

勞資協商 會議選輯

上海市人民政府勞動局編
新華書店華東總分店發行

前言

自本年三月間全國勞動局長會議確認勞資協商會議是私營企業中勞資雙方搞好勞資關係，搞好生產的良好組織形式，又經中央勞動部正式頒發了指示本市軍管會頒佈了『上海市私營企業勞資協商會議組織通則』，及本市三屆人民代表會議的討論，並由於有關機關的積極宣傳、推動和領導，這一組織形式已開始為本市私營企業中的勞資雙方所重視和擁護，結合着克服目前暫時困難，維持生產，各產業各行業各廠店都先後組織起勞資協商會議，並獲得相當的成績，使有些困難較嚴重的企業通過勞資協商會議平等兩利的協商，職工作了適當的讓步，資方也負起了應有的責任，使困難緩和下來；有些困難較輕的企業，通過勞資協商克服了困難，並進一步爭取生產的好轉，到六月五日為止，根據本局現有統計，已有企業性勞資協商會議四十七個，廠店單位的勞資協商會議二〇四個，而在四月底時，全部僅有二十個單位，可見其發展之迅速。

由於勞資協商會議是一新的組織方式，勞資雙方在認識上尚有某些顧慮和偏向，在運用上還不習慣和不熟練；同時也由於這一運動的迅速展開帶來了若干實際問題，必需加以適當的解決，以使運動進一步的開展，因此，我們搜集了本市及各地較有代表性的

產業和工廠勞資協商會議的經驗，以及關於這方面的言論和意見，彙編成冊，謹供本市已經建立或即將建立勞資協商會議的勞資雙方的參考。

目錄

前言

中央人民政府勞動部關於在私營企業中設立勞資協商會議的指示……………一

上海市軍事管制委員會公佈上海市私營企業勞資協商會議組織通則……………五

關於勞資關係及私營企業勞資協商會議組織問題……………九

——上海市人民政府勞動局長馬純古在上海市第三屆各界人民代表會議上的報告

華東第一屆紡織會議上勞資關係組的兩個報告……………一七

絲織業勞資協商會議情況……………三〇

寰球鐵工廠勞資協商克服困難經過……………三五

克服困難，提高生產……………四〇

——記梅林罐頭食品公司勞資協商會議

綸染織廠勞資協商克服困難介紹……………四四

怎樣搞好勞資協商會議……………四八

× × ×

北京市勞資協商會議的成績……………五六

天津市勞資協商會議的初步經驗.....	五九
南京市永利鉅廠勞資協商維持改造生產.....	六七

附 錄

上海市絲織工業爲完成反轟炸任務訂定勞資集體協議.....	七五
天津市私營銀行業工資暫行協定.....	七八
天津市私營機器染整業勞資雙方簽訂克服困難臨時協定.....	八三
天津市私營麵粉業勞資臨時協定.....	八六
關於設立勞資協商會議幾個問題.....	九一

——上海市人民政府勞動局的說明

中央人民政府勞動部

關於在私營企業中設立勞資協商會議的指示

一、根據人民政府『發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利』的方針，在私營工商企業中，爲了便於勞資雙方進行有關改進生產、業務與職工待遇各項具體問題的協商起見，在勞資雙方同意之下，得設立勞資協商會議的組織。

二、勞資協商會議的組織，一般適用於僱用五十人以上的私人工廠商店；凡僱用五十人以下者，得根據本指示的精神與具體情況斟酌辦理之。同時在同一城市的同一產業或行業中勞資雙方均認爲必要時，亦得設立該產業或行業的勞資協商會議。

三、勞資協商會議爲勞資雙方平等協商的機關，不負企業經營與行政管理的責任。

四、勞資協商會議之組成以由勞資雙方代表機關分別選派同等數量之代表爲原則（在企業單位中的協商會議，企業主或所委任之經理、本企業單位廠長與工會組織的主席應爲當然代表），雙方代表名額由雙方協商規定之，一般以每方二人至六人爲宜。

五、參加勞資協商會議之代表，應比較固定，雙方各自選定代表後，應將代表姓名通知對方。但遇必要時，雙方均有自行更換其代表之權。

六、在工商企業中的勞資協商會議應有經常會議，每月開會次數由雙方協商規定之。除經常會議外，必要時，有一方提議，取得對方同意後，即可隨時召集。開會時間一般以不佔用生產時間為原則。在同一產業或行業的勞資協商會議，不必規定固定會期，在雙方同意時即可召集會議。

七、勞資協商會議之主席，由出席會議之勞資雙方代表輪流擔任之（如一次為勞方代表擔任，下一次即為資方代表擔任），每次會議由輪值主席負責召集之。

八、勞資協商會議在勞資雙方同意之下，得協商下列各項問題：

（甲）有關訂立集體合同及如何履行集體合同中各項規定之事項；

（乙）有關生產計劃之研討與生產任務之完成及提高產量、質量，節約材料、工具等事項；

（丙）有關改進生產組織，如勞動力配備，機器工具的調整，原料調配等事項；

（丁）有關改良技術，改善操作法，提高生產效率與工人技術水平等事項；

（戊）有關業務、管理之改進及工廠規則、獎懲制度之擬定與修改等事項；

（己）有關職工之僱用與解僱、職級升降及其他人事問題等事項；

（庚）有關工資、工時、生活待遇及其他職工福利設施等事項；

（辛）有關工商企業安全衛生及職工疾病、傷亡、殘廢、女工生育待遇等事

項。

九、勞資協商會議中協商的各項問題，勞資雙方都有通過各自之代表提出議案之權利。協商會議開會時，如有必要，可由主席通知原提案人或有關負責人到會報告。

十、勞資協商會議協商程序如下：

(甲)由勞資雙方代表分別將準備協商之問題，於會議前通知對方，使雙方代表能事先研究，徵求有關方面和職工的意見；

(乙)舉行會議時，由輪值主席將問題按雙方同意的次序，逐一提交會議研究計劃，以取得協議；

(丙)有關一般問題的協議，經勞資雙方代表一致同意後，即可成立。比較重大問題的協議，須由雙方代表報告有關人員和全體職工，取得同意後，方得成立；

(丁)會議中如有臨時提議，須俟各項議程討論完畢後提出，並取得雙方同意，始得討論；

(戊)凡已取得協議之比較重大事項，須寫成雙方代表同意並經雙方代表簽字之會議紀錄三份，雙方各執一份，另一份送當地勞動局備案。

十一、凡已取得協議之事項，由勞資雙方代表分別在有關人員和職工中傳達或共同召集會議傳達並負責執行；其未取得協議之事項，由雙方於會後分別研討磋商，以便在下一次會議中再行協商。

十二、如在會議中發生爭議，無法解決時，應按勞動爭議解決程序之規定處理之。

十三、勞資雙方成立之協議，不得與政府法令及集體合同之規定相抵觸。集體合同如有修改必要時，必須根據原簽訂集體合同之程序處理之。

十四、各地勞動局接到本指示後，應召集當地工會組織與工商業者團體之代表共同商議執行本指示之辦法，以期在勞資雙方同意和自願的條件下，有準備、有步驟地逐漸推行，並將執行的情況和經驗隨時報告本部。

中央人民政府勞動部部長 李立三

(五月二十九日新華社北京電)

上海市軍事管制委員會公佈

上海市私營企業勞資協商會議組織通則

一、爲了克服當前困難，根據『發展生產、勞資兩利』的方針，在私營工商企業中，便於勞資雙方共同進行有關維持生產和改進生產業務，渡過困難與職工待遇各項具體問題的協商起見，在勞資雙方同意之下，得設立勞資協商會議的組織。

二、勞資協商會議的組織，一般適用於僱用五十人以上的私人工廠商店；凡僱用五十人以下者，得根據本通則精神與具體情況斟酌辦理之。同時在同一產業或行業中勞資雙方均認爲必要時，亦得設立該產業或行業的勞資協商會議。

三、勞資協商會議爲勞資雙方平等協商的機關，不負企業經營與行政管理的責任。

四、勞資協商會議由勞資雙方代表機關分別選派同等數量之代表組織之（在企業單位中的協商會議，企業主或所委任的經理，企業單位廠長與工會組織的主席及廠內總工程師應爲當然代表），雙方代表名額由雙方協商規定之，一般以每方二人至六人爲宜。

五、參加勞資雙方協商會議的代表，應比較固定，雙方各自選定代表後，應將代表姓名通知對方，但遇必要時，雙方均有自行更換其代表之權。

六、在工商企業中的勞資協商會議，每月至少開會兩次，必要時，有一方提議，取得對方同意後，即可隨時召集，開會時間一般以不佔用生產時間為原則，在同一產業或行業的勞資協商會議，不必規定固定會期，在雙方同意時即可召集會議。

七、勞資協商會議之主席，由出席會議之勞資雙方代表輪流擔任之（如一次為勞方代表擔任，下一次即為資方代表擔任），每次會議由輪值主席負責召集之。

八、勞資協商會議在雙方同意之下，得協商下列各項問題：

甲、有關訂立集體合同及如何履行集體合同中各項規定事項；

乙、有關生產計劃之研討與生產任務之完成及提高生產量、質量、節約材料工具等事項；

丙、有關改進生產組織，如勞動力配備，機器工具的調整，原料調配等事項；

丁、有關保護生產機器設備等事項；

戊、有關改良技術，改進操作法，提高生產效率與工人技術水平等事項；

己、有關業務與管理之改進及工廠商店規則，獎懲制度之擬定與修改等事項；

庚、有關僱用與解僱問題等事項；

辛、有關工資、工時、生活待遇其他職工福利實施等事項；

壬、有關工商企業安全衛生及職工疾病、傷亡、殘廢、女工生育待遇等事項；

癸、有關勞資互助共同維持生產克服困難事項。

九、勞資協商會議中協商的各項問題，勞資雙方都有通過各自之代表提出議案之權利，協商會議開會時，如有必要，可由主席通知原提案人或有關負責人出席報告。

十、勞資協商會議協商程序如下：

甲、由勞資雙方代表分別將準備協商之問題，於會議前通知對方，使雙方代表能事先研究，徵求有關方面和職工的意見；

乙、舉行會議時，由輪值主席將問題按雙方同意的次序，逐一提交會議研究討論，以取得協議；

丙、有關一般問題的協議，經勞資雙方代表一致同意後，即可成立，比較重大問題的協議，須由雙方代表報告有關人員和全體職工，取得同意後，方得成立；

丁、會議中如有臨時提議，須俟各項議程討論完畢後提出，並取得雙方同意始得討論；

戊、凡已取得協議之比較重大事項，須寫成雙方代表同意並經雙方代表簽字之會議記錄三份，雙方各執一份，另一份送市勞動局備案。

十一、凡已取得協議之事項，由勞資雙方代表分別在有關人員和職工中傳達或共同召集會議傳達並負責執行，其未取得協議之事項，由雙方於會後分別研討磋商，以便在下一次會議中再行協商。

十二、如在會議中發生爭議，無法解決時，應按勞動爭議解決程序之規定處理之。

十三、勞資雙方成立之協議，不得與政府法令及集體合同之規定相抵觸。

十四、本通則自頒佈之日起實施。

十五、本通則解釋權與修改權在軍管時期屬於本市軍管會，軍管時期結束後屬於本市人民政府。

(一九五〇年四月三十日)

關於勞資關係及私營企業勞資協商會議組織問題

——上海市人民政府勞動局局長馬純古

在上海市第三屆各界人民代表會議上的報告

主席團、各位代表、各位同志：

我想把這次北京召開的全國勞動局長會議經過、內容，解決了那些主要問題，和目前上海勞資關係上存在的問題及對於勞資協商會議組織提案等等；作一個簡單報告。

這次全國勞動局長會議，出席有全國各大行政區、各省、市勞動局代表和各大城市工會代表、工商界代表，共百餘人。會議於三月七日開幕，三月二十日閉幕。會議期間，周總理、董副總理、中央財委會薄副主任分別向大會做了政治報告及財經工作報告。在閉幕式上，毛主席、朱總司令親臨講話。這次會議自始至終在中央勞動部李立三部長主持下進行，李部長並做了『勞動政策和勞動部任務』、『關於勞資關係問題』和會議總結等三個報告。全體代表根據李部長指示『從羣衆中來，到羣衆中去』、『實事求是』的精神，在融洽氣氛中，採取民主協商的方法，討論了並一致通過了六個決議草案：『省、市勞動局暫行組織通則』、『工會暫行法』、『關於在私營企業中設立勞資

協商會議的指示』、『關於開展職工業餘教育的指示』、『市勞動介紹所組織通則』、『失業技術員工登記介紹辦法』等。這些草案呈送政務院審查批准後，公佈施行，此外也討論了『關於工廠安全衛生設備條例』草案，中央勞動部尙根據大家意見再作決定。這次會議中勞資關係問題頗爲各方面重視，工會代表和工商代表均很認真地提出了許多意見，這些意見大部都被大會採納。上海工會代表許炳庚先生、工商界代表劉靖基先生及全體顧問，提的意見也很多，對會議有很大的幫助。

經過這次會議，主要解決了或明確了下列幾個問題：

一、勞動行政機構的任務。李部長在未說明勞動行政機構任務前，詳細地闡述了中央人民政府勞動政策總方針，就是共同綱領上根據毛主席的指示所規定的『發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利』；這是新民主主義政策總方針，也是新民主主義勞動政策總方針。由於中國經濟落後，工業太少，這個情況向工人階級和全體人民提出一個基本的首要的任務是『發展生產』，工人階級是國家政權的領導階級了，不再是被壓迫的階級了，但在物質生活上仍處於不利的地位，不僅在私營企業中如此，公營企業中也是這樣，在一個較短時期內還不可能有顯著改善。然而革命勝利，創造了一個條件：工人階級有可能用自己的勞動來創造自己的幸福，可以隨着生產向上發展而改善自己的物質生活。

今天勞動行政機構的基本任務是在總的方針之下，保護勞動，訂定各種保護勞動的

措施，改變工人物質生活和文化生活上的不利地位，提高工人的生產積極性及自覺的勞動紀律。不改變現狀，對發展生產將有很大的不利，但我們也不是一下子都要改變，而是在發展生產過程中逐步地來實行。

所以勞動行政機構在這個基本任務之下，它的具體工作是：（一）制訂各種保護勞動的法令；（二）監督勞動法令的切實執行；（三）調整公私關係與勞資關係；（四）勞動力的調配……等。

二、新民主主義政權下的勞資關係。大家都很清楚，新民主主義政權下的勞資關係不同於國民黨統治時代的勞資關係，過去工人階級完全處於被壓迫、被剝削的地位，那時的勞資關係是壓迫與被壓迫、剝削與被剝削的關係。現在國民黨反動統治推翻了。工人階級、民族資產階級參加在一個政權裏面，資本家已經不可能再壓迫工人了，也不可能像過去一樣無限制的剝削了，同時隨着人民革命的勝利，舊的制度有的被推翻了，有的不完全適用了。表現在勞資關係上也是這樣，資本家還想照舊統治工人已經不可能了。部份資本家不認識今天新的環境，存在着某些不必要的顧慮，不願或不曾找正確的辦法搞好生產，搞好勞資關係；也有些工人覺悟程度不高，由於過去的壓迫與剝削，產生了若干報復思想，在這樣情況下，舊的勞資關係不適用了，新的勞資關係又未建立起來，因此勞資關係上暫時的呈現着不正常現象。特別在生產困難的時候，雙方關係不易弄好。

什麼是正常的勞資關係呢？

正常的勞資關係，是一種新的勞資關係，應該是平等的、自願的、兩利的、契約的關係。平等的，就是說誰也不應該壓迫誰，資本家壓迫工人已不可能，而且也不允許，相反工人也不應該壓迫資本家；兩利的，資本家不能過分剝削工人，而工人也應照顧資本家使其有利可圖。不僅這樣，並且應該進一步根據平等、兩利的精神，雙方自願地協商，訂立契約。規定雙方在企業中的地位、責任、權利、義務……。把勞資關係在一個時期內穩定下來，雙方根據契約才好辦事，勞資關係才會正常，生產才有可能發展，這樣對國家對人民都是有利的。

三、怎樣使勞資關係正常？爲要使勞資關係正常，符合「平等的、自願的、兩利的、契約的關係」這個標準，訂立集體合同、集體協議和建立勞資協商會議等是比較好的辦法。集體合同是根據「發展生產、勞資兩利」原則出發，結合生產情況，經過雙方討論同意成立的定期契約，但集體合同、集體協議祇是比較重要問題的規定，不可能完全避免日常爭議和臨時發生重大問題，勞資協商會議能夠補集體合同、集體協議之不足，在集體合同、集體協議未訂立的地方，則可以通過勞資協商會議，打下訂立集體合同、集體協議的基礎。

在私營企業中設立勞資協商會議，有些人懷疑「是不是侵犯資方的管理權、行政權」經過大家討論，認爲勞資協商會議的主要目的是爲了發展生產，改善勞資關係，而