

五金工會私營機器業訂立

學徒制度的經驗

(一) 訂約的動機

五金工會在處理勞資糾紛中，有三分之一以上的事件屬於學徒問題。解放以後，雖然資家經營企業的條件有了顯著的改變，可是他們仍然襲用過去的那套辦法對待學徒如：富勝機器廠、恒源五金廠、承興翻砂廠的學徒一般都做了四年以上（也有五年的），資方還不允滿師。有些工廠學徒工作時間長得難以相信如：隆昌鐵工廠學徒每天要工作十三個半小時，大發、泰興兩機器廠學徒每天要工作十四小時，安利機器廠學徒竟做到十五六小時。至於學徒的待遇，除供膳宿外，一般二十五人以下的小廠學徒第一年月規平均祇有二至四個折儲單位的人民幣。問題更嚴重的是若干廠的學徒，不但沒有固定的學習對象，而且被指定做其體力所不能勝任的粗重工作，因而妨礙青工的發育及健康。如承興翻砂廠的學徒過了四年還學不到技術，祇做雜差，送貨時兩個人要推五六百斤重的貨。有些資方甚至還非法阻止學徒參加工會，像啓文機器廠其學徒當選工會組織委員後，資方就不答應他滿師。這種不合理的措

施，對於解放後覺悟程度日益提高的年青學徒是不可容忍的。因此糾紛紛紛齊來，五金工會感覺有通盤解決加以制度化的必要。

另一方面，也有若干工廠的學徒在解放後產生了不正確的「翻身」觀點。以爲「解放了，學徒與老師傅同樣都是工人，應該完全平等」。於是對師傅的教導管理置之不理，不肯幫助師傅作生產上的輔助工作，拒絕做一切雜務工作，生活自由散漫，勞動紀律廢弛的現象相當嚴重如：中華造船廠老師傅反過來遷就學徒，這樣使學徒的進步大受影響。凡是有這種不正確思想的學徒其本人既不會認真去學習技術，老師傅對他們也一定不願盡心傳授技術。同時，使資方對於招收學徒增加顧慮。所以解放以來，一般機器廠多未招收新學徒，這主要固然還是受社會經濟條件的影響，但學徒身份職責的不夠明朗，也很使資方感到困惑。就目前中國的工業情況來講，一個機器廠沒有學徒會在工作上遭到很多困難，尤其是中小型廠家，所以資方對這個問題也很焦急。

今年五月底天津市五金機器業的勞資雙方簽訂了集體合同，在這個合同中對學徒問題有相當明確的規定，這對於勞資雙方都是一個寶貴的參考資料；七月間五金工會向機器業同業公會提出成立全業勞資協商會議，在九月三日第一次會議上，勞資雙方一致同意以訂立學徒制度作爲會議首先需要解決的問題。

(二) 訂約的準則

爲了使我們在與資方協商的過程中，對學徒問題能有一個準則作爲進退的依據，我們根據了全國第六次勞動大會關於學徒問題的決議和說明，參考了天津五金機務業集體合同的精神，思想上明確了下列三點：

甲、學徒以學習技術爲主，而不在於單純的取得報酬，因此資方對於學徒學習技術的機會和計劃應有一定的保證。同時必須強調尊師愛徒的精神，搞好師徒關係，而不必在待遇方面作過分的爭執。但對於不照顧學徒日常生活最低的需要，或者過分延長學徒的學習年限的過度剝削行爲應堅決反對。

乙、學徒的健康和業餘學習應該受到保護，這是青年工人的特殊問題。

丙、通過訂立統一的制度將一般小廠和部份中型廠學徒待遇提高一步，對於過去不合現制度的改革必須照顧現實，如：學徒（特別是新進學徒）對於車間中的雜務工作，對師傅在生活上一般慣有的勤務，在目前情況下就不應強調反對。否則，資本家將不願招收學徒，而政府和國營企業目前還沒有足夠的力量開辦大批技工訓練班，結果技術工人難以培養，對於發展工業是不利的。

(三) 訂約前的準備

在勞資協商會議正式討論學徒制度以前和在討論的初期，曾由上總私營企業部和青工部邀請了工商聯、勞動局、青年團工委、機器業同業公會、五金工會等有關方面座談過四次，交換關於學徒問題的意見，同時說明了想以機器業為重點，作為解決上海工業界學徒問題的典型。這四次座談確定了學徒制度通則的輪廓，對以後的協商幫助很大。

五金工會青工部在上總青工部協助之下，作了一次機器廠學徒現況的普查，調查的結果如下：

廠 型	年 限	工作時間(小時)	月規(折儲單位)
一百人以上大廠	三年	八	十五——三十
中 型 廠	三年——三年半	八——十	八——二十
廿五人以下小廠	三年半以上	九——十	三——十五

經過這次調查，使我們掌握了情況。與這同時，參加全業勞資協商會議的代表廣泛下廠徵詢基層工會幹部及學徒對於訂立制度的意見，使我們更進一步了解了羣衆的要求，這是我們協商學徒制度最實際的根據。

(四) 協商經過和爭論

自從九月三日開始討論制度的訂立，經過四次正式協商和兩次會外交換意見，到十月九日勞資雙方對學徒制度條例（草案）達成初步協議，由雙方分別向各廠學徒及同業資方進行傳達廣泛徵詢羣衆意見。傳達後，資方提出了新的修改意見；於是又經過三次會議的正式協商和兩次會外交換意見，其間并由勞動局召集雙方代表舉行座談會，表示勞動局對於這問題的意見，并希望協商早日獲得結果。這樣才最後於十一月十六日達成協議。在七次會議中，草案修改了五次，經歷兩個半月的反覆討論，耐心評理和民生協商才得到最後的定稿，在協商過程中勞資雙方所討論的問題：

一、學徒的勞資關係問題。

資方——認為學徒與廠方主要是師徒關係，勞資關係可以說是沒有或者是附屬的，并認為私營工廠招收學徒主要是為國家培植技術人才，而且使無知的孩子們有生活的技能，因此這是一種「服務」和「教育」。所以主張：「學徒學藝期滿後應視廠方需要與否去留之」。廠方對滿師學徒的職業不負任何責任，同時對「迷滿師」的學徒，希望規定追償其學藝期間資方的「損失」。

勞方——認為這是一個雙方鬥爭的重要問題，學徒與其他工人一樣有勞資關係。滿師學徒即成為正式工人，如果資方在生產上不需要，在經濟上無力負擔，應依照工人解僱辦法處理；否則會製造大批失業工人。

二、滿師期限：

資方——提出要實足一千天，任何停工（星期日、紀念日等）均要扣除，並強調學習技術，一定得一千天才能好。

勞方——提出扣除假日後，應為九一八天，並指出過去學徒在技術學習的不合理現象，如進廠後一、二年仍做零星雜務工作，影響學徒技術發展，並強調加強勞動紀律，改善師徒關係。最後雙方協議三年，加班照算，請假照補。如進步快可縮短滿師期限，但不能超過半年。

三、加夜工問題：

資方——如不加夜班，貨色交不出，學徒不做夜工廠開不下去，要照顧小廠困難。

勞方——為照顧學徒健康，做夜工必須要有適當的限制，特別小型廠無定期的做夜工，弄得學徒精疲力盡，成天眼紅，不獨影響了學徒健康，而且會造成意外事故（如被機器壓傷）。

在私營小廠實有加班之必要，故限制：（1）每次加班不得超過三小時；（2）每週不得超過三次，技工加班學徒也必須加班，惟可採輪班辦法。

四、醫藥問題：

資方——學徒裝肚子痛，頭痛很麻煩，學徒有病向由家長領回，如規定輔助醫藥費用，勢必使有病學徒留在廠裏，則廠祇能被吃光。並強調學徒是來學習技術問題，對這方面不負責任，並反對列入條文中。

勞方——學徒身體健康亟須保障，如因公傷應由廠方負擔醫藥費，如因擔負工作過重致成疾病時，須公營醫院證明，也應由廠方負擔，並堅持這一條必須列入條文。

五、津貼問題：

資方：第一年 〇・一〇——〇・一五

第二年 〇・一五——〇・二五

第三年 〇・二五——〇・四〇

勞方——根據勞大決議：

第一年 另用

第二年 貼補衣服

第三年 維持本人生活

原則是不過分爭執，但實在定得太低也不好，所以最後決定：

第一年 〇・一〇——〇・二〇

第二年 〇・二〇——〇・三五

第三年 〇・三五——〇・六〇

資方仍堅持原有習慣全部取消。

六、新舊學徒問題：

資方——提出本制度僅適用於新收學徒，對老學徒不能依此辦理，否則會引起許多廠方對同業公會不滿（這說明資方對改革舊制度的消極態度）。

勞方——主張必須憑此解決舊學徒所發生的一切問題，逐漸糾正不合理制度，改善勞資關係以謀生產之發展，否則有新舊之分，對實際問題無幫助，相反會造成不必要的糾紛和混亂狀態，為此並協議訂立附則。

正是由於在這些中心問題上雙方站在不同的立場有不同的觀點，因此曾經在協商過程中引起多次激烈的辯論；往往在前一次會議中認為已無問題的條款，在後一次會議中成為新的論爭的焦點。勞方代表緊緊掌握住上面三個準則申明自己的主張，覓取達成協議的途徑，最

後：醫藥診療問題因政府頒佈勞動保險條例而扭轉了資方對本問題的態度，學藝年限因勞大的決議使資本家認識全國工人對這問題的意見，方始承允「一般不得超過三年」。在津貼的問題上，勞方作了適當的讓步，降低起始二年的津貼金額。在經過數小時的熱烈的討論後，資方同意改「取消原有習慣」為「停止原有月規」。關於加夜工問題，在照顧中小廠目前生產上的困難同時兼顧學徒的健康和業餘學習上的需要，對於學徒加夜工作了適當的限止。爲了照顧原訂契約和新制度實施後立即有不少現有的學徒要滿師（因多超過三年），資方不及準備，協議加訂附則，給資方以一定的迴轉餘地。但是對於學徒學習期滿後的工作問題，雙方意見始終無法取得一致，最後同意：願遵從勞動局的裁定。就在這樣的情況下結束兩個半月以來的協商，取得協議，本條例已呈送勞動局備案批准中。

（五）幾點經驗

一、與資本家進行任何問題的協商，工人代表必須熟悉政府的政策、綱領、法令、條例、以及各地區對本問題處理的成例和原則，祇要我們有根有據加以援引說明，資本家一般的是願遵守的。可是資本家對「工會是『不服氣』的，實際上是政府的規定，假使你不清清楚楚它的來源，資本家就認爲是工會的意見，總要爭個不休，因爲他們認爲工人代表總是代表工

人利益講話的，與資方利益是對立的。

二、在整個協商過程中，勞方代表始終有「一勞永逸」這一不正確的想法，希望通過制度的訂立，澈底解決所有學徒問題，因此力求條文的周到、嚴密，硬性訂定。對某些特殊問題，不能做明文規定，而須要個別廠進行勞資協商解決的問題，工會幹部怕小廠工人吃虧，怕資方鑽空子，而不放心，希望從條文中硬性解決問題。忽略了機器業情況的複雜性，不合理舊制度的歷史性，以及新制度實施時還可能發現許多新的問題，這多少是延長了協商的過程。

三、會外交換意見以及舉行包括有關方面的座談會，打通幾個領導分子的思想，對於正式協商會議的進行幫助很大。否則，會議容易出現僵持、突變、無原則糾紛等不利於會議進行的現象。

四、此次對學徒問題的協商中勞方代表思想準備還是不夠充分的，因為主觀上認為機器業同業公會的這些代表都是十分老練、有經驗、有手段，因此處處戒備，多少有「門」的「門」的不健全心理，這些心理影響會議的空氣和進程。

這些經驗將使我們在以後的勞資協商中會幫助我們進一步提高。

五金工會王家龍

附：私營機器業學徒制度條例

- 一 爲培養技術工人，以適應國家經濟建設的需要，根據本市私營機器業之一般情況，本尊師愛徒之精神，建立新的師徒關係，經勞資雙方同意，訂立本通則。
- 二 學徒資格一般以年滿十六歲，具有小學或同等學力之文化程度，經檢查體格健全，無不良嗜好者爲合格。
- 三 爲使雙方有充份瞭解起見，學徒自進廠後以一個半月爲試習期。在試習期內任何一方認爲不滿意時得提出終止關係，津貼按規定照給。
- 四 學徒年限一般不得超過三年（試習一個半月包括在內），加工照算請假照補。
- 五 學徒學藝內容，在進廠一年內廠方視工作上需要而調度之；滿一年後舉行初期考試，依其考試成績，並按其智力體力狀況，由廠中指定適當工作爲固定學習對象。除特殊情形外，學徒不得自由要求更改。
- 六 學徒經初期考試後，每隔半年考試一次，考查其學藝進度，以其考試成績評定晉級，成績特優者得提前滿師，但縮短之年期最多不得超過全期六分之一（考試計分率其平日成績佔百分之七十）。

七 學徒期滿時舉行結業考試，評定等級給予證明文件。

八 學徒應較一般工人早上班晚下班，做些整理及清掃工作。

九 學徒每日工作時間以各廠原訂一般工人之工作時間為準，但爲保障青年工人之健康和學習，同時照顧生產上之需要，特規定學徒加工每週不得超過三次，每次加工時間不得超過三小時，必要時得將學徒分班加工，加工期間津貼照發。

十 學徒在學業期內除由廠方供給膳宿外，應另給津貼。津貼數目規定如下：第一年日資〇・一〇元至〇・二〇元；第二年日資〇・二〇至〇・三五元；第三年日資〇・三五元至〇・六〇元。依各廠原訂工資計算法折合人民幣，各廠應在上項規定範圍內根據各廠實際情況，並按第六條規定之考試成績評定和調整學徒之津貼至滿師時爲止。其原有月規應即停止。

十一 學徒在學業期內其有因工受傷或因勞致疾情形，經公立醫院證明後應由廠方負擔全部醫藥費用，其不屬於上述情形之傷病，依各廠原有習慣辦理。

十二 學徒在學業期內應用心學習技術，尊重師傅或管理員之教導；師傅與管理員須本愛徒精神，盡心傳授技術。爲了確立正常的師徒關係各廠可根據具體情況訂立師徒合同。

十三 學徒在學業期內如違犯勞動紀律，不接受師傅與管理員之指導，屢戒不改者，給以應

得之處分。

十四 學徒不得作經常侍候私人之工作，但本尊師愛徒精神幫助師傅作些日常工作不在此例。

十五 在不妨礙生產原則下學徒有參加學習和工會活動之權利，資方或師傅對學徒不得有虐待現象。

十六 學徒自覺遵守勞動紀律，並服從廠規。

十七 本通則訂立後如與政府法令及集體合同有抵觸時，應按照法令及合同修改之。

十八 本通則適用於本市私營機器業一般工廠。

十九 凡原已訂有學徒制度之工廠，其辦法優於本通則者從其原規定。

二十 本通則實施時，偶有特殊情形時，得由勞資雙方協商解決之。

廿一 本通則經上海市人民政府勞動局批准後施行，執行中遇有爭執時解釋權屬於勞動局，必須修改時由雙方協議另訂之。

廿二 凡原訂學徒年限超過三年者，第四條規定之年限得酌量延長，但延長部份最多不得多於超過三年部份一半，如原來規定學徒年限為四年者，至多祇能延長至三年半。但本通則公佈施行之日，如遇有已屆本通則之規定者，應酌量延長之，其延長部份以不超

過三個月爲限。

上項變通辦法僅適用於本通則公佈施行前，各廠已經招收而未滿師之學徒。各廠招收新學徒時不得沿用此變通辦法。

華東軍政委員會勞動部指示

勞護字第〇〇〇〇號
一九五〇年九月十一日

查廠礦企業，由於雇用職工事先未經過必要的技術安全指導和教育，或不顧工人技術條件與熟練程度，任意調動工人工作崗位，以致工人技術生疏，不識機器性能，容易發生意外傷亡事件。例如青島華新紡織廠將原在汽鍋帶看蒸鍋工人宋錫榮調至染布工作，因技術生疏被機器絞死；又如濟南仁豐紗廠工人毛培延因技術生疏被機車折斷右上臂骨；又如上海謙和乳腐廠工人陳賢昭因技術不熟被機械軸折脫右臂骨。爲此特提出如下幾點意見，請轉知廠礦企業注意：

一、廠礦雇用新工人時，必須經過必要的技術安全指導或一定時間的技術安全教育。
二、廠礦行政或資方不可因一時方便隨便調動工人工作崗位，使工人去做自己不熟練的工作，尤其是不熟練的有關技術方面的工作。若因工作需要必須調動，應經過適當的訓練後再行調動。

部長 劉長勝

副部長 李劍華（代行）

上電工會高壓電氣間車間會議

討論如何防止事故

一、高壓電氣間職工關係：

高壓電氣間主管工程師與工人的關係一貫比較好，主要是由於工人平時對生產比較認真，勞動態度較好，做生活買力，不馬虎，尤其是阿生師父（市政工會勞模）技術好（全廠聞名），會動腦筋又會團結工友，在部門中具有極高的威信（此次搶修十號車方棚他帶頭工作二十四小時）。另一個原因，是主管人在本部門工作已十多年，由低級的職位逐漸提升，平時與工人接觸較多，也比較照顧工人的困難，如工人向他借錢，他從不拒絕，有次他特為某工友買肺病特效藥。由於他們之間的關係比較融洽，大家都願意把生產搞好，所以主管工程師經常與工友在一起開會討論有關生產、安全衛生、工人福利等問題，前後已舉行過七次會議，井部份的解決了一些問題如：防止吊煤車修理和轉運時的故事，採用紅綠牌子的辦法，以及防鼠事故等，都得到一定收穫。打下了召開防止事故會議及今後定期研究生產問題的基

礎。

二、召開了防止事故討論會

(1) 會議前職工思想情況

自十號車方棚爆炸事故發生後，工會即刻向大眾提出了消滅事故的號召；當時高壓電氣間主管工程師在思想上有相當顧慮，因為近來所出的大事故多與電氣部有關，加上「二·六」轟炸後，電氣線路受損較多，臨時接用，可能發生的事故也就多些，工會提出要消滅事故，更增加了他的顧慮，工人們在十號車方棚爆炸後，也有很多意見，大家議論紛紛，內容雖零星、細小，但對防制事故上有很多好處。

在這情況下，工會幹部（黨員）覺得有召開專門會議討論的必要，而且會議的條件已成熟，於是他們先和工人中的二個積極份子（阿生和阿瑞）事先交換了意見，並從目前時局與防匪防特等問題上啓發大家，要大家動腦筋來消滅事故。另一方面與工程師談到以往會議的效果，並說明只要有事與工友商量，問題總可以逐步解決的，在大家一致贊同的情況下，防止事故會議正式召開了。

(2) 在會議上首先分析了十一、十、發生的爆炸事件

出席這次會議的有發電廠工會主任，主管工程師及其他工程師，和全部工人共約三十人左右，在會議尚未正式開始前工會積極份子，及幹部先與工人漫談醞釀，并聯繫時局，提出了安全發電的重要性，指出這次方棚事故每小時要少發四萬二千度電，給外面工廠生產上的巨大損失等實際問題，啓發了工人對防止事故的決心和對這次會議的重視，接着由主管工程師詳細分析與了十號方棚爆炸事故原因爲：「這次方棚的爆炸是由於方棚內部（從炸碎的方棚頂來判斷）發生的，如果是人爲發生的估計有兩種可能：一種是在方棚中加水；一種是將方棚油門關閉。現經檢查，方棚油內並無水份，方棚油門是否關閉因當時搶修未及檢查，但可從二點證明油門未關閉：（一）當時油溢滿地；（二）如油門關閉，方棚內部溫度一定上升，洋台上（控制室）有警鈴事先可知。所以人爲的可能較少，而方棚內部碰線可能較大（現經查明是方棚的高壓23kV 儲電式白料（Condenser type insulator）內部絕緣管由於年久損壞，以至高壓電流短路通地，造成在極短時間內發生大量熱量，使方棚油燃燒產生大量氣體，增高方棚內部壓力，使方棚頂炸燬）。繼又分析了十六號車地下電纜事故，他說：「十六號車的地下電纜「二·六」時曾被炸燬，當時因急於發電，搶修時因爲沒有相同的電纜，便用三根較小的來代替。十六號車每相本是二根電纜，三根線按在二根上面是以往沒有的，在接合上是困難的，事後檢查有六尺長的電纜內有水份，說明在事先電纜接頭已有損壞，