

Akerlof 式社會風俗模型的特性與應用

林忠正*

這篇文章介紹美國加州大學柏克萊校區經濟系講座教授艾克洛夫 (George Arthur Akerlof) 所引領的 Akerlof 式社會風俗模型 (Akerlof-type of social norm or custom models)。文中將陳述此類模型的緣起、基本假設、主要特性，兼及作者曾做過的幾個相關的應用分析。

一、社會風俗模型的緣起

要談 Akerlof 式社會風俗模型的起源，必須先談失業問題。經濟學家將失業分成自願性 (voluntary) 與非自願性 (involuntary)。自願性是失業者自己選擇不工作，經濟學家向來認為，自願性失業者自認不工作比工作好，所以不是關切的重點。非自願性失業，是指勞動市場中失業者願意接受低於接近自己生產力 (或勞動特色) 的就業勞工所領取之工資的工作機會，但有權決定員工薪資高低的廠商卻不願降低薪資雇用他們。乍看之下，「降薪增雇」符合廠商計本求利的利潤動機，又能紓解社會在高失業情境下嚴重的政治經濟壓力。究竟何種緣故使得資方不願採取此種看似「利己又利人」的「降薪增雇」策略呢？早在凱因斯 (John Maynard Keynes) 於 1936 年發表一般理論 (General Theory) 之前，這個問題就一直困擾著經濟學家。¹

1980 年代初期，一些經濟學家由不同角度不約而同地找到答案：工資扮演著雙重而非單一的角色。工資不僅是眾所周知的一種勞動生產成本，也是一種勞動投入，因為「工資愈高勞工生產力愈高 (或異動成本愈低)」。當工資愈高勞工生產力愈高 (或異動成本愈低) 時，資方在訂定工資時，必須衡量不同工資水準所對應的不同勞動成本與生產力，來決定獲取最大利潤的最適工資。經此利弊權衡後所決定的最適工資，可能高於工人的機會成本，使

* 作者為中央研究院經濟所研究員

¹ 若由廠商沒有決定工資能力的完全競爭模型來看，對經濟理論的挑戰變成是：在勞動市場「供過於求」時，為何價格機能無法充分發揮使工資下跌，以結清市場而消除失業。

得失業工人有工作比沒有工作好，而形成非自願性失業的現象。

那爲什麼「工資愈高勞工生產力愈高」？學者提出幾種通稱爲效率工資理論（the efficiency wage theory）的理由。偷懶模型（shirking or moral hazard models）認爲工資愈高員工偷懶被發現而開除的機會成本愈高，所以高工資下員工會比較努力。反淘汰模型（adverse selection model）指出，高工資可雇用到高素質的員工，所以高工資下員工的生產力較高。互惠或投桃報李模型（gift-exchange model）強調人有「有恩報恩，有仇報仇」的天性，因此高工資可誘發員工投桃報李的心態而提高生產力。此外，異動成本模型（turnover cost model）強調高工資有降低勞動成本的好處，因爲高工資帶來低員工異動率，而節省招募與訓練等人事費用。

不同於偷懶、反淘汰、投桃報李與異動成本模型強調廠商的利潤動機是造成價格機能失靈的緣故，Akerlof（1980）發展出的社會風俗模型，則強調非利潤動機的尊嚴或面子（reputation）問題才是價格機能失靈的原因。Akerlof 認爲，如果社會中存在一種信念認爲市場工資必須高於員工的機會成本，那麼給付相當於員工機會成本的工資水準的雇主，將會受到認同此理念的社會大眾的責難。當此社會壓力夠大時，雇主爲了尊嚴或面子問題會願意放棄壓低工資所能帶來的利潤誘因，而支付員工高於其機會成本的工資，非自願性失業因此無法倖免。

我們以有關黑白種族歧視問題的例子，說明社會風俗如何影響勞動市場的運作。由於黑人工人的薪資水準較白人工人爲低，因此白人企業主雇用黑人會比聘請白人從事相同的工作來得划算。但若白人社區中充斥著種族歧視的氣候，白人雇用黑人從事相同的工作，會在白人社群中遭到小自他人竊竊私語的暗地批評，大至公開的大聲指責、辱罵。這時即使雇用黑人工人的工資較低廉，白人雇主也不敢爲了經濟上的好處，冒著可能觸犯眾怒的危險來雇用黑人。所以歧視黑人的傳統，雖然會帶給白人雇主金錢上的損失，但只要違反此傳統所須承受的社會壓力夠大，不可優先雇用黑人工人的傳統就會在白人社會中延續下去。

二、社會風俗模型的基本假設

（一）人們求利也求名

Akerlof（1980）認爲，人不僅僅是經濟學家亞當史密斯（Adam Smith）

所強調的經濟動物或經濟人 (homo economicus)，也是社會學家涂爾幹 (Emile Durkheim) 所說的社會性動物或社會人 (homo sociologicus)。因此，人們在意的不僅是金錢報酬或物質享受，還包括社會人際互動下的面子或尊嚴 (reputation) 問題，據 Akerlof 很傳神貼切的說法即是：「人們求利也求名」 (People want to be rich and famous)。

(二) 社會中存在所謂的社會道德或行為規範

面子問題導因於社會中存在所謂的社會準則 (social norms) 或行為規範 (a code of behavior or a code of honor)。常見的行為規範，如說謊是不好的 (誠實是好的)、遲到是不好的 (準時是好的)，以及不合群是不好的 (合群是好的) 等。

(三) 不遵守社會道德會有心理壓力

不遵守社會準則或行為規範，不僅會受到內在道德良知的譴責，還會遭到相信或遵守此社會準則或行為規範的人的杯葛與責難。

(四) 社會中遵守規範的人愈多，違反時的壓力愈大

人們違反社會規範時心理壓力的大小，與這些規範受到社會尊崇的程度和風氣息息相關。社會中遵守規範的人愈多，違反時的壓力愈大。

三、社會風俗模型的重要特色

(一) 人們在意尊嚴或面子問題

基於先天的本性或後天的社會化過程，人們對做了對的事會有榮譽心與驕傲感，對做了錯誤的事會產生羞恥心或罪惡感。因此對於「為何人們在意尊嚴或面子問題」的原因，可謂是不說自明的基本道理，然而對深受經濟學學科訓練的人來說，並非如此自然。

經濟學是一門研究小自個人、大到整個社會如何「選擇」的學科。選擇是人們主觀偏好與客觀環境交互作用的結果。無論是客觀環境或主觀偏好的改變，都可能引起個人或社會選擇的改變。因此，在研究選擇行為因何發生改變時，應該會均等對待客觀環境變化和主觀偏好改變這兩種不同的分析角度。然而，就筆者的經濟學求學經驗來說，事實並非如此。從大學一年級開始，有些老師就不斷強調，由於環境改變較客觀且可觀察，偏好改變較主觀

且很難觀察，所以由客觀環境改變來解釋人類選擇行為的變化，較具客觀性與說服力。若由主觀偏好改變來解釋選擇行為的變化，由於偏好的改變不可觀察，則容易陷入「人變了所以行為或選擇就變了」的「恆等推論」(tautology)困境中，於是假設與結果的距離太過接近，較缺乏客觀性、推理性與說服力。若由客觀環境改變著手解釋人類選擇行為的變化，則沒有這些缺失，所以應盡量學習由客觀環境變化，而非主觀偏好改變的角度，來分析經濟問題。具體落實此觀點的分析技巧，就是將人們的主觀偏好定義得愈窄小愈好，而極大化客觀環境的定義，藉此因勢利導改變絕大部分人（甚至其他動物）的行為，由客觀環境變化的角度來加以解釋。在這樣的學科主流思潮與教育背景下，難怪經濟學家常常會忽視倫理道德對人們行為的影響力，也就較忽略了人們會注意的精神成本。因此，要經濟學家轉向他們不熟悉的「人們在意其行為所帶來之心理成本」的角度，並不是一件那麼理所當然的事。

（二）心理壓力與社會互動有關

為何違反社會道德的行為會帶來心理壓力與社會互動密切程度息息相關，這可由法律與道德的作用與異同談起。雖然人類初始不是一種社會性動物，但現代人很難離群索居，常會與某些人發生或多或少、或深或淺的互動關係，而人與人之間的互動，難免會因利益的不一致而產生一些摩擦與衝突。因此，人類社會的運作，需要所謂的共同規範，也就是說需要一些遊戲規則，來協調或解決這些摩擦與衝突，以保障群眾安寧及維持社會秩序。

遊戲規則有兩個層次，一個是法律層次，一個是倫理道德層次。簡單的說，法律是運用公權力做後盾，來建立人類的行為規範與社會秩序。倫理道德是透過人們內心是非善惡的價值觀，來約束與塑造個人與社會行為。換句話說，法律與道德的目的都是為了保障群眾安寧及維持社會秩序。

然而，法律與道德的作用不同。法律的作用，在於約束人類外部行為；道德的作用，在於約束人類內在動機。因此凡是僅存於內心的慾念而尚未表現於外的行為，雖然居心不良，法律通常不能過問；然而道德規範觸及人的內在良知，人一旦產生邪念，道德制裁就隨之而至。再者，法律與道德的產生方式不同：法律是由國家制定、公布、施行；而道德之產生，並無任何機關主持制定事宜，而是人們在日常的互動間有意無意中自然生成的。法律與道德的制裁方式與強度也不同，法律制裁的主體為國家，制裁力通常非常切

實而有效；道德制裁主體為個人良心或社會清議，制裁力自然較為薄弱。

通常法律不會涉及像「說謊是不好的、遲到是不好的、不合群是不好的」等議題，這樣的社會道德或行為規範，並非以公權力做為後盾的正式法律，而是依賴非正式的社會制裁（social sanction）來維護其存續。依據 Posner and Rasmusen（1999）的觀點，社會中存在各種不同的制裁力量來強化或維繫行為規範的效率，主要包括自主性的制裁（automatic sanctions）、罪惡感（guilt）、羞恥心（shame）、非正式的制裁（informal sanctions）、雙向嚴厲的制裁（bilateral costly sanctions），以及多邊嚴厲的制裁（multilateral costly sanctions）等個人良知或社會清議的道德制裁力量。此力量之大小與社會遵守這些行為規範的風氣興盛與否相關：遵守的人愈多，違反時的壓力愈大。

（三）多重均衡解 (multiple equilibria)

當一個人從事或不從事某一活動的效用或福祉，受到社會中從事或不從事此一活動的人數影響時，這類社會行為常會出現多重均衡解的現象。以開車要不要守規矩與參加喜宴要不要遲到為例，當大家開車都很守規矩，我不敢爭先恐後；別人開車皆爭先恐後，教我如何能守規矩？當大家參加喜宴都很準時，我哪敢遲到；別人都遲到，我哪想準時！因此有些地方大家開車都習慣性的很守規矩，有些地方大家開車卻老是橫衝直撞；有些喜宴大家都習慣性準時，有些喜宴大家卻老是很「準時遲到」。這些例子突顯了文化現象常出現多重均衡解的情形。此時，常伴隨著另外兩個重要的模型特色：catastrophe（驟變）與 hysteresis（磁滯現象）。

（四）驟變

驟變指的是微小的環境或政策變化，可能造成最終均衡解很大的不同。例如：水在攝氏 100 度會突然由液體的水變成氣體的水蒸汽，在攝氏零下 4 度會突然由液體的水變成固體的冰。人民對執政者的不滿累積到某一臨界點會突然爆發革命。罷工、辭職、結婚與離婚也可以用同樣的方式解釋。

（五）磁滯現象

磁滯現象是指在完全相同的社會條件下，可能會出現非常不同的均衡狀況。也就是說，當多重均衡中原先的舊均衡因環境或政策變化而轉變為多重均衡中另一個新的均衡後，即使將改變後的環境或政策完全復原到原先的情

況（甚至超過原來水準），均衡解也不會由新均衡回復到原先的舊均衡。在極端的情況下，磁滯現象甚至隱含不論環境或政策如何改變，均衡永遠不會由新均衡回復到原先的均衡。這意味著社會風氣與個人習慣的養成要「貴慎始」。

（六）不對稱性 (asymmetry)

當模型出現多重均衡解、驟變與磁滯現象等特性時，筆者首先發現這會進一步衍生出一個更有趣的特色——不對稱性。此特性可用來解釋「工資向下僵固性」與「減稅容易增稅難」等不對稱性現象。下節我們將進一步說明。

四、一些社會風俗模型的應用

Akerlof (1980) 的貢獻在經濟學界引起很大的迴響，很多經濟學家如 Lindbeck et al. (1999) 等，進一步修正 Akerlof 的社會風俗模型來分析不同的經濟與社會問題，常常獲得頗具創意的成果。這股強調「人們求利也求名」的研究風潮方興未艾，可以預期的是這些後續研究將擴大經濟學者的視野與見識。國內有些經濟學者（如張俊仁教授）近來也利用社會風俗模型探討一些有趣的議題。接下來，筆者「野人獻曝」一番，介紹自己曾經做過的幾個有關 Akerlof 社會風俗模型的粗淺應用。

（一）補習文化

補習（升學補習）是台灣學生升學道路上很難避免的經歷，為什麼不論升學考試的錄取率是 30% 或 90%、甚至更高，都不能消弭甚至無法緩和補習風氣？除了明星學校的影響外，有不少人認為這是因為「補習已成國人的文化，要消失很難」。林忠正、黃瑾娟（2009）即運用一個非常簡單的社會風俗模型，詮釋補習如何演變成流行文化，而成爲流行文化後要消失就變得很困難。

我們可由兩個相反的角度，「補習是不好的」與「不補習是不好的」，來詮釋「補習是一種社會文化」的現象。

在此，先以「補習是不好的」角度出發，其主要論點簡單敘述如下：補習雖然可以有效增強學生應考能力，但卻有製造負外部性等缺點，因而違背一些道德規範。因此，相較於沒有補習，考生補習時須承擔多一些道德或心理壓力。實際上此心理壓力大小和補習風氣盛行程度呈反向相關，愈多人補習則精神壓力愈小。如此，在相同的社會環境下，錄取率的高低或對文憑的

重視程度等環境背景的差異，會造成「同時很多人補習」和「同時很少人補習」兩種截然不同的風氣，而兩者都可能成為穩定的文化現象。

當社會中很少人補習時，「補習是不應該的」之社會規範，會對人們想補習以增加競爭力的投機行為產生很大的約束力，而其防微杜漸的效果將使補習風氣不易擴展，很少人補習就會變成一種穩定的社會風氣。反之，當社會中很多人都在補習時，上述的規範即喪失約束的力量，很多人都補習就會變成一種穩定的社會風俗。此時，縱使錄取率大幅提升，已很難消弭或減輕補習的風氣。

（二）幼稚園家長遲到接小孩回家的實驗

在對以色列海法地區一些幼稚園進行的一項有關家長是否會在接小孩時遲到的實驗中，Gneezy and Rustichini (2000) 發現兩個有趣的結果：首先，對遲到家長處以小額罰款，反而會使遲到家長的人數大幅增加；其次，取消罰款後，遲到家長的人數未回復到原來的水準，而大致維持在大幅增加後的水準上。第一個發現與犯罪經濟學中處罰可抑制犯罪的看法不僅恰恰相反，還出現大幅增加的異常現象，但第二個「不可逆」的結果更令人驚訝。因此，如何尋求一個經濟模型可以在合乎經濟理性下同時解釋這兩個發現，是一項極大的挑戰。若能對這兩個看似異常的發現提出合理解釋，將有助於我們瞭解很多相關的經濟現象。

筆者於 Lin and Yang (2006) 中即運用 Akerlof (1980) 的社會風俗模型，來解釋 Gneezy and Rustichini (2000) 的發現，文中我們假設「準時不遲到」是一種社會規範，違反此規範因而須承受遭人白眼或自我良心責難的心理壓力，且遲到的人愈少（愈多），遲到所承受的心理壓力就愈大（愈小）。換句話說，一個家長遲到的（心理）成本會受到其他家長遲到人數的影響。當從事某一活動的效用會受到從事同一活動人數的影響時，描述這類社會行為的經濟模型常會出現多重均衡解的現象，亦即，同時很多人遲到與同時很少人遲到都可能是均衡解。

其中我們證明，若付出罰款會降低家長遲到時的心理壓力，則對其處以小額罰款反而會使遲到的人增加，而使均衡解跳到很多人遲到的均衡，如此可以解釋第一個發現。當遲到人數大幅增加後，因原有之心理壓力變得很小，所以罰款取消後，遲到家長的人數不會回復到先前很少人遲到的均衡水

準，而只會在目前的均衡小幅向下變動，遲到人數因此會大致維持在大幅增加後的水準附近。藉此，我們利用同一模型合理地解釋第二個發現。

文章中我們進一步證明，若罰款的額度夠大，則為避免鉅額罰款，遲到的人數會下降而非上升（與小額罰款下的效果不同）。換句話說，要使用處罰作為抑制遲到、減少犯罪或教養小孩的策略時，（在相當範圍內）其準則應如我們文章標題所強調的：「Fine Enough or Don't Fine at All」（重罰或不罰）。最後，我們在結論中說明本文的分析方法可以用來解釋很多不易理解的經濟或社會現象。

（三）工資向下僵固性

效率工資理論可解釋為何價格機能無法去除非自願性失業，但卻不能同時解釋工資易漲難跌的現象——即「工資向下僵固性」或「不對稱的工資僵固性」。對此，筆者在 Lin and Yang（2008）一文中嘗試提供一些解釋。²

為瞭解為何即使在不景氣的時候工資都易漲難跌，Bewley（1998, 1999）訪問超過 300 位企業家和勞工領袖關於工資向下僵固性的原因，結果發現其普遍共識是：減薪會傷害員工士氣而損及生產力（employers are restrained from cutting pay by the belief that doing so hurts worker morale and decreases labor productivity）。在審視現有的相關經濟理論後，Bewley 認為既存模型都無法解釋工資向下之僵固性。

為回應 Bewley 的發現，我們投入近兩年的時間與精神，經過不斷的思索與討論，寫下符合前述共識的論文，以解釋不對稱的工資向下僵固性。簡單地說，減薪會因減少員工的收入，而影響其士氣與生產力。薪資降得愈多，士氣低落的員工就愈多。又因個別員工的士氣會受到整體（或平均）員工士氣的影響，在出現這種「社會互動」的情況下，薪資若不斷下降，可能會突然間造成很多員工的士氣同時都低迷不振的驟變現象（如引爆罷工潮），

² 非自願性失業一直被歸咎於工資向下僵固性，例如 Solow（1979）就持這樣的觀點。然而，效率工資理論一個非常重要但常被忽視的涵義是：非自願性失業不必然起因於工資向下僵固性。如前所述，當工資愈高勞工生產力愈高時，資方會衡量不同工資水準所對應之不同勞動成本與生產力，來決定使其利潤最大化的最適工資。我們可據此推測，當其他經濟條件（如產品價格、其他生產要素價格、生產技術等等）改變時，資方將重新權衡得失訂定新的最適工資。我們沒有理由相信新的最適工資與舊的水準總是相同的，因此只要靈活的將最適工資維持在高於工人機會成本的水準上，非自願性失業就會持續下去。

而此時即使資方恢復原來的薪資水準，也不能恢復原來的工作士氣（磁滯的現象），所以工資的調降必須很謹慎小心。但調漲工資時，則不需擔心會發生傷害員工士氣的情形，所以說工資會呈現易漲難跌不對稱的「工資向下僵固性」現象。

（四）減稅容易加稅難

台灣近年來政府預算赤字持續增加，但在政府喊窮聲中，減稅措施卻還不斷推出，而加稅政策通常只聞樓梯響不見人下來，不然就是雷聲大雨點小，此不對稱現象不禁令人感慨「減稅容易加稅難」。減稅有增加國民可支配所得的好處，但卻有減少政府公共或建設支出的壞處；加稅則反之。因此加稅或減稅各有利弊得失，但為何加稅或減稅措施不是（例如）依據政府預算赤字或剩餘的狀況，分別做出對稱性反應，反而出現不對稱現象呢？這是一個令人感到有趣又困擾的問題，也就引起我思索這個問題的興趣。於是我在林忠正（2004）一文中運用上述分析技巧，嘗試建立一個簡單而正式的經濟模型來解釋此不對稱現象。

（五）大蕭條前後名目工資異常變化的現象

依據相關文獻的記載，大蕭條前後名目工資呈現非常異常的變化，在大蕭條發生前幾年名目工資具有相當的伸縮性（flexibility），但其後兩年雖然名目需求大幅下降，名目工資卻幾乎紋風不動，隨後幾年名目工資卻又大幅下跌。在一篇發表於《經濟學季刊》（*Quarterly Journal of Economics*）的論文中，O'Brien（1989）指出：立基於個人經濟理性（從個人最適化角度出發）的相關新古典模型，都無法解釋此異常現象。然而我在林忠正（2004）一文中有不同的看法，認為最適化經濟模型經過適當修正後，仍有潛力解釋此異常的工資變動。筆者為文的目即嘗試設立一個具有社會風俗特色、由廠商最適化模型來詮釋大蕭條前後名目工資異常變化的現象。³

五、結論

人們（當然包含經濟學家）常用自己熟悉的分析架構去理解這個世界，

³ 因該文分析頗為繁複，無法在此進一步說明。

我們常戴著某種特定顏色的眼鏡看世界，但可悲的是我們常不知自我的偏差。熟悉「人們求利也求名」的 Akerlof 式社會風俗模型之分析觀點，或許能提供經濟學者更寬廣的視野以減少不自知的偏執。

參考文獻

- 林忠正 (2004), 〈解釋大蕭條前後名目工資異常變化的現象〉, 國科會專題研究報告, 計畫編號: NSC95-2415-H-001-021。
- 林忠正 (2006), 〈減稅容易加稅難〉, 國科會專題研究報告, 計畫編號: NSC95-2415-H-001-018。
- 林忠正、黃瑋娟 (2009), 〈補習文化〉, 《人文及社會科學集刊》, (將刊登, 預計 2009 年 12 月出版)。(或見, 林忠正、黃瑋娟 (2006), 「補習是一種社會風俗」, 中央研究院經濟研究所, 研討論文 (No. 06-A013))。
- Akerlof, George A. (1980), "A Theory of Social Custom, of Which Unemployment May be One Consequence," *Quarterly Journal of Economics*, 94, 749-75.
- Gneezy U., Rustichini, A., (2000), "A Fine is a Price," *Journal of Legal Studies* 29, 1-17.
- Lin, Chung-cheng and C. C. Yang (2006), "Fine Enough or Don't Fine at All," *Journal of Economic Behavior and Organization*, 59, 195-213.
- Lin, Chung-cheng and C. C. Yang (2008), "The Firm as a Community: Explaining Asymmetric Behavior and Downward Rigidity of Wages," *Journal of Economic Behavior and Organization*, 68, 390-400.
- Lindbeck, Assar, Nyberg, Sten, and Weibull, Jorgen W. (1999), "Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State," *Quarterly Journal of Economics*, 114, 1-35.
- O'Brien (1989), "A Behavioral Explanation for Nominal Wage Rigidity during the Great Depression," *Quarterly Journal of Economics*, 104, 719-735.
- Posner, Richard A., and Rasmusen, Eric B., (1999), "Creating and Enforcing Norms, with Special Reference to Sanctions," *International Review of Law and Economics*, 19, 369-382.
- Solow, Robert M. (1979), "Another Possible Source of Wage Stickiness," *Journal of Macroeconomics*, 1: 79-82.