

# 福利国家、劳资关系与技能的演化

## ——马克思主义经济学与资本主义多样性理论的比较

夏鑫雨 石高宏

**【摘要】**新古典学派的资本主义多样性理论认为,英国和美国之所以没有普惠型福利国家,是因为它们的工人对此没有需求。这一理论隐含地假设了:①群体之间不存在实质性的利益冲突;②历史是不太重要的。因此,这种解释既忽视了英美大量不稳定就业的无技能工人,也掩盖了技能结构所反映的社会关系。在马克思主义看来,技能结构和福利国家都是劳资关系的结果。英美的资本家通过变革劳动过程排挤技能工人,最终使工人内部产生利益分歧。阶级内分化严重削弱了工人的力量,这是他们没能争取到普惠型福利制度的根本原因。马克思主义所关注的社会实体比新古典学派具有本体论优先性,二者的有机结合将是深入理解人类社会现象的基础。

**【关键词】**福利国家;技能形成体制;劳动控制

**【作者简介】**夏鑫雨,男,四川叙永人,西北大学经济管理学院政治经济学硕士研究生,研究方向为当代资本主义;石高宏,男,陕西澄城人,经济学博士,西北大学经济管理学院副教授,研究方向为当代资本主义、企业文化。

**【原文出处】**《演化与创新经济学评论》(京),2021.第1辑.58~70

**【基金项目】**本文系国家社会科学基金项目“基于马克思主义政治经济学视阈的当代资本主义改良理论与实践研究”(16XJL001)阶段性成果。

### 一、引言

福利国家是第二次世界大战后欧洲兴起的一种发达资本主义国家的内在组成部分。在马克思主义看来,国家是阶级统治的工具,而福利国家则是国家对劳动力再生产过程进行的系统化干预。奥菲(2006)认为,“尽管资本主义不能与福利国家共存,然而资本主义又不能没有福利国家”,可见,福利国家已经发展成发达资本主义世界的一项基本经济制度。在埃斯平-安德森的福利国家类型学中,盎格鲁—撒克逊国家<sup>①</sup>属于自由主义福利国家,即比较偏好用家庭和市场解决福利问题,公共干预只有在两者不再能起作用时才发生,而欧陆国家和北欧国家分别属于保守主义和社民主义。自资本主义进入新一轮的全球化以来,盎格鲁—撒克逊国家开始从嵌入式自由主义向新自由主义转型,许多对劳动力的保护都被拆除了。相比之下,欧陆国家的福利紧缩

和劳动力市场自由化则主要发生在边缘部门,核心部门对劳动力的保护甚至有所加强(Palier and Thelen, 2010);北欧国家保住了普惠式的社会政策,而劳资谈判则呈现出解体的趋势。

为什么英美、欧陆和北欧的福利国家模式各不相同?为什么在面临新一轮全球化浪潮时,英语福利国家选择了彻底的自由化,而其他发达资本主义国家选择了“二元化”策略?新古典学派的资本主义多样性理论是解释这一现象的主流理论,它认为其背后的原因是各个国家有不同的技能结构。然而,这种理论虽然似乎符合欧陆国家的情况,但在解释盎格鲁—撒克逊国家时却存在种种缺陷。鉴于此,本文以马克思主义的视角重新审视了英美两国福利制度、劳资关系和技能结构的互动演化史,试图寻找英美福利国家的自由主义因素不断增强的根本原因。

二、自由主义福利国家的发展历程

(一)福利国家的黄金年代

自由主义的一般假设是认为,市场是解放性的,也可能是自立与勤奋最佳的保护壳。只要不加以干预,市场自律的机制会确保所有想要就业的人都会有工作,也因此能够确保自身的福利。19世纪的古典自由主义的理念是对政府权力的强烈质疑和对自我奋斗的充分肯定。20世纪以来,随着市场体系的扩展,人们的生活也越来越受到经济周期的控制,不少劳动者因为变故失去了将其劳动提供到市场上的能力。主要是在这样的环境压力下,自由主义才接受社会权的必要性(埃斯平-安德森,1999)。自由主义不得不承认并非所有人都能凭借个人力量抵御市场经济的风险,必要的政府干预才能维护公共利益。换言之,自由要在市场部分地嵌入社会的基础上才能实现。

这种“嵌入式”自由主义理念在20世纪三四十年代正式成为英美福利国家的合法性基础。美国的福利国家起源于大萧条时期,当时的美国垄断资本为了应对经济危机,竭力推进国民养老金制度的建立(Swenson, 2004)。英国福利国家则起源于第二次世界大战期间政府发布的《贝弗里奇报告》,该报告宣称要在战后的英国建立“从摇篮到坟墓”的福利制度。由于根深蒂固的自由主义传统,两国实际上主要建立的是补缺式的福利制度和多元主义的谈判制度。特征具体表现在以下几个方面。

第一,社会福利计划的覆盖面是部分的。与社会主义国家强调福利的普遍性不同,自由主义国家提供的是补缺型福利,关注的是老幼病残等弱势群体,社会政策的目的是在市场和家庭均无法提供福利时编制一个社会安全网。同时,社会服务的范围很小。除了卫生和教育以外没有公共筹资的服务,除了教育以外没有公共部门提供的服务。

第二,家计调查发挥着重要的作用。家计调查是公民在享受福利前必须经历的资格审查。通过家计调查,政府得以筛选出“值得帮助”的人。由于起源于英国济贫法传统,家计调查往往有污名化贫困人口的倾向,受助人会被贴上“懒惰”的标签,这避免了社会权无条件扩张。

第三,多元主义的分散化劳资谈判体制。由于长期存在的自愿主义传统,工会坚持自力更生,并未积极引入政府力量以促成欧陆国家那样的法团主义劳资谈判。第二次世界大战结束后,两国的工资谈判逐渐走向去中心化,谈判仅仅在公司层面进行,工人并未站在整个阶级的角度参与斗争,劳动力市场的灵活性较强。

(二)福利国家的重构

第二次世界大战结束至20世纪70年代,资本主义世界经历了空前的经济繁荣。在生产领域,资本—劳动比和劳动生产率同步增长;在分配领域,工资率和劳动生产率同步增长。然而,70年代以来,支撑战后繁荣的一系列条件正在悄然崩塌。全球化、去工业化和老龄化令福利国家不堪重负。70年代的两次石油危机成为压垮黄金年代体制的最后一根稻草,发达国家纷纷陷入“滞胀”的尴尬局面。以里根、撒切尔为代表的保守派趁此登上英美两国的政治舞台,他们致力于削减福利开支,缩小政府的规模和范围,减少税收,为盈利活动开辟更多的机会,建立不受阻碍的劳动力市场。

1. 社会福利制度的紧缩

在社会福利方面,里根和撒切尔的改革目标是削减福利支出,遏制它们的持续增长。这些目标显然是不受大众欢迎的,因此他们采取了一系列特别的紧缩策略(皮尔逊,2007)。第一个策略是“模糊”,即让平民难以察觉到紧缩政策与境况恶化之间的关系。第二个策略是“分化”,即让反对福利削减的人难以组织起来。第三个策略是“补偿”,即为受影响者提供过渡性的补偿。尽管精心设计了这些策略,里根和撒切尔并没有实质性地缩小福利国家的范围(表1),而是削弱了福利国家的再分配效应和未来扩

表1 紧缩政策的削减效果

| 紧缩类型  | 英国   | 美国   |
|-------|------|------|
| 养老保险  | 高    | 低    |
| 住房保险  | 高    | 高    |
| 收入支持  | 低    | 低    |
| 保健    | 低    | 低/中等 |
| 残疾/疾病 | 低/中等 | 低/中等 |

资料来源:皮尔逊(2007)。

张的潜力。

不过,里根和撒切尔的衣钵被后来的当权者继承。如果说阻碍里根和撒切尔的因素是削减福利政策不受大众欢迎,那么克林顿和布莱尔获得进展的原因则是他们让福利政策本身变得不受欢迎。20世纪90年代,两国政府提出了“工作福利”的理念。美国《1988年家庭支持法案》规定政府要为领取救助者提供培训和就业服务以激励他们回到劳动力市场。克林顿上台后强调,“不能让一个能够工作的人永远依赖福利”,“如果你们能够工作就必须工作”,因为“你们不可能永远依靠救济过日子”。其签署的《个人责任与工作机会协调法案》用贫困家庭临时补助代替了抚养未成年子女家庭救助,前者以一定时间的工作活动作为领取条件。在英国,新工党政府也推出了一系列社会投资战略,将社会支出从被动的收入保护转向对当前和未来劳动力的生产性投资上(Hudson and Kühner, 2009)。例如,“青年人新政”通过为青年人提供接受补贴的就业、环境工作、志愿工作或全日制教育等四种选择,避免他们待在家中领取给付,从而改善他们长期的工作前景。

工作福利项目体现出与传统社会政策全然不同的社会福利理念,后者为公民在劳动力市场之外提供了临时的避难所,而前者则驱使他们尽快返回劳动力市场。工作福利成功削弱了流行于受助人中的福利依赖文化,并提高了他们的就业率,但并没有改善他们的处境(张浩森和仲超, 2019)。工作福利项目的减贫效应并不显著,救助对象往往被困在就业质量较差的劳动力市场底层,成为“工作穷人”。有研究发现,由于以找到工作作为救助条件,受助者不得不接受更低的工资、更差的工作环境和更临时性的工作,这加剧了劳动力市场底层的竞争,进而恶化了所有劳动者的谈判条件。此外,以找工作为条件使雇主对于职业能力的要求渗透到福利项目的设计中,雇主反过来也会通过调整自己的岗位设计以便吸纳工作福利项目提供的临时劳动力,二者的互动实际上形成了对雇主的隐形补贴(Peck and Theodore, 2000)。可见,工作福利的兴起意味着自由主义国家构建社会安全网的职责正在减弱,规训劳动力、

促进产业后备军形成的功能却在加强。

## 2. 劳动力市场的去组织化

20世纪80年代,打着提高劳动力市场弹性以增进劳动力市场效率的旗号,里根政府开始执行去管制的政策。里根对劳工运动最著名的进攻就是1981年取缔空中交通管制员组织,并且将右派任命为国家劳资关系委员会(National Labor Relations Board, NLRB)的官员,NLRB的去工会化态度使工会在进行组织活动与雇主谈判时困难重重。比这些对劳工组织的直接攻击更重要的是其他行动的间接后果:在给定的失业率的基础上通过降低实际最低工资和削减失业保险来加剧劳动力市场的竞争(麦克唐纳等, 2014)。资本也借此开始了对工会的反攻。经济环境的变化加剧了劳工运动先前存在的弱点。较低的工会密度和极度的权力下放,使得流动性日增的雇主更容易在工会之间挑起争斗,也更容易在没有参加工会的工人与参加工会的工人之间挑起争斗。一些企业追求“人际关系/劳资关系”策略,试图绕开工会在工厂或公司层面与工人合作,而另一些企业单方面强化管理者权力,引起了工会的激烈反抗。在协调层面,企业将谈判与以前的协调形式相分离。在车间层面,管理层大幅减少职位分类,以更灵活的导向进行生产重组(Thelen, 2001)。除了对全职工人推行更长和更弹性化的工作时间之外,一些美国公司还尝试增加对临时廉价劳动力的使用。

缩减工会势力是英国撒切尔政府的核心议题。这一目标得到了积极的追求,并取得了相当程度的成功。越来越多的限制性法律削弱了工会作为集体政治力量的能力。经过精心策划,并与主要工会展开了激烈的竞争,最终以1984~1985年政府在全国矿工工会的重大失败告终,这使劳工运动处于守势。撒切尔执政初期极高的失业率使政府在这场冲突中起到了至关重要的推动作用。工会力量的基础——罢工的威胁在萧条的劳动力市场中被大大削弱。在这种情况下,随着政府承诺避免与劳工进行任何艰难的谈判,工会的影响力已经减弱。1979年以来,工会会员减少了五分之一。工会组织水平的急剧下降将削弱劳工运动重新确立其利益的能

力。英国工业的落后使它在国际竞争中非常脆弱,工会为适应这一挑战所做的努力使英国工会大会产生了严重分歧。一个新的重点是灵活性,工厂层次的安排似乎取代了旧的法团主义模式的工会行为。至此,工会已经很难恢复20世纪60年代末70年代初的影响力。

### 三、自由主义福利国家的发展动力:两种理论视角的比较

(一)技能是答案吗:资本主义多样性理论的解释

为什么英美福利国家具有自由主义的特征?资本主义多样性(variety of capitalism, VOC)理论认为,这是因为英美的工人普遍持有通用技能(Estevez-Abe et al., 2001)。这一学派改造了威廉姆森的资产专用性理论和贝克尔的人力资本理论,结合制度互补性的概念解释了不同类型福利制度的形成。根据资产专用性(即可移植性)的差异,技能可分为专用性技能和通用性技能,前者只在特定领域的生产中起作用,而后者可以适应不同行业的生产。专用性技能又可分为企业专用性技能和行业专用性技能。不同国家的企业由于选择了不同的产品市场战略,因此它们需要不同类型的技能。例如,美国的软件公司和金融机构要求劳动力具有高水平的通用性技能,而德国汽车工人的任务涉及大量机械操作的知识,因此需要专用性技能。通用性技能为企业在激进式创新中带来比较优势,而专用性技能为企业在工艺改善式创新中带来比较优势。

人们在对自己的技能进行投资时考虑的是未来的回报与风险。专用性技能在特定领域以外毫无用武之地,为了避免未来在面临行业衰退时无法调整工作,理性的工人将不会投资于专用性技能。可见,为了说服工人投资专用性技能,必须对这种技能进行某种保护。具体而言,就是要降低工人在经济萧条时失业的可能性,或者防止工人因为失业而收入急剧下降。因此,依赖于专用性技能的企业将有激励为工人提供各种社会保障以降低工人的风险。为了减少成本,企业还会积极地游说国家建立全国层面的福利制度,以使自己的福利支出社会化。另外,已经学习了专用性技能的工人当然会支持任何能够

保护其价值的制度与政策,无论来自企业还是国家(Iversen and Soskice, 2001)。于是雇主和工人在社会保障上存在一致的利益,这促使他们形成强大的跨阶级联盟,从而能够积极促进国家通过社会福利相关的法案。相反,由于很容易在其他企业或行业找到工作,通用性技能工人对社会保障却没有那么强烈的偏好。就业保护和失业保护还会削弱工人投资通用性技能的激励,因此依赖于通用性技能的企业也不支持社会保障。于是,如果一个国家主要的产品市场战略是基于通用性技能的,那么这个国家就会缺乏社会保障。类似地,劳动力市场上的工资谈判也有保护专用性技能的功能。工资协议不但压缩了职业内部的收入不平等而且使工资不会随着经济周期而剧烈变化,专用性技能工人因此更可能计算出技能投资带来的终身收入加成。

根据VOC学派的理论,一个国家依赖于专用性技能的企业越多,对社会保障和工资谈判的支持就越强烈。因此,自由主义福利国家近40年来的变迁是因为越来越多的企业转向利用通用性技能。经验事实似乎印证了这一理论解释,盎格鲁—撒克逊国家一直注重形成通用性技能的高中/大学教育,但形成专用性技能的职业培训体系却十分不完善,接受职业培训的工人也寥寥无几。

然而,该理论在解释英语国家的现象时存在某些缺陷(Streeck, 2012)。首先,通过隐含地假定通用性技能来自学术训练,而专用性技能来自职业训练,VOC学派忽视了几几乎没有技能的工人——在英美他们被称为“通用”工人。这种忽视是策略性的,因为这样就可以专注于讨论社会政策的风险规避功能而不是再分配功能,后者正是低收入的通用工人所关注的。其次,英美拥有通用性技能的工人——医生、律师和教授并没有如VOC学派设想的那样乐意在劳动力市场上自由流动而是积极巩固自身的市场地位。不过,他们抵抗劳动力商品化的方式不是求助于国家,而是通过组织行业协会有效地控制市场准入、培训和工作条件。此外,VOC学派把福利制度的差异归因于技能结构的差异,但没有追问今天的技能结构是如何形成的,从而掩盖了技能结构背后的

社会关系。

更重要的是,VOC理论存在两种方法论上的缺陷。一方面,这一理论是非历史的,其意图只是寻找资本主义在不同条件下如何实现其均衡状态。另一方面,由于以理性选择理论作为自己的理论基础,VOC理论展现了一幅和谐的劳资关系图景,似乎现有制度安排都是劳资双方平等协商的产物,这显然是不符合资本主义社会的基本事实的。

## (二)斗争的领域:马克思主义经济学的解释

马克思主义经济学关于工人技能的研究是与劳动过程联系在一起的。在马克思主义看来,资本主义的历史就是工人和资本家争夺劳动过程控制权的历史,而技能则深刻影响着工人的控制力(布雷弗曼,1978;拉佐尼克,2007;谢富胜,2012),因此技能结构的背后是劳资力量的对比。

在前资本主义时代,城市中存在着—批独立从事手工业的工匠,他们通过行会的形式组织起来维护自己的市场地位和物质利益。随着商品经济的发展,商人资本通过包买商制度逐渐控制了城市行会手工业和农村家庭组织(谢富胜,2005)。工匠开始被资本家所雇佣,但他们仍然在很大程度上保持了自己生产过程的自主性。马克思将这一现象称为劳动对资本的形式隶属。进入机械化时代后,工匠则作为技工被引入工厂,从而形成了竞争资本主义时代最主要的劳动控制形式——技工控制。凭借企业主所没有的关于生产的默会知识,技能工人直接控制劳动过程、培训学徒工和监督其他非技能工人。蒙哥马利的分析表明,在竞争资本主义时代,恰恰是技能工人而不是雇主控制着大多数行业的劳动过程(Montgomery, 1979)。因此,夺回对生产的控制权就是雇主改进生产增加利润的重要途径。各个国家采取的策略不同。其中,德国构建了正式的职业技能培训体系,从而实现了技能形成问题的三方协商,在保留工人技能的基础上实现了劳资和谐。美国则是利用美国制造体系进行了去技能化,并利用福特工资制换取工人的认同,最终将手工艺技能赶出了车间。英国则始终无法在制造业中摆脱技工控制的困扰,因此英国自第二次世界大战以来开启了漫

长的去工业化进程。下面本文将回溯英美两国当前技能结构的形成过程,以揭示技能结构所反映的社会关系。

## 1. 英美劳资关系与技能结构的演化

### 1) 英国:从技工控制到去工业化

19世纪中叶,英国的国家政策以及市场条件都鼓励技工采取控制生产的战略。在19世纪下半叶,技工成为英国企业进行劳动控制的关键——技工承担了培训、监督及保证生产流程畅通等管理职能。资本家依靠熟练工人来进行劳动控制,不仅让每个工厂而且让整个英国经济获得了低固定成本的好处。在英国工业巅峰时期,技工控制得到了进一步巩固,并成为资本家和熟练工人的和谐稳定关系的基础。技术工会十分注意维持自己的市场地位,如阻止雇佣非工会成员,限制劳动力的自由流动,其中最为重要的就是把握对技能培训的话语权。工会努力限制学徒工的数量,以免减弱技能的稀缺性。实际上,这也是德国技工采取的策略。不过,两者也有不同之处:德国有正式的技能资格认证体系,规定企业给学徒工提供高质量的培训,作为交换,学徒工必须能够在一段时间内始终就职于该企业,即从企业最初投资培训的高成本阶段一直到学徒工的劳动贡献和生产能力超过其工资所得的阶段;而英国工会则不太关心培训的质量,也没有建立技能资格认证体系,于是,企业就会想方设法在培训上走捷径,甚至将学徒工视为易于剥削的廉价劳动力,年轻人越来越感觉到做学徒工没有前途。这一点加速了英国技工群体的衰落。

英国资本家一直在设法扩大自己在车间的权力。例如,19世纪末时英国机械制造业雇主联合会就曾通过大规模的封厂运动迫使机械工人行会在经营管理权上做出了诸多让步。然而,他们发现自己依然在生产中依赖于技工。尽管学徒制的衰落使技工逐渐减少,但第一次世界大战期间旺盛的工业需求再次赋予了技工空前的权力。20世纪20~30年代,在机械行业,英国企业从美国引进了批量生产机械从而可以用半熟练工替代技工,并且在1922年粉碎了正式集体谈判。但是,和批量生产技术相配套

的管理模式似乎在英国水土不服。一个表现是,英国管理者坚持用公司福利或合作伙伴关系来赢得工人的信任并提高生产率,因此他们多采用计件工资制而不是美国式的固定工资制,也不对车间生产进行直接的监督(Lewchuk, 1989)。一线的监督依靠车间代表间接完成,车间代表将工人从混乱无序的状态中凝聚起来进行生产。第二次世界大战以后,车间代表成为英国劳资谈判的关键角色。直到20世纪六七十年代,英国借助车间代表模式,继续回避建立合理的车间管理结构来创建了一种一体化的生产协作体。可见,即使到了大批量生产时代,工人仍然掌握相当的对于车间生产的控制权。首先,车间谈判在实践管理的基础上进行,车间代表在解释实践惯例上具有相当的操纵权力。其次,如果资本家要引进新技术,工人要么阻止,要么和资本家重新协商对工人自己有利的报酬率。第二次世界大战以后,工人的这种车间力量又被工会和工党在政治上的权力所加强。

在争取车间权力的同时,英国资本家也在寻找其他保证自己利润率的方法。他们发现,转向服务业将有利于利润率的修复。其中的原因主要有以下三个方面:①服务业职员对劳动过程的控制没有产业工人那么强。②与动辄雇佣几千个工人的工厂相比,第三产业的企业规模一般较小,于是,组织集体行动的成本也就上升了,即工会的动员能力下降了(Pontusson, 1995)。③以服务业为主的经济体将陷入一个“就业—预算—平等”的三难困境,如果要保持充分就业和预算平衡,政府就不得不放弃普遍的再分配政策(Iversen and Wren, 1998)。

第二次世界大战结束后,随着战后重建的进行,英国建筑与采矿业蓬勃发展,其就业比重在1955年达到顶峰(47.9%),但随后便开启了缓慢的去工业化进程(图1)。至1984年,工业工人与服务业工人的比例约为1:2,仅公共服务行业的就业人数就相当于整个制造业就业人数总和的四分之三(430万比580万)。去工业化是20世纪下半叶欧美发达国家的普

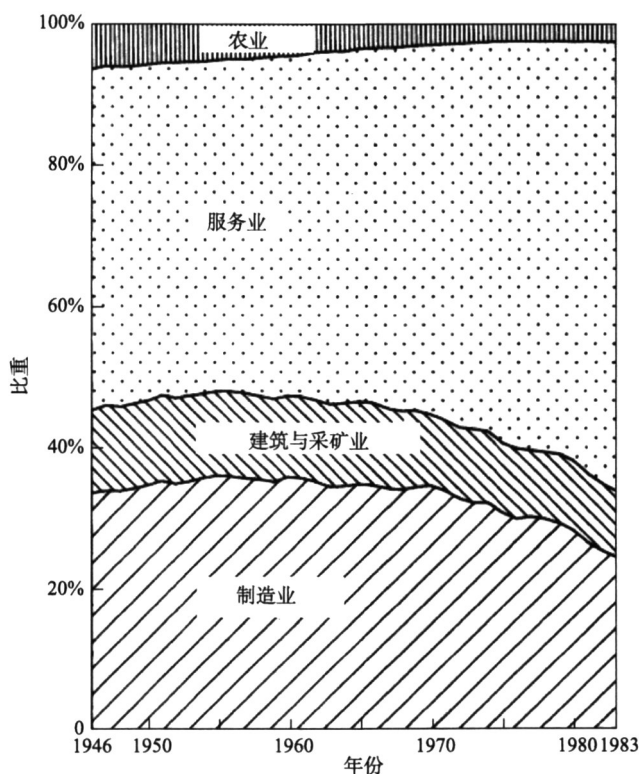


图1 英国各行业就业人数比重

资料来源: Martin 和 Rowthorn(1986)。

遍现象,但在英国表现尤甚。1955~1983年,英国是工业就业人数下降比例最多的国家。1955~1981年,英国的工业就业比重下降了9.7个百分点(从36.1%到26.4%),仅次于比利时和澳大利亚。不过,去工业化没有立即带来利润率的恢复,因为与此同步的公共部门就业的扩张抑制了去工业化的这一影响(Pontusson, 1995)。直到撒切尔夫人推行私有化改革,去工业化效应才被释放出来。

由于从事脑力劳动,服务业白领们——会计、律师和管理咨询师的技能在许多不同行业都能派上用场。另外,从事低端服务业(如家政、收银员)却基本不需要什么技能。在VOC理论看来,两者的技能都是“通用”的。不过,前者却不像VOC理论所预测的一样愿意将自己的命运交给市场自由摆布。相反,他们和19世纪的技术工人一样,会成立协会来保护自己的地位,甚至控制服务的价格。对于后者,正如下文所解释的,他们缺乏获取再分配政策的政治力量。

## 2)美国:大批量生产与去技能化

第二次世界大战以后,虽然美国也经历了工业

重要性的不断下降,但如果以1960年为基准与英国相比较,就会发现在英国持续下降的同时,美国工业就业却在波动中保持稳定(图2)。这实际上反映了美国制造业不同的演化路径。

与英国一样,在19世纪末20世纪初,美国技术工会与雇主之间的冲突不断,但两国面临的环境不同。首先,美国的技术工会出现得较晚,技工势力更薄弱。美国技工主要是欧洲的移民,但独立战争以后,欧洲各国开始立法阻止技工外流。相比之下,缺乏技能的移民却数量庞大。其次,美国很早就开始了技能替代型技术的探索。早在19世纪中叶,美国就形成了一种将机械化与可互换零件相结合的制造技术,称为“美国体系”(American system),在美国体系的基础上,美国企业又发展出了大批量生产技术。大批量生产通过工作重组和标准化生产实现了生产过程的理性化,从而减少了对技术工人的依赖。19世纪下半叶,随着机械化的加快,在批量生产中,技术工人和准技术工人之间的界限越来越模糊。

不过,正如英国的例子所证明的,大批量生产技术并不必然带来竞争力的提升,还需要解决新技术

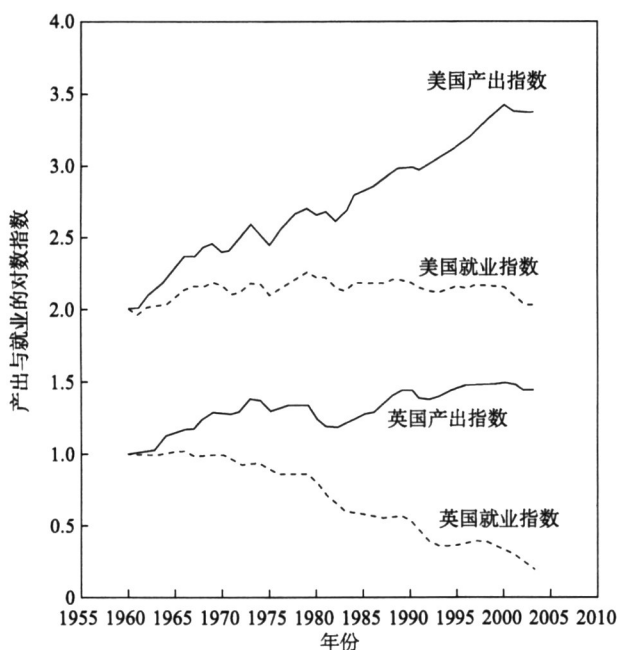


图2 英美制造业的产出与就业

图2所示的指数计算方法如下:设 $Y_t$ 为某国某一变量(产出或就业)在 $t$ 年的值,其对数指数 $y_t = A + \log(Y_t/Y_{1960})$ 。对于英国,  $A=2$ , 对于美国,  $A=1$ 。

资料来源:Rowthorn(2004)。

伴生的问题。第一个问题是如何建立并巩固新的劳动控制系统。虽然技能替代型技术使雇主减轻了对稀缺技术工人的依赖,从而削弱了行业工会对生产的控制力,但即使是在没有行业工会的工厂里,这也还是不足以迫使工人屈从管理方设定的生产节奏。只要仍有技术窍门保留在工人手里,手工技能替代性的技术变革就会提升技术工人妨碍生产的能力。此外,技术变革既废弃旧的手工技能,又催生新的手工技能。因此,企业一方面将掌握关键技术的技术工人吸收进管理层(即使他们的技能即将被替代),训练他们的人事管理能力,使他们更有效率地监督半技能工人的工作。另一方面,让基层管理者开展动作研究,对生产技能进行解构和编码,确保新生的手工技术掌握在管理者队伍中。

第二个问题是如何增强企业的规划和协调能力。新技术意味着产量和企业规模的剧增,为了协调不同部门、不同工厂的生产,美国企业对销售系统、管理组织进行了大量投资,增加了对经理、工程师、会计、律师等职业的雇佣<sup>②</sup>。

第三个问题是如何避免工人的消极怠工。当工人降格为机器的附庸后,工人的努力程度就变得愈发重要了。虽然流水线技术的引入使得工头的监督十分简单——只需惩罚面前的工件堆积如山的工人即可,但是仅靠这一“大棒”的威胁会增加工人的流动性,进而增加雇佣的交易成本和培训成本。解决这一问题的方法是福特公司的效率工资制。1914年,福特在高地公园厂宣布了他的5美元日工资政策(是当时市场价格的两倍)。在效率工资制下,即使没有严密的监控,工人也比过去工作得更努力。

自此,美国福特制生产方式最终形成。福特制奠定了美国工业领袖的地位,同时也使美国企业得以顺利完成去技能化的过程,把技能工人彻底边缘化。随之而来的是美国技能结构的分化。从事“执行”工作的是无技能或半技能的工人,他们的受教育程度低;从事“概念”工作的是工程师、经理、会计或律师,他们一般在校学习时间长,有较高的学历。

## 2. 中产阶级的崛起对福利国家的影响

在英国,技工控制减少了管理和协调等间接成

本,为英国工业提供了竞争优势。但长期依赖技工控制培养了庞大的利益集团,当英国资本家试图夺回车间控制权时,受到了技工的强烈阻挠。于是,英国通过产业转移来摆脱对技工的依赖。其结果是工业的重要性下降,服务业不断扩张。在美国,技能替代型技术很早就生根发芽了,技工的组织性也没有英国强。美国通过将批量生产技术和新的管理结构相组合,成功将技能赶出了车间。英美两国虽演化路径不同,但殊途同归,均摆脱了工人技能给获取剩余价值带来的困扰,实现了资本主义的转型。

在新的技能结构下,工人阶级的构成并非像VOC学派描绘的那样都是掌握通用技能的工人,而是呈现出不断分化的态势,一边是无技能的普通工人,一边是高学历的中产阶级,同时熟练工/技工则慢慢消失。20世纪80年代以来,经济学文献中大量捕捉到的就业极化现象<sup>③</sup>正好印证了这种阶级构成的变化:中产阶级和普通工人的就业份额不断上升,而熟练工/技工的就业份额不断下降;相对于熟练工/技工,中产阶级和普通工人的实际相对工资不断上涨(Acemoglu and Autor, 2010)。

由于技能工人持续衰落,中产阶级不断崛起,英国和美国对福利制度的支持度出现了大幅的下降。其中的原因主要有以下两点。首先,从利他主义角度考虑,中产阶级比技术工人更没有动机支持普惠型的福利国家(Lupu and Pontusson, 2011)。作为新的工人贵族,中产阶级与普通工人的社会距离要大于技能工人与后者的社会距离。技术工人与普通工人共同从事体力劳动,往往在一个车间中工作,同时技术工人还会经常担任组织工人运动的角色,这使他们的生活方式、消费习惯接近,更容易对彼此产生身份认同。中产阶级往往在办公室工作,从事脑力劳动,其日常生活充斥着消费主义文化,因此他们很难对一线的普通工人产生共情。其次,从利己主义的角度考虑,中产阶级也没有动机支持具有再分配效应的政策(Alt and Iversen, 2017)。由于持续的技术进步,技术工人的技能可能被逐步淘汰。出于这种担忧,技术工人会支持政府对普通工人的转移支付,防止自己沦为普通工人时的收入降低。中产阶级

则没有这种顾虑,因为他们从事的是认知型的工作,其劳动力市场与普通工人劳动力市场是分割的。出于以上两个原因,普通工人无法将中产阶级动员到一个联盟中来。可见,即使普通工人对普惠式福利制度有需求,他们也缺乏足够的政治力量去争取这一制度。

#### 四、结论

在资本主义的黄金年代,英美两国的福利国家是相似的——非普惠型的社会政策和去中心化的劳资谈判制度(尽管英国带有一定社会民主主义因素),这和欧陆国家全覆盖的社会政策和集中谈判制度形成鲜明对比。进入新自由主义时代后,英美两国又几乎同时开启了社会政策的紧缩和劳动力市场的去组织化。资本主义多样性学派认为,英美的这一系列新变化是由于他们的工人普遍持有通用技能,不再需要国家帮助他们维持劳动力的去商品化。然而,这一解释既忽略了英美存在着大量没有技能的工人,也没有追问当前的技能结构反映了怎样的社会关系。马克思主义学者对英美劳工史的分析表明,英美的资本家一直在努力推动本国技能结构的转型,英美没有成为普惠型的福利国家,不是因为那里的劳动者不需要,而是因为劳动者在历史的发展中逐渐失去了争取普惠型福利国家的联盟和力量。

为什么新古典学派对福利国家的解释总是“只说对了一半”,而马克思主义则能察觉到更深层次的原因?本文认为,这是因为新古典学派采取了错误的基本理论图景。在他们看来,任何制度变迁都是改善社会福利的,否则它没有理由发生。因此,任何制度安排都是帕累托最优的均衡状态,除非有外生的动力,这一均衡不会发生进一步的变化。这种设想明显与人类社会的一大基本事实不相符——行为者之间既有共同利益也有利益冲突(Tang, 2011)。在这种设想下,VOC理论自然会提出一个错误的问题:残补型福利制度是如何符合英美工人的利益的?为了回答这一错误的问题,它又不得不置一部分社会现象于不顾——英美大量存在的无技能工人。

相比之下,马克思主义不仅正视而且十分关注行为者之间的利益冲突。这种对冲突的关注使马克思

主义强调权力在制度变迁中的作用(Tang, 2011)。在马克思主义看来,拥有足够权力的行为者有可能强制施行他们偏好的制度安排,无论有多少其他人可能并不同意。于是,制度安排不必是帕累托最优的,制度得以实施是因为弱势方受到了劝说或强制,而制度的再生产则依赖于权力的持续支持。因此,马克思主义即使同意福利制度与技能结构有相关性,也并不认为后者就是前者的根源,而是进一步指出,二者的变化实际上都是劳资力量对比发生变化的结果。

马克思主义关注冲突与演化,而新古典学派关注和谐与均衡。前者关注的社会力量和社会实体在本体论上是更具有优先性/重要性的(唐世平, 2010)。当然,两个学派都只捕捉到了部分社会力量/实体,如新古典学派中关于制度的博弈论分析恰当地解释了权力不发挥作用时制度是如何自发形成的(如红绿灯交通规则),这一点恰恰是马克思主义所忽视的。为了更深入全面地理解社会现象,我们必须将两个学派进行有机综合。

#### 注释:

①这里主要指英国、美国、加拿大、澳大利亚四国。

②在19世纪末,美国大学及时转型适应了美国企业的这一需要。企业要求大学不仅要培养训练有素的职业人员,更是要创造一个“组织人”。通过对大学教育的自由—艺术定向,未来的管理者可以发展社会价值观、交往艺术并对社会关系有一个基本的把握。换言之,就是要把这些未来的管理者塑造为社会精英,作为企业利益的代言人(拉佐尼克, 2007)。

③有研究指出,美国的就业极化现象出现得更早,大概在60年代就开始了。见:Bárány Z L, Siegel C. Job polarization and structural change. American Economic Journal: Macroeconomics, 2018, 10(1): 57-89.

#### 参考文献:

- [1]埃斯平-安德森 G. 1999. 福利资本主义的三个世界. 古允文译. 台北: 巨流图书公司.
- [2]奥菲 C. 2006. 福利国家的矛盾. 郭忠华, 等译. 长春: 吉林人民出版社.
- [3]布雷弗曼 H. 1978. 劳动与垄断资本: 二十世纪中劳动的

退化.方生,朱基俊,吴忆萱,等译.北京:商务印书馆.

[4]拉佐尼克 W.2007.车间的竞争优势.徐华,黄虹译.北京:中国人民大学出版社.

[5]麦克唐纳 T,里奇 M,科茨 D.2014.当代资本主义及其危机.童珊译.北京:中国社会科学出版社.

[6]皮尔逊 P.2007.拆散福利国家:里根、撒切尔和紧缩政治学.舒绍福译.长春:吉林出版集团有限责任公司.

[7]唐世平.2010.社会科学的基础范式.国际社会科学杂志(中文版),27(1):5,84-107.

[8]谢富胜.2005.分工、技术与生产组织变迁——资本主义生产组织演变的马克思主义经济学阐释.北京:经济科学出版社.

[9]谢富胜.2012.控制与效率:资本主义劳动过程理论与当代实践.北京:中国环境科学出版社.

[10]张浩森,仲超.2019.工作福利在我国社会救助改革中的适用性分析——基于典型福利国家实践的比较与启示.经济社会体制比较,(4):118-127.

[11]Acemoglu D, Autor D. 2010. Skills, tasks and technologies. NBER Working Paper.

[12]Air J, Iversen T. 2017. Inequality, labor market segmentation, and preferences for redistribution. American Journal of Political Science, 61(1): 21-36.

[13]Estevez-Abe M, Iversen T, Soskice D. 2001. Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state//Hall P, Soskice D. Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press: 145-153.

[14]Hudson J, Kühner S. 2009. Towards productive welfare? A comparative analysis of 23 OECD countries. Journal of European Social Policy, 19(1): 34-46.

[15]Iversen T, Soskice D. 2001. An asset theory of social policy preferences. American Political Science Review, 95(4): 875-893.

[16]Iversen T, Wren A. 1998. Equality, employment, and budgetary restraint: The trilemma of the service economy. World Politics, 50(4): 507-546.

[17]Lewchuk W. 1989. Fordist Technology and Britain: The Diffusion of Labour Speed- Up. Canada: Warwick Economics Summer Workshop.

[18]Lupu N, Pontusson J. 2011. The structure of inequality and the politics of redistribution. American Political Science Review, 105(2): 316-336.

[19]Martin R, Rowthorn B. 1986. The Geography of De-Industrialisation. London: Macmillan.

[20]Montgomery D. 1979. Workers' Control in America. Cambridge: Cambridge University Press.

[21]Palier B, Thelen K. 2010. Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. Politics & Society, 38(1): 119-148.

[22]Peck J, Theodore N. 2000. "Work First": Workfare and the regulation of contingent labour markets. Cambridge Journal of Economics, 24: 119-138.

[23]Pontusson J. 1995. Explaining the decline of European social democracy: The role of structural economic change. World Politics, 47(4): 495-533.

[24]Rowthorn R. 2004. De-industrialisation and the balance of payments in advanced economies. Cambridge Journal of Economics, 28(5): 767-790.

[25]Streeck W. 2012. Skills and politics: General and specific//Bussemeyer M R, Trampusch C. The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford: Oxford University Press: 317-352.

[26]Swenson P. 2004. Varieties of capitalist interests: Power, institutions, and the regulatory welfare state in the United States and Sweden. Studies in American Political Development,(18): 1-29.

[27]Tang S. 2011. A General Theory of Institutional Change. New York: Routledge.

[28]Thelen K. 2001. Varieties of labor politics in the developed democracies//Hall P, Soskice D. Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press: 76-92.