

现代性的问题及处方:涂尔干主义的历史效果

谢 立 中

Abstract: The word “Durkheimism” in this paper refers to the set of proposals put forward by Emile Durkheim concerning the ways out of the economic, social and spiritual crises he saw in his time. Those proposals were not just arguments on paper, but, in fact, an important component of social reforms in western developed countries of the 20th century. The aim of this article is to show that those proposals of Durkheimism had indeed brought some positive contributions to the alleviation of those crises faced by the liberal modernity institution in the end of the 19th century, but they also had produced some unexpected harmful side effects which we must give serious consideration when we apply them to our own situation.

一、引 言

涂尔干虽然是 19 世纪后期的一位社会理论家,但由于种种原因,他在我们这个时代依然发生着重要的影响。在当代中国,由于社会转型而出现的种种“失范”现象,使得我们所面临的社会情景与涂尔干当年所面临的社会情景至少在表面上有了几分相似性。人们试图通过参考和借鉴涂尔干当年提出的那一套理论思路,来理解和分析当今中国的社会转型过程及其所遭遇的一些问题和麻烦,涂尔干也因此而成为中国社会学家们格外关注的经典社会学家之一。^①然而,迄今为止,人们在这方面的大部分努力要么集中在如何应用涂尔干的概念和理论来描述与分析当代中国社会转型过程中所出现的“失范”等现象,要么集中在如何更全面、准确和深入地去理解与把握涂尔干本人的思想内涵,很少有人去考虑这样一个问题,即:涂尔干当年在他那一系列著作中提出来用于解决 19 世纪西方发达国家在从前现代社会向现代社会的转型过程中所遭遇的那些危机与问题的理论方案,如果真的付诸实施,其实际效果到底会怎么样?换句话说,就涂尔干自己期待从理论上加以探讨、分析和解决的那些社会问题而言,涂尔干的理论是否真是一种有效的理论?与如何全面、准确、深入地去理解涂尔干的理论一样,这个问题其实也是一个具有相当重要的理论和实践意义的大课题。道理很简单:假如有事实能够表明涂尔干的那一套理论方案根本不能达到它所预期的那样一些实际效果,那么还何需借鉴它来理解、分析和解决中国当前的社会问题呢?

本文的主旨就是试图参照 20 世纪以来(尤其是第二次世界大战以来)西方国家的历史实践,来对“涂尔干主义”的实际历史效果做一次初步的考察和分析。本文试图表明的主要观点有二:1 涂尔干在 19 世纪末所提出的那一套用来解决西方发达国家社会危机的方案并不仅仅只是一套纸上作业,而确实实是 20 世纪西方发达资本主义国家内部改革实践的一个重要组成部分。²就解决 19 世纪自由主义现代性体制所面临的那些经济、社会与精神危机而言,涂尔干主义的解决方案确实具有一定的积极效果;但它也引发了新的问题,具有较强的副作用,而这些副作用是我们在当前的情境条件下借鉴涂尔干理论时所不能不认真地加以考虑的。

^① 由于渠敬东等人的努力,涂尔干的著作近年来在我国得到了较系统的翻译和出版。而这种努力本身也正是人们关注涂尔干的一个重要体现。实际上,早在 20 世纪 80 年代末,“道德真空”、“失范”和“规范重建”等涂尔干主义的术语就已经成为了许多中国社会学家用以描述和分析当时中国社会所面临的社会情景的重要工具。自那时起,借鉴涂尔干的思路来理解当代中国的社会转型过程就已经成为一种重要的学术思考方向。近年来涂尔干著作的系统翻译出版只不过是这样一种学术思考方向的最新结果而已。

二、什么是“涂尔干主义”

我把涂尔干在他那一系列以探讨现代性为主题的著作《社会分工论》、《自杀论》、《职业伦理和公民道德》、《道德教育》、《社会主义和圣西门》等)中提出来用于解决他所看到的那些现代社会问题的一套方案称之为“涂尔干主义”。因此,为了阐明本文所说的“涂尔干主义”这个术语的具体含义,我们就必须具体说明:涂尔干所看到并试图加以探讨和解决的那些现代社会问题到底是什么?涂尔干所提出的用于解决这些社会问题的具体方案是什么?就那些现代社会问题而言,若用一句话来概括,就是19世纪西方发达国家在从前工业社会向工业社会(或从前现代社会向现代社会)的转型过程中所遭遇的各种危机。用涂尔干自己的话来说,这些危机具体包括在以下这些方面:

1. 经济危机。具体表现为19世纪频繁发生的“工商业的危机和破产”。这是涂尔干在《社会分工论》等著作当中最关注的现代社会问题之一。与包括马克思在内的许多其他思想家一样,涂尔干也已经注意到,随着劳动分工的不断发展,工商业的危机和破产正在“出现得越来越频繁”,“从1845年到1869年,破产现象就增加了70%”(涂尔干,2000:314)。

2. 社会危机。具体表现为进入19世纪以来同样正在变得越来越频繁和越来越激烈的劳资冲突。涂尔干忧心忡忡地看到,在他所处的那个时代,“工业职能越是朝着专业化的方向发展,劳动和资本的对抗就越激烈,远远超出了社会团结的水平”(涂尔干,2000:314)。在中世纪,工人和雇主双方几乎是平等的;到了15世纪,工人与雇主之间开始产生分离和冲突,但那个时候的冲突在时间、内容和程度上还是有限的;进入17世纪以来,随着大工业时代的降临,工人和雇主之间的裂痕变得越来越明显了,工人们的反抗越来越频繁,工人和雇主之间的斗争也变得越来越残酷。工人和雇主之间“永无休止的敌对状态”已经成为“工业社会的显著特征”(涂尔干,2000:316)。

3. 精神危机。其重要表现之一就是自杀率的上升。从19世纪初到19世纪中后期不到50年的时间内自杀率在西方几个主要的发达国家里增长了3倍、4倍甚至5倍。“事实上,1826—1890年,普鲁士的自杀数字上升了411%;1826—1888年法国自杀数字上升了385%;1841—1877年奥地利自杀上升了318%;1841—1875年萨克森上升了238%;1841—1889年比利时上升212%”(涂尔干,1989:317—318)。

涂尔干所关注的这些问题其实也正是19世纪英、法等西方发达国家其他许多思想家们关注的问题。区别只在于涂尔干对这些问题产生的原因以及解决问题的途径和道路提出了独具特色的意见。在如何诊断和解决19世纪西方发达社会所面临的上述危机这个问题上,英、法等西方发达国家的思想家们大体上有以下几种不同的思路:

1. 马克思主义(或共产主义)者们的思路。按照这条思路,西方发达国家当时所遭遇的那些危机主要是起源于以生产资料资本家私有制为核心的自由资本主义制度,同在这个制度下逐步形成和发展起来的社会生产力之间的矛盾。因此,要消除那些危机,就必须从根本上对自由资本主义制度加以变革,用暴力革命的手段推翻自由资本主义制度,用以生产资料公有制为核心的共产主义制度来替代它。

2. 密尔等自由主义者们的思路。与共产主义者们相反,他们认为当时西方发达国家之所以会遭遇那些危机并非是由于自由主义制度本身的某些特质,而是由于自由主义制度在当时尚不完善,自由尚未充分地、平等地扩展到每一个人。因此,消除那些危机的办法不在于从根本上废除自由主义制度,而是要进一步改良和完善自由主义制度,使每一个人都能够在形式上享有充分的自由(密尔,1982)。^①

3. 梅斯特尔等保守主义者们的思路。按照这条思路,当时的西方发达国家之所以会遭遇那些危机,既不在于共产主义者们所说的那种生产资料私有制同生产力之间的矛盾,也不在于自由的不完全或不

^① 密尔在其《代议制政府》一书中就曾批评英国政治自由的有限性,指出英国工人阶级一直被排除在对政府事务的一切直接参与之外,而参加政府的阶级又不能恭敬地听取工人的意见,代表或反映工人的利益。这正是当时英国社会各种问题产生的原因之一。密尔据此提出了改革政治体制的意见,主张扩大选举权,使雇主和工人在议会中的代表各占1/2(参见密尔,1982:45、98)。

充分,而是由于随着社会从前现代社会向现代社会的转变,个人自由的高度扩展以及平等的社会发展趋势破坏了原有的社会秩序。因此,消除危机的办法既不在于推翻生产资料私有制,又不在于进一步拓展个人自由,而是要通过恢复各种古老的传统(“秩序、等级制、道德社会、精神权力、群体优于个人”等)来重建社会秩序(科瑟,1990:27)。

4. 孔德等实证主义社会学家们的思路。这条思路与保守主义者们的思路之间有着很大程度的重叠性。和保守主义者们一样,孔德也认为当时西方社会所面临的那些危机,既不是源于资本家的私有制(他认为资本家私有制是工业社会中人们用来组织工业生产的一种必要形式),也不是源于自由的不充分,而是源于社会结构从前现代向现代类型的转型,源于工业化和劳动分工的发展所导致的个人主义的高涨以及传统社会秩序的崩溃。因此,解决问题的办法也就是要重建社会秩序。但和保守主义者们不同的是,孔德并不主张通过恢复各种古老的传统来重建社会秩序,而是主张在新的条件下重新建立与工业社会的特征相适应的新的社会秩序。

作为实证主义社会学的传人,涂尔干的观点总体上说属于孔德那一路,但和孔德又有一定区别。和孔德一样,涂尔干也将现代社会主要理解为“工业社会”(而不是“资本主义”或“自由主义”社会)。工业社会是劳动分工发展的结果。劳动分工的发展改变了社会团结的基础,使社会联结的类型从“机械团结”(通过“集体意识”即“所有群体成员的共同感情和共同信仰”而把成员联结起来)转变为“有机团结”(通过功能上的相互依赖而将个体成员联结起来)。涂尔干认为这种转变过程从总体上看是具有积极意义的值得欢迎的现象:(1)拓展了人们的生存空间,缓和了人们之间生存竞争的残酷程度;(2)加强了人们之间的社会联系;(3)扩展了个人的自由空间,促进了个性发展。然而和孔德一样,涂尔干很快就指出这种转变不会是一帆风顺的,在其早期阶段存在着偏离正常状态的可能性。与各种“正常”状态的劳动分工形式不同,这些属于“反常”状态的劳动分工形式不仅不会带来新的社会团结和社会秩序,反而还会造成一系列的社会矛盾和社会冲突,甚至造成严重的社会失序和社会危机。^①涂尔干认为,19世纪西方发达社会中的人们所面临的正是这样一种社会情境。

涂尔干指出了三种最重要的“反常分工形式”:失范的分工(缺乏有效规范调节的分工)、强制的分工(违背当事人本性和意愿的分工)、不适当的分工(岗位分布不当)。涂尔干最重视“失范的分工”,认为当时大多数社会问题都是源于“失范”(涂尔干,1989:14、326、328—329)。在《社会分工论》一书中,涂尔干认为,工商业的危机和破产在很大程度上就是源于已经高度发达的社会分工关系缺乏必要和有效的调节规范;劳资之间的紧张关系虽然部分源于工人阶级对现实地位的不满,但在很大程度上也是由于社会失范使然。在《职业伦理与公民道德》一书中,这些看法得到了更详尽的发挥。而在《自杀论》一书中,各种现代自杀现象也在很大程度上被归结为是“失范”的结果。因此,可以说,在涂尔干那里,“失范”乃被认为是当时社会各种危机最主要的根源之一。要解决现代社会所遭遇的各种危机,就必须在现代社会的基础上重建集体意识和社会规范,消除现代社会的“失范”状态。

那么,怎样才能在现代社会的条件下重建集体意识和社会规范以消除社会的“失范”状态呢?正是在这个问题上,涂尔干与孔德之间产生了比较大的意见分歧。

孔德曾经指出在现代社会重建社会秩序的两条基本途径:一是加强国家在全社会范围内的调节作用,二是在全社会范围内重建人们之间的思想一致。这两种途径或措施都是着眼于在以民族国家为边界的现代社会整体层次上来实现社会整合。涂尔干不反对这类以社会整体层次为着眼点的整合措施,他认为这些措施的确很重要,但他认为对于现代社会来说,要重建社会秩序,光有这样一些整合措施是远远不够的。因为:(1)现代社会中劳动分工的高度发展使不同职业劳动领域中的人在生活经验、心理意识等方面的差异越来越大;全社会的共识虽然可以在一定层面上建立起来,但这一层面上的共识其

^① 涂尔干指出:“分工就像所有社会事实一样,或者像更加普遍的生物事实一样,表现出了很多病态的形式……就正常状况而言,分工可以带来社会的团结,但是在某些时候,分工也会带来截然不同甚至是完全相反的结果。”(涂尔干,2000:313)。

内容是非常空泛的,不足以调节各领域的具体社会活动(涂尔干,1989:323—324)。(2)国家也没有能力来对各具有自己特点的职业活动领域进行全面的规范(涂尔干,1989:332;2000:35;2002:40)。(3)国家直接介入具体社会生活,容易与公众发生直接冲突,或直接受公众意见支配(涂尔干,2001)。

涂尔干认为,就现代社会而言,各种法人团体即职业群体以及职业群体层次上的集体意识和行为规范(职业伦理和职业规范)的建设,对于消除社会的“失范”状态、重建社会秩序、解决社会面临的各种问题来说具有更为关键的意义。这是因为与国家和社会的公共意识相比,职业群体和职业伦理具有以下特点:(1)更贴近具体的社会生活,能随职业生活领域的变化而变化(涂尔干,1989:333;2000:43)。(2)具有更强的道德力量,能为人们提供最直接、最广泛、最持久的道德生活环境(涂尔干,1989:325—326,331)。由于这些特点,职业群体和职业伦理能够比国家和全社会的公共意识更好地调节具体的社会生活。

涂尔干认为,19世纪产生各种社会问题的一个重要原因即在于现代职业群体及职业伦理的不完善。因此,涂尔干主张建立一个以职业群体为支点的“合作社会(Corporative Society)”(Gouldner,1958:xxvii),认为重建社会新秩序的关键性工作必须通过在国家和个人之间的特殊层次——职业群体和职业伦理的层次上来进行。当然,涂尔干并不否认国家和公民道德的建设对重建新秩序的作用。由于职业群体对个人所具有的强大约束力量有可能导致对个人自由的侵犯,因此,国家和公民道德需要对职业群体加以监督,以便:(1)防范职业群体的行为违反国家法律和公民道德;(2)防范职业群体侵犯其成员的个人权益。因此,在国家与职业社团之间必须存在一种相互制约的关系。涂尔干认为,通过这种国家、个人和法人团体之间的相互辅助与相互制约,就可以促成一种“道德个人主义”(涂尔干,2001:52)状态的实现,从而从根本上消除现代社会在形成之初所产生的那些弊端和问题,使之不断地走向完善。

这种主要试图通过职业群体和职业伦理的建设来重建社会的道德秩序以解决19世纪西方发达国家所遭遇的经济、社会和精神危机的理论方案,我们就称之为“涂尔干主义”。在下一节中,我们将说明,涂尔干在19世纪末所提出的这一套用来解决西方发达国家社会危机的方案,并不仅仅只是一套纸上的作业,而确实确实是20世纪西方发达资本主义国家内部改革实践的一个重要组成部分。

三、“涂尔干主义”在西方国家的历史实践

马克思在分析19世纪西方发达资本主义国家所面临的周期性经济和社会危机时,曾经指出导致这种危机的直接因素主要有三个:一是社会生产各部门之间的比例性要求与整个社会生产的无政府状态之间的矛盾;二是资本家对剩余价值的追求与平均利润率不断下降趋势之间的矛盾;三是生产的无限扩大趋势与社会有支付能力的消费需求相对而言不断趋于缩小之间的矛盾。第一个因素使得各个企业的生产过程经常处于一种盲目的竞争状态,社会生产各部类及各部门之间的比例关系经常遭到破坏,从而导致局部甚至大量生产过程的停顿和危机。第二个因素则不断地导致投资的缩减,并进一步地导致收入、销售和就业的缩减,从而引发经济危机。第三个因素一方面不断地扩大着生产和消费之间的差距,从而不断地导致以普遍生产过剩为特征的现代经济危机的频繁爆发;另一方面则导致了无产阶级的不断贫困化,导致了无产阶级和资产阶级两大阶级之间矛盾和冲突的不断尖锐化。马克思认为这三个因素都是源于以生产资料资本家私有制为核心的资本主义制度,都是以生产资料资本家私有制为特征的资本主义制度同已经高度社会化了的生产力之间不相适应、相互矛盾的表现。因此,要彻底消除资本主义制度下频繁发生的经济和社会危机,就必须消灭以生产资料资本家私有制为特征的资本主义制度,代之以生产资料公有制为特征的社会主义或共产主义制度。马克思还认为,资本主义制度下无产阶级的不断贫困化也必然会不断激化劳资之间的矛盾和冲突,最终必然促使无产阶级起来进行革命,推翻资本主义制度。所以,资本主义制度的灭亡,社会主义制度的建立,不仅是生产力进一步发展的必然要求,同时也将是资本主义社会中阶级矛盾和阶级冲突的必然结果。

正如人们所见,20世纪西方发达资本主义国家的经济、政治与社会制度并没有按马克思所预言的

那种方式发生革命性变化。20世纪确实发生过以建立“社会主义社会”为口号的社会革命，但那并不是马克思所设想的那种发生在西方发达资本主义国家、可以在这些国家中用来直接取代资本主义制度的社会革命，而是发生在东方不发达国家、作为这些国家寻求发展之手段的一种社会革命。^①然而，这并不意味着西方发达资本主义社会就没有发生过重大的变化。

实际上，无论是孔德、涂尔干还是像凯恩斯一类的许多西方非马克思主义思想家，尽管不同意马克思对19世纪西方发达资本主义国家经济与社会危机之最终原因的分析，但他们对马克思所指出的作为危机直接引发因素的那些现象的存在（生产的无政府状态、利润率的下降趋势、市场有效需求的不足）还是承认的。凯恩斯就将市场有效需求不足当作是资本主义体制下周期性经济危机的重要原因，并把扩大市场有效需求当作反危机的主要对策之一（只不过凯恩斯对有效需求不足形成原因的解释与马克思不一样而已）。20世纪西方发达资本主义国家最主要的变化之一就是国家一改过去那种“守夜人”的形象，在凯恩斯主义等理论的指导下直接或间接介入经济与社会的运作过程，通过福利制度、需求管理等手段来对经济和社会运作过程进行管理。这就是所谓的“凯恩斯主义革命”。20世纪西方发达资本主义国家中有近半个世纪的时期都被称为“凯恩斯主义”时代。

然而，实际上，“凯恩斯主义革命”一词并不足以概括发生在20世纪西方发达资本主义国家的那些变化。“凯恩斯主义革命”或国家对经济与社会运作过程的介入性管理只是20世纪西方发达国家社会变革过程的一部分。20世纪西方发达国家的社会变革过程还包括另外一个重要的部分，这个部分可以称之为“涂尔干主义革命”（尽管从来没有人明确地这样称呼过）。实际上，“凯恩斯主义革命”与“涂尔干主义革命”是20世纪西方发达国家社会变迁过程中两个相辅相成、珠联璧合的重要方面。

我们所谓的“涂尔干主义革命”，指的是20世纪西方发达资本主义国家中所发生的这样一种重大变化：即资产阶级和工人阶级两大阶级之间从原来19世纪那种激烈对抗、频繁冲突的关系逐步转变为涂尔干所向往的那种在国家的监督之下相互节制、相互协调、共同合作的关系。这种关系，在后来的许多文献中，被简洁地称之为“社会伙伴关系”（Social-fellowship）、社团主义（Corporatism，或法团主义、合作主义、组合主义）等等。其一般形式是在国家的监督下，将企业主和工人在企业和全国一级范围内组织起来，由这两大阶级组织的代表在必要的时候或定期通过对话、协商等形式，来共同讨论工作时间、工资增长和雇佣与劳动条件等一系列涉及劳资双方重大利益的事项，就如何解决这些问题提出符合双方长远利益的协议或行动方案，并共同监督和维护这些方案的具体实施和执行。

“社会伙伴关系”或“社团主义关系”发端于20世纪初的德国和瑞典。1918年德国钢铁企业家雨果·斯蒂勒和德国工会总联盟领导人卡尔·勒金之间通过一系列谈判达成了一项协议，同意一天8小时工作制和工会拥有“认知和议价”的权利。这项协议被认为是德国社团主义发展中的第一项成果（斯科特·拉什、约翰·厄里，2001：36）。瑞典的社团主义或社会伙伴关系则起源于20世纪30年代。1938年瑞典雇主联合会（SAF）与瑞典工会联合会（LO）通过谈判制定“萨尔雪堡协议”，规定了劳动和管理之间的关系，并对劳资谈判的程序与应付冲突的各种措施作了规定。这项协议被认为是瑞典社团主义或社会伙伴关系正式形成的标志（斯科特·拉什、约翰·厄里，2001：36；谢立中、何玉长，1997：154）。但尽管如此，社团主义或社会伙伴关系在西方发达资本主义国家的普及和稳定确立却是“二战”之后的事情。在经历了20世纪20年代末那场剧烈的经济与社会危机之后，随着人们对劳资关系认知的逐渐改变，社团主义或社会伙伴关系在英国、法国、奥地利、美国、澳大利亚等西方发达国家里都不同程度地逐步建立了起来，成为战后西方发达资本主义国家一项普遍化的制度性措施（Aglietta, 1979; Piore & Sabel, 1984; Western, 1993）。

社团主义或社会伙伴关系有宏观和微观两个不同的层次。微观层次上的社团主义或社会伙伴关

^① 当然，20世纪发生在东方国家的这些“社会主义革命”其性质并非那么简单，决非“寻求发展”或“现代化的一种特殊形式”之类的判断可以概括。关于这方面的讨论，参见拙作1999, 2000, 2001a, 2001b。

系,指的是企业内部劳资双方在企业管理过程中的合作或共同参与;宏观层面上的社团主义或社会伙伴关系,则指的是在行业、地区和全国一级有关事务中劳资双方的协商、谈判与对话。

企业一级劳资双方在企业管理过程中的合作或共同参与大体包括以下几种形式或途径:

(1)选派职工代表参与企业的董事会,使职工能有机会与雇主一起共同参与企业内部相关事务的决策。例如,20世纪70年代瑞典议会通过的一项法令就规定,凡雇员25人以上的企业其董事会中都必须有职工代表(Korpi, 1978; 谢立中、何玉长, 1997: 155)。

(2)成立由雇主(或股东代表)与雇员代表共同组成的企业议事团体,如德国的企业“监事会”或瑞典的企业“生产委员会”。德国1951年通过的《煤钢行业参与决定法》规定,凡雇员超过1000人的煤钢企业,企业监事会便由雇员代表和股东代表对半组成,由一名第三方中立人士担任主席。其中劳方推荐监事会人选,应在职工委员会和企业所属行业工会磋商基础上,由职工委员会和工会分别出面推荐。1952年通过的《企业组织法》规定,凡雇员500人以上的企业其监事会中都必须有职工代表。1976年颁布的《参与决定法》规定,凡职工超过2000人的大公司,必须设立监事会,由对等数量的职工代表与股东代表组成;其中职工代表一方均由企业全体职工选举产生,在成份上则必须有来自公司内部的工人、职员和管理人员,还必须有工会代表。这种由劳资双方均衡组成监事会的制度,被称为“职工共决制”(顾俊礼, 1994: 207—213; 张精华, 1994: 103—106)。瑞典的企业“生产委员会”则出现于1946年,其主要任务是:企业主与工人为了提高生产进行合作;提供机会让雇员了解企业的经济和技术情况;制定措施为雇员就业、生产安全、身体健康提供保障,促进企业内部生产效率和劳动条件的改善等(Korpi, 1978; 谢立中、何玉长, 1997: 155)。

(3)组织企业职工委员会,对企业的管理工作进行监督,或与企业主就某些涉及劳资双方重大利益的事项进行协商处理。如德国《企业组织法》规定,凡有5名以上年满18周岁职工的私人企业,都必须由本企业职工直接或间接选举产生职工委员会。执委会成员每4年选举一次,选举费用由雇主负担。职委会参与管理的方式有:监督有利于职工的劳动法规、行业工资合同和企业协议的实施;听取职工意见,代表职工跟雇主对话和协商;向雇主提供有利于企业和职工利益的建议;在劳动事务、人事事务、福利事务以及某些经济事务方面参与决策等等。如果职委会与雇主在重大问题上不能达成一致意见,涉及企业内劳资双方契约方面的问题,可提交协调处仲裁,涉及法律问题的可提交劳动法院裁决。为了使职委会成员能更好地履行他们的职责,法律规定他们享有特别的劳动保护和雇佣保护权,雇主不能随意解雇(谢立中、何玉长, 1997: 100—101)。

(4)由企业工会代表职工直接与雇主进行对话和谈判。

宏观层面上的社团主义或社会伙伴关系,则是通过劳资双方在一种更为广大的空间范围内(行业、地区和全国一级)进行有组织的协商、对话和谈判的方式来进行的。在战后的联邦德国、奥地利、瑞典以及法国、澳大利亚等其他一些发达资本主义国家,涉及劳资双方之间重大利益的许多问题或纠纷程度不同地都是在比较宏观的层次上,通过劳资双方组织之间的协商对话或谈判来解决,而不是在企业一级的水平上单纯由各个企业内部劳资双方来谈判解决。例如,在前联邦德国,有关工人工资(工资等级、增长幅度等)以及工人工作条件、劳动时间、休假时间、责任权力等方面的问题基本上都主要是在各州范围内通过行业一级的工会组织与雇主组织之间的协商谈判来解决。除了极少数例外,企业一级的工会和雇主无权参与。劳资协议(工资协议和劳动协议等)一旦签定,就具有法律效力,直接适用于本行业的各个企业,各企业的劳资双方都不得违反(顾俊礼, 1994: 215; 朱正忻、晏小宝, 1985: 55)。在瑞典,涉及劳资双方重大利益的一些问题也主要是通过宏观层次上的工会组织与资方组织之间的协商谈判来决定的。这些集体协商产生的协议对各个企业的劳资双方都有很大的约束力(谢立中、何玉长, 1997: 154—155)。

由于宏观层面上的社团主义或社会伙伴关系是要在一种较为广大的空间范围内来组织劳资之间的协商、对话和谈判,它必须以劳资双方力量在行业与全国一级水平上较完善的组织建构为依托。因此,尽量将劳资双方在行业与全国一级的水平上组织起来,就成为战后西方许多发达资本主义国家努力促

成的一件重要事项。以联邦德国为例,在战后新的社会环境下,为了在更为宏观的层次上建立起一种阶级协商与阶级合作的社会关系,劳资双方的组织化程度都有了相当大的提高。在雇主一方,首先建立了45个联邦一级的协会组织,这些组织又联合建立了“德意志雇主协会联合会”。作为全国性的企业家组织,它包容了全国80%的企业主,负责向全国各行业企业主通报经济和政治信息,代表企业主向联邦议院和联邦政府提出建议和要求,以及代表企业主同德国工会联合会进行对话与谈判。在雇员方面,也首先是按行业或职业组成了几十个行业或职业工会,这些行业或职业工会又分别联合形成了4个全国性的工会组织,即德意志工会、德意志公职人员工会、德意志职员工会和基督教工会。这4个工会组织又共同组建了“德国工会联合会”,作为代表全国工人利益的群众组织,它负责协调全国各工会的行动,代表职工向联邦政府提出建议、要求和反映职工利益的法律提案,代表职工同雇主协会联合会进行对话和谈判等等(顾俊礼,1994:204—205)。而在瑞典,早在20世纪初期全国性的工会联合会和雇主联合会就已形成(不过双方的信任与合作关系直到30年代末才开始建立),战后又建立了“职工工会”和“专业协会工会”这两个白领雇员组织。为了更有效地调节劳资关系,在政府的协调下,瑞典战后还建立了包括工会联合会、雇主联合会、职员工会、专业协会工会的代表以及农民、妇女代表等成员在内的全国劳动力市场委员会,并在各省设立分机构,配合政府,协商处理劳动力计划、就业服务、失业救济等方面的事务。在澳大利亚,“二战”之后也逐步形成了澳大利亚产业联合会、澳大利亚商业理事会、澳大利亚商会、澳大利亚制造业联合会等全国性的企业家组织,以及澳大利亚工会理事会等全国性的工会组织。这都为劳资双方的协商对话提供了重要的组织前提(谢立中、何玉长,1997:154—155)。

需要指出的是,尽管宏观层面上劳资双方有组织的协商、对话与谈判必须要以行业、地区或全国一级的组织建构为依托或前提,但这种宏观一级的组织建构并不必然导致宏观一级社会伙伴关系或社团主义关系的存在。在宏观一级组织已经存在的情况下,劳资双方到底是会在企业一级还是会在行业、地区或全国一级水平上进行有组织的对话和谈判,在一定程度上还要取决于劳资双方的意愿、历史文化传统、政府态度等因素。在不少国家中(如美国),尽管存在着高于企业一级水平的雇主或工会组织,但劳资双方的对话和协商却依然主要是在企业一级水平上进行的(Piore & Sabel, 1984; Ross, 1948; Rubin, B., 1986)。

尽管从来都没有人把指导战后西方发达国家建立社会伙伴或社团主义关系的那些原则或方案明确地称为“涂尔干主义”,也没有人明确地把战后西方发达国家内部劳资双方之间关系方面所发生的这种巨大变革明确地称之为“涂尔干主义革命”,但只要将战后西方发达国家劳资双方之间所建立起来的这种社会伙伴或社团主义关系与涂尔干当年提出用来解决现代性危机的具体方案相比较,我们就可以发现,二者之间不仅在实质精神而且在具体细节事实上都是完全一致的。因此将这种变革称之为“涂尔干主义革命”完全合乎实际。^① 现在的问题是,这一套方案的实际历史效果到底如何呢?

四、涂尔干主义的实际效果

人们通常把“二战”结束后到20世纪60—70年代之交的经济与社会危机爆发前西方发达资本主义

^① 在涂尔干有关职业团体和职业伦理建设的具体方案中,劳资之间合作关系的建立,尤其是通过行业、地区和全国性的组织来进行的劳资之间合作关系的建立一直具有核心的地位。让涂尔干感慨的是在19世纪末工人联合会与雇主联合会之类的组织虽然已经开始出现,但却一直处于一种不太成熟、不太固定的形式。首先,这些“联合会只是一种私人组织,缺少法律权威以及任何管理权力”,而且还是彼此分立的,没有联合起来形成一种全行业或全国性的统一组织;其次,在雇主联合会和工人联合会之间也没有建立起固定的联系,“双方缺少一种既不去掉各自的特性,又能将彼此连在一起的普通组织,在这个组织里,他们完全可以共同服从一般规范系列的规定,确立彼此稳定的关系,顺从同等权威的控制”。因此,“常常出现的却是强者发号施令的法律,战争的狂潮也一直一浪高过一浪。除了普通道德规定了他们的某些行为以外,雇主和工人的关系就像两个自治国家的关系一样,在实力上是不平等的。他们双方可以签订协约,就像两国人民借以政府的名义来缔结协约一样”(涂尔干,2000:18—19)。这正是当时社会各种经济、社会与精神危机得以产生和持续的重要根源。涂尔干明确指出应该按照现代社会的要求将这些组织进一步加以完善:“如果我们想在各种各样的经济职业中确立一种职业道德和法律准则,来代替支离破碎、混乱一团的法人团体的话,就得建立一种更加完善的组织群体,简言之,就是建立公共制度”(涂尔干,2000:19)。可以认为,战后西方发达国家劳资之间社会伙伴或社团主义关系的发展正是涂尔干这种理想方案的实现。

国家长达近三十年的经济繁荣和社会稳定归功于凯恩斯主义和福利国家政策。而实际上,正如我们前面已经指出的,战后西方经济的相对繁荣和社会秩序的相对稳定在很大程度上也要归功于劳资两大阶级之间社会伙伴或社团主义关系的普遍建立和持续存在。凯恩斯主义、福利国家和以社会伙伴或社团主义关系为形式的阶级合作,是“二战”后西方发达资本主义国家经济相对繁荣和社会相对稳定的三根互相支撑、缺一不可的主要支柱。

劳资之间社团主义或社会伙伴关系的建立在很大程度上是符合涂尔干“道德重建”理想的。劳资双方之间在利益分配问题上采取自我克制(“自律”)和相互合作的伦理精神,正是社团主义或社会伙伴关系正常运作的一个重要因素。虽然在劳资双方的各种协商谈判过程中,双方都是在尽量为自己争取最大的利益,但最终的结果却通常以双方的折衷妥协而告终。以工资增长问题为例,在战后,无论是联邦德国还是澳大利亚等国的工人,都不曾盲目地要求工资增长;而雇主也不曾盲目坚持压低工资。人们普遍意识到实际工资、劳动生产率和国民生产总值增长相互之间的关系。当整个国民经济遇到困难时,工会能够自觉抑制工资方面的要求;而当经济增长势头较好时,雇主也能因应工会要求及时增加工资。以联邦德国为例,1948年实行的货币改革,虽然为德国后来的经济发展奠定了基础,但却使人们的货币资产一下子被剥夺了93.5%。自那以后直到20世纪60年代初,工会的工资要求相对都不高,结果使国民收入中雇员工资所占份额从1950年的71.2%下降到1960年的65.0%。60年代初到70年代中,随着经济增长,雇员工资比重上升到1975年的71.5%。70年代中期以后,联邦德国经济困难,工资率又重新降低,1987年降至65.5%。总的来说,战后几十年中,联邦德国的工资和利润保持了相对均衡的增长速度(尽管利润增长相对较快一点,但二者速度差距不大)。社会伙伴之间的这种自律与合作精神,维护了社会稳定,为联邦德国的经济发展创造了良好的社会环境(裘元伦,1988:70-71)。在奥地利、澳大利亚和瑞典、美国等国,情况也与此十分类似(Piore & Sabel, 1984)。

社团主义或社会伙伴关系的建立,对发达资本主义国家经济和社会发展的促进作用是明显的。社团主义或社会伙伴关系的建立,将原来处于激烈对抗中的劳资关系转变为一种相互合作、“利益均衡”的关系,对缓和劳资之间的阶级矛盾、稳定社会秩序、推动经济发展起到了十分积极的作用。以联邦德国为例,在那里,社团主义或社会伙伴关系相对来说在宏观与微观两个层次上都是最为完善的,在这方面所受到的益处相对说来也最明显。据统计,战后联邦德国雇主人数的在全国经济从业人员中的比例不断下降,雇员人数比例却大大上升,因此,尽管雇员工资总数在国民收入中的比重时有升降,但雇主与雇员的人均收入差距却有扩大之势。然而,尽管如此,20世纪60年代以来,联邦德国的劳资纠纷却大幅度减少,解决劳资矛盾的手段也日趋缓和,过去以罢工或游行示威为主的斗争形式,逐渐为对话和谈判所取代(战后联邦德国的罢工率要比其他西方发达国家低得多)(斯科特·拉什、约翰·厄里,2001:6)。这对联邦德国战后社会秩序的稳定无疑起了相当大的作用。这一点,可以从联邦德国因罢工而造成的工作日损失数字中得到间接体现。从每千人因罢工而损失的工作时间看:1950-59年,联邦德国是59分钟(美国为668分钟、法国为324分钟、英国为152分钟、意大利为524分钟);1960-69年联邦德国为15分钟(美国为450分钟,法国为172分钟,英国为153分钟,意大利为1145分钟);1970-75年联邦德国为49分钟(美国为557分钟,法国为212分钟,英国为566分钟,意大利为1586分钟)。可见长期的社会和平是联邦德国经济稳定发展的一个重要因素(裘元伦,1985:57);而相对完善的社团主义或社会伙伴关系的构筑和维持则无疑是造成这种长期和平环境的重要原因之一。这表明,涂尔干主义的解决方案对于解决19世纪自由主义现代性体制所面临的那些经济、社会与精神危机,确实具有一定的积极效果。

不过,事物有利即有弊。从长远来看,社团主义或社会伙伴关系的建立在给西方发达资本主义国家带来一些明显好处的同时,也产生了一些无法否认的负面后果。其中最重要的一个后果就是对经济运作过程中市场调节机制的限制。社团主义或社会伙伴关系的建立,在一定程度上是以限制企业主自行调整工人工资和员工数量及结构的权力为基础的。在形成了社会伙伴或社团主义关系的地方,工人工资水平及增长率、劳动时间和劳动条件以及解雇工人的程序与条件等与劳动者利益密切相关的事项,都

必须与工会等雇员组织代表以集体协商谈判的方式来加以确定,而不能像以前那样完全由企业主自主决定(Eckstein & Wilson, 1962; Levinson, 1966; Piore & Sabel, 1984)。久而久之,也就在一定程度上造成了工资和就业结构的刚性特点,使得雇主难以单纯按照利润最大化原则和根据市场行情和生产景气的状况来对劳动力和其他资本资源进行“合理”配置,其最终结果则是不可避免地降低了整个社会生产过程的生产效率。

我们首先以工资结构为例来看一下这种刚性经济结构的形成过程。

如上所述,在“二战”之前的自由资本主义制度下,工人工资的决定基本上是遵循古典经济学所描述的那种模式,即工人的工资完全由雇主按照利润最大化的原则,根据当时当地劳动力市场的行情和自身生产过程对劳动力的需要状况自主决定所雇佣的每个工人的工资。在这种模式下,由于不同地区之间、或同一地区各个行业之间、或同一行业在不同的时段之间产品市场及其劳动力市场的行情不同,不同地区、不同行业在不同的时段之间劳动者的工资(比如说每小时的报酬)也就会有所不同。因此,从时间与空间的总体上看,工人的工资将在不同地区、不同行业及不同时段之间发生或大或小速率不同的波动。然而,随着战后劳资之间社会伙伴或社团主义关系的逐步建立,工人工资的确定逐渐偏离了古典经济学所描述的那种模式,而采取了通过劳资双方集体协商谈判的方式来确定的新模式。在这种新的工资确定模式下,工人的工资水平不仅不再能够在不同的地区、行业和时段之间及时地随着市场行情的变化而变化,而且还逐渐地形成了一种不同地区、不同行业之间的工资增长率“拉平化”或“同步化”的格局,最终导致了刚性工资结构的出现。

美国学者皮奥内和撒贝尔曾经具体地描述过战后美国经济中工资增长率“拉平化”或“同步化”格局的形成机制。他们指出,在战后的美国,尽管劳资之间的工资谈判主要是在行业或企业一级的水平上分别进行的,每次谈判的结果只是适用于本行业或本企业,但由于这些谈判都是高度公开的(通过媒体的宣传,其他行业或企业的工人很快就可以知道),每一行业或企业谈判的结果都会对其他行业或企业的工人及其工会组织构成一种范例,尤其是那些取得了比较令工人满意之成果的谈判结果(比如较高的年度工资增长率),对其他行业或企业的工会组织来说更是会形成一种无形的巨大压力,促使它们也要去与本行业或本企业的资方进行谈判并努力获得大致同样的结果(否则它们将面临失去本行业或本企业工人信任的风险)。不同行业或企业的工人及其工会组织之间在谈判结果方面如此相互攀比的最终结果,就是各行业或各企业之间在工资增长率上面的“拉平化”或“同步化”(Piore & Sabel, 1984: 80—82)。皮奥内和撒贝尔总结道:战后形成的这种工资确定机制虽然“维持了消费购买力的增长,但它们却是通过使工资和价格变得如此僵化以至于工资和价格都不再能够作为配置资源的一种有效手段来起作用这样一种方式来达到这一点的。这种将一个工业部门的工资与另外一些工业部门的工资联系在一起的制度性结构是这样一种结构以至于任何高度公开化的、持续性的工资增长都将成为另一些(部门解决工资问题时)确定工资方案的目标”(Piore & Sabel, 1984: 83—84)。最后的结果是将国民经济所有部门的工资整合进一个单一的结构。

图1显示了1901—1978年间美国工业各部门工资增长率之间差异的历史变动情况。图1中的曲线反映的是1901—1978年间包括了美国所有工业部门在内的各工业部门小时工资增长率之间方差的变化(方差越大,表明各工业部门之间工资增长或下降的速率差别越大,反之则越低)。从图1中可以看到,1948年之前方差以相当大的幅度在逐年之间波动,表明在1901—1948年这段时间里各工业部门之间的工资增长率是完全不同步的;而到了1948年之后情况发生了戏剧性的变化,方差降到了一个极低的水平且一直保持稳定,表明各工业部门之间的工资增长率已经大体上被拉平(见图1)(Piore & Sabel, 1984: 82)。

由于工资是生产成本乃至产品价格的重要组成部分,部门之间相对工资变化的拉平化或同步化也就必然导致部门之间产品相对价格变化的拉平化或同步化。图2即显示了1945—1980年间不同时段上美国各类价格指数变动的历史趋势。从图2中也可以看到,在1955年之前和1972年之后,各部门价

格指数变动速率之间的方差较大,且逐年之间的波动幅度也很大,在1955—1972年之间则较小且保持相对稳定。而如果将能源和食品价格指数的变化排除在外的话,那么存在于1955—1972年间的那种模式就还将延续到1980年(见图2中虚线)(Piore & Sabel, 1984: 82)。

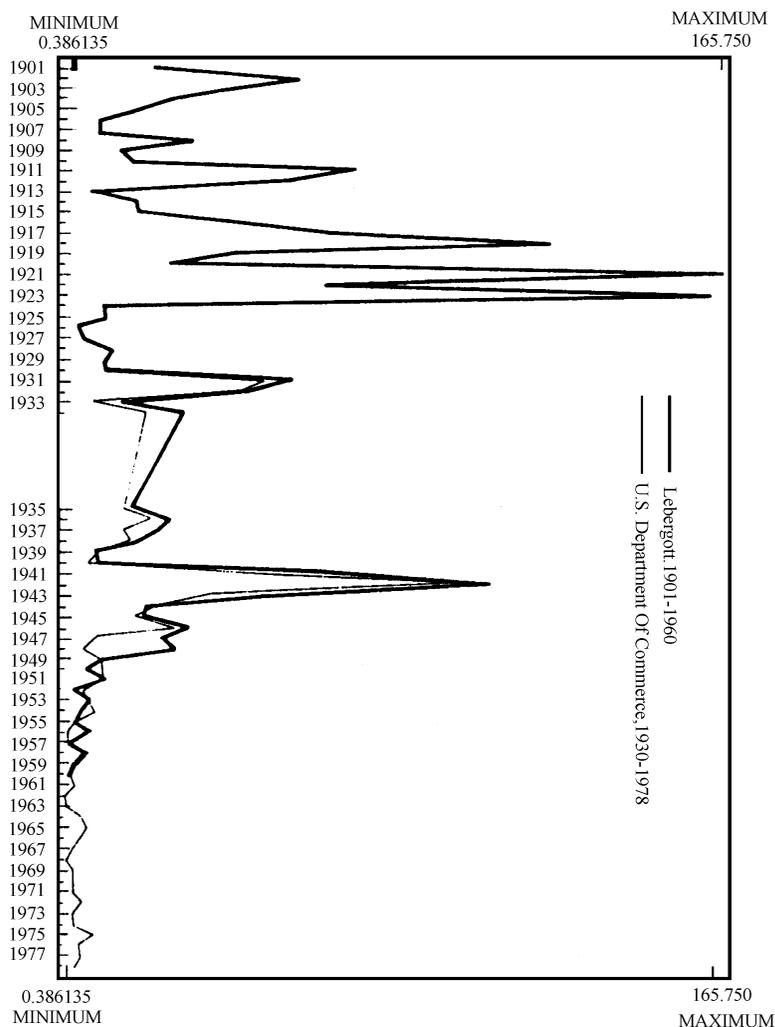


图1. 1901—1978年间美国工业各部门工资增长率之间差异的历史变动

战后西方发达国家的工资确定机制不仅导致了工资增长率在全国范围内的拉平化或同步化,而且还造成了工资水平普遍能上不能下的发展趋势。因为通过劳资双方行业性集体谈判确定的工资增长率往往是所有的企业都必须遵循的最低工资增长标准,任何企业的年度工资增长率只能略高于而不能低于协议所规定的增长率标准。而正如皮奥内和撒贝尔所指出的那样,任何由某个企业开始的试图通过增加工资来将工人从一个地方吸引到另一个地方的企图又都将引发几乎所有部门和企业的工资一道上升(Piore & Sabel, 1984: 84)。其结果就是使得战后西方发达资本主义国家的工资水平不断地趋于上升,例如,战后几十年来,联邦德国雇员的名义工资就几乎年年增加;实际工资只有5年下降,但下降幅度也不大(裘元伦, 1988: 72)。而更糟糕的是,由于在存在着社会伙伴或社团主义关系的地方,工资往往是和生活费用挂钩的,因此工资或任何其他投资物品价格的普遍性上升都将引发一般价格的普遍上升。“工资是生产费用的主要组成部分。如果工资上升,(商品的)价格也将上升;并且在一个工资与价格指数内在挂钩的体系内,这种上升将触发一种工资和价格轮番上涨的螺旋式运动。如果劳动力之外的其他投

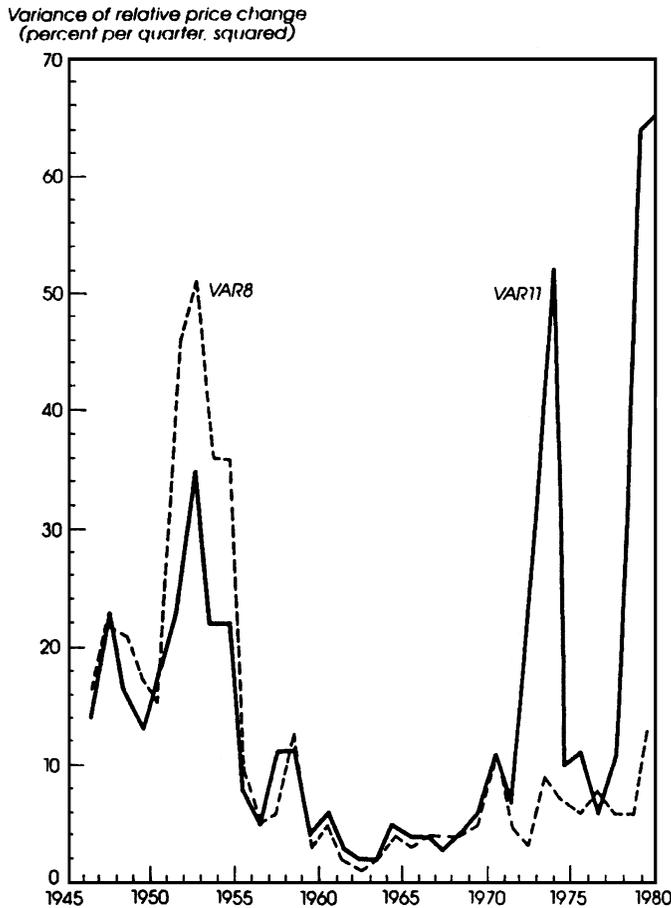


图 2. 1945—1980 年间不同时段上美国各类价格指数变动的历史趋势

资费用上升, 工资就将上升, 那么其最终结果也一样” (Piore & Sabel, 1984: 84)。工资和价格的这种持续增长降低了发达资本主义国家商品在世界市场上的价格竞争力, 最终有可能导致其制造业经济的衰退。

工资增长率的拉平化及其能上不能下的变动趋势, 使得企业主无法按照自己生产过程的需要运用工资的升降来作为一种吸引或排除劳动力的手段, 从而在一定程度上削弱了劳动力在不同部门或企业之间流动的动力, 造成了就业结构的刚性特点。这种刚性的就业结构虽然符合“充分就业”的理想, 但也降低了产业结构改革的能力, 尤其是劳动力结构随产业结构的变化而变化的能力, 最终有可能导致严重的结构性失业问题的出现 (蒋建清, 1987: 80—81)。实际上, 刚性(或僵化)的工资和就业结构, 正是导致 20 世纪 70—80 年代西方发达资本主义国家内部传统制造业经济逐步衰退(或大量转移到发展中国家或地区)的重要原因之一 (Bluestone & Harrison, 1982; Piore & Sabel, 1984)。由此可见, 社团主义或社会伙伴关系给西方发达国家所带来的社会经济后果是十分复杂的, 既有有利的一面, 也有不利的一面。

五、结 语

综上所述, 我们可以得出以下结论: 对于解决 19 世纪自由主义现代性体制所面临的那些经济、社会与精神危机来说, 涂尔干主义的解决方案确实具有一定的积极效果。但换一个角度看, 我们也发现, 它在一定程度上解决了旧问题的同时, 也引发了一些新的问题, 具有较强的副作用。

需要指出的是,我们此处是说要换一个角度,亦即不从作为一个社会学家的涂尔干所关注的社会稳定与社会团结这个角度,而是从经济学家们所关注的经济效率这个角度来看,上述涂尔干主义所带来的“副作用”才能被称之为一种新的问题。假如不做或无需做这么一种视角上的转换,也即是说,假如我们不必要去考虑什么经济效率的话,那么这些副作用也就不一定成为一种新问题。涂尔干主义也就可以被看作是一种相当有效的社会救治处方。

然而,正如我们已经看到的那样,在今天这个市场竞争已然全球化但对经济运作过程的宏观调节却仍然主要局限在各个民族国家范围内的这样一个时代,经济效率是任何企业、任何地区和任何国家的领袖为了确保本企业、本地区和本民族的生存或竞争能力都不可不考虑的一个关键因素。因此,上述涂尔干主义对经济效率所可能造成的消极影响就成为人们必须加以正视的一个重要问题。对于像中国一类经济效率和市场竞争能力相对而言本来就比较低下的发展中国家来说,情形尤其是如此。因此,如何更加深入细致地去理解和分析涂尔干主义的内容与后果,使我们在借鉴涂尔干的思路来解决我国当前社会转型过程中出现的一些与涂尔干时代类似的社会问题(如“失范”等)时能够取得更理想的效果,应当是一个值得我国的学者、企业家和政治家们共同关注的重要课题。

参考文献:

- 顾俊礼, 1994《德国社会市场经济的运行机制》, 武汉出版社。
- 蒋建清, 1987,《联邦德国就业结构的变化和失业问题》,《世界经济》第1期。
- 科瑟, 1990《社会学思想名家》, 石人译, 中国社会科学出版社。
- 林珉玳, 1999《美国政府对劳动关系的调控》,《世界经济》第3期。
- 裘元伦, 1985《联邦德国经济的稳定和均衡增长问题》,《世界经济》第8期。
- , 1988《联邦德国经济的物价和工资问题》,《世界经济》第10期。
- 斯科特·拉什、约翰·厄里, 2001,《组织化资本主义的终结》, 征庚圣、袁志田等译, 江苏人民出版社。
- 孙宪忠, 1995《德国社会市场经济法律制度初探》,《外国法译评》第4期。
- 涂尔干, 1989《自杀论》, 钟旭辉等译, 浙江人民出版社。
- , 2000《社会分工论》, 渠东译, 三联书店。
- , 2001,《职业伦理与公民道德》, 渠东、付德根译, 上海人民出版社。
- 王文慧, 1994《德国劳资关系与西方工人运动》,《国际观察》第6期。
- 谢立中, 1999《理解当代中国: 两种不同的理论视角》,《北京大学学报》第5期。
- , 2000《当代中国社会变迁导论》, 河北大学出版社。
- , 2001a,《困境与冲突: 当代中国社会变迁的再诠释》,《南昌大学学报》第2期。
- , 2001b,《社会主义现代化: 困境与冲突》,《21世纪: 文化自觉与跨文化对话(二)》, 北京大学出版社。
- 谢立中、何玉长, 1997,《发达国家的社会发展策略》, 云南人民出版社。
- 约翰·密尔, 1982《代议制政府》, 商务印书馆。
- 张精华, 1994《德国市场经济体制》, 兰州大学出版社。
- 张世鹏, 2001,《当代西欧工人阶级》, 北京大学出版社。
- 朱正忻、晏小宝, 1985《联邦德国的工资结构与工资形式》,《世界经济》第10期。
- Aglietta, Michel 1979, *A Theory of Capitalist Regulation*, London: New Left Books.
- Bluestone, B. & Harrison B. 1982, *The Deindustrialization of America*, New York: Basic Books.
- Cladis, Mark S. 1995, “Durkheim’s Communitarian Defense of Liberalism.” In Hamilton, Peter (ed.), *Emile Durkheim: Critical Assessments*, Vol. VI, London: Routledge.
- Eckstein, O. & T. Wilson 1962 “The Determinants of Money Wages in American Industry.” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 76, No. 3.
- Gouldner, Alvin W. 1958 “Introduction”, in Durkheim, Emile, *Socialism and Saint-simon*, Ohio: The Antioch Press.
- Griffin, L., Wallace M. & Rubin B. 1986. “Capitalist Resistance to the Organization of Labour before the New Deal: Way? How? Success?” *American Sociological Review*, Vol. 51.

- Hecló, H. 1974 *Modern Social Politics in Britain and Sweden, From Relief to Income Maintenance*. New Haven: Yale University Press.
- Koipi, W. 1978, *The Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Levinson H. M. 1966, *Determining Force in Collective Wage Bargaining*, New York: John Wiley.
- Piore, Michael J. & Sabel, Charles F. 1984, *The Second Industrial Divide*, New York: Basic Books.
- Ross Arthur 1948 *Trade Union Wage Policy*, Berkeley: University of California Press.
- Rubin, B. 1986 “Class Struggle American Style: Unions Strikes and Wages.” *American Sociological Review*, Vol. 51.
- Sabel, Charles F. & Zeitlin, Jonathan (ed.) 1997, *World of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Trattner, Walter I. 1989, *From Poor Law to Welfare State: A History of Social Welfare in America*, New York: The Free Press.
- Westem, Bruce 1993, “Postwar Unionization in Advanced Capitalist Countries.” *American Sociological Review*, Vol. 58.

作者系北京大学社会学系教授、博士
责任编辑:张宛丽

“‘中国社会学最新发展与走向’ 暨《中国社会学年鉴(1999—2002)》编纂 学术研讨会”在南京召开

2003年8月20—22日中国社会科学院社会学研究所与南京大学社会学系在南京联合主办“‘中国社会学最新发展与走向’暨《中国社会学年鉴(1999—2002)》编纂学术研讨会”,邀请国内社会学界部分著名人士、《年鉴》编委会成员共同探讨中国社会学的发展现状与趋势,并商议最新一期《中国社会学年鉴》编纂事宜。学者们就中国目前社会学的发展现状、特征,以及未来走向进行了热烈的讨论,通过讨论与交流,加强了彼此间的沟通与合作。

《中国社会学年鉴》是由中国社会科学院社会学研究所主办的社会学专业学术资料书刊,创办于1989年,至今已出版4卷。近年来,伴随着中国社会现代化建设事业的蓬勃发展,社会学研究的专业化水平日益提高,研究领域不断扩展,研究成果越来越受到社会的广泛关注,社会学对社会各领域的影响力也在日益增强。

为进一步推进中国社会学事业的发展,扩大社会学的社会影响力,满足建设中国特色社会主义现代化的需要,《中国社会学年鉴》拟自2003年起扩版为16开。新版暂设“学术综述、评论”(中国社会学研究的热点、难点及前沿进展)、“精选学术论文”(已发表并有一定影响的社会学专业调研报告、学术论文,在校博士生未发表的推荐论文)、“学界大事记”(中国社会学重大事件、有影响的学术交流活动等)、“机构简介”等栏目。新版将面向社会学专业研究机构、教学单位、政府决策部门及相关社会组织的社会学专业研究人员、教师、学生、社会学爱好者及各界人士;以学术借鉴价值高、导读性强、信息密集、资料浓缩为原则,突出学术精品意识;以准确反映中国社会学研究动态与现状,展示社会学优秀科研成果,记录社会学机构与重要事件,不断推出社会学学术精品和新人为主要内容;采取有利于提高社会和经济效益的新的运作方式。

(中社)