

组织不平等及其随着宏观不平等的扩大而加剧的原因^{*}

安德里亚·博安迪 帕斯奎尔·特里迪科/文 周艳辉/译

[提 要] 文章主要讨论宏观不平等与组织不平等之间的关系。为此,作者借鉴了卢梭的不平等观念,将不平等视为等级制度以及对服从权威和差别对待的认可程度。与此同时,作者强调了卢梭与马克思之间在理念上的相似性和差异性。不平等在宏观层面和组织层面都是一个与等级制度相关的问题。当时在卢梭看来是如此,现在也是如此,但与卢梭所处的时代相比,现在它的层级结构要复杂得多:社会中的不平等指的是等级制度在社会成员中被接受的程度;经济和劳动中的不平等指的是在权力、财力、劳动报酬以及机会和服务的获取权方面存在的不平衡的程度。不平等的加剧要归因于发达经济体的社会经济模式发生的急剧变化。这种变化涉及向金融化的转变、灵活性给劳动力施加的压力、工会权力的衰落以及社会公共开支的缩减。

[关键词] 不平等 劳动力市场机制 马克思 组织 卢梭

一、引言

数十年来,富裕国家和发展中国家的不平等日益加剧,研究该问题的学术文献在提出相关解释时,更不必说在提出各种解决方案时,困难重重。本文涉及的是一个相对而言尚未得到充分讨论的领域——宏观不平等与组织不平等之间的关系。这篇文章的核心任务是,证明这两种现象是彼此密切联系在一起的,从而也就证明了它们之间的关系急需得到充分

的研究。

宏观层面的不平等得到了政治学家和经济学家的大量关注,尤其是对于后者而言,不平等一直是其研究的重点。促使经济学家和政治学家持续关注不平等的动机之一是,他们意识到不平等导致了非常高昂的社会成本。

虽然我们很容易就能够找到关于社会不平等的各种定义、概念模型和衡量标准,但是

^{*} 本文原载《资本与阶级》(*Capital & Class*)2021 年第 45 卷第 3 期。

组织不平等方面的情况远非如此。除了劳动中的种族不平等和性别不平等^①以及管理者与工人之间的薪酬差距^②,组织不平等一直以来很少被列为研究或讨论的主题。部分管理和组织方面的研究文献涉及劳动中的不平等问题,但是很少有研究从国家层面,更不用说国际层面展开纵向的或者比较性的考察。此外,有关不平等的具体事例(例如性别不平等、种族不平等、管理者的薪酬等问题)的研究是单独分开进行的,没有进行过综合统一的分析。

将宏观层面与组织层面结合起来进行的综合分析尤其少见。^③虽然存在着许多衡量宏观层面的不平等及其带来的社会成本的方法,但是对于宏观不平等如何影响各种组织以及各种组织如何加剧宏观不平等,我们则所知甚少。^④有一篇文章在讨论托马斯·皮凯蒂(Thomas Piketty)那部富有影响力的著作时指出,管理和组织研究方面的学者应该“为《21世纪资本论》所提出的跨学科的不平等研究计划贡献力量……”^⑤。克服皮凯蒂的研究存在的局限应该成为管理和组织研究学者的目标。但是,他们中没有多少人真的从事不平等研究,也很少有人对皮凯蒂本人发出的合作邀请做出回应。^⑥

本文的主要贡献是:拓展了我们对不平等现象的认知和理解。通过批判性地探讨相关文献(包括本文其中一位作者先前的经验研究),我们指出了不平等的原因,并表明在过去的30年里,不平等加剧的方式在宏观层面和组织层面是相同的,其原因也相同。我们之所以能够得出这一结论,是因为借鉴了卢梭的不平等观念,将不平等视为等级制度以及对服从权威和差别对待的认可程度。在借鉴这一观念的过程中,我们强调了卢梭与马克思之间在理念上的相似性和差异性。

推动这一理论发展的关键之处是从宏观和微观两个层面展开分析,而这一分析得以展

开依赖于经济学家和组织学家的合作研究。这种合作并不常见,但它证明了,当涉及这一领域的核心主题、术语和概念时,经济学文献与管理学文献之间的有效对话能够带来丰硕的成果。要达到这种效果,必然要求对先前没有联系起来的各种文献资源进行综合分析(这是一种有选择的文献评论),以便为理论的建构和发展过程建立概念与理论依据。因此,我们将在“劳动和社会中的不平等”部分对不平等做出定义,在“当代社会中不平等的加剧”部分论述在现代社会中这种现象的加剧,在“金融资本主义与不平等”部分讨论不平等加剧与金融资本主义之间的关系,在“劳动力市场改革与不平等”部分探讨劳动力市场放松管制的问题,并在“福利与不平等”部分考察福利制度的收紧。

二、劳动和社会中的不平等

我们在本文中选择采用卢梭的观点是出于三个方面的原因。(1)他是第一位对不平等

① Agnieszka Piasna and Jan Drahokoupil, “Gender Inequalities in the New World of Work”, *European Review of Labour and Research*, Vol. 23, No. 3, 2017.

② Andrew Kliman, “Income Inequality, Managers’ Compensation and the Falling Rate of Profit: Reconciling the US Evidence”, *Capital & Class*, Vol. 39, No. 2, 2015.

③ Giovanni Arrighi, *The Long Twentieth Century: Money, Power and the Origin of Our Times*, New York: Verso Books, 2010; Nevena M. Radoynovska, “Working within Discretionary Boundaries: Allocative Rules, Exceptions, and the Micro-foundations of Inequality”, *Organization Studies*, Vol. 39, No. 9, 2018.

④ Paul K. Edwards, “Introductory Note”, *Human Relations*, Vol. 68, No. 7, 2015; Johanna Mair, Miriam Wolf and Christian Seelos, “Scaffolding: A Process of Transforming Patterns of Inequality in Small-scale Societies”, *Academy of Management Journal*, Vol. 59, No. 6, 2016; Suhaib Riaz, “Bringing Inequality Back In: The Economic Footprint of Management and Organizational Practices”, *Human Relations*, Vol. 68, No. 7, 2015.

⑤ Stephen Dunne, Jo Grady and Kenneth Weir, “Organization Studies of Inequality, with and beyond Piketty”, *Organization*, Vol. 25, No. 2, 2018.

⑥ Ibid.

议题做出重大贡献的学者。(2)我们能够从他
与马克思的研究之间推断出大量的联系。(3)
他的不平等观念有助于我们讨论宏观不平
等与组织不平等之间的关系。

卢梭认为,劳动或社会中的等级制度是同
一现象的不同表现形式,这一现象就是不
平等。卢梭这位 18 世纪的法国哲学家,针对不平
等提出了一种富有启发性的观点,这种观点解
释了我们为什么会接受不平等的劳动和社会
条件,为什么会接受制度性不平等。他在 1755
年提出,平等(不存在等级制度)是人类的自然
状态,后来随着社会的形成,为了接受社会契
约,这种自然状态被摒弃了。卢梭关于道德和
政治不平等的观念不仅涉及财富或收入,而且
涉及权力的滥用、对最弱者的推诿以及人们的
生活条件。

大约一个世纪后,马克思基于前人的贡
献,包括卢梭的研究,建立起了自己的理论体
系。^①他扩展了卢梭讨论过的异化观。二者之
间既存在重要的联系和相似之处,也存在着关
键性的差异:在卢梭的理论中几乎完全不存在
阶级斗争的观念,也没有辩证法的用武之地;
而在马克思的理论中,我们找不到有关自然状
态和社会契约的观点。

在卢梭关于不平等的反思中,进步和现代
性占据着核心地位。卢梭和马克思各自都提
出了一种极具创新性的社会观,都相信进步具
有周期性,也都鼓舞人们革命。两人都批判了
现代性的影响。马克思发展和扩充了由卢梭
最初提出的异化观。二者都讨论了作为国家
之起源的财产和家庭的起源。他们都提及了
某种普遍利益:“卢梭有关普遍意志的著名表
述后来在马克思那里产生了回响:只有以社会
成员的普遍权利的名义,一个阶级社会才能够
宣称自己具有普遍的至高地位。”^②他们都采
用了历史的方法,都关注不平等,并将其根源
归结为财产的“出现”,尽管财产所扮演的角色
在卢梭和马克思那里是不同的。

卢梭和马克思都关注不平等,并对个人利
益凌驾于共同体利益之上感到担忧,但是他们
提出了不同的解决方案,因为他们对于造成不
平等的原因有不同的认识。马克思在经济领
域(经济基础)发现了不平等的起源,因此他主
张消灭经济上的阶级制度。而卢梭则认为不
平等是通过政治制度(上层建筑)引入自然状
态的,因此他主张以“普遍意志”观念取代个人
主义作为重要的政治原则。

在卢梭看来,社会和政府的建立意味着人
们接受不平等(它同时也表现为等级制度)及
其加剧的趋势。从宏观层面看,不平等是原始
社会的终结以及日益庞大复杂的社会组织与
管理形式的发展导致的结果。同样,我们可以
认为组织不平等的加剧与现代复杂的劳动和
生产组织形式的出现有关。工业发展不可能
通过一种非正式的劳动社群组织得以实现,也
不可能在家族或家庭制度下得以实现。在宏
观不平等和组织不平等中,不平等都是以等级
制度、劳动中的服从、经济和财政权力的不平
衡、知识和信息的高度集中以及垄断的形式出
现的。资本主义的创立伴随着对潜在工人的
独自谋生手段的剥夺,它的发展与民族国家的
发展是同时进行的^③。

政治体系的产生(它伴随着某个政治阶级
的赋权以及权力授予)与接受宏观不平等有
关。同理,管理体系的产生与接受组织不平等
有关。人类以牺牲平等为代价所屈从的政治

① Eric Engle, “Social Contract and Capital: Rousseau, Marx, Revolution and the Dictatorship of the Proletariat”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1268564; Shi Min, “Comparative Study on the Political Philosophy of Rousseau and Marx through Marx’s Communist Manifesto”, *Canadian Social Science*, Vol. 11, No. 6, 2015.

② Eric Engle, “Social Contract and Capital: Rousseau, Marx, Revolution and the Dictatorship of the Proletariat”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1268564.

③ Luis M. Pozo, “The Roots of Hegemony: The Mechanisms of Class Accommodation and the Emergence of the Nation – People”, *Capital & Class*, Vol. 31, No. 1, 2007.

体系和管理体系的各种规则是在不同的历史时刻出现的。首先形成的是以政治和经济形式出现的政府权威。很久之后,尤其是在工业革命的进程中,管理体系和组织的权威作为现代化、发展和进步的必要条件得以确立。

虽然政治活动和管理体系可以被视为不平等产生的原因和辩护理由,但是它们也潜在地提出了解决不平等的办法。二者都可以通过实施政策来阻止不平等的加剧,或者都可以朝着平等的目标努力,尽管在今天人们设想出的平等的形式与卢梭提出的原始社会的自然状态没有任何相似之处。当前人们是依据商业和社会的复杂性来为不平等(无论是发达国家中管理层的高薪酬或收入差距,还是劳动中的权力不平衡)辩护的,而这种复杂性在以社群生活、直接民主、平等和自我组织原则为基础的环境中不会发挥这种作用。宏观不平等和组织不平等都根源于对卢梭所描述的那种社会契约的接受。他的方法有效地解释了为什么人们和工人会相信接受某种程度的不平等是他们成为先进社会^①和复杂组织中一员所必需的。在卢梭去世大约一个世纪后,他的直觉判断在研究新兴工业社会的过渡过程和特征的社会学中被进一步正式化了,例如,埃米尔·涂尔干(Émile Durkheim)(他反思了变化中的团结的形式和大概轮廓)和费迪南·滕尼斯(Ferdinand Tönnies)(他区分了共同体与社会)。

管理方式本身很好地体现了被接受的不平等的程度。关于权力差距和不平等的研究文献以实例证明,无论在社会层面(妇女受歧视程度,收入不平等程度,各职业与各阶级之间的权力差距)还是在劳动中(工资差异,管理人员与雇员之间差距,等级制度的层级),北欧国家所接受的不平等程度要低于其他经合组织国家。^②

多位学者试图解释对不平等的容忍这一现象。在宏观层面,马克思、恩格斯和爱德

华·汤普森(Edward P. Thompson)指出,阶级意识和组织的缺失妨碍了工人们对于剥削和不平等采取集体反抗。^③ 哈里·布雷弗曼(Harry Braveman)依然是从宏观层面来考察这一问题,但例举了若干组织化行动的例子,他提出,现代资本主义已经形成了拉拢和控制工人阶级的各种机制,这些机制最终会导致工人阶级即使不是支持,但也会接受资本主义社会及其生产方式。^④ 艾伦·福克斯(Alan Fox)详细描述了工人阶级在试图从雇主那里获得最好的交易条件但最终没能实现这一目标的过程中,是如何(在宏观和微观两个层面)展开集体抵抗和谈判过程的。^⑤ 迈克尔·布洛维(Michael Burawoy)认为,工人处于多种不易察觉的霸权体制之下,这些体制不仅使他们被控制,而且使其深陷于资本主义逻辑之中,从而不再反抗资本主义逻辑。^⑥ 理查德·森尼特(Richard Sennett)详细说明了去技能化(它本身是一种不平等的形式)如何导致我们所有人变得更加脆弱,以及如何在面对资本主义时变得更加束手无策。^⑦ 比尔·库克(Bill Cooke)和乌马·科塔里(Uma Kothary)提出,即使是最先进的劳资关系和管理方式也不能改善这种状况,而只会加深劳动中的不平等。^⑧ 布洛维提及的那些机制主要是宏观层面的,而森尼特、库克和科

① Ibid.

② Geert H. Hofstede, *Culture's Consequences: International Differences in Work - Related Values*, Beverly Hills, CA: SAGE, 1980.

③ Edward P. Thompson, *The Making of the English Working Class*, Toronto, ON, Canada: Penguin Books, 1963.

④ Harry Braveman, *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 1974.

⑤ Alan Fox, *History and Heritage: The Social Origins of the British Industrial Relations System*, London: Allen & Unwin, 1985.

⑥ Michael Burawoy, *Manufacturing Consent*, Chicago, IL: University of Chicago Press, 1979.

⑦ Richard Sennett, *The Corrosion of Character*, London: W. W. Norton, 1998.

⑧ Bill Cooke and Uma Kothary, *Participation: The New Tyranny*, Chicago, IL: University of Chicago Press, 2001.

塔里所描述的这些机制可以在宏观层面或者组织层面被观察到。最后,最近的一些试验和调查测量了被感知到的不平等与实际不平等之间的差异。在这些试验或调查中,人们往往低估了不平等的程度,因为他们通常高估了自己在收入分配中的地位。此外,人们对于向社会上层流动的程度过于乐观。这些认识上的偏差即使不能证明不平等的合理性,也会助长人们对不平等的忍耐力。

简而言之,组织文化、心理偏见或者制度的运转等都有助于组织中不断增长的不平等获得合理性辩护并长期存在下去。换言之,国家文化为屈从于政府、政治和管理机构,从而屈从于不平等提供了合理性辩护。就像卢梭在提及私人财产时所指出的,只要谁第一个把一块地圈起来并宣称“这是我的”,人们就会对这种想法习以为常。同样,通过国家层面或组织层面的各种制度化过程以及不易察觉的控制过程,任何一种程度的不平等都可以被普遍接受。

三、当代社会中不平等的加剧

在过去至少 30 年时间里,发达国家的收入不平等明显加剧。^① 在经合组织国家中最富有的 10% 的人口所获得的收入大约是最贫困的 10% 的人口收入的 10 倍。这一比率在 1980 年代后期“只有”大约 7 倍。与此同时,经合组织国家的平均基尼系数从大约 0.27 增长到了 0.33。在某种程度上,这与著名的库兹涅茨曲线是相矛盾的,按照这一曲线,不平等在发展过程的最初阶段会上升,然后会随着经济体变得更加富裕而下降。皮凯蒂拒绝接受这一钟型曲线中所包含的观点。^② 他所提出的是一种横向的 S 曲线:当国家进入发展的高级阶段时,除非实施特定的抵消性政策,否则,不平等的程度会再次上升。

约翰·范里宁(John Van Reenen)对不平

等提出了其他的解释,他发现由贸易引发的技术变革与不平等有关。^③ 娜塔莉·库斯索(Nathalie Chusseau)和米歇尔·杜蒙特(Michel Dumont)的研究表明,全球化、偏重于技能的技术变革以及削弱了福利国家的劳动力市场机制的变革是 12 个发达国家不平等加剧的主要原因。^④ 安东尼·阿特金森(Anthony Atkinson)等人则指出,税制的累进性(progressivity)的降低,尤其在收入分配的顶端的降低,是不平等加剧的主要推动因素。^⑤ 类似地,法昆多·阿瓦列多(Facundo Alvaredo)等人认为,所得税最高边际税率的下降是导致不平等的最重要因素。^⑥

从 1970 年代后期以来,各项政治变革为一种新的政治经济学模式奠定了基础,它首先出现在里根政府和撒切尔政府各自主导的美国与英国,然后出现在其他发达经济体和新兴经济体。^⑦ 新自由主义的兴起为放松金融管制铺平了道路,推动了以寻求高利润为导向的资本在全球的扩张,同时也推动了作为经济的重要组成部分的金融力量的强化。随着企业优先考虑金融投资而不是核心业务投资,金融变成了一种重要的组织职能。乔瓦尼·阿里吉

① Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, “Inequality and Labor Market Institutions”, Washington, 2015, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>.

② Thomas Piketty, *Capital in the Twenty-First Century*, Cambridge, MA: Belknap Press, 2014.

③ John Van Reenen, “Wage Inequality, Technology and Trade: 21st Century Evidence”, *Labour Economics*, Vol. 18, No. 6, 2011.

④ Nathalie Chusseau and Michel Dumont, “Growing Income Inequalities in Advanced Countries”, <http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2012-260.pdf>.

⑤ Anthony Atkinson et al., “Top Incomes in the Long Run of History”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 49, No. 1, 2011.

⑥ Facundo Alvaredo, “The Top 1 Percent in International and Historical Perspective”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27, No. 3, 2013.

⑦ Mary V. Wrenn, “The Social Ontology of Fear and Neoliberalism”, *Review of Social Economy*, Vol. 72, No. 3, 2014.

(Giovanni Arrighi)发现,首先是英国,随后是美国,在一个长的经济周期结束后,资本从制造业转向了金融业,在这一长的经济周期之后,第二产业的利润,也包括第二产业中资本的报酬变得比金融利润要低。^①从那时开始,金融在组织层面发挥的作用日益增加。^②

在本文接下来的三个部分,通过考察金融资本主义、劳动力市场改革和福利,我们解释了不平等程度在宏观层面和组织层面不断上升的原因。

四、金融资本主义与不平等

在过去的几十年中,西方国家经历了一种被称为“金融化”的现象:“一种根据所有形式的经济活动——消费和生产——在金融方面的相关性和重要性而将其置于从属地位并对其进行重组的运动。”^③大部分对金融化的定义都一致同意将金融化过程确定作为一种资本主导型金融体系越来越支配银行主导型金融体系的现象^④;或者,更宽泛地说,是一种金融动机、金融市场、金融行为者和金融机构在国内与国际经济的运行中发挥着越来越大的作用的现象。^⑤

(一)宏观层面的金融

在实践层面,全球化市场与金融化的共同作用塑造了所谓的“金融资本主义”。这一新模式的特征包括:对金融部门的高度依赖;国际贸易和资本流动的全球化与强化;劳动力市场的“灵活化”。^⑥

许多其他国家效仿美国的这种金融主导型积累体制,这一体制利用灵活用工和压缩工资这样的制度形式来提升企业的竞争力。^⑦林庚厚(Ken-Hou Lin)和唐纳德·托马斯科维奇-迪维(Donald Tomaskovic-Devey)认为,企业越来越依赖于通过金融渠道获得的收益,这一点增强了企业所有者和雇员中的精英阶层相对于其他雇员的议价能力。这导致大部分

工人被挡在了收益分配的大门之外,从而导致了不平等的加剧。^⑧

福特主义建立在一种隐含性协议的基础之上,即泰勒主义的实施带来的生产力增长将意味着大规模的消费和经济增长。这一协议在很长的一段时间内是非常有效的。自1980年代以来,后福特主义的金融资本主义看起来似乎建立在一种类似的协议的基础之上,即劳动力市场的灵活性带来的生产力增长将意味着企业获得更多的利润以及股东获得更多的金融收益(分红、资本收益、私人养老基金)。反过来,这将维持需求和经济的增长。^⑨这样一来,工人阶级和中产阶级现在已经是股东中的一员,因而可以从中获利,但是以上协议却

① Giovanni Arrighi, *The Long Twentieth Century: Money, Power and the Origin of Our Times*, New York: Verso Books, 2010.

② Gerald F. Davis, *Managed by the Markets: How Finance Reshaped America*, New York: Oxford University Press, 2009; Neil Fligstein, “The Intraorganizational Power Struggle: Rise of Finance Personnel to Top Leadership in Large Corporations, 1919–1979”, *American Sociological Review*, Vol. 52, No. 1, 1987; Paul Thompson, “Financialization and the Workplace: Extending and Applying the Disconnected Capitalism Thesis”, *Work, Employment & Society*, Vol. 27, No. 3, 2013.

③ Hugh Willmott, “Creating ‘Value’ beyond the Point of Production: Branding, Financialization and Market Capitalization”, *Organization*, Vol. 17, No. 5, 2010.

④ Greta R. Krippner, “The Financialization of the American Economy”, *Socio-Economic Review*, Vol. 3, No. 2, 2005.

⑤ Gerald A. Epstein, *Financialization and the World Economy*, Cheltenham: Edward Elgar, 2005.

⑥ Gerald A. Epstein, *Financialization and the World Economy*, Cheltenham: Edward Elgar, 2005; ILO, *Global Wage Report 2012/13: Wages and Equitable Growth*, Geneva: International Labour Office, 2013.

⑦ Pasquale Tridico, “Financial Crisis and Global Imbalances: Its Labour Market Origins and the Aftermath”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 36, No. 1, 2012; Natalya Y. Shelkova, “Low-wage Labor Markets and the Power of Suggestion”, *Review of Social Economy*, Vol. 73, No. 1, 2015.

⑧ Ken-Hou Lin and Donald Tomaskovic-Devey, “Financialization and US Income Inequality 1970–2008”, 2011, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1954129.

⑨ Cédric Durand and Philippe Légaré, “Regulation beyond Growth”, *Capital & Class*, Vol. 37, No. 1, 2013.

似乎变得无效了。^① 周期性金融危机使股东(通常是除富人之外的其他所有人)的储蓄遭受损失。在成熟经济体中,总需求疲软,增长也乏力。简言之,金融化加剧了经济不平等的增长。^② 但是,金融不只是在经济中赢得了一种意识形态上的立足点:金融在我们的各种组织中变得举足轻重,从而直接影响着工人的意识和行为。

(二) 组织层面的金融

虽然金融化当时是在宏观层面发生的,但某种类似的情况也在组织层面发生着。金融化也是一种组织现象^③,因为在过去30年里,金融部门对职业和发展机会而言变得越来越重要^④,它从企业的核心经营活动以及像人事部门这样的以前比较重要的一些职能机构那里夺走了资源和战略优先性。

我们甚至能够在学术界看到重视金融而不是劳动的现象。劳动几乎已经不再是管理学研究领域的研究主题。^⑤ 我们过去所说的劳动社会学现在已经更名为组织行为学了,而我们过去所说的劳资关系现在也已经变成了人力资源管理。^⑥ 金融学已经成为管理教育领域一门非常重要的学科,而金融学教授们也已经普遍开始享受比其他学科的同事更高的薪酬。金融在组织层面变得如此重要,主要有三个方面的原因。

首先,在商业部门,金融对于每一个组织都变得更加重要。一家企业在金融方面的业绩成为了衡量其是否成功的关键指标,要接受市场严格而频繁的检验,要不惜一切代价达成业绩,哪怕以牺牲核心业务的长期规划和投资为代价。因此,金融部门已经变成了一个关键的组织单位,而金融管理变成了在所有行业获得职业成功所需的重要技能。

其次,在企业的核心业务市场增长缓慢以及国际竞争加剧的数十年里,金融投资在很多情况下即便没有真正成为一种新的核心业务,也成为了一种使收益多样化的策略。^⑦ 更大的

经济份额从制造业被转移到了金融和房地产业。有人提出,所有国家,例如英国,明显放弃了第一和第二产业中的若干行业,而专注于金融业。^⑧ 在非金融企业中,人们已经看到日益发展的金融化导致工人的议价能力和就业保障遭到了削弱。^⑨

最后,金融方面的目标(市值、投资回报、每股收益)而不是生产或市场目标(生产率、创新、市场份额)成为了衡量管理和行政人员业绩的关键指标。如果这些目标得以达成,那么他们将获得金融工具(期权、养老基金、股份、利润分成以及并购产生的各种金融衍生产品)作为奖励。这种做法使得几乎所有行业都可

① Ismail Erturk et al., "The Democratization of Finance? Promises, Outcomes and Conditions", *Review of International Political Economy*, Vol. 14, No. 4, 2007; Susan Strange, *Casino Capitalism*, Manchester: Manchester University Press, 1997.

② Anthony Roberts and Roy Kwon, "Finance, Inequality and the Varieties of Capitalism in Post-industrial Democracies", *Socio-Economic Review*, Vol. 15, No. 3, 2017.

③ Paul Thompson, "Financialization and the Workplace: Extending and Applying the Disconnected Capitalism Thesis", *Work, Employment & Society*, Vol. 27, No. 3, 2013.

④ Neil Fligstein, "The Intraorganizational Power Struggle: Rise of Finance Personnel to Top Leadership in Large Corporations, 1919-1979", *American Sociological Review*, Vol. 52, No. 1, 1987.

⑤ Peter Fleming and Matteo Mandarini, "Towards a Workers' Society? New Perspectives on Work and Emancipation", in Mats Alvesson, Todd Bridgman and Hugh Willmott (eds.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford: Oxford University Press, 2009, pp. 328-344.

⑥ Andrea Bernardi, "Time to Fix Our Teaching Materials?", *Ephemera, Theory & Politics in Organisation*, Vol. 20, No. 2, 2020.

⑦ Richard Peet, "Inequality, Crisis and Austerity in Finance Capitalism", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4, No. 3, 2011.

⑧ Giovanni Arrighi, *The Long Twentieth Century: Money, Power and the Origin of Our Times*, New York: Verso Books, 2010.

⑨ Ignacio Alvarez, "Financialization, Non-financial Corporations and Income Inequality: The Case of France", *Socio-Economic Review*, Vol. 13, No. 3, 2015; Thibault Darcillon, "How Does Finance Affect Labor Market Institutions? An Empirical Analysis in 16 OECD Countries", *Socio-Economic Review*, Vol. 13, No. 3, 2015.

以发放巨额奖金。自2008年金融危机以来,这种全新的报酬形式成为了引起公愤的对象,因为这种奖金文化即使在那些已经负债或者被政府予以资金援助的银行中也持续存在着。

这三个原因的结合显然与宏观层面和微观层面日益加剧的不平等有关。

美国的超级CEO薪酬文化已经通过英国传播到了欧洲大陆,那里的公司主管们现在享有与美国同行们相似的工资标准。^①在英国富时集团(FTSE)的指数所涵盖的100家企业中,首席执行官与普通雇员的薪酬比在1978/1979年为9,到了2002/2003年增加到54。在美国《商业周刊》评选的350强企业中,这一比率在1980年是50,到2000年上升到了525,2002年则稳定在了281:1。^②

尽管高管奖金文化成为了各种抗议活动的重点关注对象,也是欧洲委员会在银行部门予以管制的对象(《资本金要求条例》和《资本金要求指令IV》),但这种文化并没有因为其受到的抨击而消失。^③从这一点看,我们可以说,金融部门比各种民主程序和制度更加强大^④,而政府是金融资本主义不可或缺的组成部分^⑤。安妮·达盖尔(Anne Daguerre)研究了企业精英,尤其是金融业精英在影响和决定始于2008年金融危机之初的政治争论方面所扮演的重要角色。^⑥

企业金融部门扮演的角色越来越重要,成功的管理者和企业家“创造”的“价值”成为过于重要的目标,这些现象因一种新的话语而得到了合理性辩护。1940年之前对食利者的批判(价值捕获)让位于1980年之后关于股东的话语建构(价值创造):

因此,在1990年代的英国和美国,我们关于公共政策的政治话语中出现了“物有所值”(value for money)或“最佳价值”(best value)这样的说法,就像我们的管理话语中出现了“股

东价值”(shareholder value)或“基于价值的管理”(value based management)的说法。价值无处不在,部分原因是它被用于一种关于幸福目标的社会话语中,而这些目标是许多人所渴求的,因而没有多少人会对其产生质疑或争论。^⑦

在这种主导性话语看来,如果企业主管们是在创造价值而不是在攫取租金,那么这就不会触怒工人阶级,尤其现在工人阶级已经被动地以某种形式参与到了金融部门中,成为了这一体系中的行动者。

简而言之,金融业不仅让主管们获得令人愤慨的高薪酬成为可能,而且还认为公司业绩、股票价值与高管的奖金之间可以没有联系。金融是促使不平等加剧的原因,也是不平等存在的根源以及为其辩护的理由。在当前时代,金融业的复杂性及其规模常常被用作将权力交给政府或市场的理由。换句话说,它被用作遵守由“金融人士”拟定的社会契约的理由。^⑧

① Ismail Erturk et al., “Pay for Corporate Performance or Pay as Social Division? Rethinking the Problem of Top Management Pay in Giant Corporations”, *Competition & Change*, Vol. 9, No. 1, 2005.

② Ibid.

③ Andrew Kliman, “Income Inequality, Managers’ Compensation and the Falling Rate of Profit: Reconciling the US Evidence”, *Capital & Class*, Vol. 39, No. 2, 2015.

④ Sylvia Walby, “Finance Versus Democracy? Theorizing Finance in Society”, *Work, Employment & Society*, Vol. 27, No. 3, 2013.

⑤ Richard Peet, “Inequality, Crisis and Austerity in Finance Capitalism”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4, No. 3, 2011.

⑥ Anne Daguerre, “New Corporate Elites and the Erosion of the Keynesian Social Compact”, *Work, Employment & Society*, Vol. 28, No. 2, 2014.

⑦ Ismail Erturk et al., “Against Agency: A Positional Critique”, *Economy and Society*, Vol. 36, No. 1, 2007.

⑧ Neil Fligstein, “The Intraorganizational Power Struggle: Rise of Finance Personnel to Top Leadership in Large Corporations, 1919–1979”, *American Sociological Review*, Vol. 52, No. 1, 1987.

五、劳动力市场改革与不平等

在金融资本主义时代,劳资关系正在发生变化,在大部分情况下,劳工代表着更弱势的一方。劳动法改革和其他制度变革^①,尤其是发达国家社会冲突的激烈程度比前几十年更低,导致工会丧失了权力。制造业和服务业发生的一些技术变革削弱了工会有效代表工人以及增加工会成员人数的能力。^② 罢工的次数自然也就下降了。^③

最新的生产方式受到了解雇、雇用、失业津贴、最低工资等方面新的规章制度的影响。在大部分西方国家,非标准劳动合同和临时性工作已经很普遍,这加剧了工人的不安全感和不稳定性。^④

世界各国都在不同程度上实行了劳动力市场改革,希望其作为全球化过程的组成部分能够提高本国竞争力,而大部分决策者和政府认为这将能够提振本国的经济。过去 20 年里,几乎所有的欧洲国家和发达国家的劳动灵活性都提高了。^⑤

(一) 组织层面个人化的雇佣关系

在管理者的辞令中,全球化被用来证明新的企业策略(去本土化、外包、工作的灵活化)的合理性,与此同时,无论是作为一门学科,还是作为企业行为,劳资关系领域已经走向式微。^⑥ 现在它已经广泛地被人力资源管理范式所取代。^⑦ 宏观层面的劳动灵活化与不再建立在集体谈判基础上的个人化的雇佣关系的出现相辅相成。^⑧

现在,劳动合同的期限通常变得更短,解雇员工变得更容易,实行绩效工资是许多行业的共同做法,组织内或组织外的灵活就业被认为是常态。在受雇于同一雇主的情况下,不同雇员的雇佣条件之间的差异变得更大了,这是因为同时存在着签订了不同劳动合同的年轻一代的雇员和年长一代的雇员,也因为合同的

条款约定变得个人化。^⑨ 如今,灵活性内嵌于劳动合同和工作实践中,并且被认为是 1970 年代之后出生的这代人的生活构成要素。^⑩

劳动报酬的差异性或不平等因如下原因而变得更大:(1) 主管与下级员工之间的薪酬差距拉大;(2) 国内和国际劳动力市场的竞争加剧;(3) 更弱势或技能水平更低的群体加入到了劳动力市场中(如妇女、移民以及存在学

① Collin Crouch, *Governing Social Risk*, Cheltenham: Edward Elgar, 2015.

② Daron Acemoglu et al., "Deunionization, Technical Change and Inequality", *Carnegie - Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol. 55, No. 1, 2001; Valeria Pulignano and Paul Stewart, "Bureaucracy Transcended? New Patterns of Employment Regulation and Labour Control in the International Automotive Industry", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 21, No. 2, 2006.

③ John Godard, "What has Happened to Strikes?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, No. 2, 2011.

④ Zoe Adams and Simon Deakin, "Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 4, 2014; Gerry Rodgers and Janine Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, ILO, Geneva; International Institute for Labour Studies; Brussels; Free University of Brussels, 1989.

⑤ Collin Crouch, *Governing Social Risk*, Cheltenham: Edward Elgar, 2015.

⑥ Ralph Darlington, *What's the Point of Industrial Relations? In Defence of Critical Social Science*, London: British Universities Industrial Relations Association, 2009; Guglielmo Meardi, "The (Claimed) Growing Irrelevance of Employment Relations", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 56, No. 4, 2014.

⑦ Chris Steyaert and Maddy Janssens, "Human and Inhuman Resource Management: Saving the Subject of HRM", *Organization*, Vol. 6, No. 2, 1999.

⑧ Ralph Darlington, *What's the Point of Industrial Relations? In Defence of Critical Social Science*, London: British Universities Industrial Relations Association, 2009; Nevena M. Radoynovska, "Working within Discretionary Boundaries: Allocative Rules, Exceptions, and the Micro - foundations of Inequality", *Organization Studies*, Vol. 39, No. 9, 2018.

⑨ Michelle Brown, "Unequal Pay Unequal Responses? Pay Referents and their Implications for Pay Level Satisfaction", *Journal of Management Studies*, Vol. 38, No. 6, 2001.

⑩ Paul Thompson, "Financialization and the Workplace: Extending and Applying the Disconnected Capitalism Thesis", *Work, Employment & Society*, Vol. 27, No. 3, 2013.

习障碍的工人)。^①毫不奇怪,劳动报酬已经变成了雇佣关系中的秘密。但是,不平等也隐藏在雇佣关系的其他方面,例如培训。塔利·克里斯塔尔(Tali Kristal)和伊农·柯亨(Yinon Cohen)发现,美国不平等程度的扩大在很大程度上是由工人权利被剥夺这一因素,而不是市场力量所推动的。^②

(二)宏观层面的劳动灵活性

贾斯敏·科里西(Jasmine Kerrissey)对全国层面的不平等与劳资关系以及劳动力市场规制之间存在何种关系作出了正确判断。她发现,在很多国家,强大的劳工权利与不平等程度的降低紧密相关。

汤普森认为,金融化一直与劳动力市场变得无保障、外部化和国际化这样的长期趋势相互影响,并推动和加剧了这些趋势。在金融资本主义内部,高收入国家中的资方在谈判中相对于劳方的地位有了显著上升。^③工会权力的削弱可以很好地说明美国和其他国家工资不平等加剧的部分原因。美国的情况尤其令人感兴趣,在20世纪的大部分时间里,就美国而言,工会会员数量与不平等之间显然存在着一种反比关系。科林·戈登(Colin Gordon)指出,从罗斯福新政(它赋予了工人以集体谈判权)到1960年代末,“工会维持了经济的繁荣,并确保这一繁荣被共享”。但自1970年代以来,尤其是在里根政府时期,“工会遭到攻击——这种攻击发生在工作场所,发生在法院,也发生在公共政策中”。结果就是,工会会员减少,收入不平等加剧,其程度是1920年代以来从未见过的。

还有其他研究也指出,在1975年到1995年期间,工会会员减少,不平等加剧。乔纳斯·彭图森(Jonas Pontusson)提出,这一现象可以根据工作和生活条件得以改善的工人对平等和再分配政策的关注度下降来解释。仅仅是工会入会率可能还不足以概括劳动力市场中的各种权力关系,但是即使采用其他劳动力市场指标进行分析,也会得出相同的结论,

例如采用积极的劳动力市场政策、消极的劳动力市场政策、工资谈判协作、失业补贴、最低工资、失业保障立法等劳动力市场指标来分析,结论都是如此。帕斯奎尔·特里迪科(Pasquale Tridico)指出,就从经合组织国家中选取的大量样本来看,劳动力市场建立的保障越多,基尼系数就越低,反之亦然。

蒂姆·布彻(Tim Butcher)等人的研究以及特里迪科和帕泰尔内西·梅洛尼(Paternesi Meloni)的研究也得出了类似的结论,他们发现最低工资对不平等产生着影响,尤其是在1990年代和2000年代的英国和美国。弗洛伦斯·尧莫特(Florence Jaumotte)和卡罗琳娜·奥索里奥·布伊特龙(Carolina Osorio Buitron)也发现,最低工资的下降导致了不平等的扩大,不过工会入会率产生的影响要比这大得多。

简而言之,集体谈判作用的削弱以及雇佣关系的个人化^④会加大同一部门和同一企业的雇员在劳动条件方面的不平等。关于灵活劳动关系的政治话语和管理话语一直依据市场和全球竞争的复杂性来得到解释并因其而得到强化。最近,这种话语及其导致的对市场和管理部门的权威的屈从明显得到强化。与那些曾经用自己的天赋自由来换取共同体获得更大权力的人一样,现在的工人接受了等级制度、权力不平衡和雇佣关系中的不平等,旨在使所属组织获得更大利益,因为这些组织的存活和盈利是工人工资的来源。

① Matt Bloom, "The Performance Effects of Pay Dispersion on Individuals and Organizations", *Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 1, 1999.

② Tali Kristal and Yinon Cohen, "The Causes of Rising Wage Inequality: The Race between Institutions and Technology", *Socio-Economic Review*, Vol. 15, No. 1, 2017.

③ Robert Feenstra, "Integration of Trade and Disintegration of Production in the Global Economy", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 4, 1998.

④ Fredrik Heyman, "Pay Inequality and Firm Performance: Evidence from Matched Employer-employee Data", *Applied Economics*, Vol. 37, No. 11, 2005.

六、福利与不平等

公共开支与宏观不平等和组织不平等都是相关的。一方面,公共开支对资源进行再分配,以缩小收入不平等(工资和养老金一体化、住房供给和其他补助金);另一方面,政府资助的各项服务使得工人能够进入劳动力市场(医疗、教育、儿童保育和为双职工父母提供的福利、劳动保险)。换言之,公共开支部分地纠正了不平等,并使得劳动力市场即使在存在收入和组织不平等的情况下也能够更加有效地运转。^①

然而,尽管不平等程度一直在扩大,但社会服务方面的公共开支却下降了,因而政府在有需要的时期对财富进行再分配的能力也下降了。金融资本主义的思想观念之一就是主张削弱公共开支的作用。对于许多人而言,福利国家代表着另一种需要压缩的成本,类似于劳动。为了提升企业的竞争力和推动经济增长而大谈所谓“效率议题”的人提出,必须缩减社会开支。^②

我们可以从这一角度来考察企业的职业福利政策(occupational welfare policy)(由各种组织以就业福利的形式提供的退休金、医疗、儿童保育、教育服务)的发展。^③最近,这些政策的范围在扩大,明显想要涵盖以前完全是由福利国家来资助的生活和就业的各个方面。

相关数据显示,在不平等与福利支出之间存在着一种明显的负相关关系,这意味着国家在福利方面的支出越多,通常其不平等程度就越低。

最近的一项研究说明,削减社会开支不仅会影响宏观不平等,而且也会对各种组织造成负面影响。^④玛丽安·库珀(Marianne Cooper)研究了美国劳动力市场中有着不同社会阶级背景的工人之间在机会方面存在的差异。她指出,在风险社会中,公共开支的减少会危及弱势群体的机会,但与此同时,它实际上也会

危及社会中的“赢家”。谢蒂尔·范德韦尔(Kjetil Van der Wel)和克努特·哈尔沃森(Knut Halvorsen)发现,社会开支越慷慨大方,人们在工作中就越投入。同时,王泰元等人发现,薪酬差异会导致人员流动率升高,而且不利于工人的参与和创新。

简而言之,企业的职业福利是一个与不平等有关的议题,因为这样一种福利文化与国家的公共福利不同,它即使不是以递减的方式(雇员在组织中所处的地位越高,其获得的职业福利待遇就越多),也会以一种非累进的方式(每个人无论其收入多少,都获得相同的福利)分配机会和资源。卢梭也许会认为,职业福利是组织层面的社会契约的附加性要素。它曾经是福特主义时期的一种现象,现在它作为雇佣关系的一种明确构成要素又重新出现了,与此同时,福利国家提供的服务减少了。人们屈从于管理部门的权威以便享受到职业福利,这与屈从于政府的权威以便享受到公共福利相类似。两者都意味着接受不平等。

七、讨论

从我们对宏观不平等的论述中可以总结得出,当金融化扩大,或者劳动力市场的灵活

① Juan D. Moreno - Ternero and Roberto Veneziani, “Social Welfare, Justice and Distribution”, *Social Choice and Welfare*, Vol. 49, No. 3 - 4, 2017.

② James P. Allan and Lyle Scruggs, “Political Partisanship and Welfare State Reform in Advanced Industrial Societies”, *American Journal of Political Science*, Vol. 48, No. 3, 2004; Manuel Castells, “Global Information Capitalism”, in David Held and Anthony McGrew (eds.), *The Global Transformations Reader: An Introduction to the Globalization Debate*, Malden, MA: Wiley Blackwell, 2004, pp. 311 - 334.

③ Michael Shalev, *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in America, Scandinavia and Japan*, Houndmills: Palgrave Macmillan, 1996.

④ Hari Bapuji, “Individuals, Interactions and Institutions: How Economic Inequality Affects Organizations”, *Human Relations*, Vol. 68, No. 7, 2015.

性增加,或者工会力量被削弱,又或者社会公共开支下降时,不平等就会加剧。特里迪科已经用这些变量构建起模型,并证明了1990—2013年期间,在经合组织国家中这些因素与收入不平等之间存在关系。

在组织层面,我们一直无法利用国际数据集展开纵向试验,以便建立起有关不平等原因的模型,而在宏观经济层面,多项研究已经做到了这一点。不过,回顾管理和组织研究方面的文献虽然无法给我们提供等效的数据,但的确能够让我们得出类似的结论。组织不平等的扩大取决于如下因素:组织中的金融部门和金融激励措施所发挥的作用、雇佣关系的灵活性和个人化、工会的权力及其在劳资关系中扮演的正式角色、职业福利能够取代公共福利并加剧组织内部和组织之间的不平等的程度。个人偏见和国家文化也导致了人们对组织不平等持有不同态度。这些是制度发挥其职能以及在宏观或微观层面拉拢和说服工人导致的结果。

不平等在宏观层面和组织层面都依然是一个与等级制度相关的问题。当时在卢梭看来是如此,现在也是如此,但与卢梭所处的时代相比,现在它的层级结构要复杂得多:社会中的不平等指的是等级制度在社会成员中被接受的程度,经济和劳动中的不平等指的是在权力、财力、劳动报酬以及机会和服务的获取权方面存在的不平衡的程度。不平等的加剧要归因于发达经济体的社会经济模式发生的急剧变化。这种变化涉及向金融化的转变、灵活性给劳动力施加的压力、工会权力的衰落以及社会公共开支的缩减。

在本文中,我们以一种具有独创性的概念模型推动了相关理论的发展,这一理论模型既涉及宏观层面,也涉及微观层面,把来自经济学家和组织学家的观点结合了起来。这种非传统的研究路径证明了将经济学文献与管理学文献整合起来的有效性。经济学家常常忽

视了管理和组织,因而要么不重视在微观层面来证实其观点,要么无法驳倒那些认为他们的模型过于简单化的指责。同样,组织学家则常常忽视了经济学。其结果是,组织研究很少涉及企业层面发生的事情在宏观层面产生的影响(效率、福利、失业、增长、创新、不平等)。这样一来,他们也就无法认识到宏观层面的问题(例如不平等、贫困和失业)根源于个人和组织层面的行为。

八、结论

组织不平等涉及同一组织内的工人在待遇和机会方面可能存在的所有形式的差别。金融在扩大组织成员的待遇差别以及为接受不平等辩护方面发挥着重要的作用。人力资源管理实践朝着雇佣关系个人化的方向演进,这一点也推动了工人之间不平等的制度化。一些全国性的制度,不管它们是劳资关系制度,还是福利国家模式,都有可能减少或加剧组织不平等。

不仅是管理者关于劳动灵活性的言辞,组织文化和国家文化也为接受组织中日益增长的不平等提供了辩护。此外,宏观不平等和组织不平等都以相同的说辞作为理由:决策者(国家层面)和管理者(组织层面)面临着无法逃避的决策,现代性使得这些决策行为是不可避免的。卢梭可能会这么来表述,即不平等是接受某种社会/组织契约的结果,一般认为,在这一契约中,进步要以平等和自由来换取,这是通往现代性的必由之路。卢梭关注的是社会中各种职能(政治的、军事的、宗教的、行政的,等等)的专业化,而马克思关注的是工作场所的劳动分工。在这两种情况中,接受不平等都根源于人们认可这些等级划分(社会中存在不同的职能或者工厂中存在不同的生产任务)及其导致的收入和财富不平等是不可避免的。阶级现在被认可为是现代民族国家的

必然特征^①,是对资本主义有用的要素。不平等现在被认可为是资本主义和阶级社会都具有的特征。

组织不平等本身不是宏观不平等的原因,宏观不平等同资本收益与劳动收益之间的差距日益扩大这样的宏观趋势有关。不过,宏观不平等和组织不平等都有着相同的根源:劳动力市场监管制度的改革以及工会力量的削弱。因此,这两种形式的不平等都需要经济学家和组织学家共同给予更多的关注。

我们可以说,不平等是社会科学中的核心概念之一,对于经济、社会、政治和文化研究的当代意义起着关键作用。然而,组织不平等在学术界还很少得到认可,更不用说在概念上得到充分的研究。本文可被视为对开启一项重要讨论所做的一点贡献,这项讨论关注的是组织及其发展机制和运作方式对当代各种形式的资本主义的再生产能力的推动作用。对组织不平等的性质、原因及其与宏观不平等的密切联系的进一步研究,将提升我们在概念和理论上对资本主义模式的经济发​​展机制与政治后果的理解。在资本主义模式中,宏观不平等与组织不平等所扮演的角色以及具有的重要意义似乎越来越存在共生性。

我们一直关注不平等的影响,无论是报酬或财富方面的宏观不平等,还是微观不平等。但是,真正的不平等是导致这些影响的原因,即我们对差别待遇以及社会和政治等级制度

的容忍与接受。卢梭告诉我们,我们之所以容忍不平等,是因为我们接受了社会契约。在今天则可以说,我们之所以容忍不平等,是因为我们接受了与企业或组织的契约。马克思可能会说,不平等问题是根源,而不是上层建筑导致的结果。福利国家可以缓解不平等的影响,但不能消除导致不平等的原因以及我们对社会和政治等级制度的习惯性认可。通过税收制度和公共服务进行的再分配依然使最基本的不平等被当作是理所当然的。因此,关于宏观不平等和组织不平等的研究其关注重点不应是不平等的影响(及其得到的部分缓解),而应该是其来源(根源)以及为不平等辩护的经济、社会和政治制度(上层建筑),这些制度在为不平等辩护时将其视为是复杂的现代社会所必需的,因而总体上是有利的。■

[安德里亚·博安迪(Andrea Bernardi):英国牛津布鲁克斯大学商学院;帕斯奎尔·特里迪科(Pasquale Tridico):意大利罗马第三大学经济学系;周艳辉:中央党史和文献研究院第四研究部]

(责任编辑 徐 焕)

① Luis M. Pozo, "The Roots of Hegemony: The Mechanisms of Class Accommodation and the Emergence of the Nation - People", *Capital & Class*, Vol. 31, No. 1, 2007.

版 权 声 明

本刊已许可《中国学术期刊(光盘版)》电子杂志社在中国知网及其系列数据库产品中以数字化方式复制、汇编、发行、信息网络传播本刊全文。该社著作权使用费与本刊稿酬一次性给付。作者向本刊提交文章发表的行为视为同意我刊上述声明。