

解放初国有企业工资影响因素的实证分析 ——基于天航档案中天津与上海数据的比较研究*

龙登高¹, 乔士容², 林展³

(1,2 清华大学 社会科学学院 北京 100084 3, 中国人民大学, 清史研究所 北京 100872)

关键词: 国企; 工资; 比较分析; 天津; 上海

摘要: 利用天航局档案中 1956 年疏浚公司天津队和上海队共计 1651 名船员个人信息、工资及其改革的详细记录, 考察建国初期国企员工工资结构的影响因素与变化历程, 并对天津和上海地区的工资情况进行比较研究。结果表明: 在建国初期的工资调整过程中, 国企员工的工资差距扩大了, 这一次工资调整是“反平均主义”的; 更高的文化程度、更长的工龄对工资有正面影响, 是否参加过反动党派、是否是共产党员等政治因素对工资也有较大的影响; 由于普遍采取分地区定级工资, 地区因素作为重要变量, 影响了员工工资的平均水平。

中图分类号: F129 文献标志码: A 文章编号: 1001-2435(2017)04-0481-12

An Empirical Study on Influencing Factors of State-owned Enterprises' Wage in the Initial Period of China—Based on the Comparative Analysis of the Wage Files of Tianjin Dredging Corporation

LONG Deng-gao QIAO Shi-rong LIN Zhan(Tsinghua University, Beijing 100084, China; Renmin University of China, Beijing 100084, China)

Key words: State-owned Enterprises; Wage; Comparative Analysis; Tianjin; Shanghai

Abstract: This paper uses the data of 1651 crews' wage and other personal information in 1956 in the archives of Tianjin Dredging Corporation to study the changes in the course of wage structure of employees of state enterprises in the early days, analyze the influencing factors of wage, and make a comparison of wages in Tianjin and Shanghai. The results show that: in the early days of the wage adjustment process, the wage gap of employees of state enterprises widened. This wage adjustment is "anti egalitarian"; Higher education and longer length of service have a positive impact on wages; Whether the crew participated in the reactionary party and the Communist party has great impact on wages; Since the wage setting take location into consideration, location factor as an important variable strongly affects the average wages of staff.

目前, 针对国有企业工资制度的宏观描述和分析比较丰富, 但微观实证分析方面有所不足, 对于建国初期国有企业工资结构的微观分析就更

为少见,^①同一行业或企业在不同地区工资比较的成果则一直是空白。作者从天津航道局永久档案中发现了 1955 年疏浚公司天津队和上海队共

*收稿日期: 2017-03-20

基金项目: 国家社科基金重大项目 (10&·zD078)

作者简介: 龙登高 (1966-), 男, 湖南安化人, 教授, 博士生导师, 主要研究方向为经济史、企业史; 乔士容 (1993-), 女, 河南三门峡人, 硕士研究生, 主要研究方向为经济史; 林展 (1984-), 男, 湖南长沙人, 博士, 讲师, 主要研究方向为经济史。

① 有学者认为, 在计划经济时期国有企业职工工资是根据国家工资制度制定的, 其中职工的职称级别是工资的最主要决定因素, 而职工的生产特征如受教育程度和技能得到的经济回报较低(夏庆杰, 李实, 宋丽娜, Simon Appleton:《国有单位工资结构及其就业规模变化的收入分配效应: 1988—2007》,《经济研究》2012 年第 6 期)。还有学者从历史角度回顾了国企工资制度的建立过程, 回顾了建国初期工资改革的过程, 详细介绍了 1956 年工资改革完成后的工资制度, 认为这次改革是寻求社会发展的效率性与公正性的统一(温振英, 许金华:《从 1956 年工资改革管窥建国初期的分配思想》,《企业经济》2006 年第 7 期)。对于国有企业微观工资数据的分析很少, 有学者对武汉市内 13 家国有企业 1163 名员工评估各薪酬结构要素不同水平的薪酬值的实证调查, 发现决定程序公平的薪酬结构的主因子分别为级差工资、学习工资、起点工资、职位等级、学历等是决定级差工资的重要因素, 而工龄相对次要(颜克权, 王韬:《基于程序公平的国有企业薪酬结构的主因子分析》,《中国管理科学》2008 年第 A1 期)。

计 1651 名船员信息与工资记录,这一宝贵史料有望填补研究空白,值得深入挖掘。通过简单的多元线性回归模型,分析建国初国企员工工资的影响因素,并对天津与上海两个地区的员工工资展开比较分析,本文在现有研究基础之上做出了几点贡献:第一,利用比较罕见的微观层面第一手资料,还原了国企工资制度建立的过程和建国初的工资结构,为进一步的理论研究提供了更加丰富可靠的证据和资料;第二,一些传统观点认为,新中国成立后的工资改革是平均主义的,本文通过对天津航道局档案资料的发掘,发现建国初的工资改革总的来说是反平均主义的,扩大了收入分配差距;第三,由于分析对象是同属一疏浚公司的天津上海两队,更容易发现地区因素对国企员工工资水平的重要影响。

一、研究背景

1.1 天津航道局与上海航道局

在中国疏浚史上,海河工程局(今天津航道局)具有非常特殊的地位。其建立初衷,一方面是为了缓解海河水旱灾害给航运业和沿岸居民造成的严重损失,另一方面是通过保证航运维护列强在华利益。^[1]1897年,在清政府官员、各国领事、租界洋商及航运公司的共同推动下,海河工程局成立了。作为在各利益相关方合作博弈下成立的第一家现代化疏浚专业机构,经费来源于政府拨款、公债、捐税和自营收入,其性质既不同于一般的企业,也不属于政府机构,更像是今天广泛存在的一类“公益法人”。^[2]

海河工程局成立后,先后完成了六次裁弯取直工作,疏通了海河及大沽沙航道,且常年负责海河航道的破冰工作,为海河治理和天津港口建设做出了巨大贡献。1949年1月15日,天津解放。1月16日,天津区军事管制委员会派水利接管处副处长赵朴等接管了海河工程局,不久将其移交给华北人民政府华北水利委员会领导。当时在册职工总数 854 人。1949年7月19日,海河工程局改由华北水利工程局领导,更名为海河工程处。1952年3月15日交由水利部直接领导。由于海河工程处负责的航道疏浚对航运的影响越来越重要,1952年8月8日,中央人民政府政务院财经委员会决定,将其改属中央交通部。^{[3]76-85}

上海航道局建立稍晚。上海作为东亚远洋航运中心,疏浚黄浦江航道至关重要。第二次鸦片战争后,列强为了维护在华利益,在《辛丑条约》中强行塞入疏浚黄浦江航道问题。光绪三十一年九月初六(1905年10月5日),南洋大臣将改订修浚黄浦河道条款具奏朝廷,大清光绪皇帝在奏折上朱批“知道了”,并由外务部转告上海道遵照办理。上海道台袁树勋于光绪三十一年十二月初一(1905年12月26日)设立浚浦工程总局,会同税务司料理一切。经过二十多年对黄浦江航道的治理,上海港一跃成为世界第七大港。1937年8月13日,日军进攻上海,浦江两岸战乱频繁,浚浦局的船舶设备尽遭日军掠夺,疏浚工程全面停顿。众多浚浦局职工弃业从戎,奔赴抗战前线,留局职工则以各种方式反抗日军占领。1949年5月27日上海解放,军事管制委员会在接管江海关的同时,一并接管了浚浦局。^{[4]1-73}1950年1月,浚浦局改由军管会财军委航运处接管,接管专员为李益民。

1952年,天航局和上航局的历史轨迹发生了重合。12月27日,交通部根据国家需要,将交通部航道工程总局改为航务工程总局,下设筑港工程、设计、疏浚、打捞四个公司。1953年1月1日,交通部航务工程总局疏浚公司在上海成立,赵朴任经理,原海河工程处、新港工程局疏浚船队组成天津区疏浚队,原浚浦局改为上海区疏浚队。新成立的疏浚公司为国营企业,按建筑包工企业办理,实行独立经济核算。后由于建筑包工企业核算方法不适用于疏浚破冰工作,从1955年起,疏浚公司改为交通部附属企业,公司为独立经济核算单位。直到1958年,天航局和上航局才分别独立出来。

1.2 解放初的工资制度变化

解放初期,一个普遍的认识是,旧中国的工资制度是极其不合理的。首先,工资分级存在不统一、等级数目多、级差小等问题。在官僚资本主义企业中,上海第五棉纺厂分七等 34 级,工人分 94 级;石景山钢铁厂解放前有 100 多个工资等级,极差相当于一斤小米;青岛中国纺织建设公司月工资分 37 个等级。民族资本主义企业中,私营水泥企业启新洋灰职员分为 129 个等级,工人分 92 个等级。其次,在工资关系上,又存在地区关系不合理、产业关系不合理、企业之间和企业内部关系不合理的问题。地区关系

上,沿海高于内地;产业关系上,轻工业高于重工业;企业间关系上,外资企业高于民族资本主义企业;企业内部工资关系上,简单劳动高于复杂劳动,外籍职工高于中国职工。^[5]

在解放战争时期,中共内部的供给制就已经开始向工资制转化,但基本上实行的还是供给制与工资制相结合的形式,经济情况好的时候就采用工资制多一些,差的时候就采取供给制多一点。解放初期,被接管企业大多数职工实行“原薪原职”政策,基本不动,个别调整,适当提高部分职工工资,以实物为基础,实行货币支付。另一方面,因为相信苏联的分配制度才是最合理的、真正具有社会主义性质的分配制度,中央各级领导人认为只有扩大不同等级的极差系数才能符合苏联模式。1949年中原临时人民政府在武汉对旧工资制的调查就提出,国民党统治时期的工资制度“存在平均主义工资率”。^[6]

1950年始,在恢复国民经济的同时,开始着手建立社会主义的工资制度。1950年9月,中央召开全国工资准备会议,会议确定了工资调整的三项原则:要在可能范围内调整得比较合理,打下全国统一的合理工资制度的初步基础;一定要照顾现实,尽可能得到大多数工人职员拥护;要照顾国家财政经济能力。1951年5月全国第一次工业会议进一步提出了工资调整的方针:“工资问题,只能采取由地区到全国逐步清理,逐步调整,逐步统一的方针,适当解决某些急需解决的问题,并为全国统一准备条件。”^[7]

1950年,政务院通过《工资条例(草案)》,提出工资改革的四点意见:第一,规定工资分所含实物种类数量;第二,建立新的工人和职员的工资等级制度(八级工资制),确定产业工资顺序,企业按产业类别和企业类别区分,企业职工实行职务等级工资制,一职数级,上下交叉;第三,取消小额奖励,并入标准工资,保留考勤奖金和年终双薪,但适当降低,实行超额奖、质量奖、节约奖、安全奖;第四,制定工人技术等级标准。由于各地采用的实物计价货币工资标准不同,不利于劳动力资源统一管理与交流互动。1952年,全国统一以“工资分”为工资计算单位(一工资分等于粮0.8斤,白布0.2尺,油0.05斤,盐0.02斤,煤2斤),全国的工资发放从供给制过渡到工资制,1952年3月将伙食服装津贴合并标准折发货币。

1955年8月31日,国务院颁布了《国家机关工作人员全部实行工资制和改行货币工资制的命令》,同时还制定了物价政策。1956年6月16日,国务院颁布《关于工资改革的决定》,内容主要包括:取消工资分制度,实行货币工资制;调整产业部门地区企业之间的工资关系;改革工人的工资等级制度,减少工资标准数目,提高技术工人工资;改革企业职工工资等级制度。对于全体企业职工的职务工资标准,一般划分为十三类,每类职务又划分为若干等级,分别规定不同的工资标准。以东北、华北地区二类产业为例(包括了铁道、交通等行业,是天航局和上航局所处的类别),一类企业正副厂长的工资为229-144元不等,最低一级的设计、工资专责助理技术员的工资为57-43元不等。在此基础上,对产业之间、部门之间、地区之间、企业之间和各类人员之间的工资关系进行了调整。产业方面,重工业的标准工资高于轻工业;各部门之间,直接生产部门工资增长较多;同类企业在不同地区采用不同的工资标准,对于物价和生活水平较高的地区工资标准定的较高,内地重点发展地区的工资也比较高。当时全国分为七类地区,七类地区:四川、贵州为一类;华东、中南地区及云南省为二类;东北、华北、内蒙地区为三类;上海、西安为四类;广州、兰州市为五类;新疆地区为六类;青海为七类。在各类人员的关系上,规定企业干部的工资高于相应的国家机关干部的工资,以鼓励干部到企业工作;同时规定工程技术人员工资高于同级管理人员,以鼓励人们钻研科学技术。^[8]

1956年的工资改革是在我国社会主义改造即将基本完成,社会主义建设全面进行的背景下开展的一次全国范围的行动,改革既反对平均主义,坚持按劳取酬原则,又力求工资分配的公平公正,从而寻求社会发展的效率性与公正性的统一。然而,由于借鉴苏联的工资改革在级差方面造成差距过大,引起中央关注。1956年11月的八届二中全会上,毛泽东对工资标准进行了批评,他表示:“现在高级干部拿的薪金和人民生活水平相比,悬殊是太大了,将来可以考虑也减少一些薪金。”因此1956年工资改革完成之后,国务院迅速拟定行政10级以上干部全面降薪。中央在工资改革上指导思想的转变,使工资调整从扩大级差向缩小收入分配差距转变。

二、天津航道局的工资制度沿革

1949年被接管后,天津航道局(即当时的海河工程处)从一家中外合资的公益法人机构先转变为共产党领导下的事业单位,再急剧转型为国营企业,性质发生了巨大的变化。其工资改革的每一个步骤都与相应的国家工资政策紧密相关,从1949年到1956年的短短七年间,天津航道局的工资制度几经调整,工资等级安排、工资发放形式、各类福利安排都发生了较大的变化。

1949年海河工程处的职工工资共分为32级,发放货币工资,基本符合解放初期被接管企业实行“原薪原职”的政策。后来,为了保障工人在物价波动情况下收入的稳定,海河工程处将货币工资改为实物计价发放。需要注意的是,当时中共管辖下的大量的企业、机关和学校仍然采用战时供给制,华北水利委员会的一份文件就体现了接管初期供给制与工资制的冲突:“根据各地反映,为加强机关学校之领导,不少供给制待遇之干部派往薪金制企业机关学校工作,仍按供给制待遇,致因人数较少、起伙困难,工作生活感到诸多不方便。为照顾工作便利,凡供给制待遇之干部派往薪金制企业机关学校工作者,根据其工作历史及工作态度,审慎评等,一律按薪金制待遇……”^①。

从1949年浚挖船员工资等级表可以看到改革前的工资状况(如图1所示),工资最高的船长、轮机长、高级驾长根据评议分数不同,工资等级从1到12级不等,工资从小米380斤到660斤不等;工资较低的水手等岗位,根据评分不同,工资等级从31级到12级不等,工资从小米200斤到380斤不等。各级之间的级差最小仅为5斤小米,最大为30斤小米。一般来说级别越高,级差越大。有趣的是,工资最高的水手,甚至可以达到高级驾长的底薪的水平。可以看出,建国初期被接管企业的工资分配是倾向于“平均主义”的,不利于激发员工的积极性。此时的工资改革中针对工资等级过多、级差过小的问题,将等级缩减为28级,这是第一次工资等级数的削减。1949年10月,海河工程处进行了

一次全面的工资调整,技术人员最高工资为小米920斤,最低工资小米310斤,平均工资477.3斤;管理人员工资最高820斤,最低220斤,平均365.8斤;技工工资最高570斤,最低180斤,平均267.3斤。主要是增加了技术和工人的工资,降低了管理人员的工资,同时保留了年底双薪、伙食补助和津贴等福利。

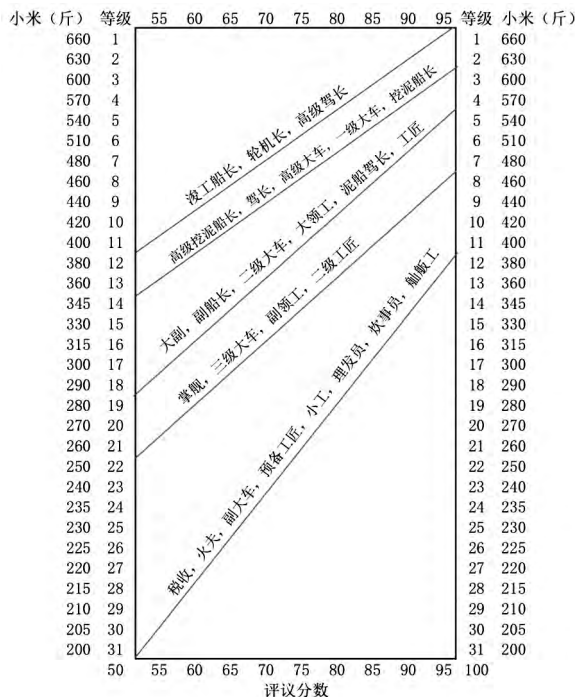


图1 1949年浚挖船员工资等级表

1950年10月,海河工程处又进行了一次大规模的调资。经过多次排级测算,最后经调资委员会研究,将工资标准调整为8等24级(即八级工资制),平均增资47.6%,这是第二次工资等级数的削减。此次调资还响应国家的规定,将按照实物计价发放工资的办法改为按“工资分”计发工资,分值按当日《天津日报》公布的市场价格计算。薪资评定后第一次发工资,每一“工资分”折合人民币2297元,当时海河工程处职工的平均工资折合人民币106.6万元。在1951年10月下发的一份文件中,华北水利工程局再次要求海河工程处加大级差以克服平均主义,主要策略包括抑制科员、办事员工资增长,对副工程师以上技术干部升级等^②。

1955年1月,当时的疏浚公司颁布了所属船舶修理厂关于工时、津贴、工资支付暂行实施

① 天津航道局1949年永久档案2,天津航道局档案馆藏,1949年,第6页。

② 天津航道局1951年永久档案6,天津航道局档案馆藏,1951年,第39页。

办法。办法规定了八小时工作日、月平均二十五天班工作日、加班工资支付办法等。从1949年到1955年,经过几次工资调整,天航局基本完成了工资改革的初步工作。1955年和1956年,在国家工资改革的大背景下,疏浚公司进行了两次大规模的工资测标和调整,普通工人和技术人员的工资水平普遍提高。根据1956年《疏浚公

司各类人员工资方案汇总表》(天津航道局1956年永久档案14,1956),改革后疏浚公司全体员工(包括天津队和上海队)工资总额从165049.6元上涨到189146.31元,人均工资涨幅15.1%,其中涨幅最高的是高级船员(27.8%)和技术员(18.7%)。与调资前相比,不同类型员工之间工资的方差与极差都扩大了。

表1 疏浚公司各类人员工资方案总表

人员类别	人数			工资		年均工资		
	总计	增加人数	不动人数	现行标准工资数	新拟标准工资总数	现行	新拟	增长%
总计	2716	2645	71	165049.6	189146.31	60.8	70	15.1
船员	1678	1659	19	107303.3	124723.2	63.9	74.5	16.6
高级	467	461	6	38088	48572	81.6	104.3	27.8
普通	1211	1198	13	69215.3	76151.2	57.2	62.9	10
工人	245	243	2	13908.3	15461	56.8	63.1	11.1
学徒	82	282	0	8588.8	9366	30.5	33.2	8.9
工程技术人员	113	106	7	9402.3	10826.5	83.2	96.2	15.6
工程师以上	2	30	2	4341.8	4825	135.7	151.9	11.9
技术员以下	1	76	5	5060.5	6001.5	62.5	74.2	18.7
职员	64	235	29	18835.5	21301	71.3	82.2	15.3
勤杂	1	32	9	1976.9	2039.61	48.2	50.9	5.6
警卫	1	61	0	2940.5	3322	48.2	54.5	13.1
医务	9	14	5	1461.9	1423	76.9	82.3	7
福利	3	13	0	632.1	684	48.6	52.6	8.2

1956年11月14日,天津市工资委员会下发通知,认为工资改革中企业领导干部的工资增长幅度过大,没有严格执行中央规定,造成领导干部和工人之间工资差距过大,脱离群众,导致工人不满进而影响生产。因此要求领导干部工资只能适当地增加。进一步地,《天津市国营及地方国营工业系统非生产人员工资标准草案说明》要求,非生产人员工资增长率不高于工人工资增长率。可以看出,1956年工资改革之后,随着中央对于工资差距态度的转变,地方国营企业的工资政策也发生了调整,从原先的克服平均主义向缩小收入分配差距转变。天津航道局的工资制度也随之调整。

1956年工资改革后,船员的工资制度作了很多改进,同时在水平上也有了相当的提高,对船员生产起了一定的鼓励作用。经过两年多的时间,工程局决定将简化工资支付形式,统一将船

岸关系及短期航海与施工的关系考虑在内,不再单独拟定工资加成和航海津贴等制度。并将原有十个船组,合并为四个船组。从每一职务内增多了等级标准,在高低职务间互相有了交叉关系,缩短了级差,这样改变了高低相差悬殊的现象,从而便于船员因生产变化而进行必要的流动,同时有利于职工团结。由于高级船员原水平偏高,这次高级船员工资下调较多。在每一职务内也适当增多了一些等级,这样也解决了高低职务间、船岸之间的工资相差过大,及普通船员中的新老船员工资相差过少的问题^①。

三、数据与分析

3.1 数据的描述性统计

本文数据来自天津航道局1955年永久档案

^① 天津航道局1956年永久档案21,天津航道局档案馆藏,1956年。

28 中的《1956 年本公司天津队船员登记表》^①和永久档案 29 中的《1956 年本公司上海队船员登记表》^②。这两份表记载了天津队和上海队全体员工的年龄、工资、教育水平、政治背景、家庭出身、工龄、籍贯等信息。表 2 展示了本文部分相关变量的定义及简单统计指标：

表 2 变量定义及描述性统计

变量	代码	个案数	平均值	变量定义
Wage	y	1650	239.34	工资
Education	x1	1576	4.356	文化程度*
Reactionaries	x2	1651	0.7	反动党团(是=0, 否=1)
Political Status	x3	1651	1.179	政治面貌(群众=1, 团员=2, 党员=3)
Experience	x4	1536	17.447	工龄
Location	x5	1651	0.447	地区(天津=0, 上海=1)

*文化程度：文盲、私塾、初小、速成、高小、初中、高中、专科、大学教育年限分别计为 1、3、4、6、6、9、12、12、16 年。

《1956 年本公司天津队船员登记表》详细记载了 913 名船员的工资信息，反映了建国初期一系列工资调整的结果。船员平均工资为约 227 工资分，最高为轮机长郭曙堂，工资为 1013 工资分；最低为两位统计工，工资仅为 120 工资分。

表 4 天津队变量描述性统计表

	Wage	Reactionaries	Education	Political Status	Experience
个案数	912	913	855	913	829
平均值	226.060	0.692	4.407	1.22	19.75
中位数	200.000	1.00	4.00	1.00	17.88
众数	180.0	1.0	4.0	1.0	18.0
标准差	85.8132	0.462	2.0106	0.5646	12.341
方差	7363.906	0.213	4.043	0.319	152.297
最小值	120.0	0	1.0	1.0	0
最大值	1013.0	1.0	16.0	3.0	57.0

由表 4 可以看到，天津队平均工资为 226 工资分，中位数为 200 工资分；平均受教育年限 4.407 年，大致相当于初小毕业；平均工龄为 19.75 年。在统计中还可以发现，船员中曾经加

各个职位的平均工资如表 3 所示：

表 3 1956 年疏浚公司天津队各职位平均工资

职位	平均工资	职位	平均工资
二管轮	628.3	电工长	280
轮机长	579.5	司炉长	274.7
大副	566	副司机	272
二副	545.8	水手长	271.5
船长	430	报务员	267
大管轮	429.8	木工	256.6
三管轮	422	驾长	255.6
三副	420	舵工	246
浚工二副	383	服务员	243
副浚工长	375	锻工	226
机匠	366.2	一级水手	221
浚工船长	364.2	电工	208.6
浚工三副	345	擦车员	206.7
正驾驶	338.9	司炉	200
正司机	333	学徒	191.8
车工	330	炊事员	189.7
浚工大副	316.3	二级水手	185
材料工	300	统计工	156.8
副驾驶	286		

数据来源：天津航道局 1955 年永久档案 28

各变量描述性统计结果如表 4：

入过“反动党派”的比例约为 30.8%，有 281 人；船员中共产党员的比例为 7.3%，共青团员的比例也为 7.3%，人数都是 67 人。工资和工龄分布如图 2 所示：

① 天津航道局 1955 年永久档案 28，天津航道局档案馆藏，1955 年。

② 天津航道局 1955 年永久档案 29，天津航道局档案馆藏，1955 年。

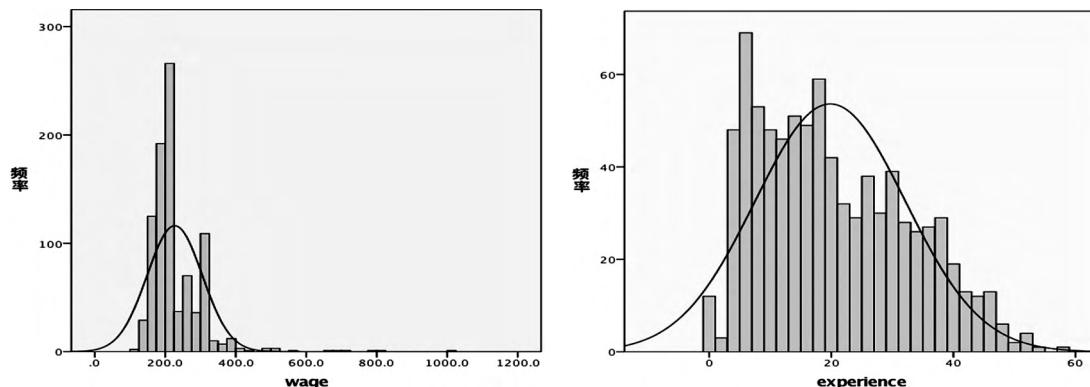


图 2 天津队船员工资工龄分布图

《1956 年本公司上海队船员登记表》详细记载了 738 名船员的工资信息。船员平均工资约为 253 工资分，最高为快利船船长，工资为 1130 工资分；最低为一位生火工，工资仅为 140 工资分。各个职位的平均工资如表 5 所示：

表 5 1956 年疏浚公司上海队各职位平均工资

职位	平均工资	职位	平均工资
船长	401.4	机匠	300
浚工船长	393.9	二管轮	296.7
三副	371	水盘长	270
轮机长	350.8	驾长	268.2
三管轮	340	副驾驶	262.7
浚工大副	337.6	舵工	260
正司机	333.9	加油	236.5
大管轮	324.6	生火	225.9
正驾驶	324.6	水手	225
大副	309.3	电工	220
二副	303.5	扛工	209.4
副司机	302.7	炊事员	181.9

数据来源：天津航道局 1955 年永久档案 29

各变量描述性统计结果如表 6：

表 6 上海队变量描述性统计表

	Wage	Reactio naries	Education	Political Status
个案数	738	738	721	738
平均值	253.279	0.710	4.295	1.127
中位数	235.000	1.000	4.000	1.000
众数	215.0	1.0	4.0	1.0
标准差	64.779	0.454	1.694	0.448
方差	4196.277	0.206	2.870	0.201
最小值	140.0	0	1.0	1.0
最大值	1130.0	1.0	16.0	3.0

可以看到，上海队平均工资为 253 工资分，中位数为 235 工资分；平均受教育年限 4.295 年，大致相当于初小毕业；平均工龄为 14.751 年。在统计中还可以发现，船员中曾经加入过“反动党派”的比例约为 29%，有 214 人；船员中共产党员的比例为 4.5%，共 33 人，共青团员的比例为 3.8%，共 28 人。工资和工龄分布如图 3 所示：

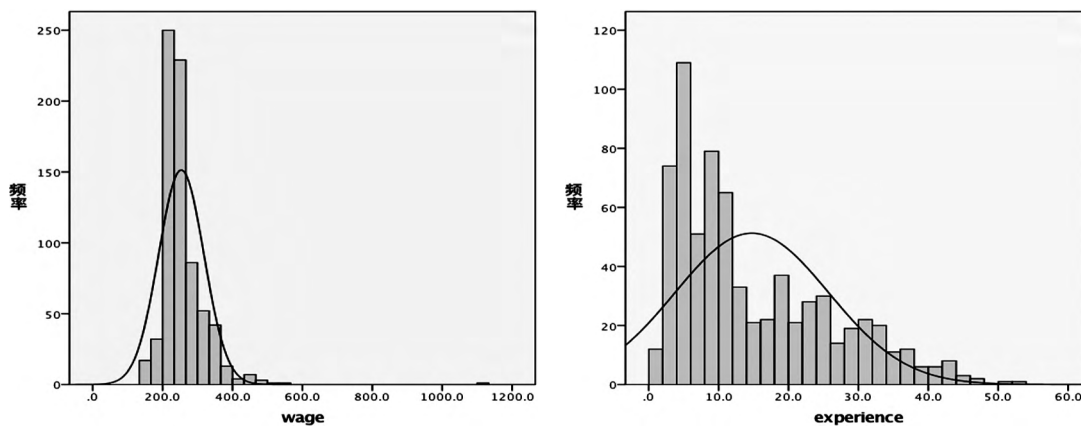


图 3 上海队船员工资工龄分布图

从两队各职位平均工资表可以看出,总体来说1956年疏浚公司船员工资的等级与岗位等级对应,但是由于工作表现评分和其他各种因素的差异,所评定的等级不同,个别岗位也会出现工资倒挂的现象。比如二管轮的平均工资高于船长和大管轮。至于这一阶段政治面貌、学历、出身、工龄对工资的影响,需要进一步的回归分析

才能得出更加准确的结论。

3.2 不附加地区变量的模型

以工资为因变量,建立简单的多元线性回归模型,公式如下:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 \quad (1)$$

使用SPSS软件对天津队和上海队的工资数据分别建模并进行估计和检验,结果见表7:

表7 不附加地区变量的模型

解释变量	解释变量	天津队		上海队	
		回归系数	显著性	回归系数	显著性
x ₁	Education	12.629	0.000	1.871	0.042
x ₂	Reactionaries	-15.303	0.010	-5.248	0.124
x ₃	Political Status	15.294	0.001	15.634	0.000
x ₄	Experience	3.081	0.000	3.26	0.000
	截距	102.722	0.000	180.61	0.000
	R-Square		0.224		0.44
	Adj R-Square		0.221		0.436
	F 检验值		58.853		135.907

天津队模型调整R方为0.224,模型总体显著,各变量中都在1%水平上显著。可以看出,教育对工资水平具有正面影响,控制其他变量时,教育水平每增加一年,所得到的工资平均增加12.629工资分;参加过反动党派的船员比不参加的船员工资平均低了15.303工资分;工龄越长可以拿到的工资就越高;相比普通群众,共产党员和共青团员可以拿到更高的工资。可以看出,在建国初期的工资调整过程中,通过对技术人员的加薪,天航局受教育水平较高的员工可以拿到相对较高的工资;从另一方面来看,政治面貌和出身已经在某种程度上影响了船员的经济收入。

上海队模型调整R方为0.437,模型总体显著,各变量中,教育、工龄和政治面貌在5%水平上显著。可以看出,教育对工资水平具有正面影响,控制其他变量时,教育水平每增加一年,所得到的工资平均增加1.869工资分;参加过反动党派的船员有可能获得较低的工资;工龄越长可以拿到的工资就越高,且影响水平与天津队非常接近;从描述统计的结果来看,党员的平均工

资为295.5工资分,普通群众的平均工资为252.5工资分,党员工资略高。

从两队员工工资的影响因素来看,尽管对于两队来说教育水平对工资都具有正面影响,但上海队的工资分配中,教育程度对工资的影响相较于天津队更弱。控制其他变量时,教育水平每增加一年,所得到的工资平均增加1.869工资分,相比之下天津队每增加一年教育平均工资增加12.629工资分,这可能是由于天津队高级别船员的学历普遍较高,而且有机会接受速成和专科教育。对于两队来说,参加过反动党派的船员都会获得较低的工资,而党员和共青团员会得到较高的工资。最后,工龄越长可以拿到的工资就越高,工龄对两队员工工资的影响程度差别不大,工龄每增加一年,平均工资增加约3工资分。

3.3 附加地区变量的模型

将员工所在地区作为虚拟变量,天津为0,上海为1,建立包含1656名船员信息的模型。将船员工资作为因变量,文化程度、工作年限、政治面貌、是否参加过反动党团、所在地区作为自变量。各变量描述性统计结果见表8:

表 8 变量描述性统计表

	工资	年龄	文化程度	政治面目	反动党团	工作年限	地区
个案数	1650	1592	1576	1651	1651	1536	1651
平均值	239.340	37.016	4.356	1.179	0.700	17.447	0.447
中位数	220.000	35.000	4.000	1.000	0	14.895	0
众数	215.0	28.0	4.0	1.0	0	10.000	0
标准差	78.109	11.099	1.873	0.518	0.458	12.001	0.497
方差	6101.039	123.181	3.507	0.268	0.210	144.027	0.247
最小值	120.0	19.0	1.0	1.0	0	0.299	0
最大值	1130.0	70.0	16.0	3.0	1.0	57.000	1.0

可以看到, 全体员工平均工资为 239.34 工资分, 中位数为 220 工资分; 平均受教育年限 4.356 年, 平均工龄为 17.447 年。在统计中还

可以发现, 船员中曾经加入过“反动党派”的比例约为 30%。工资和工龄分布如图 4 所示。

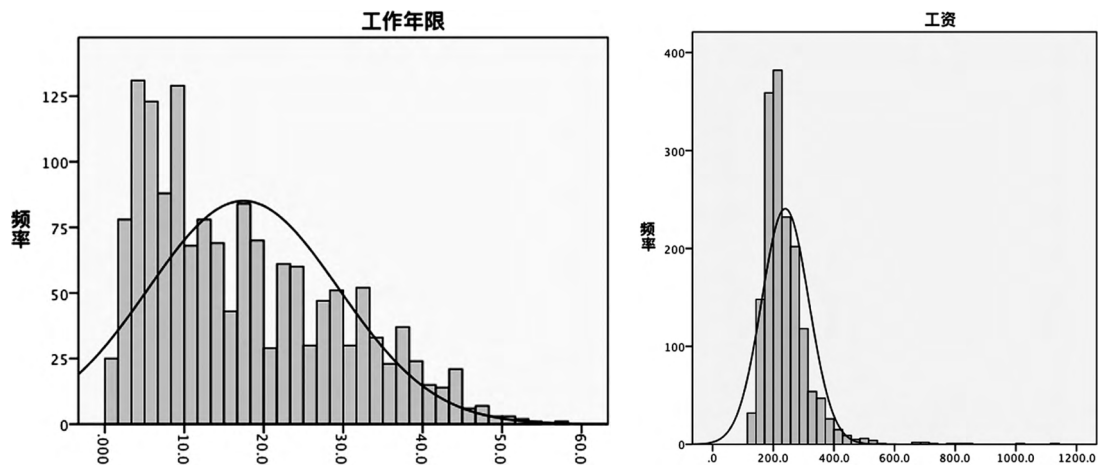


图 4 总体船员工资工龄分布图

相关性检验则显示, 工资与工龄之间存在显著的相关性, 相关系数为 0.4, 在 5% 水平上显著。但工资与教育、工资与政治地位之间不存在明显的相关关系, 需要通过回归进一步检验。以工资为因变量, 建立简单的多元线性回归模

型, 公式如下:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 \quad (2)$$

其中, 变量 x_5 是新增加的虚拟变量, 即员工所在地。使用 SPSS 软件对此模型进行估计和检验, 计算结果见表 9。

表 9 附加地区变量的模型

解释变量	解释变量	回归系数	标准差	t 检验值	显著性	容差
x_1	Education	8.524	0.878	9.708	0.000	0.947
x_2	Reactionaries	-9.903	3.557	2.784	0.005	0.960
x_3	Political Status	15.143	3.129	4.84	0.000	0.971
x_4	Experience	3.099	0.144	21.449	0.000	0.867
x_5	Location	41.152	3.346	12.298	0.000	0.933
	截距	107.037	7.101	15.074	0.000	
	R-Square			0.278		
	Adj R-Square			0.275		
	F 检验值			116.132		

模型调整 R 方为 0.275, 模型总体显著, 所有变量都在 5% 水平上显著。经检验, 各变量特征值都不为零, 容差远大于 0.1, 说明不存在共线性问题。从结果可以看出, 教育对工资水平具有正面影响, 控制其他变量时, 教育水平每增加一年, 所得到的工资平均增加 8.524 工资分; 工龄越长可以拿到的工资就越高, 平均每增加一年工龄, 工资平均会提高 3.099 工资分。显而易见, 教育水平和经验的提升相应地提高了员工的人力资本水平, 进而能为企业创造更高的效益。建国后针对技术人员的全面加薪, 有利于激发有技术、有经验的人才投入到生产中去, 促进了生产发展。从这个角度来说, 建国初的工资调整起到了应有的作用。

然而, 政治因素也不可避免地影响着工资的制订。参与过反动党团的员工比不参加的员工平均工资低了 9.903 工资分; 相比起普通群众, 共产党员和共青团员可以拿到更高的工资。尽管员工的政治面貌一定程度上与其工作表现相关, 但针对员工是否参加过反动党派的历史因素产生的工资差别本质上是一种歧视, 而这一类歧视必然会产生成本, 特别是不利于“政治背景不佳”的员工提高劳动积极性, 进而对其绩效产生负面影响。此外, 船员所在地区的不同也会导致其工资水平的差异, 这与建国初工资分区域定级的政策有关, 一定程度上反映了经济发展水平和物价水

平的差异。在其他因素一致的情况下, 如果船员所在地是上海, 那么他的工资比在天津平均会高出约 41 工资分。

3.4 天津队与上海队的比较分析

对 1956 年天津队和上海队船员的人数和构成进行对比, 可以得到表 10。

表 10 天津队、上海队人数构成对比表

	天津队	上海队
船员总数	913	743
平均年龄	36.4	37.6
平均工龄	19.75	14.751
初小以下文化比例	64.30%	79.50%
党员团员占比	14.60%	8.30%
本地区船员占比*	73.10%	64.20%
参加反动组织占比	30.80%	29%

*本地区, 对于天津队来说包括天津市与河北省, 对于上海队来说包括上海市与江苏省。

从员工的工龄分布来看, 在平均年龄差距不大的情况下, 天津队员工平均工龄比上海队平均工龄长了约 5 年, 一方面天航局的前身海河工程局的成立比上航局的前身浚浦局早了 8 年; 另一方面上航局在抗战中遭到了较大的破坏, 大量老员工流失。从图 5 可以看出, 天津队船员的工龄集中在 20 年左右, 而上海队则集中在 10 年左右。

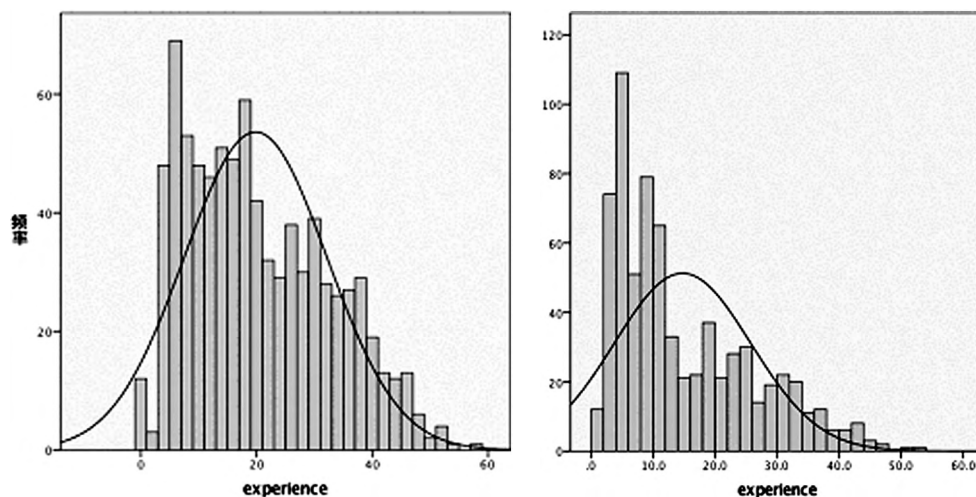


图 5 天津队、上海队船员工龄分布对比图

教育水平是决定员工工资的重要因素。从初小文化程度以下的员工比例来看, 天津队占到 64.3%, 上海队占到 79.5%, 从具体数据来看,

主要是因为天津队有相当一部分船员参加了速成班(相当于高小水平)和专科学校, 使得高级船员受教育水平较高, 而上海队从资料来看没有船

员参与速成班或专科学校。那么对于其他员工而言,他们的教育水平受哪些因素的影响呢?下表统计了没有进入计量模型的家庭成分因素与教育水平、工资的关系:

表 11 1956 年天津队船员成分表

家庭出身	平均文化程度	
	天津队	上海队
农民	4.01	4.21
商人	5.02	5.25
地主	10.8	6.71
工人	4.4	4.3

可以看出无论是在天津队还是上海队,地主出身队员拥有最高的文化程度,与其他出身队员相比有着明显的优势,商人出身的队员文化程度也较高,工资相对较高;农民出身队员的平均文化程度最低,工资也最低;工人出身的队员占比最高,文化程度比农民出身的队员略高。这一结果也符合常识,农民出身队员家庭条件普遍不好,经济实力较差,无力供养子女上学,导致农民队员文化程度偏低。

另一组有趣的数据是“本地区船员占比”,在天津队,来自天津和河北地区的船员比重占到73%;而上海队来自上海和江苏地区的船员仅占64%。可见上海队船员的分布更为广泛,特别是有12.5%的员工来自浙江地区,这可能说明上海与周边地区劳动力市场一体化的程度更高。由于同属疏浚公司,天津和上海两地的员工有较强的交流和联系,天津队有6.4%的员工来自上海和江苏地区,上海队则有8.5%的员工来自天津与河北地区。最后,山东作为两地的“中点”也是劳动力输出大省,分别向天津、上海两队输送了7.7%和7.0%的员工。

接下来对天津队和上海队船员的工资数据进行对比,可以得到表12:

表 12 天津队、上海队工资对比表

	天津队	上海队	上海队超出百分比
平均工资	226	253	11.00%
中位工资	200	235	17.50%
最高工资	1013	1130	11.60%
最低工资	120	140	16.70%
方差	7363.906	4196.277	

通过对上海队和天津队的比较分析,可以发现,在1956年的工资制度下,上海队无论是平均工资还是中位工资,都高于天津队,其中平均工资高出了11%,中位工资高出了17.5%。就工资差距来说,天津队船员的工资差距较大。通过包含地区虚拟变量的模型可以看出,如果船员所在地是上海,在其他因素一致的情况下,他的工资比在天津平均高出约41工资分。1956年工资改革后对同类产业在不同地区采用不同的工资标准,要照顾到各地区的物价和生活水平,对工资标准较高的地区会作适当的增加。根据当时的职务工资标准,全国分七类地区,其中天津所属的东北、华北、内蒙地区为三类,上海、西安为四类,从定级上看上海就高于天津。当年的统计数据也充分说明了这一点:1956年上海国内生产总值63.61亿元,人均国内生产总值1001.8元,居民消费价格指数100.4;天津国内生产总值20.7亿元,人均国内生产总值408.36元,居民消费价格指数99.8^①。天津队和上海队的总体工资水平差距一定程度上反映了两地的经济发展水平和物价水平差异。

四、结语

通过对天津航道局和上海航道局建国初期工资史料的挖掘,可以发现作为国营企业,当时的疏浚公司(天津队、上海队)每一步工资改革都紧扣国家在工资改革的文件和意见,形成了八等二十四级的工资制度,工资发放形式也从解放战争时期的货币工资,变为接管后的实物制,再转向工资分,为执行全国统一的工资货币化打下了基础。由于建国初期的工资改革主要是借鉴苏联的工资等级制度,认为解放前的工资制度是“平均主义”,主要通过削减级数、扩大级差来调动工人的积极性,高级技术人员的工资得到了较大幅度的提高。

从工资的影响因素来看,天津队和上海队船员的工资都受到教育水平、工龄和政治因素的影响。建国初期的工资改革倾向于扩大不同工资等级之间的差距,特别是提高技术人员的工资水平,这在天津队和上海队的工资分配中都有所体现,其中天津队在工资分配上更倾向于高学历的

① 国家统计局:1956年分省年度数据, <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=E0103>。

技术人员。同时不可忽视的一点是,家庭成分往往对受教育程度具有直接的影响,地主、商人家庭出身的员工往往能够接受更好的教育,他们在技术人员中占有较高比例,也会获得相比更高的工资。在计划经济时期,工龄是决定工资分配最为重要的因素之一,从历史资料中可以看出,工龄对两队船员工资的影响是非常一致的,一般来说,每多一年工龄,工资平均提高约3工资分。另外一个不能忽视的因素是政治因素,它已经成为影响船员工资的重要变量,参加过反动党派的员工可能得到更低的工资。建国初期两队均有30%左右的船员曾经参加过国民党、安清帮、共济社、天地门等“反动党派”。与之相对应的是,在控制了教育水平和经验之后,共产党员和共青团员的工资仍然更高。政治上的歧视带来的工资差异,与实际的劳动生产率是不挂钩的,这也不利于充分发挥工资制度对员工的激励作用,进而不利于提升企业的经济效益。

最后,建国初期的工资改革是“反平均主义”的,这与今天人们的普遍认识恰恰相反。然而,从有关工资的历史资料中可以看出,扩大收入差距的工资改革从根本上是与中共的传统相背离的,随着中央在工资改革上指导思想的转变和中苏分歧加大,国有企业更为关注将领导干部和

普通员工的工资差距控制在一定范围内,加上缺少合理的增资机制,国有企业工资制度逐渐走向了平均主义。

参考文献:

- [1] 缪德刚,龙登高.中国现代疏浚业的开拓与事功[J].河北学刊,2017(2):133-140.
- [2] 龙登高,孟德望,林展.公共建设模式的近代创新:作为公益法人的海河工程局[J].清华大学学报,2017(待刊).
- [3] 周星笏,王诗华,等.天津航道局史[M].北京:人民交通出版社,2000.
- [4] 刘效琅,等.上海航道局局史[M].上海:文汇出版社,2010.
- [5] 庄启东,袁倫渠,李建立.新中国工资史稿[M].北京:中国财政经济出版社,1986.
- [6] 杨奎松.从供给制到职务等级制——新中国建立前后党政人员收入分配制度的演变[J].历史研究,2007(4):111-137.
- [7] 温振英,许金华.从1956年工资改革管窥建国初期的分配思想[J].企业经济,2006(7):19-20.
- [8] 庄启东,袁倫渠,李建立.新中国工资史稿[M].北京:中国财政经济出版社,1986.

责任编辑:马陵合