

基于效率工资理论的舟山海洋捕捞业劳动力薪酬问题研究

俞矫慧¹ 张莹莹

(浙江海洋大学经济与管理学院, 浙江舟山 316000)

【摘要】通过引入效率工资理论并结合相关调查所得数据资料,对舟山海洋捕捞业薪酬机制的现状和危害进行剖析,最终基于效率工资理论提出舟山海洋捕捞业激励型薪酬体系构建与优化构想,以期从理论上对舟山捕捞业健康持续发展有所帮助。

【关键词】效率工资; 舟山; 海洋捕捞业; 劳动力薪酬

【中图分类号】F304.8 **【文献标识码】**A

1 文献综述

1.1 薪酬定义与构成

薪酬是员工因向所在组织提供劳务而获得的各种形式的酬劳,分为经济薪酬和非经济薪酬。经济薪酬包括工资(基本工资、奖励工资)、福利(养老、失业、医疗、带薪休假等)、津贴(夜班津贴、降温费、补贴等)、其他经济性报酬,非经济性薪酬包括职业性奖励(晋升机会、和谐工作环境和人际关系等)、社会性奖励(地位象征、荣誉、成就感等)、其他非经济性报酬。

1.2 效率工资内涵、理论模型和激励机理

1.2.1 效率工资内涵。效率工资是指企业付给员工的高于市场平均水平的工资,其主要目的一为招徕并留住优秀员工,降低员工的外流,二为激励劳工以增加员工生产效率。约翰·贝茨·克拉克提出的边际生产力工资论和马歇尔创始的供求均衡工资论均一致认为工资水平是由员工生产率决定;而效率工资理论则相反,认为劳动生产率极大依赖于厂商支付给员工的工资。但效率工资的数额其实并不是一个固定值,它到底高出市场多少才能起到吸引、留住劳动力和激励作用主要取决于失业率、其他公司所支付的薪酬、工人工作转换率和工人偷懒被抓的概率等。

1.2.2 效率工资的理论模型。经过 30 多年的发展补充,效率工资理论已经建立了数种模型,下面将简述与本文内容有关的几种模型:

1979 年美国经济学家索洛将效率工资第一次升至理论高度,提出标准效率工资模型,该模型前提为员工的生产力与其所获得的报酬呈正相关,这一前提也被称为“索洛条件”。该模型的核心思想为企业自愿支付高于市场平均工资的薪酬以防止挫伤员

¹收稿日期: 2017-03-05

基金项目: 浙江海洋大学科研启动经费资助项目“中国生育率下降成因的宏微观研究”(批准号: Q1427)

作者简介: 俞矫慧(1997-),女,浙江余姚人,本科生。

通讯作者: 张莹莹(1984-),女,河南驻马店人,讲师,研究方向: 人口经济与社会政策。

工的工作效率。

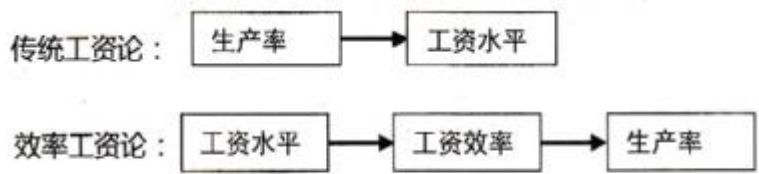


图 1 效率工资论与传统工资论间的区别

道德危机模型是由夏皮罗和斯蒂格利茨于 1984 年提出，该模型不同于标准效率工资模型，而是将处理员工如何决定其努力程度的问题内生。在信息不对称的情况下，公司为防止员工因工作不可能被全面有效监督而出现怠工偷懒的道德危机现象，利用支付高于员工市场平均工资的正面策略，配合解雇被抓到偷懒的员工的负面措施，来引导员工努力工作。

互惠模型（RobenTrivers, 1971），不同于道德危机模式对于信息不对称的强调，它强调人性“投桃报李”的本质，该模型基于此种人性本质，认为高工资可诱使员工提高生产力，而降低工资则会使员工因报复心理而降低生产率。

离职成本模型（Salop, 1979; Stiglitz, 1985），该模型强调员工的工作转换，如跳槽、离职将给公司带来的劳动力成本增加，而高工资有降低劳动力成本的作用，因为它减少了公司招募和培训员工的费用与时间，所以企业通过提高工资水平从而降低离职率，此乃“高薪留人”。

1. 2. 3 效率工资理论的激励机制。效率工资通过以下方式发挥激励机制：第一，员工健康。效率工资理论认为高工资能够充分地保障员工较高水准生活，从而更有激情努力工作，提高生产率。近年来兴起的营养经济学，主要以经济与营养的相互关系为研究对象，其观点与员工健康论有相似之处。第二，员工努力程度。员工努力程度是指实施效率工资能提高员工工作积极性和努力程度。多数情况下，努力工作或消极怠工、被抓失业是员工自我的决定，公司无法完全有效监督其员工工作的努力程度。为防范员工的道德风险，公司可通过提高工资待遇，一方面促使员工尽自己所能，另一方面又提高了怠工被抓导致失业解雇的机会成本，从而进一步促使其努力工作。第三，员工流动率。不同层次技术人员掌握着公司不同专门技术甚至是核心技术。这些人员的流失会对公司带来不同程度损失，比如：正常生产难以进行、产品质量难以保证、技术成果外流。因此，通过支付高工资降低离职率，从而减少公司重新雇佣培训工人的成本，这样既留住员工又促进工作效率。

2 舟山海洋捕捞业从业人员现状

鉴于海洋捕捞业是指利用各种渔具（如网具、钓具、标枪等）在海洋中从事具有经济价值的水生动、植物捕捞活动，因此在这里先做一个界定，本文是以捕捞海洋水生物活动作为研究对象，文中所涉及的薪酬即指从事捕捞海洋水生物活动者的相关薪酬。

海洋捕捞业从业人员主要可分为两种，一种为薪酬相对较高的职务人员，比如船长、轮机长、大副、大管轮、报务员，另外一种则是薪酬相对较低的普通水手，这类从业人员即为本文重点研究群体对象。现将舟山几年来的捕捞业劳动力数量整理如下：

表 1 近年来海洋捕捞业劳动力数量

年份（年）	2008	2010	2012	2013	2014	2015
劳动力数量（人）	56185	50406	50369	48690	47438	45781

数据来源：舟山市历年统计年鉴。

这六组数据清晰地呈现出近十年来舟山捕捞业劳动力数量不断下滑的趋势，而且这一趋势也并没有减缓的迹象，整个舟山捕捞业已呈现衰退迹象。另外，相关统计数据资料显示：

表 2 舟山捕捞劳动力

年份	渔业捕捞劳动力 (岁)		远洋捕捞劳动力 (岁)		近海捕捞劳动力 (岁)	
	主要年龄段	峰值	主要年龄段	峰值	主要年龄段	峰值
2006	32 ~ 55	39	32 ~ 48	43	34 ~ 54	43
2011	37 ~ 60	43	37 ~ 50	48	39 ~ 59	48
2016	42 ~ 64	48	42 ~ 50	47	44 ~ 64	53

数据来源：任淑华等. 舟山渔业捕捞劳动力变化趋势研究 [A]. 2008

（舟山）中国现代渔业发展论坛文集 [C]. 中国渔业协会，2008：76-78.

这些数据直观地反应了近十年来未解决的问题，即舟山捕捞业劳动力的老龄化现象越来越严峻，越来越多的年轻人认为此行多劳却少得。这也导致捕捞业劳动力的流失率加大，不断地有人离职上岸，做逃兵（在远洋捕捞时私自中途回国），拥有丰富经验的老手们越来越少。

那么，我们能眼睁睁地看着这一古老行业慢慢地没落吗？或许方法可以从薪酬激励机制中去寻找，以期待能够打破低薪→难以招徕和留住更低素质、零经验劳动力→只能进行低效率的工作和低质量的作业→造成低产量，形成低企业利润→维系低薪运营的怪圈，推导出合理高工资→吸引和留住高素质高能力的劳动力→高效率→高利润→合理健康可持续的价值传递模式。

3 舟山海洋捕捞业薪酬现状及危害剖析

3.1 舟山海洋捕捞业薪酬现状

3.1.1 职务人员与普通水手薪酬差距悬殊，且职务人员工资偏高，普通水手工资偏低。通过前期的问卷调查和电话采访，我们了解到职务人员工资相对较高，例如船长、轮机长的年薪高至 30 万左右。相对于职务人员薪酬计算方式，普通水手的计算方式较为多样化，一种为包年制，年薪需根据年捕捞的平均产量计算，因此不同捕捞公司之间、相同捕捞公司不同年份之间的包年年薪差距较大，薪酬范围一般为 4-10 万 / 年；另外一种为在基本工资的基础上，加上每吨捕捞量的劳动价格与捕捞吨数的乘积，进行累计，最后得到月工资，其中基本工资一般以不低于舟山市最低社保为标准，即基本工资为 1600-1800 元 / 月，而累

计计价的标准为 600-700 元 / t，照此计算，一年获取 8、9 万薪酬已算是大丰收年。捕捞水手的工作时间不固定，甚至可以理解为 24 小时工作制，因此对于普通水手的薪酬计算几乎没有按时计价进行累计的。

3.1.2 目前的奖励性工资、激励性工资制度作用甚微。普通水手激励性工资形式内容比较单一，是以产出激励工资为主，但是捕捞业存在较长的休渔期、禁渔期，在此期间，普通水手们领取每月不低于社保的工资，还需进行修缮渔网渔船等相关工作，剩余时间才能采取以打零工的形式补贴家用。在非休渔期、非禁渔期期间，捕捞量仅计 600-700 元，假设某捕捞公司每 1t 捕捞量计价为 650 元，按照舟山市最低时薪 15.2 元计算，需要工作 5.3 天（每天仅工作 8 个小时），但是普通水手们工作 5.3 天，未必能够捕捞到 1t 的捕捞量，何况捕捞水手们工作时间不固定，处于 24 小时的工作环境中。因此，目前采取的产出激励工资的计价额实属“廉价”劳动力，激励效果甚微。另外，大多捕捞公司的奖励性工资仅年末年货或者红包，且大多金额较少，在物价横涨、通货膨胀的舟山，奖励性工资效果也是微乎其微的。

3.1.3 福利性支付、津贴几乎为零，五险一金大多未落到实处。在对捕捞公司的采访和问卷中，存在着一个非常令人惊讶的共同点，没有一家公司已与公司签约的普通水手们进行保险，更不要说按照劳动法规定的“五险一金”。大多数公司选择将险金大概折合成人民币，并告知员工将该笔现金进行自主地保险，最后造成这笔本应该进行保障生活、保障人身安全的保险金“转身”变为额外工资，这一现象甚至成为了这一行业的默认规则。另外，我们还了解到在这个行业中少有“存在”带薪休假、公司年金、夜班津贴这些概念，有些职员甚至也从来没有接触过这些概念。

3.1.4 非经济性薪酬几乎不存在上升空间。众所周知，一名普通水手，其社会地位较低，尽管养家糊口实属不易，但该职业技术含量较低，主要以体力劳作为主，兼有部分的经验作用，对于捕捞水手而言，该行业并没有多少晋升空间，对于捕捞量最大的人也很少会给予实质性奖励，大都仅给予口头奖励。

所有船员在同一条船上吃住，由于长期的海上作业，工作环境瞬息万变，有时极为恶劣，因此队员之间的凝聚力、合作能力都较大的影响着生产率，但有时几十个性格迥异的灵魂很难融合在一起。

3.1.5 目前捕捞业薪酬大多达不到普通水手预期值。公司为提高利润，一般都会竭力压低员工工资，而员工自然是希望在现有工资基础上提高工资，两者之间矛盾日渐凸显，且有愈演愈烈之势。在采访中，我们了解到，多数员工离职一方面是由于工作环境艰苦，更多的一面是对薪酬的不合意。

3.1.6 渔业资源逐年僵乏，导致增加捕捞业薪酬力不从心。舟山近海渔业经过几十年来的无规划开发，早已不堪重负，从上世纪 80 年代开始，舟山海域原来有大黄鱼、小黄鱼、带鱼、墨鱼这四大渔汛就逐一消失了，同时，由于中日、中韩渔业协议的先后签订，使得舟山渔业面积减少。就如巧妇难为无米之炊，船东亦难付无渔之薪。

3.2 危害剖析

3.2.1 职务人员与普通水手薪水差距悬殊，容易造成低薪者产生不公平的心态。社会比较理论（亦称公平理论）的提出者约翰·斯塔希·亚当斯认为，员工的工作积极性不仅与员工个人实际所得的绝对薪酬有关，更与相对薪酬和本人对薪酬的分配是否感到公平密切相关。由于缺乏评判标准，人们总会自觉或不自觉地按照自己的评判标准，将自己付出的劳动力以及对应所获得的薪酬与他人的进行比较。除了横向比较以外，人们也经常会做纵向比较，将自己对现在的薪酬与投入的感觉与对自己过去薪酬与投入的感觉进行对比。

如果员工通过比较感到不公平的时候，我们可以预计他们将采取一些行动：或改变自己的投入，或改变自己的产出，或歪曲对他人的认知，或歪曲对自己的认知，或重新选择其他参考对象，或离开该行业领域。不管是哪些行动，对于公司利益而言，都会产生较大的损害。

3.2.2 造成劳动力的高流失和高流动。与相同劳动力时间的其他体力劳动作业相比，捕捞业危险性高，但捕捞水手的薪酬却普遍偏低，在采访中，甚至有人感慨：时代变化太快，打鱼的技艺已经不值钱了，甚至比一般的劳动力还不值钱。正因为如此，驱使处于捕捞行业内外的劳动力更愿意向其他工种行业涌入，一些传统的小渔村的年轻人也纷纷上岸，与渔业渐行渐远。再有网上流传的危言耸听，譬如船东打船员、签订不平等协议等，于是越来越多的人，特别是年轻人，对这个古老的行业避而远之。同时，很多其他危险性相对较低、工作环境相对较好行业也出现了“用工荒”问题，这使得舟山捕捞业劳动力问题雪上加霜。

3.2.3 造成潜在的失业。对于普通水手而言，较低的工资和长达数月的由于禁渔期（或休渔期）而造成的薪酬空白期意味着就业和失业并没多大区别，从而造成了潜在的失业。对于从事捕捞业的人而言，潜在失业的增加和蔓延，又会减少人们因为失业带来的的羞耻感和落后感，最后又加剧了潜在失业，甚至造成了最后真正的失业。这与我国“十三五规划”中提到的“发展海洋经济”存在着较为严重的背离，再如此发展下去，将会离目标越来越远。

3.2.4 无法做到“病有所医；残有所仗；壮有所倚；幼有所护；老有所养；亲有所奉；钱有所积；产有所保；爱有所继；财有所承”。这不仅是保险的十大黄金价值，更是人们不断追求的乌托邦。没有养老保险，退休计划可能无法完成，没有医疗保险，就得承担疾病带来的经济损失。对于普通水手，这一笔不菲的保险如同一把把想要令人挣脱的枷锁，通常他们拿了公司本该给其投保的钱却不自行投保，一旦发生事故或变故，其所得赔偿金之于其损失往往是杯水车薪。

3.2.5 低薪导致捕捞员们愿意在休渔期也违法进行捕捞。由于近海渔业资源的日渐稀缺，捕捞员们每次的捕捞量也是越来越少，随之而下降的便是关乎生活水平的薪酬。再加上较长的禁渔期，使得一些船东和船员们在禁渔期铤而走险，用更密更小的网眼非法捕捞更小更廉价的小鱼，甚至是鱼苗。这不仅是一种违法的行为，它更是违背了祖祖辈辈遵守了千年的自然规律。

3.2.6 低产船更加无人问津，最后慢慢退出大海，渔船闲置问题日益凸显。据采访了解，近年来，由于近洋捕捞资源越来越少，又没有安装远洋捕捞设备的条件和资金，所以结合经济效益来看，一些以近海捕捞为主的捕捞社与捕捞公司，不得不放弃一些低产船，从而出现了渔船在非禁渔期闲置码头的场景，对比祖辈时期的繁荣，不禁让人唏嘘，这不仅打击渔民、船员的生产积极性，还浪费资源，从更长远来看，也会导致捕捞业对投资资金、劳动力吸引力下降，最后可能还会进入恶性循环。另外，大量近海捕捞渔民也可能面临失业和转产转业，对于那些半辈子漂泊在海上的渔民们，更是一份难以割舍的“渔家情”。

3.2.7 普通水手岸上生活质量越来越低。虽说钱不是万能的，但是没有钱的生活是无法想象的。然而在不知不觉中，我们生活中的很多商品的价格都出现了暴涨，比如根据国家统计局数据，2016年上半年猪肉价格上涨34%，从2016年6月份故开药价之后，原有的低价药价格迅速上涨，涨幅到达10倍。普通水手薪酬作为家庭的主要经济来源，其家庭消费结构停留在以满足生存需要为主的温饱型模式，因此物价上涨对于他们的家庭的生活造成的影响较大。“钱不经花，钱经不起花”这是对生活在底层的劳动人民的真实写照，也更是对风里来雨里去的普通水手的真实写照。

3.2.8 渔业衰败，未来某一天会不会出现无人打渔的无言之景？在渔港码头的招工点冷冷清清，几乎看不到前来应聘的人。一位在码头偶遇的渔民说：“过去打渔的渔民上三代下三代都打渔，现在渔民的孩子都不再打渔了。”另外，我们还了解到，在一家五星级捕捞社里，最年轻的船东（船老大）也已经都40多岁了。回首那些渐渐消失的老手艺、一捏面人、吹糖、修表、蒲编工艺、装裱技艺、镲花边、砖雕工艺……这些弥足珍贵的手艺都因为收益的低下、学艺的枯燥而后继无人，最后渐渐消失在人们的眼前，退出这个世纪的舞台，最后留给我们的是一份惋惜和一种再也无法捡起的技艺。

技艺的消失固然可怕，但更怕的失去渔乡情怀，失去流淌在渔民们血液里的那股抹不掉又消不去的“腥味”。现在的我们已经失去了如《江雪》、《渔翁》中描述的那般超尘脱俗，悠然自得的渔翁，那未来的我们又会失去什么？

4 基于效率工资理论的优化方案

4.1 薪酬制度优化的目标与原则

针对目前舟山海洋捕捞行业薪酬存在的主要问题：薪酬分配有失公平性、整体薪酬水平偏低、吸引劳动力和减少劳动力流失的效果较为微弱，相关从业人员的应享受的福利落实不到位，不足以充分保障其基本生活和发展需求，而其主要收入来源为其恶劣工作环境下的低价劳动力。这种薪酬模式是导致或可能导致上述一系列捕捞业发展问题、制约捕捞劳动力的输入的祸根。效率工资的引入将很大程度上减少这些负面的危害影响，对普通水手的基本生活保障、对普通水手积极努力踏实工作的激励、对舟山市捕捞业健康持续发展的推动都有积极作用。

在对舟山市捕捞业薪酬模式进行优化之前，我们需要对优化后的状况定下主要目标：（1）要使薪酬的分配更为公平合理化，从而降低薪酬较低的普通水手家庭的恩格尔系数，落实应有福利与补贴，保障其生活发展的需要；（2）提高劳动价值，从而吸引劳动力流入和减少劳动力的流出，同时激励普通水手工作的动力和积极性；（3）增加普通水手（或渔民）对捕捞行业的认同感，并从这份职业中找到归属感和荣誉感。同时，优化还应遵守以下原则：经济学、灵活性、激励性、公平性。

4.2 优化建议与对策

4.2.1 重视两个激励：“事前激励”与“事后激励”。莱瑟尔提出了 $W_n \geq W^* \geq W_0 + g(e) + [(1 - \delta) * g(e)] / \{ \delta * [1 - (p+b)] \}$ $\geq W_p$ 的博弈模型，并总结出效率工资有两种形式的激励：“事前激励”及“事后激励”。该模型非常清晰地展现工资的两大组成部分：一部分为 $W_0 + g(e)$ ，表示员工的固定工资，还有一部分为 $[(1 - \delta) * g(e)] / \{ \delta * [1 - (p+b)] \}$ ，表示员工的可变工资，可视为激励工资。当贴现系数 δ 无限趋向于 0 时，可变工资的未来效益并不重要，那么捕捞社或捕捞公司就必须给普通水手较高的固定工资，来吸引劳动力，否则会出现怠工甚至辞职的情况。这便是所谓“事前激励”。

当 δ 无限趋向于 1 时，表明未来可预计的收益较为理想，导致博弈双方选择暂时放弃眼前的利益而选择未来的较高收益，最后双方都较快地对此次合作达成共识。虽然目前工资不高，但是员工会为了将来长期发展所能够带来的较高收入而工作积极努力，这也可称为延期付酬模式。从长远来看，这种“事后激励”不仅能起到吸引劳动力的作用，而且还会长期持久激励劳动效率。

当前，近洋渔业发展低迷，而远洋渔业正在蓬勃的发展。当远洋渔业势头强劲之时却碰到劳动力的疲软，若我们在这个时候，适时适当地引入效率工资，先发挥“事前激励”的作用，留住劳动力，特别是减少经验丰富劳动力的流出，并有效激励其积极努力地工作，提高工作效率和劳动产量，同时要目光长远，重点发挥“事后激励”，给员工四种感觉，即自我决定、自我效能、个人结果、意义与信任感，给予员工未来的愿景，从而吸引更多的劳动力在当前薪酬不太高的情况下，积极扎根于舟山海洋渔业的土壤，为舟山海洋渔业的发展提供不断进击向上的活力。

4.2.2 借助政府力量。对于目前残缺不堪的近洋捕捞业，一味地引用效率工资理论吸引劳动力是无用的，首先是因为相关捕捞社或捕捞公司本就由于水产资源的大幅度减少而造成了经济收入的急剧缩水，若此时再一味地要求其采用效率工资的做法，可能只会对其雪上加霜，而且对其面前的劳动力流失问题也不存在大的效用。再者，舟山近海的水产资源的骤减使得几十年前兴旺昌盛的舟山近海渔业不复存在，因为捕到大鱼、捕到大产量而油然而生成就感和满足感的时刻已经少有再现了。这时，效率工资理论基本无效。

但这并不意味着效率工资在此无用武之地，我们需要它为我们留住经验丰富的捕捞水手和干力足的优质劳动力。面对当前大面积的水产资源退化和劳动力流动，单靠捕捞社和捕捞公司早已束手无力，我们需要政府的帮助，出台和完善更多灵活多样的扶持政策，比如提高禁、休渔期渔民生活补贴制度，加固渔民基本生活保障，比如大幅度降低捕捞社或捕捞公司的税收，并加大资源增值和打击违法违规作业的力度，加大基础设施建设，加快近洋生态的恢复，通过未来愿景激励以及政府的后盾保障

来达到减少劳动力流失的目标，防止未来出现捕捞技艺流失，出现技艺断层的情况。

4.2.3 注重法定福利与补贴的落实。唤醒“沉睡”的福利，比如探亲假，由于船员常年出海不归家，一漂可能就是好几个月，而且工作强度又大，此时的探亲假在船员眼中不仅是修身养性的时光，也是难得与家人团聚的时刻。福利的涵盖面广，形式多，所以在设计与选择落实福利时，应该注意：必须符合舟山渔业的发展目标、满足捕捞员的需求、能对捕捞员起到激励和诱其在岗的作用、能起吸引劳动力流入的作用，再结合当前捕捞业的实际需求，捕捞社或捕捞公司可重点为捕捞员提供生活生命保障、培训并提供晋升机会等较为符合现状实际的福利。

4.2.4 关注薪酬公平性。在这个强调知识的年代，我们不应该过分地区别按劳分配和按知识分配的薪酬，关注在同一条船上的职务人员和普通水手之间的薪酬的差距，适当的减缓职务人员薪酬的增长速度，避免普通水手产生“就算没日没夜地捕捞也达不到职务人员的薪酬水平，不如磨洋工”、“凭什么得听职务人员的话”等负激励思想。

4.2.5 与其他机制的补充。众所周知，效率工资在吸引和留住以及激励劳动力上有着较大的作用，但其也存在一定的缺陷与不足，认为用效率工资理论就能解决劳动力与薪酬的所有问题是要贻笑大方的，因此，公司还要采取其他机制与效率工资理论作补充。

在舟山捕捞业，想要吸引、留住并激励劳动力光靠提高薪酬是不够的，还需要采取愿景激励、情感激励、言语激励、学习激励等，比如不要堵住普通水手向职务人员前进的道路，增加岗位晋升的激励，使“知识改变命运”在其身上存在可能性，使理论与实践产生火花。

5 结语

当前舟山捕捞业劳动力，不论在数量上还是质量上都存在较大的漏洞与欠缺，如何填补漏洞和改善欠缺，如何留住富有经验的老水手，如何吸引高素质高质量的年轻人，如何促进舟山薪酬体制的改革，最终如何促进舟山捕捞业脱胎换骨的“革新”——不论是在劳动力质量、劳动效率上还是在产业的科技水平、机械水平上，本文从效率工资的角度考虑，对这些问题提出了笔者的个人见解，因此也是不甚具体的，有待推敲商榷的。

参考文献

[1]明威. 基于效率工资理论的我国旅行社薪酬激励机制研究[D]武汉中南民族大学, 2012

[2]唐扼. 效率工资的决定机理及在薪酬管理中的作用[J]. 山西财经大学学报, 2003 (02) :60-62