

大眾知識叢書



新民主主義的 勞資關係

丁 忱 著

新羣出版社出版

中國圖書發行公司總經售

大衆知識叢書

新民主主義的勞資關係

丁 忱 著

新羣出版社出版

大眾知識叢書

新民主主義的勞資關係

著者 丁 忱

出版者 新羣出版社
上海新昌路祥康里三號

總經售 中國圖書發行公司

三聯 中華 商務 開明
聯營 聯合組織

1950年11月初版(上海)
1951年4月增訂(上海)
1951年6月三版(上海)
1951年9月四版(上海)
1952年4月五版(上海)

版權所有
翻印必究

前言

上海解放後一年多來，我在工作崗位上接觸到一些有關勞資關係的問題。因此，對於新民主主義的勞資關係，獲得了一些粗淺的了解。爲了幫助自己的工作 and 學習，隨時把它記了下來；並先後在雜誌和報紙上發表過。現在把這些文字收集起來，加上關於勞資關係的主要法令，印成這本小冊子。它如果偶或有值得參考的地方，我便引爲滿意了。

這些文字大部分是在今年三月參加全國勞動局長會議以後寫的。在會上聽了中央勞動部李立三部長的報告，使我對於新民主主義的勞資關係開始有了比較全面的認識。

把這本小冊子定名爲新民主主義的勞資關係，嚴格地說，是不恰當的。新民主主義的勞資關係的建設工作還剛才開始。在人民政府的正確領導之下，它的內容正隨着勞資雙方不斷的關爭日漸豐富起來。這裏所記載的，祇是我個人

在這初期的建設過程中所獲得的一些體驗而已。但是爲了簡便起見，就這樣定名了。

我很感激上海市勞動局、總工會、工商聯的朋友們。在共同工作中，他們幫助我增進了對於新民主主義勞資關係的認識。尤其，上海市勞動局馬純古局長在工作中的領導是應該特別提及的。但是，如果見解上有錯誤之處，還是應該由我個人負責。

作者 一九五〇、十、三十，上海。

目次

一、新民主主義的勞資關係·····	一
二、新民主主義的工資制度·····	七
三、勞資關係新階段·····	一八
——論勞資協商會議——	
四、集體合同和上海的經驗·····	二九
五、勞動紀律與集體合同·····	三七
六、新民主主義勞動紀律的典型範例·····	四一
七、復工、營業時間、及其他·····	四七
八、從全國勞動局長會議看上海的勞資問題·····	五六
九、解放一年來的上海勞資關係·····	六八
十、關於協助調整勞資關係的工作報告·····	八〇

十一、對於勞動保險條例的應有認識……………九四

十二、附錄……………一〇四

(一) 全國總工會處理勞資關係的三個文件……………一〇四

甲、關於勞資關係暫行處理辦法。

乙、關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法

丙、勞動爭議解決程序的暫行規定

(二) 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……………一二一

(三) 中央人民政府勞動部工廠衛生暫行條例(草案)……………一二六

(四) 上海市私營企業服務規則及獎懲辦法暫行通則(草案)……………一三八

(五) 中華人民共和國工會法……………一四三

(六) 中華人民共和國勞動保險條例……………一五三

(七) 中華人民共和國勞動保險條例實施細則(草案)……………一七一

(八) 中央財委會發佈關於工資總額組成的規定……………二〇六

新民主主義的勞資關係

什麼是新民主主義的勞資關係？在去年十一月二十二日全國總工會頒佈的三大文件中（『關於勞資關係暫行處理辦法』，『關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法』，『勞動爭議解決程序的暫行規定』），已可略窺端倪。此次全國勞動局長會議的各項重要決定，以及李立三部長在會上數次重要的報告，把新民主主義勞資關係的輪廓刻劃得更為清晰分明。

新民主主義的勞資關係是一種平等的、契約的關係。資方是僱用者，勞方是被僱用者。其僱用關係是建立在雙方平等的基础上的；並且以契約的方式加以規定。一個產業或行業有其全業的勞資集體合同，一個企業有其個別的集體合同，一部分工人也可與其資方訂立勞動契約。這些合同或契約都是在雙方平等自願的原則之下訂立的，任何一方不得強制。勞資雙方也各有其權利與義務。例如，勞方有其參加工會及一切政治社會活動的自由，有受僱、解約的自

由；同時則有遵守勞動紀律的義務。資方有其指揮管理的權限；同時則有舉辦一定的福利設施、補助職工文化教育經費、工會的經費的義務。這些權利與義務都是平等關係的具體內容。

新民主主義的勞資關係又是一種民主協商的關係。工人是領導階級，在生產關係上既與資方處於平等地位，資方就不應該、也不可能再以強制管理的方式與工人相處。管理必須民主化，經過協商，再貫徹執行。這樣，勞方才會自發自願地遵守紀律，服從管理，生產效率也才能提高。目前一般資方還沒有認識新民主主義勞資關係的這點特質。還沿用着舊方法管理企業，單從偏面的觀點着想，以命令方式強制行事。因此到處碰壁。有些資方也明瞭強制的管理方式已行不通了，但又不懂怎樣建立新的管理制度。於是採取放任態度，形成企業的無政府狀態。所以一般私營企業的生產效率都趕不上公營企業，這是在舊制度現已揚棄，而新制度尚未建立起來之前的過渡期間所必然發生的現象。此次全國勞動局長會議決定在私營企業內設立勞資協商會議。這是針對時弊的一帖良藥，指出了民主化管理的具體方式。通過這個機構，舉凡有關生產計劃之研

討，生產任務之完成，生產組織之改進，技術之改良，業務之改良以及僱用、解僱、勞動條件、集體合同之訂立與履行事項都可以提出協商。取得協議後再付之執行。這是搞好勞資關係的唯一方法，也祇有這樣，生產效率才能提高。

新民主主義勞資關係仍然是一種剝削者與被剝削者的關係。但是這種剝削是適度的、合理的、符合勞資兩利的原則的。所以這種剝削關係也可說是勞資兩利的關係。阻礙中國社會進步的是帝國主義、封建主義、官僚資本主義。在中國，私人資本主義有其一定的進步性。私人企業的發展有助於整個國家經濟的發展。所以資本主義的剝削是容許存在的，並且鼓勵其發展的。工人階級現處於領導地位，就可以防範過分的剝削，保證兩利政策的執行。而適度的剝削不但符合於民族資產階級的利益；在現階級，也符合於無產階級的長遠利益。因為無產階級的長遠利益須在生產發展的前提下求得。而私營範疇的生產祇能在勞資兩利的原則下達到最大的發展。

新民主主義的勞資關係又是一種和平鬭爭的關係。由於剝削之存在，勞資之間的矛盾也必同時存在。所以新民主主義的勞資關係必然是一種鬭爭的關

係。勞資之間進行適當的鬭爭是完全必要的。這是推進生產發展、社會進步的主要動力。過去因為資方可以假借政權的力量，壓迫工人，所以工人必須用罷工的手段，甚至付出流血的代價向資方鬭爭。現在工人當了主人翁，做了政權的領導階級，就不必再用罷工手段進行鬭爭了，而可以用和平協商的手段向資方進行說服。如果協商不成，可以請求當地勞動局調解；調解不成，可由勞動局仲裁；如果仲裁不服，還可以請求法院判決。現在的人民政府決不會像過去反動政府幫助資方壓迫工人。因此資方也必須杜絕強制管理的想法。祇有以和平、民主、協商的方式，向勞方進行說服，生產才能搞好。勞動爭議解決程序的暫行規定，和勞資協商會議的組織都是根據和平鬭爭的原則制定的。

基本上，新民主主義的勞資關係是從正確的勞動觀點出發的，與過去輕視勞動，賤視工人的觀點完全相反。所以在新民主主義的社會裏，工人的文化教育、勞動保護等問題都特別重視。自從解放以來工人階級在政治上已經提高到領導地位。可是由於長期反動統治，輕視勞動的結果，工人階級在文化上、物質上仍處於極端不利的地位。因此必須在客觀條件許可的範圍內，有目的地予

以改善提高。這不僅是工人階級自己的責任，也是資方的責任。此次全國勞動局長會議在這些方面都作了重要的決定。號召全國各地展開工人業餘教育的工作，注意勞動保護。教育方面，先以識字教育爲重點，同時進行較高級的文化教育、政治及技術教育。勞動保護方面則先從清潔衛生狀況的改善開始，待條件許可時，再進行工作安全方面的設施。此外還決定設立勞動介紹所，辦理失業技術員工的登記介紹。勞動力是國家的至寶，技術員工更是生產建設的主幹。目前若干地區雖因暫時的困難有失業的現象，但技術員工的大量缺乏是幾年之內即將發生的事。所以失業工人的登記介紹是非常重要的，藉此可以避免建設人才的失散。北京市對於失業員工更有具體的救濟辦法，辦理有計劃、有組織的救濟，以照顧失業員工的生活。這些措施都是重視勞動的具體表現。

概括地說，新民主主義的勞資關係是一種平等的，契約的關係，兩利的剝削關係。以民主協商爲手段，保證勞資兩利政策的執行，達成發展生產的目的。這種勞資關係的成爲可能是新民主主義革命的果實。如果工人階級不當主人翁，平等、兩利、民主的勞資關係是無由產生的。隨着全國人民的解放，壓

迫強制式的關係是永遠過去了。祇有以平等對待工人，以民主方式管理，生產才能搞好。大家必須學習正確的勞動觀點。這基本的觀點改造之後，才能真心誠意地重視勞動，依靠工人，幫助工人在物質方面，文化、技術方面改善提高。這樣才能建立起健全的勞資關係來。

一九五〇、三、二八。

新民主主義的工資制度

一 新民主主義的工資政策

舊社會的工資制度是不合理的，落後的。以最普通的簡單計時工資制而論，這種工資制度完全不與生產和技術相結合；不論生產效率和技術的高下，一律按時取酬。愈勞動則剩餘價值創造得愈多，工人的生活並不隨着生產的發展而改善。這種工資制度當然不能提高工作的積極性。

在一般落後的商業有提成拆賬形式的工資。這種工資制度使工人的收入與資方的營業好壞密切關聯；不但模糊了工人的階級意識，並且最低生活失掉保障。因為資方經營不善而營業衰敗，工人的收入立刻受其影響。

至於件工工資，原是和生產相結合的；但實際上，有些所稱件工即有別於正式工人之謂。有工作時，論件計工；無工作時，資方即不負任何責任。

職員與工人之間存在着極不合理的差別待遇。有一、二十年工作經驗的技術工人，所得往往不如初出校門的練習生。與一部分高級職員的官僚待遇相比，更有天壤之別。這便是舊社會「勞心者治人，勞力者治於人」的封建工資制度。

不論其形式如何，舊的工資標準都是由資方就片面利益規定的。甚至不夠一飽。而工人爲了生活，祇得任其剝削。

城市的低工資並沒有產生廉價的工業品。農民的實際收入並沒有因爲城市的低工資而受到實惠。相反的，城市的工商業通過高價工業品，對於廣大農村進行剝削。利潤的最大部分當然是裝進帝國主義，買辦資本和官僚資本的荷包裏去的。

新民主主義革命的成功產生了新的政治基礎，工人成爲政權的領導階級。趕走了帝國主義，打倒了封建主義，消滅了官僚資本主義。這些反動的剝削已不存在了。剩下的祇是資本主義的剝削。而這種剝削與過去反動時代也不同了。現在的資本主義剝削是符合於「兩利」原則的，也即是進步性的剝削。工人雖然仍爲資本家創造了一定限度的剩餘價值；但是，在當前的歷史階段，這種剩

餘價值是必要的，是符合於工人階級的長遠利益的。爲了發展生產，新民主主義的工資制度必須是「勞資兩利」的工資制度。一方面使資本家有一定的利潤可圖；另一方面保障工人不受過分剝削。

公營企業裏已沒有剝削存在，但公營企業的盈餘還是必要的。這是國家積累資金的主要來源，藉以擴大再生產。所以公營企業的工資制度也必須根據生產力的發展程度，消費基金和積累基金的關係，予以規定。這是「公私兼顧」的原則，也是符合於工人階級的長遠利益的。

新民主主義的工資制度以發展生產爲前提，所以必須與生產和技術密切結合。一方面固然反對「勞心者治人，勞力者治於人」的封建觀點。同時也反對平均主義的錯誤觀點。職員與工人之間，工人與工人之間，各種不同的工業和地區之間都應該根據技術、經驗、學識、勞動強度、責任輕重、工作環境等具體條件給以合理的區別。這便是按勞取酬的原則。這樣可以鼓勵工人高度的勞動熱情，不斷地提高技術，充分發揮創造的才能。同時保障工人的物質生活隨着生產的發展獲得改善。

「發展生產，繁榮經濟，公私兼顧，勞資兩利」是新民主主義總的經濟政策，也便是新民主主義的工資政策。

二 等級工資制、超額獎勵制、及計件工資制

等級工資制根據職工在生產過程中的具體分工，技術高低，責任輕重，熟練程度，勞動強度等標準分別規定等級。同級工資仍保留若干差別。等級可以排列成交叉累進的形式，這便是交叉累進的等級工資制。一等一級工人的最低工資可以低於一等二級的最高工資；一等三級的最高工資可以高於一等二級的最低工資。等級間的差額又是累進的。等級愈低，等級間的差額愈小；等級愈高，等級間的差額愈大。這是符合於多勞多得的原則的。因為不論何種職工，他的技術學識已達到一定的程度以後，如再求提高，就必須付出更大的努力。這種累進的等級工資制包含着提高技術，促進效率，在工作中造就技術人才的政治意義。

東北部分的公營企業學習了蘇聯的建設經驗，採用七級累進工資制。各級