

10

# 晉南工會工作會議參考材料

晉南總工會籌委會編

一九四九年十月一日

王定才  
10.28.

5

556.792  
342



3 0525 7536 6

# 把全國工人階級組織起來

——慶祝全國工會工作會議勝利閉幕

全國工會工作會議從七月二十三日開幕，共開了二十五天，已於八月十六日勝利閉幕。這次會議的召開，正如中華全國總工會召開這次會議的通知中所說的，在目前全國各大城市先後解放的新形勢下，爲了要有計劃地有步驟地大規模地把全國工人階級組織起來，成爲建設新民主主義的國家及恢復與發展生產的可靠柱石，就必須統一解決目前各地工會工作，特別是工會組織工作中所發生的各種問題，以便迅速開展工人運動，即加速在全國範圍內建立工會的工作。出席這次會議的，共有七十二個省、市、區單位的代表二百五十四名。代表中除了工會工作負責幹部外，還有各省市的黨政機關（包括勞動局及企業工商等部門）負責幹部。在這次會議中，中共中央除了對於每一個帶有政策性質的問題隨時給以指示幫助解決外，毛主席、朱總司令、周副主席及薄一波同志，都親自出席講了話，作了報告。這次會議，是在中國人民解放戰爭即將獲得全國勝利的形勢之下召開的，是在全國各大城市先後被解放、中國革命的發展由鄉村包圍城市轉

蘇州城市領導權村的形勢之下召開的，是在第<sup>六</sup>次全國勞動大會之後，全國工人運動有了一個新的工作經驗與工作基礎之上召開的。這次會議，正如毛主席所說，是把全國第六次勞動大會所通過的正確的中國工人運動的方針任務，根據新的情況，研究出具體實施辦法的一次會議，這總結了並介紹了六次勞動大會後一年來全國工會工作發展的經驗，研究了貫徹中共中央二重全會所規定的依靠工人階級發展工業生產，搞好並管好城市的辦法。

這次會議明確地規定了當前全國工會工作的中心任務，就是在一年左右基本上把全國工人階級，首先是產業工人組織起來。只有組織起來，才能勝利地担負起工人階級在民主主義中國的政權建設與經濟建設中所負的歷史使命。正因為如此，工會組織問題就成爲這次會議中轟動的中心的議題。在這次會議中具體地解決了有關工會組織工作等一系列的問題，如工會會員問題，工會經費問題，工會組織系統及地方工會與產業工會關係等問題。爲了使工會真正成爲工人階級的羣衆組織，爲了保持工會組織的階級性、羣衆性與紀律性，這次會議嚴厲地批評了工會組織工作中關門主義的錯誤，及時地預防了在將來大量發展會員可能發生而且在個別地方業已發生了的形式主義的錯誤，着重地批評了工會工作中所存在的着嚴重的強迫命令、包辦代替、恩賜觀點，以及不相信羣衆、不依靠羣衆、命令羣衆、強制羣衆等錯誤觀點與不良作風。會議上積極地提倡大家辦工會，每個會員都要作一份工會工作，堅決地主張工會幹部要在羣衆中來

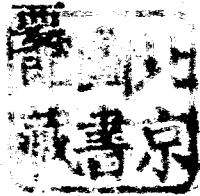
提提，工會經費要逐漸做到由會員所納的會費來解決，在工會工作中要切實實行民主，實行一切工會負責人均由選舉產生的辦法，堅決糾正委派制度的殘餘，堅決主張依靠工人階級自己發動自己，發動工人福利事業，反對一切依賴政府、行政拿錢的思想，認爲這是一切關於工會工作處方向與路線問題，同時，也批判了企業行政方面不顧工人需要，不注意幫助搞好工人福利事業的錯誤。會議主張在國營公營工廠企業中應按照華北第一屆職工代表會議所通過的工廠管理委員會與職工代表會的實施條例（草案）實施工廠管理民主化，認爲這是在國營公營企業中搞好黨、政、工關係，依靠工人羣衆辦好人民企業的中心一環。這次會議中所討論的另外一個重要議題就是關於處理私人企業中的勞資關係問題。對於這個問題，會議根據毛主席「發展生產，勞資兩利」的指示，與在劉少奇同志在天津、北平幾次關於工人運動報告中的指示，以及全國總工會前三月來北平、天津等地工作的經驗，通過了下列四個文件：一個是「關於勞資關係暫行處理辦法草案，這個文件是擬由各地總工會建議當地軍管會或人民政府根據當地之具體情況，加以適當增減後，以法令條例形式公佈，作為各地處理勞資關係標準之用的。一個是「國營工商企業中勞資雙方訂立集體合同暫行辦法」草案。根據北平的經驗，以市爲單位，由一行一業勞資雙方所組織的團體，根據平等自願原則簽訂集體合同，是自動解決私人企業中勞資爭議的中心環節，同時也是組織手工業工人工會與店員工會，對他們進行政策教育、階級教育與調查研究工作的最好辦法。另外兩個文件是「勞動局的組織條

例「草案及一勞動爭議暫行辦法」草案。這四個文件的草案，指出：在新民主主義政權下，處理勞資關係問題的正途徑，就是勞資雙方平等協商，勞動局的具體仲裁以及法院裁判，以糾正過去在敵入政權下秘密工會工作方式以及農村工作方式，農村鬥爭方式的殘餘。在這次會議中，給到會代表在思想上啓示最大的，就是毛主席在他的講話裏新給我們的簡明扼要的指示。他說：工會是工人階級的羣衆組織，我們要吸收一切僱傭勞動者包括進步的，中間的，落後的都加入工會，只有極少數的反動分子才除外。關門主義是在客觀上幫助敵人的。同時，要謹防扒手，防止反動特務分子混入工會。他說，各地工會工作同志要主動地向當地黨委及工廠企業的行政負責同志去進行宣傳，去向他們反映情況，提出問題及解決問題的方案，與他們切實商討以便取得他們對於工會工作的指示與支持，這是搞好工會工作及其他任何工作的一個先決條件。

總而言之，這次會議基本上解決了目前工會工作中所迫切需要解決的各種問題，我們希望這次參加會議的代表，能把這次會議的精神與所通過的各種決議的原則，普遍而深入地傳達到工人羣衆中去，使這種精神和原則變成爲廣大工人羣衆的行動；那時，中國工人運動就能迅速地大規模的開展起來，有把握地完成在一年左右基本上把中國工人階級組織起來，領導實業建設、經濟建設責任的歷史任務。

# 朱總司令在全國工會

## 工作會議上講話提



同志們：

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

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

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

(二) 正因爲工人階級是新民主主義國家的領導的階級，工人階級，

領導資產階級，而且，在經濟上也經過它所領導的國家政權與國營經濟來領導私人資本主義經濟，使之在公私兼顧，勞資兩利的原則之下，為發展生產，繁榮經濟服務。我們必須限制私人資本主義，使之不能操縱國民生計，向廣有益於而不是有害於國民生計的方向走，但是，另一方面，我們又必須記着毛主席的指示：「爲了整個國民經濟的利益，爲了無產階級和勞動人民現在和將來的利益，決不可以對私人資本主義限制得太死，必須容許它們在人民共和國的經濟政策與經濟計劃的軌道內，有存在和發展餘的餘地」。在人民共和國的經濟政策和經濟計劃的軌道內存在和發展的私人資本主義，是當前整個國民經濟中不可缺少的一部份，是一個不可忽視的力量。當做新民主主義國家之領導階級的工人階級，不僅應把國營經濟看做是自己的財富，也應該把私人資本主義經濟看做是自己所領導的國家的社會財富。

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



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

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

這裏的改進不是說，工會不應該爭取工人階級生活之可能的改善與工人福利呢？不是的，總和工會首先是人民救濟，必須保證工人階級之最低生活，並爭取工人階級的生活之可能的改善。但是，工人福利生活之改善，只有在發展生產中才有可能。現在，許多大城市，已經解放了，我們除了保障工人最低生活而外，一般並不能使之有多少改善。當工人階級的政治生活，是根本改善了，解放了，自由了。因為，第一，當中國的城市，特別是大城市是帝國主義殖民地經濟的「繁榮」；是建築在封建的廢墟之上，搜刮農民膏血的「繁榮」，要轉變成為新民主主義的城市，生產的城市，一般是要一個相當過程。而目前正處在轉變的過渡時期。第二，十數年來的戰爭破壞，過去是革命的鄉村包圍反革命統治的城市，鄉村對城市的城鄉關係。現在，城市解放了，要建立新的城鄉互助的城鄉關係，要恢復多年被破壞的城鄉經濟紐帶，也需要一個相當的過程。目前也正處在這種轉變的過渡時期。由於這兩大原因。目前許多新解放的城市和工業區，恢復和維持已深感困難的糧食更談不到。許多國營企業是在國家津貼的條件下，勉强維持生產，許多企業因為生產成本過高，根本不能與外貨競爭，目前是在實施某種形式的統制條件下繼續生存着。在這種情形之下，工人階級的最低生活也是要保證的。但是，除了保證工人的最低生活，脫離教育工人，艱苦鬥爭，渡過難關以外，如何還能提高待遇，增加工資呢？當然，有些地方，如東北，情況比較好些，工人生活也可以在前述範圍內稍加改善。但是，也應注意到，某些在特殊條件下所產生的特殊利潤，那

並不是經常狀態下的，工人勞動的剩餘價值，這種特殊利潤，應該以稅收形式收歸國家以之支援戰爭，並爲工業化積累資本，絕不應該做成資本家的利潤，也不應該用以增加工資，改善部份工人的生活，使之過於突出。國民黨官僚資本在中紡公司所實行的一切辦法，其中對工人的工資突出的高，那是收買部份工人，分化工人階級團結的辦法，我們絕不能贊成採取的。我們的方針，是發展生產，在發展生產的基礎上，盡可能改善工人生活，事實上生產發展了，人民的對消費增加了，人民的生活水平也就隨之提高，工人生活也就隨之提高了。以改善工人生活爲發展工業生產的前提，那是倒果爲因的。不注意發展生產而斤斤於改善工人生活，那是自殺的政策。

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

黨做工廠階級組織的工會，在新民主主義政權下，它的任務首先應該是面向著生產。在現處企業中對資本家之必要的鬥爭，也是爲着實現勞資兩利，發展生產。在國營企業中則更應該是團結全體職工，克服官僚主義完成生產任務。

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

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

今天我只講這幾點，供同志們在討論中參考。



# 中華全國總工會

## 關於會員問題的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

(一) 什麼人才可以參加工會？

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

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

總之，工會應該是工人階級有組織的有紀律的羣衆隊伍，所以加入工會的人必須是贊成工會的宗旨，願意遵守工會紀律，服從工會決議者，並須履行一定的入會手續。

因此，凡欲加入工會爲會員的人，必須具備以下三個條件：

(1) 必須是以領取工資薪水爲生活資料之主要來源的體力與腦力僱傭勞動者。

(2) 必須是贊成工會章程者。

(3) 必須是自願入會者。

(二) 加入工會之手續規定如下：

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

第二、由介紹人提交該入會人所在之會員小組通過。

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

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

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

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

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

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

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

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



組織之領導份子，均可按章入會。

第五、凡參加過國民黨、三青團、青年黨、民社黨等組織活動之職工如非此類反動

第六、下列幾種人不得加入工會：

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

# 中華全國總工會關於工會組織

## 系統與工會關係問題的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

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

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

擇設辦事處，以便與下級組織取得聯系。——分會（爲產業總工會的基層組織，如鐵礦之基層組織爲段、廠、站、分會）——支會（如車間支會）——會員小組。

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

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

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

丙、直屬市總工會（如瀋陽市總工會）其組織系統見本決定（四、五）兩項。

（四）城市總工會，對於全市工人階級羣衆，一般的應分別建立以下六種工會組織：甲、各種產業部門的工會（如紡織工會，凡棉毛絲麻針五種紡織工廠企業，均應包括在內，如市政工會，應包括自來水、電燈、電話、電車、公共汽車、清潔衛生工人、馬路工程工人等）；或工廠工會聯合會（對大城市中一些零散的小工廠，可以工廠工會聯合會的形式將他們統一組織起來，在工廠企業數目不多的中小城市，則可將所有工廠工會組織在一個聯合會的系統中）。

乙、手工業工人工會聯合會，其下按每個手工業行業中一切僱傭勞動者建立一個工會爲原則。如手工業作坊業設店鋪出賣產品者，其店鋪中之店員亦應加入該業統一的工

## 工業工會。

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

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

戊、文化教育工作者工會，凡文化教育事業中之一切僱傭勞動者均屬之，包括學校中之教員職員工人，醫院中之醫生、護士、工人、職員及雜役，影劇企業中之一切僱傭勞動者等在內。但屬於某一產業部門附設之學校、醫院及影劇文化組織中的一切僱傭勞動者，則均分別參加各該產業部門的工會組織。大城市中之醫院衆多者，亦可另外組織醫務工作者工會，直屬市總工會領導。

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

(五) 城市工會之組織系統爲市總工會，以下分兩種組織系統：

甲、各種工會——分會——支會——會員小組。

乙、各種工會聯合會——工會——分會——支會——會員小組。

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

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

（七）在每一城市，凡屬同一產業部門的工廠企業，不論國營、公營（如省營、市營的企業）與私營或公私合營，均應組織在統一的產業工會之中，直屬市總工會領導，而不應將同一產業性質的工廠企業，按國營、公營、私營與公私合營企業的區別，分別建立其工會的組織系統。如在地區總工會下建立產業總工會者，亦適用此原則。

（八）全國性與地方性的產業工會之下級組織除直接受其上級組織的領導外，同時

，應加入所在地之總工會爲團體會員（如在同一地區有兩個以上屬於產業工會的下級組織，則該產業工會應在該地建立總分會，則由該總分會加入地方總工會爲團體會員，如該總分會的幹部條件適當，亦可參加地方總工會爲委員）。產業工會與地方工會關係的原則爲：

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

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

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

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

（戊）產業工會之下級組織向上級報告時，應同時抄寫一份給地方總工會（地方總

工會有關產業總工會的報告，亦應同時送一份給產業總工會，舉行比較重大的會議，應請地方總工會派代表出席指導。

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

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

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

附：全國工會組織系統表（見附頁）

# 中華全國總工會關於工會會費的規定

(草案)

(一九四九年八月九日)

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

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

1. 凡加入本會之會員，其每月應繳納之會費，應按本人實際工資收入（包括伙食、加工、超額獎金、勞資雙方在會中福利等費除外）百分之十的會費，如繳納之月無被派派發工資者，應按本會規定之標準繳納。

2. 凡加入本會之會員，其每月應繳納之會費，應按本人實際工資收入（包括伙食、加工、超額獎金、勞資雙方在會中福利等費除外）百分之十的會費，如繳納之月無被派派發工資者，應按本會規定之標準繳納。



每次工資總數百分之二繳納，按年、季發工資者，會費於發工資時繳納，無固定工資之職工及人等，由代表大會規定每人每月應繳之會費數目，在每月底繳納一次。  
 (五) 世界各工會須在會員發後印製統一的會費收據表，會費徵收人在收賬時須在收據上填明數目並簽字。會費收據表式如下：

徵收人姓名	1949年												
	月1	月2	月3	月4	月5	月6	月7	月8	月9	月10	月11	月12	
會費數													

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

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

(六) 各級工會組織向上繳納會費的辦法規定如下：

甲、各支會分會應將每月所收會員會費之全部交給工會，各支會、分會之經費，由

工會統籌統支。

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

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

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

戊、工會開支範圍一般只限於：

甲、每月應向上級工會繳納之會費。

乙、工會日常辦公費（包括宣傳費）。

丙、職工生活福利事業費。

丁、職工福利事業費。

但應將勞動保險與文化教育等工作範圍之費用，不在會費內開支。

戊、凡工會經費之會計保管報告與審查制度。

各級工會應有獨立會計簿，製定一精確詳細的會計、保管及預算制度。  
凡屬各項經費之開支，應以百分比製定預算，提交執委會審核通過，送請上級  
工會組織核辦。

凡屬各項經費收支帳目，將上次會費收支帳目向所屬會員公佈，並同時向上  
級工會報告。

凡屬各項經費及各項地方總工會須每三個月向中華全國總工會製送會費報告書一  
份，以備審查。

凡屬各項經費分會，應在會員大會或代表大會上選舉三人至五人的會費審查委員會  
，任期與本會委員會同。分會以上之工會，可由執行委員會選舉產生之。

凡屬各項經費與費用情況。在每次公佈之賬目上須有工會主席、會計和審查委員簽字  
。

凡屬各項經費審查委員會關於會費收支帳目使用情況之報告。  
應由中華全國總工會所製會費收支全部經費收支狀況，每年應向執行委員會備一表報  
告，並在報紙上公佈。

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

工會組織法

# 中華全國總工會

## 關於工會經費問題的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

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

(二) 工會經費開支的項目為：

1. 工會日常辦公費（包括宣傳費）。
2. 脫離生產的工會工作人員生活費。脫離生產的職工幹部，原為薪金制者，應保

持在企業中之原有工薪。

3、工會事業費（不在文教經費範圍內之出版印刷、紀念大會、脫離生產之工職幹部訓練班、各種會議之費用等）。

4、職工福利事業費。

5、臨時費（如修建俱樂部等）。

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

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

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

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

次)。

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

(八)上級工會得隨時審查所屬工會經費開支賬目與使用情況。



# 馮文彬同志在全國工會工作

## 會議上關於青年團問題的報告

(摘要)

### 團和工會的關係

一、要糾正兩種偏向：第一種是單獨黨的偏向。青年團不管工會，不是根據整個黨的方針和任務，不是根據工會統一工人工作和羣衆工作的方針、任務、計劃去做，而是單獨的搞一套，如像不尊重工會的決議、計劃和工會在青年工作中的統一性時。第二種偏向就是把青年團成爲工會的附屬組織，把青年團的組織作爲工會的一部份，青年團的委員會就是青工部，有些人這樣說：「你們青年團的中央書記，就是工會的青工部長，青年團就是附屬我們工會的」。這樣了解是錯誤的。

二、應該有統一的組織和領導。工會需要不需要青工部？需要的，爲什麼呢？因爲青年工人中有特殊的要求與特殊的問題，需要進行青年工作，因此需要有青工部。青年團需要不需要青工呢？需要的，因爲青年團根據中央決議的精神跟團代表大會的決議，



「要把在工廠中進行青工工作，和建立青年團的組織，發展青年團的組織，成爲青年團的首要任務之一」。因此青年團也要有計劃的在青年工人中去進行工作，在這工作中去發展建立青年團的組織，需要有青工部的組織。我們主張兩個青工部統一起來（工會的青工部和青年團的青工部），由團的青工部來兼工會的青工部。爲什麼呢？因爲中心關鍵是建團，那麼建團就要團來建。爲什麼要和工會統一，不能單獨呢？因爲要經過工會工作，青年工作在這個工作中來進行建團工作，所以組織應該統一起來。整個的來說應該統一在黨的領導下，同時青年團的工作應該配合整個工會工作來進行。所以青工部要統一，要青年團來兼工會的青工部。

三、必須相互配合。怎樣配合呢？首先團對全體青工工作應該經過工會，爲什麼呢？因爲在工會運動的領導方針上要統一。不然你要搞這一件事情，他要搞那一件事情，就不能很好的配合。所以青年團應該主動的響應工會的號召。同時工會也要主動地和青年團配合工作；在討論各種工作的時候，盡量請青年團派代表來列席，特別在有關青工方面的問題，更在尊重青年團的意見。如此既可取得聯系，又可經過團的組織更好的進行工會工作，對於工作是有好處的。其三，相互關係應該怎麼樣？（一）青年團如果對青工工作有意見，因爲青年團員一方面又是工會會員，所以有意見可以向團提，也可以向工會提。但還要根據民主原則，少數服從多數，個人服從組織。（二）工會對於青年團的關係，關於工會青年工作決定的時候，應該徵求和充分考慮青年團的意見。因爲青

年團在工廠中經過青年團的組織，能夠更具體地反映青年的意見。同時因為青年團是「叫化子打狗」專習一門，是專搞青年工作的，他們對於工廠青年工人的情況會比工會工作同志更熟悉一些。(三)互派代表參加會議。譬如青年團開會可請工會同志列席，工會開會請青年團派代表列席，這樣互相列席會議，就便於互相了解。互相配合。(四)相互之間應該採取什麼態度和精神呢？首先應該採取一種互相尊重，互相商量的態度。青年團對工會有意見也好，工會對青年團有意見也好，都應該這樣。其次要互助互讓。團幫助工會，工會幫助團，有不同意見時要善於互相讓步；關於重要原則問題，比如有的地方的工會，假設還是被反動份子把持着，那當然不同了。這是說我們現在的革命的態度正工人自己的工會，應該採取互助互讓，互相尊重的態度，應該採取一種誠懇的態度和方法。假設問題不能解決時，工廠中青年團同工會兩種意見統一不了，用互助互讓互相協商的方法不能解決，那就到上級去共同解決。

總之，在工廠中的青年團，應該擁護工人運動的統一，主動的響應工會的號召，積極地參加工會工作。而在工會方面，則應尊重青年團在組織上的獨立性，青年團是一個獨立的羣衆組織，它在自己的活動上組織上應該保有其必要的獨立性。工會和青年團有一個共同的方向；就是爲了做好工作，對革命有利，對工人階級有利，應該團結一致；不應該有不團結的現象。

四、其他幾個問題。(1)有人問：「一個工會中間，他是黨員，又是團員，又是

工會會員，他的組織生活怎樣辦？一在青年團代表大會上討論的是這樣：如果黨員在青年團裏是骨幹，是領導核心，兩個組織生活都要過；如果他不是團的骨幹，他已由團員轉為黨員，這樣就只過黨的組織生活，不過團的組織生活，這就是說把他由團轉送給黨了。

(2) 是黨員又是團員，繳納了黨費是不是還要繳納團費？團中央已經發了通知，這樣的就只繳黨費不繳團費。至於說是團員又是工會會員的，這還未做決定，還要和工會商量。

(3) 年齡問題。特別在開始建團的時候，有許多人提出：你們規定只有二十六歲以下的才能入團，二十六歲以上的要入團又不行，要入黨，黨的條件又太嚴格，這怎麼辦呢？所以對於超過二十六歲的朋友要參加青年團，只能給他講清楚，青年團只能包括青年，假設三、四十歲，五、六十歲的也來參加，那不是變成老年團了嗎？所以青年團只能包括二十六歲以下的青年。如果有的人一定請求參加青年團，我們提這三個辦法：

第一、參加青年團的工作，不參加青年團的組織，給他按個名字，叫團友。

第二、如果他非要參加青年團的組織不可，也好，那就照團章辦事；只有發言權沒有表決權；超過二十六，在青年團中當組長，支委，就同普通團員一樣有發言權有表決權。

第三、我們可以寫證明信：「某某同志，他原來夠了團員條件，只因爲年齡問題來

被捉受」。他可以拿這個證明信到處去。用這三個辦法解決超過入團年齡問題，看是香與不香。

(四)現在發展組織中存在的黨派問題。特別在新解放區，這問題特別多。過去國民黨，三青團在工廠中間大發展，現在我們發展組織中，如果頭髮、鬍子、眉毛一把抓，不加分清，凡是三青團、國民黨一律棄掉，我認爲這是不對的。我們可以把他們分爲兩類四種。

第一類，叫自覺參加三青團的。其中又分兩種：一種是三青團的核心份子，幹壞事，是特務份子；對這種人要他戴罪立功。假設是犯了很大罪過的，就應當受到必要的懲處。第二種，雖然是自覺參加的，但他確實沒做過壞事，他參加三青團也僅僅是爲了工作，經濟有保障，而並無其他目的，這樣的人今天要求入團，並確實表現進步，這可按團章辦法處理，但要有半年到一年的候補期。

第二類，叫不自覺的參加了三青團的。這也分兩種：一種是被迫參加的。不參加不行，有的地方參加了百分之七十或百分之八十，不參加就叫你離開工廠或把你上黑名單，或用各種方法使你參加，有的則集體參加。不然就不能立腳就失業無飯吃，這樣的參加數很多。再一種那就是根本自己不知道就加入三青團了。最後這兩種我認爲不能當做一般黨派問題處理，因爲他是被迫的，不是自覺自願的，這種人等於政治上被本陣營，被人驅逐，對這種人應當採取同情的態度，不應當排擠他們，不能與三青團的領導份

子和自願參加的同等看待。

再一個是時間問題。在許多地方進行工作，進行活動，時間沒有很好統一配合。這需要工會和行政、黨、團許多組織來共同規定一下；如各種會議，活動日程等。以便更好配合；比如青年團規定一個月一次或兩次叫團日，青年團進行活動。開會搞什麼；工會一個月幾次活動，這樣有一個統一規定，就可以避免重複或混亂。這需要在各工會中間提出這個問題。

最後，關於青年團同工會關係問題，這雖然是根據中央決議的精神和青年團代表會的精神，在前天我們這幾個人談的結果，但是否做得通或者還有什麼問題，就要靠我們在座各位工會工作負責同志商量研究了。總之就是怎樣對整個工作有利，對工人階級有利，工會同志也好，青年團的同志也好，都這樣着想就好了。

### 問題及解答

(一) 青年團員將來過了二十六歲還是團員怎麼辦？

答：這樣的是個別的問題，按照團章的規定也是只有發言權沒有表決權。

(二) 工會決定青工工作要通過團的內容包括什麼？如工會決定青年工作是什麼具體範圍與內容（即工會決定的青工工作是什麼具體範圍與內容）？

答：工會決定，青年團應該根據工會的決定來作。青年工作的內容包括一些什麼

？有兩方面：一方面是一般的工會決定。一般的決定，青年團要不要遵守呢？要遵守的。因為整個工人階級是統一的，工會是整個工人的組織，所以一般的決定，雖然不是單獨有關青年的工作，但也有青年工人的利益（因為它是包含整個工會的利益的）。比如說石生產競賽運動，發展生產，青年工人應該同樣的執行。另一方面是青工工作，它的具體範圍。比如有關青年工人的特殊利益，開辦青年工人的學校（夜校、補習學校），體育娛樂。像這些都是有關青年工人的福利的。為保證他們這種特殊的福利，工會討論的時候，儘量徵求青年團的意見。

（三）在一個企業中工廠中，青年團裏是否還要有青工部？

答：我的意見假使這企業部門中間有青年團的組織，在工廠裏的青年團都是青年工人，就不需要在青年團內設青工部了。

（四）在工廠中間沒有青年團，由誰去兼工會的青年委員或部長？

答：工廠裏面有青年團可以不設立青工部，沒有青年團的地方需要有一個青工部的組織，或是在工廠中有個青工委員會的組織。最好不要青年團書記來兼青工部長。因為他的任務不僅工會中間的青年工作，他還有更多的任務。如果是被選舉上的那當然是另外一回事，總之不要成爲一個法定，必須是各級青年團書記兼青工部長或青工委員。

# 蔡暢同志報告

## 關於女工工作的幾個問題

一 爲什麼要單獨提出女工工作

1 女工佔有相當數量

女工在整個工人階級裏，佔有相當的數量，據不完全的統計（包括二十五個市，六個省，二個分區），有產業工人二百六十四萬三千多，女工有四十二萬五千。佔百分之十六強，特別在紡織業中，女工佔多數，在上海佔百分之七十五，在東北、天津佔百分之五十以上。而在絲業當中，女工則佔絕大多數。所以女工在生產建設上是一支不可忽視的力量，如果不能把女工組織起來，對生產建設將發生很大的影響。

同時女工是整個工人階級的一部份，大會提出一年內要把全國工人基本上組織起來，便於完成我們經濟建設的任務，如果不能把女工組織到工會裏來，便不能完成這個組織任務。

2 女工有她的特殊性

第一、女工在舊社會上受到剝削壓迫，比男工更厲害，如同工不同酬，被輕視歧視，不被提拔，不能同男工一樣發展，形成女工的文化技術趕不上男工的現象；第二、女工受孩子家務的牽累；第三、女工有特殊生理疾病的痛苦。因此，女工除去和男工有共同的要求外，還有特殊的要求。如果我們只是進行一般的工作，那麼女工很容易落在後面。使整個工人運動受到損失，必須加一把力，使她們趕上，這就要幫助她們解除特殊的困難，並要女工自己組織起來解決自己的困難，再加一把力，提高女工趕上男工，和解除女工本身的特殊困難，這兩點便是需要女工工作的理由。只有加強女工工作，才能使整個工人階級團結起來，組織起來。

### 5 對女工工作認識上的偏向

但是，有些幹部對女工工作的認識有偏向，認為女工工作不必單獨提，就是說，在工會的各部門配備有女幹部，不必另設女工部，和工會一般的進行工作即可；或者認為目前不必強調女工工作。這種思想，實際上即是取消女工工作的思想。原因是從兩方面來的：一方面過去自上而下女工部尚未完全建立，全國女工部本身領導上還未起到作用，許多問題未和大家說清楚，我們女工工作還沒有一套成熟的經驗，使女工工作的幹部感到困難，不知如何做法；同時，機關工會的領導上也不夠注意，在工會籌備、檢查、總結工作時，有的就沒有女工工作的一部份。女工工作的幹部得不到幫助。當然，這也是過渡大城市沒有解放，女工還少的原由。這是主要的一面；另外一方面，有的女幹部



一、在主義思想上從個人出發，認爲做女工工作前途發展不快，不如全面工作進步快。這種思想是不對的。

至於客觀上的困難，下面我提出解決的辦法，就是要明確任務，建立組織，製定工作制度。

## 二、女工工作的任務和女工工作的範圍

### 1. 總的任務

發動、教育、組織女工完成工會統一的任務，參加工會的組織及工會的各種工作和活動。目前中心任務是在一年之內，基本上把女工組織起來，以便完成生產建設的任務。對女工的一般的組織、教育、福利、勞保等工作，應和男工一樣由工會統一計劃進行，但在這些工作中有關女工特殊的問題，女工部應主動的提意見，作計劃，並應配合執行。

### 2. 五個具體工作

第一、動員女工參加工會：在選舉工人代表和吸收工會會員當中，一般的女工恐怕比男工少，現在沒有完全的統計，據天津東亞毛呢廠女工人數佔全體工人的百分之四十，而女工代表僅佔全體工人代表的百分之十七點一。瀋陽第一被服廠男工會員佔男工全體工人的百分之五十，而女工會員僅佔女工的百分之二十四。原因是女工的顧慮比男工多，自己做不了主，須要丈夫、父母同意後，才能加入工會；或是愛面子，怕報了名批不準，難以爲情等等（上海或者比較好些，現在沒有材料）。

因此，在組織女工的工作上，就不能完全用男工一樣的方法，如何打破女工思想上顧慮，更加耐心的說服教育，提高她們的覺悟，幫助她們解脫家長的束縛等等，都應在組織工作計劃中詳細討論、佈置，希望大家注意研究這一工作，才能完成組織工作的任務。

### 第二、女工特殊教育工作，除和男工共同進行教育外，還要着重四點：

甲、女工的文化、技術如上面所述由舊社會限止的結果，一般的都比較男工的低（當然，也有個別工廠裏有較男工高的），應該注意提高文化、技術。

乙、提高階級覺悟，克服「依賴男人，不願勞動」的思想，有的女工不願長期勞動，結婚後就想依靠丈夫不再做工，所以應該進行「勞動光榮，勞動才能獲得解放」的階級教育。

### 丙、婦孺的衛生常識。

丁、團結互助，組織思想的教育，女工組織思想較男工差，心胸狹小，不易團結，這一點也應當加強教育，做女工教育工作，固然由文教部統一進行，儘量同上課。必要時分班（男、女分開）進行，但女工部在有關女工的教材上和教学方法上要主動計劃，提出意見，配合執行。

第三、婦孺福利工作：對這一工作的進行首先應有的認識，工人福利要隨生產的發展而逐漸改進、提高。目前生產還不發達，男工生業者還不少，如果對女工福利要求太

最易造成女工失業的危險。其次，要根據整個工人福利進行的程度來進行，如果整個工人福利還未做到，而首先提出婦女福利過高的要求也是辦不到的，當然，必需與可能辦到的福利工作應該進行，不做也是錯誤的。

甲、切實執行勞保條例有關女工福利的規定，只有一點意見，就是是否可以加一條「孕婦在懷孕七八個月後不做夜班，不加班」。請大家考慮。

乙、關於女工疾病問題，女工得病者一般多於男工，特別是得婦科病的很多，據大連十五個單位統計，九六七個有病的女工，其中婦科病佔百分之三九。五，安東膠版四局統計女工得婦科病的佔女工病人百分之三〇佔全廠男女病人百分之二〇，這是值得我們注意的，但在目前整個工人醫藥、衛生設備還不能得到解決或極不健全的情況下，我們固然不能提出過高的要求，但需要設法解決。如疾病嚴重，除由廠方治療外，盡量發動工人互助儲蓄（如舊日的打會）或在工人之間提倡互助，臨時調換輕便工作。

丙、關於托兒所的工作，首先對於舊有的托兒所恢復與改造，有的過去只收職員的孩子，不收工人的孩子，應改變舊制度。在女工多的工廠，尚未建立托兒所者，應該設法建立。東北提出在三歲以下，家中沒人照顧的嬰兒，滿十個以上者，就可以建立一個托兒所，這意見是可以參考試辦。關於托兒所的問題，有三點需要說明的：

（一）要求的標準不可太高，首先是由無到有，逐漸的再到好。孩子生活水準，不要超過工人家庭生活水準太多，至少做到孩子有人看，有飯吃，有水喝，注意些衛生。

預防疾病，要注意燒煤質量。又托兒所不只收女工的孩子，男工的孩子也應該收容。

(二)經費來源：

托兒所經費由廠方、工人福利金及母親三方面各出一部，看具體情況規定，目前還很難統一規定。

(三)托兒所領導問題：

現在的情況是領導不統一，有的由行政總務處領導，有的由工會福利科領導，有的女工部領導，還有婦聯會直接領導者。

我的意見是由工會女工部領導；但尚時福利部應把托兒所工作做為是自己部門工作一部份，不應完全推給女工部，必須共同去做。天津和東北組織托兒所管理委員會領導，吸收母親姐妹等代表參加的辦法可參考。

第四、有計劃的培養女工幹部：我們要有計劃的從各方面來人培養教育，提拔女工幹部。

甲、首先在工人代表會議中，要保證一定數量的女代表當選。另外，生產組長，班長，工會小組長，工廠管理委員會，都應有計劃的提拔一定數量的女工。這樣從實際工作中培養她們，可以提高女工的事業心，也可推動整個工人生活的情緒。

乙、要有計劃的抽調一定數量的女工積極份子受訓，參加工人的各種訓練班和工人學校等。

丙、要注意培養女劳模，女功臣。

東北在這方面已極注意（其他地區無材料）瀋陽今年四月份統計公營企業一九九個工廠中培養出一〇一個女工委員，一八八個女工代表，一八九個小組長，當然，這個數目不多，另外在技術學習上東北已開始注意培養女工，中長鐵路調六個女工學司機、十月份將出車）電車公司培養出二十七個女司機，據說開起車來比男工細心，出的事故少。

只要領導上注意培養女工，是會有成績的，但是這一工作，也不能單獨由女工部來做，需要工會特別是組織部整個注意，女工部應配合組織部做計劃，提意見，由組織部統一佈置，女工部配合進行。

第五、工人家屬工作：居住集中的家屬，和工廠附近的家屬工作由工會去做適合，因為她們與工廠的關係密切，與地方的關係不大，而家屬對工人生產影響很大。目前有許多家屬生活浪費，腐化，使工人負擔很重，我們應當向他們進行教育，提倡好好過日子，好好治理家事，按時做飯或送飯，使工人不遲到，不誤工，不操心家務，能得到適當的休息，配合工廠更好的完成生產任務。可以組織工屬生產，增加家庭收入，比如給獨身工人洗衣、做飯、給工廠做零活等，將來能成為工廠的後備軍，在老解放區的工會對家屬工作有做得很好的，現在東北雜糧、煤炭，佳木斯發電所，齊齊哈爾都有成績。工人家屬組織形式，可用家屬代表會會議的形式，通過代表可組織家屬集體參加婦聯會，

成爲舜聯會的團總會員。要作好這一工作，必須工會發動整頓職工配合，提議工會組織家屬工作委員會與女工部配合工作。

總之，要做好上述五項工作，目的還是爲了整個工人階級團結起來，組織起來，完成生產建設的任務。因此，工會對女工工作應當看做工會的一部份工作。交給女工部單獨去做，不去領導幫助是不對的。同時，女工部應主動的向工會領導上負責反映情況，提出意見，對女工特殊工作，女工部要主動配合去做。這裏我提出兩個意見：第一、首先工會要注意建立與健全女工部的組織，配備足夠的女工工作幹部。女工部長夠條件者，參加工會常委，不夠條件者，應使之列席聽取整個工會工作的佈置、討論，以免女工部工作與工會整個工作脫節。第二、建立工作制度，有女工的工會，在工會執委會或常委會上，要在一定時期討論、佈置、總結女工工作，向上級的工作報告中必須包括女工工作。

### 三 女工部的組織與編制：

#### 一、各級工會設立女工部。

1、首先在戰略區和市級地方工會內應設女工部，重點放在工業城市，不要平均使用幹部。

#### 2、女工多的產業工會設女工部。

3、工廠集中的產業工會如鐵路礦山，雖然女工很少，也應設女工部，或婦女部作

## 工屬工作。

4、女工少的省、市、縣是否設女工部，尚需考慮。

5、基層工會。

(1) 女工很多，佔工人百分比很大的工廠，如上海中法六廠女工佔絕大多數，可考慮不另設女工部或女工委員。(按工會內如分部即名女工部，如分委員即名女工委員)因為整個工會對象就是女工。

(2) 女工很少的工廠也可不設脫離生產的女工委員，如女工雖少而存在問題較多者，可設不脫離生產的女工委員。

(3) 女工佔相當數者設女工委員。

(4) 女工代表會議的問題，現在有的工廠，女工除加入工會，工人代表會議以外，還另外組織女工代表會議，婦女代表會議，或婦女小組會等。在工廠裏組織繁多，會議頻繁，工人疲勞，還是不妥當的。我們認為女工除和男工一樣參加工會，以生產為單位和工會混合編成小組外，女工代表會議是應當要的，必須要的。問題在於怎樣去組織。我認為應當和男工共同選舉工人代表，除和男工共同開工人代表會議外，必要時以這些女代表為基礎，再加選一些女工代表，單獨召集女工代表閉會，討論研究女工的特殊問題。由女工委員領導。工廠內不再要婦女代表會議或婦女小組、婦聯小組了。

二、女工部的編制：

1、戰略區或大城市地方工會女工部，七人——十三人，內可分科如下：

正副部長各一人，

秘書一人，

婦嬰福利科長一人，

幹事一人或二人，

家屬工作科長一人，

幹事一人或二人，

研究組長一人，（看情況也可不設）

組員二人，

2、基層工會內設女工委員，女工在三百人以上者設脫離生產女幹部一人，在三百人以下者設不脫離生產的女工委員一人。女工委員下可設若干女工幹事，按工作分工，不必固定，如托兒所工作，可由托兒所的母親們選代表，受女工委員領導成爲女工托兒所幹事。

3、產業工會女工部內暫不分科，人數按整個產業工會編制比例規定。

總之，女工部的人數按各級工會編制比例來決定，同時要隨工作的發展逐步增加，開始人數不必過多。

四、女工部與婦聯會的關係



各地都提出這一問題，所以單獨作一個問題來談。過去發生有下面的情況：

1、工會女工部與婦聯會雙重領導的現象，同而步調不一致，使下面莫衷一是。同時又要向雙方彙報工作，下面感到麻煩。在工廠裏進行兩套組織，工人也不勝其煩。

2、婦聯主任兼女工部長，但有的不能名符其實的去做女工工作，或認為婦聯會領導女工部不去工會辦公與工會脫節。這兩種情況的發生是由於過去女工部尚未建立，婦聯會去注意做女工工作是好的，但是婦女工作不單是由婦聯會去做，可以由工會，學生會，各方面去做，然後可以成爲婦聯會的團體會員。這一點過去未說清楚，今後應確定幾條：

第一條，女工工作是工會工作的一部份，因爲女工是工人階級的一部份，工人運動應該統一，所以凡女工工作應由工會女工部去做。

第二條，中國婦女還有她們的共同要求，工、農、學各界有聯合組織起來的必要，所以女工是工會的會員，同時應以團體會員資格參加婦聯會。

第三條，爲了要加強女工工作，工會和婦聯會應該儘可能的把適合女工工作的女幹部適當地配備到工會去做女工工作。

第四條，爲了雙方更好的聯系確定工會女工部長參加同級婦聯常委會，過去是婦聯主任或常委兼女工部長。有時忙不過來，不能名符其實的專做女工工作，所以這次確定各級設女工部，女工部正副部長中一定要有一個專門做女工工作，住在工會辦公，爲了

和婦聯會聯系參加婦聯常委會。這就是說女工工作由工會去做，婦聯會有意見可通過它的常委——工會女工部長帶到工會討論，經工會委員會通過，然後女工部執行。同時，工會女工部長有責任在婦聯常委會上彙報女工工作情況，但不是每一日常工作都向婦聯會彙報，都要通過婦聯會。

第五條，工人家屬工作過去有的由婦聯會去做，但是在工人區由婦聯單獨解決家屬的問題困難，還必須通過工會，所以爲了便利領導，這次規定：凡在工人區工屬集中或住在工廠附近的工屬由工會女工部領導；凡散居在市民營中的工屬由婦聯會去領導，不過女工部領導的一部份工屬可集體加入婦聯會。確定這五條，在女工部與婦聯會關係的問題大體是解決了。



# 大家辦工會

——東北鐵總馬寅同志在大會上的發言

我現在來把東北鐵路總工會在今年二、三月間開始試辦的大家辦工會的情況介紹一下  
談三個問題：

一、大家辦工會是怎樣做起來的。二、大家辦工會有什麼好處。三、大家辦工會有什麼問題。

## 一 大家辦工會是怎樣做起來的？

去年在哈爾濱召開的工會工作會議上和六次勞動大會上，立三同志就提出大家辦工會，那時候在幹部思想上沒有想通這個問題，都是想現在工人生活不安定，工會不好辦，現在行不通。

今年一、二月立三同志在瀋陽幹部會上和準備勞保工作會上又提出了這個問題。

我們就在哈爾濱管內和齊齊哈爾個別工會中試驗進行。在作這個工作的時候，得到了大部分工友們的贊成，有的馬上編了戲，編了「順口流」，編了歌子，大家很贊成大

家辦工會。但也有一部份人反對，在哈爾濱負責入中就有人說：這真是形式主義，沒有用處。有的說：這是從蘇聯搬來的，人家蘇聯的工會，工作條件和工人覺悟跟我們不一樣。有的基層工會幹部說：這不都成幹部了！以前是一龍澇，現在龍多就靠了。有的說：過去工會有事情請工友們，甚至請都請不來，現在幹「幹事」他更不幹了。還有的說：過去當會員都希里糊塗，現在當幹事更希里糊塗了。

在工人裏面怎麼樣呢？也有幾種反映，有的說：這是新鮮事，現在工會也有咱一份了。有的說：過去是會員，現在是幹事，咱升了一級，有的說：過去脫離生產的幹部專門作工會工作還做不好，現在叫咱們作怎麼能作的好呢？有的說：我又不識字，這不是叫我爲難嗎？還有的說：這不是叫我非得罪人麼？也有的說：現在正開展生產競賽，獎勵生產，那有時間去作工會工作呢？還有的說：這個幹事幹什麼呢？反正是不讓我閒着，生產完了忙工會工作。在開始時，有這樣多的顧慮和沒有信心。

這怎麼作呢？

在開始作的時候，主要的一個問題是很好的進行宣傳解釋，首先在工廠的幹部中進行宣傳解釋工作，有許多的幹部不安心，他們感覺一天淨忙麻務非常苦惱。所以我們首先要從幹部中開座談會，開小組長會，開積極份子會。解釋這個問題。在全體會員中也要進行教育，主要的是說明工會性質，工會到底是黨的，是行政的，還是全體會員的。再就是怎樣產生幹事，工作範圍有多寬，怎樣分工，小組長怎樣去領導。主要的是在工

會下層，在小組長和工會會員裏面進行這樣的教育。這個工作如作不好，一下子就下透，知讓下層建立幹事，那是搞不通的。

第二、就是培養典型，表揚好的，介紹各種好的經驗。

開始因為沒有經驗，都不知道怎樣着手，所以在開頭就要培養，發現一個幹事或一個組，做起來了，馬上發揚，上黑板報，別的幹事別的組看到了也就這樣作。現在下面工會有這樣幾個辦法：第一，哈局營內普遍實行每月底評積極會員，積極的點紅點，不積極的就拉倒。第二，是打擂台，各工會都有打擂台的，每個小組報告他的工作，他作的怎麼樣？要大家來評，那個組作的好，那個組作的不好。南義機務段共五十個組，上台比的有二十五個組，評了三個一等的，二等的四個組，三等的四個組，個人模範會員十二人。這個會議開了三個鐘頭，大家發言非常熱烈，工友說這會開的沖破了屋頂。各辦事處也召開各工會打擂，哈鐵工會就召開典型工會來打擂。大家認為這個辦法好。第三，是互相檢查，這個工會檢查那個工會，這個組檢查那個組，檢查以後大家互相學習。第四，哈局有的工會提出七字運動，就是「勤、學、想、說、做、檢、總」。就是每個會員要勤——不濼閒，起帶頭作用；學——要學習；互相學習；想——就是想辦法，定計劃，研究討論；說——學的想的都要說出來；做——想的、學的、說的都要實際去做；檢——每個會員都要參加督促、檢查；總——就是大家來做總結。

經過這些辦法，各地「大家辦工會」漸漸搞了起來，在今年「五一」大會上，阿城

工務段作了典型報告，才開始在東北全路推廣起來。

## 二 「大家辦工會」有什麼好處？

我們初步總結，有四個好處：

第一，在大家辦工會前，工會幹部忙的要死，可是工作做不起來，現在既不忙生產時間，工作也作起來了。現在介紹阿城工務段木工場一個小組。這個組的生產幹事叫吳寶林，每月生產計劃下來後，他就跟小組裏的工友共同計劃怎樣完成，怎樣組織勞動力量。一次本來是要二百一十個工的任务，經過他們的研究計劃，只用了一百七十個工就完成了。記功幹事就把小組會的紀錄加以整理，把生產好的馬上記上功。技術幹事趙獻燭帶了兩個學徒（劉殿有，張德富），二個月後張德富已升為瓦匠，一個學會了百分之八十，很快也就可以成為工匠。在學習幹事的幫助下，文化學習上最少的學會了七十六個字，算術最低的學會了減法，高的學會了四則。通訊幹事把每期壁報寫的稿子，都留下底子。勞保幹事就到每家去了解情況。互助幹事王明學就發動大互助，有空就幫助出差家屬劈柴，担水，把工費送到家，並建立了互助金（每月發工資時，由會員自由拿），已互助出去九十多斤米。娛樂幹事在全段不組織晚會時，每個禮拜也開小型晚會。再舉幾個例子：齊齊哈爾機車段的食堂，以前總搞不起來。大家辦工會後，工友們自己利用生產以外的時間把食堂修起來了，裏面有桌子，椅子，碗筷，攪拌機，無綫電等，

並在段內修起花園，假山，工友們用花草編了「大家辦工會」，「消滅事故」，「防火」等標語。以前福利工作是困難，工會勞保委員担了西瓜担子到車站去買西瓜，賣冰糕，冰激凌，手都搖的又痛又酸，也解決不了問題，工會還說他揩油——吃冰激凌，現在許多問題在小組裏經過互助就解決了。員工家屬提出了三不涼：不吃涼水，不睡涼炕，不吃涼飯。沒有人洗衣服的獨身工友，由家屬幫助洗，衣服破了縫衣服。

在文教工作方面，去年有的地方還有「聽不聽，兩點半」的牢騷，每個禮拜上大大課，聽不聽反正講兩點半鐘。哈機五十七個小組，小組長聽了回後，有三十七個組根本傳達，問他們為什麼不傳達呢？他們說：「我們都聽不懂」，開會時大家都顯在後邊，這樣天一黑就可以溜走。大家辦工會後，每個小組有了「花幹事，學文化就由他來教，若學習技術就用帶徒弟的辦法。集中的就辦自願參加的夜校，夜校裏學了，再由文化幹事進行日常幫助。佳木斯檢車段一百七十八個工人，參加夜校學習的有百分之九十三。每個工務段分許多工匠，由段工會每週編二十一字號下去，就由自己小組裏的文化幹事幫助學習。他們工作時間是一六六一制，早上六時上班，晚上六點下班。在這個情形下，從五月開始到年底，識字最多的達到了三百來個，最少的也識五十個。三棵樹站現有十五個模範師傅，每個人都帶了幾個徒弟，在每天的業務工作中帶徒弟。解決了該站「有一半是新員工」的困難。以前文化學習，技術學習只有集體上課，沒有小組裏的文化幹事和技術幹事的具體幫助，收效不大，現在有了組織的文化幹事，技術幹事的互相



幫助，收效就大了。阿城工務段以前文估官百分之七十，到五月底六月初的統計只有百分之十五了。以前行政負責人不參加工會工作，雙方總是有些隔閡，現在行政負責人也担任一項工會工作，行政負責人和工會的關係也好起來了密切起來了。以前行政上對工會待遇不理的，現在也開始重視工會工作了。以前整個脫離生產的幹部八百二十五人，五月底減到了六百二十五人。還可以抽出老幹部，現在齊齊哈爾、哈爾濱、吉林各管理局除一個老幹部外，都是新幹部，而且工作比以前擔的還好。這是一個好處。

第二個好處：工會工作搞起來了，大家的情緒高了，生產情緒也就高了。

大家辦工會以前，員工的許多困難解決不了，情緒不高，現在得到解決了。哈爾濱列車段貨運員董春亭工友，五十多歲了，有個老婆和三女兒，一個兒子，工資二十二級，不夠吃，跟工會提出來也解決不了，因此生產情緒就不高。大家辦工會以後，小組裏看到他那樣困難，就幫助他老婆紡花，女兒送到工人子弟學校半工半讀。這樣一來，他的生產情緒提高了。他說：「我一定要好好的做工作，不然對不起工會！」另一個貨物員吳雙修，也是五十多歲，一個老母，和老婆，女兒，兩個小兒子，掙二十七級，不夠吃，以前也是經常發牢騷，講怪話，以後小組帶他把女兒介紹到火柴廠做工，母親和老婆進行副業生產，生產情緒也就高了，並且號召別人也立功。佳木斯檢車段今年紅五月工會號召「兩斤米運動」，工友們一下就拿了四百多斤米，解決了十四位員工的困難問題。工人情緒很高，全段生產任務達到了百分之一百二十五。三棵樹站有一半以上是新

員工，由於小組內團結互助，技術幹部帶徒弟，全站貨車停留時間由局定標準十六小時，縮短至十三小時。這樣的例子很多，不講了。「大家辦工會」以前解決不了的問題現在解決了。以前沒有記功幹事，積極工友也表現不出來，沒有通訊幹事，該表揚的黑板報上也就遺漏了，現在隨時都有人來表揚。由於學習的好，技術提高了，生產也就提高了。

第三個好處：改變了會員對工會的看法，態度和關係。以前工友們一說就是：「你們工會怎麼樣」，很少說我們工會怎麼樣。以前收會費經常收不起，可是現在不同了，阿城工務段以前收會費總得要二十來天才能收齊，現在全段兩三天就可以收齊。南義機務段以前半月才收齊，現在全段在三天內就能收齊。

實行大家辦工會之後，會員也增加了，以前有很多人不自願當會員，如佳木斯檢車段過去會員只有百分之八十，現在有百分之九十七點五。三棵樹車站也達到百分之九十五。齊齊哈爾檢車段在大家辦工會之前會員佔全體員工的百分之八十，現在也增加到百分之九十七。

以前有很多工友不願意做工會工作，現在不同了，如阿城工務室有一個女工，過去工會請她演戲，她總是不演，現在她是文化幹事，工會要演「戰犯求和」，她就主動的來裝宋美齡。以前哈爾濱八區站高歧山說：「你們工會怎麼搞的，連一個澡塘子都修不起來！」現在他是工會的衛生幹事，所以他就經過小組討論、計劃，自己親自動手組織

大家把澡盆子修起來了。哈爾濱列車段，以前工會有事請工友們請都請不來，現在工友們下班之後，沒有事就到工會去問「工會有事沒有」。有的說：「不要包辦啊，你有什麼工作交給我們吧。」以前小組長，工會幹部忙的要死，叫誰誰也不理，現在工會有什麼事情，大家齊動手很快就完成了。員工們對工會的看法也改變了，很少說：「你們工會怎麼樣了。」現在會員真把工會看成自己的工會了。

第四個好處：工會幹部脫出了事務的圈子，所以工作也安心了。在哈爾濱辦的「勞保訓練班」中，據一月初的統計，六十八個勞保委員中有百分之八十不願做工會工作，後來經過一個月的談話上課，好些了；但是還有十個人，堅決不願做工會工作。其原因一方面是因爲過去工資稿的有些不合理，但主要的一個原因，就是工會工作一天到晚忙着一些事務事情，給會員解決問題很少，因此評工資的時候會員們就說：「工會幹部沒有作了多少事情」，所以工會幹部的工資評不高。計功時，工會幹部雖然忙的要死，但沒有做出成績來，立不了功；因此好多不願做工會工作，說：「費力不討好」。現在實行大家辦工會以後，工會幹部立功的也多了。會員也真正看到工會幹部們不錯，也願意聽幹部講話了，八區工會主任說：以前開會員大會我講人家不願聽，人家非要老幹部講才聽呢。大家辦工會以後，開小組會，開代表會有事大家討論，大家辦，這樣也省事，大家也都反映意見了，我也愛講了，大家也愛聽了。所以現在大家對工會好多了。

### 三、關於大家辦工會裡頭的幾個問題

第一個，小組裏頭的組織問題，小組裏頭分好多幹事，分好多委員，我們經過兩三天的摸索，感覺有三點：

第一點，各個組員各個幹事，一定要根據各地實際需要，像哈爾濱管理局下了一個命令各個工會一定要十種幹事，結果這十種幹事有的就行不通。各個站各個段的具體情況不同，如工務段文盲多，就需要有文教幹事；車站職員多，都有些文化，就不需要文教幹事。有的靠近鄉村要搞菜園子，搞農業生產，就需要有農業生產幹事，但在城市裏就不需要。所以，這些幹事不能一般的都搞。但是幾個基本幹事一定要，如生產、互助、技術、勞保、通訊、文教、安全等幹事一定要，其它的一些幹事就根據各個段、站的具體情形，增加或減少，就是這幾個基本的也可以根據具體情形增加或減少。

第二點，幹事也要根據每個時期的生產任務、生產計劃和季節來建立，與當時突擊任務相結合，所以工務段在紅五月突擊競賽時，工會組織沒有跟突擊任務生產計劃結合起來，所以生產沒有搞好，工會工作也沒搞好。

第三點，建立各種幹事，一定要自願。哈爾濱有的工會開始，只是段工會寫了一個名單，誰是什麼幹事，誰是什麼幹事，貼一個佈告，這樣有些幹事不願意做這個工作和不適合做這個工作，像把六十多歲不識字的老工友，分配做通訊幹事。有的願意做衛生

幹事的而分配做生產幹事，願意做生產幹事的而分配做文教幹事，都是不適當的。

第二個問題，小組領導和段領導怎麼聯系。小組裏頭有好多幹事，段、站、工會裏頭有各種委員會，是不是成立各種委員會領導各個幹事呢？我們試驗了一下，不行。不管什麼幹事，他的工作一個人做不了，比如衛生幹事，不是他一個人去掃地，總要動員大家去掃；讀報幹事不是他一個人讀，總要他請大家聽。不配合，各管各，是不行的。齊濟哈爾鐵工組，吃午飯的時候，文化幹事說要寫字，文墨幹事說要下棋，這樣就要打架。所以工會各委員不能直接佈置工作，要由工會委員會統一起來，經過工會委員會領導小組長，小組長再把小組所有工作統一起來。

但是工會委員會內的文化、生產……等各委員會要不要？一定要。因為有很多活動是全段的，全站的，全廠的，不可能在小組活動，必須要組織許多多樣性的集體活動，但是集體活動必須有組裏工作的配合（例如全段有夜校，同時又須組內文化幹事在組內組織補習和幫助），各委員只能指導各幹事的工作，而不能佈置工作。所以工會的基層組織是段、站工會，而不是小組。這樣一來，一個段、一個站工會委員的事務事情——如統計表格，統計會員的數目，統計會費等是減少了，但是他的領導任務更重了，更須要有計劃，有領導的去進行。更須要有計劃，有領導的將小組活動與整個集體活動結合起來。

策三、大家辦工會要想辦的好，並堅持下去，就必須和生產結合。這個問題，在東

北鐵路工作上感覺最深刻，教訓最多。東北鐵路的工會工作在以前沒有跟生產很好的結合，脫離了生產種什麼「運動」，對工會工作造成很大的損失。我們知道，工人的要求是和生產分不開的，如評工資，工人要求按他的生產成績和技術來評；要開展學習，工人除政治學習外就要求把技術學好，要求為技術學習打下基礎的文化學習，學好技術才能提高工資。不然，工人就要說「天天政治，政治能當飯吃麼！」這是跟他們關係最密切的。

但是工會不能光搞生產，不能把生產上的一套組織形式搬到工會組織裏來；有的工會，搬了生產中的一套，如設立工具幹事、材料幹事……等，而沒有組織和進行以生產為中心的團結各種員工的福利和文化活動，工人就說：「什麼大家辦工會，還不是叫咱們幹活！」

要解決工會工作和生產結合的問題，要解決工會集體活動和小組幹事活動結合的問題，要克服形式主義；根據我們四個月初步經驗，就是以站、段、廠工會委員會為單位，每月做出以生產任務、生產計劃為中心的工會工作計劃。這個計劃主要有兩個內容，一個內容是組織什麼活動，用些什麼辦法，在文娛、福利、生產……等各方面將全體員工團結起來完成生產計劃和生產任務。第二個內容，集體活動和小組活動怎樣結合，怎樣配合起來。工會小組一個月只開三次會，一次討論工會委員會的計劃並訂小組計劃，一次檢查，解決困難和問題，月底一次總結工作，評獎優會員。

第四、大家辦工會以後，同時給我們上級工會也提出了一些問題：

(一) 以前下面是事務主義，上面也是事務主義；現在下面由於大家辦工會，使工會工作擺脫了事務主義的圈子，同時要求上面也不要事務主義，也要有一定的計劃。因為如果上面還是事務主義，下面怎麼能搞好呢？要求上面統一領導，不要零碎；以前每個一個通知，組織部一個通知，文教部又一個通知，搞的下面工會主任很為難。今天大家辦工會，下面有計劃，上面沒有計劃也是不行的。所以要求上級往下佈置什麼，調查什麼，都要訂統一的計劃，統一佈置，統一領導，這樣大家辦工會才能辦的好。

(二) 各級工會分工要明確。以前在工作中是亂抓，現在下面提出很多問題，拿勞保工作來說，以前勞保金是集中在管理局，因此下面就是一個段，一個站領勞保金得到很遠的地方去領，如安東、長春都得到瀋陽管理局去領，佳木斯、牡丹江就得到哈爾濱去領。工人生一個兒子，表上規定蓋六、七個圖章，有自己鈞章子，證明人章子，有小組長的章子，有勞保委員的章子，有工會主任的章子……等，有些地方還要區政府的章子，經過這樣多的手續，費了這樣大的勁，結果才領五尺布（笑聲）。所以要求把這一手續簡單一點。瀋陽一個工人病重，工會主任五月五號提出請求救濟，但救濟金在管理局一級掌握着，工會主任請求還不信任，勞保部還要到工人家裏去調查；到六月才發下，那個工人已死了十一天。下面要求工會的救濟金（不是勞保金中的）放到下面去，上面要相信基層工會，不要說：「上面做什麼都做得好。」大家辦工會後，就更要求

上面要克服官僚主義，改變不相信基層工會的態度，不要把基層的工作都推到上級工會來。

關於大家辦工會的情況就介紹這些。



# 東北阿城工務段大家辦工會

蕭正文、白山

東北哈爾濱鐵路管理局阿城工務段，管轄濱綏線從新香坊到一面坡的一段路。全長一四四公里，行政業務二十個單位，全段員工六〇七人。工會會員五一五人，每一個行政單位是一個工會中心小組，下面分成若干會員小組。

## 一、大家辦工會以前

阿城工務段在一九四六年就成立了工會，當時是地區工會，後來經幾次變更，去年八月改為段工會。以前因為工會組織不健全，幹部對做什麼工作不明確，工作沒做起來。大多數會員對工會一直認識不清，有的以為參加工會就是拿會費，學習不過是「買書」。如王友都慶和就曾公開質問過工會主任說：「學習能當飯吃嗎？」有時拿紙、缺筆作藉口，不願意學習。

## 二、大家辦工會的組織

今年春天，阿城工務段開始實行大家辦工會。大家辦工會的組織是這樣的：段工會委員會有正副主任各一人；組織、生產、勞保、宣教等共六個常務執行委員，都脫離生產，分担任務。另外有執事委員四人，不脫離生產，分別在四個分段工作。每一中心小組下面有三個或兩個會員小組，組內有正副小組長各一人（與中心小組長及執行委員等取得聯繫，領導小組生活），另有組織幹事、學習幹事、文娛幹事、通訊幹事、立功幹事、技術幹事、記功幹事、互助幹事、衛生幹事、勞保幹事。這些幹事在小組是小組組員，過小組生活，但他們又按他們所担任的工作性質不同，分別由組織、生產等各委員加以指導。此外，根據組內會員多少，每人可以兼兩種到三種工作；同時根據組內具體情況，也可以增添幹事，如舍利屯養路工區小組發現會員有遲到現象，便添設一個巡視幹事，上班前到各員工家中實行巡視，又像雙城建築工廠小組，到種菜的時候，便設一名菜園子幹事，組織大家種菜。組內非會員也可以當幹事，幫助其他幹事工作。

會員小組會每週開一次，檢討一星期當中工作的優缺點，並且佈置下週的工作。各幹事互相聯繫，互相推動，有情況隨時彙報小組長，小組長隨時向中心小組長報告，中心小組長每星期用電話向執行委員彙報一次工作，執行委員有不能解決的問題時，隨時

向段工會報告，每月底召開一次中心小組長聯系會議（執行委員也參加），彙報一月的  
工作情況，和佈置下月的工作。

經濟方面，由執委和工人代表組織一個查賬委員會，每月審查一次段工會的收支情  
況。

### 三、大家辦工會開始時的員工思想

今年二月，當段工會往下貫徹大家辦工會的辦法時，員工思想上有下面幾種反映：  
一、有人認為：小組長一個人辦事就行，設這些幹事是多餘。二、有人認為：人多一定  
亂，所謂「龍多鬪寡」，不如只小組長一個人。三、有人認為：自己當了幹事，啥也不  
會幹不行。四、普遍的說：「這回都升官了！」這是一種不滿的口吻。

段工會針對這些思想情況，由各委員分別到各分段進行解釋宣傳，並發動組長、積  
極分子等組織小組討論和個別談話，進行教育，結果絕大部分的思想打通了。例如阿城  
鐵路工區小組討論後，覺得工會工作多，小組長一人照顧不過來，需要大家來辦，各幹  
事不過是分工負責，各幹事的分工是依照各人的特長，能幹啥就幹啥，不識字的也可以  
當個衛生幹事。工會又把小組討論出的問題，由工會委員親身下去解釋清楚，說明各幹  
事的具體責任，並作出典型來推動宣傳，這樣大家就很滿意的担任起自己的工作了。

#### 四、大家辦工會以後，各幹事所起的作用。

大家辦工會以後，各會員都担任一定的工作，責任明確，使工會工作活躍起來，會員對工會認識和生產情緒也都大大的提高；非會員由於勞保的實施和大家辦工會活躍情況的影響，也都積極起來，要求入會。

衛生幹事崔華連以前對工會工作不關心，這回不但檢查各家和辦公室的清潔，而且帶頭去幹，見到工友不洗臉不洗衣的便提出糾正，一般說來，衛生幹事普遍起了作用。互助幹事普遍給出差工友及鐵路兵團家屬劈柴、挑水、領煤米等，他們高度的發揮了階級友愛的精神，不但個人互相幫助，工區互相幫助，連家屬也來幫助員工工作，出差工友也很安心。阿城飛班工友夏春開，去年在國民黨統治時的鞍山逃到解放區來，生活困難，大家自動幫助錢糧，燕文章一人便援助他五十二斤苞米。帽兒山工區馬金鑿工友自己拿出錢買紙訂本子，給不識字的工友學習用，因此使他們學習都很起勁。事務室三粗文娛幹事關品瑩是個恹恹的姑娘，担任文娛幹事後，排演「戰犯求和」時，也自願扮宋美齡這麼個角色；阿城工區學習幹事趙煥章以前教工友課程時，是教過了拉倒，不管工友會不會，這次也負起責任，每天早晨要把講的內容問一遍，使工友明白為止，有的工友也就願意學習了。建築工廠技術幹事趙憲斌訂出立功計劃，保證三個月教會兩個徒弟，到時候果然一個徒弟升成了瓦工，另一個也大有進步。

小組中每個幹事不僅動員大家參加了工會小組的活動，還動員大家積極地參加了工會組織的一切集體活動；如俱樂部、劇團、歌詠隊、夜校等，這樣，把全體會員都動員起來，參加了工會的一切活動，初步的實現了全面的大家辦工會。

## 五、大家辦工會必須與生產立功運動相結合

大家辦工會必須與立功運動結合，必須選舉積極會員和模範小組才能使工會與生產不脫節。積極會員的條件既不能過高，又不能過低，過高了工友就容易洩氣，過低又分不出好壞，引不起工作的積極性，根據這個情況，該段工會所訂積極會員的條件是：一、認真負責，二、完成本身任務，三、執行工會決議，四、熱心工會工作。夠以上四條的稱是積極會員，由總工會給以表揚。

各組之間，也定出比賽條件，互相比賽，成績好的就得獎模範小組頭銜，如建築工廠第三小組便是個模範組，不但每個幹事都起作用，對工會和行政的號召，小組內就紛起挑戰響應，還對外工區進行挑戰；並能積極想辦法，像各組衛生幹事，原先無計劃的到各家檢查清潔，你走他去，引起家屬不滿，後來就改成分區負責；會員並互相幫助說服落後工友；行政任務一下來，馬上就討論，訂出計劃，如紅五月的突擊任務下來後，他們就討論出具體的保證條件。

阿城工務段由於員工都動起來，因而生產積極性大大提高，在二月份檢查工作時，

螺絲不鬆，釘子全部沒有浮起現象，夜間卸心子沒有超過列車停留時間；舊曆年假中僅  
關內運鋼軌六十三車，原來七天的任務，三天就完成了，還不要加班加點費；生產出的  
工具約值一萬萬多元。所以二月份行發方面立特功一次，工會立了大功一次。

（工人日報）

# 大連職工會怎樣領導生產運動

——沈策同志在全體會議上的發言——

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

今年「五一」我們提出口號是擁護生產競賽，並以降低成本百分之五為奮鬥目標。為什麼提出擁護競賽呢？有這樣一個原因：在我們搞生產競賽的時候，正是旅大黨公開的時候，羣衆的情緒非常熱烈，所以這個口號，就叫擁護競賽。這是適合羣衆要求的。

為什麼提出降低生產成本百分之五呢？第一，過去的生產運動，一般都沒有統一的要求，統一的口號，每一個廠有每一個廠的口號，在時間上要求上也不統一。這次要組織一個步驟上統一的競賽運動，因此提出適合各個工廠的口號「降低成本百分之五」。因為各種工廠企業都有成本核算問題。

第二，過去搞生產運動，搞的轟轟烈烈，有些工廠有很大的成績，有些工廠也搞過

了款項，但應之而應是某些廠的成本也提高了。從幹部到羣衆都不重視成本問題，只重視數量上增產或任務。所以我們應該在羣衆當中普遍進行教育，說明成本在生產上的重要性，提出降低成本百分之五作為競賽口號。

第三，過去競賽立功，一般都是以個人為基礎，個人很積極在一個工廠企業裏面，雖做出幾項好多英雄、模範和功臣，但都是個別人的，而對整個工業生產來講，只靠個別英雄模範，許多問題不能解決。要把整個工業搞好，必須發揮集體性。所以我們就提出降低成本百分之五。要達到這個目的，絕不是個人所能做到的，必須要全廠大家一致努力。只有個人或一個部門搞好，而其他部門配合的不好，降低成本的目的就達不到。這就是為什麼應提出降低成本百分之五的幾個原因。

這規模賽運動興我來時還沒有最後總結，但大多數工廠完成了計劃，並有的超過了計劃，像大紡達到降低成本百分之九。所以這樣是和過去三年來的工作不能分開的。三年來工作給我們打下了基礎。從組織上、幹部思想上、我們解決好多問題。首先對生產運動的認識上，過去曾發生過很大的分歧，第一個問題是工會要不要搞生產運動？工會究竟應搞生產呢？還是搞福利教育？有的同志認為工廠的工會就是搞福利、搞教育，這種認識應繼續糾正。根據大連的情況是這樣：工會工作不僅要搞福利、教育，而且要直接領導生產。如果工會僅僅搞福利和教育，而不去領導生產，在工人覺悟的提高上，在勞動生產力提高上，是不會有很大約成績，就不能把生產搞好。



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

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

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

三年來到現在，工人的生活提高了。不但達到了安定，而且得到了改善。同當時比較的話，現在工人的實際工資，提高了百分之四十，物價降低了百分之四十六。農產品小米，減低百分之八十。苞米以前每斤一百五十元，最高二百四十元，現在跌到三十五到四十五塊錢。

從這裏邊我們體會到這樣一個問題：當一個地區解放以後，應該馬上搞生產，在生產運動當中把工人組織起來，把工人的情緒鞏固起來。工人餓着肚子，還要加緊生產，

在幹部的思想上很難解決這個問題，但在工人當中討論，工人容易認識這一點，除了生產以外，沒有別的法。

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

在認識上第二個問題是在什麼條件下可以搞生產運動？有的同志講：生產運動是一個高級的東西，要有健全的支部作堡壘，健全工會和幹部來領導，原料要有充足保證，就是把什麼都準備好再去搞生產運動。從大連的實踐中證明了，只要有一定的工作，經過初期的羣衆組織工作，有黨的領導，有生產就可以，修建工廠也可以搞競賽，我們可以在生產運動當中去解決其他問題，在生產運動當中健全支部，組織工人，發動羣衆，健全工會的組織，培養幹部。在今天講起來，思想上解決了這個問題。只要提出生產競賽，不論工作基礎好的工廠也好，工作基礎差的工廠也好，都會積極參加這個生產競賽，但是這裏又發生第三個問題，就是搞什麼？怎麼搞法的問題。大家都承認工會應該搞生產運動，但是具體問題上有爭論，拿成本問題來講，有的同志說：這個成本問題不是工會的問題，應該是行政的問題，工會不應幹這個事情。但是經過幾個月的工作，大家研究以後，取得了一致的認識。成本問題、工資問題、勞動組織問題、技術問題，這些問題不但行政上的事情，同樣是工會的事情，生產運動是羣衆性的運動，也可以說是管理

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

### 其次怎樣搞法？

一、在動員方式上，過去搞立功運動，是自上而下的命令，通過大家（幹部）去搞。這樣搞法有好處，也有害處。害處是什麼呢？搞不好的話容易發生強迫命令。所以我們這次研究不採取這個辦法，而是先在工廠裏邊醞釀，進行了三個月的準備工作。我們特別強調這次競賽要自願自覺，經過宣傳鼓動教育，願意參加就參加，不願意參加就

不參加，願意參加的自己簽名，這時客觀條件很好，正是黨公開的時候，工人的情緒非常高漲，差不多在各工廠普遍地形成了一個運動，工人向黨向毛主席寫了很多信，信中差不多都寫有自己的生產計劃，自己在生產當中要做到什麼。在這個基礎上，各廠展開競賽，很熱火，接着職工總會又召集了由各工廠選舉出來的代表會，組織集體競賽，互相挑戰，提出條件，當場簽字，參加會的六大企業四萬多人。這個挑戰是在下面發動後，自上邊再統一起來，這就是這次動員組織生產競賽和過去不同的地方。

二、在提高生產率方面，過去我們是強調勞動態度，改變工人舊的勞動態度，這樣工人固然也很積極負責，甚至加班很多，但是現在再要加強勞動態度，就有兩個問題不能解決，一個是工人再加強，勁也加不出多少了；再一個是過去有過教訓；勞動態度加强的結果，第一個月立功競賽勁頭很大，到第二個月就發生大批的病員，我們有一個工廠，五月份競賽時，工人問：「六月份還競賽不競賽了？」幹部說：「六月份不競賽了。」工人們說：「這一下可解放了！」結果五月份競賽以後，六月份就病了二十一個病員，生產下降了，因此今年不能用加強勞動去解決提高勞動生產的問題，而要從其他方面想辦法。

我們提出了「開動腦筋」，發揮工人創造性，從以下幾方面解決這個問題：

1、就是很好的領導工人創造發明，提倡「合理化的建議」。本來一般地叫「創造

發明」，為什麼我們叫「合理化建議」呢？因為發明創造那個題目太大，把工人吓住了，有些雖然東西很小，並不是什麼創造發明，也許別處已有，但這個地方沒有，沒有這個辦法，生產力就不能提高。這些東西就是生產上的不合理，所以我們叫它「合理化建議」。這是蘇聯的作法，我們現在就把它翻了一下。

這個不僅有些什麼問題呢？

甲、思想上應重視職工的創造性，創造發明，只要在解放了的地區，是一種普遍現象。這種創造發明，如果不加以領導，不去推動的話，效果是不大的，而且恐怕要發生許多問題。有些地方創造發明的結果怎麼樣呢？反而把生產搞壞了。我舉一個例子，如大連鑄造工人，未經批准就提高壓力機能力，結果搞壞了，要花四五十萬元，一星期的時間才能修起來。這說明建立批准制度的重要，無組織無領導是危險的。

在工人當中，幹部當中，雖然一般的說創造發明好，但是不夠重視推廣。如有些東西，在科學上早就有了的，如果現在採用了，生產力可以大大的提高。我可以舉一個例子：在鐵路工廠中，有一個工人，做滾圈，他想了一些辦法，做出「胎」，生產力可以提高六倍。當然我們幹部就覺得這是一件大事情，召開了一個座談會，把各廠工會主任和積極份子召集起來，說：「這個經驗應該推廣。」實際上，在四七年這個問題在其他廠就已解決了，當時因為工廠當局和工會幹部不重視這個問題，覺得不值得推廣，未介紹。同時工人中有這種情緒，這個工人自己覺得很好時，別的工人對他的壓力就很大。

說：「你這傢伙，吹大話，這有什麼了不起！」因此工人也就不敢介紹，也是影響這種經驗的推廣的原因。另外工人有這樣一種思想：認為在日本時代的東西，百分之百的科學、合理，不需要什麼改造，這是工人中的保守觀念。這些思想如果打破，就形成自沈、自發的現象，搞創造發明的人，在輿論上，精神上遭受到很大的壓力，物質上碰到種種困難。如果我們幹部不在思想上解決這些問題，在工人中進行普遍的教育，那麼這些經驗就很難推廣，這一點看起來很簡單，實際上是很重要的（他對於生產的幫助很大）。

介紹經驗很困難，一般報導不能說明問題，不懂技術的人很難寫清楚。像鐵道工廠妨害生產的最大問題是翻砂廢品太多。但旅順大塢已解決了這一問題，我們採取的辦法是：把生產好、技術好的工人找來，把不好的工人也找來，一齊開會研究，工人對這件事非常感興趣。比聽政治報告興趣還大。同職工會要求今後多開這樣的會。而我們的幹部則不然。人家講了半天，自己坐在旁邊看熱鬧，什麼也不懂，工人一談到生產上的辦法，自己就強自無言，不知道其中奧妙何在。情緒不高，這也影響經驗的推廣。現在我們採用的辦法，一個是座談會，經常召集創造發明合理化建議者座談會。比如，關於機械的，就召集機械工人來參加。第二、在禮拜天進行技術講座。第三種方法就是經常組織工人參觀，凡是這個工廠與那個工廠有關係的，就組織工人，實際的去看看，經過這些方法來推動生產，收效還很好。

乙、加強領導，建立批准制度。工人的創造精神是很好的，我們應該很好的掌握，好的經驗要及時推廣交流，組織工人去研究，這對於勞動生產力提高有很大的幫助，有的工廠比的較好，行政上掌握的好，對於技術上的合理化領導上又重視，不是要工人滿山遍野的去搞創造發明，而是有目的的提出那幾個問題，來讓工人想辦法，這樣效果大一些。這樣做，行政領導上要熟悉技術才行，工人要研究先向行政工會提出，經行政同意，行政上應幫助工人解決困難。工人在創造發明上有很多困難，首先是物質上的困難，想廠裏東西就是沒有操辦、沒有原料和工具，有時在工廠裏偷一些原料來用了。有的工人自己掏錢買一點東西來研究，如果研究好，就成了英雄，帶上大紅花。如果還壞了，就連本錢都賠了。現在我們採取這樣辦法，工人如改造意見提出，或經過行政上研究，認為這個問題有點價值，就幫助他們解決物質上的困難，給他們原材料、工具及必要使用的機器，其次要動員技師來幫助工人，因為有些工人雖然有經驗，但理論水平總嫌低，單獨搞還搞不起來，需要技師幫助他們，這樣會提高工人的積極性，熱烈的展開這個運動。

丙、建立獎勵制度，凡是工人提出的生產合理化建議，經過試驗，確實證明，對於生產有很大效果的，經採用，應該加以獎勵，這個獎勵有什麼標準呢？就是根據他減輕了勞動量取得效果的大小而定，蘇聯工廠有這樣一個規定：凡工人創造發明的東西，給他創造發明的價值當中百分之五至百分之三十的獎勵。做工會工作的同志，就是給

這編工人記工，或者給備模範等工作。

2、勞動組織問題。生產組織的分工，對於生產作用很大，經過普通的動員，有組織的推動了這一工作是很重要。我舉一個例子，就可以說明這一工作的重要。在蘇聯工廠的康車修理班有五十個人，在三月份完成了七台，四月份十五台，沒有完成任務的到五月份，行政上規定修二十台，從幹部到工人都沒有信心，他們說：「二十台都修不完，怎麼三十台怎麼能完成？」跑到廠長那裏說：「根據我們過去的經驗，這個任務怎麼完成不了！」他說：「有這些工人一定可以完成！」經過研究，認為主要勞動組織上着個問題，就是五十個人太多，一塊幹，現在劃分六個小組，每組都有專門人來負責，你幹什麼，我幹什麼，劃分的很清楚，結果同樣的人，同樣的時間，完成了二十五台。其他地方也有許多這樣的例子。生產組織的劃分越小越好，越明確越好，劃分勞動組織應注意與此等原則聯繫起來解決這個問題，生產勞動組織不合理的現象，光靠行政上，在物料對劃分等去計算，解決不了，只有把工人都動員起來，大家想辦法，研究怎麼樣分工可使生產效率提高，將勞動組織合理化，從技術上改進就可以推動生產力的提高。

#### 3、掌握生產計劃健全工會小組問題

過去的工會幹部，在生產比較多，深入到小組裏去比較少。我們從二月七日開始在個別工廠試驗研究加強小組，有一個蘇聯同志和我們談，他問我們職工會的工作你怎麼作的？我說就是宣傳、動員、組織、號召。他說你這樣作不能解決問題，要記在案



辦好，職工會應該很好的掌握生產計劃，而且要備着這個生產計劃。但我們過去總是這樣做是包辦代替。現在從許多廠子實行的結果來看，我們已感覺這是非常重要的。這就是行政上把生產計劃交給工會，召集工人當中積極份子與幹部來研究怎樣完成了不能完成？能不能超過了能超過多少？各部門研究以後，定出工會的生產計劃。這樣的生產計劃，一般的要比行政生產計劃高一些。把這個生產計劃一層一層的佈置下去，逐步準備小組。小組就研究討論怎樣完成，然後經常開會檢查這個計劃完成的程度。這樣一加聯小組，那麼小組會就活躍起來了，小組會的內容也就豐富了，不然離開生產問題，小組會就必然要空洞，如若是檢討你的態度不對，我的態度不對，這樣就發盡一個偏向——極端民主化，結果影響生產很大。因為過去我們的小組，不是以研究生產為第一，而是以研究政治學習，和檢討態度為主。領導上使得生產小組長不敢使用他生產上的權力，讓工人幹什麼，工人不幹，領導上還說你這幹部思想不大好，要你檢討檢討，幹嘛生產任務分配不下去時，就用「抓編」的辦法，在紙上寫一、二、三、四，抓到誰就是誰。這樣的結果，如一個沒有技術的工人，抓到了難活，就說今天真倒霉。並且也做不好，對生產損害很大，還有用選舉的辦法，確定技術等級。一個新來的技術工人，應是七級選為五級，結果新工人一看不高興走開了，造成技術工人的流動，所以小組會應以生產為主，檢討問題，應着重對生產有妨礙沒有（不是一般的檢討），一切圍繞生產，經過大家一研究，會得出許多辦法。這樣就在工會小組裏邊也解決了許多生產問題。

因此我們要加強小組會活動的道理就在這個地方，使得生產能夠深入，職工會的民主運動，也經過小組會的討論，可以運用到生產裏去，這就是職工會要掌握生產計劃的好處，不然像過去一天天祇保證生產任務的完成，完成生產任務，可是連生產計劃都不知道。如果我們職工會掌握這個問題，就可以看到那一部門生產好，那一個部門生產不好，那一些部門沒有完成任務，我們可以及時主動的幫助他們，並且那些完成計劃好的一定有經驗，我們要研究吸收這個經驗，以便推廣。那麼不好的我們也要檢查，究竟是工人生產情緒問題，還是組織問題，還是工資的問題？發現這個問題及時的解決，這樣可以避免職工會掌握生產運動上的盲目性，並予以保證。

在大連的工廠，除我們自己辦的以外，還有一種是中蘇合營的工廠，這比較好，因為蘇聯對於搞生產有一套計劃，比較精密，出入不大。我們的工廠就不然，計劃不是訂實了就是訂低了，訂高了的地方，工人沒有信心完成這個生產任務；訂低了廠本（平常超過的時候工資發得好多）。我們就採取這個辦法：生產計劃來了以後，經過工人討論，再修改後製成計劃。如造船工廠，原來行政上說造一個船要三千二百個工，後來和幹部討論，說要用二千個有個工，但廠工人當中一討論，說用一千九百工就可以完成。從這裏說明我們的生產計劃不正確，像這個生產計劃，工人提出來的和廠裏提出來的差了一倍多，那麼經過工人討論，這個問題就好解決了。但是工人討論以後，一定要經過行政決定（任何的生產計劃也好，都要行政決定）。如果不經過行政上的批准，那

產會發生問題，因為生產任務的完成是要包括許多問題，像原料問題、成品推銷問題、勞動組織問題，所以生產計劃非要行政上批准不可。這是我們採取掌握生產計劃，運用小組來推動生產工作的方法。

4、宣傳教育工作，生產運動要建立在工人自覺的基礎上。因此：

第一、在思想上破壞工人的一切舊後的東西，打破障礙生產運動開展的舊後思想。  
 第二、取消客觀存在的一些不合理的制度，過去有些同志包圍搬運腰包的問題。搬運腰包，偷東西的現象更厲害了，工人偷東西的方式多醜惡，有的工人偷電燈泡，用紗布包上纏在脖子裏，你問他？他說脖子打壞了。把這個醜態取消以後，並進行教育，說明今天與過去的不同，工人覺悟，偷了東西的現象就減少了，工廠的浪費也減少了。如金州紗織廠，節約工作做得一個月可以節省四千萬，夠一個月職工薪水的開支。這種善發工人自覺，組織工人討論讓他們自己研究解決，是非常重要的。除了發揚民主啓發自覺以外，在生產競賽中較突出的，應宣傳。生產中的宣傳鼓動，現在大連採用的辦法還有這樣的一些：

### 甲 以光榮牌刺激工友進步，推動生產

電玻璃工廠，通過這種辦法，來促使工友進步，推動生產。具體辦法是用紅、黃、白三種顏色大木牌，將全廠工友名字分別掛到各種顏色上面去。掛到紅色的是進步的

，黃色的是一般的，白色的是未進步的，每半月一次，大家評定。評定方式是：召開工會小組，首由本人敘述半月間的生產、學習生活等方術情況，後由小組做補充，評這顏色，如本人不同意，可提意見，最後可交到工會支會與行政部長批准才為有效。評定標準是以生產為主，學習與生活作風為副，超過了生產任務，在生產中起了帶領推動作用的掛紅牌，只是完成任務，在生產中只是個人積極者，掛黃牌，沒有完成任務，生產中表現不大積極，學習亦不積極者，掛白牌。

這種辦法不但是及時表現好的批評落後的，而且又是全面的推動大家加勁生產，努力進步的最好辦法之一。如工會反映說：「過去記功，我記不上一點不着急，反正別人不知道，現在可不能滑了，一不好就擺出來半個月，空廠都知道，多害臊！這個東西像照妖鏡一樣」。自這個辦法設立後，白牌逐漸減少，生產逐漸提高。

### 乙 以「勝利消息牌」來鼓動各部門生產熱情

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

出，以挑起各支會各組每個人的競賽心，鼓勵生產熱情。

### 丙 電燈泡工廠的優勝旗、信號燈、生產板

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

信號燈設在燈泡科，根據五台燈泡機的樣式做成像交通信號燈，分一、二、三、四、五格（代表每台機器的號碼），以玻璃製成，設在最明顯的地方，按每台機器的性能訂出一小時的生產計劃，任何一台機在一小時內完成或超過，那一個號燈就亮起來。

生產板，板上將每天每台機器生產計劃標明，下班時再把每台機器的實際產量和廢品的百分比寫在板上，工友們自己去計算比較，確定那台機生產成品最好，優勝旗就給那台機器，這樣機與機間互相檢查，一台機器上的工友也進行檢查，一號機器廢品由百分之三。一四減少到百分之〇。七二，三號機器由四。三減少到百分之二。七。

### 丁 定期與不定期的表揚欄

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

的展覽，以表揚成績鼓勵情緒。

另一種是臨時性的，及時對在生產中有成績的工友進行表揚，亦是將其照片及如何得到成績的具體辦法及經過詳細進行介紹，這樣除表揚了本人，刺激了大家而外，主要是介紹了經驗，使全廠學習。

## 戊 流動獎旗

船塢、造電玻璃工廠、電氣化學工廠、光華燈泡工廠等，亦都通過了這種辦法來推動生產，鼓勵工友情緒，根據參加競賽的單位多寡來規定旗子的多少。如單位多，可做三面，分冠、亞、殿軍。單位少的做一面。一個月或以期為階段，進行評定各單位的勝負，互相奪錦標。如造電玻璃工廠所屬七個支會，作了三面流動獎旗，一等的二面，二等的兩面，規定三個月評定一次生產成績，互相爭奪，如連續得旗三次的單位，該旗就固定為該單位所有，不再流動，這樣不但鼓勵了工友的生產情緒，又充實了各單位挑戰內容與意義。

## 己 擴音器、黑板報、壁報

如大紡、中長、魚鱗織廠等單位，很好的運用了本廠設置的擴音器，進行了宣傳鼓動工作，起了很大作用。因為他能及時的對生產、學習中表現積極的、有成績的工友們

及部門，進行表揚，介紹情況，對生產不積極學習鬆懈的工友或單位，進行批評，同時有臨時性的通知或捷報時，亦可通過他來廣播宣傳，這樣可以避免為不大的事情也召集開會，因而增加工友的負擔，因此，不管在吃飯時間，休息時間，或工作時間，都可以隨時隨地進行廣播與宣傳，既快又便利，而且識字少的工友亦能聽懂。

這也進一步提高了擴音器的作用，克服了過去只是放送唱片的缺點。

除此以外，通過黑板报、壁報也可隨時隨地進行廣播等宣傳教育。

在這工作上，蘇聯同志曾經給我們一個批評，這是值得我們注意的。在大連有一個火車司機梁超祥，在這次競賽中打破了日寇時代紀錄，牽引量達兩千六百噸，我們把這問題看的很簡單，我們說給他記上一個功，當火車還沒有到站的時候，蘇聯同志就坐了汽車，到車站等着，車剛一停，他們就跑去和那人握手，還獎勵了他一夾四十萬。蘇聯朋友對我說：這樣大的事，你們沒有一點表示，是不對的，應該在每個車站前，把職工召集起來歡迎，這樣作不但對他個人是一個鼓勵，就是對全體工人也是一個鼓勵。這說明我們還應該用更多的方式去宣傳去鼓勵，來提高工人在生產競賽中的情緒。

最後是獎勵問題，如果只有在政治上精神上的鼓勵教育，而沒有很好的獎勵制度相結合，生產情緒的鞏固是很難的。在獎勵當中，一個很好的辦法，就是計件工資，這個問題一定要解決。要在工人當中普遍進行教育，促進工廠實行計件工資。大連計件工資比較普遍，推動了工人的生產情緒。計件工資的推行，困難很多，但也不像有些同志所說那

機轉秘，我認爲這個問題可以解決，而且在大連解決的還很快。除計件工資外，還有合理化獎勵制度，職員技術幹部獎勵制度。幹部獎勵制是全廠生產任務超過了百分之五十時，當廠長的獎勵其工資百分之十，超過百分之十，廠長的工資加倍。從一般工人到技術工人，到職員、幹部，都實行獎勵制度。這個獎勵制度不是單純的宣傳表揚辦法。政治獎勵必要性，但日常物質獎勵亦很重要。××廠在去年生產競賽的時候是優等，現在始終保持優勝者地位。所以工人不但工資上增加了，而且在各方面也起了變化，每人增加三百格拉姆豬肉，兩天發一次，生活改善了。現在獎勵了三百五十輛腳踏車，這是個大事。因爲他天天要騎，一騎就想起來爲什麼能騎這輛腳踏車。同時對工廠也有好處，因交通不便，往往影響上班，有了腳踏車就不影響上班了。除此，獎勵了最好的工人，有一個叫王智富的，他自己的房子本來很小，這裏是炕，那裏是鍋，蘇聯給他重新修建了一座洋房子，電燈、暖氣……什麼都有。我們說，這不是叫這個模範脫離羣衆嗎？蘇聯同志回答說：「不要緊，那一個工人再同他一樣了，也給他蓋一座房子」。這些問題刺激了我們，我們原來覺得恐怕獎勵太多，太特殊，怕脫離羣衆，實質是刺激進步，要工人向積極的學習，而不是遷就落後的。再有的，每次競賽時候，生產好的給以在醃給上額增加（比如牛乳、糖、蘋果、豬肉都有特殊分量的增加），在工人生活上起了很大變化，個人生活改善了，集體生活便改善了，這樣號召的生產競賽，工人必然歡迎。因爲這時羣衆也好，對工人自己也好，這就牽扯到了工廠管理制度如何改善的問題，在工會



工作方面也應是：一切工作是爲了生產競賽。因此，爲了生產的需要，應加強勞保福利工作，不應該使得工人在競賽當中害病，家庭最困難者給以救濟，目的是爲了安定工人生產情緒；工會的文教部、組織部、福利部都應是一個目的：爲生產服務。過去喊的福利部改善工人生活的口號，這個口號我考慮了一下，提的太高了，福利部僅僅是起他一定的效果。關於工會的生產部，有的人說生產工作是工會的全部工作，生產部可以不設，我認爲生產部一定要。因爲在競賽當中，生產任務非常繁重（平常也一樣），他要經常研究解決今天障礙生產提高的是一些什麼問題？是勞動組織問題？還是工資問題？或者是管理問題等。如果沒有這個部門經常搜集材料，研究解決，生產不會進步，再一個就是生產當中有很多具體問題需要生產部經常去做，如記功、評功等。生產部要經常去研究那個方法好。拿評功來說，先評了，然後大家選，條件太複雜，幹部羣衆都感覺非常厭煩。工人模範標準基本上只有一條，即生產帶頭，看他的生產成績好不好，如果真正覺悟程度高的，他的生產成績應該好。過去選的政治上很不錯，但是他生產上是落後份子。而那個工人生產的好不好，上面比工人知道的還完全，工務科也知道他完成了多少數目。組織的如何，工人在檢查後第二天才知道，所以有些廠就由行政工務科工會生產部組織起來評，評了後公佈，這種自上而下的評，既簡便又有準確，有不同意提出的來再研究，所以生產部很重要。生產中的具體事情，都需要生產部經常研究解決。所以生產部不但有工作，而且還有豐富的内容。應成爲工會一個主要的部門。工會把生產部建立起來，對領導生產工作有很大幫助。

一九四九年八月三日





# 華北人民政府

## 關於在國營、公營企業中建立工廠管

### 理委員會與工廠職工代表會議的決定

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

），執行時應有準備，有步驟，有計劃地在職工羣衆中展開研究討論，根據各工廠企業的不同情況，製訂各該工廠企業中的具體實施辦法，並希將執行中的經驗，隨時彙結報告本府。

### 附實施條例一份

關於在國營、公營工廠企業中建立工廠管理委員會與工廠職工代表會議的實施條例

#### 第一章 總則

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

#### 第二章 工廠管理委員會的組織（以下簡稱管委會）

第二條：凡屬國營、公營工廠企業，均應組織管委會，由廠長（或經理）、副廠長（或副經理）、總工程師（或主要工程師）及其他生產負責人和相當於以上數量之工人職員代表組織之。廠長、副廠長（或經理、副經理）、總工程師及工會主席爲當然委員，其他生產負責人須參加管委會者由廠長報告上級機關決定之。工人職員代表由工會召集全體職工大會或職工代表會議選舉之。管委會委員之名額，視廠之大小而定，一般以五人至十七人組成爲宜。

第三條：凡大工廠、大企業設有分廠、所、部等組織者，分廠、所、部中亦應成立管委會，其組織法與總廠管委會相同。

第四條：管委會中由職工中選舉之委員，每半年或一年改選一次。連選得連任。如有不稱職者，可隨時個別改選之。

第五條：管委會會期，小廠與分廠管委會每週開會一次，總管委會每兩週開會一次，有必要時，得隨時召集會議。

### 第三章 管委會的職權與廠長的職權

第六條：管委會是在上級工廠企業管理機關領導下的工廠企業中統一領導的行政組織，管委會的任務是根據上級企業領導機關規定之生產計劃及各種指示，結合本廠實際情況，討論與決定一切有關生產及管理的重大問題如生產計劃、業務經營、管理制度、生產組織、人事任免、工資福利問題等，並定期檢查與總結工作。

第七條：管委會以廠長（或經理）為主席。管委會的決議，以廠長（或經理）的命令頒佈實施之。上級管委會對下級（分廠等）管委會之領導，均由廠長（或經理）以指示行之。

第八條：管委會多數委員通過之決議，如廠長（或經理）認為與該廠利益抵觸，或與上級指示不合時，經理或廠長有停止執行之權。但須立即報告上級，請求指示。

第九條：如管委會多數委員認為廠長（或經理）的前條措施不適合，或對其報告有

異議時，亦可將自己的意見同時報告上級，一併請求指示。但在未經上級指示前，應執行廠長（或經理）的決定。

第一〇條：在有緊急問題不及等待管委會開會時，廠長（或經理）有權處理之。但事後須將經過報告管委會，請求追認。

#### 第四章 管委會的常務委員會

第一一條：在大工廠大企業中，爲便於執行管委會的決議，及時督促檢查工作起見，可由廠長、工會主席及由管委會推選之委員一人，組成管委會的常務委員會（以下簡稱常委會），廠長（或經理）爲當然主席，在管委會決議的精神下，協商處理一切比較重大的有關生產、管理、人事、工資、福利等日常工作。

第一二條：常委會必須經常商討問題，使全廠所發生的一切問題和處理辦法，常委都互相知道，並對處理辦法，互相配合去進行工作。

第一三條：在新解放區實行軍事管制時期的工廠企業中，駐廠軍事代表，應爲管委會及常委會當然委員。

#### 第五章 關於工廠職工代表會議的組織

第一四條：凡有職工兩百人以上之國營公營工廠，必須組織工廠職工代表會議。在兩百人以下的工廠中不建立代表會議，但每月須召集全廠職工會議一次或兩次，由工會主席召集之。

第五條：工廠職工代表會議之代表，應以各生產部門某層組織（如生產小組或生產班等）為單位選出。每個代表，直接向其所代表的職工負責。

第六條：工廠職工代表會議的代表每年改選一次。但其所代表職工認為代表不稱職時，得隨時撤換改選之。連選得連任。

第七條：工廠職工代表會議，每月召開一次或兩次。一般應在公休日，或工餘時間舉行。每次至多不得超過半天時間。

第八條：職工人數甚多之大工廠大企業，在總廠之下設有分廠（或處或所等）者，代表會議可分為兩級，總廠代表會議之代表可由分廠代表會議選出之，但亦得由職工羣衆直接選舉之。

### 第六章·工廠職工代表會議之職權

第九條：工廠職工代表會議，有權聽取與討論管委會的報告，檢查管委會對於工廠的經營管理及領導作風，對管委會進行批評與建議。

第二〇條：工廠職工代表會議關於工廠及企業行政上的一切決議，須經管委會批准，由廠長以命令頒佈，方為有效。

第二一條：工廠職工代表會議，即是該廠工會組織的代表會議。該廠工會委員會對代表會議關於工會事務的一切決議，有全部執行之義務。沒有上級工會的決定，工會委員會不得改變代表會議的決議。



## 關於建立省、市勞動局的決定

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

一、各省人民政府及本府直轄市人民政府均增設勞動局，爲各該政府組成部份之一

二、省、市勞動局主管下列事項：

- (一) 關於職工福利及職工教育事業之研究指導事項；
- (二) 審查國營、公營、合營及私營之企業內部管理規則；
- (三) 審查勞動合同及勞動契約事項；
- (四) 解決私營企業勞資爭議事項；
- (五) 指導有關勞動保險金之籌劃、保管與支配事項；
- (六) 督促與檢查各礦坑、工廠之安全衛生設備事項；
- (七) 辦理職工團體之登記備案事項；
- (八) 其他有關勞動政策之調查研究事項。

三、省、市勞動局具體編制暫由省、市人民政府視工作繁簡自行確定之。

四、省轄市得設勞動局，經省人民政府呈准本府施行。

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

## 解決勞資爭議的正確途徑

人民解放軍上海市軍事管制委員會於本月十九日頒佈了兩個解決勞資爭議的法令，對於合理地調處勞資爭議提供了正確的途徑。這兩個法令不僅應在上海有效地實施，而且其基本原則一般地也適用於全國其他城市。我們認為，爲了把勞資關係引入正常的軌道，以利恢復和發展生產，其他地方也有頒佈和實施類似的法令的必要。

許多城市在解放以後，勞資爭議繁多。這種現象的產生，一方面是由於某些不開明的資本家在國民黨統治時期曾經在政治上壓迫、摧殘和侮辱工人，並對工人進行過重的剝削，在解放以後，工人起而反抗和報復，資本家則心存不安和顧慮，對生產抱着消極態度，其中少數人甚至故意拖延復工，以致更加引起工人的不滿和反對。另一方面，也有一部分工人由於政治上缺乏遠見，對中國社會的經濟情況不了解，所以提出某些不正當的或過高的要求，其中也有許多要求，就其本身來說，是無可非議的。但在目前戰爭未結束和生產不發達的情形下，一時却還辦不到。而許多國民黨特務分子和偽工會反動分子，則往往利用少數工人的過左情緒，故意提出一些現在不能實施的口號，來引導工人走錯路，走上以達其破壞生產和破壞工人與人民政府關係的詭計。例如上海，若

總是在剛解放的時候發生的某些勞資爭執事件，便會有這種背景。此外，更嚴重的是許多地方對於勞資爭議的處理十分混亂，存在着一種無政府狀態。許多大中城市，政府方面並無專門負責處理勞資問題的管理機關，也沒有規定解決勞資爭議的某些必要而又可以行的統一標準和手續。在勞資糾紛發生以後，有些地方往往由區街政府和下級工會作主解決，以致發生丁脅迫、備持、兩敗俱傷等不良現象。此外，有些地方甚至勞動局雖已成立，也不受這勞資爭議仲裁的請求，而以責令雙方自行協商了事，各行其是，人自為政。也有些地方黨和政府率領請資放任不管，難由職工和業主雙方直接解決，各行其是，各廠自行協商的解決辦法不一，相互影響，也增加了不必要的糾紛。這也是舊時期各地工人運動發生左的傾向的原因。

一般地說，在資產階級和無產階級的對立存在的社會中，勞資爭議是不可避免的，是促進社會進步的；但是在人民民主國家中，由於工人階級已經取得了對於國家政權的領導地位，由於這種國家政權已經有可能對資本家的經營進行一定的指導，使其在一定程度上服從於國家的需要，因此，勞資的的爭議也就應當適應這種情況，不要脫離整個人民國家的利益而無限制地發展。現在有些地方的勞資爭議無限制發展的現象，已經達到了妨礙恢復和發展工業生產的地步。這對於工人階級自己，對於國家和人民都是不利的，必須針對當前癥結所在及時採取有效辦法予以解決。上海軍管會的兩個法令的重要性，正在於此。

上海軍管會「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」明確地規定：「勞動局為本市調解和仲裁勞資爭議的機關」。這裏包括兩方面的重要意義：一、把勞資糾紛集中到市一級的組織來解決。這是十分必要的。因為像勞資爭議這樣關係重大而又十分複雜的事，只有集中到市一級的組織來處理，才能正確地貫徹人民政府的政策，並求得在全市範圍內有統一的步驟。就是勞資雙方自行協議的契約，也必須呈請市勞資局批准備案，方為有效。這樣，市勞動局就可以根據全市全般社會情況，來估量勞資雙方契約是否正確可行，防止發生偏向。二、規定以市勞動局，而不是其他機關或團體，為調解和仲裁勞資爭議的唯一機關，這就可使勞資糾紛，在人民政府領導下，依據「勞資兩利、發展生產」的原則，得到公平合理的解決，防止無政府的混亂現象。過去乃至現在，有些城市沒有建立勞動局的組織，一切勞資糾紛都由工會出面處理，使羣衆團體和人民政府組織的界綫不分，這是很大的錯誤。工會是工人的階級性的羣衆組織，它的任務是堅決地維護工人利益，只能夠也只應當代表工人說話。如果工人羣衆有過高的不適當的要求，估計這種要求目前無法達到，或者即使勉強做到而務必招致更大不利，工會工作幹部便應向工人進行說服解釋，但這也是站在工人階級立場並從維護工人的根本利益出發。工會幹部對於勞資爭議問題，在與工人羣衆商得一致意見後，便應忠實地代表工人，向資方進行交涉，而決不應站在勞資之間的中間立場進行調解，或者是代替政府的地位，進行帶有強制性的仲裁。如果那樣做法，就會模糊工人對於工會這個階級性羣衆組織的

罷工，使工會脫離自己的工人羣衆，並且即令處理的意見是正確的，也往往不容易讓資方心悅誠服。勞動局則是政權機關，是人民政府的一個工作部門，而人民民主政府是由工人階級領導而又有資產階級參加的，它可以更週到地考慮和照顧勞資雙方的意見和利益，並有權力作有效的決定。因此，凡是尚未建立勞動局的地方應該迅速地把勞動局設立起來，以便統一處理勞資爭議，調整勞資關係，推動生產的恢復和發展。

其次，同上暫行辦法對於解決勞資爭議的步驟作了具體規定。這個步驟便是：  
 ● 勞資發生爭議，首先由勞資雙方直接協商解決。二、協商無效，任何一方得申請勞動局調解，調解不成功，得依法仲裁。三、任何一方對仲裁不服，得向法院依法起訴，由法院判決，以法院判決爲最後程序。這樣的規定有兩方面的好處，就是：一方面，在人民政府的領導下，貫徹民主精神和民主方式，保證勞資雙方處於相互平等的同等地位，在調解爭議的全般過程中，任何一方都有充分地申訴自己的要求、困難和意見的機會，平心靜氣地進行磋商，使勞資爭議便於得到公平合理的解決。另一方面，同樣是在人民政府領導下，通過三個民主的步驟，保證已發生的勞資爭議迅速地獲得解決。而且在解決過程中照常維持生產，防止由於長期拖延不決，而影響生產營業和工人生活。在該暫行辦法中特別規定：「勞資雙方發生爭議後，在協商、調解、仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置，勞方不得有怠工或其他妨害生產或破壞勞動紀律之舉動。但經勞動局仲裁確定後，即便有一方須提請法院處

理，在法院未判決時，雙方均應遵照仲裁之決定辦理。」這個規定是十分必要和合理的。總之，爲了國家和人民的利益，我們必須有領導地、有組織地、並盡可能迅速地根據「勞資兩利、發展生產」的原則來解決一切勞資爭議。

再次，同上暫行辦法規定，勞資爭議的解決，應該採取訂立集體合同的辦法。即：「屬於一廠範圍之日常糾紛，得以廠爲單位由勞資雙方互派代表進行協商；其爭議性質屬於同一產業或行業範圍者，應以產業或行業爲單位，由勞資雙方所組織之合法團體分別召集會議，推選同等數量之代表協商解決之」。這種勞資雙方訂立集體合同的辦法，在北平、天津、上海等若干大城市已在開始實行，證明是利無害的。採取這個辦法，可以糾正過去某些地方對各個個別的勞資爭議事件分散處理，單獨解決，因而精神不一，辦法互異，以致互相影響，越解決而糾紛越多的弊病。集體合同訂立後，至少可在相當時間內，使勞資關係緩和，生產情緒穩定，保證生產的有秩序地進行。同時，採取這個辦法，又可使於把各行各業的工人組織到工會中來，加強集體主義的教育，摒棄個人階級的團結和覺悟，並打破某些手工業工人的行幫觀念和散漫狀態。

● 第四、上海市軍管會「關於復業復工糾紛處理暫行辦法」，對於勞資之間的僱傭關係作了正確的規定。按照該辦法，資方不得藉故拖延復業復工，已停業的工廠商店復工復業時應盡先錄用原來的職工，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職工。這就使職工的職業獲得了相當的保證。但另一方面，又規定資方爲了生產需

工作的需要，僱用與解僱職工之權利，如確因不可克服的困難而不能開工復業者，經市府主管機關批准，可以改業或轉業。這就照顧了資方的困難，並使其業務的經營得到充足的自由權利。採取這種辦法，許多關於復工復業和僱用解僱問題的糾紛，便可迎刃而解。

在解放了許多大中城市以後，經過對於各種的勞資糾紛事件的處理，我們已經摸索積存若干成熟的經驗。現在，應該把這些正確的經驗迅速推廣，以解決目前存積着的和今後可能發生的勞資爭議，保證生產的正常進行，並進而推動發展和擴大生產。

## 上海市軍管會頒佈

# 關於私營企業勞資爭議

## 調處程序暫行辦法

中國人民解放軍上海市軍事管制委員會於八月十九日頒佈「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」，全文如下：

第一條 爲合理調處勞資爭議，以期實現勞資兩利、發展生產之目的，特制定之辦法。

第二條 本市勞動局爲本市調解與仲裁勞資爭議之機關，凡涉及一切勞資爭議事項，勞資雙方直接談判無法達到協議時，任何一方均得申請勞動局調解仲裁之。

第三條 勞資爭議調處程序，須按以下步驟進行之：

一、各業各廠勞資雙方如發生日常爭議時，首先由勞資雙方直接協商，以求合理解決，其方法由工會代表其所屬之工人與職員（下簡稱職工）與資方或資方所組織之合法團體直接協商解決之。



二、如勞資雙方直接協商無效時，雙方或任何一方得申請勞動局進行調解，調解無效時，得依法仲裁之。

三、如勞資雙方或任何一方對勞動局之仲裁仍有不服時，得按司法程序向本市人民法院起訴，由法院判決之。

第四條 各業各廠職工所提出之要求須向資方交涉者，均應事先經由該業該廠之工會或全體職工之代表提交本市總工會（總工會未成立前為籌備委員會）審查，必要時得由總工會派員會同職工代表向資方或資方所組織之合法團體交涉，成立協議後由勞資雙方共同遵守之，如雙方爭議無法達到協議時，任何一方均得申請勞動局進行調解或仲裁。

第五條 關於勞資爭議直接協商之方法，應由勞資雙方視爭議之性質與範圍具體協商之。其屬於一廠範圍之日常糾紛，得以廠為單位由勞資雙方互派代表進行協商；其爭議性質屬於同一產業或行業範圍者，應以產業或行業為單位，由勞資雙方所組織之合法團體分別召集會議，推選同等數量之代表協商解決之；每方代表人數至少三人，至多不得超過十人。勞資雙方詳細協商所達成之協議應呈報勞動局備案。勞資雙方之任何一方對於對方採取強迫手段所達成之協議均為無效。

第六條 勞動局對勞資爭議調處手續如下：

一、凡勞資雙方申請勞動局調處爭議時，應備有申請書，其內容包括業別、廠名、廠址、爭議關係人數、爭議要點、爭議協商經過、代表姓名及通訊處等事項。

二、勞動局於審查申請書後，應即通知勞資雙方派遣代表來勞動局進行調解。

三、勞動局於調解無效後，得依法仲裁之，仲裁決定，由仲裁委員會之主席簽署仲裁決定書，經勞動局長批准後，通知雙方執行。如雙方之任何一方對仲裁表示不服，須於接到仲裁決定書五日內通知勞動局，並呈請法院處理，否則仲裁決定即具有法律效力。

四、勞資雙方發生爭議後，在協商、調解、仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置，勞方不得有怠工或其他妨礙生產及破壞勞動紀律之舉動；但經勞動局仲裁確定後，即使有一方須提請法院處理，在法院未判決前，雙方應遵照仲裁之決定辦理。

第七條 勞動局設立之勞資爭議仲裁委員會，以勞動局正副局長所指定之代表為主席，並由勞動局聘請市政府工商局代表，市總工會代表及本市工商業者所組成之合法團體之代表各一人組成之，仲裁委員會之組織細則由勞動局另行規定之。

第八條 資方確因生產條件太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工人之權。如工會認為資方解僱職工不合理時，有抗議之權；資方不接受抗議時，得提請勞動局，以調解或仲裁辦法解決之。

第九條 本辦法自公佈之日起施行。

第十條 本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬本市軍事管制委員會，軍管時期結束後屬本市人民政府。

## 上海軍管會頒佈

# 關於復業復工糾紛處理暫行辦法

中國人民解放軍上海市軍事管轄委員會於八月十九日頒佈「關於復業復工糾紛處理暫行辦法」，全文如下：

第一條：為解決本市復業復工中之勞資糾紛，以利恢復與發展生產之目的，特鑒定本辦法。

第二條：凡已開工復業之工廠商店，須本勞資兩利、發展生產之方針，並照顧各廠具體情況，共同克服困難的精神，以求改善勞資關係，加強勞動紀律。

第三條：凡未開工復業或未完全開工復業者，其生產條件並無重大困難時，資方不得藉故拖延復業復工，如確因不可克服的困難而不能開工復業或須歇業、轉業者，須向市府主管機關申請批准。

第四條：凡工廠商店，於本市解放前四個月內，因故全部停業，或暫時停業、或部分停業，已全部或部分將職員工人（以下簡稱職工）遣散離廠者，解放後如全部復業者，資方對該廠在上述時間內遣散之職工，應予以復工。其未到廠要求復工者，資方須設

法通知。但職工方面須於接到通知或登報公告後十日內報到，並按期到廠工作，否則資方得另行招僱新職工。解放後因故只能部分復業者，資方得按復業部分需要，通知該部分業已遣散之職工復工；其他未能復工之職工，資方應在生產逐漸恢復時，儘先錄用，在同類技術條件下不得添僱新職工。

第五條：凡業已離廠職工，有屬於下列情形之一者，不得要求復工：

(一) 凡職工因曾犯過失，或因技術過劣而解僱者不得要求復工；如非因上述理由而確係資方藉故解僱者，得向上海總工會申請審查解決之。

(二) 凡職工在本市解放前因戰爭關係自行離廠在兩個月以上者，不得要求復工；但得向該廠工會進行登記，俟該廠添僱新職工時資方應儘先錄用。

(三) 凡職工在解放前經過正式解僱手續或已領解僱金而離廠者，不得要求復工；但得向該廠工會進行登記，俟該廠添僱新職工時，按照技術需要及離廠先後（被離廠者先復工，先離廠者後復工，同時離廠者以抽籤方式定之）由資方分別錄用之。

(四) 凡離廠職工在他處已另有職業者，不得再向原廠要求復工。

第六條：凡上屬不得復工之失業職工，得向本市總工會籌委會所屬失業工人工作委員會或其所屬之各業各廠職工會進行登記，不得聚集進住工廠，強迫復工，妨礙生產。

第七條：臨時工、包工及季節工，其解僱與復工辦法，暫依照僱用時雙方所規定之條件處理之；如對原有規定發生爭執時，雙方或任何一方得申請勞動局調處之。

第八條：資方爲了生產或工作的需要，有僱用與解僱職工之權利；但資方不得挾嫌或因職工參加工會或其他政治活動而藉故解僱職工。資方解僱職工，有勞動契約者，得依勞動契約之規定辦理；無勞動契約者，須於解僱前一個月通知勞方，並酌給勞方若干解僱金，其數額按在廠服務期間之長短給予不同數額之解僱金，但最低不得少於一個月的實際工資，最高不得超過三個月的實際工資。因其職工的過失而解僱者不在此限。

第九條：本辦法自公佈之日起施行。

第十條：本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬本市軍事管制委員會，軍管時期滿，來，屬本市人民政府。

## 北平市總籌委會張春久同志

### 關於北平國藥業集體合同的報告

北平解放後，勞資糾紛一度很亂。其原因：一、勞方長期受資本家壓迫剝削，解放後以爲一切都不成問題，又受鄉村農民鬥爭地主影響，有部份工人要鬥資本家；二、資本家以爲總要被鬥爭，爲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，也有過痛分紅的。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，以爲這就是「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，吃兩頓粗糧，解放後一天吃兩頓細糧，三天吃一頓肉，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

懶，經理不敢管工人，一管工人就打大帽子，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，同時分組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。了解他們的狀況，幫助工人算賬，了解解決糾紛的收支多少，批成多少才比較適當，一天吃兩頓糧花多少，吃兩頓糧花多少，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。北平業業共有二百八十八家，每家至少派一代表，對了二百多人，根據各廠的廠數與人數，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：「這件事大家意見沒有？」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，顯

導上只舉出住這三十三個委員，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，工人總覺得這樣作，感到自己名符其實有職有權。給他們提意見，他們也很高興，容易接受，覺得真是領導員已的。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廚員都提條件，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圓滿，號召大家再提意見，印出簡章的表格，調查解放前和解放後的工資，今後要求多少工資？並徵求對工作時間權利等項的意見。又推選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，各家還有意見，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，因為某些藥舖店員，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。座談會後不用推勸，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，大舖吃小舖，大舖同意了，小舖不敢說，等過兩天後，小舖又說不行，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。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；資方爭的是解僱權、指揮權。在工資待遇問題上和資本家的意見相差很遠，爭持不下時，就分別下去，各開各的小會，反覆討論，使雙方意見接近。

討論福利問題時，資方家提的條件比工人提的還高，他們認為福利是百年不遇的難

可以多一些。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。北平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，工人就更懷疑。同樣，工會開會的情形也得使資方知道，不然，資本家思想這不通，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，並沒有就誤生產。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，同時也是爲了我們工人。」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：咱們要想多得幾個錢，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，摸著底，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，是自下而上與自上而下解決的，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，於是這一家送這樣，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貼，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，讓給工會做辦公室，同在國樂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，資方家聽到說：「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，今後應該怎樣辦？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？」資方家說：「那也應該檢查我們，我們也有毛病。」

勞資雙方還有爭執，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。

油鹽糧業有二千多家，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方家開了一個會，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件辦法，擬訂本行業的合同草案。國藥業知道自己做到頭裏，覺着不錯。他們參加各業開會的時候，就講勞動合同，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勞動合同的經過，並說：「必須徵求羣衆的意見，過去資方家一貫壓迫了工人，工人要求過高也不對，以後要靈協商」。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、糧業資本家，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)

# 北平市國藥業勞資集體合同全文

北平市國藥業工會代表、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爲，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 資方擬定之鐘規，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、資方在添僱及解僱職工時，本概過去被解僱之職工，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

一個月至三個月的實際工資（包括運費），作為退職金，並須於解雇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買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買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買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，由各號勞資雙方彼此商酌另行議定之。



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 爲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，並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，暫仍照各該原有習慣辦理；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，醫藥費由櫃上担負（「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為原則。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。

北平市國藥業工會代表（簽字）

王錦章、唐吉甫、張渤海、蔡東湧、連昇學、徐先靈、宋升。

北平市國藥業同業公會代表（簽字）

劉一峯、樂紹虞、孫志寰、樂松生、李敬一、王耀西、樂孝先、劉侶奎、尹明遠。

中華民國三十八年七月三十日於北平市人民政府勞動局

件附：**國藥業舖規**

茲根據「發展生產、勞資兩利」之原則，製定舖規如下：

第一條 一切職工均須遵守下列規則：

理業同負責。

第二條 零售藥品需特別注意，如發生錯誤時，應由售貨員與查櫃（或櫃頭）或經理業同負責。

第三條 本會現已得本市國藥業工會之同意與勞動局之批准。

北平市國藥業同業公會

一、應受借物資、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、不得無故關閉倉庫或在庫房內吸煙；

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 零售藥品需特別注意，如發生錯誤時，應由售貨員與查櫃（或櫃頭）或經理業同負責。

## 論北平國藥業勞資集體合同

經過兩個半月的醞釀、討論、起草、協議和最後修正，北平市國藥業勞資集體合同已由勞動局批准公佈了。這是北平解放後第一個勞資集體合同，是北平市工人和資本人，在人民民主政權之下，根據新民主主義的經濟政策，建立正確的勞資關係的一個良好的開始。

解放前，北平市國藥業很多工人，曾經長期被迫忍受資方種種超經濟的剝削和封建性管理的壓迫。國藥業工資除食宿由資方供給外，一般按照買賣流水提成，解放前有的低至百分之十；而有些資方還千方百計地從這極低的提成數裏剝扣工資，連資方一家人的開消，甚至櫃上買佛供的耗費，都從工資提成數裏扣除。使有些工人辛勞一月還掙不到二十斤小米。同時，有很多工人的人權竟遭受無理的摧殘，一進藥舖就被迫改名或換姓，打罵交加，偶或提出任何合理要求，則橫遭高壓，在國民黨反動統治時期的工人因為組織成立工會，被資方說成「通八路」而抓到偽警察局去。由於上述原因，北平解放後，國藥業工人反抗情緒非常高漲，提出了許多要求，其中有許多是合理的，應該的；但也有些是不合理的，不應該的，而有的資本家自己心虛，又不了解政策，對於工人

要求，不管合理不合理，通通接受。結果工資提成有的從百分之十突然增至百分之百，老弱病者以上，以致無利可圖，甚至虧本，而工資低的工人則仍要求向高的看齐。勞資糾紛此起彼起，同時在業務範圍內，有些資方指揮不了工人，有的工人過分干涉行政。因此資家不願積極生產，使國藥業的生產與營業遭受很大影響，對於勞資雙方，都極為不利。

我們認為，工人和資本家，雖有根本矛盾，但在今天的條件下，却也有團結合作的基礎。這個基礎就是「發展生產，勞資兩利」，祇有本着這個精神，勞資間在現階段的正確關係才有可能建立。國藥業勞資集體合同，就是掌握了這個精神的。統觀全部合同，較之解放前，工資提成從百分之十到二十增至百分之二十到三十，工人的休假制度從不確定到確定為每月四天，每天工作時間也稍為短了一些，而且固定為十一小時至十三小時（解放前有多至十五小時的），這都是對工人有利的，也是提高工人的勞動情緒所必需的；同時對於資方合理利潤和業務管理的指揮權，一樣地也給予承認和保障。這就是獎資兩利，也就是發展生產所必須的前提。

合同中關於工資的規定，除由資方供給起碼的食宿外，全部按流水提成，使工人生活與資方營業的好壞發生非常密切的關聯，容易感揮工人的階級覺悟，並使工人生活活動不安。這種辦法將使同等技術或技術相差不多的工人出賣同等勞力的結果，所得工資會相差到三倍乃至四倍之多，這是不會合理的；有些規模較小，營業較差的藥舖工人，因要求採取固定工資是有理由的。但因顧及國藥業的習慣，又因現在有利國計民生的

工商業還很不發展，爲了使資方有一定的利潤可圖，以便大力發展生產，所以暫時只好這樣做。但在將來工商業獲得一定程度的發展時，就應該廢除這種提成的工資制度，而採取固定工資制度。

有些解放後工資提成提高到百分之三十以上的工人，可能會對現在的合同不滿。因爲按合同規定的收入比例是減少了，我們認爲工資過高，對工人暫時雖有好處，但卻可能使資方無利可圖乃至虧本，生產不能發展，店舖可能倒閉，因而也使工人生活不可能進一步改善，甚至可能遭受失業的威脅。但如資方自願給予高於百分之三十以上的工資，自願少賺錢或不賺錢，我們也不反對。

經驗證明：在合同協商過程中，放手讓工人和資本家都能充分提出自己的要求和意見，是正確的，必須的。應該承認：國業業勞資集體合同開始擬訂時，有些工會同志對這一點的認識是不夠的。他們就心資方會像過去一樣頑固地追求着專利政策，更就心工人會提出太高的要求，結果工人的要求不能很好的反映出來，引起工人不滿，走了一些彎路，由於這一缺點得到及時的糾正，使工人和資本家都能進行充分的醞釀和討論，而且都能通過職工代表會議和資本家的同業公會充分提出自己的要求和意見，並在平等基礎上，反覆辯駁協商；有些地方工人讓了步，有些地方資本家讓了步，終於使合同獲得雙方都能滿意結果的。我們歡迎用這種平等自願協商的方式來解決勞資糾紛；

我們贊成工人向資本家提出要求，資本家也可向工人提出要求；工人可向資本家提

行合法鬥爭，資本家也可向工人進行合法鬥爭。但其目的都應該是爲了發展生產。如果資本家不這樣做，而採取消極抵抗，如光賣不買暗抽資本等等辦法，則是違法的，是要受到制裁的。

今天合同既經公佈施行，我們希望勞資雙方都能嚴格遵守，任何一方面不得片面違背而使對方蒙受損失。但這並不是說任何補充和修改都是不許可的，由於這是全體國藥業勞資的集體合同，各藥廠必須有更具體的規定，才好執行。不過這些具體規定不能違背總的精神。如果有個別地方需要修改的話，祇要勞資雙方同意並經勞動局批准，也是可以的。

資本家希望把勞動紀律具體地在合同中規定出來，對工人，限制太多，工人不贊成，我們也認爲不必要，因爲這是屬於業務管理範圍的。現在，改由資方在合同之外，另行擬定補規，經工會同意和勞動局批准，作爲合同的附件公佈施行，應該是雙方都能接受的一個辦法。

今天國藥業勞資關係，已因集體合同的公佈而獲得初步的正確的解決，並因此爲國藥業的順利發展提供了一個有利的條件。今後的主要問題就是如何擴大生產，打開銷路，以進一步發展業務，改善勞資地位。我們期待着國藥業的勞資雙方都能勇敢的朝着這一個目標前進。

北平市其他私營行業，有的正在醞釀和草擬集體合同，有的則尙無此準備，我們希



望都能像國藥業一樣，迅速地擬定集體合同，解決勞資糾紛，以便集中全力，為恢復與發展北平市的生產而奮鬥。

（轉載工人日報）

792

1  
30