



2 026 5673 1

僅供參攷
注意保存
不得翻印



上海工運資料

勞資協商會議情況
檢查報告專輯

上海總工會調查研究室編

一九五一年九月十日





数据加载失败，请稍后重试！



数据加载失败，请稍后重试！

永安紡織第三廠勞資協商會議總結報告·····	(二)
永安印染廠勞資協商會議初步總結·····	(一二)
大華煙廠勞資協商會議檢查報告·····	(二一)
泰利、大隆機器廠勞資協商會議檢查總結·····	(三〇)
惠工鐵工廠情況報告·····	(三七)
協昌縫紉機廠獎勵制度調查報告·····	(四三)
大昌源鐵工廠情況報告·····	(四八)

前言

上海總工會私營企業部，與勞動局的同志配合深入七個基層組織檢查和總結工作，這七個廠的材料很好，提出了問題，也總結了經驗。現印發出來給我們工會幹部工作上的參考。

這樣的領導方法是具體有效的，上海各級工會各工作部門都值得做效和參考的。

上海總工會調查研究室

一九五一年九月六日

永安紡織第三廠

勞資協商會議總結報告

一、概況：

本廠爲永安紡織印染公司的一個單位，其前身爲鴻裕紡織廠，於一九二七年由永安紡織公司承購下來。現本廠共有職工二、七二五人（內職員九十八人，男工四四八人，女工二、一七九人），其中養成工較多。機器經數度整頓，目前共有紗錠六二、四一六枚，布機二四四台，其中紗錠大部分爲一九一九年之阿塞利司及澄辣脫式，效能較差，部分一九四二年自行仿造之澄拉瑪式，雖然較爲新穎，但紡二十支紗效能尙不及以上二種機器，故出數較他廠爲差，目前錠扯約〇・九磅以上，布機爲一九二一年出品，目前十二磅細布台扯約一〇四碼左右。行政負責人廠長，在總公司代廠務經理，不常到廠，工程師只負責技術指導，行政管理由政工司陸致和及庶務科長高良友負責，高良友一般負責對外，陸致和則實際負責工務，因陸致和係反革命分子，於四月二十七日逮捕後，現廠方已調整人事，新廠長亦已到職。

二、勞資協商會議未成立前情況：

1、勞資關係方面：

解放初期，由於雙方不瞭解政府政策，沒有很好掌握「勞資兩利」的原則，因此資方存在顧慮，缺乏經營信心，對於勞方所提要求，亦都強調困難，推諉拖拉，勞方當時亦大都採取尖銳鬥爭方式，求得部分福利待遇的實施，如在設立托兒所、改善伙食待遇等問題，都是這樣爭取的。同時個別資方代理人，挑撥職工與工會對立，形成了許多無謂糾紛，因此勞資關係頗不正常。

2、生產問題方面：

由於勞資關係的不正常，工人生產情緒亦極低落，在行政管理上，則存在着無組織、無領導的狀態，職工關係不團結，浪費現象也很嚴重。例如細紗間的錠扯低至〇・六一磅，搖紗間的回絲率佔生產量的百分之〇・八至百分之〇・九以上（一般標準百分之〇・三左右），同卷、回花、回條等廢品亦顯著增加，布廠產量亦由五十餘碼低落至四十七至四十八碼（十小時）。「二六」轟炸後，困難更形嚴重，勞資問題更難解決，當時工會號召職工增加生產，減少浪費，來克服困難，爭取資方經營信心，因此產量、質量上亦都提高了一些，但由於行政仍不能配合，如原棉調配不均，時好時壞，以致仍不能保持紀錄，穩步前進。

三、勞資協商會議情況：

由於勞資關係與生產方面都存在着一些問題，要求得解決，必須由勞資雙方開誠協商，共同克服困難；人民政府又發出號召私營企業組織勞資協商會議，總公司亦醞釀成立總的勞資協商會議，亟需各廠單位的勞資協商會議上產生總的代表，因而本廠勞資協商會議在這樣基礎上於六月初宣告成立了。一般的說，沒有很好的學習有關勞資協商會議的文件，及掌握勞資協商會議的精神。勞方代表的產生方式是較為民主的，照顧各車間普遍產生，但缺乏與工人羣衆詳細解釋。資方代表由資方指定，爲總工程師、攷工司、庶務科長、攷工，及其他粗紗、細紗、搖紗三科科長，與勞方代表七人相等。於一九五〇年六月十一日召開首次會議，並規定每二週舉行會議一次。但自二次會議後，會期即不正常，因資方代表總工程師爲工會會員，不願代表資方，其他攷工與三位科長亦都辭去資方代表職務，致使資方代表僅餘二人，在會議上又不能解決問題，老是拖拉推託，因此至今僅開會六次（本年僅一次），提出議案二十八件，計：福利十一件，行政管理三件，工資五件，克服困難二件，生產二件，勞動紀律三件，獎勵二件。

其中提案，大都瑣碎，而碰到具體問題，又都不了了之，勞資關係仍停留在原來階段。四、勞資協商會議的一些作用：

由於雙方代表感覺協商會議不能解決問題，就偏重於個別碰頭協商的方式，沒有很好運

用會議的形式。但也起了某些作用，舉例於下說明：

1、在協商的基礎上，由於工會領導，改進了生產。

由於勞資關係的不正常，在生產上亦就沒有起色，資方代表不重視工人羣衆的意見。一九五〇年九月份本廠由原來五萬四千紗錠增開至六萬二千餘錠，當時女工增加了約二百餘人，但男工（保全）却一個也不增加，因此在生產上就發生了脫節現象，各車間互不接應，少數由原來錠扯〇・七八磅減低至〇・七二磅。工會面對這一情況，乃要求資方增添男工，資方代表却不從實際出發，搬出國營企業經營標準，認為可以不添男工了。經過二個星期的協商，並約集了同業公會與紡織工會的代表一起協商，着重的批評了資方代表後，始同意增加八個男工，改變了生產情況，達到了原來錠扯出數，這樣教育了資方代表。十一月份，永安系統各廠錠扯出數的統計以本廠為最低，總公司勞資協商會議亦展開批評，工會與勞方代表研究了這一問題，用各種方式啓發工人羣衆的政治覺悟，改善了勞動態度，改進了清棉科的和花和出地腳的方法；鋼絲車的抄鋼絲也改變了過去跳抄和零亂的現象；細紗間的雜拉，也經常由落紗工出清了。同時針對資方代表單純從調快車頭以求增加生產的思想加以批判，並由工會召集老年工人、技術員工和行政負責人共同研究生產低落的原因，經數次的會議，並由某一技術工友的建議，原則上確定從改善細紗、保全、運轉和加油工人的勞動組織着手；

原來細紗間紗錠由兩組平車和運轉加油共同負責，共同修理，當紗錠損壞時，互相推諉責任，拖延修理時間，因此三八四只紗錠中，經常有十多只空錠，最嚴重的是大鐘南面的六部車子，稱為癩痢頭車子，每部經常有百餘只空錠。找出這一根源後，就將運轉加油和保全兩組平車改為三組，劃定機器範圍，各自負責，增加了彼此的責任心，並有了相互比較；與此同時，又推動了資方，增加三個保全小工，將原來揩車週期由十八天一轉縮短為十三天，提高了機器效率，使空錠數字減少到一、二只，以至現在全部消滅；同時，通過各種運動更提高了工人的政治覺悟，使產量增加到目前的錠扯〇·九磅以上。

2、車間職工會議制度改善了生產管理。

解放後，一般職員由於片面認識工人翻身的意義，不善於民主管理生產，同時資方代表仍強調着舊的一套管理制度，因此職員徬徨歧途，形成敷衍了事，不研究生產的情況。去年十二月份勞方代表提出提案，要求資方加強管理制度，建立了科長會議，邀集了管理工與工會小組長一起討論，使車間內某些妨礙生產事項，得以改善（如保全科對細紗間紗錠分別負責制度，就是在科務會議上提出討論後執行的）。

3、改善了部分福利待遇。

在勞資協商會議上，關於合作社地址、工人疾病津貼與一九五〇年某些特別工作的工人

年獎等均先後獲得了協議。職工子弟學校的設立，是由廠的勞資協商會議提出，由總公司的勞資協商會議通過建造，目前校舍已近竣工，秋季就可以開學了，工人們一般都很滿意。

五、勞資協商會議的缺點及存在的問題：

1、沒有掌握勞資協商會議的精神。

由於勞資雙方在組織勞資協商會議時，沒有很好的學習有關文件，致各有各的想法；對會議的平等、民主、兩利的基本精神掌握不夠，勞資協商會議極為被動，談的大都為瑣碎的糾紛問題，對積極研究生產和主動的解決問題很少，如最後一次協商會議是因為工人損壞了機器，爲了如何處理才召開的。因此，在生產情況好轉時，會議就流於形式，缺乏內容，不起作用，處於停頓狀態。

2、會議上態度欠誠懇，相互尊重不夠。

表現在討論雙喇叭工資時，在會議上不是平心靜氣的民主討論，個別資方代表固執己見，形成爭吵，會議不歡而散，使問題更難解決。某些問題廠單位向總公司勞資協商會議推，或是下次再行討論，結果是不了了之。

資方代表內部民主精神不夠，致使某些高級職員不敢發表自己意見，少數一、二人發言，其他代表形成「活菩薩」，結果就辭了資方代表職務。

3、缺乏會前準備，會後傳達。

勞方提案，是從工會委員會討論後提出，但沒有很好的廣泛吸收工人羣衆的意見，缺乏會前醞釀，準備不夠，沒有具體意見，如首次會議勞方提出：要廠方採取合理化建議，人事管理民主化的提案，就無從談起，亦是使會議拖延和易於流產的原因。會後缺乏及時向工人羣衆進行傳達解釋，有時只把會議協議用佈告方式告訴工人，如在添人問題上，工人急於瞭解協議結果，工人等在外面聽，但工會認為已經添了人，工人知道了就行了，沒有傳達，因此易於使工人羣衆不關心；同時工會如何在工人羣衆中建立起威信，亦受影響。由此，甚至某些工會幹部、積極分子對協商會議究竟作過那些工作亦是模糊的，有的根本忘記了。某些工人對勞資協商會議有否組織，做些什麼事，也不知道。

4、資方代表成份不純，影響勞資協商會議。

資方代表陸致和（國民黨滬西區區分部委員，抗拒登記已逮捕），原爲廠內「攷工司」，操縱廠內一切人事權，在協商會議上亦肆意破壞。如搖紗間，原來在解放前（一九四六年）搖二〇支大扎絞紗是每磅〇・〇一五元，後來改爲二〇支小扎絞紗每磅〇・〇二元，解放後仍搖二〇支小扎絞紗，去年六月，因大扎絞紗銷路暢成本亦低，爲減輕成本，乃要改搖二〇支大扎絞紗，但硬將工資壓低爲每磅〇・〇一三元，在勞資協商會議上，再三討論，陸

致和置之不理，結果問題僵持，只好再搖小扎絞紗，不搖大扎絞紗，工人情緒却大受打擊；再在添人問題上，陸致和亦堅持不添，甚至說：「生產脫節沒關係，公司裏橫豎有錢。」因此，由於陸致和的把持，協商會議常不能解決問題，而一開會又一拖四、五小時，因此勞方代表亦怕開會，遇到問題以個別談的方式去求解決。

5、沒有重視合理化建議及創造發明。

資方只單純強調提高產量，碰到實際問題却又漠不關心。例如技術員王鵬舉創造「直立式皮圈」，目前情況雖有些缺點，但可增加產量，同時可減低製造成本，節省外匯，已裝置一九二錠在試紡（並已化費一七〇餘萬元，由王鵬舉自己付出），而目前尙待改進，但王鵬舉却缺乏研究費用，資方對這一問題並未加以重視及幫助，工會也沒有及時重視與鼓勵，與資方協商解決困難，要求予以經濟資助與支持。

六、今後的方向：

1、加強勞資雙方對勞資協商會議的認識。

勞資協商會議，在今天是具體實現「發展生產，勞資兩利」政策的有效組織形式，也是勞資雙方代表以開誠佈公協商討論有關生產、福利事項的機構，因此，這不是一個臨時性或突擊性的組織，資方代表必須認識這是一個在私營企業中運用新的民主管理企業的形式。因

此，總公司勞資協商會議只是協商一些原則性的問題；廠勞資協商會議，必須研究廠單位具體問題，負責解決不影響整體的問題，不能推諉與拖延；勞方代表亦必須以生產為中心，團結和推動資方積極發展生產，在這一基礎上代表工人利益，提出某些可以及時解決的福利問題。由於勞資協商會議沒有打下很好的基礎，目前資方代表因人事調整，須重新指定代表，勞方代表調動頗多，亦需重新加以改選，因此結合改選，可以強調勞資雙方重新學習有關勞資協商會議的文件。

2、建立正常的會議制度，並發揚民主，樹立依靠羣衆的觀點。

針對以前協商會議的紊亂現象，必須強調建立正常的會議制度，並使協商會議不僅是代表開會，而且是要變為羣衆性的會議；因為會議所討論的問題，是整個廠大家的事情，所以勞方代表要廣泛吸收羣衆意見，並主動深入瞭解目前存在的問題；不僅是指出問題，而且要提出一些辦法，避免東拉西扯空洞口號，雙方代表在會議前可先行非正式座談，互相交換意見，以便協商時更能順利進行。會後應進行細緻的傳達與解釋，今天工人階級應該瞭解生產問題，因此必須避免一切問題勞資雙方碰頭解決，使工人不能瞭解；碰頭會只應該解決一些瑣碎問題，一切牽涉較廣的問題，應以會議方式協商解決，以培養工人羣衆關心勞資協商會議。對於獲得協議的各項決議，應定期檢查，貫徹執行，以建立勞資協商會議的威信。

3、爲了進一步搞好生產，必須有重點的培養先進小組。

爲了很好的發揮勞資協商會議的作用，應經常的討論研究有關生產問題，並且要深入下層，有重點的培養先進小組，經常的關心和解決它的困難，幫助其發展，使之成爲全廠的旗幟，推動其他小組，使全廠的生產競賽成爲經常性的羣衆運動；同時，可充實勞資協商會議的內容。

附註：永安三廠的勞資協商會議總結報告，已經該廠勞資雙方同意，並已作某些補充及修正。其特點爲會議流於形式和停頓狀態中。

永安印染廠勞資協商會議初步總結

一、概況：

永安印染廠創造於一九三四年，至一九三七年抗戰時曾一度停工，直至一九四六年始復工，該廠屬永安紡織印染總公司。

該廠職工共三二一人（內職員六〇人，女工十七人），資方人事除了廠長外，另設有經理。

工資情況：職員方面，每人每月平均數有三一二。三九單位（包括門警、廚房、茶房、司機等月薪在內），工人每人每月平均是一一九。三九單位。

生產情況：過去該廠之銷貨對象，主要為南洋等地，目前生產尚能自印、自染，銷路以華南及山東濟南等地為主。其機器設備：精鍊鍋八台（現只用四台），絲光機二台，納夫安機一台，阿尼機一台，捲條機四十八台，印花機一台（尚在裝置中）。

二、勞資協商會議成立前的情況：

解放前，資方製定了某些不合理的制度和待遇，因此，勞資之間的矛盾很尖銳，並在管理制度上利用職員來管制工人，致使工人與職員之間形成敵對現象；另方面，資方又以優越

的待遇、高工資給予職員，而對工人的生活、工資則不管不問，沒有很好的予以改善，因此，加深了職工之間的裂痕。

解放後，資方仍不改過去的舊制度，工人則存在着報復思想，因此，勞資關係仍不正常，糾紛較同系統的其他單位多，勞方的勞動紀律很差，生產不起勁，生產率很低，每日產量只七百疋，另方面資方又缺乏經營的信心，認為開廠生產倒不如停工坐吃合算，可少虧些本，並且可減少麻煩。

在『二六』轟炸停電時期，曾有六千疋半製成品已浸入藥水缸內，必須要取出烘燥，否則將起化學作用腐爛，造成嚴重損失。當時工會主動進行宣傳教育，號召工人為反轟炸來搶救半成品，動員全體職工以人力拉皮帶推動機器，因此，把全部半製成品搶救出來。這事實使資方初步認識了工人對生產是異常關心的，同時把資方的舊觀點稍為改進了，但對生產仍無積極的表現，工會雖然時常督促資方，但仍無起色。

三、勞資協商會議成立後的情況：

在政府號召私營企業裏組織勞資協商會議後，工會主動的推動資方，經過二十天的準備，於一九五〇年六月八日成立，勞資雙方代表各三人，勞方代表是在各車間小組長及執行委員中選舉產生，每二週開會一次。