

中華全國總工會發佈關於處理  
勞資問題的三大文件

贈送

556.84
454=3
2

中國海員工會武漢委員會翻印

556.84  
454=3

2



3 0660 5599 1



目錄

- 一、關於勞資關係暫行處理辦法.....一
- 二、關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法.....二
- 三、勞動爭議解決程序的暫行辦法.....八

附錄一

工會對簽訂集體合同應有的幾點基本認識.....二

附錄二

北京市蠶業集體合同談判經過.....一三

北京市蠶業勞資雙方集體合同.....一九

附錄三

各省市勞動局半年以來處理勞資關係取得經驗.....二〇

# 中華全國總工會發佈關於

## 處理勞資問題的三個文件



（新華社北京二十五日電）中華全國總工會七月召開的全國工會工作會議所通過的「關於勞資關係暫行處理辦法」、「關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法」、「勞動爭議解決程序的暫行規定」等三個文件，已由全國總工會常務委員會審查修正後批准。中華全國總工會爲此特於二十二日發出通知，指出這三個文件可以作爲目前處理勞資關係的準則。并要求各地區、各城市的總工會接到這三個文件後，提請當地軍事管制委員會或人民政府予以採納，公佈施行。通知說，各地區、各城市的總工會如根據當地的具體情況有必要對這三個文件增減或修改時，須報告全國總工會審查批准。

### 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，特製定本辦。

第二條：本辦法適用一切私營工商企業。

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：集體合同係為規定勞資雙方之權利義務之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。勞動契約為規定某一工廠企業中之一部分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，無規定者必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：資方為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并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，最高不得超過三個月之實際工資，但季節性工人、臨時工人及因工人職員的過失而解僱者不在此例。

第七條：工會認為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，應儘先錄用或逐漸雇用；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知的辦法，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；但在資方并未添用新職工時，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，加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繳法處理之，資方所有之房屋、機器、原料、傢俱等，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。休假日及事假，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，但不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平，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為宜。

第十七條：為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、或以數種實物價格為計算工資的標準。

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，如尚無規定或規定過少者，應規定生育前後休息共四十五天；小產、懷孕在三個月以內者，休

息十五天，懷孕在三個月以上者，休息三十天，工資照給。乳兒哺乳每四小時哺乳一決，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致受傷或死亡者，在醫療期間，應由資方照發工資并担負其醫藥費，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葬費，照各企業舊有之規定辦理，如原來沒有此項規定或規定過低者，得由勞資雙方協議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總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。

第二十六條：各企業職工如未訂立集體合同和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，并由該業工會與市總工會派人會同該業之職工代表向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。（新華社北京二十五日電）

## 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：

（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) 女工童工問題。

(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之同等數量之代表，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。在合同有效期間，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。可簽訂本企業單獨的集體合同。但比項集體合同之內容，不得與該行業總的集體合同相抵觸，并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。（新華社北京二十五日電）

## 勞動爭議解決程序的暫行規定

第一條：為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，特製定本規定。

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定則事項。

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：確定人民取府勞動局為調解、仲裁一切勞動爭議之機關。

第五條：一切企業中之職工及其工會，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為對方有違反集體合同、勞方契約及其他不合理行為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為雙方協商，第二步驟為勞動局之調解，第三步驟為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該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，經勞動局解決時，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，由雙方代表簽具調查書備案；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主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并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，曠方不得有關廠、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律。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傳訊，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為時，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。

(新華社北京廿五日電)

# 工會對簽訂集體合同

## 應有的幾點基本認識

中華全國總工會播講

訂立集體合同是各個產業工會和地方工會的一個中心工作，這是一件非常重要的事情，但是目前有些工會對於「爲什麼要訂立集體合同」、「怎樣訂立集體合同」等問題，還有些不清楚的看法，所以我們來談談工會對簽訂集體合同應有的基本認識；

第一點：工會要認識爲了發展生產，爲了貫徹「公私兼顧勞資兩利」的政策，爲了調整和改善公私關係勞資關係，一定要訂立集體合同，也就是說，簽訂集體合同的整個精神，是爲了搞好勞資關係，爲了發展生產，是勞資雙方在生產戰綫上的聯盟，是在發展生產的目的下達到勞資兩利。

第二點：工會要認識清楚，訂立合同，搞好生產，是兩方面的事，有任何一方面不願意或者不積極就做不好。因此勞資雙方要在自願平等的原則上簽訂他們的合同。

第三點：工會要認識簽訂勞資集體合同，是要解決勞資雙方的一些問題，是要有重點的解決當前迫切需要解決的問題，而不能解決所有不合理的問題，有些次要問題，還要在生產發展以後再慢慢解決。

第四點：工會要認識簽訂集體合同，是一個運動，工會要通過這個運動，向職工進行政策教育，階級教育，工會要通過這個運動，來發動和組織工人，提高工人階級的階級覺悟和政治水平，工會特別要注意在簽訂合同的過程當中，來把職工們真誠的團結起來，大家辦好工會，搞好生產，改善福利生活。

第五點：工會要認識簽訂集體合同的過程，就是一個鬥爭和團結的過程，最初是難免有鬥爭的

，但目的是要達到團結，沒有鬥爭，就不能達到勞資兩利，沒有團結，就不能搞好生產，因此鬥爭和團結就是爲了搞好勞資關係以發展生產，但是在鬥爭當中，雖免發生偏向，工會應當注意防止。在訂立集體合同的時候，工會應該採取下列的步驟：

第一：工會要在各個部門各個生產單位進行廣泛深入的宣傳教育，使工人對集體合同，都有一定的認識和迫切的要求，然後收集意見，展開討論、研究、擬定草案。

第二：工會要把草案印發下去讓工人討論，補充修正，應該讓工人展開爭論，讓大家在爭論當中盡量發表意見，使草案能夠真正包括大多數工人的要求和利益，同時在討論集體合同的過程當中，建立工會以便領導工人和與資方協商簽訂合同。

第三：是和資方進行協商談判，工會必須認識到這是一個鬥爭，但是鬥爭的目的，是和資方團結，發展生產，沒有鬥爭，是不能很好的達到團結的，要反對左傾的、只知道鬥爭的思想也要反對右傾的、無原則的團結。

第四：在勞資雙方達到了一定程度的協議以後，可以簽訂集體合同，這就是說並不一定每個問題都要達到協議，才可以簽訂集體合同。

最後，工會要在簽訂集體合同的過程當中，把工人羣衆的階級覺悟，和階級組織政策思想和策略思想提高一步，從開始訂立集體合同起，工會就應該注意整個集體合同的過程不能單純化，不能只以爲達到簽訂的目的就行了，要認識到這是一個複雜的過程，要讓工人羣衆在每一個和自己具體利益有關的事實中認識勞資兩利的政策，並且貫徹勞資兩利的政策，這是達到發展生產的先決條件，也只有這樣才能够保護工人階級的長遠利益。在談判協商的過程當中，工會要讓羣衆體驗到整個工人階級的利益，是一致的，是不可分割的，只有團結一致，才能發揮力量，這樣來改善職工關係鞏固階級內部的關係，達到組織起來的目的，並且在不斷的協商鬥爭中，提高職工的策略思想和鬥爭經驗。

# 北京市糞業集體合同談判的經過

## (一) 談判的經過。

搬運工人工作委員會彙報

第一次：時間是八月十八日，上午十一時，地點是市商會，參加人員，計：勞方籌委常委一人（吳德寬）、搬運工人工作委會一人（郭有義）、市商會一人（孫介生）、糞業資方代表一人（丁振銓）。

談判的方式是：商會的人宣讀資方擬出的合同草案，吳、郭（主要由吳）根據勞方自己的合同草案，（不拿出，只在心裏記着，但又提得稍高一些），對資方的草案提出修正或補充意見，對它優於勞方草案的地方即同意接受。

勞資雙方草案內容相差最遠者為伙食及工資兩項。福利問題，資方草案上無；但勞方草案上沒有年老退休之退休金及因公致死埋葬、梅郵等費，資方草案上則有。

### (一) 工資（以玉米為單位）

資方草案上規定：原工資在一百斤以下者增百分之三十，一百五十斤以下者增百分之二十，一百五十斤以上者不增。

勞方則提：料廠二百七十斤（比資方合同多說十斤），趕車、幫廠二百四十斤（多說十斤），上道二百二十斤（多說廿斤），以上都係資方管飯管住，包乾上道三百五十斤（多說二十斤），寬、老工一百六十斤（多說十斤）。

### (二) 伙食。

資方草案上規定：每逢初一、十五吃犒勞，每日備熱菜一味。每年舊歷由五月一日到八月二十

日每隔一日吃細糧一頓。勞方則提從舊曆五月一日到八月二十日恢復天天吃白麵制度（一天三頓飯者，三頓都吃白麵；二頓飯者，吃二頓白麵）（多說三分之一，但阜城門外此期間確係吃三頓白麵）。

（三）文化教育、勞動保險等，資方無此規定。勞方提出每月按紅利的百分之十抽。資方代表丁振鏗始先很爲難，勞方代表當即告訴他說，不是叫他馬上答覆，請他回去開資方會議討論，他同意了，並規定二十四日再舉行談判。

第二次：時間是二十四日下午二時，地點是市商會，參加人員計勞方代表十人，搬運工會三人，市總工會研究室一人，工商局一人，工人日報一人，商會一人，資方代表約三十人。

這次因爲人多，各自推舉了首席代表，共同主持會議。資方首席代表首先發言，說明今天時代，工人第一，大家應本勞資兩利政策，互相協商。接着郭有義同志代表勞方說話，他說：「資方合同草案上有一條說：『勞資間遇有糾紛，雙方均不得有粗暴之行爲。』此條很好。這一個月發生糾紛事件很多，其中有好幾件是資方打工人，這就是資方的粗暴行爲，欠資不給，反而打人，責任在資方，打工人的資方都已受到了應得的處分——扣押的、道款的、送法院的。（說到這裏，特別把報上的道歉啓事念給他們聽）政府有法令不許打人，工人覺悟了，也不能再忍受。資方應徹底改變過去壓迫工人的態度以及輕視工人的觀點。」接着即由資方宣讀他們的草案。這次工資比上次提的具體了一些。規定料廠一百五十斤至二百斤，幫廠、上道、趕車一百五十斤至一百八十斤，草、老工一百斤至一百二十斤，已超過者不減。伙食與上次相較，進步不大，在五月一日到八月二十日吃細糧期間，仍爲每隔一日一頓，只是添了「最低」二字。勞方仍本上次原則，修正、補充或接受。有爭執的地方，資方記錄下來。這樣讀過了一遍，才返回來逐條討論。討論到伙食問題時，爭論的最激烈。資方總的意見是生意不好，賺不出來。在德勝門的資方起來發言，提到他家二十口人，不



够生活時，工人首席代表吳德寬說：「你家二十九口人，同工人說不同，二十九口人吃一個工人，當然不够。但工人一天生產最少三小時，晾十七、八筐乾糞，賣三十六斤玉米，工人所得按新標準都趕不過十二斤」。資方這時停了兩三分鐘說不出話來。其實，吳德寬算的賬，是按工人勞動的最低量來說的。資方又說賣不到二斤一筐。勞方說你有時三斤還不賣。這時資方爭不過勞方，便舉手連通夏季每日一頓細糲。至此已爭論一個多鐘頭，雙方並未獲得協議。郭有義同志提議容雙方考慮考慮，下次再談；並代表提出福利問題，（包括勞動保險及文化教育）請資方考慮。接着工人提議，福利應為紅利百分之十，需七天一查賬，免得資方瞞哄。這一點是使資方最頭疼的地方，所以資方說：有很多家不會寫賬。郭提議大家考慮一下再說。時天已七點，禮堂無燈，外面大雨。工商局同志走了，商會催着叫閉會，資方也不想再談，只有工人很急，非要談判不可，但實際不可能。郭提議下次再討論，二十六日下午一時半再開。

第三次：時間八月二十六日下午一小時半，地點在市商會，參加的人數計勞方代表十人，自動而來參加的工人三名，共十三名，勞動局一人，市商會一人，搬運工會三人，資方代表約三十人。接受上次經驗，逐條研究，浪費時間，收效不大。郭提議集中力量，討論三個主要內容：即伙食、工資、福利問題，大家同意，於是首先討論伙食問題。仍由資方先提，這次他們修正意見是：每逢初一、十五吃犒勞，由五月一日到八月二十日最低每日吃細糲一頓，如果工人工作優良，營業好，可多吃。勞方說：「沒有那樣開明的資方，過去你不給吃，下工不給身份證，夥計不敢反映，這次規定就得規定好，不能含糊」。雙方互相爭執，資方又答應每逢三、六、九再各增加一頓。接着吳德寬起立發言，「多裝幾車菜，少丟些，就吃不消，資方別迷着一竅」。工人又提議：早飯鍋菜一味，下午熬粥吃鹹菜；開全市性質的會，工人參加時，資方應給一斤烙餅，二百元茶錢作路費。全體資方笑着接受了。但關於吃白麵，資方則仍堅持他們的意見。這時已消耗一個多鐘頭，郭

感到一時不易通過，乃提議雙方再考慮，現時可進行下一項。於是進行而討論工資。資方意見仿照國礦業的工資規定，定出最高與最低的工資標準，並具體提出：料廠一百八十斤到二百五十斤，上道幫廠趕車一百六十斤到二百斤，童、老工一百斤到一百四十斤，原掙工資多者不減。工人說不行，并問他們半邊車（西城包工制）如何不規定？資方說法同于德順講，因為那是西城的特殊情形。工人們說你們同業公會應負全部責任。資方明傳有：快站起來說這問題好解決，同意工人的三百五十斤的要求（他顯然是于德順的代表）。接着資方提出趕料廠二百五十斤，幫廠趕車二百二十斤，上道二百斤，童、老工一百五十斤，與工人意見相差不遠。此時勞動局郭秀亭同志講話，說不在乎道十斤、八斤，工人們多生產就有了。於是資方同意了料廠二百六十斤，幫廠、上道、趕車二百二十斤，但工人想把低的標準提到相當高度，然後再爭。致於資方說了同意之後，他們又說：「你同意，我們不同意」。這時大家才又通過趕車、幫廠二百三十斤。至此，工資問題算是雙方一致。最後，郭提到福利問題時，知道資方不能接受紅利百分之二的提議，乃改以每月按養業工資總支出的百分之三（勞保福利金）加百分之一點五（文教經費）計繳一萬斤以上的玉米。資方允予考慮。

九月一日資方自動在華樂戲院召集會員大會，傳達協議情形。

第四次：時間九月二日下午一時，地點仍在市商會，各單位參加人數如第三次，另加工商局一人。

資方東直門代表姓韓的首先發言：「白麵如果一時不湊巧，是否可以今天不吃，日後補齊。工資玉米不湊巧時，是否可以緩一步？」他說完之後，勞方東直門代表發言：「韓家兩股道，僱兩個伙計，頭年用一條金子買了房子，為什麼現實提困難？」韓很不好意思站起來說，「我的話不是爲了個人，是爲了大家，因爲我是代表。」勞方代表好多個站起來齊聲說：「我們也是代表，也是爲了大家。」資方首席代表丁起立發言，說明白麵來不及時通融的辦法要看雙方感情，不能載入條文

納。至此彭思明同志起立發言說：「資方可以回憶一下過去，今天勞方不信任資方，要叫規定的呆板一些，因為資方過去對勞方沒有信用，工人吃過虧，如說先上工幹吧！虧不了你，趕到上工之後，要錢不給，事實到今天，仍有壞人，如果條文上稍有含糊，即易為壞人鑽空子。丁副主任的話說得很對，能否通融，全看雙方感情。現資方非在條文上爭通不可，可能是打算為將來要滑頭的根據了談判的好額，完全在於真誠相見。」至此，資方舉手按勞方意見通過，最後郭有義同志聲明：「此條雙方意見，未經勞動局及總工會好好研究，故不能簽字。」至此會議告終，雙方握手稱慶，表示親切。

## (二) 雙方協議三個主要內容。

### (1) 伙食問題：

應按照到過去之舊習慣，即舊歷五月一日至八月一日吃細糧。有些資方過去仗勢隨意取消勞方由五月一日八月二十日之伙食優待辦法，現應即一律恢復，以求全市業之一致。

### (2) 工資問題：

料廠管飯管住每月二百六十斤此地中常玉米；制廠、趕車管飯管住二百三十斤；上道管飯管住二百二十斤，上道不管飯三百五十斤，童工、老工不得少於一百五十斤。同工須同酬。

### (3) 福利問題：

福利事項按第六次勞大決議規定執行，文化教育經費照總工資的百分之一點五開支，勞動保險費照總工資的百分之三開支。

## 談判經過的經驗教訓。

(一) 我們的草案不露，先看資方的草案。根據我們的草案，研究資方的草案，我們採取的原

則是：（1）資方草案凡是和我們一致的地方，我們就同意。（2）凡是超過及優於我們的地方，我們接受。（3）凡是不及我們的地方，則提出修正或補充意見，但不妨稍提高些，以準備他們的還價。

（二）每次開會前搜集各方面的意見，特別要把資方的草案及其修正意見拿到手，把下次會議所要討論的問題，提交全體代表共同開會研究，首先自己人取得了一致。這幾次談判我們都這樣做了。

（三）進入會場後，應推選最熟習情況的工人代表任首席代表，由他作主發言，其餘只作補充發言。

（四）遇有爭執不下的地方可請雙方考慮，遇有重大困難，請雙方各自回去開會討論，下次再說；總之，要避免陷於僵局，這次會議結束時，應規定好下次會期，免得拖延太久。

（五）工人代表參加談判，有很多好處。（1）只有工人清楚知道資方的底細，他們能把賬算清楚，有根有據的提高出意見，資方就不容易撒謊，因為工人是最好好的證人。（2）最好各分會都有代表參加，他們明瞭談判進展的程度及困難的所在，他們會向工人羣衆解釋，取得工人羣衆對工會的諒解，否則工人總認為工會不頂事，說了不算，老早就說訂集體合同，會也開了，大家都樂意。（工人方面）就是實行不了。（3）工人參加了談判，產生了很大的力量，否則資方認為是總工會的意見，不是工人的要求。（4）這樣可以鍛鍊工人實際工作的能力，培養了幹部，在糾正整個訂集體合同過程中的各種的偏向，教育了工人和資本家，如某一工人說：「你（資方）不答應、我們罷工。」其他工人則說：「勞資兩利的原則，協商解決，罷工不是辦法」。這證明大多數工人都懂得了在自己的政權下已用不着罷工，勞資雙方在勞資兩利的基礎上談判協商，訂立集體合同，是解決勞資爭議最好的辦法，而由此產生的工會也是工人最信任最擁護的。

# 北京市蠶業勞資雙方集體合同

北京市蠶業工人工會代表  
同業公會代表  
等爲了解決勞資間現存的爭議，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、料廠管飯管住每月二六〇斤（本地中常玉米）幫廠趕車管飯管住二三〇斤，上道管飯管住二二〇斤，上道不管飯三五〇斤，工作能力弱的老工，童工不得少於一五〇斤，同工須同酬。

第二條：伙食問題，應按照過去之舊習慣，有些資方過去利用敲僞勞力所取消的勞方由五月一日到八月二日之優待辦法，及初一十五吃犒勞等應即一律恢復，并恢復原有之規定。

第三條：福利事項，一般依舊習慣，至於文化教育費，照總工資百分之一點五，勞動保險費照總工會工資百分之三的勞大規定執行。

第四條：資方爲了生產上或工作的需要，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，於十五日前通知勞方，并須根據工齡長短與營業狀況發給一至三個月實際工資中的遣散費。

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

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

勞資代表

一九四九年九月於北京人民政府勞動局

## 各省市勞動局半年以來

# 處理勞資關係取得經驗

(新華社北京二十七日電)山西、山東、河南、東北等省及北京、天津、上海、青島、太原等城市勞動局半年來努力處理勞資關係的結果，已使目前勞資關係逐漸走上正常，並取得了經驗。

## 解放以來的勞資關係

由於解放前國民黨政權的反動統治，工人受盡資方苛重剝削與壓迫，勞資雙方尖銳對立，因而解放初期，工人普遍對資本家心懷不滿，要求組織工會，改善待遇，提高工資，取消不合理制度。這些自發要求與鬥爭是完全可以理解的，但也發生過一些過左行動和過高要求。與此同時，資本家因會長期壓榨工人，又深受國民黨欺騙宣傳，對人民政府的政策發生誤解，普遍恐懼不安。有的一面對工人的要求滿口應承，一面則對生產消極，暗地抽資，維持門面，或藉口營業不振，誇大困難，要求解僱工人，縮小生產。

在此情況下，工會工作人員即向工人進行耐心的宣傳教育，並開始組織工人，成立工會，使工人對「勞資兩利、發展生產」的政策以及解放後自己已成爲國家的主人翁地位的意義有了比較正確的認識。另一方面，政府勞動局、工商局也向資方廣泛進行政策宣傳，使資本家對政府政策獲得初步了解，逐漸解除恐懼與不安。但隨着這種恐懼心理的解除，有些資本家却向工人採取反攻，有意斷章取義地曲解政策，挑撥工人團結，解僱或打聽工人代表和積極份子，阻撓工人組織工會，或藉口資

金困難，裁減工人，降低工資，取消工人福利，企圖以『合法』手段進行非法鬥爭，因而使這些工廠或商號中勞資糾紛嚴重，生產低落。但也有一些資本家，真正執行政策，主動地與工人團結，合理改善工人待遇，因而在這些工廠企業中的生產也就日益改善和提高起來。

## 調處勞資爭議獲得完善辦法

在此時期，各地勞動局乃進一步宣傳政策，同時着手勞資爭議之調處。但各地調處工作起初還只是一件一件地手工業方式地來解決，費力很大，收效不多。其後，有不少地區則採取召集同類性質糾紛的勞資雙方，講解政策，集體調解，效力隨之提高。同時，各地政府復先後頒發了勞動爭議調處程序暫行辦法，使調處工作有所遵循。調處工作本身的業務制度也隨之建立，如申請登記、發調解書及調解筆錄等。至去年七月北京市國營業勞資集體合同簽訂後，勞資糾紛的調處獲得了更完善的方法，全國各地都隨着開始簽訂勞資集體合同。勞資集體合同的簽訂，使勞資關係得以有組織有計劃地調整，凡已簽訂集體合同的行業，勞資糾紛大大減少，生產隨之迅速恢復與發展。

## 調處勞資爭議的基本經驗

半年來，各省市勞動局在調處勞資糾紛的工作中，已取得以下基本經驗：其一，調解不是無原則的調和，不是採取和事老的態度，而應當站在勞資兩利的立場，保證工人應得權益，同時照顧資方適當利潤，以達團結生產的目的。除對蠻不講理的資方應予揭露批判並使用仲裁外，對尚能執行政策的資方，則應根據政策法令耐心地評理說服，使其自願地達到協議。其二，調處糾紛應實事求是，進行調查研究，盡量聽取雙方意見，並與有關部門如工會和同業公會等共同商討，才能找出問題的癥結，弄清是非，分別處理，任何主觀主義、粗枝大葉的作法都將調處不當。其三，應將政治

問題與勞資關係問題區別開來，不能混爲一談。勞資糾紛須首先調處，作出決定，政治問題則送交有關機關處理。其四，要走羣衆路線，每次調解均邀請工會與工商業聯合會派人參加，使工人得以互相研究商討，使資方能說服資方，這樣不但能迅速合理地解決糾紛，而且使大家多得教育。其五，情況複雜的糾紛或牽涉到政府有關機關部門業務時，則應邀請各該主管部門，共同判斷情況，統一認識，共同解決。其六，糾紛調處後要督促雙方執行，從而檢查決定的正確性，發現偏差隨時糾正，並總結經驗提高工作。此外，各地調處工作中尚有若干缺點，例如有些幹部對政策瞭解不正確，往往用農村鬥爭地主的方式來對待資本家，或簡單命令行事，引起資方不滿。有些幹部對勞資兩利政策認識不清，以爲勞資兩利就是半斤八兩，對勞資雙方等同齊觀，而不了解工人歷來受着資本家嚴重的剝削和壓迫，因此，勞資兩利的基本精神爲保護勞動者的正當權益，限制資本家的過分剝削，同時照顧其合理正當的利潤。有些幹部對投機倒把的資本家與遵守法令進行有益於國計民生的生產而獲取適當利潤的資本家不加分別處理。有些地方工會或工會幹部包辦代替調處工作，不集中到勞動局解決，形成混亂狀態。因此應明確工會只能代表工人與資方談判協商，不應站在工人和資本家之間來進行調解，調解與仲裁均爲勞動局任務，但勞動局須與工會取得密切聯繫進行工作。

### 領導簽訂集體合同的主要經驗

各省市勞動局在領導簽訂集體合同的工作中，也取得以下主要經驗：其一，必須由市總工會、工商局、勞動局、工商業聯合會共同協商或組織委員會，統一領導簽訂集體合同的工作，取得工作步調及幹部思想認識的一致。在統一領導下各單位具體分工，配合進行，工會主要進行工人工作，勞動局對勞資雙方均可進行工作，工商聯合會與工商局主要進行資方工作。對於勞資雙方要同時進行工作，才能順利簽訂，否則，如果對一方積極，對他方消極，就易使另一方發生懷疑與不滿，造



成簽訂合同中的困難，甚至陷於破裂或僵局。其二，必須使勞資雙方都發揚民主，在各自的會員中切實討論，使雙方都認識到訂立合同的需要，然後經過反覆醞釀，組成各自方面的委員會，提出各自的合同草案，選舉數量相等的代表，在平等自願的原則下進行協商談判，在兩利原則下簽訂合同。幹部的領導作用，主要表現在對勞資雙方的政策教育，分別問題的主要和次要，大的和小的、目前可能的和不可能，加以掌握，以免形成盲目的無中心的爭論。幹部要循循善誘，嚴防包辦代替，須知集體合同的簽訂過程，就是組織教育工人和提高資方對政策認識的過程。這樣簽訂的合同，才能真正合乎勞資兩利，雙方才能自願遵守，認真執行，並能推動其他行業簽訂集體合同。其三，集體合同是以行業為單位系統地解決勞資爭議的最好辦法，但在同一行業中有規模大小、機器業與手工業的不同及營業好壞、工資福利高低懸殊等情況，因此，資方不能單純依靠舊有同業公會（其中大廠號佔優勢）來領導集體合同的簽訂，而應選舉包括該行業大、中、小廠號的代表參加。根據行業情況的不同，應確定不同的簽訂合同辦法：或是一個行業訂立一個集體合同，在合同中對大小工廠加以區別；或是同一行業內分開類型，分別訂立適合本類型情況的集體合同，或是一個行業中的特殊廠號，根據該行業合同精神，單獨訂立分合同。至於特別小的作坊，因多係親友，僱傭關係不明確，其存在着的封建打罵制度應予廢除，在工資、工時、勞動條件等方面則不應要求訂的和大概一樣。其四，首先在糾紛多且營業情況較好的產業部門訂立合同，以獲得初步經驗，示範推廣。在已訂數個合同後即應及時總結經驗，用以廣泛號召大量協商訂立，可小手小腳，不相信羣衆。其五，對立刻不能簽訂集體合同而存有急待解決之問題者，則應採取集體協議方法予以處理。這是訂立集體合同的初步形式，比訂集體合同簡單迅速，特別適用於剛解放不久、工人羣衆未很好組織、糾紛又急待解決的地方，但協議時應經過廣泛的羣衆討論，防止少數代表包辦。其六，合同訂立之後，應進行檢查督促貫徹執行，以便發現問題隨時糾正。此外，各地在簽訂集體合同工作

時亦尚有若干缺點：有許多地方存在着急於完成任務和包辦代替的作風，樹心解釋政綱與深入發動羣衆執行作得不夠；有些地方在統一領導分工配合上不夠密切，致工作不能很好推進；有些地區在討論勞資雙方合同草案時，規定以勞方草案為主，資方草案只作參考，以致資方感到不  
公。



1950年 7月

出版

7