〇至一一〇，修補、熨襪、大車搗線工六〇至一〇〇，手車搗線四〇至八〇，廚夫、更夫七〇至一一〇，洗襪工四〇至七〇，職店員四〇至一四〇，工師廠長一〇〇至一五〇，學徒與新入廠之練習生二〇分起，以上可按本人技術成績勞資雙方評定之。

第十九條 工廠沒活全部停工時，月薪者可以降低工資，停工十天內工資照發，停工一個月內給半薪，一個月以上者停薪留職，但有工作者例外。

第二十條 職工伙食由廠方負責，每月不得超過四十分，燃料在外，夜班伙食細糧，應另計算之。舊曆年每人增加二十分至三十分，新年、元宵節、五月節、八月節各增加十分至十五分。

第二十一條 工廠繁忙需要加班時，加班一小時給一小時半工資，加班每星期不得超過四次，公休日繼續工作按兩日工資計算。計件者一打按一打半計算，但須取得雙方自願。

第二十二條 如工廠沒活時資方搞其他正當生產或工廠有生產條件只會一種技術（元機或橫機）在生產不需要時按新工作崗位及生產情況個人能力另行評薪，如職工認為不適當自願退職者，應按第十條處理之。

第二十三條 工資每月開支兩次，按政府公佈分值計算，資方不得無故拖欠工資，如因急需購買原料或成品未賣出不能開支時，資方須取得職工同意，最多不應拖欠半月。拖欠之工資，如物價上漲時，須依政府公佈之新分值計算，物價下降時，須依拖欠工資當時之原分值計算之。

第二十四條 學徒限二年滿徒，工資按個人技術進步快慢隨時增加，工廠沒活時學徒工超過一年者，降薪與職工相同。

第十五條 凡男女職工有同等技術同等工作同等效率者，應同工同酬。

#### 第四章 工時與假期

第二十六條 日班工作十小時（午飯三十分鐘在內）。

第二十七條 夜班工作不得超過八小時工資與日班相同，生產數降低日班的十分之二（夜飯另吃細糧一頓），短工工時與長工同。



第二十八條 兩星期公休一次，元宵節、五月節、八月節各放假兩天，春節七天（假日均應酌量縮短——編者），其他節日按政府公佈施行，工資照發。

第二十九條 全年可給職工事假七天，工資照發，如工友請事假不滿七天者，應按事假出勤之天數增發雙薪。

第三十條 如直系親屬（父、母、妻）死亡時給假三天，其他直系親屬給假一天，本人結婚給假三天，以上假日工資照付（但本廠工友參加本廠工友婚禮完了後應回廠照常工作）。

第三十一條 學徒工應執行尊師愛徒之原則，師傅應盡心傳授，學徒應努力學習，任何人不得虐待學徒。

## 第五章 勞保福利

第三十二條 因公負傷者醫藥費由廠方負責，工資照發，因公死亡者可參考公營勞保條例及細則勞資雙方協商，不能解決時，經勞動局調解或仲裁。

第三十三條 月薪職工有病者須有政府醫院之診斷書，患病四十天內工資照發。計件工有病者每日給四分工資，以一個月為限，此後停薪留職，重病須給細糧吃（在外自找病不在此例）

第三十四條 逢政府公佈假日吃細糧一頓，但在四十分以內，節日按二十條規定，公休日吃木耳一次。

第三十五條 工友買本廠出品按成本作價（限本人用）。

第三十六條 工廠衛生安全設備，按勞動局公佈的衛生安全設備條例適當改善。

## 第六章 獎懲制度

第三十七條 年末結賬時所得純益金，提出一部作為獎勵金，按廠齡及工作生產成績勞資雙方協商獎勵之。但最多不超過一個月之工資。

第三十八條 發明創造者經工業局審查批准獎勵，辦法由工業局指定之。

第三十九條 如工友有違反廠規消極怠工損壞工具浪費原料者，按情節輕重給以批評教育警告開除不同之處理。

## 第七章 附則

第四十條 本行業各個工廠可根據本廠情況訂立某些具體問題的協定，但不得與此合同精神相違背。

第四十一條 此合同有效期半年，即自一九四九年十一月七日起至一九五〇年五月七日止。

第四十二條 此合同經勞資雙方簽字政府批准方為有效。

第四十三條 此合同滿期時雙方認為適合可繼續延長之。

勞方代表十六名

張秉權

王君義

呂景魁

姚金龍

李廷相

李玉久

沈昇和

鄒世顯

陳作合

李麟楨

王德忠

梁瑞林

王淑燕

張樸謙

趙興家

王忠章

資方代表十六名

傅仲瑞

呂信之

曲正田

于靜波

史懷基

李本初

陳愛光

孫仲仁

張子潔

周文傑

陳錫福

高峯

曲震宣

生騰龍

范義記

劉連桂

哈爾濱市人民政府勞動局長 吳宏毅

### 廠 規（附件）

- 一、凡工廠中一切機械器具原料織品等，全體職工均應保護不得浪費。
- 二、凡廠中所派之廠長或管理人，合理指揮工作，全廠職工均應服從之。
- 三、廠中所定上下班時間，職工應嚴格遵守，不得遲到或早退。
- 四、在工作時間內無緊要事者，不准擅離崗位。
- 五、在工作時間內，不論公私事情或開會等，均應通過資方代表許可方能離廠。
- 六、凡廠中召開會議，全體職工應遵守時間出席，但與工會開會及學習不得相抵觸。
- 七、職工晚間外出一般須於十時前返廠。
- 八、全廠職工均應注意防火防盜。

# 太原市棉織業勞資集體合同

爲了解決勞資糾紛，正確貫徹勞資兩利政策，以達到發展生產，繁榮經濟之目的，經勞資兩方研討，訂立以下合同：

## 第一章 工資

### 第一條 工資標準

1、織布工人工資以貿易公司十三磅布之規定質量爲標準，每疋工資米十九斤半；每月約可織布二十疋，月資小米三百九十斤，多織或少織以疋數計，條布每疋工資七斤半；格布每疋工資八斤半到九斤半。

2、漿紗工人每日以漿四捆紗爲標準，每月一般工資爲三百五十一斤，如技術能染能漂或超過數量者，可在三百五十一斤以上由雙方議定之。

3、輪紗工人工資普通以二百九十五斤米爲標準，每日輪十疋十三磅布的軸子一個。有特殊情況者雙方議定增減之。

4、總工——白線每碼以六兩米計、色線以七兩計。

絡工——白線每碼以五兩米計、色線以六兩計。

5、修理機器不扣伙食，每日以九斤小米計算工資（半日以下者不扣伙食不發工資，半日以上者按全工計算）。

6、等軸子時，一般情況者工人賺本人平均工資的一半，如因資方遺誤，等二日以上者，工人賺本人平均工資的全薪。

7、掏軸接軸如兩個人掏接一個者，每人都以織二五碼布的工價計算工資，如一人者加倍計算工資，條布、格布以二十碼計算工資。

8、伙食一日三餐，一般一半小米一半白麵，有特殊情形者，按實際情況雙方協議之，總工絀工在廠內吃飯者每日扣伙食米二斤半，櫃上職員及勤雜人員照舊例，其他工人每日扣伙食米三斤。

第二條 爲避免物價波動，影響職工生活，每半月發工資一次，以當日山西日報公佈之市場零售米價爲發工資標準。

## 第二章 工時及假期

第三條 工作時間，計件工資工作時間，每日不得超過十一小時（實際工作時間），如有必要增加時，由雙方臨時協議之。論月工資每日不得超過十一小時，過時者以加工計算，計算法應高於平時工資額。（廠內職員勤雜人員工作時間，暫依舊習慣）

### 第四條 休假及請假

1、每月初一日和全年四大節（過大年、燈節、端陽節、中秋節）照舊習慣休假，其他紀念節日依政府規定執行，在假期內依舊習不扣伙食不發工資。

2 工人請假探家，以半年二十日（或一年四十日）為限，在假期內，不發工資，保留工作，廠方不得借故停職。

3、職工本人結婚及直系親屬婚喪大事，假期仍照各廠原有習慣辦理（不包括在例假之內），無此習慣者，勞資雙方得自行協定之。

4、廠內職員及勤雜人員每年規定假期一月，依舊例不扣工資。

### 第三章 勞資雙方應負擔的各項責任

#### 第五條 資方應負擔的責任

1、應把生產營業計劃及情況，向工人傳達，並積極領導生產，完成計劃，擴大生產營業。

2、應從各方面——包括安全衛生設備，機器工具等生產設備及原料供給等——盡量保證工人便利進行生產。

3、鼓勵積極生產，制定獎勵條件，規定工人織布質量好，並且超過二十疋者，每增加一疋，獎小米二斤，其他方面之成績，優良者亦可獎勵之。

4、制定修改廠規時，要經過職工討論，工會同意，雙方共同遵守。

#### 第六條 勞方應負擔的責任

1、職工須進行生產競賽，研究提高技術，完成個人生產計劃，克服工作中的缺點，保證完成廠方生產計劃。

2、鞏固勞動紀律，遵守廠規。

3、提高質量，減低成本，保護工具，減少浪費。

#### 第四章 勞保福利

第七條 洗澡理髮，每二十日各一次，由廠方供給，工人用布按成本計算，但每人每月不得超過六尺。

第八條 疾病者吃飯不扣伙食，醫藥費除花柳病外，廠方酌予一部份補助，但過十五日者，不再繼續供給伙食及醫藥補助費，可以回家或入病院自行療養（工人願在廠休養，可攤伙食，廠方不得限制），但在離廠後一月內廠方應予保留工作。無家可歸者，廠方應給以適當安置。

第九條 職工因工致傷者，廠方除供給治療外，並照發工資（論件其以平均計算）。職工因工致死者，棺殮費均由廠方負責，其撫卹金給予一月之實際工資，特殊情形者，勞資雙方協議辦理。

第十條 女工與男工同工同酬，女工產前產後給假一月至兩月，小產在三月以內者給假半月到一月，三月以外者給假一月到四十五天，假期內不發工資，在假期過後繼續復工，不得因此除告。

#### 第五章 解雇問題

第十一條 資方不得限制或強迫職工受僱，但勞方受僱解約，有勞動契約者（解放後契約），得依勞動契約辦理，如中途解約，須於一月前通知資方，如無契約而解僱者，須於十日前通知資方，在未離職前仍應誠實於職務。

第十二條 資方有僱用與解僱工人及職員之權利，但必須事先通知工會，如工會認為不合理時有抗議

權，資方不得挾嫌或因職工參加工會及其他政治活動而藉故解僱工人，在解僱與僱用時必須遵守下列規定：

1、資方在添僱職工時，對過去解僱之職工除有工作過失者外，工人有受僱之優先權。

2、資方因營業虧累縮小生產或經工商局批准歇業轉業必須要解僱時，如有勞動契約，得依契約辦理，須於一月前通知勞方，無契約者半月前通知勞方，因職工有過失解僱時十日通知職工。

3、資方解僱職工時，得按職工在本廠服務之年代（一年以上者）給以等於一月之20%至50%的實際工資為退職金或遣散費。自動辭職及有過失辭職者不在此限。

4、職工有下列情況者，資方可以解僱：妨礙與破壞生產或犯有過失造成重大損失者；或違犯與破壞廠規屢經糾正無效者。

5、資方按規定必須解僱時，應事先通知工會，說明理由與工會商量辦理。發生糾紛由勞動局解決之。

## 第六章 其他

第十三條 資方在業務範圍內，有指揮與決定權，工人應服從之。但資方應尊重工人合理的建議，資方擬定之廠規，經工人討論，工會同意後，職工必須遵守。

第十四條 職工有參加工會及受業餘教育之自由權利，資方不得限制，但工會開會及其他娛樂教育活動均不得隨便佔用生產時間，如有必要時應商酌資方同意，但資方亦不得藉口限制。

第十五條 師徒之間廢除打罵制度，提倡尊師愛徒，熟練工之養成工三至五月後相當熟練者，根據技



術得享普通工人之待遇，學徒期間除伙食外按成績酌予獎勵或津貼之。

第十六條 各廠有必要時，得訂立執行本合同之補充協定，但協定內容不得與本合同之精神相抵觸，並應取得工會之同意。

第十七條 本合同有效期限至十二月三十一日止，屆期滿由勞資雙方代表協議，或做必要之修改，或繼續延長有效期限。

第十八條 本合同由本市人民政府勞動局批准執行之，勞資雙方各執一份，其解釋權屬於勞動局。

## 蚌埠市捲菸業勞資集體合同

蚌埠捲菸業工會代表與同業公會代表等爲了解決勞資間現存的糾紛以達勞資兩利發展生產的目的根據捲菸業過去之習慣及現在之情況經雙方協議結果特訂立集體合同如下

第一條 資方或其負責人在業務範圍內有指揮權及決定權職工應服從其指揮但資方應尊重工會合理的建議

第二條 資方應本發展生產之宗旨不得分散及逃避資金做投機事業

第三條 每天工作時間不得超過十小時夜班者不得超過九小時吃中飯時間在內不得超過半小時

第四條 年節紀念日假期依政府規定無規定者依習慣

第五條 職工如因開會及其他公務需要佔用工作時間除全市共同性質外要有工會正式通知并經廠方同意但廠方亦不得有意留難

第六條 職工請假得填寫請假單說明請假日期及事由廠方准後方可離職否則需要找人墊班假期每年不得超過一個月（路期除外）在假期中領全薪過期一個月停薪留職過期兩個月而不事先說明原因者作辭職論

第七條 職員廚房蒸葉炕房及其他雜務因工作性質不同不能規定作息時間依各廠習慣行之但每日工作時間不得超過十小時

第八條 工資應按工作技能所負責任及該廠營業情況規定不參加工作者不得掛名領薪  
 第九條 職工工資依各廠現有工資標準為原則但有個別不合理者可以協商調整之茲將一般工資列後  
 (凡廠內職工工資按米麵各半計算凡包烟撕烟糊盒皮工資以米計算)

大捲烟車引擎機師 四〇〇 五五〇市斤

中小捲烟車引擎機師 三〇〇 四五〇市斤

捲烟車引擎幫機 二〇〇 三〇〇市斤

切菸絲與廚房 一四〇 一七〇市斤

炕蒸炒菸 一一〇 一三〇市斤

搖輪工及雜工 八〇 一〇〇市斤

練習生與學徒 六〇 一三〇市斤

包烟工 小條 每百條 一五市斤(以米計算)

白紙包每百條 一三斤半市斤

帶小油封紙每百條 一八市斤至二十市斤

大條 每百條 二八市斤

糊盒皮 每千個 三市斤

撕烟 葉 烟梗十市斤 四市斤

拆烟工 烟絲十市斤

經理 四〇〇 六五〇市斤（米麵各半）

廠長 三〇〇 五五〇市斤

會計主任營業主任採辦主任各 三五〇 四〇〇市斤

錫包間出納庶務材料各 三〇〇 三五〇市斤

各種助理員 二〇〇 三〇〇市斤

事務員 一五〇 二五〇市斤

臨時工按日計工者較長工工資增加百分之二十

第十條 廢除各項回扣制度

第十一條 職工工資每月於一號十六號兩次發給以當天米麵計算如遇廠方臨時週轉困難得經勞資雙方

協商通融延期但不得超過三天聽漲不聽落

第十二條 職工如因婚喪疾病及特殊情形需要預支工資者經廠方負責人同意可以酌量借支但須按當日

米麵價計算發工資時扣除之

第十三條 因生產需要延長鐘點直接參加工作者每小時工資按每天工資百分之二十計算（即五小時算

一天工資）

第十四條 年終廠內職工仍舊照舊例發給雙薪關於年薪之發給按九、十、十一、十二、四個月的開機

平均日數評定生產好壞分成五類發給之

甲級平均每月開機二十五天以上者內工資發給十天至十五天工資包烟女工每人大米八十一斤

四兩

乙級每月開機二十天以上者內工發給八天工資包烟女工每人大米六十斤十五兩

丙級每月開機十五天以上者內工發給六天工資包烟女工每人大米四十斤十兩

丁級每月開機十天以上者內工發給四天工資包烟女工每人大米二十斤五兩

戊級每月開機不到十天者由勞資雙方協商酌情發給撕煙工拆烟工按包烟工人折計算

在廠服務未滿三個月之新工按照老工年薪折半待遇

個別廠有特殊情況者不受此限制

第十五條 由廠方負擔每月工資總數百分之三作為職工福利基金百分之一、五作為職工教育費

第十六條 廠內職工規定每月理髮二次洗澡三次但洗澡以普通座位澡票發給夏季在廠洗澡不發澡金

(包括小賬在內)

第十七條 廠方每月發給廠內職工本市造肥皂一條每兩個月發給中等毛巾一條機師幫機肥皂加倍外工

只有公共毛巾其他按原有習慣

第十八條 職工有參加社會活動及學習自由權資方不得干涉但以不影響工作為原則凡職工調訓學習在

一個月時間以內者內工發全薪外工發半薪負擔人數大廠不超過四人小廠不超過二人

第十九條 廠內職工因病請假要有醫師證明信病假在一個月以內發全薪二個月至三個月發半薪四個月

至六個月停薪留職六個月以上資方可以解僱之

第二十條 廠內職工生病醫藥費由廠方完全負擔但必須由廠方指定醫院治療不得單獨開賬老病花柳病

例外外工在廠內工作時發生急病醫藥費由廠方負擔有重病臥床不起者在十天至一個月內以生病日起

按日發給工資半數臨時工發生急病時與外工同

第二十一條 廠內職工因工致傷而殘疾退休者廠方除供給醫藥費用外應按月支薪以資體恤一般不超過六個月工資如職工因工致死者棺殮費用由資方負擔但不得超過其本人六個月工資撫恤金以一年工資爲限有特殊情況者由各廠勞資雙方酌商變通辦理

第二十二條 廠內職工在廠服務五年以上因年老退休者其退休金以每年發給一個月工資計算其餘以此類推

第二十三條 全廠職工伙食應同等待遇

第二十四條 資方如因擴大生產有添僱職工需要時可經工會介紹與廠方同意過去解僱之職工如無重大過失者有同等條件受僱之優先權

第二十五條 如資方確因生產條件之重大困難不能克服者有轉業歇業或緊縮生產之必要時須呈報本市勞動局批准後方能合理解決但須在一個月前通知工人本人及其工會但須發給一個月至三個月之實際工資解僱費伙食費另外發給

第二十六條 職工犯重大過失經教育不改者資方可以解僱但須於五天以前通知工會及其本人

第二十七條 職工如認資方解僱不合理提出抗議時可由工會與同業公會進行協商協商不成可呈請勞動局調解或仲裁之

第二十八條 資方不得挾嫌或因職工參加工會及其他政治活動而藉故解僱或加以虐待

第二十九條 勞資若有糾紛未得解決資方不得停工停伙停薪勞方必須按原有秩序工作職工自行告退者應於五天前通知資方及工會但在未離職前仍應負責工作

第三十條 職工婚期給假本市男工三天外埠十天路期在外女工婚期給假十天自請假之日起按全廠同期

女工工資平均數發給

第三十一條 女工大產給假一個月小產給假半個月在假期內不得藉口解僱并得按其本人上月工資之比例照發

第三十二條 童工與成年工人工作相同者應予同等待遇并勿使做過重工作以免妨礙發育

第三十三條 學徒年限一般不超過三年在未滿規定年限內工作能力已達正式工人水平者經廠方與工會審查合格後應縮短其學徒年限升為正式工人

第三十四條 廠方僱用臨時工如言明在一個月以上者應訂立臨時工合同由勞動局批准雙方共同遵守

第三十五條 錫包間與撕烟房由專人負責檢查其工作成績顯著者包烟工由廠方獎勵二十條至四十條之包烟工資撕烟工由廠方獎勵五斤至十斤之撕烟工資以示鼓勵

第三十六條 錫包間女工在領稅花時由錫包間負責人員將稅花點交清楚後如有遺失由其本人負責如故意糟塌應負責賠償

第三十七條 凡職工對其工作負責表現優良者如節省原料愛護物資經廠方管理人評定經大家公認者如確有相當成績每評一次按原薪百分之十至百分之三十發給獎金并在精神上表揚以提高其生產積極性

(每三月或半年評定一次)

第三十八條 對全年從未請假之職工到年終時由廠方發給一個月之薪金以示獎勵

第三十九條 原則上廢除搜腰包制度按各廠具體情況逐步實行

第四十條 資方擬定廠規經工會同意與人民政府勞動局批准職工須切實遵行

第四十一條 各烟廠如有必要時可訂立以廠為單位之勞資合同但協定條文不得與本合同之精神相牴觸

第四十二條 本合同有效期間六個月自一九四九年十一月一日起至一九五〇年四月三十日止期滿前一月雙方應協商另訂新合同否則本合同繼續有效

第四十三條 本合同經本市人民政府勞動局批准後方可實行之勞資雙方各執一紙其解釋權屬勞動局

捲烟業工會代表 劉之驥印

胡慶海印

李振山印

吳文英印

方少五印

蔡祥華印

倪永珍印

捲烟業同業公會代表

姜宏官印

陳仲謨印

牟壽亭印

李石如印

吳瑞印

宮雲亭印

孔濟森印

公曆一九四九年十月二十九日



## 蚌埠市捲菸業廠規

茲根據發展生產勞資兩利之原則特訂廠規如下

- 一、應愛惜物資保護器材不得任意浪費或損壞
- 二、不得在廠內賭博鬥毆或酗酒
- 三、不得無故起閉倉庫在貨房錫包間撕烟房內不得吸烟
- 四、在工作時間內不得戲謔漫罵
- 五、不得私自變賣廠內物資與貪污行爲
- 六、在工作時間內不得會客特殊情形者例外
- 七、職工應按時上工不得遲到或早退
- 八、非經廠內負責人許可不得留客膳宿
- 九、須經常保持公共衛生與公共秩序
- 十、職工外出時除供給自己吸用外不得多帶烟枝或饋贈他人
- 十一、應遵守吃飯時間非因廠務或工作外出者不得另行做飯
- 十二、廠內職工務須切實遵守廠規如有違犯按情節輕重給予不同處分
- 十三、本廠規經捲烟業工會同意與勞動局批准後實行之

## 石家莊沐浴業勞動契約綱要（草案）

一、本契約依據發展生產，勞資兩利的方針，由勞資雙方，即本櫃經理與本櫃工會代表，一致同意下共同簽訂。

二、爲了發展本櫃營業及提高職工對營業的積極性，勞資雙方共同議定，各自担負下列義務：

甲 資方負責：

1 資方供給職工在本櫃之住宿和伙食。

2 職工在工作中所需要之工具用品等，按時供給（工具之供給按舊習慣）。

3 本櫃之舖規及各種制度由東夥雙方共同議定，共同遵守實行（須經本櫃職工會全體討論同意後方可實行）。

4 職工參加工會及受業餘教育，櫃上不得藉故限制。

乙 職工會負責：

1 經常教育職工，提高勞動熱情，以利發展營業。

2 進行遵守舖規，遵守勞動紀律及愛護用具的教育。

三、工資：

1 茶房除分小費按原習慣執行外，在每年陰曆九、十、十一、十二、正月二月六個月按流水十

裏抽一，（三、四、五、六、七、八、六個月係淡月不抽）歸茶房工資。

2 上活按收入與資本對半平分，上活之傢具按原習慣執行。

3 下活按收入，勞方五五，資方四五分賬，下活之褲叉照舊習慣。

4 分賬時間，照原習慣執行。

5 茶房戰勤費，在九、十、十一、十二、正、二等六個月執行十裏抽一時，由茶房自己交付，在不執行十裏抽一的六個月時間內，由櫃上交付。

6 工人參加工會開會或當選為代表出席各種會議，不能扣分（工會開會應以不影響或少影響本櫃營業為原則，必要時每週不得超過半日，同時職工不得藉故貪玩偷懶）。

四 工時及假期：

1 工資照原習慣執行。

2 年關節日照原習慣執行。

3 茶房每月輪流休假一日不能扣分。

4 婚喪事假按舊習慣。

五 福利：

1 櫃上應準備避暑急救藥品（如十滴水、人丹等）。

2 職工有病，櫃上應酌情給予補助。

3 櫃上應給職工受教育的機會，必要時得輪流抽調學習，儘量作到不妨礙或少妨礙營業時間。

六 獎罰辦法：

1 爲了獎勵職工對營業的積極性，年終應酌情給予提獎

2 凡對不遵守本櫥舖規與勞動紀律或破壞本櫥營業者，經屢次教育不改，取得工會同意，可以開除或解僱。

七 任用與解雇：

1 資方可根據本櫥營業需要，得招雇工人職員。

2 資方不得無故解僱工人，如因生意虧累，或縮減營業，經政府批准，必須解僱職工時，事先須通知本人及本櫥工會，徵得工會同意後，始可解僱，並須發給解僱金與解僱證。如本櫥以後繼續擴大營業時，被解僱職工有就業優先權，其解僱金應根據職工在櫥工作時間長短比例發給。

3 資方解僱職工時，須經解僱過程，呈請政府備查。

4 本櫥職工亦不得無故辭退。

八 本契約經雙方同意，並呈請政府批准後，即發生效力。自年、月、日起至年、月、日止，到期如雙方同意可繼續延長，但須報政府與市總工會備案。到期如有變更，經雙方協議可另訂新約。

本契約簽訂後在有效期內，適用於資方負責人及在本櫥一切工人與職員，無論其參加簽訂契約與否，亦無論其爲工會會員或非會員，均須一律遵守執行。

年

月

日

資方代表經理

本櫥工會主任

## 張家口市私營麵粉業集體合同全文

張家口市麵粉業工會代表人、同業公會代表人，爲了進一步改善勞資關係，以達發展生產勞資兩利的目的，根據麵粉業過去之習慣及現在之情況，經勞資雙方協商結果，特簽定集體合同，共同遵守。

第一條 資方或其代表人對管理與改良業務，有指揮權及決定權，職工應服從其指揮，但資方應尊重職工合理之建議。

第二條 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，但勞方受僱解約另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。

第三條 資方在不違反集體合同原則下，擬定之廠規、舖規，經工會同意後，勞方須切實遵行，如有違反廠規舖規者，資方有給以處分或解僱權。

第四條 資方爲了生產及工作上的需要，有僱用與解僱工人及職員之權。資方解僱職工，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，應按工廠企業生產之情況與職工之廠齡長短而定。其在本廠服務半年以下者，給予一月工資之百分之二十五的遣散費，其在本廠服務半年以上者，最低不得少於半個月的工資，最高不得超過三個月的工資，其確實無力負擔者，照舊例辦

理。其因工人職員的過失而解僱者，不在此例，但資方須於解僱五日前通知工會及勞方本人。

第五條 工會認為資方對工人職員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，任何一方得申請勞動局解決之。在解僱或辭退之勞資雙方通知期間內及政府處理期間內，資方要照常發工資，勞方照常好好工作。

第六條 資方在添僱職工時，本廠過去因革命政治活動被解僱之職工應首先錄用，其他被解僱之職工，除有重大過失者外，在同等條件下亦應依次儘先錄用。錄用時須採用書面直接通知或經工會轉知辦法，原有職工須於接到通知十日內報到，並按期到廠工作，否則作棄權論。原有職工已經就業者，一般不得再向原廠方要求復工。

第七條 工資標準規定如下：

一、工人工資分爲三等，甲等工人每人每月一百六十斤至一百八十斤，乙等工人每人每月一百四十斤至一百六十斤，丙等工人每人每月一百一十斤至一百四十斤。

二、學徒每人每月五十斤至一百斤。

三、職員每人每月一百一十斤至一百八十斤。

四、廚役每人每月一百一十斤至一百八十斤。

五、工資以小麵爲標準，食宿由廠方供給，月份計算按陽曆或陰曆照舊辦理。

六、工資支付有門櫃者按本號門櫃零售價支付，無門櫃者雙方協商規定，但不得低於察哈爾日報上之零售價格。

七、原工資類高於這一標準者，由勞資雙方協商報請勞動局備案。

第八條 每日生產量，電力石磨一般的一人篩洗小麥六市石，二人篩炒莠麥根據不同生產工具規定如下：（1）三尺六寸以下之炒鍋篩炒五市石，（2）三尺八寸至四尺之炒鍋篩炒五市石五斗，（3）四尺二寸以上之炒鍋篩炒六市石；馬拉磨因牲畜工具人數等不同，生時量由勞資雙方按照舊例自行協定，但都不應低於過去生產量。有加工者，工資加倍。

第九條 年節紀念日政府有規定者，依照政府規定放假，政府無規定者，依照舊有習慣。一年中的事假（回家探望以及其他必要事故），一般在二十天以內者，工資照發，二十天以上者停發，假期外工資（婚喪嫁娶可多給十天之假期），超逾假期一月以上者以退職論。職工除有必要特殊事故外，應在淡月輪替回家。一年不請事假者，酌情獎勵，最高獎勵不得超過一個月的工資為限。

第十條 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。職工代表及工會委員會以上幹部，如有必要佔用生產時間，須取得資方同意，但平均每月不得超過兩個工作日。如職工根據市政府市工會之指示，被選為人民代表或團體代表，參加工會者不在此限，開會佔用生產時間工資照發。

第十一條 職工因病不能工作者，病期在二十天以內者工資照發，如超逾二十天以上者留職停薪。

第十二條 因公受傷者，資方負責治療，工資照發。傷好後不能任原職或殘廢者，應在本廠盡量分配較輕之工作，確實不能担任工作者，按其殘廢輕重工作年代，由資方發給補助費，安置回家。應補助之數目，由雙方協商規定，有爭執者得申請勞動局調解之。因公致殘之職工同居家屬，如有工作能力者，應盡先僱用之。

第十三條 職工因公致死者，由資方負責發給棺殮費和撫卹金，其總數以一年工資為原則，如有特殊

情形，由勞資雙方磋商辦理。

第十四條 職工在廠舖服務十年以上年老不能工作，需要退休者，每服務一年應給予一個月之退休金。

第十五條 職工伙食由資方供給，根據營業情況及舊有習慣，以白麵、莜麵、小米、蕎麵等調劑食用之。一灶或兩灶各廠自行辦理。職工不干涉資方自用之伙食，每夏曆初一、十五之犒勞照舊辦理。

第十六條 年節餽送，根據營業情況，以相當於全體職工一個月左右之工資總數為標準。各廠勞資雙方協商分配，有會吸烟者資方供給大葉烟，其他福利事項，理髮、洗澡、餽送茶葉等仍照舊例執行。各廠之安全衛生事宜，資方應高度注意，並根據條件酌情改進之。

第十七條 廠方生產計劃經勞資雙方討論同意後，工人要按期保證完成力爭超過，並注意提高質量愛護工具。

第十八條 各廠舖有必要時得訂立執行本合同之協定，但協定條文不得與本合同的精神相牴觸。

第十九條 本合同有效期間為一年（自一九四九年十月二十一日起至一九五〇年十月二十日止）。屆期由勞資雙方代表另行協商修改之。

第二十條 本合同草案經批准後，勞資雙方各執一份，其解釋權屬於本市人民政府勞動局。



# 旅大行政公署

## 頒佈之旅大地區職工會與企業

### 工廠簽訂集體合同之基本要點

#### 壹 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，將生產計劃傳達到職場（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。

## 貳 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	一級企業		二級企業	
	每日	每月	每日	每月
一	九四·一	二·四〇〇	七八·四	二·〇〇〇
二	一一三·〇	二·八八〇	九四·一	二·四〇〇

三	一三六·五	三·四八〇	一一三·七	二·九〇〇
四	一六四·七	四·二〇〇	一三七·三	三·五〇〇
五	二〇二·四	五·一六〇	一六八·六	四·三〇〇
六	二四四·七	六·二四〇	二〇三·九	五·二〇〇
七	三〇一·二	七·六八〇	二五一·〇	六·四〇〇

二 計件工資工人分爲七級，並規定工資表如下：

等級	等級係數	一級企業			二級企業		
		每小時	每日	每月	每小時	每日	每月
一	一·〇	一二·九	一〇三·五	二·六四〇	一〇·八	八六·三	二·二〇〇
二	一·二	一五·五	一二四·二	三·一六八	一二·九	一〇三·五	二·六四〇
三	一·四五	一八·八	一五〇·一	三·八二八	一五·六	一二五·一	三·一九〇
四	一·七五	二二·六	一八一·一	四·六二〇	一八·九	一五一·〇	三·八五〇
五	二·一五	二七·八	二二二·六	五·六七六	二三·二	一八五·五	四·七三〇
六	二·六	三三·六	二六八·六	六·八六四	二八·〇	二二四·三	五·七二〇
七	三·二	四一·四	三三一·三	八·四四八	三四·五	二七六·一	七·〇四〇

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：

一等企業

二等企業

等級 等級係數 每小時 每日 每月 每小時 每日 每月

一	一·〇	一三·五	一〇八·二	二·七六〇	一一·三	九〇·二	二·三〇〇
二	一·二	一六·二	一二九·〇	三·三一二	一三·五	一〇八·二	二·七六〇
三	一·四五	一九·六	一五六·九	四·〇〇二	一六·三	一三〇·八	三·三三五
四	一·七五	二三·七	一八九·四	四·八三〇	一九·七	一五七·八	四·〇二五
五	二·一五	二九·二	二三五·〇	五·九三四	二四·二	一九三·九	四·九四五
六	二·六	三五·二	二八一·四	七·一七六	二九·三	二三四·五	五·九八〇
七	三·二	四三·三	三四六·四	八·八三二	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、第二級工資規定支付之。

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

二級每月

一	一·〇	一·五〇〇
二	一·二	一·八〇〇
三	一·四	二·一〇〇
四	一·六	二·四〇〇

六 職員分爲十五級，並規定工資表如下：

等級

一級工廠(每月)

二級工廠(每月)

一	三·五〇〇	三·二〇〇
二	四·五〇〇	四·〇〇〇
三	五·五〇〇	五·〇〇〇
四	六·五〇〇	五·八〇〇
五	七·五〇〇	六·五〇〇
六	八·五〇〇	七·七〇〇
七	九·〇〇〇	八·二〇〇
八	一〇·〇〇〇	九·〇〇〇
九	一一·〇〇〇	一〇·〇〇〇
一〇	一二·〇〇〇	一一·〇〇〇
一一	一三·〇〇〇	一二·〇〇〇
一二	一四·〇〇〇	一二·五〇〇
一三	一五·〇〇〇	一三·五〇〇
一四	一六·〇〇〇	一四·五〇〇
一五	一七·〇〇〇	一五·〇〇〇

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二。

十 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。

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。童工工作日爲七小時，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。

### 參 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。

### 肆 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的百分之五十。

假如扣除工資之程序未費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

百分之三十爲限。

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，工廠當局應出資協助其往較近處遷居。

## 伍 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；

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。（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，其平均時間爲三十九小時（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，下列節日爲非工作日：

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，溼度過高，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 為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担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為通過。

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 為嚴審決議，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，為此政府於必要時，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 社會保障

一 為推行社會保險事業，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，產後規定為四十五天到五十六天。

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 為提高職工文化生活，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於工資總額（貨幣部份）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為：

- 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。

# 廣和機械工廠行政與職工會簽訂之集體合同

根據旅大行政公署之命令及旅大職工總會之規定，工業廳所屬廣和機械工廠行政當局與工會簽訂集體合同，有效期間為一年，如雙方同意則繼續延長之。全文如下：（凡與行署頒佈之集體合同要點內容相同處均略）

## 壹 總 則（略）

（貳）工資與生產定額——本廠工資按一級企業標準計算。

一、計件工資工人分為七級，並規定工資表如下（與合同要點相同）。

二、計時工資工人分為七級，並規定工資表如下（與合同要點相同）。

三、本廠學徒工人不間斷參加生產者，按計時工資表第一、第二級工資支付之。學校學徒工人分為四級，並規定工資表如下：

每 月	一	二	三	四
係數等級	一・〇	一・二	一・四	一・六
等 級	一	二	三	四

四、暫確定包工計件及計時工人如下：

1 包工計件之工人共計佔全生產人數之八十五%，有下開各部門：第一機械、第二機械、第三機械、第四機械、鉗工廠、翻砂廠、木工廠、鉚工廠、木型廠。

2 計時工人共計佔全生產人數之十五%。

五、職員工資分爲十五級附表如下（與合同要點相同）。

六、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二；但包工計件者不在此例。

七、工作定額及計件工資標準之規定如六個月期滿後，廠方和工會、支部三方得根據勞動組織條件與技術裝備之改進等，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。

八、（與合同要點第十二相同，略）

九、（與合同要點第十三相同，略）

十、非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。

十一、（與合同要點第十五相同，略）

十二、翻砂場在製造下列物品時，規定如下之損失率，對超過規格之廢品不付工資。

1 一般難製的細活零件規定損失率爲十五%；

2 粗活規定損失率爲十%；

3 易做之粗活規定損失率爲五%；

4 不必加工——倒出即成之粗活的損失率規定爲一%。

十三、各車間在最初開始製造複雜的物件，而尤其是因試驗而致廢的產品，得按其具體情況由廠方負責。如確係因為機器效率低，而不能達到生產定額時，得由工人提出，經廠方考慮重新決定之。

十四、翻砂場之產品在經其他車間加工時，發現其確係廢品時，加工者須按計時工資表之規定領取工資；翻砂場工人按第十一條規定領取工資。

#### （叁）工廠內部管理規則

本廠得經過職工會同意製訂工廠內部管理規則，該規則對一切工人職員均有約束力（管理規則另文公佈之）。

#### （肆）保證與賠償

##### 一、工會保證：

- 1 保證一年內教育工人完成叁百噸旋床的任務和紡織零件及其他各種零件一百噸的任務（共四百噸生產任務，但增加工人時，得按比率提高任務）；
- 2 以上四百噸任務除須按時完成外並要超過之；
- 3 保證產品合乎本廠所規定的標準；
- 4 保證在生產中教育工人利用廢物五噸。

##### 二、廠方保證：

- 1 工廠當局保證職工及其家族根據工業廳規定低價領取配給食糧；
- 2 工廠當局保證職工每月按工業廳的規定領取配給物資；
- 3 工廠當局設備食堂一處保證無代價供給職工每月每人二十公斤煤；



4 工廠當局爲使職工身體健康及便利治療，保證設備小型醫務室一處。

三、(略)

四、(略)

五、因公出差之職工，在出差期間保留其本俸及工作崗位。此外並發給出差費、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。

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，有鐵路的發給火車公價費；無公共交通工具的地方，根據實際所用之車馬費發給，但須有收據證明。

六、(略)

七、(略)

八、(略)

九、(略)

十、招收新工人時，工廠當局得規定十二日之試驗期，在此期間內決定其分工及核定其等級。

(伍) 工作時間 (略)

(陸) 休息時間 (略)

(柒) 勞動保險

一、工廠當局保證採取以下措施，使工友工作安全：

1 本廠爲幫助搬運供應便利，保證鋪各廠間之小鐵路；

2 爲使工作便利及光線充足，保證於工作房間設修天窗。

二、在溫度過高，溼度過高，容易弄髒或對健康特別有害之工作場所等，保證按下列規定發給工作  
 作服或護具。

(捌) 調解委員會(略)

(玖) 社會保險(略)

(拾) 文化教育(略)

關於工作服及工作護具的規定

職	翻	翻	翻	翻	翻	翻	翻	翻	翻	翻	翻	鐵	鐵	鉚	電	電
砂	砂	砂	砂	砂	砂	砂	砂	砂	砂	砂	砂				瓦	瓦
工	工	工	工	工	工	工	工	工	工	工	工	工	工	工	士	士
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
別	別	別	別	別	別	別	別	別	別	別	別	別	別	別	別	別
名	二	崩	風	五	口	圍	脚	圍	圍	圍	圍	脚	圍	圍	圍	圍
稱	指	布	指	指	指	指	指	指	指	指	指	指	指	指	指	指
套	手	圍	線	線	線	線	線	線	線	線	線	線	線	線	線	線
套	套	鏡	套	套	套	套	套	套	套	套	套	套	套	套	套	套
期	六	六	六	六	六	六	六	六	六	六	六	六	六	六	六	六
個	個	個	個	個	個	個	個	個	個	個	個	個	個	個	個	個
限	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
數	一	一	一	一	一	一	一	一	一	一	一	一	一	一	一	一
量	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付

按工作性質每人每月發○・一公斤到○・二公斤的肥皂（集體發工作組）。

電火工瓦斯士	電火工瓦斯士	木	旋床工	旋床工	虎鉗工	虎鉗工	運搬工	運搬工	運搬工	廚夫	廚夫	醫務室工作人員	電氣工	電氣工	修理工	修理工
套	瓦期眼鏡	圍裙	套	五指線手套	套	五指線手套	肩布	五指線手套	膠皮鞋	圍裙	白帽子	白大衣	膠皮手套	膠皮鞋	手套	袖
六個月	十二個月	十二個月	六個月	六個月	六個月	六個月	三個月	三個月	十二個月	十二個月	十二個月	十二個月	十二個月	十二個月	三個月	六個月
一	一	一	一	一	一	一	一	一	一	二	二	二	一	一	一	一
付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付	付

# 大連紡織工廠行政與職工會簽定之集體合同

(文中凡與行署頒佈之集體合同要點內容相同處均略)

大連紡織工廠廠部與本廠職工會遵照旅大行政公署命令及旅大職工總會決議，經雙方研究交換意見結果，正式簽訂集體合同；有效期間為一年（如在有效期中，發現未盡之處，經雙方同意後修改之）。

## 壹 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修理與調整，以求得生產能有效的進行。

三、(略)

四、(略)根據工業廳統一規定實行之。

五、工廠當局保證職工、技工幹部文化教育教育工作之物質條件，由廠部負責；廠內在現有之俱樂部基礎上稍加修飾作為職工學習文娛活動臨時俱樂部，修飾費由廠方開支；職工會必須組織職工進行必要的義務勞動。

六、職工會應負責：

●在職工中集全力展開提高生產、降低成本、改進質量的競賽運動，並經常檢查預約的執行程度，廣泛宣傳工作成績。

●(略)

七、(略)

貳 工資與生產定額：(本廠為二級企業，工資標準一律以二級企業計算)

一、(略)

二、(略)

三、本廠現行計件及包工之車間等級規定如下：

間別等級 車間計件及包工形式 說

清棉 6 運轉保全集體包工 由原棉做成花卷，換算噸數作為計算單位。

梳棉 6 看機個人計件 以梳棉機後邊之棉花卷換算公斤——作為計算單位

併條 7 同 以HK(航克)作為計件單位——

頭道 7 同

二道 7 同

精紡 6 同 以捧為計件單位

精紡 7 拔捧小組包工 以HK(航克)作為計件單位

明

勞拉	成品間	衛生衣	手工漿	壘毛巾	接縷	毛巾	荒捲	漿紗	穿扣	保全	上縷	織布	打包房	天秤	成包	搖紗	捲紗
4	6	6	6	4	5	6	6	6	5	7	6	7	6	4	7	6	6
平勞拉個人計件	同	同	同	同	同	個人計件	同	同	按組計件	同	同	個人計件	集體包工	同	同	同	看機個人計件

以台數作為計件單位	以件數	以公斤	以小捆	以條數	以個數	以條數	以米數	以疋數	以個數	以米數	以米數	以米數	以米數	以米數	以米數	以米數	以米數	以米數
同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同

以棉紗包「布包」針織包——落棉包原棉噸作為計件單位

勞拉 5 皮套個人計算 以個數作為計件單位  
勞拉 4 勞拉小組包工 以台數作為計件單位  
梳保 5 定掃小組包工 同

併保 5 同  
粗保 5 同

粗保 6 翻平小組包工 同  
精保 6 同

精保 5 定梳小組包工 同  
捲保 5 同

做鐵腰 個人計件 以根數作為計件單位  
熨衣間 4 小組計件 以件數作為計件單位

倒紗 5 個人計件 以捆數作為計件單位

四、本廠之學徒運轉工不間斷參加生產者，其工資按計時工資七級工資表第一第二級支付之。

五、本廠職員與技術人員工資分為十五級，按工業廳統一規定實行之。

六、工廠當局與職工會應負責盡最大可能推行計件工資制；應使計件制推行到每一個工作小組，每一個工人。保證至四九年終全廠平均推行到八五%的計件工人。

七、工人如因自己過失而未能完全生產定額，自應按其數量領取工資。但計時者，其領取工資數額不得少於原工資額的三分之二（指基本月俸）。

八、爲提高勞動生產率及工作質量，工廠當局應實行：

●對工人之計件獎勵制與計件累進獎勵制度（電氣、鍋爐、計時工人獎勵另訂之）。

●對織布工人提高質量，降低成本的獎勵標準如下：

甲 字 布 估 %

獎 勵

%

一〇〇

二〇〇

九五

一〇〇

九〇

五〇

以上只限甲種布與乙種布，如丙種布達三%則取消其獎勵，如丁字布達三%，則扣基本工資的五%。

以上規定以粗布爲標準，與細布之比例爲一〇〇比一三三。

●對職員及技工幹部之超過生產任務及降低產品成本之獎勵制度，按照工業廳規定實行之。

九、（與合同要點第十一同、略）

十、（與合同要點第十二同、略）

十一、（與合同要點第十三同、略）

十二、非因工人之過失而停工之時間，廠方不能分配臨時工作，准許工人回家休息者，工資按計時工

資額規定之工資數額半數支付之。如廠方分配工人其他工作時，工資須按計時工資規定發給全薪。

十三、（與合同要點第十五同、略）



### 叁 工廠內部管理規則：

本工廠之內部管理規則，經職工會同意後，全體職工人員必須遵守。

〔另文公佈〕

### 肆 保證與賠償：

一、（略）

二、工廠當局根據工業廳規定保證職工獲得必要的工業品及日常必需品。

三、工廠當局保證集體宿舍每個房間按布製紗窗一個，及半截窗簾一個；規定紗窗須使用二年，窗簾須使用三年。

四、凡在本廠工作之男女工友一律有權優先居住集體宿舍及家族宿舍。但根據本廠現有條件下收納工友入舍。

五、對集體宿舍及家族宿舍之管理及水、電處理辦法如下：

● 凡集體宿舍（指北宿舍）之男女工友水、電，由本廠負責支付；但集體宿舍之廚司所有開支（包括伙食、配給、工資、獎勵等等）概由工友自己負責處理。

● 凡在本廠工作帶有家族之男女職工，除房屋每年由本廠修理一次外，其餘一切水電等項開支概由住戶負責。

六、職工宿舍之修補由工廠負責；但住本廠集體宿舍及家族宿舍之男女工友都有愛護房屋之義務：如

損壞門窗玻璃時，概由集體宿舍之工人自行負責（此項教育工作應由工會負責）。

七、凡住集體宿舍之男女職工，如在公共伙房吃飯者，工廠當局無代價按每月吃飯人數每人發給無烟煤二十公斤。

八、工廠醫院經費由工廠開支；理髮館、澡塘子由工廠設備，工會經營。

九、（與合同要點第三同、略）

十、（與合同要點第四同、略）

十一、因公出差之職工，在出差期間保留其本俸及工作崗位；此外撥與出差費、旅館費、車馬費等，每日出差費應為該工人每月本俸百分之三，旅館費不得超過每日出差費的百分之四十，車馬費根據實際需要實報實銷。

十二、（與合同要點第六同、略）

十三、（與合同要點第七同、略）

十四、（與合同要點第八同、略）

十五、（與合同要點第九同、略）

十六、招收新工人時，工廠當局得規定十二天到二十四天之試工期；在此期間內根據該工人之技術優劣等，由工廠當局決定是否採用。如採用時，並決定其分工及核定其工資等級。

## 伍 工作時間（略）

## 陸 休息時間：

- 一、(略)
- 二、(略)
- 三、不間斷在本廠工作二年以上者，每工作一年得增加休假日三天，但總計最多不得超過二十四天。  
倘因工作需要不能休假時，須按休假日數發給平均工資。
- 四、(略)
- 五、(略)

### 柒 勞動保護：

- 一、工廠當局保證採取以下措施，保護工友健康，使工友工作安全。
  - ① 每月供給全體工友木耳水兩次。
  - ② 給保全澆油，鐵工、木工、電氣、鍋爐、瓦工每月每人○·一公斤肥皂，集體發給工作組。
  - ③ 根據工作需要，廠方按附件規定，發給工作護具及用品等。

### 捌 調解委員會：

- 一、(略)
- 二、(略)
- 三、(略)
- 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

時召集仲裁會議，由職工總會及工業廳的代表出席。

### 玖 社會保險：

一、(略)

二、(略)

三、(略)

四、孕婦女工之生育休假日數定為六十天，遇不正常生產或雙胎者，休息期為七十七天。

五、(略)

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，並發工廠自製棺材一口，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)

### 拾 文化教育(略)

附件：(與金紡同，略。)

## 三個月來的集體合同

王榕

自旅大行政公署於六月十日頒佈「旅大地區職工會與企業工廠簽訂集體合同之基本要點」後，得到全區勞動人民熱烈擁護，各廠職工普遍掀起學習集體合同的熱潮。由學習到草擬條文，由呈報到批准，到現在為止，業經正式簽字的有：玻璃工廠、油漆工廠、電機工廠、曹達工廠、洋灰工廠、遠電燈泡工廠、汽車工廠、磚磚工廠、被服工廠、大連紡織工廠、金縣紡織工廠、廣和機械工廠、旅大造船公司、大連電化工廠、大連電汽工廠、三春柳磚窰、陶磁工廠、南關嶺石灰工廠、利華伸鐵、明華印染、金縣水產公司所屬鹽場、港灣管理局、水道局、中蘇火油公司、光華燈泡工廠、連章造紙工廠等二十六個企業單位，連正在積極製訂合同不日即將簽訂的中長鐵路、郵電、大交、船渠、製冰等單位，共包括職工四萬一千五百三十六人。未簽字的企業工廠，多數因為生產不正常，如有的正在修建，有的因原材料關係而處於半停工情況，除保證執行合同中有關工資和工作時間的規定外，合同的簽訂只好暫緩。

在三個月參加討論和審查修正集體合同過程中，深深使我們體會到集體合同確具重大的政治和經濟的意義，這是三年來蘇聯同志的熱情教導和我們向蘇聯學習顯著的具體的成績之一。

集體合同是工廠當局代表企業和職工會代表全體職工雙方簽訂的協定，它明確規定着行政工作者和職工會的組織者雙方為完成生產任務而改善企業管理，和保障職工物質生活和文化條件時相互間的

義務，共同的目的在達到提高生產，爲國家創造更多的財富。行政和職工會雙方對生產的義務的明確規定，對完成兩年經建計劃有着決定意義。過去我們工廠中，行政與職工會之間或多或少存在着「代替包辦」或「鬧矛盾」的不正常關係，集體合同則恰是一付對症的良藥。因爲這樣，所以集體合同一頒佈即得到全體幹部和職工的擁護，覺得今後工作好做了。

從短短三個月簽訂和執行集體合同，可以明顯看到集體合同的好處。首先是加強了各企業工廠生產的計劃性，促進了職工對生產任務的關心，提高了生產積極性，自覺的按期完成或超過任務。其次在工資問題上，中蘇企業多在原有計件累獎的基礎上，更加改進和擴大了計件範圍；在公營企業多數工廠大大糾正了過去工資中的平均主義，貫徹實行七級工資，廣泛執行了計件工資制，僅行署工業廳所屬工廠計件工資由百分之三七擴大到百分之七四點九（指計件工資者佔工人的百分數）。再次在工廠管理上，凡簽訂集體合同的工廠，大多在行政和職工會雙方協議製訂了較合理的工廠管理規則和制度，使工廠管理逐步走向科學化和民主化。再次對職工物質生活和文化條件的改善，多按合同上關於勞動保護和社會保險的規定，根據工廠實際情況，製訂出具體的措施，特別在發展職工集體的福利和文化事業上表現了計劃性和創造性。其他在工作時間，休息時間，保證與賠償等均不折不扣的執行集體合同的規定。以上成績的獲得主要由於工人和職員政治覺悟的提高，以主人翁的身份研究和製定合同，因而貫徹了集體合同基本要點的精神。

但是，由於初次訂合同沒有經驗，還由於時間較短促，對集體合同的學習不夠深入廣泛，加上少數負責同志對合同重視不夠，抓的不緊，因而使我們在討論和製定集體合同工作中，尚存在不少缺點。僅僅根據初步與一些負責掌握合同的同志交換的意見，和從已簽訂的合同內容中發現到下列幾個

缺點：

1 簽訂集體合同對工廠行政特別是職工會來說，應該把它看為是一種羣衆性的政治運動；通過這種運動，啓發職工羣衆的熱情，提高生產，改進工廠管理。拿這一條來衡量一下，我們覺得我們的工作做得比較差，已簽訂合同的工廠，還有很多職工對此漠不關心，好像與簽訂前沒有什麼差別；因而有形式主義傾向，這是一個較嚴重的缺點。

2 由於對集體合同學習不夠深刻，故對基本要點每一條與其他條文有機聯繫的整體精神認識不夠。有的單位在討論和製定集體合同時，抓住一條而與其他條文分割，如注重保證與賠償，在物質生活上要求多，而對提高生產研究少。合同中多數提出了保證完成或超過生產任務和提高產量降低成本的分數，但缺乏對改進生產，改善勞動組織的合理化建議的方案。在勞動保護的設施上，多數對工作服的規定很細緻具體，而對機器的安全，通風等長遠的勞保設備則很少。

由於對集體合同學習不夠深刻，開始對社會保險基金原文僅可用爲醫藥援助，給暫時失去勞動力的職工的津貼和個別補助津貼三項，我們未細研究，希望用等於工資總額百分之四的有限的社會保險基金解決職工生老病死等一切問題，忘了這是企業行政與職工會簽訂的集體合同，不可能解決太多的問題。又如對暫時失去勞動力職工的補助津貼，開始了解亦有偏差，幸及時改正，未走彎路。

3 有的單位或因生產規模的限制，或因深入研究不夠，工廠所訂合同與政府頒佈之合同要點除個別詞句略有改變，幾全部照抄，而未根據實際情況具體化，過於原則恐難於執行。

4 還有個別單位的集體合同未在職工中進行廣泛討論，僅由行政與職工會少數幹部商榷擬訂，甚至簽字後，又未深入傳達，因此不能發揮職工的積極性。

5 集體合同是法律性的文件，在條文上手續上應該很慎重，特別是不允許有與政府的命令相牴觸之處。但是不少單位對這條不夠重視，呈報政府的合同中仍有與原基本要點相牴觸的條文、錯字、含糊不清、數字顛倒，不按正規手續等粗枝大葉之處很多。

以上缺點中有的因無經驗不可避免，僅提出供今後改進的參考。

目前旅大地區主要的企業工廠均已簽訂集體合同，今後的任務是如何組織貫徹執行，據了解大部分工廠已經執行，尚有個別單位簽字未執行或執行的不徹底，因此自上而下和自下而上行政和職工會定期的組織系統的羣衆性的檢查是必要的，特別是工廠職工會應着重檢查羣衆本身，執行合同的程度。從檢查中糾正缺點，克服困難，把已訂的合同貫徹下去，更重要的是總結經驗，教育職工，把集體合同的工作提高一步。



# 無錫市西式木器業勞資集體合同

## 第一章 總 則

第一條 爲貫徹發展生產勞資兩利之方針，樹立正常的勞資關係；由勞資雙方根據平等自願原則，協商簽訂本合同，共同遵守。

## 第二章 權利與義務

第二條 勞方有受僱、解約及參加工會和一切政治活動的權利，資方不得干涉和限制。

第三條 資方對勞方之處理或解僱如不合理時工會抗議權，資方不接受抗議時得申請勞動局調解之，在調解未成之時，雙方均應維持生產原狀，資方不得停業停薪停伙及減低其他待遇，勞方亦應照常生產及遵守勞動紀律。

第四條 工人參加工會或進行娛樂教育活動，均不應佔用生產時間，工會負責幹部有上級工會通知文件須要佔用生產時間時，須取得資方同意，但平均每月不得超過兩個工作日，工資照發，以上規定暫分爲上半月下半月二期，以各佔一個工作日爲標準。

第五條 勞方有遵守店規、愛護工具、節省材料、積極生產之義務。

第六條 資方及其代理人在生產及業務範圍內有決定權及指揮權，但勞方有合理之建議權。

第七條 資方如確因工作需要，有僱傭與解僱之權。

第八條 資方有制定工場管理規則之權，但必須經工會同意，勞動局批准方可公佈施行。

第九條 資方有積極經營發展生產改善工場設備之義務。

### 第三章 僱傭與解僱

第十條 勞資雙方如中途解約，在解約前一星期互相通知。領班仍照舊規辦理。

第十一條 資方因生產上之困難或其他原因須歇業或轉業時，經工商局批准，而必須解散工人時，須於一星期前通知勞方，勞方如在該資方店內生產連續在一年以上者，依照實際情況酌給解散費，其解散費之標準最低不得低於半個月實際工資，最高不超過三個月實際工資。

第十二條 資方因營業關係得解僱一部份工人，用抽籤方法決定（工會正副主任不在此例）此種解僱工人依照向例不發給解僱費，但小店在一個半月內，大店在三個月內歇業或轉業，被解僱之工人可按照第十一條規定辦理。

第十三條 資方因生產上之需要，添僱工人時，原在本店工作非因過失被解僱者，得按技術需要及離店先後，得儘先錄用，由資方用書面通知工會轉知勞方，勞方須於通知後十天內報到，過期作棄權論，但工作如係臨時性質者不在此例，如添僱新工人時，向工會接洽招請，按技術需要由資方決定之，但有不良嗜好者，資方得拒絕僱用。

## 第四章 工資

第十四條 工資分甲乙丙特四種等級，依折實單位計算：甲等每工一·九三單位，乙等每工一·七三單位，丙等每工一·五六單位，特等原則上照甲等加一成，技術高者面議，但技術不及丙等者，得依照技術高低由雙方協商決定。

第十五條 沙發工人工資依照特等同樣計算，領班升工按照舊例辦理。

第十六條 工資支付以每月十五日三十日兩次為標準，臨時工當日計算，支付以蘇南日報當日折實單位牌價計算，須於當日發給之。

## 第五章 工作時間及假期

第十七條 工作時間：五、六、七、八、四個月為十小時，十一、十二、一、二、四個月為八小時，四月一個月為九小時半，三、九、十、三個月為九小時，師徒同樣辦理，但資方因業務忙碌，可商得勞方同意增開夜工，工資以三小時作半工，四小時作一工計算。

第十八條 實行大禮拜制，每月一日十六日休假二天，供膳不給工資。

第十九條 國定假期依照政府規定執行，習慣例假春節（開工）立夏、端午、中秋等假日除春節外，實行半工、工資照全工發給。

## 第六章 學徒

第二十條 月規費分四個等級：甲等六。二單位，乙等四。○四單位，丙等二。○三單位，丁等一。○一單位，以上等級依據學徒的技術程度規定，每六個月評定一次，由工人會同學徒評定，但須得資方同意方可實行。

第二十一條 送力依照實際收入學徒分得三分之二，老板得三分之一，如果損壞貨物碰碎玻璃，亦依照上開比例分賠償。

第二十二條 學徒休假每月二次，一號全日，十六號下午半天。

第二十三條 學徒學習時間最高不得超過三年，學習期限內無故離職或請事假者，應補足之，但因公受傷及因病請假者毋須照補，在本合同簽訂前，各店與學徒已訂有學習期限之契約者，不受本合同之拘束。

第二十四條 為照顧學徒在學習期間獲得應有之技術教育，除過去已帶學徒外，今後師徒比例應視其常年工場內僱傭之工友逐漸改爲一與一之比。

第二十五條 學徒在學習期內，以尊師愛徒爲原則，除店內事務及一般慣有之勤務外，不得作有礙失去正常學習機會之過分差遣，晚上有輪值看店之義務，未得資方同意不得隨時外出。

## 第七章 勞保福利

第二十六條 職工及學徒因公而致傷害者，應視其傷勢輕重，負擔醫藥費之全部（以節約爲原則），在治傷時期經醫師證明無法工作者，工資照給。

第二十七條 伙食每日三餐，兩粥一飯，早餐三種菜，午餐一葷三素一湯，晚餐一葷三素，夜工夜餐

照舊。

第二十八條 學徒節規照月規加五成，年賞加一倍，領班節賞年賞照舊規辦理。

第二十九條 職工本人結婚疾病或直系親屬生產、結婚、喪亡時，應視其事態之輕重及需要程度，得預支工資，但不得超过十五天之工資為原則，欠薪須視職工之經濟情況，一次或數次扣還之。

## 第八章 附 則

第三十條 本合同有效期為六個月，自一九四九年十二月十四日起至一九五〇年六月十三日止

第三十一條 本合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行者，得由雙方代表協商延展有效期限，並須向勞動局備案。

第三十二條 本合同經本市人民政府勞動局批准實行，勞資雙方各執一份，其解釋權屬於勞動局。  
一九四九年十二月十四日在人民劇場簽訂

無錫市西式木器業工會籌委會代表

無錫市西式木器業同業公會籌委會代表

## 附 件 一

為照顧失業工友起見，資方如營業發達須販賣現成貨品時，可以通知工會依照上海成品的全部成本、工口、由勞資雙方自願協議，資方認為適合，則供給材料由工會接洽，製出與上海同樣貨品，供資方應售之，如遇外場工作及草坯貨品時，工資面議，貨品若滿三十工者，由工會接洽，勞方如無力

承包時作棄權論。

無錫市西式木器業工會籌委會  
無錫市西式木器業同業公會籌委會

## 附件二

### 西式木器業工場規則（店規）

- 一、在工作場所學徒不得吸烟，職工應當心火燭。
- 二、不得在店內及工作場所酗酒賭博。
- 三、在晚上九時半熄燈，熄燈後不得任意出入。
- 四、職工之間應相互團結。
- 五、接貨送貨均以學徒爲之，不得推諉。
- 六、對於店內物料及製成品均須愛護，如故意損壞貨物照價賠償。
- 七、學徒因公外出不得故意延宕時間。
- 八、職工學徒不得招留外人住宿，如必要時須徵得資方同意。

無錫市西式木器業同業公會籌委會

# 無錫市人力車勞資租賃集體合同

## 第一章 總 則

第一條 爲正常勞資租賃關係實現勞資兩利，茲根據無錫市人力車勞資雙方實際情況，雙方以平等自願之原則，協議簽訂本集體合同。

第二條 全市（包括縣區）人力車工人與車主均須遵照本合同實行之。

## 第二章 車 租

第三條 每輛每天車租規定爲埠秬米（即白秬）壹升三合，折合人民幣每日繳納，不得拖欠。

第四條 上項米價計算每十天調整一次，調整價目以每月一日、十一日、二十一日之前一日蘇南日報載建中公司掛牌的門售價格爲標準（當日載有下午價格者，照下午計算，無下午價格者，照上午計算）當日如係例假日，無報載價格者，則依照該假日前一日之價格爲標準。

以上調整價格逢一、十一、二十一、起開始實行由工會及同業公會事先分別通知勞資雙方。

第五條 福利金照舊例辦理（即在全市二七〇〇輛總數中，以二二五〇輛車租爲標準，由同業公會撥出百分之二交工會作爲工人福利基金）。

### 第三章 修 配

第六條 車上設備以現有設備爲原則（但必須有能用的靠身白套一套，蓑衣一件，雨衣一件，蓑衣雨衣質量不拘）

第七條 關於車主對車胎修理，外包皮不得超過三段，膠皮只襯不包，襯皮不得超過半隻輪盤，但如有實際困難經雙方自願照顧者，不在此限。

第八條 車上設備車胎另件損壞時，概由車主負責修配，但確係硬傷及工人不慎損壞時由勞方修配。

第九條 車輛修理時，車主應責成修車工友隨到隨修不得故意留難，並應照顧到工人出車時間。

第十條 爲便利檢查修理車輛計工人應將車輛應於每晚拉回車間如有不回歸車間停歇者另件損壞，概由工友修配但以前經勞資雙方同意不回歸車間者不在此例。

### 第四章 其 他

第十一條 工人應愛護車輛，如車主發現工人有將車輛隨便露天過宿等不愛護車輛之行爲經屢戒不改或欠繳車租超過五天屢催不繳者車主得收回車輛，工會認爲不合理時，有抗議權，如資方不接受抗議時，得申請勞動局調處。

第十二條 工人因故不能營業時由勞方招替工（但替工須由工會證明）替工期間車租由替工出，替工的時間，不得超過七天，但如有婚喪喜慶及其他特殊事故者例外。

第十三條 車主不能隨意收車，如車主出賣車輛時，工人有以同等價格購買之優先權，如工人無力購



買者，工人仍保有租賃權；但有下列情形者，勞資雙方得申請工會與同業公會派員共同協商酌量給勞方若干津貼費，由勞方交還租賃權：

(一) 資方確實因生產需要或不得已之困難而必要賣車者。

(二) 買主確為勞方自拉者。

第十四條 車輛原有工友因另謀生計而自動退車交還車主者，租賃權取消，另由工會介紹工友向車主繼續取得租賃權。但其介紹人選須得車主同意，車主確有理由不同意時，由工會另行介紹他人。

第十五條 因勞資爭議而致停車時，責任在勞方者由勞方負責，責任在資方者由資方負責如勞資雙方意見不一致時，得申報工會與同業公會共同協商解決之，如仍不得解決時，任何一方得申請市人民政府勞動局調處之。

## 第五章 附 則

第十六條 本集體合同有效期間以四個月為期，自一九四九年十二月十四日起至一九五〇年四月十三日止。

第十七條 本集體合同各項規定任何一方不得中途變更，如有必要修改時，得申請市人民政府勞動局召集雙方代表共同協商修改或補充之。

第十八條 本集體合同經市人民政府勞動局批准後生效由雙方各執一份存證在實行期間如雙方發生解釋上之爭議時，解釋權屬市人民政府勞動局。

80.3.19



書 碼：

Call No. \_\_\_\_\_

登 錄 號：

Accession No. **605803**

書 名：

Title \_\_\_\_\_

作 者：

Author \_\_\_\_\_

借 閱 人 Borrower's Name	借 期 Date Loaned	還 期 Date Returned

書 碼

CALL NO. **605803**

登 錄 號

ACCESSION NO.

國史館圖書

74.4.10,000

輯選同合體集

編印者

上海市人民政府  
勞動局

總經售

新華書店

上海四川北路新鄉路一號

印刷者

新華印刷廠

上海西康路四八九號

1949年12月印五千册

國史館藏書



0048235

本定價 6.00