

进城初年中共对天津市劳资关系的调处

李国芳

摘要：中共接管天津后，在两个多月内，劳资关系出现混乱局面，企业难以复工复产。从1949年4月开始，在刘少奇的指示帮助下，天津市新政权着手纠正过去的偏向，起草制定《关于劳资关系暂行处理办法(草案)》，平衡劳资关系。可面对工人的强烈要求，市政府最终在解雇权、工资这两个关键条款上顺从工人的意愿。在依据该草案同意资方的解雇、降薪请求时，劳动局极其克制，仍落得“资方局”的名声。为了“洗清”自己，劳动局及各方面干部尽量照顾工人的利益和要求。结果，劳资关系始终没有办法摆平。

序 言

按照共产党的意识形态，劳资之间存在着不可调和的、你死我活的矛盾和斗争：自己代表工人的利益，以消灭私有制为最终目标。照此判断，劳资关系，从表面上看，似乎是简单的经济问题、管理问题。可对每一个干部，实际上关涉，其政治立场等“大是大非”，属于重大原则问题。这个原则的界线，在事前并非看得见摸得着，而是隐含在具体事务的处理过程之中。事后，从哪个角度来分析和评断这个处理过程，至关重要。一般来说，中共党政干部即便“一碗水端平”，或纯粹从发展经济出发，处理牵涉私营工商业的事情，也可能引发对其政治立场的质疑和指责。早在1946年下半年，小丰满水电站停止供电，东北民主联军控制下的哈尔滨市电力顿形紧张。中共哈尔滨市委决定优先供应生产，包括私营工商企业的用电。对此，一些领导干部非常不满，“来人找，来人闹”，批评“有

电不给自己机关部队,而给资本家的工厂商店,是阶级立场问题”¹。“阶级立场问题”,这是任何一个共产党干部所无法承受的罪名。

受到这种历史经验的刺激,党政干部在面对相同或相似的场景时,很可能不再视劳资关系为单纯的经济问题,而倾向于从阶级斗争理论出发,比较多地偏向工人一边。特别是到1948年9月前后,全党达成一种共识:在目前已占领地区,未来在全国政权建立以后,“无产阶级劳动人民与资产阶级的矛盾”,就是社会主要矛盾。这种经济领域的和平竞争,实际上决定着中国未来究竟走向社会主义还是资本主义。相应地,中共“与资产阶级合作要有清醒的头脑,自暂时合作之日起,就要认清总有一天要消灭它,就应时刻注意到资产阶级之叛变”²。依靠工人、“归队”顺理成章地成为中共施政的重点方向³。可同时,要恢复破败的经济秩序,中共深深地懂得,在当时的国情下,自己是必须暂时联合民族资产阶级、把其视为盟友的。

既要依靠工人,又要恢复和保护私营工商业;既要资方给予工人适当合理的待遇,又要劳方不提过分的要求;既要私营工商业存在和发展,又要给其加上一定的限制,劳与资之间的关系怎样摆才算平衡呢?“劳资两利”作为一个口号,一个原则,听起来是很理想的。关键的问题在于,“两利”的界线究竟在哪里呢?具体来说,多高的工资、多长的工时,才算合理适当呢?不同行业、同一行业内不同规模的企业之间是否有所区别呢?即便同一家企业,不同部门、不同工种职工的工资,是否有所差别,有多大的差别呢?工资升降、工时涨缩应安排在什么时间呢?对以

1 钟子云《战略后方的哈尔滨》,中共哈尔滨市委党史研究室编《城市的接管与改造·哈尔滨卷》,哈尔滨:黑龙江人民出版社,1999年,第83页。

2 刘少奇《关于新民主主义的建设问题》(1948年9月13日),中央档案馆等编《中共中央在西柏坡》,深圳:海天出版社,1998年,第563-564页。

3 《中央关于纠正在新解放城市中忽视工运工作的偏向的指示》(1948年12月22日),中央档案馆编《中共中央文件选集》第17册,北京:中共中央党校出版社,1992年,第615-617页。

上具体问题,能不能估算出一个大致的数值,作为政府决策和施策的依据呢?这一系列复杂的问题,一股脑儿地涌到天津入城干部面前,成为他们不得不面对和解决的最大难题。

天津为个案,具体而微地考察中共认识、处理劳资关系的基调和摇摆,剖析其中深层次的外在、内在因素,恰恰是本文所要讨论的主旨,也是当前学术界研究的薄弱处之一⁴。

一,进城初混乱的劳资关系

天津,是当时中国第二大工商业中心。1949年1月15日,东北野战军经激烈战斗,攻克该市。庞杂的劳资问题,一下子摆到入城干部们面前。

从理论上讲,自从1945年抗战结束进入城市,尤其是1948年初中共中央要求总结城市工作经验以来,在对待和处理劳资关系问题上,中共已经摸索出一些门路;接管天津的干部在入城前经过一个月的城市政策学习,初步了解中共的城市管理方针;“中国人民解放军平津前线司令部”也颁发“约法八章”,宣布“保护各城市全体人民的生命财产”,“保护

4 对于中共如何认识与处理劳资关系问题,从工人运动史或中共革命史视角进行考察的论著虽众,但多浮光掠影式的宏观描述,线条过于粗疏,难以说明中共在此问题上的困境;以历史学方法具体分析该问题的论著,到目前仍比较少见,大概只有以下数种比较客观地分析中共处理劳资关系的具体境况:杨奎松的《建国前后中国共产党对资产阶级政策的演变》(《近代史研究》,2006年第2期)、裴宜理(Elizabeth J. Perry)的《国家的主人?人民共和国早期的上海工人》(周杰荣(Jeremy Brown)、毕克伟(Paul G. Pickowicz)编《胜利的困境:中华人民共和国的最初岁月》,香港:香港中文大学出版社,2011年,第63-82页)、胡其柱的《抑制与抗争:建国初期的政府与私营工商界(1949-1952)》(《晋阳学刊》,2005年第2期)及霍新宾的两篇论文《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)、《建国初期劳资关系的国家整合——以上海劳资协商会议为视点》(《中国经济史研究》,2010年第3期)。相反,专门讨论民国时期工人状况与劳资关系的论著不但数量多,而且质量颇高,他们对本文的思考多有裨益,在此恕不一一列举。

民族工商业”⁵。天津市的劳资问题处理,应该不会有什么麻烦。

问题是,从1948年底,要求党员“归队”、依靠工人阶级,一直是中共中央对各地党员的重点要求。受到这种政治形势的影响,党员干部在考虑和处理实实在在的劳资问题时,很容易把政治正确与否作为唯一的准绳。进入天津前夕,黄敬,即将履新天津市市长,在专门阐述以后该市职工运动的原则、政策时,就把重点放在这个问题上。在他讲话一开头,他开宗明义,强调:天津市的工人是“天津人民中最基本的主力,新民主主义建设的基本力量”。共产党进城就是“归队”,最根本的工作是工人运动、发展工业、恢复秩序、加强国家对私营工商业的领导。由此,黄敬进一步指出,“政策的能否实行,秩序是否搞得好的,工商业是否能发展,其根本环节,就在于天津的工人运动⁶。”中共在进城后组建的最高管理机构——天津市军事管制委员会首先召开工人座谈会,先和工人见面,“使工人感到共产党是工人的”政党⁷。《天津日报》纪念“二七”罢工26周年的社论,应属新政权对劳资问题的一种公开宣誓。该社论大谈工人“成为民主政权的领导者,国家社会的主人”,根本不讲中共中央一再强调的劳资两利方针⁸。

受到这种政策和宣传的影响,天津市的接管干部们普遍感到必须把迅速动员工人、依靠工人作为中心。尤其是区级及以下街道干部、工会干部,都“在情绪上心理上更偏向劳方”⁹。

5 《中国人民解放军平津前线司令部布告》(1948年12月22日),中共天津市委党史资料征集委员会、天津市档案馆编《天津接管史录》上卷,北京:中共党史出版社,1991年,第49页。

6 《黄敬同志关于军管时期天津职工运动的讲话》(1948年12月30日),《天津接管史录》上卷,第60页。

7 《目前形势和我们的任务——黄敬同志在市委扩大干部会议上的报告(节录)》(1949年3月15日),《天津接管史录》上卷,第437页。

8 社论《纪念“二七”廿六周年》,《天津日报》,第1版,1949年2月7日。

9 吴明《接管时期的区街工作》,中共天津市委党史资料征集委员会编《天津接管史录》下卷,北京:中共党史出版社,1994年,第74页。

对于中共这个有着鲜明意识形态色彩的政党,天津市的劳资双方实际上都没有清晰的了解和认识。最初,天津市的工人对共产党心存疑惑:“八路军里有没有俄国人”,“解放区的妇女是不是一律‘配给’”,“是不是不让过旧历年,不让穿好衣服”,“是不是让妇女裸体跳舞”¹⁰。他们更多地是从过去国民党的宣传中、从“道听途说”中,得到有关共产党政策的只言片语,如共产党在农村偏向穷苦人,斗争地主富农,清算平分地主的财产。凭借这些信息,工人等劳动者难免对共产党产生某种期待。

娄凝先,过去长期在天津从事地下工作,这时担任新政权第一任秘书处长。中共进城后第二天,娄到市政府报到时,仍然穿着水獭皮领子、黑呢子大衣,头戴巴拿马式水獭皮帽,俨然一副富商的样子。这是过去三年的地下工作性质使然。娄在与三轮车夫就车租问题讨价还价时,被车夫责骂道:“你这个臭资本家,共产党来了,不是你们的天地了”。娄来到办公室后,赶快找来换上一套普通进城干部的衣服¹¹。

工人们在这种心态的支持下,及至看到入城干部的情绪、言行,迫切希望自己“地位”赶快变化:“翻身”。他们“情绪非常兴奋,与资本家的斗争心理也非常高涨”¹²,或想清算斗争资本家,平分工厂,或认为“共产党的经济政策[是]三三制”,资方、劳方、政府各分3成利润。例如,文记汽车公司工人提出清算自1937年抗战爆发以来资方所得的全部红利,增加工资从1945年抗战结束算起。当资方答应拿出3000加仑(约合11356升)汽油、几十条车胎分给工人时,工人认为不足其目标的1/10,坚欲平分汽车。就连数年前的争议也重新翻出来,被解雇多年的工人也

10 胡可《入城回忆》,天津市政协文史资料委员会编《天津文史资料选辑》第83辑,天津:天津人民出版社,1999年,第17页。

11 周铎《回忆在天津工作往事》,中共天津市委党史研究室编《天津党史资料与研究》第5辑,天津:天津古籍出版社,2008年,第149页。

12 《天津市工商局关于复工复业问题的总结》(1949年4月),中共天津市委党史研究室编:《城市的接管与社会改造·天津卷》,天津:天津人民出版社,1998年,第97页。

回厂索要解雇费或要求无条件复工；行业工人的“幻想更浓”，三轮车夫要求“骑手有其车”，店员声称“店员有其店”；甚至殴打、聚众要挟、恐吓资方¹³。在中共进城后10天的时间里，各区就发生劳资纠纷41件。这还仅仅是新政权初步调查得出的数字。至于双方不愿找区政府而自行解决者，不可计数¹⁴。至于更严重的事件，如对资本家清算斗争，在入城一个月内，虽没有大面积发生，但也有53次之多¹⁵。在人口规模庞大、居住集中、报刊和交通发达的城市，像清算这种事件极具爆炸性，传播速度又快，很容易形成整体性的不安心理。

与工人心气上升相比，天津的私营工商业者最终选择留在当地，可心中仍多不安，小心翼翼。朱继圣，当时天津市四大纺织厂之一——仁立毛呢公司的总经理。他怀疑共产党能否治理好城市，顾虑经济出现紊乱；不明白共产党的政策，惧怕共产党没收、清算。举棋不定之际，他把一批物资和财产运往上海，随时准备放弃企业南撤。在中共占领天津后第二天去上班时，朱不但不敢穿西服，不敢乘汽车，甚至连三轮车也不敢坐¹⁶。

中共攻克天津之际，农历春节（1949年1月29日）迫近，正是各企业结账分红、发放馈送或双薪的日子。有些私营工商业者曾寄希望于新政权能够改变其过去受打压的地位，重视他们，多听他们的意见，按他们的意见办事。可新政权并不理会，“没有买他们的账”，对他们冷眼相看¹⁷。同时，发现新政权对工人多所动员、组织和照顾，还发生个别清

13 《中共天津市委关于恢复私营工业中的几个问题的报告》（1949年3月），中共天津市委党史资料征集委员会等编《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》，北京：中共党史出版社，1991年，第31页；《天津市劳动局处理劳资争议年终总结》（1949年12月），天津市档案馆藏档案，X53-C-87。

14 《农历年关私营各业劳资纠纷初步调查》，天津市档案馆藏档案，X53-C-87。

15 薄一波《若干重大决策与事件的回顾》上册，北京：中共党史出版社，2008年，第36页。

16 石火、张竹涛《解放初期的朱继圣与仁立实业公司》，天津市政协文史资料研究委员会编：《天津文史资料选辑》第51辑，天津：天津人民出版社，1990年，第37-38页。

算事件,私营工商业者内心原有的怀疑、恐惧似乎得到印证。那些劳资矛盾比较尖锐的企业,资方益发胆颤,疑虑更深。他们害怕工人斗争、清算,怕分厂,怕被没收,又怕赚不了钱,怕管不了工人。在这种心态影响下,他们有的拒绝、拖延开工;有的分散缩小工厂;有的辞退工人店员;有的只留下机器,尽量把资金转走隐藏;有的干脆提出把自己的企业改成“合作社”,工人也变成股东;有的则想,“工人要啥都可以,只是不要惹出是非”,只要工人不清算其财产,就满口答应工人的要求,甚至主动给工人分钱分物。例如,九伦铜丝箩底工厂在分红时自动给予每名工人12盘加24盆铜丝(1盘值150斤白面),信泰染厂分给每个工人8-17匹布、每桶价值140块白洋的染料2桶及1袋白面¹⁸。

本来,在进城前夕,无论中共中央,还是天津市军事管制委员会准备采取职工“原职原薪”的办法,让企业尽快平稳复工。“原职原薪”,指以入城前三个月平均实际工资计算,以实物计值发放¹⁹。进城之初,经过战乱,工商业基本停工。厂店主搞不清楚“原职原薪”办法,不知道是否应该付给职工在停工期间的工资,是否发给年终奖金、分红,以实物计算工资是按金元券还是人民币为基准换算。换言之,“原职原薪”缺乏可操作性,资方又借口刁难,原来设想中简单理想的复工问题,变得复杂起来。确实,私营工商业的运转,除了薪资问题外,原料、生产、运输、销售必须协调顺畅,不容一个环节出错。此时,国共两军正在长江流域恶战,南北交通断绝,原来的原料来源、销售市场多已不复存在,对外贸易尚无

17 《目前形势和我们的任务——黄敬同志在市委扩大干部会议上的报告(节录)》(1949年3月15日),《天津接管史录》上卷,第437页。

18 《中共天津市委关于恢复私营工业中的几个问题的报告》(1949年3月),《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》,第33-34页。

19 《中央关于新解放城市职工工资薪水问题的指示》(1949年1月10日),中央档案馆编《中共中央文件选集》第18册,北京:中共中央党校出版社,1992年,第23-24页;《天津市军事管制委员会关于接管工作中几个原则问题的决定》(1949年1月13日),《天津接管史录》上卷,第94-95页。

可行的具体政策,金融机构正忙于被接管而无暇处理企业贷款事宜,企业正常经营的条件多不具备。诸种因素纠结在一起,资方不要说缺乏资金,即便有,这时也不愿意拿出来,冒险投入看不到希望的经营中。私营工商业复工似乎遥遥无期。

企业迟迟不复工复产,这在新政权看来,是资本家故意耍手段。他们企图浑水摸鱼,借战争这个不可抗力,拖过春节,“不给工人过年费,或以这十余天停工的籍〔借〕口,不分一年花红。”即使有的资本家“答应发给,则只以金元券发,旧名义工资或表面上提高两倍至六倍,但实际上把金元券贬值的损失嫁祸给工人”。不排除私营工商业者存在上述侥幸或“故意”的心理,可新政权一概视其为资本家狡猾的手腕,政策重点也就在拆穿其“伎俩”。天津市政府责令资方“维持旧劳动条件,不得降低,或借给工人若干过年费,发工资、分红则按原有的实际工资发给”。对于天津市政府的这种处置办法,中共中央表示同意。同时,告诫天津方面,必须满足工人的“合理”要求。即“复工,发欠薪,按旧有习惯发过年费或年终分红,确实不能复工者发给遣散费”。同时,对那些消极怠工的私营工商业者,中共中央提醒天津市委,应当“严重警惕”,不妨分别情况,采取不同措施。如经职工代表审查,条件具备者,应令资本家迅速复工;如资方确有困难,可予以必要的帮助;“如资本家不听说服,不服从政府命令复工,则应与工人职员研究是否可由政府接管,由职工组织复工”;只有那些企业,“大家认为无法复工,政府亦无力量帮助及接管复工”,才能“准许暂行停工”²⁰。

面对新政权的强制办法,一些企业不敢硬碰,就在表面上复工,实际上继续敷衍支应。据统计,到1949年2月15日,即入城一个月时,在

20 《中共中央同意对工人要求的三项处理办法给天津市委及各中央局的指示》(1949年2月5日)、附件《天津市委关于工厂年终花红、工资问题向中央的请示》(1949年1月25日),中华全国总工会编《中共中央关于工人运动文件选编》下册,北京:档案出版社,1986年,第285-286页。

18 个行业 2143 户企业中,报告复工者 1145 户,准备复工者 97 户。实际上,“其中就有许多没有动工”。按照当时的条件,在寒冬时节,建筑企业根本无法开工,可仍有 77 家向政府谎报复工²¹。特别是那些大企业,自身财富多、家底厚、耗得起,开工的愿望更低。大商店,一般只开一两片门板,虚以应付。即便是真正复业者,也多是一些规模较小的厂店。他们小本小利,没有多少积蓄,要维持生活,就必须立即开门营业。企业停工,又届年关前后,由此而引发的劳资纠纷层出不穷。据不完全统计,从进城到 2 月底的 1 个半月时间里,天津市 10 个区共发生劳资争议 441 件,其中欠薪、分红、解雇、要求复工等问题就占 315 件²²。

从主观上来说,天津市新政权并非不想“劳资两利”,恢复经济。可囿于阶级斗争的意识形态,他们不能偏离依靠工人阶级这个政治标准。在这种矛盾心态的影响下,新政权很难找到自身政策上的症结,而是简单地归根于资本家单方面的原因。如外资企业不了解中共的政策;国内私营企业与官僚资本、特务有关,或系大地主开办,害怕被清查没收;销路不畅;缺乏原料;因战争损坏机器等。例如,仁立毛呢公司劳资协定增加职工工资,减少工时至 8 小时,职工迟到早退,地毯亏本。发现上述情况后,天津市领导人仍觉得这是资方心怀不轨的表现,揣度其“意图是在关门”²³。

新政权领导人在劳资问题上的态度不可能不影响到基层干部,基层干部的言行不可能不传递给天津市的劳资双方。层层传导,层层加码,劳资双方内心里已经升腾起来的对立情绪更形高涨。那些已经复工的

21 《天津市工商局关于复工复业问题的总结》(1949 年 4 月),《城市的接管与社会改造·天津卷》,第 93 页。

22 《黄敬同志在各界代表会议上的书面报告》(1949 年 9 月 5 日),《天津接管史录》上卷,第 492 页。

23 《黄火青同志在私营企业委员会会议上的谈话(记录稿)》(1949 年 3 月 18 日),《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》,第 27 页。

私营企业,看到新政权多方宣传工人阶级的领导地位,担心以后不能解雇工人,不敢再用原来的企业制度来管理工人,担心自己反而要受工人的管理。工人觉得自己地位变了,不愿服从资方管理,不再遵守原有的管理制度。有些工人迟到早退,在上班时间内或待在宿舍里,或出去玩耍,让机器空转²⁴。同时,工人又提出新的条件,要求提高工资、改善劳动条件和生活待遇。资方迫于压力,或被动或“主动”地全盘接受下来。如以实物玉米面来计算,工人的工资比中共进城前普遍增加1倍至2倍,甚至五六倍,年终馈赠最多的达到1万斤玉米面²⁵。据后来对部分手工业工人的调查,当时织布业工人月薪从60斤提高到120斤;油业工人从50斤提高到150-300斤;肥皂业工人从50斤改为80-170斤,职员120-170斤;五金业包件工从原来的2-3斤提升为7-8斤。就连原来基本上不拿工资的学徒,也可得到70-100斤²⁶。

资方不敢管,工人不服管,企业规章形同虚设,产量、质量自然大幅度下滑,成本大幅度提高。天津最大的私营纱厂之一——北洋纱厂,在1948年12月工作23日,开动纺锭25211个,出产1108.6件纱;1949年1月工作20.5天,开动纺锭19371个,出产553.5件;2月工作22日,开动纺锭26070个,出产684.2件。劳动生产率在三个月内跌落1/3强。在北洋火柴厂,火柴日产量则从35-36箱直降为22箱²⁷。其中,工人工资合9箱,占日产值的41%²⁸。在劳动密集型企业,盈利多来自压低工

24 《中共天津市委关于恢复私营工业中的几个问题的报告》(1949年3月),《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》,第33页;《天津市人民政府工商局三月份工作报告》(1949年4月5日),天津市档案馆藏档案,X82-Y-946。

25 《天津市劳动局处理劳资争议年终总结》(1949年12月),天津市档案馆藏档案,X53-C-87。

26 天津市总工会筹委会办公室《关于劳资关系处理办法在手工业初步调查汇报》(1949年8月3日),天津市档案馆藏档案,X84-C-17。

27 《中共天津市委关于恢复私营工业中的几个问题的报告》(1949年3月),《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》,第32页。

28 《黄火青同志在私营企业委员会会议上的谈话(记录稿)》(1949年3月18日),《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》,第26页。

人工资,利润率很薄。现在,质量下降,成本上升,自然大为亏损,资方经营企业的信心大受打击。

到1949年4月上旬,共产党进城将近3个月。从表面上看,天津的私营工商业已经大部复业,工人也复工上班。实际上,工人被动员起来要作“主人”的心气仍在上升;资方因看不到前途,消极观望,在心里淤积起来的疙瘩仍无法消除。在天津市军事管制委员会、天津市政府召集的一次工商界座谈会上,代表们大倒苦水,大发牢骚。其中,原天津工商学院教授、天津辅中贸易物产公司总经理谭志清谈道:“工业界在解放后大体上是恢复了,但生产水准还未复原,因此我们希望两点:①要使厂方更安定;②要使职工情绪普遍提高。”所“希望”者,自然是未实现而为谭所关心者。久大盐业公司总经理李烛尘讲得更直白些。他诉苦说:“工人本来没事,工作组来了后,要工人翻身,于是就不好管了;工人不敢与职员接近……成了对立状态……过去[实行]包工头制时,[工人]工作能按时间,现在反而不按时间工作了,同时把临时工都要算作长工。”东亚毛呢公司经理宋秉卿先抑后扬,首先表示赞同“提高工人的地位,工人是主人”。随后话锋一转,针对共产党进城后劳资地位的反转,宋反问道:“如果不投资还是弟兄,投资了反成为孙子,这样谁还敢投资?”宋还诘问道:一旦发生劳资纠纷,政府“就登报,说工人如何如何对,职员如何如何不对,要职员向工人低头”,这是否符合“劳资两利”的原则呢?²⁹相对于哈尔滨、石家庄等中共早前占领的城市,天津的私营工商业更发达,规模更大。资本家与海内外联系多,退路多,胆子相对大一些,提问自然也要尖锐得多。

实事求是的说,进城后,天津市新政权处理劳资问题的效果确实并不理想。可早期接管张家口、哈尔滨、石家庄等城市后出现的经济、社会

29 《天津市军事管制委员会、天津市人民政府邀集工商界座谈会记录》(1949年4月7日),《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》,第38-40页。

完全失序的局面,天津还是得以避免。这不能不说是在总结经验教训后的一个进步。

二,制定《关于劳资关系暂行处理办法》时的争执

关于天津市劳资关系极端恶化的状况,华北局、中共中央很快得到消息³⁰。为此,中共中央急派刘少奇赶赴天津,了解情况,扭转局面。

作为当时华北最大的工商业中心,天津市的劳资问题如果处理不好,不但会波及到中共已经占领的城市,而且可能对中共即将渡江南进后新接管城市的经济恢复和秩序稳定造成一些麻烦,甚至动摇民族资产阶级与中共联合建立中央政府的信心。因此,刘少奇在天津将近一个月时间,调研的主要内容就是劳资关系问题。刘还亲自出面,安抚私营工商业者的情绪,给天津市领导人出主意,讲解如何作到“劳资两利”。应该说,天津市的党政干部并非完全不懂得怎样恢复和发展经济,症结在于他们对“劳资两利”的界线认识模糊不清,担心越界造成立场错误。而刘少奇的讲话只不过把这条界线暂时大体上明晰下来,使干部们在处理劳资关系时稍稍有所依凭。

其中,刘少奇曾对天津市政府的干部们说,应该制定一部规范劳资关系的处理办法,由市军管会宣布执行³¹。这个意见,显然是为了能够把每天都须面对、处理的劳资关系问题,把劳资两利等原则、口号具体化为可操作的法规制度。这样,资本家们可以摸到新政权的底牌,工人们可能部分收敛其过分的要求,劳资纠纷的处理“有法可依”,从而在某种程度上摆平劳资关系。据此,天津市迅速行动,于4月下旬以军事管制委员会的名义起草出《关于劳资关系暂行处理办法(草案)》,并在工人和

30 薄一波《致毛泽东》(1949年4月9日),薄一波著作编写组编《薄一波书信集》上册,北京:中共党史出版社,2009年,第96-97页。

31 刘少奇《对天津工作的指示》(1949年4月24日),中国人民大学中共党史系资料室编《刘少奇同志天津讲话》,内部资料,1980年,第28页。

私营工商业者以及相关部门中间进行讨论,征求意见³²。该办法详细规定劳资关系中的突出问题,如雇佣、解雇、工资、工时、福利待遇、争议调解程序等。其中,解雇、工资两项是当时工人最关心、争议也最激烈的问题。

资方是否有权解雇职工,实际上关系到企业的人事权问题,也是当时生产技术水平较低情况下资方管理工人的重要手段之一。对于给予资方解雇权,工人持坚决反对的态度。部分工人认为,现在“工人解放了,有了地位,是主人翁,又是领导阶级,同时[国家]又是工人阶级领导的政权”。给予资方解雇权“是不合理的”,对发展生产不利;部分工人担心,资方在企业中专门任用“皇亲国舅”(指资方的亲戚朋友),导致人浮于事;担心资方借机解雇“有觉悟的工人”。他们大多或者主张干脆不给资方解雇权,或者建议对资方的解雇权加上严格的限定条件。例如,资方要解雇工人,须经劳方讨论或双方协商,并取得劳方同意。否则,资方就不能解雇工人。退一步,即便给予资方解雇工人的权力,解雇的对象也应首先是那些“落后工人”或“身份大的”(即拿高工资的);或者采取抓阄办法(他们又担心抓中厂店中唯一的厨师或其他不可缺少之人)。为了打消资方解雇工人的念头,工人要求解雇费须“多多益善”,如工龄每增1年解雇费须加1个月,工作20年就是20个月的实际工资³³。而《关于劳资关系暂行处理办法(草案)》规定,解雇费为半个月至3个月的实际工资。

军管会知道,允许资方解雇职工,源自刘少奇的提议。他们自己清楚,中共过去在其他城市的经验也屡屡证明,资本家如果没有解雇权,感到“请神容易送神难”,就不敢雇佣新工人;本可以雇佣长工的,就只雇两

32 《天津市人民政府工商局通知“工商字第 807 号”》(1949 年 4 月 28 日),天津市档案馆藏档案, X43-C-9。

33 《关于劳资处理办法职工代表们的几种不同思想情况和认识》,天津市档案馆藏档案, X45-Y-204。

三个月的短工；解雇时，工人多要解雇费，以此抵制资本家解雇工人，同样是错误的。这样作，只能“使工厂更快的关门，使更多工人失业，而被解雇工人，只不过多活了几天”³⁴。

考虑到以上因素，天津市军管会最终没有完全采纳工人们的建议，仍然在该办法草案中规定：资方“有雇佣与解雇工人及职员之权”。同时，为了站稳立场，避免把该办法“弄成为束缚工人的东西”，新政权又对资方解雇权加上某些限制条件，即必须是“因生产或工作上需要”；资方须提前 10 天通知劳方；且“工会认为资方对工人职员之处分与解雇不合理时，有向资方提出抗议之权”³⁵。

关于工资问题，按照刘少奇的提议，《关于劳资关系暂行处理办法（草案）》最初规定，工人工资不得超过 1948 年 12 月工资水平的 50%。问题是，进城之后，迫于各种压力，私营工商业者曾比较普遍地提高工人工资。同时，为了避免因物价上涨影响工人实际收入，政府规定工资一律参照实物价格发放（初为玉米面，后为小米）。照此计算，工人工资早已普遍增加 1 倍至 2 倍，甚至五六倍。如果严格执行该条规定，意味着工人须把刚刚涨上去的工资再大大地降下来。对于这一条，几乎全体工人都强烈反对。他们找出资方的各种理由，来为自己推托和辩解，如“资本家管理不好啦！”“过去赚钱，现在[资本家]有意捣乱啦”，“账目不公开啦！”等³⁶。他们提出，如果实际工资已经超过这个限额，那么就应属于“例外”情况；旭安丝织厂、仁立实业公司地毯部、北洋纱厂的工人认为，如果不超过 50% 的规定不能变动，那么就应把 1948 年 8 月 19 日国

34 《天津市军事管制委员会关于劳资关系暂行处理办法草案的几点说明》（1949 年 9 月），《天津接管史录》上卷，第 610-612 页。

35 《天津市军事管制委员会关于劳资关系暂行处理办法（草案）》（1949 年 9 月），《天津接管史录》上卷，第 604-605 页；《中共天津市委关于传达刘少奇同志指示的决定》（1949 年 6 月），《城市的接管与社会改造·天津卷》，第 124 页。

36 《天津市军事管制委员会关于劳资关系暂行处理办法草案的几点说明》（1949 年 9 月），《天津接管史录》上卷，第 615 页。

民政府实行金圆券币制改革时的工资作为基点³⁷。基于生活常识,天津市领导人很清楚,工人工资过高,必然导致生产成本及商品价格提高、销路减少,工厂可能倒闭。可见到工人如此看重“眼前利益”,锱铢必较,他们也不敢强令工人降低工资,只能劝说工人“可以采用协商的办法来减低一些工资”;或者劝说资方不必掩藏真相,“应该坦白地说工资太高了,以开诚布公的态度和工人共同商量”³⁸。最终,该草案删去工人工资不得超过1948年12月实际工资50%的条款,规定:“各工商企业之工资,在1949年大部均经过调整,<实行>一般应维持原状。如仍有不合理者或资方营业萎缩与发达,工资需作增减之调整时,劳资双方可协商调整之,但须呈劳动局批准,或在订立集体合同中解决之”³⁹。实际上,这等于变相承认进城初期工人工资大幅度增加的事实。

对于给予自己解雇权、降低工人工资,私营工商业者自然乐观其成。尤其对解雇权问题,“资本家是很欢迎的”。除对制定工资标准程序、加班工资、学徒、短工和临时工福利待遇等枝节问题略有不同意见外,他们表示基本上同意该草案。私营工商业者感到不足的是,其他一些问题,如企业管理有章可循,保障自己对企业的所有权、管理权、人事权,没有办法在这个草案中一同规定下来⁴⁰。

到1949年9月上旬召开天津市第一届各界代表会议时,《关于劳资关系暂行处理办法(草案)》已经酝酿修改4个多月,仍未公布。天津市各大私营企业的经理们迫不及待,联名写成提案,“请大会促请政府速将此项草案提交大会讨论决定公布,俾使劳资双方对于生产的进行各有遵

37 《关于劳资关系暂行处理办法草案(讨论意见)》,天津市档案馆藏档案,X44-Y-193。

38 《天津市军事管制委员会关于劳资关系暂行处理办法草案的几点说明》(1949年9月),《天津接管史录》上卷,第614-615页。

39 《天津市军事管制委员会关于劳资关系暂行处理办法(草案)》(1949年9月),《天津接管史录》上卷,第606页。

40 《关于劳资关系暂行处理办法草案(讨论意见)》,天津市档案馆藏档案,X44-Y-193。

循”。同时,请求政府颁布工厂法规,以资管理工人⁴¹。当会议讨论该草案时,与会的私营工商业者“亲自到小组认真讨论,而且是‘寸土必争’”⁴²。

在中共的历史上,制定一部平衡双方关系的“劳资关系处理办法”,天津应算较早的尝试。加之这时中华人民共和国正在紧锣密鼓的筹备,民族资产阶级正是中共联合的重要对象,无论天津市,还是中央高层对这部草案都相当重视和慎重。首先,天津在全市范围内召集劳资双方多次讨论,并做出三四次较大幅度的修改。随后,又在北平进行小范围的试验。1949年7月下旬到8月中旬全国工会工作会议召开期间,再在代表们中间做过详细认真的讨论。各党派及无党派民主人士汇集北平,在筹备新政协的间隙,也贡献一些意见。最终,天津市军管会根据本市的实际情况加以充实,于1949年9月上旬经天津市第一届各界代表会议通过⁴³。

与此同时,中共中央及天津市陆续采取一些措施,把某些有代表性的私营工商业者吸纳到新政权中来,给以政治待遇,安抚其情绪。1949年9月,天津市36名私营工商业者被聘请为代表,参加该市第一届各界人民代表会议;天津市知名企业家,如久大盐业公司经理李烛尘、恒源纱厂经理边洁清等人受邀参加中国人民政治协商会议第一次全体会议,见证《共同纲领》的颁行。受此影响,私营工商业者至少扭转入城初期那种恐惧、疑虑的情绪。尤其是那些参加过刘少奇在天津座谈会的知识分子型的私营工商业者,慢慢开始消减顾虑,想办法恢复和扩大企业经营。

41 《为请大会促请政府颁布劳资关系处理办法并制定劳动保险条例及工厂法规案》,天津市档案馆藏档案,X43-C-9。

42 《天津市委关于首届各界代表会议的初步总结》(1949年10月),《建设》,第47期,1949年11月10日。

43 《天津市军事管制委员会关于劳资关系暂行处理办法草案的几点说明》(1949年9月),《天津接管史录》上卷,第609页。

如东亚企业公司经理宋裴卿去香港购买机器,筹建新的麻袋工厂,并立即恢复化学厂开工;仁立实业公司于6月调回原存国外的40万美金⁴⁴。

三,难以回归常态的劳资关系

刘少奇在天津的一系列讲话,确实陡然翻转中共中央此前在劳资问题上的基调。特别是其“剥削有功论”,要求工人接受“剥削”,对工人的心理冲击肯定很大。天津市的基层干部过去长期受到阶级斗争教育,刚刚接受“依靠工人阶级”原则,现在很难一下子转过弯来。有些干部很可能对工人有“愧疚”感,“不敢向工人传达”刘少奇的新精神⁴⁵。而工人们刚刚被鼓动起来的“斗争”热情,也很难立刻消退。大范围的“过高要求及越轨行动”逐渐减少,可并未绝迹。像劳动纪律废弛、殴打经理、企图平分工厂等事例,仍时有发生。永兴料器厂刚接到一批定货任务,工人就准备提出增加工资的要求;大学制药厂普通工人月薪150斤,要求再增加4倍,该厂只好停工;星星造纸厂职工代表会干涉资方雇用新职员;福星面粉公司工人不同意股东分红;大中华橡胶厂工人从厂中买鞋被扣钱后,殴打厂长;北洋纱厂工人的生产效率持续低落,每天只能产出0.6磅纱(国营中纺公司的工人每天出1磅纱)⁴⁶。

以往,对劳资争议的处理,工会曾居间调解、仲裁。可从理论上说,工会是代表工人利益的。这样做,肯定会模糊工会自身的定位。根据刘少奇的建议和中共中央的指示,天津市政府从1949年6月开始筹备,于

44 天津市人民政府工商局《半年来工商工作综合报告》(1949年7月20日),《天津市政》,第1期,1949年8月15日。

45 《中共天津市委关于传达刘少奇同志指示的决定》(1949年6月),《城市的接管与社会改造·天津卷》,第124页。

46 天津市人民政府工商局《五月份工作报告》(1949年6月5日),天津市档案馆藏档案, X82-Y-946;天津市人民政府工商局《半年来工商工作综合报告》(1949年7月20日),《天津市政》,第1期,1949年8月15日。

9月1日正式成立劳动局⁴⁷。作为专责劳动保护及劳资纠纷处理的部门,劳动局尽量站在中立的立场上,调解和仲裁劳资争议,以第三者的身份平衡劳资之间的矛盾。问题是,这种做法,与共产党劳资阶级斗争的意识形态大相径庭。劳动局,身为共产党领导下的城市政府的一个职能部门,其角色、定位和处境难免显得比较尴尬。

天津市劳动局权衡左右,决定选择一些劳方明显违犯“劳资两利”政策、不利于经济恢复的做法,至少从表面上做出“不偏不倚”的评断。其中,永利化学公司临时建筑工人纠纷与卫津牛奶厂纠纷,是当时两个比较有代表性的案例。

永利化学公司盐厂曾雇请83名临时建筑工人(泥瓦工)。平津战役开始后,资方提前给予半月工资,于1948年12月7日予以解雇。在中共进占塘沽后,这些工人要求复工。旋经工会调解,1949年2月27日,劳资双方达成协议,订立两期共六个月(3月至8月)之口头契约。5月下旬,劳方强要资方在契约期满后继续雇佣,或改为长工,由资方代为安排到其他生产部门;资方坚持契约期满后即予解约,遂演成劳资争议。工会协议两个月,劳动局调解一个月,劳方始终固执原意,并“以不合法的手段威胁资方答复其所要求的条件”。此时,正在讨论修改中的天津市《关于劳资关系暂行处理办法(草案)》已对怎样调解劳资纠纷作出程序性的规定,即“在某一企业之劳资双方发生争议,无法取得一致意见时,应由劳资双方请求该业工会与同业工会派出之代表,会同双方当事人,共同协商解决之;如仍无法取得一致意见时,任何一方得请求市人民政府劳动局调解之;调解无效得由劳动局仲裁之……劳资双方之一方对仲裁不服时,得依司法程序向法院控诉,由法院判处之。”8月28日,劳动局依据该条款,组成仲裁委员会。按照契约期满,劳资任何一方不愿续约时,不得强制对方之原则,仲裁委员会作出裁决,准许资方无任何附

47 《天津市劳资斗争史(1949-1956)》(1959年3月4日),天津市档案馆藏档案,X84-Y-339。

带条件的解约申请。劳动局的理由是,如果满足劳方的要求,“必然影响该厂生产及营业之发展,与政府发展生产、繁荣经济、劳资两利之政策不付〔符合〕。”劳动局还指出:劳方在争议期间威胁资方之言行“殊属不当,应予批评”⁴⁸。9月1日,《天津日报》不但详细报道这次事件,而且配发短评,呼吁“建立正常的劳资关系”⁴⁹。对于仲裁结果,劳方仍不满意,再向天津市人民法院提起控诉。法院经过审理,维持仲裁结论,驳回原告劳方的控诉请求⁵⁰。

卫津牛奶厂系东亚实业公司职员王绍曾独资创办,原有奶牛15头,雇请工人2名。中共攻城前,王卖出8头,并称:以后大家都是股东,奶厂自给自足。原因可能是其担心中共进城后会对己不利,亦可能是这8头牛不产奶(当时须按奶牛头数缴税)。1948年底,王介绍其朋友陈宗圣来到牛奶厂,并称其新近失业,家又靠近战场,故来闲住。中共占领天津后,在农历春节前夕东伙聚餐时,限于当时的劳资形势,王又说:以后“有饭大家吃,你们尽心经营,赚的钱多工人多分”。从此一直到1949年端午节前,厂主即基本上不再参加管理,也不曾从厂中取走任何利润。而且,因为牛少开支大,王还不断补助些粮食或款项。殆至8月初,3名工人暗想平分奶牛,然后三人合伙经营。他们遂联名给厂主写信,要求

48 《劳动局请示》(1949年8月24日)、《劳动局给天津市人民政府的函》(1949年8月24日)、《天津市人民政府劳动局争议仲裁书》,天津市档案馆藏档案,X53-C-87。

49 《天津市劳动局仲裁永利劳资争议》、短评《建立正常的劳资关系》,《天津日报》,第1版,1949年9月1日。

50 《天津市人民法院呈“天民字第7030号”》(1949年10月4日),天津市档案馆藏档案,X53-C-87。在某种程度上说,这些临时工之所以不服调解、仲裁,固执己见,与天津市领导人的言行脱不开干系。1949年3月中旬,中共天津市委第二副书记黄火青、天津市总工会筹委会主任黄火青曾指出:临时工仅仅是名义上的,实际上长期在某厂作工。政府应把这部分临时工改为长工,让他们享受与普通工人同等的待遇。黄还强调:“在解决劳资纠纷时应包括临时工在内……临时工的阶级意识不强,但这是我们自己的事,我们不应该放弃他们。”《黄火青同志在私营企业委员会会议上的谈话(记录稿)》(1949年3月18日),《中国资本主义工商业的社会主义改造·天津卷》,第28页。

把7头奶牛作价,4人均分;或补发过去8个月的工资,每人每月普通小麦面粉4袋。照后一个办法计算,每人共得32袋面粉,价值约1头奶牛。此时,陈宗圣坚称自己并非闲住避难,而是厂主请来的工人,在天津战斗中还曾冒险追回惊散的奶牛,要求与其他工人同样得到工资。10月,劳动局经过仲裁,做出裁决:(1)陈宗圣应视同一般工人;(2)参照其他牛奶厂的工资情况,考虑到该厂规模较小,工人自营期间曾从厂中支取若干金钱,厂主应补发过去10个月的工资,共计每人1000斤玉米面;(3)按照工人工龄和该厂实际情况,每名工人的解雇费不超过1个月的实际工资,为180斤。劳动局认为,这样既可以“保护工人应得[的]劳动利益”,又能“维护资方营业机构不被摧毁”,“合乎劳资两利的政策”⁵¹。按当月该市物价计算,机器白面325.57元/斤,伏地白面287.62元/斤,平均306.6元/斤;黄玉米面195.24元/斤,白玉米面172.14元/斤,平均183.7元/斤⁵²。工人原要求每人32袋白面,一般每袋44斤,共值431692.8元;裁决结果,工人每人应得补发工资加解雇费,共1180斤玉米面,约值216766元,相当于原要求的一半。

作为1949年下半年由劳动局仲裁、法院判决的两个案例,作为劳动局同意资方解雇工人为数不多的两个案例,其象征意义不容小觑。这等于向劳资双方公开表明新政权现在的态度,即不赞成工人像进城初期那样采取过激行为,影响经济恢复。至此,天津市混乱的劳资关系初步稳定下来。

天津市新政权表面上的新姿态,是否代表其干部从内心里接纳私营工商业者这个盟友呢?实际上,在他们的头脑中,阶级斗争这根弦仍然

51 《卫津牛奶厂劳资纠纷情况》(1949年10月),天津市档案馆藏档案,X53-C-87(时间为据内容推测)。说明:劳动局在做出仲裁后,曾向市政府请示,但始终未得结果,只好转送法院处理(《天津市劳动局处理劳资争议年终总结》,天津市档案馆藏档案,X53-C-87)。

52 南开大学经济研究所编《1913年-1952年南开指数资料汇编》,北京:统计出版社,1958年,第304页。

时刻绷得紧紧的。天津市店员工会联合会在接到劳资纠纷案件后,在程序上,首先找劳方谈话,了解劳方的理由、要求和目的,之后再通知资方来谈。在调解过程中,则找出“多种多样”的办法,来说服资方不解雇或少解雇;当小商店或饭馆店员要求的解雇费高于《关于劳资关系暂行办法(草案)》的相关规定,甚至本不应要求解雇费之时,便动员劳资双方自己去协议解决,免得自己违规⁵³。

与店员工会联合会相比,天津市政府劳动局对劳资双方的认知和态度并无二致。作为劳资争议的调解机构,劳动局在接到解雇纠纷时,同样希望“工人不失业或少失业”,然后再“照顾工商业的生产和发展”。他们认为,如果确属进城初期工人增资过高,当前资方实在无利可图和赔累,就尽量说服工人减低些工资,“争取不解雇工人”。只有在“该企业实在冗员太多,而生意不兴隆,生产不需要,必须暂时解雇工人始能维持其营业”之时,才说服部分工人“暂时忍痛离职,给其一部解雇费”。一旦被解雇工人中间有党团员或工会会员、积极分子,则更加慎重处理。当然,对某些工人过激的言行,也会配合工会进行说服教育⁵⁴。

麻烦在于,劳动局既要照顾劳方,又至少在表面上不失掉“团结”资方的样子,迫不得已时还须批准资方解雇一部分工人,难免给人落下话柄。某些工人指责说:“资本家愿到劳动局来,劳动局是‘解雇局’,而工人不愿到劳动局。”“劳动局是站在‘劳资两利’的立场,工会则是单纯[纯粹][站在]工人[的]立场”。有的工会干部看到自己已经同意的劳资争议被劳动局推翻,也随声附和说:纠纷“已经[劳资]双方同意,工会也同意,就可以执行;如果一到劳动局,麻烦又来了。”“立场”问题,“和事佬”的名声,说得直白一些,就是屁股坐在那一边的问题。这种说法惹得劳动局骑虎难下,只得向上级表白:“劳动局、工会的最高领导只有一个,政

53 《店员工会联合会劳保科半年工作总结汇报》(1949年12月28日),天津市档案馆藏档案, X45-Y-202。

54 《天津市劳动局处理劳资争议年终总结》,天津市档案馆藏档案, X53-C-87。

策也是一致的”⁵⁵。

可能部分受到“骂名”的刺激,部分基于立场问题,劳动局在1949年的年终总结中充斥着对“资本家”的不满与斗争情绪。该总结分析道:9月初天津市第一届各界代表会议召开之后,私营工商业者就“把卅二条(指《关于劳资关系暂行处理办法(草案)》——引者注)中的‘解雇权’视为最大的权力,敢于向工人发动反攻。迨十月份,这样〔种〕反攻的趋势益形发展,由反攻过去的‘失利’,而转为对工人本身利益及政治权利的进攻,甚至还以种种方式与工会对抗,打击工人中〔的〕积极分子。目前很多资本家把卅二条作为经常钻研的材料,目的是咬文嚼字,藉以充足〔实〕其解雇理由,对工人及工会、政府来进行合法斗争。例如,三盛成布厂六十多岁的老经理把卅二条背诵得滚瓜烂熟……有些狡猾的资方甚至把厂店的停业与解雇工人的责任推诿到政府的身上,抱怨物价的上涨、税重、人民银行不贷款扶助等,结果反到〔倒〕团结起工人来,要求政府想办法⁵⁶。”总之,“资方的反攻气焰正在日盛一日,截至目前为止,仍无停止的迹象⁵⁷。”

中共党员干部的这种心理和言行、执行政策时的偏向,难免传导给工人。工人进一步强调自己的“主人翁”地位,对党员干部偏向己方抱持更高的心理预期,而对自认为不利于己方的任何调解和仲裁抱怨连连。反过来,这又会促使党员干部检讨以往的工作,进一步强调站稳阶级立场。如此循环往复,结果可想而知。

结 语

在产业革命或现代化的狂潮中,资本主义或说私营工商业本是最重

55 《天津市劳动局处理劳资争议年终总结》,天津市档案馆藏档案,X53-C-87;《天津市人民政府劳动局给黄市长的报告》(1950年1月24日)(年份系推断)。

56 《天津市劳动局处理劳资争议年终总结》,天津市档案馆藏档案,X53-C-87。

57 劳动局《从争议中看劳资双方的一般情况》,天津市档案馆藏档案,X53-Y-69。

要的一支推动力量。可是,劳资矛盾的激化、财富分配的悬殊,早已引起一批思想家的批判。及至第一次世界大战爆发,资本主义这种经济社会模式受到知识界广泛的鄙弃,似乎走入穷途末路。同时,形形色色的社会主义思潮异军突起,在1920年代初演为中西思想界的重要流派。可是,与早已完成工业革命的西方国家不同,在20世纪上半叶,近代工商业在中国国民经济中的占比依然很小,工业化的道路任重道远。恰在这时,马克思主义、苏联革命和建设经验逐渐传入中国,成为一部分知识分子,特别是中国共产党的主要思想资源。按照这种模式,中国未来实现工业化,可以不再依赖资本主义或私营工商业,而专靠国家资本或公营企业。中共设想,在公营企业占据主导地位、到达公有制的社会主义之前,私营工商业仍有存在和发展的必要。“保护私营工商业”“劳资两利”,成为中共宣传的重要口号。中共做出这种妥协性判断,基础就是中国当时的国情和社会现实。

从意识形态上来说,劳资之间存在着不可调和的、你死我活的矛盾和斗争。共产党代表工人阶级的利益,必须毫不动摇地站在工人阶级立场上。即便是同私营工商业者打交道,也必须把屁股坐在工人一边。这实际上成为每一个城市基层工作干部在对待和处理劳资关系问题时不可逾越的一道红线。长此以往,中共党内形成一种观念:“右是立场问题,‘左’是方法问题,‘宁左勿右’是最保险的”⁵⁸。城市干部,尤其是工会干部在处理劳资关系问题时,往往会程度不同地尽量照顾工人的诉求和利益。相反,资方的产权、经营、利益常常进入不了干部们考虑的范围。特别是处在像进天津的党内政治气候时,党政干部为了表明自己是依靠工人阶级的,政策办法、言谈行为莫不透露出“喜劳恶资”的倾向,甚至默许、纵容工人随意向资方提高待遇条件。即便想平衡劳资关系,无论出于意识形态的需要,还是为了动员工人实现工业化,新政权仍然办

58 周而复《往事回首录·2 雄鸡一声天下白》,北京:中国工人出版社,2004年,第32页。

工会,办学习班,继续不遗余力地在政治上组织、宣传、培训工人。

工人政治地位的提高,往往伴随着心理上的“翻身”。而这种心理变化,工人并不觉得这意味着劳资人格上的平等,而多视其为自己可以任性对待劳动纪律和规章制度。这在缺乏规则意识、崇信权威的文化中,几成普遍现象。在张家口市某烟草厂或火柴厂,在日本统治之时,工人大小便都受限制。“上厕所要拿牌子,拿了一回还可以,拿了两回就要挨打挨骂”。抗战胜利后,中共接收过来,反对“压迫”工人,取消牌子制度,对上厕所不再限制。结果,“有的工人一天跑上十来回”⁵⁹。从中共接管天津之初,许多私营企业的工人、店员同样出现上述现象。

对此,相关部门的干部或视而不见,或不愿批评教育,甚至推诿纵容,担心背上“压制工人”的名声。盛锡福帽庄劳资纠纷就是这样一个典型事件。

盛锡福于1911年创办,是一家历史悠久、在国内外享有盛名的大帽庄。中共进城后,该店店员宋建德“认为解放了就可以随便行动,不受任何人管束。”1949年1月30日,借口饭菜凉,殴打厨师。后来,宋被指定为该店临时职工代表会的工人代表,成为中共党员,更加有恃无恐。宋建德不准外埠分店取货,私自调动职员,殴打工人,强查资方账目,侵犯资方的管理权和经营权;不经资方同意,在营业时间召开职工大会;工会干部及小组长在工作时间外出时很少通知资方,还向资方领取点心钱、车马费。资方长期心存顾虑,不敢作声,直至1949年11月才报告劳动局,请求解决。工会某些干部认为“宋建德可能有毛病,但不致如此严重”;该区党委干部则一再说宋建德“阶级立场稳”,“斗争性强”,致使该案长期拖延下来。三个月后,即1950年2月,该店工会经过改选,宋建德被调往市政治训练班学习,问题才得以解决⁶⁰。

59 《马可选集》第8册(日记卷·下),北京:人民音乐出版社,2017年,第65页。

60 《天津市盛锡福帽庄劳资纠纷情况》,《天津市政》,第10期,1950年4月15日。

盛锡福帽庄的劳资纠纷,之所以持续十个月、调处费时四个多月,党员干部的心理、言行及执行政策时表现出来的偏向难辞其咎。而当这种“作风”传导给工人后,工人肯定觉得自己已经翻身,其某些行为难免一再突破中共的政策底线。同时,对党员干部偏向己方,工人抱持更高的心理预期,甚至批评劳动局是“资方局”。反过来,这又会促使党员干部检讨以往的工作,进一步强调站稳阶级立场⁶¹。如此循环往复,工人更加不可约束,资方更加不敢管理企业,甚至失去继续经营的信心和耐心。“五反”运动中,在暴风骤雨般的群众运动面前,资方被推上公开的批斗席,从而连最后一丝面子也被剥夺殆尽。运动过后,在工人监督口号下,资方更是在相当程度上失去对企业的经营管理权、人事调配权,失去对企业未来的丝毫期望。对私营工商业的社会主义改造之所以那么迅速、顺利,与中共进城后私营工商业中摆不平的劳资关系应该有着直接的关联。

天津入城初期の中国共産党による労資関係の調停

要旨: 中国共産党が天津を接收した後、2ヶ月あまりで労資関係は混乱に陥り操業再開は困難になった。1949年4月以降、天津市の新政権(天津市政府)は、劉少奇の指示の下、それまでの偏向政策を是正し「労資関係に関する暫定処理辦法(草案)」を起草して、労使関係のバランスをとろうとした。だが、労働者の強硬な要求に直面し、市政府は最終的に解雇権と賃金という2つの重要条項において、労働者の希望に応じ

61 《关于调解正兴德茶庄、梦花室南纸局、星星造纸厂劳动争议的检查报告》，天津市档案馆，X53-Y-69，第45页。

た。市労働局は、この草案に依拠して資本家からの解雇や減給の申請を承認する際、きわめて抑制的な態度をとったが、それでも「資本家局」との汚名を着せられた。そこで、労働局と各部門の幹部たちは、自らの汚名を「雪ぐ」ため、労働者の利益と要求を可能な限り優先した。その結果、最後まで労資関係のバランスをとることができなくなった。

The CPC's Initial Mediation and Handling of Labor Relations in Tianjin

Abstract: After the Communist Party of China (CPC) took over Tianjin, following the CPC Central Committee's repeatedly stressed instructions of relying on the working class and influenced by the political experience of the past, the urban cadres took more care of the interests of workers, even acquiescing and conniving at their excessive treatment. However, the capitalists had doubts and fears regarding the new regime even before the CPC occupying Tianjin, and after that, they were much more afraid, greatly diminishing their confidence in running enterprises and trying their best to postpone the resumption of business. For more than two months labor relations were in chaos. Since April 1949, with the help of Liu Shaoqi's instructions, the new regime of Tianjin began to correct the bias of allowing the workers' excessive demands of the past, politically pacifying capitalists and trying to balance the relationship between labor and capital. In fact, when drafting the "Interim Measures for handling labor relations (Draft)," facing the strong demands of workers, the Tianjin municipal government finally complied with the wishes of workers on the two key terms of

dismissal—rights and wage. In accordance with the draft, the Labor Bureau was extremely restrained and still earned the reputation of a “Capitalists’ Bureau.” In order to “clean up” themselves, the Labor Bureau and cadres from other departments tried their best to take care of the interests and requirements of workers. As a result, it was impossible for labor relations to settle.