

从取消到限制: 1954年上海私营企业年终奖决策考察

包树芳

[摘要]1954年上海私营企业年终奖决策经历了最初试图取消到后来回归限制的过程。取消年终奖制度是中共中央的既定政策,上海最初争做“马前卒”,后来鉴于客观经济形势,年终奖政策回到限制方针。年终奖政策最终回归限制,是决策理性的体现,是对目标和现实平衡的结果。政府对职工反应的认知变化和策略变动,呈现了国家利益与个人利益相互交织下政府决策的复杂性。

[关键词]私营企业年终奖;从取消到限制;职工反应

[中图分类号]K271 [文献标识码]A [文章编号]1003-708(2018)01-0051-10

年终奖,即年终奖金,又称年终双薪,普遍存在于建国之前的企业中,同时它在各类奖金、福利组成的变相工资中所占比例最高^①。新中国肇始之初,把年终奖制度视作旧社会一项不合理的旧制度,逐步取消的政策是较为明晰的。由于企业性质的不同,国营企业先于私营企业,在1953年取消年终奖制度。在私营企业完成改造之前,国家并未对其年终奖处理下达“一刀切”的统一指令,在“限制”方针下把是否取消以及具体规定的权力下放给各地政府。面对中央逐步紧缩的指示,上海在处理1954年私营企业年终奖时,最初试图取消,后来作出调整,回归限制。

年终奖处理是新中国各类繁重任务中的一件小事,至今学界对其研究甚少^②。其实,年终奖处理是一个值得关注的研究领域。年终奖是工资收入的一部分,工资问题是直接关系到国家经济发展和工人阶级物质福利的重要问题^③。年终奖在企业变相工资中非常特殊,一是由于其在企业变相工资中比例最大,二是相比其他福利性的变相工资,年终奖的政治意味更浓,被强调为工人响应中共革命斗争的胜利果实。由于年终奖的特殊,中共中央对年终奖的处理极为重视,每年都会下发相关文件,单独作出指示。

在新民主主义向社会主义过渡时期,面对私营企业年终奖处理,地方如何因应中共中央的年终奖方针?面对职工的不同反应,地方政府又是如何对待?本文以私营企业发达的上海为例,从政府决策视角切入,围绕1954年上海私营企业年终奖从取消到限制的决策历程,透视政府决策的复杂性,揭示过渡时期分配和收入领域政府与工人的复杂关系。

^① 民国时期,工人除了有年终奖,还有其他名目繁多的各类奖金、福利,如升工、月规、膳食、米贴、布代金、交通费、理发券等。新中国成立后,年终奖和各类奖金福利一起被称为变相工资。

^② 王卫平、王玉贵及陶丽分别对苏州、上海企业年终奖制度的演变有过论述,参见:王卫平、王玉贵《新中国成立前后苏州地区企业年终奖制度的演变》,《中国社会科学》2015年第8期;陶丽《建国初期上海私营企业年终奖制度改革研究——1949-1955年》,上海师范大学2012年硕士学位论文。两篇论著重在年终奖制度的演变历程进行探讨,对政府决策缺少考察,且后文认为上海于1954年作出了取消私营企业年终奖制度的规定,与史实不合。关注政府决策过程,被学者视为深化当代史研究的一种途径,本文是一次尝试。

^③ 对建国初期私营企业工资调控问题,笔者曾给予一定关注,参见《上海私营企业的工资调控研究(1949-1953)》,《中共党史研究》2014年第5期。

—

二十世纪二三十年代,“年赏”制度在上海各企业已相当普遍,一般是一个月的工资。它是资本家在年终时给职工的一笔“赏金”,对资本家而言,发放“年赏”的最终目的是期望职工来年更加辛勤工作,从而为企业获取更大利润。因此,“年赏”是资本家打出的一张温情之牌,但无法掩盖其剥削实质。

对职工而言,“年赏”能在过年时贴补家用。而一旦形成惯例,在资本家因经营亏损减少或取消发放时便容易引发劳资矛盾。革命战争年代,“旧历年关斗争”曾经是中共领导工人罢工、和资本家展开斗争的一项重要工作。1946年,上海地下党领导电车工人采取怠工形式开展“旧历年关斗争”,后来引发全市各行业20万工人的支援,形成战后上海第一次工运高潮^①。

为维护工人利益、团结工人,在解放战争胜利推进之际,中共中央先后多次对新解放城市年奖问题作出明确指示。1949年1月10日中共中央提出,对年终双薪、安抚金、休假等特殊待遇均按旧规执行,“应按往年实际情况发给”^②。1月20日,在回复北平市委关于年奖问题的请示报告时,特别提到:关于铁路工人有一部分矿工的年终双薪,“必须按旧规完全承认,不应有任何动摇,并须尽可能发给”。同时强调,如果确有困难,则应向职工解释,并在日后补发。总之,“必须承认工人这些特殊待遇是应该照发的,而不要使工人感觉人民政府有取消这些待遇的意图,以致引起工人的不安。”对工人也充满信心,“只要解释得好,工人是能忍受一些困难,谅解我们的。”^③

新中国成立后,中共中央把年奖视为旧制度予以取消的意图日益清晰。一是新社会发放年奖不合时宜。年奖产生于旧社会,虽由资本家发给工人,但实质是为了进一步剥削工人。解放前,中共领导工人争取年奖和资本家展开斗争,“那是为了维持工人最低限度生活,帮助解决年关困难,更重要的是将要年奖的经济斗争提高到政治斗争,从而推翻反动统治。”^④新中国成立后,工人阶级已成为国家主人,国家面貌及工人本身地位已与之前不同。尤其是国营企业剥削关系已不存在,与剥削联系在一起的年奖制度也就没有存在土壤。

二是取消年奖是国家建设的需要。新中国成立后,面对落后的生产力,我国着眼于社会主义工业化建设。工业发展需要资金积累,而建国初期我国财政收支入不敷出、非常困难,因此中共中央辩证地处理国家工业化和百姓生活水平提高的关系,在此基础上提出“中国人民的生活水平,只能循着经济发展的步骤来提高”,人民节省资金投资于经济事业是为了创造更好的生活^⑤。勤俭建国成为我国的建设方针。针对年奖而言,国营、合营企业及统购统销、加工订货的私营企业(工缴中包含着由国家支付的年奖金额)中的年奖支出对国家来说是一笔庞大的财政支出,因此“不要过多增加国家财政负担”^⑥成为中共中央要求工人拥护年奖政策的有力号召。

最后,取消年奖制度是以按劳分配为原则的工资制度改革的重要环节。新中国实行按劳分配的分配原则,逐步统一全国的工资制度。而企业年奖并非各企业都有,多少并不与职工的贡献联系,大多是平均分配,而且“有这种双薪或奖金的,只有一部分企业,另一部分企业则没有,有双薪或

① 钟明主编《中国工运大典》上卷,中国物资出版社1998年版,第620页。

② 中央档案馆编《中共中央文件选集》第18册,中共中央党校出版社1992年版,第24页。

③ 中央档案馆编《中共中央文件选集》第18册,第55~56页。

④ 《中共上海市委宣传部与国务院、市劳动局以及有关奖金工作的宣传提纲和通报》,A80-2-78。本文所用档案皆为上海市档案馆藏档案,以下简称沪档。

⑤ 中共中央文献研究室编《建国以来重要文献选编》第1册,中央文献出版社1993年版,第528~530页。

⑥ 《中财委关于处理年终双薪或奖金问题的补充规定》,沪档A4-1-19。

奖金的企业,亦不一致,有的企业很少,有的企业则很多,甚至有多至四五个月工资者。”^①因此,企业中变相工资的改革成为必要,政府视为统一工资制度的重要环节。由于年奖的普遍性及金额高、影响大,年奖被视作变相工资中最突出的一种,成为最早进行处理的一类变相工资。

考虑到新中国成立后国家处于新民主主义向社会主义的过渡时期,私营企业仍大量存在,中央的年奖政策极为慎重,采取了逐步紧缩以及国营(包括合营)、私营企业分步走的策略,同时把私营企业年奖具体处理的权力下放给各地政府。

1949年12月11日,中央人民政府政务院财政经济委员会(简称中财委)发布了《关于某些公营企业原有年终双薪或奖金问题的处理办法》,指出对“工人长年累月争得来的果实”本应予以承认,但国家尚未完全解放、面临财政困难,所以“年终一律照旧多发职工几个月的薪资”是不适宜的。公告对公营企业年奖发放金额作出了限制,规定超过半个月工资的,“其超过部分折半发给;但最高不得超过两个月的工资”^②。

1950年,中共中央在作出“公营企业年终奖仍照1949年规定”后,对私营企业年终奖有了指示,指出:私营企业一律按照各该企业去年标准发给^③。在1950年全国私营企业生产开始好转,不少工人对年奖的要求高于1949年标准的情况下,这个规定无疑是中共中央对私营企业年终奖进行限制的标志。同时,为保证年奖方针在私营企业的顺利贯彻,中共中央指出,一方面不主张单纯由劳资协商确定金额,而是由各级党委、各基层工会加以主导;另一方面应该引导资方拨出一部分盈余举办集体福利事业^④。

1951年,中财委明确指出“年终奖从工资制度或奖励制度的原则上讲是一种不完全合理的津贴制度”,所有公私企业从1952年起都要采取积极步骤结合改革工资制度和推行合理的奖励制度,以代替年终双薪或奖金的旧制度^⑤。国家对年终奖的限制、紧缩意图进一步明确。

在取消年奖过程中1953年是特殊的一年。1953年过渡时期总路线正式公布,我国大规模工业化建设开始全面起步,同时资本主义工商业的社会主义改造进一步推进。在此背景下,中共中央的年奖政策进一步明朗。7月上旬,中共中央就处理国营企业中的年奖问题作出指示,第一次明确指出“年终双薪是一种不合理的旧制度”,为“救济农村灾荒,保证国防和工业建设经费和巩固工农联盟”,决定在国营企业中一律取消年终奖制度^⑥。政务院在同年8月下发的指示中进一步指出,公私合营企业原则上应参照国营企业的办法,根据实际情况分别处理。对私营企业年终奖,“则应分别情况处理,有条件者取消,无条件者保留”^⑦。

1953年国营企业年终奖制度正式取消,国家对私营企业年终奖制度虽未明确给予取消指示,但是国营企业、公私合营企业年终奖制度的改革结果,对私营企业年终奖制度的最终命运来说是一种预示。

① 《政务院财经委员会通告关于某些公营企业原有年终双薪或奖金问题的处理办法》。《人民日报》1949年12月14日,第1版。

② 《政务院财经委员会通告关于某些公营企业原有年终双薪或奖金问题的处理办法》。《人民日报》1949年12月14日,第1版。

③ 《一九五〇年年终双薪或奖金问题处理办法》,《人民日报》1950年11月30日,第4版。

④ 《一九五〇年年终双薪或奖金问题处理办法》,《人民日报》1950年11月30日,第4版。

⑤ 《关于一九五一年度公私企业旧有的年终双薪或年终奖金问题的处理办法的指示》,《人民日报》1951年12月9日,第1版。

⑥ 中国社会科学院、中央档案馆编《中华人民共和国经济档案资料选编(1953-1957)》劳动工资和职工保险福利卷,中国物价出版社1998年版,第700、699页。

⑦ 《关于处理一九五三年国营企业工资及年终双薪问题的指示》,沪档A38-2-426。

二

中共中央文件精神是地方政府处理年奖的指南。1949年底中共中央对公营企业年奖金额作出限制后,上海市政府试图“按公营企业的原则”来处理私营企业年奖,即对私营企业年奖金额进行限制。后来由于情况复杂,上海市政府改变了私营企业年奖处理原则,规定各企业可按照经济情况发年奖^①。中央对上海保留年奖的做法给予肯定^②。

1950年起,华东财委、上海市委、上海总工会先后下发文件,拥护中共中央处理私营企业年奖政策,“基本维持、不予扩大”成为私营企业年奖处理方针。于是,尽管1951年、1952年上海私营企业得到恢复和发展,但是广大职工的年奖维持不动。这打破了解放前年奖金额与企业生产效益挂钩的传统,实际上对私营企业年奖的限制,是政府取消私营企业年奖制度的先声。

1953年中共中央取消国营企业年奖制度的政策促使上海进一步紧缩私营企业年奖制度。上海市委在1953年私营企业年奖的规定中指出,“务使各业劳资双方认识年终奖金制度的不合理和逐步取消的必要性。在具体解决年奖问题时,应按有条件者坚决取消,无条件者一般维持去年标准但不得提高的方针。”同时提到“今年国营企业的年终奖金制度已经取消,私营企业亦需有领导地逐步予以取消,以利发展生产、职工团结和有利于私营工商业的社会主义改造。”^③这个规定改变了之前“维持照发”的处理原则,并公开提出私营企业应仿照国营企业、“有领导地逐步予以取消”年奖制度,这一切都显示着上海私营企业年奖处理方向的转变。

1954年初,上海成立了私营企业工资问题研究委员会,负责抽样调查企业、职工情况。6月,该委员会向市委请示取消私营企业年奖制度。9月15日,上海市委向华东局上交取消1954年私营企业年奖制度的报告。

上海市委认为1954年取消私营企业年奖制度的必要性在于:第一,上海私营企业职工工资比国营一般偏高,年奖则是变相工资中带有普遍性的一项。为了贯彻私营企业工资逐步向国营企业大致看齐的工资政策,有必要从取消年奖制度入手,为今后控制与管理私营企业工资工作打下基础。第二,国营企业年奖制度已于去年取消,如私营企业中继续存在,对于巩固国营企业取消年奖的成果、巩固工人阶级内部团结是很不利的。第三,目前上海大部分私营工业都接受国家加工订货,年奖费用一般都列入工缴,年奖制度的存在,对国家建设资金的浪费是很大的。第四,1953年上海私营企业中已经宣传了年奖制度的不合理和取消的必要性,并有少数企业已宣布“明年没有了”,如今年仍不取消,对今后改革各种旧制度会带来一定的被动^④。

浪费国家建设资金、阻碍企业工资改革及社会主义工商业改造是上海市委对私营企业年奖制度弊端的主要认识,这种认识完全符合中共中央政策相关精神。

此外,上海市委的此项请求也与当时“上海工资特殊论”紧密相关。上海工资一向高于全国其他城市,建国伊始中共中央就有缩小地区差异、把上海工资拉拉平的想法。在1953年掀起的全国“反经济主义”浪潮中,上海开始对“上海工资特殊”进行检讨,并决定在1954年国营、公私合营企业工资改革的过程中适当降低职工的工资水平,私营纺织企业也作为私营企业的典型被纳入工资改

① 《上总关于年终奖金问题的检讨》,沪档 C1-2-336-1。

② 中央档案馆、中央文献研究室编《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170页。

③ 《中共上海市委关于处理1953年私营企业年终奖金双薪问题的几项规定》,沪档 A80-2-6-6。

④ 《中共上海市委私营企业工资问题研究委员会关于取消私营企业年奖制度的请示报告》,沪档 A80-2-6-58;《中共上海市委向华东局并报中央关于上海市私营企业中的年奖制度拟于取消的情况报告》,沪档 B127-1-938。

革中。这种环境下, 私营企业中普遍存在、约占基本工资 9% (约占变相工资总数 25% 左右) 的年终奖^① 被作为重点对象受到关注, 因为取消它可以直接拉低职工工资水平。

在指明取消私营企业年终奖制度具有必要性的同时, 上海市委认为具备了取消的有利条件: 首先, 经过解放以来多年的教育, 广大职工“阶级觉悟大为提高, 同时去年在私营企业中进行了年终奖问题的宣传教育, 一般职工对年终奖的不合理和取消的必要性已有了一定认识, 部分职工对取消有了思想准备”。其次, 由于物价的稳定, 工资的增加, 劳保福利的改善, 职工生活已有了一定保障和显著改善, “年终奖对补助职工年关生活困难的作用一般已不很大”。再次, 私营企业中党、团、工会组织有了进一步的巩固与发展, 为取消年终奖奠定了组织基础。还有, “今年少数行业、部分工厂生产有些紧缩, 企业有些困难, 因而发放年终奖的经济条件比往年为差”^②。

实际上早在上海市委的示意下, 1953 年底一些私营企业就宣布从 1954 年起取消年终奖。之后, 在各区党委、基层工会组织的报告中, 认为私营企业 1954 年年奖有条件可以取消的有 11 个区: 榆林、长宁、常熟、嵩山、徐汇等区的工会主席都赞成取消年终奖^③。而在私营企业工资问题研究委员会对广大职工取消年终奖反映的调查报告, 也重点突出工人群众对取消年终奖的拥护。如提到华成帆布厂老年工人说: “职员年终奖比工人多几倍, 是不合理的; 对生产不但不会起积极作用, 反而影响生产。”安乐毛纺厂工人说: “过去工人做奴隶有年赏, 现在工人当了主人, 为啥还要资本家来赏?”兆丰翻砂厂一个老年工人对比解放前后的生活说: “过去做一天只买一块肥皂, 现在可买十几块, 生活提高了, 不合理的年终奖制度是应该取消了。”卢湾区的工人反映: “国营厂取消了这是觉悟高的表现, 私营厂难道这样低吗? 一定也要提高觉悟, 取消年终奖。”^④在对发放年终奖困难的小型私营企业职工调查后, 私营企业工资问题研究委员会提出: “完全拥护取消年终奖者占职工人数百分之廿以上; 取消就不要, 不取消就要者占职工百分之六十左右; 另表示不愿取消年终奖者也将近百分之廿。这是在事先不经过教育单刀直入征求意见时所得到的反映。另经过初步教育说明道理后则绝大多数同意取消年终奖。”^⑤

既有必要性, 又有有利条件, 一切说明取消方案的提出是正确的、合理的, 同时上海已把取消年终奖制度当作 1954 年第四季度的中心工作。可是在向华东局请示不久, 上海市委很快改变了原方案, 提出了新的处理私营企业年终奖制度的方针。

三

1954 年 10 月, 上海提出了新的处理私营企业年终奖的方针, 即“不同情况不同处理”。总体来看, 限制仍是 1954 年私营企业年终奖规定的主要特点。从取消回归限制, 上海市委年终奖决策变动的背后, 是对当时经济形势及中心任务的深刻认识。

1954 年 9 月以后, 上海市委继续就私营企业年终奖一事展开讨论。10 月 13 日市委召开的座谈会上, 依然在讨论“统一取消”的办法及具体工作步骤。10 月 22 日, 会议论调开始转变。10 月 29 日, 市委扩大会议上, 否定了原有方案, 提出了新的处理私营企业年终奖的方针, 即“不同情况不同处理”。

总方针下确定了五项原则: 1、公私合营企业取消年终奖制度。2、私营棉纺业 1954 年年奖照发, 1955 年起取消年终奖制度。3、困难企业经劳资协商, 可少发或不发。4、工缴中剔除年终奖者, 经劳资协

① 《中共上海市委私营企业工资问题研究委员会关于取消私营企业年终奖制度的请示报告》, 沪档 A80-2-6-58。

② 《中共上海市委私营企业工资问题研究委员会关于取消私营企业年终奖制度的请示报告》, 沪档 A80-2-6-58。

③ 《关于 1954 年私营企业年终奖金问题各方面的反映》, 沪档 B128-2-1226。

④ 《关于 1954 年私营企业年终奖金问题各方面的反映》, 沪档 B128-2-1226。

⑤ 《中共上海市委向华东局并报中央关于上海市私营企业中的年终奖制度拟于取消的情况报告》, 沪档 B127-1-938。

商可取消年奖制度。5、生产营业正常企业年奖照发^①。

视其五项原则,第一条针对公私合营企业,从第二条到第五条可以视作对私营企业“不同情况不同处理”的具体阐述。取消年奖的范围缩小到私营棉纺业、从工缴中剔除年奖的企业和困难企业,但是除了规定私营棉纺业从1955年起取消年奖外,对另外两类企业并没有作出硬性规定,而是由劳资双方协商解决。同时,在拟定困难单位年奖的内部控制原则时,主张“无大盈亏的企业年奖一般照发”。针对生产正常的企业,延续了以往的规定,即年奖照发。

究其缘由,解放前上海是私营企业的大本营,经历了几年来的公私合营,上海私营企业仍是数量众多。据统计,1953年上海私营企业已办工商登记的户数计143469户(包括三人以下个体手工业在内,若剔除则有102506户)^②。私营工厂的职工,1953年有556050人,1954年有484329人(占总人数60.4%)^③。1953年国家宣布过渡时期总路线之后,私营企业社会主义改造进入新的阶段,1954年则是国家有计划地扩展公私合营的一年。因此,上海1954年起接受国家加工订货的工厂户数,其比重比1953年扩大,即从1953年占全部工业59%上升到92%左右。

私营企业的户数之多、涉及职工人数之多、情况之复杂,对其进行社会主义改造自然应是上海政府工作中的重中之重。随着改造的推进,阶级斗争形势日益紧张,最终被视为改造工作顺利进行的重大阻碍。“资产阶级中心怀不满的分子正在采取各种各样的手段,进行反对限制、抗拒改造的活动;在企业生产方面,经营管理腐败,浪费严重,成本很高,质量低劣,对国家加工订货任务经常脱期等情况也相当普遍。再有部分企业特别是自产自销工厂,由于盲目经营生产营业发生困难,有些资本家不仅没有依靠职工、积极改善经营,克服困难,维持生产,反而消极经营,抽逃资金,破坏生产。”^④

在这种情况下,团结广大职工群众、揭露不法资本家的各种阴谋手段,监督资本家积极改善经营管理、搞好生产,为实行公私合营创造条件,成为这一时期的主要任务。同时,1954年私营企业普遍生产效益下降,困难企业增多,因此困难企业及职工的安排和处理也成为改造的关注重点^⑤。

毫无疑问,资本主义工商业的社会主义改造是1954年的中心任务。团结职工的需求,使得取消年奖制度成为不合时宜的举措,若是因为年奖问题处理不当,挫伤工人积极性,那么阶级斗争无法顺利展开,私营企业社会主义改造也无法顺利进行。

同时,在对经济形势深入分析之后,上海市委市政府意识到:私营企业年奖是其工资制度的一部分,在处理年奖问题时,不能离开私营企业的工资制度以及其他各种不合理的制度孤立地考虑。进而提出,整顿年奖制度的工作应该从属于整个企业社会主义改造,而不能当作私营企业工作中的第一位,“处理私营企业年奖,应随社会主义改造和经营管理的改善,逐步解决,不能孤立进行。”^⑥

当然,对私营企业年奖问题的复杂性也有了深入的认识。据1954年底统计,私营企业中,有年奖的户数共计34764户,关系职工467257人。其中情况也颇为复杂,生产境遇不同,工资待遇不同,劳保福利不同,年奖金额不同,诸多不同妨碍了对私营企业年奖的“一刀切”^⑦。

基于客观社会经济形势,在权衡利弊之后,上海市委作出了选择,对年奖制度的处理从取消回归限制。应该说这种选择既符合生产、改造的要求,又切合上海私营企业的实际情况。从最初积极贯彻中央指示精神,争做取消私营企业年奖制度的试点,到后来的转变,上海市委从一度的仓促决

① 《上海市劳动局关于1954年年奖问题调查情况及关于私营企业年奖问题在人代会上的发言提纲等》,沪档B127-2-928。

② 《上海市工商行政管理局1953年工商统计纲要》,沪档B182-1-588。

③ 《1949-1961年上海市国民经济统计提要》,沪档B123-5-455。

④ 《上海市劳动局关于1954年年奖问题调查情况及关于私营企业年奖问题在人代会上的发言提纲等》,沪档B127-1-928。

⑤ 《上海市劳动局关于1954年年奖问题调查情况及关于私营企业年奖问题在人代会上的发言提纲等》,沪档B127-1-928。

⑥ 《上海市劳动局关于1954年年奖问题调查情况及关于私营企业年奖问题在人代会上的发言提纲等》,沪档B127-1-928。

⑦ 《上海市劳动局关于私营企业工资工作中若干具体问题的汇报及公私合营厂合并的情况和工资待遇的处理意见等》,沪档B127-2-948。

策回归到了理性。不同情况不同处理的方针既没有违背中央限制乃至紧缩的年终奖政策,体现了原则性;同时又结合了客观经济形势,体现出灵活性。

四

在影响政府决策的诸多因素中,有一种因素的前后不一致是值得关注的,那就是——职工反应。在上海市委向华东局上报取消私营企业年终奖制度的请示报告中,认为在职工中已具备取消年终奖的思想基础、组织基础。但是后来在回归限制政策时,对于职工反应已有不一样的认识,承认过高估计了群众的觉悟,指出“深入了解后发现多数群众并不是自觉拥护取消年终奖的。”改变了之前对私营企业工资普遍比国营企业高的看法,认为“年终奖对工人生活的影响尚不能估计过低”。并提出要反对经济主义,“不关心国家利益,只贪图高工资,这当然是应该反对的。但也不要任何群众的眼前利益都看成经济主义。结果随便减低群众的收入,脱离群众。”^①

对于职工的思想认识及反应,政府是高度重视的。上海市委早就明确认识到“在私营企业中取消年终奖制度是一个艰巨的思想教育和组织工作。”^②那么,为什么取消年终奖制度的有利条件很快被否定,之前调查取得的结论很快被推翻,职工的思想动态很快“被改变”?这里面内容的前后不一致且变化过快,令人感到奇怪。因此,深入分析职工反应与政府决策的关联,将进一步增进对这一时期政府决策的认知,以及在分配收入领域国家与工人之间的复杂关系。

一是职工思想对年终奖决策的影响。上海私营企业多,有年终奖的职工也多,1954年时仍有近50万人。又因私营企业年终奖直接关系到广大职工群众的切身利益,因此对于职工中的思想动态,政府是高度重视并关注的,职工的要求及觉悟程度成为年终奖工作的关注重心。在历年私营企业年终奖工作总结中,上海市劳动局都要强调:处理私营企业年终奖问题,必须从群众的要求与觉悟程度出发,而在提高群众认识的基础上来正确处理^③。

在取消私营企业年终奖制度的请示报告中,上海市委私营企业工资问题研究委员会对干部工作提出了明确的要求“必须反对干部中盲目乐观的思想情绪和简单化的工作方法,明确取消年终奖制度的工作,必须在提高群众社会主义觉悟,取得群众同意的基础上进行,必须广泛深入地进行工资政策及取消年终奖制度的宣传教育工作,密切依靠群众,多和群众商量,反对任何形式的强迫命令作风,使群众认识到取消年终奖制度的必要性与正确性,自觉地拥护政府取消年终奖制度的决定。”^④

反对强迫命令、让职工自觉拥护决定,这种认识充分体现政府对职工反应的重视及关注。对职工反应的重视,在后来作出限制规定、市委对该问题的反省中得到了延续。所以,重视群众、依靠群众是政府决策的重要依据,这一点始终得到了贯彻。

那为什么会出现从取消到限制决策过程中对职工思想认识不一致的表述呢?实际上这里面的问题不是政府对职工真实想法毫无察觉,主要原因是政府过于相信宣传教育对职工思想的积极影响。

上海市劳动局在处理1953年私营企业年终奖工作总结中明确指出:进行广泛深入的宣传教育,将政策与群众见面,武装工人群众的政策思想,是保证贯彻“坚持政策、联系群众”的中心环节^⑤。上海市委向华东局报告时提到取消私营企业年终奖的困难,但同时指出“只要组织足够力量、加强领导,对职工进

① 《上海市劳动局关于1954年年奖问题调查情况及关于私营企业年终奖问题在人代会上的发言提纲等》,沪档 B127-1-928。

② 《中共上海市委向华东局并报中央关于上海市私营企业中的年终奖制度拟于取消的情况报告》,沪档 B127-1-938。

③ 《上海市劳动局关于处理1953年私营企业年终奖问题的报告》,沪档 B128-2-1179-49。

④ 《中共上海市委私营企业工资问题研究委员会关于取消私营企业年终奖制度的请示报告》,沪档 A80-2-6-58。

⑤ 《上海市劳动局关于处理1953年私营企业年终奖问题的报告》,沪档 B128-2-1179-49。

行广泛深入的教育,并对有困难职工给以适当的照顾,则私营企业的年奖制度是可以取消的。”^①

历年的工作经验、基层组织的完善,为政府年奖政策的宣传铺筑了一条较为顺畅的路。为了提高群众认识,各企业采取多路径、多类型的宣传教育方式,包括回忆、对比、算细账的具体做法,大会宣传、座谈会、个别教育以及家属走访的具体形式。从上到下、无孔不入的宣传教育取得了一定成效。而在职工中已有的一定基础,如一些先进职工的表态,进一步增加了政府通过宣传教育顺利开展年奖工作的信心。因此,掌握职工思想进展,即今后表现,而不是现实情况,是政府作出取消年奖制度时的一个重要考量。

后来在进一步的调查中,政府认识到职工对取消年奖并不是自觉拥护,应该说这是对宣传教育功效进行反思的结果,是理性认知的体现。当然,政府对职工思想教育功效的认知前后不同仍然说明决策思维中存在问题:过于注重思想教育功效、关注职工思想进展,实际上陷入了主观主义,容易导致对基层信息的过滤,最终造成对职工思想状况的掌握不客观、不全面。

此外,认知的前后不同深刻反映了职工反应在决策因素中的位次排名。在作出取消年奖决策时,认为取消年奖有利于生产,有利于社会主义改造,有利于企业间、工人间的均衡。在回归限制政策时,又指出限制政策是基于客观经济形势和阶级斗争形势的需要。从取消到限制,经济发展、国家建设始终是决策的主要依据,对经济社会形势认知的不同导致决策重心发生改变。在决策影响因素中,职工反应居于从属地位。

总体来看,职工的反应及对生活的期冀并非被政府所忽视,但是职工因素必须服从于中心任务,即国家的建设及发展的实际情形。所以,一方面,私营企业取消年奖是必然结果,不论职工反应如何,这都是既定政策。因此对职工思想的重视是为了年奖工作的顺利开展,职工的违规要求和行为成为政府力图纠正、解决的问题,职工的反应不会根本上影响到既定目标。另一方面,依靠群众也是政府决策时需要重视的因素,政府必须慎重对待、处理职工的反应。后来回归限制,既有社会主义改造中心任务的转变,职工思想尚未统一、工作尚未妥善做好也是政府在掌握实际情况后的认知。

二是“制度与生活”视域下历年职工对年奖处理的反应。私营企业职工对年奖的处理究竟是什么态度呢?是原先所调查的普遍拥护取消,还是后来认为的不是自觉拥护?对这个问题的解答可从“制度与生活”视域下进一步认识在分配收入领域国家与工人之间的复杂关系。

新中国成立后,工人的政治地位提高了,同时生活条件日益改善。政治地位、经济条件的改变,增加了工人对新政权的政治认同。在年奖处理上,支持政府年奖处理规定,赞成少发或不发,这类职工并非没有。同时在政府的宣传下,一些职工自动放弃年奖,体现出了高度的觉悟。

不过对宣传教育的影响及职工的觉悟提高不能过于夸大。实际上,职工要求增发年奖、企业超标解决年奖、职工怠工和包围事件,每年都有发生。这些问题是透视私营企业职工对年奖处理反应的一个窗口。具体情形可以分别从1949~1952年及1953年来详细考察。

1950年起,上海经济逐渐恢复,并走上发展之路。经营的好转以及传统惯例,令职工对年奖多了一份期盼。因此,在经营好转的企业,职工普遍有看高倾向。从言论到行为,职工逐渐冲破政府的年奖规定。

1950年年底,在好转而盈余较多的企业里,群众认为吃苦克服困难,现在情况好了,年奖应该多发一点,所以在电机、炼钢、印染等业中有要求六个月至八个月者^②。在各区群众反映中,普遍认为“今天老板赚了不少钱,生活比去年做得多,年奖要多拿。”^③工人要求比去年多发;女工要求和男工

① 《中共上海市委向华东局并报中央关于上海市私营企业中的年奖制度拟于取消的情况报告》,沪档 B127-1-938。

② 《上海总工会关于年终奖金处理情况的初步总结》,沪档 A4-1-19-5。

③ 《常熟区委年奖问题处理情况和初步经验》,沪档 A4-1-19-10。

一样;工人要求和职员一律;纱厂中要求不分等级^①。1951 年年底时,部分资方反映,“去年困难,未发年终奖,今年要根据去年情况办理,劳方则要多发。”纺织工会也反映工人一般有些看高情绪^②。1952 年,机器厂、电线厂、染织厂因生产情况比去年好,职工希望年终奖比去年增加^③。

要求增发年终奖一般在经营好转企业中较为普遍,同时,一些之前没有年终奖的企业,在经营好转后,劳方一般也提出要发年终奖。从资料来看,还有很多变相年终奖要求的提出,如生产奖金、考勤奖金、护厂奖金、义务劳动酬劳、钟点工、事假工、贷金、伙食费、红利、津贴、暗贴等 10 余种,一般增发棉衣、人民装等不计在内^④。

1949~1952 年间要求增发年终奖的言论落实为行动,第一体现在劳资争议上。1950 年申请劳动局调解的案件为 110 件,企业性 7 件,厂店的 103 件。在 103 件厂店单位争议中,其原因属于劳方因生产或营业好转要求照去年年终奖提高发给的 44 件,占 42.71%^⑤。

第二即是超标解决年终奖。1950 年年终奖处理中,“在生产情况较好的产业或厂店,若干企业仍超过去年标准。如染织、造纸、炼气、酸碱、搪瓷、印刷……等业超过现象较为严重。炼气业 25 家都超过,搪瓷业已解决十八家,超过的十一家,酸碱业已解决二十九家,超过七家,造纸业全部解决共三十四家,超过的十二家。”“除棉纺、金融两业因国营、公私合营企业带头,领导没有发现超过现象外,几乎其他各业都有一、二个单位超过,如橡胶、卷烟生产是比较困难的,橡胶业解决的四十七家中,超过的有八家。”^⑥

第三则体现在怠工、包围事件上。增发要求没得到答应,影响到职工的生产情绪,有些故意在生产上“磨洋工”乃至怠工;包围资方一昼夜要求答应条件^⑦。

1953 年是私营企业的“黄金年”,很多企业经营发展态势良好。对于 1953 年的年终奖,工人思想上普遍存在“新的办法不来,旧的制度不去”、“工资未改、笃定好拿”及要求扩大的想法^⑧。增发年终奖的呼声在许多企业中再次高涨。如热水瓶工业某厂工人表示 1952 年开工月数少因而少发,今年全年开工,应该提高为去年标准的 2 倍。染料工业业内发现多起劳方向资方要求超额奖金。常熟区万兴铁工厂 1952 年年奖因经济困难,与劳方协商发给 30 天,该厂尚负债 1 亿元,而劳方提出要求 1953 年年奖要按 1951 年标准发给 54 天^⑨。

1953 年上海对年终奖的规定比之前更为严格,除了“维持去年标准”,还提出“有条件者取消”的要求。不过从年终奖总结报告来看,并没有提到取消年终奖的企业。不说取消,各业工人的要求与政府“维持去年标准”的规定也是明显不符的。此外,除了酝酿企图超过规定外,许多工厂在工人的强烈要求下,出现不少已发且超标的例子。如永芳铁工厂经济情况极困难,资方欠发工资,而劳方未通过资方自行将该年年奖发清,并每人发给衣服一套。新民烘漆厂 1952 年每人年终奖 24 天,1953 年年奖经劳资协商同意发 2 个月,并每人另发棉制服一套(20 万元)。脚踏车工业和盛厂 1952 年发一个月年终奖,1953 年年奖在劳资协商后,未得有关机关批准,恢复一个月年终奖,并全部发给^⑩。

① 《榆林区委关于年终奖问题的报告》,沪档 A4-1-19-7。

② 《年终奖问题情况》,沪档 B128-2-577-14。

③ 《1951 年年奖情况及对今年年终奖的处理意见》,沪档 B128-2-577-44。

④ 《劳动局关于处理私营企业职工年终奖问题的报告》,沪档 A4-1-19-1。

⑤ 《劳动局关于处理私营企业职工年终奖问题的报告》,沪档 A4-1-19-1。

⑥ 《劳动局关于处理私营企业职工年终奖问题的报告》,沪档 A4-1-19-1。

⑦ 《1950 年私营企业职工年终奖处理报告》,沪档 B127-1-8-9 《常熟区委年终奖问题处理情况和初步经验》,沪档 A4-1-19-10。

⑧ 《关于处理 1953 年私营企业年终奖问题的报告》,沪档 B128-2-1179-49。

⑨ 《上海市劳动局关于私营企业年终奖情况资料的报告》,沪档 B128-2-1179-82 《上海市劳动局关于处理 1953 年私营企业年终奖问题的报告》, B128-2-1179-49。

⑩ 《上海市劳动局关于私营企业年终奖情况资料的报告》,沪档 B128-2-1179-82。

此外,档案资料反映,处理1953年私营企业年终奖问题时,发生职工以停工、包围等不正当行动的,共有20家工厂企业,比前几年都严重。其中有部分职工怠工、停工的计7家;包围工会干部(包括区一级干部)的9家;殴打工会干部的有2家;包围资本家或区工商联及打资本家的有4家;工人集体或派代表到区办事处要求解决年终奖问题的有3家。以产业来分是:五金4家;纺织3家;轻化食9家;店员3家;印刷1家^①。

1949至1953年,私营企业年终奖工作并不顺利,总有各类问题存在。就发生次数而言,停工、殴打事件只是少数。超标解决、违反政策处理年终奖的私营企业,在各年所占比例也不大,如1952年增发年终奖的企业有93户,占有年终奖惯例企业总数的1.19%^②,1953年违反政策的有352户(6172人),占有年终奖惯例户的1.9%(人数占1.7%)^③。这些所占比例并不大的案例,可从一个侧面说明群众的内心需求,尤其是职工对增发年终奖的利益诉求,反映了职工对年终奖的重视。

这些问题的存在,说明制度与生活之间的张力是无法轻易消解的。新政权从国家建设、国家利益的高度教育职工,并用行政权力制定规约,试图让广大群众遵循制度,可是,即使是在国家权力的震慑以及全方位的宣传教育中,脱离制度的言论、行为总是存在,因为生活是实实在在的,是讲究物质的,是无法用制度硬性框住的。年终奖处理中这些问题的存在,是对制度与生活之间存在张力的一个有力注脚,也是政府在确定处理方案、出台规定时应该慎重考虑的一个因素。

当然,部分企业及职工的违规要求及行为只是个案,从结果来看,绝大多数企业遵循了“维持照发”政策。其中有国家权威、工人政治地位提升及生活日益改善的因素,也与政府在历年年终奖工作中重视思想政治工作有关。在国家利益与个人利益、长远利益和眼前利益的衡量中,广大工人的心态是复杂的,绝大多数会作出理性的选择,不过也免不了部分“暂时的落后”。

1954年年奖处理原则中,要求在工缴中已正式剔除年终奖项目的企业可经劳资协商从1955年取消年终奖制度。不过年终奖处理结束后,根据郊区工委及提篮、榆林等区统计,79户剔除年终奖的企业中,仅有4户劳资协议自1955年起取消制度^④。1955年,蓬莱区的调查显示,在一般企业职工思想上坚持要发年终奖,并提出各种理由^⑤。

年终奖是职工年终时的一份收入,可贴补家用。取消年终奖应该在新的奖励制度建立的基础上,否则让工人心悦诚服地接受并不容易。在合理的奖励制度未推行之前便不应取消年终奖,政府对此有着一定认识,如在1952年年奖规定中指出“由于目前上海市私营企业的工资制度一般尚未实行合理改革和合理的奖励制度尚未建立,因此取消旧有的年终双薪或年终奖金的条件一般尚不具备”^⑥。至1954年,工资制度的合理改革尚未进行,取消年终奖的条件仍然不具备。1956年公私合营完成后,全国范围内展开了工资改革,私营企业年终奖制度才随之逐渐落下帷幕。

1954年上海对私营企业年终奖制度从取消到限制的处理,是新中国初期众多政府决策中的一个缩影。这次年终奖决策的过程不乏简单化处理,但年终奖政策最终回归限制,是决策理性的体现,是对目标和现实平衡的结果。政府对职工反应的认知变化和策略变动,是国家利益与个人利益相互交织下政府决策复杂性的呈现。

(本文作者 上海应用技术大学讲师 上海 200241)

[责任编辑:江俊伟]

① 《关于处理1953年私营企业年终奖问题发生停工、包围、殴打等事件情况报告》,沪档B128-2-1179-49。

② 《1952年度上海私营企业职工年终奖情况》,沪档B128-1-49-31。

③ 《上海市劳动局关于处理1953年私营企业年终奖问题的报告》,沪档B128-2-1179-49。

④ 《1954年年奖工作总结报告》,沪档B127-2-928-1。

⑤ 《上海市劳动局关于1955年年奖问题的调查报告》,沪档B59-1-53-166。

⑥ 《关于上海市私营企业处理1952年年终双薪或年终奖金问题的几项规定》,沪档B128-1-49。