

企业福利资本主义

与美国社会保障制度的确立

李月娥 著



东北大学出版社
Northeastern University Press

2009 中央高校专项科研基金资助，项目编号：N090414006

企业福利资本主义 与美国社会保障制度的确立

李月娥 著

东北大学出版社
· 沈 阳 ·

© 李月娥 2012

图书在版编目 (CIP) 数据

企业福利资本主义与美国社会保障制度的确立 / 李月娥著. —沈阳: 东北大学出版社, 2012. 2

ISBN 978-7-5517-0107-5

I. ①企… II. ①李… III. ①企业管理—职工福利—研究—美国②社会保障—福利制度—研究—美国 IV. ①F279.712.3②D771.27

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 010667 号

出版者: 东北大学出版社

地址: 沈阳市和平区文化路3号巷11号

邮编: 110004

电话: 024-83687331(市场部) 83680267(社务室)

传真: 024-83680180(市场部) 83680265(社务室)

E-mail: neuph@neupress.com

http: //www. neupress. com

印刷者: 沈阳市第二市政建设工程公司印刷厂

发行者: 东北大学出版社

幅面尺寸: 170mm × 228mm

印张: 13.5

字数: 258千字

出版时间: 2012年2月第1版

印刷时间: 2012年2月第1次印刷

责任编辑: 刘振军 李鸥

封面设计: 唯美

责任校对: 王艺霏

责任出版: 唐敏智

ISBN 978-7-5517-0107-5

定 价: 30.00 元

序 言

自20世纪30年代罗斯福“新政”以来，美国福利国家的发展成为国内外学者十分关注的研究课题。相比之下，美国福利资本主义即19世纪末和20世纪初由私人企业向雇员提供的各种福利计划的历史发展及其影响，则没有引起学术界尤其是中国学者足够的注意。众所周知，美国福利国家的发展水平低于西欧特别是像瑞典这样的斯堪的纳维亚国家。然而，美国在私人企业为雇员提供的福利方面却走在这些国家的前面，而且正是那些在20世纪初就在发展福利资本主义方面有所作为的公司企业及其具有远见卓识的领导人，对1935年社会保障法的制定和通过产生了积极的影响，促使美国最终走上了建立公私混合型社会保障制度的道路。因此，要全面了解美国的社会福利体系，就不能只是研究政府或者说公共部门管理下的各种福利项目，而且要探讨企业或者说私人部门提供的各种福利计划。这种公私混合型的社会福利体系在美国的发展，在一定程度上反映了20世纪以来美国国内社会经济改革所具有的一个重要特点，即在必须扩大政府作用的同时，注意利用和保护私人经济的力量。当今天的新保守主义者将美国福利国家遭遇的所有困难简单归咎于罗斯福“新政”以来的所谓大政府时，我们不要忘了，20世纪美国现代自由主义的国内改革在强化国家职能上从来都是有一定的限度的。美国眼下所面临的问题和挑战比“大政府”要复杂得多。

国内研究美国社会保障政策的前辈学者已经注意到了美国私人企业在社会福利领域所起的作用，但尚无有关这一问题的专著问世。东北大学李月娥副教授所著《企业福利资本主义与美国社会保障制度的

确立》可以说填补了这方面的空白，具有重要的学术价值。该书是作者历时数年，在广泛收集大量原始资料文献的基础上，进行深入研究后完成的一部呕心沥血之作。这本书不仅史料翔实，论证严谨，而且颇有真知灼见。其中对福利资本主义在美国的起源、发展及其在大萧条中遭遇的困境所做的全面探讨在国内可以说还是第一次。作者从中发现，美国私人企业中福利资本主义的践行者对政府介入雇员福利领域的态度发生了很大的变化。他们从最初的反对，逐渐转变为接受政府的有限干预，最后发展到在“新政”中与政府合作，使美国在建立社会保障制度的同时，为福利资本主义或者说它的变种在美国社会的继续存在与发展留下了空间，从而形成了有别于其他发达资本主义国家的公私混合型社会福利体系。这些结论给人启迪，发人深省，有利于我们深刻理解美国社会福利体系的基本特点，充分认识美国式福利国家是如何产生的以及它所具有的独到之处。历史研究固然要探究不同国家发展道路上的某些共性，但决不能因此而流于千人一面，具体、独特和传统才是历史研究的活力所在。这部专著在我们面前展现的，就是在各发达资本主义国家迈向福利国家的过程中美国所走过的与其传统紧密相联系的独特道路。

韩 铁

2011年6月16日于南开大学

目 录

导 言	1
第一章 企业福利资本主义在美国的兴起	20
一、企业福利资本主义兴起的基本原因	21
1. 劳资对立的尖锐化	21
2. 福利资本主义的产生	26
二、企业福利资本主义产生的历史条件	28
1. 福利资本主义发展所需的人力和资金资源	28
2. 政府机制不发达产生的历史契机	31
3. 慈善理念提供的道德动力	34
4. 福利资本主义得以发展的政治原因	36
三、企业福利资本主义在美国的早期发展	40
1. 早期福利资本主义的主要措施	40
2. 福利资本主义的推广者	44
第二章 企业福利资本主义实践者与政府的初次合作	48
一、普通法原则下工伤赔偿面临的困境	48
1. 雇主过失责任赔偿引起的公愤	49
2. 工伤赔偿诉讼对企业雇主的不利影响	51
3. 保险公司的工伤赔偿给企业雇主造成的负担	54
二、福利资本主义自愿赔偿计划的不足	56
三、《工伤赔偿法》的产生	60
1. 福利资本主义实践者对《工伤赔偿法》的支持	60
2. 《工伤赔偿法》在各州的通过	64
四、《工伤赔偿法》的最大受益者	67
1. 企业并未因赔偿法而受害	68
2. 州政府在保险问题上对雇主利益的迎合	70

3. 企业界对其他社会保险立法的反对	72
第三章 企业福利资本主义的迅速发展	77
一、第一次世界大战的推动作用	78
1. 战时生产引发的劳工问题	78
2. 联邦政府采取的有力举措	82
二、科学管理新理论与工业心理学的理论指导	87
1. 科学管理理论的新发展	87
2. 工业心理学与人的因素	89
三、洛克菲勒计划树立的典范	91
四、自愿合作主义的社会氛围	95
1. 自愿合作主义思想	96
2. 联邦政府有限的福利计划	98
五、企业福利资本主义的空前繁荣	101
1. 全面的福利资本主义计划	102
2. 福利资本主义的成功	108
第四章 企业福利资本主义面临大萧条的挑战	114
一、大萧条时陷入困境的福利资本主义	115
1. 福利资本主义的应急措施	115
2. 福利资本主义在大部分企业的失败	119
3. 福利资本主义在少数企业的继续存在	123
4. 陷入困境的症结所在：隐性契约	126
二、斯沃普计划：福利资本主义的新理念	129
1. 斯沃普计划的背景	129
2. 斯沃普计划的内容	132
3. 斯沃普计划的意义及其影响	134
三、福利资本主义理念在新政初期改革中的成败	138
1. 《全国工业复兴法》与斯沃普计划的异同	139
2. 企业顾问委员会对早期新政的影响	141
3. 企业自我管制政策失败对福利资本主义的打击	146
第五章 从企业福利资本主义走向公私混合型的社会保障制度	151
一、部分福利资本主义实践者对《社会保障法》的支持	151

1. 《社会保障法》产生的历史背景·····	152
2. 福利资本主义实践者在保障法制定上产生的影响·····	159
二、企业福利资本主义与1935年《社会保障法》·····	165
1. 《社会保障法》的通过及其主要内容·····	166
2. 《社会保障法》所体现的福利资本主义主张·····	168
3. 福利资本主义实践者在保障法实施上所起的作用·····	171
4. 《社会保障法》与福利资本主义的互补关系·····	175
三、基本福利国家理念：走向公私混合型的社会保障制度·····	179
1. 《社会保障法》（1935年）：基本福利国家理念的引入·····	180
2. 《社会保障法修正案》（1939年）：基本福利国家理念的强化·····	181
余论 美国公私混合型社会保障制度的长期确立·····	187
参考文献·····	193
后 记·····	207

自美国社会保障制度确立之日起，其社会福利分配就是通过公共部门与私人企业共同来实施的。只有特定的群体，如政府雇员、退伍军人、贫穷老年人、长期伤残人员、贫穷的儿童等所得社会福利金基本上来自于公共部门，而大部分有劳动能力的人口在很大程度上则要依赖于私人资源。主要是工商业公司，帮助他们支付疾病诊治、住院治疗、休假及年老时的费用。2002年，在私人部门就业的所有全日制工人中有46%依赖于雇主资助的养老金计划，其中65岁以下工人中有57%依赖于雇主资助的养老金计划^①。另外，2003年，美国大部分人口获得的健康保险是因为就业或是其家庭成员就业的结果。国会预算局的当前人口调查专门数据分析表明，年龄在65岁以下的所有工人中有近75%的人依赖于雇主资助的健康保险计划；略多于4%的人自己购买保险；只有近3%的人或是通过(美国政府办的)医疗保险制度、公共医疗补助制度，或是通过退伍军人事务局得到公共保险解决医疗费用问题^②。2002年，雇主为雇员津贴支付了1万亿美元(占其整体薪酬开支的17.2%)，其中包括4837亿美元用于雇员的退休津贴，4491亿美元用于健康保险计划。这种支出自1960年以来一直呈逐年递增之势(如表0.1所示)。值得注意的是，美国在很大程度上依赖于私人部门提供福利服务的事实或发展趋势，并不是出现在20世纪70年代西方福利国家面临危机之际，而是早在美国社会保障制度确立之初就已经确定下来。在这一过程中，推行福利资本主义的大企业先于联邦政府承担了雇员

^{①②} Committee on Ways and Means U. S. House of Representatives, 2004 Green Book. House Ways and Means Committee Prints, April 2004. Section 13, "Tax Provisions Related to Retirement, Health, Poverty, Employment, Disability, and Other Social Issues": 12, 21. <http://www.gpoaccess.gov/wmprints/green/index.html>.

福利之责，它们的实践经历及企业家们所倡导的福利资本主义理念，对美国公私混合型社会保障制度的确立发挥了重要作用。这就是本书所要探讨的主要问题。

表 0.1

雇主福利支出(1960—2007年)

10 亿美元

项 目	年 份					
	1960 年	1970 年	1980 年	1990 年	2002 年	2007 年
总支出额	296.5	617.1	1651.1	3337.5	6008.0	7810.7
工资和薪金	272.5	551.5	1377.4	2754.0	4974.6	6355.7
津贴总额	23.6	65.5	273.7	583.5	1033.4	1454.9
退休金	14.1	40.1	160.1	292.9	483.7	693.9
健康保险津贴	3.4	14.6	73.0	211.9	449.1	623.1
其他津贴	6.1	10.8	40.6	78.6	100.7	138.0

Source: *Employer Spending on Benefits*, 2002, Employee Benefit Research Institute, Washington, D C. May 2004. <http://www.ebri.org/facts/0504fact.pdf>. Employer Spending on Benefit, EBRI Notes, November 2008. Vol. 29. No. 11. <http://www.ebri.org/notespdf/EBRI-Notes-11-2008.pdf>.

福利资本主义是指在资本主义社会里由私人企业提供社会福利的体制，亦称“私人福利资本主义”或“私人福利合作主义”。^① 为了将本书研究的美国福利资本主义与福利国家概念^②以及其他国家的福利资本主义相区别，笔者将其全称定为企业福利资本主义，但在书中为方便起见，有时简称为福利资本主义。后者实际上是美国学者通常使用的称谓。企业福利资本主义特指美国企业为了应对 19 世纪末和 20 世纪早期出现的劳资关系危机而建立，并在此后延续下来的一种解决雇员社会福利问题的体制。1919 年，美国劳工统计局将之定义为：企业“为雇员提供的除工资外的所有福利或服务，用以满足并改善雇员的物质或精神生活，它并不是企业的一项必需品，法律也并没有强制性的要求。”此后大部分美国学者对福利资本主义的解释大都基于此，如斯图尔特·D. 布兰德斯在《美国福利资本主义(1880—1940)》一书中就采纳了这一概念^③；桑福德·M. 雅各比

企业福利资本主义与美国社会保障制度的确立

① 英文为“welfare capitalism”，“private welfare capitalism”，see Chiaki Moriguchi. Did American Welfare Capitalists Breach Their Implicit Contracts? Preliminary Findings from Company-Level Data, 1920—1940 [J]. NBER Working Paper, No. 9868 (July 2003) [DB/OL]. <http://www.nber.org/papers/w9868>. ; Ronald Dore. Where We Are Now: Musings of an Evolutionist [J]. Work, Employment and Society, 1989, 3 (4): 425-446.

② 目前，很多学者在论及福利国家时常常使用福利资本主义一词，如考斯塔·艾斯平-安德森在《福利资本主义的三个世界》一书中，就将广义的福利国家称为福利资本主义，“从广义的角度看，就业、工资和整个宏观经济调控都被看做福利国家体系中密不可分的组成部分，在某种意义上，这种方法……也可以称之为‘福利资本主义’”，Gosta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (Cambridge, UK: Polity Press, 1990), 2.

③ Stuart D Brandes. *American Welfare Capitalism: 1880—1940* [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1976: 152.

在其著作《现代庄园：新政以来的福利资本主义》中，将由工商业公司，而不是政府或工会，为现代社会保障和稳定所做的各种努力，称为福利资本主义^①；此外，森口千晶在其论文中将私人福利资本主义定义为“雇主自愿为工人提供的不属于工资的津贴、更多的就业保障及雇员代表计划”^②。根据这些学者们的研究表明，企业福利资本主义的内容不但包括雇主为雇员提供的各种物质上的福利，它还包括一种工业民主思想，即允许雇员在这些福利问题上有一定的发言权，这主要表现在20世纪20年代被大多数企业采纳的雇员代表计划上。

19世纪末20世纪初，企业福利资本主义曾经被很多企业采纳，并在20世纪20年代形成为一场颇有影响的福利资本主义运动。诚然，作为一场大规模的运动，福利资本主义在新政前就失去了势头。不仅如此，全面的福利资本主义计划的实施，包括福利补贴、终身职业、公司工会、管理人员培训等，也只是局限于几百家精英公司，其雇员大致占美国企业从事生产的工人的15%~20%^③。然而，由于它们大都是美国最成功的资本和技术密集型企业，如电气、化学工业公司及现代化的大众消费品公司，所以吸引了来自学术界和媒体的广泛关注。因此，尽管福利资本主义当时的覆盖率不高，而且作为一场运动已经停止了，但它的影响却一直没有消失，在美国企业后来劳资关系的发展趋势中始终是一个不可忽略的因素。今天的微软、沃尔玛、柯达、摩托罗拉等大公司仍然实行经过改进的现代福利资本主义；许多美国工人现今视为理所当然的企业福利往往都起源于20世纪初的福利资本主义实践；更为重要的是，福利资本主义在美国推动并形成了一种思想理念，即大企业有责任承担其雇员的福利，从而对美国公私混合的社会保障制度的形成与发展产生了重大影响。

笔者的初步研究表明，美国大企业在19世纪末和20世纪初推行福利资本主义，先于联邦政府介入诸多劳工福利问题以缓和劳资关系，到20世纪20年代时，在涉及劳工福利问题比较广泛的范围内承担起一定的社会责任，从而使福利资本主义获得了繁荣和发展。20世纪30年代，在政府介入社会保障已成必然的情况下，他们转而支持政府的社会保障立法，并使之成为福利资本主义在未来的继续发展留下空间。这些福利资本主义实践者的努力，在后来美国公私混合型社会

① Sanford M Jacoby. *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal* [M]. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1997: 3.

② Chiaki Moriguchi. Did American Welfare Capitalists Breach Their Implicit Contracts? Preliminary Findings from Company-Level Data, 1920—1940 [J]. NBER Working Paper, No. 9868 (July 2003) (March 2003).

③ Chiaki Moriguchi. Implicit Contracts, the Great Depression, and Institutional Change: A Comparative Analysis of U. S. and Japanese Employment Relations, 1920—1940, NBER Working Paper, No. 9868 (July 2003) [DB/OL]. <http://www.nber.org/papers/W9559>.

保障制度的建立与发展过程中起了十分重要的作用。这一课题的研究，将有助于我们理解美国社会保障制度得以建立的历史基础和今日私有化趋势的历史根源。

本书之所以选择这个课题，主要基于以下几方面原因。

首先，强调企业福利资本主义在美国社会保障制度形成中的重要作用，可以为客观、全面地分析新政历史提供一个新的视角。多年来，有关美国政治发展变化的解释多认为，现代美国福利国家产生于新政时期，是大萧条的产物。20世纪20年代陈旧的体制被新的政策和机构取代，新政是自由主义改革的胜利，实现了进步主义的诺言，其创新为战后经济增长和社会革命提供了坚实基础。因此，许多美国学者过高地评价了新政。如较早对新政进行研究的欧内斯特·K. 林德雷把新政看成一场革命，认为美国开始了一场大胆的、革命性的、新的经济关系试验^①。另外里查德·霍夫施塔特在其最有影响的著作《改革年代》中则将新政看成改革时代的最高成就，标志着改良主义的新起点^②。此外威廉·洛克滕堡也认为1933—1938年这6年，标志着美国制度上的剧变^③。而我国学者刘绪贻先生在此基础上更提出了新政使美国实现了由一般垄断资本主义向新政式国家垄断资本主义的重大转变^④。然而，越来越多的修正派学者的研究表明：相当多的新政内容并不是新的。在这些研究中，新政改革制度被描述为美国历史发展长河中的一个重要阶段。虽然新政带来了政府与社会关系模式的重大变化，但是新政并不是与先前时代的决裂，也不是从先前时代所谓自由放任转向国家干预的一种反向发展。其实，新政是美国政治和经济沿着已经运行的轨道进一步发展变化的产物^⑤。福利资本主义在20世纪初的发展以及它对新政社会保障立法的影响就充

① Ernest K Lindley. the Roosevelt Revolution [M]. New York: Viking Press, 1933.

② Richard Hofstadter. the Age of Reform: from Bryan to F. D. R. 1916—1970 [M]. New York: Knopf, 1960.

③ William E Leuchtenburg, Franklin D. Roosevelt and the New Deal, 1932—1940 [M]. New York: Harper & Row, 1963.

④ 刘绪贻. 富兰克林·D. 罗斯福时代(1929—1945) [M]. 北京: 人民出版社, 1994.

⑤ 美国学者埃利斯·W. 霍利就持有这种观点。霍利认为，第一次世界大战为20世纪20年代的发展留下大量经济、思想、外交及种族文化的遗产，奠定了后来美国历史发展的基础。Ellis W. Hawley. The Great War and the Search For a Modern Order; A History of the American People and Their Institutions, 1917—1933 [M]. New York: St. Martin's Press, 1992; 另外，杰弗里·贺多则从分析现代劳资关系在第一次世界大战时期的起源的角度，强调了20世纪初美国政府政策的延续性而不是突变性。Jeffrey Haydu. Making American Industry Safe for Democracy: Comparative Perspectives on the State and Employee Representation in the Era of World War I, Urbana: University of Illinois Press, 1997; 而马克·艾伦·艾斯纳则论述威尔逊政府在战争紧急情况下形成的补偿性国家建设政策，是如何被20世纪二三十年代的决策者改造而用来解决和平时期的问题。在这一过程中，作者强调的是新政政策与先前时代的连贯性、可预见性而不是创新。Marc Allan Eisner. From Warfare State to Welfare State: World War I, Compensatory State Building, and the Limits of the Modern Order [M]. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 2000.

分说明，新政的这一重大改革并不是无源之水和无本之木。这正是我们历史学工作者要格外关注的问题。

其次，对企业福利资本主义的研究还可以为20世纪70年代以来产生的福利多元主义理论及福利服务私营化趋势提供某种历史的借鉴与启迪。20世纪70年代的石油危机导致世界经济发展放缓，西方社会亦发现福利国家制度不如期望中的完美，针对福利国家弊端的批评此起彼伏。随着人口老龄化、离婚率上升、家庭核心化、失业问题严重、经济竞争激烈、政府威信下降，等等，过度慷慨的福利制度恐怕难以持续。各国普遍提出的问题是：社会福利究竟是谁的责任？政府办福利是否是唯一的选择？什么类型的福利制度最能满足社会的需要？当然，基于各国不同的政治、经济、文化背景，得出来的结论也不尽相同。但主流的看法是福利不一定要由国家包揽，民间社会也应该参与，福利的供应可以来自四个方面：国家、商营部门、志愿机构和家庭，而且来源是越多越好。在福利制度方面，人们愈来愈主张政府权力分散化、福利服务私营化。其主旨是缩减政府的福利支出，以解决福利国家所面临的财政危机。这种理念被学术界概括为“福利多元主义”^①，也称为混合福利经济^②。本书所涉及的福利资本主义主要是探讨企业为雇员提供的福利，即福利多元主义所谈到的商营部门方面。通过对福利资本主义在美国发展状况的论述，我们可以看到20世纪美国的社会保障制度一直是沿着政府与私人部门互相配合的轨道发展演变，不过时而是政府的作用成为强调的重点，如新政以来到20世纪70年代，时而是市场的力量占据上风，如新政前的岁月以及自里根政府以来持续至今的社会保障私营化改革。应该说，这一公私混合的福利制度是符合福利多元主义宗旨的，具有一定的合理性和长期的延续性，这对于我们思考当前美国的社会保障制度改革会有启迪。

最后，关于企业福利资本主义的研究对于如何解决经济全球化下大企业的社会责任问题具有现实意义。20世纪80年代以来，在全球化的浪潮中，跨国公司逐步发展成为控制和影响全球经济的主要力量，在世界各地获取了惊人的超额利润。然而，伴随着经济全球化的同时又出现了贫穷全球化，世界各国工人面临着就业日益困难和相对贫困化日益严重的处境，劳工权益保障于是成为一个世界性的社会问题。这一问题的产生，与企业特别是跨国公司等大企业在全球范围内“只顾赚钱”的行为直接有关，于是出现了全球范围内的企业社会责任运动。在

^① Norman Johnson. *The Welfare State in Transition: The Theory and Practice of Welfare Pluralism* [M]. Brighton, Sussex: Wheatsheaf Books, 1987.

^② Norman Johnson. *Mixed Economies of Welfare: A Comparative Perspective* [M]. London: Prentice Hall Europe, 1999; 黄黎若莲. “福利国”、“福利多元主义”和“福利市场化”[J]. 中国改革, 2000(10): 62.

这一背景下，美国白宫于1996年召开了关于大企业社会责任的会议，美国一些大企业的总裁均参加了这一会议。当时的美国总统比尔·克林顿在会议上说：“在自由企业制度中，任何企业最基本的职责就是创造利润……但是我们必须承认还有其他责任。”^① 这里所说的其他责任即企业所应当承担的社会责任。它主要是指在市场经济体制下，企业除了为股东追求利润外，还应该考虑相关利益人（即影响和受影响于企业行为的各利益群体）的利益。其中，雇员利益是企业社会责任中最直接和最主要的内容。20世纪末21世纪初，美国国内一些大企业因破产而无法保障雇员的福利，致使企业福利资本主义发展再次处于转折期。大企业到底应该如何承担社会责任成为大家关注的话题。在这个时候回顾一下历史的经验和教训，或许不无裨益。本书所探讨的企业福利资本主义涉及的正是大企业在19世纪末和20世纪初对雇员承担福利责任的问题。这是一件既有利于企业发展，又有利于社会的事业。研究美国企业早期的福利资本主义实践及其在社会保障制度确立过程中的作用，显然有助于推动福利多元主义的发展。事实上，大多数美国人相信，企业无论是在什么时候都是美国经济发展与稳定的重要保障。

二

从19世纪末20世纪初福利资本主义兴起之日开始，美国学者便开始了对它的研究，到20世纪60年代末形成高潮，并扩大好几个不同的学术领域。1996年以来，随着美国社会对大企业社会责任问题展开的大讨论，美国学术界又掀起了新一轮研究福利资本主义的学术热潮，至今仍在持续升温。然而，这一问题并没有引起国内学者应有的关注。

20世纪60年代末以前，美国虽然没有论述福利资本主义的研究专著，但是有关这个问题的讨论散见于美国政府的报告、劳工领袖的言论及学者们的文章中。当时关于企业福利资本主义主要有两种观点：其中一种认为福利资本主义是资方削弱工人谈判权和维持不平等财富分配的努力；另一种则断言福利资本主义是雇主使企业更具人性化的尝试。持前一种观点的主要是劳工领袖和传统劳工史学者。他们基本上是从工人运动或是工会的角度分析雇主的福利资本主义实践，因而在很大程度上只是看到了福利资本主义不利于工人运动发展的一面，常常夸大了其负面影响。根据这一观点，雇主实施福利资本主义的唯一目的就是破坏工会并对工人分而治之。劳联主席塞缪尔·冈珀斯认为，雇员代表计划（或是公司

^① Washington Post, May 12, 1996.

工会)是资方支持下旨在取代独立于资方的工会的伪组织,而不受企业控制的工会才是真正的战斗性组织。只有后者才能保护并提高工人的分配份额^①。

欧文·伯恩斯坦在1960年出版的劳工史名著《贫乏岁月》也是持这种观点。他的书虽然还不是一本福利资本主义研究专著,但是对福利资本主义进行了认真分析。在伯恩斯坦看来,福利资本主义主张本身具有内在的局限性,因为它拒绝工人有任何关于工资和工时的谈判权力;另外,雇主实施福利资本主义的动机也非常明显,主要是避免工会主义的影响,并尽力通过仁慈的方式来制服工人^②。罗伯特·奥赞在《麦考密克国际收割机公司劳资关系一百年》中分析了该公司内部的福利事业,也含蓄地指责企业家的欺骗性,说他们不是真诚地尽力帮助工人,而是为了达到他们自己的目标^③。

与上述劳工领袖和劳工史学者所持观点的出发点不同,企业史学者和管理学者往往从企业管理的角度来评价雇主的福利资本主义实践。于是,他们发现福利资本主义是十分可取的企业管理模式。根据这种观点,工会其实是局外人,除了干预雇主与雇员和谐的关系外不可能根本理解公司内部运作,反之,雇员代表计划才能反映劳资双方的共同利益,以人性化的方式解决存在的问题,从而在优化管理和扩大企业生产规模方面发挥重要作用^④。著名企业史学家艾伦·内文斯和欧内斯特·希尔在《福特:扩张与挑战(1914—1933)》一书中甚至认为,企业雇主进行福利资本主义实践,不仅是因为他们期望从劳工那里得到回报,也是因为这些行动是合乎道德的^⑤。美国劳工统计局在1913年、1919年和1926年出版的一系列题为“雇主福利工作”的报告,也是代表这种观点的较为重要的文献。这些报告由简短的描述性案例组成,生动地展现了企业福利资本主义实践在美国不断扩大的趋势,其宗旨是引导福利资本主义的进一步发展^⑥。另外,著名的劳工史学家和管理学家约翰·R.康芒斯早在20世纪初出版的《工业友善》和

① Chiaki Moriguchi. *The Evolution of Employment Relations in U. S. and Japanese Manufacturing Firms, 1900—1960: A Comparative Historical and Institutional Analysis* [J/OL]. NBER Working Paper No. 7939 (October 2000). Cambridge, MA. <http://www.nber.org/papers/w7939>: 14-20.

② Irving Bernstein. *The Lean Years: a History of the American Worker, 1920—1933* [M]. Baltimore: Penguin Books, 1960.

③ Robert Ozanne. *A Century of Labor-Management Relations at McCormick and International Harvester* [M]. Madison: University of Wisconsin Press, 1967.

④ Paul Douglas. *Shop Committees: Substitute for, or Supplement to, Trades-Unions* [J]. *Journal of Political Economy*, 1921, 29 (2): 89-107.

⑤ Allan Nevins and Ernest Hill. *Ford: Expansion and Challenge, 1914—1933* [M]. New York: Scribner's, 1957.

⑥ Daniel JB Mitchell. *Employers' Welfare Work: a 1913 BLS Report* [J]. *Monthly Labor Review*. 1992, 115: 52-56.

企业福利资本主义与美国社会保障制度的确立

《工业管理》两本著作中，就为雇主的福利资本主义实践进行了理论上的论证。康芒斯在《工业友善》中列举了可供选择的5种雇用管理模式，其中公共设施模式、友善模式、市民模式可以说是典型的福利资本主义管理模式。他的这些思想后来渗透到了管理实践中，不但奠定了福利资本主义模式的理论基础，还为现代人力资源管理模式开创了理论上的先河^①。这些研究和结论显然纠正了劳工领袖及传统劳工史学者有关福利资本主义的偏见，但它们本身也有不足之处，既无法解释像约翰·洛克菲勒这样的雇主为什么同时支持武装管制和福利政策，也没有正视那些坦率承认福利措施是一项有利投资的企业雇主的思想动机。

简言之，在福利资本主义研究的初期阶段，重大成果还比较少，主要是传统劳工史学者的有关著述和企业史学家的尝试性研究。由于受到学者们不同的研究视角和当时社会环境的影响，这些早期的研究往往有一定的局限性，难以客观公正地评价企业雇主的福利资本主义实践。

20世纪60年代末以来，随着新劳工史学的兴起与发展，越来越多的学者对福利资本主义进行了研究，并取得了丰硕成果。到20世纪90年代中期，无论是新劳工史学、劳资关系管理学还是经济学领域的学者，大都倾向于视福利资本主义为一种允许工人参与改进的劳动控制形式。在将福利资本主义等同于劳动控制时，学者们是从广义的角度理解“控制”一词的，即控制是为了实现雇主努力追求的许多目标，如提高劳动效率、促进社会道义、避免劳工激进主义等。学者们就此达成的一点共识是：福利资本主义是企业界针对劳工问题做出的应对决策，它的历史发展与另一种处理劳工关系的模式——镇压——形成了鲜明的对照。除此以外，他们在劳动控制论下就福利资本主义涉及的一系列重大问题所作的研究存在诸多歧见，可以说众说纷纭。这些问题包括雇主实施福利资本主义的动机、雇员的反应、福利资本主义的影响和持续时间等。

首先，就雇主实施福利资本主义的动机和雇员的反应来看，一部分学者仍然遵循传统劳工史学的看法，认为福利资本主义是一种旨在反对工会主义及政府干预的保护性措施，并没有赢得工人的支持。在总结前人研究的基础上，斯图尔特·D.布兰德斯于1970年出版了美国学术界第一本研究福利资本主义的专著——《1880—1940年的美国福利资本主义》。在这本书中，他详细阐述了福利资本主义的起源、内容、范围及各种具体措施，为后来学者的研究提供了重要参考。不过，他在论述福利资本主义动机及效用方面并没有逾越传统劳工史学家

^① Bruce E Kaufman. The Case for the Company Union [J]. Labor History, 2000, 41 (3): 321-350; Bruce E. Kaufman, John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations Strategy and Policy [J]. Industrial and Labor Relations Review, 2003, 57 (1): 3-30.

(如伯恩斯坦等)对福利资本主义的解释框架。他也认为福利资本主义是一种旨在反对工会主义及政府干预的保护性措施,不但没有受到雇员的欢迎,反而招致雇员的敌意^①。理查德·爱德华兹的《竞争地带:20世纪工作场所的变革》在学术界产生了很大的影响。他从激进经济学的角度分析了美国劳动力市场和资方管理策略的历史发展,在论述到福利资本主义时和布兰德斯持有类似的观点^②。

当然,和上述观点意见相左的学者大有人在。他们认为雇主的福利资本主义实践虽有反工会主义及反政府干预的意图,但主要是希望通过提高雇员福利以获得更高的效率,所以福利资本主义不但使雇主受益,同时也赢得了雇员的支持。在《做一笔新交易:1919—1939年的芝加哥产业工人》一书中,利莎贝思·科恩研究分析了芝加哥地区主要制造业公司的福利资本主义实践及雇员的反应。她发现大萧条前芝加哥地区这些企业的工人对福利资本主义比较满意,即便在大萧条中期,大部分工人也不愿意放弃福利资本主义^③。里克·哈尔彭撰写的《外柔内刚:芝加哥屠宰加工厂的福利资本主义》一文,则着眼于芝加哥屠宰加工厂的福利资本主义实践。他虽然强调福利资本主义措施与传统的分而治之高压政策并驾齐驱,但同样认为福利资本主义得到了企业雇员的支持^④。

有些学者对这个问题的看法要复杂一点。例如,杰拉尔德·扎哈维通过对约翰逊制鞋公司福利资本主义实践的个案研究得出结论,该公司的福利资本主义实践相当成功并赢得了雇员的忠诚,甚至可以说帮助企业走出了大萧条。不过,他也同时指出,雇员并不是无条件地服从雇主的家长式统治,而是不断地努力改善周围环境,使自身受益,即使利益有限。事实上,他们与雇主之间达成的是一种协商的忠诚^⑤。斯蒂芬·迈耶三世在《5美元一天:1908—1921年间福特汽车公司的劳动管理与社会控制》中,一方面承认福特汽车公司20世纪初的福利资本主义实践使工人和雇主同时受益,另一方面又指出雇主在实行福利资本主义时对

① Stuart D Brandes. *American Welfare Capitalism: 1880—1940* [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1976.

② Richard Edwards. *Contested Terrain: the Transformation of the Workplace in the Twentieth Century* [M]. New York: Basic Books, 1979.

③ Lizabeth Cohen. *Making a New Deal: Industrial Workers in Chicago, 1919—1939* [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

④ Rick Halpern. *The Iron Fist and the Velvet Glove: Welfare Capitalism in Chicago's Packinghouses, 1921—1933* [J]. *Journal of American Studies*, 1992, 26 (2): 159-183.

⑤ Gerald Zahavi. *Negotiated Loyalty: Welfare Capitalism and the Shoeworkers of Endicott Johnson, 1920—1940* [J]. *Journal of American History*, 1983, 70 (3): 602-620; Gerald Zahavi. *Workers, Managers, and Welfare Capitalism: The Shoeworkers and Tanners of Endicott Johnson, 1890—1950* [M]. Illinois: University of Illinois Press, 1988.