

“五反”运动后劳资关系的国家调节

李彩华

(中南财经政法大学 马克思主义学院,湖北 武汉 430073)

摘要:“五反”运动结束后,为了改善紧张的劳资关系,促进生产和经济的发展,国家对劳资关系进行了调节。首先是稳定和消除资本家的不安情绪,然后运用价格、税收、利率等经济手段扶持私营工商业的发展。其次,加强对工人的政策教育,把运动中工人的“左”倾情绪及时地转向生产;通过劳资协商,签订劳资集体合同,努力将劳资关系纳入正常轨道。调节的结果是劳资关系普遍得到改善,私营企业内部劳资双方的地位和权利也发生了根本性变化。

关键词:“五反”运动;劳资关系

中图分类号:K271 **文献标识码:**A **文章编号:**1003-5230(2011)06-0132-05

一、引言

1952年1月,中共中央鉴于党政机关内部的贪污往往是与非法商人从外部相勾结而产生的这一严重情况,遂决定在党政机关工作人员中开展“三反”斗争的同时,在工商业界开展一场反对行贿、偷税漏税、盗骗国家财产、偷工减料、盗窃国家经济情报(通称“五毒”)的“五反”运动,全国范围的“五反”运动于1952年10月结束。学界对“五反”运动的研究已取得了不少的成果,研究内容主要集中在“五反”运动的决策动因、实质和目的、政策策略、历史地位以及历史经验和启示等方面^[1]。由于“五反”运动是新民主主义劳资关系变化的一个大的转折点,研究这一时期国家调节劳资关系的历史经验,对于在社会主义市场经济条件下建立新型的和谐劳资关系具有现实的借鉴意义。因此,近几年来,一些学者开始关注“五反”运动中或运动后的劳资关系问题,研究的主要内容包括:一是关于“五反”运动中及运动后的劳资关系状况^[2],二是关于运动后国家调节私营工商业和劳资关系的政策措施^[3],三是关于政策的实施对资本主义工商业社会主义改造的影响^[4]。这些研究以新的视角拓展了以往“五反”运动研究的内容,也为本文的研究提供了基础。但现有的研究多侧重于对国家调整私营工商业政策的考察,偏重于分析政策的实施对资本主义工商业社会主义改造的影响,对当前构建新型和谐劳资关系的现实借鉴未给予充分论述。有鉴于此,本文尝试在这方面进行探讨。

收稿日期:2011-09-22

基金项目:中南财经政法大学基本科研业务费青年教师资助项目“民主革命时期中国共产党处理劳资关系的经验教训与启示”(31540911805)

作者简介:李彩华(1973—),女,湖北长阳人,中南财经政法大学马克思主义学院讲师。

二、“五反”运动后的劳资关系状况

“五反”运动以急风暴雨之势严厉而有效地打击了私营工商业中资产阶级的各种不法行为,但这场运动也在公私关系、劳资关系等方面遗留了一些问题。就劳资关系而言,运动结束后,各城市的劳资关系趋于紧张,并呈现出动荡不安和某种程度的混乱。在资本家方面,由于运动结束后市场还没有完全活跃起来,生产和营业也未明显好转,再加上退财补税的包袱,“资本家普遍惶惶不安,对今后如何经营感到无所适从。”^{[5](P165)}他们无心经营,甚至抱着拖光了事、吃完垮台的心态,表现出放任自流、听之任之的消极情绪。一部分资本家则存在着害怕情绪,顾虑重重,他们担心再来一次“五反”,因而宁可少生产,也不愿意添雇工人。一部分资本家在经历了“五反”后,感到资产阶级的身份已不如从前了,急于摘掉资本家的“帽子”,要到国家工厂去工作,不愿意再办工厂,到处找国营企业合营而不安心生产。还有一部分资本家(尤其是小城镇的)在“五反”运动中其所犯的“五毒”行为已被揭发出来,但还未作出结论即停止了运动,在运动停止后相关的善后工作没有做好,使其对人民政府和中国共产党的政策抱有很大怀疑,一般等着“秋后再见(再五反)”,因而不积极经营。还有少数资本家则存在着报复情绪,他们以各种借口打击、报复工人。

在工人阶级方面,在“五反”运动结束后,工人还未能把运动中的“左”倾斗争情绪及时地转向生产,突出表现在没有把“三权”(财产所有权、生产管理权和人事雇佣权)交还给资方或是工人不懂政策,对监督资方不再重犯“五毒”,误解为监督资方的一切行动。如对于资方的正当分红,工人不准拿走;在雇佣工人方面也产生了强迫的情形;在工资问题上则普遍要求增资,在福利上要求过高。另一个突出问题就是某些工人在“五反”后劳动纪律很差,特别是青工和学徒。有些青工劳动纪律松弛,不保证产品质量,闹极端民主主义。这些都影响了劳资关系,劳资纠纷因此而不断增加。

三、国家对劳资关系的调节

为了改善劳资双方的紧张关系,建立起相对安定的正确的劳资关系,以利于生产和经济的发展,国家对私营工商业的劳资关系迅速进行了调节。

1. 稳定和消除资本家的不安情绪,增强他们的经营信心

针对“五反”运动后资本家的种种顾虑和不安情绪,第一,通过各种正式(如召开工商界代表会议和协商会议)或非正式的形式(如与个别资本家进行谈话等),反复向资本家宣讲国家对资产阶级的政策,肯定“五反”运动的成绩,公开批判了各种不正确的言论。而对于不法资本家的反扑行为也大张旗鼓地进行了打击,如广州市召开公审大会,把首要分子当场判处徒刑。第二,对于资本家担心的退补罚款,国家强调要实事求是地核实资本家的退赃补税数额,把算多了的减下来,并允许延长缴退补款的时间。第三,充分肯定在当时五种经济成分(国营经济、合作社经济、农民和手工业者的个体经济、私人资本主义经济和国家资本主义经济)共同发展中,私人资本主义经济犹如人手的五指之一,是缺一不可的;也充分肯定了中国民族资产阶级的历史贡献,指明私人资本主义经济尤其是工业的发展前途一定会随着国家建设的发展而发展。

在消除了资本家不安情绪的基础上,为了扭转“五反”后市场呆滞的局面,迅速恢复生产,提高资本家的经营积极性,国家采取了各种有力措施来调整私营工商业。如提高工缴费、加大加工订货、增加贷款、降低贷款利率等,有力地促进了私营工商业的发展。

2. 加强对工人的政策教育,进一步扭转工人的“左”倾情绪

“五反”运动结束后,在工人中普遍进行了团结资本家搞好生产的教育。通过工人大会、工人代表大会和行业工人代表会等方式,反复讲明政策,使工人群众懂得在运动结束后,既要和资本家进行斗争,又要在新的基础上团结资本家,既要照顾到工人阶级的眼前利益,又要使眼前利益服从于长远利益,从而主动地自觉地团结资本家搞好生产。

针对“五反”运动中工人侵犯资本家的“三权”现象,要求工人交给资本家“三权”,承认和保证资本

家在私营企业中当家作主的权利,工会也不再直接出面代替资本家管理企业,而是采取工人建议、劳资协商、资本家出面布置等方式来管理企业。对于劳资关系中亟待解决的工资问题,中共中央于1952年11月在复示《东北局关于调整私营企业职工工资问题的指示》中,明确指出:工业商业应有不同,对私营大中工厂,要求参照国营企业的工资标准和制度进行调整,大致上与国营企业趋向平衡;商店及小工厂,因其规模小、分散、类别复杂,只能要求在现有基础上有所改善。对于部分工人在运动结束后劳动纪律松懈的问题,工会进行了关于加强劳动纪律的教育。对于个别屡教不改而劳动纪律很差或劳动态度确属恶劣者,则给予开除。如北京市私营企业绝大部分职工由工会深入教育,大力整顿了劳动纪律,扭转了劳动纪律松弛的现象,结果提高了产量和质量,资方也增强了经营信心。据北京市总工会材料,全市受到教育的基层干部约4000人,直接受到教育的职工约2万余人;据铁工、纺织、印刷、轻工4个行业176户统计,原有1195人劳动纪律不好,整顿后,完全好转的占75%,基本上好转的占18%,完全没有好转的只占7%^[6]。

3. 大力倡导通过劳资协商,签订劳资集体合同,力图将劳资关系纳入正常轨道

由于“三反”、“五反”的关系,全国各城市的劳资协商会议及劳动契约的签订工作基本上处于停滞状态。为了迅速调整运动中紧张的劳资关系,把动荡不定的劳资关系稳定下来,其基本方法就是召开以发展生产为中心的劳资协商会议,并在协商的基础上签订劳资集体合同。因此,运动一结束,各地即遵照《中共中央关于各城市在“五反”运动后处理劳资关系问题的指示》、《中央转发全总党组关于签订劳动合同调整劳资关系报告的通知》等文件的指导,大力倡导通过劳资协商,签订劳资集体合同,将劳资关系纳入正常轨道。

如“五反”刚结束时,武汉市即成立了生产委员会,领导劳资双方通过劳资协商会议签订集体合同或协议。从1952年5月8日起至9月底止,全市签订了250个行业和97个厂店的劳资临时协议,总计有354件协议^[7]。这次协商以生产为重点,对稳定劳资关系、保障正常生产起了积极的作用。在整个协商及签订协议的过程中,抓住劳资关系中的突出问题如生产经营、资方“三权”及职工福利等。协议中把资本家最关心的“三权”明确规定进去,工人们则以实际行动交还了资方的“三权”。与此同时,在劳资双方协商中及时发现问题、解决问题,促使劳资双方思想上迅速转向生产,在此基础上建立了新的劳资关系。

四、政策实施后对劳资关系的影响

1. 私营工商业得到恢复,劳资关系普遍得到改善

通过调整,公私关系缓和,使私人资本主义经济又重新回到了《共同纲领》的发展轨道,并有了新的发展机遇。从1952年下半年开始,私营工商业迅速得到恢复与发展。根据上海29个行业、191家私营商店的调查,1952年12月营业额比11月增加18.32%,私商歇业减少,并开始增加资本向外埠采购。据天津7个行业2044户私营商店的统计,1952年12月份的营业额比11月份增加8.7%,开歇业的比例为1:2.4,职工也增加了^{[8](P405)}。1953年获得了更快的发展,私营工业与1952年相比,职工人数增加8%,总产值增加25%,资金增加10%,利润增加146%;私营商业1953年获得的利润则比1952年增加97%^{[9](P317-318)}。

随着生产和营业的好转,劳资争议减少。据北京市统计,1952年8月以后,劳动争议案每月减少100余件,织染、粮食油盐、铁工业、针织、木器、鞋业、五金、饮食等行业劳资争议都在减少;而且先前因缩小经营、歇业解雇、劳动纪律不好解雇等引发的劳资争议随着营业的好转也显著减少^[10],劳资关系普遍得到了改善。

2. 私营企业内部劳资双方的地位和权利发生了根本性变化

工人在私营企业中的地位和权利发生了实质性变化。在运动之前,私营企业中的工人一方面作为工人阶级的一部分,他们与国营企业中的工人一样,是社会的领导阶级。这种阶级地位决定了他们在私营企业中处于政治上的领导地位,具有监督资本家的权利。而另一方面,在私营企业内部的生产活动中,资本家与工人的关系仍然是资本主义的雇佣关系。工人在私人企业中处于被雇佣地位,是劳动力的出卖者。而私营企业主才是企业资产的所有者,其生产资料的所有权及资本所有权是受到新

民主主义国家法律保护的,对企业拥有绝对的经营权和管理权。资本家为追求最大利润,常常逼迫工人做过度的劳动、拿低微的工资、立卖身契约、随意打骂、无理解雇等。这种旧的劳资关系和经营管理方式导致劳资之间尖锐对立,进而影响到私营企业的经营和生产的发展。但“五反”运动则使私营企业中劳资双方的阶级关系发生了大变化。

“五反”运动后,工人监督资本家的权利在事实上已经广泛落实,并得到国家有关工商行政管理部门、法律部门、税务部门和国营经济部门的强力配合。他们有权在有关工资、福利、劳动制度、劳动条件、企业盈余分配以及企业的生产经营管理等方面,特别是企业所承担的国家加工订货、经销代销业务方面同资本家进行协商并参与监督,在行业或企业中建立了工人监督委员会或监督小组。在私营企业中分批进行了民主改革,废除了遗留下来的封建把头制、包工制和工头制。并在此基础上通过民主方式从工人群众中选拔出一批工作积极、有技术、有威信的先进工人充实到行政和生产管理的领导岗位,建立工厂管理委员会和职工代表会议,吸收工人参与工厂管理,实现企业管理民主化。

而资本家经过“五反”运动后,虽然“多数资本家和政府的关系没有破裂”,仍然强调资本家阶级还是我们的朋友,还要与其合作,还有积极的进步的一面,主要是因为“从经济上来说,今天我们的国营经济还不能完全代替它”^{[11](P235)}。但在事实上,“资本家在政治上已经孤立,在社会上的威信大大降低。”^{[11](P369)}资本家处于被改造的地位,在经济、政治、文化乃至家庭都要实行改造,使其走上《共同纲领》规定的轨道。资本家在企业内部的经营管理权在很大程度上已名存实亡。虽然国家一再要求工人把资本家最关心的“三权”交还给资方,承认和保证资本家在私营企业中当家作主的权利,但收效不大。至于资本家在企业利润分配上的权利,虽然国家一如既往地重申在兼顾到国家税收、企业发展和工人的工资福利的前提下,要确保资本家得到不太少的利润(至少要高于银行存款利息),但重点强调其利润赚取的合法性,并坚决反对暴利。

总之,私营企业内部劳资双方的地位和权利发生了根本性变化,“工人的监督从此在很多企业中逐步建立起来,很多资本家实际上丧失了或基本丧失了控制企业的权力。”^{[12](P150)}

五、结论与启示

私营经济作为社会主义市场经济的重要组成部分,在其快速发展的过程中出现了大量的新的劳资矛盾,在某种程度上甚至已成为影响社会经济发展与社会和谐的重要因素。我们今天所面临的经济环境虽然已不同于“五反”运动之后,但总结这一时期国家调节劳资矛盾的历史经验,对于规范和促进私营经济健康发展,构建社会主义和谐劳资关系无疑具有重要的现实借鉴意义。

1. 以发展经济为中心,一切从生产出发

虽然“五反”运动给当时正常的社会经济生活带来一定的冲击,但在运动进入高潮后,中共中央及时指示各大城市必须注意政策,要注意维持经济生活的正常进行,保持生产、运输、金融、贸易等均不能停顿,并要求动员私营企业中的工人群众要努力搞好生产,要求“五反和生产两不误”。在运动后期更加强调整要把重心转向生产,要在新的基础上团结资本家搞好生产。为此,党和政府及时采取措施对私营工商业进行大力调整,以促进生产的恢复和发展。经过调整,私营工商业逐渐得到恢复和发展,劳资关系也随之得到改善。

在现阶段,私营企业的劳资矛盾层出不穷,甚至已经影响到社会和谐与经济发展。政府在化解劳资矛盾的过程中,必须一切从生产出发,以发展经济为中心。因为只有生产发展了,企业赢利了,才能改善工人的工资福利待遇,即要在发展中来解决劳资矛盾。

2. 慎用群众运动的方式处理劳资矛盾

在“五反”运动中及其之后,为了充分发动工人和店员与资本家进行坚决斗争,政府较多地运用了群众运动的方式来调整当时紧张的劳资关系。诸如在召开的各种群众性大会上,采用控诉、声讨等方式让工人群众揭发资本家的剥削或违法行为;发动工人群众对私营企业的生产和经营过程实行监督管理等。“而群众运动的实际效果往往是激化劳资矛盾,使劳资关系失衡,很难使劳资关系调适到‘劳

资两利’的既定轨道。”^[13]汲取历史的经验教训,我们不可能再使用政治性的群众运动来解决存在于民营企业中的劳资矛盾,而是要通过法律手段、劳资协调机制等多条渠道合法合理地解决。

3. 要依据市场经济原则来协调劳资关系

在调节劳资矛盾时,政府的积极干预是完全必要的,但不能过于依赖行政干预。在新民主主义制度下,既有计划经济,又有市场经济,市场调节和计划调节同时并存。其中私人资本主义经济的运行主要靠市场调节,在调整其劳资关系时,就应该依据市场经济原则,遵循客观经济规律,而不应过分强调和依赖行政干预。而在社会主义市场经济体制初步确立之后,市场调节则成为经济运行的主要方式,劳资关系就更要依据市场经济原则来协调。

4. 按照劳资两利原则来化解劳资矛盾

“五反”运动后,为了提高资本家的经营积极性,迅速恢复生产,国家灵活运用价格、税收、利率等经济手段扶植经营困难的私营企业,在企业利润的分配上,国家仍按照劳资两利的原则,确保资本家在执行了合理的工资制度、劳动保险制度、安全卫生制度及其他劳动法令后,可以获得盈余中的一部分作为合法利润。与此同时,国家则运用行政和立法手段来确保工人阶级的基本权益不受侵犯。如通过批准开歇业来控制私营经济,尤其是在审批牵涉工人失业的私营企业歇业问题时,国家工商部门对其申报歇业和结束的要求加以严格审核和限制,尽量做到少解雇或不解雇。与此同时,由国家、各级政府以及所属劳动部门、工会等针对具体问题(如工资、工时等)及时发布和实施相关指示和法律法规,以规范私营企业的经济行为。

在社会主义初级阶段,同样要在“发展生产,繁荣经济”的总前提下,同时兼顾劳资双方的利益,才能较好地解决劳资冲突。如果只顾工人的“一利”而不顾发展生产,不顾私营业主之利,要求过高的工资福利待遇,超过其承受能力,使之无利可图,连简单再生产都无法维持,企业商店就会倒闭歇业,工人也就失业了。如果片面强调资方利益,纵容资方违犯法纪,侵犯工人的法定权益,甚至牺牲工人的基本权益,也是完全错误的。

参考文献:

- [1] 张俊国.“三反”“五反”运动研究述评[J].湖北省社会主义学院学报,2008,(2):75—80.
- [2] 厉彦飞.浅析“五反”运动后国家解决私营企业劳资矛盾的政策[J].聊城大学学报(社会科学版),2011,(2):325—326.
- [3] 李方祥.“五反”运动后国家对劳资关系调整的经济史分析[J].中国经济史研究,2008,(1):113—120.
- [4] 李彩华.“五反”运动后的政策调整对私营工业的影响[J].当代中国史研究,2009,(3):41—47.
- [5] 中共中央党史研究室.中国共产党历史(第二卷,1949~1978)[M].北京:中共党史出版社,2011.
- [6] 北京市劳动局.本局处理劳动争议工作情况及专题报告和市法院分工的初步意见[B].北京市档案馆,档号:110—1—394.
- [7] 武汉市劳动局审调科.武汉市五反后劳资协商会议、劳动契约的情况报告[B].武汉市档案馆,档号:47—1—87.
- [8] 中国社会科学院、中央档案馆.1949~1952中华人民共和国经济档案资料选编(商业卷)[M].北京:中国社会科学出版社,1996.
- [9] 王炳林.中国共产党与私人资本主义[M].北京:北京师范大学出版社,1995.
- [10] 北京市劳动局.1952年劳动局工作报告[B].北京市档案馆,档号:110—1—212.
- [11] 中共中央文献研究室.建国以来重要文献选编(第三册)[M].北京:中央文献出版社,1994.
- [12] 中共中央文献研究室.建国以来重要文献选编(第八册)[M].北京:中央文献出版社,1994.
- [13] 洪明,张德鹏.我国解放初期私营企业的劳资关系及其调整[J].华中理工大学学报(社会科学版),1997,(1):32—34.

(责任编辑:陈敦贤)