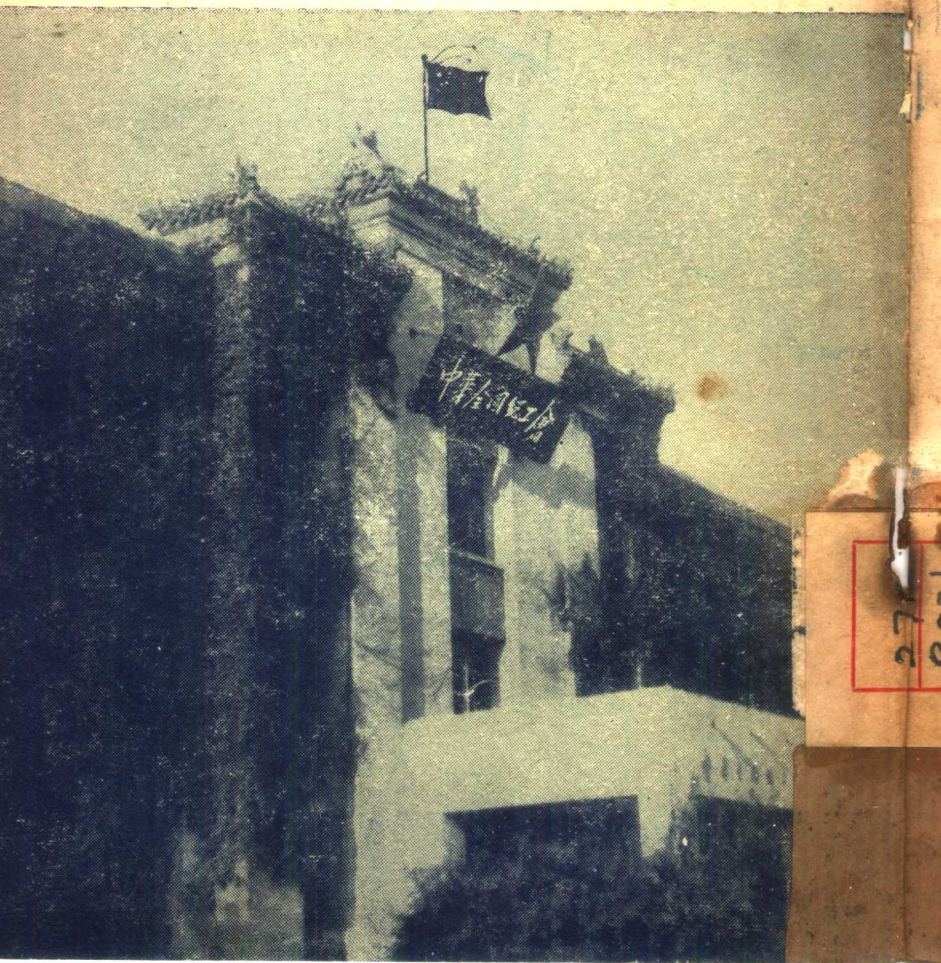


全國店員工會工作會議決議

中華全國總工會編輯出版室編



270

272
8021

全國店員工會工作會議決議

中華全國總工會編

工人出版社印行

全國店員工會工作會議決議

編輯者

中華全國總工會
編輯出版室

發行者

工人出版社

北京西總布胡同卅號

一九五〇年一月初版
一九五〇年三月再版

目 錄

關於成立中國店員工會聯合會籌備委員會的決定	一
關於店員工會幾個組織問題的決議	三
中國店員工會聯合會組織系統表	五
關於店員工會簽訂集體合同經驗的總結	六

關於成立中國店員工會聯合會籌備委員會的決定

一九四九年十二月十九日全國店員工會工作會議通過

一九四九年十二月二十二日中華全國總工會常務委員會擴大會議批准

全國店員工會工作會議決定成立中國店員工會聯合會籌備委員會，由到會代表選舉常景林、張春久、王浩萍、張才雍、王郁文、朱學然、韓西雅、韓武成、萬其汀、鄭堯康、葉勁、顧亭、王信培、張耕仁、劉華、王臻、孫明、劉燮、賈清波、張壽蕸、安真義、郭萱、王嘯宇等二十三人爲籌備委員。常景林、張春久、王郁文、韓西雅、韓武成、劉燮、王臻、葉勁、顧亭等九人爲常務委員，並推常景林爲主任，張春久爲副主任。籌備委員會在中國店員工會聯合會未成立之前，即爲全國店員工會的統一領導機關，其任務爲：

(一)積極籌備在一九五〇年六月召開之第一次全國店員工會代表大會的各項工作：1. 準備在全國店員工會代表大會上做關於全國店員工會運動的工作報告。2. 制定代表選舉法，規定全國各地出席店員工會代表大會的代表名額，組織並督促各地關於出席全國店員工會代表大會的選舉工作。3. 制定中國店員工會

聯合會組織章程草案。4.處理其他有關召開大會的各項工作。

(二)交流各地店員工會工作經驗推動訂立一行一業的集體合同，督促全國各地店員工會組織迅速召開各省、市的店員代表會議，認真的傳達討論全國店員工會工作會議的各項決議與關於訂立集體合同的經驗總結，建立和健全各省、市店員工會聯合會的組織。

關於店員工會幾個組織問題的決議

一九四九年十二月十九日全國店員工會工作會議通過
一九四九年十二月二十二日中華全國總工會常務委員會擴大會議批准

(一) 關於店員工會的組織範圍，應包括所有從事商業（包括公私金融、貿易及酒菜、浴室、旅館等）的工人、職員在內，上述各種商業部門所附設的工廠或作坊的工人、職員，亦應統一組織在該業之店員工會中。

(二) 不論國營、公營、私營、公私合營的同一性質的商業部門中之工人、職員，均應組織在該行業統一的店員工會組織之中。

(三) 爲了打破各行業店員中的行會觀念，減少行業工會的數目，便於統一領導，應盡可能將性質相同或相近的行業店員組織在一個店員工會中。

(四) 店員工會的組織系統如下：

1. 在全國爲中國店員工會聯合會全國委員會，在地區爲××地區店員工會聯合會（如東北店員工會聯合會），在省爲××省店員工會聯合會，在市爲××市店員工會聯合會，在縣或鎮爲××縣或

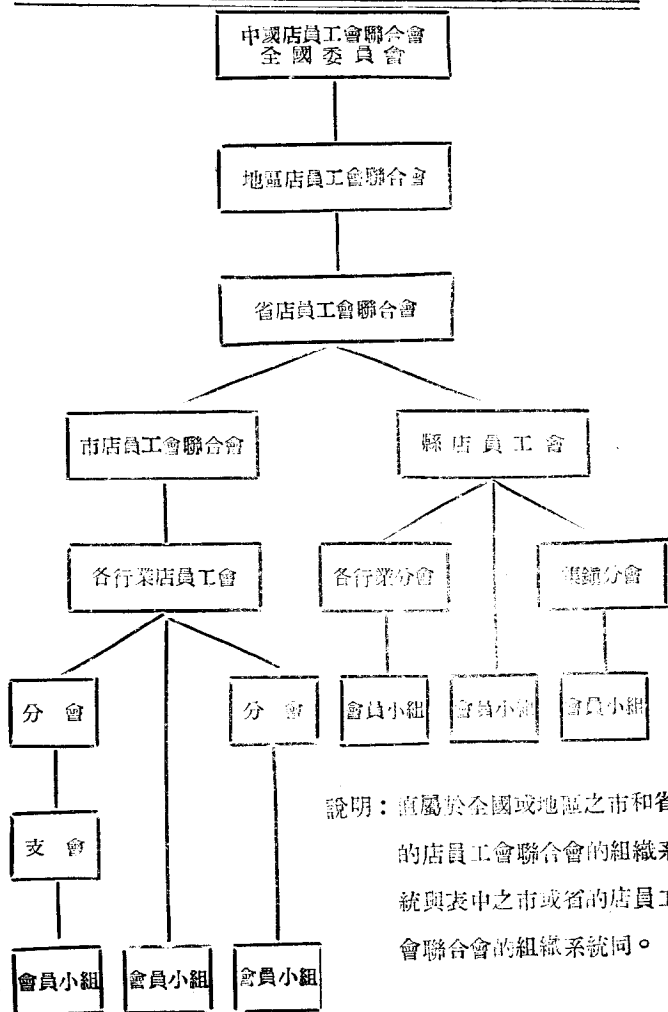
××鎮的店員工會。

2. 在店員工會聯合會之下爲行業的店員工會、分會、支會、會員小組，（如北京市百貨業店員工會——分會——支會——會員小組）。

3. 在縣的店員工會之下，爲各行業與集鎮的分會，會員小組，人數很少的行業，亦可不成立分會。

（以上組織系統見附表）

中國店員工會聯合會組織系統表



說明：直屬於全國或地區之市和省
的店員工會聯合會的組織系
統與表中之市或省的店員工
會聯合會的組織系統同。

全國店員工會工作會議

關於店員工會簽訂集體合同經驗的總結

在全國各地大小商業機關店舖中工作的店員，人數衆多，而極爲分散，工資制度、勞動條件因行業的不同和商店大小的不同，有很大的差別。特別是由於半封建的行業習慣、行業規章對店員的束縛，一方面使店員受到許多半封建的壓迫剝削，另一方面又使店員的階級意識模糊不清，因而在店員行動中常易發生或左或右的偏差。根據店員工人的這些特點，在目前把分散在全國各大城市、各種行業中的店員工人組織起來，加強階級教育，提高店員階級覺悟，加強政策教育，使店員自覺的擁護新民主主義國家法令，保證人民政府公私兼顧、勞資兩利商業政策與勞動政策的正確執行，是店員工會的基本任務。根據最近幾個月來各城市中店員工作經驗證明，在一個城市中按一行一業的訂立集體合同，是實現上述任務的一個最好的方法。因爲集體合同是規定勞資雙方權利和義務的一定時期的書面契約，討論集體合同的過程，就是政策教育的過程；就是勞資雙方認識政策、達到協議的過程；同時也就是發展和鞏固店員工會組織的過程。北京、天津、上海、南京各地，通過訂立集體合同，而使勞

資關係走向正常，店員工人的階級覺悟提高，工會迅速建立和鞏固，就是很好的證明。

研究這幾個城市簽訂集體合同經驗，可得出下列幾點：

第一點 簽訂集體合同的步驟

經驗證明，全國總工會關於私營工商企業，勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法是正確的，這個暫行辦法規定有四個步驟：

甲、由各行各業勞資雙方所組織之團體，各自召開全體會議或代表會議，選舉委員會擬定各自之集體合同草案。

乙、由勞資雙方各自推選能代表全體利益的同等數量之代表，根據雙方自行擬定之合同方案，在平等自願的基礎上採取民主協商方法，逐條研究，取得協議。在協商時應邀請當地人民政府之勞動局派員參加。

丙、獲得初步協議後，由勞資雙方各自召開全體會議或代表會議討論修改，再將修改意見提交雙方代表討論協商，再取得協議。

丁、雙方代表為向各自所代表之全體負責起見，復將二次協議交由勞資雙方各自召開之全體會議或代表會議討論通過，然後由雙方代表簽字申請勞動局批准施行。

上述四個步驟缺一不可，因為合同取得協議應是勞資雙方和雙方內部充分討論協商的結果。解放後，雙方對政策了解不夠，只有反復討論才能領會政策，根據本行業實際情況把合同訂的更完善。北

京市國藥業沒有經過第三個步驟，初步協議好的合同由工作幹部來代替修正，羣衆即感覺到我們作事不够民主，合同也沒有修改好。北京市油鹽糧業經過再次協商，羣衆的積極性提高，合同就比初步草案切合實際。由此證明一切企圖省事的辦法是錯誤的。

第二點 根據情況，規定合同

訂立集體合同的内容一般的應包括：

- (一) 僱傭與解僱手續。
- (二) 規定廠規、鋪規的手續及內容。
- (三) 工資。
- (四) 工作時間及假期。
- (五) 女工童工問題。
- (六) 有關勞動保護與職工福利問題等。

但有時爲了適應勞資雙方急待解決的爭議問題，也可成立上述爭議問題的臨時協議。訂立集體合同絕對不能死板地搬用其他行業經驗，否則必然流於形式，陷於包辦代替；必須通過代表會議的形式，按照毛主席所指示的調查研究的方法，了解該行業中店鋪規模的大小與營業好壞、及勞資關係等具體情況。只有勞資雙方都從實際出發，才能把合同訂好。

第三點 領導羣衆自己動手

訂立集體合同工作，應當組織該行業的店員，自己來解決自己的問題。必須信任羣衆有他自己的幹部，在我們的幫助和指導下，能够正確的解決問題。一開始，我們就應當根據政策具體的解釋各種問題，認真的反覆教育籌備委員和積極分子（應結合夜校和訓練班教育積極分子），使我們的意見變成籌備委員和積極分子的意見，經過他們，把這些意見帶到羣衆中去。沒有建立工會籌備委員會的，便可以建立該行業全市的店員工會籌備委員會。而不必經過由我們幹部把各家工會工作得有了基礎之後，再成立該行業店員工會的自下而上的辦法。籌備委員會選出後，就應由籌委會發動各家店員舉行不拘形式的座談會，討論集體合同問題，讓職工盡量提意見。經過充分的討論以後，再由籌委會蒐集起來整理成合同談判條文。切戒不經過羣衆討論，就由工作幹部起草的作法。但放手讓羣衆討論，並不等於放鬆對羣衆的政策領導。如北京市布業，在討論中讓過高的要求自流發展，無原則的遷就落後羣衆的意見，希望人人說好的思想是不對的。我們既要反對包辦代替，也要反對尾巴主義。

第四點 簽訂集體合同必須與教育組織工作相結合

整個集體合同的簽訂過程，是有領導的有組織的教育過程。每個職工提出集體合同的具體條件，互相討論條件，就是一種具體的實際的階級教育和政策教育。在討論集體合同時，要抓緊機會教育工人建立或健全工會。全市性的行業工會籌備委員會成立以後，必須大力幫助各家建立工會組織，向店

員講清工會的性質和任務，講清爲什麼要訂立集體合同，講清只有工人組織起來，才能訂好合同等問題。反對藉口討論合同沒有時間而不去組織工會的說法。如果合同雖然簽訂了，而工會組織還未建立起來，那麼簽訂了的合同也難以有組織有保證的實行。只有在訂立合同的過程中去建立和健全工會組織，才能使店員工會的組織有具體內容，店員工會的組織才不致流爲形式；同時也只有把店員工人組織到工會中來，才能有組織有領導的把合同訂好。從討論當中、工作當中去發現積極分子。積極分子已經發現，就應抓緊教育，使他們學會依靠羣衆的思想，與領導羣衆的方法。

第五點 爭取主動說服資方

集體合同既是勞資雙方在自願的基礎上，平等協商簽訂的，那就必須使勞資雙方都要懂得政策。初解放後的情況，多數的資方是心存顧慮，有意見不肯發表，同時資方的同業公會，常是少數人包辦代替，若不推動和組織該行業資本家進行民主討論，很難把合同訂好，訂好了也難普遍執行。因此工會必須主動的用具體事實來解釋各種政策，去掉資方的顧慮，向資方進行說服工作；同時應請勞動局和工商局，召集資本家開會討論，鼓勵開明的資本家，說服落後的資本家。只有把資方的思想弄通，訂立集體合同的工作才能順利進行。各地成功的經驗都證明了這一點。

第六點 協商方式要靈活

簽訂合同既然是根據勞資兩利的政策，解決勞資糾紛，達到發展生產的目的，那麼在訂立集體合

同的過程中，就不要採取敵對態度，而是根據真實情況結合政策進行協商。在正式協商開始之前，可由雙方協商代表舉行小型座談會，把雙方所提草案交換研究，免得在正式協商時雙方意見相距太遠。北京市油鹽糧業就是利用這種方式，才打破了談判時的僵局。正式協商開始之後，如碰到難以解決的問題，雙方也可在舉行小型座談之後再進行協商。反對那些保守合同秘密雙方喊價還價的思想，並要防止把協商變為坦白訴苦，甚至鬥爭會的形式。在工會方面應詳細研究資方的草案，對於有些只圖一己之利的資方，假造賬目，誇大困難的事實，必須指出其錯誤。但是對資方合理的意見也應虛心接受，以求得問題的解決。

第七點 根據需要，訂立小合同

集體合同是就整個行業着眼來解決問題的。但因為同一行業的各家規模大小、營業好壞、制度習慣之不同，在規定集體合同條文時，必須留有伸縮的餘地。例如工資和待遇問題，就可以分成甲乙丙丁數種等級。各家在不違反總的原則下，可根據本身情況訂立一個具體的小合同或執行辦法。如果雙方認為可以完全照集體合同執行時，亦可不必簽訂小合同。這是使協議深入各家店舖具體解決問題的步驟，只有這樣才能保證集體合同的普遍執行。因此當集體合同已經簽訂批准後，各家職工就應在工會的領導下進行學習討論，以便很好的簽訂小合同。集體合同與小合同簽訂之後，工會就可以進一步在發展生產與勞資兩利的總方針下，來建立正常的勞資關係與工會的經常工作。我們反對過去不訂立集體合同，只是一家一家的解決糾紛的辦法；但也反對把集體合同變成不求實際的形式主義。