
人力资本与近代上海职工工资差异^{*1}

—— 基于1920 ~ 40年代上海企业的实证分析

曾 凡

(上海财经大学经济学院 200433)

【内容摘要】:近代中国工资及工资变化的差异普遍存在,在引致工资差异的诸多原因中,人力资本因其主观能动性而具有突出的地位。人力资本对工资收入的影响是现代人力资本论研究的热点之一。本文以上世纪20 ~ 40年代上海企业资料为基础,对代表人力资本水平的教育程度、在职培训、工作经历等与工资收入之间的关系进行了实证分析,并最终得出人力资本水平深刻影响工资收入的结论。

【关键词】:人力资本 上海企业 工资差异

【中图分类号】:F127 **【文献标识码】**:A **【文章编号】**:1005 -1309(2011)2 -0123 -014

当今世界工资和工资变化的差异普遍存在,在近代中国亦是如此。在近代中国,职员工资称为薪俸、薪水或薪金,工役工资称为工钱,各单位基本上实行以职位和技能为基础、规定基本工资的等级工资制度。在等级工资制下,基本工资及其变化的差异广泛存在于不同行业、企业、职业、国籍、性别等的劳动者之间。

关于工资差异和工资变化差异的原因,当代劳动经济学将之归结为工作差异、劳动者差异和劳动市场不完全,其中由教育程度、年龄等表现的人力资本差异被特别列出^①,如图1所示。

¹收稿日期:2010 -11 -20

①[美]坎贝尔·麦克南等:《当代劳动经济学》,人民邮电出版社2006年版,第208 -235页。

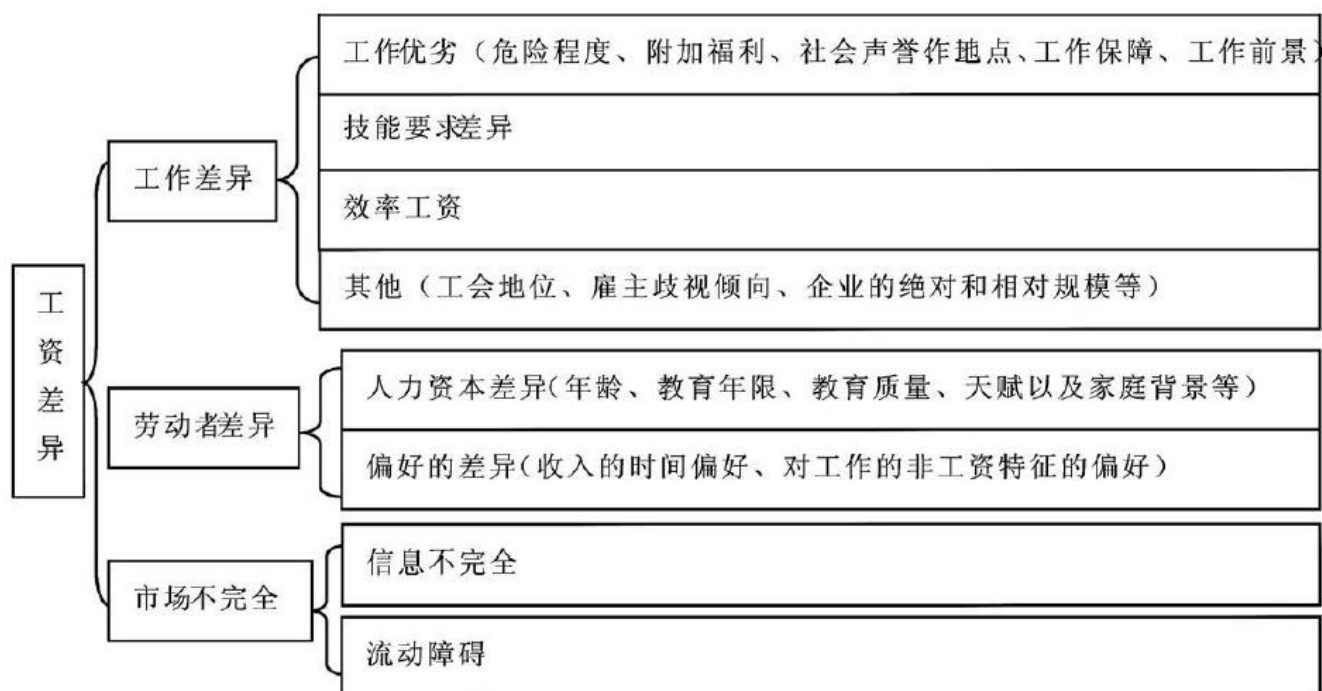


图 1 工资差异的原因

人力资本对工资收入的影响是现代人力资本论研究的一大课题，然而在以上引致工资差异和工资变动差异的诸原因中，若想明确地判断人力资本对工资的影响，需要在市场是完全的、工作是同质的、劳动者是偏好一致的条件下进行。而基于企业的考察，因为职工所处的环境、所从事的工作基本一致，在假定劳动者偏好与人力资本差异一致的情形下，可以大致建立起人力资本和工资之间的单独联系。本文接下来的部分即是用近代上海企业的有关资料来分析人力资本与工资之间的关系。

具体而言，由于近代上海具有全国工商业中心的地位及占优势地位的人力资本，而且教育程度、年龄、工作经历、企业工龄、在职培训经历等是反映人力资本水平最为重要的指示，因此本文将以20世纪20～40年代上海商业储蓄银行、交通银行上海分行、申新纺织总公司、中国旅行社、永安百货有限公司等企业的有关资料为基础，分析教育程度、年龄、工作经历、企业工龄、在职培训经历等对近代工资及工资变动的影响。

一、教育程度、年龄、工作经历与近代上海企业职工工资差异

(一) 1937年上海商业储蓄银行行员数据的分析

1937年上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录^①，记载了行员的性别、籍贯、年龄、学历、进行前后工作经历、进行日期、进行后职位薪给变动等内容，是研究年龄、企业工龄、教育程度等与工资收入之间的关系的极好资料。

根据该资料，1937年上海商业储蓄银行共有行员353人，除5人年龄不详外，其余年龄最大者62岁，最小者18岁，平均年龄31岁。将全行行员依年龄分为5组，如表1。从表中可见，1937年上海商业储蓄银行行员年龄集中在18～37岁之间，18～37岁行员占全行行员的80%以上。

表 1 上海商业储蓄银行行员年龄分组表

年龄(岁)	18~27	28~37	38~44	45~57	58以上	不详
行员人数	139	151	32	25	1	5

资料来源:据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》(1937年,全宗号 Q275-1-127)整理。

1937年上海商业储蓄银行行员学历记载五花八门,除小学、中学、大学等常规名称外,私塾、书院、学堂、书馆、公学、女学、夜校、职校等名目繁杂且肄业者众多。查近代自1901年夏清廷下旨废除八股、仿照西方的模式改建学堂以来,曾先后颁行过“壬寅”、“癸卯”、“壬子癸丑”和“壬戌”四种学制。1913年8月实行的“壬子癸丑学制”和1922~23年实行的“壬戌学制”均为3段4级(初小、高小、中学、大学),其中“壬戌学制”规定小学6年,中学6年,大学4~6年。^②今据该学制,对1937年上海商业储蓄银行行员学历进行整理并按教育程度分组,将小学、私塾等列入1~6年组,中学、职校、商校、书院、书馆、学幕、女校、公学、大学预科等列入7~12年组,大学、学院、研究院、高等学堂等列入13年以上组,各组人数统计如表2。即学历不详者除外,1937年上海商业储蓄银行行员受过7年以上教育者达90%以上,其中受13年以上教育者占已知学历总人数的23.3%。

表 2 1937年上海商业储蓄银行行员教育程度分组表

教育程度(年)	1-6	7-12	13以上	不详
行员人数	29	228	78	18

资料来源:据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》(1937年,全宗号 Q275-1-127)整理。

1. 按教育程度划分的1937年上海商业储蓄银行行员年龄-月薪曲线。1937年上海商业储蓄银行行员月薪最高1200元,最低20元,平均106.67元,依年龄和教育程度分组计算的各组平均月薪如表3。

表 3 按年龄和教育程度计算的 1937年上海商业储蓄银行行员平均月薪(元)

年龄(岁) \ 教育程度(年)	1~6	7~12	13~
18-27	48.13	55.49	68.06
28~37	65.38	89.60	116.46
38~44	185	219.09	200
45~57	84	255.72	476

资料来源:据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》(1937年,全宗号 Q275-1-127)整理计算。

表3数据显示:(1)在18~44岁间,1937年上海商业储蓄银行各类教育程度行员的平均月薪均随年龄的增长而增长,各组增长速度与受教育程度成正比;45~57岁,受1~6年教育者月薪由高点走低,受7年以上教育者月薪继续升高,其中受13年以上教育者升速显著。(2)除38~44岁受7~12年和13年以上教育的行员平均月薪外,其它不论处于哪个年龄段,月薪均与受

² ①上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》,1937年,全宗号Q275-1-127。

②中华文化通志编委会编《中华文化通志》第五典,上海人民出版社1999年版,第112页。

教育程度成正比。受13年以上教育的行员在38 ~ 44岁年龄段与同年龄段受7 ~ 12年教育者平均月薪相比反而稍逊一筹，反映了教育之外由其它方式生成的人力资本对工资收入的影响。依表3数据绘制的年龄-月薪曲线图清楚地反映了上述趋势及差异，如图2。

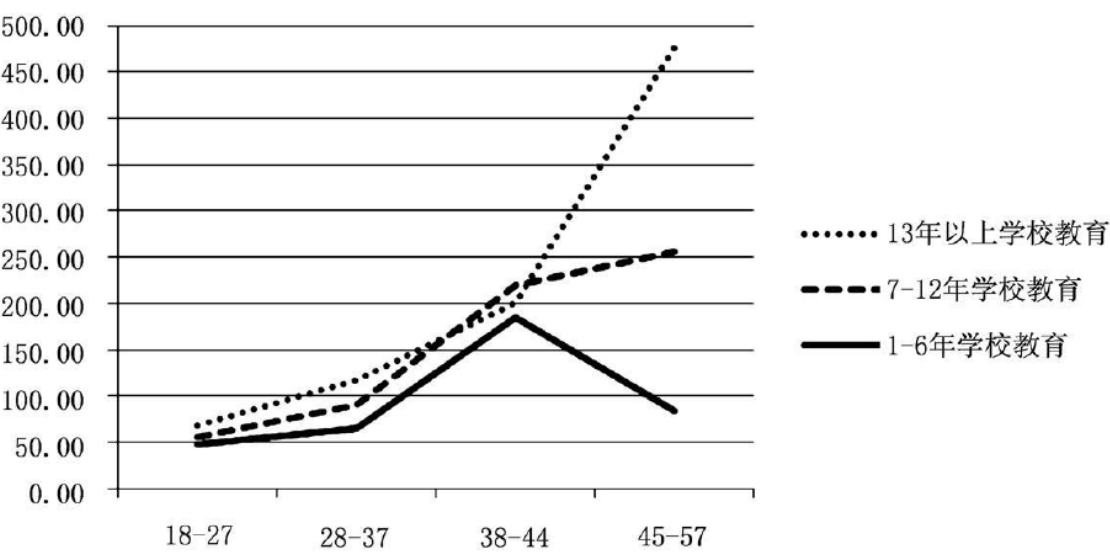


图 2 按教育程度划分的 1937 年上海商业储蓄银行行员 年龄—月薪曲线

事实上，年龄对工资收入的影响是通过工龄起作用的，尤其是本企业工龄。按教育程度划分的1937年上海商业储蓄银行行员年龄-月薪曲线图中，受13年以上教育之行员，在38 ~ 44岁年龄段与同年龄段受7 ~ 12年教育者平均月薪相比，反而稍逊一筹，其原因很大可能上在于受7 ~ 12年教育者先于受13年以上教育者进入企业，因而前者的企业工作年限较同龄的后者为长。

对1937上海商业储蓄银行行员进行年数进行统计表明，行员进行年数最长达22年，最短1年^③，平均进行年数为6.72年，行员进行年数分布如图3。

将进行年数分为1 ~ 5、6 ~ 10、11 ~ 15、16 ~ 20、20以上5个组，结合教育程度分组，计算而得的各组平均月薪如表4。

依表 4 数据绘制进行年数-月薪曲线图，如图 4。

³ ①不足 1 年者按 1 年计。

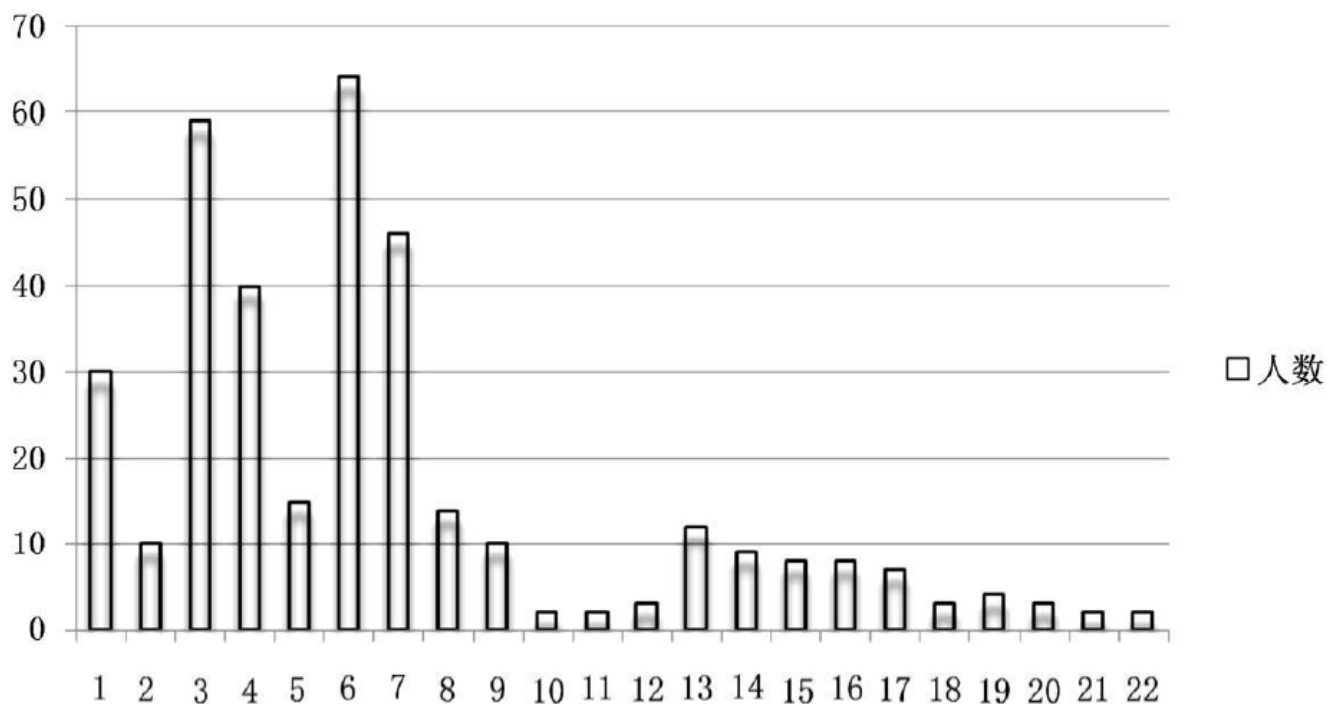


图 3 1937年上海商业储蓄银行行员 进行年数分 布图

表 4 按进行年数和教育程度计算的 1937年上海商业储蓄银行行员平均月薪（元）

进行年数 \ 教育程度(年)	1~6	7~12	13~
1~5	54.29	53.67	95
6~10	64.44	83.89	126
11~15	86.67	158.13	183.33
16~20	203.33	265	252.5
20以上	—	386.67	1200

资料来源：据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》（1937年，全宗号 Q275-1-127）整理计算。

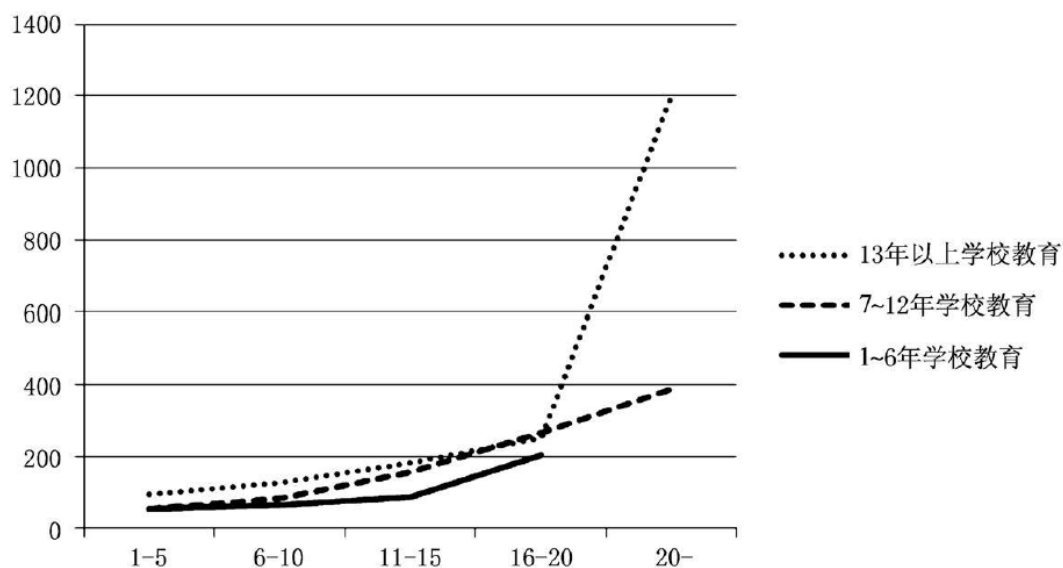


图 4 按教育程度划分的 1937 年上海商业储蓄银行行员进行年数一月薪曲线

由图4可见:(1)1937年上海商业储蓄银行不同教育程度行员的平均月薪均随进行年数的增长而增长,只是各组增长速度不一;进行年数在15年以内,受7~12年教育的行员平均月薪增长最快;进行年数在16~20年时,受1~6年教育的行员平均月薪的增长速度接近受7~12年教育的行员;进行年数在20年以上时,受13年以上教育的行员平均月薪增长速度陡升。(2)除进行年数在16~20年间受7~12年教育者平均月薪反超受13年以下教育者的平均月薪外,其它进行年数相同的情况下,教育程度越高,平均月薪越高。(3)与按教育程度划分的1937年上海商业储蓄银行行员年龄-月薪曲线比较,两者趋势近似。

年龄-月薪曲线与进行年龄-月薪曲线近似并不偶然。因为1937年上海商业储蓄银行行员进行时年龄集中在30岁以内,进行时年龄在15~29者占行员总数的85%以上,平均进行年龄为24.23岁。也就是说,对于多数行员,工龄即是企业工龄,年龄越大,工龄越长,月薪越高。受7年以上教育行员的平均月薪随年龄和进行年数而增长的现象,反映了以干中学、在职培训等方式即工作经历而形成的人力资本在工资收入决定中的作用。

2. 教育程度、年龄、工作经历与进行月薪。1937年上海商业储蓄银行行员当前月薪。一方面取决月薪增长速度,另一方面则取决于进行薪给。对1937年上海商业储蓄银行行员进行薪给的考查表明:反映人力资本水平的教育程度、年龄和工作经历不仅影响着月薪增长速度,同样也影响着进行薪给的决定。

(1) 教育程度与进行薪给

为消除进行薪给随时间变化的影响,将1937年以上的上海商储蓄银行以1927年为界分为两个时期。两时期不同教育程度行员平均进行月薪计算如表5。表中数据显示,1915~27年,行员平均进行月薪与教育程度成正比,13年以上教育程度者所定平均进行月薪几乎是1~6年教育程度者进行月薪的3倍。1928~37年,教育程度在13年以上者与1~6年者平均进行月薪的差距缩小,而教育程度为7~12年者平均进行月薪反而低于1~6年者,原因在于1928~37年上海商业储蓄银行练习生只在教育程度为7~12年者中挑选,进行为练习生者,进行月薪比受1~6年教育者还低,这一现象在其它方面也有反映,将在下文一并讨论。

表 5 1937年上海商业储蓄银行行员教育程度与进行薪给(元)

教育程度 \ 年 份	1915 ~ 27 年	1928 ~ 37 年
1 ~ 6 年	11 6	39 32
7 ~ 12 年	14 21	36 15
13 年以上	33	52 33

资料来源: 据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》(1937年, 全宗号 Q275-1-127)整理计算。

(2) 年龄与进行薪给

1937年上海商业储蓄银行行员进行时年龄最小为15岁, 最大为47岁。进行年龄与进行薪给在1927年前后的情况, 如表6。表中数据显示: 1915 ~ 27年, 行员平均进行月薪随年龄的升高而升高, 20 ~ 39岁进行者平均进行薪给是15 ~ 19岁进行者平均进行薪给的5 ~ 6倍, 40 ~ 47岁进行者平均进行薪给则是15 ~ 19岁进行者的近十倍。1928 ~ 37年, 平均进行薪给年龄间的差距缩小, 但仍很明显。20 ~ 39岁进行者平均进行薪给是15 ~ 19岁进行者平均进行薪给的1.8 ~ 2.7倍, 40 ~ 47岁进行者平均进行薪给则是15 ~ 19岁进行者的近4.8倍。

表 6 1937年上海商业储蓄银行行员进行年龄与进行薪给(元)

年 龄 \ 年 份	1915 ~ 27 年	1928 ~ 37 年
15 ~ 19 岁	3 75	22 58
20 ~ 29 岁	20	40 53
30 ~ 39 岁	23 4	61 39
40 ~ 47 岁	35 33	108

资料来源: 据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》(1937年, 全宗号 Q275-1-127)整理计算。

(3) 工作经历与进行薪给

进行年龄与进行薪给之间的密切关系, 透露出工作经历的重要性。1937年上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录中有行员进行前有无工作经历的记载。依教育程度分类整理该记载, 计算得到有无工作经历行员平均进行薪给对比表, 如表7。

表 7

1937年上海商业储蓄银行依教育程度分类的
有工作经历行员与无工作经历行员平均进行薪给对比

年份	教育程度(年)	进行前有无工作经历	平均进行薪给(元)
1915 ~ 1927	1 ~ 6	有	11. 6
	7 ~ 12	有	19. 95
	7 ~ 12	无	4. 38
	13 ~	有	33. 33
	13 ~	无	10
1927 ~ 37	1 ~ 6	有	39. 32
	7 ~ 12	有	46. 55
	7 ~ 12	无	25. 64
	13 ~	有	61. 29
	13 ~	无	42. 76

资料来源:据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》(1937年,全宗号 Q275-1-127)整理计算。

表7数据显示了有无工作经历对进入上海商业储蓄银行之初薪给决定的重要性。1915 ~ 1927年,没有工作经历受过7年以上教育的行员平均进行薪给少于有工作经历只受过1 ~ 6年教育的行员。1928 ~ 1937年,没有工作经历受过7 ~ 12年以上教育的行员平均进行薪给少于有工作经历只受过1 ~ 6年教育的行员;没有工作经历受过13年以上教育的行员平均进行薪给仅略高于有工作经历只受过1 ~ 6年教育的行员。

上述基于1937年上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录的分析表明,反映人力资本水平的教育程度、年龄和工龄对于工资收入决定的重要影响。一般而言,工资收入与教育程度正相关。同龄的条件下,教育程度越高,初始工资越高,教育程度越高,工资的平均增速越快。年龄是人力资本水平的又一反映,较长的年龄代表着较长的工龄。相同教育程度的条件下,年龄越大,企业初始工资越高。然而,随着年龄的增长不同教育程度者平均工资的增长速度却并未遵循同样的关系。28 ~ 37岁以前,平均工资的增长速度与教育程度正相关。28 ~ 37岁之间,教育程度为7 ~ 12年者平均月薪增速加快,超过了教育程度为13年以上者;到38 ~ 44间,教育程度为7 ~ 12年者平均月薪增速减缓,受13年以上教育者平均月薪骤升,而受1 ~ 6年教育者平均月薪则由高点走低。

(二)1930 ~ 40年代其它上海企业职员的分析

在上海商业储蓄银行之外其它企业,教育、年龄、工龄与工资收入之间是否具有同样的关系呢?基于1949 ~ 1950年中国旅行社全社职员名册^①、1933年申新纺织公司职员录^②、1939 ~ 1940年上海永安公司各部职员成绩报告总表^③等的考察可以得出大概的结论。

⁴ ①上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》,1949-1950年,全宗号Q368-1-489-1。

②上海市档案馆藏《申新纺织公司职员录》,1933年,全宗号Q193-1-1018。

③上海市档案馆藏《上海永安公司各部职员成绩报告总表》,1939-1940年,全宗号Q225-2-101&102。

1. 1949 ~ 1950年中国旅行社。1949 ~ 1950年中国旅行社全社职员名册记录了全社362名职员年龄、本企业工龄、学历、底薪、简历等信息。362名职员，年龄在23 ~ 63岁之间，平均年龄37.77岁；本企业工龄在1 ~ 29年之间，平均工龄11.38年；有大学学历者82人，中学学历者271人，小学学历者9人。

按学历和年龄、学历和工龄分类统计的职员平均月薪如表8和资料来源：据上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》（1949 ~ 1950年，全宗号Q368 -1 -489 -1）整理计算。

表9。根据两表绘制的年龄-月薪和工龄月薪曲线图见图5 和图6错误！未找到引用源。。图中也显示了月薪随学历、年龄和工龄增长的显著趋势，只是该趋势有以下几处转折：1) 23 ~ 39岁年龄段大学学历社员平均月薪增长速度反不及中学学历同龄社员，导致30 ~ 39岁年龄段大学学历社员平均月薪略小于中学学历的同龄社员。2) 30 ~ 39岁后，大学学历社员平均月薪增长速度陡升，将中学学历社员远远抛在后面。3) 50 ~ 63岁年龄段中学学历社员平均月薪由高点（40 ~ 49岁）下折。4) 大学学历社员企业工龄达20 ~ 29年时，平均月薪止升转降。5) 小学学历社员企业工龄达11 ~ 15年后其平均月薪由升转降。

表 8 按年龄和学历计算的 1949 ~1950年中国旅行社社员平均月薪（元）

年龄（岁）	大学	中学	小学
23 ~ 29	48.89	46.13	~
30 ~ 39	107.62	117.2	54
40 ~ 49	268.65	185.75	71.67
50 ~ 63	412.73	166.92	80

资料来源：据上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》（1949~1950年，全宗号 Q368—1—489—1）整理计算。

表 9 按企业工龄和学历计算的 1949 ~1950年中国旅行社社员平均月薪（元）

工龄（年）	大学	中学	小学
1 ~ 5	76.3	41.41	30
6 ~ 10	133.13	73.31	60
11 ~ 15	246.25	157.71	72.5
16 ~ 20	366.15	188.41	66
20 ~ 29	365	269.38	—

资料来源：据上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》（1949~1950年，全宗号 Q368—1—489—1）整理计算。

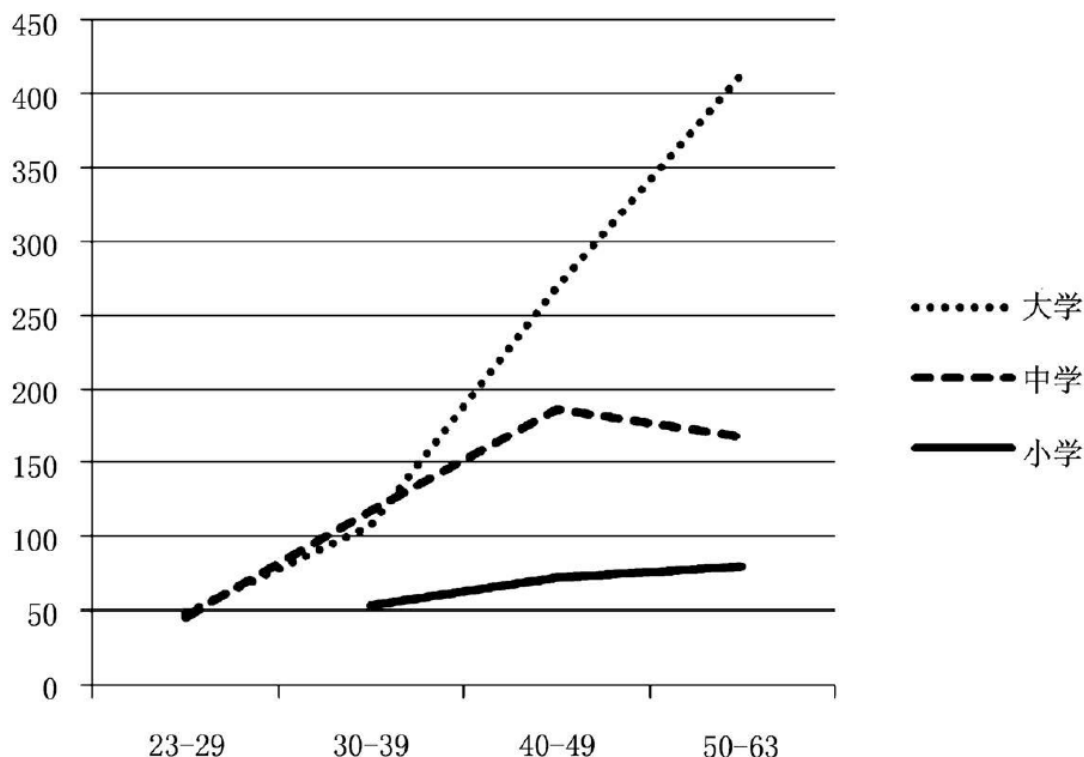


图 5 按教育程度划分的 1949 ~ 50 年中国旅行社社员年龄一月薪曲线图

将1949 ~ 1950年中国旅行社社员年龄-月薪曲线、工龄-月薪曲线与1937年上海商业储蓄银行行员年龄-月薪曲线、工龄-月薪曲线相比较，两者相同之处有三：1) 两者均有月薪随学历、年龄和工龄增长的显著趋势；2) 学历不同，平均月薪最高点所处的年龄段和工龄段不一致。一般而言，学历越低，平均月薪最高点所处的年龄段和工龄段越靠前。3) 年龄-月薪曲线和工龄月薪曲线近似但不相同。

职级与工资高度相关，对1950年中国旅行社沪社58职员，按高级职员(副经理、襄理、主任)、普通职员(办事员、外勤员、业务员、接线员、职员)、助员和初级助员分等，也可以看出企业工龄与工资的关系。所有58名职员中，工作年限最长26年，最短者为3年，平均工作年限为10年。工作年限在10年以上者28人，其中除3名助员外，其余全是高级和普通职员；工作年限在3 ~ 9的30人中，除一名主任和2名办事员外，其余全是助员和初级助员。^⑤

⁵ ①上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》，1949-1950年，全宗号 Q368-1-489-1。

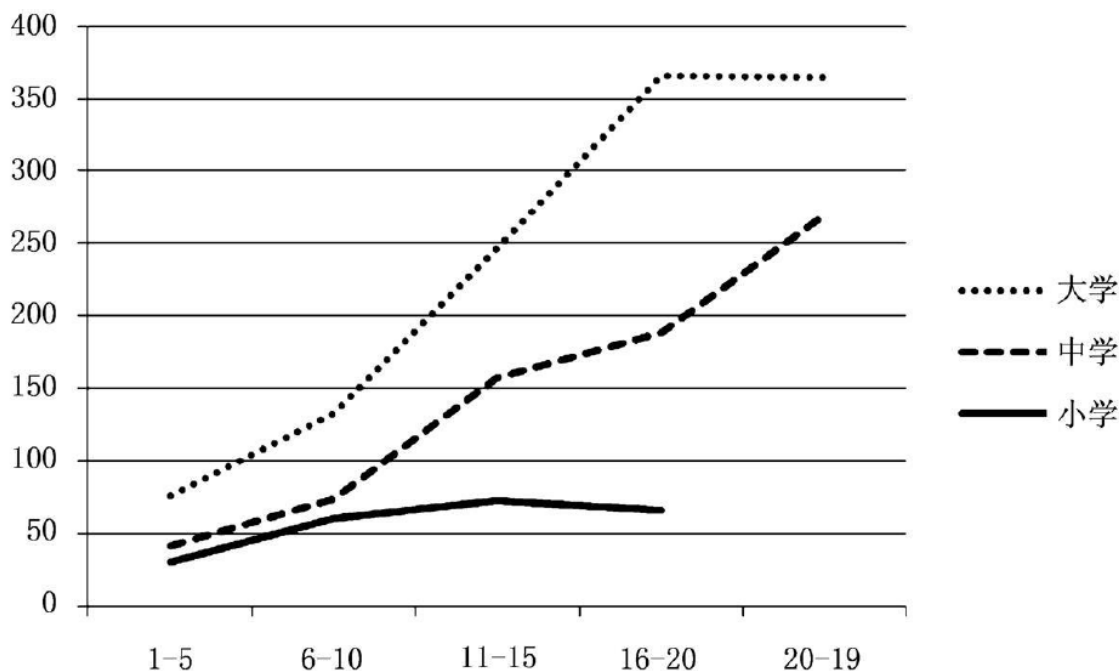


图 6 按教育程度划分的 1949 ~ 50 年中国旅行社社员工龄一月薪曲线图

2. 1933 年申新纺织公司和 1948 年永安纺织第一厂。工厂的情形如何呢？1933 年申新纺织公司职员录提供了考察年龄和工龄与工资收入的信息。该职员录共计职员 259 名，记录了职员年龄、职务、就职年月和最近月俸。职员年龄在 17 ~ 65 岁之间，平均年龄 28.76 岁；本企业工龄在 1 ~ 8 年间，平均企业工龄 2.33 年。按年龄和企业工龄分组计算的平均月薪如表 10 和资料来源：据上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》（1949 ~ 1950 年，全宗号 Q368 - 1 - 489 - 1）整理计算。

表 10 1933 年申新纺织公司职员按年龄分组计算的平均月薪

年龄段(岁)	17 ~ 19	20 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50 ~ 65	不详
人数	28	126	72	21	8	4
平均月薪(元)	7.71	21.51	38.61	50.90	28.5	—

资料来源：据上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》（1949 ~ 1950 年，全宗号 Q368 - 1 - 489 - 1）整理计算。

表 11 1933 年申新纺织公司职员按工龄分组计算的平均月薪

企业工龄(年)	1	2 ~ 4	5 ~ 8	不详
人数	69	158	31	1
平均月薪(元)	22.38	26.96	43.94	~

资料来源：据上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》（1949 ~ 1950 年，全宗号 Q368 - 1 - 489 - 1）整理计算。

以上两表同样显示了月薪随年龄和工龄增长的趋势，同时也显示了月薪在年老时从高点下降的现象。

1948 年永安纺织第二厂职员统计也显示了工龄在职位（因而在工资）决定中的重要性。除门卫、茶役、司机、厨司外，1948

年该厂共92名职员，其中厂长、主任、工程师、各科科长共计22名。此22名高中级职员中，3名工作年限在2～3年，11名工作年限在11～19年，7名在20年以上，最高者达26年之久，总平均工作年限在15年以上。其它70名下层职员，包括各科科员、各科班长、工账员、医师、护士、女抄身、什务员等，平均在厂工作年限6年。其中20年以上的有4名，10～17年的14名，4～6年者4名。其余为1～3年者，其中2年最多，有39位。^⑥

3. 1939～1940年永安百货有限公司。再来看看百货公司的情形。1939～1940年上海永安公司各部职员成绩报告总表记录了各部职员服务年限、薪金和绩效，其中管理、部长、文房、匹头、糖果5部共有职员172人，服务年限最长达31年，平均服务年限为10.46年。根据服务年限分组计算的各组平均月薪也显示了月薪与服务年限正相关的规律，如表12。

表 12 1939～1940年永安百货有限公司按服务年限分组计算的各组平均月薪

服务年限(年)	1～5	6～10	11～15	16～20	20～25	25～
人数	69	23	28	18	31	3
平均月薪(元)	13.52	55.09	59.57	73.39	135.90	216.00

资料来源：据上海市档案馆藏《上海永安公司各部职员成绩报告总表》(1939～1940年，全宗号 Q25—2—101&102)整理计算。

综合以上对上海各类企业的分析可知：工资收入与教育年限、年龄和工龄密切相关，教育年限、年龄和工龄不仅影响着起薪，而且影响着各阶段薪水的增长速度。对上述中国旅行社数据进行回归分析表明，职员底薪(W)与教育程度(X)和企业工龄(Y)有以下关系：

$$W = 1.5865X + 11.0733Y$$

$$R^2 = 0.6957 \quad (12.4476) \quad (1.7766)$$

这说明，教育程度和企业工龄至少可以解释职员底薪的70%。

(三)教育、年龄、工作经历与近代上海企业工人工资

近代上海工人间存在着最为细致的工资差别。据《上海特别市工资和工作时间》(1929年)整理而成的印刷业男工平均小时工资率分组表(表13)，反映了技能在工人工资决定中具有重要的意义。

表 13 1929年印刷业男工按工种分组小时工资率(分)

11～12	12～13	13～14	14～15	15～16	16～17	17～18	19～20	21～22
石印部 印刷/制 四版/ 杂务	铸字(件) /排字/铅 印部印刷	铸字照相 /机务	装订/ 装切	排字(件) /石印部 制版	铅印部制 版/画图 /机务(件)	铅印部 印刷(件)	装订(件) /装切 (件)	铅印部 制版(件)

资料来源：据上海市档案馆藏《上海特别市工资和工作时间》(1929年，全宗号 Y4—1—790)整理。

⁶ ①上海市档案馆藏“永安纺织公司第一厂职员统计”，1949年，全宗号 Q197-1-384。

工人的技能非从正规教育中得来，因为工人的学历一般很低，那些为时一两年的教育最多也只是让他们能够勉强读写。工人的技能基本上是来自于干中学，相比较学历，年龄和工龄在工人工资决定中有着更为重要的意义。

1928年上海各纺织工厂年龄别标准工资表(表14)显示了工人年龄与工资之间的相关性。该表把男女工人工资按年龄分为10岁以下、15岁以下、20岁以下和20岁以上四档，工人工资呈现出随年龄递增的明显特征。此外，此表还说明了工人工资在某一年龄段之后不再上升，以及纺织工人年龄偏低的事实。1924年对一日资纱厂工人年龄的调查表明，该厂各部平均年龄在12～25岁间。^① 纱厂除外一般工人的年龄，据南京金陵大学卜克教授1921～25年的调查，50以下者占工人总数的90.7%。^② 也就是说，相对于职员，工人从业年龄和退休年龄较低。

表 14 1928年上海各纺织工厂年龄别标准工资表

年龄	男工	女工
10岁以下	0 1	0 1
15岁以下	0 2	0 17
20岁以下	0 25	0 20
20岁以上	0 30	0 23

资料来源：王清彬等编《第一次中国劳动年鉴》北平社会调查所 1928年版，第一编第 225页。

工龄对于工人工资收入有重要意义，1925 年上海某纺织工厂勤绩赏金说明了这一点，如表 15。

表 15 1925年上海某纺织工厂勤绩赏金规定

在厂工作年数	一等工	二等工	三等工
一整年	7	5	3
二整年	14	10	6
三整年	21	15	9
四整年	28	20	12
五整年	35	25	15
六整年及以上	42	30	18

资料来源：王清彬等编《第一次中国劳动年鉴》北平社会调查所 1928年版，第一编第 228页。

那么，工人学历对于工人工资的决定是否全然没有意义？年龄大者一般工龄较长，年龄是否因为其与其与工龄的这一关系才在工人工资决定中起作用的呢？很遗憾没能找到上海行业或企业的有关资料来说明这一问题，然而可喜的是1949年5月资源委员会车辆制造有限公司沈阳冷铸车辆试验厂工人名单对于说明近代工人年龄、学历、职历及工资之间的关系却是一个有力的佐证。

^{③7}

⁷ ①王清彬等编《第一次中国劳动年鉴》，北平社会调查所1928年版，第一编第365页。

②上海市档案馆藏《上海市工人生活程度》，1934年，表七，全宗号Y4-1-792。

③上海市档案馆藏《钢铁企业档案沈阳冷铸车辆试验厂、兴亚厂职工名单》，第一卷第18-22页，全宗号Q419-1-98。

该厂工人名单记录了40名工人的年龄、学历、职历、现职及日工资。这些工人均于1948年到工，年龄在18 ~ 43岁，除3人外其余均为小学学历，教育程度在0 ~ 12年不等。到职前曾分别做过警士、工役、杂工、帮工、技工和领班，现任职位分别是工役、临时工、杂工、帮工、技工和领班。将警士、工役、临时工、杂工、帮工、技工和领班职位分等并分别以0 ~ 6为其赋值，然后对日工资(W)和

年龄(X)、教育程度(Y)、职历等级(Z)进行回归，可得出以下三个关系式：

$$W = 0.01249X + 0.04055Y + 0.2378Z$$
$$R^2 = 0.958 \quad (1.6438) \quad (1.5022) \quad (5.2831) \quad (1)$$

$$W = 0.067Y + 0.303Z$$
$$R^2 = 0.955 \quad (2.9975) \quad (14.2467) \quad (2)$$

$$W = 0.3548Z$$
$$R^2 = 0.944 \quad (25.7051) \quad (3)$$

即反映人力资本水平的年龄、学历、工作经历等解释了该厂工人日工资的约96%。其中职历对于该厂工人工资的决定最为重要，学历和年龄对于工人工资决定的影响则较为轻微。

二、在职培训与近代上海企业职工工资差异

教育程度不仅影响职员进入企业后工资的增速，而且影响其进入企业时的起薪。一般而言，在同一时段进入同一企业，且处于相同年龄段的职员，教育程度越高，其起薪越高，工资增速越快。上述对1930 ~ 40年代上海企业职员的考察，虽然反映了这一大致趋势，却有以下几处明显的反复。

就1937年上海商业储蓄银行行员当年工资而言：38 ~ 44岁年龄段行员的平均工资，7 ~ 12年教育程度者超出13年以上教育程度者9.5%；进行年数为1 ~ 5年行员的平均工资，教育程度为1 ~ 6年者超过了7 ~ 12年者；进行年数为16 ~ 10年行员的平均工资，7 ~ 12年教育程度者超过了13年以上教育程度者。就1937上海商业储蓄银行行员进行工资而言：对1949 ~ 50年中国旅行社社员工资的分析也有这样的现象，如处于30 ~ 39岁年龄段社员的平均工资，中学学历者较大学学历者高约9%。这些现象貌似反常，事实上却显示了在职培训对工资的影响。

首先，民国时期在新型经济机构以练习生的方式培训新进职员的制度非常盛行，练习生学历以中学生为主。为使练习生养成“业务上普通之智识与技能”，各机构在招考练习生时均对报考资格进行了限定。如1920年《大陆银行练习生服务规则》规定，练习生报考资格为：年龄16 ~ 22岁，高小毕业或具有相当学力，曾习商业、文理清顺兼通珠算或笔算者。^①而后，报考学历要求提高，但仅限于中学毕业生。据1935年《浙江兴业银行招考练习生简则》，该行练习生投考资格为：“高中毕业(凡在大学肄业一学期以上者即不合本届考试资格)或高中三年级肄业年龄在21岁以下之男性”。^②1935年《盐业银行招考练习办事员及练习生简章》亦有类似的规定，其练习生投考资格仅限于：“年在16岁以上20岁以下，具有初中毕业资格者”。^③这就是说，至

^① ①上海市档案馆藏《大陆银行练习生服务规约》，1920年，全宗号Q266-1-39-117。

②上海市档案馆藏《浙江兴业银行招考练习生简则》，1935年，全宗号Q268-1-236-154

少在1930年代银行界练习生学历已经是以中学生为主了。这一点明确无误地反映在1937年上海商业储蓄银行行员记录中。该行353名行员中，练习生出身者58人，占行员总数的16.4%，其中1927年及以前进行者9人，1927年后进行者49人。此58名年龄在18～46岁间练习生出身的行员，除1人教育程度为小学外，其余教育程度全是7～12年，练习生出身、教育程度为7～12年的行员占教育程度为7～12年行员的25.4%。

练习生绝大多数是中学生这一特征与工资差别有什么关系呢？据现代人力资本理论，在职培训形成的人力资本分一般和专用性人力资本两类，由于员工流动的不确定性，人力资本的专用性程度越高，受益机构付出的培训费用占培训总成本的比例越大。比如，一企业进行员工培训形成的人力资本仅适用于本企业，即培训形成的人力资本为完全企业专用性人力资本，则员工不会为此种培训付费，培训成本由企业独自承担。再比如，该企业进行员工培训形成的人力资本适用于所有企业，即培训形成的人力资本为完全一般性人力资本，则企业不会为此种培训付费，培训成本由员工独自承担。在现实培训中，人力资本专用性和一般性的划分只能是相对而言，完全的专用和一般性人力资本是没有的。

就近代练习生培训而言，练习生所接受的“业务上普通之智识与技能”训练，介于企业专用性人力资本和一般人力资本之间，可称为行业专用性人力资本，因而按照现代人力资本理论，其培训总费用由企业和员工共同承担。承担的方式，据1920年《大陆银行练习生服务规则》规定：练习生服务期限定为三年，膳宿由本行供给；练习生月薪（随年限）分三级，分别为2元、4元和6元。也就是说，企业负担练习生膳宿及其它培训支出，而练习生则以在服务期间接受低薪间接为培训付费，因为1920年大陆银行最低级职员（助员）的月薪也在10～14元之间。^③

练习生须为行业专用性人力资本培训付费，这正是1937年上海商业储蓄银行行员教育程度为7～12年者平均进行月薪低于1～6年者的原因。对该行1937年年龄在21～26岁、教育程度为7～12年的行员进行考察表明：练习生出身者45人，其平均进行月薪为20.22元；非练习生出身者46人，其平均进行月薪为32.80。而练习生出身的行员在培训期间积累的人力资本最终会为他们带来收益，对上述两个群体1937年月薪的比较表明，前45人平均为53.78，后46位平均为51.60。

除了银行练习生外，百货公司及工业部门练习生也是如此，从前述1946～47年六大百货公司职工待遇比较表中可见，百货公司练习生之工资远不如工役工资。在永安纺织印染股份有限公司职员工资规定表中，练习生工资仅为普通科员工资最低者工资的一半。职员外，工人也有“练习生”，他们称为学徒。学徒也要牺牲工资为培训付费。据1927年8月印刷业月工资比较表中中华书局的资料，其绘石、落石及彩印轮印部门一般工人、满师学徒、未满师学徒的工资如表16。

③上海市档案馆藏《盐业银行招考练习办事员及练习生简章》，1935年，全宗号Q277-1-37-234。

⁹ ①上海市档案馆藏“大陆银行俸薪工食表”，1920年6月，全宗号Q266-1-346。

表 16

1927年 8月中华书局学徒与非学徒工资的比较

部门	类别		最高	最低
绘石	一般		150	33
	学徒	满师	27	21
		未满师	14	11
落石	一般		87.6	33
	学徒	满师	28	20.5
		未满师	17	11
彩印及轮印	一般		103.2	23
	学徒	满师	—	17
		未满师	15	9

资料来源：1928年 5月上海农工商局半年刊《业务报告》附录三，转引自《第一次中国劳动年鉴》第一编第二章第 266—267页。

至于在1937年上海商业储蓄银行38～44岁年龄段和1949～50年中国旅行社30～39岁年龄段职员中出现的中学学历者平均工资高于大学学历者的现象，除了上述中学生通过在职培训增补了人力资本之外，大学学历者和中学学历者还有一个非常值得注意的区别，也就是在理论上，同一年龄段的职员相比，中学学历者往往较大学学历者在职时间长。实际也是如此，1937年上海商业储蓄银行18～27、28～37、38～44岁三个年龄段的行员，教育程度为7～12年者平均在职年限均较教育程度在13年以上者为长，其中38～44岁组差别最大，约为4年，如表17。

表 17 1937年上海商业储蓄银行行员依年龄和教育程度分组的平均在职年限的比较

年龄 \ 教育程度	7～12年	13年以上
18～27岁	4.33	3.06
28～37岁	7.47	5.79
38～44岁	11.95	8.17

资料来源：据上海市档案馆藏《上海商业储蓄银行全行行员履历及职务调动记录》（1937年，全宗号 Q275—1—127）整理计算。

而在在职年限更表现出依学历而递减的特征，如表 18。

表 18 1949～50年中国旅行社职员依年龄和教育程度分组的平均在职年限的比较

年龄 \ 学历	小学	中学	大学
23～29岁	—	5.732	4.667
30～39岁	11.600	10.444	7.667
40～49岁	16.333	15.854	15.852
50～63岁	—	14.769	11.909

资料来源：据上海市档案馆藏《中国旅行社职员名册》（1949～1950年，全宗号 Q368—1—489—1）整理计算。

在职年限表现出依学历而递减的特征是正规教育年限和企业职员流动性小的共同产物。而在1937年上海商业储蓄银行38～44岁年龄段职员中和1949～50年中国旅行社30～39岁年龄段职员中出现的中学学历者较大学学历者平均工资高的现象（见

错误！未找到引用源。和表7），除了中学学历者较大学学历者在职年限长，工作经历暂时弥补了教育程度的不足外，笔者认为中学学历者因正规教育程度低，因而在企业个人都有采取其它方式增进人力资本的动机，比如个人在工作中更加尽心尽力及利用业余时间参加社会培训，企业提供给低学历员工更多的在职培训机会等，也是非常重要的原因。中学学历者较大学学历者平均工资高的现象仅分别出现在两企业的30 ~ 39岁和38 ~ 44岁年龄段可为这一理由提供佐证。由于年轻时进行人力资本投资，成本低收益期长，因而对于教育程度较低者而言，他们通过非正规教育进行的人力资本投资往往集中在年轻时。非正规教育比正规教育成本低，也具有见效快，收益期短的特征，因而其人力资本积累到30 ~ 44岁时收益最为旺盛，即该年龄段是教育程度较低者工资增速最快的时期。这一特征在前表中皆有明显反映。

三、结 论

综上所述，教育程度、年龄、工作经历、在职培训经历等体现人力资本水平的因素对于职工工资的决定有着重要的影响。

就职员而言，教育程度显著影响年龄-收入曲线的起点，影响曲线的升速和折点的位置。即教育程度较高者不仅起薪较高，一般而言工资升速也较快，而且经教育积累的人力资本还显然改变了在盛年后工资下折或增长减缓的趋势。除教育程度外，职员工资还受年龄、企业工龄和工作经历的影响。其中，年龄大小和有无工作经历影响职员起薪，而企业工龄在年龄-收入曲线出现折点之前与工资的升速成正比。

就教育程度很低的工人而言，工作经历和技能对于工资的决定意义重大，学历的影响则非常轻微。

反映正规教育和干中学的年龄、工龄、学历和工作经历外，在职培训对于职工工资走势也具有重要的影响。由于人力资本收益的后续性和职工流动的不确定性，对于非企业完全专用性人力资本，企业在职培训支出常常由企业和受培训的员工共同承担。受培训员工承担部分培训成本的通常方式是，在训期内接受非正常低水平工资。对于接受在职培训的新进者而言，其起薪较不接受在职培训的新进者要低。但是在职培训过程中积累的人力资本在培训期结束之后会逐渐为受训者带来超过未接受培训者的收益。

参考文献：

1. 舒尔茨. 对人进行投资——人口质量经济学[M]. 吴珠华译. 北京:首都经济贸易大学出版社, 2002.
2. 贝克尔. 人力资本[M]. 梁小民译. 北京:北京大学出版社, 1987.
3. 贝克尔. 人力资本[M]. 梁小民译. 北京:北京大学出版社, 1987.
4. 贝克尔. 人力资本理论——关于教育的理论和实证分析[M]. 郭虹译. 北京:中信出版社, 2007.
5. 麦克南, 布鲁, 麦克菲逊. 当代劳动经济学[M]. 刘文, 赵成美译. 北京:人民邮电出版社, 2006.
6. 卡赫克, 齐尔贝尔博格. 劳动经济学[M]. 沈文恺译. 上海:上海财经大学出版社, 2007.