

新中国成立前后 苏州地区企业年奖制度的演变*

王卫平 王玉贵

摘要：给企业员工发放年奖，原是1949年以前苏州地区工商企业普遍实行的做法。在物价飞涨、民不聊生的民国晚期，年奖发放成为工人向企业主争取权益的重要内容。由此，年奖作为企业主追求剩余价值最大化手段的属性得以呈现。新中国成立后，工人阶级成为国家主人，但由于历史延续暨新民主主义经济的混合性等原因，企业年奖制度被全面继承。1953年过渡时期总路线公布后，年奖制度开始出现明显变化。社会主义改造基本完成的1956年，年奖制度被取消，工人阶级利益得到保障。改革开放后实行的年奖制度属于制度创新，并非简单回归。这一演变过程与社会主义国家属性暨社会主义初级阶段的历史定位相适应，体现了工人与国家利益的统一，但其中充满叠加性与混杂性的复杂因素，需要秉持马克思主义历史主义原则，细腻地予以揭示。

关键词：苏州 企业年奖制度 生产关系

作者王卫平，苏州大学社会学院教授（苏州 215123）；王玉贵，苏州大学社会学院教授（苏州 215123）。

薪资是劳动者以货币或其他物质形式所得的回报。在生产资料所有制不同的社会中，薪资背后存在的是不同的劳动关系与生产关系，但这种不同的劳动关系与生产关系，往往被薪资所具有的一般性形式所掩盖。因此，探讨薪资的演变过程，不能专注于它的一般性形式，而应探究其实质属性与实质内容。

1949年前后的苏州地区，经济结构十分复杂，层次也很多样。既有像苏纶纺织厂这样的规模企业，又有难以准确计数的中小企业；既有像苏州铁工厂这样的重工业，又有数量十分庞大的轻工和服务业；既有官僚企业，更有遍布城乡的个体、私营企业。这些企业的薪资，无论具有怎样外在的形式，都以追求剩余价值最大化为

* 本文为国家社科基金重大招标项目“中国近现代手工业史及资料整理研究”（项目号14ZDB047）的中期成果之一。感谢外审专家提出宝贵意见。

前提。随着新中国的成立,生产资料所有制形式进入由新民主主义向社会主义发展的转型阶段,薪资的性质与形式也随之进入转型期。但是,这一转型过程并不像自然的行程一样自行完成。考察学界鲜有涉及的20世纪50年代中前期苏州地区工商企业年奖制度的演变过程,会发现在急速转型的20世纪50年代,数量众多、个体差异很大的工商企业中的年奖制度,向着工人阶级当家做主的新时代过渡,其中充满叠加性与混杂性的复杂因素。这些因素折射出,历史进步的脚步总是伴随曲折与艰难,甚至进步制度的受益者,也会经受震荡,但历史进步的前途是光明的。

一、资本剥削属性的企业年奖

年奖是年终酬金、年赏、年终双薪、年终奖金等的别称或简称,也有称其为茶金或压岁钱、红包的,通常在春节前发放。其发放与否及发放多少,主要依据企业员工的勤惰、绩效以及企业经营状况而定,一般为平时一个月的工资数。员工表现或企业营业情况特别好的,或物价波动剧烈时,也有超过一个月乃至几个月工资的情况。^①部分行业或企业也有按营业额提成(称拆账),或以升工等形式发放。^②企业营业亏损或较差,则没有或发放少量年奖,但这种情况较少见。企业主给工人发放年奖就像年终分红一样,既是经营情况良好的反映,也蕴含对工人来年能更努力工作,以取得更好经营绩效的期待,但其最终目的是利润最大化。

苏州地区的企业年奖发放始于何时,已无从精确查考。但迟至20世纪二三十年代,在苏南地区的民族工商企业中,年奖制度已相当普遍。20世纪20年代后期,无锡福新等厂就曾在“每年阴历十二月一律(给员工)增加津贴工资一个月”。^③这是年奖制度的雏形。从20世纪30年代起,上海申新一厂已经出现“月赏”、“年赏”制度。所谓“年赏”,指“一年一次的赏钱”。每届年底,资本家在结算利润后,从

-
- ① 参见吴县衣业同业公会:《致吴县估衣业职业工会函》,1948年1月25日,电子版档号I13-001-0240-004,苏州市档案馆藏。(本文所引档案资料,均藏苏州市档案馆;纸质版和电子版档案的档号编排方法略有差异,除已注明电子版者外,其余均为纸质档案资料)
- ② 升工和赏工,是每一个月或一“关饷”,在工人应得的工资基础上再加上几天工资。参见上海社会科学院经济研究所编:《荣家企业史料》下册,上海:上海人民出版社,1980年,第335页。旧中国企业为鼓励工人生产,对其奖励形式是非常多的,除年奖外,还有勤续奖(也称升工)、月奖、出品奖(仅在计件工资中实行,分质量好的重赏和速度快的快赏两种),以及节假日奖等,此外还有分红、津贴(如加班津贴和物价波动时的米贴)等。参见王晓雄主编:《苏州劳动保障志(1949—2005)》,苏州:苏州大学出版社,2009年,第46—47页。
- ③ 上海社会科学院经济研究所经济史组编:《荣家企业史料》上册,上海:上海人民出版社,1962年,第346页。

红利中抽出一部分,用来“赏”给职工,但数量并不确定,相互间的差别也较大。上海申新九厂保全部工头的年奖高达100元,而普通女工只有3—5元。同时,年赏的发放对象是在该厂工作一年以上的老员工,因此具有稳定工人结构、限制其跳厂的作用。^①刘鸿生属下的企业至迟到20世纪30年代,也已较普遍地确立年奖制度,一般是事先许下承诺,农历年关将近时予以兑现,目的是希望职工能付出“过度之工作”,创造尽可能多的利润。^②显然,一个“赏”字,掩盖了剥削的实质。其实,所谓“赏”与“奖”,无非是资本家以精致修辞包装而不同于直接剥削的另一种剥削手段而已。

然而,所谓“年赏”一旦形成惯例,也会成为工人要求资本家减轻剥削的手段。抗战胜利后,物价飞涨,民不聊生,工人生活同样受到严重影响,年奖发放亦更多地须经过工人斗争才能获得。从1945年底到1946年初起,苏南地区工商企业工人要求发放年赏的斗争时有发生。如上海福新各厂工人在1945年11月中上旬就向厂方提出“发给年终双薪”的要求。1946年11月,上海市面粉业产业工会又向该业同业公会提出发放相当于工人年度工资总额50%的“年节赏”的要求。在工人持续斗争下,一些企业相继同意发放年奖。如1946年度,上海申新二厂、五厂分别向职工发放总额为6.1亿、3.3亿多元(本文所涉及的1949年以前的货币,均为法币)的年奖,平均每人可买3.5市石左右的大米。^③申新三厂年奖达4亿元以上,整个荣氏企业的年奖则高达50亿元以上。^④应该说,年奖数量是不低的,尤其对普通工人来说,更是一笔为数不小的收入。这说明,资本家的剩余价值所得,更加可观。而工人之斗争,自有其经济依据,而非生活困难之单一因素所致。

从苏州市档案馆所藏资料可见,新中国成立前不仅普通私人企业有年奖,而且银行、矿山以及国民政府交通部下属的电信、邮政、公路、铁路等行业或部门也有年奖。在地区分布上,不仅江苏、上海等地有年奖规定,北京、辽宁等地也有年奖规定。如中国银行1944年曾有提前发放年奖的记载。^⑤有些行业特别是官僚资本所属企业的年奖发放制度相对规范,即便因病辞职的职工也可按规定获取相应年奖,^⑥且金额明显多于私人企业,如1946年度交通部下属县级电信局会计员的年奖为

① 上海社会科学院经济研究所编:《荣家企业史料》下册,上海:上海人民出版社,1980年,第334—335页。

② 上海社会科学院经济研究所编:《刘鸿生企业史料》中册,上海:上海人民出版社,1981年,第311页。

③ 上海社会科学院经济研究所编:《荣家企业史料》下册,第699、701、694页。

④ 《荣德生文集》,上海:上海古籍出版社,2002年,第191、193页。

⑤ 张光祖:《致徐味真函》,1944年10月23日,I23-2-1944-25。

⑥ 交通部吴县电信局:《关于划拨会计员朱德麟(民国)三十五年度年奖的电》,1947年2月14日,I6-20-1946/1948-2。

8.83万元。^①但年奖发放行业内部的差别甚大，高者可达57.6万元（含劳绩金），一般为14万—20万元左右。^②由于物价不断飞涨，有的企业如交通部下属电信局和邮政管理局的年奖是分期发放的，^③并可借支或预支。1948年6月，吴县电信局第二区工会第四分会致信电信局长，要求借发相当于6月份薪金的一半、计为28亿多元作为年奖给普通员工。^④这种普遍的年奖现象，表明资本主义性质的剥削形式已经非常成熟。

1949年前，苏州地区企业年奖的数量一般是员工全年实得工资总数的10%左右，或一个月薪金，但在很多情况下，资方总是以各种借口，不足额或拖延发放。就丝织业来说，吴县旧例通常只限给厂机（即电机）工人发放年奖，有时还发放月奖。对于放出分散经营的手拉机、木机工人等，则只按照实得工资的5%发放，没有月奖。^⑤但并不绝对。1947年，吴县丝织业规定电机工人及在厂手拉机工、帮机及准备工等最低按全年实得工资的3%发放年奖。电机工人及在厂手拉机工另按到厂时间在4个月以内者，再给予5元月奖，4—8个月内给予7元月奖，8个月以上给予9元月奖，帮机工和准备工分别按7.5折和5折计算。由于物价飞涨，实际发放的奖金是原计划发放数的4500倍。^⑥少数行业除有年奖或双薪，有时还有节规或节日双薪，如吴县丝织业在孙中山先生诞辰日、国庆节和元旦等节日，都要发放数额不等的奖金。^⑦有的行业还有特殊的年奖发放惯习，如洗浴业通常在农历12月27—29日三天中资方按营业额拆账，33%用于工人年奖；茶馆业则以春节期间卖出的茶水的收入作为年奖。^⑧一般来说，越是规模企业，年奖的发放越正常、普遍，小企业则情形复杂，少数企业甚至没有年奖惯例。上述情况表明，发放年奖虽具有

-
- ① 交通部吴县电信局：《关于补发辞职报员潘瑞生（民国）三十六年年奖函》，1947年3月8日，I6-9-1947-3。
- ② 交通部吴县、青浦电信局等：《关于黄芝茂、戴锡琨、吴锡三、傅寿椿、凌根喜、孙文煌、陈学樑、茅宝清等员工借支（代收）年终奖金的代电》，1947年9—12月，I6-15-1947-22。
- ③ 江苏邮政管理局：《函复（江苏邮务工会）关于发放年奖及薪津事项》，1948年12月17日，I7-10-1948-177。
- ④ 吴县电信局第二区工会第四分会：《关于员工补助费和年奖的函》，1948年6月21日，I6-9-1948-14。
- ⑤ 吴县丝织业同业公会：《吴县丝织业同业公会通告》，1946年1月27日，电子版档号I14-005-0048-33。
- ⑥ 吴县丝织业同业公会：《与产业工会洽商对年奖仍按向例分实得工资及月奖二项结算告知具体办法》，1947年1月14日，电子版档号I14-005-0048-020。
- ⑦ 吴县丝织业同业公会：《与产业工会洽商对年奖仍按向例分实得工资及月奖二项结算告知具体办法》，1947年1月14日，电子版档号I14-005-0048-020。
- ⑧ 苏州市总工会西区办事处：《1952年年奖工作报告》，1953年2月5日，A32-6-1953-63。

稳定资本剥削制度的作用，但资本家依然尽量压低奖金总额。对工人分类分等对待的做法，还具有分化工人阶级队伍的作用。虽然各类企业的具体做法并非一致，但终极的价值指向是一致的。“温馨”的年奖制度所掩盖的，无非是马克思所揭示的资本主义生产关系。

二、资本剥削属性的剥离

中华人民共和国成立，标志着帝国主义、封建主义和官僚资本主义在中国统治时代的结束。新政权是中国工人阶级、农民阶级、小资产阶级、民族资产阶级及其他爱国民主分子的人民民主统一战线的政权，以工农联盟为基础，以工人阶级为领导。在这种翻天覆地的巨变下，作为领导阶级的工人阶级的薪资形式，必然要发生变化。其基本趋向，是逐步去除资本剥削属性，向按劳分配的社会主义属性过渡。这一过程，是随着新民主主义向社会主义过渡、混合所有制向全民所有制或集体所有制过渡而展开的。其实质，是消除劳动力的商品性，消除剥削关系，真正使劳动者成为生产资料的主人。在现实条件下，这一过程是曲折的。

新中国成立前夕，为维护工人利益，中国共产党和全国总工会下发的多份文件，均一再强调要继续保持年奖制度。1949年1月，中共中央在《关于新解放城市职工的工资薪水问题的指示》中指出，对于某些实行多年的年关花红等奖励，“应按往年实际情况发给”。在致北平市委的电报中又指出，铁路工人和一部分矿工的年终双薪等，“必须按旧规定完全承认，不应有任何动摇，并须尽可能发给”。同时强调，如确有困难，则必须向工人进行解释，求得他们谅解，务必“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”。^①7月，全国总工会制订的《关于劳资关系暂行处理办法》也指出，“各企业有供给职工歇宿及分红馈送与其他奖励等习惯者，均得维持旧例”。^②

新中国成立后不久，中共中央就上海处理年奖问题的批复中指出，保留年奖的做法是妥当的，如果仓促取消工人群众过去通过年关斗争而获得的这一待遇，“必引起工人群众不满”。^③随后，中共中央和政务院于12月再次下发指示，强调年奖制度是经过工人的斗争后才取得的，尽管国家面临严重财经困难，但仍然必须维持这

① 中国社会科学院、中央档案馆合编：《1949—1952 中华人民共和国经济档案资料选编·劳动工资和职工福利卷》，北京：中国社会科学出版社，1994年，第463、464页。

② 《关于劳资关系暂行处理办法》第20条（1949年7月），《新苏州报》1949年11月27日，第1版。

③ 《中共中央关于上海年终奖金问题给华东局并转上海市军管会的批复》（1949年12月6日），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，北京：人民出版社，2013年，第170页。

一制度。^①

依照上述政策和法规，苏州地区解放后，大多数企业继续保留年奖制度，而且其发放方式也多因袭或借鉴新中国成立前的做法。如吴县纺织业在发放 1949 年度的年奖时，经该业产业工会和同业公会反复协商，并获市政府劳动局批准，决定帮机工、准备工的年奖按电机工、在厂手拉机织工的 75% 和 50% 发放，城市职工另发全年实得工资底薪的 6%。^② 这显然是承袭了行业习惯做法。苏纶纺织厂也按“惯例”分两次发放年奖，其中 1950 年 8 月上旬经劳资双方协商，发放了总额为 4.8 亿元（本文所涉及的 20 世纪 50 年代的货币，均为旧币）的上半年度年奖。^③ 由于苏纶纺织厂是苏州地区规模最大的私营纺织厂，在讨论 1950 年下半年的奖励时，苏州市劳动局、总工会及行业工会都派代表参加。在第一次讨论中，劳方代表提出“奖金分等太多，不合理，应求接近靠拢，改为职员、技术生 45 天，男工一律 38 天，女工一律 28 天”。但未获资方同意。经两次协商，最后决定仍按 1949 年度的标准发放，总金额相当于 100 件纱的价值。^④ 1951 年度的年奖仍分两次发放，其中 8 月发放了相当于 4 月平均工资的上半年度年奖，停工不满 1 天者另奖给每人一斗米；下半年度则按照上一年度的同期标准提至 1952 年 1 月 13 日前发放。^⑤

店员（商业）和服务行业年奖标准的确定比较自由和灵活，但因营业情况不同，差异也比较明显。如西区稻香村店员 1950 年发放相当于 2.5 个月工资之和的年奖，1951 年发放相当于 2 个月工资之和的年奖，1952 年发放 1 个月双薪、10 万元年奖。广州食品公司 1951 年发放相当于 1.5 个月工资之和的年奖，1952 年发放相当于 40 天工资的年奖。胜利钟表店 1952 年发放相当于 2 个月工资之和的年奖，1953 年发

-
- ① 中央人民政府政务院财政经济委员会：《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；另参见《中共中央关于处理公营企业中原有年终双薪或奖金的指示》（1949 年 12 月 12 日），中国社会科学院、中央档案馆合编：《1949—1952 中华人民共和国经济档案资料选编·劳动工资和职工福利卷》，第 526 页；参见苏州市职工筹委会主任委员杨惠林、副主任委员朱小白：《报告（民主讨论职工年奖双薪问题经过）》，1949 年 12 月 25 日，A32-6-1950-121。
- ② 苏州市纺织业产业工会丝织业分工会筹委会（刘荣华等 5 人）、吴县电机丝织工业同业公会（徐福庆等 5 人）：《协议 1949 年终奖金发放办法》，1950 年 2 月 7 日；参见苏州市人民政府劳动局对上述办法的批示（劳字第 157 号），1950 年 2 月 10 日，B3-11-1949-207。（说明：所谓“底薪”，是指按 1937 年的工资购买力发给工薪人员的薪金）
- ③ 本厂（苏纶纺织厂）劳资协商（首次）会议记录，1950 年 7 月 10 日，G50-2-1951-2。
- ④ 本厂（苏纶纺织厂）劳资协商（第 4、5 次）会议记录，1951 年 1 月 13 日、15 日，G50-2-1951-2。
- ⑤ 本厂（苏纶纺织厂）劳资协商（第 9、11 次）会议记录，1951 年 8 月 17 日、1952 年 1 月 4 日，G50-2-1951-2。

放相当于4个月工资之和的年奖。^① 曾记纸店1952年虽已将年奖和双薪并入工资,但仍然发放了相当于一个月工资的年奖,1953年因营业情况特别好,工人提出要发放5个月工资之和的年奖,资方亦表示同意。^② 但年奖也有只拿几天的,如1953年有些洗浴业按惯例仍发放相当于三天工资之和的年奖。^③

公私合营青沪长途汽车股份有限公司尽管出现经营困难,也仍坚持发放年奖,为此曾于1952年初申请从苏南行署交通处公路局下拨的1383.84万元中暂垫欠缴的468万元养路费,以便按时足额发放1951年度的养路工年奖。^④ 因未获批准,该公司又于4月初提出从3月份欠缴的14天养路费中拨充1951年度的养路工年奖。^⑤ 私营鸿盛纽扣厂1951、1952年均出现营业困难,经劳资双方和工会组织多次协商,分期发放了802.17万元、865.2万元年奖,以致连工资都要延缓发放。^⑥ 即便是对于遭逮捕、处置的人员,其在被捕前应享受的年奖也一律照发。^⑦

由上可见,就苏州地区的多数企业来说,尽管具体情况不尽相同,但到1952年底,基本都仍在按惯例发放年奖。这表明,新中国的政策趋向非常鲜明,即维护工人的直接利益。

不过,新民主主义的非社会主义经济部分中,仍存在剥削关系。年奖虽然直接与工人利益挂钩,但在非社会主义的生产关系中,实质表征的却是生产力的商品关系的延伸。因此,从根本上说,它与工人阶级彻底解放的目标相矛盾。社会主义并不排斥年奖,但排斥具有剥削关系的年奖。因此,新中国成立后即开始逐步加强对企业年奖发放工作的规范化管理,积极、主动地干预企业年奖发放,规模较大的企业在发放年奖时要向劳动局等部门呈报。

① 《店员中的年奖情况》,原件无成文单位和时间,A32-6-1953-63。

② 苏州市总工会西区办事处:《1953年处理年奖情况汇报》,1954年2月22日,A32-6-1953-63。

③ 苏州市工会联合会南区办事处:《店员、手工业年奖情况汇报》,1954年12月14日,A32-6-1954-20。

④ 青沪长途汽车股份有限公司:《为恳将3月份欠缴养路费准予垫付(19)51年度(养)路工年奖垫款项下抵补藉为交通由》,1952年4月8日,电子版档号I47-001-0074-041。

⑤ 董事长金××、经理徐××、副经理许××:《为想将三月份欠缴养路费14天准予垫付(19)51年度路工年奖垫款项下抵补藉为交通由》,1952年4月8日,I47-1-1949-1954-74。但所请仍未获得苏南行署交通处公路局的批准。这说明,政府主管机构执行政策的立场很坚定,企业迫于员工(或许还有同业)的压力,即便是在营业不景气的情况下,仍倾向于按惯例行事。

⑥ 劳方代表肖高木、邵洪元、姚立本,资方代表曾正宏,工会主席肖高木:《关于1951年1952年年奖问题汇报》,1953年1月21日,A6-32-1952-15。

⑦ 李瑞英:《关于请发倪及之1952年年奖的函》(附批复),1954年10月18日,电子版档号I47-001-0051-106。

1949年12月6日,中共中央在给华东局请示的批复中提出,在处理私营企业的年终奖金问题时,虽由劳资双方协商解决,但工会应当出面掌握情况,并“使其一般不超过公营企业,以免互相影响发生纠纷”。^①12月11日,中央人民政府政务院财政经济委员会发出《关于某些公营企业原有年终双薪或奖金问题的处理办法》,规定原来没有年终奖发放惯例的,一律照旧不发;原有年终奖发放惯例,且数额不超过半个月工资的,照原数目发给;超过半个月的,超过部分折半发给,但总额最高不得超过两个月工资,并可分期发给。^②17日,苏州市劳动局据此发出通知,要求各厂将历年发放年赏例规的材料整理上报,以便“准确处理年赏问题,防止偏向”。^③1950年11月,中央人民政府政务院财政经济委员会发出《一九五〇年年终双薪或奖金问题处理办法》,提出公营企业的年终奖发放办法与上年相同,私营企业则照该企业去年标准发给,如盈余很多,除按去年标准发放外,可由工会与资方协商,拨出一部分举办集体福利事业;如营业情况不好,可由劳资双方协商酌量减低或不发;如去年未发年终奖,可由工会与资方协商,酌情决定发给与否或发给多少;并可经劳资双方同意,分期发放。^④同月,中共中央在《关于年终双薪问题的指示》中,除肯定中央人民政府政务院财政经济委员会的办法外,还特别强调要发挥各级工会组织的工作主动性,领导工人群众和资本家进行斗争,以“实现工人群众最迫切而又可能实现的要求”。^⑤

1951年12月8日,中央人民政府政务院财政经济委员会就公私企业的年终双薪或奖金问题的处理办法再次发出指示,限制的意图更加明显。^⑥根据文件具体要求,苏州市店员工会和工商联筹委会就1951年度私营商业的年终奖发放问题订立如下协议:本年度各私营商业(包括商店、作坊等)的年终双薪、奖金(包括以其他名目出现的类似规定)应一律按照去年标准在春节前一次或分批发清,但今后不再发

-
- ① 《中共中央关于上海年终奖金问题给华东局并转上海市军管会的批复》(1949年12月6日),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,第170页。
 - ② 中央人民政府政务院财政经济委员会:《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 苏州市人民政府劳动局:《关于要求各厂呈报历年发放年赏材料的通知》(劳字第104号),1949年12月14日,B3-11-1949-207。
 - ④ 中央人民政府政务院财政经济委员会:《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 《中共中央关于年终双薪问题的指示》(1950年12月5日),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4册,北京:人民出版社,2013年,第319页。
 - ⑥ 中央人民政府政务院财政经济委员会:《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。

放；如去年因营业亏本未发或减少者，本年度得参照营业情况，由劳资双方协商决定，全部恢复或部分恢复或不发；本年度营业确实困难、无力依照旧例发放年奖的，得由劳资双方协商酌量减少或不发；如本年度盈余较多，除按去年标准发给年终双薪外，得由劳资协商按照《私营企业暂行条例》第 25 条的规定或参酌该条例精神处理，全部恢复或部分恢复或不发，但签订协议后须由双方组织转呈劳动局、工商局批准实行；各私营商业行、店如有劳资协商会议或劳资双方按照行、店实际情况参酌中央人民政府政务院财政经济委员会指示以及本协议，订立具体协议，及时解决本年度年终双薪或奖金问题。^① 协议明显对年奖发放的范围和标准做了限制。个别准备超额发放年奖的企业受到劳动局的严厉批评并被责令改正。^②

从 1952 年底起，苏州地区对年奖的发放采取更明显的限制措施。为确定 1952 年度年奖发放的具体办法，中共苏州市委按照中央人民政府政务院财政经济委员会和中共江苏省委的有关指示，结合苏州地区的具体情况，于当年 12 月 20 日进行专题讨论，制定了《1952 年度苏州市年奖问题处理意见》，其指导思想是：年终双薪或奖金的享受范围及数量“一律不得比上年扩大或提高”，也“不得另添类似的新项目”，以便逐步代之以合理的奖励和集体福利制度。还规定：国营、地方国营和公私合营企业中的金融、贸易、合作社等过去没有年奖或虽有年奖、但今年已建立奖惩制度或改善福利事业的，新建工厂、企业或过去无此惯例的，不发年奖；未经工资改革或调整的工厂、企业，按不超过一个月的标准发放年奖，不满一个月的，以不超过去年标准发放；缫丝厂的年奖上半年按比例发放，下半年不发。^③

按照中共苏州市委处理年奖问题的意见，为做好 1952 年度的年奖发放工作，北区工会办事处对区内所有个体和私营企业进行了调查摸底和排队，分出三种情况进行处理：营业额比 1951 年好、可以发放年奖的共有 355 家；营业额一般、利润薄、

① 《中国店员工会苏州市筹备委员会 苏州市工商联合会筹备委员会关于苏州市 1951 年度私营商业（包括商店作坊等）年终双薪或奖金集体协议》，1951 年 12 月 21 日，B3-6-1951-77。《私营企业暂行条例》第 25 条规定的主要内容是，企业盈余中用于支付股东红利及董事等酬金的比例一般应不低于 60%，用于改善安全卫生设备的比例一般应不少于 15%，用于职工福利基金及奖励金的比例一般应不少于 15%。具体比例的确定应由股东会或劳资双方协商决定，盈余分配应以不影响正常的生产经营活动为原则。中共中央文献研究室编：《建国以来重要文献选编》第 1 册，北京：中央文献出版社，1992 年，第 522 页。

② 《召集丝织业第一联营公司为年奖事会议》，原件无成文单位，1952 年 1 月 20 日，B3-20-1952-6。

③ 市委第 81 次会议记录，1952 年 12 月 20 日，A1-2-1952-26。中共苏州委员会：《1952 年度苏州市年奖问题处理意见》，1952 年 12 月 23 日，A1-3-1952-15。

可以分期或打折扣发放的有 46 户；亏本经营、连工资都无法按时发放、不拿或少拿年奖的有 111 户。在年奖具体发放过程中，不同行业和企业之间的差距很大，如机械业发放相当于 25 天（学徒 20 天）工资的年奖；店员方面，青年工人与老年工人、高级职员收入差别太大，其对按照过去标准发放年奖不满意，主张将资方代理人及高级职员的标准降下来；手工业方面，不少企业 1951 年的年奖还未发清。到 1953 年 1 月底，据北区手工和店员两个行业的不完全统计，共发放年奖 4.7 亿多元。^①

公私合营企业的年奖发放工作较为规范。如苏州电气股份有限公司为发放 1952 年度的年奖，经与工会组织协商并报请苏州市人民政府财政经济委员会同意，对发放范围和标准做了详细规定：1952 年内入厂的职工，从其试用期起开始计算，按比例发放；转入电厂的原煤渣部工人，按其正式入厂时间按比例发放；由政府派来的底薪制干部依其来厂时间按比例发放；1952 年内退休或死亡人员的年奖应自其停止发放工资日起按比例发放；“三反”中畏罪自杀者，已做出结论被开除出厂的，一律不发放，尚未做出结论者，等有结论后再做处理；转业军人按其实际工资收入计算发放；供给制和包干制干部一律不发给年奖。^②

上述情况，对于私营企业而言比较容易理解。对于公营与公私合营企业，则须作必要的解释。显然，对公营企业来说，年奖并不具有剥削属性。对公私合营企业来说，剥削关系则部分存在。之所以对它们一律加以规范，是社会主义原则与现实条件相结合的结果。社会主义原则要求最大化地维护工人利益，现实条件却是生产力发展处于相对落后水平。在现实条件下向社会主义目标迈进，要求将工人阶级的眼前利益与长远利益、根本利益与暂时利益有机统一。因此，同样是对年奖发放数量、发放方式的限定，但对私营与公私合营企业来说，意味着社会主义原则的逐步实现；而对公营企业来说，则意味着对工人阶级长远利益的维护。但是，这一切都是在历史进程中展开的，因此，它一定会经受多重因素的干扰，甚至会忍受历史的阵痛。

三、在现实条件下走向社会主义

马克思主义认为，工人阶级不能自发地产生社会主义意识，必须由工人阶级的先锋队组织进行教育引导。工人阶级单靠自身力量，只能产生工联主义的意识。这一点，从企业年奖制度的嬗变上，同样可以得到印证。

① 苏州市总北区办事处：《关于年奖情况》，1953 年 1 月 5 日；《关于年奖工作的报告》，1953 年 1 月 30 日，A6-32-1953-68。

② 《公私合营苏州电气股份有限公司（行政）致本公司工会函》，1952 年 1 月 8 日，I34-1-1950-126。

苏州地区企业年奖制度，由规范、限制到取消，经历了一个时间虽不长、却颇为复杂的过程。早在1951年12月，中央人民政府政务院财政经济委员会就在《关于一九五一年度公私企业旧有的年终双薪或奖金问题的处理办法的指示》中首次明确指出，年终双薪或奖金制度是一种“不完全合理的津贴制度”，所有公私企业从1952年起都要采取积极措施结合工资改革制度推行合理的奖励制度，以代替年终双薪或奖金制度。^① 1952年12月，中共苏州市委在关于该年度年奖问题的处理意见中，也明确指出：“年奖制度是不合理的”，^② 苏州地区企业年奖取消工作由此逐步推开。年奖制度取消的过程，先从国营企业开始，逐步扩展到公私合营、私营企业，最终于1956年取消所有企业的年奖。显然，这一过程，与国家向社会主义迈进的整体步调相一致。它需要与对工人阶级的社会主义教育引导同步进行。

取消年奖的过程，1953年是特别重要的一年。这一年是国家过渡时期总路线完整提出、社会主义改造全面开始以及大规模工业化建设全面起步的第一年。为适应历史大势，7月上旬，中共中央就处理国营企业中的年终双薪问题作出指示，重申“年终双薪是一种不合理的旧制度”，决定从当年起在国营企业中一律“取消年终双薪（或年终奖金）制度”，以便“救济农村灾荒，保证国防和工业建设经费和巩固工农联盟”；对因取消年奖而致生活出现困难的职工，通过奖励、举办集体福利事业或进行救济等办法加以解决。^③ 政务院在同年8月下发的指示中进一步指出：“年终双薪及类似年终双薪的年终奖金制度是国民党反动统治时期遗留下来的旧制度”，要在国营企业中取消这一制度，公私合营企业“参照国营企业的办法”，根据实际情况分别处理。私营企业“有条件者取消，无条件者保留”，但“凡已将年终双薪分摊到每月工资额内者，一律不发；凡经过调整工资并宣布取消年奖双薪者，不应再发；凡有年终双薪而又未经调整工资的企业，今年应照发”。今后则“应结合工资改革、建立合理的生产奖励制度”来逐步取消。^④ 指示为在国营企业和公私合营企业中取消年奖制度提供了政策依据，并为私营企业最终取消年奖指明了方向。显然，取消年奖一是立足于其“旧”，即资本剥削关系的考量；二是立足于全国性现实的通盘考量，即“救济农村灾荒”之类急需。它虽立足于取消，却并非为削弱工人利益，并在实际施行中尽可能地照顾困难职工。

① 中央人民政府政务院财政经济委员会：《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。

② 中共苏州市委员会：《1952年度苏州市年奖问题处理意见》，1952年12月23日，A1-3-1952-15。

③ 中国社会科学院、中央档案馆编：《1953—1957 中华人民共和国经济档案资料选编·劳动工资和职工保险福利卷》，北京：中国物价出版社，1998年，第700、699页。

④ 中国社会科学院、中央档案馆编：《1953—1957 中华人民共和国经济档案资料选编·劳动工资和职工保险福利卷》，第700、701页。

其后不久，中共中央分别在1953年11月5日、1954年1月23日相继转发了中南局《关于执行中央取消年终双薪指示的指示》以及中共上海市委《关于上海国营、地方国营、公私合营工厂取消年终双薪的情况报告》等文件。在转发前一指示时，中共中央指出，中南局关于取消国营、地方国营企业中的年终双薪、改发救济费（不超过原双薪总数的一半）的做法“是正确的，希各地参考执行”，但不得普遍发放救济费，“以免造成变相保留年终奖金，使明年工作又陷于被动”。^①

对于私营企业中的年奖制度，上海市劳动局在《关于处理1953年私营企业年终双薪或年终奖金问题的几项规定》中除重申政务院有关规定外，还做了如下补充：凡原无年奖旧例的企业和本年度新开设的企业，一律不发；凡本年度经济情况确有困难之企业，得按其实际困难情况，在不妨碍生产经营原则下，由劳资双方协商酌情减发或不发；凡去年因营业情况困难曾将年奖少发或不发而今年营业情况好转之企业，一般应按去年标准发给，不再恢复去年少发或不发部分，如遇特殊情况有必要恢复者，可经劳资双方协商酌情恢复一部分或全部，但对去年少发或减发部分不得追补；凡未取消原有年奖的企业，仍按去年标准发给，不得提高；企业不得擅自将年终双薪或奖金并入基本工资。^② 这一规定对一些总部设在上海、苏州设有分部（营业处）的企业同样起着指导作用。

中共江苏省委在1953年的有关指示中也强调：处理年奖问题的关键，是要对工人群众进行广泛、深入的宣传教育，决不能草率或单纯以行政命令从事。首先应在职工中大张旗鼓地认真进行党在过渡时期总路线、总任务的宣传教育，并结合中共中央关于处理年奖问题的宣传指示，反复教育，使职工逐步明确，要实现社会主义，必须长期增产节约，为社会主义工业化积累资金，个人利益、目前利益必须服从国家利益和长远利益，从而自觉拥护政府的决定，顺利解决年奖问题。^③ 这段话点出了问题的实质，是马克思主义关于应不断加强对工人阶级进行教育这一基本观点的具体体现。

苏州地区的年奖取消工作在上述背景下逐渐开展。

首先，将年奖问题和工资改革结合起来统筹解决。在处理年奖和工资关系问题上，有关政策有一个逐步演变过程。1950年，上海市大多数公私营企业曾将当年的年奖并入工资总额，但此举没有得到中央人民政府政务院财政经济委员会认可。1951年5月，劳动部根据中央人民政府政务院财政经济委员会《关于工资总额组成

① 《中共中央批转中南局关于取消年终双薪问题的指示》（1953年11月5日），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14册，北京：人民出版社，2013年，第186页。

② 《（上海市）关于处理1953年私营企业年终双薪或年终奖金问题的几项规定》，原件无成文单位，1953年12月，I47-1-1949-1955-88。

③ 《对1953年年终双薪或奖金的处理意见》，原件无成文单位和时间，A1-2-1953-38。

的规定》(1951年3月公布)而发布的《关于工资总额组成规定中若干问题的解释》第5条明确指出,工资总额不应包括年终双薪或奖金在内。^①但各地在确定新工资标准时,则是考虑年奖因素的。

按照全国总工会工资形式“越简单越好”的精神,苏州市政府于1952年10月在一些企业中开始对年奖制度进行改革,有的将年奖逐步合并到工资中。而在一些经营困难、亏损明显的企业,则就势取消了年奖。^②在经济迅速转轨、企业分合比较频繁的20世纪50年代初,经营遇到困难的企业、私营企业是相当普遍的,因此取消年奖的企业很多。12月,中共苏州市委又专门就处理发放年奖与工资改革的关系做了更详细、具体的规定:私营工厂、企业中当年经政府批准或认可而增加工资的,比照新工资标准发放年奖;不应增加工资的企业其增加部分相当于或超过年奖数额的,不再发放年奖,增加部分不及年奖数额的,可视企业经营状况发放其差额的部分或全部;全年年奖已并入基本工资、且已为职工所获得的企业,不发年奖;有部分时间未并入、工人也没有获得的企业,其不足部分按比例发给;因调整劳动组织并经政府批准调整工资标准的,照新工资标准发放年奖;基本工资中新增添变相工资项目的,变相工资留待工资改革时解决,年奖仍照去年基本工资标准发放;新建企业或原无年奖惯例的企业,不发年奖。^③

显然,作为一项具有历史延续性的年奖制度,要将其全面限制或取消,即使对最先进的工人阶级来说,也非易事。苏州市各区在贯彻市委规定时,工人和企业主有六种反映:大部分工人不愿意取消;不少工人认为取消年奖后,有关方面应出台相关新制度来替代;一些资本家因对政策和前途认识不清,或想讨好工人,主动给工人和自己发放相同比例的年奖;有些企业虽早已将年奖并入工资,但仍提出要发放年奖,工会干部表示不接受,引起工人不满。有的资方在未与工会商量的情况下,主动提出要给工人发放年奖,但工会同意按1951年标准发放年奖后,资方又借口无法从银行贷款不予发放,从而引起部分工人不满;有些行业因营业情况良好,工人提出过高要求;有些资本家想趁发放年奖之际捞一把,如不获政府同意就消极对待生产。^④凡此,均反映了历史进程的复杂性。

针对上述情况,苏州市政府依据中央人民政府政务院财政经济委员会的规定,

① 姚惠泉:《为奉工商联转知劳动局通知5月9日前年奖及年终双薪列为工资总额一部分缴纳工会经费者概不追回希查照办理理由》,1951年8月30日,I47-1-1949-1955-88。

② 苏州市人民政府劳动局为函复变相工资是否可以并入(正式工资)问题由(劳字第11号),1953年3月18日。另参见苏州市人民政府财政经济委员会致苏州市总工会函(经发字第352号),1953年3月21日,A32-6-1953-68。

③ 中共苏州市委委员会:《1952年度苏州市年奖问题处理意见》,1952年12月23日,A1-3-1952-15。

④ 苏州市人民政府劳动局:《1952年年奖工作报告》,原件无成文时间,C4-1-1952-5。

于1953年初提出，在年终奖与工资合并过程中，要分清情况，区别对待，一般应在合并后不超过当地的平均工资水平，同时要考虑企业的生产情况，以免增加企业经济负担并对其他单位产生消极影响，且不宜将年终奖等变相工资一律合并到正式工资中去。^①这一规定，是实事求是的。

苏州市工资改革办公室在总结各企业已有经验的基础上，于1953年11月进一步提出了处理当年年终奖问题的具体原则：在地方国营和公私合营企业中，对不同情况分别进行处理，其中铁路、邮电、银行、国营商店、工厂一律取消；凡即将实行工资改革或原工资较高且具备一定条件、群众基础较好的单位，可结合工资改革或通过思想教育，全部取消；个别原工资水平较低，或原工资水平不低但国营或合营不久、群众基础较弱的单位，在宣布取消年终奖时，可代以有激励作用的奖励制度，奖励额应视盈利情况而定，但以不超过去年的年终奖数量为限。对于私营企业，总的精神是在年终奖或双薪的享受范围和数额上逐步缩小与减少，有条件者可减发或取消，无条件者应逐步引向有利生产的奖励制度。该原则进一步重申了1952年度处理年终奖问题的具体规定，并补充规定：上年违反政府规定已经多发的年终奖，今年不宜退回；新合并而建立的企业，不强求一律，但符合条件者可在不超过上年发放的范围内部分改行奖励制度，逐步缩小年终奖标准；今年年终奖发放标准应通过劳资协商取得一致，在不超去年标准、不增加新项目，同时在力求代以奖励制度的原则下，按实际情况在春节前一次或分期发放，今后应逐步废除。^②12月，中共苏州市委根据中央人民政府政务院财政经济委员会处理1953年度年终奖的有关指示以及中共江苏省委《关于处理年终双薪（或年终奖金）的指示》精神，经专题会议讨论后，制订《对1953年年终双薪或奖金的处理意见》，肯定了苏州市工资改革办公室的意见，并做如下补充：对国营和公私合营企业，可结合即将进行的工资改革，废除年终奖制度；尚未进行工资改革、原工资水平不低、群众基础较好的企业，取消年终奖；原工资水平虽不低，但因国营或合营时间不长，且群众基础较差的企业，在取消年终奖名义的前提下，按最高不超过去年年终奖半数的标准发放生产奖励金；有些企业在不超过去年年终奖金额的原则下，以生产奖励制度来代替；没有年终奖惯例的，一律不得新创或变相建立年终奖制度。对私营和分散行业的年终奖处理办法，与《1952年度苏州市年终奖问题处理

① 《苏州市人民政府劳动局为函复变相工资是否可以并入（正式工资）问题由》（劳字第11号），1953年3月18日。另参见《苏州市人民政府财政经济委员会致苏州市总工会函》（经发字第352号），1953年3月21日，A32-6-1953-68。上述函复的起因是苏州市总工会于1953年1月21日致函苏州市人民政府，就北区办事处提出该区海货土产业仇震隆茶叶号欲将年终奖及进茶辛劳金等变相工资并入正式工资，请求给予答复。因该号年终奖等变相工资全部并入正式工资后，要超过原工资标准的50%。

② 中共苏州市委工资改革办公室：《苏州市1953年公私营工厂企业年终双薪或奖金处理意见（草案）》，1953年11月20日，A6-3-1953-9。

意见》的规定基本相同。^①

工资改革的开展推动了企业特别是国营企业和公私合营企业的年奖取消工作。苏州市工资改革办法公布后,市政府财政经济委员会提出,国营企业从1953年开始一律不得再发放年奖。^②但在实际工作中,针对不同情况采取了区别对待的做法。其中,超过200人的地方国营和公私合营企业,通过加强宣传教育,由党内到党外、由骨干到群众,层层推进,回忆对比、算细账、向先进地区和企业学习等办法,提高干部职工的思想觉悟,并针对不同情况,具体采取四种做法:全部取消年奖;将年奖并入工资因而宣布取消年奖;以不超过上年标准发放生产奖金而宣布取消年奖;以上年标准普遍减半发放生产奖但取消年奖。^③从1954年度起,所有国营和公私合营企业都不再以任何形式继续发放年奖。私营(个体)企业的年奖取消工作较为复杂,随着工资改革进度的加快,根据江苏省工资改革办公室的规定,苏州市于1954年5月提出,凡是工资水平超过新标准的企业,都必须取消年奖,已并入工资的年奖亦应取消。^④10月,全市各区级工会组织根据上级机构的统一部署,对取消部分行业中存在的国庆双薪旧例进行了宣传教育。^⑤同时提出,1953年度将是保留年奖的最后一年,^⑥为最终取消年奖创造条件。

其次,在对过渡时期总路线的学习和宣传过程中,全市各部门反复向社会交实底,即年奖制度的存在确实不利于为国家工业化提供资金积累。在一些仍坚持发放年奖的单位,则大力动员工人和资方多购买国家建设公债、多提取集体福利、多上缴税收。因此,年奖本身的属性与功能也在发生变化。多拿年奖并不意味着能立即明显增加可自由支配的货币收入,因而人们对年奖的关注度明显降低。这为取消年奖提供了基础条件。

1953年初,由苏州市劳动局、各区工会办事处以及普选办公室联合组成处理年奖问题工作小组,结合国家过渡时期总路线宣传,着重宣讲年奖制度的不合理。以东区为例,多数行业和企业都有年奖制度,如工业方面,56个工厂几乎都有年

① 《对1953年年终双薪或奖金的处理意见》,原件无成文单位和时间,A1-2-1953-38。

② 王东年:《为批复虎丘茶花生产社工人提出年奖与工资问题》,1953年1月23日,C5-3-1953-8。

③ 中共苏州市委工业部:《年奖问题情况报告》(代简报之三),1954年1月26日,A6-3-1953-9。

④ 《中共苏州市委工资改革委员会致江南丝厂支部委员会函》,1954年5月4日,A6-3-1953-9。

⑤ 苏州市南区人民政府劳动科、南区工会办事处:《南区关于取消节日双薪工作贯彻情况综合情况》,1954年10月7日;参见苏州市工会联合会南区办事处:《关于理发业假日增工资汇报情况》,1954年10月26日,A32-6-1954-20。

⑥ 苏州市工会联合会南区办事处:《关于工业年奖情况汇报》,1954年12月14日,A32-6-1954-20。

奖制度，64个商业企业一般也都有年奖规例。手工行业相对较少，43个行业中只有9个行业有年奖制度，酿酒、纺经合线等行业则没有。处理年奖问题工作组首先分门类、齐门、临顿三路对酱工行业进行调查摸底，主要了解1951—1953年的企业盈亏、年奖惯例、劳资双方对年奖态度和过渡时期总路线的宣传学习等情况。由工会出面召开工业委员会及工会主席联席会议，由劳工代表订出行业性协议，针对有可能出现的资本家破坏行为提出对策。而后，由区工商联出面召集资方代表会议，按照市工商联指示精神，初步研究劳资协商内容，以统一思想。在此基础上，由区工商联召开劳资双方代表工作组会议，工会主席参加协调，基本统一到工人代表会议所定的协议上来。然后，在行业内的22个商店进行传达和贯彻。油饼、绸布、糖果、南北货行等仿照酱工行业处理。其他困难较多或群众思想复杂的行业，放在最后处理。

上述工作卓有成效。经过认真、慎重和细致的处理工作，东区当年的年奖发放一般分三种情况：大中丝织厂等24个经营情况较好的工厂按照上年标准继续发放年奖；永固绸厂等经营困难企业按照程度不同，或减发或分期发放年奖，少数经营严重困难企业，取消或停止发放年奖；千里、华星布厂等部分营业情况良好且工人觉悟较高、领导得力的企业主动减发或放弃年奖。^①

再次，从1953年起，伴随着对个体、私营企业进行社会主义改造，国家开始对粮食等主要农副产品逐步实行统购统销，此举对绝大多数以农副产品为主要原料来源和加工、销售对象的个体、私营工商企业来说，具有解体作用。在这种情况下，发放年奖已无基础。有些企业只能象征性地做些表示，以满足部分工人“香香手”的愿望。^②这说明，加快社会主义改造的进程已具备越来越充分的经济基础。

尽管绝大多数国营或公私合营企业职工在1953年底明确表示愿意放弃年奖，但有些工人对此想不通，也是正常的。时属苏州专区的江阴县公私合营利用纱厂，因对1953年度的年奖发放问题处置不当，发生过停工、闹事事件。勉强复工后，工人思想问题依然未得到彻底解决，因而产量下降，次品率上升，缺勤现象增加，造成不良社会影响。^③这一事件虽有一定的偶然性，但职工对发放年奖所怀的“等待、盼望、试探的心理”，^④却具有一定的普遍性。大凡大变革

① 苏州市东区劳动股：《1953年度年奖处理情况汇报》，1954年2月25日，E2-3-1953-5。

② 苏州市工会联合会南区办事处：《店员、手工业年奖情况汇报》，1954年12月14日，A32-6-1954-20。

③ 江苏省总工会筹委会苏州专区办事处：《关于江阴县公私合营利用纱厂革率取消年奖发生部分工人停工事件的报告》，1954年1月3日，H17-3-1954-18。

④ 参见《中共中央批转上海市委关于上海市国营、地方国营、公私合营工厂取消年终双薪情况报告的指示》（1954年1月23日），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15册，北京：人民出版社，2013年，第205页。

的时代，都不会纯净澄明。实则相对稳定的历史时期，同样如此。观察历史的科学方法，在于分清主流与支流、大潮与涓滴。如果以涓滴代替大潮，一定会扭曲历史的真相。

新中国成立初期，面对新旧制度转轨而引起的社会变迁和转型，国家在指导思想重视循序渐进，力避引发社会震荡。从1955年起，随着各行业社会主义改造高潮的相继出现，苏州地区明显加快了取消年奖工作的步伐。年初，中共苏州市委、市政府提出，处理1954年度年奖问题的基本精神是：本着实事求是原则，既要照顾职工的觉悟与实际利益，又要照顾私营企业社会主义改造的不同进程，同时还要照顾若干行业生产营业困难的实际情况，加以区别对待，妥善处理：（1）1954年新实行公私合营的企业，坚决取消年奖。（2）生产正常的私营工业企业，确已具备取消条件的，应予以取消；确无条件的，可以发放，但不得超过1953年度的标准；生产有困难的企业，可根据具体情况，经劳资协商或减发、或缓发、或取消不发。（3）私营商业、手工业中生产营业正常者，可照1953年度标准发放，但要根据生产营业的实际情况，通过劳资协商决定发给多少，并报劳动行政部门备案；生产营业困难者，仿照私营工业企业处理。（4）1953年度因生产经营困难而未发、减发但未取消年奖的企业，一般不予补发；1954年度按上述办法处理。凡往年无年奖者，一律不得新创名目，变相发放年奖。取消年奖制度的企业，对原先用于发放年奖的资金按照“有利于国家资金的积累，同时照顾职工集体福利、生活困难的原则”加以处理。^①这一“原则”，也正是科学考察年奖问题的关节点。

在资本主义工商业全行业公私合营即将到来之际，苏州市从1955年1月中旬开始，分别由党内到党外、由骨干到群众，通过报告、座谈、小组会、个别动员等多种方式，层层贯彻落实市委、市政府的上述指示精神，将年奖取消工作稳步推进。在这一过程中，工人队伍的整体觉悟不断提高。他们认识到，“年奖这个破坏我们团结的坏制度，必须予以取消”。取消年奖是为改善福利事业，而不是党“变心”了。在此基础上，全市所有主要纺织企业（市属7家、区属66家）、食品企业（米、油、面粉、茶等）、大部分机械制造企业以及七个市属合营企业及私营厂在1955年都取消了年奖制度。在商业方面，经过初步改造的全部粮食业、绸布业、茶叶业以及部分其他行业也有宣布取消年奖的。^②

到1955年下半年，苏州市的取消企业年奖工作进入尾声，绝大多数企业取消了年奖。随着全行业社会主义改造在1956年基本完成，经过多方努力，苏州市属范围的所有企业都不再发放年奖。

① 中共苏州市委常委会关于年奖处理问题的会议记录，1955年1月3日，A1-2-1955-68。

② 《苏州市劳动局关于处理公私合营、私营企业年奖问题总结》，1955年2月，C4-3-1954-19。

四、问题探讨

企业年奖问题看似简单，实则具有多重历史内涵纠结交杂的特点。在新中国成立前的有关档案资料中，经常能看到工会组织关心年奖的发放时间和方式的记录，^①常常从维护员工利益的立场出发，与企业主和管理方进行交涉。^②苏州解放前夕，向无年奖惯例的纽扣业产业工会多次要求该业同业公会仿效其他行业发放年奖，因屡遭业主拒绝，曾请求吴县县长出面调解。^③因此，对于从旧社会走进新社会的工人来说，年奖意味着向资本家斗争胜利的果实。

新中国成立后，一些企业为能继续按时发放年奖，有时还会向银行借贷。如太湖嘉路长途汽车公司为发放1950年度年奖，就曾通过实物抵押的方式向交通银行申请2000个（实际获得1500个）折实单位的贷款。^④当时许多行业的劳资协议也明确规定，要按旧例继续发放年奖。比如，估衣业和衣作业在订于1953年初的劳资协议中就指出：未经调整工资的企业一律按照原有协议发放1952年度的年奖，但增加了某些新的内容：工资已调整的企业不发年奖；年奖的发放要视经营情况而定；新建或原先没有年奖的企业不宜发放。^⑤

由此可见，在新旧制度的转轨过程中，新中国的第一考量，是维护工人利益。这是由新政权的性质所决定的，关系到工人阶级领导地位的切实实现。因此，原本主要由企业主独自决定的事项，改由劳资双方共同协商决定，且要将协商结果呈送政府劳动部门、工会和工商联等，到1955年初更明确规定是否发放年奖要获得政府

① 参见卫德森：《致吴瑞生函》（秘苏字第159号），原件无成文时间，I7-10-1947-48。

② 吴县丝织业产业工会会议记录，1946年12月20日，I13-1-1945-1947-98。

③ 吴县纽扣业产业工会理事长陈孝明：《为要求资方核发年赏一个月迭经协商毫无结果呈（吴县总工会理事长汪文焕）祈鉴赐救济由》，1949年1月4日；吴县纽扣业产业工会：《为定期召集调处纽扣业年奖纠纷资方拒不出席转请（吴县朱县长）鉴核迅赐定期召集调解以惠劳工而息纷争由》，1949年1月7日，I13-1-1948/1949-165。

④ 《苏、湖嘉路长途汽车公司致交通银行函》，1950年2月14、15日，I43-1-1949/1950-53。（说明：“折实单位”是指新中国成立初期为了保证广大工薪阶层实际收入不致因物价剧烈波动而受影响，将其货币收入比照粮、布等日常生活必需品的实际价格折成标准实物单位。1个“折实单位”为面粉1斤、玉米面（或小米）1斤、布1尺三种货物价格之和）参见吴承明、董志凯主编：《中华人民共和国经济史》第1卷，北京：中国财政经济出版社，2001年，第779页。但各地用于“折实单位”的具体物品并不一致。

⑤ 中国店员工会百货业工作委员会苏州市委员会、衣商业同业公会筹委会；劳方协商代表季允中、陈子才、张涤尘、邹志龙，资方协商代表濮子培、蔡寿芝、戈志刚、朱世英：《关于（19）52年度年终双薪问题劳资协议》，原件无成文时间，B3-11-1953-223。

部门批准。^①这一切均意在实现工人阶级的领导地位。不仅如此，从新政权建立时起，劳动部门就已开始主动介入年终奖标准确定工作。每届年终之际，各级劳动部门都要召集其所辖范围内重点企业的负责人就年终奖问题进行座谈。在座谈会正式开始前，各企业还需要报送当年的盈亏情况以及前一年度的年终奖发放情况。^②政府部门介入年终奖发放工作，最直接的动因，是保障工人既得利益；最根本的原因，是实现工人阶级当家做主。

工人阶级当家做主，只有在社会主义条件下才能实现。而在中国实现社会主义，是在生产力落后的现实条件下进行的。因此，尽管年终奖是工人阶级对资本家斗争的胜利果实，但它毕竟是旧时代剥削关系的表征，还是现实中落后生产力的表征。在新民主主义向社会主义过渡的时期，剥削关系处于被逐步削弱乃至消除的状态中。不仅年终奖，而且国家的一切权利将向工人阶级领导的劳动者手中转移。要实现这一目标，就需要对旧的生产关系进行改造。因此，从1952年底、1953年初起，在对年终奖问题的处理中，从中央到地方都反复向工人讲明，年终奖是资本家为模糊工人阶级意识对工人的假恩赐，是达到进一步剥削工人目的的一种不合理制度。^③在取消年终奖的宣传工作中，更一再说明，年终奖制度是“过去旧社会中资产阶级为了掩饰自己的剥削行为、分化工人内部团结的一种办法”，^④是对工人的“收买”，^⑤而在新中国急需建设资金的时期发放年终奖，是为了“扩大开支，搞垮企业”。^⑥这些说明的基本面，是真实的，工人阶级能够直接感受到。

年终奖制度原本是资本家为减少劳资对抗、笼络工人感情以便尽可能多地获取剩余价值而创设的。这从上海、无锡、苏州等地民族企业普遍采取低薪酬，提供相对较高福利，如提供部分饮食或膳贴、创办工人补习班、提供娱乐设施等，因而较少发生劳资冲突的基本史实就能得到印证。^⑦这一制度在个别企业确立后，因能使剩余价值被资本家可持续地获取，很快被其他企业所仿效。

新中国成立后，企业主以及职员都拿年终奖，且在数量上远超过一般工人，并在

① 苏州市西区人民政府劳动科：《1954年度年终奖工作总结》，1955年3月11日，E10-2-1954-13。

② 《苏州市人民政府劳动局（关于召开1950年度年终奖座谈会）通知》，1950年12月18日，I43-1-1950/1951-128。

③ 苏州市总北区办事处：《关于年终奖工作的报告》，1953年1月30日，A6-32-1953-68。

④ 苏州市工会联合会西区办事处：《1953年处理年终奖情况汇报》，1954年2月22日，A32-6-1954-54。

⑤ 中共苏州市委员会（关于年终奖处理问题的）第101次会议记录，1953年12月11日，A1-2-1953-38。

⑥ 苏州市工会联合会南区办事处：《店员、手工业年终奖情况汇报》，1954年12月14日，A32-6-1954-20。

⑦ 许维雍、黄汉民编：《荣家企业发展史》，北京：人民出版社，1985年，第276—278页。

一个时期内可计入成本而不需纳税，这在很大程度上成为社会主义改造开始后年终奖取消工作难度大的重要原因。就相当多的中小企业主来说，多拿年终奖意味着公私合营时自己的直接经济损失会减少，因此他们中不少人总是变相延长年终奖发放时间、增加年终奖发放数量，有的甚至私下向工人表示愿意发放年终奖，有的则和工人商量后以年终福利、分红或还乡费的形式发放年终奖。因此，“发奖金”并不等于“发善心”。而在客观效果上，这种行为确实有在工人与政府间挑拨离间的作用。此外，年终奖在具体实施中，则容易因发放数量的差异及发放方式的隐秘而引发工人之间的矛盾，破坏工人队伍团结。从1952年底开始自上而下反复宣传年终奖制度不合理、必须尽快取消，其理据即在此。

但是，年终奖毕竟行之既久，与工人切身利益相关，且蕴含着工人的朴素阶级感情。就单个企业和工人而言，劳资利益关系的对立是客观现实，在合理的工资、福利、奖励制度以及规范的困难救助制度仍未建立或完善时，骤然取消年终奖，对于众多普通工人来说，在思想上难以接受。^①有些私营、个体企业的工人表示，国营有劳保，私营没有，不发放年终奖想不通。有的表示，新的工资制度还未建立就取消年终奖说不通。此外，单位之间具体做法不同，也易引起工人之间的攀比心理。尤其是营业情况好的企业，不仅平时工资较高，而且所获年终奖数额也较大。因此，一些经营状况不好的企业员工自然会感到心里不平衡，纷纷表示年终奖不能不拿。他们对企业按时缴纳税收却不发放年终奖的做法感到很不理解。^②显然，在工人阶级已然当家做主的情况下，怎样处理好社会主义原则与现实条件的关系，短期利益和长远利益、局部利益和整体利益的关系，怎样将年终奖转化为企业生产资金、国家税收、集体福利，考验着新政权领导者的智慧。这要求不仅要使职工在思想上转变对年终奖的认识，而且还要处理好低工资水平下广大职工所面临的现实生计困难问题。

新中国对上述问题的处理是成功的。苏州市从党政机构到各个企业在进行取消年终奖工作时，一直持十分慎重的态度，力争做到循序渐进，并通过加强对困难职工进行生活救助等措施，切实解决工人日常生活中所遇到的实际问题，力争使取消年终奖的工作水到渠成。当然，在实际工作中，难免产生始料未及的情况。

从苏州地区取消年终奖的实践来看，始料未及情况的发生，与工作方法相关。如1953年底因取消年终奖而发生在江阴利用纱厂的工人闹事事件，一定程度上就与该厂生硬的领导方法有关。事件过后，苏州市委负责人在各种场合一再强调，取消年终奖

① 苏州市工会联合会中区办事处：《1954年年奖工作汇报》，原件无成文时间，A32-6-1954-36。

② 《店员中的年奖情况》，原件无成文单位和时间，A32-6-1953-63。参见苏州市工会联合会东区办事处：《关于总路线宣传教育及护税、年奖工作的汇报》（原件无标题），1954年1月7日，A32-6-1952-41。

工作要稳妥,要加强宣传教育。^①有些行业或单位采取变通措施,如邮政行业在取消年终奖时,采取了一些替代做法,对70%左右的职工都发放了季度奖,仅1953年度苏州市邮政局就发放了2612万元的季度奖。^②虽没有实现全员覆盖,但发放范围还是相当广泛的,效果良好。更多的企业则在工资改革中,将年终奖逐步并入基本工资。之所以这样做,是由于确定工资标准的权限属于政府部门,而年终奖的发放标准虽然也逐渐受到政府部门掌控,但大体依旧由企业自主。而且,企业经营状况常有波动,年终奖的发放标准难以固定,而工资标准却极易控制。因此,将年终奖合并到工资中更便于管理,还可以由此消弭不同企业间因年终奖标准差异而引起的矛盾。刚性的工资标准一经确定,就可以长期保持稳定。可见,由于年终奖并入工资,且由政府予以保障,因此所谓“取消年终奖”的说法,在“并入”的范围内,是错误的。恰恰相反,由于“并入”而非“取消”,且有政府做后盾,工人的主人翁地位由之得到实现与巩固。

此外,苏州地区在宣传取消年终奖时,一再强调要将企业原先用于发放年终奖的资金统一上交工会部门作为集体福利资金,单个企业不得自行处理,更反对大锅饭式的平均发放。^③这种处理方法有利于打破平均主义,弱化企业与工人之间的依附或隶属关系,职工不再仅仅是以企业人而是以新的社会人的身份出现,并以此结成全新的社会关系网络,进而体现新制度照顾困难家庭的优越性。当然,这种做法在后来的实践中也显露出诸多负作用。

众所周知,过渡时期总路线的核心或主体是实现国家的社会主义工业化(尽管在有些时期的具体实践中,更重视三大改造)。在中国这样一个社会经济基础十分落后、由新民主主义逐步向社会主义过渡的国家,要实现工业化,所需资金十分巨大,且只能通过国内积累的主渠道予以解决。在这种情况下,取消年终奖就与尽可能多地为工业化建设提供资金积累挂钩。事实上,取消年终奖确实有助于实现这一目标。仅以1953年全市7家地方国营企业和公私合营企业取消的年终奖总额计,就达7.8亿多元。^④另一方面,1953年是大规模计划经济建设的第一年,中央人民政府政务院财政经济委员会提出要逐步取消年终奖,还有一个重要的考虑就是要逐步缩小城乡收入差别,以限制农民向城市盲目流动,^⑤从而有利于城乡社会主义改造工作的顺利开展。

① 中共苏州市委员会(关于年终奖处理问题的)第101次会议记录,1953年12月11日,A1-2-1953-38。

② 《苏州市邮电局(19)53年度评奖、重点救济、取消年终奖工作报告》,原件无成文时间,G1-1-1953-25。

③ 康克:《关于大同兴超额奖金交税的最后意见》,1954年3月12日,A6-3-1953-9。

④ 中共苏州市委工业部:《年终奖问题情况报告》(代简报之三),1954年1月26日,A6-3-1953-9。

⑤ 吴承明、董志凯主编:《中华人民共和国经济史》第1卷,第916—917页。

通过多方面的工作，苏州地区和全国其他地区一样，到20世纪50年代中期全部取消了年奖制度。一般认为，改革开放后不久，年奖制度得以“恢复”，即便是经营亏损的企业也坚持发放年奖。以苏州华盛造纸厂为例，1995年尽管亏损额高达296万元，但仍决定给每名工人发放200元的年奖，中层干部每人280元，班组长每人另发50元。同时，还给每人发放嘉奖60元以及价值70元左右的实物。全厂用于发放年奖的费用高达40万元人民币。^①不仅如此，发放年奖的做法还很快普及到几乎所有企事业单位和政府机构。

我们认为，取消与“恢复”年奖都是合理的，两者并非相互否定的关系。只有依据马克思主义的历史主义原则，站在社会主义立场，才能将二者的关系看清楚。从本质上说，它们是在我国社会主义发展的不同历史时期，依据不同的历史条件而产生的。取消年奖，虽然具有叠加性与混杂性的复杂因素，但主要是为消除剥削关系，向社会主义生产关系迈进，快速增强综合国力，切实实现工人阶级的领导地位。而在新的历史条件下“恢复”年奖制度，则是为更好更快地发展社会主义生产力。由于社会主义条件下的生产力不具有商品属性，薪资中不存在剥削关系，因此年奖制度与其说是“恢复”，毋宁说是“建立”。社会主义年奖制度的建立，是中国特色社会主义在薪资领域的制度创新。虽然名称未变，但实质是不同的。说改革开放新时期“恢复”了当年出于消除资本剥削属性而取消的年奖制度，显然是不妥当的。

苏州地区企业年奖制度的演变，尽管在形式上不够整齐划一，时间上有先有后，但与其他地区相比执行情况较好，即不仅所遭遇的阻力明显较少，而且在变迁后确立的新制度，较为稳定，并能在运行过程中不断实现自我完善，无须过多支付维持和完善该制度的成本，却能获得多赢的结果。在工人阶级已经当家做主的时代，它为我们把长远、整体利益和眼前、局部利益很好地协调起来，更好地发展建设社会主义，提供了启发。

〔责任编辑：荣维木 李 蕙 责任编辑：路育松〕

^① 华盛造纸厂会议记录，1996年2月6日，G53-1-1996-277。

transplant and borrow “cartographic” theories, methodology and techniques to represent and reveal the forms and meanings of literary geographical space by means of the organic integration of the two general narrative language systems, “image/word.” It has a relatively complete image/word structure and an intertextual function. In a view of the discrepancy between the fashion for literary mapping and the lack of theoretical research on the subject at the turn of the present century, we need to systematically study changes in the form and concept of literary mapping from the angles of historical recovery and construction, and discuss such issues as temporal-spatial logic, image/word structure, intertextual function and the binary method of literary mapping on the basis of such academic approaches as the inter-disciplinary criticism model and research methodology, so as to provide new theoretical inspiration for the study of literary geography and literary history.

(9) Evolution of the Annual Bonus System in Enterprises around Suzhou before and after the Founding of New China *Wang Weiping and Wang Yugui* • 182 •

The granting of annual bonuses to employees in enterprises was a common practice in industrial and commercial enterprises in the Suzhou area before 1949. In the late republican period, when prices soared and the people could barely eke out an existence, the issuing of annual bonuses became an important way for workers to win rights and benefits from their enterprises. The annual bonus thus exhibited the character of a means by which the owner of the enterprise could pursue the maximization of surplus value. After the founding of “New China” in 1949, the working class became “masters of the country,” but for reasons of historical continuity and the composite nature of the New Democratic economy, the system of annual bonuses was retained in full. With the proclamation of the General Line during the transitional period in 1953, a marked change took place in the annual bonus system. In 1956, when the socialist transformation was basically completed, the system was eliminated, thus guaranteeing the interests of the working class. The year-end bonus system implemented since reform and opening up in 1978 is an institutional innovation rather than a simple regression. It is an evolutionary process suited to the historical orientation of a socialist country and the primary stage of socialism. It displays the unity of the interests of workers and those of the state, but is full of complex overlapping and blended elements. It needs to be presented in detail adhering to the principles of Marxist historicism.
