

贫困与劳动力市场歧视的关系研究¹

字来宏

(云南大学 经济学院经济系, 云南 昆明 650091)

摘要：贫困人口在劳动力市场饱受歧视，即使他们的劳动生产能力并不比别人差，也只能拿到相对低的工资。由于信息不对称以及信息获得需要成本，不同特征的人将会得到系统性的相同对待，从而引起市场歧视——统计性歧视。而统计性歧视就有可能引发偏好性歧视。这时，企业在雇佣工人的决策不仅仅建立在工人的能力特征上，还建立在人口类型上，进而贫困将变得长期化。

关键词：贫困；统计性歧视；偏好性歧视；劳动力市场歧视

中图分类号：F240

文献标识码：A

引言

贫困问题并不陌生,它经常被描绘为“被剥夺”的问题(森,1981)。这种剥夺,可能是绝对的,基本的生活资料被剥夺了;或者是相对的,无能力维持某种现代标准的生活水平,这种生活水平往往由衡量安乐程度的某种指标,如平均收入等来表示²。

贫困在发展中国家中大量存在。据世界银行的估计,如果把贫困定义为每天收入在1美元以下,那么在所有的发展中国家中大约有13亿的贫困人口(世界银行,1996)。尽管发展中国家的贫困一般被认为是农村的问题,主要是由于居住在农村的大量人口的平均收入比城镇低得多的缘故,然而,今天,随着迅速的城市化,移民大量涌入城市,贫困在城市地区也迅速地蔓延,农村贫困和城市贫困也因此交织在一起。同时,贫困不仅发生在发展中国家,发达国家也被其深深困扰,如美国是世界上最富裕的国家,然而还有数以百万的人穷困潦倒。有美国学者指出,这不是美国梦,而是美国悖论(安塞尔·M·夏普、查尔斯·A·雷吉斯特、保罗·W·格兰姆斯,2002)。

贫困造成了一系列严重后果。由于缺乏营养、干净水和基础卫生服务,贫困人口的预期寿命较短³,即使在非常富裕的国家也不例外;由于教育是一种奢侈品,贫困人口的人学率和识字率较低,即使在非常富裕的国家也不例外;由于失业大量发生以及失业助长的社会排斥,导致贫困人口丧失自立心和自信心,损害人们的心理和生理健康,即使在非常富裕的国家也不例外。一言蔽之,贫困剥夺了人们的可行能力(阿马蒂亚·森,1999)。

研究贫困问题极具意义,但绝不有趣。任何对穷人的苦难表示同情的人都会对贫困问题表现出某种程度的关注,我们也不例外地加入到这一阵营中来,试图对贫困的成因和结果做出某种程度的说明。

一、贫困的衡量和贫困人口的特征

1、贫困的衡量

贫困可以定义为社会可以接受的最低生活标准。在衡量它时,通常根据两种方法来计算⁴。一是确定一篮子基本商品,包括食品和非食品,然后计算在当前价格下购买这一篮子商

品所需收入。如果向量 x_f 来表示食品项目,以向量 p_f 来表示食品项目购买价格,以向量 x_{nf} 来表示非食品项,以向量 p_{nf} 来表示非食品项目的购买价格,则贫困可定义为收入低于 $\theta(p_f x_f + p_{nf} x_{nf})$ 的人群,其中 θ 是无效支出或被浪费的资源。其次,决定贫困线的更为直接的方法是根据食品需求进行计算的方法。奥尔尚斯基(1965)使用这一方法为美国计算了贫困线。目前在计算衡量中国的贫困时,广泛使用这一方法。首先,要确定可以满足最低营养摄入量的最低支出。许多发展中国家的经济学家都遵循世界粮农组织和世界健康组织的最低“能量需求”标准。对这样算出的最低食品支出额,再乘以有关非食品支出的一个适当的比例系数。为明确起见,以向量 x_f 来表示食品项目,以向量 p_f 来表示食品项目购买价格,则最低食品支出等于 $p_f x_f$ 。贫困的标准变为 $\theta p_f x_f$,其中 $\theta(\geq 1)$ 是有关非食品项目支出的系数,它表示无效支出⁵。

以上的贫困衡量标准都是根据非国家供给的消费品支出来计算的,即它的计算建立在家庭消费支出上。不过,考虑到贫困家庭拥有较少的储蓄和主要购买必需品的情况,收入和支出大体相当。因此贫困就是由于收入低,以致不能享受到社会可以接受的最低生活标准。可见,贫困实质上是一个收入分配问题。

2、贫困人口的特征

发展中国家与发达国家的贫困人口在特征上有一些差异,比如在发展中国家存较大的城乡差距,大量贫困人口居住在农村,他们往往拥有有限的土地和水利设施以及采用现代科技相当缓慢(亚洲开发银行,1992;奎里布亚,1994)。在做区域性研究,对发展中国家与发达国家的贫困人口的特征进行区分是非常必要的。不过,由于本文试图对贫困问题做出一般性的描述,因此我们对它就它不作区分,把更多的注意力集中到贫困人口所共同具有的特征上来。

根据亚洲开发银行1992年的资料,以及奎布里亚(1993)、佩尼亚(1994)等学者的论文,贫困人口普遍具有的特征有:(1)获得资源和公共服务很有限;(2)缺乏人力资本;(3)抚养负担很大;(4)大多数人在从属部门就职;(5)少数民族,常住在贫民窟;(6)妇女等。

二、贫困与劳动力市场的歧视

显然,从长期来看,贫困人口与非贫困人口的差别就是收入差别⁶。经济学家发现,贫困人口比起非贫困人口具有较低的(平均)人力资源、资本资源和工资水平。姑且不论人力资源和资本资源的差别,为什么工资会存在差别呢?根据正统经济学的观点,工资率等于工人的边际生产力,那么,合乎逻辑地,贫困人口与非贫困人口的工资差别是由于他们的边际生产力存在差异造成。不幸的是,当经济学家试图探究是什么因素引起贫困工人与非贫困工人工资之间的差异时发现,即使是所有的可衡量因素,如职业、教育水平、年龄、工作经验以及工时数量都包括在工资差异分析之中,还是有一些差别仍然“无法得到解释”。经济学家把这种“无法得到解释”的因素归结为劳动力市场的不平等性,即劳动力市场存在歧视(伯索尔和萨博,1991)。

劳动力市场歧视,就是如果说具有相同生产率特征的工人仅仅是因为他们所属的人口群体不同而受到不同对待,那么我们就可以有把握地说当前存在劳动力市场歧视。经济学家们通常假设存在两种⁷可能的劳动力市场歧视来源(伯索尔和萨博,1991),而每一种歧视来源又都包含着一种相关的模型来说明歧视是如何产生的以及它的后果是怎样的。歧视的第一种常见的歧视来源是先入为主的统计性偏见,这种情况主要是由于雇主将某种先入为主的群体特征强加在个人身上而引起的。第二种个人偏见,这种情况主要是由于雇主、作为同事的雇员以及顾客不喜欢与某些属于特定群体的雇员打交道而造成的。尽管这两类歧视经常被认

为是不同的,但事实可能并非如此:如果雇主把雇佣人的决策建立在平均的工作能力基础?(统计上的歧视),那么这是因为收集有关申请人本人的信息成本太高而这么做的,还是因为雇主是通过平均化来使其偏见合理化而这么做的呢?(伯索尔和萨博,1991),换言之,这两种歧视可能存在着某种相互作用(强化)机制。

可见,生活在贫困中的人除了他们的人力资源和资本资源有限以外,还面临着额外的挣得适当收入的障碍——歧视。在下面我们试图证明,造成贫困的因素之间不是孤立的,由于统计性的歧视的存在将可能造成贫困人口饱受劳动力市场偏见、人力资源和资本资源低下之苦,进而造成贫困的长期化或恶化。

三、劳动力市场中的统计性歧视⁸

任何一种获取信息的方式都是需要付出一定成本。在雇佣工人时,企业需要对求职者的个人特征做出评价,如对求职者的潜在生产率进行估价,由于信息成本的存在,雇主很难知道某个求职者的实际生产率是怎样的。他们只好利用一些求职者所属的群体所具有的某些一般性信息来帮助自己完成这一工作——对于他们来说,在进行雇用时可能获得的与生产率有关的信息只不过是教育水平、年龄、测试分数等。然而,这些要素都只不过是实际生产率的一种不完全的“指示器”。因此,在某种程度上,它们往往只是对于决策中的主观要素提供一种辅助性信息,而即使是在雇主没有任何情绪的情况下,这种主观要素也会造成歧视性的后果——可能会出现(至少可以在短期内出现)统计性歧视。

阿克洛夫 1970 年的开创性文章对该类型问题⁹有深刻的洞见。假设市场中存在着这样一种具有共同特征的人群¹⁰(在以后的分析中,我们把它称之为 I 类型群体),在该人群中,高生产能力类型 H (以产出表示)的人占的比例为 α ;低生产能力类型 L (以产出表示)的人占的比例为 $1-\alpha$;以及假设这个人群,都只求生存,不敢奢求发展,即他们的收入几乎全部都用来购买生活必需品了。那么,在暂且不考虑第二个假设条件的情况下由于不能识别工人的类型,企业开出的工资为:

$$w = \alpha H + (1-\alpha)L \quad \dots\dots\dots(1)$$

不难发现,工人的工资水平具有性质: $L < w < H$,也就是说,高生产能力类型的人拿到的工资比他的实际(潜在)贡献低;低生产能力类型的人拿到的工资比他的实际(潜在)贡献高。因此,阿克洛夫的结论是,高能力工人将会退出市场,剩下的全部都是低能力工人,劳动力市场是无效率的¹¹。然而考虑到这群饥肠辘辘的人不工作就有可能使自己陷入更加苦难的境地时,我们可以相当肯定地认为高能力的工人将不会退出劳动力市场。

上面这个例子给我们的一般性启示是,如果根据求职者的个人特征(测试分数、受教育程度、工作经验等等)不能对其实际生产率做出完全的预测,则企业在做出雇用决策时将会利用求职者个人的资料及其所属群体的群体资料作为决策的依据。那么,在这种情况下,不同特征的人将会得到系统性的相同对待,从而引起市场歧视——统计性歧视。

三、劳动力市场偏好性歧视¹²的形成

偏好性歧视是由于雇主存在“偏好性口味”,不喜欢与某些属于特定群体的雇员打交道而造成的。企业是追求利润最大化的,一旦它偏离这个目标,如追求最大化效用,往往使自己陷入不利的境地。为了说明这一点,首先假设社会存在两类工人群体: I 类群体和 II 类群体;其次,假设雇主对 I 类群体的人有偏见,这种偏见所采取的形式可能是雇主不愿意与 I 类群体成员之间发生什么联系。此外,我们从此模型自身的目的出发,假设这里的 I 类群体成员与 II 类群体成员具有相同的生产率特征¹³。

如果雇主对于雇用 II 类群体从事高工资的工作有一种预定的偏好,即使 I 类群体具有

与 II 类群体同样的资格，那么他们在进行挑选决策时实际上仍然是假定后者的生产率比前者要高。由于实际上（假设）I 类群体的生产率与 II 类群体在所有各方面是一样的，因此，他们的生产率在雇主那里的贬值完全是出于一种主观上的印象，从而显然是个人偏见的一种表现。雇主的偏见越深，实际生产率被打折扣的幅度越大。

假如说 MRP 代表在某一劳动力市场上的所有工人的实际边际收益生产率， d 代表 I 类群体的生产率被雇主从主观上进行贬值的程度。那么在这种情况下，只有当 II 类群体等于 MRP 的时候，他们的市场均衡才能达到：

$$MRP = w_{II} \quad \dots\dots\dots(2)$$

然而对于 I 类群体成员来说，只有当他们的工资率 w_I 等于他们对于企业的主观价值的时候，他们的市场均衡才能达到：

$$MRP - d = w_I \quad \dots\dots\dots(3)$$

由于我们假定 I 类群体的实际边际收益生产率与是 II 类群体相等的，即等式(2)和等式(3)是相等的，因此我们可以清楚地看到：

$$w_I < w_{II} \quad \dots\dots\dots(4)$$

(4) 式有一种十分简单的经济逻辑：如果 I 类群体的实际生产率价值遭到雇主的贬低，那么处于这一群体中的工人们为了同 II 类群体竞争工作岗位，就必须以一种比 II 类群体低的工资来向雇主提供服务。

以上分析的基础是雇主追求效用最大化得出来的结论。如果从利润最大化的角度来看，I 类群体的实际贡献为 MRP ，但雇主实际支付给它的工资却是 $MRP - d = w_I$ ，很明显，雇主没有在利润最大化点进行决策。故，由于采取了对 I 类群体的歧视，雇主必须承担利润的损失。**然而这是不可能的**，在一个竞争性的产品市场上，企业必须实现利润最大化才能从所投资的资本中获得正常的收益率。那些追求利润最大化（非歧视性）企业能够比歧视性雇主从既定的投资中获得更多的收益，因此我们将看到，非歧视性厂商将会买断那些歧视性厂商，从而逐渐接管整个市场。简而言之，歧视将不可能持续下去。**然而这也是不可能的**，我们不能睁眼说瞎话，世间确实存在着偏好性歧视。

我们的出路也许在于，雇主采取歧视性的雇佣政策正是出于追求利润最大化的目的。

为了对刚才的猜测做出辩解¹⁴，我们假设社会中存在着 I 类群体和 II 类群体两类群体，它们在以下几个方面是一致的：i) 在两种类型的人群中，高生产能力类型 H （以产出表示。低能力的人要达到 H 能力必需付出 t 的学费）的人占的比例为 α ；低生产能力类型 L （以产出表示）的人占的比例为 $1 - \alpha$ （ $0 < L < H$ ）；ii) 企业对任何一个工人辨识的概率为 β （如果辨识，企业需花 f 成本），不辨识的概率为 $1 - \beta$ ；iii) 如果雇佣到低能力的工人，企业产出为 $2L$ ，如果雇佣到高能力的工人，企业的产出为 $2H$ ；iv) 在企业辨识的情况下，如果工人为低能力者，工人和企业各得 L ，如果工人为高能力者，企业得收益为 $H - f$ ，工人得收益 $H - t$ ；v) 在企业不辨识的情况下，如果工人为低能力者，企业得收益为 $2L - w$ ，工人得收益 $w = \alpha L + (1 - \alpha)H$ 。I 类群体和 II 类群体两类群体以下这个方面出现了差别：I 类群体一般在雇主严密监督下高强度的工作¹⁵，不能偷懒，因此，即使高能力工人在不被辨识时，企业的产出也不会减少，仍然为 $2H$ ，那么，此时企业得收益为 $2H - w$ ，工人得收益为 $w - t$ ；而 II 类群体却稍有不同，他们所处的环境相对宽松或天生狡猾，这一群体中的高能力工人不被识别时，他会调整他的实际贡献能力到 L 水平，那么，此时企业得收益为 $2L - w$ ，工人得收益为 $w - t$ 。

则企业和不同类型工人的博弈可用下面两个矩阵来表示：

		企 业	
		识别 (β)	不识别 ($1-\beta$)
I 类 型 工 人	L (α)	L, L-f	w, 2L-w
	H ($1-\alpha$)	H-t, H-f	w-t, 2H-w

图 一

		企 业	
		识别 (β)	不识别 ($1-\beta$)
II 类 型 工 人	L (α)	L, L-f	w, 2L-w
	H ($1-\alpha$)	H-t, H-f	w-t, 2L-w

图 二

对这两个博弈矩阵比较后，我们发现：第一，两个矩阵的唯一差别就是右下角的收益组合存在差异，由于 $2H - w > 2L - w$ ，所以在资源约束下，企业应该加大对 II 类型的人群的识别；第二，企业和 I 类型工人的博弈类似于审计博弈¹⁶，通过求解，在混合均衡时， $\tilde{\alpha} = \frac{((H-L)\alpha + f)}{(H-L)}$ ，故表明 $\tilde{\alpha} > \alpha$ ，意即 $\tilde{\alpha}$ 大于实际的低能力工作人员的百分比，企业的最佳策略是不识别，给所有的工人的工资为平均期望水平 w ；第三，对 II 类型的人群，企业是否识别则取决于识别成本 f 和 β 的大小，结论是不确定。

由于企业对 I 类型的人群不进行区分，使得高能力工人的收益比起低能力者的更低，相差为 t 。那么，作为最大化追求者，I 类型的人群以后不会在自己或自己后代身上交学费¹⁷。如此一来，I 类型中的高能力人群退化为低能力者，即图一的博弈结构退化为：

企 业

识别 (β) 不识别 ($1-\beta$)

I 类型工人	L (1)	L, L-f	L, L
	H (0)	0, -f	0, 0

图 三

II 类型人群所受到的遭遇可能不一样。企业会集中有限的资源，加大对他们的识别；时过境迁（识别能力的增加），企业的识别费用会逐渐变小；以及，如果高能力工人可以获得更高的纯收益， α 值是可能变小。那么，也许企业的最佳策略是识别，II 类型工人的工资水平变为 $w_{II} = \alpha_{II}L + (1 - \alpha_{II})(H - t)$ 。

综合以上分析，很快可以得到 $w_{II} > w_I = L$ ，也就是说，类型 II 工人的工资平均水平比类型 I 的高。即使类型 I 里有高能力者，他也由于受到企业的歧视而只能拿到最低工资。长此以往，企业只要看到类型 I 的工人或求职者，他的一个最佳反应就是：该人是一个低能力者，给他较低的薪水。长此以往，偏见就会根深蒂固的存在于劳动力市场，甚至它有可能通过立法的形式变得合法化、制度化¹⁸。

四、结论

贫困人口在劳动力市场饱受歧视，即使他们的劳动生产能力并不比别人差，也只能拿到相对低的工资。在分析中，由于信息不对称以及信息获得需要成本，我们指出，不同特征的人将会得到系统性的相同对待，从而引起市场歧视——统计性歧视。考虑到类型 I 在收入和闲暇之间没有选择，以及类型 II 工人具有较为“宽松”的工作环境，统计性歧视就有可能引发偏好性歧视。这时，企业雇佣工人的决策不仅仅建立在工人的能力特征上，还建立在人口类型上。如此一来，类型 I 工人采取的最佳策略就是不投资人力资本，当然，他们也就只能取得更低的工资收入。合乎逻辑地，偏见就会根深蒂固的存在于劳动力市场，贫困将变得长期化。

参考文献

- [1] [美] 伊朗伯格、思密斯合著，《现代劳动经济学——理论与公共政策》第六版[M]，中国人民大学出版社，1999 年。
- [2] [美] 安塞尔·M·夏普、查尔斯·A·雷吉斯特、保罗·W·格兰姆斯合著，《社会问题经济学》[M]，经济科学出版社，2003 年。
- [3] [美] K·J·阿罗、M·D·英特里盖特主编，《区域和城市经济学手册》第一卷和第三卷[M]，经济科学出版社，2003 年。
- [4] [英] 阿马蒂亚·森著，《以自由看待发展》[M]，中国人民大学出版社，2002 年。
- [5] 张维迎著，《博弈论与信息经济学》[M]，上海三联书店，1999 年。
- [6] N·Birdsall and R·Sabot (1991), Unfair Advantage: labor Market Discrimination in Developing

TOWARD THE RELATIONSHIP BETWEEN POVERTY AND THE DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET

Zi Lai-Hong

(School of Economics, Yunnan University, Kunming, 650091)

Abstract : The poverty people suffer discrimination to the fullest extent in the labor market. Only could they get less pays comparatively, even though their productive powers are not lower than others. Because of being asymmetric information and acquiring information in need of costs , people with different characteristic of production capacity would be treated systematically identical, that then could result in statistical discrimination in labor market. Furthermore, statistical discrimination in labor market might be trigger preference discrimination that firms' employment decision-making not only be based on the distribution of production capacity of workers but mainly on the characteristics of the population. As a result, poverty will be on the lock permanently.

Keyword: Poverty ;Statistical Discrimination ;Preference Discrimination ;the Discrimination in the Labor Market

收稿日期 : 2004-08-15

¹ 本文在写作过程得到了教授、博士生导师施本植老师的悉心指导，在此表示深深的谢意。

² 贫困这两种概念，绝对和相对，反应了两种剥夺，但它们在本文的讨论中不作区分。

³ 在发展中国家，女性预期寿命更短（森，1999）。

⁴ 更为详细的内容可参看 K . J . 阿罗和 M . D . 英特里盖特主编的《区域和城市经济学手册》第三卷 1987 页。

⁵ 美国目前的 θ 值为 3，据认为是因为美国贫困家庭的非食品项目支出占了总支出的三分之一。

⁶ 尽管收入一般不等于工资，不过，考虑到除了“双手”外，穷人往往再没有其他资产，所以他们的收入基本上等于工资。在以下分析中，我们一直认为穷人的收入等于工资收入。

⁷ 还有一些歧视模型则是建立在这样一种假设基础之上的，即存在某些非竞争性的劳动力市场力量（参看伊朗伯格、思密斯合著的《现代劳动经济学——理论与公共政策》第 403 页）。

⁸ 由于劳动力市场存在着信息不对称，厂商难以识别求职者的特征，如能力，他们就会根据工人的平均工作能力上，开出所有工人的工资率水平，而不管每个工人的实际能力差异。

⁹ 1972 年，斯彭斯对劳动力市场有过专门的研究。

¹⁰ 如妇女、少数民族或说话带有某些地方口音的人等等，不一而足。

¹¹ 如果工人类型是连续变量的话，该劳动力市场将不复存在。

¹² 偏好性歧视又可以进一步分为雇主歧视、顾客歧视和雇员歧视（参看伊朗伯格，思密斯合著的《现代劳动经济学——理论与公共政策》第 405-412 页）。为了不至于使得分析变得过于复杂，我们假设顾客歧视和雇员歧视是常量，仅仅考虑存在雇主歧视的情况。

¹³ 这一假设撇开了市场前歧视（指在求职时的歧视），从而把我们的注意力直接导向了工人

在工作中所受到的**市场中歧视**。

¹⁴ 用进化博弈分析也许更为合适，结论或许更可信。

¹⁵ “工作机会不少但这些工作给付的报酬难以维持生计，. 他们更像是奴隶的监工”《基督科学监测》1998 年对阿拉巴契亚地区的贫困描述道。

¹⁶ 详细内容参看张维迎《博弈论与信息经济学》第 109-110 页。

¹⁷ “经验对贫困人口是没用的”，《基督科学监测》1998 年对阿拉巴契亚地区的贫困描述道。

¹⁸ 查尔斯·M·贝克尔，安德鲁·R·莫里森（1993）劳动力市场歧视是由于不当的制度安排造成，它是造成部门间工资差异的最为重要原因，那么如果我们把制度看作是一种节约交易成本的机制，市场歧视的制度化的就是社会选择的结果。