



北平工運

第一期

內
部
刊
物

僅
供
參
考

北平市職工總會籌委會宣教部編印

一九四九年七月三十一日出版

北平工運 第一期目錄

工作指示

北平市人民政府企業局 關於加強工廠保衛工作給各工廠的指示…………… 一
北平市職工總會籌委會

電車公司民主管理運動初步階段的總結(產業工人工作委員會)…………… 四

工作總結

北平市國藥業工作初步總結報告(店員工作委員會)…………… 十六

北平市總工會籌委會六月份工作總結…………… 二十四

專載

華北職工運動的當前任務(前華北職工總會籌委會主任栗再溫在華北第一屆職工代表會議上的報告)…………… 三十一

保護人民祖國的財產(新華社短評)…………… 四十一

消滅麻痺傾向撲滅特務匪徒(新華社短評)…………… 四十四

北平市國藥業勞資集體合同…………… 四十七

徵稿…………… 四十

編後話…………… 五十二

○……○ 工 作 指 示 ○……○

北平市人民政府企業局
北平市職工總會籌委會

關於加強工廠保衛工作給各工廠 的指示

自四月間中國共產黨北平市委會發出建立公營工廠保衛工作的指示後，至今已經兩個多月。在此期間，除少數工廠幹部已開始重視這一工作，並作出了具體計劃和佈置，收到了一定的效果外（如清河製呢廠由於防火設備較完善，七月七日上午機房發生火災即時撲滅）大部幹部對它仍存在着嚴重的麻痺輕視思想，對工廠保衛工作的重要性沒有正確的認識，因而各廠失火失盜事件，近來仍不斷發生。繼電車公司、石景山鋼鐵廠失火後，西鎮漢煤礦公司與西山煤礦，接連發生火災和火藥庫爆炸、被服廠發生了棉花燃燒等事件。總計去年來全市工廠中，發生火災者竟達二十一起之多，使國家財產遭到鉅大損失！

造成這些失火的原因：一是工廠某些行政人員、工會幹部不負責任，管理不嚴，防備不周，紀律鬆弛。二是職工們警惕性不高，主動積極保衛工廠的建議和行動做得很不够。三是國民黨特務匪徒的陰謀破壞。針對這些嚴重現象，我們對以後可能發生的類似事件，必須採取有效的辦法，予以防止。

爲此，我們必須：

第一、在工人和工廠一切幹部中，經常進行保衛國家財產，撲滅匪特的教育，六月中旬和七月初，市總工會先後指示各工廠：學習華北政府對於石景山鋼鐵廠失火事件的處理和通令及新華社短評：「保衛人民祖國的財產」，「消滅麻痺傾向，撲滅特務匪徒」等文件。但不少工廠幹部，自己既不學習這些文件，又不向工人進行宣傳解釋，對市總工會這一重要指示，不加研

究，不嚴格執行，這是一種嚴重的無組織、無紀律現象。

目前各工廠行政幹部與工會幹部仍要繼續學習前所指示的兩文件，並在全體職工中進行廣泛的宣傳動員，使大家認識到保護國家財產，是每一個職工神聖的職責，動員工廠所有幹部及職工與漢視、浪費或損害國家財產者作堅決的鬥爭，如果我們不向工廠管理中這些惡劣的官僚主義進攻，我們要完全避免工廠遭受損失是不可能的。

不僅如此，我們必須號召全體職工提高警惕，防範特務匪徒的破壞。毛主席告誡我們：「在拿槍的敵人被消滅以後，不拿槍的敵人依然存在，他們必須地和我們做拚死的鬥爭。」過去有些地方，特務匪徒所以能够達到破壞的目的，均由于我們某些幹部在思想上在行動上麻痺不仁，玩忽職守，甚而敵我不分所致。今後敵人一定還會利用我們的弱點，進行破壞與搗亂，我們必須提高警惕性，嚴格防止破壞事件發生。

第二、健全與建立我們工廠保衛工作的組織。據調查：全市區三十多個工廠中，至六月二十日成立了工廠保衛委員會的只有八個。其中有的工廠敷衍了事，將防空組織換了個名字。組織糾察隊尤爲混亂不慎，因而參加者有未經審查的國民黨員，有混進工廠不久的散兵游勇，且有將舊警衛隊，未加改造和教育，即變爲糾察隊。所以糾察隊的成份複雜，是不可能負起或完成防火、

防盜、防特的任務的。因此，目前急需加強工廠保護工作的領導，健全與建立工廠保衛委員會。該委員會應設在工廠管理委員會領導之下，由行政負責人、黨的支部書記、保衛幹事（或委員），工會主任保衛隊長等共同組成，行政負責人任主任委員。這一機構成立之後，不應是一個形式的，而真正要担负工廠保衛工作的任務。同時實行嚴格的按級負責制，工廠行政人員與工程人員，謹慎嚴密進行檢查，負責工程安全設備，在工廠中，實行上下班交接檢查制度，以明職責。建立與健全防火、防務、防盜等必要組織，選拔得力幹部，加強其日常領導，以保衛人民財產。

第三、檢查與充實我們的消防設備。目前各工廠消防設備多不完善。石景山鋼鐵廠化驗室失火後，該廠消防用具水龍帶，有的需要修理，有的需要購置，但至今仍未修理或購置。機器總廠防火設備大部殘缺，工會幹部建議購置，行政上不但未予採納，且認為是找麻煩。分廠買了消防器鎖在倉庫裏。行政上擅自取消保衛隊。有的工廠消防隊領導鬆弛，技術不熟，遇到失火，甚難發揮應有的作用。目前各廠應切實檢查一次消防設備，有些需要補充的，就應該趕快補充修理。對於消防隊員，應經常加緊訓練，使其技術熟練，並實行負責制，除平日加強其政治與技術教育外，亦需輔之以嚴明的賞罰，對玩忽職務的人員，必須給以適當處罰，對盡忠職守有功者，給以表揚獎勵。

總之，加強工廠保衛工作，切實保護人民祖國的財產，是一項極其重要的工作，它對目前恢復與發展生產上有着極其重要的意義。我們必須用一切有效的辦法，進行防盜、防火、防特、保證危害人民財產的事件不再繼續發生，保證國家經濟建設事業的勝利完成。

以上所指出各點，望各工廠工會幹部與行政幹部，及全體職工會會員與非會員深入進行討論，研究，並具體訂出有效辦法，切實防止失火破壞事件的發生。

工作
總結

電車公司

民主管理運動初步階段的總結

產業工人工作委員會

(一) 進行民主管理運動時的情況

電車公司在國民黨反動統治時期，一直是個官僚化的企業機構。組織機構龐大重疊，人事費用佔到全部開支的百分之七十，反動份子及貪污腐化份子操縱了廠務及工會，受到工人普遍的痛恨。解放後，工人極為興奮，積極生產，並對今後公司建設提出許多建議和一些急待解決的要求，尤其迫切需要調整人事與機構。但由於接管組只接近一些上層職員，疏遠廣大的工人群眾，這樣就把工人群眾剛解放時的積極熱情潑上了一大瓢冷水，行政方面也就因而脫離了群眾。

工會委員會內部存在着嚴重的不團結現象。黨員幹部遇事就請示市總工會派去的工作幹部許步寧（兼黨的總支書記），只相信黨員，很少與大家商量（例如工廠保衛工作就只找黨員參加），不會運用民主，不善於聽取群眾意見，不知道怎樣開會，不會做工會工作，這樣就引起許多非黨員幹部的不滿與誤會，以致尖銳對立起來。工會委員們的不團結就使得工會做不出甚麼工作來，嚴重的脫離了羣衆，是電車公司的黨脫離羣衆的集中表現。職工羣衆對公司的事情毫無熱情，他們沒有被發動起來，組織起來。

(二) 民主管理運動的初步階段

六月十二、十三日，電車公司黨支部根據市委的指示，開會檢討黨員與羣衆的關係，並邀請非黨員的工會委員參加。在會上支部進行了坦白的檢討，承認了不相信羣衆，包辦命令，關門主義的錯誤，並解釋了一些存在的誤會，這使羣衆初步認識到共產黨是認真進行自我批評的，是爲工人羣衆爲工作着想的，初步除去了羣衆對黨的懷疑與神秘的感覺。

六月十四日起，工會委員會開了一天半的檢討會。事前，我們先找到工會委員中有激烈不滿情緒的傅寶璋，王德祥等長談過一次，了解了他們的意見，並鼓勵他們把心裏話在檢討會上提出來，他們感到從來未有過的痛快。工會檢討會上，非黨委員尖銳的批評了黨員不相信羣衆的不民主作風，批評工會主任包攬了許多事情：「拿工作組當拐棍」。最後，大家一致要求團結：「以後有事要商量，叫大家知道工會不是三系五派的」，「過去沒把事情辦好，非常慚愧」。這樣，工會委員會就從不團結開始走向團結了，由此更可證明「民主是工會的靈魂」這個真理。

行政方面也召開了接管組的全體幹部會議和課處長以上的行政會議，初步檢查了領導上的官僚主義。

這幾個檢討會對於民主管理運動起了很大的推動作用，消息傳佈開了，工人羣衆中都知道共產黨支部坦率進行了自我批評，行政上檢討了官僚主義作風，決心要聽取大家意見，改進工作，工會已由分裂走向團結了。

這時，又決定召開臨時職工代表會議。

各生產單位共選出代表五十九人，佔全公司一千五百人中半數的車路工人約有百分之八十投了票，這比選舉工會委員時只有百分之四十二的人投票，要增加了一倍。但一般人對臨時代表會是怎麼回事，還不太清楚，還是相當冷淡的。有人甚至說：「代表們是『吃餛飩』來了」，代表們也有顧慮，沒有信心。

六月二十二日臨代會開幕，行政、工會和幾個工會委員做了工作報告及自我檢討，接管組組長游士遠檢討了自己的不接近羣衆的官僚主義作風，誠懇要求代表們絲毫不保留地提出意見。工會主任胡秀魁批評自己作風不民主，給大家辦的事太少。工會委員傅寶璋、王德祥尖銳地指摘了黨員的不相信羣衆，不和羣衆商量等嚴重脫離羣衆的事實。雖然傅王二人講話中有偏激和不正確的部分，但是他們的大胆講話使大會異常振奮，啓發了羣衆，相信「到時候了，說出心裏的話吧！」。接着工會委員馬旭園（老工役，非黨員）上台報告，批評了工會和胡秀魁，也批評了傅王和他們的錯誤思想，說明黨和市總工會的領導作用是應該有的，人民的企業中工會與行政的利益是一致的，是一家人，不應對立，並表示工會委員將團結在一起工作。當天市總工會張鴻舜同志及企業局賈副局長等都來了，並且講了話，號召大家踴躍提意見，這使代表們感覺到：「上級都知道了！這回要改變啦！」他們非常興奮，開始有了信心。

第一天大會的熱烈情形很快就傳遍了全公司，第二三天代表回到各生產崗位徵求意見，許多代表開始受到熱烈的接待，被大家圍攏着問長問短，提出許多意見，代表做了臨代會與羣衆的橋

襟，帶着大家的意見又回到大會來了。二十五日起，大會上開始了小組發言，由組長報告，別人補充。七個小組一共提出來三百四十三件提案，其中有關人事機構者佔百分之二十·四，對生產的建議佔百分之二十，福利佔百分之七·七，工資佔百分之三·二，對工會意見佔百分之一二·七，其他百分之二十五。總計建設性的意見，有二百五十七件，佔全部提案的百分之七十五。對行政上的建議有一百九十四件，佔全部提案的百分之五十六。也就是說，超過半數的提案是針對着行政方面的。大會緊張而熱烈地討論了有關人事問題的提案，其他有三個特別小組（起草職工代表會議及公司管理委員會組織辦法的小組，工資小組，福利小組）分別討論，然後提交大會討論通過。有關工會的提案，實成工會研究，並向大會報告。

七月二日是大會最後一天，接管組游士遠同志做了行政上的總結報告。他聲明自己缺乏倚靠工人群眾管理公司的思想，檢討了處理人事未走羣衆路線，南廠失火是因疏忽麻痺，對發電廠工作很少照顧等缺點。並根據大家的批評建議，說明今後電車公司的工作應着重：迅速改革人事機構，研究公司的組織章程，研究工資，實行乘務負責制，計劃增產等。會上並正式宣佈開除四個爲大家所痛恨的人員（已由企業局批准），以後還要經常定期開職工代表會議，成立公司管理委員會。

工會也做了總結，報告了各部門的工作。

大家很關切工會是否真能團結，便把所有工會委員都請到台上，當面問他們，工會主任胡秀魁說：「代表們問我們是不是能團結？」，各委員舉手高呼：「能團結！」「能不能給大家辦

事？」「能辦事！」代表們熱烈地鼓掌，並喊口號：「愛護公司！」「愛護工會！」「信任各委員能給大家辦事！」臨代會就這樣勝利閉幕。

(三) 經驗教訓

電車公司的民主管理運動方在開展，缺點很多，但無論怎樣，它走過的這段路程却告訴我們一些經驗，解決了一些問題。

(1) 民主管理運動的中心關鍵在行政。這次運動一起來，鋒芒就對着行政，首先是猛烈地反對至今依然留任的國民黨時期的反動分子、貪污腐化分子，以及由國民黨時代遺留下來的官僚作風。因此從某種意義上說，民主管理運動在新解放城市中還包含着繼續深入地反對國民黨殘餘力量的鬥爭的意義。

工人要求鬥爭那些「對工人施以大剝削的首腦人物」，「處理特務爪牙」。公司接管後，對壞分子已處理若干人，但未走羣衆路線。他們看到那些騎在工人頭上，殘酷地壓迫工人一二十年的壞分子，依然坐在辦公室內，簡直不能忍耐。對於營業處處李天鐸（綽號黑李）的罪狀控訴了四個半小時，說他是頭號官僚貪污份子。他的兒子李雷是個代表，會站起來爲他辯護，說他出身也是工人，心地善良，「吃帽」（受賄）是不得已。馬上有幾個工人站起來揭露他失掉工人階級立場的私心，要求取消他的代表資格，這使得李雷不得不承認自己發言有違反工人階級的利益，只顧父子關係的感情成分，接着大家對於曾任偽遺鄉團團長的李桂馨，逼死四條人命的江麗生，

和反動份子陳翕敬等人整控訴了一天，有個老工人拍桌頓足的說：「我十五年的氣這回可吐出來了！」討論人事問題時發言最爲熱烈，旁聽者擁擠不堪，院中播音器前站着一大羣人，開除「黑李」的消息兩小時後就從會場傳到了西直門。

代表們又批評了一些作風不良的舊人員，有一個從工人升上去的職員到會上坦白說：「過去他們壓迫我，我也就壓迫你們。現在我要求回到工人隊伍裏面來。」大家於是熱烈鼓掌，歡迎他歸隊。

代表們對接管組的批評非常尖銳，說游士遠同志「親黨員而遠羣衆」，「只重視少數上級人員」，「爲羣衆包圍」，沒有「慧眼」，並建議他三點：「一、遠小人近君子，經常與羣衆接近，聽大多數人的意見；二、對於工人的要求要迅速答覆；三、說的話要兌現。」對於解放後提拔爲車務課長的吳振銘（黨員）的作風表示不滿，並要求處理，有個工人說：「共產黨不貪污，不腐化，我們是知道了，但是不是人人都能打破情面就得看看了。」

他們反對接管人員的官僚主義及黨員的脫離羣衆，不民主。但不是反對整個共產黨，而是站在擁護共產黨的立場上來進行批評的。

除去以上批評外，他們更提出許多建設性的意見，如公司買材料從來都很貴，應組織有工人參加的購料委員會，票價和路線的規定應和工人商量，實行乘務負責制，爲了節約，應少按專線電話及電線等，並特別呼籲大家在「七、一」以前提高警惕，要謹防特務破壞。他們也提出關於工資福利的意見，如評定工資，改「二十七工爲滿工」爲「二十五工爲滿工」，交涉囑託醫院，開闢

宿舍，子女入學，規定年老退休金等。但他們說：「要先解決不平的事情，才能辦福利的事情。」民管理運動的能否開展，主要決定于行政方面是否能首先勇敢，直率，坦白，虛心地進行自我批評，並真心表示出要接受大家意見，進行民主管理的決心。而且最好就在會議期間宣佈處理一些大家所最關切的問題（如開除大家所最痛恨的人）。這樣，才能使工人群眾親身感覺到能夠參加企業的管理，因而把積極性發揚起來，這對於民主運動的開展是起着決定作用的。這一點搞好，黨與羣衆的關係也就可以得到大大的改善。

有些人要搞民主運動又怕羣衆發動起來，以爲羣衆覺悟不高，一發動，一民主，就不好「控制」了，就會盲動，就會只提出些過高的偏狹的要求（工資福利）。但是電車公司的經驗告訴我們：真正發動起來的工人羣衆是並不肯動的，他們提出來的意見，問題與要求絕大部分是正確的，過火的意見是極少數（那是由於對黨的政策不了解，工人羣衆思想上還有偏向，經過解釋與批評是可以消除的）。

又有些人是爲成立管委會而成立管委會，爲宣傳而宣傳，嘴裏叫得響亮，實際上却在管委會的條文上咬文嚼字，忘記了應該與民主管理運動密切結合，應該結合批評與自我批評，啓發羣衆的積極性，建立民主管理的思想。只有這樣，管委會才能聯系羣衆，才有生動活潑的內容。這一點特別是北平市其他許多廠子也已有教訓。

民主運動一旦起來，我們就應該勇敢地領導羣衆，向前推進，掃除一切障礙，建設人民的企業。不應在洪流的衝擊下，頭昏目眩，因而企圖閃避羣衆的鋒芒；甚至譁衆取寵，這樣，將爲工

人羣衆所最後識破而被唾棄。

總之，民主管理運動的中心關鍵在行政，要確立依靠工人階級，使領導與群衆結合起來，管理人民企業的思想，用民主方法來發揚職工羣衆的積極性創造性，使其自覺的來改進生產，提高生產。特別重要的是做行政工作的同志要建立這種思想，並且誠心誠意地來領導這個運動。在這次運動的初期，以行政領導爲中心的思想是不够明確的，有些偏重解決工會問題（當然解決工會問題是必要的，這裏所指的是不應忽視行政）。所以在行政領導方面，始終缺乏一個有系統的，深刻的自我檢討，和思想上的充份準備，在群衆發動起來後便表現了某些張惶甚或是某些恐懼。如行政領導幹部在課處長檢討會上對某些過火批評便表現了不够冷靜，在臨代會上對某些工人的不正確思想不敢大胆解釋批評等，這都多少阻礙了運動正常發展。

(2) 工人思想中還存在着的一些偏向：

(一) 工人對於過去的反動份子及貪污腐化份子，是深惡痛絕的。幾十年來身受他們的剝削壓迫，不大相信他們能改造過來，說他們「比孫悟空還多變」。有一組曾提出「要把公司搞好，必須換湯又換藥，師傅走了徒弟也不能留，必須連根爛澈底改革，」對於我們的寬大政策感覺不忿，對壞作風的人員恨不能一脚踢開（把會場當成刑場），而不相信對他們教育爭取改造的辦法，工人對於人事機構和制度的改革拖延這樣久非常不滿，因此，這一次就要求迅速澈底解決，不耐煩再等待什麼慎重的考慮和處理。

(二) 認爲工會是代表工人利益的，行政上是「官方」。要爭取工人利益就勢必要向「官方

「請求與爭取。行政上爲照顧全面與長遠的利益，有時就不能照辦或需要多研究一下，或以後才能辦到。當然，也有很多是能辦且該辦的，却拖延下來不得解決，而又不向工人解釋，有些工人感覺到工會與行政上應該是「對立」的，因而看見工會負責人與行政上的接觸多了一些，或爲行政上解釋困難，就會說他「勾結行政」。他們不了解在人民企業中，行政方面與工人的利益是一致的，工會不能只顧目前的片面的工人利益。」

(三)對工人階級當家做主的思想有誤解，以爲在電車公司家當做主的就只有電車公司的這些工人，因而對於黨的領導作用就發生懷疑，甚至以爲是控制，操縱一切（當然黨員的包辦關門作風是要負很大責任的），有的竟然要求胡秀魁「不要太受黨的限制」。第七組要選黨員張鐵燧當小組長時，有個別工人竟問他：「你向着黨不？向着黨我們就不選你！」有些事情黨員先商量一下辦法，就說他們「甚麼事都先捏弄好！」（當然黨員們不和群眾商量要負很大責任）。

在討論職工代表會議及管委會的職權時，有的就問：「廠長能罷免嗎？」「職工代表會議通過的決議，行政上就應照辦！」「廠長爲何要有最後決定權，那又不會獨裁了嗎？」他們不了解民主討論與廠長負責是相結合的，而不是相矛盾的。

目前，勞動紀律還很鬆弛，如個別賣票員的漏票是不可避免的，但稽查不敢管，總是報告說沒有漏票的。工人當中還存在着極端民主化的思想，不了解民主集中制的精神，不認識黨的領導作用。

(四)有的工人覺得「工人至上，職員是次要的！」職員沒用處，是「寄生蟲，職工職工，

「職」字在「工」字上頭，我老生氣！」職員則要求與工人一樣地發一套制服，以免受卑視，代表羅金元則批評道：「你們坐在辦公室裏，不管打扮得怎樣漂亮，也沒人看，反正車輪不轉，賺不了錢！」

以上這些思想上的偏向，是從歷史上造成的，因為工人歷來便遭受着官僚資本，國民黨特務和御用工會的剝削壓迫，欺騙迫害，加以解放後我們的宣傳教育非常不够，所以工人對現在的行政，黨和工會的誤解，是有其多方面原因的。我們不應該大驚小怪，而應認清這一歷史根源和我們的責任。及時的總結，及時地明確地予以教育批評。

這次臨代會中蕭明同志及賈副局長的針對，大家思想問題所做的報告及關於我們政策的幾點解釋，起了很大的作用，使群眾的思想得到澄清，民主運動也因此可以更好的發展下去了。

(3) 在電車公司工作的同志分屬許多單位，人多力量大，但單位多，頭就亂。因此，必須組織起來統一領導，成爲一個有力量的領導核心，每時每刻要注意運動的發展，負責領導整個運動的進行。這個領導核心要聯系着黨員，團員，工會委員，積極份子（特別是運動中產生的新積極份子，他們常是最能聯系群眾的）自上而下地形成一個有機的自然的領導骨幹，他們要能經常敏銳而精確的反映新的情況及羣衆的思想動態，並把領導上根據目前情況且集中了羣衆意見之後所決定的計劃，貫徹到羣衆中去。運動開展的好壞，幹部能否培養，工作能否生根全看這領導骨幹能否形成，能否聯系最廣泛的羣衆。

這項工作在電車公司的民主運動中雖然做了一些，但總的說來做得很差，領導核心未能很好

形成，未組織起來。許多幹部還是站在運動之外，黨員思想還相當混亂，在運動前無充分的思想準備，運動起來，又未能及時打通思想。各人按各人想的去做。有些黨員甚至是黨的負責人，認為造成目前情況的主要原因是由於某些工會委員的爭權奪利思想，與黨員有誤會鬧意氣，因而在群眾及黨報的批評下感到委屈冤枉，而站在一旁觀看羣衆運動的發展。當然，也有許多黨員積極地投身在民主運動中，因而改進了與羣衆的關係，並受到很大的教育。總之，嚴格的說起來支部沒有能以一個强有力的有組織的隊伍的姿態來參加並領導這次空前的民主運動。這是很大的遺憾！

另一方面，代表們創造了許多在會議期間聯繫羣衆的方法：他們根據各單位職工的特點，或於上下班報告大會進程，或約定地點集合，車路上則在每晨工人上班乘坐的定備車上展開宣傳。發電廠，南北廠等則以電話聯絡，並設立意見箱，出黑板报，臨代會設在公司本址，是全公司的神經中樞。從會場按裝一大廣播機，使來往公司的各單位員工都能聽到一些大會的內容，他們回去就都向別人廣擴這樣，就使得代表與羣衆聯系起來。

市總工會去了五六個同志，工作上爲急於求得效果，犯了相當程度的急性病，未注意應以電車公司的幹部爲主地去推動工作，這是一個缺點。

(4) 一般幹部不善於從反面考慮問題，聽取與自己不同的意見，團結與自己作風不同的人，這樣就容易把人家的善意的批評當成對自己的攻擊，懷疑人家別有用心，因而在感情上逐漸對立起來，甚至造成宗派對立，而脫離羣衆。目前各企業中，只要行政及工會作風不民主，不倚靠

群眾辦事，就常會產生一批持有不同意見的人，甚至小集團，與領導方面站在反對的立場。他們大都是政治很純潔的人。對於這樣與領導上的意見不同的人，我們應當虛心傾聽他們的意見與批評，這對我們的工作是一個很好的考驗，有效的檢查，倘能虛心誠懇，把一切問題說清楚，擺在桌子上來，首先自己深刻檢討，決心改進工作。並且與他們公開的或最好在羣衆大會上討論以至辯論，這樣意見就容易取得一致，幹部就容易團結，羣衆運動就容易統一起來，就可以使工人更加團結。倘使有隱蔽的敵人，故意在興風作浪，利用這些不團結的現象以擴大羣衆的分裂，那麼在這樣陽光照耀之下，他們的羣衆基礎就將大大地削弱，而孤立出來。

(5) 臨代會的收獲很大。對每一個參加工作的幹部都是上了一課，它使我們認識到工人羣衆的力量，告訴我們如何倚靠工人階級，並開始學習如何倚靠工人階級來管理人民企業。通過這樣的活動方式與組織形式，羣衆是初步地發動起來了，主人翁的思想，管理民主化的思想，一般地建立起來。職工積極性提高了一步，但還很不平衡，大家眼睛正在望着我們，看是否能有效地執行大會的正確決議，特別是處理人事，機構問題，轉變作風，以及以後是否能經常召開代表會，並成立有實際作用的公司管理委員會。羣衆正在以懷疑，考驗的態度看着我們，不要只是「民主」一場，白開十天會。因此臨代表會對於民主管理運動只是開了一個頭，走了第一步，以後必需有一系列的工作，來解決一切應該解決的問題，繼續使民主運動深入到羣衆中去，鞏固已有的成果，並建立起真正聯系羣衆的公司管理委員會，否則，運動才開頭，就縮萎下去，羣衆情緒會受到很大的損傷，以後再搞，就會遭到極大的困難，這是我們必須努力防止的。

(完)

北平市國藥業工作初步總結報告

店員工作委員會

(一) 一般情況及其特點

「概況」：國藥業是本市私營工商業中相當發達的一個行業，大多數藥舖的營業範圍是在本市及附近各縣，也有一部分製成藥品批發銷售於外省藥商。像同仁堂樂家老藥舖，歷史悠久，職工二百零二人，營業範圍遍及全國，過去與暹羅等國有國際貿易。目前本市國藥舖參加同業公會的有二百八十八家，包括職工二千五百六十二人，有五人以上者一百三十三家，職工十人以上者八十三家，二十人以上者二十家，五十人以上者五家，其中參加職工會的有一百四十六家，二千一百五十八人，佔總人數百分之八十四。

「工資」與其他行業比較起來，國藥業的營業額不大但利潤高，普通除去成本毛利可達百分之六十，工資多採按每月或半月之營業額提成制，少數藥舖除提成外還有一點固定工資，解放前一般的提成是百分之十到百分之二十。大藥舖提的高，營業額大職工實際收入較多，大多數二十人以下之中小藥舖，（在全市二百八十八家中佔二百一十六家）職工待遇是很低的。有些藥舖資方除了利潤以外，又把一些閒雜人的工薪與雜支也都出自工人工資提成數中，使工人所得

數目愈加少了，像懷仁堂工資提成百分之十二·七，但掌櫃自己和他一家五人的開支在提成數中所佔的比例數就達十七·五七，結果實際上有有的工人每月掙不到二十斤小米，大生堂工資提成百分之十，櫃上買佛供的錢也從工人工資提成數中扣除。

「勞資關係」國藥業和別的行業比較起來，在師徒關係，勞資關係，同業關係上都更有更濃厚的封建習氣。小藥舖資方自兼經理，直接用封建辦法壓迫工人，大藥舖資方不直接管事，僱用經理或自兼經理名義僱用在櫃代管營業，則更有一套封建的管理制度來統治工人。工人不能直接與經理談話，有事情要通過「領工」轉告。有什麼所謂「祖傳秘方」不傳給學徒，學徒在實際工作上已達正式工人條件，但若留在本號工作，即使做了一二十年都還是稱為徒弟，好些藥舖工徒一進店便要改名，如懷仁堂要一律改成單名，而且不能與經理名字相同，相同就叫做「犯諱」，沛仁堂徒弟一進店就得取消本姓，東慶仁堂經理高玉峯解放前常打罵學徒，又如同濟堂，去年八月間職工們醞釀成立工會，資方就說他們通八路，八個職工被送敵偽警察局。

(二) 解放後的勞資關係

起初工人方面因為不了解我們的政策，有的好像未受到解放的影響，沒有什麼新的要求，有的則因過去一向受着過分壓迫和剝削，解放以後，不免提出過高要求，過去受資方剝削壓迫愈厲害的，翻身情緒也就愈厲害，提出要求也就愈高。

資方方面對我們的政策更不了解，普遍地存在着疑懼心理，有的因過去剝削壓迫工人太甚

，自知理虧者就更加害怕，主動提高工資和工人生活待遇。或者只要工人提出要求，不管高與不高馬上答應，如宏仁堂工資提成從 25% 提高到 30% ，伙食改到每天兩頓細糧。大生堂和東慶仁堂工資提成從 20% 提高到 30% ，另加 4000 斤小米，總共工資超過流水百分之四十以上，以圖緩和工人的鬥爭情緒，弄到營業無利可圖，甚至虧本，於是對營業消極觀望，但又不敢報告政府或工會方面以求合理解決，工人則祇看到已經到手的眼前實際利益，不肯放手，東慶仁堂還曾開會把經理改選掉了，一部分工人不聽從資方指揮，成爲一種變相的「店員有其店」。而我們的某些工作同志又不能掌握「發展生產，勞資兩利」政策，只是根據「工人要求，資方同意」來處理問題，再加上當時領導上處理勞資糾紛的方針不集中統一，各區各自爲政，使勞資糾紛此起彼落，糾紛越來越多。影響資方惶惶不安，無心經營，以致營業日漸萎縮，或竟深存危機。

(三) 訂立集體合同結合組織工會的工作過程

「工作方針」：當時全總、市委、市總根據上述勞資糾紛情況，一致決定應爭取主動，通過訂立集體合同方式，有系統的一行一業的來統一解決勞資糾紛，我們根據這個方針結合國藥業的具體情況，認爲在工作當中應把教育和發動群眾工作放在第一位，從打通勞資雙方的思想使之採納集體合同的方法來解決問題。並且應遵照全總指示，放手的發動羣衆，把一行一業的解決勞資問題與組織一行一業的工會結合起來，把由上而下的建立全市性的工會或工會籌備會的組織，與由下而上的把解決勞資糾紛和訂立集體合同的條件意見提出來的兩種工作相結合進行。

具體步驟爲：

「醞釀過程」：五月中旬起，我們與各區工作組分別召開各種大小不同的職工座談會，講解政策，徵求對於解決勞資問題的意見，研討通過集體合同統一解決的方針，醞釀成立全市性的工會籌備會。至五月卅一日召開了一個全市國藥業職工會會議，會上我們的建議經大家通過，成立北平市國藥業職工會籌備會，各區按藥舖多少職工多少分別選出籌備委員卅三人，內十七人爲常務委員，組成常委會。並通過今後由工會籌備會領導，市總工會輔導，統一解決勞資問題，五月廿四日召開一個資方座談會，講解政策，聽取意見，一致同意我們統一解決勞資糾紛辦法，願意經過民主討論，開始擬訂集體合同草案，並希望勞方很快建立公會以便雙方進行協商。同時，選擇幾個大、中、小的藥舖作爲典型，進行調查。發現一般的藥舖解放後工資都增加三分之一到二分之一左右，高的增到二倍三倍，生活待遇也有大的改善。其次是從精細計算賬目中來決定工資，是爲勞資雙方公認合理而又行得通的辦法。

「擬訂集體合同草案結合組織工作過程」：工會籌備會成立之後，我們的工作方針是加強對於籌委們的教育，使他們能够真正担負起責任來，我們則站在輔導的地位。但在頭兩次籌委會上，我們事先作好一套，在會上建議通過，並非經過大家熱烈討論而得出結果。我們說話很多，形成包辦代替。經過檢討之後。認爲這是領導思想上的錯誤，決定今後應放手把工作交給籌委會去幹，我們的任務是領導而不是包辦代替。

我們又印發調查表到各家藥舖，將解放前後的營業情況，工資多少，及對今後工資意見作一

普遍調查。同時選了幾家存在着勞資糾紛的藥舖爲典型，作進一步的調查研究。精細計算工資和工人生活待遇，研究怎樣才能達到「發展生產，勞資兩利」的目的，作爲擬訂集體合同初步草案中規定工資數目的一個根據。

六月七日籌委會決定開始進行啓發教育工作。先把工人組織起來（十五人以上之藥舖組織工會，十五人以下組織工會小組），提出集體合同中的具體條件，互相評議條件，收集之後加以研討歸納，發還各家職工展開討論，再綜合起來，擬定一個集體合同草案，又再印發給每家職工再展開討論。同時利用每個機會進行具體的階級教育，政策教育和組織教育，大多數工人都能從階級利益出發，根據政策提出條件，少數藥舖工人提出過高條件，經調查研究後，發現這種意見並非大多數人的意見，而是由於少數人操縱的結果。便分別情形進行了教育，批評和揭露，使多數工人了解這種過左意見的錯誤和危險，同時鼓勵他們多提能代表大家的正確意見。

六月二十四日籌委會又再將草案作了一次修改，準備提交代表大會討論通過，會上大家提出的補充意見都很正確而合乎實際，只有兩三個藥舖提出的過左意見，也有個別的藥舖對籌委會諷罵，都受到大家的批評。與此同時，籌委會草擬了工會組織章程，輔導各家選舉正式代表（有各區工作組協助），原則上每三十人選舉代表一名，於六月二十七日開代表大會，出席全體代表六十人，根據每組十二人的原則按區聯合分成五組，討論問題先在五個組內分開進行，使大家的意見充分發表出來，而且免得在大會上討論時意見紛歧零亂拖延時間。首次會上選出五人主席團領導大會，自始至終我們處於列席地位，極力避免包辦，代替，只在討論到緊要關頭時從中加以解

說。代表大會對於集體合同草案和工會組織章程，根據政策結合實際作了詳細的修正和補充，對於資方所提草案作了慎密的研究，其中不合理處都得到合理的解決，最後以不記名票選方式選舉了正式工會的執行委員會，通過授權執行委員會代表全體職工與資方協商集體合同，但須以代表大會所通過的合同草案為依據；小地方可以變動，原則不能更改，如要有更改時須先經代表大會通過。

在此期間，我們除了協助籌委會進行上述工作之外，還對對資方作了一些工作；把上述關於解放前後營業情況工資數目的調查表，通過同業公會發給每家藥舖，請資方也填了一份，作為參考材料。參加資方主要的研討集體合同問題的會議，講解政策，說明工人要求改善待遇是合理的。對於個別資本家還是想貪圖過高利潤，不顧工人利益，甚至玩弄手段，挑撥工人使對工會不滿，或故意造成條件，要裁減工人縮小營業等錯誤思想進行了公開的批評。

「**集體合同的協商過程**」：工人代表大會開完之次日，即由執行委員會七個常委與資方同業公會代表協商集體合同，首先開了一個準備會議，研究協商方式問題，我們與工商局代表列席說明了雙方應根據「發展生產，勞資兩利」的原則，本着解決問題的態度來進行協商。協商開始時雙方各推選首席代表二人，由首席代表綜合自家方面意見，一致後再向對方提出，故在整個協商過程中沒有發生爭吵混亂的現象。協商當中，工人方面所着重的是工資、生活待遇和其他福利事項，因為事先準備充足，有精細計算的帳目表作為根據，使資方無論如何也沒有法否認，而只好接受。資方在協商中所重視的是管理營業的權力和工人應遵守管理規則。而工人方

面，因為偏重工資待遇福利問題，通過時對於資方提出過分縛束工人的某些條件沒有應當爭執的爭執，結果協商順利達成，絕大部份是根據着工人方面所提出的草案通過，但也使某些條文過於束縛了工人。在勞動局未批准前還得設法挽救和改正過來。雖然有這些缺點，但基本上是成功的。

「協商成功後工人方面一般反映」：七月六日執委會召開第二次代表大會，報告協商經過，聽取意見。絕大多數代表都認為滿意，從此對「勞資兩利」有了更進一步的認識，對「發展生產」更增加了信心。根據執委會及各區工作組報告各家職工反映，一般的都相當滿意，只有九區一些營業情形不大的小藥舖想在工資和生活待遇上與本區一些營業情形好的大藥舖看齊，但是集體合同規矩定有所差別，覺得不大滿意。還有原來堅持過高要求的幾家藥舖，如懷仁堂、大生堂還是覺得工資應該訂得更高一點。對於資方提出過分束縛工人的某些條件，工人有些不滿。

「今後的任務」：今後的任務除設法挽救合同上某些不妥當的條文外就是如何輔導各家藥舖，在集體合同原則之下訂立各家的協定。民主評定每一職工的工資數目，建立和健全各家工會或工會小組，教育各家職工更加積極認真工作。

四、經驗教訓

一，要放手發動羣衆讓他們用自己的力量來解決自己的問題。起先自上而下的把他們組織起來，抓緊對於負責人的教育，端正他們的思想，使之能掌握政策爲羣衆服務，認真、大胆、名符其實，有職有權的担負起責任來，處理他們自己的問題，簡單的說就是我們要領導，不要包辦代

替，（如我們在開始時犯過的毛病），在工作當中，各種會議當中，去提高他們的政治水平和民替精神，解決問題一定要經過群眾討論，把他們的工作置于羣衆的監督之下，在羣衆中樹立工會組織的威信，提高羣衆對工會組織的認識，使羣衆認爲工會是他們自己的組織，而不是政府的組織，然後就易于把他們組織起來。

二，整個解決勞資問題的工作過程就是一個教育過程，每個職工提出解決勞資問題的具體條件，互相評議條件，就是一種具體的啓發階級覺悟與加強政策認識的教育。這樣大家提條件，反覆評議條件，就會使大家在思想上和認識上不斷提高和進步，而且只有這樣訂出來的合同草案才會真正符合羣衆的要求。

三，幹部在思想上行動上必須一致，各區工作組同志最好在統一領導集中使用下分散活動，至少應在工作步調上完全一致。不然，解決問題彼此不同，互相影響，會使整個工作遭到不應有的困難和損害（如我們在五月中旬以前和各區工作組同志在認識上步調上都不一致，後來雖然基本上取得了一致，但和各區聯繫研討問題檢查工作，還是作的很不够）。

四，要想順利解決勞資問題，必須向資方進行講解政策，使他們能從新的觀點出發，根據我們的政策來考慮問題，提出條件不致和工人的要求相差太遠。否則就要增加好些困難，至少也得要走彎路。

五，政府工商局發動教育和領導資方，與市總工會發動。教育和領導勞方，要很好的分工和很好的配合才能做好。否則總工會站在勞資之間或勞資之上來處理勞資糾紛，是會犯立場上和原則上的錯誤的。

北平市總工會籌委會

六月份工作總結

一、情況

(一)公營企業：工人組織性與覺悟已逐步提高，但某些行政和工會幹部，特別是行政方面，存在着官僚主義作風與脫離羣衆現象，使工人情緒漸呈低落；工廠內的保衛工作未被重視，暗藏反革命份子企圖破壞，黨政工作步調不一致；自傳達市委關於工會工作的計劃與華北第一屆職工代表會議召開（五月）後，一部分職工已有建立工廠管理委員會的要求。

(二)私營企業：工資普遍比解放前提高（織染業提高約一倍至二倍，麵粉業提高約百分之五十至一百；國藥業約由流水提成百分之十至二十，提高至百分之十五至三十二；有些資方無利可圖（如宏仁堂藥店，工大織染廠）；有些資本家尚有顧慮；手工業工人，店員，搬運工人僅有初步組織；工人中有極端民主思想。但工人一般學習情緒尚高；勞資糾紛情況複雜。

(三)市總本身，四個工人工作委員會（產業、手工業、店員、搬運）剛具雛型，幹部未配足，分工仍不够系統。

二、工作計劃

遵照市委四月十七日關於生產與工會工作的指示，根據以上具體情況，我們決定六月份工作的中心環節是：

(一) 展開公營工廠的管理民主化運動，建立工廠管委會。

(二) 有計劃，有重點的組織手工業工人，搬運工人和店員，主要的是織染。建築，國藥，三輪車洋車；其次的是地氈，浴室，麵粉，糞夫等行業。

(三) 建立公營工廠的工人糾察隊，加強工廠保衛工作；動員工人參加北平市糾察大隊和公安隊。

(四) 繼續辦完第一期公營工廠職工訓練班；加強各區工人教育工作，編寫工人教材。

(五) 健全市總本身的機構及工作制度；加強其與各區辦事處的聯系。

三、工作進度及收獲

(一) 自佈置公營工廠建立管委會工作後，產業工委會幹部分組下廠，協助各廠工會，擬先經過宣傳醞釀，打通職工思想，然後着手組織管委會，但由於宣傳方式只着重條文解釋，未能結合實際問題，一般群眾情緒仍不高；而行政上對此也不夠重視。個別廠子工人情緒初時很高，但因行政上佈置人事工資調整，建立管委會工作又被打亂（如華北電業公司）。因而改變方式，先展開工廠裏的民主運動，進行批評與自我批評，藉此打開工作上的停滯狀態，這方面我們收到了個別效果，但仍未普遍。

六月份在大小三十二個公營企業中，有五個廠子建立了管委會（電信局，自來水公司，第一機器廠，豐台第一修理廠，建設局車碾廠）；有四個廠子進行過批評與自我批評（七十兵工廠，電車公司，華北公路局，汽車公司），取得了一個較成功的典型（電車公司），個別廠子部分地

克服了行政與工會幹部的官僚主義和脫離群眾作風，提高了警惕。

(二)對私營企業工人，採用一行行的統一的，自上而下的方式去組織，先召開該行業全市職工代表會議，以到會代表作基本會員，選出籌委會，擴大吸收會員，召開代表大會，通過章程，成立工會，在組織過程中，動員勞資兩方提出集體合同意見，擬定草案，展開討論，經雙方代表協議通過，制定集體合同。

六月間我們選定了問題較多或分子較分散的國藥，織染，建築等三個行業，成立了全市性工會，組織了一五九八個織染業工人（職工總數約二二九八人）三〇四七個建築工人，二一〇〇個國藥業職工，初步擬訂了這三個行業的勞資集體合同草案，以便統一的解決工資，工時及福利等的一般標準（均未正式公佈尚需研究），打下逐漸改善勞資關係基礎。

麵粉業方面已組織了全市性工會籌備會；地毯業，浴堂業則就原有的工會籌備會基礎上，擴大了會員基礎，並進一步調查研究會章工資標準，及福利事業等。

自從一行一業的研討擬訂勞資集體合同後，工人中過急要求的偏向，已逐漸糾正。

(三)對搬運工人，選擇了三輪車洋車業。五月間物價波動較大，三輪車洋車工人生活最苦，我們即抓住這一行業，建立了全市三輪車洋車工人工會，連前一共組織了一萬八千餘名三輪車，車洋車工人。動員參加糾察大隊或公安隊部分建立了生產小組，一些工人得到轉業，現在正進行研討，擬訂統一的車租標準，並進行三輪車夫消費合作社的建立，在這期間我們另一方面加強了三輪車洋車工人的教育，開辦了一期三輪車洋車工人幹部訓練班，訓練六十餘幹部回各區工作

漸漸穩定了該業工人的情緒。

糞夫情況也很複雜，我們較深入的調查研究，準備在籌備會基礎上成立全市工會。

(四) 市總主辦的第一期公營工廠職工訓練班，自五月三日開始，到六月十一日結業。受訓職工分別回各廠加強工會工作。六月底市總會同市委宣傳部，市青委等商定計劃，決定暑期中動員三百學生下廠下區去加強工人教育工作，並編寫了「工人文化課本」(高、中、初、三種)，「勞動創造世界」等教材。

(五) 動員工人(包括公私營企業及失業工人)參加糾察大隊和公安隊。各公營工廠普遍成立了工人糾察隊，展開工廠保衛工作，但由於行政上的忽視，石景山，門頭溝仍有失火事件發生。

(六) 市總本身，明確了四個工委會的組織，充實幹部，添設了辦公室，各委會初步健全了工作制度，減少了工作上的混亂現象，六月底召開了各區工會辦事處主任副主任聯席會議，明確了區辦事處的任務和組織。使市總與各區辦事處的聯系，逐漸密切。

我們六月份的計劃，在手工業，店員，搬運工人等方面，是基本上完成了，至於公營工廠的管理民主化運動則只收獲電車公司一個較成功的典型。

四、思想情況

(一) 公營企業工人，經過了管理民主化運動的宣傳，對管委會有了初步的認識，他們渴望行政與工會幹部能普遍進行批評與自我批評，克服官僚主義作風，工會幹部雖了解建立管委會的

重要性，但實際經驗尙少，行政方面除少數廠子已進行批評與自我批評外，還有不少廠子負責幹部對管委會不加重視，或甚而冷眼旁觀（如說，你們佈置了，重要是重要，你們去搞吧。）仍以爲「工會是給廠方添麻煩」，這些思想仍待澄清。

（二）私營企業工人，普遍存在着仇視資本家的觀點，講「三敵四友」理論，他們一時接受不了，極端民主的行動已減少；但對廠方行政，仍有過份干涉偏向（如僱用工人須經工人同意，要求賬目公開，管委會非建立不可等）；對工資仍抱平均主義，有的以爲勞力工應與技工同酬，甚至認爲勞力工工資要比技工高。工人職員間仍很隔閡；工人與工人間存在着行幫主義思想（特別是浴堂，建築，糞夫等業）

（三）搬運工人經過進一步的組織，教育，又因六月份物價較穩定，三輪車洋車夫的情緒也趨穩定，對於自己的生活困難及出路，也較前積極想辦法，單純倚賴政府的思想亦正在消滅中。

（四）資本家過去因工資高，銷路小，原料困難，或因對我政策不了解，對生產或營業抱消極觀望，或逃避態度。現在仍有少數資本家怕工人，怕鬥爭，但一部份資本家已摸到我們的底，知道我們要講勞資兩利，尤其在幾個行業的集體合同擬訂前後，資本家的生產營業情緒，已漸次趨穩定，因而又有少數資本家鑽我們的空子，如暗抽資本，假裝窮，向政府貿易公司爭取貸款或其他物資扶助（如恒德成織染廠）；又如故意答應工人的過高要求，知道總工會不容易答應而把責任推到總工會（復興麵粉廠答覆工人要求發制服時說：我是答應了，就看總工會怎樣，）這樣會離開工人與工會的關係。

五、工作中存在的問題和我們的初步意見

(一) 黨、政、工步調不一致，六月份企業部佈置人事機構改革；後勤交通部門也佈置處理人事或調減工資；市總佈置建立管委會，市政工委佈置黨羣關係。沒有以建立管委會為中心環節，來結合其他工作，以致工作頭緒很多，不少廠子政，工幹部都很覺苦惱。黨，政工作步調不一致，進城來已有此現象而六月份似更嚴重。要克服這一現象，我們以為（有些廠子職工也以為）上級機關（如市委，企業局，市總，企業部甚至華北局）最好先統一領導，統一佈置工作；同時各廠黨，政，工展開批評與自我批評，這樣關係才會搞好。

(二) 幹部對處理勞資糾紛，最初凡人有要求，大部支持，後來在防「左」當中，又發現了某些幹部在某些方面的右的偏向在萌芽，一部分幹部處理勞資糾紛時，不是站在工人立場，向資方交涉，而是在勞資之間或勞資之上，壓低工人的要求，造成工會脫離羣衆。今後我們一面要儘量避免用調解的方式去處理勞資糾紛，另一方面打算進行廣泛深入檢查拿實際結合理論，教育幹部，使其端正政策，站穩立場。

(三) 工作上我們曾經有過急性病現象。像建立管委會，事先缺乏詳細計劃，缺乏步驟，缺乏重點，各廠一齊搞，未醞釀成熟，就急于選代表，成立管委會，結果只有少數廠子成立管委會，並且羣衆對它不大起信仰，不明瞭其作用。又如國藥業的勞資集體合同，雙方討論也不够細緻深入，便倉卒通過。此外產業工委會搞麵粉業，只強調自己下廠，並未好好動員區裏幹部協助，

這現象六月底已部分克服，以後還應進一步克服。

(四)市總和各區辦事處配合得不够密切，市總的工作佈置，區辦事處不大明瞭，尤其對組織建築業工人，觀點不一致，區辦事處認為建築工人分散不好搞，有消極「抵抗」現象，而有些區裏把工運幹部隨意調去做其他臨時行政工作，區辦事處與市總沒有經常密切聯系，六月底各區辦事處主任聯席會議召開後，市總辦公室主動地與區辦事處主任，各工委會與區各工作小組主動的建立彙報，會議制度，關係已較密切，但仍須繼續加強。

(五)工作中我們的組織性與紀律性仍不够強，如國約業集體合同草案，事先未送市委，全總審核，便由雙方代表決議通過，並讓記者擇了一部分在報上發表，這種事先不請示的錯誤，以後不應重複。

(六)產業，手工業，店員等三個工委會的工作範圍，一部分至今仍混淆不清，我們曾經提議，五十人以上的機器生產企業，歸產業工會，以下的歸手工業，但這樣把同一行業分割為兩部份，工作仍有困難，又如作坊商店前後櫃工人，到底歸手工業工會抑店員工會？我們的初步意見是前櫃人多則屬店員，後櫃人多則屬手工業。具體劃分意見，我們正在研究中。

專載

華北職工運動的當前任務

（前華北職工總會籌委會主任栗再溫在

華北第一屆職工代表會議上的報告）

華北目前情況與任務：

華北全業已完全解放，成了解放戰爭的後方，這是翻天覆地的變化，這首先是由於工人階級自己的政黨——中國共產黨和毛主席正確的領導，中國人民解放軍犧牲流血英勇鬥爭及廣大農民獻出了自己最大的力量，實行了長期的多方面的支援，所創造的果實。同時華北廣大職工也盡了自己很大的力量，在完成鄉村包圍城市的偉大歷史任務中，轉入農村的一部份職工，以高度的階級覺悟與自我犧牲精神，與農民通力合作，執行了毛主席「發展生產，自力更生」的正確方針，在異常困難的條件下，創建了根據地的工業，特別是軍需工業，保證了軍需民用，進行了長期嚴重的武裝鬥爭，成功的包圍了並奪取了城市。而長期留在城市的職工兄弟，同樣在共產黨領導下，始終保持與解放區職工的親密聯繫，堅信一定勝利的光明前途，長期堅持地下工作，進行各種鬥爭，直至配合人民解放軍勝利奪取城市，幫助人民政府完整地或很少損失地接管了官僚資本企業，並使城市管理與生產建設工作迅速地走上軌道。因此，對今天的勝利來說，無論老區工

人或新區工人，都有不可磨滅的功勳。今天的大會就是把過去被敵人分割開的兩支強大的兄弟力量，在勝利面前匯合起來，組成一支生產大軍，在今後恢復與發展華北工業生產中，更加努力地供獻我們的力量，積極推進華北經濟建設，使我們的國家不僅在政治上，而且在經濟上獲得真正獨立、自主、統一、富強的地位。

因此，今天擺在我們全體職工面前的任務，很明顯的是要依靠全體職工，用更大的力量恢復與發展工業生產，把消費城市逐漸地變為生產的城市，幫助農民改進技術，使農業生產提高一寸；努力支援南下大軍，爭取全國勝利迅速實現。為此，我華北職工必須完全團結一致，以領導階級的高度政治自覺，廣泛的組織起來，與農民建立鞏固聯盟，團結一切勞動人民、知識份子、自由資產階級和愛國民主人士，向帝國主義、封建主義、官僚資本主義的殘餘勢力作堅決的鬥爭，將革命進行到底。全體工友必須以主人翁的資格和新的勞動態度，在生產戰線上與城市管理工作中，充分表現出自己的革命領導能力，和自我犧牲精神，繼續發展生產中的競賽運動，鑽研技術，致力於生產的創造發明等。只有這樣，才能擔當起恢復與發展生產的重任，才有可能在目前時期保障全體職工及人民的基本利益。並求得將來在發展生產中我們職工及廣大人民的生活逐步改善。

雖然我們必須看到在恢復與發展生產中尚有許多困難，需要大家努力克服，但有利條件還是基本的。華北工業基礎就全國來說，僅次於東北，佔全國第二位。煤、鐵、棉花等等工業原料頗為豐富；農村土地改革後農民購買力也逐步提高，開拓了工業品的廣闊市場；目前不僅已有了和

平生產建設的環境，並且可以得到東北工業兄弟般的援助。更重要的是我們在中共中央毛主席和全國總工會的直接領導下，加上廣大職工的組織力量和組織生產與克服困難的經驗。我們有充分的信心，一定能夠實現恢復與發展工業生產建設新華北的光榮任務。

爲恢復與發展工業生產必須解決的幾個主

要問題：

(一) 關於國營企業中，目前存在着必須解決的幾個主要問題：

(甲) 經營企業化：華北已處於由戰時生產逐步的轉到和平生產的時期，過去建立的戰時工業，有些已不適用於今天新情況下發展生產的需要，應當逐漸加以改變，這是一件很複雜的事情，須從加強生產計劃性與實行工業的統一領導，逐漸求得適當的轉變。所謂計劃性，是要貫徹到原料、生產、推銷的整個過程，以達到原料足、成本低、質量好、數量多、銷路廣的目的。過去有的只計劃生產過程，不計劃原料來源與成品推銷是不適當的，這就不能算作完整的生產計劃。過去戰爭環境所造成的分散經營，已不適用於今天情況，必須加強統一性，各企業間無論原料、推銷等問題，都需盡可能的集中統一領導，遵守紀律、服從調配。各自爲政，互相競爭的無政府現象，將嚴重防碍生產之發展，而便利了投機商人從中取巧，這是今後必須努力克服的。現在人民革命戰爭已將在全國取得勝利，華北有些工廠已遇到從戰時工業轉爲平時工業的問題及工人轉業問題，對此必須採取慎重辦法處理，要有計劃有準備有步驟地進行。

(乙)管理民主化：管理民主化即是將工廠的生產全部過程——原料、生產、推銷——都通過群眾路線來解決問題，按全國第六次勞動大會決議，組織工廠或企業管理委員會及職工代表會，實現管理民主化。整個生產過程中的各項重要問題與生產計劃等，應經工廠管理委員會決定，交職工代表會討論，並向全體職工工作報告，提出意見經過修改，取得全體職工同意，成爲全廠職工一致執行的決議。工廠管理委員會應成爲解決工廠各種問題的行政權力機關，職工有責任民主推選代表參加工廠管理委員會，廠長經理有責任將生產過程中全部真實情況，告訴工會及全體職工，以提高全體職工主人翁的責任心和生產積極性，自覺地完成生產計劃，工會及全體職工也有責任去熟悉了解生產過程中的全部情況，否則即不可能參加生產管理，更不可能實現全體職工共同負責把生產搞好的目的。不相信工人力量與群眾的智慧，不相信只有依靠全體職工才能辦好工廠，而認爲單純依靠行政管理或少數工廠管理人員與技術人員（當然這是很重要的，不可缺少）。便能將工廠辦好的觀點，事實證明是非常錯誤的，這也就是形成國營工廠企業中官僚主義作風的基本原因，也就是目前實行管理民主化的基本障礙和發展生產的重大障礙。必須認識依靠職工羣衆，實行民主管理，經常吸收群眾意見，正確運用批評與自我批評來辦好工廠的作法，就是我們與官僚資本管理工廠根本不同的地方，爲實現民主管理達到職工親密團結提高生產之目的，建立工廠管理委員會和職工代表會議是十分重要的。老區的工廠中，還可以開展一個有領導有準備的自上而下的管理民主化運動。管理民主化與廠長負責制並不矛盾，而是完全一致的，只有廠長善於吸取群眾意見，讓大家都出主意負責任，由工廠管理委員會討論決定各項有關

生產與工廠管理各項重要問題，廠長負責制才能負好，廠長有決定權力是爲了辦好工廠，使廠長在集體負責的基礎上更多負責的意思。同時工會與全體職工要照顧廠長的困難，也必須認識只有以切實負責的態度幫助廠長解決困難；才能對廠長的領導有所幫助，工廠的生產才能發展起來，認爲工會只管福利、不管生產的觀點，也是非常錯誤的。

(丙) 舊企業的改造：爲了發展生產，應該對從官僚資本手中接收過來的舊企業有計劃的進行必須的改造，保存其有利於生產的科學部分，逐漸廢除其不利於生產的官僚主義制度，和官僚主義作風的部分，才能使之真正成爲人民的新的企業，爲人民服務，發展生產力。把不要打亂原來的企業機構，了解成爲連官僚制度與官僚作風的部分也不要廢除，則是錯誤的。但另一方面對舊企業的改造又必須採取慎重態度，經過調查研究，了解熟悉情況，並適當啓發職工群衆的覺悟，逐漸地掌握了有利於生產的科學制度後，有計劃地逐步地適當進行，急性亂動，對於生產有損無益。目前改造舊企業中間一個很重要的問題，是改善工人與職員的關係。由於舊企業的官僚制度與舊統治者蓄意利用職員，分裂職工團結，以便於其統治與剝削的目的，以及有些職員自高自大輕視工人的錯誤觀點，和舊社會長期沾染的官僚主義作風，而造成職工之間的隔閡這個問題，必須首先向職員進行教育，用批評與自我批評的方法達到逐漸消除此種隔閡，幫助其進步，才能有利生產，有利於舊企業的改造，除罪大惡極爲工人所普遍痛恨的份子應依法處理外，一般職員均應在善意幫助下教育其重新認識自己所處的地位，檢討已往的缺點和錯誤，主動地求得工人諒解；在工人方面，則應認識職員爲出賣腦力的勞動者，同樣是工人階級的一部份，在職員願

意檢討求進步的情況下，即應不咎既往，並以階級兄弟態度，進行適當的自我批評，互相幫助樹立新的正確的職工關係，以達職工團結共同努力發展生產之目的。

(二)關於私人企業中的問題：如果忽視這個問題，便要犯錯誤。在工業落後的情況下，必須認識私營企業中存在的問題，主要是勞資雙方對發展生產，勞資兩利的政策認識不足，因此雙方均可能在實際問題的處理上發生疑問或偏向。為恢復與發展生產，私營企業必須在人民政府領導下向有利於國計民生的方向發展，資家必須在有利於生產的條件下照顧到工人利益，保障工人在現時條件下的生活水平，並力求使工人的生活可能範圍內有所改善，爲了發展生產。發揮工人勞動熱忱，在私營工場的管理上發揚民主，也是非常重要的。在勞資雙方自願的條件下，我們也贊成私營企業中成立工廠管理委員會，因爲有利發展生產，對資家也有好處；另一方面，工人在現實條件下對於工資及福利不能作不利於發展生產的過高要求，工人有責任完成資方所定之正當的生產計劃，使生產能夠發展與擴大，這是符合工人階級的目前利益與長遠利益的。在私營企業工作中，發展生產和勞資兩利的政策是不能分割的；只有發展生產才能達到勞資兩利的目的，也只有執行勞資兩利方針，才能收到發展生產的效果。

依照上述原則，在實際執行過程中，發生勞資糾紛時，職工方面應採取正確態度。凡屬資方不合理時，職工會應負責幫助工人向資方交涉，資方如不接受，可請求政府仲裁；如屬工人要求不當，或雖有理由而現時不可能辦到者，職工會不應放棄這種教育說服的責任。

(三)關於保障職工生活及日常利益，目前需要而且一般也可能解決的是下面幾個問題：

第一、設立職工消費合作社和供給商店。爲使職工能够買到實際工資應得的物品，不受物價波動影響，減少中間商人剝削，可提請政府建立供給商店，幫助解決主要生活必需品，最好能建立一個工薪專管機構，同時職工會和工廠行政應協力把職工消費合作社辦好，供給職工其它日常用品，保證工人能低於市價買到生活主要必需品與日用品。各地已有的經驗應很好總結推廣。就現行的以實物爲基礎的貨幣工資支付形式來說，亦均須保證工資在發後三天不受物價波動影響。

第二、訂立集體合同問題，在政府尚未製訂統一的勞動法之前，爲了發展生產，建立正確的公私關係和勞資關係，可按第六次全國勞動大會決議原則，由工廠行政與代表全體職工的職工會、雙方製訂集體合同，經政府批准執行，是必要的。目前有些工廠已開始訂立，應總結其經驗，天津市軍管會所擬的關於勞資關係暫行處理辦法草案，可作爲私營企業中處理勞資關係問題之依據和參考。

第三、統一勞動保險金的支付。根據第六次全國勞動大會決議，我們請求政府明令規定：凡國營公營企業中每月必須一律按工資總額支出百分之三來作爲勞動保險金（二十人以下之工廠不受此限）。目前執行中凡低於百分之三的，應提到百分之三，高於百分之三的一般可按原制度執行。

以上三個問題，均屬普遍存在而急需解決的。

加強工會工作

(一)工人階級是新民主主義國家的領導階級，現在華北工人隊伍，已空前擴大，這就必須很好的組織起來，才能完成自己的歷史任務。組織形式與方法，必須根據民主原則，按照不同的產業和職業自上而下的有系統的條理的逐漸將全體職工採取下述六種大的組織形式組織起來，即：產業工會、手工業工會、碼頭運輸工人工會、店員工會、文化教育者工會或聯合會、和機關工作人員工會。在一個市或省的區域內，爲了便利工作，可把各種形式的職工會，統一組織成市、或省的聯合會。依上述要求，我們華北工會工作面前擺着極其重大的組織任務，而我們現有的工會工作的組織基礎，則是距客觀形勢的需要仍是很遠的，除產業工人和手工業者的組織工作有些基礎外，其它方面，尙無組織，或有而很差，且無經驗。因此必須很好的研究與加強工會組織工作，學習新的組織形式與組織方法，否則就不能完成新的任務。

(二)職工會是工人階級的階級組織，也是階級的羣衆組織，凡出賣體力與腦力以工資和薪水爲生活資料的全部來源或主要來源的僱傭勞動者，並依法取得職工成份的，不分信仰、性別、民族，均可自願加入職工會。必須反對違反上述原則：如吸收會員條件過苛，手續繁多，實際上使職工會成爲少數積極份子的團體，形成嚴重錯誤的關門主義傾向，但爲保持階級隊伍的純潔性，地主分子、反革命分子、特務破壞分子，不能加入工會，私營企業之廠長經理及其代理人也不得加入工會，凡會員必須遵守本會章程、執行決議、繳納會費，在三個月至六個月無故不繳納

會費者，以自動退會論。這是工會的組織原則，應當堅持執行。

(三) 工會必須重視職工幹部的提拔與培養，以實際發揮工人階級的領導作用。對被提拔之職工幹部待遇問題，應予適當解決。凡職工調動，參加脫離生產的工作一定要保持其原有待遇，到學校學習者，亦應保持其原職原薪，或除供給本人生活外，發給部份工資作為家庭生活補助。提拔為幹部後不論充任政權企業或工會等部門工作，其原工資比新工資低者應按新工資待遇，新工資比原工資低者，則應保持原工資。被提拔或被選派學習之職工，其本人及其家屬在原工廠中所享受一切福利待遇，職工會仍應予以重視。

(四) 加強職工教育，不斷提高其政治、文化、技術水平與工作能力，在目前是特別重要的。對新區職工會應着重進行以通俗的唯物史觀的基本觀點，和初步的政治教育與政策教育，為打好進一步提高的基礎。對老區職工則應加強文化與技術教育，各大城市及工業地區應盡可能開辦職工學校、訓練班，並應廣泛的組織職工座談會、講座、夜校、業務補習班等，同時並注意推廣及交流經驗，建議政府在可能情況下，恢復與創辦工業技術學校，以培養為發展生產進行工業建設所必須的幹部，職工會與工廠行政應共同對職工教育負責，注意解決可能解決的各種實際困難，專任教員，可給予一定報酬，這個問題就現時情況與長遠利益來說，都是極關重要的。為了搞好職工教育，凡二十人以上之工廠（無論公營、私營、）應按每月工資總數撥出百分之一點五交職工會作為職工教育基金，此項基金只能用於職工本身的文化教育事業方面，不應作其他開支，如辦職工子弟學校及辦公費等。並須由第一級工會或產業總工會負責掌管。

(五) 在城市中和企業中業已建立了青年和歸女的組織。各職工會應重視青年和女工工作，並加強領導和教育，注意解決他們的特殊要求，以使在生產中充分發揮其積極作用。

我們要把工會工作做好，使工會在廣大職工群眾中與人民中間有高度威信，成爲新民主主義政權的有力柱石及恢復與發展生產的強有力的保證，就必須加強工會工作，發揮職工群眾偉大力量 and 工會應有作用。

最後，希望全華北的職工們親密的團結起來！廣泛的組織起來！爲實現中共中央「爲恢復與發展工業生產而奮鬥！」的偉大號召共同努力！（完）

徵稿

(1) 我們需要有關工作的各種稿件，特別是：

一、工作經驗教訓——無論是全面的，零碎的，典型的，成功的，失敗的都成。

二、工作上的論文，片斷的心得，意見，討論，遭遇的困難，問題等。

三、選譯全國各地與世界各國職工運動文獻。

(2) 來稿文體不拘，字數不拘，

(3) 來稿請用鋼筆或毛筆書寫，稿紙最好請用原稿紙，（如用普通紙亦可）只寫一面，不要一張紙兩面都寫。

(4) 來稿請註明作者真實姓名，住址，担任工作。發表時用甚麼名字。

(5) 來稿請交北平市職工總會「北平工運」編輯室。

保護人民祖國的財產

——新華社短評——

最近不少地方的國家工廠企業接連發生失火和被毀事件。以北平一地爲例，不久以前電車廠曾被特務縱火焚燬電車五十餘輛，五月二十五日又發生石景山鋼鐵廠化驗室失火案，使國家財富遭受浩大損失。對於這樣嚴重危害人民祖國的事件，決不應讓它繼續發生，而必須迅速地採取必要的步驟，予以根絕！

誰都知道，由於帝國主義、封建主義、官僚資本主義和國民黨反動派的長期的統治，中國的工業基礎十分薄弱，經濟處於落後狀態。在人民民主革命即將取得全國範圍的勝利的時候，放在中國人民面前的一個最艱巨而偉大的

任務，就是恢復和發展生產，使中國由落後的農業國變成先進的工業國，走向獨立、民主、富強的道路。在中國共產黨的領導之下，經過全國人民的勤勞努力，加上其他有利因素，這一近百年來許多優秀人士所懷抱的理想，是有把握在相當時期內實現的。但要建設工業，就必需有大量的資金。我們不能像帝國主義國家那樣從掠奪和剝削殖民地和其他原始積蓄的野蠻方法來取得它，只有充分地利用現有的薄弱的產業基礎，用雙手辛勤地勞作，一點一滴的積攢起來。因此，現有的國家財產，就是一柄鐵錘，一個螺絲釘，對於我們都是十分寶貴

的。如果我們不能嚴肅地負責保護自己人民祖國的財產，那麼我們的經濟建設事業將受到絕大的困難。所以，對於所有一切國家財產，每個有愛國心中國人，首先是共產黨人和工人階級，應該像愛護自己的生命那樣地來愛護它。

檢查各地工礦企業的被毀事件，主要地不外兩個原因：一是國民黨匪幫和特務匪徒的破壞。帝國主義走狗國民黨反動派是從來不要祖國的，現在由於他們的統治已經滅亡，國家成爲人民的了，便更加窮兇極惡地進行破壞和搶劫。他們知道，中國人民正在兢兢業業地從事恢復和發展生產，醫治戰爭的創傷，建設國家經濟，以提高人民生活水準，便處心積慮地進行破壞，企圖毀滅國家經濟，使人民生活陷於絕境，從而動搖人民民主政權的統治。國民黨匪幫在潰逃的時候，大肆洗劫和破壞許多城市

和鄉村；而在這些城市和鄉村被解放後，又以預置的特務匪徒繼續執行暗害勾當。北平電車廠電車的被縱火焚燬，便是特務匪徒們所做的千百種這種罪惡的暗害勾當之一。二是我們某些經濟管理人員的對於國家財產的不負責任的態度。他們中間目前存在着的一種極有害的思想，就是僅僅知道貪污可恥，而對於自己玩忽職守、失於檢點所招致的國家和人民財產的鉅大損失，則錯誤地認爲偶然不愾，滿不在乎。正因如此，所以在某些國家企業內部，依然存在着官僚主義的作風，管理組織和制度鬆弛，紀律弛廢，防火安全設備不週，平時疏於防範檢查，一旦發生事故，大則滿足於檢討，小則根本不向上級報告。如果不向這種官僚主義惡習氣作堅決的進攻，要想保護國家財產完全免於破壞是不可能的。

因此，我們爲了制止破壞，以便恢復和發展生產，建設國家經濟，便必須：（一）在工人、和經濟管理人員中，經常地進行關於重視和愛護國家財產的教育，使大家認識保護國家個人的神聖職責。在工廠企業內部開展反對浪費和破壞國家財產的思想鬥爭，堅決地打擊那種對於國家財產的漠不關心的錯誤態度。號召提高警惕，防止特務匪徒破壞，組織工人糾察隊，保衛工廠、礦山、森林、倉庫。製訂和實施獎懲辦法，嚴明賞罰，保護國家財產者獎。損害國家財產者罰。（二）建立嚴格的檢查制度，經常地檢查和改進工礦企業的管理、組

制度、紀律、消防安全設備。如因怠於職守或管理不善，以致發生失火或其他災害，其肇事者和主管人員應該受到國家法律的制裁。像這次華北人民政府和北平軍管會在處理石景山鋼鐵廠化驗室失火案中那樣，嚴格追究責任，扣押追訊當事人，按情節輕重分別處治，是完全必要的。否則，便不能嚴肅國家紀律，並教育我們的經濟管理工作人員和廣大職工，保障國家財產不受損害。（三）對於那些破壞國家工礦企業和人民財產的特務匪徒，務必緝獲歸案，對於首惡分子查有實據，便應施行嚴厲的鎮壓，使這輩宵小醜類不敢繼續爲非作惡。

消滅麻痺傾向，撲滅特務匪徒！

——新華社短評

毛主席在新的政治協商會議籌備會開幕典禮的講話中，向全國人民指出中國民主聯合政府一經成立，它的第一項重要任務將是「肅清反動派的殘餘，鎮壓反動派的搗亂」。毛主席說：「帝國主義者及其走狗中國反動派對於他們在中國這塊土地上的失敗，是不會甘心的。他們還會要互相勾結在一起，用各種可能的方法，反對中國人民。例如，派遣他們的走狗鑽進中國內部來進行分化工作和搗亂工作。這是必然的，他們決不會忘記這一項工作。例如，唆使中國反動派，甚至加上他們自己的力量，封鎖中國的海港。只要他們還有可能，他們就會這樣做。再則，假如他們還想冒險的話，派

出一部分兵力侵擾中國的邊境，也不是不可能的。所有這些，我們均必須充分地估計到。我們決不可因為勝利，而放鬆對於帝國主義分子及其走狗們的瘋狂的報復陰謀的警惕性。誰要是放鬆這一項警惕性，誰就將在政治上解除武裝，而使自己處於被動的地位。在這種情況下，全國人民必須團結起來，堅決澈底乾淨全部地粉碎帝國主義者及其走狗中國反動派的任何一項反對中國人民的陰謀計劃。」

外國帝國主義者及其走狗中國反動派的搗亂陰謀，正在一天比一天更多地暴露了出來。這是因為反動派對於中國人民的公開的武裝的鬥爭已經失敗，正在一天比一天更多地讓位於隱蔽的鬥爭。在都市中，國民黨匪幫在潰逃或

被織以前，便在帝國主義者的指使和幫助之下，預先有計劃地佈置好了潛伏的特務活動。解放以後，特務匪徒們便施放謠言，偵刺情報，組織搶劫暗殺，擾亂社會治安；印製假鈔，搗亂金融，歪曲人民政府的政策法令，挑撥勞資糾紛，阻礙生產的迅速恢復；他們用縱火、爆炸和其他暗害方法，破壞國家的工廠、礦山、倉庫及其各種設備和物資。瀋陽的美國間諜案，北平國民黨特務匪徒的縱火和暗殺暴行，以及中外破壞分子在上海所進行的形形色色的搗亂工作，顯示帝國主義者和國民黨匪幫，正在大規模地利用特務活動，對於人民民主統治進行反抗和破壞。在農村，尤其是解放不久的河南、安徽、湖北和江南廣大農村，國民黨匪幫正大批派遣特務，勾結當地反革命的惡霸分子，利用封建會門，組織土匪，燒殺淫掠，禍

害人民，甚至襲擊區村政府機關和地方人民武裝，搗亂人民解放軍後方。事實告訴我們，不澈底肅清這些特務匪徒，社會秩序和人民生活將無法安定，各項革命工作將很難推進，毛主席所提出的另一重要任務，即恢復和發展人民經濟事業和文化教育事業，也將不能順利地實現。

當然，帝國主義者和國民黨匪幫要想以特務匪徒的搗亂破壞，來推翻獨立民主富強的新中國的建立，那只是做夢。但如果我們輕視這些敵人，以為革命勝利，萬事大吉，只要多喊幾個『萬歲』，就可安心睡覺，那就是極大的錯誤了。敵人雖然已經失敗，但是還沒有完全消滅。『在拿槍的敵人被消滅以後，不拿槍的敵人依然存在，他們必然地要和我們做拚死的鬥爭』。而且敵人越是接近死亡，便越是瘋狂

和殘暴。如果我們不牢牢記住毛主席的告誡，放鬆警惕，那麼我們就會吃大虧，就會使人民民主祖國遭受許多可以避免的損失。過去若干地方特務匪徒之所以能夠達到破壞的目的，正無一不是由於我們的幹部在政治上或多或少的麻痺所致。現在和將來，特別是目前新中國剛剛在建立的時機，敵人是一定會利用我們的困難。對人民的國家進行反抗和破壞的，問題在於我們自己是否經常地保持戒備狀態，組織力量，和敵人的這種搗亂活動進行鬥爭。

無數的事實已經給予我們足夠的教訓，要求我們共產黨員、人民政府和人民團體的工作人員和各民主階層的人民，高度警覺起來，共

同展開除奸防特的鬥爭，撲滅帝國主義走狗國民黨特務匪徒的陰謀活動，保衛人民的祖國。我們要採取堅決的而又謹慎的步驟，進行周密細緻的組織工作，來鎮壓這些反革命分子的搗鬼。因此，一方面要克服驕傲自大，麻木不仁；另一方面也要防止捕風捉影，打草驚蛇。對於查獲的特務匪徒，應按情節輕重採取分別對待的辦法，對那些被迫參加，真心悔過的分分子，可寬大處理，給以自新之路；對那些作惡多端，不知改悔的死心蹋地的反革命分子，應該發揚人民民主政權的威權，嚴加懲辦，為民除害！

附：北平市國藥業勞資集體合同

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的建議。

第二條 資方不得有干涉或限制職工參加社會活動之行爲，對於職工的文化教育設備，應予以可能之解決。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 資方擬定之舖規經工會同意後，職工必須切實遵守。

第四條 資方有添僱及解僱職工之權。但須遵守下列原則：

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

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

丙、資方因職工過失，解僱職工時，須於五天前通知本人及該號職工會。

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

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

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

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

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

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

其有特殊情況者，由各號勞資雙方依此原則另行議定之。

第七條 本年後半年提成比例與伙食標準。根據本年六月份的流水確定之。

第八條 為避免因物價波動影響職工生活。工資每五天或十天發放一次。

第九條 資方自兼經理或聘任之經理副理等，須參加本櫃實際工作方可從職工提成中領取

第十條

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。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，其前櫃可按五、六、七、八、各條辦理。凡過去採用固定薪金制與分紅制者，不受此規定之約束。

第十一條

「前櫃」店員工作時間，春秋為十二小時，夏季為十三小時，冬季為十一小時，最多不得超過十二小時。「後座」工人工作時間為九小時至十一小時。前述時間均包括吃飯及夏季歇響時間二小時在內。所有值夜人員，應于次日給予四小時休息。

第十二條

職工休假期規定如下：甲本市居住者每月休假四天。乙外省外縣居住者，每半年休假廿四天，如有特殊情形酌量變通辦理。並可將一年或數年合計為一較長之假期。職工會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。年節及紀念日假期，依政府規定；無規定者，依習慣。

第十三條

職工本人結婚及直系親屬的婚喪嫁娶假期暫仍照各號原有習慣辦理，如無習慣者，勞資雙方自行議定之。

第十四條

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）。

第十五條

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 原有花紅饋送或額外酬金以及年節犒勞等，凡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，在三個月內小產者給假十五天，在三個月以外小產者給假三十天，不扣工資，亦不得藉此開除。

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

第二十二條 各家藥舖或藥局有必要時得訂立執行本合同之協定，但協定的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
北平市國藥業同業公會代表

簽字
簽字

一九四九年七月

日于北平市人民政府勞動局

附 件 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：

- 一、應愛惜物資、保護器材，不得任意浪費與損壞；
 - 二、不得在號內賭博，鬥毆或酗酒；
 - 三、對待顧客態度應和氣；
 - 四、須注意保持公共衛生與公共秩序；
 - 五、不得無故啓閉倉庫或在庫房內吸煙。
 - 六、職工應按時上工，不得遲到早退。
 - 七、職工非經櫃上之允許，不得留外人在號內住宿。
 - 八、不得以櫃上名義在外「應聲作保」。
- 經售藥品需特別注意，如發生錯誤時，應由售貨員與查櫃（或櫃頭）或經理共同負責。

第二條

第三條

本舖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

一九四九年七月十六日于北平

編後語

半年來的北平工會工作，在黨和全總的正確領導之下，的確已初步奠定基礎，獲得了相當成就。工作很快的前進，使得工作機構，規模和工作方法，也在不斷的加強、改進。爲着更好的配合起來推動工作，我們決定出版這個內部刊物：「北平工運」。它的任務將是：

- 一、及時的刊載全總及市總的各項指示，決定、計劃、報告、總結等。
 - 二、經常刊載，報導各地工會及工作同志的工作經驗。
 - 三、展開對於工會的工作研究，討論工作上遇到的問題。
 - 四、報導各地工運動態，解答有關工作的疑問。
 - 五、選載有關工會工作的重要文獻，供工作同志學習、參考。
- 我們的工作內容是極其豐富的，工作同志們也迫切的要求這樣的刊物，但就目前情況來說，這些任務是相當艱巨的，我們希望全體工會工作同志來共同努力，多給「北平工運」寫稿，達到交流經驗，進一步開展北平市職工運動的目的。使它成爲工會工作、學習的銳利武器。