

第十一章 劳动报酬与社会收入

第一节 劳动报酬与员工激励

一、劳动报酬

(一) 社会学意义上的劳动报酬

社会学意义上的劳动报酬，有两方面不同于经济学的特殊含义：一是报酬本身并不局限于物质的范畴；二是报酬是否满足了劳动者的全面需要。因此，从社会学的角度对劳动报酬进行研究，需要注意：

第一，社会学意义上的报酬体现了马克思主义对人的承认基本观点。劳动报酬从根本上讲是为了满足劳动者的物质与精神方面的需要，劳动报酬的非物质方面对劳动者的承认和激励具有非常重要的作用。

第二，社会学意义上的报酬，不仅包括劳动者通过劳动获得的工资、奖金和津贴，还包括劳动者通过劳动得到的其他方面的收益，特别是心理上的满足与精神上的实现。

(二) 劳动报酬的内容

劳动者通过劳动获得的报酬项目众多，包括劳动组织支付的工资和所有其他形式的奖励，内容非常复杂。具体来讲，劳动报酬的构成可以用图 11—1 来表示。

从总体来看，劳动报酬可以区分为内在报酬与外在报酬两大块。劳动者的外在报酬指的是由于就业关系的存在，从企业或其他形式的劳动组织得到的各种形式的财务收益、服务和福利。通常意义上的报酬指的是这种外在报酬，它可以分为直接报酬与间接报酬。

直接报酬包括基础报酬、绩效报酬、鼓励劳动者进一步提高生产效率的各种激励性报酬和各种延期支付。

基础报酬在大多数情况下是企业或劳动组织根据劳动者的工作性质支付的基本现金报酬，它只反映工作本身的价值，而不反映劳动者因为经验或工作态度而引起的对企业贡献的差异。



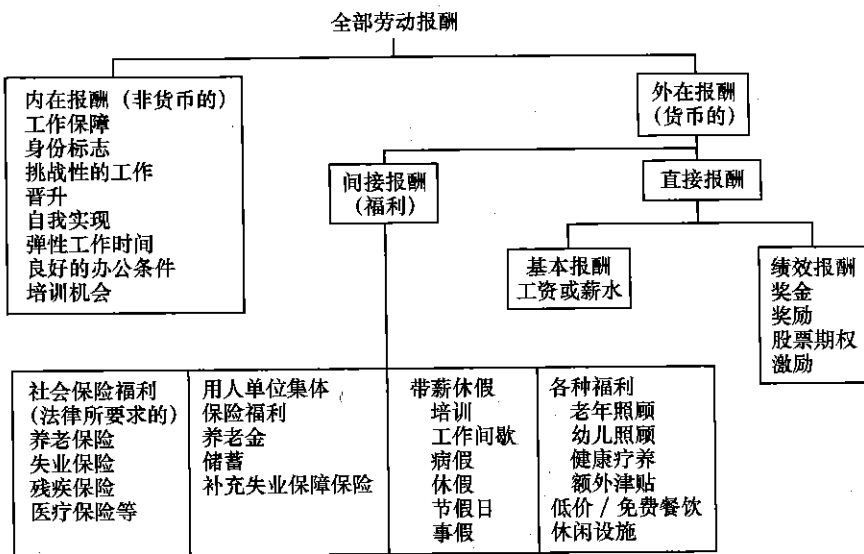


图 11—1 劳动者劳动报酬的构成

绩效工资是对劳动者的工作行为和所取得成绩的奖励，是在基础工资基础上的增加，它取决于劳动者的绩效水平。

激励性报酬也是直接把劳动者的报酬和绩效联系起来，它们可以是短期的，也可以是长期的，可以以单个劳动者为对象，也可以以劳动群体为对象。

二、员工激励

(一) 激励理论

关于劳动报酬与劳动者激励之间的关系，已经有很多学者进行过出色的研究，行为科学中很多关于激励的理论，有相当部分阐述的就是报酬与激励的关系，如马斯洛 (Abraham Maslow) 的需要层次理论，强调劳动者生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要满足的重要性；赫茨伯格 (F. Herzberg) 则发现劳动者工作上的满足因素与工作内容有关，它们包括从工作中得到的成就、赏识、提升、工作本身、发展前途和工作责任，这些因素的满足，可以激励劳动者的积极性的充分发挥。工作的不满足因素与工作周围的事物有关，包括公司的政策与管理、技术监督、与上级之间的关系、与同级之间的关系、与下属之间的关系、工资、职务保障、个人生活、劳动条件。要保持劳动者的积极性，就要注意劳动者这些方面的满足。而亚当斯 (S. Adams) 的公平理论，则更加系统地分析了报酬与劳动积极性的关系，该理论的基本思想是：职工对他所得的报酬是否满足不是只看绝对值，而是看相对值，即每个人都会将自己目前的报酬水平和贡献比率与自己过去的情况进行比

较，同时也与别人进行横向比较，即：

$$\frac{\text{现在的劳动报酬}}{\text{现在的劳动投入}} : \frac{\text{过去的劳动报酬}}{\text{过去的劳动投入}}$$

$$\frac{\text{自己的劳动报酬}}{\text{自己的劳动投入}} : \frac{\text{他人的劳动报酬}}{\text{他人的劳动投入}}$$

当两者的比值相等时，个人就会感到公平满意，而如果比值小于自己过去的情况，或小于他人时，就会产生不公平的感觉。当个人感到公平时，他就会感到心情舒畅，努力工作，否则就会影响工作情绪。

亚当斯把个人的贡献与报酬看做是一种投入与产出之间的关系。对于劳动者来说，这种投入意味着教育、智慧、经验、培训、技能、年资、年龄等的投入，而产出则有工资、内心报酬、令人满意的管理、津贴、小额优惠、工作地位、职务象征等。

根据公平理论，劳动组织中的管理人员必须对劳动者的各种投入给予恰如其分的承认，并通过合适的劳动报酬体现出来，否则，劳动者因为对报酬的不满意，就会对工作没有动力和积极性，并会产生一系列不良的后果（见图 11-2）。

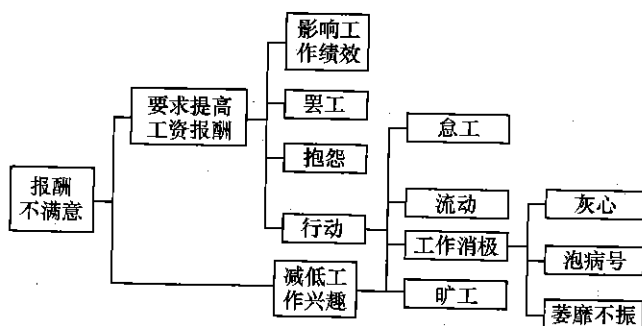


图 11-2 报酬不满意的后果

关于激励理论对报酬与劳动者的积极性及工作激励之间的关系，还有很多的理论，因为一些理论已经在其他的章节进行了介绍，我们在这里就不再多述。

（二）劳动报酬与个人激励

这里主要是指利用报酬机制，通过对劳动者个人的业绩考核（而不是集体的业绩）来激励劳动者的工作热情与士气。同时员工报酬的增加可以是绩效工资：增加的报酬计入基础工资。

利用报酬对劳动者个人进行激励，首先是要灵活运用各类报酬，如员工劳动报酬的提高可以是基础工资、绩效工资或激励工资，它们在不同的场景下对于劳动者的激励作用是不一样的。其次，采取灵活的报酬调整政策，在对个人

的报酬进行调整时，需要向劳动者解释清楚增加报酬或减少报酬、什么时候加什么时候减、加多少减多少以及加减的标准是什么。第三，对于劳动者的激励要采用差别化的策略。差别化策略如：对于操作工人，主要采取计件制，它是最古老但也是常用的报酬制度，计件制首先由工程师确定每一工作小时的标准件数，然后根据工作评价确定的小时工资除以每小时的标准产量，可以得到单位产量给付的标准。计件制又分完全计件制与部分计件制（员工超过某一个产量水平后的收入由员工和企业按照某一比例进行分配）；对于管理人员，则可以采取（1）短期奖励、（2）长期激励、（3）福利计划、（4）特殊福利与津贴；对于销售人员，采取佣金制（收入完全按照业绩来确定）与底薪制（领取固定的薪水，但根据销售情况有红利等奖励）。

（三）劳动报酬与集体激励

这种激励不是在劳动者个人层次上实施的，主要是通过劳动报酬机制来对整个劳动集体的成员进行激励，一般来说，旨在影响大部分劳动者报酬的激励计划都可以被称为集体激励计划。集体激励的办法主要有：

1. 利润分享计划

利润分享计划，是用赢利状况的变动来作为对部门或者整个企业的业绩的衡量，超过目标利润的部分在整个企业的全体劳动者之间进行分配。这种办法的优点是，劳动者对组织和组织的目标会有更高的认同感，更加关心企业的发展和生产，努力工作，减少浪费，提高生产效率等。缺点是由于经济不景气等无法控制的因素，当利润目标得不到实现时，那么，即使是最优秀的劳动者也不能得到奖励，同时，延期支付容易使劳动者的绩效与激励脱节。

2. 增益分享计划

增益分享计划，指的是将一个部门或整个企业把本期生产成本的节约或者人工成本的节约与上期的系统指标进行比较，然后把节约额度的某一个事先确定的比例在这一部门或整个企业的全体劳动者之间进行分配。这种办法的优点是，劳动者个人的目标与组织整体的目标联系起来，可以改进个人与团队的努力；从事间接服务的人员的个人业绩不容易考查，但现在可以得到奖励；还可以避免劳动者之间的恶性竞争。缺点是它的实施需要一些条件，如企业的规模不能太大；劳动者的业绩标准可以根据过去的状况进行考核；企业的财务情况良好；企业的产品市场需求大；劳动者能够控制产品的生产成本；在组织中有开放与信任的氛围；劳动者能够参与管理；生产部门的管理人员值得信赖；管理当局的能力强；劳动力的技术水平比较高等。

三、薪酬确定

（一）薪酬确定的原则

劳动组织内薪酬的确定，应该特别注意满足公平要求。这种公平主要也包



括外部公平与内部公平。外部公平性要求组织的薪酬标准与其他组织相比具有竞争力，否则就难以吸引或留住人才；内部公平性要求组织内的劳动者感到自己与同事之间在付出和所得的关系上是合理的。同时，薪酬确定还要研究与考虑在一个组织内部那些承担相同工作或者具有相同的技能水平的劳动者之间的薪酬关系问题。一般而言，在相同的组织中承担相同工作或拥有相同技能的劳动者可能在工作业绩方面存在着差异，薪酬结构与政策也应该充分体现这种差异。

因此，在薪酬结构如何决定问题上，公平性起着非常重要的作用。而公平理论则是这种公平性如何得以体现的理论基础（见图 11—3）。

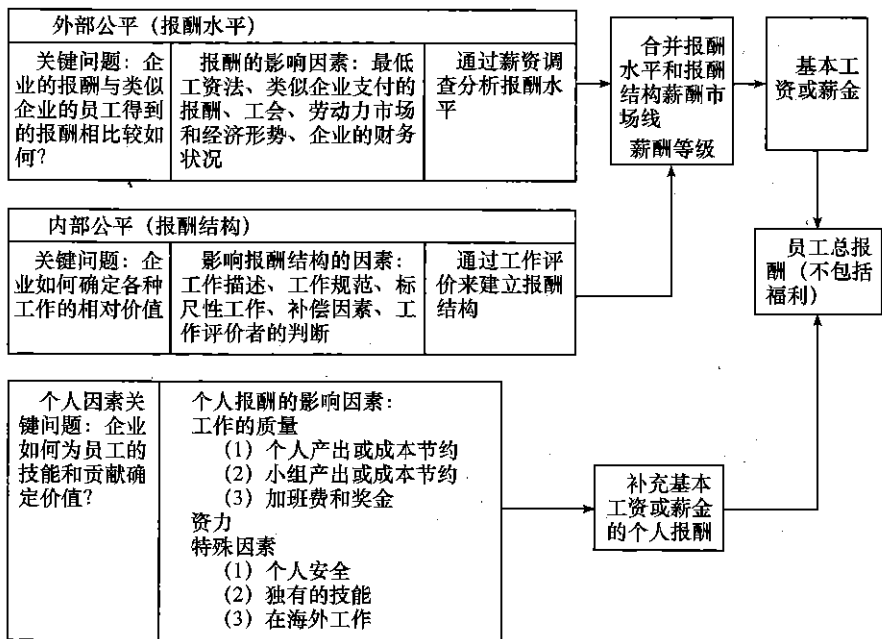


图 11—3 公平理论在薪酬决定中的作用^①

（二）薪酬制定方法

劳动组织中劳动报酬的结构是怎么确定的？一般来说，可以以某一个方面的依据为标准来设计劳动组织内部的报酬结构，这些依据可以是工作本身、工作所需要的技能、或者市场报酬水平。目前报酬结构确定的原则主要有三种。

1. 工作导向的报酬结构

这是一种在以工作方面的因素为标准来设计劳动报酬结构的方法，在进行

^① 张一弛. 人力资源管理教程. 北京: 北京大学出版社, 1999

这种设计时，需要首先进行工作评价。所谓的工作评价是指根据各种工作中所包括的技能要求、努力程度要求、岗位职责和工作环境等因素来决定各种工作之间的相对价值。

工作评价的内容主要包括评价工作的任务和责任、完成工作所需要的技能以及各种工作对组织整体目标实现的相对贡献的大小等。

在实际工作中，工作评价一般是在组织的外部顾问的指导下，由熟悉本组织各种工作的劳动者组成的工作评价委员会实施。工作评价委员会应该按照工作对于组织的相对价值来确定工作之间的关系，要防止代表各个部门的委员会成员的本位主义倾向。主要的工作评价方法有工作排序法、因素比较法、工作分类法、点数法等。

2. 技能导向的报酬结构

以技能为导向的报酬结构，是指根据劳动者掌握的技能来确定报酬，而不是按照劳动者所承担的工作来确定劳动报酬，一般有两种表现形式，一种是以知识为基础的方法，根据劳动者所掌握的完成工作所需要的知识的深度来确定报酬；另一种是以多重技能为基础的方法，根据劳动者能够胜任的工作的种类数目，或劳动者技能的广度来确定报酬。这种方法主要强调的是劳动者方面的特征。

3. 市场导向的报酬结构

以市场为导向的报酬结构，是根据市场上本公司的竞争对手的报酬水平来决定公司内部报酬结构的方法。具体做法是：首先对本公司内部的所有工作岗位根据其对公司目标实现贡献的大小进行排序，然后对市场上与本公司有竞争关系的一些公司的报酬结构情况进行调查，在确定本公司的报酬结构时，首先按照这些竞争对手公司与本公司系统的工作岗位的报酬水平来决定这些可以比较的工作岗位的报酬水平，然后参照这些可以比较的岗位的报酬水平，来决定那些不可以比较的工作岗位的相应的报酬水平。

这种方法实际上是以外部劳动力市场上的报酬来确定公司内部报酬结构，它强调的重点是公司人工成本的外部竞争力，而不是公司内部各种工作之间在对公司整体目标的贡献上的相对关系，因此有可能使公司的报酬结构丧失内部一致性。

第二节 社会收入分配

不同劳动者以及劳动者群体之间的报酬差异问题，构成了社会收入分配问



题的主要内容。从目前中国的情况来看,一个令人关注并值得研究的问题就是收入分配的差异问题。从银行储蓄存款余额的分布、各阶层个人年均可支配收入状况以及分位法计算的各个群体的收入差异看,都存在相当的差异,特别是从基尼系数看,收入分配差距问题比较明显。根据国家统计局公布的时间序列数据,城市居民的基尼系数由1984年的0.16上升到了1995年的0.28,上升了75%,农村居民收入的基尼系数由1982年0.22上升到1995年的0.34,而有人根据两次调查数据估计的结果是,1988年和1995年全国的基尼系数分别达到了0.382和0.452。^①

不同的人何以有不同的收入,这一问题近年来引起了社会科学工作者的广泛关注,社会学家对此是怎么看的?

一、一般社会学分析

对收入产生影响的主要因素有以下三类:(1)工作和雇主(job and employer)的特征;(2)从事工作的劳动者的特征;(3)匹配过程(matching process),即(1)和(2)的联合。为分析的目的,在某种程度上可以将这三类影响收入的要素看做是彼此独立而又与基本的社会结构相关的变量。

可以假定两种理想形态的情况,从工作特征来看,个人收入的多寡由职业的特征决定,而与从事该项工作的人的特征无关。韦伯关于科层制的阐述是这种景况的理想类型,也就是认为职位是由其在技术理性的劳动分工中的位置决定的,这种位置决定了相应职位的报酬,而与职位占有者的特征无关。韦伯论者认为,社会越是现代化,这种现象越是普遍。这种观点听起来非常熟悉,一些很有影响的关于分层的分析就持有这样的观点。功能主义者明确指出,所有职位的报酬与职位拥有者间并无必然联系,报酬的不平等分配是必要的,因为一些职位在功能上比另一些职位更重要。马克思也指出,在资本主义社会中,人们的收入由其在生产资料所有制的位置及对资本的控制决定,这种观点隐含着报酬的差别与职位占有者的特点没有关系。这样,对于比较不同社会经济体制下的收入差异,分析职位在劳动分工中的位置与程度就显得特别有意义。从实践上看,对于一些工作,个人的技能、魅力、才能与勤奋不仅无助于产出的增加,反而会减少产出的增加,如汽车流水线工作,加快工作速度不仅无助于效率的提高,反而破坏整个系统的运行,类似的工作还有大多数的秘书、甚至一些经理工作。工作的过度资力化(overqualification)与上述现象相关。

从另一个极端来看,我们可以假定一些人的经济收入主要由个人特征决定,在人类学中这一现象也被称为声望经济(prestige economics),经济报酬主要由个人声望决定,诸如依靠个人的人格力量或技巧等。在现代社会中,有

^① 李实,赵人伟. 中国居民收入分配再研究. 经济研究. 1999

些人的收入获得还依然遵循着这一模式，大多数在科层制度以外的人（如自我雇佣者）具有这一特征，一些医生、律师与作家等的收入获得具有这样的特点。

如果收入仅由个人的特征决定，则对不同的人收入差异的分析只要通过对个人特征的分析即可，但实际上工作特征因素对个人的收入会产生影响，即收入是由个人特征因素与工作特征因素综合作用的结果，这就提出了第三个问题，即不同特质的个人是如何匹配到具有高低不同报酬的职位上去的。

二、收入差异理论

（一）地位达成理论与人力资本理论

1. 地位达成理论（status attainment theory）

在社会学与经济学中，地位达成理论和人力资本理论是用于解释收入差异的两种很有影响的理论，这两种理论的共同特点是在分析包括个人经济成就及差异的原因时，对个人决策、工作特征及匹配过程的相对忽略。

在社会学中，自布劳与邓肯的《美国职业结构》一书问世以来，有很多学者对地位达成和收入问题进行研究，并认为地位达成或收入主要是由个人特征和社会经济背景等因素决定，斯威尔（Swell）与豪斯（Hauser）的观点尤其有代表性，他们指出：“社会经济背景影响着个人的心智能力，社会经济背景和能力影响个人可以取得的教育成就，社会经济背景、能力和教育成就影响个人的职业成就，以上因素综合作用影响了个人的收入……这个模式是基本的，因为包括了关于先赋因素与成就因素的最根本的变量。”^① 地位达成模型还研究诸如个人的家庭背景、父母的职业以及社会经济地位隶属对个人的职业选择幅度和在劳动力市场上的流动性的影响，由于这些因素的影响，在劳动力市场上形成了很多非竞争性的群体，竞争能力的不同造成了个人收入的最终不同。地位达成这一方面的研究很少关注雇主和职业特点及匹配过程对收入的影响。

2. 人力资本理论（human capital theory）

人力资本理论最早可以追溯到现代意义的经济科学创立之处，如古典经济学家威廉·配第和亚当·斯密的劳动价值论就隐含着人力资本理论的思想。斯密在《国富论》中指出：一个国家全体居民的所有后天获得的有用能力是资本的重要组成部分。因为获得能力需要花费一定的费用，所以它可以被看做是在每个人身上固定的、已经实现了的资本。当这种能力成为个人能力一部分的时候，也就成为了社会财富的一部分。一个工人技能的提高如同一部机器或一件工具的改进一样，可以节约劳动，提高效率。20世纪50年代以后，人力资本

^① Swell, W., and R. Hauser, Education, Occupation and Earnings. New York: Academic Press, 1975



理论因舒尔茨 (Theodore Schultz) 与贝克尔 (Gary Becker) 等人的努力而进一步完善。舒尔茨认为人力——包括人的知识和人的技能的形成是投资的结果, 并非一切人力资源都是最重要的资源, 只有通过一定方式的投资, 掌握了知识和技能的人力资本才是一切生产资源中最重要的资源。因此, 人力, 人的知识和技能, 是资本的一种形态, 可以称之为人力资本。贝克尔则从微观层面对教育、培训和其他人力资本投资过程进行了细致独到的分析。贝克尔认为人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量, 人力资本含量高的人或通过人力资本投资使个人拥有较高人力资本的个人, 其技能和获利能力将大为提高, 在市场活动和非市场活动中的经济决策效率也将由此提高。人力资本的获得是通过对人的投资活动获得的, 一般的人力资本投资包括各级正规教育、在职培训活动、用于改善健康状态所花费的时间与金钱、父母用于照看孩子的时间、寻找工作活动的时间、从一个地区向另一个地区的迁移六项, 前四项可以增加一个人所掌握的人力资本的数量, 后两项则可以使一个人的人力资本实现最有效率和最有益的使用。

总的来说, 人力资本理论认为, 劳动者是理性的个体, 他们将通过投资以使其一生收入的最大化, 教育是其中最典型的一项投资, 此外像健康、在职培训等也能对收益产生影响, 劳动者的收入差异主要是初期人力资本投资与其后的人力资本投资收益差异的结果, 或者说, 收入的差异反映了由于教育、训练等投资不同而造成的人的生产能力的差异。个人每多投资一年或一定量的教育与培训, 就会比没有投资的人在收入回报上要高一截。

显然人力资本理论基本上也是从劳动力的角度进行考虑, 对工作特征及其制度等方面的重视不够。问题是: 如果人们精心的教育、健康等投资在市场上没有需求而不能将技能转化为生产力呢? 这便是人力资本理论不能解释的地方, 因为人力资本理论的基本假设是收入的差异反映的是不同的个人因为训练、能力和训练机会的差异所造成的, 而且, 市场的运作是良好的。

(二) 制度经济学: 工资结构、部门劳动力市场和劳动力序列 (labor queues)

邓拉普 (John Dunlop) 非常强调工资结构这一概念, 他认为某一岗位的工资关键在于该岗位在工作岗位结构中的位置、与其他工作岗位之间的关系、该工作岗位在企业中的位置及与其他企业的关系。在工作岗位结构中, 有些工作是关键工作, 这些工作收入的变化会引起其他一系列工作工资的变化。^①

邓拉普的理论给后人很多启发, 多尔嘎 (Doeringer) 与皮尔 (Piore) 因

^① Dunlop, J. the task of contemporary wage theory. In G. Taylor and F. Piersonn (eds.), *New concepts in wage Determination*. New York: McGraw-Hill. 1957



此提出了内部劳动力市场 (internal labor market) 概念, 认为劳动力的价格与分配是依据一系列的行政规则与程序的。在内部劳动力市场中, 存在着经济学家所谓的‘隐含契约’ (implicit contract)、有效工资 (efficiency wages) 与职位晋升规则。‘隐含契约’指雇主与雇员之间存在着一种没有法律约束力的默契: 雇主应为雇员提供就业, 保证工资延续性与工作条件等, 而雇员则必须放弃为了更好的工作机会而辞职的行为。有效工资理论认为工人的生产率依赖于其工资。职位晋升规则表明在企业内部存在着工作岗位变动的相应规则, 尽管在开始时劳动力的工资与其边际劳动生产率不协调一致, 但在一段时间后, 不同劳动者之间的不同劳动生产率会被雇主认识到, 具有较高劳动生产率的人将会被提升到内部市场的等级结构中较高的位置。^① 卡尔伯格 (Kalleberg) 通过对劳动者在不同部门安置机制的进一步分析发现, 实际的劳动组织在以下三个方面存在着重要的差异: (1) 内部劳动分工或内部任务差别; (2) 晋升阶梯或内部劳动力市场; (3) 它们的控制机制或在对劳动者如何引导、评估与报酬的监督层级间存在差异。这些差异对劳动者的收入是会有影响的。他认为, 个人在劳动组织内部是有“职业生涯”的, 生涯指的是工作的获得、获得的顺序、依次从事的工作及职务上的变化、变化的频率、对工作尝试或稳定的水平等。生涯线路受到结构性因素的影响, 如劳动组织内的职业分布、顶端职位的招募方式 (是从内部招还是外部招) 及劳动力市场制度化的人口特点 (是扩张的还是收缩的)。^②

部门劳动市场理论强调制度性要素 (工会、政府及大型企业等各类组织) 可以将整个劳动力市场分割为联系松散且大小不同的准市场或部门劳动市场, 组织为劳动市场提供了一种框架、一个个虚拟的边界以及各市场间难以消除的区别。部门劳动市场理论其中一种典型的区分是将劳动市场按职业的社会等级来划分, 认为至少可以分为两大市场, 这就是好职业的市场和坏职业的市场, 前者又称头等市场或劳动市场上层, 后者又称次等市场或劳动市场下层。头等市场的特征在于: 这里的职业通常被称为好职业, 在这些工作岗位上, 基本工资高, 额外的津贴和福利较多, 工作条件好, 技术要求高, 在职深造和学习的机会多, 被提拔的可能性大等。次等市场的特征在于这里的职业通常被称为坏职业, 在这些工作岗位上, 基本工资低, 额外的津贴和福利较少, 工作条件差, 技术要求低, 在职深造和学习的机会少, 被提拔的可能性小等。因此在头

第一章 劳动报酬与社会收入

① Doeringer, P., and M. Piore: *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts; Heath

② Kalleberg, Arne (1983). *Work and Stratification: Structural Perspectives*. *Work and Occupations* 10 (August) 251~259



等劳动市场就业的人,其收入就高。另一个学者贝克(E. M. Beck)用二元经济方法来分析收入差异的决定因素,发现不同部门的劳动者收入有很大的不同,中心部门(core)的劳动者的收入高,边缘(periphery)部门劳动者的收入低,是部门的特性决定了劳动者收入的差异,而不是其他因素。^①

(三) 信息与匹配问题

从供给或需求方面考虑的关于收入差异的理论,往往认为劳动供求会自动平衡,市场的信息是完备的,劳动供求匹配不是一个需要关注的问题。然而从20世纪30年代以来对地方劳动市场的研究表明,劳动市场的信息是很不完备的,信息的分布也是不均匀的,信息的不完善必将加大实际工资与统一工资(在完全竞争的条件下,由供求要素的相互作用而形成的工资水平)之间的离散程度。

首先,从供给方面看,要涉及对就业机会和工资水平等信息的搜寻过程,如果信息是完备的,人们在求职过程中就能详尽地知道各单位给付的工资水平,这样人们就能完全避开低薪工作单位而一窝蜂地涌向给付高额工资的部门,其结果是低薪单位必须不断提高工资水平,直到与高薪单位持平。在这种情况下,市场可以实现均衡,能够形成统一的工资水平。但问题是现实的劳动市场与假设的劳动市场、与其他类型的市场间有着很大的差距,在劳动力市场上,有关工资、工作条件、工作机会等信息透明度较低,为获得这些信息,求职者必须依时间序列走访各单位,即进行有关工作的寻找过程。20世纪60年代以来,斯蒂格勒(Stigler, G)对信息的经济价值进行研究,认为信息是一种稀缺商品,其获得需要花费时间、努力和金钱。^②劳动市场中的信息同样也需要时间、努力与金钱,只是长期以来人们对此不予重视,而实际上劳动市场供给与需求的信息对于匹配非常重要。寻找工作信息的过程要给付成本,这个成本可以分为两部分。一部分是外显成本,如函件费用、交通费用等,一部分是寻找过程中花费的机会成本。寻找一个称心如意的工作是每一个求职者的愿望,但随着寻找过程的延续,搜寻的成本也将不断上升。因此,对于一个理性的求职者来说,他不可能无限期地寻找下去,直到寻求到满意的工作为止,事实上,大多数的求职者都根据自己的偏好遵循着“适可而止”的寻找规则,一旦发现尚可接受的工作便终止寻找过程。用经济学的语言讲,就是当寻找工作的边际收益等于继续寻找的边际成本时,求职者就会停止寻找过程。尚可接受

^① E. M. Beck etc. 1978. Stratification in a Dual Economy: a Sectoral model of earnings Determinations. ASR 43 (October): 704~720

^② Stigler, G. 1961. *The economics of information*. in *Journal of political economy* 69 (June): 213~225



的工作不是最好的工作，于是就会出现各个劳动者即使职业相同，但彼此之间的收入存在一定差距的现象。

在寻找工作信息的过程中，信息的获得是一个非常关键的问题，新经济社会学家们 (M. Granovetter, H. White, M. Schwartz) 对这一问题进行了卓有成效的研究，他们运用“网络”“嵌入”等基本概念对社会经济生活中的各种现象包括劳动市场中的职业匹配过程进行了分析，提出了所谓的网络理论。网络理论认为，经济行动是被社会性地限定着的，它不能仅通过个人动机得到解释。它嵌入于现存的个人关系网络中，而不是由原子似的个人所单独进行的。网络指个人或群体间一套固定的联系或类似的社会组合。网络中的一个成员的行动是嵌入于网络之中的，因为它体现于与他人的互动之中。嵌入这一概念则由波拉尼 (K. Polanyi) 在与主流经济学原子论的斗争过程中提出，他认为经济从来就不是一个单独的领域，在前工业社会中经济是嵌入于社会、宗教以及政治制度之中的。像贸易、货币和市场这样的现象是由谋利以外的动机所激发的，并和具体的社会现实结合在一起。在工业革命之前，社会中的经济生活为互惠或重新分配的方式所支配，市场的交换机制还没有统治经济生活，但他认为在现代社会中，经济由市场价格来引导，嵌入现象不见了，经济行动是所谓的非嵌入。网络理论对波拉尼关于嵌入的概念进行了批评性的发展，认为若用网络理论来审视社会的经济生活及相关的社会结构，则无论是前工业社会还是工业社会，嵌入的现象始终存在，只不过是在不同的社会嵌入的程度存在着差异。网络理论的要点在于，不管从何种角度来研究经济现象，都必须仔细考察经济行动者所处的社会结构以及个人与群体之间的具体互动。格兰诺维特 (M. Granovetter) 分析了人们在就业中的信息网络的作用，指出社会关系的结构塑造着信息与机会的流动形式，社会网络是对相关信息的接近途径，即“入口”，在实际中，就业者或雇佣者通过正式的市场来一个个筛选适合自己的雇主或雇员，而通过各自社会关系来实现这一点。如找工作的人通过自己过去的熟人介绍到一份工作，雇主委托自己信任的手下为自己找到新的雇员。格兰诺维特的研究发现，求职者通过所谓的纯粹劳动市场就业机构实现的就业只占很小的部分，在寻找工作的过程中，大多数人更倾向于使用非正式渠道，利用个人接触等手段，即是通过从朋友和亲戚处得到的信息或其他非正式方式实现就业的。这种选择既不是偶然的，也不是非理性的考虑，而是因为通过这样的渠道获得的信息成本低，而质量却高，进一步的研究发现，经由劳动市场机构或广告等途径获得职业的人的收入与那些通过非正式渠道信息获得职业的人相比，前者的收入低于后者。他选取了一份由波士顿地区 300 名男性专业人士、技术管理人员等组成的样本，发现这些人在最近的 5 年都更换过工作，非正式的人际关系是这些人找到工作的主要渠道，56% 的人依靠非正式的人际关系找



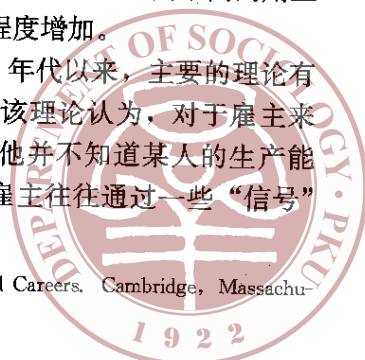
到工作，对于收入高的人来讲，更是这样。^① 格兰诺维特指出，在获取工作信息的过程中，经济学的理性选择方法基本没有意义，因为人们往往只是在有关人际联系中偶然地获得信息，最重要的信息提供者是工作中的或与工作有关的人，这种提供者一般不是家庭亲属或好朋友，而是与自己工作职业完全不同的人，由此他提出了关于人际关系的弱纽带在寻找工作中具有重大作用的观点，强关系是指人与人之间的关系比较紧密而强烈，如亲戚与好朋友之间的关系；弱关系或弱纽带是指人与人之间的关系比较松散，如与一般熟人之间的关系。格兰诺维特认为弱纽带在寻找工作中比强纽带更重要。因为与个人最亲近的他人（如家庭成员、好友、关系密切的同事等）具有彼此重叠的社会关系，这样的一个人际关系网络中每个人都互相了解，并发生频繁的接触，所以每个人拥有的关于工作机会的信息就是同样的。只要其中一个人知道某个工作机会，其他人也会知道，所以，这样的关系无法带来更多的关于工作的异质性信息，而那些更少接触和来自各不相同的工作环境所组成的弱关系则可以提供更多的新的信息。他主要用互动的频率、情感强度、亲密程度、互惠交换四个维度来定义关系的强弱。

关于在劳动力市场中的匹配，从需求方面看，信息不完善也会加大实际工资与统一工资之间的离散程度。在信息完备的条件下，企业可以毫不费力地评价各个员工的工作绩效并据此确定其工资水平。但实际情况是，供方和求方对工作努力程度所拥有的信息极不对称，供方在生产过程中极易滋生道德风险现象，求方在生产经营过程中只能部分地检测和评价供方的工作绩效。这一方面由于监督成本过高，难以实施全面监督，另一方面由于有些工作绩效是很难计量的，因此，生产经营过程中的效率损失是在所难免的。在现实生活中，雇主解决这一问题的举措有两个：一是人为地提高工资，使之超过市场上统一工资的水平，这样，工资越高，雇员们因玩弄道德风险或偷懒而被解雇所面临的机会损失成本就越大，雇员们要想保住饭碗就必须努力地工作，二是给付低工资，但同时增加监工的人数，这样效率损失可以部分地减少，但监督成本则相应地上升。由于雇主们所采取的措施各不相同，从而形成了企业间不同的用工和工资政策，也使实际工资和统一工资之间的离散程度增加。

关于雇主如何确定员工的工资水平，20世纪70年代以来，主要的理论有“信号论”（signaling）或“筛选论”（screening）。该理论认为，对于雇主来说，他面临着很多不确定因素，在雇用某人以前，他并不知道某人的生产能力，雇主无法在雇用前直接观察待雇者的生产力，雇主往往通过一些“信号”

^① Granovetter, M. Getting a Job: A Study of Contracts and Careers. Cambridge, Massachusetts: Harvard Univ. Press. 1974

劳动力市场



来推定未来雇员的生产能力，而经常被雇主用作信号的便是教育。而雇员也经常投资于教育，去获得某种形式的信号，以此作为使雇主相信其具有某种水平的生产能力的凭证，在这方面进行投资的个人将会获得很高的收益，而不作投资者则获得较少的收入。^① 这一理论与人力资本理论看来有相似之处，但实则不同，人力资本理论强调的是通过教育等投资使人们获得了更大的生产能力，从而也获得更高的经济收益，而信号论则强调这样的投资与个人生产能力的实际提高并无必然的联系。

三、我国的社会收入分配问题

以上这些关于收入差异的理论分析，大多以西方学者对西方社会的分析为基础，对于收入的差异现象具有一定的解释力，那么，这些理论是否可以对中国的收入差异现象进行解释呢？显然，由于中国情况的特殊性，上述的这些理论并不能够照搬使用，而必须结合中国的实际和情况进行分析，但上面的理论对于我们进一步的研究具有很重要的参考作用。

对于中国目前的收入差异分析，主要的理论解释有几种。

（一）经济学家库兹涅茨的倒 U 型曲线理论

该理论认为在市场推动经济发展的初期，社会不平等的程度会明显地持续上升，当社会经济发展水平达到比较高的程度后，由于有了福利政策和税收制度的调节，社会不平等程度才会降低，这个转折点是人均 GNP800 美元。根据世界银行估计，中国的人均 GNP 将近 800 美元，所以，中国在这之前的收入不平等一直处于上升的状况。

但是，库兹涅茨的理论是建立在各国的数据统计基础上得出的，而中国的情况具有很大的复杂性，他的结论能否在中国得到证实，还有待检验；其次，从中国的情况来看，市场的推进并不是同步的，而是分阶段的，由商品市场向生产资料市场再向劳动力市场和其他市场演进，而且市场化的程度还很不一样，如劳动力市场建设，目前还处于较低的程度，所以，即使中国的人均 GNP 达到 800 美元后，收入不平等很可能还会继续上升。

（二）制度分析视角

认为收入差距扩大是制度因素和非制度因素共同作用的结果，而不仅仅是市场演进的产物。研究者普遍认为，目前我国存在着三种社会资源配置的关系或制度，它们是权力授予关系、市场交换关系和社会关系网络。^② 在这里，权力授予关系和市场交换关系是制度性关系，社会关系网络是非制度性关系。

权力授予关系即社会资源主要由国家行政权力及其一系列制度安排所配

① Spence, M. Market Signaling. Cambridge, Massachusetts: Harvard Univ. Press. 1974

② 张宛丽. 非制度因素与地位获得——兼论现阶段中国社会阶层结构. 社会学研究. 1996, 6



置,不同社会群体及其地位获得都受到这种关系的支配和制约,在1949年到1978年前,在中国的社会生活资源的分配上,这种制度安排起着主要的作用。改革以来,这种关系虽然有所弱化,但在社会经济生活中,这种制度安排仍然起着相当的作用。

市场交换关系即社会资源主要依据商品交换及其市场规则进行分配,不同社会群体成员的地位获得包括收入的获得主要依赖生产交换关系手段。在中国,这种分配关系主要是在1978年以后所进行的一系列改革的过程中逐步建立并努力完善的。

社会关系网络,指将人们之间亲密的、特定的社会关系看做是一种社会资源,借助特殊主义的社会关系机制,作用于不同社会群体成员的地位分配与地位获得。社会关系网络对资源分配的作用在人类社会广泛存在,但在东亚社会及其儒家文化圈的国家与地区,它的作用尤其明显。如费孝通在20世纪40年代的时候就指出了中国人在社会互动中形成的“差距格局”特点,在现阶段,社会关系作为一种资源的特性尤为明显。

资源配置的三种方式共存于社会,但在不同的社会阶层、群体中发挥的作用是不一样的,其作用方式也是非常复杂的,它不仅表现为体制内地位和权力的不同造成对三种资源配置方式的依赖不同,从而使个人在社会经济生活中的命运不同,更为重要的是人们依据现有的资源占有结构而进行资源配置方式的交换。在社会经济生活中的钱权交换、寻租行为等都属于这种交换的结果。

(三) 精英变化理论 (changing elite Thesis)

在社会学文献中,近年来有一些文献对中国社会经济转型过程中谁获得多与谁获得少的问题进行了广泛的讨论,并形成了两种非常有影响的观点:即精英循环命题与精英再生产命题。

1. 精英循环命题

一些学者们认为,向市场经济转型过程的受益者是在转型开始时在社会中处于不太有利地位的人,在转型过程中社会上层人员会有一个大的更替,并将产生一个新的企业家阶层,随着新的优势波及到以往的非特权阶层,社会的不平等将缩小。在《社会主义企业家:匈牙利农村资产阶级形成》和《精英循环》中,撒列尼指出,在共产主义革命之前其先辈就从事农业商品生产,因而保存着法国学者布迪厄所说的习俗(habitus)的人,在市场经济重新实行后获得了明显的优势。匈牙利是在20世纪60年代初恢复家庭农场制度的,在这个时候最活跃的那些人,其家庭在40年代中期的时候就很熟悉农业中的市场经济。撒列尼认为目前在农业中正在形成的市场是一种长时期的历史趋势的连续,只不过这个过程被共产主义的实验打断了。也就是说,目前正在发生一种来自下层的精英形成过程,这个下层就是集体化之前其祖先富有进取性的阶



层，正是他们从共产党干部手中重新获得精英的地位。撒列尼的研究还发现，干部们并不太愿意从事市场取向的私营农业生产。但他的重要发现之一就是，虽然干部不太愿意从事家庭农场，但他们一旦决定从事这个工作，其产值就会比其他人的产值高。

此外，撒列尼和曼钦（Robert Manchin）还对匈牙利城市住房改革进行了研究，这项研究指出，城市住房的私有化改革明显不利于精英特权，并认为，市场改革对于干部精英总的影响是“其物质特权的逐步被侵蚀”。由其他一些学者对东欧市场改革所进行的研究，也证明了干部的特权会在市场化的过程中逐步丧失的观点；黄雅胜（Huang Yasheng）对中国的改革所进行的研究甚至发现，从1978年到1986年间，中国国家官员和企业雇员的收入差距在扩大，企业雇员的收入明显高于国家官员（Huang, 1990）。瓦尔德（Andrew Walder）在中国天津进行的研究表明，党的领导干部的收入在相对下降，国营部门收入不平等的程度在降低（Walder, 1990）。^① 维克多·倪则依据其经验性研究，从三个论题和十个假设论证了市场转型过程中精英循环的可能性。其三个著名的论题是：（1）市场权力论题（the market power thesis）：如果剩余产品不再由再分配部门垄断，而是由市场交换进行配置和分配，那么，就会出现下述两种情况。第一，控制资源的权力会更多地存在于市场交易中，而较少存在于再分配经济中。第二，当劳动力和商品的价格是以买卖双方的相互契约为基础，而不是通过行政法令确定时，直接生产者对其商品和服务进行交换的权力会扩大。因此，从再分配向市场的转型会波及权力的转移，这种转移有利于直接生产者而不利于再分配者。（2）市场刺激论题（the market incentive thesis）：如果说再分配经济是压抑对直接生产者的刺激，那么，市场则对直接生产者提供强有力刺激。向市场经济转变意味着对人力资本特征的更高回报。（3）市场机会论题（the market opportunity thesis）：在由再分配经济向市场经济的转变过程中，会形成进入市场的新的机会结构，市场将会形成社会经济流动的另一条渠道，机会结构的变迁将会使企业家成为类似于官僚的社会成就的标志。^②

2. 精英再生产命题

主张市场化的主要受益方是旧精英（干部或技术人员）（Oi, 1989; Shirk, 1989; Nee, 1991）。对于传统社会主义制度滋养出来的那些技术专制官僚或技术精英，他们在转型过程中能够借助习得的专长维护其地位，无论是

^① 转引自孙立平，从“市场转型理论”到关于不平等的制度主义理论。中国书评，1995，7

^② Victor Nee. Social Inequality in Reforming State Socialism. Between Redistribution and markets in China. In ASR, 1991, Vol. 56. June: 267~282



社会主义制度还是市场经济，教育在地位配置方面都发挥了重大的作用（Szalai, 1990）。而原来的干部精英，能够利用其位置便利攫取国家财产，干部们利用非正式的渠道，利用过渡期的种种混乱含糊因素，将自己对国家财产的有限控制变成很大程度上的实际拥有。另外，干部能凭借其私人关系网络获取有价值的商业信息乃至贷款等，他们新的获利机会面前占尽了优势。大量的文献探讨了社会主义经济制度里国营部门内外普遍存在的具有重要意义的人际关系纽带及这种纽带对于旧精英维持或提高其位置的特别重要的作用（Walder, 1986; Hankiss, 1990），即在正式制度结构安排变迁的条件下，个人不是这种正式安排的玩偶，结构性构成了对个人的一种限制，而个人也可以通过对规则与资源的利用使结构与制度朝着有利于个人的方向建构。

【本章小结】

劳动报酬是劳动者赖以生存的经济基础，意义重大。本章作者首先简要地概述了劳动者的报酬，而后从激励的角度论述了个人报酬与集体报酬的设计。在第二节里，作者着重介绍报酬结构，因为涉及公平与否的问题。并且作者认为报酬结构可以以工作内容为导向，以技能为导向，以市场为导向。不同劳动者之间的报酬差距构成了整个的社会收入分配差距，作者在最后从社会学角度阐述收入分配差距问题，介绍收入差异理论，包括地位达成理论、人力资本理论等，并且深入地分析了中国现阶段的收入分配问题。

【重要概念】

劳动报酬 内在报酬 外在报酬 直接报酬 间接报酬 劳动报酬结构
外部公平 内部公平 社会收入分配 收入差异理论

【思考题】

1. 劳动报酬主要由哪些内容构成？有什么特点？
2. 劳动报酬与工作激励是一种什么样的关系？
3. 劳动组织中的劳动报酬结构制定应该遵循什么原则？为什么？
4. 如何运用社会学关于收入差异的理论对中国的社会收入分配问题进行研究？

