

勞資協商會議

編室料資社報日人工

行印社版出人工



勞資協商會議

編室料資社報日人工

行印社版出人工



勞資協商會議

編輯者 工人日報社資料室

印行者 工人出版社

北京西總布胡同卅號
電報掛號二二七三

一九五〇年五月初版一萬冊

(于仲瑀校對)

目 錄

關於在私營企業中設立勞資協商會議的指示	一
勞資協商會議經驗初步總結	六
勞資協商會議的幾個問題	一九
搞好勞資關係發展生產	二五
恒源紡織廠的車間生產會議	三九

關於在私營企業中設立勞資協商會議的指示

——中央人民政府勞動部給全國各地勞動局的指示

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爲原則。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（如一次爲勞方代表擔任，下一次即爲資方代表擔任），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記錄三份，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

勞資協商會議經驗初步總結

天津市總工會

一 經過情況

目前全市私企大廠東亞、恒源、仁立、北洋、永利已經成立勞資協商會議，以東亞時間最長，成立以來，已有三個多月，開了三十五次會議，恒源、仁立、北洋、永利才開始不久。此外達生也在籌備，還有些中小廠子如長城橡膠廠，信誠造紙廠，中興造紙廠等也都成立了勞資協商會議。在已成立協商會議的私營大廠中以北洋較為成功，東亞最差，這主要是由於北洋勞資雙方抓緊了生產；並且會前準備充分，密切聯繫羣衆，而東亞在這幾方面却甚爲忽視的結果。

勞資雙方在開始時，對協商會議的認識是不明確的，資方願意搞協商會議，

除了想試試把生產搞起來外，是帶着一些被動性的，是受社會輿論和我們鼓吹的影響的。他們的思想中存在着顧慮，我們在某些公私關係上照顧得不够，使有些資本家對我們的政策表示懷疑和觀望，他們害怕勞資協商會議建立起來後，生產仍搞不好，而工人却會提出很多要求，不好應付，他們還怕工會干涉他們的行政權，特別是用人權。例如恒源成立協商會議後，因棉花質地不好，致使生產量降低，北洋紗廠經理朱夢蘇就藉口說：『協商會議有什麼好處呢？恒源的生產不是反而降低了？』又如東亞工會提出要求資方主動撤除一些作輕活而領高薪的工人時（這些工人過去均是資方的耳目），宋槩卿就連續六次不參加會議討論，廠長也避開糾紛，請假養病。但資本家對生產管理問題也感到苦悶，浪費現象在各廠都是嚴重存在，生產數量有的還未達到日本統治時候的水平，職員一般都不很負責，工人勞動紀律也離理想很遠，這些問題迫使資本家尋覓新的解決途徑，在去年九月第一次各界人民代表會議通過勞資關係暫行處理辦法後，有的資本家就提出生產管理問題，想成立生產管理會議或碰頭會議，恒源紗廠資方更向工會建議，指定兩工會委員參加廠方的生產管理，組織工廠管理委員會，但工會因為代

表太少，恐陷於被動而加以拒絕，在第二次各界人民代表會議後，各有關方面反映，資本家也多以工廠管理委員會權利過大，不肯接受，去年十一月下旬東亞宋柴卿和工會取得協商，各派代表五人，磋商工廠中發生的有關勞資雙方的問題，成立以來，先後解決過過去五十多件工人提出的要求，生產亦曾一度提高，經我們鼓吹，恒源、仁立、北洋、永利諸廠乃繼起成立勞資協商會議，但多數抱着試的心理。

工會對協商會的認識也是模糊的，有的希望在會中解決過去的懸案（如永利鹼廠），有的則企圖把所有的問題都在會議中求得解決（如東亞），有的雖然也知道應該搞生產，但怎樣搞法，是否搞得起，不合理的舊制度的阻礙、職員不負責……等問題都沒有明確的意見和討論研究。

根據上述情況，並鑑於這些私營大廠工人生活已不算低，幾家大紗廠工資已經調整，工人過左情緒亦已基本停止，市總再明確指出目前只有發展生產才能勞資兩利，私營工廠工會必須全力面向生產，發動羣衆主動把生產搞起來，使資方減少困難，提高生產信心，並從生產發展中來逐漸滿足工人的福利要求。因此，

勞資協商會議中主要應討論有關生產的重大問題。事實證明，當北洋紗廠工會抓緊了生產，提出搞生產運動的口號，並發動工人把生產從每錠二十小時平均出紗〇・六九磅提高到〇・七九九磅（最高達到〇・八九九磅，打破該廠過去一切紀錄），鋼絲的回棉也自四百磅降至二百磅，資本家就對勞資協商會議感到很大興趣，會議進行也較其他廠子順利和成功，經理朱夢蘇說：『只要是爲了搞好生產，什麼問題都好解決。』而該廠工會也活躍起來，工會在工人中的威信也較前提高許多。目前其它各廠也都向這個方向去做，有的（如恒源）已開始在生產節約上獲得了很大成績。

二 勞資協商會議的範圍和資方最後決定權的問題

凡有關生產、勞保福利的問題都可以在勞資協商會議上討論，由雙方取得協議解決之，在會上可以協商勞資雙方共同提出的問題，也可以討論單方面所提出的問題。在業務經營、行政管理和人事任用調動方面的權利仍屬資方，資方有最後決定權，工會有建議權及抗議權。在討論這問題時，有些工會幹部有絕對平等

的思想，認為工廠中的一切問題都要雙方協商後，才能執行，這個思想已經糾正。

在勞資協商會議中遇有不能解決的問題時，若係做法上不一致，即可再各自討論研究求得雙方同意的或正確的辦法，如係勞資雙方利害衝突，意見懸殊，多次不得協議者，可到勞動局調解仲裁。

三 勞資協商會議的組織問題

一 勞資雙方代表人數應視工廠之大小，互派相等人數的固定代表，目前各廠雙方代表人數為四至五人，資方代表一般為經理、副理、廠長、人事室主任、總務主任、工程師。工會代表為主任、副主任及其他代表若干人，恒源與東亞的支部書記且以工會委員的身份參加，黨支書能當選為工人代表，參加勞資協商會議，對工作上有很大利益。勞資雙方在討論到有關專題時，尚請有關部門負責人與工人代表列席。

二 開會時間一般均為一星期一次，東亞過去為一星期兩次，資方與工會均

感到時間太急匆，準備不够，我們的意見，目前問題較多時，仍可一星期一次，但若準備不成熟，或沒有問題可討論時，則可休會一次。

三 會議主席，各廠情況不一，北洋是勞資雙方輪流當主席，恒源資方則表示不願當主席，仁立資方則爭着要做主席，東亞開會時則沒有主席，我們的意見，會議主席還是由資方擔任為妥。（編者按：根據勞動部指示，勞資協商會議主席應由勞資雙方輪流擔任，請參看本書第二頁。）

四 決議的執行機構，北洋紗廠資方組織了計劃、檢查和衛生等組，以保證資方對決議之執行，該廠工務主任每天還和工會開碰頭會，互通情況，互相督促並解決了許多日常瑣碎的問題，使勞資協商會議能集中精力、時間討論較大的問題。恒源紗廠爲了保證決議的執行，成立了車間生產會議，由工會車間委員與行政車間負責人組成，這個會議還可以解決車間日常所發生的問題，並帶動職員對生產負責。這些都是較好的方式，應予推廣。

四 怎樣開好勞資協商會議？

在明確了以搞生產爲中心之後，問題的關鍵就在於會議的組織和準備工作。

一 事前的調查研究工作，在建立協商會議前，工會最好先能了解工廠的大體情況及生產中存在的主要問題，才能提出協商會議應先討論與解決什麼中心問題，才能主動領導會議的進行，但我們一般在這方面做得很差，例如恒源工會提出了許多重大的問題沒有分別先後輕重，又沒有很好研究，結果開了好幾次會，收的成效不大。

二 與工人密切聯繫，工會必須通過工會小組，組織有關生產問題與工人迫切要求之提案的討論，並通過討論來教育工人，貫徹發展生產勞資兩利的精神，工會並必須負責將每次協商會議對每一提案的決定迅速告訴工人，北洋工會這樣做了，工人就說：『工會和過去不一樣了，現在有事情都告訴我們了。』工人對協商會議的認識也較前清楚了。仁立工會採取小組長聯席會議，由工會主任直接傳達與佈置到小組去，也是一種很好的方式。此外，還可以利用廣播、大字報、黑板報大力宣傳。有些工會組織不很健全有些工會委員不很負責，我們應通過這個工作，結合生產運動，加以適當的改組，以進一步密切工會與工人間的聯繫。

三 事前交換和研究提案，現在北洋仁立都在事前兩三天勞資雙方交換提案，以免會上毫無準備，亂扯一通，不得結果，北洋工會在開協商會議前曾在工會常委會及預備會上反覆對提案加以討論，研究資方可能提出之藉口及工會對付的辦法，對於工人的提案，事先均在常委會上審查，並到車間調查情況，以免工會提案給資方抓住把柄，或提出做不到，致使工會威信降低。其它各廠一般準備較差，東亞工會和資方對雙方提案都很少事前研究，只是會上亂扯，結果會議進行很鬆弛，沒有中心。我們認為事前交換和研究提案是個很重要的工作，工會常委會應對工人每一個提案加以審查，予以揚棄取捨，再將常委會所同意的提案並資方提案交給工人討論，廣泛徵求意見，在得到多數工人同意後，再將提案交給協商會議討論。對於工人所提的有些過高、不適當或目前辦不到的要求，工會也應負責及時向提案人進行解釋和說服教育。

四 雙方提案不僅提出問題，而且要有具體辦法，如果雙方對提案尚未考慮成熟，可以暫緩開會或先討論已考慮成熟的或已有一定意見的問題，別的留在下次再談，在開會時遇到重大問題又未經工人討論者，工會代表不宜冒然自作決