

doi:10.13582/j.cnki.1672-7835.2024.02.020

# 民主协商与劳资合作:1949年前后 北京市劳资集体合同运动研究

黄利新,张丽

(湖南科技大学 马克思主义学院/湖南省工人运动史研究基地,湖南 湘潭 411201)

**摘要:**1949年前后,为恢复和发展生产,中国共产党强调劳资合作,北京市劳资集体合同运动就是这一背景下的产物。在党的领导下,劳资集体合同的签订不再只是劳资双方的利益博弈,更是以实现发展生产为目的,以“劳资两利”为原则而进行的劳资合作,民主协商精神贯穿合同签订与执行的全过程。通过劳资集体合同运动,中国共产党建立了“民主、平等、两利、契约”的新民主主义劳资关系,对今天构建和谐劳资关系具有重要的启示。

**关键词:**劳资集体合同;新民主主义劳资关系;民主协商;劳资合作

**中图分类号:**D232

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-7835(2024)02-0155-08

劳资关系是国家治理体系的重要组成部分。《共同纲领》规定“私人经营的企业,为实现劳资两利的原则,应由工会代表工人职员与资方订立集体合同”<sup>①</sup>。中国共产党非常重视集体合同的签订,视其为“实行劳资两利的中心环节”<sup>②</sup>。劳资集体合同的签订促进了“民主、平等、两利、契约”的新民主主义劳资关系的形成,为当时生产的恢复和发展起了重要作用。目前学界对新民主主义劳资关系研究的成果很丰富,主要集中于以毛泽东为代表的党的主要领导人关于劳资关系的理论思考和党的劳资关系政策演变的研究,但对劳资政策在各地落实情况,除上海地区外较少涉及。就“劳资集体合同”而言,不少研究将“劳资集体合同”作为构建新型劳资关系的一个策略有所提及,但对“劳资集体合同”的具体实践缺乏专

题研究<sup>③</sup>。本文以1949年前后北京市劳资集体合同运动为考察对象,重现在社会骤变背景下,中国共产党以发展生产为目的,以签订劳资集体合同为契机,重建社会秩序,建立新民主主义劳资关系的艰辛努力,这一方面能够丰富我们对新民主主义劳资关系的认知,另一方面也可为当今社会构建和谐劳资关系提供一些历史借鉴。

## 一 劳资冲突:北京市劳资集体合同运动的背景

早在1947年,中国共产党就提出了“发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利”的新民主主义经济政策和劳动政策的总方针<sup>④</sup>。在党的七届二中全会上,毛泽东提醒共产党人:“从我们接管城市的第一天起,我们的眼睛就要向着这个城市

收稿日期:2023-10-22

基金项目:教育部高校思想政治理论课教师研究专项(20JDSZK053);湖南省重点马克思主义学院专项研究项目(2022YBM11)

作者简介:黄利新(1976—),男,湖南涟源人,博士,教授,博士生导师,主要从事中共党史研究。

①中共中央文献研究室:《建国以来重要文献选编(第1册)》,中央文献出版社2011年版,第7页。

②中国工运学院:《李立三赖若愚论工会》,档案出版社1987年版,第64页。

③参见李彩华:《中国新民主主义制度下的劳资政策与劳资关系》,中国财政经济出版社2009年版;王强:《“劳资两利”中的国家利益——论毛泽东新民主主义劳资关系思想的精神实质》,《延安大学学报(社会科学版)》2004年第3期;邸敏学,郭志栋:《毛泽东劳资两利思想的嬗变及其当代启示》,《毛泽东邓小平理论研究》2012年第3期;严宇鸣,望思怡:《新中国成立初期上海工会工作的困境与缘由》,《中共党史研究》2023年第5期;霍新宾:《劳资关系与社会转型——新中国成立前后上海的劳资关系变动》,《中共党史研究》2009年第9期;等等。

④《毛泽东选集(第4卷)》,人民出版社1991年版,第1256页。

的生产事业的恢复和发展。”<sup>①</sup>1949年1月,北京<sup>②</sup>解放。但此时北京经济正在衰败中,全市虽有大小工厂、作坊13286家,但仅有44家官僚资本企业具有一定的生产规模,其他绝大多数是私营小企业或个体手工业<sup>③</sup>。北京经济的恢复和发展离不开私营企业,但急剧变化的社会形势给劳资双方带来了极大的心理冲击,私营企业普遍存在烦人的劳资纠纷。

工人普遍有过激思想和行为。他们有错误的“翻身”思想,认为“解放了可以为所欲为,不服从厂方领导,不好好生产,或者要立刻提高工人生活”<sup>④</sup>。解放前,各行业工人“长期被迫忍受资方的种种过分压迫和剥削”<sup>⑤</sup>,很多工人每天做工在十六小时以上,工资不合理,打骂与随便开除工人更是普遍现象<sup>⑥</sup>。解放后,不少工人有“报复”“清算”思想,普遍要求提高待遇,他们“向资本家清算斗争,扣留资方账本,清算过去红利及和资本家讲平等,不听厂方指挥”<sup>⑦</sup>。

在工人进攻面前,资本家们起初是“挺害怕的”<sup>⑧</sup>,普遍对新政权不信任,对自己的阶级前途没信心。他们对党“发展生产,劳资两利”的政策存在疑虑,“大都采取退守态度,对工人有求必应,或假装开明”<sup>⑨</sup>。不少企业形成了只要有劳资纠纷就增加工资的现象。如一油盐店“两月中竟增加工资至四、五次”<sup>⑩</sup>。工人提出的过高工资和福利超出了很多企业的承受能力,如开源地毯厂“工人工资曾增至每人每月小米272斤”,“使该

厂难于维持”<sup>⑪</sup>。不少资本家“常以各种借口迟不复工,或变卖、转移原料、机器,准备关门”<sup>⑫</sup>。有的工厂“只卖出成品不买进原料”,有的工厂“锅炉坏了,工人督促修理,厂主也不修”<sup>⑬</sup>。工人过“左”的偏向,资本家的消极经营,“致劳资纠纷问题较多”<sup>⑭</sup>,生产萧条。在党的七届二中全会上,刘少奇忧心忡忡地谈到“北平许多私人企业至今未开工”<sup>⑮</sup>。

对于劳资纠纷,中国共产党认为“在资产阶级和无产阶级的对立存在着的社会中”,“是不可避免的,是促进社会进步的”,但在人民民主国家中,劳资争议应当适应国家的需要,“不要脱离整个人民国家的利益而无限地发展”<sup>⑯</sup>,当时国家的需要就是发展生产。为防止“左”的偏向泛滥,中国共产党一入城就积极向劳资双方传达说明党的“劳资两利,发展生产”政策,调解劳资纠纷。但各地解决私营企业中劳资争议的办法非常混乱,“没有设立专管机关,没有规定一定的手续。甚至城市中的每个区委,街区政府,每个工作组,每个下层工会组织,都可以自由解决劳资纠纷。或者完全放任自流,让每个工厂、作坊、商店的职工,与每个企业主直接解决”<sup>⑰</sup>。为正确执行“发展生产,劳资两利”的方针,系统地解决劳资纠纷,1949年5月北京市决定“按行按业订立集体合同,解决劳资争议”<sup>⑱</sup>。国药业工人由于“长期被迫忍受资方种种超经济的剥削和封建性管理的压迫”,解放后,劳资矛盾特别尖锐<sup>⑲</sup>。因此,国药

①《毛泽东选集(第4卷)》,人民出版社1991年版,第1428页。

②1949年9月28日前称北平,本文为叙述方便统称北京。

③中共北京市委党史研究室:《中国共产党北京历史(第2卷)》,北京出版社2011年版,第1页。

④《目前北平工人的思想动态》(1949年5月),北京市档案馆藏,档案号:101-1-267。

⑤《萧明关于北京市总工会筹委会过去一年来的工作总结报告摘要》,《人民日报》1950年2月4日。

⑥《平市正确执行劳资两利政策 私营工业获新生 三千余厂商大部复业》,《人民日报》1949年5月28日。

⑦《劳动局七个月工作总结》(1950年),北京市档案馆藏,档案号:110-1-2。

⑧《进城以来各阶层的思想动态》(1949年6月17日),北京市档案馆藏,档案号:40-1-132。

⑨《劳动局七个月工作总结》(1950年),北京市档案馆藏,档案号:110-1-2。

⑩《三区工委会宣传工作综合报告》(1949年6月16日),北京市东城区档案馆藏,档案号:1-1-885。

⑪《北京市重要文献选编(1948年12月—1949年)》,中国档案出版社2001年版,第512页。

⑫《平市正确执行劳资两利政策 私营工业获新生 三千余厂商大部复业》,《人民日报》1949年5月28日。

⑬《北京市重要文献选编(1948年12月—1949年)》,中国档案出版社2001年版,第512页。

⑭《第二街工作组四个月来的工作总结报告》(1949年6月20日),北京市档案馆藏,档案号:38-2-12。

⑮《刘少奇选集(上卷)》,人民出版社1981年版,第420页。

⑯《解决劳资争议的正确途径》,《人民日报》1949年9月6日。

⑰《中共中央文件选集(第18册)(1949年1月—9月)》,中共中央党校出版社1992年版,第359页。

⑱北京市档案馆:《国民经济恢复时期的北京》,北京出版社1995年版,第19页。

⑲《解决劳资争议的正确途径 论北平国药业劳资集体合同》,《人民日报》1949年8月2日。

业成为第一个开展签订劳资集体合同的行业<sup>①</sup>。同月,为推动劳资集体合同的签订,北京市人民政府专门设立劳动局,并明确规定“所有本市私营企业中的劳资纠纷、契约问题,或厂规厂法、劳动纪律,均须经市职工总会同意、经劳动局批准后才能生效”<sup>②</sup>。

## 二 民主协商:北京市劳资集体合同签订的过程

1949年5月,北京市决定开展签订劳资集体合同,到7月30日才有第一份劳资集体合同——国药业劳资集体合同,耗时长达近三个月。这是因为在中国共产党领导下,订立集体合同不再是一个简单的合同拟定,而是一场复杂细致的群众运动,这个过程充满了民主协商精神。

### (一) 将劳资双方组织起来加以教育,使签订合同成为双方共同的需要

谈判代表团的组建是签订集体合同面临的首要问题。代表团的形成应建立在劳资双方有效组织的基础上。但解放后相当一段时间,北京市劳资双方尤其是劳方缺乏组织。为领导劳资集体合同的签订,北京市总工会于1949年5月向国药、染织、面粉、建筑等行业派遣了工作组<sup>③</sup>。工作组成立后立即展开细致的调研工作,在此基础上将工人组织起来,成立工会筹备委员会,并加以政策教育。如1949年5月9日,国药业工作组组织同仁堂等21家国药业职工代表召开座谈会,讨论劳资纠纷问题,宣传劳资两利政策,在工作组引导下,与会代表一致赞成组织国药业工会与资方的同业公会共同商议解决劳资纠纷<sup>④</sup>。1949年6月5日,北京市委指示首先有重点地在面粉、织染、浴堂、木器、中药铺、三轮车等行业中成立工会,“集中研究劳资双方的条件,订劳资合同”<sup>⑤</sup>。

解放前,资方一般有自己的组织——同业公会,但也有个别行业如粪业尚未有组织。为选出资方代表,在北京市工商局领导下,粪业“始建立同业公会”<sup>⑥</sup>。政府相关部门亦经常组织资本家进行教育,如劳动局召集国药业资方开会座谈,“讲解政策,使之同意签订集体合同”<sup>⑦</sup>。政府有关部门还对资方拟定劳资集体合同予以业务指导,如北京市工商局“曾召集过资方代表粪厂主开了两次会,研究如何拟订集体合同”<sup>⑧</sup>。

在工会、工商局、劳动局等部门共同努力下,北京市不仅将劳资双方组织起来,并通过具体政策教育,使签订集体合同成为劳资双方共同的需要。

### (二) 劳资双方内部民主协商,形成集体合同草案

在劳资双方就签订集体合同的必要性达成共识后,中国共产党领导劳方工会和资方同业公会,“各自召开全体会议或代表会议,选举委员会拟定各自之集体合同草案”<sup>⑨</sup>,然后双方分别在自己的会员中征求意见,经过反复讨论,拟出自己对集体合同的提案。由于工人文化水平低,“在拟定条文以及精密计划上远不如资方”,因此,对工人代表拟出的集体合同初稿,工作组“逐条逐字研究,免出漏洞不利工人”<sup>⑩</sup>。资方则“由劳动局领导与督促,该行业同业公会选出资方代表,搜集该行业对订立集体合同的意见,拟定资方方案,经会员大会通过后,提出资方的意见”<sup>⑪</sup>。如国药业签订劳资集体合同前的两个月,资方的讨论“共有二、三十次”<sup>⑫</sup>。

在劳方和资方分别形成的集体合同草案中,双方都想将自己利益最大化,“劳方提的要求很高,资本家的意见对工人很不利,劳资意见距离很

①《北京市解放七年来劳动工作情况简介》(1956年),北京市档案馆藏,档案号:110-1-678。

②《平市府设立劳动局 史怀璧马光斗为正副局长》,《人民日报》1949年6月9日。

③《彭真、赵振声同志关于劳资订立集体合同问题向中央、华北局的报告》,《北京党史》2000年第6期。

④《平市国药业职工代表 座谈解决劳资纠纷》,《人民日报》1949年5月11日。

⑤《彭真年谱(第2卷)》,中央文献出版社2012年版,第54页。

⑥《搬运工人工作委员会八月、半年工作总结和综合报告》(1949年),北京市档案馆藏,档案号:101-1-243。

⑦《有效解决劳资争议必须签订集体合同 平市劳动局三个月重要经验》,《人民日报》1949年9月26日。

⑧《清洁队工人将轮流学习 粪业工人草拟集体合同》,《人民日报》1949年8月8日。

⑨《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》,《人民日报》1949年11月26日。

⑩《萧明关于北京市总工会筹委会过去一年来的工作总结报告摘要》,《人民日报》1950年2月4日。

⑪《市总工会筹委会十一月及十二月份工作总结》(1949年),北京市档案馆藏,档案号:101-1-227。

⑫《国药业订集体合同劳资双方均拥护》,《人民日报》1949年8月2日。

远”。考虑到如果工作组干部从中“两头”压,会“两头”不讨好,中国共产党决定领导工人与资方代表“直接谈判”,以期“互相让步,达成协议”<sup>①</sup>,于是集体合同的签订进入劳资双方直接谈判阶段。

### (三) 劳动局召集双方代表反复民主协商,达成协议

劳资双方各自形成集体合同草案后,通过劳动局互相交换草案。在劳动局领导下,“由劳资双方各自推选能代表全体利益的同等数量之代表,根据双方自行拟定之合同方案,在平等自愿的基础上采取民主协商方法,逐条研究,取得协议”<sup>②</sup>。在协商过程中,中国共产党提出要“放手让工人和资本家都能充分提出自己的要求和意见”<sup>③</sup>。一般情况下,由于劳资双方所提条件有差距,很难通过一次会议在所有问题上达成共识,因此往往需要召开多次会议,反复协商。为表示对各自代表的全体成员负责,由劳资双方代表把商定的集体合同草案,发给劳资双方会员征求意见,直到双方绝大多数满意后,即由双方代表签字,经劳动局批准公布实行<sup>④</sup>。

在协商谈判过程中,党的干部起到了监督领导作用。领导谈判的干部将发展生产放在首位,注意劳资两利,他们在讨论集体合同草案和劳资谈判会议上,通过“讲明政策,发动并鼓励大家充分发表意见,让大家互相批评,互相纠正”,提高了工人阶级的觉悟,打击了少数资方的顽固性<sup>⑤</sup>。因此,中国共产党领导劳资双方平等协商的过程也是群众自我教育、提高觉悟的过程。

### (四) 劳动局审批,举行隆重的签约仪式

集体合同最后需要劳动局批准审定,劳动局代表政府起到最后把关作用。如北京市织染业劳资双方向劳动局就该行业集体合同申请批示时,劳动局“在详尽的研究了合同的内容之后,向劳

资双方提出一些重要的修正意见,如解雇问题的具体规定;把最高工资另订为最低工资;并建议将累进的工资表改作附件,以照顾大小各厂不同的情况等等”<sup>⑥</sup>,这使合同更符合劳资双方的利益,也更便利合同的具体执行。

“北平人的合法心理是很重的,只要明文规定,双方都愿意遵守”<sup>⑦</sup>,为使劳资双方履行合同,北京市充分照顾了这一点,由劳动局主持召开隆重的签约仪式。国药业劳资集体合同签约仪式就是典型。1949年7月30日全国总工会、劳动局、市总工会、工商局等机关代表,市商会、各行业、各地工会工作者等代表及国药业劳资双方代表共计200余人参加。会议由北京市劳动局副局长马光斗亲自主持,公开宣读集体合同全文,继由劳资双方代表签字盖章。最后,劳动局局长史怀璧代表劳动局批准此项合同,并宣布“对于集体合同要忠诚执行,不得违背,否则即等于违背政府法令”<sup>⑧</sup>。隆重的签约仪式,既体现了签约的严肃,亦彰显了政府的权威。

综上所述,劳资集体合同是中国共产党领导劳资双方平等协商产生的,是劳资双方妥协的产物,代表劳资双方共同的意愿,亦体现党和国家的意志。

## 三 劳资两利:北京市劳资集体合同的内容

劳资集体合同是以书面合同的形式将劳资双方劳动关系具体化,其内容充分体现了中国共产党劳资两利、发展生产的主张。

1949年11月26日,《人民日报》公布了《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》,规定集体合同的主要内容有:雇佣与解雇手续;规定厂规、铺规的手续及内容;工资;工作时间及假期;女工童工问题;有关劳动保护与职工福利问题等<sup>⑨</sup>。该办法囊括了劳资争议的诸多方面,

①《彭真、赵振声同志关于劳资订立集体合同问题向中央、华北局的报告》,《北京党史》2000年第6期。

②《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》,《人民日报》1949年11月26日。

③《解决劳资纠纷的正确途径 论北平国药业劳资集体合同》,《人民日报》1949年8月2日。

④《市总工会筹委会十一月及十二月份工作总结》(1949年),北京市档案馆藏,档案号:101-1-227。

⑤《萧明关于北京市总工会筹委会过去一年来的工作总结报告摘要》,《人民日报》1950年2月4日。

⑥《京市织染业签订劳资集体合同 具体规定资方解雇职工条件、女工分娩假期、职工文教费等合理办法》,《人民日报》1949年12月1日。

⑦《第一区五月份工会工作总结》(1949年6月),北京市档案馆藏,档案号:4-1-1。

⑧《北平国药业集会签订劳资集体合同是解决劳资纠纷最好方法将推广到各行业普遍实行》,《人民日报》1949年7月31日。

⑨《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》,《人民日报》1949年11月26日。

为各地签订集体合同提供了一个大体框架。但在实践中,中国共产党逐渐认识到只有在生产技术提高、劳动组织合理以及各种生产管理制度完善等条件都具备时,才能签订全面的系统的集体合同<sup>①</sup>,在当时条件下“用不着、也不可能在一次合同中把一切问题都作永久性的解决”<sup>②</sup>。因此,除不合理的制度和办法必须予以纠正外,北京市劳资集体合同对工资支付方式、支付时间、支付标准等暂不作硬性的具体规定<sup>③</sup>。

劳资集体合同也照顾了行业内各企业的不同情况。同一个行业的企业规模有大有小、营业有好有坏,因此,劳资集体合同一般仅在重大问题上“明确肯定地规定下来,不给双方留下重起纠纷的空子。次要问题,不易统一规定者,由各工厂、商店内部解决”<sup>④</sup>。劳资集体合同签订后,中国共产党立即“推动各家在大合同的原则下,订一个更具体的小合同或执行办法”<sup>⑤</sup>。如1949年8月北京市国药业职工总会要求各店在不违反集体合同精神下,“根据劳动程度、能力大小、责任轻重、成绩优劣确定工资等问题”,分别再签订更具体的合同或协议<sup>⑥</sup>。

签订劳资集体合同一般需要较长时间酝酿准备,有的行业劳资双方有争议而一时解决不了,北京市往往“根据劳资双方迫切要求的主要问题,先订立以某一个或几个问题为中心内容的集体合同,以后如有问题再补充商订”<sup>⑦</sup>。如建筑业、浴堂业所订的临时协议“虽只三、四条,但却能够解决各该行业中迫切需要解决的一些实际问题”<sup>⑧</sup>。由于集体合同主要着重于当前的劳资争议,因此合同有效期较短,一般为半年。

劳资双方争议的焦点是工资、福利和解雇权

问题。工资、福利问题争执最多、最复杂、最难处理。这是因为“北平各行业的工资支付方式、标准很复杂,如包工制、日工制、年底分红、分小费、流水提成、劈帐、实物支付、按件计工等等”<sup>⑨</sup>。福利问题则更复杂,各行业差别巨大,即使在同一行业中,因规模不同,工人福利待遇也大有差别。劳资双方都想在上述问题上,将自己利益最大化。解雇权是劳资双方争议的另一焦点,“资方普遍要求无限制地使用雇佣和解雇权。而劳方则要求限制资方的解雇权”<sup>⑩</sup>。

集体合同对资方的经营管理权和合理利润予以承认与保障。在承认资方的经营管理权方面,建筑业集体合同明确规定“职工在业务范围内应服从资方指挥”<sup>⑪</sup>;国药业、建筑业的集体合同还附有厂规、店规,对工人的劳动纪律做了具体要求。绝大部分集体合同都明确规定,“资方为了生产或工作的需要,有解雇或雇佣职工权利”<sup>⑫</sup>,但一般根据行业现有的情形和历史传统对资方权利也实行一定的限制,如粪业集体合同规定,资方“如系中途解约,须于十五日前通知劳方,并须根据工龄长短与营业状况发给一至三个月实际工资的遣散费”<sup>⑬</sup>。在保障资方的合理利润方面,解放初工人普遍有过高的工资和福利要求,但当时各私营企业大都效益不佳,为发展生产,工作组对工人进行了说服教育,在各个合同中有关福利事项一般规定“维持现状”<sup>⑭</sup>。

集体合同的内容充分体现了工人阶级的合理利益。在保证资方获得利益的前提下,效益较好行业的工人待遇确有提高,如粪业劳资集体合同规定工人每月工资“由一百五十斤小米提高到三

①《新民主主义的劳资关系的建立和目前存在的问题》,《人民日报》1951年7月11日。

②《评北京市建筑业劳资集体合同》,《人民日报》1949年9月29日。

③《有效解决劳资争议必须签订集体合同 平市劳动局三个月重要经验》,《人民日报》1949年9月26日。

④《中共中央文件选集(1949年10月—1966年5月)(第2册)》,人民出版社2013年版,第130页。

⑤北京市档案馆:《国民经济恢复时期的北京》,北京出版社1995年版,第19页。

⑥《庆祝工会成立 国药业职工联欢》,《人民日报》1949年8月10日。

⑦《中共中央文件选集(1949年10月—1966年5月)(第1册)》,人民出版社2013年版,第45页。

⑧北京市档案馆:《国民经济恢复时期的北京》,北京出版社1995年版,第19页。

⑨《有效解决劳资争议必须签订集体合同 平市劳动局三个月重要经验》,《人民日报》1949年9月26日。

⑩《北京市总工会两年工作报告》(1951年1月1日),北京市档案馆藏,档案号:26-1-31。

⑪《北京市建筑业劳资集体合同》,《人民日报》1949年9月29日。

⑫《北京市总工会两年工作报告》(1951年1月1日),北京市档案馆藏,档案号:26-1-31。

⑬《合同全文》,《人民日报》1949年10月4日。

⑭《贯彻劳资两利发展生产 必须广泛签订集体合同 京市十月来经验证明是最有效的方式》,《人民日报》1950年1月29日。

百五十斤”<sup>①</sup>。为使工人工资因技术、劳动强度等具体条件不同而不受最高工资限制,并保障工人最低生活水平,集体合同一般“不规定最高的工资数额,可以规定最低工资和一般工资”。为避免“资方认为临时工比较合算而拒用长工”,建筑业具体规定了长期大小工工资“一般以临时大小工工资十分之八为标准”。劳动保险也得到一定的重视,一些具有较高风险行业的集体合同都有明确规定,如小窑业规定“职工因公致死者,由资方发给普通衣棺,抚恤金最低小米五千斤”<sup>②</sup>。过去不合理的制度和办法在合同中得到纠正,如旧社会不少行业封建的不合理的学徒制度、女工制度都在集体合同中得到了纠正,学徒、女工的地位得到提升。

此外,集体合同还保证了工人的政治权利。各行业劳资集体合同有一条款是“类似”的:“资方不得干涉或限制职工参加晨校夜校学习班等社会活动。”<sup>③</sup>这确认了工人的政治权利,充分反映了在新民主主义社会,工人是国家的主人。

总而言之,北京市各行业的劳资集体合同内容是劳资双方在中国共产党领导下,通过直接谈判,既激烈斗争、又互相让步的结果。集体合同内容在发展生产的原則下明确了劳资双方的权利和义务,既体现了劳资两利的原則,又彰显了国家的利益,为进一步解决劳资纠纷提供了遵循。

#### 四 北京市劳资集体合同运动的影响及启示

国药业签订集体合同后,北京市其他行业陆续跟进。1952年以前,北京市“共签订15个全市性的行业集体合同、1个地区性的集体合同和9个全市性的行业集体协议,许多厂店也定了劳资合同和劳动协议”。1953年以后,鉴于国家“陆续公布了许多政策法规,处理劳资关系问题已有所

遵循”,北京市签订集体合同和集体协议的工作没有继续开展<sup>④</sup>。

##### (一)北京市劳资集体合同运动的影响

1.形成了新民主主义劳资关系,促进了生产的恢复和发展

根据北京国药业订立劳资集体合同的经验,1949年7月全国工会工作会议制定并通过了《关于劳资关系暂行处理办法》《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》及《劳动争议解决程序的暂行规定》等三个文件,这些法规的颁布,“使劳资关系问题由解放初期那种混乱的无政府状态,逐步的纳入了正规”<sup>⑤</sup>。1949年北京市“劳资纠纷逐渐减少,从八月份的六十三件,减少到十月份的三十一件”<sup>⑥</sup>。劳资集体合同的签订,稳定了资方“情绪”,一定程度上调动了资方的生产积极性,如国药业集体合同保障了资方在业务范围内的指挥权、决定权,以及添雇解雇职工权,因而使资方“对经营业务发生兴趣并有了信心”<sup>⑦</sup>。劳资集体合同的签订也稳定了工人“情绪”,纠正了工人中一些落后思想和过“左”要求,满足了工人的合理诉求,“使劳资关系缓和,生产情绪稳定,保证生产有秩序地进行”<sup>⑧</sup>。

劳资集体合同形成后,为解决劳资纠纷提供了遵循,北京市明确规定“首先经过劳资双方根据合同进行平等协商,协商不成,再由人民政府的劳动局以局调解或仲裁的方法解决之”<sup>⑨</sup>。如北京市国药业劳资集体合同签约后一个月内,居仁堂、同春堂等五家药铺又发生了劳资纠纷,北京市劳动局与市总工会及时召集发生纠纷的五家劳资双方以及国药业职工会和同业公会开会座谈,五家劳资双方意见很快达成一致,及时化解了纠纷<sup>⑩</sup>。

在准备和签订劳资集体合同的过程中,党的干部采取了各种方式对工人和资本家进行新民主

①《京市粪业劳资集体合同 经劳动局批准签定》,《人民日报》1949年10月4日。

②《贯彻劳资两利发展生产 必须广泛签订集体合同京市十月来经验证明是最有效的方式》,《人民日报》1950年1月29日。

③《北京市新药业劳资集体合同》(1950年6月),北京市东城区档案馆藏,档案号:11-6-7。

④《北京市解放七年来劳动工作情况简介》(1956年),北京市档案馆藏,档案号:110-1-678。

⑤中共中央党史研究室第一研究部:《李立三百年诞辰纪念集》,中共党史出版社1999年版,第233页。

⑥《北京市人民代表大会文献资料汇编(1949—1993)》,北京出版社1996年版,第26页。

⑦《北平国药业集会签订劳资集体合同是解决劳资纠纷最好方法将推广到各行业普遍实行》,《人民日报》1949年7月31日。

⑧《解决劳资争议的正确途径》,《人民日报》1949年9月6日。

⑨《中华全国总工会副主席李立三在亚澳工会会议上 关于中国工人运动的报告》,《人民日报》1949年11月22日。

⑩《根据集体合同民主讨论五家药店劳资纠纷市劳动局调解解决》,《人民日报》1949年9月2日。

主义政策教育,促使了新民主主义劳资关系的形成。劳资集体合同明确了“劳资双方的权利和义务”<sup>①</sup>,使“劳资两利,发展生产”的政策以契约的形式具体明确地体现出来<sup>②</sup>。由于在合同签订和执行过程中充分发挥了民主协商精神,北京市“把过去工人处在完全被资本家奴役压迫的关系,变成劳资双方平等契约的关系”<sup>③</sup>。如粪业劳资集体合同订立后,工人生活得到了改善,“劳资关系渐趋正常”<sup>④</sup>。随着劳资集体合同运动的开展和其他相关工作推进,1950年7月,北京有关文件宣称新的劳资关系——平等、两利、民主、契约的关系已在北京建立起来了<sup>⑤</sup>。1951年7月11日《人民日报》公开宣告:“民主的、平等的、两利的、契约的新民主主义的劳资关系,目前已在全国范围内基本上建立起来”<sup>⑥</sup>。

2. 实现了对工人的组织和教育,培植了新政权的社会基础

共产党进城,人民政府建立,工人阶级成为领导阶级,但工人缺乏有效的组织,工人阶级的领导作用也自然无从发挥。劳资集体合同签订的过程,就是对工人组织和教育的过程。在具体工作中,许多行业只要一提起订立集体合同,工人都很愿先成立工会,“有些已成立工会的行业在订立合同过程中将工会工作健全起来,在未成立工会的行业中则是用订立集体合同的机会将工会建立起来”<sup>⑦</sup>。

劳资集体合同进一步强化了工人的“阶级观念”。在劳资集体合同形成过程中,“把各行各业的工人组织到工会中来,加强集体主义的教育,提高工人阶级的团结和觉悟,并打破某些手工业工人的行帮观念和散漫状态”<sup>⑧</sup>。由于工人阶级理念的强化和组织性的提高,私营企业已经不再是一个简单的生产空间也是一个政治空间。劳资集体合同保证了工人政治学习权利,在工会组织下,工人掀起了政治学习的高潮。如国药业职工会成

立后,工人“已有组织有计划地热烈展开学习,是全市私营商店店员工人中学习最起劲的行业”<sup>⑨</sup>。劳资集体合同签订后,工会一方面“不断教育工人遵守合同,提高生产积极性与生产技术,体现工人阶级的领导作用”;另一方面“经过工人的模范作用与组织力量,影响并监督资本家对合同的执行”<sup>⑩</sup>。显然,通过签订劳资集体合同,中国共产党实现了对私营企业工人的组织和教育,培植了新政权的社会基础。

## (二)北京市劳资集体合同运动对构建和谐劳资关系的重要启示

第一,构建和谐劳资关系必须坚持党的领导。北京市劳资集体合同运动的顺利开展离不开党的领导。城市解放之初劳资矛盾异常尖锐,中国共产党适时做出签订劳资集体合同的决议,是运动的发起者;运动的过程中,党派遣工作组在各行业展开细致的调查,了解各行业生产经营情况以及劳资双方利益诉求,对劳资双方进行组织和教育,起到协调人的作用;由于党的干部深度参与合同的拟定,把握了运动的节奏和方向,合同的内容既做到了劳资两利,又体现了党和国家利益,实现了“发展生产”的目的;在劳资集体合同运动中,党积极完善人民政府的组织和制度,建立了劳资纠纷的专门机构——劳动局,充当劳资关系调解人和仲裁人的角色,增强了劳资集体合同的权威性。新时代,构建和谐劳资关系仍必须坚持党的领导,虽然在具体工作内容上与新中国成立初期调节劳资关系有很大不同,但工作原则应有相通之处:坚持群众路线,大兴调查研究,适时制定政策;完善党和政府的组织机构,在劳资双方间做好协调人和保证人的作用,确保党在劳资关系中的领导地位;既兼顾好劳资双方利益,又确保劳资关系符合时代和社会发展需要。

第二,构建和谐劳资关系必须加强工会建设。

①《北京市解放七年来劳动工作情况简介》(1956年),北京市档案馆藏,档案号:110-1-678。

②《新民主主义的劳资关系的建立和目前存在的问题》,《人民日报》1951年7月11日。

③《中华全国总工会副主席李立三在亚澳工会会议上关于中国工人运动的报告》,《人民日报》1949年11月22日。

④《京市机制面粉等业执行劳资集体合同 劳资关系日趋正常生产情绪提高产量普遍增加》,《人民日报》1950年1月7日。

⑤《北京市调整劳资关系临时方案》(1950年7月18日),北京市档案馆藏,档案号:1-9-129。

⑥《新民主主义的劳资关系的建立和目前存在的问题》,《人民日报》1951年7月11日。

⑦《萧明关于北京市总工会筹委会过去一年来的工作总结报告摘要》,《人民日报》1950年2月4日。

⑧《解决劳资争议的正确途径》,《人民日报》1949年9月6日。

⑨《国药业订罢集体合同百余职工进学习班努力学习政治业务》,《人民日报》1949年8月6日。

⑩《中共中央文件选集(1949年10月—1966年5月)(第2册)》,人民出版社2013年版,第131页。

北京市劳资集体合同运动的成功离不开工会的作用。在劳资集体合同运动开展前,北京市大多数行业工人缺乏组织,由于缺少文化和有效斗争经验,更由于没有自己的组织,刚刚成为社会主人的工人阶级在劳资关系中往往处于弱势。中国共产党派遣工作组在工人中组织工会,实现了对工人的组织和教育,使工人真正理解和接受党“发展生产,劳资两利”的新民主主义经济政策,从而为劳资集体合同运动开展奠定了组织和思想基础。在劳资集体合同签订的过程中,在党的领导下,工会代表团结资本家,认真贯彻了新民主主义经济政策,充分体现了工人阶级的领导作用。在当今市场经济条件下,工人相对于资本家更处于相对弱势的地位,这更需要工人加强团结,加强工会组织建设。一方面,有了强有力的工会,让各类劳动者群体能够找到组织,进而依托工会组织维护劳动者的合法权益,从而为构建和谐劳资关系奠定组织基础;另一方面,有了强有力的工会,党开展工人运动就有了抓手,才能实现对工人的有效组织和教育,巩固党的阶级基础。

第三,构建和谐劳资关系必须秉承民主协商精神。坚持民主协商精神是北京市劳资集体合同

运动成功的关键。在劳资集体合同签订过程中,既有劳资双方内部的民主协商,又有劳资双方之间的民主协商,劳资集体合同每一条款的拟订都是劳资双方经过多轮反复协商,直到双方满意的结果。协商过程中,工资、福利和解雇权等是利益协商的主要内容。但在党的领导下,劳资间利益的协商只是劳资协商的一方面,情感协商也是民主协商的重点。在协商前和协商中,中国共产党始终对劳资双方进行教育,包括个人利益与国家利益的关系、国家的发展方位和前途、行业具体情形等,使工人认识到只有与资方齐心协力,渡过目前的困难时期,才能保证自己不失业,才能真正维护自己的长远利益;使资本家认识到资方一利时代已经过去,在获取合理利润的前提下,适当满足工人的合理诉求,实现企业持续发展,才符合国家发展方向。进入新时代,民主协商仍然是构建和谐劳资关系的一个重要原则,既要注意劳资双方的利益协调,也要注意情感治理在劳资协商中的作用,使劳资双方正确理解个人利益、集体利益与国家利益,眼前利益与长远利益的关系,从而使劳资关系有利于社会和谐,符合国家和时代发展的需要。

## Democratic Consultation and Labor-management Cooperation: On the Movement of Collective Contract Between Labor and Capital in Beijing Around 1949

HUANG Lixin & ZHANG Li

(School of Marxism Studies, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

**Abstract:** Around 1949, in order to restore and develop production, the Communist Party of China (CPC) emphasized labor-capital cooperation, and the collective contract movement in Beijing was the product of this background. Under the leadership of the CPC, the signing of collective contracts is no longer just a game of interests between labor and capital, but also a labor-capital cooperation for the purpose of realizing national interests—developing production, based on the principle of “mutual benefits between labor and capital”, and the spirit of democratic consultation runs through the whole process of contract signing and execution. Through the collective contract movement, the Communist Party of China established the new democratic labor-capital relations of “democracy, equality, mutual benefit and contract”, which has also thrown important enlightenment on the construction of harmonious labor-capital relations today.

**Key words:** collective contract; new-democratic labor-capital relations; consultative democracy; labor-capital cooperation

(责任校对 葛丽萍)