

工運情況

第五十二期

幹部參考資料

東北總工會編印

一九四九年十二月二十日



目次

一、中華全國總工會關於處理勞資關係問題的三個文件的通知	一
附件：(一)關於勞資關係暫行處理辦法		
(二)勞動爭議解決程序的暫行規定		
(三)關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法		
二、東北總工會關於私營企業勞資雙方訂立集體合同問題的通知	一三
附：鄒占元同志發言摘要		
三、東北總工會關於迅速簽訂勞資集體合同及時總結推廣經驗的指示	二〇
四、東北總工會關於建立各市總單行彙報私企工作情況制度的通知	二一
五、關於私營企業建立管委會問題	二二
六、東北總工會關於會員在受僱解僱上不應規定特殊權利問題給牡丹江市總工會的指示	二六
七、東北總工會關於廠規舖規問題給吉林、安東、哈爾濱、西安市總工會的指示	二七
八、東北總工會關於分紅制及勞資協商主席團主席問題給齊齊哈爾市總工會的來信	二八
附：齊齊哈爾市總工會的來信		
九、東北總工會對張修竹同志給產聯主任關於松江製材廠工人分資本家利潤問題的信的意見	三一
附：哈市總工會主席張修竹同志給產聯主任的一封信		
十、東北總工會關於韋夫同志對安東鞋業所提意見的批示	三三
附：韋夫同志的意見		

中華全國總工會關於處理

勞資關係問題的三個文件的通知

中華全國總工會常務委員會通過——

各地區各城市總工會：

中華全國總工會七月召開之全國工會工作會議所通過的關於處理勞資關係問題的三個文件：一、關於勞資關係暫行處理辦法；二、關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法；三、勞動爭議解決程序的暫行規定。現已由全國總工會常務委員會加以審查、修正、批准，並認為這三個文件可以作為目前處理勞資關係的準則。特將這三個文件發給你們，望接到這三個文件後，提請當地之軍管會或人民政府予以公佈施行。根據當地之具體情況如有必要的增減與修正時，須報告全國總工會審查批准。特此通知。

十一月二十二日

附件：

(一) 關於勞資關係暫行處理辦法

第一條：爲了貫徹『發展生產，繁榮經濟，公私兼顧，勞資兩利』的經濟政策與勞動政策，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）與被僱用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，得由勞資雙方協議，簽定集體合同或勞動契約規定之。但集體合同或勞動契約不得與本辦法之內容相抵觸。

附註：集體合同係爲規定勞資雙方之權利義務的一定時間的書面合同，在同一行業之勞資雙方，可訂立同一行業或產業之總的集體合同，在一個工廠企業中的勞資雙方亦可訂立單獨的集體合同。勞動契約爲規定某一工廠企業中之一部份勞動者或某一個勞動者與資方之具體勞動條件的契約。

第四條：勞方有參加工會及一切政治及社會活動之自由與權利，資方不得限制。勞方有受僱解約之自由，資方不得強迫勞方受僱。勞方如中途辭職，在集體合同與勞動契約上有規定者，依規定辦理，無規定者，須於辭職前五天通知資方。

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送請人民政府勞動局備案後，勞方須切實遵行。如有違犯上述規則者，資方有按規則中之規定給以處分或解僱之權。

各工商企業之管理規則及工作場所之工作規則，不得與人民政府頒佈之法令及勞資雙方簽定之集體合同相抵觸。

第六條：資方爲了生產或工作上的需要，有僱用與解僱工人及職員之權。資方解僱工人及職員，在集體合同及勞動契約上有規定者按規定辦理。無規定者須於解僱前十日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營業情況與職工在本企業工作時間之長短而定。最低不得少於半個月的實際工資，最高不得超過三個的實際工資，但月季節性工人、臨時工人及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，得依本辦法第二十七條解決勞資爭議手續處理之。

第八條：所有工廠商店已開工復業者，須努力經營，未開工復業或未完全開工復業者，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轉業者，須向人民政府申請批准。

第九條：凡在解放後，資方復業招僱職工時，曾因參加革命政治活動而被解僱之職工，應首先復工；其他在解放前六個月內被辭退之原有職工，應儘先錄用或逐漸補用；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，作棄權論。資方在原有職工不足復工之需要時，得另招新職工；但在資方並未添用新職工時，原有職工，一般不得提出強行復工的要求。

第十一條：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與解僱費或其他債務者，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。資方所有之房屋、機器、原料、傢具等，均不得逕交勞方或工會處理，勞方及工會亦不得自行接收和分配上述財產。

第十二條：職工每日勞動時間以八小時至十小時為原則。如因生產需要或有害職工身體健康之生產部門，得由勞資雙方協議增加或縮短。但職工工作時間之延長，每日最高不得超過十二小時，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，影響職工身體健康者，應酌予縮短。

第十三條：年節及紀念日假期，人民政府已有規定者依規定，無規定者依習慣。休息日及事假，暫時均照各個企業的舊例辦理。如有不合理者，在勞資雙方訂立集體合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，工廠中的工會組織負責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，工資照發。如職工根據市政府軍管會市總工會之指示，被選為人民代表或團體代表參加會議者，在參加會議期間之工資，由召集會議之機關或團體發給。

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或營業不發達及利潤低微之企業，一般亦不應增加實際工資。如解放前工資過低或過高者，得由勞資雙方在訂立集體合同時協商酌量增加或減少之，但須經當地人民政府勞動局之批准，方為有效。

附註：本辦法所稱之實際工資，係包括資方所給與之伙食、補貼及其他待遇在內，用實物計算出來之職工總收入。

第十六條：工資發給以每月兩次爲宜。

第十七條：爲保障職工實際工資免受物價變動影響起見，須由當地人民政府統一公佈以物價指數、或以數種實物價格爲計算工資的標準。

第十八條：在規定之工作時間以外的加工工資，應高於平時每小時之工資額。

第十九條：凡男女職工有同等技術、作同等工作、效力相同者，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，均得維持舊例，如有不合理者，由勞資雙方協商在集體合同中修改之。

第二十一條：學徒與養成工之津貼及其他待遇，一般按舊有規定，其過於惡劣者，應有適當之改善，由勞資雙方在集體合同中規定之。

第二十二條：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。

第二十三條：女工及女職員生育前後休息時期及對乳兒的哺乳時間，舊有規定者，照原規定辦理，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，休息十天，懷孕在三個月以上者休息二十天，工資照給。乳兒哺乳每四小時哺乳一次，每次十五分鐘至二十五分鐘。

第二十四條：各企業已有之職工福利設施，一般照舊，未舉辦者得由資方斟酌經濟力量逐漸舉辦。凡

職工因進行工作而受傷者，在醫療期間，應由資方照發工資並擔負其醫藥費，凡職工因工受傷而致殘廢或死亡者，資方應給以一定之卹金，其數額由勞資雙方協議在集體合同中規定之。職工病假期中的待遇及職工因病死亡之撫卹費，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在集體合同中規定之。

第二十五條：勞資雙方訂立集體合同時，應由各行各業訂立總的集體合同，各個企業工廠可根據總集體合同訂立單獨之集體合同。總集體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選出之代表）與由資方之同業公會會員所選出之代表在自願平等之基礎上協議簽定之。此項總集體合同須經人民政府勞動局批准。所有該業參加簽訂集體合同之勞資雙方，均應遵照執行。在總合同簽訂之後，該行業中之各個企業勞資之間可根據總合同訂立單獨的集體合同，如有特殊問題在總集體合同中未包括者，可在該企業之單獨集體合同中作補充之規定，但此項補充規定不得與集體合同之內容相抵觸，並須經該行業的工會組織及同業公會之同意。訂立集體合同之詳細辦法由勞動局另行規定之。

第二十六條：各企業職工如未訂立集體合同或在集體合同之外向資方提出要求者，應事先經由該業工會與市總工會審查，並由該業工會與市總工會派人會同該業之職工代表向資方或資方之同業公會交涉，以平等協商方法，訂立協定，由勞資雙方共同遵守之。

第二十七條：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人民政府勞動局調解之。調解無效得由勞動局組織仲裁委員會仲裁之，在協商調解仲裁未成

立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有關廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置；勞方也應照常生產與遵守勞動紀律。勞資雙方之任何一方對勞動局仲裁不服時，得依司法程序向法院提出控訴。由法院判處之。在法院未判決之前，雙方均應遵照勞動局仲裁之決定辦理。

第二十八條：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為。

第二十九條：本辦法之解釋權與修改權，在軍管時期屬軍事管制委員會，軍管時期結束，屬人民政府。

第三十條：本辦法自公佈之日起施行。

(一九四九年十一月二十二日)

(二) 勞動爭議解決程序的暫行規定

第一條：爲明確規定解決勞動爭議手續，以貫徹公私兼顧，勞資兩利，發展生產，繁榮經濟之方針，特制定本規定。

第二條：一切公營、私營企業及合作社經營的企業中之勞動爭議，均按照本規定之程序處理之。

第三條：本規定所指勞動爭議之範圍如下：

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、解僱及獎罰事項。

丙、關於勞動保險事項。

丁、關於企業內部工作規則事項。

戊、關於集體合同、勞動契約及其他一切涉及勞動爭議事項。

第四條：確定人民政府勞動局爲調解、仲裁一切勞動爭議之機關。

第五條：一切企業中之職工及其工會、公營企業主管人，私營企業主及所組織之同業公會，如有爭議不決之事項或任何一方認爲對方有違反集體合同、勞動契約及其他不合理行爲，而不能由雙方協商解決時，均有按照本規定向勞動局進行申訴之權。

第六條：勞動爭議解決之第一步驟爲雙方協商，第二步驟爲勞動局之調解，第三步驟爲勞動局組織的仲裁委員會之仲裁。

甲、公營企業與合作社經營的企業內之勞動爭議如不能在本企業內協商解決，由各該企業之上級工會與上級企業主管機關協商解決之。再不能解決時，得提請與該上級工會及上級企業主管機關相當之人民政府勞動局調解或仲裁之。

乙、私營企業內之勞資爭議，首先由該企業之工會組織與業主雙方自行協商解決之。如不能解決時，得由該行業之工會組織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，並須申請所在地之勞動局備案。

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，雙方均須遵守，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、私營及合作社經營企業中之勞動爭議，經勞動局仲裁後，如當事人之一方仍不服時，須於五日內通知勞動局並向人民法院提出控訴，請求判決，否則仲裁決定即具有法律效力。

第十一條：勞動爭議發生後，在協商、調解、仲裁過程中，雙方均應維持生產原狀，廠方不得有關廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置。勞方亦應照常生產與遵守勞動紀錄。經勞動局仲裁後，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。

第十二條：勞動局在處理一切爭議時，有對爭議雙方及其他代表機關傳訊之權力，當事人凡接到勞動局之傳訊通知後，須按時到達指定地點、聽候詢訊，不得違反。如當事人確不能出席時可指定代理人，但須經勞動局之承認，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法行爲時，得移送人民法院處理。

第十四條：本規定自公佈之日起有效，其解釋權與修改權屬人民政府。

(三) 關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合

同的暫行辦法

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：

- 1 僱傭與解傭手續。
- 2 規定廠規、舖規的手續及內容。
- 3 工資。
- 4 工作時間及假期。
- 5 女工童工問題。
- 6 有關勞動保護與職工福利問題。

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，逐條研究，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申請勞動局批准施行。

二、集體合同公佈時須載明訂簽地點時間，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合同訂立後，各該行業或產業之工廠商店，可簽訂本企業單獨的集體合同，但此項集體合同之內容，不得與該行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：本辦法自公佈之日起施行。

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。

東北總工會
東北人民政府勞動總局
關於私營企業勞資

雙方訂立集體合同問題的通知

郝占元同志在十一月十三日私營企業工作彙報會上發言發給你們在檢討總結集體合同工作時參考，這篇文章中所指出的某些工作中缺點，請及時加以糾正，並請將你們意見，隨時報告我們。

十二月三日

附：郝占元同志發言摘要

對於東北私營企業的情況，我們知道的還不全面，可是從到會的這些城市看來，私營企業，已經從今年三、四月後的停滯蕭條狀態，開始逐漸轉向好轉，許多原來生產情況不好的私營工廠，現在生產漸趨正常，有的則添購機器，招僱工人，這種好轉原因是由於公營企業在迅速恢復着，和各方面條件與工作的結果，適當處理勞資關係，也是原因之一。

關於訂立集體合同，我們以前也做過，但是那時是小手小腳，一家一戶的訂立，同時一部份的合同，是在「左」的情緒下來訂的，因而方式

上也不是雙方平等自願民主協商，資本家還存在着許多顧慮沒有打消，這樣又怎能正確解決問題呢？自從全國工會工作會議和城市檢討勞資政策以後，大家的思想，更進一步明確起來，我們知道應以城市為單位，一行一業訂立集體合同，是有條理有系統有組織的解決勞資關係的最好辦法，在訂立集體合同中，又便於組織工人，教育工人，我們都按這個辦法做了，現在來看，我們的工作，是有成績的。但從訂立集體合同的認識來看，是還存有偏差的，譬如我們知道訂立集體合同，是爲了正確處理勞資關係以期實現發展生產

勞資兩利的目的。在進行訂立合同中間，當然是有鬭爭的，沒有適當的必要的鬭爭不能達到勞資兩利，這是一方面。另一方面，我們是從團結出發，我們的目的，是團結資本家實行勞資兩利共同努力發展生產。工作的出發點和目的，不是爲了鬭爭資本家，也不是片面強調保護資本家，而忽視了依靠工人，在我們工作中，在某些地方這兩種偏差是都存在着，不嚴肅警惕隨時注意防止和糾正這些偏差，我們就不能正確的執行勞資兩利的政策。

訂立集體合同，必須是勞資雙方根據發展生產勞資兩利方針，以平等自願民主協商的方式進行，但有的城市由於某些同志認識的偏差，或者是包辦代替的工作作風，在這方面表現的毛病是比較多的，某市棉織業訂立合同過程中工人不讓資本家知道，自己先把草案擬好，要正式訂立和簽字了，才通知資方，匆忙選出人來『協商』，這是一個比較嚴重和明顯的例子。

此外，在各城市訂立集體合同中，還有這樣一些問題值得注意：

一、必須從各該行業的生產和勞資關係的具體情況出發。全國工會工作會議指出，訂合同不要機械的劃分調查、宣傳、醞釀、組織、協商、簽訂等多少階段，這是完全正確的，可是我們有的同志竟理解錯誤了，不管具體情況，不研究本行業勞資之間究竟存在着那些問題，什麼問題是最主要的，應該怎樣解決法，一開始就召開大會，一般化的講一套訂合同的大道理馬上就讓推選代表起草合同，這樣選舉當然也很草率，甚至發生故意選舉些落後分子，工作當然也就不可能順利進行，群眾則認爲是政府和總工會要訂合同與自己無關，這種作法，顯然是錯誤的。訂立合同一定要從本行業的實際情況出發。我們要領導那個行業訂合同，起碼要研究一下這個行業生產情況如何，盈虧如何，工人的勞動條件如何，勞資

之間相互有些什麼問題，意見和要求。慎重考慮這些問題，找出群眾最關心的問題，又如何解決才適當，領導和啓發勞資雙方在發展生產勞資兩利的方針下，爲了解決自己的切身問題，自覺自願的自己動手，來相互協商簽訂合同，必須這樣做法，合同才能訂得好，才能真正起應有的作用。

二、要有統一的領導，一致의思想和統一的計劃與步驟。訂立集體合同是私營企業正確解決勞資關係的最好辦法，這就不僅是要工會來做，凡管理私營企業的有關機關部門都應該做，有些地方由勞動局、總工會、工商局共同組成了一個委員會，以勞動局爲主，負責統一領導私營企業訂立集體合同的工作，訂出統一的計劃和步驟，隨時研究工作過程中的問題，這種辦法，我認爲很好。

只由總工會來做，是不妥當的，因爲工會是工人自己的團體，工會可以和應該領導工人主動

的去團結資本家，但工會只能是代表工人的意見，工會不能站在勞資之間，更不能站在勞資之上，我覺得還是以勞動局爲主，協同有關部門，統一領導這個工作的進行要好些。

同時進行這個工作時各方面的工作，要配合起來，如黨的支部，青年團和工人業餘學校等，都應圍繞這一工作，進行一些宣傳，教育工作。有些城市這方面注意的還不够，哈爾濱工作開始不久，解決了這個問題，工作進行就比較順利。

三、要發動和組織全體群眾。要發動勞資雙方全體群眾參加討論訂立合同的工作，在工作過程中擴大、整理工會組織。對於訂立集體合同工作，領導上切忌代替包辦。也要注意領導勞資雙方的代表，不要搞成少數人包辦。齊齊哈爾鐵工業，由工會領導在全體工人中醞釀，推選代表和起草，在討論中代表和工人，隨時聯系，使合同全文爲全體工人所討論和同意，這一點是做得好的。哈爾濱針織業是比較搞得好的行業，但是工

人中還有半數不是工會會員沒有參加討論，這就不好。同時在討論合同中就應該聯系發展工會會員，這一點各城市都做得不好，放過一個發展會員，建立工會的好機會，是很大缺點。就連齊齊哈爾的鐵工業，工人非會員，雖也參加了討論和推選代表，但是還有佔工人總數三分之一的非會員，就沒有注意在討論訂立合同中吸收入會。

訂立集體合同是最便於擴大和鞏固工人的團結的，可是某市棉織業在訂合同中，反造成了織布工人和技師拉條漿紗等職工間更不團結的現象，這真是不好，應即研究糾正辦法。

訂合同中資方的代表，也應該是代表資方全體，有的城市資方代表只代表了行業中規模較大、生產情況較好的工廠，這樣如不能及時糾正，合同訂出後，也會發生問題的，各城市都應隨時注意這一點。

訂集體合同是與勞資雙方每個人切身利益都有關係的事，必須是大家都參加意見，否則合同

是不容易貫徹執行的。

四、在訂立合同的全部過程中，領導上要貫徹對勞資雙方的政策教育，和聯系討論合同處理當前發生的一般性的糾紛問題。訂立合同中反對代替包辦，但必須加強領導，不能放任自流，若是沒有領導，或者沒有比較強的統一領導，那就很容易出偏差。領導上必須就工作過程中每一個具體問題所發生的偏差，通過對勞資雙方的政策教育，隨時引導其糾正，但又必須讓勞資雙方真正自願的協商。只有這樣才能簽訂一個既符合政策，又是雙方滿意的合同。

在訂合同過程中發生一般性的糾紛事件，應該聯系討論合同適當處理。我們是不贊成像以前那樣，對每個勞資糾紛事件，分散的單獨解決，才採取集體合同的辦法，作有條理有組織的解決。而在訂合同中已經存在或發生的比較重要的一般性的糾紛問題，就應該聯系討論合同，適當處理，就把處理的辦法，規定為合同的一項內容。

這樣會使大家提高對訂立合同的積極性。對於訂立集體合同中，個別落後資本家有意的破壞和造謠，尤須及時予以揭發。如果拋開這樣的問題不管，就會使大家對訂立合同的工作冷淡，各城市的經驗是證明了這一點的。

五、怎樣展開訂合同的工作。安東市提出在開始時首先在生產比較正常，工作基礎比較好，糾紛問題比較容易解決的行業着手，這樣能比較快的搞出一個榜樣，同時也影響了其他行業比較容易解決，我認爲這種作法是對的。

在開始時一下子搞幾個行業，力量分散，不容易研究出一些經驗，這種辦法，如果領導上沒有足夠力量時是不妥當的。

在訂好了一個合同之後，應該立即有計劃的推廣到其他行業。有些城市在協商和簽字時，請其他行業的勞資雙方代表列席是好的辦法。

把訂好的合同，或者已經協商到一定程度的合同，提到人民代表會議去討論，藉以影響推動

其他行業，像哈爾濱討論針織業合同的辦法別處也可以參考。

現在每個城市應該作一個通盤計劃，看什麼時候，能够把全市需要訂集體合同的行業，完全訂立起來。當然對於每一個具體合同訂立成功的期限，應該根據發展情況的需要有所伸縮，但不應拖的時間過長，使大家發生疲塌的現象，對全市也必需有統一的計劃，盲目自流，長期拖延起來是不好的。

每一個合同的內容，也不必訂幾十條，只要把該行業勞資之間存在着的影響發展生產、勞資兩利的主要問題能訂在合同中，得到適當的具體解決就很好。如果訂立了許多條，內容多是一般原則不能多解決具體問題，那倒不能算是好的合同。

六、合同訂好之後必須認真貫徹執行。合同協商好了，簽字了，也經勞動局批准了，這樣該業的勞資問題，是得到了一個基本解決，但並不

就是萬事大吉，勞資雙方團體應負責保證合同的認真執行。工會應領導工人，熟悉合同的全部內容，堅決執行合同中的一切規定，並成爲執行合同的模範，並監督資方執行，如有違犯合同事件，勞動局應隨時作適當處理。

對於合同內容中的幾項問題，我有這樣的意見：

一、工資問題，這是勞資關係中一個主要問題，訂合同中應該儘可能的作具體規定。對於工資，人民政府是有調節的責任和權利的，但是在不違犯政府政策原則下，是要由勞資雙方自願協商作具體規定的，不應該，事實上也不可能企圖由領導上把私營企業的工資都規定死。勞資雙方訂立工資時自願的參照公營企業實際工資的標準，是可以的，但不能限定非和公營企業完全相同不可，稍高或稍低一些，都是允許的。但必需是雙方協商同意，任何一方不得強迫對方執行自己的意見。

在工資支付上，有的按分，有的按錢，要是物價很穩定的情況，我是贊成按錢計算的，但目前就全國範圍來說，還進行着戰爭，物價的某些上漲，恐還不易完全避免，按錢計算就應該考慮和訂出如果物價上漲時如何保障工資實物的辦法。因此按『分』計算還是比較妥當的，按分計算的分值問題，如果公營企業公佈的分值和當地物價沒有什麼距離，就可以按統一的分值，如果和發工資時當地物價相差較多，要按統一分值，私人企業工人就吃虧了，我的意見，如有這種情況，可由市勞動局協同市總工會、工商局根據具體情況，參照公營企業保證實物的部分，在分值上規定一定比例數的補貼，過去有些市由各行業或各區自訂分值的辦法是不好的，這個意見是否妥當，還希望同志們考慮。

二、解僱問題，這也是個大問題，資本家是要完全按他自己的意見辦事，只要自己想解僱就解僱，工人方面在過去也有必須工會同意才能解

僱的意見，這都是不對的，資方爲了生產或工作

的需要或因不可克服的困難，經政府批准緊縮轉業或歇業的，有解僱職工之權利。但不得挾嫌或因職工參加工會及其他革命政治活動與無故萎縮荒業而藉故解僱職工。必須解僱時，須於解僱前一定時期通知工人和工會，並發一定數目的解僱金，工人和工會認爲解僱不合理時有權向資方提出抗議，直至送勞動局調解、仲裁。解僱金的數目可根據各地區各行業的情況，由勞資雙方協商在合同中作具體規定。

三、工作時間和假期問題，應根據第六次全國勞動大會決議所規定的原則，各行業作具體規定。這裡有個問題，就是關於工會負責幹部因工作需要一個月內可以佔用不超過兩個工作日的規定，在瀋陽市工人代表大會上大家覺得如果工會委員都適用，各級工會的委員，算在一起數目就相當多，大家意見，這個規定限於工會支會主任以上的幹部適用，瀋陽工人這種精神，我認爲很

好，其他城市也可以考慮。

四、勞保福利問題，應根據情況，參考原有習慣由雙方協商作適當的規定。東北私營企業根據同志們的意見要實行公營企業的統一的勞動保險制度，在目前條件還不成熟，各行業可自行規定勞保福利待遇辦法，工會方面應教育工人，提得恰當合理，有些城市的合同草案中，我們還看到有過高（如殘廢撫卹要一年以上到二年的實際工資，非因公疾病半年發半數工資和退職金）和過低（如工人有病資方一點不管）等現象，請大家考慮一下，如認爲不適當時應認服教育工人予以糾正。

五、最後，也是一個最重要問題，就是在多數合同中，規定了勞資雙方在生產上應保證完成事項，和有些工人主動的提出勞動紀律，這種規定我覺得很好，瀋陽市還提出了在各廠訂立協定時，應更具體的訂出本廠在生產中勞資雙方具體的義務和責任，這種辦法也是好的。

東北總工會關於迅速簽訂勞資集

體合同及時總結推廣經驗的指示

(一) 各市私營企業的各業勞資集體合同，有一部份產業和行業已經簽訂，取得了初步經驗，一部份產業和行業正在進行，大部產業和行業尙待進行。因此目前的工作是：總結已有經驗，教育群眾，貫徹執行集體合同，並推廣這些經驗，爭取各行各業勞資集體合同的迅速簽訂。

(二) 已經簽訂集體合同之產業和行業，工會（或籌備會）應即將集體合同及簽訂之經過，加以總結。分別召開各業代表會議，報告總結，發動群眾討論及檢查簽訂合同的工作。以提高群眾對集體合同的認識，從而加強工人群眾的政策教育與階級教育。

(三) 集體合同簽訂後，如發現合同中尙未包括之問題或合同中規定的不够具體之問題，經勞資雙方同意，可在總的集體合同的精神下，簽訂工廠或商店的補充合同或補充協定，凡職工同意並正式簽訂之合同或協定，工會應動員職工堅決執行，反對任何違犯合同的行爲，並以自己執行諾言的模範行動，監督資方履行合同或協定中所規定的義務，如發現某些資本家有違反合同之行爲，工會必須代表工人進行必要的批評與適當的鬭爭，或以勞動爭議程序向勞動局控告，以保證集體合同的切實執行。

(四) 訂立集體合同之目的不是僅爲解決勞資糾紛，更重要的是爲了發展生產，勞資兩利。因此，在集體合同簽定之後，勞資糾紛已基本解決，勞資雙方均應進一步努力把生產搞好。提議，按

具體情況，在集體合同總的原則下，以廠（店）為單位勞資雙方試訂生產合同。生產合同不僅規定生產任務，產品數量、規格，而且還須規定勞動條件及完成與超過任務的獎勵。在生產合同簽訂後，工會可組織生產競賽運動，以達到發展生產，勞資兩利的目的。

（五）在集體合同的過程和總結與執行過程中，必須結合進行發展會員擴大工會組織的工作。這一組織任務有的城市注意不够，以致集體合同業已簽訂而會員却未發展，工會還未建立起來。今後應予糾正。

（六）各市總工會應就各產業或行業簽訂合同的經驗，加以總結，迅即推廣，爭取在明年一月底把主要產業或行業的勞資集體合同訂好。集體合同是十分細緻的工作，因此，為做到迅速而又慎重，各市總工會應即製出簽訂合同的通盤計劃。並將計劃報告東總。

十二月九日

東北總工會關於建立各市總單

行彙報私企工作情況制度的通知

爲了瞭解各地私營企業工作進行狀況，茲決定：

- 一、各市總，每半月直接以書面向東總彙報工作一次（但須將報告同時寄給省總一份）。
- 二、東北直屬市總每半月向東總以書面單行彙報一次私營企業工作情況。

三、以上彙報內容即 1 彙報時期的工作進行概況，2 發現問題及其解決辦法。寫法應簡明扼要，有事實及領導上對這些問題看法。字數以不超過千字爲限（特殊問題，單行報告不限，附件不計）。

四、各省總向東總彙報之綜合報告內，儘可能地加入私營企業工作概況部分。

五、各省市所發關於私營企業工作計劃指示、決定、決議案、答覆、總結等項文件，均須於發出同時寄給東總一份。

六、各省總及省屬市總、東北直屬市總凡有關私營企業工作專門問題之調查研究（較成熟者）重要問題等材料希隨時寄給東總一份（但省屬市總須同時報告省總）。

以上各項希嚴格執行，半月彙報限於每月十五日、三十日寄發。

此致

十二月十二日

關於私營企業建立管委會問題

（中華全國總工會給北京市總工會的信）

北京市總工會：

私營企業中建立管委會的問題可以試行，但在一般勞資雙方沒有這種覺悟與要求時，不必做一般

的提倡與推廣。

仁立實業股份有限公司北京分公司製造部管理委員會組織章程草案可以試行，個別地方提出修正意見如下，供作參考：

(一) 第一條：『加強的建立』——應改爲『並應建立』。『實行管理民主化』底下應加上『以貫徹勞資兩利，發展生產』，這樣使建立管理委員會的目的更加明確。『和增進職工民主工業主人翁的感覺』，應將『作民主工業』五個字改爲『國家』兩個字，因它是私營企業，職工與廠方的關係，還是剝削者與被剝削的關係。

(二) 第三條：『本管委會工會選舉之委員，每年改選一次』底下，應加上『得連選連任』一句；『如有不稱職者，可由工會個別隨時改選之；改選後，以書面通知本管委會備案』，應取消『備案』二字。

(三) 第二條：甲乙兩項應合在一起，並應在委員數內加上『工會主席』，因他是群眾選出的領袖。改過的文字應該是：『經理、廠長（副廠長）、工會主席、各科主任及其他生產負責人，共計九人爲當然委員；此項人選除工會主席外，應由廠長報告北京分公司部務委員會決定之。』

(四) 第八條：『爲了增進工作效能起見』底下，應加上『管委會下可』，只有這樣管委會與專門委員會的關係才能明確。括弧內『以下簡稱管委會』底下，應加上『專委會係研究性組織』。『文教委員會』是否需要，值得考慮。『於必要時得經本管委會之決議』，應改爲『各委員會建議或決定須經（『得經』改『須經』）本管委會之批准』（『決議』改爲『批准』），並應加上『有關行政事項如工資、人事等須經經理或廠長以命令公佈實行之』。

十一月十六日

附 仁立實業股份有限公司北京分公司製造部（工廠）

管理委員會組織章程草案

（查方提的方案）

第一章

第一條、爲了貫徹中國人民政治協商會議共同綱領經濟政策的指示。雖然是私營工廠，在訂立集體合同的時候，加強的建立工廠管理委員會（以下簡稱管委會），實行管理民主化，來發揚職工群眾的積極性和創造性，自覺自願的來瞭解生產過程的現實和遠景，有組織有紀律地來提高生產的質和量，藉此逐漸的培養職工管理生產的能力，和增進職工工作民主工業主人翁的感覺。

第二章 組織

第二條、本管委會以十七人組成之：

- （甲）經理一人爲當然委員。
- （乙）廠長（副廠長）各科主任及其他生產負責人，共計委員九人。此項人選須由廠長報告北京分公司部務委員會（以下簡稱部委會）決定之。
- （丙）職工委員八人，由北京地毯毛織業工會仁立分會（以下簡稱工會）大會選舉之。

(丁)北京市總工會代表一人及本廠所屬區域工作小組代表一人，得由本管委會邀請參加列席，但無表決權。

第三條、本管委會工會選舉之委員，每年改選一次，如有不稱職者，可由工會隨時個別改選之，改選後，以書面通知本管委會備案。

第四條、本管委會每月開會一次，必要時，得隨時召集開會。

第三章 職 權

第五條、本管委會是部委會領導下的全廠業務協商組織。因此本管委會的任務是根據部委會的業務計劃及其各種指示，配合本廠實際情況來討論和解決一切有關生產及管理的重大問題，如生產計劃、管理制度、生產組織、人事任免、工資評議、文教、福利等等，並定期檢查，及總結各項工作，在每月終了，每半年終了，及每年終了，向部委會報告。

第六條、本管委會以經理為主席。經理因故缺席時，由廠長代理主席。經理有最後決定權。

第七條、如本管委會多數委員認為經理的決定與國民生計或勞資兩利的方針有抵觸時，可將不同的意見，提交勞動局請求仲裁。

第四章 專門委員會

第八條、為了增進工作效能起見，設以下各專門委員會（以下簡稱專委會）分任會務：（1）生產計劃專委會，（2）人事專委會，（3）文教專委會，（4）福利專委會等。於必要時，得經本管

委會之決議，增設其他專委會。

第九條、專委會由本管委會互選之，各專委會設主任一人。

第十條、專委會每二週開會一次，以瞭解討論當前有關問題，提出具體辦法，交管委會通過。

第五章 附 則

第十一條、本章程如有未盡事宜，得由多數委員之提議與同意，隨時修改之，但事前須由工會反映意見，最後經經理批准方為有效。

第十二條、本章程經工會同意，部委會通過，及經理批准後，由廠長頒佈實行。

東北總工會關於會員在受僱解僱上不應

規定特殊權利問題給牡丹江市總工會的指示

松江省工會轉牡丹江市工會：

牡丹江市紡織業集體合同書（見工作通訊第五期）第十六條規定「資方」「採用工人」「必須先採用團員會員；」「資方」「不得先採用非會員」。第十八條「解僱時」「首先解僱非會員和工作落後者」「保留團員和會員」。我們認為這一規定很不妥當，資本家常用分化工人辦法來達到破壞工人團結的目的，我們不能自己來分裂自己。工會是工人群眾的階級組織，對於自己的階級弟兄，不論是「否會員，都應關心其痛癢，保護其利益，只有不關心，保護全體工人的利益條件下，工會才能取得不論會員而且非會員的贊成和擁護，規定會員比非會員在解僱受僱問題上有特殊權利，而且以排斥非會員作為條件，只能在非會員中造成惡劣影響，非會員不願參加工會，一方面固然由於非會員階級覺悟不夠，但主要原因還是我們工會工作未做好。工人中間由於歷史條件造成，有一種行會、地方、幫派

思想，這種思想應該很好教育，而工會不應把自己看成是一個行會。紡織業集體合同上規定這條文，可能由于防止資本家利用無組織工人來破壞有組織工人的動機，爲了防止這一破壞行爲，你們可以堅持原來工人有復工優先權原則，必要時也需對某些壞的資本家進行適當鬭爭，但不應把對資本家的問題變成對工人自己。紡織業現在有百分之三四十工人尙未參加工會，因此對於這一問題的糾正特別重要。希望你們把這一問題在全體工人中加以討論，糾正這一錯誤。並將討論結果報告我們。

十二月五日

東北總工會關於廠規鋪規問題給

吉林、安東、哈爾濱、西安市總工會的指示

吉林造紙業、安東造紙業、鞋業、哈爾濱針織業、西安鐵工業等集體合同上，對於廠規都規定了一條『由勞資雙方共同遵守』。我們認爲這一規定不甚妥當。廠規鋪規是資本家對工人的要求，而不是工人對資本家的要求，我們反對舊社會廠規鋪規只由資本家一方面規定，一方面說了算，我們也不同意解放後某些地區沒有廠規和鋪規，爲了生產爲了執行勞動紀律，規定合理的廠規鋪規是需要的，我們只要求由資本家提出的廠規鋪規需要經過工會同意，但不應要求資本家也一定要來遵守。要求資本家遵守廠規鋪規，容易造成工人方面不合理的要求，如瀋陽地區過去某些工人所提出來的『不許資本家遲到早退，資本家在家裡留親戚要經工會同意，不許資本家吃好的……等等。』這是過去時期左

的行動的影響，希望你們注意改正之。

十二月五日

東北總工會關於分紅制及勞資協商主席團

主席問題給齊齊哈爾市總工會的回信

黑龍江省工會轉齊齊哈爾市工會：

一、分紅制問題，除了你們所指出的容易模糊工人階級意識加重剝削工人外，還容易發生由分紅制而派生出的一些毛病如工人干涉資本家經營權，財產權，以至於干涉資本家個人消費方面諸問題，甚至有的工人被資本家欺騙，共同來向政府逃避負擔，共同做投機搗把破壞法令等行爲。（這些情形，過去實行分紅的地方都發生過）產生分紅的原因：一種是資本家對政府政策不托底，怕工人，因而拉攏工人，第二種是資本家利用工人覺悟不高（工會工作不夠也是原因）獲取不合法利潤（過重剝削和逃避負擔……等）分紅制對於工人講來總是吃虧的多。無論工人如何會算賬，因爲工人只做局部工作，未掌握工廠經濟，不瞭解工廠全面情況以及市場情況，總是算不過資本家，因之或是被資本家愚弄，或是強制資本家公開一切賬目產生『左』的行動，或是爲了爭執多少而鬧勞資糾紛。合同簽字前即使不發生問題，但合同簽訂後，問題就跟着來了，總之幣多利少。因此。我們基本上是不贊成這一制度的。但此問題很複雜，當我們對工人進行說服時，如果工人硬不同意。我們也不必強迫立即取消，

否則，就會脫離群眾。但我們必須根據具體事實向工人講明上述的道理，特別是要揭穿某些資本家方面的計謀，教育工人不要上當。合理的工時，工資制度，破壞政府法令行為被防止，資本家對政策托了底的條件下，資本家並不一定會贊成分紅制。因此，這問題除同意你們暫時保留外。還希望你們將此問題研究一下，繼續進行上述工作，報告結果給我們。

二、勞資協商最好由雙方代表團自己進行。主席團由勞資雙方代表自己組成，爲了掌握會場，可以以把工會幹部選在工人代表團內（同業公會人員也可以被選爲資方代表）勞動局人員當主席不好之處：一、不好講話，贊成工人意見，資方說偏了工人，贊成資方意見，工人也會有反應，二、協商會由勞動局領導開的，將來批合同又是勞動局，不能有迴轉的餘地。這不是說勞動局絕對不能講話對於政策，法令等問題，應該講。具體問題，有意見時，可以通過工會或工商局。

以上意見，請你們考慮。

十二月二十三日

附：齊齊哈爾市總工會的來信

本市機械糧米加工業、印刷業、鐵木業，訂立勞資集體合同工作，勞資雙方已起草完畢，待最後修改後準備談判估計在十二月底完成這件工作。這三行業訂合同有如下問題提出請指示。

（一）分紅問題，糧米加工業最大工廠德增盛火磨（七十多名工人）在僑滿時即有分紅制百分之二十，但只分給職店員，四六年建立工會時曾在該業各廠建立分紅制最多百分之四十，最少百分之二

十。『二七』社論後雖提出糾正，但並沒有完全取消。機械鐵工業的合同在批准時，政府宣佈取消該業『八一五』以後建立的分紅制，當時糧米加工業的勞資雙方亦在場。德義成經理回工廠時與工人說『咱們的分紅該分還是分』。工商會動員經理訂合同時，有的經理反映是『政府取消分紅制不對，我們這行業可不能取消』。考察其原因有兩方面，好的方面是爲了使工人對工廠生產關心，爲了完成或超過任務，工人自動加班（作十二小時工作）不要加班費，經理只要購買原料其他問題就不必操心。壞的方面是可以模糊工人的階級意識，在客觀上幫助了資本家加重的剝削工人，產生了資產階級的剝削意識。如大部份工廠之工人同意在活忙時經理僱用臨時工，並表示不願把臨時工變爲長工，因爲到年終結賬時可以多分些紅利。這次資方在提草案時說：『我們不寫分紅字樣改爲酬勞金』，按百分之十五至百分之二十給工人。此消息資方已與工人講過因此我們也無法動員工人，工人也提出了按純利百分之十五至百分之廿五作爲酬勞金之條件。

我們對這個問題的意見

現在情況是資方首先同意，並且堅持。政府與我們就不可能說服工人不要，如若取消此條文工人對政府與工會一定有意見，而資方還可以『得到便宜賣乖』說，『我們同意分紅，並提出具體數目，政府與工會硬給取消真是不應該。』等便宜話，造成我們脫離工人群眾的可能性，因此該行業之分紅制暫時還應保留（在合同中分紅條件不做具體數目規定分紅數目訂在各廠的協訂中）。該業資方的作法一方面可能是爲了多營利，另一方面也可能是爭取工人。我們的對策是資方願給的我們就要，但另一方面就在合同中給資本家適當的限制，（如臨時工要有日期的限制，過期後即轉爲長工，實行合理的工資制，低者提高，工作時間加班要給加班費不許過份的延長工時等）。在執行合同中資方利潤不

大或無利可圖時，他們就會提出要求減少或取消分紅那時我們再說服動員工人讓步。

(二)現在三個行業勞資雙方合同草案已起草完，待修改通過後即可談判。其中談判時主席及選問題沒有得到解決。政府勞動局意見是勞資雙方之首席代表主持會議。我們意見是需要有政府、工會、工商會(或只政府)的人參加主持會議。因鐵工業集體合同談判時是勞資雙方自己主持會議，主持會人不會歸納問題與指出爭論焦點往往爭到問題以外，引起雙方不冷靜的態度，拖延了會議時間如若政府有人參加主持談判，發生爭論時只給予歸納並指出爭論焦點不做結論也是民主的。這樣可以縮短談判時間避免雙方發生衝突與不必要的爭論。

以上問題尙未得到解決請速指示。

十二月十六日

東北總工會對張修竹同志給產聯主任關於松江

製材廠工人分資本家利潤問題的信的意見

哈市工運第五期登載張修竹同志給產聯主任關於松江製材廠工人分資本家利潤問題的信，我們認為該信所提問題不够明確。像這樣的問題，僅僅說工會『不能直接指責工人要求之不合理』是不够的，這是一種消極的遷就落後工人的態度。遷就落後工人還不能表明工會站穩了正確立場。而且這種立場不會提高工人的覺悟，相反的只會造成更多錯誤，本着這態度叫工會和資本家協商，勢必產生兩種結果：當資本家軟弱，工人取得「勝利」覺得自己辦法行，將來發生其他問題，也會採取類似行動，

而且其他工人也會模倣，弄得工會工作更不好做，或是資本家強硬，工人無理而遭到失敗，這會給工人精神上一個打擊，即使是工人讓步，獲得協議，同樣工人也處於被動地位。對於這類問題我們還缺乏正面經驗，正確態度，是否應該是：工會應積極的提出正面的意見，公開告訴工人，這種行動不合政策，不合工人階級長遠利益，向工人解釋工會之所以採取此種態度正表明工會是工人自己的朋友，正是爲了工人階級利益着想，自己隊伍內發生錯誤行動不告訴，那是不够朋友的。另外，工會應將此情況反映給政府，由政府出面分別召集工人，資本家談話講清，勞資兩利，發展生產的既定政策，如仍不能說服時，再採取勞資雙方協商的辦法；爭執不決時，由政府仲裁，我們必須認識教育落後工友是一件萬分困難的事，沒有足够的耐心細心工作是搞不好的，但教育好後，就能由此取得經驗。

以上意見請你們考慮。

十二月二十三日

附：哈市總工會主席張修竹同志給產聯主任的一封信

「根據報告中提出松江製材廠四八年會賺了五億，勞資雙方同意分三個億，今年年關將近，勞方支提至少要分掉去年剩下的二億利潤，而資方表示只要工會同意就可以分。對此類問題工會應有的態度和對策是不能直接的指責工人要求之不合理，工會應表示，可採勞資雙方自願協商解決之，最好是以木材業工會與資方之同業公會協商，在全木材業訂出具體統一的解決辦法，如此即可避免資方鑽工人要求不合乎當前政策的空子，如此工會即可主動，而使工人的要求面向資方，而不是面向工會，在

勞資協商中工會要進行對工人的領導和教育工作，這樣工會才不至於脫離工人。如以工人要求不合理，工會直接壓制或勸導工人降低要求即會使勞資矛盾變成工會與工人的矛盾，引起工人不滿而離開工會，這就正上了資本家的當，希以此辦法處理並將經驗專告。」

東北總工會關於韋夫同志對

安東鞋業所提意見的批示

韋夫同志指出領導訂立集體合同的工作組不應完全由工會幹部組成是對的，但究應由那幾方面的代表組成，尚無成熟經驗，希各市繼續研究告知我們。

附 韋夫同志意見

見十一月七日東北日報登載「安東市私營鞋業簽訂集體合同的幾點經驗」一文中，提到「領導鞋業訂合同的工作組，由市總工會和手工業工會五個同志組成。……」，我有如下意見。

如該文中所提：「訂合同的工作組，不僅進行了工人教育，組織工人方面的工作，同時應該進行資方的教育與工作」，這是完全正確的；否

則，形成一頭熱，合同是訂不好的。但問題是個工作組應該由那幾方面組成？對資方應該由誰來領導？看安東領導訂鞋業合同工作組的五個成員，全屬工會一方面的，這就有了毛病。工會，是工人階級的群眾組織，它是代表工人階級利益，代表工人和資本家進行協商談判的，若是一面領導工人，一面又領導資本家，不是顧此失彼，

就勢必站在勞資之間，或站在勞資之上。該報導中即會說到，起初想領導資本家，又怕工人說『沒有立場』，『不爲工人說話』而不敢接近資方，但畢竟是『領導資本家開過一次大會』，『需要他們開會的時候就去電話通知他們自己討論』了。結果呢？却增加了資方的顧慮，資方認爲『訂不訂一個樣』，『還是工會說了算』。通過這樣組成成分的工作組，就是再多教育資方，恐怕也不會扭轉資本家的顧慮態度；要不然，就會引起工人的反映：『不爲工人說話』，『沒有立場』。

需要對資本家進行教育，亟需一個領導的工作組（或者叫做委員會）。它的成員則不應該僅是工會幹部，而應該是黨政工三方面的幹部；領

導與教育資方，則應由政府的工商局（科）和勞動局（科）負責，勞動局的職權又可以站在勞資之間或勞資之上；工會則永遠是代表工人階級利益的，站在工人階級利益上，主動的去團結資方積極發展生產是可以的，也是應該的。然而不能站在勞資之間或勞資之上。這樣做才能使資方減少顧慮，使工會不脫離工人群眾。

安東鞋業這一提法，只能說明他們在進行這一工作只是工會孤立的在幹，還未更好的取得政府和其他有關方面配合，這是一個工作缺點，不能說是經驗。

（轉載自東北日報）

編後記

本期彙集了全總對私營企業幾個文件及東總自私營企業訂集體合同以來發出的一部分指示，目的爲了統一工作中的政策、觀點以及工作方法。同時也作爲工運幹部業務學習教材，希各級工會幹部加以研究，提出意見，並希望將你們發現的問題，和你們發出的指示寄給我們。

——編者

