

# 福利的博弈：上海六大公用 企業實行《勞動保險條例》始末 (1950-1956)

● 李蔚暄

**摘要：**中華人民共和國成立初期，如何處理國家與工人階級的利益關係，是新政權所要面對的「勝利的困境」之一。建國前，中國共產黨領導工人發動經濟鬥爭得來的「勝利果實」，此時卻成為新政權推行統一的福利政策、實現國家工業化資本積累的巨大阻礙。以往研究已經注意到這一時期國家與工人階級存在的利益分歧，但對這一過程中雙方複雜的博弈尚缺乏深入的討論。本文以上海六大公用企業推行《勞動保險條例》的經過進行個案考察，六大企業曾是上海中共工人運動的重鎮，職工在建國前爭取到的豐厚福利待遇，卻因1950年代初《勞保條例》的推行受到損害，這一時期國家福利政策的大幅轉變，又使得該問題在解決過程中遇到重重困難。本文認為，六大企業與中共工人運動的特殊關係及其重要的現實地位，使得新政權在福利問題上作出妥協。但隨着1950年代國家福利政策的收緊，妥協空間也在日益縮小，反映出這一時期國家與工人階級在利益關係上的互動與轉變。

**關鍵詞：**六大公用企業 勞動保險 退職金 福利制度 工人階級

1950年10月29日，中央人民政府公布了《中華人民共和國勞動保險條例》（以下簡稱《勞保條例》）草案。該草案詳細規定了職工的各項福利待遇，為工人階級提供了前所未有的保障。正當上海大多數職工為此消息奔相走告、激動不已之際，在上海六大公用企業（以下簡稱「六大企業」，下詳）中，大部分職工卻反應冷淡，老年職工更因此愁眉不展。作為曾經的上海工人運動重鎮，六大企業的職工於1949年前就在中國共產黨領導下爭取到豐厚的福利待遇，職工不願《勞保條例》取代原有規定，使自身利益蒙受損失。經過一系列的波折，直到1956年《勞保條例》才在六大企業中全部實行，這時距離1951年2月《勞保條例》正式頒布實施已過去了五年之久。

關於中華人民共和國建國初期新政權與上海工人階級的利益關係問題，學界已從不同側面進行了探討。裴宜理 (Elizabeth J. Perry) 指出，儘管建國初期上海工人階級試圖擴大激進主義的勞工運動，但隨着國家轉向大規模的工業化建設，工人擁有的特權不得不向民族國家的團結與權力集中讓步<sup>①</sup>。包樹芳注意到，在1949至1952年上海私營企業工資調整過程中，新政權發展生產與工人改善生活的目標之間存在着矛盾，並因此導致1953年「反經濟主義」問題的產生<sup>②</sup>。林超超則認為，面對1950年代工人隊伍的不斷膨脹與負擔加重，國家趨向於採取低標準和平均化的工資福利待遇，使得上海工人的生活水平並沒有隨着生產的發展而提升<sup>③</sup>。

以上研究均注意到，自共和國成立以來，儘管工人階級一躍成為新中國的「主人翁」，但工人階級與新政權之間的利益卻產生微妙的分歧，這一分歧既源於建國後二者身份的轉變，也由於1950年代初期國家政策的變化。對於建國前曾屬於「工人貴族」的六大企業職工而言，其既得的個人利益與建國初期國家長遠利益之間的分歧顯得尤為突出。由於六大企業與1949年以前中共領導下工人運動之間的緊密聯繫、外商企業的性質以及在上海城市運轉中的重要地位，使得處理這類企業職工的福利訴求成為一個複雜而敏感的問題。本文主要利用上海市檔案館所藏的檔案材料及相關已刊資料，對建國初期六大企業實行《勞保條例》的曲折過程進行研究，探討國家政策在基層推行中的互動情況，以及這一事件背後反映出國家與企業職工之間的利益分歧，以期深化對這一時期新政權與工人階級關係的了解。

## 一 鬥爭的果實：六大企業退職金制度的來源

1949年以前，在「十里洋場」的上海，其城市公用事業主要由六家外商企業所壟斷，它們被合稱為上海六大公用企業。這六家企業分別是：美商上海電力公司(上電)、美商上海電話公司(上話)、英商上海煤氣公司(上煤)、英商上海自來水公司(上水)、英商上海電車公司(英電)、法商上海電燈電車公司(法電)。

在上海解放前夕，六大企業僅佔當時上海外商企業總數的1%，但是其資產卻佔上海外商投資總額的一半以上<sup>④</sup>。不僅如此，六大企業對於上海的城市運轉更發揮着舉足輕重的作用。1949年，上電擁有全上海70%以上的發電設備，發電量佔全市總供電量的86%；上水自來水生產量為全市總生產量的57%，法電兼營的自來水業務生產量為全市總生產量18%，二廠合計即佔全滬給水量的75%；上話擁有電話使用者六萬多戶，而公營上海電話局的用戶只有不到三千戶；至於其他如煤氣、公共交通方面，由外商控制的公用企業亦處於絕對壟斷的地位<sup>⑤</sup>。

由於六大企業實力雄厚，企業職工的待遇也十分優厚，不僅其職工的工資收入居於上海前列，企業還提供醫療、養老等方面的福利待遇。如作為上電前身的工部局電氣處早在1910年代就有明文規定：外籍職工和他們的

妻子、兒女均可享受免費醫療，中國籍職工不享受免費醫療；職工連續服務二十年，年滿五十歲辭職或停職時可享受退職金；外籍職工除享受退職金外，還享受養老金，養老金計算比例為月工資的15%（其中10%由企業補貼），退職金和養老金合計達月工資的20%以上，而中國籍職工只享受退職金，計算比例為退職前最後一年年度工資的5%<sup>⑥</sup>。

在國民政府時期，當局頒布的社會保險條令多是一紙空文，大多數企業職工的生、老、病、死都無法得到顧及<sup>⑦</sup>；因此六大企業優厚的福利待遇，尤其是退職金待遇，給退休職工生活提供了基本保障。但也應該看到，這些企業的中外職工所享受的待遇並不平等。實際上，六大企業的退職金待遇最初僅是外籍職工的特權，直到1920年代末以後才全部制訂了中國籍職工享受退職金的規定。儘管如此，中外職工的待遇卻依舊相差懸殊，加之外籍職工工資遠高於中國籍職工，二者實際獲得金額相差巨大。與此同時，資方還經常通過裁減、開除職工的手段剝奪中國籍職工的退職金權利，如上電在1938年1月藉口營業清淡，裁員三百人左右，裁員人數佔全廠中國籍職工總數的四分之一，至4月底廠長另出通告，宣布無論留職停薪或被裁之職工，日後重新僱用時一概視為新人員，被裁職工的工資、退職金、分紅等權利隨之一筆勾銷<sup>⑧</sup>。因此，有工人稱這時的退職金「不過是一隻空心湯團」<sup>⑨</sup>。

1949年以前，六大企業中國籍職工曾圍繞退職金問題與資方展開多次較量，其中最有代表性的是上電職工的抗爭活動。自1925年「五卅運動」以來，上電不僅引領着六大企業工人運動，同時也是中共在上海發動工人運動的重鎮之一。裴宜理認為，上電職工之所以選擇追隨中共的領導，源於上電職工自身具有的「工匠」屬性<sup>⑩</sup>。首先，上電工齡長、技術高的老工人較多，一般都經歷過「五卅運動」，具有鬥爭傳統；其次，上電的華籍技術人員較多，大部分在發電廠和饋電處工作，與工人比較接近，他們同樣身受外籍人員的歧視，也能同情或者支持工人運動<sup>⑪</sup>。

民國以來，上電職工進行過三次大型的經濟鬥爭，退職金問題都是重要的撬動點。1929年，時值中共在上海工人運動的低潮階段，工部局電氣處正計劃出售給美商成立上電，工人擔心企業經營權變動後會取締退職金待遇，許多工人表示：「養老金〔退職金〕只有『大娘子』可以領到的〔意為退職金規定年限太長，只能在工人去世後由家人領到〕，現在連『大娘子』也領不到了。」中共上電支部抓住這一機會，發動工人重新成立在「四·一二政變」中解散的「工人俱樂部」，並向資方提出「清算退職金」等要求，經過兩次鬥爭，資方被迫同意將工人享受退職金的工作年限從二十年縮短到十五年。1933年9月，為抗議上電資方大批開除工會幹部、工人，並扣發退職金和勞積金，上電一千四百餘名工人舉行了長達四十五天的大罷工，罷工委員會向資方提出的第一項條件便是「工齡滿1年的職工被裁撤時，應得退職金3個月，養老金5%，如被公司開除，只得勞積金5%」，由於中共工會早在1930年已遭到破壞，此次罷工是在國民黨工會領導下開展的，但國民黨工會態度軟弱，致使罷工以失敗告終<sup>⑫</sup>。國民黨工會的無能令上電職工大失所望，導致中共勢力在抗戰時期重新抬頭，到抗戰勝利後上電重新籌辦合法工會時，工會領導權

已完全由中共掌握。為了增強工會在職工中的威信，同時打擊國民黨工會份子對工會領導權的覬覦，工會針對上電長期存在的中外職工不平等待遇，於1945年9月提出「同職同薪」的要求，並在1946年1月發起「九日八夜大罷工」，儘管此次罷工承受了來自上電資方和國民黨當局的雙重壓力，但由於罷工組織嚴密，加之得到法電職工「拉電閘」作為支援，資方最終同意職工的要求，退職金的限期從十五年再縮短為十二年<sup>⑬</sup>。

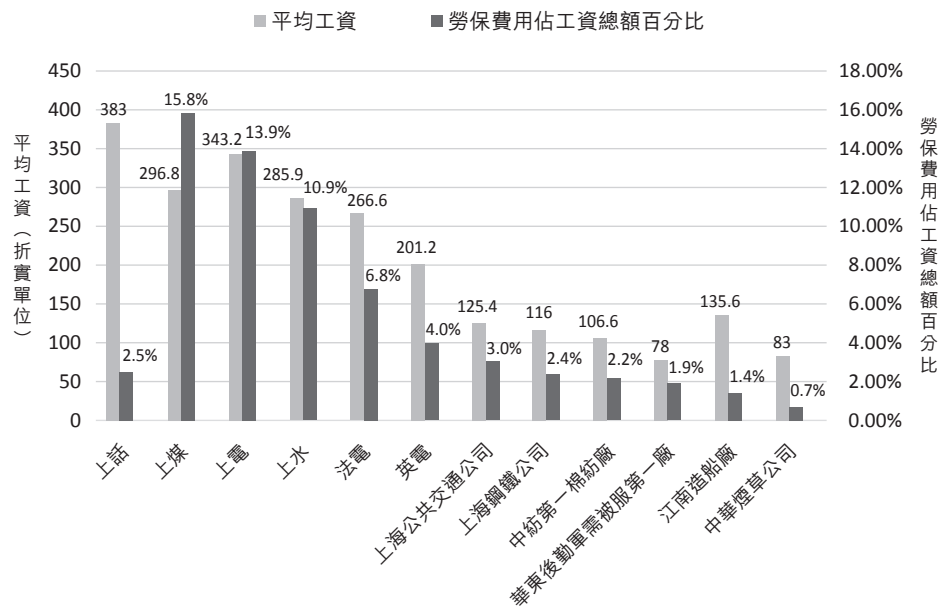
在抗戰勝利以前，其他五家企業也進行過幾次關於退職金的鬥爭，但影響僅限於本企業。抗戰勝利後，隨着上電職工的經濟鬥爭節節勝利，其他五家企業的職工也大受鼓舞，紛紛要求向上電待遇看齊，中共藉機將原本各自為戰的六大企業工人運動連成一片。如1945年法電中的中共黨組織向職工宣傳「要改善生活必須自己起來爭取，老闆和當局決不會『施捨』給我們甚麼的」，同時發動群眾基礎較好的車間——機務部帶頭發起怠工，在取得初步勝利後，黨員與積極份子激勵其他車間的職工說：「我們不能老是坐享現成，下次機務部再罷工，我們應該參加，大家一道上」；有些青年工人說：「人家有種，難道我們沒有種！下次一定幹。」見時機成熟，中共於9月在全廠範圍內發動「九·二六大罷工」，此次罷工長達十四天，迫使法電資方接受了罷工者提出十一項條件，其中包括「〔職工〕歸還戰時向公司暫借之退職金」（此時中儲券已等於廢紙，罷工者要求以此歸還資方，對工人有利）<sup>⑭</sup>。1946年5月，英電職工在中共領導下宣布全面罷工，各路公車均停止運營，寫字間的職員也不上班，上海市內公共交通一度陷入癱瘓，資方迫於壓力於6月與勞方簽訂協定，同意英電職工退職金比照上電待遇發放，降低享受退職金最低工齡，提高退職金計算標準<sup>⑮</sup>。在此之前，六大企業工會於1945年11月成立了「六大公用事業工會聯誼會」，聯誼會作為六大企業工會的聯絡機構，在六大企業輪流召開，當時上電、法電工會已由中共所掌握，英電、上煤、上話工會進步勢力佔據優勢，只有上水工會由國民黨掌握。聯誼會成立後，立刻成為由中共主導、聯絡各廠進行經濟鬥爭的組織，中共的影響力也擴展到整個公用事業行業<sup>⑯</sup>。據中共上海工運負責人之一的毛齊華回憶：上海公用事業工會與棉紡織工會是解放前中共掌握的最重要的工會，「這兩個行業都是在全市工人運動中起了比較大的作用的」<sup>⑰</sup>。

自1920年代末以來，六大企業職工經過多年不懈鬥爭，最終在中共領導下將退職金待遇從原本的「空心湯團」爭取為切實的利益。抗戰勝利後，六大企業的退職職工一般均能按照規定領到退職金，其他外商企業則向六大企業看齊，退職金待遇也有所完善，有的提高了退職金水平，有的從不成文規定變成了成文規定。到1949年前後，上海外商企業中有成文退職金規定的共三十五家企業，無成文規定但經職工本人或工會爭取實際能拿到一些退職金的共七家企業<sup>⑱</sup>。通過回應中共領導的經濟鬥爭，六大企業職工獲得了優厚的福利待遇，中共則藉此獲得了廣大職工的堅定支持。然而，正是因為這一「勝利果實」來之不易，以及其與中共工人運動存在密切關係，導致建國後新政權在處理退職金問題上遇到了棘手的難題。

## 二 新規遇舊制：《勞保條例》與原有福利待遇的矛盾

上海解放初期，上海各外商企業原則上仍由原外國資方管理，上海市軍管會只向外商企業派駐軍事特派員和聯絡員，監督外國資方行使其職權<sup>①</sup>。各企業基本維持了原有的工資福利制度。隨着1950年上海物價趨於穩定，職工實際收入普遍上升，六大企業的勞保待遇也達到有史以來最高水平。1950年一份關於上電的調查報告稱：「現在的上電福利規定超過全國範圍內任何企業，一般的比東北勞保條例高出半倍至2倍左右。」<sup>②</sup>企業勞動保險支出（主要包括職工養老、醫療支出）佔企業工資總額的比例，向來是衡量企業福利待遇水平的重要指標。根據上海市勞動局1950年統計顯示，當時國營企業勞保支出一般均在工資總額的1%左右，而六大企業勞保支出平均佔工資總額的8.98%，其中上煤的勞保支出比例更是高達15.8%，加之六大企業工資標準普遍較高，其職工享受的勞保待遇水平自然遠高於同時期的國營企業（圖1）。

圖1 1950年六大企業與各行業國營企業平均工資及勞保支出比較



資料來源：上海市勞動局：〈關於上海勞動保險事業近況及關於勞動保險業務的總結報告等材料〉（1950年），上海市檔案館，B127-2-1060，頁6-7。

說明：（1）工資以1950年4、5月份工資總額為準；（2）「折實單位」即建國初期實行的以實物為基礎折算的貨幣記賬單位。上海每個折實單位含中白粳米一升，十二磅龍頭細布一市尺，本廠生油一市兩，普通煤球一市斤，由銀行逐日公布計算牌價；1952年改由工資分計發工資。

與此同時，為了實現《中國人民政治協商會議共同綱領》中對工人階級福利待遇的承諾，中央政府也醞釀在全國實施統一的勞保制度。1950年10月，政務院正式公布了《勞保條例》草案，並組織全國職工討論，經過三個月的討論和修改後，《勞保條例》於1951年2月在全國範圍內正式頒布實施<sup>③</sup>。這一條例在當時被譽為「真正是保護工人階級利益的制度，是真正按照對廣大工人

群眾負責的精神來規定的」，該條例以國家法律的形式對廣大職工「生活中最感痛苦的生、老、病、死、傷、殘的困難和顧慮」進行了保障，同時勞保支出全部由各企業行政方或資方負擔，「不要工人繳納分文」<sup>⑳</sup>。在《勞保條例》草案公布當天，登載有草案內容的報紙被競購一空，許多職工甚至把《勞保條例》比作農民在土地改革中分得的土地<sup>㉑</sup>。《勞保條例》一經公布，立刻受到全國職工的熱烈歡迎。

與六大企業原有待遇相比，《勞保條例》待遇的優點主要體現在供養直系親屬待遇、若干在職及養老待遇和集體福利（如醫療所、休養所、養老院）等三個方面。例如《勞保條例》中對職工最有利的供養直系親屬待遇，規定企業有義務照顧職工的直系供養親屬，卻沒有限制直系供養親屬的人數，只要是沒有工作的直系供養親屬，都有權享受企業提供的免費醫療，同時還能獲得出生及喪葬補助費用<sup>㉒</sup>。但在職工最為關心的退休和醫療福利，不少職工認為《勞保條例》不及六大企業的原有規定。在退休待遇方面，《勞保條例》規定養老金按月付給，付至退休職工本人死亡為止。按照六大企業之前的退職金辦法，一個工作四十年的職工最多可以一次性領到相當於四五年工資的退職金；若照《勞保條例》的相關規定，「到65歲即可領到36個月工資，70歲可領72個月工資，80歲即可領144個月工資」<sup>㉓</sup>。由此可見，職工退休後壽命愈長，愈能從《勞保條例》中獲益。1951年上海人口平均期望壽命為男性42歲，女性45.6歲<sup>㉔</sup>。對許多老職工而言，養老金領至七八十歲，實在是可望而不可及的「畫餅」。在醫療待遇方面，六大企業原有規定對職工短期疾病有優厚的照顧條件，而《勞保條例》的優點主要體現在對職工長期疾病的照顧方面。而據1950年上海總工會的統計，大多數職工生病以短期病為主，治療期為一個月以內的病例佔全部病例的80%以上<sup>㉕</sup>，因此《勞保條例》在醫療方面的規定也對六大企業職工缺乏吸引力。

在六大企業中，最反對《勞保條例》的是工齡較長的老職工。根據上海市建設工作委員會1953年對六大企業職工工齡的調查顯示，六大企業中十年以上工齡的職工佔職工總數的42%，二十年工齡以上的職工佔職工總數的19.9%<sup>㉖</sup>。這些老職工多是1949年以前中共領導的工人運動的支持者，如今卻成為新政策的「犧牲品」。因為按照六大企業退職金的計算方法，職工工齡愈長，退職金愈高。如上電工齡在二十至三十年之間的普通技工，可以拿到2,000萬至5,000萬元（舊人民幣<sup>㉗</sup>，下同）的退職金，工齡二十至三十年左右的技術人員則可拿到1.2億元退職金，甚至有的可拿到3億多元<sup>㉘</sup>。然而，根據《勞保條例》第三十四條規定：「凡根據本條例實行勞動保險的各企業，其原有的勞動保險辦法從1951年5月1日起廢止。」<sup>㉙</sup>若《勞保條例》正式實施，六大企業中老職工的經濟利益將蒙受巨大的損失。

自《勞保條例》草案公布後，六大企業中老職工情緒出現了劇烈的波動。如英電的一些老工人認為：「共產黨替我們鬥爭來的退職金，又被共產黨鬥爭吃沒了！」許多做了幾十年的老工人打算退職，生產情緒大為降低，老是聚在一起談，並且堅決要求工會向上級表達訴求：「我們不要實行勞動保險，我們要公司的辦法。」英電工會發動職工全面提出修正意見後，老工人仍表示懷

疑，「有的飯也吃不下，眼淚也哭出來了，恨黨罵工會，認為提意見是假的，到明年3月硬是要實施的」；有的工人甚至表示：「我們熬上20、30年不是容易的，一切都寄託在養老金身上，誰取消養老金跟誰拼命。」<sup>②</sup>

面對此種情況，上海市市政工會（以下簡稱「市政工會」）及各企業工會也難以解決。自1949年5月上海解放以後，新政權即派接管組接管六大企業原有工會，並迅速籌備成立了新工會，負責組織動員企業職工，協助軍管會監督外國資方。同年11月又成立了上海市政工會，負責管理包括六大企業在內的上海各公用企業工會<sup>③</sup>。《勞保條例》草案公布後，各企業工會開始着力宣傳退職金的「欺騙性」及《勞保條例》的優越性，試圖通過宣傳教育勸說職工接受新制度。但對六大企業職工而言，退職金是中共在1949年以前發動工人爭取而來的權利，如今卻忽然成為資方「欺騙、收買工人的手段」<sup>④</sup>，中共對於退職金態度的巨大轉變實在令職工難以信服。市政工會也承認，退職金「是職工歷年來血汗積累的應得利益，數目巨大，絕不甘心放棄，一筆勾銷只便宜了外國資本家，政治影響不好，也影響生產」<sup>⑤</sup>。市政工會只能要求各企業工會盡可能迴避退職金問題，不開一切與之相關的會議，但這一政策卻置各企業基層工會於兩難境地，基層工會對此抱怨稱：「……拖延時日，日子拖得久，群眾對工會也越不信任，工會幹部對市政工會也越不信任。」<sup>⑥</sup>

根據《勞保條例》第三十四條規定：「但如該企業工人、職員認為原有辦法規定的各項待遇總額超過本條例，不願改變時，該企業行政方面或資方應會同工會基層委員會向當地人民政府勞動行政機關申請，經中央人民政府勞動部批准後，得維持原有辦法，暫緩實行本條例。」<sup>⑦</sup>為了安撫職工情緒，上海市政府於1951年5月同意六大企業暫緩實施《勞保條例》，退職金問題暫時被擱置<sup>⑧</sup>。

### 三 兼顧與保留：市政工會的解決方案

自1951年2月《勞保條例》正式施行以來，如何妥善解決六大企業退職金問題，成為市政工會及六大企業工會面前一個棘手的問題。一方面，改變六大企業的退職金待遇勢在必行，這不僅是《勞保條例》實施的前提，同時也有經濟方面的考量。在上海解放前夕，六大企業資方將大量資金抽逃回國，各企業退職金的基金儲備只是「賬面上空白的數字」<sup>⑨</sup>。時任上海市財委副秘書長的梅洛表示：如外商企業將所有退職金都算一算，這些企業全部賣出去都不夠支付<sup>⑩</sup>。另一方面，工會又必須對退職金問題加以謹慎處理，1949年後新政權對外商企業採取監督管理的方式，面對六大企業資方懷疑與不合作的態度，中共及工會只能依靠廣大職工的配合，六大企業職工確也不負所望，在1950年困難時期對上海公用事業的維持做出了巨大貢獻。如在1950年的「二六」轟炸中，上電楊樹浦電廠嚴重受損，在上電工人和技術人員連夜突擊搶修下，該廠四十二小時內就恢復了發電；又如在企業財政困難的情況下，法電工人在工會的動員下主動在福利方面做出讓步，提出取消加班費，每月

為公司節省開支8億元<sup>④</sup>。為了爭取六大企業職工進一步的支持，工會在處理退職金問題時必須適當考慮職工的利益訴求。

建國初期，面對新政權與工人階級在利益上出現的裂痕，工會往往處於左右為難的尷尬境地。對此，中華全國總工會領導人李立三在1951年4月強調，必須正視公私利益在某些方面存在的矛盾，並以「公私兼顧」的方式加以解決<sup>⑤</sup>。1951年3月，市政工會提出了一個「公私兼顧」的退職金解決方案。市政工會認為，「必須設法一方面使工人得到養老金〔退職金〕，另一方面又能繼續享受勞保條例中的各項權利」，據此提出了「保留10年工齡享受《勞保條例》，其餘工齡結算退職金」（以下簡稱「保留10年工齡」）的方案<sup>⑥</sup>。如一位職工有二十五年工齡，保留十年工齡作為享受《勞保條例》的資格，其餘十五年結算退職金；工齡在十年以下者，一律不發退職金。這一方案可謂兼顧了企業與職工的利益。對於六大企業而言，新辦法將大大減少企業退職金負擔，據市政工會1952年的統計顯示，六大企業按原有辦法結算退職金約1,547.1億元，按新辦法結算退職金約738.45億元，退職金總額可因此減少一半以上<sup>⑦</sup>。對於十年以上工齡的職工而言，這一辦法既可以享受《勞保條例》中的各項權利，又能拿到一部分退職金；十年以下工齡的職工由於所得退職金較少，他們也願意放棄退職金，享受新的勞保待遇。

市政工會選擇英電作為首先試行「保留10年工齡」方案的企業。在六大企業中，英電的退職金標準最高，職工對於《勞保條例》的反對也最為強烈，鬧退職的風潮一度波及各個車廠，工人因工作情緒不穩甚至出現電車撞壞事故<sup>⑧</sup>。1951年3月30日，英電召開了老年工人座談會，受邀出席者原有三百人，但最終共有七百餘人到場參加，經過分組討論並歸納意見後，會議提出了三種方案：老工人同意「保留10年工齡」方案；中年工人則希望一半工齡享受勞保，一半工齡結存退職金；青年工人贊同三分之一工齡享受勞保，三分之二工齡結存退職金<sup>⑨</sup>。受到鎮壓反革命運動的影響，到7月20日英電工會才召開了第二次座談會，將之前提出的三種方案用算式的方法做了分析，引導職工認識到「保留10年工齡」最有利，然後再在路線車間進行討論，最後90%以上的英電職工贊成「保留10年工齡」方案（另有5%的職工希望保留一半工齡）<sup>⑩</sup>。工會與資方就退職金問題達成協議後，英電於1951年12月開始實施《勞保條例》，成為六大企業中首家實行的企業。

儘管「保留10年工齡」方案在六大企業職工中獲得廣泛歡迎，但在此後一年半的時間內，該方案卻遲遲未能得到推廣，這與這一時期工會工作方針的轉折不無關係。在1951年12月13日召開的全國總工會黨組第一次擴大會議上，提倡「公私兼顧」的李立三因其「經濟主義」、「工團主義」立場受到批判，並被免去全國總工會黨組書記職務<sup>⑪</sup>。1953年以後，全國工會系統又開始全面批判工會工作中存在的「經濟主義」傾向<sup>⑫</sup>，上海總工會於1953年4月上海市工人代表會議上指出，由於「工會幹部中過去地下鬥爭時期經驗主義的思想沒有徹底清除」、「對群眾中脫離發展生產的片面福利要求往往採取無原則的遷就態度」等原因，導致在某些產業、某些工廠中滋長着「經濟主義」偏向<sup>⑬</sup>。



在此背景下，華東地區及上海市的相關部門對六大企業退職金政策的實施方式也悄然發生改變，試圖從原定的逐步過渡轉為直接廢除。1952年8月，華東軍政委員會副主席譚震林指示上電退職金一律緩發<sup>⑤</sup>。11月，上水、上煤被上海市軍管會徵用，徵用方案中對退職金「既不否認，也不肯定」，但在實際操作中基本按照《勞保條例》辦理退職<sup>⑥</sup>。1953年3月，華東財委也指示上電，對年老力衰或因病不能繼續工作的職工暫按《勞保條例》辦理<sup>⑦</sup>。

有關部門試圖直接實施《勞保條例》的舉動，引起尚未正式實施條例的五家公用企業（上電、上話、上煤、上水、法電，以下簡稱「五家企業」）職工的反對。1953年1月中央政府公布了新修訂的《勞保條例》並進一步擴大了實行範圍，上水職工就憂慮地稱：「別人家廠聽到這個消息時歡喜，我們聽了真要跳黃浦，一生一世為了它熬苦的東西都完了。」<sup>⑧</sup>各企業黨委也不贊成直接取消退職金、實行《勞保條例》的辦法，如上電黨委在報告中表示：「如在具體辦法上採取立即取消〔退職金〕的辦法，大部分職工恐不易接受，波動面太大，波動程度太深，甚至生產恐亦受到影響，這樣做在目前尚缺少必要的政治基礎和物質基礎。」<sup>⑨</sup>

最終，中央於1953年6月對這一問題作出直接指示，同意以「保留10年工齡」的辦法來解決上海各公用企業的退職金問題<sup>⑩</sup>。9月，上海總工會黨組通過了由市政工會草擬的新方案。新方案與英電「保留10年工齡」的辦法基本相同，並且為了與1951年12月率先實行《勞保條例》的英電保持一致，五家企業的退職金結算日期也被定為1951年12月。唯一不同之處在於，新方案並沒有如英電般不論工齡、年齡，一律以10%的最高標準結算退職金，而是「對計算退職金按工資基數及服務年限的具體計算辦法，概按各單位原規定辦理」<sup>⑪</sup>。此後，「保留10年工齡」的退職金解決方案開始在五家企業中陸續推行（表1）。

表1 1953年六大企業退職金計算方法

	10%	7.5%	5%
英電	無論工齡、年齡一律按月工資10%計算退職金	—	—
上電	工齡滿十二年，年齡滿五十歲	工齡滿十二年，年齡滿四十五歲	工齡滿十二年，年齡未滿四十五歲
上煤、法電		工齡滿十二年，年齡未滿五十歲	工齡滿十一年，年齡未滿五十歲
上話		工齡滿十一年，年齡滿四十五歲，或工齡滿二十年，年齡未滿四十五歲	工齡滿十一年，年齡未滿四十五歲
上水	工齡滿十三年，年齡滿五十歲	工齡滿十三年，年齡滿四十五歲	—

資料來源：上海市政工會：〈關於六公用企業實行勞動保險結束舊退職金制度的幾項規定（草案）〉（1953年11月14日），上海市檔案館，C7-2-57-1，頁3-4。

說明：工齡均按截至1951年12月扣除十年後計算。

## 四 壓縮與限制：1954年後退休待遇的調整

與解決六大企業退職金問題同時進行的是新政權對上海外商企業的接管。朝鮮戰爭爆發後，新政權首先對美國在華企業實施管制，1950年12月，上海市軍管會奉政務院命令對上電、上話兩家美商企業實行軍管；1952年11月，作為對英國處理「兩航飛機案」結果的回應，新政權宣布徵用英商企業英電、上水、上煤及隆茂公司的全部財產；1953年社會主義改造運動開始後，新政權已決心將「帝國主義在華企業」改造為「社會主義的人民企業」，在此背景下，11月，上海市人民政府將法電收歸國營，並成立上海市滬南水電交通公司（滬南）<sup>⑤</sup>。隨着法電被收歸國營、代管財產，上海六大企業已全部被新政權軍管或徵用。六大企業由外商企業變為國營企業，職工的福利也完全由國家承擔。但此時各企業卻發現，實行「保留10年工齡」辦法後，各企業的勞保基金將面臨入不敷出的困境。1954年初，上海市勞動局據此認為不宜批准五家企業實施《勞保條例》，此事再次陷入停頓<sup>⑥</sup>。

根據《勞保條例》第九條規定，企業的勞保基金由企業行政方或資方按月繳納，金額相當於該企業全部職工工資總額的3%，勞保基金不得在職工工資內扣除，也不得向職工另行徵收<sup>⑦</sup>。由於五家企業職工普遍工齡長、年齡高，加之需額外負擔退職金項目，各企業勞保支出頗高。外商資方並沒有留下退職金的準備金，而《勞保條例》中又無退職金款項的規定，因此形成五家企業勞保基金的缺口。根據五家企業1953年12月的統計顯示，除上繳全國總工會30%的勞保基金外，各企業每月實際掌握的勞保基金約3.1億元，而包括退職金在內的實際勞保支出約為5.2億元，差額達2.1億元<sup>⑧</sup>。

按照《勞保條例》第二十二條丙款規定，各工會基層委員會勞動保險基金不足開支時，可以向省、市工會組織或產業工會全國委員會申請動用調劑金<sup>⑨</sup>。這也是各企業工會在發現勞保基金不足時最初的打算。然而受1953年批判工會「經濟主義」的影響，上海各企業的福利水平普遍下調，全國總工會勞動保險部副部長郝占元對此專門指示：公用企業工資高，集體福利多，既享受勞保又結算退職金，如以其他產業的勞保基金來調劑公用企業單位，勢必引起其他產業工會的不滿，故不能申請地方工會調劑金，應由五家企業自行設法解決<sup>⑩</sup>。

但勞保基金缺口若完全由企業承擔，將會給企業的經濟核算和職工整體福利帶來不利的影響。經過市政工會與上海總工會的協商，上海總工會於1954年3月向上海市委提出了一項折衷方案：第一，由市政工會向上級申請，將五家企業上繳全國總工會的勞保基金（企業勞保基金的30%）暫時留在企業，填補各企業勞保基金缺口；第二，暫留上繳基金後依然存在的基金缺口，由各企業按月在工資總額中提出一定比例來填補<sup>⑪</sup>（表2）。

這一方案在不動用地方工會調劑金的前提下，盡可能減少了各企業的負擔。5月，上海市委工業生產委員會原則上同意了上海總工會的方案，並提出了三點補充意見：第一，需要向職工說明六大企業既實施勞保又付給退職金

表2 五家企業勞保基金收支情況表(單位：萬元)

	掌握的勞保基金金額	勞保基金支付金額	勞保基金收支差額	暫留上繳基金後勞保基金收支金額	填補差額的工資比例
上電	12,260	17,351	-5,091	163	
上話	4,952	7,583	-2,631	-408	1.96%
上煤	2,362	6,255	-3,893	-2,881	2.56%
上水	3,733	8,820	-5,087	-3,488	0.173%
滬南(法電)	8,234	11,849	-3,615	-86	0.022%
合計	31,541	51,858	-20,317	-6,700	

資料來源：上海市政工會：〈關於1951-1955年六大公用事業退職金問題處理的情況和意見〉(1954年1月27日)，上海市檔案館，C1-2-1766-1，頁142；上海總工會黨組：〈關於六公用企業實行勞動保險後經費差額補貼的幾個意見〉(1954年3月1日)，上海市檔案館，C1-2-861-42，頁7。

是一種權宜的辦法，是黨和政府對職工的照顧；第二，退休職工養老金的支付，需要以工資改革後的標準工資發給，不包括「保留工資」在內(下詳)；第三，同意暫留上繳全國總工會的勞保基金作為調劑金，不足之處由企業在年終營業值損益項目或其他經費項目內設法調劑。1953年7月，上海市委正式批准了上海市委工業生產委員會提出的三點意見，並隨後在五家企業中開始實行<sup>65</sup>。不過從長期來看，暫留上繳勞保基金並不能徹底解決各公用企業勞保基金的不足。隨着各企業老工人退休、新工人增加、新工人工資比老工人低，工資總額將逐步減少，暫留作調劑金的勞保基金也會相應減少，各企業勞保基金缺口可能會隨之擴大<sup>66</sup>。因此，要徹底解決五家企業勞保基金不足的問題，還要從壓縮各企業勞保支出的方面入手。

在上海市委工業生產委員會提出的第二點意見中，專門提到退休職工養老金(實際也包括退職金)按標準工資結算的問題。自1953年上海實行工資改革後，許多企業職工在標準工資之外還存留着金額不小的保留工資。標準工資即1952年上海推行「八級工資制」改革後按工人技術等級或職員職務等級評定的工資；保留工資是上海各企業對因工資等級評定而減少工資的職工採取的一種補償辦法，即在實際發放的工資數額上保留一至三級的工資，以彌補其因工資改革評級所導致的工資收益損失<sup>67</sup>。根據上海電業管理局(以下簡稱「電管局」，1953年由上電改組而成)1954年2月調查顯示，該局有84.7%的職工擁有保留工資，保留工資金額佔該局工資總額的45.5%<sup>68</sup>。1954年5月24日至29日，上海市委工業生產委員會召開勞動工資問題專項會議，會議上批判了部分幹部「片面福利觀點和強調上海特殊的錯誤思想」，提出上海地區工資水平應逐步與全國取得平衡，會後上海各國營、公營、公私合營企業開始大規模削減「變相工資」，並取消了部分津貼、獎金<sup>69</sup>。此次調整一直持續到1955年，調整後的職工平均工資由1953年的73.9元下降至1955年的68.43元，

下降比例為7.99%<sup>⑩</sup>。上海市委工業生產委員會之所以在1954年5月提出結算標準的問題，一方面是為了配合上海對企業「保留工資」的削減，縮小上海與全國工資水平的差距，另一方面則是希望藉此降低職工退休待遇，削減企業的勞保支出。

但這一要求給企業的實際執行帶來巨大困難。市政工會曾在「保留10年工齡」方案中向職工明確宣布：「結算退職金，一律以1951年12月之工資基數為準，今後除因受行政處分而降低工資之外，無論工資增減，不再變更。」<sup>⑪</sup>電管局是五家企業中最先完成工資改革的企業，在1954年7月市委將市委工業生產委員會的三點意見正式下達以前，電管局已經有八十一名老年職工按照實得工資（包括保留工資）結算養老金退休，市委指示下達後電管局的退休計劃被迫擱置。電管局黨委於8月反映，在結算標準方面應堅決執行市委指示，「但目前群眾未經充分動員和教育，這樣做會行不通」，並以該企業「當前生產任務緊張，在時間、力量上均較困難」為由，請求給予一定的時間做好準備工作，「最好等待其他五個公用事業的公司進行調整後，同時實行市委所批示之新標準」<sup>⑫</sup>。受到結算標準問題的影響，電管局一直拖到1955年底仍未能實行《勞保條例》，其他四家企業（上話、上煤、上水、滬南）則在工資改革之前就以實得工資為標準實行了《勞保條例》。但隨着各企業工資改革於1955年相繼完成，結算標準也成為一個無法迴避的問題。

然而，1953年對「經濟主義」的批判後工會及企業行政方對職工正當福利要求的漠視，以及1954年以來職工工資水平的下降，使中共高層開始注意職工的經濟訴求，並嘗試平衡國家的長遠利益與職工的個人利益。1956年9月，時任全國總工會主席賴若愚在中共第八次全國代表大會報告中強調：工會「必須認真地關懷和保護工人群眾的利益」<sup>⑬</sup>。同時，在1956年的工資改革中，中央政府也對全國職工的工資水平進行了適當的提高<sup>⑭</sup>。

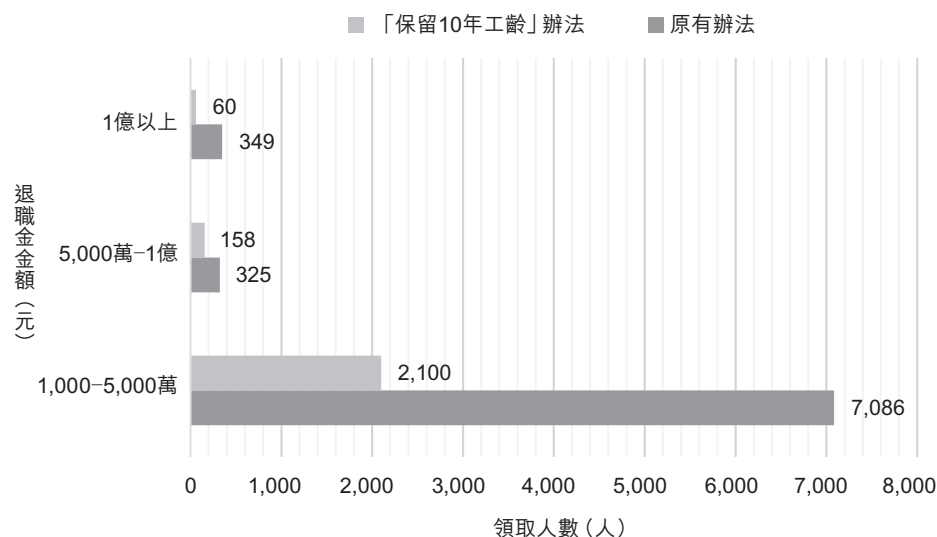
國家工資福利政策的轉向促使六大企業退休結算標準問題得到解決。1956年5月上海市委對勞保工作問題的報告中承認：「在支付待遇時的工資計算問題上，片面地認為上海工資水平比全國高，今後必然要降低一些，如果把保留工資和供膳的私營企業中的伙食費計算在內，工資改革時就要增加麻煩，就不問職工的生活會受到怎樣的影響，規定在計算待遇時一律不把這兩個項目計算在內。」<sup>⑮</sup>上海市勞動局於6月宣布：企業職工因工負傷殘廢、疾病、補助費、救濟費以及發給養老補助費等，均應包括保留工資在內計算<sup>⑯</sup>。電管局及各公用企業的退休待遇問題才就此解決，1956年初電管局也實行了《勞保條例》，成為六大企業中最後一個實行該條例的企業。

除了降低退休待遇結算標準外，相關部門還對六大企業職工退職金設定限額，以限制職工領取金額過高的退職金。從現有相關資料來看，全國總工會最早提出了退職金限額問題。在1951年4月對上海總工會關於退職金問題的覆信中，全國總工會指示：退職金能算到1億元以上的人，應該和老工人的血汗錢區別對待，「是否可以考慮對拿錢太多者，給一個適當的最高限額，這個限額甚至可以降低到3,000萬元左右，鼓勵職工所得超過3,000萬元者捐出

一部分(30%到60%)作為上海工人的福利事業基金」。全國總工會同時建議，捐獻退職金應徵得職工同意，不應採用強制辦法<sup>⑦</sup>。

全國總工會提出退職金限額的問題，主要是出於縮小職工收入差距的考慮，但自六大企業實行「保留10年工齡」方案後，企業中領取高額退職金的人數實際已大幅減少。據上海市建設工作委員會1953年統計顯示，若按各企業原有辦法結算，五家企業退職金可得5,000萬至1億元者有325人，可得1億元以上者有349人。另據市政工會同年7月的統計顯示，按「保留10年工齡」方案結算後六大企業退職金可得5,000萬至1億元者減少為158人，可得1億元以上者減少為60人。由於按原有辦法結算的人數未統計英電，因此實際的減少人數還會略多一些(圖2)。

圖2 1953年五家企業領取退職金人數比較



資料來源：上海市政工會：〈關於1951-1955年六大公用事業退職金問題處理的情況和意見〉(1953年7月29日)，上海市檔案館，C1-2-1766-1，頁60；上海市建設工作委員會：〈關於上海各外商企業大部分取消退職金制度的處理意見〉(1953年)，上海市檔案館，B8-2-38-68，頁3。  
說明：按原有辦法領取退職金人數未統計英電人數。

拿取1億元以上退職金的老年職工，大部分是工齡很長、具有一定專門技術或專門業務知識的技術人員或高級職員。考慮到這一情況，上海總工會於1953年10月決定：在五家企業推行「保留10年工齡」方案過程中，不對退職金設具體限額，而對少數「群眾一貫不滿者」採取個別說服教育的辦法，令其自動提出申請減少退職金<sup>⑧</sup>。

儘管「保留10年工齡」方案已大幅度減少了六大企業中領取高額退職金的人數，但對上海其他企業職工而言，還是會對六大企業職工享受的「特殊待遇」感到不滿。1954年3月，上話工會由市政工會劃歸中國郵電工會上海市委員會。郵電工會所屬的上海郵局原來也有類似退職金的待遇，該局的退職金早在1950年8月即全部取消，但新加入的上話職工卻保留了退職金，這引起了郵局職工的不滿。郵電工會於1954年7月提出，既然「保留10年工齡」方案

是1951年擬定的，享受退職金的職工就應該按照當時養老金的最低標準（本人每月工資35%）領取養老金，否則就應放棄退職金，才能按現行標準（本人每月工資50%至70%）領取養老金<sup>㉟</sup>。

上話退職金解決方案在1953年就已有定案，不能輕易改變。考慮到六大企業保留退職金的既成事實，又為了照顧郵電職工的情緒，中共上海市財經工作部於1954年11月上話退職金限額問題指示：「退職金結算以不超過5,000萬元為限一點，可以作為領導上掌握的限額，需處理時，則應個別對象有所不同，不宜限制太死」，對生產作用不大的職員可將退職金限制在5,000萬元以內，對一般老工人或技術人員則允許稍微超過5,000萬元的限額<sup>㊱</sup>。

這一辦法隨後在六大企業中一致執行，在實際執行過程中各企業均將5,000萬元作為退職金的硬性限額。如上話黨委規定：「在結算職工退職金時，以5,000萬元為原則，5,000萬元以上者，一律按5,000萬元計算，5,000萬元以下者，按實際工齡全部結算。」<sup>㊲</sup>儘管這種做法實際上違背了「保留10年工齡」的原則，但由於涉及的人數較少，執行過程相對順利。不過還是有個別老工人對這種「出爾反爾」的行為表示不滿，在1957年的大鳴大放運動中，就有一位老工人在給電管局的信中稱<sup>㊳</sup>：

在我去年退休時營業所沒有按照這個規定〔即「保留10年工齡」〕辦，而是幾次談話時，我無可奈何地接受了5,000元〔新人民幣〕的退職金，在最後一次談話的，那天我記得人事處李同志對我說「你如果不滿意可以替我」，當時我處於這種壓力之下，雖感到不滿意，但也不敢再提出甚麼意見。我認為既有規定在前，應照規定辦事，況且在老年工人座談會時又經反覆說明，因此言猶在耳，絕不應當有甚麼突然的變動，今天我鼓足勇氣提出意見，敢請營業所領導上維持諾言，對我的退職金作出重新處理。

最終，六大企業的退職金在一定程度上得到了保留。經過1954年以後的壓縮與限制，儘管有一小部分老工人的利益被犧牲，但大部分職工還是領到了相應數額的退職金。1957年上海市工會聯合會在一份文件中總結稱：「我們解決外商企業的勞動保險問題，就是經過相當長期的說服教育工作，並提出了群眾所接受的辦法，逐步改變了外商企業原有那些不合理的制度。」<sup>㊴</sup>實際上正是由於雙方共同的妥協，才實現了六大企業實行《勞保條例》問題的最終解決。

## 五 結語

六大企業實行《勞保條例》的過程以及問題的解決之所以如此曲折，主要是由於這些企業本身的特殊性。首先，建國以前六大企業就是中共領導工人運動的重要堡壘，上海公用事業工會曾是中共掌握最主要的上海產業工會之

一，而六大企業的退職金待遇則是職工在中共的領導下爭取而來，貿然處理退職金問題會給剛入主上海的中共帶來不利的政治影響。其次，六大企業作為外商企業，新政權需要獲得職工的支援從而掌控這些企業，同時在接管以前，退職金實際由外國資方承擔，這也使工會在最初制訂了較為有利於勞方的退職金方案，但隨着國際局勢的變化，六大企業相繼被新政權接管，之前相對寬鬆的解決方案將會給財政帶來沉重的負擔，這也是1954年以後六大企業退休待遇被進一步壓縮的原因之一。最後，六大企業對上海城市運轉有着不可替代的作用，甚至是職工工作情緒的不穩定都會給城市工業生產、市民生活帶來不小的影響，因此在六大企業福利待遇問題上，有關部門並沒有採取強制執行的措施，六大企業實行《勞保條例》問題也因此遷延長達五年之久。

另一方面，六大企業實行《勞保條例》的過程亦受到1950年代初期上海及全國工資福利政策變化的影響。1953年以前，考慮到上海地區的現實情況，上海的工資福利政策相對寬鬆，「保留10年工齡」方案就是在這樣的環境下出台的。1953年以後隨着第一個五年計劃開始實施，中央政府採取「高積累，低消費」的政策，上海的工資福利政策也轉而收緊，「保留10年工齡」方案一度被推遲執行。到1954年以後，上海為了實現「減控」工資的目標，又大力削減「變相工資」及相關津貼、獎金，從而引發五家企業退休待遇支付標準問題。儘管六大企業實行《勞保條例》問題最終較為圓滿地解決，但並非所有企業都能享受這樣的「特殊待遇」。總體而言，在第一個五年計劃時期，上海工人階級的經濟訴求向國家經濟建設需要作出巨大的讓步，上海職工的工資福利待遇和生活水平都出現明顯的下降<sup>④</sup>。儘管1956年後中央政府又對政策進行了一定的調整，並嘗試探索毛澤東在〈論十大關係〉中提到的「國家、生產單位和生產者個人的關係」<sup>⑤</sup>，但這一努力很快因1958年興起的大躍進運動戛然而止，在此後的1960、70年代，全國職工的工資福利長期維持在較低的水平。

### 註釋

① 裴宜理(Elizabeth J. Perry)：〈國家的主人？人民共和國早期的上海工人〉，載周杰榮(Jeremy Brown)、畢克偉(Paul G. Pickowicz)編，姚昱等譯：《勝利的困境：中華人民共和國的最初歲月》(香港：中文大學出版社，2011)，頁77-79。

② 包樹芳：〈上海私營企業的工資調控研究(1949-1952)〉，《中共黨史研究》，2014年第5期，頁31-33。

③④ 林超超：〈20世紀50年代上海工人家庭生活水平的實證研究〉，《中國經濟史研究》，2019年第5期，頁62；48-62。

④⑤⑥ 孫強、裴建國：〈對外商「六大公用事業」的監督管理〉，載中共上海市委黨史研究室、上海市檔案館編：《接管上海》，下冊(北京：中國廣播電視出版社，1993)，頁165；166；171。

⑤ 上海市公用事業處：〈關於兩個半月的工作報告〉(1949年8月)，載《接管上海》，上冊，頁385-86。

- ⑥ 《上海楊樹浦發電廠志》編纂委員會編：《上海楊樹浦發電廠志 1911-1990》（北京：中國電力出版社，1999），頁 240。
- ⑦ 《上海勞動志》編纂委員會編：《上海勞動志》（上海：上海社會科學院出版社，1998），頁 351。
- ⑧ 朱邦興、胡林閣、徐聲編：《上海產業與上海職工》（上海：上海人民出版社，1984），頁 216、218。
- ⑨ 引自《上海自來水工人運動史》編寫組編：《上海自來水工人運動史》（北京：中共黨史出版社，1993），頁 18。
- ⑩ 裴宜理著，劉平譯：《上海罷工：中國工人政治研究》（南京：江蘇人民出版社，2001），頁 167-68。
- ⑪⑫ 〈上海電力公司工人運動史資料〉，載上海社會科學院「中國現代史」創新型學科團隊、上海社會科學院歷史研究所現代史研究室整理：《上海工人運動歷史資料 2》（上海：上海書店出版社，2016），頁 6-7；13-17。
- ⑬ 《上海電業黨史工運史》編輯委員會編：《上海電力公司工人運動史》（北京：中共黨史出版社，1991），頁 45。
- ⑭ 《上海法電工人運動史》編寫組編：《上海法電工人運動史》（北京：中共黨史出版社，1991），頁 187-207。
- ⑮ 上海市公共交通總公司、《上海英電工人運動史》編寫組編：《上海英電工人運動史》（北京：中共黨史出版社，1993），頁 185-87。
- ⑯ 〈關於上海六大公用事業工會聯誼會的一些情況〉，載《上海工人運動歷史資料 3》，頁 127-30。
- ⑰ 毛齊華：〈解放戰爭時期上海工人運動的一些情況〉，載中共上海市委黨史研究室編：《上海黨史資料彙編·第四編·解放戰爭時期》，上冊（上海：上海書店出版社，2018），頁 267。
- ⑱⑲ 中共上海工業管理局委員會：〈關於上海市各外商企業有退職金制度的情況及處理意見（草稿）〉（1952年），上海市檔案館，B383-1-9-158，頁 1；7。
- ⑳ 上海總工會：〈關於上海電力公司工資的調查報告〉（1950年），上海市檔案館，C1-2-346-44，頁 24。原標題發文單位誤作「上海市總工會」。1950至1955年上海工會正式名稱應為「上海總工會」，1955年改為「上海市工會聯合會」，1959年改名為「上海市總工會」。
- ㉑㉒㉓ 《當代中國的職工工資福利和社會保險》編輯委員會編：《當代中國的職工工資福利和社會保險》（北京：當代中國出版社，2009），頁 247、249；250；45。
- ㉔ 〈切實執行勞動保險條例〉，《工人日報》，1951年2月27日，第1版。
- ㉕ 袁進、丁雲亮、王有富：《身份構建與物質生活：20世紀50年代上海工人的社會文化生活》（上海：上海書店出版社，2008），頁 32。
- ㉖㉗ 上海總工會：〈關於外商企業勞保情況存在的問題及我們的意見〉（1950年），上海市檔案館，C1-2-328-1，頁 6；7。原標題發文單位誤作「上海市工會聯合會」。
- ㉘ 上海市統計局編：《上海統計年鑒 1983》（上海：上海人民出版社，1984），頁 56。
- ㉙ 上海市建設工作委員會：〈關於上海各外商企業大部分取消退職金制度的處理意見〉（1953年），上海市檔案館，B8-2-38-68，頁 3。
- ㉚ 1955年中國人民銀行發行新人民幣，新人民幣1元兌換舊人民幣1萬元。參見賀永生、祁永彪編：《工業企業財務會計辭典》（北京：工人出版社，1987），頁 7。
- ㉛㉜ 中共上海電業管理局委員會：〈關於上電退職金問題的情況和處理意見〉（1952年10月29日），上海市檔案館，B383-1-9-147，頁 1。
- ㉝㉞㉟ 政務院：〈中華人民共和國勞動保險條例〉（1951年2月26日），載中國社會科學院、中央檔案館編：《1949-1952中華人民共和國經濟檔案資料選編·勞動工資和職工福利卷》（北京：中國社會科學出版社，1994），頁 646；646；638；644。



- ⑳④⑥ 上海市政工會英電分會：〈關於組織領導群眾討論勞保並取得資方協議實施勞保具體辦法的報告〉（1951年9月4日），上海市檔案館，C7-2-31-146，頁1；3-5。
- ㉓ 宋佩玉、孫占彪：〈從監管到清理：解放初期上海外資企業改造政策述論〉，載上海市檔案館編：《上海檔案史料研究》，第二十一輯（上海：上海三聯書店，2016），頁107-108。
- ㉔③⑨④⑦ 中共上海市政工會分黨組：〈關於七大外商企業實施勞動保險條例中養老金問題的解決方案〉（1951年3月20日），上海市檔案館，B383-1-9-197，頁3；3；4；40。「七大外商企業」即本文所述六大企業和美商中國電氣公司（中電）。
- ㉕ 中共上海市公用事業委員會：〈關於華商電氣公司人壽儲金問題的材料〉（1950年8月25日），上海市檔案館，A59-1-42-33，頁4-5。
- ㉖④⑩ 上海市人民政府：〈關於外商企業實行勞動保險問題的指示〉（1951年5月15日），上海市檔案館，B1-2-659，頁7；2。
- ㉗ 李立三：〈公營企業工會工作中的公私兼顧問題〉（1951年4月11日），載李桂才主編：《中國工會四十年資料選編1948-1988》（瀋陽：遼寧人民出版社，1990），頁189。
- ㉘ 上海市政工會：〈六大外商企業退職金制度歷史沿革〉（1952年），上海市檔案館，C7-2-20-91，頁5。
- ㉙ 英電自抗戰勝利後便連年虧損，職工多要求退職，為了挽留職工，上海解放後英電資方同意退職金一律以月工資的10%結算（原辦法按工齡長短分為5%、7.5%、10%三種方案）。參見上海市政工會：〈關於1951-1955年六大公用事業退職金問題處理的情況和意見〉（1951年），上海市檔案館，C1-2-1766-1，頁5。
- ㉚ 上海市政工會英電分會：〈對退職金的處理經過初步總結〉（1951年），上海市檔案館，C7-2-31-158，頁5。
- ㉛ 陳用文：〈對建國初期工會若干問題的回顧〉，載中共中央黨史研究室、中央檔案館編：《中共黨史資料》，第八十輯（北京：中共黨史出版社，2001），頁45-46。
- ㉜ 關於1950年代初對工會「經濟主義」批判問題的研究，參見李家齊：〈五十年代初批判工會的「經濟主義」「工團主義」及其在上海的影響〉，《上海工運史料》，1988年第6期，頁1-7；陳用文：〈對建國初期工會若干問題的回顧〉，頁38-55；林蘊暉：〈1950年代關於工會工作方針的爭論〉，《學習時報》，2007年4月9日，第3版、4月16日，第3版。
- ㉝ 李家齊：〈五十年代初批判工會的「經濟主義」「工團主義」及其在上海的影響〉，頁5。
- ㉞ 中共上海電力公司委員會：〈關於抄告華東財委關於上電退職金問題的覆示的函〉（1953年3月17日），上海市檔案館，B383-1-9-141，頁1。
- ㉟④⑨ 中共上海市自來水公司委員會：〈關於職工原有退職金問題的意見〉（1953年1月29日），上海市檔案館，C7-2-31-172，頁1；2。
- ㊱ 中共上海電力公司委員會：〈關於轉來職工退職金問題的覆示的函〉（1953年4月14日），上海市檔案館，B383-1-9-140，頁1。
- ㊲ 關於中央指示的原文，筆者尚未從相關檔案中發現，但根據1953年7月4日上海電業管理局黨委發給上海市委秘書長王堯山及上海市工業生產委員會書記谷牧的信函中，電業管理局黨委稱：「我們看到6月20日的電報，中央已經同意上海市委關於為我徵用的外商企業職工退職金的處理辦法，並指示：『在執行時應充分做好思想動員工作。』」1953年7月29日上海市政工會在一份文件中又提到：「上海六大公用企業職工退職金懸案及準備實施勞動保險問題，我們市委及中央的指示，曾與市政工會分黨組，並邀請有關黨委及基層工會反覆討論研究，一致認為，上海電車公司〔英電〕實施勞動保險的辦法是切合當前工人要求，其他單位同樣能實行勞動保險。」由此可見，在1953年6月20日中共中央曾以電報形式作出指示，基本同意六大企業按照英電辦法處理退職金問題。參見中共上海電業管理局委員會：〈關於對外商企業職工退職金處理辦法的函〉（1953年7月4日），上

- 海市檔案館，B383-1-9-170，頁1；上海市政工會：〈關於1951-1955年六大公用事業退職金問題處理的情況和意見〉（1953年7月29日），上海市檔案館，C1-2-1766-1，頁1。
- ⑥⑦ 上海市政工會：〈關於六公用企業實行勞動保險結束舊退職金制度的幾項規定（草案）〉（1953年11月14日），上海市檔案館，C7-2-57-1，頁3。
- ⑥⑧ 張侃：〈建國初期在華外資企業改造初探（1949-1962）：以上海為例〉，《中國經濟史研究》，2004年第1期，頁103-104；《上海公用事業志》編纂委員會編：《上海公用事業志》（上海：上海社會科學院出版社，2000），頁28-29。
- ⑥⑨⑩ 上海市公用事業黨委、郵電黨委等關於在六個公用企業中實施勞動保險結束舊退職金問題的請示、中共市委建設工作委員會的意見和市委的批示（1954年12月7日），上海市檔案館，A56-1-67，頁19；19；69-70。
- ⑥⑪ 上海市政工會：〈關於1951-1955年六大公用事業退職金問題處理的情況和意見〉（1954年1月27日），上海市檔案館，C1-2-1766-1，頁142。
- ⑥⑫ 中共上海總工會黨組：〈關於六公用企業實行勞動保險後經費差額補貼的幾個意見〉（1954年3月1日），上海市檔案館，C1-2-861-42，頁7。
- ⑥⑬ 中共上海市委工業生產委員會：〈關於六個公用事業企業廢除退職金制度問題的意見〉（1954年5月12日至7月15日），上海市檔案館，A38-2-340-17，頁2-8。
- ⑥⑭ 中共上海市委工業生產委員會：〈關於六個公用事業企業結束退職金制度、實行勞保中的問題請予處理的報告〉（1954年3月5日），上海市檔案館，A38-2-340-1，頁8-9。
- ⑥⑮⑯ 參見嚴宇鳴：〈新中國成立初期上海首輪工資改革運動的歷史考察〉，《中共黨史研究》，2017年第3期，頁21；28。
- ⑥⑰ 中央燃料工業部上海電業管理局：〈關於送工作總結實施方案及工資條例的報告〉（1954年2月16日），上海市檔案館，B383-1-125-8，頁22。
- ⑥⑱ 上海市勞動局：〈關於上海市工資問題的情況和今後意見的報告〉（1955年9月），上海市檔案館，B6-1-21-60，頁5。
- ⑦⑰ 中共上海電業管理局委員會：〈關於六大公用事業實施勞動保險問題的意見〉（1954年8月5日），上海市檔案館，A38-2-340-30，頁2、3、5。
- ⑦⑱ 賴若愚：〈在中國共產黨第八次全國代表大會上的發言〉（1956年9月23日），載《中國工會四十年資料選編1948-1988》，頁514。
- ⑦⑲ 中共上海市委辦公廳：〈關於工廠企業職工勞動保險問題的參考資料〉（1956年5月30日），上海市檔案館，C1-2-1838-15，頁6。
- ⑦⑳ 上海市勞動局：〈關於停工津貼、加班加點工資和勞保待遇等是否連保留工資計算問題的規定〉（1956年6月16日），上海市檔案館，B127-1-966-4，頁1。
- ⑦㉑ 中共上海總工會黨組：〈關於上海六公用企業實施勞動保險廢除退職金制度的幾項意見〉（1953年10月7日），上海市檔案館，C1-2-861-1，頁3。
- ⑦㉒ 中共中國郵電工會上海市委員會分黨組：〈關於上海電話公司實施勞動保險問題〉（1954年7月7日），上海市檔案館，C1-2-861-57，頁2。
- ⑦㉓ 中共上海市委財經工作部：〈關於對郵電黨委關於上海電話公司實施勞動保險結算退職金問題的意見〉（1954年11月24日），上海市檔案館，B383-3-7-101，頁1。
- ⑦㉔ 中國電業工會上海電業管理局營業所委員會：〈關於退休職工潘洛芬退職金與勞保待遇的請示報告〉（1957年7月6日），上海市檔案館，B383-5-27-14，頁3。
- ⑦㉕ 參見上海市工會聯合會國際聯絡部：〈關於上海職工勞動保險情況工作的基本情況的材料〉（1957年4月30日），上海市檔案館，C1-2-2460-101，頁5。
- ⑦㉖ 毛澤東：〈論十大關係〉（1956年4月25日），載中共中央文獻研究室編：《毛澤東文集》，第七卷（北京：人民出版社，1993），頁28-31。