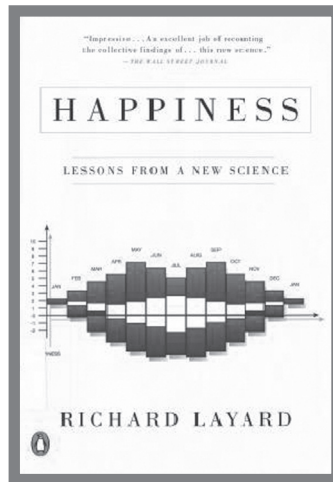


邁向快樂新視野

林忠正*



一、我們更富有但沒有更快樂

現代生活中存在一個基本的矛盾。大部分的人都想要收入更多，也努力追求這個目標，西方社會的確比以前富裕許多，但人們並沒有變得更快樂。這是英國著名的經濟學家 Richard Layard 教授於 2005 發表的 *Happiness: Lessons from a New Science* 專書中所強調與探索的現象。為什麼所得提高卻沒有更快樂呢？分析這個現象又可以讓我們獲得什麼新觀點呢？¹

Layard 教授首先說明，人類生存的目標應如十八世紀哲學家邊沁 (Jeremy Bentham) 所強調的「追求最大快樂」。更明確的說，人類（尤其是公共政策）的目標應在人人平等的基礎上，追求社會幸福的最大值。接著，他引用心理學的研究說明，家庭關係、收入、工作、社區和朋友、健康、個人自由、個人的價值觀等七個因素，對快樂的影響特別突出。而新的心理學研究更進一步顯示，「快樂是可客觀衡量並可相互比較的」。透過這些研究可以得知：人

* 作者為中央研究院經濟所研究員

¹ 此書有陳佳伶譯的中文譯本（2006，經濟新潮社）。該譯本雖然有不少需改善的地方，但也有不少可取之處；為方便起見，本文有不少翻譯採自其譯本。

們的平均收入是五十年前的兩倍以上，但今日人們的快樂程度比不上五十年前。爲什麼所得提高快樂卻沒有相對增加呢？可以歸納出四個原因。

二、為什麼我們更富有但沒有更快樂

第一、人們很在意自己的相對收入。個人的快樂確實會受到自己與他人相對所得的影響。有一項研究顯示，相較於只有自己的所得提高 1%，如果身邊每個人的收入增加 1% 而你自己的不變，你的快樂會減少三分之一。所以，如果每個人的收入都提高，你的快樂也會跟著增加，不過只有你自己收入提高時的三分之二。

人們在意相對收入的基本心理機制，有很深的涵意。例如，它減低了經濟成長增加快樂的效力，同時也導致人們的動機扭曲。如果我更努力工作，提高收入，那麼我就會造成其他人不快樂。但是當我決定要做多少工作時，我不會考慮到這個「污染」。我會傾向於拚命工作，每一個人都是如此，所以大家都會過度努力。

第二、人們會習慣與適應自己的收入。人們對收入會上癮。研究顯示，實際所得多 1 元，會造成「要求的所得」(required income) 至少上升 0.4 元。今年多賺了 1 元，會更快樂，但是明年會用高於今年 0.4 元的標準來衡量所得。今年的所得中至少 40% 會在明年被「取消」掉。

人們對收入會上癮的天性也有重要的意義。如果人們不能預見有天將會習慣自己的物質財產，那麼就會花過多的時間與精神去努力追求，還賠上自己的閒暇、健康或家庭等。人們真的太低估這種習慣性適應了，結果是讓生活被工作和賺錢所扭曲，脫離其他的追求目標。

第三、提高收入是要付出代價的。天下沒有白吃的午餐。如前所述，爲追求更高的收入，必須賠上自己的閒暇、健康或家庭生活等。爲追求更高的收入，往往也會造成環境污染，使生活環境變差。爲追求更高的收入，必須積極從事生存競爭，而永無休止的競爭會增加很多生活壓力與苦惱。爲追求更高的收入，工作與居住的流動性變高，社會的變遷加速，這違反人類愛好安定的天性，也會增加很多心理壓力與痛苦。凡此種種，都減低了收入成長可帶來的快樂。

第四、有些社會發展不利於人類福祉。科學與技術的進步，造就了國家財富和改善健康的驚人進展。這些是人類的福分。然而，科學與技術的進

步，也造成了抵消這些福分的某些負面發展。回顧快樂的七大因素，其中有些在過去五十年來已有長足的進步，如健康、收入、以及工作平等。不過也有一些呈現退步的跡象，如家庭關係、社區的力量、安全以及價值觀等。簡單的說，科學與技術進步帶來的額外快樂，卻被家庭破碎（離婚與單親家庭增加）與社區和朋友的信任度下降等，以及不和諧的人際、社會關係所造成的痛苦所抵消。

Layard 教授指出過去五十年來，性別角色的改變、電視的普及、以及個人主義的增長等三大變化，就像地震一般，一波接著一波，引起家庭生活和社區互信的諸多變化。這些趨勢有助於解釋為何快樂程度沒有提升，我們可以從科技改變兩性關係的例子來看。現代女性與她們的先生具有同樣的教育程度，也同樣擁有運用腦力的需求。結果是，許多家庭的根本問題是沒有時間。在美國，有四分之一的家庭每週共進晚餐的次數少於四天；只有 28% 的家庭每天一起用餐。相較於英國，這個比例是 38%。顯然，我們需要一種更能適應新的性別角色、更有利於家庭的生活方式。亦即更彈性的工作時數，更多的育兒假，以及更好的兒童照顧制度。

三、重要的涵意

Layard 教授的論述，有很多重要的涵意。更重要的，這些涵意與我周遭接觸到的經濟學家，在相同議題上所抱持的看法與做為，常常是尖銳對立的。因此這些涵意對不少經濟學家來說，可能在思想上很具刺激性，值得加以介紹。可惜的是，因篇幅的限制，在此我們只能談四個涵意。

（一）追求地位與金錢會造成「污染」

Layard 很傳神的論及：人都想要有地位，至少獲得尊重。這個天性深植於基因裡，也是主要的滿足感來源，所以對地位的渴望非常自然。但是如果我們想要人們變得更快樂，就會產生一個大問題，因為可供取得的地位數量是固定的。粗略的說，地位就像是競賽的結果，有第一名、第二名、第三名等等。如果我的成績進步了，代表其他人可能落後了，我的收穫就是他的損失。用一個經濟學的術語來看，我們參加的是一個零合遊戲，不管我們多努力，一加二等於三的總數是不能改變的。如同美國知名作家維多 (Gore Vidal) 曾說：「光是成功仍不夠，還要其他人失敗。」

問題是，我們全都非常努力，想去改變無法全然改變的事。因此，爲了

自身利益所做的每一件事都會對別人造成「不利」。這有點像是在足球場觀看比賽時可能發生的事。有人站起來想看得更清楚，結果妨礙了其他人的視野。最後，每一個人都站起來了，他們的視野卻跟原來一樣，不過還要負擔站起來的力氣。

很多事情都會成就地位，金錢是其中一項。如果能更努力工作，他們就能消費得更多，但必須犧牲其他的事務，如家庭生活或網球時間或其他東西。所以，要他們更努力工作只有一個理由，就是能得到某種整體淨利。但我們已經看過，人們可能會有太大的工作誘因，因為他們的目標之一，就是改進他們的相對收入。每一次提高相對收入（這是他們喜歡的）時，就會降低其他人的相對收入（這是惹人厭的）。這是加諸在其他人身上的「外部不利」(External disbenefit)，是一種具體的污染。

(二) 所得稅是「修正」而非「扭曲」資源配置效率

如果人們在決定該投入多少工作時不考慮這種污染，他們的行為就會像在足球賽時站起來的人一樣。結果造成工作過量，工作與生活的比例扭曲失衡。

一個解決「外部不利」、「污染」或「過度競爭」的方式，是集體同意限制所有的人對所有人的競爭。國家間有時候也同意禁止武器競賽，因為他們了解到這只是一種零合遊戲。為什麼人們做不到呢？答案是，這種協定需要參與的人數太多了，根本不可能達成。我們必須找到其他的方法。

賦稅為污染提供了一劑良方，讓人為自己對其他人造成的損害付出代價。這迫使人們注意到外部成本，同時若課稅的程度正確且合理的話，將可能最有效地減低污染活動。如同徵收排放有毒物質的稅可以減少空氣污染，針對工作收入的課稅可以減少工作。

不可預見的習慣性適應也具有扭曲的效果。剛開始，額外的收入與生活舒適會帶來額外的樂趣，然後我們會逐漸適應，之後快樂就回復到之前的等級。快樂大致上與收入的改變而非收入的水準相關。就像染上酒癮或毒癮的形式一樣，你必須不斷增加劑量，才能達到同樣快樂的程度。

我們通常會用課稅來對付花費在癮頭上的開銷，例如菸稅。調查發現，抽菸課稅對抽菸的人有好處，因為能夠減少他們的抽菸量，即使他們因此要花更多的錢。我們也應該立即針對其他不健康的上癮花費課稅。

現在有兩樣扭曲行為是課稅能夠加以修正的：一是污染，另外則是無法

預見的上癮症。在這兩種情況下，課稅都不會「扭曲」資源配置效率，而是可「修正」資源的扭曲配置。這是對於現有的賦稅一種全新的理解，因為經濟學家和政治人物都傾向於把賦稅看成扭曲資源配置效率的設計。之前我們沒有察覺到，但現在我們已知道，至少某種程度上，賦稅能夠發揮有用的功能。也就是說，幫助我們保持工作與生活之間的平衡。這種觀點與主流的租稅理論尖銳對立，或許我們需要一種所謂的「公共經濟學」(public economics)的革命，才能改變這種主流觀點。

(三) 拼經濟(成長)的快樂效果不大

面對經濟穩定與長期成長之間的選擇，有些經濟學家十分重視長期成長，因為成長率上的些微差距最後會對所得水準造成極大的影響。延續這個思路，偶爾景氣低迷帶來事後的「創造性的破壞」(creative destruction)不會造成什麼損害，因為長期的獲益將大於立即的小損失。這是諾貝爾經濟學獎得主，芝加哥大學盧卡斯(Robert Lucas)的觀點。但是現代心理學卻強調不同的方向。工作變動的短期心理成本非常大，但是因為人們在意相對收入、對收入會上癮、喜好安定等天性，使得成長的長期獲利相對較小，而為發展而破壞的損失相對較大。

(四) 依表現支薪(performance-related pay)不是好方法

經濟學家非常強調誘因的重要性。依表現支薪被認為是提供工作誘因的最好方式。當然，如果可以準確地衡量人們的成就，就應該支付其應得的報酬—不論他是房仲業務員、證券交易員，或是經濟學家。

問題是，大多數工作都沒有客觀的評估表現方法，實際上人們必須被拿來跟同僚做比較，結果就是對受雇者評等分級。如果每一個人同意分級的結果，情況就不會那麼嚴重。但是研究顯示，被評量者與評量者間，對評等結果看法一致性很低。評等過程牽涉很多的自尊(與通常很少的薪水)，最後會徹底改變員工與老闆以及同事之間的合作關係。除此之外，這樣的評等方式，還有兩個主要的問題。

首先，它太強調排名的重要性，會導致人們喜好上的改變，這對快樂是有害的。人們願意多做犧牲以改善排名，但往往徒勞無功。英國與歐盟的研究發現，依表現支薪的制度已經被認為與壓力上升明顯相關。

有些人可能會說，如果想免除壓力，害怕競爭，你永遠都可以換工作。這是真的。不過當流行行成爲主宰的時候，要逃避可能很難。人與人之間的比

較當然避免不了，因為階級的存在是必要也是無可避免的。有些人升遷了，其他人沒有。而且，升遷的人也加薪了，因為他們的才能較高，雇主希望能留住他們，也會用薪水作為延攬人才的工具。因為薪資是關鍵時刻影響人們選擇職業或雇主的因素。不過，幸運的是，升遷和換老闆對大多數人來說發生的頻率不高，所以附帶而來的薪資變化並不會時常活躍於人們的腦中。但依表現給薪的制度卻改變了這一切。

其次，依表現支薪會改變人們的工作誘因。經濟學家和政治人物偏向認為當激勵表現的財務誘因增加時，其他的誘因會維持原狀。事實上這些誘因也可能改變，例如樂捐的血液比買賣的血液品質好。又如，在以色列一個兒童保育中心，有些父母接小孩下課的時候常遲到，於是出現了遲到罰錢的做法。結果很令人意外：有愈來愈多的人遲到。家長現在覺得遲到無所謂，因為已經付錢了事。

還可舉出更多類似的例子。我們必須相當嚴肅地思考這個論點：增加金錢的誘因會減少一個人貢獻全力與達到其專業水準的內在誘因。專業倫理是一項珍貴的動力，應該被珍視。如果不培養專業倫理，我們的表現可能根本不會進步，更別想培育樂在工作的員工了。薪水會影響人們對事業的選擇，並決定為誰工作，但是一旦加入某個組織，他所受到同僚的尊重就是更強力的動機，我們應該善加利用這點。

綜觀以上，過去二十年來，各國政府似乎在改革公共服務的做法上犯了嚴重錯誤。他們比以往更強調回饋個人表現的政策，更強調依表現支薪的方法，而沒有針對各個等級提供適當的薪資，或是強調工作本身與專業規範和專業能力的重要性。也難怪改革公共服務結果如此困難，因為通常拉的是錯誤的槓桿，也常使工作者感到士氣低落。

沒有一個理智的雇主會把員工的喜好視為理所當然。他會試圖培養員工在工作上的自尊，以及互相幫助的意願。高度誘因的設計很容易造成反效果。如果我們想要更好的職場，就應該教育自己的小孩，讓他們知道工作的滿足感來自出色的表現，而非「往上爬」。這種想法做法不是「社會主義式」的假平等，而是來自放諸四海皆準的人類經驗。

四、結論

人類大致上已經征服了自然，但還沒有征服自己。過去半個世紀以來，

我們已經消除了整個西半球的物質缺乏狀態。有好的政策與西方世界的協助，全球在百年之內將能達到相同的成果。但是與此同時，生活在現代世界的我們卻沒有變得更快樂。如何改善這個狀況，是我們的新挑戰。因為想要創造快樂，比起創造財富，難度要高得多。希望這本小書，能啟發我們一些新的視野與做法。