

STOCK MARKET CAPITALISM:

WELFARE CAPITALISM

社会科学文献出版社

股票资本主义：  
福利资本主义

资本主义研究丛书

英美模式  
VS.  
日德模式

[英] 罗纳德·多尔 著  
李岩 李晓桦 译  
郑秉文 审校



# 股票资本主义：福利资本主义

本书是英国著名经济学家罗纳德·多尔的专著，从不同视角、多层次透视了日德与英美经济模式的差异——特别是两种资本主义模式下公司的差别。该书的发表在世界各国的政治家、经济学家、学者和大众读者中引起了极大的关注和热烈的讨论。

ISBN 7-80149-688-4



9 787801 496881 >

<http://www.ssdph.com.cn>

ISBN 7-80149-688-4/F·213

定价：18.00元

资本主义研究丛书

# 股票资本主义：福利资本主义

——英美模式 vs. 日德模式

[英] 罗纳德·多尔 著

李岩 李晓桦 译

郑秉文 审校



A0970916

社会科学文献出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

股票资本主义:福利资本主义:英美模式 vs. 日德模式 / [英] 罗纳德·多尔著; 李岩, 李晓桦译. —北京: 社会科学文献出版社, 2002. 8

(资本主义研究丛书)

ISBN 7-80149-688-4

I. 股… II. ①罗… ②李… ③李… III. 资本主义经济—经济模式—对比研究 IV. F03

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 009996 号

· 资本主义研究丛书 ·

### 股票资本主义:福利资本主义

——英美模式 vs. 日德模式



著者: [英] 罗纳德·多尔

译者: 李岩 李晓桦

审校: 郑秉文

责任编辑: 许春山 周炜

责任印制: 同非

出版发行: 社会科学文献出版社

(北京建国门内大街 5 号 电话 65139963 邮编 100732)

网址: <http://www.ssdph.com.cn>

经 销: 新华书店总店北京发行所

排 版: 东远先行彩色图文中心

印 刷: 北京四季青印刷厂

开 本: 850×1168 毫米 1/32 开

印 张: 10

字 数: 224 千字

版 次: 2002 年 8 月第 1 版 2002 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 7-80149-688-4/F·213

定价: 18.00 元

版权所有 翻印必究

Ronald Dore

STOCK MARKET CAPITALISM: WELFARE CAPITALISM

Japan and Germany Versus the Anglo-Saxons

Oxford University Press 2000

---

根据牛津大学出版社 2000 版本译出

## 《资本主义研究丛书》出版者的话

---

资本主义自15世纪初萌发以来，迄今已有500多年的历史。学界一般将资本主义的发生和发展史分为四个阶段。第一个阶段是资本主义在封建社会母体内孕育、萌生、生育并最终取代封建主义的阶段，为期约300年，即从15世纪初到18世纪中叶的英国产业革命。第二个阶段是资本主义自由竞争阶段，为期约150年，即从18世纪中叶到19世纪末和20世纪初。在这个阶段中，随着资本的扩张和产业革命所导致的社会化大机器生产的突飞猛进，资本主义很快在全世界范围内确立了自己的统治地位。马克思的巨著《资本论》即是以这个阶段的资本主义为主要研究对象，给后人留下了经典性的理论分析、批判和阐释。第三个阶段是垄断资本主义阶段，为期约50年，即从世纪之交到第二次世界大战结束。在马克思主义学术界，传统上认为列宁对垄断资本主义的界说富有权威性，乃是对马克思主义的发展。第四个阶段为第二次世界大战后出现的以国家垄断为基本特征的新阶段。此外，有人还认为从70年代末和80年代初开始，随着新自由主义思潮的崛起，资本主义进入了一个更新的垄断后的阶段，但此说在学界见智见仁，争议颇多，有待事态本身的进一步发展和理论上的深化。

不言而喻，作为当今学术研究的对象，人们最为关注的当是



同世人关系最为密切和直接的战后资本主义的新发展。资本主义的这个新的历史阶段以其科学技术日新月异的发展、社会生产力的质的飞跃、社会结构的深层变动为世人所瞩目。与此相联系，资本主义世界特别是发达资本主义国家在经济、政治、社会等诸多方面出现了某些母可否认的新现象和新变革。早在 50 年代末和 60 年代初，国际学术界就以“资本主义改变了吗？”为题展开了一场热烈的大讨论。就国际学术界对当代资本主义的认识和界说而言，尽管众说纷纭，莫衷一是，但概括起来大体上可分为四大派。

一种观点认为，当代资本主义的最重大变化在于一般垄断转变为国家垄断，这是资本主义生产关系的重大调整。这种调整推动了新的科学技术革命和生产力的新的质的飞跃。但是，国家垄断资本主义实质上仍然是资本主义，以生产资料私有制为基础的资本主义生产关系与生产力之间的矛盾不仅仍然存在，而且十分错综复杂。

另一种观点则把当代资本主义称之为晚期资本主义，其特点是资本主义生产关系出现了几种新的质的变化。主要表现为：①剩余价值生产形式的改变；②体现阶级调和的某种准政治的雇佣结构；③政治体制的合法化的日益强化的需要。这些变化的结果是“合理性的危机代替了经济危机”。官僚化的过程正深入国家和社会—文化的一切领域。在这些领域里，传统的控制手段正在被逐步取消或淘汰。权力的行使越来越倾向于依靠各种管理方法、专业化和科学技术。

第三种观点认为，现代资本主义的最重大变化在于企业正在迅速发展成一种以美国传统为基础的新式制度，它将改变整个经济制度，并最终改变西方资本主义社会本身，从而形成“新资本主义”。而“新资本主义”的基本特征是民主与自由企业制度的结合。

第四种观点主要是被称为“未来学家”的部分西方学者的观点。他们认为自由主义思想和科学技术发明导致“工业文明”取代“农业文明”。但今天在新技术革命的冲击下，自由资本主义和消费社会面临崩溃，其基本原则正在消失。资本主义的最重要的因素——财产、某些形式的自由、家庭、代议制民主和自由契约制度正趋于解体。一个代替资本主义“工业文明”的“后工业社会”、“信息社会”、“知识社会”或“第三次浪潮”、“科学社会”已经来临。

不言而喻，上述观点的划分是十分粗略的，每一派观点中由于视角和重点不同，存在着很多差别。这些观点的共同之处是承认现代资本主义在战后发生了一系列重要的变化。但以什么样的尺度和标准来衡量这样的变化，是否存在从量到质的飞跃，则由于立场、方法、视角，以及政治、社会、经济、历史背景的不同导致了分歧和差异，这是毫不足怪的。应该说，现代资本主义作为我们同时代的社会发展过程，对它的研究完全是开放的。

就中国学术界而言，对现代资本主义的研究是相对薄弱的。由于众所周知的历史原因，在很长一段时间里，资本主义被看做同社会主义根本对立的制度，是“恶”的代名词，其一切都应该否定。所以，谈不上对它作认真的研究，往往只是从经典著作中引章摘句，削足适履，把极大变化了的现实硬塞进现成的框框里。这种简单化的教条主义名曰捍卫马克思主义，实则同马克思主义的实事求是的原则完全背道而驰。

坚持马克思主义的观点，坚持历史唯物主义和辩证唯物主义的原则，归根结蒂就是要坚持实事求是。实事求是也是自中国共产党十一届三中全会以来坚持的基本路线，邓小平理论的核心和精髓。建设有中国特色的社会主义的实践要求我们善于总结经验教训，善于学习和借鉴他国的经验，其中也包括资本主义国家的一些对我们有用的经验。同时，在当代世界中，必须看到社会主



义国家也处于资本主义世界经济体系的运动范围之内。尽管社会主义国家和资本主义国家之间存在着意识形态、政治和社会生活方面的质的差异，但今日所有的国家都要参与资本主义世界经济体系的运动。要参与资本主义世界经济，就需要每个参加者都要像资本家那样对待这个市场中的其他参加者，参与合作和竞争。这样的客观需要也要求我们认真研究现代资本主义，以期收到“知己知彼，百战不殆”之效。

有位意大利的左派学者在总结西方国家的社会主义运动遭受挫折的经验教训时，曾深有感慨地说：我们生活在资本主义世界，却并不了解它。这一方面说明了违背实事求是原则的教条主义危害之烈，另一方面也启示我们，现代资本主义作为一个发展和运动过程，有其固有的动态性和复杂性。坚持实事求是原则，就必须充分掌握资料，兼听各种不同意见和观点，加以分析、探讨和研究。有比较才有鉴别和科学分析。发扬真正的学术民主，倡导不同学派和观点的争鸣，乃是保障学术发展和繁荣的基本条件。本着上述精神，为了适应社会的迫切需要，我们编辑出版了这套《资本主义研究丛书》。这方面的有关著作，无论中外，只要论证有据，资料确凿，言之成理，即使是一家之说，均在本丛书收入之列，以期为我国的研究者和广大读者提供比较完整的参照，来深入了解和认识现代资本主义的面貌及其未来走向。

社会科学文献出版社

# 译者的话 股票·福利·经济制度

## ——昂格鲁—撒克逊模式与莱茵模式的比较

今年 77 岁高龄的罗纳德·P. 多尔 (Ronald Philip Dore) 教授是经济制度比较研究领域中的一位勤奋和多产的著名经济学家。从 1959 年出版第一部专著《日本的土地改革》开始，到去年出版的摆在各位读者案头的这本书，几十年来，他的学术耕耘主要集中在资本主义经济的欧洲模式（或称莱茵模式）与东亚尤其是日本模式的比较上，至今他出版了 18 本专著，发表了近百篇论文。在众多的著述中，他关注的主要是欧洲和日本在教育、农业、城市化和企业制度等部门和领域的比较研究方面。多尔教授 1947 年从伦敦大学 (University of London) 毕业之后，始终没有离开过大学，曾在英国的伦敦大学、Sussex 大学、加拿大的大不列颠·哥伦比亚大学、美国的麻省理工学院等多所大学任教；曾获得美国芝加哥大学、英国学术院和美国、日本等多所其他学术机构授予的近十种荣誉称号；现任英国 LSE “经济运作研究中心 (the Centre for Economic Performance)” 高级研究员，英国三种学术刊物的编委。

在今年 2 月中国社会科学院世界经济与政治研究所举行的一次会议上我有幸与他相识，他此次来华讲演的内容就是“股票资本主义”这本书，当时我对书中的内容很感兴趣，并即席提了几

个问题，萌发了将其译成中文的念头。由于我正在做合作主义福利制度和社会保障问题，而多尔教授在这方面早已成名，著述颇丰，资料也多，便经常向他索取一些资料 and 通过电子邮件请教一些问题，就这样我们很快比较熟悉了。

奉献给大家的这部中文版著作，是两位译者花了半年多时间辛勤劳动的结果，我向他们表示衷心的感谢和祝贺。我作为审校者（由于时间关系我只通读了中文稿，校正了一些术语和人名，而没有对照英文原稿做通篇审读，从这个意义上讲，“审校者”这个头衔有点儿使我感到惭愧）有幸成为其第一位读者，感到非常高兴。正如本书作者多尔教授自己所言，这本书非常“晦涩，直硬<sup>①</sup>”，读起来比较吃力。为了写这篇介绍，我至少认真地读了两、三遍，还通过电子邮件向多尔教授请教了几处似懂非懂的地方。这是一部政论性的经济制度比较研究的学术专著，资料翔实，很口语化，涉及的范围很广，包括文化、历史、公司治理、银行金融等等，很有参考价值，我向读者热烈推荐这本书。为了使中国读者能够准确容易地理解这本书内容，本书作者多尔教授不但为本书专门写了中文版序言，而且还主动将其一篇公开发表的文章赠予我们作为附录附后，这里向他一并表示感谢。

日本经济进入 90 年代以来长期处于萧条状态，引起了学界的广泛注意和研究。中外学者撰写的著述中越来越有这样一个共同的想法：曾被认为是“经济奇迹”的日本经济之所以长期走不出谷底，其根本原因是这个曾经为日本带来经济繁荣的经济制度存在着种种弊病。对此，日本的官方和学界经过长期和艰苦的探索也给予了证实。日本经济企化厅 1996 年“经济白皮书”指出，“或许是由于规定以往日本市场经济的经济体制，在目前时代已

<sup>①</sup> 引自本书第十一章。本文的数据均引自本书，下面除引文以外不再逐一注明出处，请读者原谅。



步入疲劳状态。”由此看来，被称之为制度弊端的“制度疲劳”就是日本经济制度中存在的主要问题之一，它已成为比较经济制度研究中的一个题目<sup>①</sup>。

那么，日本的“制度疲劳”主要表现在哪里？为什么会产生这些弊病？如何医治这些弊病？它与欧美的经济制度有何区别？对我们有什么样的启示？作为日本问题专家的英国学者，多尔教授以一个欧洲人的视角，在这部制度比较的专著中将“股票市场”作为分析工具和研究起点，独辟蹊径，在据此将经济制度分为“昂格鲁-撒克逊”和“莱茵”两种模式的基础上，运用大量资料比较研究了两种制度模式的异同特征，对欧洲经济制度做了入木三分的比较分析，对德国模式中存在的弊端进行了鞭挞，并且，对日本经济的“制度疲劳”即制度弊端产生的文化、社会、政策和企业方面的背景和根源也做了较为深入的分析。值得注意的是，他在书中也偶尔对中国的股票市场和经济制度问题发表了一些评论。

简而要之，这本书是紧紧围绕如下这些命题和问题展开讨论的。

## 一、“生产至上”与经济模式

多尔教授基本上赞同阿尔贝尔（Albert）在《资本主义反对资本主义》<sup>②</sup>中将现代资本主义分为两种模式的观点，即当代资本主义可以分为以英美为代表的昂格鲁-撒克逊模式和莱茵模

<sup>①</sup> 1996年日本经济企划厅“经济白皮书”的这段话转引自余昇雕：《制度的“疲劳”与日本经济的再生》，载于《太平洋学报》，2001年第1期，第68页。该文对日本经济制度的弊病做了详实的分析。

<sup>②</sup> 很巧合，在本书之前，阿尔贝尔的《资本主义反对资本主义》这本书已被社科文献出版社列入“资本主义研究丛书”之中并已于1999年10月出版。

式，后者包括日本、德国、荷兰等等。但是与阿尔贝尔不同的是，多尔认为资本主义的模式不是固定不变的，它们更多的是呈现出的多样性，甚至，同属莱茵模式的日本与德国之间就有许多不同之处。日本模式曾被人们推崇为“日本奇迹”，许多国家欲为之效法，但今天看来，它是赶超型的经济模式，在强大竞争的新时代里却失去了功效，成了“改革的对象”<sup>①</sup>。与日本相比，德国则具有被英美模式同化的更大的可能性；就价值观、伦理标准和民族精神等来讲，日本与美国之间的文化差异要远远大于美德之间。所以，日本和德国之间在经济体制等许多方面都存在着较大的差异性。上述观念上的差异性强化了经济制度的差异性。那么，日本与德国之间、英美与日德之间的差异究竟表现在哪里呢？这就是本书的写作主旨。

本书英文原著的书名为《股票资本主义与福利资本主义——日德模式与英美模式》(*Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism—Japan and Germany Versus the Anglo-Saxons*)。我们可以发现，在书名原文中有“福利 (Welfare)”二字。在多尔教授看来，日德模式与英美模式之间最大的差别在于对股票价值的理解上及其观念的差异上。那么，股票与资本主义福利、股票与资本主义模式之间有什么关系呢？

在英美模式中，公司的股东利益至高无上，股东利益无疑优越于雇员利益。对股东来说，公司被认为主要是甚至专门是通过投资为其谋取利润和使其资本增殖的工具；对公司雇员来说，公司企业不是为其谋取利益的福利机构；对整个国家来说，股票市场是最终衡量公司业绩与成败的核心指标，股票指数是衡量国民福利的主要标准，股票市场价值的最大化就意味着全社会福利的最大化；没有任何其他更好的多元化的公益标准可以作为衡量社

<sup>①</sup> 见附录《股票资本主义及其普及》。

会福利和社会发展的指标；就是说，在英美派眼中，公司资产和股东价值在公司中是占主导地位的，财产权优先于任何其他权利，财产的地位优先于任何其他利益的地位。正是从这个意义上讲即从“股票”的作用这个独特的角度来分析，可以将企业分为两种模式，进而可以把经济制度分为上述两种模式，而英美模式的一个重要特征可以被简单地概括为“金融化”或“市场化”即“股票化<sup>①</sup>”。

多尔教授认为，日本是将儒家思想运用到经济领域的典范。而日本模式的重大特征正好与英美模式相反，它是即非“金融化”又非“股票化”的典范。日本儒家文化中的一个重要遗产是“生产至上”，即“造物文化”远远优越于“挣钱文化”；“生产”比“挣钱”更具有价值，更为优越。在这些方面，德国与日本比较相似，即在日德模式中，“金融化”的初始状态和后来的发展过程中都体现出了一种高度的“制度化”趋势，它对不确定的经济结构和生产效率具有排斥性。日本和德国的经济远远不如英国和美国经济那样以证券市场即以股票价值为中心，对此，书中给出了大量的数据予以支持。例如，绝大多数德国和日本的大众报纸只有很小的版面留做“家庭金融服务”栏目，债券在日本和德国的家庭投资中只占有很小的一部分，1996年大约是6%，而美国则高达20%；经济景气时美国家庭将其145%的收入投入股票市场，而德国不足20%，日本仅略高一点。

在储蓄方面，日本民族具有勤俭持家的传统；日本的储蓄始终留在国内，为日本资本市场提供了廉价的资金来源，使日本公司比国外竞争对手更具有资金成本的优势；这个传统是导致日本公司交叉持股的重要原因之一。资本市场要求具有透明度，进入

---

<sup>①</sup> “股票化”这个概念是笔者对多尔教授“金融化”这个概念的直白表述。在多尔那里，“金融化”的意思是指一国经济以股票市场为中心。



这个市场就要有获利的预期，而交叉持股的现象则严重破坏了日本资本市场的这两个原则。交叉持股的后果是“你不要抓破我的脸，我就不会抓破你的脸”<sup>①</sup>，多数日本企业家坚持这个主导原则的目的在于防止企业被收购，于是整个经济制度运行的目的最终就演变成了是防止破产和被兼并收购；其结果将导致在保护投资者公共利益上起了相反的作用，潜在的投资者被吓跑，市场交易贫乏，整个经济由于资本市场缺乏效率而遭受损失。二战后初期，大型财团被没收、分散和资金被自由化，由此引起了提防被强大的美国公司大批吞并的极大恐慌，从此，日本公司便逐渐形成了交叉持股的理念惯性，使得多数大公司都有其“稳定股东”，以构筑免于被吞并的安全保障。通常，日本公司60%或70%的股份都控制在向其提供贷款的银行、提供保险的保险公司、或进行大量贸易来往的其他工商企业手中，而且，和这些工商企业绑在了一起，也就意味着与支撑他们的银行绑在了一起，股权控制的结构和方向大多是相互交叉的，例如，日立公司拥有几百万尼桑的股票，反之亦然。这种稳定控股的关键，在于股东对与股份公司的其他生意往来，比对从控股行为所得到的利润更感兴趣。股权只是多方位生意关系中的表现形式之一，而不被视为可以全面利用的财产权利。日立与尼桑虽互相控制股权，但双方都没有强行要求高于惯例的分红意愿，因为如果有一方这样做，另一方的回答便是“你也一样”。对于日本公司交叉持股的现象，有人采取坚决支持的态度，他们认为，交叉持股可以促进公司之间的合作与合资；它减低不对称信息的交易成本，鼓励长期稳定的合同关系；它可以降低股本收益率的重要性，使其不作为惟一的管理目标；更重要的是，它将经理们的精力转向公司长期发展计划，使他们能够更好地着眼于信息收集，以改进商业决策。最重

<sup>①</sup> 引自本书第四章。

要的，交叉持股是防御吞并的重要堡垒。交叉持股是日本经济的一个突出特点，例如，丰田是樱花银行的第五大股东，持有2.6%的股份，而丰田自己的5%股份为樱花银行持有。近年来交叉持股现象有所减少，例如，1987~1992年之间，交叉持股占全部股份的21%，到1999年下降到16%。

交叉持股现象的盛行，固然与日本德国两个国家对股票作用和股票价值的理念认同有很大关系，但同时就日本来说，它与日本企业的终生雇佣制、客户关系中的关联交易、非竞争性的合作、政府的经济干预作用等等也有直接的关系，这4个特征被多尔教授概括为日本是“一个长期承诺的社会”。下面，我们将逐一一对这几个方面的经济特征予以分析。

## 二、雇员至上与终身雇佣

英美模式中公司的员工始终保留自己的选择权利，能够随时自由更换工作和随时变换其效忠的对象，投资者可以及时转移投资；资本是通过其代理人雇佣劳动。英美模式对企业管理的基本出发点有两个标准：一是企业效率以它对投资者的回报为衡量依据；一是经理听命于资本所有者。所以，美国的委托代理理论比较发达。与英美模式和德国模式相比较，日本的企业结构有如下三个特征：

——日本人更喜欢放弃选择而做出长期的承诺。这可以被看做是雇员至上的一个重要表现。由此，日本企业体制建立在不同的双重理念之上：企业的效率标准不仅仅看它给予资本所有者的回报，更重要的还须看它给予消费者、地方和国家的回报，甚至还要看他对雇员给予的回报，包括中层经理和工人，从而形成了类似团队的实体，而远非是完全按照合同雇佣劳动、听命于经理的临时集合体。促使经理层发挥功效的外部控制更多地来自于生

产市场者的反馈，而不是金融市场。也就是说，真正控制日本企业的力量不是资本的所有者本身，而是同时来自于企业组织内部的经理员工和企业外部的诸多相关利益者，这些因素几乎和效率同等重要。

——日本企业管理方式是所谓的垂直领导形式，即“毛细血管”式的内部控制体制。终身雇佣体制使年轻的初级管理人员必须听命于他的上级的指示，因为他必须要默默无闻地等待着提拔。而在英美公司里，高级管理层的任免，无论是由外部市场决定，还是公司内部提拔，在总裁发布任命之前，通常候选人和董事会之间要进行关于酬金的谈判：多少年薪、多少股权、多少退休金、多少业绩奖金以及如何计算、合同期满前被解职应如何处理，等等。惊人的高额酬劳往往是可以被接受的，因为它反映了董事会对候选人特殊能力的预期，这种能力预期则将为股东带来较好的收益预期。

在日本，不存在“本国”的外部市场提供高级管理人才的现象。猎头公司几乎所有的生意都是把人才从外国公司挖到本国公司，或是从一家外国公司挖到另一家外国公司。除非公司已危机四伏，否则，日本公司的总裁几乎百分之百是公司内部产生、内部任命的。

——英美模式与日本模式的企业工会的作用也有很大的区别。在日本，工会通常会一边依靠公司的投资计划，一边指出雇员正处于家庭生活中开销吃紧的阶段。而英国主管在成功地将工会提出的增加5%的工资降到3%之后，会有权认为此举使主管层的工资调幅有了更大余地，而且他成功的谈判技巧应该使他得到一笔丰厚的奖金。英美公司的主管们全心为公司所有者效力，而资本所有者希望能以最低的价钱买到公司所需的最高质量的劳动力。正如资本所有者希望经理能拿到原材料的最低价格一样，他们对具有良好谈判技巧的经理在给公司节省了大量劳工成本之



后会自然给以奖励。而在日本模式中，当主管经理成功地将工会的要求从5%降到3%之后，虽然这对他的业绩会有所帮助，使他有更多的升迁机会，但是他的基本工资却只会因此增长3%而不是5%。相比之下，在日本公司，没有人太多地考虑到公司资本所有者的利益，公司不被看做是任何人的而仅仅是“组织”的财产，与公共的官僚机构没有什么区别：人们加入公司，谋取得到一份工作，成为其中的一个成员，仅此而已。主管层的年薪比例，正如上面所述的总裁年薪和中级管理人员年薪一样，取决于工会谈判的结果。

由此可见，日本企业中传统理念统治着雇佣劳动，这个理念认为整个工人队伍就是一个社团，社团精神具有强烈的“团队精神”，而企业的高级管理阶层就是这个团队的“家长”；公司更像一个团体而不是契约组成的网络或契约的结果，董事会更像是企业团体的长者而不是股东的代理。在企业结构与雇佣制方面，德国与日本相比略有差异。

在德国，维系所有者、管理者和工人关系的法律制度中没有日本那样多的传统理念，法律被认为是承认阶级存在和阶级对抗的起点和产物。公司的“共同决策”和工资等待遇方面的集体谈判这个双重制度使得工人和股东的权利得以平衡，从而可以约束企业管理者既要为股东的“福利”负责，也要为工人的福利负责。

德国企业“共同决策”的机制是德国公司治理中的核心内容之一。德国法律规定，在超过500人的企业要建立工人联合会，共同参与企业的重大决策；在雇员少于2000人多于500人的公司里，工人代表拥有董事会1/3的席位；一般情况下，工人可以派代表参加企业的监事会。

与“共同决策”制度的法律地位相同，德国解决劳资关系的另一个支柱是集体谈判制度，它同样具有坚实的法律基础。集体

协商享有自由地不受地区干预设定工资水平的权力，受到宪法的保护，而且这样签订的合同在法律的保护下使企业和社会更具有内部稳定性。任何地方的劳动部长可以将任何工资和工作环境设定的合同条款应用于相关产业中，并使之法律化，即便它不是这个雇主联合会的成员。

正如作者所指出的，“在德国，阶级仍然很重要，而在日本，企业更重要<sup>①</sup>”；德国的企业共同决策制度“是一种阶级妥协，是处心积虑的结果，目的是避免重复 20 年代和 30 年代早期的阶级冲突<sup>②</sup>”。

### 三、关联交易与资本权利

正如上文提到的“雇员至上”充分体现了日本社会是一个“长期承诺的社会”那样，在日本，公司的客户关系和公共关系方面也充分体现了“长期承诺”的特征，这是日德模式与英美模式的重要差异之一。

在英美模式的企业中，公司雇员更关心的是自己和家庭的直接利益以及私人朋友的利益，而日本终生雇佣制导致他不得不去考虑他人的利益，所以，日本人身负多重的义务；例如，他不得不考虑本公司其他成员的利益、长期贸易关系的合作者的利益，等等。而财产和资本所有者的经济利益在日本和德国则受到了许多因素的限制和“侵蚀”，也就是说，在日本和德国，除了财产所有者的利益和资本权利的因素外，还必须考虑许多其他“利益相关者”，他们包括雇员、顾客、供应商、贷款人、承包商、债权人、地方社区，等等。尤其是在日本，公司更加重视和尊重供

① 引自本书第九章。

② 引自本书第十一章。

应商在其长期贸易关系中确定起来的利益关系，为顾客做好服务天经地义，耍弄顾客的现象很少出现。这是因为，长期雇佣制使他们必须期待公司获得事业上的发展，对顾客和供应商的关照实际在很大程度上就是对自己和本企业的关心，认真对待顾客和供应商将有利于公司的社会声誉，进而也有利于他自己本人。这样，在顾客和供应商的选择上就会常常出现为了长期的顾客利益而损害企业效率的现象。作者在书中引用了大量的案例就“关联交易”现象进行了论述。于是，“交叉持股”现象的普遍存在就不是什么奇特和偶然的事情了。而“交叉持股”现象的存在，反过来又使供应商（持股者）成为长期的、有义务的、固定的，而非运动的、公开竞争的“关联交易者”。

由此，日本的“关联交易”是日本企业的一种连锁关系。供应商关系可以更容易地建立在口头的承诺和信任上，因为买方的采购经理是买方公司的终身成员，他的承诺并不仅代表自己，而是代表公司。虽然他有可能调任，但下任经理会认为自己必须履行前任所做出的承诺，并且将会继续一如既往地对待供应商忠诚地做出承诺和履行承诺。公司的信誉对于终身职员切身利益是十分重要的。

#### 四、“竞争规范”与政府的干预

对于私人部门中发生的诸多利益冲突，英美国家是常常交由市场来解决，而日本则通常由政府出面解决这些问题；此外，日本同行业竞争者之间的竞争与合作的平衡则大多倾向于合作。在日本，国家在经济生活中扮演了重要的角色。

在战后初期，虽然解散财阀之后美国占领军极力坚持反托拉斯法，制定的《反垄断法》中关于禁止垄断和保护竞争的内容比英美国家还要明确和严厉，但日本人在后来的几次修正案中还是



作了一些较大的调整，力度大大减弱。例如，日本允许存在两种特殊的“卡特尔”，一种是“合理卡特尔”，指对诸如钢铁业、化工业和人造纤维业等领域的投资，在“合理”的情况下可以成立卡特尔，以防止同时出现大量盲目的投资行为所引起生产能力的浪费。另一种是“萧条卡特尔”，即同行业的所有公司都须在萧条时期缩减生产，直至清除库存和恢复价格为止；因为，这种“同甘共苦”的平等政策的效果会好于衰退时期的价格战，后者很可能摧毁大量可供利用的资源潜力，造成行业性的资源短缺，从而导致复原后的高价格和高利润。

在日本，每一个行业都似乎很像一个共同体，其成员公司有某种互相帮助的最低限度的义务。80年代早期，通产省在纺织工业组成了一个“萧条卡特尔”，减产15%，直至处理完库存，价格重新上扬，以此来保护弱小的公司在价格战中不致破产。通过“国家管制”来控制竞争甚至人为地保护垄断以达到保护经济的做法，事实上是保护了垄断，使《禁止垄断法》形同虚设。

日本政府对经济的干预不仅表现在为衰退产业提供保护以促进经济增长和国家竞争力等方面，还表现在许多其他方面，例如，在保护小企业方面，对市场进行分割，可以使强大的威士忌生产商与小酿酒市场之间和平共处，并给予小企业多种补偿和再培训等多方面的帮助；在福利制度上，建立养老金体系以适应经济增长，并且维持一个国家的健康卫生系统以防止私人投资大幅度增长；在教育方面，保持一个公立的中小学占主导地位的教育体制和国立广播系统，等等。

德国内部竞争者之间的协调关系与日本有一些区别。例如，德国工业曾一度以卡特尔闻名。卡特尔是一种制裁性联盟，旨在防止过度竞争，以至两败俱伤；但是，德国的卡特尔受到公众权力的监督。经过十年的所谓卡特尔之战，加上来自美国方面的压力，战后自由主义最终抛弃了这种传统，并于1957年创建了政

治上独立的“卡特尔办公室”，这是一个把卡特尔式的理解保持在一定限度之内的机构。它很像日本的“公平交易委员会”一样，有权搜查罪证，而不必事先发出通知。

多尔教授热爱东方文化，对中国十分友好，这一点，我们在他的中文版序言中可见一斑。例如，他对中国建立现代企业制度（和股票交易所）过程中会计制度的重要性、企业内部和外部控制的一些看法和建议，对中国今年加入 WTO 与 60 年代日本加入“关贸总协定”时的历史条件的异同与两国国情的差别之间的比较，热切希望中国了解英美模式和德日模式两种不同的经济组织的重要性的朴素感情，等等。用他的话来说，“我希望本书谈到的德日两国发生的论争和当代中国体制改革的实验也能挂钩。<sup>①</sup>”

他山之石，可以攻玉。相信中国的学界和政府的政策研究部门乃至工商界的朋友们在读过多尔教授的这本著作之后一定会留下某种深刻的印象。

中国社会科学院欧洲研究所  
郑秉文 2001 年 12 月 5 日

<sup>①</sup> 引自本书的“中文版序言”。



## 中文版序言

---

“要企业，还是要公平？在宁要好社会，不要好经济的左派和宁要好经济，不要好社会的右派之间，何去何从？英国一定要把这毫无结果的、长达一个世纪的论争抛到脑后。”英国前财政大臣戈登·布朗发表预算讲话时说。

——《金融时报》，1999年11月10日

“虽然限制获取不正当利益的权利，但哪一个政府真的想要削减企业家的资本利得税？过去，英国工党政府财政大臣似乎把财富创造看做是一个没有个人致富也能够产生的抽象过程……（但是现在他接受了‘好经济’一定意味着日益不平等这个事实。）”

——《金融时报》Lex专栏，1999年11月10日

但是，我不想接受这个观点。本书最初是为英国读者写的，如果有人要我用一句话来解释一下书名副标题“比较（versus）”的意思，我想，我的回答会是这样的：布朗的讲话是与布莱尔-克林顿派的主张相呼应的，是所谓第三条路的典型言论，在1998~1999年间曾经流行一时。正是这种论调得到了大多数美



国人的衷心拥护，但是德国人和日本人，不管布朗指的是左派还是右派，正像他或专栏评论家所说，对于钱和人生目的有着相当不同的看法。概括地说，主导德日的观点让我看来似乎是这样：有钱的确是一件极好的事情，很少有人不努力去赚钱，但是如果你想知道人们为什么要不畏艰苦，不昧良心，那么富于创造性和冒险性地去工作？在这个答案里，钱只起了一个很小的作用，你只需观察一下社会结构，组织安排的公平感、从人与人的关系中派生出来的友谊、团队精神和责任就不难理解了，更不用说对于工作本身的内心满足感了。

在这本书里我也企图引起大家注意，事实上，人们所信奉的信念，在相当大的程度上受到他们实际所处社会其他成员信念的影响和制约。反过来说，在一个社会里人们听到的，如果总是钱是惟一能靠得住的东西，那么，这个社会就会成为一个惟钱是图的社会。这本书并不符合新古典主义经济教科书的标准，在这类教科书里写到的“人性”仿佛到处都是一样的，经济“规律”是从到处都一样的人类共同的最大理性行为中总结出来的。我这本书是关于活生生的人的，家庭、学校、烟草广告、电视剧、政客的演说和工作友谊已经使他们成为个体，作为个体，他们已经意识到自己属于某个特殊的国家社团。而且，他们的经济制度、经济行为的结果也不同。

我正是从不同社会对于钱和人生目的极其不同的信念开始入手的，而在合作和竞争、个人的权利和个人对于社团所应尽的一般义务之间适当的平衡上，也包含着相应的信念。更甚者——更何况——这些信念，如价值观、伦理标准的不同体现在并因此而强化了经济制度的不同，如商业公司的性质和管理（谁有权力做什么，达成什么样的共识，或者说法律实施赋予哪种权力以合法的地位）；贸易关系的模式（在贸易关系中形成的利益分歧和冲突方式，一方面受控于法律合同和法院的角色，另一方面取决于

相互的信任)；竞争者之间的关系设定(有的被看做是有价值的合作伙伴，能够促进国家经济的发展而受到鼓励，有的则被看做是损害公众利益的阴谋垄断集团而受到压制)；政府干涉行为模式(不是相信政府只能压制企业，就是因为信奉自由市场个人主义的意识形态，为了保护消费者的利益，反对不正当行为，如何严格规范经济活动，采取了多少旨在促进企业发展的行为，或者采取不干涉政策)。

这本书(特别是第二、九章)是从各种角度来探讨德日与昂格鲁-撒克逊即英美社会的不同之处的。自从法国官商米歇尔·阿尔贝尔(Michel Albert)写了极具刺激力的《1991：资本主义反对资本主义》(Capitalism contre Capitalism 1991)之后，昂格鲁-撒克逊这一术语就已经得以确立。尽管昂格鲁-撒克逊资本主义无可争议地，主要指的是美国的经济形式，而且正是由于美国的无可匹敌的力量和榜样使它扩散到整个世界，但加拿大、新西兰和澳大利亚所具有的类似的体制这一事实给这一术语增加了某种合理性。

两种经济体制的不同，不仅仅表现在对“效益”的作用，即如何最大化地利用珍贵的资源上，也表现在对变化的限制和机会，动态地变化应对的能力上。他们也有社会问题，如不同程度和方式的不平等，社会的团结以及人们对于社会公正的信念问题等等。这就是为什么在我看来，让中国人民了解经济组织的不同方式，特别是德日与英美经济体制的不同之处，就是十分重要的了。我听说，自从1993年中共第十四次代表大会以来，中国在不断地展开有关构建“现代企业制度”的争论，这样的争论经常是建立在一种假设之上，以为真正的“现代”商业公司的形式只有一种。而实际上，这些年建立起来的有限责任公司和股份有限公司的法律，已经被解释为各种不同而广泛的形式，这对于我来说，真是一件极好的事情。今天的中国经济是体制实验和学习的

一个巨大的试验场。在技术上“边做边学”，已经带来了经济发展的高水平，欧洲和美国的商店里日益充塞了中国制作的高精产品，在体制和组织上，也取得了相应的成绩。

当然，参与实验和学习的势力、模式是不同的，与美国和东南亚，德国和日本公司合资的企业提供了具体的模式、可传授的指导，并都产生了一定的影响。但在形成体制方面更为深远的影响是理性模式——通过商业学校、经济学家和政府官员发展起来的。不同国家的体制如何发挥作用的观念。

中国的体制改革者所知甚多并很具体的是美国模式（甚至比知道“具有中国特色的社会主义”还要具体得多）。毫无疑问，美国经济是地球上最有力、最多产的，并且（尽管不是在80年代，而是在90年代中后期）也是生产新形式的最活跃的先驱，“照着美国学，你也会成功”，这是一个简单明了的结论。

而且，这种模式作为一个具体的例子，经过典型的新古典主义经济教科书的合理化而进一步得到加强，大学经济系现在教的都是由美国经济学家写的，或者模仿美国经济学家写的同类教科书的同种经济学。自从俄国和东欧共产主义政体崩溃以来，这些教科书中的设想不仅渗透到全世界的院校，也渗透到全世界制定政策者的思维之中，使个人自由主义，或称市场主义成为一种接近于世界性的思潮。这种学说的教训已经成为世界各国政府信念体系中的一个组成部分，诸如将短缺资本投放到股票市场能够确保产生最高回报的观念；用户第一，加上自由竞争能够获得最大的生产率和普遍福利；政府只能在规范明确而严密的市场倒闭的条件下才应实行经济干涉；自由贸易和自由资本运作总是有利可得的；中央银行应该独立，它的惟一职责就是防止通货膨胀等等。美国的霸权不仅仅表现在它的“硬件”上，也表现在它的霸权文化的“软件”上。

今天，中国正在寻求进入WTO，从某些方面看来，很像60

年代的日本寻求进入“关税及贸易总协定”。与今天的中国一样，那时的日本在世界市场中正处于后浪推前浪之势。也与中国一样，它急切需要技术革新的能力，而与竞争对手相比，它的相对主要优势在于传统制造技术和低工资的结合。而且，至关重要的它还是一个技术引进者，也像今天的中国一样，是一个输入的、体制的（不仅仅就是物质的、技术的引进者），一个处于不断地变化，不断地创造、修改它的体制，急切寻求答案，向外国模式学习的社会。

不过，现在的中国和那时的日本有一个重要的不同，日本作为特定的美国客户的状况，使美国模式具有头号的影响并不奇怪，而且首先是，美国模式在那时，对于集体协议、收入再分配的尺度、旨在促进增长，充分就业的凯恩斯措施起了相当重要的作用，不可轻视，在今天，它已经发展成为自由贸易、以金融为主的模式<sup>①</sup>。其次，美国的影响力在70年代，正像在21世纪初一样，决不是压倒一切的。那时，社会主义远未名誉扫地，欧洲的社会民主健康而有活力。许多日本的体制设立者发现法国的计划、北欧的福利制度、德国的社会市场要比美国模式、既定的传统更令人满意，从而对于日本的再造和成长起到强有力的作用。这样，日本的经济改革建制明显地开始不同于英美的自由市场经济。终于到80年代，当日本仍然一浪推一浪的时候，美国经济反而停滞，许多，也许是大多数日本人开始相信，他们的体制，特别是商业公司 Nihonteki Keiei 结构不仅是独特的，也是优越的。因而，在80年代的美国商业学校里，甚至许多美国人都崇拜地、而不是批判性地研修有关日本管理风格的课程，一时最为

<sup>①</sup> 参阅 Ronald Dore, William Lazonick and Mary O' Sullivan, "Varieties of capitalism in the twentieth century", *Oxford Review of Economy Policy*, 15, iv., 1999.



流行。

今天的状况有了很大的改变，这本书并不只限于比较以德日经济为一方，美国经济为另一方之间的不同，也涉及到在德日这两个国家中所展开的激烈论争，这些论争是由那些认为本国制度有问题，一切都搞糟了的人发起的。这些改革家表明，我们所需要的就是近20年来英美成功创造出来的一切事物：客户第一，道德的和竞争的有效性原则，放松管制；公司管理改变到集中为股东创造价值上来；国家对于鼓励依赖懒惰的福利制度特别要压低水平，以及调整税收，让财富的创造者保有更多的财产等等。

这种论争在日本比德国更为刺耳，引人注目，主要是因为日本社会经济距离昂格鲁-撒克逊的观念更远。不过，很清楚，当1998年至1999年初写作这本书的时候，这些改革家的意见支配了媒体、商界和政界的言论。

尽管《金融时报》和《华尔街杂志》以一件件令人快慰的证据报道，日本公司为追求低价，正在取消忠诚的供应商，拒绝支持企业集团内的银行再筹集资金，宣布废除终身雇佣制等等，但下面我想证明的是，在某种程度上，经济行为的改变，实际上远没有那么富于戏剧性。

## 后来的发展

写完本书时，正像我在英文版序言中所说的那样，日本的经济和自信心都在出现恢复的征象，开始有更多的人对于改革者所倡导的股东价值、私营化和竞争的激烈化更多地表达他们的怀疑态度，而对日本管理体制的持久性和优越性更多地持有肯定态度。

现在，这点自信的萌芽又一次受到极大的摧残。美国的经济

滑坡产生了两个后果。第一，它使曾经为改革者们提供了很多启示的美国模式失去了光彩。近来，硅谷的神话已经沉寂。第二，输出前景的黯淡已经扼杀了日本经济的复苏，从而使其更深地滑入需求不足的通货紧缩之中。政治危机已经使一个新政府和新首相产生，因为他迎合了“机构改革”会带来繁荣的普遍信念，从而获得了巨大的声望。（他在议会首次发表 25 分钟的政策讲话中，使用“改革”一词不下于 37 次。）然而，他的改革意味着什么？就是过于仓促地清理公司的债务，好像只是加深了不景气。

他所强调的是结清银行往来余额单子上的坏账。然而，除那以外，2003 年之后邮政储蓄银行私有化，以及限制银行持有股票的改革（主要为了让银行与不稳定的股票市场相隔离）仿佛是迄今才阐明的惟一的法律性措施。改革计划似乎并未包括任何法律上的变化，有关这一问题将在下面讨论。自从本书写作 18 个月以来，实际的变化是很小的：

——为自营职业者和公司养老金方案，通过了对有明确规定的退休金分摊额以（有限地）豁免税收的法案（个人账户可以用于股票投资）。国家主要养老金制度也勉强得到调整。

——为公司管理体制改革正在草拟的方案取得进展，但它很可能被局限在至少要求有一位外部董事（其职责并不仅仅限于给股票持有者做警惕的看家狗的角色）的规定上。

——对于股票上市公司会计制度的法律要求变化较多。

——在东京股票交易市场外国控股增加到接近 20%（一般被描写成灾难性的消沉，但在这样的平均价格收益比率还是超过 30，甚至比华尔街的通货膨胀水平还要高）。

——尽管来自美国的压力日益严重，但并没有促进有敌意的接管工作。

——建立有弹性的主要劳动市场的措施还遥遥无期。

德国也实行了养老金制度的改革，在功效上类似于日本，

只不过更多地以个人投资账户代替了部分国家规划。更具有实质性意义的改变是为了放松交叉控股管制，减少银行介入工业所有权而明确制定的资本增值税法律。更为模糊不清的是实施昂格鲁-撒克逊化的关键——怀有敌意的接管的进展情况。Vodafone 接管 Mannesmann 的事例很能说明这个问题。与《金融时报》预言这次接管将会在“金融逻辑和德国民族主义”之间发生冲突相反，这场战斗最有意义的事情就是德国管理部门（已输掉）明确地以他们最能为股东提供最大的价值为理由而与之斗争。然而，当一些人发现这次接管发展下去会威胁到德国公司和共同决策制度的完善之后，开始起草旨在加强公司抵抗能力的法案。这个努力因为德国政府最终（开始曾拒绝）同意主持拟订欧洲接管准则而受挫，准则模仿英国，授予股东以很多的权力来限制经理人的正当防卫（股东或许为了他们的利益而反对接管出价）。然而当这一准则提交欧洲议会讨论时，德国 Euro-MPs 动员了意大利和西班牙来支持他们击败这一准则，这一失败被伦敦城市之音和《金融时报》的 Lex 专栏形容为“不光彩的”。尽管这将影响到是否模仿照办的问题，但因为德国接管法律对于管理职责比欧洲法案更友善，正重获生机，接管的相似形也比日本大得多。

今天，我们只是刚刚处于世界性的经济大衰退的开端，它的深度和严重性将比受到恐怖袭击后航空工业的崩溃坏得多，对于这些问题或许会产生很大的影响。但是迄今为止，我对于德国比日本资本主义更符合英美模式，更有相似性的判断（参阅本书最后一章），在近 18 个月以来并没有发生改变。在最后一章我谈到的，中国所发生的，特别是企业制度最终在中国取得支配性的地位这一改革，将对日本体制改革也产生相当大的影响，我特别感兴趣听到中国对这一观点的反映。

## 中国的论争

让我总结，现在中国正在进行的论争，似乎特别集中于国有企业和集体企业这两个话题。的确，这是关系到将来中国的经济和社会何去何从一个至关重要的决定，正像我在第四章谈到的，日本改革的中心话题也是关于企业管理的论争一样。

### 内部控制和外部控制

英美模式对于企业管理的基本出发点有双重的策略：首先，企业效率以它给予所有者的回报来衡量；第二，经理受命于所有者（外部控制），否则无效。因而，大量的经济学文献把复杂的游戏理论技巧应用于代理原则，以确保经理代理行为按照所有者原则行事。因而，让公司对于股票交易所、多位所有者、公司账目的绝对透明怀有信任感是必要的，以使“市场”作为一个整体能够发挥必要的外部控制的作用。股票交易所的控制方式应如下列：如果投资者能够对于一个公司的成绩和价值做出准确而精明的判断，股票交易所应该订出相应的股票价格；如果因管理不善，股票下跌，股票持有者将强制经理人加以改善，或者让更好的管理班子组织接管，将这个公司廉价买入，不称职的经理人将因被解雇而受到惩罚。

近来谈论上海股票交易所没有效率和腐败问题的很多，一个见多识广的，诚实的股票交易所必要按照上述模式功能的设想来提供这种外部控制的管理方式。因而，股票交易所是适当的功能经济的关键性设置，比其他的一些替代性手段，如引导家庭或公司存款进行商业投资，即通过银行储蓄和借贷，或者通过税收和政府补贴，或者通过固定利息债券的方式要优越得多。

如果那个模式是符合现实，的确是可靠的，但是到目前为



止，有大量的文献说明并不是这样，甚至在股票市场资本主义的产地——美国也如是说。<sup>①</sup>

迄今为止，日本企业体制建立在不同的双重策略之上：首先，企业的效率不仅仅看它给予资本所有者的回报，而且还要看它给予消费者、地方和国家，还有雇员（特别是后者，包括经理和工人，形成了类似团队的实体）的回报。（日本企业建立的或许并不是相当于中国的“铁饭碗”——国有企业式的团队，然而，也远非是按照合同雇佣，听命于经理的临时集合体。）第二，促使经理人发挥功效的外部控制更多地来自于生产市场消费者的反馈，而不是金融市场，同时来自于组织内部的控制，如果不是更多，起码也和效率同等重要。

日本有哪些内部控制的手段？首先，必须摆脱所谓典型的垂直领导组织形式的简单观念，这种观念指示着谁具有高于谁，谁响应谁的权威，这只能说明了一半的情况。有时，下属的“建议”在某种文化中比其他文化回答得更多，更有力。所以，如果一个人谈论有关内部控制比得上由股票所有者施行的外部控制，他一定不能忽视所谓的“毛细血管式的控制”，较高级的经理对于那些为他们的重大决策准备文件，做细致工作，更年轻而富有朝气的初级经理的直接控制。（不要忘记日本的终身雇佣体制：今天的初级经理就是明天的高级经理，并在默默地竞争着破格提拔）。有时，当初级经理僭越地建立起自己的研究团体，为高级经理写出备忘录，抗议他们认为是战略性的错误时，会有“毛细血管式”控制的另一种更正式，更集体性的形式。

---

① 自从我写本书以来，我只提及已出版的两本极好的实例：J. Shiller *Irrational exuberance* and Mary A. O'Sullivan, *Contests for corporate control; Corporate governance and economic performance in the United State and Germany*, Oxford, OUP, 2000.

取代外部控制的第二种内部控制方式是由高级决策人组成大董事会（在大公司要达到 50 人），对会长和他的心腹顾问实行监控。说到实际的决策权，这些董事只提供印章，他们讨论商业的战略问题往往只停留于形式。但他们在公司内部反映民心，雇员的“公共舆论”上起到重要的作用，最高决策人对于这点通常是相当敏感的。

第三种内部控制方式来自公司的工会组织。在日本典型的大公司，工会是自主的，仅限于所属企业范围。1946 年的贸易工会法并没有详细说明作为“雇主的代理人”，哪些人可以加入工会，这实际上意味着初级管理人员，在他们提升到有职权的位置之前（一般在 30 多岁），也可以成为工会会员。（明确提出“雇主代理人”这一指称，因为这个法律是根据雇主和雇员之间存在着强烈的敌对冲突的假设而起草的，这在 40 年代后期是正确的。今天，在工会和非工会之间划出了一条界限，然而，在对于公司的未来具有着决策权和这些决策的受惠者之间，那些利益很深的相关者除外，还没有理所当然地划出一条清楚的分界线。）工会限制经理职权的方式是通过劳资共商委员会，委员会按期举行会议，研究 a 项目报告（经理已经做出决定的），b 没有做出决定，需要共商的项目，c 联合决定的项目。在德国共同决策体制中，哪一类的决策，在哪一类的范畴内起作用，是通过法律建立的，或者不是；还只是通过一种“机构”——公司内的劳资合同。

英美体制外部控制的作用在于通过威胁性的惩罚（通过接管，通过股票市场非个人性的运转，或者被董事会解雇，这个董事会受外部董事的支配，他的职责被明确规定代表资本所有者的利益），以使经理们保持诚恳和效率。日本内部控制机制通过对于经理人施加道德压力（面对面的，非个人的，疏远的）而起作用。很清楚，至关重要的因素就是那些人的道德感。这是由什么决定的？首席经理往往都是在为公司服务终身之后才能近于胜

任。他们的玩忽职守或欺诈行为会毁坏这个公司的荣誉，如果不能符合经济现实加给它的预算硬限制，或许会导致公司破产，这样的威胁的确能够增强这些经理的道德感。

经济学家，甚至包括社会学家都不喜欢诉求于文化的阐释，但我认为这并不是毫无关系的，对于道德感所施加的外部惩罚和内部压力之间的不同反映了建立于孔孟仁政之上的社会和建立于西方道德传统，基督教原罪说之上的西方社会之间的不同。相信性善说社会的一个特征，即在它的政治科学中有仁政传统，所谓仁政是一种更注重劝善，而不是惩恶的统治方式。

孔孟之道传统是由日本和中国共同承袭的。我没有能力来说它与当今中国有关企业管理的论争是多么的密切，这个传统在多大程度上融进了中国正在寻求建设的“有中国特色的”社会主义之中，但我的主要观点是内部制约和外部制约的整个平衡问题，在任何企业管理的讨论中都是极其重要的。一般而言，忽视这个问题是相当错误的。

有关中国企业管理的英语文献忽略了这个问题，这些文章几乎专门集中在外部控制上，目前部分地仍然由政府和党的机构来实行监控，银行、股票交易所和资产管理公司的控制作用正在得到加强。例如，我几乎没有发现有关职工代表大会的材料，或者有关如何通过任职和提升体制来强有力地影响经理们道德感的内部控制的信息。

我认为这好像就是受到文化霸权危害的一个典型例子，参加讨论的那些为美国模式闪光的卓越成就所迷惑的人只看到了这幅图画的一半。

## 会计制度

会计制度作为经营效率工具的重要性是不言而喻的。好的会计管理制度对于生产计划和金融计划，以及成本降低核算都是必

要的指导。然而，近来改善德日会计制度的压力，在很大程度上不是出于经营效率的考虑，而是来自金融市场，来自投资者和潜在投资者。因为他们想知道公司的股票价格是否真实反映了它的资产价值，或者是低估还是高估了公司价值，而要求公布账目，加强透明度。特别是那些受理合并和兼并的投资银行要求能够为需要接管的公司估价提供有用的信息。目前日本对于它的会计制度的改造基本上是为了达到此一目的。未来的资产估价是以它们的市场价格为准（公司接管的收购价格或许按市场牌价），而不是他们获得的产权（全部，或是仅限于公司内部）价格。养老金负债必须严格按照退休年龄和寿命期限设想来进行成本核算，惯例是养老基金资产应该与总的负债相等。（在传统的日本公司，如果放弃本期收益是必要的话，对于以前公司未参加职业活动人员的养老义务，当然，并且是没有问题地由未来几代人承担，正像欧洲预扣所得税的国家养老金体制一样。）这种团队承担的精神是这样的坚固，以至人们不明白他们需要充分估计到这个潜在未来债务贴现后的现值，也不明白那些债务需要经由基金获得全额的保险。不管是为了未来的收入，还是作为收购控制的一种手段，为了买卖公司股票人的方便，并没有把保险费估定得很高。

因此，在日本从旧的会计制度向新的转变具有重要的含义，它涉及到企业形式从雇员至上到股东至上的转变，这个富有争议性的转变也是本书探讨的主题。

会计制度只是这个转变的一个具体的事例，它特别加强了企业为谁的利益服务，应该如何分配权利的意识。

就在最近，日本不顾战后牢固树立的把公司看做是团队的概念，改变了它的会计制度，很像今天中国在使用的会计制度，也很类似于英美国家。这个制度主要集中在两个账户上，基本适合于资本所有者：一个是表明所有者资本净值的账户；一个是表明经营资本年度利润的盈亏账户。从销售比率、资本使用比率、产



权资本比率等不同方面来看利润年增长利润率是判断经理人效率的主要尺度。

利润核算把雇员的工资、薪水和福利看做是诸多成本中的一种，和原料成本相等。经理能够通过裁员、减薪、削减福利等任何手段来降低成本而不影响产量，这可以说是提高利润，获得高效率声誉的一种手段。

计算效率比计算利润有一个更好的尺度，实际上这就是所有国家的会计制度都在使用的计算 GNP，即增值价值计算。增值价值把公司看做是一个集体代理机构，它使用在此工作的人的头脑和体力，连同投资者与债权人提供的资本，以创造价值。能够创造多少价值是根据公式来测算的，这在实际的操作中相当复杂（和一切会计制度的测算一样），但其原理很简单。一方面作为集体角色产生的商品和服务价值，另一方面为了创造价值不得不购买、输入的原材料、商品和服务，这两者之间是不同的。

增值价值的最大化，即每一单位使用资本总额的增值价值、每一雇员的增值价值，某类总要素的增值价值，能够像最大利润一样，精确地测量出效率。它的益处在于：能够按平等地位支付工资、薪水，给予资本（付给债权人的利息、股息、租金等）报酬。在增值价值分配表上有两个项目，另一个主要项目是以不同的税收形式支付给国家或地方政府，另外还有或许可以称为支付给公司及其未来的款项，如折旧、利润的保留和再投资部分。如何处理后者可以反映所有制的观念。如果这个公司被简单地看做是资本所有者的财产，那么留存盈余就是给予资本报酬的部分。另一方面，像近年来的中国一样，如果公司不被看做是“合同矩阵”（matrix of contracts），作为个人主义新古典主义的机构，而是一种“真实存在的法律实体”，那么留存盈余就能被看做是属于这个“公司”，由雇员和资本所有者共享和支配。

以平等为基础建立起来的给予雇员和资金提供者的报酬分

配，其象征性的含义将会对读者发挥作用。它强调了一个观念，即公司创造的价值是提供思想和实际实施的人与提供资金来源的人共同协力的结果，我认为，这个观念与“有中国特色的社会主义”的概念是相当一致的。

有关公司管理的论争和内部管理、外部管理的重要性问题，有关会计制度和增值价值观念的效能问题，这两点意见并不符合世界主流意识形态，这两种假想会在中国，也会在日本和德国的论争中提到议事日程上来。我希望本书谈到的德日两国发生的论争和当代中国体制改革的实验也能挂钩。

最后，感谢把这本书翻译给中国读者的译者们。

罗纳德·多尔



# 引 言

---

到目前为止，多半你不是致力于发展经济，就是保护环境，或者经商，或是倡导实业，或立业，或顾家……，我们的态度呢？我们要维护财政的可靠性和社会的公正。我们要保护个人的团体的特性以及国家团队的精神。

威廉·克林顿 佛罗伦斯第三条道路会议，1999年11月21日

英国必须把这场已延续百年而毫无结果的争论抛到一边去了，争论的问题是要企业还要公平，左派们要牺牲好的经济以促进好的社会，而右派们则要牺牲好的社会以促进好的经济。

戈登·布朗 预算讲话 金融时报 1999年11月10日

什么样的政府限制发放丧失劳动力的补助，却同时为企业家大大削减资本所得税？英国工党政府。过去，财政大臣似乎认为财富的创造是一个抽象的过程，没有个人的致富就创造出来……，再等几年吧，那时候我们甚至会听到布朗先生谈“滴入论”的作用呢！

Lex 专栏金融时报 1999年11月10日



都看到了吧？脑子空空又想做一些做不到的事情的政客，以及他们实话实说的评论员。评论员及其创造财富的同胞们知道他们自己的立场是什么。如果要我用一句话来解释我的副标题中比较（versus）的意思。答案就是这样的：德国人和日本人，不管是戈登·布朗和克林顿依靠的是政治左派还是他们称之为右派的人，对于钱的动机的看法与政客们以及评论员的看法都不同。他们倾向于认为有钱多好呀，很少人不为钱奋斗，但是如果你问问人们为什么那么努力地、认真地、富于创造性地、像创业者般地工作，“钱”字只是答案中的很小一部分，你还需要考虑社会结构，组织安排的公正，友谊，共同管理，人与人关系形成的责任以及工作本身带来的满足感。

我希望本书能使人们注意到，他们所谓的相信事实，他们的信念实际上更像是其他人行为举止的投影，或者说是附和了其他人的看法。反过来讲，如果在一个社会里人们听到的就是只有钱才是最重要的，那这个社会的成员就可能都成了金钱万能论者了。本书不是专门阐述“人性”问题的，因为这个理性的最机械的人性暗含在新古典经济学教科书的几乎每一页的字里行间。这本书是关于活生生的人的，家庭，学校，烟草广告，电视连续剧，政客们的演说，工作中建立的友谊，使得他们一个个成为有自己特点的人。他们的情况可以千变万化，但是他们——起码大多数——都可以被辨认出是美国人，日本人，英国人还是德国人。

我在这里专门讲了关于相信钱和动力的问题。除此之外，这些社会之间互相的区别可以列出一个很长的单子，关于这些区别随后几页还要专门提及。总的来说，这本书不仅仅只是关于这些之间本身的差别，它也是关于在德国和日本的人数众多的那些相信或者声称相信国家一直都搞错了的人的。主张改革的人认为需要采取那些使美国和英国过去二十年来成功的政策：为了消费者

的最高利益，为开展有益的提高效率的竞争而放松限制；改革企业管理使经理能一心一意地为股东谋利益；废除鼓励懒惰的福利国家的做法，改革税收制度，使创造财富者获得更多的财富。

这场辩论在日本比在德国显得更为重要和热闹，主要因为日本社会和经济离英美的理想模式更远。在1998年和1999年的早期我正在撰写此书的时候，毫无疑问，改革派的声音在传媒和产业领导人的讲话中绝对是占上风的。

当然，实际的经济行为的改变远远跟不上热烈的辩论。不过，金融时报，华尔街日报的记者确实以鼓励的口吻，提供有事实根据，热情洋溢的报道。他们说日本人终于放弃了他们过时的，不理智的任人唯亲的做法；公司拒绝给银行以牺牲自己利益的帮助，即使这些银行也属于同一个企业集团；公司可以放弃原先忠实于自己的供应商，而去获得更加便宜的供应商。公司宣布终止“终身职业”的做法，宣称已接受股东价值的新理论。在德国情况也大同小异。日本的媒介比德国的媒介更加明确地表示了这样的设想：预报英美盛夏的到来只是一个时日的问题了。

最近，尤其在日本，受到极大伤害的民族自尊心正在恢复。1999年3月1日一家名为“Nikkei Bijinesu”商业杂志封面的通栏标题是“因特网的权力尚未使日本醒悟！”但到10月11日，该杂志已在报道“电子革命的第二浪潮：日本和美国正在互换位置”，它谈到日本的联网移动。互联网自动电话数日一月份还是零，但到了八月份已升至150万个，而世界其他地方的人们还没听说过这种电话。随着信心的恢复，改革派的声音小多了。维护日本制度的这一派看上去似乎也不怕挑战“世界标准”了。（实际上已是占全球统治地位的思想体系了！）他们开始较勇敢地说出自己的看法。丰田的主席在同国际商业论坛（通用电器的杰克·韦乐其是明星主席）会上说，他的公司不会放弃终身雇佣制，不管标准普尔如何降低他们的信用等级（Nikkei, 10月8日，

1999)。在德国，Vodafone与曼内斯曼公司的争论使许多问题的焦点更加清楚了。尽管这场争论并不是“金融逻辑和德国民族主义意志的冲突”（Lex专栏愚蠢地给了这么一个标题）。戴姆勒—奔驰汽车公司的西兰普先生和德意志银行的阿克曼先生都是从股东最终能否获利的角度来考虑如此办理的报价（他们考虑更多的是关于作为有机实体和忠实对象的企业，而不是德国民族主义）；然而，如果最终曼内斯曼公司失利，其60%的股份落入外国人手中（对曼内斯曼公司的总裁埃瑟先生来说，是极具讽刺意味的命运），那么德国的民族主义情绪到时会明显地加倍地高涨起来。谁知道呢，五个月之后本书到达书店的时候，对书中论述的问题的整体看法也许也改变了。毕竟连有魔术般说服力的格斯潘先生再也不能继续说服基金经理，让他们相信价格与收益的比率，未偿清的边际贷款，消费债务以及国际贸易逆差会不断地上升，同时的美国资产价值无休止地增值。突如其来的“纠正”措施对华尔街的许多不愉快的影响之一就是日本和德国主张股票市场资本主义改革派声音的减弱。出版学术书籍之慢给书写现代社会作者带来的风险，读者们也许比我还更有体会。

写这本书的念头始于1991年，当时想与一个德国同事写一本关于日本和德国的资本主义经济如何以相同的方式不同于英国和美国的资本主义经济，以及对东欧国家来说，繁荣的股票市场是否真正是他们在自由市场基础上重建他们经济的关键。我们还没动笔呢，麦凯·阿尔波特谈了他对不同类别的资本主义的看法，他把他的中心意思讲得非常有趣，尽管不是每一点有根有据（那时候我还不像现在，对那些不假思索没有事实、数据就轻易相信我的人不大放心）。后来，第二年，阿伦·布林德在莫斯科召开的国际经济协会会议上，雄辩地作了关于“告新经济书”的讲话。但是，不久大家看得很清楚，在东欧没有人对阿伦·布林德感兴趣，更不要说对我们了——我的俄国和匈牙利朋友未能成功地把

我的一篇短文的译文登载在当地杂志上就是一个明证。不过，九十年代的头五年，我虽然无多大热情来完成本书，却仍然有勾画一种稳定的资本主义替代形式的打算。最后，我还是写成了一本书，而且书的主题就是是否继续存在一种资本主义的替代形式，这甚至在五年前我也是绝对想不到的。

我要感谢很多人：经济业绩中心和它的主任 Richard Layard，要感谢其署长 Nigel Rogers 和 Marion O'Brien 这些年来给了我一个家；感谢 Leverhulme 信托基金，它很久以前就给了我一笔赠款使我能开始写书。感谢 Rex Richards 和 Barry Supple，他们很理解我的似乎永无止境的酝酿本书的准备阶段；感谢那些让我了解德国的人：Wolfgang Streeck，本书原来的合作者，他这些年来一直给我以指导；Isabela Mares，她帮助我在德国的惟一一次实地考察，使我大开眼界。感谢 Ansgar Richter 与我多次发人深省的谈话，尤其要感谢 Gregory Jackson，没有他核实数据，细读打字稿，我不可能完成此书。我还受益于参加由 Kozo Yamamura 和 Wolfgang Streeck 组织的日本/德国项目会议。我在日本期间得到 Inagami Takeshi 的帮助，他给我寄了许多传真和电子邮件使我了解当时日本发生的情况，他告诉我应读哪些网页，他领导了由资深学者，企业家和官员参加的全球标准学习组，这个组织是 1998 年春我在日本期间我们一起成立的。我还要感谢已故的我非常相信的教授 Sato Seisaburo，因为他的帮助，我才能在思想活跃的政策研究院学习了三个月。Rengo 研究院的 Suzuki Fujikazu 不断地邮寄给我各种信息和固执己见的评论意见，Kanamura Yasuhiro 和 Pujimoto Makoto 有时协助我邮购研究资料。我还与许多人共进午餐，并毫不羞愧地借用了他们的想法，在此只提以下几位：Asanuma Ken, Larry Duke, Kosai Yutaka, Namiwaki Yoshiyasu, Ogata Shijuro, Ono Kenichi, Takai Kunitake, Tanaka Masami 以及 Yoshitomi Masaru。



在写本书的不同阶段，对不同章节提供有用的，有时是至关重要的评议意见的人有许许多多，我一一感谢他们，在此要提及的有：Masahiko Aoki, Chris Beaman, Suzanne Berger, Andrea Boltho, Colin Crouch, Andrew Gordon, Gregory Jackson, Henry Laurence, Bill Laxonick, Mary O' Sullivan, T. J. Pempel, Henry Rosovsky, Mari Suko, Ulrike Schaefer, Wolfgang Streeck, Ezra Vogel, Robert Wade, Hugh Whittaker 以及牛津出版社的不知名的校对编辑。我还特别感谢 Andrew Gordon 在哈佛大学组织的一次研讨会，这次会使我仔细推敲了本书的最后一稿。

我还要感谢日本研究月刊杂志的编辑，他们慷慨地让我使用首次登载在他们杂志上的资料。

当然，所有的错误和不妥的意见都是属于我个人的。

罗纳德·多尔

1999年11月24日

# 目 录

---

## 译者的话 股票·福利·经济制度

——昂格鲁－撒克逊模式与莱茵模式的比较…… 郑秉文 1

中文版序言…………… 1

引 言…………… 1

导 论…………… 1

第一节 金融化…………… 3

第二节 退休金与生产至上论…………… 6

第三节 股东价值…………… 8

第四节 资本家－管理者的反动 …… 11

第五节 别紧张，放松点吧！ …… 13

第六节 金发经济：日本的模型 …… 17

第七节 ……还有德国 …… 18

第一部分 日本模式…………… 20

第一章 长期承诺的社会…………… 20

第一节 公 司…………… 20

第二节 辅助环境…………… 30

## 2 股票资本主义:福利资本主义

第三节	关系贸易	33
第四节	政府的角色	39
第五节	一种体制?	42
<b>第二部分</b>	<b>日本的变化和论争</b>	<b>47</b>
第二章	变化之根源	47
第一节	经济参数的变化	47
第二节	美国模式的再生力量	48
第三节	价值观的长期转变	53
第四节	性别和家庭	55
第五节	阶级和平等	60
第三章	企业管理:从雇员至上的公司到股东至上的公司	68
第一节	来龙去脉	68
第二节	改革的争论	71
第三节	立法上的变化	96
第四节	变化中的压力:变化中的实践	106
第五节	保卫雇员至上公司?	132
第四章	贸易关系	137
第一节	破坏关系贸易的因素	138
第二节	强化?	141
第三节	显见的行为趋势	142
第四节	企业集团	146
第五章	作为共同体的工业:竞争者之间的竞争/合作的平衡	148
第一节	合作与共谋:公共契约	148
第二节	“自己的公司优先”	151
第六章	政府在经济领域的角色	163
第一节	松绑运动的背景	163
第二节	观点	167
第三节	实际变化	169

第四节 政府作用的展望 .....	171
<b>第三部分 德国模式</b> .....	176
第七章 德国金融经济 .....	176
第一节 德国的金融 .....	178
第二节 变化的征兆 .....	181
第八章 联合决议公司 .....	188
第一节 攻与防 .....	193
第二节 发展中的转换——管理策略 .....	198
第三节 发展中的转换——与雇员的关系 .....	203
第四节 是什么被置于危险之中? .....	214
第九章 有组织的共同体 .....	216
第一节 分崩离析? .....	220
<b>第四部分 结 论</b> .....	226
第十章 好人一定没好报吗? .....	226
第一节 效率? 竞争? .....	233
第二节 资本: 长线还是快捷? .....	235
第三节 周期性因素 .....	237
第四节 商业策略: 垄断权 .....	238
第五节 技能、文化和组织 .....	239
第六节 理想和资金何处会合? .....	241
第七节 产业方针? .....	247
第八节 智力资源 .....	247
第九节 结 论? .....	248
附录 股票资本主义及其普及 .....	250



## 导 论

---

阅读本书有两种方法。一是作为对日本近期发展的研究——或许可以带着一种幸灾乐祸的心情来读。十年前，当劳动市场的“弹性”学说大行其道，英国首相托尼·布莱尔向全欧推广，成为官方正统思想的时候，多尔曾经谈道<sup>①</sup>，日本的刻板可能具有另一种类的弹性，读者也许会问，你和那个多尔是同一个人吗？的确，日本人曾经没有很多自由，他们不仅不能随意换工作，随意雇佣和解雇，而且不能自由投资或撤资，任意挑换供应商，或是在星期一买下一家公司，而在星期四就把它卖掉。然而与此同时，由于接受了“终身职业”等所有这类长期承诺的限制，日本人获得了安全性和可预期性，这就意味着远为灵活的合作，也没什么由于既得利益冲突而导致的改革流产，因此在长远意义上建立了更高的效率，更快的创新，和更具凝聚力的平等社会。

另外，还是这个多尔，他对于那些倍受质疑的 70 年代理论，诸如收入政策，工业民主，以及阶级合作等，表示了他无限的怀恋，并告诫，尽管存在文化和价值观上的巨大差异，我们还是应

---

<sup>①</sup> *Flexible Rigidities*, London: Athlone and Stanford: Stanford University Press, 1987.

该认真借鉴日本<sup>①</sup>，从而在处理我们自身事情的时候，寻求一种更少矛盾，更少独裁，以及更多平等的方式？

一些读者可能还会问：多尔现在是否不得不说，“日本模式”的泡沫已经破灭，不再有人会听那些“要借鉴日本”的说教和胡言了？显然，多尔不会放弃。日本头脑清醒的改革家们，在美国财政部和东京大批美英金融分析家的不出于私利的引导下，正在勇敢地摆脱那些刻板的束缚，加入全球弹性市场的激烈竞争，与此同时，出现了一位新的“杞人”多尔（Jeremiah Dore）。他以客观阐述过去十年中经济结构的变化和经济结构理念的变化为名，实际上流露了哀婉之情。和他那些古稀之龄的日本老友一起，多尔追悼“他们的”日本正在逝去，极力试图相信这个国家将再次成为质量和创新的代名词，而且到那时日本仍将是他们曾经熟悉的那个日本：暗箱操作，卡特尔主义，任人唯亲。

无疑，我是把这些潜在的漫画家漫画化了。然而，我在这里的讲述，即有关日本的近期危机和反思，确实相当不同于美国常胜主义者对理查·凯茨新作《日本：没落的体制：日本经济奇迹的崛起和沉落》<sup>②</sup>的大肆宣扬——该书在美国广受称颂。首先是着眼点不同。大多数讨论，包括日本人之间的讨论，都是关于近来的变化，不论是自然发生的还是人为设计的，涉及到日本在国际新重商主义中的竞争实力。我将在本书最后一章对此问题进行阐述，但很明显我主要关注的问题是这种变化对生活质量，社会关系质量以及收入和生活机遇的分配所带来的冲击。由于着眼点的不同，从而导致了对于因果关系的不同评估，不同解释，不同

---

<sup>①</sup> *Taking Japan Seriously*, London: Athlone and Stanford University Press, 1988.

<sup>②</sup> Armonk and London: M. E. Sharpe, 1999.

主张，以及不同推测。不过，希望我这些就近期经济实践和思考的描述，对于抱有不同着眼点的读者仍然有所帮助。同时也希望，我已有足够的训练，使我能尽心尽力地使得自己的描述基本公正，即使在讽刺口吻的旁白和插话中反映出了我的偏见，怀有不同偏见的读者仍然可以从中获取用以反驳的信息。

然而更重要的是，本书的争论并不只是关于日本。

## 第一节 金融化

本书也论述了关于现代资本主义，以及对于所有工业社会具有共性的渐变模式。这是阅读本书的第二种，也是更重要的读法。日本所发生的情况，是一种潮流的重演，这种潮流长期以来在美国和英国是显而易见的，而且在过去二十年中被大大加快了。这种潮流可以称为后工业主义，新自由主义，称它为个人致富和全球主义的结果，或者如果你是福山的追随者，你可以称它是“大崩溃”的一部分。这种潮流的组成部分千丝万缕，但最能反映其占主导地位的共有部分的标记可能是——虽然我应该尽量避免使用那些怪异的新创名词——“市场化+金融化”。

或许单单“金融化”一词就可以了，但是这里所指的是进程，不同于希尔佛丁在他 1910 年的著作《金融资本》中所讲述的资本主义金融化。它完全不是已经“组织化”了的资本主义，因而大大降低了实力金融家个人角色的重要性，为市场力和庞大的金融服务业提供了广阔天地。图 1 中标示了这种转化的一些主要组成部分。通讯和运输价格的大幅降低，加之近几十年来科技巨大飞跃（图中左下角）所带来的全球化的可能性，使得金融服务业以及相关的信息服务业，可能成为最大的出口行业，取代传统的制造业而成为国际竞争的主要焦点（在今天，你可能只用美国在线 5% 股份，即可买下整个美国钢铁工业）。然而，在我的

#### 4 股票资本主义:福利资本主义

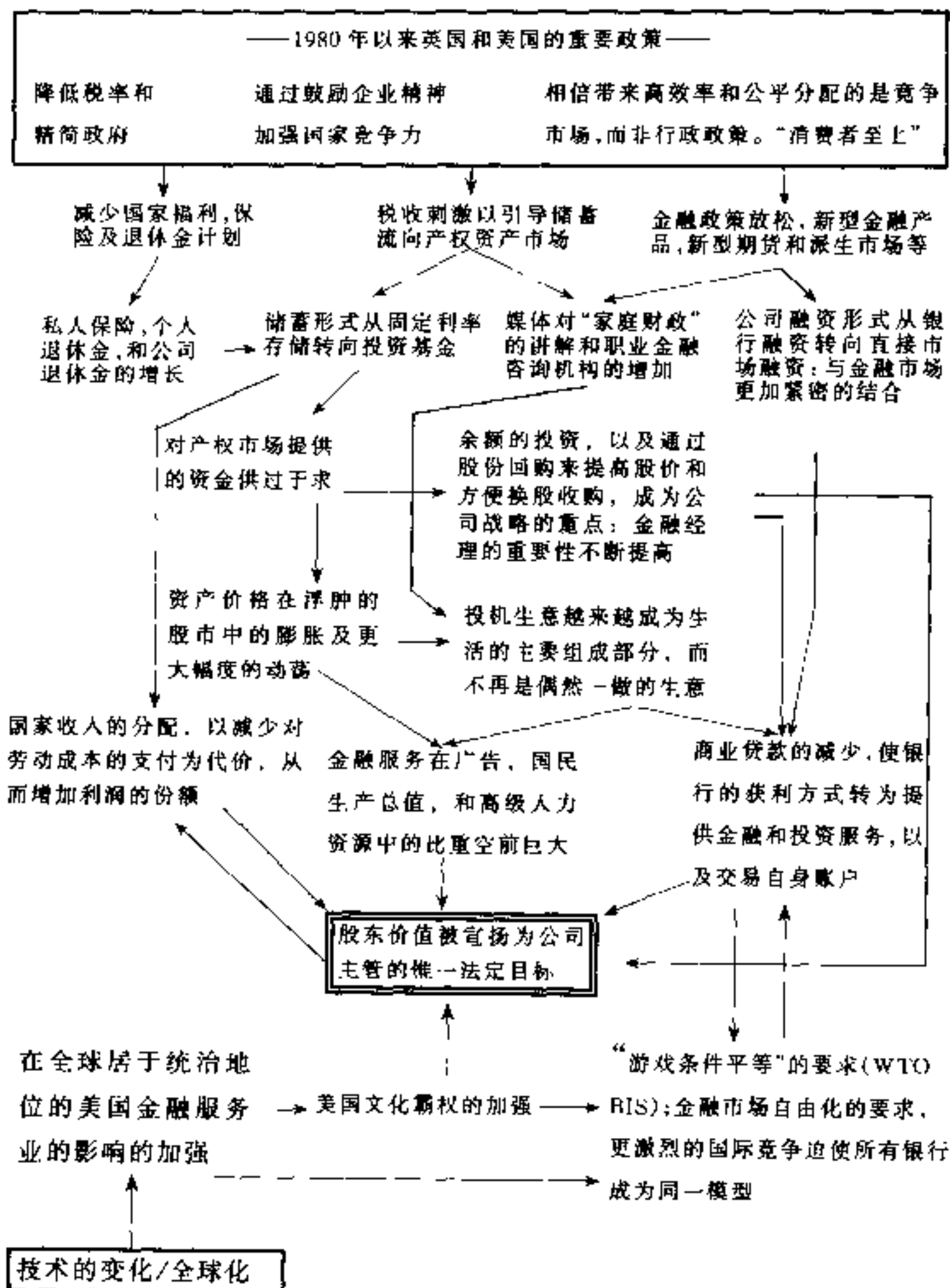


图 1 新自由主义和金融业重要性的上升



因果关系图中，“便利”只是四个根本原因之一，而其他三个（图上端），无论其扎根于社会和科技变化的深度如何，则更是政治意愿的直接结果。它们是里根和撒切尔新自由激进主义的显著特征：一是使国家大幅度撤离养老业的决策；二是对于“竞争力”的专注，也就是将国家的骄傲和康健系于它在国际增长表中的地位；三是接受亚当·斯密的观点作为公理，这种观点认为，比起拿薪金的公职人员，那些相互竞争的利益追求者将在无形之手（再加上许多电信业的管理办法，金融服务机构，电业管理条例）的牵引下，将对人类总的幸福作出更多贡献。

以后的章节将追踪这种潮流在日本和德国（时间较短）的形成和发展。其鲜明的特征如下：

——由市场竞争决定的经济行为越多，出于规章制度，或风俗习惯，或对贸易伙伴友情义务信任的经济行为越少；

——金融市场确定所有市场的步调，同时财富的影响力，不论正面还是负面，在经济周期中扮演越来越重要的角色；

——越来越多的人会像重视他们的房屋市值那样，来重视金融资产；

——传媒对于资本收入的报道，表明资本收入，与劳动收入同等重要；“家庭财政”中各种金融收入逐渐大于劳动收入；

——炒股成为一种消遣（或是从雇主那里窃取时间的消遣），与赌场、彩票、跑马等同样成为一种赌博形式；网上的即日股票交易使得只有万元存款的家庭妇女也可参与这类交易；

——对于那些即将进入老年，不得不靠退休金生活的人来说，无论是出于娱乐或是认真，对金融市场动荡性的赌博，已是他们生活的一部分；

——通过分析，建议，评估，广告，以及收取佣金而对这种赌博提供的服务，成为一个主要成长的行业，这个行业会更快地摆脱那些可以被电脑所取代的非技能劳动力，并且越来越多地汲

取一国的智力和雄辩资源，并且为它的拥护者赢得越来越多的，代表着一国支出能力的股票。

## 第二节 退休金与生产至上论

让我就金融服务业如何统治意识形态领域作一说明，尽管英国退休金变卖丑闻等事件本应已经发出警示（一位美国朋友说，自从美国报业开始以股权形式支付资深记者的报酬，金融利益已经占据统治地位）。大多数退休金问题的讨论都基于这样一个不容置疑的事实：传统的退休金制度不可能继续生存下去，在这种制度下，很大部分的年度收益被用于支付退休金，而投资却非常有限。这种制度已行不通了。典型的说法是，今天每个领取退休金的人可以由 3.5 个正在工作的生产者供养，而到 30 年以后，就只有 2.5 个生产者供养了。我们没有理由期望这 2.5 个生产者通过负担社会安全等税项来支付一个人全部的退休金。因此人们必须自我依靠，自己储蓄养老金。很少有人会问这些储蓄从何盈利？储蓄者可以有所选择。他们可以将积蓄放到中国或者巴西，指望获得后代中国人和巴西人生产的权益。由于汇率的动荡，这一选择可能有相当的风险。正如《金融时报》的主笔所提示的：认为“成功的亚洲人愿意为西方付养老金是基于西方人天真的互利的想法，经不起实际政治的考验”。当然国内经济成长可能也需要这些积蓄。但如果将积蓄存于国内，那么他们还是要作为退休金领取人，依靠那 2.5 个生产者来供养的。到时候他们这一群体在市场运作中难道一定能顺利获得利润和收入，而无需去从政治上说服那 2.5 个生产者为每一领取退休金的人缴纳必须的社会安全等税项？通过生产者供养退休者，市场和国家成为两种可选择的机制。对那些 25 岁的人来说，40 年以后才会而临退休，因此对其中任一机制并无更多的倚重。

然而，这并不仅仅是肯定与否的问题。确定这两种方式的最佳平衡，事实上是一个可怕的复杂问题，远非“自我依靠”和“不要成为年轻人的负担”那么简单。它涉及到对诸多事务的考虑：例如，市场力如何决定国民生产总值中资本和薪金的相应份额，惯例如何影响市场力；不同的机制安排对职业道德、工作积极性、以及储蓄动力的影响；对收入分配的影响；在分配收入时，完全基于财产的拥有还是适当考虑社区的融合；公民对于财产制度和政治制度内涵的承诺所具有的信心。然而，有关开立个人储蓄账户的广告费每年在英国就有 6000 万英镑，而比起美国宣传 401 (K) 条款的广告费，英国则是小巫见大巫，当人们看到这些时，又有谁会去理会那些争论呢？

在日本，退休金问题至关重要，在很大程度上将影响日本金融化道路的进程。在这条道路上，日本的起点远远低于英国和美国。一方面，它长期承诺的模式制约着正常的市场。另一方面，所谓的“生产至上论”影响着金融化。日本的儒家遗产之一就是有一套完善的“生产至上论”词语。每个人都理解“造物文化”和“挣钱文化”之间的区别（写下来时“物”和“钱”被注明是引用词）。那些区分“物”与“钱”的人通常表示前者——一种通过提供物品和服务来为自己的同胞出力的文化——比起后者，更有价值，更为优越，因为后者的文化纯粹是使自己更富有，而在此过程中对自己同胞所产生的影响是好是坏，他们毫不顾及。当然这并不意味着日本人中没有像 the Maxwells, the Rowlands, the Trumps, 和 the Boeskys 这样的大亨，没有他们的发财本能和行为模式，只是他们没有成为名人，也没有多少人要以他们为榜样。

赞同一切为了生产发展的想法可能会有把自己和维多利亚女王归入同一类人的风险，她在谈到 Rothchild 伯爵是否可当贵族时写道，她无法想像一个财产来自与外国政府签贷款契约的人，

国工业提高股本收益率，它们将产值中的越来越大的一部分留给资本的拥有者。<sup>①</sup>

人们可以接受调查报告中详细列举的事实，但仍不免对其解释持怀疑态度（随后的新兴市场的暴跌似乎也没有减低不顾生产价值一味增加资本报酬率的热情）。

当今，来自多方的呼声要求日本朝美国的方向发展。改革的程序可以多种多样——从雇员主权变为股东主权；从有利于雇员的公司变成对股东有利的公司；从假资本主义变成真正的资本主义；但它们的实质只有一个：把原先主要为雇员谋利益的公司改革成主要甚至专门为股东谋取利润的公司。对整个经济来说，这意味着它以股票市场为中心来衡量公司的成败，以股票市场指数为中心来衡量国民的福利，而不再用其他更好的多元化的公益标准来衡量社会发展的进展。本书的题目，股票资本主义与福利资本主义之比较，要阐述的也正是这一点。

美国和英国的商科学校有一段时间曾经辩论过公司以资产和股东价值为主导（这种观点已成占主导地位的昂格鲁—撒克逊模式，即英美模式）以及强调利益相关者，谁优谁劣。遗憾的是，在英国，五年前托尼·布莱尔在新加坡正好谈了这个问题不久，“利益相关者”这个词被偷梁换柱地用来形容新的第三条道路的一些模糊不清的特点，例如新的养老金制度和工业中的利润分享，但这两者都未触及财产权利的重新安排，没有动摇财产权优于其他权利的根本地位。

正是在这点上，日本和德国的体制明显地不同于英美体制。日本和德国的财产拥有者的权利受到了利益相关者——雇员，

<sup>①</sup> Richard Young, *Restructuring Europe: An Investor's View*, Goldman Sachs International, May 1997.

顾客，供应商，分承包商，债权人，地方社区——非常恰当的限制。日本和德国的有关做法也有区别。在日本，人们从不怀疑雇员的利益绝对是第一位的。当然比起英国公司，日本的公司更加重视、尊重供应商在其长期贸易关系中的利益。它们说要很好地为顾客服务。它们也认真地这样做，耍弄顾客的事是很少的。众多的利益相关者中，日本经理最重视的莫过于其企业团体的成员，即公司的长期雇员，因为这些雇员像经理本人一样，很早就加入公司，期待在公司获得事业上的发展。实际上对供应商和顾客的关注在很大程度上源自于对整个企业的关切。认真对待顾客和供应商有利于公司在社会上的名誉，因而也抬高了经理他自己在社会上的地位，他去参加商界的研讨会和其他活动时，人们总是把他和他的公司连在一起（他也这样看待自己）。

60年代是管理资本主义的黄金时期，在英国和美国有许多商人，包括一些主要企业和银行的最高领导人都具有对利益相关者负责的观念。原只限于公务员、警察和军队的终身制已扩大到私人企业，尤尼莱佛公司，英国石油公司，柯达公司，国际商用机器公司，大银行这样一些大企业中的管理阶层。英国社会的流动性大于日本的，尽管后者的流动性也增加了。高层管理人员比起高层公务员来也许要浮夸，专横一些，但是和公务员一样，他们收入的主要来源是工资，而且和高层的公务员一样，他们之所以有这份工作，部分得益于他们在终身服务的官僚机构里善于和人打交道的个性和能力，但更重要的是因为他们对公司的业务十分熟悉，不管是其产品、技术、发展的路子，还是其市场、供应的来源以及其雇员的情况。

官僚企业管理员和公务员之间的相似和文化上的共通性，在



60年代激起了像 Galbraith<sup>①</sup> 和 Shonfield<sup>②</sup> 这样的人关于社会将顺利地过渡到社会民主式的资本主义的预测。再退回二十年，Burnham 就已经设想有这样的管理人员了，当时他写了《管理革命》<sup>③</sup> 这本书，认为此书能改变我们对资本主义的看法。马克思写了《资本论》，论述了在一个家庭企业占传统地位的英国，资本与劳动的关系，当时典型的资本家既是拥有者，又是经理。现在，资本家却被有技术才能的拿薪水的管理人员和组织者所替代了，这些人名义上对分散的利益相关者群体负责，但实际上正如 Berle 和 Means<sup>④</sup> 指出的那样，他有范围很广的自行决定的自主权，还有 (Robin Marris<sup>⑤</sup>) 一种更多的关心企业增长而不是最大利润的倾向。

#### 第四节 资本家 - 管理者的反动

最近几十年，特别是近二十年我们看到的是资本家 - 管理者的反动。金融时报和花边新闻小报乐于报导的一个题目就是英国董事会会议室里的“肥猫”。这个反动的要害之处与其说是他们的腰包有多鼓，不如说是应该来如何计算他们的收入。这些人的高收入不是来自薪金，有时是和一定程度的利润有关的业绩红利，更常见的是来自股票期权。期权的价值取决于股价，这使得

① J.K. Galbraith, *The New Industrial State*, London: Hamish Hamilton, 1967.

② Andrew Shonfield, *Modern Capitalism: The Changing Balance of Public and Private Power*, Oxford: Oxford University Press, 1965.

③ James Burnham, *The Managerial Revolution* (1941), Penguin Books, 1945.

④ A. Berle and G. Means, *The Modern Corporation and Private Property*, New York: Macmillan, 1932.

⑤ Robin Marris, *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, New York: Free Press, 1964.

管理人员有足够的动力把他们的自身利益和完全由他们负责的股东的利益连在一起。1998年底,美国最大的200家公司奖励方案中的股份和期权的比例高达企业股权的13.2%,那年美国公司买回股份让其雇员操作期权的金额总数是2200亿美元<sup>①</sup>。因为在大多数情况下,公司账户里看不到授予期权的费用,有些人就开始问这样一个问题,即:股东们用来把管理人员的利益和他们自己挂钩的费用是不是已超过了其本身的价值——这一点我们将在关于体制效率的最后一章里再谈。

管理人员的金融刺激和责任感的改变是许多因素共同作用的结果,某些因素在我的图表中有所表示。其一是在保险公司,养老基金,互助基金里所有权的集中,还有那些被吸纳进董事会,作为他们的代表所起到的直接影响作用,最重要的是他们在接管上所具有的举足轻重的地位。再者,随着投资银行动员大批资金,使他们的接管能力增强,接管的几率越来越多。还有一个因素即投资银行常常推动一家公司为另一家出价从中赚取接管方案设计的佣金。(在欧洲,《纽约先驱论坛报》欢呼欧洲新一代金融家的诞生,他们均在美国受过教育和训练,他们年轻,能干,雄心勃勃,全盘接受了股东价值观和美国的金融技巧,现在最热门的两大金融公司高盛公司和摩根·斯坦利欧洲办事处的绝大多数工作人员就是这批年轻人。他们利用学到的知识和各种联系向欧洲公司兜售接管,融资买入,债券,股票的上市以及其他结构改革办法<sup>②</sup>)。越来越多的接管,越来越多的人认为“公司战略”和“公司结构改革”就是买卖公司或其一部分,这种趋势使得公司的高层管理人员已全是金融专家了。当然这些人绝对推崇这种趋势,从而又助长了这种趋势。这种变化扭转了Berle和Means的分散

① *The Economist*, 7 August 1999, p. 19

② Paris edn., 27 July, 1999.

的，无权所有权的趋势。股东变得越来越有权，同时董事会会议室的投机丑闻（例如 RJR Nabisco 事件）使得股东的金融活动更易为民众接受，更具有合法性。

于是，股东渴望更多的权力。信奉此说的经济学家按照主方—代理方游戏理论，设计了各种各样的新颖的股票期权用法，以及其他的获利手段，垄断了商业报纸的商校教授和管理顾问，和他们的 MVAs, EVAs, EBITDAs 以及 FCFs 竞相设计会计公式以帮助经理们为股东赢得最大的价值。

这些达沃斯精英们，新一代的资本家—管理者阶层和老一代的强盗—大亨相比当然不是一回事了：他们不管在制度内担任任何职，均受到他们自己制定的公平竞争轨道的限制，例如：股票市场披露规定，接管的出价规定，还有如何轮流在金融服务管理局任职等。他们也受到他们的投资人的限制。他们的投资人其实就是其他的资本家—管理者——养老金、商业银行、保险公司和投资基金的管理者。这些投资者酬金的支付标准和慷慨的数额和受他们控制的人员是完全一样。他们的各类利益也完全一致，他们深知把他们集结在一起的共同体利益；这种共同利益促使他们支持这种制度，支持正在加强这种制度的金融化进程。

### 第五节 别紧张，放松点吧！

有些人对金融化进程持有自由放任的观点，认为它可能有利于民主。他们声称日本、德国的那些所谓以雇员利益为重的公司能够善待职工，不仅付给他们高于市场结算价格的奖金和各种福利，而且不计影响公司获得更高的利润，也不裁员。这样做实际上既降低了整体的效率，还宠坏了职员，使他们成为工人贵族，伤害了那些在受到较少保护部门工作的人的利益。如果让效率高的管理者尽可能地利用短缺的资金获得最大利润，根据自己所

需，按照市场价格去雇佣工人，尽量为股东谋取最高利率，情况就会好得多。这样，整个蛋糕就做大了；如果股东得到了更大的份额，嗯，我们现在不也都是股票的持有者吗？作为养老金的股东，我们起码在这个系统里具有潜在的权力。我们可以让基金的委托人道德地进行投资，不向那些生产地雷的，或是转基因食品的公司投资。从长远来看，这岂不是绝妙的赋予权力的进程？

如同使用“赋予权力”这个词所引起的大多数争论，其感情是毋庸置疑的，但其逻辑是经不起推敲的。首先，这种事决不会轻易实现。如果主理—代理公司有一个总是纠缠不清的问题，那一定是指望养老金的老百姓和那些一心要压低基金指数，管理养老金的大人物之间的矛盾。因为说到底，老百姓要的是收益，既不是道德价值，也不是促进工人阶级的团结一致，尽管个别的美国人在试图以工会的名义对养老金施加影响，而非致力于追求最大的收益。第二点——也是我主要的反对意见——每多产生一个有权有钱的人，也就意味着要多出几个被剥夺了权力并相对变穷的人。或许在能够为雇员谋利益的公司里工作的人是工人贵族，或许根据最后工薪建立起来的养老金制度（如德国）反映了现存的不公平，但是通过扣工资付社会保障中央基金的办法，比用养老金和捐赠金政策来重新分配资本收入人的制度会更平均地重新分配各种风险。私人保险和私人养老金会大大地加深赖以支付保险费和分摊额的收入的不平等。

所谓“自然放任”的第三个观点是“让经理放手去管理他们能够使用的稀有资金”，这反映了现代资本主义的基本信条之一，即，最缺的资源是资本，“劳工”的供应总是充足的。当今世界流动资金从这国流到那国，兑换率上下波动，居然有人坚持认为资金短缺，实在令人惊异。现在缺的是技术，因为我们使用的技术变得越来越复杂，因而需要越来越多的时间用于学习，需要更加重视不易获得的智力。这一切使得人力管理者希望随时能获得

的人力资源成为生产力中一个更加关键的要素。

20 世纪末时，自由贸易的绝对统治地位已近完成，Yergin 和 Stanislaw 以吸引人和令人信服的方式追踪了这一过程<sup>①</sup>。不少政府愈演愈烈的保护主义行为总是被解释为临时的一些物质考虑占了上风，压倒了伸张正义的精神。这些主张自由贸易的人认为只要没有人犯罪，那么短期内我们所做的任何牺牲，社会的任何破坏，任何少数私人利益的痛苦损失，最终都会随着更加繁荣的总趋势得到报偿；据说我们所有人都可以从分一勺羹，即使西雅图街上暴徒也不例外。

在别处我已说明了从哪一点上去调和自由贸易原则和冲突价值的观点，我们应该明确地、大胆地，而不是半心半意地、心怀愧疚地提倡调和<sup>②</sup>。我在本书后几章节里谈到的关于银行和企业管理的辩论反映了我要提倡的一种主张，具体地说：国际机构如果真正是为公众提供服务，例如使公众信任国际银行体系，那样的国际机构确实是非常理想的。但那些机构的成立（像 BIS，正如同世界贸易组织里的 BIS），可以或者已经不仅仅只是为公众服务——例如为银行界，制定谨慎的条例——而是听取强者要求“平等竞争”的呼声，尽量减少对国际竞争的限制，以便极大地有利于这些强国的公司。

日本的银行危机提供了实例。巴塞尔委员会关于国际贸易银行要有足够资本的规定在日本最有权威了，谁也不怀疑日本真心

① D. Yergin and J. Stanislaw, *Commanding Heights: The Battle between Government and the New Marketplace That Is Remaking the Modern World*, New York: Simon and Schuster, 1998.

② 'Rethinking free trade', in R. Morgan et al. (eds.), *New Diplomacy in the Post - Cold War World*, London: Macmillan, 1993; and 'Convergence for whose benefit', in Suzanne Berger and Ronald Dore (eds.), *National Diversity and Global Capitalism*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 1996.



想成为国际社会的一个好邻国。日本 1998 和 1999 春季的短期经济政策是受到其政府愿望的限制的（人们对其程度有争议）。日本政府希望股票市场的价格能使日本国际银行定出他们所拥有的股票价格，这个价格能保证银行有 8% 的储备资本。人们原以为这样的规定已体现了谨慎的指导思想，何况政府还对日本海外及国内银行所有存款作了有限期（到 2001 年 4 月）的保证，但是没有人去调查一下有无可能不理睬或暂不执行巴塞尔委员会的条例。不是慎重地作出反应，而是在所谓平等竞争条件下进行报复的前景太可怕了，因而就不敢去设想这种可能了。

也许我已在这问题上花了太多笔墨，让我们想像一下日本政府会用什么样的论点为自己辩护。他们的说法肯定和法国或加拿大政府用来为自己拒绝接受电影和电视的自由贸易的说法不无两样。

金融服务的的确是一种国际化了的行业，既然它是建立在信托的基础上，而且银行之间的交易非常之多。缺少信任就极易传染，因而需要谨慎的条例。我们接受友好相处的责任，而且保证我们所有的国际银行的谨慎做法符合可接受的标准，尽管我们坚持认为制定条例时，维护信任的一些替代办法——资本数额的规定或是政府保证——应该在这些条例中明确地得到确认。

关于说到竞争性，我们认为没有完全相似的友好邻邦的行为能构成什么“平等竞争”，因为实际生活中做不到。真正的平等竞争需要其他国家获得补偿性的好处以抵消美国优异的资产，例如它的丰富的自然资源，庞大的国内市场，众多的移民（这些年来到达美国的聪敏的中国人，30 年代，40 年代从欧洲来的犹太人），还有另外一种重要资产，即贸易道德，银行可以随时开除已无利可图的客户，哪怕已有过

50年的贸易合作关系。你倡导的什么平等竞争是要我们服从你们，但是我们怎么做得到呢，而且为什么要这样去做呢？一方面，我们无法获得那么多的自然资源和移民，另一方面，采纳一心追求利润的贸易政策意味着接受你们的观点；我们关注的集体利益被视为名声扫地的社会主义，我们要求维护互相关心的社会关系则被描述成唾弃的“任人唯亲”。我们不能接受这种说法。我们珍视我们的生活方式。如果你声称我们的集体主义和保证银行存款人利益的意愿给了我们一种相对优势，你很可能说对了。这种优势在一定程度上可以弥补我们在资源、领土和移民方面的不足。但是不管是不是这么一回事，我们不会被说服去改变我们的生活方式。关于平等比赛场地的比喻不反映现实。我们不是一支决定要参加比赛去获得奖杯的运动队，我们是一个很愿意与任何人进行贸易的社会，只要他们认为与我们的贸易是有益有利的。

“一种过了时的对民族国家的怀旧”，共和（gung-ho）全球主义者如是说。本书数据和材料证明主张全球化的人已赢得了过量的东京和法兰克福的银行社团，以至于他们的这种说法——起码在眼下——是苍白无力的。

## 第六节 金发经济：日本的模型

持怀疑态度的读者会说，所有这些在理论上说得通，在实际上也行得通。看看美国奇迹！持续的20%的股本收益率（日本公司有8%就算不错）使得美国的股市市场异常繁荣。财富，正好又遇上诸如像油价低这等好事，使得活跃的消费经济得以保持，美元的兑换率得以维持，从而把世界上更多的流动资金吸引

到美国这个安全港，以抵消国际收支逆差以及不断积累的消费债务，甚至还一点一点地产生了低失业和最低工资略为增长的效果。

如果美国这样做成功了，那么我们在日本也必须这样做。不用理会伴随增长的利润而来的工资降低和就业减少。活跃的动态经济很快会解决这些问题。下面的章节将列举许多论据都主张日本的资本家—管理者应重新进行一场革命。所有的论据中，本段开头的说法最占上风。我写的本书到读者手里时，美国经济是否还是闪光的成功典范，当然，要到时候再看了。

### 第七节 ……还有德国

还有另一种社会，其成员普遍信仰团体的事业和精神（反撒切尔夫人的典型的个人主义之道）。德国人也倾向把公司看成是人们在内部工作的一个团体，是一个负有公共责任的公共机构。他们的公司也是以雇员的利益为重，而不是首先考虑股东。德国人关注滥用垄断，时刻警惕，他们认为国家可以有效地干预过多的竞争，对其进行限制并要提倡合作。德国也像日本一样非常强调生产性的实业，而且有一个强大的制造业。它和日本都是一个相对平均的社会。一个慷慨的福利国家，收入的差别被压得很低。

德国也正面临着，在推动日本实行英美式的市场化和金融化进程中所遭遇到的各种压力和诱惑。可以说，这场关于在压力和诱惑面前做多大让步的辩论在德国更加挑明了，更为公开。但是不管怎么样，比较一下这两个国家近年来相同的关切和不同的机构的趋势有利于这场辩论，而且还能帮助这两个国家阐明机构间的互相关系。这也将是其他国家里那些面临同样压力和选择的人感兴趣的话题。

所以，第一部分是关于“日本模式”在其全盛时期的特点，第二部分是关于近期发展的较详细的概览。第三部分是关于德国发展的较简略的叙述，同时与日本进行明确的比较。上述三部分是为一章做准备的。最后一部分可说是包含了预测，预言（旧约意义的）和希望。

# 第一部分 日本模式

---

## 第一章 长期承诺的社会

“日本模式”是一种时髦的用词，这种模式时常有点像伏尔泰的中国——一个主观的混合体，本来指的是一个遥远的社会所具有的美好特征，但用这个词的人实际上想把这些特征搬回到本国国民的身上（“平行组织级别”只是那些被错误地，但相当经常地附加于日本的众多特征之一）。本章另一个更好的标题是“日本的经济体制”。这个标题十分准确地表明了本章的内容所在：即试图概述我认为重要的日本在1990年前后的体制特征，那时的日本人还得意于现状，而本书后面章节中所描述的变化尚未发生。同时，本章还试图说明，在何种意义上，可以把日本看做一个真正具有内部凝聚力的体制。

### 第一节 公 司

此论题最好的切入点是具有关键意义的经济机构：股份公司。日本公司与英美公司之间的诸多区别何在？我从两点最主要



的差别讲起。

首先是高级管理层。无论是由外部市场决定（大多数情况是这样），还是公司内部提拔，英国或美国公司中，在总裁的任命之前，通常候选人和董事会之间要进行关于酬金的谈判：多少年薪，多少股权，多少业绩奖金以及如何计算，多少退休金，合同期满前被解职应如何处理，等等。惊人的高额酬劳是可以被接受的，因为这反映了董事会对候选人特殊能力的预估，这种能力将为股东带来收益。

在日本，不存在“本国”的外部市场来提供高级管理人才。猎头公司几乎所有的生意，都是把人才从外国公司挖到本国公司，或是从一家外国公司挖到另一家外国公司。除非公司已危机四伏，一名日本总裁几乎百分之百是公司内部任命的。而对于酬劳的谈判，就像在前撒切尔时代，一名英国公务员被任命为终身秘书时那样简单。在今后全部的职业生涯中，这名总裁的酬劳将由人事部门设定工资标准，这个标准反映了公司内部人人认可的公平尺度。他在大学毕业时，作为工会成员，他的待遇处于工资标准的最低层。30多岁时，他会被提拔为一名部门经理，不再作为工会成员。在此之后，他的工资每年会递增一个较小的百分点（基于工作表现和资历）。在50~51岁时，如果被任命为董事会的一般成员，就可以说是飞黄腾达了，那时的工资是他30岁时的二至三倍。（不作为最高层候选人的董事，一般最晚可以在56~57岁时任命）。从这时起，如果没有让他退休，则会有四级台阶，要么晋级，要么出局。第一级是“管理董事”，工资晋升30%。第二级是“执行管理董事”，工资再升10%。第三级是“副总裁”，工资又有20%的上升。最后是总裁，工资再升10%。至此，他的工资平均是他大学毕业作为管理层培养人才进入公司时的11.3倍。（以上描述是根据最近一次对700家公司的调查得

090916

出的。<sup>①</sup>) 到那时, 他们的酬劳当然还包括数目不小的公司应酬费, 任职期间一直可以使用的公车及司机 (不像公司其他大多数雇员, 真正可以称为职业生涯)。在通常四年的董事长任期后, 他将选定他的继承人, 然后成为总裁。再过四年, 当新的董事长继任时, 他便成为终身顾问。(1999年, 丰田公司为奖励 Toyota Shoichiro 超级集团 Keidanren 总裁的荣誉, 特别设立了荣誉总裁的职务, 位居总裁和顾问之间。) 1999 丰田 - 三菱银行危机就涉及减少八名顾问中某些人的额外津贴。这些顾问都曾经是两家银行合并前其中一家的总裁。

我要指出的英美公司和日本公司之间的第二个差别, 在过去的 10 年中可能有了较大的改变。英国公司与日本公司相比, 工会和主管层之间关于工资的谈判, 虽然所用的理由可能有所不同, 但表面上很相似。在日本, 工会通常会一边依靠公司的投资计划, 一边指出雇员正处于家庭生活中开销吃紧的阶段。但是两国之间在此的主要差别还是如下所述。一名英国主管在成功地将工会提出的 5% 工资增长降到 3% 之后, 会有权认为此举使主管层的工资调幅有了更大余地, 而且他成功的谈判技巧应该使他得到一笔丰厚的奖金; 而一名日本主管却知道, 在他成功地将工会的要求从 5% 降到 3% 之后, 虽然这对他的业绩会有所帮助, 使他有更多的升迁机会, 甚至在他的夏季奖金中有些许显示, 但是他的基本工资却只会因此增长 3% 而不是 5%。主管层的年薪比例, 正如上面所述的总裁年薪和中级管理人员年薪一样, 取决于工会谈判的结果。

以上所述的两方面区别, 代表了日本公司与西方公司之间的基本差异。后者是“名副其实”的资本家。主管们全心为公司所

<sup>①</sup> 由 Rengo 贸易工会智库一个学术委员会组织的调查, 发表在 F. Suzuki 提交公司管理讨论会上的论文《高层经理如何看待日本公司》。

有者效力，而所有者希望能以最低的价钱买到公司所需的高质量劳动力。正如所有者希望主管人能拿到原材料的最低价格一样，他们对具有良好谈判技巧的经理在给公司节省了大量劳工成本后，自然予以奖励，以鼓励主管们今后以同样方式处理类似情况，人们认为这也是合乎所有者意愿的。相比之下，在日本公司，没有人太多地考虑到公司的所有者。公司不被看做是任何人的而只是组织的财产，与公共的官僚机构没有什么不同——人们加入其中以取得一份工作，成为其成员。公司的概念类似于团队，并且像大多数团队一样，某些人比其他入更重要。等级制度在日本“团队型”官僚公司中有最清楚的体现。公司总裁，副总裁以及庞大的董事会受到团队长者的待遇，他们自己也以此身份自居。他们首要关注的是团队的名誉及其成员的福利，不仅是将来会继任他们职位的副手们，而且还包括将来只是以中级主管或领班职位退休的普通职员。他们不仅要考虑到在任的职员，还要考虑到今后会加入公司，并将公司荣誉发扬光大的未来职员——而所有这一切都取决于现任的长者们能否尽职。

以上所述可以归结为：团队型相对于股东财产型；组织型相对于利润工具型；成员型相对于合同型；股东的公司相对于投机者的公司。本书所用的区别点很简单，优点在于显示程度的不同，而不是鲜明的两极分化：雇员至上的公司相对于股东至上的公司。在此，我用表格形式列出典型的英美公司（左边）和日本公司（右边）之间的一些其他区别，这些区别可以看做是上述总体特征的延伸。

### 公司合并与收购

普遍现象。包括吞并。收购别家公司或被收购的可能性（其中包括如何呈示公司状况以	董事会，总裁和新闻界对公司的合并与收购并没有太多兴趣。协议合并虽然并不少见，
--	--

保护股值),是董事会的重要论题,高级管理层的当务之急,也是金融新闻中的头条问题。

但往往由于对合并企业能否融合双方文化的顾虑而止步不前。吞并非常少见。虽然企图垄断股份<sup>①</sup>的事情屡有发生,但几乎都是“绿色信函”(反兼并),而非企图改组公司。

### 经理层的个人目标

最重要的,是为股东争取利润,因此而增加自己从公司得到的财金酬劳,并提高他们在劳工市场的声誉,该声誉的好坏可以决定他们能否从其他途径获得酬劳;其次,实现他们对供应商或雇员的个人允诺;还有是在历史悠久的公司保持其特色和声誉。

为“公司”(指现在的和未来的全体雇员)的长期兴旺而工作,并因此提高自己在公司的声誉,该声誉的好坏影响到他们未来的机遇:能否从部门经理被任命为董事,继而当上这一代人中惟一的总经理,最后成为受人尊敬的名人总裁,并当上许多名头华丽的委员会成员。

### 衡量管理表现的标准

股价是衡量利润与增长潜力的综合指数。经理们去看报纸上的股价时,如同学生们收到成绩单一般,既要打探朋友/

市场占有率,销售量,销售增长,职员带来的效益,以及能够避免减少员工数量的能力。以上各项中,市场占有率

<sup>①</sup> 垄断股份行为详情,请参看Paul Sheard, 'The economics of interlocking shareholding in Japan', *Ricerche Economiche*, 45 (1991): 428~429.

竞争对手/敌人的成绩如何，又要衡量自己公司的股票利润如何。

最为重要，因为公司的成功与否取决于它在产品市场上的竞争力，而市场占有率是衡量竞争力的最直接标准。

### 对主管的纪律约束—责任

如果总裁和董事级别主管的表现使股东失去信心（多半表现为股价跌落），他们可能在公司的年会上被解职，或被收购公司的主管取代。中级主管如果不能使上司满意，就会被解职。

主管要对两个群体负责并保持自己在这些群体中的声誉：一是私人关系融洽并向本公司提高贷款的银行，及其他忠实的股东；二是公司中的同事和下属。主管们在这两组人中的声誉，将影响到他们的升迁或退休后的出路。

### 社会对公司的认识

通俗地讲，公司是眼下谋生的场所，职工在这里也许还有积极愉快的社会生活和从事喜爱的工作的满足感。公司还是职员必须履行义务的法律团体，但义务仅限于劳工合同上注明的时间阶段。

如果从学术角度将上述理论化，则公司是一个由合同编织成的网，它的性质只受法律和约定俗成的惯例所限制。所有这些合同，即使一方是法律

通俗地讲，公司是一个由雇员组成的团队，其成分由于年迈职员的退休和大学毕业生的受聘而慢慢更新，但这个团队有其自身的认同感和利益。这种利益超越了公司雇员个人利益的总和。公司总裁谈到自己“公司灿烂的未来”时，就如同一个国王谈及自己“国家的光辉前景”，而不会顾虑受到讥讽。

从上述通俗概念中形成的



意义上的承包商(公司,商会),最终也可以化解为个人之间的合同。

理论,据我所知,与众不同的只有“Aoki”,在这种“合作游戏”理论中,公司主管是股东和雇员利益的主宰。<sup>①</sup>

### 萧条时期的反应

尽全力保持利润。主要通过削减开支来抵消销售量的下降,以保持红利和股价。这些行动常常伴以裁减多余员工。只是因为要顾虑在法律上有效的合同,和眼下时髦的“工作权力”概念对他们声誉的影响,以及担心经济回升时技工的短缺(被轻蔑地称为“劳工囤积”),才使主管们在裁减员工时不敢太过“残酷”。

精力更多地转向加倍努力地增加销售。主要的目的是保住雇员的工作和薪金(虽然有时需要为了前者而牺牲后者,譬如减少奖金)。即使这意味着利润的大幅下降和最终的红利减少。

### 某些部门下滑时的对策

尽快处理掉亏损部门。这项措施常常致使员工过剩。衰退的公司可能被上升行业的公司收购;或转化为传统市场中

循序渐进地从下滑的业务中撤出,伴以公司内部的经营开发,以现有的专业知识和市场经验为资本,寻求具有

① 左面专栏理论,请参阅 John Kay, *Foundations of Corporate Success: How Business Strategies Add Value*, Oxford: Oxford University Press, 1993, and 该派理论的依据,如 Oliver Hart。而 Aoki 的著作,参看 Aoki, *The Cooperative Game Theory of the firm*, Oxford: Clarendon Press, 1984。

高增值的部门。

增长潜力的市场和产品。公司将尽可能地将雇员转移到新的市场和产品开发中。这些转移通常有很长的准备时间，其最低资本回收率常大大低于市场利率，即使最终的回收率非常乐观。

### 工资和年薪

尽管两者有很多相同点，但大多数人还是认为，年薪和工资的区别，是“受信任的可靠职员”和“小时工”的界线。两类雇员都接受“工种价值”（市场论）和“同工同酬”（公正论）的原则。

工资和年薪在酬劳方式上并无区别。惟一的区别在于有些雇员可以记录加班时间并得到加班费，而有些职位较高的则不能。酬劳的增长率按照一定的轨道，可以相对稳定地进行预计。过了四十岁，增长便放慢了。这些增长轨道与工作性质只有松散的联系，对于不同级别的职员，增长率的多少和快慢各不相同，而这些级别通常是教育程度所决定的（高中毕业、文科生、理科生等等）。

### 劳工合同的性质

除了公司在走访大学时所招聘的毕业生，劳工合同对于多数职员（其中也包括部分大

劳工合同就是职业合同：对于大多数“正常”应征的新职员来说，这是他们职业生涯

学毕业生),是一份“工作合同”,合同中注明具体工作的年薪/工资。提升在公司内部劳工市场中展开,通常是经过竞赛投标来填补空缺。当决定上任新的职位时,劳工合同会有所更改,以调整年薪/工资。

的开始。不存在内部劳工市场。提升不通过市场竞争,而是经由人事部门的公司调度系统。该系统的作用如同任何一个国家的军队、警察、或公务员系统,根据职员的(1)职位高低,(2)工作性质,和(3)薪金水平来填补空缺。这种调度很大程度上受限于资历和工作表现。一份工作的三方面构成(职位高低、工作性质和薪金水平)只有松散的联系。职员在某一方面得到提升,而在其他方面没有变化。

### 奖金的发放

数目大

数目小

### 工会的作用

尽可能增加职工的利益,被视为股东利益的对立面。工会要确保成员获得其工作的最高市场价值,并协助他们无论是在职或失业的情况下,寻找另一份工作。

将公司中下层职员联合起来(包括年龄在35岁以下的未来主管阶层),以保护职工的个人利益,不受专断主管的影响,并在公司决定如何分配利润时,反对将利润再投资或发放股东红利,而提出为职员提高工资。

### 勉励雇员的物质刺激

主要是针对个人，以现金形式，并在短期内实现——也就是不会在职员付出努力后的太长时间。范围包括从一星期（对手工作业的工人）的奖励，到三四年的股票期权兑现。小组奖金可以鼓励合作精神，互相帮助，以及个人的工作表现，但仍是通过个人现金形式。

集体主义性质的奖励（指看到公司兴旺的满足感，类似于球迷心理上的“参与感”），对于高级的长期雇员可能有些作用。但主管对唤起集体主义情绪常有所犹豫，怕会遭到冷言讥讽，说他背离了劳工合同的精神，因为劳工合同应该是讲求实际，公事公办。

个人的奖励通常是长期的，譬如建立良好的声誉（因 halo-effect 而加强），这可能对二十年后得到一个重要职位具有决定性作用。奖励并不全是现金形式。快速的晋升可以提高（1）工作职能和职权范围，和（2）公司中的地位。这两方面的提升具有非物质奖励的性质，与增加薪金没有直接联系。

集体主义可能对大多数，尤其是年纪稍长的雇员是相对重要的动力。主管对唤起这种情绪没有丝毫犹疑。<sup>①</sup>

① 目前有很多的经济学书籍，试图寻求日本公司提升制度的“合理”模式。像完全是个人主义的这类模式没有空间允许——事实上经常主动否定——所谓的“利他主义”的集体刺激，这类模式必须是可信赖的，而不管是否是高尚的。研究这类模式及其不足之处，可参看 H. Itoh, 'Japanese HRM and incentive theory, in M. Aoki and R. Dore (eds.), *The Japanese Firm: Sources of Competitive Strength*, Oxford: Clarendon Press, 1994. 还可参看 H. Odagiri, *Growth through Competition, competition through Growth: Strategic Management and the Economy in Japan*, Oxford: Clarendon Press 1990.

### 权力关系的性质

由于主管和雇员的关系明确基于上下级之间的关系，公司内的等级制度被视为是工作能力和能否命令他人服从与合作的一种等级制度。在专业技术领域中，由于在金融市场上运作的的能力被看得极为重要，其他方面相对不受重视（会计师比工程师更有希望成为董事）。

同属团队成员的感觉（加上所有职员都多少可以得到提升的保证）减弱了等级关系中的对立性质，并在分配权力时，给予技术能力更多的重视，而不是纯粹的行政人员。再加上对金融市场不那么重视，日本制造业公司的董事会中，几乎全是生产专家或产品市场专家（工程师比会计师多）。

### 退休基金

公司的退休基金被视为将来退休职员的财产。该基金的受托人有信托义务维护职员的利益，而非公司利益。一般情况下，如果目前的收入和将来的退休金都依靠同一家公司，那么前景是很不安全的——就如同把鸡蛋全部放在同一个篮子里。

退休奖金和退休基金通常留在公司内部，公司有权将其用作投资本金。

## 第二节 辅助环境

使得上述区别更令人费解的是，日本公司的法律环境与英美之间并无很大差异：即公司法中规定股东年会是指定董事的最高



机构，以及股东财产权利的定义，等等。终身职业受到案例法的支持。如果职员声称被不公平地解雇，雇主如果想反驳，则必须证明公司已尽力为过剩的员工寻找其他出路，譬如探索所有合理的多种经营的市场机会。不仅是未付的工资，而且对损失工作权利的索赔，也在公司破产诉讼中得到优先处理。但是总体来讲，公司作为股东财产的地位在日本法律中是不可动摇的。

何以现实生活中的惯例与法律模式如此不同，原因非常复杂。在此我只作简要说明。在二次大战之前，日本公司的运作更加接近于英美。股市在公司筹资过程中扮演更加重要的角色。许多董事只是拥有股权的局外人，他们惟一的关注只是财经利益，目标是保证利润中的大部分可以成为红利和董事们的奖金。主管层与工会的关系居于对立/强制与合作/利用之间。但二战改变了一切。股市被迫关闭，红利发放受到限制，军需品管理委员会控制了董事的委任，并开始多数重要的财阀公司中指派高级终身职员，他们的资格是专业技术，而不是股份多少，这种作法成为普遍模型，并在二战结束后保留下来。它具有许多日本传统文化中认可的价值观（例如在儒家格言中早有陈述的儒家价值）。

在现代公司模式的形成中，具有重大作用的第二个条件是战后的劳工运动及其战斗性，使在大财团中本已成熟的“经理团队”公司演变成“雇员团队”的公司。这个过程漫长且复杂，这里只作简单叙述。战后头几年，出现了社会主义者领导的、跨越公司的激进派劳工运动，其目的是从资本主义向社会主义转变。该运动的动力很快遭到主管阶层和占领军的挫折，最终被归化为“蓝领同等”，即给予蓝领工人和白领主管级职员同等的地位，按类似的条件发放月薪，同样的工作合同保证，同样的带薪病假及按工资水平决定的退休金，以及同一公司工会的会员证，换句话说，普通工人也获得主管们拥有的、并且公司认同的条件。

因此，社会环境能够使日本公司如此运行的一个重要方面，

是几乎所有公司都是同一模式。惯例与实践，是整个社会的惯例与实践。

另一重要方面是金融原因。两次突发事件——一次是二战后，大型财团被没收并分散；第二次是60年代，资金自由化的前景引起了对于被强大的美国公司大批吞并的恐慌，日本公司因此形成了交叉持股的模式，使得多数大公司有其“稳定股东”，可以提供免于被吞并的安全保障。通常，日本公司60%或70%的股份都控制在向其提供贷款的银行、提供保险的保险公司、或进行大量贸易来往的其他工商企业手中。而且和这些工商企业绑在了一起，也就和支撑他们的银行绑在了一起，股权控制大多是相互的：日立公司拥有几百万尼桑的股票，反之亦然。这种稳定控股的关键，在于股东对与股份公司的其他生意往来，比对从控股所得到的利润更感兴趣。股权只是多方位生意关系的一种表现，而不被视为可以全面利用的财产权利。在上例中，日立与尼桑虽互相控制股权，但双方都没有强行要求高于惯例的分红意愿，因为如果有一方这样做，另一方的回答便是“你也一样”。

此外，还有关系户之间的银行业务。日本公司非常依赖于举债筹资。直到80年代，他们的债务与资本的比率都还是最高的。多数大公司都与数家银行打交道，但其中一家通常被视为“主银行”。“主银行”跟踪公司的业绩，计划和需求，同时也必须在公司遭遇困难，需要改组时，挽救其破产的命运。这种挽救行动经常对银行造成亏损，但银行这样做并非出于利润考虑，而是出于义务——与其说是对公司的义务，不如说是对银行业和其他债权人的义务，因为其他银行也同样想减少亏损。

显而易见，决定一家公司是股东至上还是雇员至上是有着巨大的差别的。英美公司中股东的权利受到股价和收购系统的调节。如果股东对公司的表现感到失望，从而使一部分灰心的持股

人开始进行抛售，那么结果就会是股价下跌，公司价值降低并成为被吞并的对象。因此，公司的首要任务是不使股东失望。（许多董事会花在讨论如何发布公司业绩报告的时间，与讨论业绩报告本身一样多）。日本公司可能会使买卖“浮动股”的股东失望，以致股价大跌——原因是突然的价格调整使公司遇到暂时困难，或是由于长期投资行动而使短期利润受到影响。但是，如果公司给人的印象是局面能够得到控制，银行不会提高他们的贷款利率，那么公司也不会有被吞并的危险。

股东影响公司管理的另一条途径——通过股东年会——在日本具有特殊的作用。投机，股票秘密交易，和谋财害命（主要是恐吓信）通常是一起发生的。二战前的做法是雇佣一帮流氓来压制另一帮在股东年会上滋事的流氓，这还不算那些同样可能节外生枝的消费者团体，环保主义者，和某些天真的股东。所谓的 Sokaiya（股东年会维持秩序者）由于上述原因而可以有稳定的工作。虽然立法界作出许多努力（这也是后面章节中谈到的“清洗”工程的一部分），规定雇佣这些维持秩序者为非法，但这种做法在几家大公司中仍有延续，而且我们将看到，这也是 90 年代公司法辩论中的主要议题。相对中和的现代做法是：多数公司在六月份的同一天同一时间，召开他们的半小时股东年会。

### 第三节 关系贸易

如果说公司结构及主管层对公司概念的理解是区分日本经济体制与其他经济体制的最重要标志，那么第二重要的便是公司之间贸易的形式。关系贸易是伴随关系银行和关系雇佣进行的。

英美的普遍观点是，效益取决于能否及时追踪市场动向。任何一家供应商都不能免于市场竞争。买主必须将一个厂家的报价

与其他厂家作对比。如果发现另一厂家的性能价格比更有优势，公司可以马上转换而不必感到内疚，也不必担心如果原厂家日后又占了优势，自己能否与它再恢复业务，因为供应商理解并接受市场竞争这一事实。“市场淘汰”制不仅保证公平，而且保证效益。相比之下，日本公司的运作更主张与供应商的长期合作关系所带来的优势，其中包括技术的迅速更新，以及合作中愿意相互让步以取得互惠。在这种环境下，公司有更强的业务感，并更能体谅突然取消正常订货将对供应商所造成的损失（当然，这只是总体倾向，至于对供应商的这种体谅在何种程度会影响商业决策，公司与公司之间，以及同一公司在不同时期，都有所不同）。

只要供应商履行了己方的允诺，那么贸易关系就包含了相互的义务。如果供应商确实在尽心尽力地保证质量和送货时间，为加快新产品的开发而投资于双方的贸易关系，并在市场不景气时合作降低成本，那么，该供应商有权不被随意抛弃，即使另一厂家的价格可能更好，而自己确实无能为力。

不难想像，供应商的订单可能会减少；大型制造业公司通常有两到三家货源。如果有3家纯碱制造商和5家玻璃制造商，在其他条件等同的情况下，销售比例每年不会有大的变化：玻璃制造商A 55%的原料从厂家X购买，20%从厂家Y购买，25%从厂家Z购买。玻璃制造商B 75%的原料从厂家Z购买，等等。这些百分比的浮动有可能是由于供应商无法控制的价格变化，但正常情况下，订单的百分比浮动是对供应商表现的惩罚或奖励，衡量表现的尺度是供应商能否证明自己已经为提供最佳服务而作出了最大努力，这不仅仅是价格，还包括送货是否及时，产品质量，以及能否接受加急订单。然而订单的减少很少导致贸易关系的停止，除非供应商毫无意愿来维持关系。丰田公司1990年一级供应商名单上的60名成员，与1970年的名单对比，只有两三家变动而已。



在丰田这种传统的大公司中，供应商被列在一份公开的排名榜上。排名是根据表现决定的。某一厂家被提升一级时，还会在庆祝仪式上被颁以证书。供应商的级别越高，就越有可能在市场萧条时拿到订单，买主也更倾向与其合作发展项目，且更有可能得到更有利润的项目。

前面提到过的日本公司中终身职业的特征，加强了供应商等级关系的稳定性。雇佣终身职员的公司选拔时非常谨慎。最好的公司能够吸引名牌大学的毕业生。这些学生得到的不仅是作为尽人皆知的大公司职员的荣耀，而且还有丰厚的酬劳。因此小型供应商中低收入的职员都情愿为大公司工作，只要能够被接受。这是众所周知的事实，也是低于大公司水平的工资标准能够被社会合法化的原因之一。小公司的低工资成本是外部采办非常普遍的原因，也解释了为什么日本的生产是公司之间合作的结果——从交易成本分析的角度上，更多的生产是在等级排列的市场中进行，而不是在等级制或纯市场中。这一特点的其中一个表现是半产品与成品的销售比例，这个比例在英国是2:1，而在日本则是4:1。

因此，半成品成为争夺的对象，但是有十分严格的限制。竞争不仅包括供应商可以控制的价格和质量，还包括买主对供应商在改善价格和质量上所作努力的主观评估。贸易关系的微妙使日本公司也很难打进已经成型的市场，即便他们擅于以口头和身体语言打动买主主观评估，那么对于外国公司，就难如登天了。这一特点加上汇率的不稳定以及用外语洽谈生意的困难，是西方对日本“封闭”的国内市场不满的主要原因，也是美国谈论日本的出版物中篇幅最大的话题。凯茨（Katz）在《日本：没落的体制》中指出：这就是为什么日本现在要为其反对自由贸易的行为付出沉重代价的原因。



### 竞争者之间的关系：合作，勾结，竞争

日本曾经一度非常普遍的特征——“日本会社”——是这样的：用埃迪斯·克莱森（Edith Cresson）的话说，日本是一个蚁冢，私人个体的利益从属于国家占领世界市场的统一合作行动。日本公司在海外与外国公司针锋相对时，总是具有极强的竞争性，而在国内则串通一气来获取超额利润，从而资助他们在外部的活动。

以下是更为合理的观点。不论我们称它为“民族特征”还是“行为方式”，日本人比欧美人更倾向合作而不是敌对关系的竞争。所有社会圈层都会在合作和竞争之间划一条界限（即使在竞争最激烈的市场中，大家也会合作维护合同法规，衡量尺度，等等）。日本人恰恰试图将这条界限划得更靠近合作的方向。同时，日本人也十分聪明，他们一直试图能够很好地辨别合作所能带来的共有利益，并且建立一种组织形式，使大家都认为所获得的利益是公平的。这意味着能够很好地建立一种可行的垄断。

谁也不知道这种“民族特征”如何解释。是因为几个世纪来集体农业的经验，还是因为儒家道德的教育，或是这一族群基因的自然属性，或是其他什么？然而这一特征无疑与避免面对面对抗的普遍倾向具有关联。一位在意大利分公司工作了几年的经理说：“回到日本真是极大的放松。压力很小，不用担心每天总有一些会议可能将演变成面对面严重的争吵。”经济学家们忽视了有关行为方式是影响经济体制的一个方面，他们认为，教给学生的经济定理，是由全体人类的共性效用所决定的。同样，那些政治意义上正确的社会学家也忽视了这一点，他们注重“结构主义”的讨论，而不愿强调“文化”概念在这里的因果关系，因为怕招惹有关种族歧视的嫌疑。

为了继续讨论竞争，我们先要澄清一个事实。在外国人抱怨

日本人的反竞争行为时，我们经常听到 keiretsu 一词。这个词在日本有两个意思。有时这个词是指一家大公司的下属机构网络，这些机构由于一些资本关系而系于一体，同时还有他们的长期供应商，由于刚才所述的长期贸易关系，也与其系于一体。在这个意义上，我们会听到日立 keiretsu（集团）或是丰田 keiretsu（集团）。有时这个词意思相反（开始是被外国人错用词义，但后来变成在日本人之间也使用的常用词），是指一些大公司没有等级的群体，它们战前同属于同一财阀的成员或是共用一家主要银行（Daiichi Kangin 集团或 Fuji 集团），这个群体在贸易与合资方面，会给予其成员相当的优待。Keiretsu 一词并不指我们在这里的讨论主题：竞争者之间的关系模型。

那么垄断呢？根据亚当·斯密的理论，垄断是所有商人的天性，最终将构成敌对于公众的阴谋。我曾说日本人更倾向合作而不是竞争，并且他们可以很好地找到一种组织协议来公平地分配合作成果。这是不是意味着在日本垄断比其他地方更为严重，因而也对公众利益造成了更大的损害？

勉强可以说，垄断更严重；但是，可能却没有更多的敌对公众利益的秘密阴谋，因为很多垄断协议是受管于公众利益的监护机构的——如通产省（MITI）或是其他具有规定和“行政指南”权力的部委。在欧洲，这是中世纪行会的显著特征——即使服务于“公众利益”仅仅意味着与国王或当地的领主分享垄断的利润。日本在 150 年前还有这样的行会，其规定详尽地限制了竞争形式（禁止从行会成员手中窃取顾客或工匠，不许为了想抢先而在节日开工，坚持集体质量检测 and 认证等）。今天那些主要由小型家庭商业组成的工业中，如纺织和制陶，很多直接继承了行会的生产者合作形式。在一些纺织特区，如果一名纺织者的织机在星期天或者晚上 11 点后还在发出声音，那么他还是会受到合作纪律委员会的责问。

对于大规模的公司，行业协会扮演着同样的角色。比起其他地方的同行，大多数行业协会更致力于收集统计资料，传播技术和市场信息，宣传合作研究项目，等等。对于那些受限于自愿出口约束协议的行业，外国保护主义者经常“迫使”他们采取更积极的行动。在1999年，还需要有人决定如何分摊对英国11%汽车市场的生产。

有两个因素影响到垄断：

——集中比率不高，原因是：（1）股票持有模式造成缺少敌意性的收购；（2）为维持本国竞争，通产省利用外汇控制，管理战后的技术进口。（3）前面所述的第二种 keiretsu——诸如 Mitsui, Mitsubishi, Daiichi Kangin, 等没有等级的 keiretsu, 他们有诸如定期总裁午餐聚会之类的非正式合作手法——试图希望“他们”的群体成为 wansetto（即“一体”，也就是说在每个主要行业，都有一家作为重要代表），并希望培养这样一个代表；（4）通过政府协作的萧条期垄断来护理能力较弱的厂家渡过经济衰退。

——终身雇佣，这个作为业务承诺共同体的公司特征，对滋养公司之间的竞争不无影响。例如一名日立的电子工程师，首先他是日立的人，其次才是电子工程师。如果他想有所改变，他可以换到比如一家主要的纺织公司。但他换到另一家“电子”公司是不太可能的，或者说，相互竞争的五大公司不太可能雇佣一个“叛离者”。

对在哪里划出竞争与合作之间界限的说明，我们可以这样总结。（1）对普通市场进行生产的消费者行业中，比在小数量的中间市场中的竞争激烈；（2）需求扩大时，比经济不景气时竞争激烈。因此垄断——避免价格战——在需求停滞，供过于求的时期，迅速调整整个行业：竞争仅限于质量、包装、发货速度等方面，并且很可能齐心协力把那些买进口货的客户列入黑名单，以此对抗廉价进口。

大量且多种的行业刊物，通常是每天或每周三天的报纸形式，可以说明并加强日本主管人员和工程师在很大程度上认为，他们的公司属于“某某行业”，这种从属带有半共同体特征。并且，正如大多数日本的共同体一样，行业协会中的等级结构通常是很明显的：比如说协会主席的位置，通过协议可能由本行业四家“领头公司”的主席轮流担任。在市场份额相对稳定时，这些领头公司分食市场的顺序，也会被视为自然规则的一部分。1980年，决定第二大摩托车生产厂取代头号生产厂的公开声明，引起了不寻常的惨烈竞争，主要是对此违犯常规行为的不满。与此相同，作为常规的一部分，当一家公司努力从竞争者手中夺取市场份额时，如果对手破产，那么也没有理由为此幸灾乐祸。

#### 第四节 政府的角色

“竞争规范”的概念与日本体制的第四个主要特征有很大的关联：政府机构的角色。“过度竞争”可能是一个无法准确定义的词语，但日本官员相信，当他们看到时即会知道。因此，在战后初期，虽然美国占领者极力坚持反托拉斯法，日本人还是调整了其严格程度，在修正案中允许符合公众利益，防止过度竞争的垄断。其中一种类型是对某些工业的投资垄断，如钢铁业、化工业、和人造纤维业，因为大量的同时投资可能会引起生产能力的浪费。另一种类型是萧条期垄断：同行业的所有公司都在一定的时期缩减生产，直至清除库存和恢复价格。先不提这种“同甘共苦”的平等精神，就此方法本身，我们也相信它的效果会好于衰退期的价格战，因为后者可能摧毁大量有用的资源潜力，造成该行业资源短缺，从而导致复原后的过高价格和利润。

大量的论文针对这一问题：行业政策是否有利于日本的成长？市场的忠实信奉者曾试图说明，政府的干预一无所助，甚至

起到阻碍作用，因为成长模式完全要根据企业家的经验和开放式的竞争。另一方面，对于美国人来说（他们是最忠实的市场信奉者），在80年代只好忍气吞声，因为日本人对世界市场的不断侵占，实在无关于以国家资助和政府干预形式出现的“不公平竞争”。

对于成长率和成长模式的影响——以及对于竞争力的影响——是一个永无休止的争论，然而约翰逊对 Meiji 之后的日本特征的归纳，抓住了真正的区别<sup>①</sup>：日本政府的性质是“开发改进”，而美国正相反，是“规定制度”。政府的手段之一是以优惠利率有选择地资助和提供信贷，对象有时是“战略性”行业，有时是一般性开发，如能源保护的发明或特殊形式的训练。另一手段是研究俱乐部：合作的，由国家组织并提供小部分资助的，“准商业”级别的研究计划——“准商业”指投机风险级别，不太可能只有一家公司单独被资助。在1970年外汇控制被取消后，这些研究俱乐部的重要性变得尤为突出。外汇控制曾被用于对国外技术进口的管理——部分是为了加强公司的谈判实力，部分是为了保证进口所有合用的重要技术，并使其在所有竞争者之间分享。

但是，“开发改进”与“规定制度”仅抓住了行政机构在日本和在英美社会的一部分差别。英美的政治哲学家认为政府在经济发展中的角色是“守夜人”。而许多日本的政府干预——例如，以各种名目对中小型公司提供现代化拨款的行政手段——都带有分配（和政治）以及开发的目的。因此，之前所述的衰退垄断显然具有这种目的。相同地，“没落行业”垄断对分配在各个公司的资源进行有秩序有计划的削减，并对多种经营和再培训提供补贴——OECD（世界经济合作和发展组织）称之为“积极调整措

<sup>①</sup> Chalmers Johnson, *MITI and the Japanese Miracle*, Stanford, CA: Stanford University Press, 1982.



施”。首先衰落的是煤炭工业，原因是廉价的石油进口；钢铁、纺织、压缩板等许多行业，由于第三世界国家的廉价进口，在70和80年代也相继受到影响。

对于某些国家计划，“政府仲裁”这个词可能是最贴切的——通过讨价还价而达成的交换，使行业可以从垄断中获取额外利润，交换条件是行业行为要符合国家利益（这里的利益有时可能是制定行政规章的官员的利益，或是赞同规章的政客的利益）。例如，取消对公共事业建设合同的招标制度，曾在90年代成为众矢之的，但这项措施确有其优点：它可以避免大量的不成功的投标准备，帮助保证施工的完成质量，并将某些指标筹划的成本从公众转嫁给私人公司。所有这些，虽然增加了公共预算的额外成本，但都被认为是符合公众利益的。然而，每个人都知道平衡表的“另一面”是：建筑公司的大量利润，流入政客们用以买取选票的私人基金，以及行政官员退休后，这些公司更愿意向他们提供优越的工作。

这里有另一个例子。炼油业曾有过生产能力严重过剩的问题。通过对进口的非正式禁止，可以保持较高的汽油价格。作为交换，重油和煤油的价格结构协议得以达成，虽然市场力对此可能尚未构成影响，但这有利于：（1）行业投资的刺激性影响；（2）收入分配的影响（当然，用于家庭取暖的煤油，是一项对选票极具敏感性的物资）。

炼油业的例子，是对国家如何在日本经济中所扮演另一特殊角色的很好说明。关联性规章，作为广泛使用的“行政指南”和法律强制，与关联性合同、关联性金融，以及关联性雇佣相互依存。这类措施发生的先决条件是行业协会的力量，而它在炼油和银行等没有主角的行业尤为明显。协议的达成和履行可以以非正式方式在行业协会官员与有关政府部门之间进行（国际贸易和工业署负责大多数生产性行业，邮电署负责信息产业，以及交通

署, 建筑署, 等)。炼油业的这项措施作为一项少有的“行政指南”持续了好几年, 直到有人试图利用没有正式法律禁止进口低价汽油这一空子。这使该项措施在 80 年代中期形成了立法, 不过是有限时期的法律, 该法的到期导致了 1999 年惨烈的汽油价格大战 (这次明显扭曲市场的国家干预, 从未被列入日美之间无休止而苛刻的贸易谈判备忘录。美国大公司在日本炼油行业都获有或分得利益, 都是主要的受益人)。

那么以上这一切, 除了英美社会中所熟悉的“政治分肥”之外, 还说明了什么? “政治分肥”包括阻碍市场的竞争与发展, 特别优待某些公司和团体, 而这些公司和团体又恰恰是为有权势的政客提供选票的选民? 回答是: 不仅于此。答案的一部分在于一个官僚管辖和政客统治的政治体制, 官僚阶层一百多年都传统地被视为社会“精华”, 贵族的傲慢可以与公众责任自然结合的方式就是一个典型的例子 (法国也是一个例子)。直到 60 年代以前, 这个传统都能使官僚中最有能力的人按时被提升国家级政府, 其间只有十年左右作为政客的短暂间隔。同时, 由于地位显赫, 他们可以指使手下进行肮脏的政治交易。自从 1890 年的第一部宪法开始, 政治就是肮脏的, 而且从很大程度上一直肮脏。虽然在 20 世纪前期公民选举权逐渐扩大, 世纪中期形成正式的议员与国会的民主制度, 某种程度的反腐斗争, 以及拉选票时面对面的私人影响转向媒体影响等等变化都在渐渐地发生作用——导致对官僚权力的限制, 和对地区主义政治的孤立 (下一章会谈), 但是, 仍有许多方面尚待努力。

## 第五节 一种体制?

对于上述内容, 社会学家喜欢这样归纳特征: 与其他社会相比, 在日本, 经济交易更普遍地“嵌入”日常社会关系中。但是

注意，这完全不是 Polanyi 的社会嵌置形式，他认为他所指的那种嵌置形式的解体，是现代市场资本主义出现的前提<sup>①</sup>。Polanyi 是在谈社会学家所谓的“归属社会关系”——一个人生下来就被定型了，比如说大家庭里的叔侄或同一村庄的乡邻。相反，日本经济交易所嵌置的社会关系，是“培养起来的”——例如，通过选拔考试的公司成员，这类选拔考试经过专门设计，确保每一个新的雇员组作为能力上相对等同的群体，在最适宜的职业前程轨道上开始工作。想成为丰田公司的一级供应商，必须先从三级和二级分包商做起。日本行业协会对发展团队特征的注重，是经济交易嵌置与这种社会关系的普遍趋势的一部分。

不过，要更系统地说明这一点，分清造成日本经济体制的两种机制——惯例上的联锁和动机上的一致——或许会更有用。

### 一 惯例上的联锁

如果任何国家的资本主义制度可以被描述为一种体制，那么其惯例实施的最显然方式，是像做拼图游戏一样，将每项惯例放在相对其他惯例最恰当的位置上。例如，可以看看日本体制的三个突出的特征：

——雇佣关系是终身的，而非高流动性的；

——供应商关系是长期的，承有义务的，固定的，而非运动的，公开竞争的；

——净值资本的回报是长期承诺的，需要耐心，而不具有对短期回报的敏感，而且没有收购接管。

正如上面所已经暗示，这些惯例之间相互适合的联锁关系是：

——供应商关系可以更容易地建立在口头承诺和信任上，因

<sup>①</sup> Karl Polanyi, *The Great Transformation*, New York: Rhinehart, 1944

为买方的采购经理是买方公司的终身成员，他的承诺并不仅代表自己，而是代表公司。虽然他有可能调任，但下任经理会认为自己必须履行前任所作出的承诺，并且一如既往地被供应商进行承诺和履行承诺。公司的信誉对于终身职员切身利益是十分重要的。

——选拔终身雇员的过程，使在条件优越，具有市场实力的行业领头公司，与较差的供应公司之间，工资差异变得合理。因为第一份工作是职业前程的开端，所以你会瞄准最好的公司。因此，领头公司就可以挑选最好的雇员，而且，他们在招聘选拔上的投资相当巨大（统计表明招聘预算大于培训预算），因为他们是在招募将长期任职的雇员。

——职位的长期性和公司内部的提拔制度，促使个人进行自我培训。领头公司招募的是最有学习能力的人，因而保持了领头地位和市场实力。

——当人们决定将对某一公司倾注个人的工作生涯后，目光就会变得长远。公司的将来就是自己的将来——这是长期供应关系和长期稳定持股的共同前提。

——如果主管们为了避免被收购，而不得不监测激烈动荡的股市价格，那么他们就无法在经济萧条时期还留着那些没太多事做的职员。因此，交叉持股，指定资本，和不存在收购，是终身雇佣的前提条件。

——为了维系与发行公司的长期商业关系，保持交叉持股，可能要牺牲对其他更高回报项目的投资获利。终身主管可能对这种长期利益更感兴趣。因此终身雇佣，成为交叉持股以及有关常规最初建立的前提条件。

当然，经济惯例与非经济惯例之间，也存在相互的联系——比如，家庭结构与雇佣惯例之间的联系。在婚姻关系和社会中男女角色的区别，通常决定了年轻未婚妇女与年长已婚妇女之间，

在受雇条件上的显著差异。同时，“男人养家糊口”的观念也影响着对男性工资终身分配的接受。第一代来自农村家庭的工人，之所以被吸引到起始工资很低的职位上，原因可能是他们的家庭认为，有必要“帮助年幼的儿子建立生活”（长子可以继承农场，因而有所保障）。

## 二 动机上的一致

然而，有另一种机制可以创造社会制度的凝聚力。类似于“认识上的不一致”的说法，它可以被称作“动机上的一致”——广泛的社会和经济范围内，存在于行为背后的动机上的一致性。在所有这些惯例的实施中，是否在价值观和道德规范上具有共性，而使人们似乎合理地认为：只是由于日本人生长于日本的家庭和学校，生来就是如此行事，就乐于遵守这类惯例，而出身英美家庭和学校的人们，为了适应不同的惯例，行为方式自然不同（这里是指一般意义上的日本人和英美人，当然并不排除有的美国人在日本式的公司里如鱼得水，而有的日本人非常适应只管眼前、个人至上的英国公司。我们这里是对两个社会的行为方式求平均值。正是这个平均值，在诸多方面显出区别<sup>①</sup>）。

我认为主要有以下二个方面：

——英美人的行为方式是保留自己的选择——只要看到新的优越条件，能够自由更换工作和效忠对象，以及转移投资。日本人则更喜欢放弃选择而作出长期承诺，这使他们很难解脱自己，但他们对此欣然接受。

<sup>①</sup> 关于我为什么更喜欢谈论“行为气质 (behavioural dispositions)”而不是“文化”，请看 Ronald Dore, ‘The distinctiveness of Japan’, Colin Crouch and Wolfgang Streeck (eds.), *Political Economy of Modern Capitalism*, London: Sage, 1997.



——在作出选择时，英美人更注重自己或家庭或私人朋友的直接利益。而长期承诺的效力，使日本人身负广泛的义务去照顾他人的利益——本公司其他成员，长期贸易关系的合作者。也就是说，是利己和利他的区别。

——第三个区别，比前两个更应明确属于文化常规的范围，第一章中的“唯生产力”部分已经对其进行了阐述。

本书的第二部分是关于改变“体制”的动力——也就是说，可能改变日本固有特征的多方面因素，以及影响特征的惯例的连锁变化。这些方面包括阶级结构，物资与资本分配上无可避免的社会演变，以及基于个人利益观念的转变，意识形态的影响，科技变化，和全球化所引起的总体利益目标的改变，全面涵盖了高压统治方式、信仰方式和生产方式（引用 Runciman 的实用基本分类<sup>①</sup>）。

<sup>①</sup> W. G. Runciman, *A Treatise on Social Theory*, 3 vols., Cambridge: Cambridge University Press, 1983 ~ 1997.

## 第二部分 日本的变化和论争

---

### 第二章 变化之根源

第二章列举了日本资本主义的四个特性，在某些程度上不同于英美模式的四个方面：第一，在利益相关者，雇员至上还是股东至上方面，公司向雇员利益严重倾斜；第二，关系交易（而不是英美那种非个人的现货市场交易）；第三，在竞争者之间的合作或竞争的平衡上，大多倾向合作；最后，在对私有利益冲突的裁判上，英美国家将交由市场解决，而日本在这个问题以及为大众提供服务上，政府却扮演着重要角色。

在所有这四个方面，日本都面临着一种压力，至少日本人感到他们自己面临着这种压力，即向英美模式转变。我们先来探讨这种压力的来源：经济体制的变化，美国模式的退缩及其权威的重新建立，以及价值观和行为方式的长期转变。

#### 第一节 经济参数的变化

“高增长时期”（高达3~4%年增长率的时期）已经一去不复返了。这种说法的理由不无重要：

——四个因素使高增长率保持到 1990 年，但其影响力已经减小，现在缩小到零，并且似乎不可能再得到加强或有什么新的起色。这四个因素是：（1）劳动力的增长；（2）世界市场份额的迅速扩张，其原动力为日本的技术能力达到了世界标准，而同时生活水准依然很低，因此造成劳动力成本的巨大优势；（3）最初的高增长所产生的冲力：收入增长所引起的高存款率，高投资率，充满活力的对经济增长能够继续的高期望值（对继续占有世界市场和本国需求增长的期望）；（4）结果资金周转很快，使很多新技术公司迅速发展，从而帮助保持了生产力的增长。

——资产价格持续增长，部分原因是由于人口的增长（特别是在土地价格的问题上），部分是工业资产生产力的增长，部分是由于储蓄的积累，人们争着要拥有资产，而使资产数量供不应求。资产价格上涨所产生的“财富”，既为投资创造了更多的资源，又意味着日本公司可以将新增产值的很大部分用于支付产业，而把在别国看来是很小的份额给予资本，因为股东——所有人将由于股值和其他资产的不断上涨而获得回报。这意味着退休基金和人寿保险公司，可以通过在红利中增加资产交易利润，而从日本经济本身获得回报。

缺少了人口和劳动力的增长，缺少了劳动力成本优势时期所产生的冲力，也就没有了缓慢但持续的资产膨胀的良性效应和资本产生的回报，因此，并不奇怪这个调整的过程会使人们置疑：日本公司在分配现有增值时，能否继续使雇员受惠而牺牲股东的利益？事实上，上述日本“模式”的四个层面中，公司的结构及其雇员利益的特征显然是关键，这也是我们讨论的重点。

## 第二节 美国模式的再生力量

自满和骄傲总的来说不是日本人的通病。在日本近代历史

上，自鸣得意的情绪可能只有两次广为蔓延：一次是在1942年，从攻陷新加坡到中途岛之战；另一次就是80年代末泡沫膨胀时期，当时似乎整个世界都在日本脚下，加利福尼亚州一半的短期贷款都来自日本，三菱集团拥有了洛克菲勒中心，同时美国学者纷纷发表文章，论述日本将和平统治世界的可能。到90年代末，日本人恢复到他们的正常状态，就像古人所教导的那样：“吾日当三省吾身”。

而现在，似乎人们对很多事情都有微辞。没有什么比90年代的经济停滞更能加强“必须变革”的想法了。开始只是泡沫的后发影响——或者至少只是决定要应付调整的过程的影响，调整并不是通过大批破产的大手术形式，而只是勒紧腰带，原地不动，慢慢地回击格林斯潘的“资产平衡表上的风向转了”的委婉说法。直到可能要从利润中清算坏账时，事情开始严重了。尽管日本银行出于银行的利益而操纵利率，但是利润姗姗来迟。然而1996年3.6%的增长率似乎显示以往的措施正在见效。那时，凯恩斯式的赤字预算年所引起的国债已经累积超过了国内生产总值的80%，现在回头看是对传统财政节俭的致命打击，阻止了本就微弱的“复苏”的进程。据说财政部已经预期，1997年春推行“为了我们的第三代”的措施——包括提高销售税，停止暂时的所得税减免，增加医疗收费和社会安全税——将使经济放缓6个月左右。他们没有预料到泰国经济崩溃，继之是其他亚洲国家的骨牌效应，正好是在这6个月的时间要结束的时候。

储蓄的增长和消费者消费的下降，遏制了银行和证券机构的痊愈。北海道拓殖银行和山一证券的倒闭又更让人惊慌。没有比大型破产银行和一家主要证券公司总裁在电视中落泪更能引起消费者的焦虑了（特别是，他是在一段面无表情的对答后，当被问及山一证券的7500职员的命运时，才落泪的）。

所有政客都很难于承认“我们判断失误了”。撇开不提复杂

的法律原因上的延误（即指1997年秋的《公众财政重组法》已牢固确定了平衡赤字的原则），政府直到1998年4月正常预算的通过，才恢复再通膨措施。然而到那时，尽管新方案中支出的数额相当于1130亿美元的开销，等于国内生产总值的2%，但它的效果全被来自外国金融圈的一片反对声挫败了。秋天的方案也遭受了同样的厄运，这个计划将赤字前景提高到国民生产总值的9%这样一个天文数字。直到我撰写本书时，也就是1999年秋天，日本仍看不到经济复苏的前景。

与此同时，美国，这个曾在80年代苦恼不堪，并且总统的竞争力委员会曾递交报告，建议全盘参照日本模式作为出路的国家，却进入了“经济成长的新纪元”，这更加强了日本进行根本改革的要求。大量日本储蓄，通过人寿保险公司和信托基金机构的输送，成为使美国在负储蓄率和巨额贸易赤字的情况下，仍能享受繁荣的主要因素。但这也没有使日本人感到舒服一点。

如果“不要自满，自我进取，永无止境”在日本历史上是一个一贯的主题，那么不仅追求进取的强度，而且参照标准——即对模式的确认——都在不断地变化着。18世纪和19世纪早期的儒家学者们，在上书劝戒封建领主时，曾痛陈社会和政府已经落后于圣人时代中国的标准，甚至当时中国的标准。1870年以后，随着民族主义对反自满和自我进取意识的显著加强，这个标准不再是中国而是西方，主要是欧洲国家，作为效仿和跟进的目标。1945年以后，标准主要成为美国，至今尤是。

由于军事方式的彻底失败，民族主义的赶超和竞赛曾一度被全盘否定。但是，50年代再度的成长和赶超的前景，以经济形式又一次唤醒并加强了这种意识。要现代化，要具有竞争力，要尽可能走在其他国家前面，这种种心态的结合，成为日本惊人成长的不容低估的因素：也并不全是市场力和个人牟利的驱动力所决定的。而对美国模式的钦羡，却充满了复杂的民族主义情感：



首先是对依靠美国这一客观事实的深恶痛绝（依靠美国在世界贸易组织，八国首脑会议，UNO等方面的支持），第二是愤恨美国在贸易谈判时那种自以为是，盛气凌人的态度，以及对经济政策咨询方面的威吓口吻。

然而，日本人眼中最清楚看到的还是美国模式。关于“我们必须改变”的陈词滥调——在关于从养老金和公司管理到养育后代的各方面变革的争论中——最常见的可能是“在这个全球竞争加剧的新时期，欧美先进国家的改革已经进展到……的程度”。但是这种向欧洲学习——通常是德国——的提法也已经是60年前的事了。今天，在经济事务上，美国的影响随着其文化霸权的确立而越来越大——美国的全球文化霸权，不仅反映在其本土，而且还在西欧，中欧以及东欧的学院，还不算拉美和众多亚洲国家。随着越来越多的美国培养的年轻博士充斥了日本各经济部门，美国教科书越来越多地被采用，以及越来越多的美国MBA出身的商人——美国在经济方面的统治地位稳步提高。当Moody对一家日本银行进行降级，那可不仅具有实际的影响，而且还意味着“精神”上的权威，至少大部分日本人会这样感觉，只有极小部分平静的人会认为：现在该是美国公司出气时候了，当年全胜时期的日本不也是盛气凌人吗？对于大多数人来说，尽管美国社会有很多弊端，美国公司董事薪水是多么过分，但就竞争力而言的所有方面，模式就是美国。美国在诸多方面成为典范：硅谷自力更生的企业家，大胆而有效的风险投资，诚信有效的公司管理，美国股市金融交易的透明度，美国法庭对消费者的保护。从前，日本商人被派往美国商学院攻读MBA，目的是“了解敌人”，他们通常会回到自己的公司，成为明知是完全两样的日本体制的忠实一员。而现在，更多的人会自立门户或脱离原公司，以“顾问”身份回到日本，教授如何使股东价值达到最大。（据说Hays Consultants驻日办公室的10个人，靠对公司进行时髦的

“年薪制”咨询，每年可以获得 10 亿日元的管理酬金。)

总是有一些真正的美国人在向日本人说教。几乎每天的工作午餐上都有专人讲话。例如塔格特·摩菲，曾在 80 年代中期《外国事务》一文中指出，“日本和平统治世界”似乎不太可能，因为日本人不具有霸权所需要的道义上的支持。他在 1998 年 4 月一次公司高层人员的午餐联席会上说：

只有看到真正的所有者开始管理运转不良的日本公司，才可能看到公司彻底裁员而保持精干的措施。只有东京股票市场成为一个纯粹的股票市场，股票交易代表真正的公司资产所有权转手时，才可以判断日本公司的真正价值。也只有当所有者获得商业所固有的回报时，才可能期望他们去承担破产的全部风险。<sup>①</sup>

然而听众对他的演说，除了极大的尊重之外，并无任何反应，也似乎没有任何人提出，失去“终身”工作的职员所承担的风险，大于几千英镑股票的持有者。

当然，除了午餐演讲，还有来自美国正规渠道的直接压力。1999 年 3 月，在一份外交理事会研究小组的文件中，美国竞争者对日本公司“在收入、市场份额和稳定就业方面追求增长”的趋势，以及诸多作法，如：掠夺性价格、“滥用”生产能力、封锁进口的纵向限制、排斥进口的横向勾结，以及对收购（特别是外国人要求的）的抵制，感到十分恼火，并在贸易争端中火上加油，所有那些在“结构性障碍创意”时期的谈判，除了空口的承诺，其他一无所获。但是现在不同了：“来自美国的压力将鼓舞

<sup>①</sup> R. Taggart Murphy, 'Tinkering or reform? The deregulation of Japan's financial system', Hotel Okura, *The Tokyo Report*, June 1997.

日本内部改革力量的成长；如果门正在从里面被打开，那么推它时就变得更容易了。”<sup>①</sup>

当然，压力所带来的后果是双方面的：既可能激起刻骨的愤恨，又可能导致讨好的愿望。而这种迎合的心态会扭曲对情况的判断。以下是摘自一次我与日本公司行政官协会主席牛尾（Ushio）的对话：

**牛尾：**日本文化的变革将需要40年的时间。但是很显然，如果我们继续坚持认为变革需要很长时间，那么只能恶化与外国人的关系。我们不得不认识到市场和资本回报的重要性。

**多尔：**是为了使美国人满意吗？

**牛尾：**一部分是，但我们不能由于为日本的管理体制感到骄傲，而不去努力引进新的思想。<sup>②</sup>

### 第三节 价值观的长期转变

舆论一致的社会为生长在其中的人们创造了一种相对单一的同种背景，因此使人们变得非常重视取得意见的一致。比起美国或英国，日本仍然是一个更为同种的社会，日本人比一般英美人更为群体化（假设“民族特征”以挑衅或抚慰，热情或冷漠，利己或利他等方面作为衡量标准）。

然而日本社会的同种性正在减小。越来越多的中产阶级的子女就读海外，并且多数是在那些崇尚个人主义而非将其视为危险

<sup>①</sup> James Shinn, 'Corporate governance reform and trade friction', mimeo, Council on Foreign Relations, March 1999.

<sup>②</sup> *Japan Echo*, Autumn 1999; form Chua Karon, January 1999.

的自私标志的国家。因此造成的可能影响是更大范围的个人主义、无组织谋生途径，以及远为多种的生活方式。同时在经济行为方面，之前提到的越洋去英美获得 MBA 和哲学博士学位的重要性已经成功地蔓延为一种原则——如果不总是指导实践的原则——一种将个人主义上升为公理的新古典主义理论。

日本社会里有一小部分人真心信奉上述理论，而且在日常生活中付诸实践。例如，一位律师，著书认为交叉持股制<sup>①</sup> 是日本雇员意志体制的堡垒，并特别引用弥尔顿·弗莱德曼的话予以抨击：如果公司管理不是出于所有者利益这一惟一目的，那么自由社会的根本基础将遭到破坏。然而他将矛头主要指向 80 年代晚期关于日本公司的一本书。该书称“雇员至上”的特征是一种美好的人本资本主义（Human-capitalism）的源泉，这种体制优越于美国的物质资本主义。<sup>②</sup>

“作为独立的专业人员谋生”，他写道：

人本资本主义真的对于人类那么美好吗？在真正现代的劳工合同中，工作者出卖自己的工作，但不出卖自己的灵魂和信奉。然而雇员至上体制使日本人把从出生到退休的整个一生时间，都花费在被迫的竞争中，首先是进入公司，之后是在公司中的提升；为此，他们不得不牺牲自由、个人特点、人的感情和创造力、文化追求、在家庭和社区中充当有用的角色……以精神的贫乏换取物质的丰富。

① Nakajima Shuzo, *Kabushiki no mochiai to kigyahā* (Cross-shareholding and company law), Tokyo: Shōji Hōmu Kenkyukai, 1990, pp. 265-273.

② Itami Hiroyuki, *Jūpon - shugikigyō* (The Human capitalist enterprise), Tokyo: Tokyo Chikuma Shobo, 1987. 另见 Itami 的论文: Kenichi Inai and Ryutaro Komiya (eds.), *The Business Enterprise in Japan*, Cambridge, MA: MIT, 1994, 以及 Whittaker 和 Dore 为这本书写的导言。

中产阶级和工薪阶层的子女之间存在巨大差异，前者到二十多岁还依靠父母，而后者在十七八岁就可以挣到和父母同样多的钱。相反，日本的资历决定工资制度，即便是在“好”公司工作的儿子的工资，也远远低于他的父亲，由此造成了跨阶级的相同性，同时也带来了社会的稳定性。另一个差别在于：

什么程度上男女世界有巨大差异，（并因此）决定了在什么程度上公司可以占有男人的时间及其感情世界。

显然，从这方面看，英国人的同类性少了很多（虽然德汉 Durham 煤矿村与汉姆斯德 Hampstead 迥然不同，但是），总得说来男女的角色差异在日本更为明显。丈夫和妻子会有不同的朋友圈；男女讲话的方式和用词依然有着明显的差别；绝大多数女孩子上的是专门的女子学校。日本有很多罗迪安（Roedeans）女校，学生的家庭背景多种多样。这类学校用来保证女孩子由于更高的教育背景而得到赞誉，从而改善婚姻的条件机遇，同时又不会威胁到她们的女性特点。养育小孩主要是女人的事情。

因此，对于几乎无法与丈夫分享生活，无法得到丈夫的时间，日本妇女比英国妇女有着更多的思想准备。公司要求男人的忠诚，在原则上与传统的村寨对男人忠诚的要求没有很大区别。当丈夫在半夜从工作晚会喝得醉醺醺地回到家中，妻子将帮助他更衣登榻，虽然不一定怀着曾祖母为曾祖父脱袍换甲时的敬慕心情，但至少不会觉得自己是一个不幸婚姻的牺牲者。<sup>①</sup>

<sup>①</sup> R. Dore, *British Factory: Japanese Factory*, London: Allen & Unwin and Berkeley: University of California Press, 1973, pp. 282~283.



是否应该认为这不仅仅是不幸婚姻的牺牲者，而且更是错误意识的牺牲者呢？在60年代后期，已经有自成一类的少数日本妇女认识到这一点。然而她们人数太少，少得不足以使其他妇女对现状感到不适，不足以影响到媒体和政治。但是在今天，相当多的妇女已经认同以下阐述：

（在日本和德国）阶级和性别的不平等都已形成惯例。不平等体现在“男人养家糊口”的契约上，这种契约影响了妇女的地位；标准的就业合同都是围绕男人的需要，兴趣和权威而设计的。越来越多的妇女找到有偿工作，边缘工作的增加，家庭形式和价值观的变化，以及这两国的社会所面临的缺陷，正迫使政府重新考虑怎样改革现有的就业体制，税收和福利的安排。但这是否会导致订立一种更加公平的男女平等契约，恐怕又是另一回事了……<sup>①</sup>

我在60年代末曾论述过工作—家庭的关系。从那时到现在，其最大变化就是加强了“男人养家糊口”这一模式：即妇女参加工作比率的低谷。妇女20多岁时参加全职工作，大批到了养育孩子的年龄时就辞职退出（虽然不包括近20%在家中工作的妇女），等到孩子可以自理时再去做一些半职工作（70%的人处于40—54年龄段，40%是参加半职工作）。而税法的有关条例又明显加强了已婚妇女“次要工作者”的地位。

同时，在某些领域——卫生与教育、公共事业、媒体与出

<sup>①</sup> Heidi Gottfried and Jacqueline O' Reilly, 'The Weakness of a strong breadwinner model: Part-time work and female labour force participation in Germany and Japan', 收入 *Germany and Japan in the 21st Century*, W. Streeck and K. Yamamura 编，即将出版。

版、公司研究与开发，以及广大服务性行业——作为男性的竞争者，妇女寻找工作的人数和得到工作的人数，都有缓慢增加（但在企业界，除了研究开发部门外，妇女并没有多少就业机会。在全国范围内，寻找一流大脑的要求压倒了其他考虑）。这首先意味着首次结婚平均年龄的推迟，甚至婚后生育第一胎平均年龄的推迟（部分原因是一些妇女最终由于某些原因不得不放弃本来可以发展的事业，部分原因是一些妇女从未想要为继续从事“办公室女职员”的事业而放弃欢乐和自由）。其次，这意味着不结婚妇女人数的增加，以及因此而产生的生育率的下降（对于单身母亲这种现象，不论它能否持续下去，人们的接受程度并没有增加）。90年代早期，30岁年龄段的妇女，有10%未婚，而80年代只有5%。婚后生育率只有少许下降——下降原因部分是生育时间的推后，部分是有些人更喜欢小家庭或是无子女家庭。

未来人口下降的问题已经引起广泛重视，这显然不仅是由于它对经济成长的冲击，虽然其冲击的严重性可能足以超过造成经济系统变化的大多数其他因素。对名誉扫地的30年代“鼓励生育政策”的记忆，无疑抑制了民族主义反应，我尚未见到危言耸听者用优生论指责：特别是那些受过最高等教育的妇女，反而不能再造自身。甚至在社会民主党的老人中，似乎都没有“把女人赶回厨房”的公开行动。所有的话题都是关于托儿所，父母灵活地分担养育儿女的时间，以及方便妇女既能工作又能生儿育女等途径的。

但是，在这种意识作为普遍理想被默默地接受的同时（其主导因素，内部变化和“全球化”的进程——对美好的“先进文化”的仿效——在本世纪初同样导致了一夫一妻制的胜利和纳妾比例的下降<sup>①</sup>），为这一理想而战斗的女权主义者却寥寥无几。

<sup>①</sup> 参阅 R. Dore, *City Life in Japan*, London: Routledge, 1958 and Hastings: Paul Norbury, 1999, ch. 11.

妇女杂志并没有经常发出声音，反映迫切需要“更为男女平等的契约”，也不将那些逃避斗争的妇女视为女性的叛徒。80年代“平等机遇”法的制定，更主要的原因是日本必须遵守西方女权运动在联合国妇女大会上通过的协议，而不是因为政客们认为有必要对那一小部分国内呼声很高的女权主义者作出让步。

当然，民意测验表明人们的观点还是有所转变。对于“你是否认为男人应该出去工作，女人应该照顾家庭”这一问题，回答“同意”的妇女，从1972年的83%下降到1979年的70%，到1992年只有56%（回答“同意”的男性比例从83%下降到66%<sup>①</sup>）。但这仍然可能只是对“先贤妻良母，后半职工作”这一模式的认可，舆论的改变尚未使那些呆在家里的妇女感到惭愧。认为一定要追求独立事业发展的妇女人数只有缓慢增长。在某家经济杂志对11国（1999年10月9日）的一次调查中，只有21%的日本妇女认为她们应该享有与男性同等的权益（另外只有瑞士在这一数字上低于60%），认为比祖母幸福的数字是82%（这一数字高于50%的国家，另外只有墨西哥和南非）。这确实显示，男性养家糊口的模式，改变起来的步履不大可能比冰河运动更快，因此继续加强了男性雇佣的资历薪金和终身职业模式。

而且，与教育和平等意识的变化所不同的是，性别关系的变化相对说来，与工资高低和权力分配无关，也似乎与男人中哪些人控制公司，哪些人至高无上无关。不过，具有讽刺意味的是，很多妇女担任着经济分析师和交易员，而这些人是在金融界谋取经济利益的先锋。相当一部分从日本顶尖大学经济学专业毕业的才女，后来都为外国银行和券商工作，因为在那里她们更受欢迎，

<sup>①</sup> Keizai Kikakucho (Economic Planning Agency), *Kokumin seikatsu hakusho* (White Paper on the people's livelihood), 1995, p. 116

而在日本公司里却不是。

## 第五节 阶级和平等

社会风气朝着个人主义发展的另一负面影响，是人们不再崇尚社会包容（这是在欧洲现今辩论中的用词）。所谓包容，是指不让工资和生活方式的差异过大，以致危及“团队”（community）的概念。团队的级别可以是国家、村寨，以及公司。

在政治/意识形态层面、政策层面，以及个人关系的社会次级结构中，这种趋势是很明显的。我们先来看看政治/意识形态层面。在最近一次关于政府和市场的专题讨论会上，提出了这样一个观点：日本的工业政策并不仅以增长为惟一目的，而也是带有平等主义倾向的分配政策。通产省国民服务负责人的回答十分有趣。他认为以前的社会主义政党能够取得三分之一选票，因而形成了一种“按比例协商一致”制度。社会主义者通过谈判让步，可以得到80%他们想要得到的东西。但现在，随着社会主义政党实际上的解体，很难预测平均主义政策将何去何从。

在一段就当代看法一致的精辟概括中，田所昌幸（Masayuki Tadokoro）也将战后平等主义归因于50年代初实现的“具有历史意义的阶级妥协”，虽然当时的保守党人仍在担忧左翼革命的可能：

对于保守政府，当时唯一的解决办法是通过发放补贴金和推行进步社会纲领，来平息那些不满，同时公司听取工人们意见的政策。

冷战已经结束，这些政策显然成为了发展自由市场的阻碍。财富的再分配创造了多种既得利益，并滋养了一种由压力集团，政客和官僚勾结在一起的三角关系。对于银行的保

护性政策导致了银行领导层和金融官僚们的腐败，削弱了银行的创造性金融活动的积极性。大公司中的平均雇佣政策侵蚀了竞争精神，强调协商一致的领导削弱了管理领导方式。在一个不允许个人致富，股东利益被广泛遗忘的社会里，还有谁会去对非常规的项目进行风险投资呢？

换句话说，日本的平均主义现在已经非常明显。<sup>①</sup>

即使以上论述是说给美国人听的——在现今人们几乎都会认为，这是用来向美国人证明日本人是美国老师的多么好的学生——但我们还是可以公正地说，这代表了占有统治地位的一致看法（注意，检验这种主流看法的“试金石”就是“自由市场的发展”，所有社会协议均应为此服务）。

认真地谈谈政策：这种趋势的一个明显的表现，是目前对学区制度的改革动议。迄今为止，日本有着一个全国性的公众教育系统，98%国民的子女，在小学六年级以前，都是在这里就读。学校设在哪里由当地机构决定，几乎不存在孩子应该上哪所学校的问题，因为这完全决定于这个孩子住在哪里。除非这个孩子假称与亲属住在一起，而亲属是在“好”学区里（区内中产阶级占绝大多数）——而校方会千方百计杜绝这类手段。学校教学质量的声誉是有差异的，因为质量差异很大。但是显然在农村地区，甚至在乡镇，没有强行的居住分隔模式，因而教学质量的差异并不明显，而且小学中至今仍然具有一种混合的社会特征。有很多50岁以上的人至今仍在参加小学校的班级聚会，要知道他们是在连电视机都没有的年代上的小学，而那时的学校是孩子的生活

<sup>①</sup> Masayuki Tadokoro, 'The end of Japanese egalitarianism', Bulletin of the Committee on Intellectual Communication (American Academy of Arts and Sciences), no. 3, 1999.



中心。多年来因此而保持着的淡薄但友好的联系——教授与木匠，大公司老板与杂货商——肯定以某种难以说清的方式，对诸多方面作出了贡献：社会的团结，投入社会协助规划中的大量志愿性工作，以及一种社会氛围，仍在容忍一种相当渐进的收入税和遗产税标准（以当今的国际标准衡量）。

税法委员会已经建议，并且政府已经接受，对于高收入的税率应从55%降到50%，同时免税底线应降低。遗产税也将被降低。几乎与此同时，中央教育委员会建议“基于增加学校选择机会的观点，和全面考虑到家长与当地居民意见，以及教育机会的平等，应采取灵活录取的学区制度”。这项建议似乎基本上已被批准，而对本来就不够明确的关于机会平等的规定只字未提。家长的选择将导致两极分化的加剧：一方面，“好”学校基本由“良好教育”家庭的孩子组成，全职妈妈可以开车把他们送到远处去上学；另一方面，声誉较差学校的孩子，主要来自条件不甚优越的家庭。然而这种前景甚至在教师工会中，似乎都没有引起强烈的反对。日本生产率理事会（现社会和经济生产率理事会）组织了一次工作会议，由热衷于家长选择和主张竞争的京都大学经济学者主持。会议建议在农村地区人为地建立一种单一学校方式：不分小学和初中，建立两所既有小学又有初中的学校。这二者因此可以互相竞争，同时仍然保证足够的录取规模。

在最大和最快程度上发挥聪明孩子的天才，和帮助迟缓的孩子达到能力极限或掩盖他们对失败的羞耻，二者相比，前者更为重要。教育领域的另外两个发展证明了这已是教育的指导思想。首先是必修课程的大幅减少——日语、数学和社会学科目学时的减少以及及格标准的降低。这将允许中学生三分之一的时间用于个人具有兴趣和能力的学科。第二是将能力分类的年龄线从15岁降到12岁。目前，孩子们只有在15岁时完成综合能力必修课程后，才被按能力分类进入高中（通常是通过反映实际水平的考

试，判分时很少有主观喜好的余地)。这是一种把孩子分类，以加快发展聪明孩子智力的方法，但其目的很少公开挑明，相反，倡导者使用模糊的教育理论，以期说明孩子的智力成熟过程是有所停顿的，或者告诉大家中小学合并的连续教学是多么的成功。目前，每个年龄组约有2%的孩子在接受连续教学。

衡量成功的标准，是这些学校的学生在进入顶尖大学的竞争中极为出色的毕业成绩。这一成功是不奇怪的，因为进入这些学校（或是私立学校，或是国立大学教育系的附属学校）的竞争异常激烈——入学考试极为严格。近几十年来，相当一部分（或者说应该说绝大部分）被选征进入核心部委，司法机构以及大公司的毕业生，均出自这些优秀的学校。这就是说，这些学生从11岁起，与那些注定要走上平庸职位的同龄人，在学业上就失去了联系。而且，越来越多的就读于名牌大学的学生，父母也出身于名牌大学，这意味着，这些学生通过家庭连带关系而具有的跨阶级联系，比起上一代人也远为稀疏。

再者，他们不仅在成长经历上，同时还在经济背景上与众不同。马克思主义者和理性政治学家将不难认识到，为什么改革者在日本有相当的市场。增加资本份额的压力成为趋势，而这种趋势恰好符合高收入中产阶级的利益，而这些人正把持着主要媒体、国会、部委、董事会，甚至中央工会理事会。记者、学者（通常是跻身政府的政治上活跃的学者）、政客、官员、商人、商业组织和商业研究机构的分析家，“市场”发言人（也就是那些作为所罗门证券，美林证券，WTBZ等机构的首席分析师或首席经济师，经常怀着自信而侃侃而谈的年轻人），所有这些人越来越具有一个共同点：他们越来越多地出身于第二代中产阶级。他们是第一代成为都市中产阶级者的下一代，不远的将来会是人数更多的下下代。区别他们与第一代的标志并不只是不同的历史经历。他们的平均累积财富也有不同。

仍有一大批任教于著名国立大学的教授，和公司董事会的成员，属于第一代中产阶级。他们全部受的是公立系统教育，多数来自农村学校。由于父母的遗产可能会由五六个兄弟姐妹共分，因此他们的继承很少。他们的财产都是自己挣来的——藏书，以及通过贷款买来的上下班要花 90 分钟的坐落在远郊的房屋。然而，名牌大学的学生组成显示，择优录取的办法缓慢了社会流动率。社会阶级地位更多是被继承的（由于经济原因、文化原因，或是基因原因，谁知道？谁又会去研究？甚至有谁会鲁莽地，在政治意义上错误地，提出这是一个重要的问题，因为这将定义社会工程学的局限）。

那些遗产税依然很高的日本人，其实有相当的优势，他们不仅列入了前 10% 高收入的家庭，而且——可能因为家里只有一两个孩子——继承遗产时份额很大。这些第二代和第三代中产阶级的保险政策对他们十分不利，他们看不上日本银行和证券公司，因为它们连美林证券的一半利益都提供不了。而且如果所继承的土地和股权不能达到他们期望的资本价值——父辈经验教导他们有权这样期望，那么惟一公平的方式，似乎是更高的现时回报形式的补偿——更高的红利和更高的期款。如果让他们相信，国家根据收入所规定的养老金要减值一半，否则就必须交纳无法容忍的高额收入税，那么他们会非常高兴，因为他们这些人的收入可以用来储蓄并且保证他们有一份很好的私人退休金，其来源并非劳动收入，而是日本在 2030~2040 年的资本收入。因此，对他们来说，对股东更多的顾及和净资产回报的衡量是非常公道的。对以前“考试痛苦”的记忆，很少会让他们经常反思：在日本的精英界，机遇是如何堆在他们这些前 10% 的人面前的。因此“真正的平等”，是指机会平等，而不是结果上的平均，在他们看来是一个非常合情合理的口号。而“消费者至上”自由市场的基本原则，不正是他们的父辈在战后努力建立并维持的“民

主”的一个完整部分吗？

减弱了的社会凝聚力，日本公民对于建立团队和照顾他人的责任感的减弱，这种种现象都显然在公司之一共同体中呈现出来。对平均的主张和团队价值的鼓吹，已经越来越少。人们本以为对认股权的引进——对雇员至上公司的直接挑战——会引起激烈的公众争议。然而在 Nikkei Shimbun 对 1997 年法引进认股权的跟踪调查中，只发现一项持怀疑态度的意见，来自一家钢铁公司的主席：<sup>①</sup>

成功是集体合作而非个人行动的结果……在日元升值时期，我强烈倡导努力对公司进行重组。我们干得不错，公司也开始盈利了。但这是集体努力的结果。假如我当时作为倡导者这一重要角色而被给予认股权，并且经过操作而挣到很多的钱，我不认为那样会使我很高兴，而且我也不认为我的同事们会从心底接受这样的评判。在欧美国家那样的个人主义社会，认股权体制可能非常适合，但我真的怀疑在日本的适用性。

第二，日本公司的人际关系是平等的。可以普遍看到的是，主管人员和普通雇员的薪水差异，在日本远比在美国要小。而且主管和雇员都认为这样是应该的。工厂的厂长——通常是董事会的一名成员——穿着同样的工作服，与普通工人在同一个食堂吃饭，而这一切都被视为是理所当然的。

美国的公司总裁在重组公司时解雇大批职员，并通过期权为自己大赚特赚，每当我在报纸上读到这些，我都会问自己：一个人在心理上怎么可能去这样做呢？如果是日本的经

<sup>①</sup> Suzuki Yoshio of Godo Seitetsu, writing in the *Nihon Keizai Shimbun*, 17 July 1997.

理就会宁可放弃自己的一部分薪水，除非是万不得已才会解雇职员。我的工资目前就会降低10%以上。这决不是虚伪的表示。日本人从道德上根深蒂固地认为：牺牲可以忍受，而不平等则不能被容忍。

他对自己反潮流——反对股票期权制，他知道，这种体制已被引进到欧美先进国家——的解释是，自己只是“一名老钢铁工人，一辈子泡在这项历史悠久的工业文化之中。”最后他进一步辩解道：他是一个老人，而“我这一代日本人，无论如何也会认为用金钱引诱他人是卑鄙无耻的，这也是我对此望而却步的一个原因。”

行将就木的一代人的声音？像他这样的老人们，自然是平等主义者，自然要呼吁集体中的无私合作，因为在他们的脑海中，仍然保留着清晰的记忆：战争刚刚结束时，他们和普通工人穿着同样破旧的衣衫，同样漏水的鞋子，为使工厂重新运转起来而奋斗。正如他绝大多数年逾七十的生意伙伴们一样，他上学时代的日本，社会凝聚力是基于这样一个理念，即：富人和贫民，长官和士兵，都极有可能一起战死疆场。他们在战后重建工厂时的同甘共苦，俨如一个战斗排的长官（他们中很多人实际上都曾经当过）与士兵间的同志关系。他们一定还记得战后那次激烈的争论：当时一些作为大学毕业生的20多岁的同龄人，重新发现了30年代的马克思主义，试图把同志关系制度化，并将白领和蓝领工会合而为一<sup>①</sup>。这些人不像是在拿工会或蓝领工人来开玩笑。而35岁左右的下一代——上教育的产物们——则没有那么多禁忌，虽然大多数人仍不愿公开表态，除了对日本公司“照

<sup>①</sup> Andrew Gordon, *The Wages of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1998, pp. 25ff.



顾职员”的可敬方式作出表面上肯定。

于是，日本模式的价值体系基础，可能以两种互为补充的方式正在削弱。一方面是更浓厚的个人主义，更少对公司和贸易关系承担终身尽忠的义务，更多地坚持个人意见。另一方面，更强地意识到，社会或是公司或是行业圈，是由权力、威望和文化水平而分为多种层次，以及减少了上流阶层应顾及下层的责任感：换句话说，就是那种“贵族（成功的人，有能力的人，或是入学考试成绩出色的人）理应施惠于人”的责任感。

虽然全球化不断的冲击是动因之一，但上述背景因素从更深层解释了：为什么在日本对于变革有这样大的几乎是铤而走险的积极性？改革者从什么方向寻求出路？我们将从“公司”开始进行专门讨论。

## 第三章 企业管理：从雇员至上的公司到股东至上的公司

### 第一节 来龙去脉

几乎可以肯定，如果没有股东的积极活动，董事会里的薪金问题，英国 Cadbury&Hempel 报告，以及其他一些事情在英美学术界和新闻界掀起一场如此热烈的讨论，改革者们是不会将精力如此集中在企业管理上面的。假如引发讨论的原因是企业内部对公司运作方式的不满，那么这场讨论就会更加明确地集中于雇员至上公司与股东至上公司的基本差别。然而情况却不是这样，在众多关于企业管理的“主流”报告中——报告由主要的商业组织提供，如日本经济团体联合会（日经联 Keidanren）、同友会（the Doyukai）、通产省和工业省、日本制造理事会、日本企业管理论坛<sup>①</sup>等——似乎在避免这样的分类。这些报告，虽然偶尔承认日本公司迄今为止不是以

---

<sup>①</sup> 参看，例如 Keizai Doyukai（日本企业主管协会）*Kigyo Hankusho* 12 - kai: *Nihon Kigyo no keiei - kozo kaikaku*（《企业白皮书》12期：“日本公司管理结构改革”）1996年5月，和 *Kigyo Hankusho* 13 - kai: *Shihon - koritsu - jushi keiei*（《企业白皮书》13期：“优先有效使用资金的管理”）1998年4月；*Nihon Kogyoreto Gabanansu Fuorum*（日本企业管理论坛），*Kogyoreto Gabanansu gensoku: Atarashii Nihon - gata kigyo - tochiokangaeru*（一个奇怪

简单地扩大股东利益为目标，但是认为企业存在的目的在世界范围内皆然，因此企业的目标应该也是相同。同样的道理，既然各个机构具有同样的名称，即董事会、总裁、股东的 AGM，那么它们的功能也应该相同，并且应该用相同的效率标准来衡量。因此，英国 Cadbury 报告提出的方案或者 CalPERS（加州雇员退休计划）的观点同样适用于日本，可以直接引用。

这种态度有一个冠冕堂皇的理由。日本的公司法与英美国家的虽然相当不同，但是也不见得比英国与美国之间的公司法差别更大。而这些报告却没有提及，有些国家比如德国，具有不同的制度。报告也没有提及。在与法律有分歧时，日本公司的社会现实可能会创造一个可行的替代形式，而这个替代形式很可能会因法律的变化而变得合法。

---

（接第 68 页注释①）的不准确的翻译。有英文版，《企业管理原则：日本观点》，1998 年 5 月 26 日；Shakai Keizai Seisansei Honbu, Seisansei Kenkyujo（社会和经济生产力理事会，生产力研究中心），*Nihongata Koporeto gabanansu kochiku ni mukete no toppu manejimento kino no kadai*（《高层经理在树立日本式企业管理中的作用》），1998 年 6 月；21-seiki no koporeto shitemu ni kansuru kenkyukai（对 21 世纪所需要的企业制度的研究小组。虽然报告没有显示任何事实的迹象，这是日本通产省召集的小组）。*Hokokusho*（报告），1998 年 3 月；Nikkeiren Kokusai Tokubetsu Linkai（日经联，特别国际委员会），*Nihon - kigyo no koporeto gabanansu kaikukuna hako: shihan - shijo haru moradeshijo kara no sentaku sareru kigyo omezashite*（《日本企业管理改革的方向：朝既是资本至上又是劳工市场至上的方向》），1998 年 8 月；Jiyu - minshuto（自由民主党），*Koporeto gabanansu ni kansuru shoboto kaisei shian kosshi*（《商业法和其他法案中公司管理条款修改草案提纲》），*Seimu Chosakai, Saishin Joho*，1997 年 9 月 8 日，和对草案的评论；Keidanren（经团联），*Koporeto gabanansu no arikata ni kansuru kinkyu teigen*（《公司管理改革的紧急提案》），1997 年 9 月 16 日，在 1997 年 10 月 15 日在 *Jurisuto* 上从新刊登；和 Keizai doyuukai, *Jiyu - minshuto no shoho ni kansuru shoiinkai '... shian - kosshi' ni tsuite*（《对 Jiminto 的草案提纲的评论》），也于 1997 年 9 月 16 日发表。

这种概括的一个例外（一份报告明确地谈到需要保留日本制度的主要特征，具体指“长期眼光”、“尊重员工”）就是日经联（Nikkeiren），其创立的目的是处理工业关系以及劳工问题。上述报告的起草人，引用了经济与合作发展组织的 Millstein 委员会在企业管理上有限制的“容忍多样化、百花齐放”的方针，以说明他们也主张外部权威。但是我们应首先考虑主流。

除了与此同时的英美辩论以外，对于改革活动的另一个刺激是 1989—1990 的结构障碍动议权（Structural Impediment Initiative, SII）会谈（当发现消除关税障碍和非关税性障碍并没有对日本长期的贸易顺差产生任何影响时，开始寻求新的解决办法：劝说日本改变它的国内机构，更加善意对待进口，善意对待国外投资，减少出口。因此有了贸易会谈）。一种抱怨是这里存在不对等。日本公司能够，而且是经常，全盘收购美国公司，有时是吞并。然而美国公司，在偶尔通过协定收购日本公司时，就没有机会买下市场上的所有股份来进行全盘收购。

最能证明不对等事件是对著名的美国套汇贩 T. Boone Pickern 企图控制 Koito（丰田的一个子公司）的阻挠，但这对美国人的帮助不大（后来泄露出来，原先的日本厂主是一个反收购的老手，借钱给他来收购 Koito 的股份。这个日本厂主把赌注下在原公司全部买回股份的可能性，因此而发一笔财。但是公司拒绝了这个游戏，这时他认为一个美国牛仔也许可能帮他更有效地翻本）。

尽管对股东权益的讨论在 SII 的会谈中一直仅是一个小题目，但还是有了一个具体的结果。日本方面接受了一种批评，即股东年会的操作方式，使股东对于公司影响微乎其微。同样无可争议的是，日本公司法应在原则上使得股东不可侵犯，并应采取措施增强股东权益。一项公司法的修正案，极大地减少了一个股东在对公司领导层管理不善进行民事控告时的风险和费用。因

此，任何一个人有一百多美元就可以和企业的巨头进行抗争。

把此事称为导火线有点夸大其词，但是毫无疑问，它将一个事项牢固地提到日程上来，即通过法律修正案和改变以往的做法，来加强股东权益。

## 第二节 改革的争论

在目前的讨论中，把对于改变管理风格以及管理目的的争论，与纯粹针对管理结构变化的争论分割开是不可能的，在这里这两个问题要一起来处理。一条主线贯穿其中：爱国主线。有人认为，日本公司对国家有一个职责，那就是要有效率。因此，讨论日本公司如何改革以获得更高效率（“看看我们现在这个烂摊子，美国人干得多好”），比起讨论公平、所有权，或者股东权益，都要显得更加重要。

### 一 终身雇佣的代价

效率讨论的中心题目之一当然是有关“反思”（这是通常使用的词，而不是“废除”）终身雇佣的。显然，保留多余的职工会消耗利润、将来的分红以及将来的投资基金。自由聘用和解雇，所谓的“灵活劳工制”，不仅要求在法律上，而是在实际操作上都要加以改变，尽管法庭上保护劳工权利的判例（比如说，如果雇主无法证明确实曾经努力寻找过新的市场来避免裁员，那么解雇要付重大赔偿）对实际操作构成了某种惯例上的障碍。认为必须改变实际做法的理由是（1）技术和结构变化的迅速增长，（2）工作性质的变化以及工艺细则的增加，（3）前边提到的两方面价值的变化；第一，在看待个人终身利益时，对工作的忠诚度和重视度都在减弱；第二，个人主义在增长，表现在越来越无法容忍以往的工资和提升制度，这种制度对不同的付出给予相同的



回报。同友会宣言<sup>①</sup>借用传统主义者的口号说道，与工作表现更为相关的报酬，是一种体现如何尊重他人的新形式，即：不是尊重人们的共同需求，而是尊重各人的不同贡献。

然而以往的制度依然显示出惊人的活力，其原因主要由于：(1) 管理人员的责任心（改革者说这是误入歧途），(2) 单方面解雇引起对士气毁灭性的后果（经理们的经验是，与职员谈判提前退休或调离工作，尚且有一定的困难）。进而还有一个不十分明确的观点，即为冗员寻找工作（在找不到合适的裁员方案时）的需要，使管理人员的思路集中在开发多种经营的可能性上。钢铁工业是一个典型例子。五巨头为自己提出了多种经营的目标（比如 30% 的生产是非钢铁产品），而且基本上达到了目标。他们的许多项目后来证明是不可行的，而且浪费了资源。但有些成功了：比如，日本钢铁厂创建了世界上最成功的硅水生产厂家。然而，企业管理改革者们大多是信奉现今“只管自己的事”，“发展核心能力”的商学院学说的人。这些学说注定是要失败的。但是，对这些项目全面的利益评估，却不能衡量企业的外部—内部经济（外部是指分出去的企业，内部是指集团的整体），由于对保持终身契约的努力，从而给企业带来的士气和效率。

其中一个组织比其他人表现出对情况的更多了解，这就是日经联，他们在企业管理上与众不同的做法已经在此之前提到过了<sup>②</sup>。这就是雇主联盟，它之所以存在的全部原因，是雇佣和劳工关系问题。它的报告和其他人明显不同，而且从经济合作与发

---

① Keizai doiyukai, 'Jiyu minshuto no shoho ni kansuru shoinikai "... Shitan - koshi" nitsuit', p. 6.

② Nikkeiren, *Nihon - kigyo no kapareto gubanansu kaikaku no hoko*.

展组织的 Millstein 报告<sup>①</sup> 中受到了不少启发，这也不奇怪，负责这份报告小组的主席是 Millstein 委员会六位成员之一。与其他所有报告的不同点在于，它（在 Millstein 委员会的另一个成员，东米歇尔·阿尔贝尔的引导下）清楚地认识到英美公司模式与日本和传统欧洲模式之间的差别，前者重视资本市场，绝对保护股东的利益，而后者尊重各类股本保管者的利益，比如经理和雇员，却很少考虑股东的利益。报告进一步认为，对英美模式代表全球标准这一事实的质疑，是一种“目光短浅”，日本必须学会像英美看齐。英国和美国的许多人所关心的是不平等现象及其体制所引发的社会问题；而在法国和德国，虽然也有关于公司管理问题的激烈辩论，但有人实际上赞成加强公司与雇员之间的联系。

不过，日经联仍然带头反思了终身雇佣的问题，敦促一种“复合型”的雇佣契约方案作为“第三种方法”（著名的蓝鸟方案），因此它不会立刻提供一个全面赞同终身雇佣的体制。雇员的需求是不断变化的；提高他们利益的最好办法，可能不是给予他们终身工作，而是帮助他们获得可以带到外部市场的技能。

但是这份报告确也极力写得不偏不倚，反映在标题中的一句话是，要使公司对于资本市场和劳工市场同样具有吸引力。因此，虽然这份报告的主要部分和所有其他组织的报告一样谈到了同一概念上的“透明度”，即公司资讯对股东开放，但是还有一个附录（供进一步讨论的补充要点），指出透明度也是使得公司能够吸引优秀雇员的一个基本要素。但是这里有一个明显的不对

---

<sup>①</sup> OECD, *Corporate Governance: Improving Competitiveness and Access to Capital in Global Markets*, Paris, OECD, April 1998. 这份工作组的报告后来由于部长理事会赞同的一个报告而变得黯然失色。那个报告对偏离英美主流很不能容忍：《公司管理的原则》，Paris: OECD 1999.

称。对于雇员的透明度和对投资者的透明度不是一码事，这不是让雇员了解钱流向何处的问题。报告谈到，雇员不是单单对面包感兴趣。清晰明晰的公司理想及其宗旨，是要创造一个吸引人的工作环境，并且给人一种工作有意义的感觉的基本方法。人事上的评估透明度亦很重要。

日经联的主要任务是和工会打交道，但是报告中很少直接谈到工会，除了下面这段奇怪的段落外，根本没有谈到工资如何决定。这段话接着一段谈到更大的透明度是必须的，因为“价值的多重性”（这是当今日本语汇中说更加一门心思地追求自我利益时的用词）使得股东（越来越制度化）和雇员对谁得到什么更有兴趣：

比如说，分配增值就是在所有参加创造财富的利益相关者中间进行分配，而分红的一部分，工资票，等等反映了不同公司的优先配给。有些公司把在股东、雇员和公司的未来之间平均分三家称之为政策和原则的问题。

这段话有趣的是其反映了对增值事实上是如何分配的普遍的无知和缺乏兴趣——确实是缺乏日本和英美学术界、商业学校共同对企业进行分析的兴趣。此外尽管至少有八个日本组织为多个抽样公司发表了增值分析报告，其中一个最全面的统计数字（由大藏省根据法律规定送交股东的年度报告数字作出）为整个制造业提供了下列数字<sup>①</sup>。这些数字是1990年鼎盛时期和1995年衰退时期的。首先去除国家应收的部分，增值部分的税（这在三分法中省略了），1990年是12%，1995年是9%。如果把总增值的余下部分视为100%，雇员（当然包括经理们）1990年得到

<sup>①</sup> 大藏省，*Hojin kigyō to keisempō*（《企业统计年报》），各年。

64%，1995年得到70%，资本（大部分以利息和租金形式，以分红形式小于十分之一）1990年得到16%，1995年得到13%。公司以折旧和留存收益的形式，得到余下的20%，后降到了17%。不管它如何在平均三分法上作文章，很难想像任何公司正在认真地考虑平均三分法。

日经联对于雇员利益作了另一种简要的表示，补充注释还包括这样的句子：“公司把工会头头转为企业外的董事/审计也记录在案。”这是什么意思？是转向德国共同决定方向的开始，还是一种管理—劳工协商的新形式？还不清楚。

报告的这些特点反映了一个事实：（完全不同于英美经理们的主导设想：惟一的好工会是死的工会）日本经理们几乎都倾向认为企业工会是公司机构中的有用因素。尽管有这样表面不偏不倚，日经联报告强烈的措辞和那些“真正的改革者”组织指出的同一个方向是：世界变了，股东—雇主关系将不会被否定，日本公司必须加以改变以符合潮流。在这方面，报告仅仅是追随着其主要鼓励者——Millstein报告。尽管该报告承认公司可以有照顾其他利益相关者的多样目标，却坚持基本前提是向投资者说清楚那些目标是什么。该报告同时抢先把公司管理的含义初步定为“在由股东、董事和经理组成的核心小组之间建立起一种关系结构和相应的责任”。

## 二 内部制度：问责制

许多关于公司改革方案中的中心问题就是“内部监督”——董事会毫无例外地是由终身雇员充任的而且不受有效的外部监督。阿克顿（Acton）关于没有监督的权力势必腐败的格言是社会科学家的一种普遍假设。凯伊（Kay）和斯尔博斯顿（Silberston）在让英国公司对公众负责的提议中写了这样一段话，来描述专制的公司体制不知不觉地导致腐败的后果：

领导人握住权力不撒手的时间太长了，许多人宁愿对有可能篡权者使坏，而不愿培养将来的接班人。有马屁精们抬轿子，个人崇拜盛行……，权力不适当地增加……，过分迷恋装饰办公室……，口号代替分析，集会代替了辩论。<sup>①</sup>

专制滥用权力和个人崇拜并不是改革者加在日本制度上的控告词，这已经成为人们暗地里趋之若鹜的一个倾向。在这些报告中它被指称为“近来的不幸的事件”，这些不幸的事件还包括纽约大和（Daiwa）银行丑闻，住友（Sumitomo）铜公司丑闻，证券公司非法为优惠公司报证交易损失假账以及许多在日本公司的刑事诉讼。这些公司（往往为了微不足道的钱数）屈从于一些小帮派威胁要破坏股东会议的讹诈。下面的例子是检察院方面对一个更为臭名昭著的流氓打手或者称之为“AGM分子”的控告：

被告于1987年春天前去会见山一（Yamaichi）的分部某经理，要求给予机会从公司即将发行的认股债券的优先分配中赚点钱。五月，在Shinbashi分理处为他开了账户，用的是假名，账户随后经常收到认股债券等的拨账。结果，被告在十二月股东大会前着手确保山一在给某些顾客MHI股份的优先拨款上没有任何指责，而且他自己出席了大会予以配合，以保证大会议程的迅速通过。<sup>②</sup>

① John Kay and Aubrey Silberston, *Corporate Governance*, *National Institute Review*, August 1995: 86.

② *Tokyo Shimbun*, 1998年1月27日对Koike Ryuichi的起诉书。



这些“不幸”事件基本上没有一个卷入到用公司的钱养肥自己的丑行。这些非法行为都是为了公司的缘故而做出来的。诚然，这个“抓反对者”的主管的工作就是和打手以及打到办公室的匿名电话打交道（“我们知道你的孙女在哪里上学”），甚至他在被起诉前及后来被判蹲六个月的监牢，他是公司里被同情的对象。日本确有自己的强盗，及自封的麦克思维尔（Maxwells）和米尔肯斯（Milkens），居森（Jusen）抵押放款公司的调查发现了好几个。但是这些是小型的，名不见传，而且主要是金融界公司的雇主兼经理，无论股东如何警惕和强大，是找不到他们的。如果有人在大企业界询问这样的做法，最可能的答复是引用著名的三越（Mitsukoshi）百货公司总裁的例子，此公最后由于他肆无忌惮地滥用权力被轰走。但是那已经是20年前的事了。近年有势力的个人进行派别活动的例子（在日本航空公司）看起来不那么黑白分明——他们更明显地是为了在企业圈子内争权力和地位而不是个人肥私问题。

但对日本有一个“内部体系”，而股东对此无甚监督权的指控却是可以成立的。新古典经济学家对此的标准辩护如下：诚然，没有外部纪律的约束，没有人是诚实和勤奋的。在管理良好的社会里股票市场就是纪律约束，但是日本（和其他许多发展中社会很不成熟因而没有有效的股票市场一样）现在已经找到主要的银行系统来替代股票市场的作用。这家银行在公司陷入困境时，有足够的力量凌驾于公司之上，为其他银行在金融安排方面定步伐，收拾残局，提供有效监督。<sup>①</sup>

---

① 参阅 M. Aoki and H. Patrick (eds), *The Japanese Main Bank System*, Oxford: Clarendon, 1994. 整本书充满了“内部腐败”的假设，有人建议，“必须起作用的”外部监督——几乎在任何地方经济发展的模式中——受制于逐渐的发展：从主要银行的监督到通过市场纪律监督有个自然的渐进。

其他的经济学家认为可能不是雇主或借贷者出自理性的自身利益而是雇员的自身利益在起作用。有人讲到“雇员（包括经理）自我监督的能力，他们知道改进生产和提高盈利将使他们自己得到更多的回报，这就形成了有效的内部监督”。<sup>①</sup>

然而很清楚，还有一种高于理性推算的自身利益的东西在起作用。确实，前边引用的作者目前却不谈他的理性的思维方式而去谈“职业道德”。为什么用股东监督来防止腐败的不当行为可能没有那么必要，其部分原因是：

——日本公司的会社性质——在一定程度上，这意味着它主要不是为了股东的利益来经营的——对于那些被挑选出来担任“长者”的人（终身会员爬到的最高位置），施加同龄人组的道德约束——很像对于英国各部的常务大臣的那种约束。

——与英美公司相比，日本公司在组织上具有更严密的管理结构，其董事会有权和执行董事长签订几乎任何合同，他们给予这些人无上的权力。在日本公司（几乎任何大公司）要走上领导层，就像第二章开头描述的那样，需踏上一个经过不断淘汰筛选，从低层次向高层次逐步过渡的漫长过程。经理们二十多岁时在这个过程中迈出第一步。在拥有40人以上董事会成员的大公司中，也只有三四个人有幸五十多岁时进入董事会，但也只有一个人能够从二三个相邻的年龄群中进入顶层。为了达到个人的最终目的而滥用职权的人并不一定会成为这个人。

——一般讲，日本社会有认同的特点，说明这种严谨的组织结构是互相加强的。（另外一个S型融合作用的例子是：如果有较多的公司总裁为建立投资关系而去了美国，那么每一个总裁都

<sup>①</sup> Tachibanaki Toshiaki he Nagakubo Ryotaro, *Kabushiki mochiari to kigyō - kodo*, *Financial Review* (Okurasho: Zaisei Kinyū kenkyūjo), November 1997: 158 - 73.

必须去。)

——一般讲，理事会决策的风格意味着，只有当许多人一起同流合污时，滥用权力的事情才真会发生。

所有这些不同之处足以让日本总裁们保持诚实吗？也许在定期协商会议的帮助下，经理们不得不向工会头头把事情说清楚？（请注意，如今这经常意味着面对的不是神情茫然的车间头头，而是面对比他们小二十岁的经理们，他们走的也是同样的路，恰巧被选出来在工会干一阵来显示领导才能，这样就会得到快速提拔。）

不幸的是，企业管理报告关心的是理想而不是事实，它并没有提出这个问题。他们所读到的材料告诉他们把阿克顿（Acton）关于腐败的格言看做是真理：内部监督必定会出问题。这场争论稍稍更为巧妙的说法是：最近出了问题是因为先前刚愎自用的董事们控制住的外部监督受到了腐蚀。银行监督被财务上更大的自我充足和独立性所腐蚀，而工会监督则被社会上的富裕以及工会人士的冷漠所腐蚀，政府所提供的监督由于没有章法而减弱。<sup>①</sup>

一份显然由改革者主导的研究所的报告试图对效率和形成内部监督的现象，即相互持股<sup>②</sup>进行了数字分析。报告取样于东京股票市场 1988 - 1997 年 910 个企业的“业绩”，考察（1）稳定的股东手中股票的比重和（2）国外投资者手中的股票比重与“业绩”之间的相关系数。报告发现股东人数少而比较稳定的公司的业绩和国外投资者人数较多的公司的业绩比较好。不幸的是“业绩”的系数是由股票价格控制的，所以更有理由怀疑这个结

① Wakasugi Hiroaki, *Makoto no gurobaru - kigyo o mezashite; kabunishi - rieki-to jugyoin - rieki no chouran* (《走向真正的全球公司：协调股东利益和雇员利益》)，载 Keizai doyuken, *Kigyo habusho 13 - kai*, p. 12.

② NLI 研究院, *kabunushi kosei to oporeto gabunansu* (《股东结构和公司管理》)，July 1999 (www. nli-research. co. jp).

果是导向何处；股票价格和可供交易的股票比重之间的关系是复杂的。不管怎么说，不完全的股票拥有权一般被看作是内部监督的主要原因，而不是对策。

### 三 内部体系：效率

虽然“不幸事件”的数字实际上每每出现在企业管理的讨论中，但是关于内部体制更有影响力的观点认为，这个问题不是彻头彻尾的腐败，而是懒散以及缺乏活力。人们经常遇到“紧张”这个词就是一个征兆。具有讽刺意味的是，当英美学术界的政治经济学家正愈来愈专注信任关系的分析（Fukuyama 的《信任：社会的真理和繁荣的创造》因此受到好评就是有关的证明），而在那本书中经常被引为信任典范的日本人，现在却专注于过分信任的问题。下面这段话出自同友会的企业趋势研究小组在 1995 年发给 4500 家企业家的抽样问卷——奠定了同友会次年第十二届企业白皮书的基础。<sup>①</sup>

以下我们就企业管理的问题确定了基本的思路。请加以评论。

设计一个新的日本企业管理模式，要求我们反思利益相关者之间的关系。在此过程中，我们认为有必要介绍一种称为“紧张”的元素，将其纳入各类财产保管人与企业管理部门的关系中，从而将业绩推向完美。（所用的 Sessa takuma 是一个古老的中国谚语，“他山之石，可以攻玉”，意思是通过细心的努力和与其他人共事而自我完善）。

目前，在经理与股东、工会，以及顾客的关系中，“紧张”都还没有出现。所有出现的问题，仿佛都被视为共同的

<sup>①</sup> Keizai doyukai, *Kigyo Hakusho 12 - kai*.

问题。紧张关系的“内部化”被视为一名经理出色的领导能力。

然而，在这个全球化的新时代，所要求的不是仅仅对内部人员的公正做法，而是可以向第三方作出解释的公正做法。我们需要改变我们的注意力，并且理解，好事是来自与外界人士各种关系的紧张。

“紧张”这个词经常用在与冲突、破坏、猜疑和逃避责任的上下文中，但是我们希望能在和谐、创造、信任和接受个人责任的上下文中来理解。在这种意义上，有必要在经理与利益相关者之间，并且在利益相关者自身之间，建立包含紧张元素的关系。

### 紧张 1：透明度

在要求更多的紧张的问题上，有两个主要因素。一个是相互制约。在其他改革者的用词中，关键词是“揭露”和“透明度”。日本公司法要求公司指定审计员，他们参加董事会（没有投票权），并被指派调查可疑的公司中不正当的商业行为，然后向股东报告调查结果。事实上，他们被说成是和其他董事会成员一样的“董事”：他们一般被认为具有领导才能，但是不可能担任更高层的董事（比如说，往往是一名外来者——公司主要银行的一位退休主席），并且众所周知的是，他们的报告平淡无奇，不会揭露任何问题。90年代中最有名的无透明度案例——由于大量未列入资产平衡表的债务导致了山一证券的倒闭，举报公司蒙蔽活动的主要策划者之一，就是该公司的一名审计员。<sup>①</sup>

<sup>①</sup> (Osaki Akiko, *Dare no tame, nan no tame, no kaikei kansuka* (《为什么审计，为谁的利益?》), *Toyo Keizai*, 1998年1月31日。



此外还有独立审计，一般由六大事务所经手，而所有这些事务所与英美的六大事务所都有联系。审计事务在全球范围存在一个通病，日本在这一点上没有什么特别，这个通病就是，外部的审计事务所，为了不想惹恼顾客而失掉生意，会很轻易地在账本上签字，而且在发现花账行为或可能的欺诈证据时，很可能会睁一只眼闭一只眼。但是，在日本的审计结果中，只有极少数账本不完全符合要求，这只能说明日本在这方面的问题比其他地方更为严重。日本社会中占统治地位的道德观念，要求人们在处理关系时应该相互友好和相互照顾，因此会计事务所就更加容易被“内部化”。1998年初，引发公众讨论审计行业的原因，不是企业管理的辩论，而是被揭露出来的山一证券审计员竟然心甘情愿被蒙蔽的事件。审计行业协会的主席向记者谈到，会计在审计事务中是确保账面报告完全符合条例，而且“如果你采取和税务官员一样做法，查看账面有何问题，那么你的审计根本做不好。你的任务是做一个受欢迎的顾问，帮助公司健康成长”。<sup>①</sup>

目前，倒闭了的山一证券的审计员们被股东控告玩忽职守，理由是他们不可能没有发现 *tobashi* 的证据，其积累导致了公司倒台。*tobashi* 指暂时将无价值的资产在结算日从资产平衡表中挪走，卖给结算日不同的另一家公司，并答应支付 10% 的额外费用。对这些资产的买回应该在账上注明，但是却没有。以前惟一的民事判例，是 Nippon Koppasu（一家德国人拥有的小型公司）控告审计没有发现财务主管（为审计提供所有便利手段）制造假账并且蒙骗公司。区法庭判定公司胜诉，但是对损失的赔偿却比原告要求的要少得多，理由是情有可原（欺诈账目的可信度显然很高）。该公司再次上诉，上诉法庭推翻了之前的判决。两

<sup>①</sup> Osaki Akiko, *Dare no tame, nani no tame, no kaikeri kansaku* (《为什么审计，为谁的利益?》), *Toyo Keizai*, 1998年1月31日。

个法庭意见不同的两个着眼点是：(1) 即使没有明确说明，但是否间接地表示，审计的责任包括对欺诈行为的搜寻，(2) 没能审查公司存款账户真正的存折（因此也没有发现某些款项是用作负担债务的担保），是否构成玩忽职守罪。<sup>①</sup>

这个案例——关于审计按照雇主的意见行事——并不一定代表了法庭对待硬性审计的态度。1981年以来，法律要求所有已缴资本超过5亿日元或负债超过200亿日元的公司，都要进行审计。由于这是一项法律责任，因此刑法和民法都可能牵涉其中。在这个“更大透明度”的问题上，与英美国家相比，日本的有关管理部门——即大藏省和证券交易所——在调查可疑的欺诈事件，惩处玩忽职守，和打击刑事上的共谋审计方面，警惕性要小得多。迄今为止，仅有两个由管理机构提请公诉的刑事案件，而这两个案例都是破产诉讼案中真相被暴露才引起的，这就又表明了上述说法是确有其理的。

对于查清审计的要求很可能会加大。大多数的讨论是由专业人士进行的，也是为他们而进行的，牵涉到法律制度和审计的职责。这些讨论是在当今关于审计国际化标准的讨论中进行的。一家保险公司的研究所提出改革的总结报告（关于母公司的责任——子公司向其提供统一账目，研究开发的费用处理，以及退休金责任的评估，等等）中，强调在方向上进行改革<sup>②</sup>。商业法、证券交易法和公司税法中以往所要求的公共账户目，一直是为三方服务（借贷方，投资方和税务局），而现在要强调投资方，解决经理与投资方之间信息不协调的问题。当然，

---

① Ueno Masahiko, *Nippon Koppasuu jiken to sono hanketsu* (《Nippon Koppas 案例和判决》), *JICPA Jaanaru*, 487 (February 1996).

② NLI 研究院, 'Toshika shoko ni henkaku suru kigyo kaikei seido' (《走向倾向投资者的财会制度》), August 1999 ([www.nli-research.co.jp](http://www.nli-research.co.jp)).

在这篇或其他我所看到的商业报刊中，没有提及的是，在标准的日本雇员至上的公司中，那些对透明度感兴趣的人，也就是（如果说不是绝对的）那些生计面临危机的职员。这份报告也没有指出社会和政治重要性的所在——即透明度目的的变化。商业法将账目主要视为向股东年会的保证，表明股东的事务正得到有效的管理；而现在“面向投资者的方针”，意味着账目要为市场中的买卖决定提供信息。

### 紧张 2：签订关系合同与零和游戏

然而，上述关于“紧张”的宣言，不只是在谈论正规审计的问题。它也谈到了坦率和公开的问题，特别是利益冲突时的坦率和公开态度。它批评了日本现在的做法，这种做法假装所有的游戏都是双方得利的，而忽略了一方得利导致另一方损失的情况——即零和因素。

以公司和其分包商的关系为例。事实上，一份新合同的谈判从来都是很紧张的，特别是在萧条时期，装配企业自身困难重重，因而不断对供应商进行压价。但是双方都不可能采取“要么要，否则就算”的态度；他们心里认为，一定存在一个让双方都满意的“公平”价格——公平的根据是他们之间关系的历史以及今后继续合作的共同期望。

同样的情况也发生在管理和劳工的问题上。在战后的体制中，工资谈判的目的，是使工资增长的幅度达到一个公平合理的平衡标准，既要反映工人对更多工资的要求，又要考虑到经理们由于对利润水平的关心，而需要筹集资金扩大再生产。双方都承认对方关切的问题合情合理。草拟关于紧张问题的调查问卷的人们，可能不记得曾经有过的真正紧张关系的日子——工会头脑作为受压迫工人阶级的领袖，与资本以及资本所代表的一切进行斗争。他们希望这种情况重现吗？

毫无疑问，他们也想在股东年会上看到更多的紧张，想到

流氓打手活动的影响程度，人们就会了解原因。人们同时也怀疑，在对于需要更多紧张的强调中，一种“美学概念”（没有更恰当的词）在起作用，一种对所谓原始美国管理风格的欣赏——冷静且文雅，但是有力并坦率，不怕得罪人，喜欢紧张的“挑战”。这种对美学要求，在问卷的答复中是很明显的。半数以上的人说他们在原则上同意基本方向（尽管这一半中许多人是在“理想上”或者宗旨上同意），接下来开始解释（经常以国民性格为理由）：

但是历史上根深蒂固的以讨论解决问题的体制需要经过大量的时间和外界压力来改变。（176页〔外界压力通常是指国外，即美国〕）

但是通过高尔夫球和聚会，在利益相关者之间培养和睦关系的日本习惯，不是很容易改变的，尽管在我们越来越国际化的时候，这种西方化的理性风格对日本商界已经是多么的必要。

但是日本社会是不成熟的，总是有公众舆论偏见的危险，以致“内部化”是保护公司的惟一方法。（178页）

日本人不习惯在一场激烈的争辩后，回去工作时的心情仍然能够不受影响。（193页）

从根本上，我们是一直保持紧张的公司。然而，从雇员的观点来看，这种管理的问题将使很多人落伍；你的供应商将把你看成一个难以交往的麻烦公司。在日本的企业环境下，把它变成通常的做法将是困难的。（184页）

但是不管多么无能为力，我们日本人是公开辩论的。（196页）

但是，当社会的其他方面（政治，地方政府，行政当局，特别是教育）没有遵循紧张关系将培养和谐，创造和信

任这一原则时……（196页）

颇有些答复在透明度问题和紧张压力问题之间划了一道界限——同意前者，而不是后者。公开账目以及需要平衡制约得到了肯定。为了强调这一点，“公司是社会的公众机构”这句话经常出现。然而令人惊奇的是，仅有七份答卷提到审计委员会的作用，两份提到非执行董事的可能性，没有一个提到外部会计师的职业审计。他们强调的是重视透明度和可靠度，却根本不意味着赞成“紧张”的概念：

但是，了解日本和西方之间国民性格（集体主义与个人主义；重视和谐与咄咄逼人）的不同，我们应当小心，注意在把西方做法介绍到日本时，不要削弱日本经理的领导力。（175页）

但是我并不认为，与工会或供应商共担问题并一起尽力解决问题的做法，是缺乏紧张的表现，以及“内部化”的趋向。（188）

虽然诸如交叉持股和雇员工作保证等日本特点，对竞争既有有利因素又有不利因素，但是如果过分强调不利因素，那就会失去平衡。（188页）

有几份答卷中具体谈到了股东，并且回答了调查中其他的问题。其中一人总结并赞同雇员至上公司的基本原则：

我并不认为股东不重要，但毕竟牵涉到他们的只是个人金钱利益；你不能把他们和职工相提并论，职工已经把自己和公司的“团队命运”联在一起。（192页）



#### 四 解决内部主义的建议

公司管理报告在着手讨论日本公司的具体管理结构以及如何行动时，就想到要解决内部主义的问题。它认为，首先，大多数的董事会过于庞大，不利于有效决策。譬如，日本钢铁公司的董事会有 50 人，东芝有 38 人。他们可举行不了生动的讨论。那些董事是一群唯唯诺诺的人，只会对在别处作的决定加盖橡皮图章而已。

毫无疑问，情况确实如此。但是需要讨论的是，要对此进行改革，公司内的职能分配一定只能遵循英美的模式吗？还是有其他的方式。为什么日本董事会的规模如此之大呢？我怀疑主要是为了使被任命为董事的可能性，保持在有意义的概率水平，作为对忠心耿耿的经理业绩的刺激。1977 年，在所有 50~54 岁之间的男性雇员中，令人惊讶的发现是，有 12.6% 的人是公司董事，55~59 岁之间有 14.4%<sup>①</sup>。在大型企业的雇员中，这个比率肯定小的多，但为了保持一个有意义的比率，大公司不得不有一个庞大的董事会。

虽然没有人承认英美模式的霸主地位已经确立，但是争论和决策，确实不是董事会的主要作用。相反，通过盖橡皮图章，他们在以下方面有着重要作用：（1）向高层经理通报其他部门工作的各种活动，（2）树立把公司作为一个整体的责任心，以减缓任何“我们部门是错还是对”的倾向。董事很多，大多又有行政责任，意味着他们和大批的雇员会有个人接触。

如果董事会不是放风筝的地方，并不主动通过劝说或高压手段制定决策，那么决策是如何作出的呢？大多数的决策，来自董事会下一级的部门之间的讨论。当然，想法可以在总裁，副总裁

<sup>①</sup> Somucho tokei kyoku. *Rodoryoku Nempo*, 1997.

以及专务（资深的高层董事）间的小范围中进行讨论，如果底层讨论遇到僵局，小范围内可以开会进行最后裁决，特别是在涉及更大的战略问题时。日本政府的行事与此有很大的相似之处，即，董事会起了内阁的作用。内阁的主要功能，是批准行政副长官会议在当天早一些时候所作的决定，或者可能是将意见记录在案——比如，一个部门由于对眼下问题作出了让步，因而觉得有权在将来相关的讨论中得到照顾。

公司管理报告中最为共同的建议是：（1）较小的但积极的董事会从事目前由非正式的“核心”委员会所进行的事务，以及（2）聘任外部董事，或更具体地说，聘任非形式化的审计员。以往一贯的做法是，一些公司聘用几名外部董事，通常是银行的人（常常是银行的前高层人员，在自己的银行无望晋升总裁或副总裁，于是被请到公司来以资慰问）。这些人几乎是既不会找麻烦又不积极贡献。但是，一小部分公司聘用一两名董事，因为公司认为他们以其特殊经验看待问题的角度将有利于公司，而内部的终身雇员不可能有这种水平。

公司管理报告中对增加聘用外部董事的大多数建议，目的就是后面这个作用。外界董事的另一个作用——防止滥用职权的监督人——同样受到欢迎。这里同样有两派意见，一是把监督人作用视为符合公众利益，一是少数人把外界董事看成美国式的股东利益的卫士。

## 五 全球金融市场和资本的需求

很明显，迄今为止，日本的储蓄一直留在国内，为日本公司提供了廉价的资本来源。然而随着自由化，这就不再靠得住了。日本投资者将把他们的储蓄放到国外，同时便于资金输导的途径将持续增加。（美林公司已经取代了山一证券公司最好的分部）。一个经常被引用的数字是，美国公司股票的平均回报近来是

20%左右，而日本公司平均则在5%到7%之间徘徊。

第十三届同友会企业白皮书有个副标题“资本效率的管理”，这不是没有用意的。同样，虽然日经联的报告对雇员的要求最为同情，也试图将效率的惟一含义解释为资本使用的效率。股票回报率的目標受到赞同，而不是劳动生产率目标。尽管副标题不偏不倚（“资本至上和劳动市场至上的企业”），但报告说得很清楚，企业管理的质量是由资本市场的成功与否来判断的，而在其他市场。经济合作与发展组织的 Millstein 报告似乎将赞同这一观点。（在德国与英美模式之间，尽管米尔斯坦宣扬学术上的中立，但在最终，投资者确定了调子。这份报告说，不同的国家和不同的公司，可以有各种各样的社会目标或雇员至上目标，但重要的是，这些目标必须对投资者完全透明——对投资者而不是对未来的职员——这个信息在报告的题目中含蓄地表露出来：企业管理：加强竞争力和介入世界市场中的资本。）

以优惠条件取得外部资本的需要，在多大程度上决定了公司照顾股东（而不是雇员）的政策呢？首先，以需求的最低定义为例——没有足够的流动资金用于必须的投资。以某个高投资水平产业中形成对比的公司为例：丰田，人所共知它的资金堆积如山（1996~1997的流动资金是4700亿日元；折旧2700亿日元；留存收益2000亿日元，计划投资3200亿日元）；而尼桑，它目前的情况不好（流动资金1200亿日元，折旧900亿日元；留存收益300亿日元；计划投资1140亿日元<sup>①</sup>）；这两家公司都不是迫切需要外部融资来支持当前的投资计划。但是，如果“需求”的定义改为：（1）公司现有的在发明、生产，以及市场等方面，所有人力和组织资源所能吸收的最大投资，（2）为了改进在产业中的相对排名而投资；那么显然，有4万职工的尼桑的投资额，

<sup>①</sup> 数字来自 Toyo Keizai, *Kaisha Shikiho*, spring1998.

极有可能不只是丰田（7万职工）投资总额的36%（114/320）。

为什么它不准备这样做呢？在多大程度上，决定性的因素是金融约束，而不是诸如管理上的风险规避，缺乏信心，目前的市场地位所决定的销售前景，或者其他什么？金融风暴的结果，使贷款利息差额在1998年夏天提高了。在债券市场，五年债券收益在三A级公司（丰田）和三B级公司（尼桑，分别由日本的评估和投资机构评定）之间，有1.5%的差额。假设尼桑在与丰田同样的水平上投资，即，每一个职工同样的数额，并为此发行债券（这将是额外的680个亿），那么这1.5%差额的额外费用，就意味着尼桑将比丰田不得不多付10亿日元的贷款利息（如果丰田也发行同样的债券）。这10亿日元，相当于1997年全年销售的0.03%，以及尼桑在日元与美元汇率1%的变动时，十分之一的收益或损失。事实上，根据金融时报的消息，尼桑接受了日本发展银行未公布利率的850亿日元直接贷款（所谓的间接融资）。

而且，如果不是丰田，而是美国的竞争者在美国发行三B债券，那么这额外的10亿日元则会变成40亿。美国与日本债券收益4%的差别，使日本的1.5%的差额变得相形见绌（1998年8月28日，日本三A为1.4%，三B为3%，9月4日美国三A为5.4%，三B为6.3%）。不同的通货膨胀率以及通膨预测，加上通膨率以外的其他因素所导致的浮动汇率，再加上持有债券、股票和现金对于不同国民所产生的不同吸引力，所有这一切都证明，资本的自由流动根本不会在全世界范围将利息扯平。在日本金融制度改革六个月后，这些因素似乎依然十分活跃，并且仍然提供这样的保证：日本克俭的储蓄人将确保日本公司比国外竞争者更具有资本成本的优势，即使公司并不十分在意于专门为股东创造财富。

“要么满足全球投资者，要么死亡”这种论点，由于国外（主要是美国）的投资基金在日本股市中不断增长的巨大作用而



占了上风。截至 1999 年年中，他们拥有了东京股票市场的 14%，而且囊括了近一半的日交易额。国际经济中一个讽刺，如果说不是太荒谬的话，是当日本的储蓄在美国财政部债券（这些债券用于帮助保持美国的消费）中寻求固定利息证券时，美国的储蓄却在不断地收购亏损日本公司的资本。某些美国基金，一直在高声宣传美国公司对于股东责任的概念（在日本和在美国都一样，它们由于持股过多，退出时将蒙受损失，因此积极要“发言”）。一个明显的例子就是加州公共事业雇员退休计划，它在早期咄咄逼人的阶段，一直向自己持有股份的日本主要公司的管理层定期发出备忘录。它目前仍然与公司管理论坛有着密切的联系，这个组织就公司管理的问题提出了一整套建议书。

(1) 对美国投资者喜好的广泛理解，以及 (2) 美国人在市场上有力的手段，这二者使那些宣传得法的公司，在其股票价格方面有所改观。以东芝为例，它的一名首席执行官，宣称自己赞成将业绩差的子公司卖掉，并废除交叉持股（参看本章第四节）。其股票尽管没有足够好的“基础”，但是在 1998 年秋天的表现，却大大超出同行业的平均水平。<sup>①</sup>

只要收购被禁止，并且没有人想发行新的股票，那么股票价格实际上就无足轻重，但是股价还是会影响到公司总裁自己。东京电气公司（Tokyo Electric，18 年没有发行新股票，而且其盈利主要是由税收调节员来决定的）的总裁最近告诉他的高层经理说，股票是说明公司情况的最佳综合指数，他们应该像观察自己的工作负荷曲线一样，认真地注视股价的变动。<sup>②</sup>

① *Financial Times*, 1998 年 11 月 9 日和 12 月 21 日。这个观察归功于 Martin Pransman 的一篇未发表的论文。

② *Keizai doyukai, Kigyo Hakusho 13 - kai*, pp. 22 ~ 24 页。



## 六 加强股东杠杆作用的建议

改革者们认为，适应全球剧烈竞争的资本市场的两个条件，第一是透明度，第二是高水准的获利水平。报告认为取得这些优势的主要障碍是交叉持股制。

交叉股东制在日本从来就没有得到过正面的新闻报道。自上个世纪末反托拉斯以来，人们就怀疑权力集中会带来邪恶。这种制度对于良好的公司管理来说是一种偏离，因为，股东的权力是一个必要的纪律，没有这一点，经理们将永不会诚实勤奋——不论这种股东权力的行使，是经由股东会议上的“声音”，或是董事会中的非执行董事，还是管理人员下台的威胁——特别是收购所导致的管理人员大批下台（称之为“大批换员”更好，即，从现今的管理班子转换为新的管理班子）。交叉股东并不相互执行纪律，“不要抓破我的脸，我就不会抓破你的脸”变成了主导原则。整个制度主要目的是阻挠收购。改革者的观点是，少数股东的利益一定会受损。因此，整个制度在保护投资者公共利益上起了相反的作用。结果导致，潜在的投资者被吓跑，交易市场枯竭，整个经济由于资本市场缺乏效率而遭受损失。

对交叉持股现状最有权威（日本人寿保险学院）的年度调查的作者们，毫不掩饰他们的想法和灵感：

最近在关于公司管理的辩论中，对交叉持股的问题进行了很多讨论，而且可以肯定，除非能够通过加强业绩和提高股价来证明稳定的管理与股东价值有所关联，否则不可能向股东解释交叉持股的必要性。加州公共事业雇员退休计划（CalPERS）——美国公共退休基金，在今年春天出版的《日本公司管理的原则》一书中谈到，取消这种持股制度从

长期观点上是符合人们愿望的。<sup>①</sup>

乐观的改革者认为，无论怎么说，交叉持股制正在通过一个自然且有益的过程而逐渐消失。公司很高兴以抛售股票的方式来弄点现金，而不再特别依赖银行来进行融资。而且，股票市场的萧条，使银行本身不再能从国际结算银行（Bank of International Settlement）的特许中获取很多利益——国际结算银行允许银行在进行资本充足规则的计算时，可以将40%的持有股权以当前的市场价格而非购置时价格兑现（资本充足规则规定，自有资本至少应占借贷比例的8%）。银行宁愿少有一些低回收，低价值的股份，而以一种更有利的形式保持他们的资本。

但是改革者承认一个困难，这个困难与长期结构没有一点关系，而是与当今周期性的僵局有关。

日本指数（Nikkei Index）目前可能接近其1990年高峰的三分之一，但是在1998年年底，日本股票仍然被所有的回报率标准估价过高。红利收益一直在1%的水平上徘徊，而且由于盈利很低，价格收益比仍然高于美国（由微软公司之流所取得的所有泡沫及神话般的价格收益比）。如果衰退结束在9000~10000的指数，而不是17500~18000（1999年年底曾在此徘徊），则可以获得平衡，也就是说，红利回报加上合理的增长前景可以证明股市价格的合理。然而，公司资产负债表等宝贵文件被大量撕毁，整个商界、政界，以及官僚界都在阴谋策划将股票价格抬上去。政府已经动用了一些巨额的社会安全基金储备，用于PKO（维价行动，而非维和行动）。国外投资者，以及前边提到的退休基金和共同基金，却得到不相称的对待，因为在日本公众基本上已

<sup>①</sup> Nissai Kiso Kenkyujo, *Kabushiki mochtaijokyo chosa 97 - nen* (《对连锁股东的调查, 1997年》), August 1998.

经不理睬股票市场时，他们是纯粹的购买者。（他们购买的原因，部分原因是看好汇率盈利的前景，部分是为了取得全世界主要市场的平衡砝码。）

支撑股票市场价格的政策，有两个不得不令人相信的理由。首先，某些公司掌握着大量的股本，严重的下跌将破坏所有这些公司的资产平衡表，其中最明显的是银行（将导致某些银行不能达到8%的资本充足条例的规定）。其次，日本的经济管理人员，手中拥有大量的消费计划，他们不仅希望创造真正的需求，而且期望着以任何可能增强信心的方式，来刺激消费、信贷，以及投资（虽然他们在说明消费计划时那种平淡无奇的方式，几乎是故意要损坏他们所有具有善意的宣告）。因此他们不能无视这样一个事实：即，全国上下都在跟踪日本指数，其难以预测的变化成为决定消费者和投资者信心，及其消费和投资的自愿程度的一个重要因素。

因此在1998年及1999年初，对于交叉持股的讨论，主要在于担心把交叉股份放到市场上可能会引起对市场价格的毁灭性打击，而较少集中在这个制度本质上的优缺点。所提出的一个解决办法，是成立一个政府基金把交叉股份买下来，但是这个方案最终被放弃了，转而倾向于计划给予公司税收刺激，从而将这些股份转移到公司退休基金，因为退休基金利息很低，并且资金来源越来越不足。这是日本经济团体联合会积极推动的三个方案之一<sup>①</sup>。值得注意的是，在所有的这些事务中，发动者不是政府机构，而是自民党自己（the Liberal Democratic Par-

---

<sup>①</sup> Keidanren, 'Mochiai - kabushiki no kokanseido ni kansuru teigen otoru - matome' (《关于交叉股东相互交流的提议的总结》), 1998年8月5日的宣言 (Kurippu84)。这个提议根据 Financial Times (1998年10月7日) 是在“和美国投资银行咨询后”草拟的。

ty)，他们非常专注于股票的价格。（为了相好议员的利益而哄抬某些股票的价格，一直被认为是一个证券公司存活的条件。一名议员对证券公司的威胁出了差错，因而于1998年春天自杀了。）

毫无疑问，交叉持股制有其维护者：有人会说，它促进了公司之间的合作与合资；它减低不对称信息交易的成本，鼓励长期稳定合同关系；它降低了股本收益率的重要性，使其不作为惟一的管理目标；更重要的是，它将经理们的精力转向长期计划，使他们能够更好地着眼于信息的收集，以改进商业决策。最重要的，交叉持股是防御吞并的主要堡垒。我们并不清楚的是，那些想取消交叉持股的人是否其实想推动这样的兼并。如果他们真的想要重视股东，那么这应该是他们的目的，因为显然在英美社会中，经理们专心于讨好股东，要保持股票价格，在很大程度上基于一个事实：股票价格跌落会增加被兼并的危险。

但是，改革者似乎没有勇气在报告中提到收购。他们对收购闭口不谈，也没有提到建立“赢家通吃”的英美资本主义社会的关键机制——一个管理才能积极的劳务市场。<sup>①</sup>

到1999年秋天，改革者的热情以及勇气，似乎已在减弱。日本人寿保险研究学院1999年的调查明显更为谨慎（它1998年热情的开篇段落已经在上面提到过了）。它提到“不清楚近来的趋势是否实际上表明这个制度的松动”，继而指出，它所调查的2500家公司中，没有交叉持股的公司还不到5%。

---

① Robert H. Frank and Philip J. Cook, *The Winner - Take - All society: Why the Few at the Top Get So Much More than the Rest of Us*, New York: Penguin Books, 1996.

### 第三节 立法上的变化

改革者的方案以及支持方案的理由就先谈到这里。那么在立法上,有多大程度的变化以促进改革的发展呢?显然,向股东至上公司转变,并不需要有实质性的变化。日本商业法与英美商业法相比,在给予股东绝对支配权的方面差别很小,虽然实际操作中大大偏离了立法规定,因此1999年年底惟一重要的法案修改(一个由自民党起草的法案<sup>①</sup>)以一段铿锵有力的宣言作为开篇。该修正案提供了两个方案:

#### 基本原则 1

##### ——股东至上:

公司属于股东;在公司中,股东享有主宰权。或者

##### ——最大限度地提高股东利益:

公司必须以最大限度地保证股东利益为目的,进行管理。

然而在1998年6月的第三次草案中,它已经被冗长但非常清楚的“拟议中法案的目的”所替代:

在过去的十年中,日本股市中的主要情绪一直处于不明不白的混乱状态。实际上,这是长期以来对日本公司不满的结果——它们长期以来不重视股东,反映在低分红、集中拥有交叉股权、过分发行股票、对某些股东的偏袒。尽管立法

---

<sup>①</sup> 1997年9月8日,1998年4月16日以及1998年6月1日三份草案相继出版了。前两个的题目是 *Koporecto gabanansu ni kansuru shohoto kaiseian kosshi* (有关公司管理的民事法条款的修正的立法草案提纲)。第三个——可能是后来语言纯洁的突变——日本词 *tochikozo* 被“公司管理”所替代。



改革所作出的努力包括股东诉讼，认股选择权，等等，但是仍然没有迹象表明对股东的漠视正在改善。同时，虽然我们一直对减少交叉持股有所行动，但可能带来的危险是股票市场将变成无政府状态。因此，现在是重申股东重要性的时刻了，而且应推行公司管理的全球标准，将美国作为样板。美国公司在加强外部董事作用的方面，已经进行了大量的工作。

### 一 对管理不善的集体诉讼

公司法的第一个主要变化，是已经提到过的结构阻碍动议权的产生——这是一个修正案，其目的是减少股东在民事诉控公司董事管理不善时的风险和费用。它具有两方面的作用，并且在一些公司管理人员心中引起了恐惧。截至到1996年，半数被提到过的日本公司已取消了保护董事在因股东诉讼而遭受损失时的保险<sup>①</sup>。虽然，日本的律师与人口比率大约是1:8000多，而不像美国是1:380左右，而且整个民事侵权行为费用可能只是美国的（占其国民生产总值2.5%）一个零头，但是，日本还是有一些爱打官司的人，并且我们有充足的理由相信（如果不是随意判断的话），即使原告是无理取闹，被告方至少也会被弄得既浪费时间，又人人皆知。一般说来人们有这样一个担心，即企业公司的精神会因此受损，本已是胆战心惊的管理风格将会变得更加胆小。后来的结果是，法庭上“悬而未决的案例”在此法通过时

<sup>①</sup> Kobyashi Hideyuki Kondo Mitsuo, *kabunushidaihyo soshu taikai* (《股东代表诉讼问题的方方面面》), Tokyo, Kobundo, 1996, p. 232.

(1993年年底)稍有增加,从74起,增加到四年以后的203起<sup>①</sup>。大多数这些案例看起来仍然是传统性的,也就是说,都是小型或中型公司股东(经常是雇主的亲戚)之间的无足轻重的口角。虽然在通产省的报告中,曾谈到诸如极端环保主义者故意利用这个制度的可能,但是,这样的案例似乎没有什么结果,而且也不知道法庭是否会接受那些声称在社会良心而不是在金钱上受到伤害的人的上诉<sup>②</sup>。人们不知道法庭上有多少案件得到了判决,其中有多少是由讹诈他人的打手进行起诉的。关于这个题目写了惟一——本书的律师们指出,假如有人想在庭外付钱以达成撤诉,将会构成被视为讨好某个股东的犯法行为。

## 二 认股选择权

另一个重要的变化,关系到使用认股选择权作为支付方式,并且于1997年夏天无声无息地插入了立法。这不是政府的措施——也就是说,不像大多数日本的立法那样在行政官员中开始——而是议会成员的法案,在自民党的一个委员会中,由主席OtaSeitchi领导起草(在撰写本书时,他已经当上通用事务局的负责人)。

劳动标准法最初禁止认股选择权作为支付方式,但是1988年的法案规定了放宽政策,允许其作为全套措施中的一项,来促进建立由合资资本资助的企业公司。1997的法案使认股权对所

① Keizai Kikakucho (经济计划社), *Keizai Hakusho* (经济白皮书), 1998, p. 380.

② MITI, Sangyo seisaku - kuoku, sangyo - shikanka, kigyo - hosei ni kansuru kenkyukai (工业政策局的公司法研究小组的财务处), "kabunushi - daihyo - sosho - seido oyobi torishimari - yaku no sekimuseido no genjo to mondaiten" (股东代表诉控制度和公司主管的责任研究小组)。重新刊印在 Kobahshi Hideyuki and Kondo Mitsuo 的 *Kabunushidaihyo sosho taikai*, p. 422.

有公司成为合法。

对这项措施并没有进行大张旗鼓的宣传。那年主要的商业报纸研究，在关于这项法案和执行该法案的那些公司的报告中，并没有任何暗示，说该法的具体意图向董事们将自身利益与股东利益相结合的理由，虽然法律起草人在心中对这一点是很明白的。

然而，却不知道商人们心里对这一点是否清楚。丰田的年度会议通过了一项决议，同意在法律生效后的几个星期内以认股权支付董事。我向丰田的一位主管询问了原因：

——目的是给董事们一种物质刺激。

多尔：是否曾经认为他们需要额外的刺激，比如说，他们曾经有所松懈？

——天哪，不是的。我们的目的也是——嗯，你知道我们的主席也是日本经济联合的主席——尽自己的力量帮助新制度在日本扎下根来。

对“社会责任”主题的一种新的曲解可能是：所有日本人都有责任尽一点力，来抵挡美国式的批评。不仅仅是美国人在谈论日本人已经“保证”对其体制进行改革，并遵守“全球”惯例。据报道，在1997年的达沃斯（Davos）世界论坛上，Toyoda先生（会议主席）作了发言，谈到制定的一些措施用以在日本实现“股东至上公司”。他已习惯于美国人的恭维，但他惊讶地发现，在听众中的欧洲人问到：既然日本擅长于莱因模式的公司，那为什么竟然要抛弃优势呢。

上述的3000家公司中，根据大和证券公司的调查，150家已经在第一年内实行了认股权计划，同时大藏省宣布税收让步：

税收时间不在认股的开始,而是在股份出售之后<sup>①</sup>。认股计划并不仅限于董事会成员。索尼再次成为正式“西方化”结构的先锋,其一半股份是在非日本人的手里,它宣布了一个计划,将认股选择权给予了200名高级管理人员。

### 三 股份回购

实施认股权的法案同时也修正了立法,以便利股票的回购。这看起来并不仅仅是美国方式的普遍性所促成的,而且某种程度上,也作为向持有认股权的董事们提供股份的方式,也许更重要的是,可以作为一种方式,来反击股票市场的不断下跌对每个人所造成的精神压力。日本公司法中明显地修改了股东的权利,立法的目的就是针对这一点,但是主要考虑的是信贷者而不是雇员的利益。原则上,不论是红利还是回购股票,对股东的偿付只能是出自利润或积累的留存收益。出自实收资本的偿付需要经过一个复杂的批准过程,既需要股东审批,又需要主要借贷者的审批(有权在破产危险时,防止股东提前兑现的任何企图)。1997年的法案使这一过程变得容易,但将让步限制在“法定资本”,而非“准备金”。(所有支付款项必须分为两部分:至少一半是法定资本,另一部分是储备基金。公司选择了近于50%比50%的分配法:资本在10亿日元以上的大公司,1996年年底的分配是47万亿法定资本,43万亿储备金——积累留存收益有75万亿)。

1998年前卫改革者提议,要让不仅法定资本,而且储备资本可以使用作为股份的回购,从而大大增加可用资源。此项动议的一名倡导者,虽然承认净值的减少,以及债务资产比的恶化可能会影响信用级别,并威胁到已签署贷款合同的完整,但是他建

<sup>①</sup> *Nihon keizai shimbun*, 24 October 1997

议说道，这可以通过限制任何一年中的回购交易量来处理<sup>①</sup>。他拥护这一措施的基础是一个良好的新古典市场主义者的论据：闲散资金回到市场，可以依靠市场而有效地分配到最能产生利润的途径，这将好过资金被公司用于不清不白的未经市场测定的投资中去。

至于目前这些条款的应用，野村证券金融研究所（Nomura Research Institute）发现所调查的 100 家公司中，40 家已经回购了股份，大约三分之一正准备在他们的公司章程中加以改变，以允许这一做法。但是对此的解释似乎并不在于准备放松交叉持股，也不在于使股东致富的热情，更不在于原则上的“公众利益”的信念（即，资本回到市场将比他们自己所能进行的分配更加有效），而却是在于目前时髦的正在日本管理界风行的 ROE 说法。“将增长利润从而促进资本回收作为主要金融标准的公司，自 1955 年以来已经从 42% 增至 70%，60% 的公司将 ROE 定为他们的目标。”<sup>②</sup> 通过缩减股东基金来减低计算单位成本的指标，这种措施为公司提供了一种似乎快速的方法，可以使他们目前的一位数 ROE 提高到 21%，这 21% 是时时被提及的美国公司的平均标准。

#### 四 控股公司

1950 年商业法禁止了控股公司，原先的目的是作为一个手段来制止财阀联合大企业的重现。该法是根深蒂固的美国反托拉斯情绪，和认为财阀应对侵略负责并应彻底废除的观念相结合而

① Fukao Mitsuhiro, 'Nihon no kinyu shistmu fuan to koporeto gabanansu kozo no jakuten' (《日本公司管理的金融不稳定性和脆弱的结构》), “市场和政府作用”讨论会上, 会议论文 98-2-6, 17-18 March 1998.

② Nomura Shoken, Kinyu kenkyujo, *Keiei chosabu, Zaimu - seruyaku Chosaka* (公司财务研究报告) 18 May 1998, p. 1.



产生的。这几年来为放松这一禁制而进行的游说增多了（不过是以随意的方式进行的），因为主要的公司已经进行了很多“控股”——例如，日立有 300 家子公司，合起来的资产平衡表比总公司多 125%。由一家法律上单独存在的公司进行中央控制（只制定决策以及分配财务），可能有财政上的优点，但其主要优点似乎是对工资谈判的更大分割，因而使盈利不同的各个部门的工资水平也更加不同了。很多公司已经采取了这个形式，他们的工会采用联合会的形式，来协调所属各利益集团的谈判，让这些集团有最终的自主权。

这种变化之所以影响“股东崛起”的运动，是因为其中一些做法已经制度化了，例如金融部门优于其他如工程、市场、研究等部门，以及导致在制订战略计划时对“回报率”的考虑，比起其他考虑所占的比重更大。因此，这就能够加速已经存在了几十年之久的缓慢的演变。

### 五 审计委员会的改革

在商业法中最新的改革方案——前边提到的有个宣言式前言的法律草案——显然是针对“内部主义”问题的。这里并没有想把聘用外部董事变成硬性规定；执行与否，公司可以根据自己的意愿。然而目前的建议关系到审计员（kansayaku）的作用。目前的法律只将他们说成是个体，但实际上他们是以委员会形式出现的。他们是原 1890 年商业法及其 1899 年底修正案所遗留下来的，采用了德国监督理事会（Supervisory Board）的概念（Kansayakkai 是现代德语 Aufsichtsrat 的标准译法）。在 1950 年美国鼓动对此法进行了修正后，他们虽然得以生存，但是权力大大地削减了——主要被限制在核准外部审计的账目是否准确。

在 1974 年和 1982 年两个法律修正案中，审计员开始复出，原因的一方而是由于某些丑闻，另一方面，人们越来越认识到法

律对董事会相互监督和自律的规定是不够的。这些早期修正案的观点，一方面是加强股东年会的权力（同时尽力解决打手帮的问题），另一方面，赋予审计委员会监督企业总体商业行为以及账目审计的职责。审计员作为非投票成员参加董事会的全部会议，并且必须向股东会议提交自己的报告。在许多公司中，审计委员会的主席是来自外部的（经常是退了休的银行总裁）。在前边提到过的回答同友会问卷的 700 公司中，审计委员会的平均规模是 3.5 人。其中 1.8 人来自公司以外。公司自己的人是 2.1，比秘书人员的比例还小。

显然，在审计委员会与董事会之间的关系上，并没有太多的“紧张压力”。在报告中，审计委员会的成员和其他董事会成员一样被列为公司的官员，同时人们通常使用同样的称谓：juyaku（审计员给人的一般印象虽然相当于董事会成员，但并不竞选最高层位置）。从同一个 Doyukai 调查中可以发现，他们似乎起不到什么作用——该调查其中一个问题是：“在下列方面谁提供必要的制约（决策是否合理且善意）？”，并列出了 14 个方面，包括解聘总裁、分红标准，及投资决定，供答卷人选择的 17 个可能“进行制约的人”，包括总裁、副总裁、政府、主要银行、大股东，以及审计委员会。在解聘总裁这样的有关人事问题上，认为审计是一个有效单位的不到 1%。在“采用金融战略”的问题上仅有 5%。另一个问题是“不是谁在制约，而是谁应该制约”，审计委员会的得票多些，但是，在整个金融战略问题上最多也不超过 11%；在总裁解聘问题上只有 4%。（159 页）

显然，目前不进行大的结构改变而只是加强审计委员会权力的计划，对公司的运作方式不会产生什么实质性影响，尤其因为，修改立法的主要目的似乎是维护董事会免受“无意义”的管理不善的诉讼，通过赋予审计委员会权力去审查这些诉讼，并要求审计委要么支持起诉并和原告一起来反对他们的董事，要么反

驳诉讼而和董事一起当被告人。不管在哪一种情况下，他们总可以进行调停。（目光冰冷，背后口袋里别着刀子的打手，把自己看成是对付调停者的能手）。

## 六 劳工法的变化

在立法方面，影响“公司为谁而开？”这一问题的另外一个因素是劳工法。终身雇佣制本身并没有争论，因为这只是一个常规习俗，而不是法律。有很多案例间接地支持这个习俗。例如，如果雇主在没有尽力为多余的职工寻找其他工作途径（如开发新产品等）的情况下，就把这些多余职工解雇了，那么这将被视为是不公正的解雇，而且职工理应得到充分的赔偿。然而却没有人动议一个法规，以提高雇主的雇佣和解雇权力，从而废除以往的惯例。

对于“现代化”劳工法的谨慎讨论的高潮是1998年劳工标准法的修正，该修正小心地对40年代后期美国占领军中新政主张者推行的劳工保护法进行了边边沿沿的改动——在幅度上可能比先前的1987年修正案要小。1987年的修正案实施了灵活时间制，并将标准工作时间从每周48小时减为40小时，超时则需要补加工资。短期合同的聘用（他们不享受“正式职工”所享有的隐含终身承诺）被扩大到更广的专业和半专业工人的范围（另包括超过60岁的所有工人），而且合同期从一年增为三年。管理“介绍所派遣”的规定也有一些松动；但是这里的修改只是稍稍扩大了行业范围（家庭帮工、秘书、软件设计员，等等），这些人可以每天或每周由职业介绍所派出，而不是像改革者所宣称的那样转向全套许可，而且这里还有一个负面考虑，即这个制度在某些行业可能会被滥用。同时还颁布了一个新的“行使决定权工作”的劳工合同形式，工种的范围是有限的，如研究、信息系统开发、设计，以及大众传媒中的制作和节目研究，但是却不包括

日本雇主同盟所提倡的商业战略计划、销售、金融，及公共关系。从根本上讲，雇主不具体规定工作的钟点，而只是决定工作的性质，至于如何工作以及何时工作则交由职员决定。职员由此获得了较大的自由度，同时公司也省去了支付超时工费的需要。

在各次评议会和议会委员会上对这些措施的辩论，虽然除了专家报刊以外没有引起太多热烈的评论和反应，但却是旷日持久的（从省里指定修订工作小组到最后的颁布，花了六年时间）。甚至在草案的第一稿送交内阁会议以后，又提出了几个最终修正案，以取得各党的同意——包括社会党（现基本上已是一个由前工会主义者组成的政党）和民主党（主要的贸易工会中心已经向它表示了忠心，所有选票也归了它。<sup>①</sup>）

事实上，劳工法仍然传递了工会的声音。而且，与英国 80 年代刻意设计减少工会权力的立法有很大差别的是，在新的修正案中，不少条款是用以加强一个观念，即公司是一个成员意见一致的团队。譬如，在实行“行使决定权工作”时，必须建立一个监督委员会，其中半数成员由工会指定，或者，如果没有工会，则成员的指定要得到雇员代表同意。在后一种情况下，委员会成员的指定是否得到了雇员代表和雇员的批准，要在正式的监督选举中进行检验。该修正案支援了业已成型判案惯例，加强了其法律性——就像早些时候“衰退行业”法中对于企业关闭的相似条款——使得与工会协商的做法，成为评判不公平解雇案例的标准。新的修正案也加强了雇员在不公平解雇案例中的地位，要求雇主无论雇员何时要求，都要提供书面材料说明解雇的理由。

---

① Ryūichi Yamakawa, 'Overhaul after 50 years: The amendment of the Labour Standards Law', *Japan Labour Bulletin*, 37 (11) (November 1998).

## 第四节 变化中的压力：变化中的实践

我们花了不少的篇幅谈论了所提倡的变化——意见的走向，以及在立法中如何反映。所有这些——以及市场环境的巨大变化——对公司的实际运作将构成什么影响呢？

### 一 变化中的管理结构

一些以采用“非日本”方式而著称的大胆的公司，已经试图将董事会的规模缩小，并赋予董事会真正的决策地位。索尼的董事会只有15人。Orix的总裁大胆改组，将董事会精减到21人。其他公司也已开始寻求改变董事会的方式。Toray的一位精力充沛的新任总裁，几年前在上任时颁令废止了橡皮图章的使用：规定在今后，董事们在董事会上提建议时应避免nemawashi的做法，因为这种做法需要去征得那些将受建议影响的部门的同意；第一轮讨论应是公开的，直率且不作预先演练的。在此之后，才开始了对建议的完善——谈判，妥协，精明的讨价还价。但他早于人们的预料，而提前从岗位上退休了。

### 二 雇佣关系

一些年以来，西方金融新闻界以毫不掩饰的喜悦报导着日本体制的分崩离析，但却一直忽略了职员，特别是管理人员，以及管理员工会（一个真正西方式的跨行业工会）的自卫发展情况。<sup>①</sup>

诚然，确有这样一个管理员工会，拥有几百个会员，大多

<sup>①</sup> Michiyo Nakamoto, 'Revolution coming: Ready or not', *Financial Times*, 24 October 1997.



是小公司的合同工人。诚然，确实发生过一些案例，譬如由于公司宣布“自愿”提前退休时只是“拍拍肩膀”，于是就导致了公开的对抗，或者如果未经与工会的协商，则很少宣布这样的退休计划，或者由于类似公开对立这样笨拙的处理，导致不满的一方去寻求报界的支援。然而，尽管大家在1999年中期的话题都是关于战后以来最严重的衰退，尽管破产和职位的减少将失业率提到几十年来的最高点（超过4.5个百分点），但是，保证终身雇佣的传统似乎仍未受到冲击。劳工省（the Ministry of Labour）自七十年代以来，一直在进行“就业调整调查”。制造业企业1998年第三季度正在施行所谓的劳工调整措施，其比例为38%，而在1975年石油危机高潮时是71%。在大多数情况下，这些措施是限制工人们的超时工作和对工人的重新安置（8%的情况是将工人安置到其他公司——几年前，新日本钢铁公司以低于本公司工资标准的出租费把15000名工人“租借”给其他公司）。仅仅有3%的公司——和1975年的5%相比——考虑解雇或提前退休计划。在批发和零售业，以及食品企业，做法大致相同——实际数字稍低。<sup>①</sup>

人员更换的数字也说明了同样的情况。非正常的退休，亡故或自动离职的比例，在1993~1997年大约为13%左右（大约8%是“为了雇主的方便”，包括倒闭、提前退休，以及5%的“有原因的解雇”）。这个数字的最低记录为鼎盛时期1991年的8%（4.5%是为了雇主的方便，3.3%是有原因的）。这仍然低于1975年后石油危机衰退期间所记录的15%（10.5%是为了雇主的方便，4%是有原因的）。不同规模的公司之间，在“为了雇主的方便”上的数字差距不大——1000名工人以上的公司为7%，

---

① Rodoshō, *Rodo keizai dōkō Chosa* (《劳工经济的至关重要的数字》), October 1998.

30~99名职员的公司为8.6%。“有原因的解雇”的数字差距大一些——分别是1.5%和6.4%（1995数字）。1975年大小公司之间的差别更加明显——小公司“为了雇主的方便”而解雇了更多的人。这再次表明做法上的渐趋一致，在大型的有工会的公司，雇佣方式已经标准化，而且形成了期望，并对没有工会的小型公司的做法造成了影响。

至于工作保障“权利”的法律含义占有多大分量，日本经济新闻（Nihon Keizai）报最近登载了一份生动有力的文章。在最初的几次银行倒闭之后——Hanna银行1996年的倒闭——人们了解到，扬言要罢工，并拒绝对残余的烂摊子进行清理工作（主要是从剩余的资产中，评估存款人对存款及存款保险基金的索求）的工会，已经与主管层谈判已有合同中的退休金问题，要求一个相对数目的增加——数额达到每人1100万日元（8万美元）。这个相当大的数目，是对存款保险基金的额外索求。在收款者法庭的斡旋下，大藏省和日本银行已经予以同意。那篇文章的口气暗示，记者认为这件事是一起绯闻，但是对有关官员来说，情况显然不是这样。

之前提到的立法改革，在较小的程度上推进了非标准雇佣合同的形式。但是，这种形式似乎还是有限的。在1990年全部的受雇人口中，只有10.6%被列为非“正规职员”——临时职员或日工职员：前者主要是从事半工的家庭妇女，后者主要是临时打工的学生——他们从事着20年代以来就被称为arubaito的工作（在20年代德文是最时髦的外语）。到了1996年，这个数字上升了半个百分点，达到11%。

在这些非标准化雇佣形式的发展中，很多人提倡大胆的劳工“灵活性”的新世界——其模式即英美式积极的外部劳工市场，在这种模式中，独立的自己管自己的工人，具有获得认证的技能，因此能够自己选择公司，并在其中不断地创造前程。劳动省

的职业训练局在过去的五年中，一直想走在改革的前列，已经把注意力从老式的技术测试——那是用来鼓励发展手工技术的（还相当成功）——转向新型的商业职业计划，强调专业水平和准专业水平的资格证书。国家证书课程显著增多——主要是函授课程——包括税收会计，劳动法和人事管理，以及小公司管理咨询等等。这些课程的主要生源似乎是：（1）读夜校的大学生（攻读一门与其学位平行的证书课程，多数人是为了增加找一个好的终身职业的机会），和（2）中级经理，并不指望要升入公司的领导层，他们预见到自己可能会被“拍拍肩膀”——或者虽然未被拍肩膀，也可能觉得利用自愿退休计划，去找个可以晚退休的小公司的合适职位，是一个不错策略。对于“独立工作者自我管理信心”的向往（与之对立的是公司人 [Corporation Man] 的“奴隶性安全”），可能仅是这些证书课程报名增加的部分原因。

变化的另外一个方面，在人事管理材料中讨论得很多，即关于基本工资和根据“业绩（performance）而非资历（seniority）”晋升的问题。但是事实上，日语 noryokushugi 的意思，更像是“能力回报”，而不是“业绩”，而 nenko - joretsu 则是“资历和成就”，而不仅仅指资历。最普通的传统制度的施行可能是这样：前 X 年（经常是十年）工资的增加一律是根据资历——对于蓝领工人和大学生都是如此。此后，公司间的差别越来越大，某些公司的工资增长会更快更多。这可能是由于把工资中的一大部分与级别或工作性质相联系而引起的。结果，晋升的速度成为最重要的因素。但是晋升的速度通常受到资历的很大制约——这是官僚刺激职业发展的普遍手段，同时也将那些不可实现的期望和人事之间的没完没了的摩擦减小到最低程度。实际中可能已经形成一种做法：即同一年进入公司的最低一级人中，最优秀的人需要工作十三年后才能被提拔为部门负责人，可能比同组的其他人平均早两三年，当然大多数最终也会晋升。

这种变化的程度如何?看起来,在多数公司变化很小,除非把最初的纯资历递增 X 年,从 10 年减到 5 年。至于改变提升制度,“勇敢的新世界”材料中充满了一些公司的故事,这些公司抛弃了所有的资历规定,而完全按照能力进行提拔。但是其影响并未在统计数字上出现。工资统计多年来把不同的职务分为不同的年龄段。1980 年,在拥有 1000 名以上员工的公司中,13% 的男性部门经理处在 40~44 的最年轻年龄组。到了 1995,这个数字只有 4%。在小一些的 100~499 职工的公司,这个数字从 19% 下降为 10%。

在其他公司,部分的工资被分配为奖励工资或业绩工资,这就影响了工资的差别,变化的程度在一个适中的位置摆动,而摆动的幅度根据生产线负责人和人事办公室协商作出的业绩评估所决定。对于行政人员则作了大量的改动,变为年工资制度,替代传统的含有夏中及年终奖金的月工资制。这是使日本更接近于美国式的真正现代人事制度的变化之一。美国咨询公司,如海斯公司(Hays),从与那些决心走在前列的日本公司的业务中赚了大钱。至于制度的现代化,确实牵涉到每年单个合同的谈判,虽然主管们在一个终身雇佣制度中的独立讨价还价的地位并不强。除非他们在国外工作过,外语水平好,和在日本的美国公司(数字在增加)有合同,否则,他们对离职的选择是有限的。

但是,没有任何一家单独的公司,能够创建一个外部市场,从而赋予个人技能“现行率”的概念以真正的含义,或者将经理的价值放到市场上去考验。无论是传统的月工资制还是新的年工资制,一个仅以内部业绩评估为基础的工资标准,是具有很大主观程度。因此,不奇怪的是,虽然形式上有了不少变化,但工资以及薪金实际上的差异的变化似乎相对很小。这是因为起决定作用的基本因素没有变化。公司首先是吸收能力相近的人:著名公司吸收的是名牌大学和高中的高才生。因此,在个人业绩上的差



别主要在于精力，主动性，性格的强弱，领导才能，对工作的尽心程度，而不是解决问题的智力能力（虽然随着生产制度越来越复杂，这一点逐渐重要起来）。另外一个因素是公平意识：占主导地位的看法是，努力和天赋应得到相应的肯定，同时，不平等的程度应该被强调同志精神的团队所能接受。对雇员意见的广泛调查发现，确实有相当多的人认为，工作表现应该受到奖励<sup>①</sup>。4000多份答卷人被问道：“那么多少？上边的‘顶尖组’应该多拿多少，以及‘底层组’应该少得多少？”同时，这些被调查职员所在的500家公司的人事经理被问道：当前的能力/工作表现之间的差异有多少。被认为是公平且理想的差距，以及对50岁左右职员的现行做法，出奇的一致：顶尖组高于平均工资的27%或28%，底层组低19%或20%。越年轻的答卷人，所被认为的理想差距越大（30岁组的平均观点是30~21%，而50岁组是28~19%）。但是，在实际运作中，差异在年轻职员中要小得多——在30岁时是+13~-11%。

那么，为什么还要吵吵嚷嚷地谈论工资制度的大改革呢？部分程度上，关于大改革的说法是言过其实了，但是其中也有另外的因素在起作用。30年前日立作为一个大发明，对体力工人实行“与工作相关的工资”制度——这使得日立走近了美国/西方的现代化。然而实际上这对工资和资历的相关影响力很小，虽然它把已经复杂的工资制度搞的更为复杂。当时我注意到的一个原因，是日本公司对主动性和发明的奖励<sup>②</sup>。人事部门不得不面对其他部门，证明自己进行的是新鲜事务——被欢呼成一个自电饭煲发明以来最好的革新。在人事部门内部，刚刚毕业的年轻工作

① Rodosho, Daijin Kambō, Seisaku Chosabu, *Nihonteki koyo - seido no genjo to tembō* (《日本式雇佣制度的当今状况和前景》), 1995.

② Dore, *British Factory: Japanese Factory*, p. 318.



人员不得不证明自己是一个“新事务”提案创意人。毫无疑问，同样的因素至今仍在发生作用。

但是，所谓在工资制度上没有大的变革，并不是说正在进行的缓慢变化无足轻重。刚刚引用的调查表明，相对于长辈们，年轻一代的公平意识中的平均主义因素似乎要少。他们会接受为不同的奖励而进行人际竞争的做法。在这种形式下，一个重要性越来越大的因素，就是实行工种工资和能力（而非资历）提升制度的外国（主要是美国）公司的数量在增加——或者是日美方式的混合做法。一位突出的改革派经济学家写道，他的优秀学生寻找工作的方向是不断地转向外国公司。但是在相对较小的金融业以外，真正光芒闪烁的工作几乎是没有的，而且被看中的候选人绝大多数是年轻的日本人，在国外上学多年，掌握近乎流利的外语。而有些创建多年的外国公司——IBM，麦当劳，等等——在基本方面倾向于采用日本方式。马自达（Mazda）公司，自从受控于福特公司以来，在管理方式上有了许多变化，但是在人事管理上和其他地方差别不大。有人不是在通常 52~53 岁，而是在 47 岁时，被任命为董事，则被列为一个巨大变革的例子。

### 三 企业工会

令人惊奇的是，在讨论公司管理时，很少提及企业中工会的作用。如何坚持“管理特权”，管理权力免受敌意工会的干扰（这是困扰撒切尔的问题，同时在少数人看来，也是德国工业的主要问题），并不是日本的经理们或管理理论家们时刻考虑的问题。50 年代的“企业组织解决办法”一直被坚持着。

每年的工资谈判，都是在资本报偿相当固定这一假设框架下进行的，而且争论的主要问题是种子玉米和食品玉米的比例分配。在经理们劝说工会增长 2% 而不是 4% 时，他们也在肯定谴责自己的 2% 增长。

工作场所协商委员会也同样稳定。委员会一般通过合同与工会建立，合同的具体事项包括联合决策，协商问题，以及管理部门应提供有关单方决定的信息——范围从长期生产战略到培训，而实际操作中关于决定/协商信息之间的分类界限经常不很清楚。

随着罢工越来越被视为“非正常行动”，工会领袖对此也很难提起热情，加之工会领导的新老人事变化，使这些协商机制实际抑制管理决策的程度变得越来越有限了。但是在一个舆论一致的社会，经理文化使经理非常重视雇员的认同，因此它们仍然是这个制度的重要组成部分。

工会在多大程度上能够维护这个体制，使其不至于倒向股东至上的公司，这个问题后边再谈。这里要强调的是：(1) 在制造业，工会的密度似乎稍有下降，而在整个经济中下降程度很大(1970~1995 之间从 35~24%)，主要由于转向服务性经济<sup>①</sup>，(2) 谈判和协商机制的稳定模式<sup>②</sup>，(3) 在没有正式登记工会的小型公司中，有相当数量通过选举而产生的雇员协商机构（或多或少带有“白色工会”性质）<sup>③</sup>。

#### 四 交叉持股

一个具有深远含意的问题是：公司在多大程度上，能够消除相互持股的协议。一份（1987 年以来）根据公司报告和股份登

---

① Hiroyuki Fujimura, 'New unionism: Beyond Enterprise unionism', 见 Man Suko and Hiroki Sato (eds), *Japanese Labour and Management in transition: Diversity, Flexibility and Participation*, London: Routledge, 1998.

② Keisuke Nakamura, 'Worker participation; Collective bargaining and joint consultation', 见 Sako and Sato (eds), *Japanese Labour and Management in transition*.

③ Hiroki Sato, 'Labour-management relations in small and medium-sized enterprises: collective voice mechanisms for workers in non-unionised companies', 见 Sako and Sato (eds), *Japanese Labour and Management in transition*.

记的年度调查<sup>①</sup>中，使用了两个定义：“相互持股”（两个公司互有对方的股份）和“稳定持股”（所有其他公司对银行〔不包括信托银行〕和保险公司的持股，以及那些银行和保险公司对其他公司的持股）。调查发现交叉持股在1987—1992年之间，占有所有股份的21%，1999年下降到16%。稳定持股也下降了6年，停在41%。

至于谁是卖方和谁是买方，很难分辨出一致的模式。非金融公司在1996年是主要的卖家，但是1998年显然是那些有困难的银行和人寿保险公司在处理股份。非金融公司事实上在1999年比1987年拥有更高的交叉持股比例。

那时虽然还没有普遍抛售的迹象，但是1997年以来，减退的趋势肯定是在加速。其原因解释如下：

——变革的方式是神秘的，但经济的逻辑慢慢将日本带向现代化，带向以股东价值为驱动的资本主义正规形式。例如，以下是我与一家大型贸易公司的一位退休总裁的谈话：

——我们的交叉持股制正在走下坡路，而我一直在推波助澜。

多尔：为什么？

——嗯，当我去到贵国或者美国与我们的国外投资者会面时，他们都会问我：为什么你们在公司的资产平衡表上保留那些不盈利的财产？看一看回报是多么惨淡。为什么你们不把它处理掉？而我却不知如何回答。

多尔：但是日本的储蓄量大的吓人，你们为什么还需要国外投资者。

① Nissei kiso Kenkyujo, 'kabushiki mochiai jōkyō chōsa 97-nen'; and *Kaisha ga kasoku suru kabushiki mochiai* (Accelerating unwinding of cross-holdings), October 1999.

——我认为一个世界型经济应该有全球投资。

——第二种解释更加微妙。证券化趋势是以公司的经济逻辑为基础的，公司需要最廉价的资本。银行债务与资产及其他证券之间的比率长期处于下跌趋势，特别是对于那些能够以合理价格发行自己的债券和商业本票的大型公司。这些公司对银行的需求较少，因此对持有银行股份的兴趣较小。此外，在银行方面，它们比以往任何时候都更加意识到持有日本股票的风险，因为每当它们所持有的股票市场价格下跌时，都很难达到 BIS 资本充裕条例的规定。Fukao Mitsuhiro 认为更好的风险管理需要——减少风险集中——将迫使银行回吐它们所持有的股本<sup>①</sup>。他的观点中最令人信服的地方，不仅涉及到经济逻辑，也涉及到不同代人的不同文化：

在危机时期，大部分公司向主要银行或一些核心银行寻求紧急财政援助。而作为回报，它们准备保持“公司存款”，为他们的证券发行缴付昂贵的承销费，并鼓励他们的雇员在那些银行开户，以便把公司的工资存放进去。

经理中老一辈的这些“湿”的态度，经常是由于回想起银行确实帮助过他们走出困境的事例。但在今天，公司有很大的自由度从市场上筹集资金，如果一些大公司的信用度继续比大多数银行的好，那么，由于不同代人做法的变化，你看到的将是“干”得多的态度。

以“对日本传统公司文化的挑战”和“阐明日本公司”为标

① Fukao Mitsuhiro, 'Nihon no kinyu shitemu fuan to koporeto fanansu kozo no jakuten', p.7.

题的金融时报文章<sup>①</sup>，报导丰田拒绝加入三井集团 21 家其他主要公司，注入新资以帮助主要的三井银行——樱花银行——的行动。丰田是樱花银行的第五大股东，持有 2.6% 的股份，而且丰田自己的 5% 股份由樱花银行持有，但是丰田的总裁否认说，丰田从来没有依靠过樱花银行摆脱困境，即使找过樱花银行，那也是出自当时的经济合理性，而非由于情感所作的决定。所以 Fukao 可能是对的。然而，没有几家公司能像丰田那样拥有大把现钞。即使是那些由于日元疲软而获得出口盈利，以及由于高信用度而在债券上赚了钱的公司，也仍然需要银行，哪怕是为了长期的贷款。远离银行贷款的趋势不应该被夸大。

而银行呢，即使在 1998 年最困难的时候（那时它们确实减少了所持股份），也不愿意放走它们的伙伴。直接的市场筹资威胁到银行的直接贷款，因此他们有足够的理由保留他们持有的股份，并从而有权要求经管“他们的公司”的债券发行和商业本票。同样，尽管人寿保险要为下跌负更多的责任，但他们也很急于保住与其他公司所做的退休金管理业务及特别集体保险业务，因此他们有充分的理由不要因抛售股票而冒犯他们的经理。

另外一个很明显的解释是，下跌与其说是周期性的，不如说是一种长期趋势。衰退在加深，更多的公司确实需要资金。有些公司抛售股票以填补他们退休基金账目上的空缺<sup>②</sup>。再者，这种观点认为，在泡沫时期曾有过交叉持股的不合理激增，当时膨胀的股票市场价格把发行股票当作一个受欢迎的融资形式。有人向交叉持股的伙伴们提供新的发行股，或者要求他们在新发行股中承担一定份额。一些超额正在清算。一些抛售也可能代表着平衡的恢复。相对一些比较景气的制造商股票，银行股票的下跌更

<sup>①</sup> 18 December 1998.

<sup>②</sup> *Nihon Kezai Shimbun*, 2 December 1998.



大。银行 A 和电子公司 B，可能以大致相同的价格购买了对方面等数目的股份。如果 A 的股价现在是 200，而 B 是 1000，那么 A 可以卖掉一些 B 的股份，以拉平了双方相互持股的价值，并因而从 B 的高价股票中获利。<sup>①</sup>

需要再次强调的是，根据公司业务的发展的状况，相互持股总是在变化的。当贸易与合资形式发生变化时，股份的持有也随之变化。在业务扩展时期，建立的新关系，比断掉的老关系要多。而在衰退时期，情况正好相反。

有人认为，不管怎么说，在抛售全部或部分的互持股份时，公司总是会与他们的伙伴进行协商，并且寻找机会安排其他一些公司买下股份，以使市场价格不致下跌。公司也可能承诺在境况好转时再行购进。在一个颇有启发的对金融经理“意见和公开想法”的调查<sup>②</sup>中，提出这样一个问题：“在回顾你的交叉股权时，你用多少标准以及下边哪个标准，来决定是否保留股份？”64%的人选择了“我们和其他公司所进行的业务”，23%的回答是有关“银行和其他金融公司的合并与重建”，仅仅 10% 和 21%，分别提到了真正的“市场”原因：一个是红利回报，一个是股票的资本价值。

这一百个答卷人也被问及他们对于交叉持股制的总体观点。31 家公司说这是必要的，56 家说不是必需的，但是认为有一定的优势（*meritto*）。仅有一家公司说缺点超过优势。

人们不应该忘记，为什么在最初，稳定的股东制度是靠交叉持股制建立起来的——具体地说，就是要保护公司不让股东们把

① 见 *Toyo Keizai*, 28 November 1998: 90-91。

② *Nomura Shoken, Kinyu Kenkyujo, Keici Chosabu, Zaimu - senryaku Chosaka*. 调查包括 100 个样本公司的金融经理，其中 66 个包括在三年前的一个类似的调查中。

股票卖给那些能使股市价格急剧下降的掠夺者。那些掠夺者在早期是处于边缘地位的令人讨厌的反兼并者；后来在 60 年代，由于日本走向资本自由化，这个体制被全面制度化，那时的掠夺者则成为令人畏惧的实力强大的美国人。人们清楚地认识到，不仅交叉持股是一个很好的集体服务，它阻止了兼并文化在日本的发展，而且对于任何单独的公司，稳定的股东又代表了在受到攻击时的安全感——阻止了 T. Boone Pickend 对 Koito 的投标就是明证。

无法确估的是其他非理性因素，即公司间的礼尚往来的责任意识。对于这个因素力量的测定，是主要企业集团（the keiretsu）之间的区别，集团成员公司的总裁们仍然有每月的午餐会，以及各色各样的低层联谊，信息交流与合作协议。四个前财阀（zaibatsu）集团中的三个——三菱、三井和住友——现在的交叉持股的比率已经几乎和 1992 时一样高，比 1987 年（近一半是集团内部的交叉持股，一半在外）的要高。第四家，Fuyo 集团，富士银行老的安田财阀所属公司的装配企业，一直显示着极剧的下降。它 1998 年 3 月的比率和其他两个集团相仿——这两个依靠第一劝业银行和三和银行成立的企业，不是从战前财阀发展而来的。富士比起其他三个前财阀，向来更少有独来独往的声誉，与主要银行的关系要比成员公司之间的关系更为紧密——一种星际关系而不是渔网式的网络。其二级公司的成分比例也较高（尼桑，而不是丰田），而且一些实力最强大的公司似乎是半相连的——例如日立，也属于第一劝业银行集团。1998 年年底，许多报刊注意到 Fuyo 集团普遍问题（信用损坏，形势恶化），特别注意到富士银行和安田信托银行，但是（可能是由于困难公司的灭火行动措施——以及富士本身的企业资本结构调整）在下一年，它成为惟一显示交叉持股有所增加的集团——提高了 3%。

独立的与不甚独立的集团之间的差异表明，情感，即经理作

为组织者，如何看待自己公司所负有的责任，确实在起作用。甚至在这样的企业集团之外，这种长期关系也很难被打破。日立的一位资深财务主管，在谈及日立从十个银行的借款（而不是关于交叉持股）时说：“没有大多数的这些贷款，我们照样能够运作，但如果我们想减少从其中任何一家银行的贷款，他们就会要求‘除非你们在所有的银行都作出相同的全面缩减’，但那样做是很困难的，因为贷款款期各不相同。”在真正的危机时刻，日立可能会让董事会来决定这些问题，但是危机的程度怎样才算得上是严重，标准却很难确定。

但是 Fukao 可能是对的：他的更加“干的”后继者在 20 年之后可能就没有这样的顾忌了。

### 五 重 组

美国商业院校“文化霸权”的最好标记，莫过于“重组”这个词在日本商业报刊，以及商界领袖讲话中的高频度出现了。1998 年和 1999 年初，主要的电子工业公司——东芝、索尼和日立——都宣布了包括大量裁员（成为国外商业报刊头条新闻）的大规模内部重组计划。《金融时报》在报道索尼计划时说，“这个大张旗鼓的重组计划，将要减少 17000 份工作，削减其全世界范围内劳动力的 10%，并关闭 70 家工厂中的 15 个厂……”，报导还说这条好消息使索尼的股票升高了 9%。<sup>①</sup>当时，外国人是东京股票市场的主要净买家，可以肯定，价格的跳升主要是他们引起的。

索尼的重组值得仔细研究，因为在少数明确采用美国商业机制的日本制造业公司中，索尼一直被看作龙头，也是最大的厂家。索尼在十几年前就宣布取消了资历制度（虽然在人事做法上

<sup>①</sup> 10 March 1999.

与竞争者并没有什么明显不同);董事会里有外来的董事(美国商业部的前官员);在变法之后立即给予200个资深经理认股权,等等。从公司首脑的一些讲话中可以看清,通用电器集团从通用资本公司(GE Capital)获利40%的榜样,促使索尼成为第一家发展附属财务机构的主要制造业公司,使财务机构成为业务不断增长的企业,而不仅仅是简单的内部服务机构。当然它在美国从事很多业务。纽约证券交易所与东京股票市场对它同样重要;公司40%的股票为日本以外的股东所持有。

重组声明的英语稿第一段写道,“索尼公司今日宣布重组,并加强其集团结构。这一改革的目的是通过所谓的‘创建价值管理’来增强股东的价值”。这样的英文稿是不奇怪的。而日文稿中没有提到股东,但谈到增强“公司的价值”。(在前一年的采访中,公司总裁说道,“在美国他们说公司属于股东,创建股东机制应该优先于其他事务。但那是不对的,公司属于雇员的日本式想法也是错误的。管理,应该是去发现一种途径,这种途径共同适用于业务环境中的三大要素——股东、雇员和顾客”<sup>①</sup>)。

大刀阔斧的手术结果,是海外生产的大量削减,以及削减劳动力的目标是“到2003年3月减少10%左右的人头数目”(其实自然消耗就能自行解决减员问题),同时强调从模拟业务到数字业务,从硬件到软件,重新训练和分配雇员。重组的一个主要行动,是将三家单独报价的附属机构,纳入索尼总公司。这个行动似乎表明了对股票价格的严重关切,但也好像有违那种占统治地位的重组学说——即不应使获利的部门交叉补助弱势部门。

“统一分散”,是索尼使用的矛盾修辞式标语(公司新闻部将它译成“协调式分化”,听起来更像是原始含义),对于集中化还是分散化的问题,这是否真正代表了任何新的回答,我们尚未完

<sup>①</sup> Nikkei Shimbun, 9 April 1998.

全搞清楚。集中/分散的问题，是每个组织都不得不绞尽脑汁去解决的问题，每一位管理顾问都会对此提出自己的解决办法，但并不一定有不同的办法。然而声明确实具体谈到要单独建立财会、人事和总务部门，从属于与外部市场竞争的控股公司；然而惟一的具體建议——索尼人力资源公司，由原人事部门的人员组成——似乎将主要提供培训服务。一些实验室将从总部转为由部门管理，但是不知道中心研究实验室是否还会继续存在。

至于管理结构，索尼和其他一些公司一样，在1997年已经将其标准日本式董事会中的大多数成员降了级（也就是说，使空缺的董事席位达到相当数量，足以给予很多经理们一种晋升鼓舞），并把他们升为 shikko-yakuin——公司行政主管。公司称这一行动的目的，是创立美国风格控制战略的小型、紧凑的董事会（事实上在旧的董事会里业已存在），但有人却冷嘲热讽地说，该行动是为了节约一项昂贵的保险费，这项保险是董事们用来对付股东诉讼的）。

然而，真正迈向股东利益至上的实质性一步，是宣布了改变业绩衡量的办法。索尼购买了EVA公式，用以计算股东价值的增加——经济增值，等于税后利润减去资本成本，后者通过一种异乎寻常的主观方法计算出来，这种方法只有管理顾问公司（Stern-Stewart公司，它为这个公式取了名）知道。虽然仍不清楚各个商家股东名下的资本如何计算，但是经理的奖金是基于这个公式计算的。在计算中有很多的专断成分，完全可能使奖金算出差异，与以前基于上司评价的奖金结果一样；然而，即使变化只是象征性的，但象征将长期影响工作的态度和做法。

索尼反映出的是一种综合症：

——采用“只关心股东”的言语；

——运用EVA算法；

——投入相当大的精力进行管理，以评估内部盈利机构的业



绩;

——把权力分散到这些盈利机构,同时把管理奖励与业绩衡量挂钩;

——将相当份额的股本放在国外;以及

——一个高于平均值的股票价格。

一个极端的例子是 HOYA。这是一家制造眼镜、助听器,和照相镜头盖的公司(大约 2000 职工),而且是一小部分用罗马文字而不用日文字母拼写名字的日本公司其中的一个。在股票交易手册<sup>①</sup>中,它形容自己“运用 EVA 指数,发展重视股东的管理方法”,并在金融时报<sup>②</sup>上绘声绘色地写道,自己是一家令人称道的有效率的公司,其“对股东友好的管理方法”已经获得效益,并创下了股票价格记录——超出 TOPIX 指数 350%。而当金融时报的记者见到该公司总裁时,EVA 已经被更名为 SVA(股东增值,shareholders' value-added),而这位总裁也承认他并不懂这是如何计算出来的。但他确信原则是对的:“股东在我们公司的优先权并不差,不像其他有些日本公司中那样”。公司对德国软件的大量投资,使得公司能够向投资者提供季度报告(这在日本仍属罕见),其中包括销售详情,以及各个部门运营利润。

很难预测,在多大程度上,这些公司是预示股东之春的春燕。显然,公司的股票价格与公司总裁的自尊之间的联系在增大。股票交易的“精神权威”在增强。当然,低股价的弱势或者高股票价格的优势,到底是什么还不清楚。譬如,HOYA 自 1991 年以来在泡沫的高潮期,还没有发行过新的股票。然而它的总裁确实宣称对收购抱有兴趣,由此推断,用公司自己的股票

<sup>①</sup> Toyo Keizai, *Kaisha shikho*, spring 1998.

<sup>②</sup> 22 April 1999.

来支付收购的可能性，也许将代表一个真正的金融优势。

这些公司为讨好股东付出了巨大的努力，但在多大程度上是以牺牲公司的传统社会特点作为代价，这一点还不完全清楚。显然，这取决于客观评定工资在多大程度上加强了公司内的人际竞争，以及与客观指数挂钩的奖励办法在多大程度上被看做是真正杰出业绩（而不仅仅是得益于下属的努力）的结果。至少到目前为止，即使在索尼公司，这样的影响被冲淡了，因为相对于由诸多传统标准所决定的基本工资，认股权的数额和业绩奖金都还是非常有限的一小部分。

要想改变这种状况，就需要一个真正外部的杰出管理人才市场的成长——但即使在索尼或 HOYA，也还没有看到这样的迹象。

#### 六 红利和股息支付比

对股东更好的回报，不仅仅是提高股息支付比的问题。譬如与美国相比，日本的股息支付比并不很低——虽然现在更加容易浮动，因为股息支付比一直被看做一个相对固定的票面价值百分之 X 的费用。（把日本公司作为一个整体，股息支付比在 1991 年是 24%，1993 年是 101%——也就是说，实际上是调用了储备金来支付红利——而后来在 1995 年情况好转时又回到 54%。<sup>①</sup>）。需要提高的不是分给股东利润份额的多少，而是利润率本身。这就需要更加强有力的提高利润的手段，而通过对资源更加有效的运用，或者对成本更加严格的控制，能否达到目的，就要靠想像了——工资和奖金的提高、困难时期工资奖金的维持、福利费用、避免裁员等——这些都是建立一个“雇员至上

<sup>①</sup> 数字从大藏省计算得出。Hōjin kigyotoeki nempō（《公司企业统计年报》），各年。

公司”所必须做的。

对于利润手段是否成功，人们钟爱的衡量标准是股本收益率(ROE)，这个标准已经替代了市场份额或销售利润幅度，成为最经常使用的业绩指标。公司季度手册中，“ROE排名”已经被列入业绩总表，与传统指标（如销售利润幅度）排在一起。

有一个变化已经肯定发生了。高层主管经常与大的投资者对话。公司过去的惯例做法是，召集所有主要“稳定”股东的会议，讲解对将来的计划，提出投资需求的纲要，并对产出进行预测。小股东被排斥在会议之外的事情，过去从来无人担心。现在却开始使人担心了。而且，引起不满的是，公司被迫花费很多的管理时间，去拜访那些稳定的股东，以作为回报。现在美国和英国的退休基金变成了主要持股者（或单方购买或通过邀请），因此每年总裁或副总裁对美国基金会的朝拜，正在变成一种严格规矩（*de rigueur*）。据报导，一家安排这类拜访的美国公司在1997年已经为150家公司办理了事务，与此相比，两年前仅有35家。

也许这本身就证明：保持公司股值，在经理们的工作目标中要求更高的优先地位。在我引述的东京电力公司总裁对资深人员的新年贺词中，他告诉大家，过去他们执迷于销售利润幅度这样的指标，然而股票价值才是公司业绩最好的，最全面的，具体化衡量尺度。此外，九家电力公司相关股价排名的稳定性，显示了在股票定价过程中，传统评估法与数据式业绩评估法相互竞争的程度。

我们可以从公司的“红利政策说明”中找到变化的证据。从1994年开始，法规要求公司在向大藏省所作的年度报告中，进行红利政策说明（反映了“认真对待股东”的趋势）。随机（任意）抽样的七家公司三年的报告显示，每年的变化都很小，而且相当一致，特别是在持续“稳定”的红利水平上。那时毕竟不是

提高股东回报的适当时机，甚至连稳定都不易保证。以日本钢铁公司 1994 年的红利政策说明为例（当时公司账面上有 15000 名工人，但是“租用”给别家公司，花了相当大的费用）：

稳定，是我们的红利政策原则，但我们也考虑到对资金的需要，以加固公司的基础，提高目前的业绩，以及改善未来的前景。

今年，尽管我们根据此政策，倾尽了全力以达到股东的期望，然而遗憾的是，由于远远大于预期的损失，我们不得不动用储备金，因此我们被迫将红利从 6% 减到 2.5%。我们已经动用了特别储备基金，以获得资金的解决办法。

在今年三月开始的第三个重建计划中，我们决心加强在钢铁行业的竞争力，从工程上增加收入，将新的业务放在更加稳固的基础上。我们希望尽早地恢复我们一贯的红利水准。

2.5% 的红利使收益降低到股票价格的 0.7%（处在当年的最高和最低价格的平均数上），接近 1990 年股价高峰时的 6% 红利所代表的 0.85%。

由 Ushio Jiro 领导 Ushio Denki 公司，报告没有什么不同。Ushio Jiro 是公司创始人的儿子，拥有公司 2.4% 的股份。他作为同友会的主席，已经成为股东至上管理方式的最积极倡导者。公司把标准的 11% 红利在 1992~1993 年减到 8%。第二年它的声明说道：

作为一个企业，我们一贯地意识到，应该将股东的价值回报作为我们的主要目标之一，并且牢记必须保证盈利，当前的业绩，以及贸易环境。支付稳定红利是我们的基本

政策。

根据上述政策，我们决定今年同样支付8%的红利，但增加1日元来纪念公司的三十周年。这使得红利倾向为59%；股东资本的利润回报是3.6%，而红利回报是2.1%。

至于我们保留的盈利部分，我们将用于投资，以加强研究开发，提高生产，和改善竞争力。

虽然在丰田和尼桑之间，没有实质性的差别，但语言可能反映了企业文化的不同：尼桑显得冷静且公事公办。而丰田“湿一些”，“我们尽力为你们股东服务”。然而丰田支付19%的红利，而尼桑在泡沫时期支付14%，后来在陷入困境时是7%。但是丰田把12%红利说成是“基本红利”，6%是“特别红利”，加上1%用来庆祝有意义的事件或时刻——第八千万辆车，第五百万辆国外生产车等等。股票价格使两家公司的红利相当于大约1%的收益。

在我列举的七家公司中，惟一一家不谈稳定的是Matsuda，它认为股东本来就应该既是利润的获得者，又是风险的承受者，因此“我们的政策是根据业绩和商业环境，来决定每年的红利标准”。福特现在占有Matsuda的大部分股份。

简而言之，无论是关于股东应有报酬的具体规定，还是对于资本市场如何迫使公司改变股东报酬标准的预测，都没有反映在公司分红标准的决定方法上，甚至没有反映在公司的具体讨论中。

## 七 管理人才市场

现在还有一个管理人才的市场——新毕业生市场，这个时时被一些二十几岁的毕业生所补充，这些人发现他们以前犯了错误，因此想更换职业。



我们需要问及两个有关公司未来模式的问题。第一，什么是财务和非财务部门的相对牵引力？资本主义社会对资本提供者给予权力，而这种权力通常变为那些资本分配的最紧密参与者的更高收入，而资本反过来服务于招聘最杰出人才进入金融领域，从而加强了金融业在整个经济领域的统治地位。在这个问题上，日本走了有多远？

在战后的日本，银行总体来讲也一直处于较强的权力地位。相对于银行本身的意愿，非金融公司一直期望获得更多且更经常的贷款。在银行不得不开来拯救公司时，经常是一位银行资深经理来处理重组，而没有听说过一位制造业经理被叫来整顿一家银行。在传统上，银行的薪金比制造业的薪金要高，并且可能获取大批来自法学、人文学，及社会学教员的智力资源，但在这一点上日本不如英国。适用于银行的招聘，并不同样适用于股票经纪公司，尽管在英国是适用的；股票经纪公司支付高额工资，但是他们的隐秘工作形象，严重地限制了他们从著名大学招聘人员的能力。

在80年代后期，泡沫加大了工资的差别——根据大藏省对40~44岁毕业生的收入调查，1990年银行业工资比制造业高28%——这加强了银行的牵引力。90年代后期有很多对于这种情况的评论：金融界不仅刮走诸如法律系等学科的人才，而且他们也空前地开始英国商业银行几十年来所从事的活动，即从理科系和工程系招聘人才，部分原因是为了技术评估，更多的原因是理工科学学生的脑筋质量。

泡沫的破裂停止了这种做法，而且虽然工资差异仅在慢慢缩小，但90年代后半期沸沸扬扬的银行问题减低了他们的招聘能力。因此，金融界那些更加聪明的头脑，似乎不太可能帮助经济体制转向股东至上公司。

以上是关于法律，社会科学及人文学科毕业生资源的分配。

另外一个有关公司未来状况的问题，是关于这些人和那些有理工背景的人之间的平衡。理科和工程仍然具有很高的威信：你必须在学业上更加出色才能进入有名的理工学系，而不是有名的法律系。一个聪明的十七岁学生，在进入普通高中课程的最后一年时，很可能选择理工方向，因为理工科具有更大的挑战，因此如果“成功”，将获得更高的荣誉。没有所谓的“两种文化：文人是绅士，工程师是俗人”这种传统，会来抵制上述现象。有一种观点一直存在：日本制造业的一个优势，就是高级管理层中理工科毕业生占有很大比例——那些人（1）充分了解他们业务的各个方面，包括技术方面，而且（2）（由于学校的录取过程）是他们同龄人中最聪明的人才。这一事实正在改变吗？人们的确听到这样的主张，即，在通向高级管理层的道路上，越来越多地要依赖在金融领域，而不是在研究开发或生产部门的经验。然而，九大公司董事会（每家公司都是本行业龙头）的情况，并没有证明情况如此。1975年，他们有256名董事，其中43%是理工科的毕业生。1995年，董事有了329名，比例是47%。<sup>①</sup>

## 八 国际运作

“国际运作”的提法可能会遭到反对。是的，日本公司在日本进行生产，只是通过贸易与外部世界联系，虽然这些可能都是事实，但是日本公司全球性的比例确实是在增长：在差异巨大的股东控制的金融环境中，它们越来越多地在海外从事生产，同时也在海外进行销售。

虽然它们在当地注册公司，而且遵守当地的财会制度，日本

<sup>①</sup> 这些公司是：Toray；Jujo（后来是Nihon），Seishi；Mitsubishi；Kasei；Bridgestone；Shin-nittetsu；Komatsu；Hitachi；NEC；NihonDenso。感谢Kamimura Yasuhiro为此作了统计。

海外运营的绝大部分却是 100% 地为其日本母公司所拥有。经理需要为之负责的公司“股东”，是同经理自己一样的同辈和资深人员，他们处在同样的管理部门。这些海外子公司经常在当地融资，但都是以债券和银行贷款的形式进行。海外子公司债券的发行并且筹集的资金转回到日本，的确可以是日本母公司在海外比在国内更为廉价的一个融资方法。

合资，这一国际化形式能够造成压力以增加红利，并且使管理办法向更加有利于股东的方式转变。最近以来，合资公司不断增加，特别是在银行和保险等金融行业，因为该行业的日本公司在国内市场受到外国竞争者的威胁最大。一位美国董事（他狂妄而自以为是地争辩道，自己从来没有怀疑过公司应该为股东而进行管理的原则），能够对企业行为造成强烈的影响，即使他仅仅代表 20% 的股本投票权。一项关于战略投资决定及金融短期优惠制约程度的研究表明，十分之一的日本公司中，那家使用现金收支折现分析方法的日本公司，就是一家与美国合资的公司。<sup>①</sup>

### 九 退休金和股东压力

要求更多考虑股东的一个主要压力，来自关心日本老龄人口退休金前景的那些人。

首先引以为例的是：许多公司与国家 Kosei Nenkin 基金联合的退休基金。公司可以选择减少参加国家基金，交换条件是，根据某些规定管理部分法定缴款和补充缴款。规定的其中一项是，缴到基金的款额根据计算，应该满足养老金的预定收益，而计算

---

<sup>①</sup> Chris Carr and Cyril Tomkins, 'Context, culture and the role of the finance function in strategic management decisions: A comparative analysis of Britain, Germany, the U. S. A and Japan', 1996 年 11 月在 Siena 召开的管理财务会议上提交的论文，附录表 3。

依据是假设基金投资的回报可达到 5.5%。但是近年来的产出大大低于这个数字，所以在 1998 年计算规定改为 4.5%。因此，这在结果上意味着，要达到预定收益的标准，公司必须追加对其基金的缴款。1996 年日立公司花费了 290 个亿日元——总销售额的 0.7%——来填补积累下来的基金亏空。

典型的大公司将基金分配给各种基金经理人，在日本，传统上是信托银行和人寿保险公司。随着近年来收入的急剧下降，来自外国基金经理的竞争加强了，而且多数大型公司已经多方选择不同的投资经理人。这个转变是一次典型的日本式集体行动。1997 年秋天，人寿保险行业协会与一些主要公司达成协议，公司将把它们退休基金 X 百分比的管理权转给外国经理人，同时保险公司——由于认识到在牟取美国产权市场所提供的利润机会上，无力与外国人竞争的事实——同意认可这种转让，并且不以减少所持有的稳定股份来作为报复。

公司与国外金融界越来越多的交往，无疑是英美经济合理性的概念对日本管理进一步渗透的途径。另外一个交往是日本人寿保险公司防卫性的行动，建立与国外公司的合作基金管理——例如，Toho 人寿保险公司和通用电气资本，明治人寿保险公司和德累斯顿银行，三井信托银行和普天寿公司，等等。美国友邦公司收购日本 Aoba 人寿公司引起人们的惊讶，因为这个公司是倒闭了的尼桑人寿公司的继承者，是靠所有其他保险公司的资本救济而恢复生命的。

国家退休金制度提出了不同的问题。正如在其他地方一样，如果要把退休金保持在当前的水平，那么依此计算出来的今后的税金和社会安全税，就要有令人震惊的增长——根据福利省的数字，四十年之内要从工资的 29% 涨到 36%。（如果再考虑经济增长因素，那增加的比例就更令人吃惊了。如果每年经济增长 1.5%，这个“29 到 36 的百分比”数字事实上表示：发给老人



们相当于目前平均税后工资水平的退休金，就意味着每个人都拿不到 100% 的税后收入可支配收入，而“仅仅”是 90%。）

这在两方面冲击着“更多为股东考虑”的问题。首先，日本的退休金体制仍具有相当雄厚的资金，根本没有达到难于生存的地步。日本相对年轻的人口，在相当长的时期内可以缴纳高额税金，因此在退休金账户上仍然有大量剩余——根据现行利率，基金对公共财政的贡献约为国民生产总值的 3%。显然，基金的回报对福利制度的将来是有一定重要性的。这些回报通过复杂的财政投资和贷款计划（FILP），与日本政府的证券收益紧密联系在一起，而证券收益又与资本收益联系在一起。（此外，前边提到的保持价格行动的结果，是与资产收入越来越有直接的联系。）政府官员出于对公共利益关心，将对提高资产收益抱有兴趣，并加重自民党政治家传统利益的分量。

（至于政治家，他们不需要任何公众利益原因在于在昂贵的选举机制下，部分依靠传统捐款，部分依靠股票和土地收入来获得资助。迄今，这些收入的大部分不是来自红利，而是股票交易——经常根据一家靠敲诈来讨好朋友的经纪公司的谋划。在日本的 19 世纪发展了西部开发式的资本主义——就像同样的今日俄国的阶段——一个复杂的政治家/股票市场投机者/黑帮/极端民族主义者的大联合：黑帮——也可称之为流氓打手——恐吓股东，而“爱国的” *ingaidan* 恐吓政治对手。这些现象还没有完全消失。我在之前提到的那位异常浮夸的政治家，他对他的经纪人朋友非常专横地提出要求，在议会投票废除他的调查豁免权前一夜自杀了。）

社会安全制度压力的另外一个后果，是越来越多的人认为，应该将退休金的实质性部分转为个人主动权，并尽可能地将非法定的退休金制度，从固定收益方式转为固定缴纳方式——即投资储蓄的资本收入决定最后得到的退休金。“承担个人责任”，是金



融界发言人，在对美国 401 (K) 条款税收鼓励制度，共同基金进入股市所产生的生机，以及由此产生的资本收入高额回报，进行赞美时所作出的评解。（后泡沫时期的日本在幻想破灭后学到的不是对泡沫的小心，而是对分享美国做法的强烈愿望。）社会安全审议委员会已经推荐仿效 80 年代早期由撒切尔夫人提出的英国做法，把退休金水平和价格（而不是平均收入）联系起来。关于 401 (K) 条款个人退休基金优点的书籍大量增加，金融设计学院证书课程的广告亦是如此，这是一个快速增长的职业群体——人数从 1992 年的 4000，增加到 1997 年的 14000，而 1998 年是 28000。

按照目前的估计，这个趋势将进一步加速，而且将在接到那些越来越多的最聪明日本人的反馈之后更快发展，这些人作出的选择是：在退休金交给他们之前，从退休金储蓄收入中扣除行政费，自己依靠这笔行政费生活。这是否真正可行——即通过机构的变革加以巩固（削减公共退休金及对股本储蓄的投资税优惠）——将比其他任何方面，更可能取决于美国股市避免大崩盘的能力。

### 第五节 保卫雇员至上公司？

90 年代的危机期间，虽然公司处在坏账，不可预测且没有预测到的汇率变动，以及国内需求疲软的巨大压力之下，但是公司在管理的方法上，或是在对待其雇员的方式上，实际的变化却很少。考虑到这样一个对照事实，改革者们控制日本意识形态领域的程度是令人惊讶的。然而如果改革者们的确在边沿上开始动作，并且似乎可能会成功地改变这个大日本公司，那么这里有什么政治力量，能够成功地发起一场有效的保卫战呢？

日本体制的平均主义特点——酬劳的微小差异、福利制度和

卫生服务中重新分配的成分，强调一致教育——不仅取决于特权阶级的仁慈意识，而且也取决于工会和反对党具有的阻挠能力。我在前面已经引用了国际贸易和工业省首脑官员的观点，他把工业政策中的平均主义偏见归咎于国会中社会党的投票权——这个权力现在几乎完全消失了。

至于谈到工会，罢工活动不断下降就说明工会向经理找麻烦的能力如何了。这些经理可能愿意把公司的发展定向为英美股东至上的方式，包括进行裁员，股票认购权，以及其他一切。但是为什么以及如何发生了这些变化呢？一个全面的说明必须包括：

——早期战斗精神的驱动力：从五十年代中期春季斗争制度的形成，到70年代中期，斗争领袖们一直信仰的是马克思主义关于资本主义的定义：资本家从工人抽取剩余价值。因此每年的谈判都是关于如何尽量夺回剩余价值。但是，特别在石油问题引起了国民危机意识以后，越来越多的人认为资本家并没有从这个制度中得到太多，谈判面对的经理们对工人福利的关心程度与关心股东的程度一样。

这种现实的看法渐渐使工会组织者心中的恼火发泄出来，工会减少了他们煽动会员义愤填膺反对老板的能力。然而这种看法，却没有创造一个使工会存在的新的充足理由。很明显，工会有存在的理由。他们仍然能起作用，而且确实经常在起作用，一个非常现实的作用是监督经理们是否关心工人利益，阻挡或延迟那些未适当考虑低层人员工作和非工作生活的决定。但是他们仍然满足于口头上的争辩。对于工资谈判，工会头头仍然使用“斗争”“胜利”以及“失败”等空洞的形容词。这就是为什么行业协会和全国性的联盟组织，都不认为现今的典型公司结构是为工人谋利，也不认为恢复股东至上是一种威胁因而要采取行动的原因。

——另外一个因素是工会领袖的背景变化。战后的一代人包

括一大批能干的工人，他们14岁就退学了。到了60年代，随着全国范围内高等教育的迅速扩展，相对有能力的男女，作为“好”大学的毕业生毫不费力地进入了劳动市场。60年代一些有积极学生活动背景的人成了工会领袖，并且在传统战斗精神中注入了新鲜血液。（内部式的企业工会中包括作为未来经理的毕业生，他们一般在三十出头到三十五六岁晋升为一条生产线的负责人）。然而近来，在企业工会中的位置却被看成是表现领导能力的手段，能使经理早日升迁。人事经理会就着啤酒询问有才华的年轻人“你是否考虑过参加工会竞选？”如果这位年轻人在工资谈判中，或在维护遭受不公平待遇工会会员时，采取强硬立场，那么他是不会有危险的——只要公司的舆论认为他立场“合理”。当然，他和经理们一致认为是合理，是戴了职业发展的有色眼镜下看到的理由。

主要的工会组织，Rengo，支持许多改革派对于修改日本雇佣制度的方案。——比如，大刀阔斧地修改资历制度，使最能干的人能够快速提升。这就是为什么经常听到商界协会表扬Rengo有“现实主义”的原因。但是有一个工会前辈领袖的组织，在极力维护工会权力。这些人脱离了企业工会的轨道，专门从事工会工作，不再在公司里谋求职业发展。他们在行业协会中充当头目，但是他们还没有在Rengo中央协会里获得“政治”地位。他们近来在认真起草一项法案，来建立合法确认的工厂理事会（如同在德国）。他们心中的目的是维护经理和工会的咨询委员会，这种委员会是大多数有工会的企业中惯例结构的一部分——受制约于当地工会合同中的不同规定。<sup>①</sup> 他们的法案还提议工会应该委任一名公司审计员。然而他们得到Rengo中谨慎的政客

<sup>①</sup> 这个小组被称之为 Keiei minshu - shugi 网（工作场所民主联络网），草案包含在其杂志 Keiei minshu - shugi，第9期（1998年10月）。

们支持的机会却似乎很渺茫，更不要说获得足够的政治支持来使他们的法案得以通过了。

——在哪里还有其他对日本模式的有组织的保卫呢？仍然有个反对党——日本共产党——他们在大选时至少可以保证10%的选票，它在最近县长竞选中的获票几乎和主要保守党一样。它也有一个附属的工会联盟，仍然非常墨守传统的马克思主义斗争精神——但几乎全部限于公众机构，在那里它的理论所要批判的资本家似乎没有很多踪迹。

日本共产党的立场特点是“反对制度党”。虽然在九十年代前半期，无数次的改组几乎导致了不可能持续的联合阵线，但从来没有迹象显示，日本共产党可能变成执政联合阵线的成员。但是这是可以改变的。该党的媒体声望显然变化了。现在在主要的全国电视屏道上，党派政治辩论总是有一个共产党发言人的声音。相形之下，那个捍卫政府政策的社会党人（也可能是执政的联合政府一员）看上去可怜巴巴的，根本不是共产党发言人的对手。

但是日本共产党并不打算在日本建成有特色的日本资本主义。总体来说，它仍然献身于与资本主义的战斗，特别是与当地资本主义的斗争。尽管它最近出版了日本经济分析，<sup>①</sup> 利用全国收入数据中生动的图表，来显示英国、美国、瑞典和日本的不同“再生产周期”，以及“谁得到什么”的分析结果，但是它并不打算从这类比较中得出要在日本建立良性资本主义的结论，日本共产党也不会去捍卫这类资本主义。事实上，在马克思主义的学术同情者中，有一种对重申股东权利的欢迎倾向。当你把世界与你的理论统一起来时，这个世界就比较容易面对了。

<sup>①</sup> Nihon Kyosanto Keizai seisaku unkai, *Nihon keizai no teigen* (《对日本经济管理的建议》), Tokyo: Shin Nihon Shuppansha, 1996.

可以猜测，党内新老接替所引起的变化，以及赢得大选的需要，最终将使日本共产党和二十多年前的意大利共产党一样，经历一种过渡。但是目前这种迹象还不多。当这种过渡发生后，该党是否会把自己转变成雇员至上和平均主义的日本模式保卫者，还有待观察——到那时是否还存在一个需要保卫的日本模式，也有待观察。

改革结果最重要的确定因素，将是主管们的工资状况。如果股票认购权被广泛接受，重要性增大（尽管它们在美国和英国受到强烈的批评：参看第一章），那么高薪金和低工资之间联系将被打破，这种联系的思想基础是公司中互相照顾的团队性质，其组织基础是官僚工资制。（这种联系在1997年使高层主管平均加薪2.0%，工人工资平均提高2.1%）。这个思想基础依然存在，从长期信贷银行退休津贴事件的处理中就可看得出来。在这家银行被收归国有以避免倒闭时，那些对运转不良负有责任的主管们，被要求归还其一次性退休津贴。这时发现一个前任总裁——之后作为主席和特别顾问在最后一任上收取了令人难以置信比例的退休津贴，差不多有800万日元。<sup>①</sup>

<sup>①</sup> *Financial Times*, 18 October 1998.



## 第四章 贸易关系

改革者对公司内部雇佣关系的倡导是明确的，有时近乎狂热：这是一种更“干性”的、更长期的、更具契约性、更受市场力量驱动，具有更少的约束和更多的选择空间的关系。日本的资本主义与英美模式在四个方面有着明显的差异：公司间的关系贸易，关系银行，以及相互贸易的寡头的（keiretsu）巩固；其中的第二点，含有彼此考虑体谅因素的长期关系，它调节了追求个人利益与公司利益间的关系——极少会成为“干性偏好”的目标或作为原则问题而被倡导。可能在贸易谈判中会有例外：日本的汽车公司形成一个“排外自闭”的供应网络，而把能够提供更好的价位与质量的美国供应商拒之门外，这已成为90年代中期日美贸易谈判的一个中心议题，并且美国得到了倡导市场合理性的日本经济学家的支持。

即便没有很强烈的倡导支持，人们普遍预测变化即将来临且不可避免。所称的“范式转换”——学校在谈及一个新世界时，说它是“一个更富流动性的开放制度，拥有能够快速适应新的或零星的市场及科技变换的企业公司。”<sup>①</sup> 实际变化的事例也并不缺乏。尽管其范围大小远不如西方金融报界所报道的那样引人注目。

这些预测的一个根据与对雇佣关系预测的根据相同——人格

---

<sup>①</sup> D. H. Whittaker, *Small Firms in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press, 1997, p. 199.

模式的变化。年青的一代人比他们的先辈在一点上更接近于英国人，那就是像经济理论家所假设的理性的经济人。他们更像是决定因素论者，更敏锐地使自己有多种选择，避免可能会付出高昂代价的承诺。这表现在他们处理个人事务的时候，也表现在他们为了自己所效劳的组织的利益而行动的时候。

### 第一节 破坏关系贸易的因素

但是还有其他一些特殊因素。首先考虑一下供应商与装配商之间的关系，关于此我们已经谈了不少——特别是在汽车行业里。

——日本的制造业拥有（1）精明的生产组织（2）工人的承诺（3）以及供应商承诺，这三者的组合使得它在更优的质量和更快的产品发展中取得竞争的优势。而当日本公司的美国和欧洲的竞争厂商通过采纳生产组织以提高其产品质量，并在某种程度上学习日本，采取措施引发供应商承诺，日本的这种竞争优势就受到了损害。当质量都被人们自然地认为有保证时，价格竞争显得更重要了。同时，日本的高工资以及日元周期性地估值过高使得价格竞争形势严峻。当他们处于如此强大的竞争压力下时，在经理人员的眼中，支付一个承诺的供应商以高于更吝啬的新竞争者所提供的价格，这样所花的短期成本趋向高于忠实的供应商承诺所一直能够带来的长期优势。在德国，人们也多次讨论这个影响，在那里过去优等的质量所能确保的每小时工资水平正受到威胁。水泵行业的一个德国经理报道中说：“由于我们的质量声誉，我们过去可以销售获得20%的报酬，现在我们只能幸运地得到3%了。”<sup>①</sup>

——经济萧条，减少了国内市场的收益，它与接着愈加激烈

<sup>①</sup> David Finegold and Karin Wagner, 'When lean production meets the "German model"', *Industry and Innovation*, 4 (2) (December 1997): 207-232.

的竞争同样诱导了短期主义。

——“清空出去”——作为对国内劳动力高成本的反应，海外生产增多——显然它会破坏供应商联系，尤其是当公司屈服于压力（有时是正式的当地法规）而在当地寻求资源的时候。但是当海外生产变得对国内生产有益，或者正如经常发生的那样，当装配商诱导他们的供应商一起到海外发展的时候，这种影响当然就减小了。（在1996年，海外的生产量接近日本整个制造业产出的10%，大约是拥有海外工厂的公司产出的25%<sup>①</sup>）

——科技变化，尤其是它使运输、通讯变得便宜，这个作用或许是一个因素。于是即便是对电子大肆宣传极为不满，《经济学家》的所言也有道理：<sup>②</sup>

电脑也会削弱日本公司倍受称赞的与核心转包商集团的联系所具有的优势。这种联系确保了制造商不必很费心就可以获取优质的零部件。但是现在科技提供了一种寻求可靠的供应商的新途径；通过调制解调器制造商就可以把立体的图片传送给转包商。那些勤勉的采购人员去拜访转包商，说明需要什么零部件，甚至解释如何去制造；而这些将成为多余。

一旦交流在网上进行，拥有核心转包商集团将从优势转化为弱势。把一道零部件征购令发送给50个转包商与发送给5个转包商，发送到阿肯色州与发送到Aichi，同样地快捷方便。在网上征购，采购员可以等着看哪个供应商最能有效地完成任务。通过在世界范围内利用资源以获取最大利益，科技使网上投机者受益。日本传统的紧密联系的转包商一族将变得缺乏竞争力。

① chusho Kigyochō, *Chushō kigyō hakusho* 1998 (SME White Paper), p. 87.

② 'Survey Japan', 9 July 1994, p. 10.

——一位英国零部件供应商在描述他的公司如何与本田公司发展一种亲密持久的关系时作出了下面的评论<sup>①</sup>：他谈论的重点“不过多地在于技术能力，而是正确的态度与承诺”。在早期，当本田的工程师对单一部件公司提供的零部件检查并作出改进说明书时，“其中一些否决令欧洲车辆制造商感到困惑”。例如，管理部门主任回忆道，“他们无法容忍消音器上的焊接溅落物，即使是它与任何零部件的运作毫无关联。一个西方公司不会在乎这些……”这一评论暗示了一个更有争论的议题。

换言之，值得争议的是这些供给商联系中的关键因素——至今是它维系了这些联系——是一种共有的承诺。有人或许称之为“膜拜质量主义”，或实际上是非理性的底线收益限制的完美主义——过度管理。不到千分之一的顾客会去寻找焊接溅落物。即使是第一千位顾客也不会单凭她所见的来决定是否购买。迄今，日本汽车制造商所拥有的边际利润使他们能够沉迷于狂热的完美主义中，但以后再也不会了。丰田公司大量裁减其华丽繁多的模型即是此一例。经济化是今天的旋律；而首先要剔除的是与获利无关的对完美主义的自我陶醉。

那么争论点就是这个：在关系贸易中的非经济因素——道义上的承诺——不仅仅是基于相互依赖认识上的彼此考虑体谅，还是对完美主义者所谓生产论者的道德准绳的共同承诺。如果它不得不低于底线利益的话，这种关系将会受到削弱。

也许并不完全令人信服，反对意见有两种形式。首先，拿焊接溅落物作为一个例子，认为本田是质量膜拜主义而无视其对质量的关心是缺乏远见的。先计算一下溅落物中浪费掉的焊料，再乘以每年产出的成千上万。得出它的成本，在各种各样的条件下实验，去看生产一个无溅落物焊接所需成本是否多于有溅落物的

<sup>①</sup> *Financial Times*, 13 October 1998.

那个。计算一下，你会发现它毕竟是理性的最底线利润。

第二，工厂文化是整体的。如果你愿意，可称之为膜拜主义，但是当草率作风到处盛行时，在工厂的某一角落里，你是不可能保持对质量的关心的。正是由于坚定了决心去考虑每一个可能的偶发事件，去尽可能使工作做得最好，甚至对焊接溅落物也是如此，它在质量上有了哪些改善，使得发动机运行完美，保质期内的维修率变低；这些无疑也影响了顾客的选择并决定了你的底线利润。

## 第二节 强化？

与这些预期变化的理由相反，另一方面，有一些发展，有人也许会认为是对传统关系形式的强化。首先是制造业产品科技含量的平均提高。供应商所有的专业化产品已非装配商可以轻易地复制。中小企业司（SMEA）在1996年发出调查问卷，在回答“为什么寻求海外资源？”这一问题时，38%的公司说“因为我们缺乏供应商所有的科技能力”，而有72%的公司选了更低的成本。<sup>①</sup>以前对强大的团体的义务性考虑体谅减少了，但也许正是相互关系中交涉时更好的质量弥补了这一点。其次，当日本公司迁往国外，并与非日本的当地供应商发展了同样的关系的时候，他们也许会坚持他们的习惯——不再认为他们受支配于“日本的=坏的；西方的=好的”这个普遍法则，《金融时报》对单一部件公司采访与此有关。在谈及本田选择Unipart公司的原因时，回答是Unipart具有“恰当的态度与承诺。当我们得到这笔业务时，我们得知他们得到了一个低于其他任何地方的开价”。

<sup>①</sup> Chushō Kigyochō, *Chushō Kigyo hakusho*, 1998, p. 91.



尼奥说,“现在我每年去一次日本看一看本田以保持我们的良好关系,并说,‘我们承诺去做的事,我们已经完成了——现在我们还能为你们的未来做些什么呢?’”

尼奥说,加深关系意味着“我们无需只考虑一年间的状况。我们可以进行资本与人力的投资,我们现在正培训年轻的工程师。这样我们就能为他们(本田和 Rover)提供高质量的研究、发展和生产的专业知识。”

“如果他们所有的日本供应商都在那种氛围里工作,日本人会取胜还有疑问吗?”尼奥思虑道,“他们摒弃所有无用的争论,而把他们所有的精力放到改进产品上来。这会比西方人有效得多。很难想象西方公司如何能赶上他们。”

丰田在英国工厂的经理也证实了公司与其供应商建立起来的关系是强有力的。在一家新工厂的开张典礼上,他在讲话中对他们保证说,它不会模仿 Rover 和大众把部件购买转达移到欧洲大陆上来。“英国货币价值很高,因此,我们经营很困难,但是我们不会让短期情形影响我们的长期观点”。

### 第三节 显见的行为趋势

这些长期的变化以及长期的经济萧条对转包商品关系造成了什么样的冲击?一份对 1998 年丰田、本田以及尼桑的发展研究对此作出了总结,<sup>①</sup> ①重要的长期供应商品核心集团,贸易关系虽然不是短期但是承诺较弱的外围集团,这两者间的区别更大。

<sup>①</sup> Mari Sako. 'Supplier development at Honda, Nissan and Toyota: A historical case study of organizational capability enhancement', mimeo, Saïd Business School, October 1998.

②对核心集团来讲，装配商将会加强对供应商的发展援助行为——不仅仅是工程师们手把手地，付出大量劳动，转输知识，就生产方法提供建议，还会对管理机构，财务管理以及商务规划提供帮助。丰田公司拥有一个与采购部门分离的咨询服务部门，它拥有约 20 个成员，其主要任务之一就是要把 56 个主要的供应商组成九个“自学小组”——它是一种企业“质量圆桌会议”，每年给他们自己设立一些投资与实验的“改进主题”。这种加强的服务并不比以前更慎重地花费金钱；装配商依旧在“把他们的面包扔到水里，”并没有证据表明。增加的资本参与所带来的财务控制与这些关系所显示的装配商对供应商日益增强的控制间有任何联系，（要得到商务规划的帮助意味着必须公开通常被以为是商业秘密的公司事务的细节）。

其他的汽车制造商似乎也在用相似的方法去改变他们的供应商组织。1998 年 3 月份《日经》报纸的一个星期天的头条新闻报道了尼桑的供应商体系的巨大变动，<sup>①</sup> 在尼桑集团中有资本投资的公司将不再被给予优先权。在未来，尼桑将更愿意从外国公司或者丰田“家族”的公司购买，而此前尼桑还对与它们作交易犹豫不决。但是它的供应商协会尽管去除了“特权家族俱乐部”的因素会得到巩固和扩张。没有任何迹象表明供应商关系在未来会不如现在紧密。<sup>②</sup>

有关整个制造业而不仅仅是汽车行业的最好的相关统计信息来自中小企业进行的两项调查，一项是对 1500 家大企业进行的；另一项是对 20000 家小一点的企业（雇员不超过 300 名）进行的。答卷率分别为 35% 和 22%。这意味着对待下面统计应慎重。

① *Nihon Keizai Shimbun*, 22 March 1998.

② 这当然写于 1999 年 11 月尼桑新总裁发布他的计划之前，在这个计划中他由重至轻地排列——工厂、计算师、交叉持股、经销商和供应商委员会。

答卷的大企业中只有略过四分之一的说在过去的三年中他们集中并巩固了他们的供应商联系；而他们中 37% 的企业仅仅是“为了提高效率”。更加具体的理由都由 10~15% 的公司提出。这些理由有零配件更加标准化，对完整的次装配订购增多，较低的生产水平（也许意味着更少地去依赖不稳定的外围供应商）以及试图平均供应商的科技水平。5% 的公司说（或选择了问卷提供的回答）这来自于他们对一些供应商更有信心。<sup>①</sup>

对于转包行业总体上的密度和“清空出去”的影响，海外的生产超过 50% 的公司中有一半数以为到 1997 年 12 月为止的三年中他们在日本减少了采购支出，而有 9% 的公司说他们增加了花费。在海外有生产但不超过 10% 的公司中，在日本增加了采购支出的公司数量多于减少了采购支出的公司数量（前者为 37%，后者为 17%）。

再从另外一个方面看这个问题。中小企业的调查报告说，在同样的三年中，44% 的转包业公司收到的供应订单的总价值减少了，15% 的公司说是“严重减少”了。稍多的公司说他们不得不降低价格，有 9% 的“剧烈地”减价。但是报告说订单点价值减少的公司中只有 6% 的公司认为减价是由于贸易关系的终止，相比之下，有 64% 的公司把减价归因于市场的萎缩和订单的数量减少。

存在问题的三年，或者至少说开始的两年，是经济似乎正要走出泡沫经济萧条的低谷而整体情形并不是关系剧烈破灭的时候。也不是日本制造业企业规模结构的剧烈变化的时候。主要的工业调查显示，雇员不过一百的公司在 1996 年产出的价值总增值达 36%，与 1985 年的 37% 并没有多少区别。用相对生产率来讲（即每名员工所创的价值相比于拥有超过 1000 名雇员的公司

① Chūshō Kigyōchō, *Chushō kigyō hakusho*, 1998, p. 92.

的价值增值), 1995 年到 1996 年为 32%, 而在 1985 年, 破产的中小企业 (低于 300 名工人) 仅仅从 0.34% 增长到 0.45% 这个每年的警戒线。

简言之, 并没有证据表明转包业形式上有实质的变化。他们在效率上的优势在 1997 年春天充分地显示了出来。当时一场火实际上毁灭了丰田的一个供应商——Aishi Seishi 一个附属公司, 它负责整个集团的一定份额的阀的生产。这种阀是用于丰田轿车刹车的复杂配件。由于售货高峰在消费税大幅上升之前, 这一生产最大化时期, 当时的生产只能提供两天的储备。生产的彻底停顿是不可避免的, 但是这只持续了两天。一切都多亏了相联系的公司迅速合作在普通的机械中心制造阀 (以前阀都是在那已被毁坏的精密器械上生产的)。在发送这些阀之前, Aishi Seishi 对它们进行多达 70 步的检查程序。这次通力合作的有超过 200 家公司 (其中大约有 70 家公司直接参与阀的生产)。它们协调合作, 不受到丰田一点点的直接控制, 并且不为技术的适当权利或财务补偿等问题争论不休。<sup>①</sup>

这是日本工业的一个精彩片段。丰田公司功成名就。没有什么比得上像很高的声誉这样的道义特征。没有什么比稳定的利润收入更能使忠实与体谅的代价变得不昂贵。生命力强大的部门也可能变得更艰苦。尽管如此, 对美国的 675 家汽车供应商和日本的 472 家汽车组件供应商进行了一次大规范问卷调查, 并没有理由去认为从中所得的结论不是指向经济行为中现实的且正在继续

---

① T. Nishiguchi and A. Beaudet, 'Self-organization in chaos: The Toyota Group and the Aisinfire', Hitotsubashi University, Institute of Innovation Research, Working Paper 97-02, 1997, p. 2.

的差异。<sup>①</sup>在两个国家中，信任与不信任的平衡受到诸如贸易联系的长短，信息及技术援助的互相交流的程度等因素的影响：但是对日本的影响较大，不仅仅体现在信任度上（通过问题来测试，例如“如果一个竞争者暗中破坏你，你认为你的顾客将怎么做？”以及“你的顾客对你的初级原料成本意外提高会作何反应？”）也体现在决策上。美国的供应商——一个特定的顾客的供给联系越长，他们越有可能想抓住机会从对方的弱点中占有好处。并且在美国要继续保持为供应商需郑重地通过书面契约的形式来实现，但是这种想法在日本与有无书面契约并不相关。

#### 第四节 企业集团

以前，经济学家总是把寡头与六家主要的行业内“企业集团”区别开来。前者例如上面提及的尼桑：一个单独的势力强大的公司。它的附属公司，子公司以及供应商。后者占有整个公司产出的16%，制造业产出的18%。它们主要来源于旧财阀集团（三井，三菱、住友）以及由Fuyo（也是旧的安田财论著的部分重组）。Daiichi Kangin 和 Sanwa 三家银行组成的并不稳固的集团。今天，即便是日本人也接受了外国人懒散的习惯而开始称后者为寡头 Keiritsu。

经济外的忠实关系由于以伙伴成员的方式，例如说，伦敦三商俱乐部，建立起来的个人关系而得到加强；当以贸易或合资的伙伴身份作为伙伴式集团的一个成员需要额外的资本援助或者大量的工人脱离控制的时候，它促使了去使之重新整合的意愿。这

---

<sup>①</sup> Mari Sako and Susan Helper, 'Determinants of trust in supplier relations: Evidence from the automotive industry in Japan and the United States', *Journal of Economic Behaviour and Organization*, 34 (1998): 387-417.



儿还是没有多少证据可以表明在这种促进的程度上会有很大的变化。

这些关系的重要性无论如何总是受到了限制。公平交易委员会作了记录，它显示一个集团中的公司与所在集团的其他公司做的交易达到其总额三分之一的很少。1989年一共167家公司中只有20家做到这一点。同一年中，平均每家集团的公司从其他集团的银行得到的贷款额（长期的和短期的）与从本集团银行得到的几乎一样多（两者均占有四分之一，另外的一半来源于所有集团外）。<sup>①</sup> 合资的伙伴关系也经常是集团交叉的界线。交叉持股也许更适合于集团内部，但是集团交叉的关系几乎成了普遍现象：例如许多大公司的外汇与一些银行分享，不仅仅有本集团的主要银行和信托银行。

人们早就注意到，丰田的报纸宣称拒绝联合三井集团的其他成员为集团的银行提供充足的资本<sup>②</sup>。但是一只燕子离去就能造就一个冬天是值得疑虑的。丰田总是与集团处于半脱离的状态，它的大部分公司都在其间并带有旧财阀的名号；丰田的拒绝是否绝对并不清楚。集团稳固的最好的体现也许是维持交叉持股安排的程度。正如更早时候的讲论所表明，除了Fuyo集团有其特殊的困难外，并没有什么损害发生，甚至最新数据显示交叉持股正在重建。

① kosei Torihiki Iinkai Jimukyoku (Fair Trade Commission, Secretariat), *Nihon no roku daikigyōshudan Sono soshiki to kōdō* (Japan's six large enterprise groups: organization and behaviour), Toyō Keizai, 1992, pp. 151, 153.

② *Financial Times*, 29 December 1998.

## 第五章 作为共同体的工业：竞争者之间的竞争/合作的平衡

在市场竞争者之间的竞争/合作的平衡中，向合作方面极大地倾斜，这是日本经济结构和行为方式区别于经典的英美模式的第三个特征。该特征正经历着诸多变化，这些变化的迹象大部分可以归结为解除管制，也就是取消或削弱限制竞争的各种管制。

### 第一节 合作与共谋：公共契约

“同一行业的生意人很少聚在一起，即使只是在一起搞点娱乐活动或解解闷都很少，他们的对话不过局限于怎样实现共谋关系，以对付公众，或提高价格。”这是亚当·斯密的怀疑论最近以来的一个最直白的表述，它的具体所指的是公共契约领域，在这个领域，共谋的直接针对对象始终是公众团体。在20世纪90年代初期，媒体把矛头指向愈演愈烈的dango体系——合约各方达成协议，以便操纵竞标、轮流坐庄。不断有报道揭露地方政府的腐败：地方议员不顾纳税人的利益，玩弄“研究误差”的小小伎俩，以及地方官员不惜重金款待中央政府官员，以获得资金。“督察联合会”（Ombudsman's Associations）诞生，它是基层民主即“地方税纳税人联合会”的一种新形式。到1997年，他们已经形成了一个全国范围内的地方官员联合会，让许多地方政府

日子不太好过。例如，在1999年年初，他们成功诉讼了首都东京政府及其属下的三个钢铁下水管道厂商，有迹象表明，若干年来，在官方的默许下，它们一直在操纵竞标。

长期以来，这种支持公共契约的 dango 体系一直是日本生活的显著特征，它是整体看来没有腐败的官僚世界和整体看来已经腐败的政治世界一种复杂的啮合关系的一个最好例证。政治家的能力依靠行政官员——他们那种随心所欲的能量对该体系是至关重要的——是使日本政治的高消费得以维系的主要资金来源，也是一个使地方和中央政府的政治家得以相互偏袒和支持的主要领域。那种传统的、保守的政治家与两大工业即证券工业和建筑工业——二者是竞选的主要资金提供者——之间的纽带植根于德川时代。那些体格强健、有进攻性格的人——他们是当代日本流氓团伙的前驱——经常集建筑工人、消防队员和赌场总管的角色于一身。把政治家和金融在当代结合起来的 sokaiya 就是他们的一支后裔，脱胎于高级木匠的建筑公司的巨头则构成了他们的另一支后裔，后者时常靠暗杀团伙头目的强大势力 (jiageya)，来帮助打垮现有业主，以扫清发展阵地上的障碍。

Dango 的意思是“通过讨论决定”。公共工作主要靠竞标来运作。可是，由客户来为每一个合约指定若干竞标人，他们是从那些有资格登记的合约者之中挑选出来的。官方工程师推算出来的预先价格是多少，也由客户提供意见，是客户让他们来实际决定这次该轮到谁，并因而操纵竞标。这实际上是一种协约体系，它基本类似任何现代工业社会的防御约定。它是一种大幅度节约核算成本、避免重复性浪费的体系。它要求在被指定的众多合约方内部维持一种公平分配意识，以确保任何一方均可以在既定的等级秩序之内占有一席之地，也就是说，确保小公司拥有它的小份额（主要合约方所占市场的份额若干年基本保持不变），确保各方同甘共苦。（例如，有这样一份工作，铺设一条到成田机场

的管道，由于它是恐怖主义的主要目标，按照轮流制度得到这个工作的合约方如果不想接受这份工作，想把它脱手，必然会面临极大的困难。)此外，该体系对质量也有所保证：如果合约方的桥倒塌了，若想重新回到其指定地位是极不容易的，无论你的朋友在政治上有多大能量。

问题在于，整个体系把重大判断力交给官员，首先是决定(与政治家一道，通过预算程序)工程的优先考虑名单，第二是指定有潜力的竞标人，第三是确定价格。截止到80年代，对付公众的共谋并非总是严重的贿赂问题，以确保他们作出对自己有利的决定。人们想当然地认为，政治家自然依靠官员来照顾他们的朋友。与政治家成为朋友或维持朋友关系的通常花销对每个生意人来说都很昂贵，公共工作的费用被可观地抬高了。20世纪90年代的检举措施出台之后(尤其在那些自由民主党内部的派系斗争导致地方政治力量发生变化的地区，失去政治家保护的那些朋友顿时变得不堪一击)，关于捐款数量，有些意见可以由公众决定了。例如，五大建筑公司之一的清水公司定期为五十四位自由民主党政治家过新年，并在夏季赠送现金，具体数目取决于他们的官阶，按从A到D的顺序排列，其中，两个分部的头领，竹下和金丸，位居“特殊A”，一次可以得到1000万日元(大约10万美元)。<sup>①</sup>

当美国贸易协商人使美国建筑公司成为惟一的核心协商点——尤其针对新大阪机场的生意——这一切就成为重大的公共问题了；细川政府于1993年的突然上台似乎意味着，此前一直被认为是该系统内不可动摇的部分似乎也要发生变化了。

这个系统在90年代发生了相当大的变化。建筑公司对政治

<sup>①</sup> 引自 Kobayashi Michi and Sakamoto Mamoru, 'Dango' tte nan daro', Sekai, December 1993, pp. 37-46.

捐款（当然是指国家层面上的）变得更加谨慎了，政党的公共基金体系也使建筑工业的捐款的重要性大大降低，虽然新的小赞助人体系可能在地方层面上起了相反的功效。指定竞标系统被有资格的开放竞标系统取代，所谓有资格指的是，依其规模和资金雄厚的程度，合约方有一个大致排列顺序，而有些合约可能为一些小公司保留着，或范围限制在那些在某一档次之上的公司，一些柔性规定可能使一些竞标限制在具有某方面经验的公司。地方公民督察联合会在增加地方层面的透明度方面施加了相当大的影响；对小坂政府的诉讼产生了短时间内就成为规范的一种实践：在赢得合约后便发布官方的、秘密的“预期价格”。

总之，这一系统缓慢地得到了清理，透明多了。可是，我们还不清楚这一进程在多大程度上改变了竞争中的合约人之间合作与竞争的平衡关系。人们普遍有一个共识：没有什么工业像汽车工业一样能够同时就其质量和价格做出判断。过度加强价格竞争会导致公司利润大幅削减，并依赖改变客户的定单来获取利润，或依靠喜好诉讼的律师以勒索的方式抓住客户。结果，因为质量是不用考虑的，成功靠的是公司在“工业共同体”中的声誉即共享同一文化的企业和公共团体的职员与工程师的影响在浏览大量的工业报刊之后，人们不难得出这样一个结论：工业在相当程度上是团结的，以及此种团结的源泉在于倡导一种文化，它真正鼓励技术竞争、创新和尽职的技能，而不仅仅是维持一种定单或账目盈亏的平衡状态。

## 第二节 “自己的公司优先”

不可否认有一种意识在觉醒，那就是每种工业构成了一种共同体，其成员公司有某种互相帮助的最低限度的义务。80年代早期，通产省就纺织工业组成了一个不景气的卡特尔，减产



15%，直至处理完库存，价格重新上扬，以此保护弱小的公司在价格战中不致破产。官员们说，大公司做出同意这个减产计划的决心以及仅仅通过“国家管制”而持续增加的控制进口的困难表明，这样的卡特尔很可能不再切实可行了，这是它发挥效应的最后一次。事实也证明了这一点。

并不能因此说工业的团结就全部消失了，坚持传统的伦理约束与管制毫无关系。第五章提到的 Aisin Seishi 工厂大火是一个颇能说明问题的例子。丰田拥有 20% 的 Aisin Seishi，后者的总裁是丰田创建家族中的一名成员。整个丰田的生产线都因火灾而关闭，复兴的希望只有靠恢复平衡阀的供应。丰田应该为了自身的利益给该公司施加压力，让它放慢对竞争者三菱汽车的供应，因为三菱汽车也从 Aisin Seishi 购买平衡阀（别忘了，两家公司的工厂都在加班加点地工作，以满足因即将增加消费税而推动的消费需求，如果错过了生产，后果将不堪设想。）可是，据说丰田汽车并没有施加这样的压力。<sup>①</sup>

当神户钢铁公司的两大高炉因地震而停止生产时，另外四家主要钢铁生产商接管其定期的定单，等到高炉修好后，又将其客户归还给它。

这种得体的、有君子之风的约束——那些追求最大值的人会嘲笑它浪费了大好时机（连起码的机会都抓不住<sup>②</sup>）——碰到情况好的时候，对于那些满足于正常收益的人来说，不存在太大困难。可是，遇到不景气的时候，甚至到了严肃讨论倒闭之时，即使是容易满足的人，也会对这些约束和限制表示质疑。

就拿铸铁工业的情况来说，它在 1998 年晚期面临相当大的

① Nishiguchi and Beaudet, 'Self-organization in chaos'.

② 因 Oliver Williamson 而被普遍接受的一个术语，他在其著作中经常用它，如 *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: Free Press, 1985.

压力。由于该铸铁业的用户工业的产量长期衰退，好些铸铁工业不得不转产，持续增长的进口更加重了该行业的不景气。只有一家小型公司出类拔萃（只有七家公司没被列入小型或中型公司，他们都属于一家汽车制造商）。大部分公司都是家族公司，大都创建于战后；虽然一半左右的创建者的后代拥有大学学位，他们并不都想把自己的生命献给这个烦恼缠身的行业。他们劳动力的平均年龄是48岁，其中740家的公司有20名以上的工人一直留存到1990年，到1997年共有126家公司不存在了。这一时期的产量减少了15%。

大部分公司是31家地方铸铁工业联合会的成员，它们每年要支8000~9000美元的费用，以维持其正常活动以及他们在东京的“四人联盟办公室”的运转，该办公室对议员做了大量游说工作。（一度是一个有托管成员的战时组织，它的非正式后继者于1948年被强制解散；可是，像大多数工业联合会一样，根据1952年的法律，美国人离开之后，它重新获得尊重，并享有税收特权）。

近年来退出现象不断增加。按照其联盟官员的说法，公司决定搭顺风车经常发生在老成员和忠心耿耿的父亲被“冷面”儿子取代、接管公司之际。从政府那里得到的种种让步既为成员享有，也为非成员享有，比如，同意设备现代化，工厂的现代化部分可以免除部分地方税收，增加第一年的折旧补贴，被降低成本的贷款担保等等。

内部竞争者的那些不那么正规的合作模式不容易衡量，但后者与前者同样重要。这些不正规的合作主要集中在工业密集区。伙伴公司几乎都是潜在的竞争者，但在实践中他们大多具有某种特殊职能，比如某种特殊设备，专为具体客户设置，一旦遇到他

们不熟悉的工作，可以彼此请求帮助。（他们之中有许多被要求做一些固定套路的工作。）正如日本的多数工业一样，因为长期的生意往来被视为当然，所以一家公司针对一家客户的销售额应当限制在其全部销售额的30%以下，这个原则被视为是明智的。同理，多数客户也在争取把自己的来源扩展为两个或三个以上，这就意味着，任何公司实际上的和直接的竞争者只有两到三家公司，而且他们也可能不在同一地区。如果一个客户诉苦说，市场状况太糟，他已濒临破产，所以要求供应价格下调5%，那么，是哪一家公司受定单价格下调之苦最为严重呢？受苦最深的不一定就是那个当时最不情愿遵守该约定的公司。客户更多地受到他们与其供应方之间的整个关系史所左右，其中包括质量、运输保障、对一次性固定要求的反应、是否情愿在新发展中带头（成功的公司既从事铸造工作，也从事最后的打磨和部件工作），在协商中保持坦诚、合情合理。

这意味着，在价格战中采取低价手段所获得的报偿是有限的，这引出了两个问题。第一，我们提到日本模式的第二个和第三个特征是全面系统的相互关联性。生意关系的伦理化倾向影响了竞争市场的特点。第二，这里再次出现了与雇佣系统的类比。公司之内的官阶晋升体系鼓励持续的合作；出人头地靠的不是以牺牲他人利益为代价所换取的成绩。

可是，令人吃惊的是，一些部件供应厂家迫于来自同一客户的价格下调的压力，没有在电话里彼此沟通、协作，这样的情况也会发生。同样令人吃惊的是，许多公司也可能忍住不打电话或回答电话时小心翼翼，害怕丧失他们作为“好供应方”的信誉，以至被该客户听到之后，联合起来施加压力。

问及竞争压力的加剧怎样表现在实际行动之中，铸铁工业的联盟官员会这样说：“地方合作主席的讲话经常说，竞争要‘保持在一定的限度之内’”。这个一定的限度怎么计算呢？对客户偷

偷传播关于竞争方的小道消息。通过提供失控价格以强行挤入现有的客户—供应关系，尤其是靠仿效现有供应方的技术来达到这一目的。

这种行为目前是否呈上升趋势是一个值得全面考察的题目，目前提供这一切的不仅仅是专爱搜集花边新闻的记者。

另一个处在压力之下的工业是海岸运输，其从业人员的平均年龄是40岁。根据1996年的统计，小业主大约3500个，大多是家族企业，他们拥有10000只船，733家经营者。在不景气的时候，小经营者在与它们的大公司客户讨价还价时的影响力不大。然而，这是一个被高度管制的工业，按货物类型被划分为五大工业联合会，它们都处在一个联盟的保护伞之下，联盟的职责是协调，同时也行使大部分的管理之责，运输部门的管制主要是针对控制能力。建船许可总是根据“废弃和建设”原则来发放，废弃吨位与建设吨位的比率随需求预测来调节。扩张主义者总是对泡沫拍手称快，只要废弃一只船，也就有权建一只船，因此每废弃一只船都意味着一笔财源。市场上的建船许可的价格有时比建船的成本还高。鉴于目前的能力过剩，联盟正努力削减能力，并以比市场价格更高的价格回收那些流失到市场上的许可。政府委员会一直要求解除管制，取消对能力和自由竞争的一切限制，而且，政府宣布它是“好事”。可是，在本书写作之际，解除管制的日期被订为五年。

其他工业经历了更剧烈的变动。例如人们过去经常拿汽油零售业开玩笑。在美国，一加仑汽油要花5块钱，假如你不想加油，要离开加油站，三四个小伙子就会把你的车子拦住，偷了你的轮胎。在欧洲，一加仑汽油的价格是50块钱，你会见到三四个小伙子站在角落里静静地抽烟，他们显然在执行所谓有益于社会的工作方案。在日本，汽油的价格也是50块，可是，三四个小伙子会蜂拥而上，一点一滴地为你的车清洁、上光。近年来，

对进口精炼汽油的控制和对自助加油站的禁令（以前，在安全地带是合理的）已被解除，原油的掉价自然使汽油公司和批发商获得高额利润，导致价格下跌。价格竞赛成了今日的秩序——地方捐赠人呼吁大家团结起来，共同骚扰那个靠大幅度降价来获得暴利的外来者，试图让他在19世纪70年代走向破产，正如受害人绘声绘色的描述。<sup>①</sup>（这就是那个后来成为闻名遐迩的英雄的人，他试图从新加坡进口汽油，当时，通产省成功阻止了从新加坡进口石油，结果，非正规的管理后来演变为“明晃晃的”1986年的进口控制法。该法律是反竞争立法的一个臭名远扬的例子，但它在与美国的生意谈判中从未兑现，因为美国的主要参与者成功地摆脱了它的控制。）截止到1998年，深受削价之苦的石油公司宣布了它的计划，即关闭全国60000万家加油站中的六分之一，这样一来，失业大军又增加了30000人。他们指望在衰微之前的某个时刻，明智的工业将安顿出一个稳定的模式，以保证“正常利润”的竞争。

国内航班业近年来也向竞争开放，1998年年底之前，一个价格略微降低的营业者在一个最热的航线上开始营业，其他家也打算跟而从之，运输部宣布了一些管理条例，针对跑道地点的位置的设置，这些管理条例照顾了那些新来者。关于现存三家运营公司在购买和冻结方面能否成功还有待观察，与此同时，一些旅行路线上的旅行者正享受着极大的价格优惠。

价格竞争在其他工业仍然是陌生的。例如，啤酒行业有不为人所知的价格卡特尔，它有效地受到其管制者即“国家税务代理”的保护，后者显然需要国家税收，因此它允许酿酒商提出一个零售价，以供参考。一直存在一些纠纷，以至引发了诉讼，被

<sup>①</sup> Sato Taiji, *Ore wa Tsūsanshō ni barasareta* (MITI tore me limb from limb), Tokyo: Fairysha, 1986.



诉讼者对已公布的批发价私下打折，可是，到目前为止，抱怨仅仅来自零售商，抱怨偏袒了对手，但不在工业联合会五大成员之中。啤酒业始终保持进口自由，其损失到目前为止仅仅是其市场份额的 2.5%，尽管百威啤酒的零售价比日本啤酒便宜 15%。地方“真正啤酒”酿造者的出现也同样得到存活，它在市场上所占的份额到目前为止还不足 0.2%。与铸造业的联合会大为不同，它的工业联合会可以在其委派的总部中提供 15 个雇主，仅仅损失其出厂价的 0.006%。1998 年它所忙碌的一件事情就是草拟一个修订方针，以制止在销售上要花招，如偏袒、竞赛、作标记、奖励等，作为竞争的手段。该方针包含 10 项条款和 33 项子条款，详细说明了 1977 年“公平交易委员会”所颁布的基本法规。

尽管如此，对价格竞赛的有效排除并不意味着啤酒业处在一个无比惬意的求过于供的大好形势。竞赛是真格的。多亏它成功领导了半技术、半广告的革新，Asahi 最终于 1998 年成为该市场的统帅，此前它只占 Kirin 的 63% 市场份额中的 9%。

火灾和意外事故保险业是一个有趣的行业，因为它的结构向我们展示了社会在个人/集体比例中的位置。个人论认为每个人都得为估算他自己的风险负责，并通过购买保险而为它们提供一些东西：一个自由竞赛的市场将为价格和风险的比例提供最佳的平衡。集体论的理论依据是“一切只为了上帝的仁慈”的那种团结——灾难可能会降临到任何一个人身上，一个共同体所应做的最得体的事是设法让幸运者和不幸者最大限度地分享风险。<sup>①</sup> 保险业从前受到高度管制，克林顿政府试图把美国金融服务、尤其是（以个人论为基础的）美国保险业向世界开放，于是，火灾和意外事故保险业就成了一个众矢之的。

日本的管制采取了一种共同的、半官方比率中介的形式，它

---

<sup>①</sup> Michel Albert, *Capitalism against Capitalism*, London: Whurr, 1993.

制定比率标准，从而排除价格竞赛。新保险项目需要得到有关部门的批准——一般与“该行业”（也就是行业联合会）协商。公司的数目是稳定的（大约 25 家），他们所占市场份额的变化也很缓慢。排名前五位的公司几十年来都没什么变化，前四位始终分别是四大企业的主要保险人。与美国人长期和棘手的协商主要集中在汽车保险，双方最后达成这样的妥协：第三方保险仍按管制的比率来实行（国家再保险，其中大量的累积资金使“信用资金局”所能投资的金钱数目得到惊人的增加）。“比率中介”将继续为各种保险制定方针，但每个经营者都可以暗地破坏这个比率，就像 1997 到 1998 年的情况一样，解除管制的开头几年，采取直接电话销售的外国公司已经开始这么做了，日本的一些小公司很快就开始仿效它们。

与“比率中介”同在一个大楼办工的工业联合会规模庞大，居然有 300 个雇员。每年它都向关注防火的地方政府捐赠若干火力发动机。它的预算已占该行业保险收入的 0.1%。它有 33 家成员公司，每一家现在分别拥有四家外国公司，但它们还有一个对手，也就是全部由 26 家外国公司组成的联合会。联合会的官员都对直接电话销售表示乐观，他们希望他们不要超过法国和德国的 10% 的平均水平，而要达到英国的 30% 的水平。在海运领域，跨边界的货物保险在很长时间以来一直处在不受管制的求大于供的稳定局面，三菱集团的“东京海运”一直是价格制定者。赫尔斯最近被解除管制，在过去的两年里，其价格下降了 20%。在一份问卷调查上，<sup>①</sup> 官员是这样回答的：虽然在保险费用和引介新产品上的新竞赛已削弱了该行业的内聚力，但“环境的变化”推动了对该行业利益的集体代表的需要，别的不说，最起码

<sup>①</sup> 问卷调查是由作者和东京大学的 Takeshi Inagami 教授共同做出的，问题被送到名单上的 311 个工业联合会，其中 99 个做出回答。

我们教育客户和与客户对话的任务变得更重要了。

上文提到的 311 个工业联合会组织了一份问卷调查，我们可以看出一些一般趋势。问卷调查的关键问题是，在过去的十年里，工业联合会成员的 *kessoku* 即内聚力或团结精神是否发生了变化。在 99 份回答中有 55 份回答说，从整体上看，内聚力没有发生变化，22 份说内聚力实际上增强了（有时给出了让人信服的理由，但有更多的问卷特别提到需要协商解除管制的程序），22 份说内聚力衰减了。（很难确定这里可能存在什么固有的偏见——联合会官员不愿意承认他们自己越来越无关痛痒，这种情况在多大程度上被即将退休的官员那种失望、悲伤情绪所平衡。）认为内聚力衰退的那些联合会会有许多显然正在走下坡路——进口竞争——他们是那些近年来已失去保护或正在失去保护的行业（各种纺织品业、牲畜饲养业、屠宰业等），但也有连锁店、保险公司、铸造业等，越来越强烈的国内和外国竞争是后者走下坡路的原因。

问卷调查向所有答卷人提出了这样一个问题：在一些具体领域，信息的交流跟以前（十年前）相比是更频繁还是更稀少了。衰落得最严重的也就是最不经常或不愿意交流信息的领域是投资策划（有 15 家联合会），其次是销售调节（14），R&D 即研究与开发（11），个人事物（10）和工资收入（10）。有一些答卷人说合作被加强了，其中 28 份提到研究与开发，23 份提到销售和市场，9 份提到个人事务，7 份提到投资，5 份提到工资收入。（有一些答卷人说，有些领域，最突出的如工资、职员、投资等领域，他们从来不参与。）

问卷列举了 10 项有可能影响到行业组织的各种因素，并询问这些因素是否发生了什么变化。在两个因素上答卷人达成了一致性意见，一个是行业内部的公司之间的竞争加强了，这使得不少公司改组。有 64 家组织提出了自己的意见。另一个普遍一致

(49份)的看法是,管制在逐渐放松(只有3份说管制压力在增强),另外,有32份说股东给公司施加的压力更大了。据答卷人的说法(29份),影响力不断增强的另外一些因素还有来自其他行业的新进入者,来自外国公司的竞争(28份),大公司愿意领导(21份),来自外国股东的压力(17份)，“公平交易委员会”的干预(16份)。

至于衰退的种种因素,除了上文提到的政府管制之外,16个组织认为大公司让出领导权的意愿减少了,22个组织(大部分与上述16个组织重叠)认为小公司接受大公司的领导权的意愿减少了。10个组织认为来自其他工业领域的新进入者的比率下降了,5个组织感觉“公平交易委员会”的干预减少了。

下面是一些答卷人附加的更能说明问题的评论:

——(唱片录制工业)在过去十年我们的成员由23家递增至29家,其中十家为外国公司,并且没有未入会的公司。在一个品牌无足轻重而产品质量在销售成功中占九成因素(即有更多的著名艺人签约并上排行榜)的行业里,竞争是十分激烈的。但是,为了解决数字化和网络化带来的种种法律变化,整个行业又以一种声音来应付这些问题。

——(整形外科设备业:133个成员)从前,我们要做很多工作以赢得优惠的税务待遇、补助金、研发资助等等。我们今天在这方面做得很少了,而是把更多的精力放在机器的安全性、国际标准、环境问题以及产品责任问题上。

——(制氧产品:81家公司)我们还有很多事情要做。目前主要的问题是:①促使各个公司得到规范的书面合同(有很多工厂现场给钢铁公司供货以及合同管理非常松散);②劝说政府取消因技术变化而过时的安全管制;③加入国际标准的管理之中。

——（建筑用材业 [屋顶金属片]：16367 家，绝大多数是小规模的，常常是一个人的经营）建筑大批量地减少，但是，我们希望通过灵活的网络继续维持产量和雇员。我们需要从一个仅仅“提供劳动力的服务商”转变为“全面负责的项目执行者”，将联合会从一个熟练的小业主联合会转变为一个商人联合会。

——（造纸业：108 家成员，估计有 30 家公司未入会）一些重大变化正同时在工业联合会和政府部门中发生。前几天，在一个“中小型企业办公室”的会议上，我非常吃惊地听到 Shingikai 的一位学术成员说，在这个解除管制的时代，我们真的需要工业联合会吗？此话令我深思。我以为，起初，针对中小型工业的政策已开始提供一些补偿，因为以前的战略投资策略偏袒基础重工业。对其他联合会可能也是同样情况，可是，我有时觉得惟一使我们的成员继续留下的原因是“退出障碍”：“我以后不能再跟其他人打高尔夫了”；“我离开大概良心上过不去。”

——（百货公司：109 家成员，没有未入会者）联合会的历史：20 世纪 60 年代是为了在竞争者之间创造一种友好关系（如同亚当·斯密所说的“娱乐消遣”）；70 年代是为了交流信息；80 年代是为了解除管制——打败了《大零售商法》而归入《公平交易法》中的特殊条目之下；90 年代走向合作——共同的礼品证书，统一的衣架，标准化的信息系统软件，共同的递送系统等等。

——（铁路货运业：27 家公司，十年前是 35 家）因为越来越不愿意尊重区域性影响，联合会的团结就走下坡路了。

这些回答大都表明：工业联合会的功能与政府部门所扮演的



角色关系密切，后者对他们所遵守的法律框架拥有司法权。上文所引述的问卷调查是1998年年初展开的，当时，经济正处在步履维艰的局面，解除管制已是“先知书”，官僚机构对它们的权威和它们一贯提供“方针”的能力丧失信心到了极点。到1999年秋，有迹象表明，官僚机构的自信开始复苏，并渐渐恢复了领头的雄心。无论如何，显然，今后联合会的调节力极大地依赖于官僚体制在未来将扮演的角色，这正是我们下面要讨论的问题。

## 第六章 政府在经济领域的角色

在中国或日本的政治思想中，从来不认为政府的角色有必要是一个魔鬼和理想的守夜人。在统治者和反叛者的心中几乎都认为，政府应该是公正仁慈的领导力量的源泉，而在杰出领袖手中是可以做到这一点的。实际上反叛暴君的理由仅此而已。从未有过一个日本的约翰·博尔斯领导农民起义，质疑是否需要政府的存在。20年代的无政府主义和80年代的新自由主义都是受到国外思想的启发，而非来自本国的传统。

### 第一节 松绑运动的背景

要求放松和减少国家管制的运动始于80年代初，当时“小型政府”成为头条口号。里根和撒切尔夫人的激进主义在日本的传播，恰好符合降低预算赤字和减少国债的要求（国债膨胀的原因来自应付原油危机而采取的再通胀政策）。松绑——或者说“放松管制”——在1993年细川首相的联合政府登台后成为最响亮的口号。细川有过的出名事迹，是抱怨在担任熊本县知事时，如果没有运输省的许可，他这个省长连在马路上移后一个公共汽车站牌的权力都没有。在之后大约一年的时间里，随便打开一份报纸，几乎都会看到有关放松管制的文章。直到1996年，桥本内阁将重点转移到改革行政机构，恢复财政政策。

在推动经济增长的因素中，行业政策的重要性在降低，对此

人们进行了深入的探讨和详尽的记录。70年代初,由于外汇兑换解控,从而解除了对技术进口颁发执照的控制,通产省及其他有关部委(如邮政省)因此而失去了一项干预经济的重要工具。行业结构的成熟,意味着“发达国家”再也无法提供清晰的议事日程,决定接下来向哪个行业主要提供补助和低息贷款。生产国际化的加强,使协调加工业的投资计划以避免生产能力过剩,变得更为困难。杂质的增加,以及行业“团队”牢固性的降低,都减弱了“行政指南”的效力。“行政指南”以前一直主要通过行业协会,对整个行业而非个别公司发生作用。由此证明了前面所述的萧条期垄断已不复存在。为“准商业”研究开发而组织研究俱乐部,越来越成为通过行业政策寻求经济增长的方式。

然而还是留有许多行业政策——有些存在于正式的规章中,有些通过行政指南来施行——其主要目的,不是追求增长,而是分配——即避免强者吞食弱者,并为那些劳动力密集,生产力低下,且工资可怜的企业保留市场位置。达到目的的一类手段包括对中小企业便利的信贷措施,设备现代化的拨款,以及税收上的特许政策。另一类手段——经常涉及对开业颁发执照的控制——的具体实例,包括不让资本密集的威士忌酒公司进入青酒市场,以及《大型零售商店法》禁止超市和大型百货商场的发展,以保护日本零售业众多小型的百年老店的利益。

90年代中期松绑运动的目标,正是针对这类规章——大部分是法律规定的,而有些是通过行政指南实施,如威士忌酒和青酒的例子——以及某些消费者安全保障措施,例如禁止在加油站自己加油等(撒切尔夫人由于这类措施而称日本为“祖母之国”)。

要求放松管制的人可以列举足够的例子,说明这些规章的目的只是为了保护现有企业安逸的利润水平。而且还有很多例子,证明随着经济结构的演变,有些规章的影响范围已经发生了变

化，而超越了其原始目的。例如，《大型零售商店法》不仅保护了那些生存着的小店主，而且保护了那些曾费尽辛苦取得营业执照，因而希望新的竞争对手也不能轻易过关的那些连锁店和百货商店。放松管制的思想出于鼓励竞争和反对中央集权的经济统治，因此可以期望获得那些在现有体制下吃亏者的支持，例如那些没有农村亲属的城市居民，他们不得不缴付高额补助金，而这些补助金是用来控制当地物价，使其保持在国际标准的5倍。然而，虽然日本的消费者团体经常积极地追查大公司操纵价格的事件，但影响其动机的似乎大多是对那些倒了霉的小店主和农场主的怜悯，而不是废除保护性控制和加强竞争所可能带来的伴随着低物价的“理性”考虑。<sup>①</sup>

松绑运动另一个同等重要的背景因素，是国家公务员越来越不受欢迎。他们越来越成为两方面的目标：一是所有报纸都已加入民进党媒体的攻击目标，二是新一代政客试图管制和支配的目标。中心目标之一是大藏省。它被指责渎职，首先因为它是泡沫经济的第一责任者，其次是无力应付坏债问题和银行的混乱。与此同时，大藏省自称廉洁的形象也大打折扣，部分原因是几起高层官员严重腐败事件的揭露——通过滥用职权而使个人致富或亲友致富。一个需要争论的问题是：国家公务员的道德品质是否真的发生了长期下降（可能反应他们的权力和责任感的下降，这种权力和责任感影响到日本在当今世界中的地位），或者这只是一小部分害群之马，任何地方都很难避免，而现在已经引起了更多的重视。

但是，应该把这些暗地里的腐败案例与媒体攻击的第二个焦点区分开来：成文的“关系制度”，长期建立了官员们的娱乐习

<sup>①</sup> Steven K. Vogel, 'When interests are not preferences: The cautionary tale of Japanese consumers', *Comparative Politics*, 31/2 (1999): 187~209.

惯，这可以说是等同于关系贸易和关系银行业务。报纸在报道检察官调查银行诈骗案时所开销的餐饮费数额时，很少转述官僚们的自我辩护：“我们会适当并公平地接受所有各方的酒筵或高尔夫的邀请，但这些都不会改变我们对案件的处理决定。而这些方式是我们侧面了解行业问题的主要途径，同时也帮助建立了一种信任关系，使日本虽然只有400名银行监察员，但银行业依然诚信可靠，而美国的监察员人数是日本的十倍。而且，不管怎样，那些色情的卡拉OK是很难起作用的。”

同样受到攻击的还有业已形成的 *amakudari* 模式，即官僚们在五十多岁时“从天堂重返人间”，任职私营企业，其工作的繁重程度和是否有利可图，决定于他们曾在仕途之路上爬升了多高，以及负责“第二职业”调派的政府人事部门对他们如何看待。在私营公司的薪金要比当公务员的薪水高出不少。虽然这种调派无疑会有助于公共服务机构继续选拔最佳人才，但那些被调派的人也不只是挂挂名而已。如果大藏省和日本银行的官员就任一家盈利一般的银行，那么他们到任后这家银行的业绩就会有所改观。<sup>①</sup>

对于反对松绑的言论，媒体进行攻击的理由是很明显的。相对于以往而言，人们更多地认为官家是自私腐败，而不具有公众精神的。因此，任何以维护公众健康或安全或利益为借口，而反对松绑运动的言行，都可能被解释为：这无非是官僚们想保住他们的权力罢了。在所有的民主政体中，对于公开透明的可靠度的需求与对权力机构条件反射般的不信任，这二者之间的界线非常细小，而这一界线在日本的今天，比以往更加模糊了。

<sup>①</sup> Adrian A. R. J. M. van Rixtel and Walter H. J. Hassink, 'Monitoring the monitors: *Amakudari* and ex-post monitoring of private banks', London: Centre for Economic policy Research (CEPR), Working Paper 1785, 1997.



## 第二节 观点

由于80年代的私有化引起了很大争议——那时持反对意见的社会党依然占有一定地位——放松管制的原则变得像人人喜爱一位妈妈和一个苹果糕饼。1994年社会党首相村山上台时，放松管制是他的主要承诺。甚至Asahi报也加入了所谓的“大合唱”（对该运动半反对的称呼）。该舆论标准的理论被详细地阐述在“行政改革委员会”“放松管制小组委员会”的一份报告里，该报告在1996年12月以一个战斗性的标题刊载，这个标题翻译过来是《创新性建造着崭新的日本》<sup>①</sup>。这份报告涵盖了很多方面的主题。例如，报告建议放松对国内航空业的发照控制，简化小麦价格制度和牛奶市场制度，澄清对天然气分包商颁发执照的规定，以及废除对城区工厂的土地与建筑比例的规定（该规定原本的目的是保护城市绿地），理由是公共资产的开销不应强加到商业者个人头上。很多建议看起来是对已经变化了的现状所作出的良好反应；其他一些，例如最后一条，依然存在很多争议。

然而比建议本身更说明问题的，是这个委员会的总体战斗姿态。其成员包括了很多商人，但没有一个是来自传统的制造行业：有一家连锁超市和一家研究咨询机构的头脑人物，有一家名叫Polyfibron Technologies的美国公司的日籍总裁，以及Louis Vuitton Moet Hennessy东京分公司的法籍总裁。成员还包括一名贸易工会的官员，一名记者，一名小说家（同时作为妇女代表），以及少数学院经济学家。这些学院经济学家和那些从委员会秘书处精

<sup>①</sup> Gyosei - kaikaku linkai, Kisei - kanwa shoinkai Sō de tsukuru arata na Nihon, 5 December 1996

选出来的现代派人士，无疑是这份报告主要的撰写者。

观点分为两类，首先，是出于消费者至上精神的纯个人主义论点：

消费者至上是首要基本原则。应该通过国民在市场中作出的选择，以及富有创造力的企业家对这些选择的反应，来决定生产什么及如何生产。这一决定不应由生产者或是生产者协会或是政府机构作出。我们现存的体制是基于一个错误的前提，即：如果政府施行管理，那么国民的利益就会得到最佳保障；政府应该在供需平衡上扮演领导角色，以保护和监控现有生产者，并保障有秩序的稳定市场。这是错误的。政府的目标应该是发展健康的竞争，通过合理而透明的规章制度，例如基于消费者立场的产品质量保障条例，来打破那些低效率企业的铁饭碗，并鼓励新生力量的加入。

小心某些人，他们说放松管制将导致弱肉强食。首先我们要问：谁是弱者？没有理由把那些衰退行业中的人们看成是弱者（也就是说把他们当作残疾人或鳏寡孤独看待），并对他们提供保护。竞争所产生的不是“弱者”，而是失败者。公司无论大小，只要它不能适应市场的需要，那它就是失败者。因为竞争将产生失败者，所以要控制竞争，这个理由是不成立的；消费者的利益应该上升为第一位。

然而这里也有一种集体主义的感情。日本民族的竞争力已面临生死关头：

亚洲的崛起和冷战的结束，使我们所生活的世界进入到一个充满着激烈竞争的新时代。除非日本可以改革其高成本结构，并建立一个崭新、透明、开放的经济体制，否则我们

几乎无法竞争。

在1995和1996年间主要商业联盟的报告中，“高成本结构”的观点被不厌其烦地重复着。证明这一观点的事实在1997年被提出时是雄辩的——例如，日元比美元的兑换率为103:1时，日本制造厂家不得不支付高于美国人30%的电费。但一年后说服力就下降了，因为那时的日元跌损了40%的美元兑换价值。正如一位令人信服的经济评论家所指出<sup>①</sup>，在任何情况下，都应假设这样一个事实，即：不可贸易品是没有效率的，而通过竞争的加剧，将使其更加没有效率。日元兑换率远远高于日元总体购买力比价，造成这一点的因素，恰恰是对可贸易品的竞争性生产力。因此，如果治理“高成本结构”，就会加强竞争性生产力。这可能导致更高的日元兑换率，从而致使国内成本像以前一样远远高于竞争对手（美元概念）。

观点的另一部分是关于企业家形式。硅谷是美国成功的代表。整个日本体制，特别是对新生企业的阻碍和政府规定的企业家形式，直接导致日本无法产生美国那样的活力。我们不应躲避失败，而应该让市场去进行操控，认识失败无可避免这一事实，帮助人们全力启动，重整旗鼓。

### 第三节 实际变化

1997年前后，商业联盟和行业智囊团的注意力从放松管制转移到公司管理。变化在继续着，有些是边缘性的，有些是连带性的。任何住在大城市里的人都可以看到，执照的管制在放松，

<sup>①</sup> Yembe Yukio, *Itsuwari no kiki: Honmono no kiki* (False crises and real crises), Tokyo: Tōyō Keizai, 1997.

出租车拒载的现象在减少。1997年的《松绑白皮书》<sup>†</sup>，开篇用了530页列举说明放松管制的成果：

——为了提高日常生活的舒适水平：

①建筑规定的变化以完善土地的使用，允许建筑更高的公寓楼群，及更加丰富但密集组合的公共设施；

②简化移动电话的登记制度，使手机使用者人数从100万增加到1800万（1992~1997）；

③简化大米配给制度；

④放松对出租车业的管制；

⑤修订处方药/非处方药的分类；

⑥放松锅炉管制，重视普遍应用的新技术；

⑦制定电税和煤气税时，引进“相对效率尺度”；

⑧允许消费者在加油站自己加油；

⑨学校对课程有更多的选择余地。

——为了复苏经济：

①通讯行业自由竞争；

②终止金融行业中政府对公司的职能规定；

③外汇自由兑换；

④（钢铁公司等类似企业）自由进入发电行业；

⑤劳工和雇佣规定上更大的灵活性；

⑥允许建立控股公司。

——为了与国际接轨：

①发展建筑标准的公认条例；

②将日本工业标准系统向国际标准调整；

③对符合日本工业标准的国内外私营公司颁发认证；

---

† Sonucho (General Affairs Agency), *Kisei kunwa hakusho* (97 - nen - ban) (Deregulation White Paper 1997), August 1997.

④在国际仲裁案件中，允许外国律师重要性的提升。

——为了减少公众负担：

①在很大范围允许无纸张电子记录保存，以及电子填写表格，等等；

②放松汽车年检制度；

③减少对学车人规定的 66 小时驾校必修学时（具体规定尚未最终落实）；

④加快海关检验程序；

⑤简化公司合并程序；

⑥护照有效期由 5 年延长到 10 年。

很多非常具有价值的发展，很多更加具有争议的外国理论的引进。而且，很多发展可能导致更多规章的制定，以保护公众不受欺诈交易的损害，因为竞争的加剧以及通过传统的信任和管制所能获得的可靠程度的降低，会引起越来越多的欺诈行为。新的金融服务监察局已经开始发威。也许会像美国那样需要 4000 名银行监察员，而不是现有的 400 名。

#### 第四节 政府作用的展望

政府官员在日本经济中角色比在英美经济体制中重要得多，那么在促进发展和裁决私人团体的利益时，前面所述的所有内容，将如何影响日本经济特征的呢？

政府在促进经济发展中的作用，越来越局限于调节宏观经济规划和细化财政刺激政策——正如在所有其他 OECD（经济与发展组织）经济中一样。在促进民用工业的研究与发展方面，仍存在更直接的政府干预——譬如组织私营公司成立研究俱乐部等——但是日趋复杂的经济和越来越多元化的行业，很可能降低这些措施的效用。



有三方面因素影响政府官员在直接控制竞争，特别是公平分配利益（一方面是平衡消费者与生产者的利益，另一方面是公平处理生产者之间利益）时的作用。第一是意识形态的大气候，之前已经谈得很多了。毫无疑问，目前是新自由主义占了上风，但是在日本这个舆论一致的社会，大气候的变化可能会很快。第二种是一种趋势的可能变化，前面也谈到过，这种趋势即：个人和公司将自己视为其“行业团队”的成员，认为成为该团队的领导是一种荣誉而不是负担，并且从这种成员身份上获得安全感，但同时也认识到这将限制竞争手段，尤其是对于大公司。这种情况虽然有所减弱，但仍然是日本经济生活中的一个重要成分，这也是Ulrike Schaeede在其新著中<sup>①</sup>引用大量令人信服的细节资料所证明的。她并且指出这种减弱是非常缓慢的。在“行业团队”与官僚主义的交叉口，则是那个被称为shingikai的机制，也就是几乎所有大小行业中都存在的“审议委员会”。这种机制在日本仍有重要作用。英国曾试图在70年代的LittleNeddies中参照该机制，后来都被撒切尔夫人废除了。Schaeede的统计显示，在1952年这类审议委员会有252个，这还不包括众多的下属委员会。可以打赌说，前面所列举的规章制度的变化，都从某些审议会的建议中得到了最终认可。

第三，是政府官员的质量和声望，这个因素无法准确估量。尽管现在有很多攻击，尽管那自吹自擂的行政改革改组了很多部委，但还是没有看到任何根本的体制变化，虽然现在还不能太早

① Ulrike Schaeede, *Cooperative Capitalism: Self-Regulation, Trade Associations, and the Antimonopoly Law in Japan*, Oxford University Press, 2000. 也可参阅她的‘The benefits from *Shimboku*: leveraging information exchange in Japanese industry associations’, in Horst Albach, Ulrike Gortzen, and Rita Zobel (eds.), *Information Processing as a Competitive Advantage of Japanese Firms*, Berlin: Sigma, 1999.

判断新的国会法案是否会产生长远影响。这个 1999 年通过的新法案，以民主的名义试图准许——应该说是强迫——政客进行管制。法案废除了长期以来的一种作法，即允许高层官员在委员会中决定政策的作法，而实实在在的精简工作也是在这些委员会中作出的：也许选举制度（目前的选举制所产生的执政党，一半人是卸任或已去世议员的子弟，而那些议员当时是靠着家庭“选票银行”而当选的<sup>①</sup>）最终将产生具有足够能力的政客，来主宰政府部门的工作方针，但是现在却很少有人能摆脱官僚们所制定的工作方针。

行政改革是倍受抵制的部委合并的结果；但是，真正可能改变体制的措施——即对公务员的统一招聘——却一直没有实现。在决定合并劳动省与厚生省之后，到真正实施合并之前的很长一段时间里，很难说服那里的官员们采取联合招聘。他们仍然只向原来所属的部门尽忠尽职。相对私人企业的政府官员工资标准，以及政府内部的工资和提升制度——包括向第二工作和私营公司的转业——并没有任何变化。

一个很大的疑问是，政府部门，尤其是大藏省和工业省这样的重要部委，是否能够像战后以来一贯的那样，继续吸引最优秀的人才呢？1997 至 1999 年前后的招聘情况表明，至少到目前为止它们依然可以做到这一点。我们不应夸大那些报纸头条新闻的作用。名牌大学学生们注意到，他们的教授被官员请到某些政府的审议会时，还是感到那么荣幸。他们又注意到，在类似《日本经济新闻》严肃的政策问题讨论中，许多政府部门所持的立场还是受到相当的尊重。他们还注意到，如果一名政客想对公务员的委任事宜进行棘手干涉，那么他得到的将不是祝贺，而是反面的

① 其形成的原因请看我的 *Shimohata: Portrait of a Japanese Village*, Berkeley: University of California Press, 1993.

压力。从两千年前中国汉朝时代就开始积累的声望资本，是不那么容易在五年时间里就被驱散的。

事实上，正当1999年秋日本的自信心似乎有所恢复时，再次出现了官僚干预经济的苗头。《日本经济新闻》当然是自由市场主义者的坚实后盾，它的一位社论作家表示，最近经济官僚的抬头现象，已经引起了他的警惕。在以《工业部门中政府干预的复萌》和《经济官僚脱不掉的恶习》为标题的一篇文章中，他如下写道：<sup>①</sup>

上个星期，一位运输省造船课的课长发表了一份关于重组造船工业的意向书，该意向书是由他个人组建的一个研究小组所拟定的。其观点认为，应把现有的7大公司合并为3家……（通产省的一位局长评论：这是一个好消息，现在不必非得局长才可以组建私人研究小组，局长们都可以做到这一点了。）

当我见到造船处处长时，他咧开嘴笑了，并且为了解除可能受到的攻击，他一上来就说：“你是不是要说我不识时务？我们的想法是，为了与韩国厂家竞争，保留生产多种船只的能力，同时保护那些依附性的供应行业，大的造船商必须通过联合销售和联合设计，来寻找节约资源的措施。但他们对此的行动似乎很慢。三菱重船厂也许可以自己干，但是其他厂家必须联手。这就是我要带到厂家去的规划。如果他们坚持自行其是，那么他们在申请新《工业复兴法》为重组所规定的税务优惠时，可能会得到的答复是‘再想想看’”。说得冲。

<sup>①</sup> *Nihon Keizai Shimbun*, 6 September 1999.

就厂家不愿响应政府部门号召“为日本船舶工业的前途而联合起来”的问题，这位社论撰写人继而去征询造船协会主席对此的看法。这位主席指出：现在，当“市场，尤其是股票市场，决定公司命运”的时候，政府部门在玩一种危险的游戏，因为如果公司因听从了他们的领导而业绩下降，他们就会受到指责——就像大藏省因长期信贷银行的厄运而受到责难一样。那么为什么政府部门还要坚持呢？根据一位官员的说法是，“我们的行政方式当然越来越变得面向市场，放松管制等等。我都理解。但是，公司似乎并不完全理解竞争加剧的事实，和向全球寡头专卖转变的事实，而我们认为我们可以帮助他们。”

这位社论撰写人说道，事实是官僚们因为受到“面向市场”的约束而感到恼怒。他们不能轻易放弃。但实际上企业并不那么傻。因此为什么政府官员们就不能顺应市场自由化的趋势——税收制度及规章法令的改革——并让市场去进行运作呢？

然而值得注意的是，即使是《日本经济新闻》这位反官僚的市场派社论撰写人，也不建议，甚至没有提及，“兼并”作为整合行业的一种方式。他对经济体制的期望还没有如此超前，而只是认为股票市场应该成为决定企业命运的因素。

## 第三部分 德国模式

---

### 第七章 德国金融经济

日本是将儒家思想运用到经济领域的典范，而德国在这方面极似日本：二者不管是在金融化/自由化的初始或是其过程中都体现了一种高度的制度化，排除不确定性的经济结构和一个具有生产效率的文化；而这正是美国和英国所不能及的。在日本和德国，制造业在GDP中比重的削弱是最少的；而对这两个国家居民的一份最近调查表明，两国居民都对其国家的经济前景持悲观态度，这与美国和英国居民对其国家的经济前景的乐观态度形成了鲜明的对比。同样也是在这份调查里，有一个问题是：一个平等的，贫富差距不大的社会和一个强调能力和奋斗，高度开放竞争的社会两者哪个对于他们更重要时，德国人和日本人多数选择前者，而美国人和英国人则正好相反。<sup>①</sup>对这两个国家的主要相同点和不同点的比较可以看出，二者或二者之一对市场化/金融

---

<sup>①</sup> Dentsu Saken, *Dainikai Kachikan kokusai hikaku chosa* (Second international study of value systems), Tokyo, 1999.



化的过程是支持，抵制还是修补。

对这两个国家的争论也透视着二者之间许多共同点。德国的失业率居高不下，且它未能与日美在信息产业和生物科学方面齐头并进，这都证实了“德国模式”的失败。而日本直到1999年夏天，其失业率才引起公众的注意。如同1996年在德国重要商业周刊《经济周刊》中有关“美国模式”的一系列文章中提到的<sup>①</sup>，这种教训（与日本一样）来自美国。除了从大西洋那边回流的MBA和经济学博士（这与太平洋对岸的人才回流至日本不相上下），那些具有美国商业的操作经验和理念的人，包括一些曾经在美国很成功的商人，现已在德国经济中扮演了重要的角色，比如德国电讯的Sommer。

在日本，放松管制和私有化在这些教训中作用非凡。同时，认为资本高回报——不仅应给利益相关者增值，还应给股票持有者增值——这个观念是能否在全球市场中存活下去的关键因素。这两个国家间的差别主要有两点。首先，德国对欧洲市场的融合为有关机构改革的争论提供了额外且重要的观点。特别在有关金融立法和政府的合作方面。这就金融化来说有着很晦涩的含义。因为这首先意味着对欧洲大陆的法国、意大利及英国的和解。其二，在日本那些主张股东权益至上的人很少承认这意味着对工人的忽视。在德国，改革论者与赞成工人权益的保护主义者之间论战很明显分成两个阵营：商业利益对工人及其组织。主张改革的人担心的是降低高工资，改变工资严格的协商体制，废除工业民主以加速决策，和降低社会保障金，所有这一切（包括高商业税）都被视为造成低竞争力的原因。德国的情况与日本一样，改革被

<sup>①</sup> Steven Casper and Sigurt Vitols, 'The German model in the 1990s: Problems and Prospects', *Industry and Innovation*, 4 (1) (June 1997). 有关最近德国发展的大量报道，来自这篇文章所介绍的专题论文集。

视为是提高整个国家竞争力所必需的步骤，不过德国比日本更多地把改革看做是收入，财富和权利的再分配，而且更为激烈。

有关只有通过政治决策和立法来实施机构改革的讨论拉开了德国讨论的序幕。同时一系列的改革也在进行着。其中一些与讨论的主题本身无关，但是可能在一定程度上对其结果产生影响。金融领域是这些改革最重要的根源之一。

### 第一节 德国的金融

首先让我们来讨论在这两种经济形态中，金融流动的模式。比起日本公司，德国公司在证券市场上市的公司较少。1995年的市场总股值分别是其GDP的23%（仅法兰克福）和78%（仅东京）（日本在经济高峰时曾经爬升至100%）。但德国的固定利率市场较大：占其GDP的88%，而日本则是42%。在1996年底，两国银行的总贷款均是各自GDP的97%。其中制造业占日本的15%。而只占德国的9%。（两国GDP的30%都用于住房的供给，建设和房地产。而日本用于第三者的比例较高，这同时也成了日本银行业泡沫的来源。）90年代的上半期，日本的股值占其GDP的1%，德国也仅占2~3%。公司债券在日本仅占15~20%，在德国则近乎等于0。两国的大量收益——日本的65~70%，德国的70~80%——是通过或公或私的金融机构已发行的债券。<sup>①</sup>

两国证券市场大小的不同起因于两国对金融资产的不同偏好，但更多是由于其历史原因。在大规模战争爆发之前，即主要是30年代，日本公司更明显的是由股东控制和证券市场融资支

<sup>①</sup> 数字来自日本银行的统计，*Kokusō hikaku tōkei* (Comparative economic and financial statistics), 1997.

持的（而不是银行支持和控制的）。德国公司则不然。战争赋予两个国家的银行同样重要的角色。从近些年来看，持续的家族所有制控制在德国很是流行（与意大利和法国类似）。日本公司则很快从战争及财阀解散的影响中走出来。早在1880年三井和三菱开始私有化进程以来，日本公司比其他地方更快地转变为公共公司。也就是说，他们已开始形成行政系统，可以募集，培养终身经理，或者如丰田这样的公司一样，接受“王室”地位，而实际上是“将军”在真正控制和运行公司。（可能这是受“劳心者治人”这种儒家传统思想的影响。有趣的是在意大利，“劳心者治人”表示家族管理让位于专业管理）。作为某种达到“适当”限制的信号，证券交易报价便在日本拥有一定的地位。（现在，两个国家这种地位却与在纽约上市紧密相连。）

除了大小之外，有两个方面表明，日本与德国的经济远不如英国或美国经济那样以证券市场为中心。毫无疑问，最重要的是，其产权投资目前只是作为一种产出收益的资产起作用，并不是由公司控制的市场。如，“因为Z准备提高对XY出价的谣传而使XY股票第二天爬升了8%”的文章，在这两个国家的新闻媒体中已不如以前常见。

这个区别主要有两个因素：公司行为和储蓄者行为。对于前者，任何兼并者和收购者不得不而对比在英美更大的企业文化的一体化问题，不管这个问题是如何产生的。德国公司也有一些日本公司的特征。德国工人不像日本工人那样与公司保持密切的联系。另一方面，比如说一个工人听说工会已被告知西门子正将其一家工厂卖给曼尼斯曼（Mannesman），肯定不会如一个英国工人在星期一的早上发现它的工厂被GEC卖给英国航空时一样漠然。对于公司决策人来说，将两个由不同管理者长期（即使不是终身）控制的公司合并，其问题也会越来越大的。无疑，奔驰公司之所以与在德国的Chrysler/Daimler公司合并，而不与在美国

的公司合并，上述问题起到了相当大的作用，众所周知，奔驰的CEO，不喜欢共同决策的相互约束性。美国经理与工人对于外国体制的适应性肯定更容易达成转让。

所以任何兼并都是成问题的，因为那些恶意竞争收购的兼并案，并非是依靠金融经理人给广大不知名的股票持有人提供回报，而是通过管理者之间面对面的交流，与大股东代表达成一致而达到的。在日本和德国，那些大股东通常更关心公司的商业关系，而对能从股分中获多少利并不是很关心。日本的相互持股制度及其在银行和人寿保险公司的重要地位早已被大书特书了。在德国，银行不仅是工业公司的最大股东并频繁出现在公司监事会上，而且也为私人股东提供服务并为其代理业务。不仅如此，早已作为全球银行的英美日银行正试图变成一个除了有传统金融业务，还覆盖保险，公债认购，交易和商业咨询的大企业。而他们所要提供的最后一种业务，却经常被记作是德国制造业的主要强处。

然而在日本，银行在合作和兼并中的作用远非如此。工业企业之间同样也有很强的相互持股网络。“企业本身拥有比个人、银行、投资公司和其他任何投资者更多的股份和董事会席位。”<sup>①</sup>实际上，德国企业中有两套很明显的子系统：历史较长的公司与银行联系密切，这包括西门子，奔驰等大公司；另一个是那些没有与银行交互持股的地方。但很难说哪一个更具创新性和效益。<sup>②</sup>

不管是哪一种，大部分的德国公司已经成为股东了。通过市场力量恶意收购的案例已很少。

其次，德国经济和日本一样，还不是以证券市场为中心，这

---

① John Griffin, 'Institutional change as a collective learning progress? A U. S. - German comparison of corporate governance reform', 论文为美国政治科学联合会议而作, Center for European Studies, Harvard.

② 同上。

表现在，与英国同行相比，绝大多数德国和日本的大众报纸只有很小的版面留给“家庭金融服务”（为投资者提供意见）。债券在这两个国家的家庭投资中占很小的一部分，在1996年大约是6%，而美国则达到20%（三年以后的另一次统计，在经济高峰期美国家庭将其145%的收入投入股票，而德国不足20%，日本也仅是略高一点。）两国的储蓄者都是将其积蓄存入活期存款或固定利率的合同中，之后便忘了。在德国，坚持“良好的银行运作”是将长期的贷款与长期的固定利率的储蓄对应起来，这给德国经济带来了长期的贷款支持。对德国中央银行控制通货膨胀记录的信任也给整个经济带来了很大帮助。

更进一步，两国养老金的发放已使证券市场的作用变得很小了。德国的公共养老基金差不多就是“预扣所得税”制度的流动储备金，而且已正式被拒绝在股票市场之外了（日本的基金更是稳定，但它主要是通过财政投资及给发展项目提供的国家贷款计划来运用。直到最近几年才有了例外，在所谓的“价格恒定运作”中给与援助以稳定证券市场）。两国的集体养老金也基本上是有限效益的形式。且养老基金在证券市场的作用很小，因为公司养老基金主要是公司内部持有的（在德国，公司养老基金则有一个强制的保险系统保护着，以防公司的倒闭），且成为长期金融资产的主要来源。

## 第二节 变化的征兆

随着日本变革的进行，德国发生了什么样的变革趋势呢？主要有以下几个方面。<sup>①</sup>

<sup>①</sup> 以下内容均来自前面提到的专题论文集 *Industry and Innovation* 中的另一篇论文，Richard Deeg，‘Banks and industrial finance in the 1990s’。



越来越多的公司都进入了证券市场，特别是在1994年，Small AG法案大大鼓励了小公司上市。据《日本经济新闻》周刊报道，在1999年7月，德国上市公司的总市值已升至其GDP的55%左右，日本则为其GDP的82%。<sup>①</sup>

尽管中小公司还紧密联系着当地的房产银行，特别是公共银行的延伸网络（17家国家银行和超过600家的地方银行——所有这一切都是以追求效益和公众形象为目标的）和差不多3000家合作银行。但越来越多的大公司，凭借着本身高层次的金融融资能力及进入国际公债市场的资格优势，对银行的依靠已越来越小。

这一方面使社会储蓄与银行网络明显的分开了，另一方面也和商业银行分开了。公共系统改变最小，特别是那些与企业的金融运作有关的。在东德，国家银行几乎是惟一为公司提供新的股票的机构了。但是主要的商业银行，特别是最大的三个——德意志银行（Deutsche），德雷斯頓银行（Dresder）和商业银行（Commerzbank）——已明显显示出强劲的全球化影响，为了实现与美国大银行联盟一同参与经济全球进程的愿望，近几年一直是其战略计划的主要部分。“由于国家的历史和政治的原因，德国金融资产自古就没有英国资产那样具有世界性且能进入世界市场。”<sup>②</sup>但德国资产正迎头赶上。德国银行对摩根·戈兰菲尔（Morgan Grenfell）和德雷斯頓的克雷因沃特·本申（Kleinwort Benson）的收购——一个意在加强其在投资领域作用的收购行为——便是这些野心的征兆。德国银行的管理主任在1996年5月对股东发表的年报中对其战略方向表达得很清楚。他说，

① 1999年10月25日。

② Wolfgang Streeck, 'German capitalism: Does it exist? Can it survive?', *New Political Economy*, 2 (2) (1997).

迄今，银行已非简单的作为一个借钱和存钱的中介。如今的市场要求更多……促使这些变化的力量是信息产业和经济的繁荣。这过程也伴随着经济的全球化。银行业已在进行着一场革命……竞争比以前更激烈了。德国银行不仅要把握它，还要从中变得更强。

紧接着他设置了三个目标：作为欧洲银行的楷模且跻身世界十强，成为欧洲的主要投资银行并赶上国际领先者，以及保持银行的 3A 结构。

这种战略中心的转移，由政府促进的金融市场的增长，银行间竞争的加剧，和竞争带来的短期的底线主义，已经使商业银行（1）更关心其拥有资产的收益，因而对他们股票持有的关联价值不太关心；（2）在不得不执行一个银行大股东的传统角色时，更精打细算，以防冒险——也就是说，避免陷入一些效益滑坡企业的运作当中。这导致了主要的大银行卖出或减少一些大公司的股票。他们仍是一些大公司的大股东，但他们是否会继续将公司与证券市场的压力隔离仍是值得怀疑的。德国银行决定在 1998 年底成立一家子公司来专门处理其股票操作，因而也就在其作为债权人的运作和作为所有者的运作之间刻意地筑起了一道万里长城，从而使那些承担所有者角色的部门明白其任务首先是榨取股东价值。德国银行主席坚持说这并不意味着出售这些股票。银行将继续是股票的卖者和买者。这些股票在过去“曾为我们的股东带来了利润，我们希望它仍然这样”。金融时代反驳道，“分析家怀疑这一举动是德国银行逐渐卸下非银行业务的包袱的第一步。”股东越来越不能接受德国银行与本国，特别是与美国（德国银行所致力要发展的地方<sup>①</sup>）工业建立的广泛而紧密的联系。德里斯

<sup>①</sup> 1998 年 11 月 17 日。

顿银行和 Munich Re 照搬无误。<sup>①</sup>

这一愿望也得到集团和官方的支持——实际上是竞赛：德国金融的竞赛，德国对不列颠的回击——要使法兰克福代替伦敦成为金融中心，使法兰克福成为欧洲中央银行的所在地。通过 1990 年和 1992 年两个多项性的金融市场促进法案，期权、期货、场外交易、非挂牌股票等新市场纷纷都建立起来了。新成立的立法班子（联邦公债交易监事办公室）代替了传统的自律合作，对内线交易采取了严厉的措施，并建立了一套计算机系统以监视其进程。新班子为揭露较大控股事件也颁布了新的规则，并公布了自己管理的职权范围，同时还设立了最新接管法规，以保护小股东的地位（尽管并未使收购变得更容易<sup>②</sup>）。新班子对那些进行公债交易的投资经纪人和资产管理人（截至 1998 年 7 月共有 4500 人）已经稳步加强了监督的力度。虽然吸引外资曾是其活动的目标，但其现在的主要目标却是使过去只给专业投资人提供的保护和信息能为个人投资者所用<sup>③</sup>。

这些力量推动了有效的金融市场的建立，当法兰克福的期货市场在 1998 年的市值超过伦敦的 LIFFE 时，人们很兴奋。积极参与激烈的市场竞争（国际竞争：实际上窃取德国电信的发行认购合同的是一家美国公司）已经很大地影响了大银行，但同时也连带对所有重要的公众储蓄银行网络产生了一些影响。至今为止，银行主要还是处理老百姓与公司的业务，所以很受地域的限

① Ulrich Jurgens, Katrin Naumann, and Joachim Rupp, 'The political economy of shareholder value: The German case', paper for Workshop on the Political Economy of Shareholder Value, London April 1999. Schroder 的资金收益税似乎是为方便股东脱手而设的。

② *Financial Times*, 17 July 1995 and 4 December 1995.

③ BAW (Bundesausichtsamt für den Wertpapierhandel), press release, 30 July 1998

制和影响。法律规定，公众储蓄银行应尊重对方的当地业务范围，而地区银行则提供一般性的业务。合作的银行网络也一样。竞争来自两个系统之间，也来自这两个系统与商业银行之间。那些以当地业务为基础的银行现在也越来越多的卷入到全国乃至世界市场范围内的货币买卖之中。这有几个影响：

首先，这些网络之间的休戚与共的关系受到挑战。当地较强的银行更愿意与实力相当的银行交易，同时与本地区的银行竞争。这对两个系统间密切关系的侵害，从长远来看是难以估价的，但这很明显意味着减小了关系银行的不透明度和重要性。

更重要的是，储蓄银行和地区型国家银行的公众地位受到不仅是德国私营商业银行的质疑。一些敢作敢为的国家银行已经成为整个公司商业最直接的竞争对手。私人银行已向欧洲委员会申诉，国家银行通过其特有地位较容易地进入资本市场是不公平的。经济学家杂志对这种争端的评价是国家银行是“分裂的，为国家津贴所扭曲的，不盈利的”。<sup>①</sup>但是对于那些想要进一步推进工业化政策和维持对一些基础性项目（这些项目是未能获得相应的商业回报的，但却可以带来广阔的社会影响）投资的人来说，这些弊病并不明显。有一个方案能解决这种不公平竞争且又能保持其公共活动的范围，那便是将银行一分为二——其中有保证的一方做公共事业，另一部分纯粹作商业竞争。这种解决方案的计划正在巴登—符腾堡进行讨论之中。

这种如何实施能够促进变革的讨论，不仅仅发生在欧洲。国际结算银行的 Basle 委员会现已经在修订其 1998 年的协议。其目的正像他们声言的那样，是要审慎地强制执行一种统一的标准——即使它会使银行倒闭，而且可能传染性引起国际范围的银行倒闭——当然是未必可能发生的。资产必须与银行自身的核心

<sup>①</sup> *The Economist*, 22 ~ 28 May 1999.

资本相当，必须达到一定的百分比，而比数取决于资产的冒险性。而对核心资本的定义和划分冒险性的依据便理所当然地成为讨论焦点。这讨论的话题并非来自受保证的审慎制度，而是由于有些国家对核心资本和划分冒险性具有较宽松的解释，从而给在这些国家的银行相应的竞争优势。他们可以用较少的资本运转业务。德国谈判者目前正与美国的同行争论，他们被指责基本上在为德国银行牟取优势。特别是国家银行，再次成为美国的攻击对象。这些国家银行以政府的承诺作为要求“审慎”的条件，来替代资本储备。而且很清楚，这些承诺也同时提供了竞争优势，因为这使它们可以获得更低息的资本。

这里体现了一条清晰的思路。全球企业——在这里是银行——的运作，对其公平性的要求和操作层次范围的讨论都需要建立一套规则，这些规则必须建立在国际上对诸如这些公司到底是属于哪一类的及他们的目标是什么等问题的共同认可的基础上。国际社会——英美急于揭开事情真相的谈判者——一致认为这些银行完全是为了盈利的机构（除了偶尔一些不经意的慈善活动之外），是由政府立法来确保审慎和透明，是通过强制的保险计划来保护储蓄者的机构。这些银行自己也不承认他们完全是为公众利益服务的。德国的银行协会（主要由私人银行主持）可能早已接受这个观点，但那些想要维持官方和民众双重支持的银行却很难接受。

我在第一章里已经讲明白了，为什么我认为这种竭尽全力来获得双重支持的行为是完全可以理解的。假如那些怀恋旧日的国家——地方，国家文化和国家经济系统的人反对的话，那么这种拥有官私两方支持的方式是否会流行则不得而知了。那些热心的全球化者早已在东京和法兰克福的银行委员会里赢得了足够的支持，已使这些争论未必可能有效地展开。

另外，随着银行结构和银行家的策略思想的变化，家庭也在



发生着变化。Streeck 在 1997 年写道“德国的储蓄者和投资者可能会变得更自由”。<sup>①</sup> 阿尔贝尔 (Michel Albert) 在 1991 年写道, “苏黎世和法兰克福的次贫公民正在开始好奇, 那赌盘一转便中了头彩的心情”。<sup>②</sup> 不管是精打细算或是赌博的本能, 他们都拥有了。市场在个人储蓄中的地位渐渐增长。储蓄从 1998 年的 44% 的家庭财产降至 1996 年的 34%, 而股票持有者从 3% 上升至 6%, 其他证券持有者从 15% 升至 24%。尽管关于缩减国家养老金的话题在热烈讨论中, 政府还未发布这计划, 但越来越多的人不顾税收收益的损失而开始用他们的养老基金补充自己的退休生活, 英美是鼓励这样做的。在日本, 这个话题也被广泛讨论, 但还做不到。现在德国有 34 家投资基金, 其中 9 家有海外背景。<sup>③</sup>

① Streeck, 'German capitalism', p. 255.

② Michel Albert, *Capitalisme contre capitalisme*.

③ Jurgens *et al.*, 'The political economy of shareholder value'.

## 第八章 联合决议公司

很明显，公司的结构和管理者的目标是最重要的。概括来说：

——在一个标准的（英美）资本主义公司，资本通过其管理代理人雇佣劳动。

——在—项生产合作中，劳动者通过其选出的管理者雇佣资本。

——在日本公司里，自由管理者在资本市场限制下雇佣资本，在各种各样的传统理念的约束下雇佣劳动。这些传统理念主要来自其本身作为管理者和工人之间相似的工作环境，来自他认为整个工人队伍是一种社团，而他是长者的意识。

相反，在德国，维系所有者，管理者和工人关系的法律没有日本那样多的传统理念——法律是承认阶级对抗的起点。通过公司里联合决议和工厂工资合同的合法谈判，这双重制度使工人和股东的权利得以平衡，从而约束管理者既要为股东负责，也要为工人的福利负责。

1998年底宝马公司上层的安排便体现了这种联合决议的活力。股东支持的CEO因监事会的工人代表们的反对而被迫下岗。这个系统可以追溯到1890年天主教合作者想促进企业联合会的发展而制定的法律。通过使资本雇佣关系中积极的部分制度化以缓和阶级矛盾（这与英国对阶级冲突的解决形成对比，就如韦伯斯有关工会机构的报告中说的，承认资本与雇佣关系并提供达成

共识的途径)。企业委员会的立法在一战期间开展起来——以一种不威胁财产和权力结构的方式发展，而在魏玛重新活跃起来。<sup>①</sup> 其现代的模式是从战后一系列的安排中开始的，在社会民主党的压力下和英国战区军队的促成下形成的。工会反对企业委员会试图削弱工人力量以弱化工人热情的意图也没有如在魏玛时强烈了。(1920年，由“革命工人和强硬的贸易联盟者”发起的反对工会的游行在机枪扫射下结束了。有42名民众在议会大厦前被杀害了<sup>②</sup>)。然而，阶级与企业，企业委员会成员和工会之间的这种牵引力已成为整个系统发展史中的显著特征。企业委员会成员致力于发展“企业意识”，而企业意识在日本已是很普遍的；工会试图保持阶级稳定的企业意识，而且对任何形式的表达都贴上一个“企业自我中心”的标签，使资本—劳力的关系是一方得利，一方受损的看法得以消除。

德国公司有一个监事会和一个管理会。主要来说，联合决议有二种方式。在煤炭和钢铁产业里，这也是第一个被立法规范且拥有最平等权利的联合决议。工人代表在监事会中拥有一半的席位（监事会主席从成员中选举产生），且这些代表对管理会的劳资关系主管的任命有否决权。在1996年末，这个决议大概包括了400000个工人。当中的3/4来自煤炭和钢铁工业，其他的也主要来自煤炭和钢铁工业的分公司。

第二种制度在1976年建立，主要是为雇员超过2000的大公司设立的。在这个制度里，股东拥有比工人更大的优势。股东代

① Gregory Jackson, 'Origins of corporate governance in Germany and Japan', mimeo, Max Planck Institute, Cologne, 1999

② Walther Müller - Jentsch, 'Germany: From collective voice to co-management', in J. Rogers and W. Streeck (eds.), *Works Councils, Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, IL: University of Chicago Press, 1995.

表与工人代表一样多，但主席只能从股东代表中选出。而且，必要时主席拥有一张额外的决定票（虽然其运用的过程很复杂）。工会早已要求所有公司平等，但施罗德劳动部长（他曾经作为工会代表表达过这些要求）是否能够继续努力以推进其发展却很难预料。在许多公司里，监事会的力量实际上已经变弱了，有些公司的主要股东团体已经直接与管理会交涉，必要时便跨过工人代表这一障碍。<sup>①</sup> 两个系统的差别并不大，尽管有些人不这么认为。Mannesmann 在 1999 年的官司大战中建立的煤炭和钢铁工业的股份如今已经不足以使之从第一个制度跨到第二个制度。<sup>②</sup>

在雇员小于 2000 但大于 500 的公司里，工人代表拥有董事会的 1/3 的席位。至于再小的公司，就没有法律约束了。即使那些设有监事会和管理会结构的公司也很少选举代表参加监事会。

然而，很多小公司有企业联合会——这是联合决议制度的另一部分，且是更重要的部分。雇员超过 500 的公司必须建立这样的联合会——每个机构有一个，公司有一个中心会。然而许多公司的普遍做法是给工会选举设立选举候选人——这曾经是解决工会和企业联合会关系紧张的一种做法。属于 DGB 的工会仍占有 80% 的席位。法律规定企业委员会应以“工人和企业的利益”为责任，争取双方的信任，认真协调以达成一致，应避免“工业战争行为”。法律要求其成员对任何贸易和商业机密保密，有些人更被要求全职担任委员会的职务——这样的人在低于 600 个工人的分部里应不多于一个，但在超过 5000 工人的机构中应不少于 7 个。除了一些高级管理成员，任何雇员都可以参加选举，选举

① Mark J. Roe, 'German "populism" and the large public corporation', in R. M. Buxman et al. (eds.), *European Economic and Business Law*, Berlin and New York: Walter de Gruyter, 1996, p. 252

② Euro Online, 'Court sets stricter limits on coal, iron and steel codetermination', March 1999 (www.euro.eurofound.ie).

投票率通常在 80% 左右。

正在筹备颁布的法律将由企业委员会联合决议的事项和那些委员会只有协商和知情权的事项区别开来。前者包括任何与报酬、工作时间和假期有关的决议，但那些违背整个行业范围内的工会和雇主委员会协商内容的安排除外。企业委员会还对人员问题进行规范，不仅为人员的招聘和培训等提供指导性的方针，同时还拥有对具体人员安排决定的否决权。在健康、安全和培训上，他们也有一定的权力。企业委员会除了有一个金融委员会之外，通常还有一个培训委员会，每月提供公司财政运行状况的报告。

监事会和企业委员会的联合决议是德国劳资关系（其实最好称为“雇佣制度关系，尽管在德国的一流综合性商业学校里，“人力资源管理”已日益盛行并有代替它的趋势）双重制度的一个方面。另外一个方面是雇主联合会和工会之间对工资和工作条件的协商机制。雇主联合会和工会都包括了整个产业部门。这个协商过程的制度化是在战后开始的。金属工业工会的绝对数量使其拥有了雇佣者领导的地位，且这个地位已成传统，不断得到加强。每年签订的合同不仅是产业间的，而且是地区间的。尽管地区间在工资结构和假期安排等方面存在差异（特别是从东德地区加入这个制度之后），领先地区所设定的先例——比如巴登-符腾堡州为其金属加工也制定的合同——会影响其他地区，至少对工资涨幅的设定有影响。

与联合决议制度一样，工资协商制度有着极强的法律基础。协商集团享有自由地不受地区干预设定工资水平的权力，甚至受到宪法的保护。而且这样签订的合同在法律的保护下更有力了。任何地方的劳动部长可以将任何工资和工作环境设定的合同条款应用于相关的产业中，并使之法律化，即便它不是这个雇主联合会的成员（尽管实施这一方案很复杂——必须由拥有行业份额超



过 50% 的双方集团提出——一旦这个方案实际上也不经常应用)。工会成员可以对在合同中签字但违反其中条款的雇主起诉。其中长期备受关注且对于未来发展至关重要的是:如果当事人自己不愿意起诉,工会是否也有权力这样做。直到最近,即 1999 年,联邦劳动法庭才颁发相关决定。

美国和日本之间主要有两个不同点,这两个不同点也极大影响其公司从支持工人型转变为支持股东型。首先,是过于条文主义,或者说是法律过于繁文缛节。德国制度是根植于法律之中的,而日本的制度则主要来自传统理念。这里有一个很小的数据可以证明。在日本,劳务仲裁案件为每年 3000 件。而德国则有 470000 件。

第二个差别主要在于含蓄鼓励劳资谈判的设想。在德国,行业范围内的协商者主要将自己视为工资劳动者,或利润受益者的代表,他们分别站在得利一方,或受损一方参与大范围的争论(比如说,在 1999 年金属工业工会的协商中,利润的高速增长与工资的缓慢增长所形成的鲜明对比是其主要议论点<sup>①</sup>)。其二,他们认为自己是关心整个产业总体竞争力的人。第三,作为德国公民,他们想要一个稳定良好的宏观经济。不管他们如何指责银行家的保守行为,他们都从过去的经验(包括奥斯卡·拉芬汀 [Oskar Lafontaine] 的命运)中领会到,欧洲中央银行在控制通货紧缩和提高失业工资计划方面会追随德国的中央银行。

日本的企业工资协商的参与者却不同。诚然,在这个年度协商会议之前,他们可能已经加入到讨论中,或正在阅读有关直接参与者的报道。他们主要讨论对于整个经济来说,工资提高幅度应为多少才能算是一个在宏观经济承受力范围内的公平的调整。而且,工会和管理者分别属于不同的联盟。这些联盟,在工会看

<sup>①</sup> Eito Online, 'New collective agreements signed in metalworking', March 1999.

来，总在试图重整队伍并扬言要“赢取资本战役的胜利”。尽管这些讨论为协商会设置了一些“预定的框架”，但工会谈判者仍将自己视为一个特定企业的成员。其中一方代表要求钱和利润的人；另一方则有责任为投资、降低价格和扩张市场寻求资本。这三者被视为是可以在未来能带来更好的工资和利润的重要因素。股息通常被控制在其价格左右，利润则代表能用于投资及提高工资的现金存量，而不是整个资本的收益。

简而言之，在德国，阶级仍然很重要。而在日本，企业更重要。

### 第一节 攻与防

美国有保护投资者的运动，德国也有。其中两个主要的组织（其中之一专门为小投资者服务）均成立于20世纪60年代。更有影响力的一个还与自由民主党关系甚密，而且其大部分力量的获得都归功于这个党近来财产的急剧缩减。在60年代，这个组织便能从传统的左翼势力对金融化的批判中获取帮助。而且事实上，它促成了卡特办公室成立一个垄断委员会，以定期检查银行控制对产业的弊病。两个组织在政坛上都是小角色，但其中一个主要的组织——德国所有权保护基金会（DSW）在最近焕然一新。这也是一些商业丑闻的结果——如 Metallgesellschaft, Schneider 等。这些丑闻突出地显示了监事会对失去控制的管理人员的不当，甚至是对违法的行为束手无策。这与工会并没有构成利益的冲突。他们也想扩大监事会的权力。<sup>①</sup>

运动的另一方面，即企图扭转管理人员更关心工人的福利，而不是股东利益的倾向，却是另一个问题。这一问题在90年代

<sup>①</sup> Griffin, 'Institutional change as a collective learning progress?'

也成为—个热门的话题。总有一些德国雇主羡慕其英美同行的自由“管理的权力”，而且他们对联合决议制度的限制很是恼怒。在1976年的法律中，他们成功地加强了管理委员会的力量。在90年代中期，当其成员汉斯—欧拉·汉克尔（Hans—Olaf Henkel），IBM德国公司的前CEO，成为—个主要的雇主联盟（BDI）的主席，而且同时成为Daimler监事会的成员时，他们的呼声便越来越高。汉高经常发表自己的观点：他认为双重制度——联合决议和立法支持的产业范围内劳资谈判——的两方都需要改进以降低贸易联合会和工人的力量：

二十年来，联合决议制度已经暴露了它可能使决策陷入困境，延缓结构重组，妨碍财产剥夺，压制董事会讨论的弊端，甚至在—没有工会成员参加的情况下私自举行非正式股东大会。汉高先生说，候选者争取董事会席位就如政客亲吻婴儿—样，是为了获得工人代表的选票……<sup>①</sup>

这种浪费时间的民主—直是抱怨的对象。但在90年代，这种民主通常又与有关管理人员重视股东价值的言论—起成为抱怨的对象。

在科尔政府执政后期，这种刺耳的呼声已经减小了。其中—个关键的转折点是，有关对减少成本和工人特权的立法。这个立法将伤病补贴从现行的法律和—各种合同中规定的100%降至80%以解决各产业中居高不下的因病离职现象。金属加工业雇主联合会为了支持科尔将“管理自由权”提上日程，积极督促其成员尽快实行这个方案。他们声称现行法律优先与集体协议。但是宝马公司拒绝了，它并不愿意与工会闹僵。奔驰则—马当先，但面对

<sup>①</sup> *International Herald Tribune*, 30 June 1997; see also *Die Zeit*, 9 May 1997.

前列的内部矛盾，也不得不撤回。之后，雇主们与工会打交道，经过几个回合的谈判，于1996年将这个问题得以解决。双方最后达成了和解：保留100%，但扣除工资的额外补贴。工会也将那一年定为工资上升较少的一年。<sup>①</sup>

SPD政府上台有望，科尔政权已不能在临终之年将这么巨大的计划付诸实践，因此争论也渐渐平息了。对于那些中间者来说，在 Bertelmann 和 Hans - Bocker 基金的支持下，是有可能聚集一个由商业领袖，学者和工会联合者组成的代表团来起草和讨论什么才是联合议会在竞选期间的官方保证。<sup>②</sup>

报告包括很多有关这个制度应动态地适应变化需要的讨论，其主要精神如下：

——在更短的产品周期和更快的决策压力下，已越来越难以用“尽快实施来补偿达成一致所需要的漫长时间”。

——德国专长的高质量市场越来越多地受制于价格竞争，所以也越来越难以补偿因为越来越快的产品革新需要制造过程革新达成一致的困难。

——联合决议有利于渐进式的创新，但不太利于当今世界所需要的突飞猛进式的创新。

——失业的问题：联合决议能保护其内部人员，但它能帮助那些正在找工作的人吗？

① Kathleen Thelen and Ikuo Kume, 'The future of nationally embedded capitalism: Industrial relations in German and Japan,' 此论文为 Max Planck Institute 研讨会而作, Cologne June 1999.

② Bertelsmann Stiftung and Hans - Bockler Stiftung (eds.), 'Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen - Bilanz und Perspektiven', 英文概括题为 'The German model of co-determination and cooperative corporate governance: An evaluation of current practice and future prospects'. 此文可以从 the Max Planck Institute 获得。网址: [www.mpi-fg-koeln.mpg.de/bericht/endebericht](http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/bericht/endebericht)

——决策权的分散要求重新确定主要的和分支的企业委员会之间的关系。

——就业结构的变化:劳力队伍更加复杂,有更多的外部来源,新的付薪制度和利润分享制度。

——投资者对回报期待时间的缩短和资本市场全球化,迫使联合决议的德国公司与投资者达成协议。这些投资者的要求越来越多,越来越倾向短期效益,且他们缺乏诚信,少有商量的余地。他们已习惯于通过资本市场,对于公司的基本战略和利润表明他们的态度。<sup>①</sup>

至于应该采取什么样的方式来进行这次充满活力的调整,这个报告缺乏具体的建议。没有必要做出法律的改变。这个共同决议的体制是很灵活的。所需要的是“把共同决议深深地植入适应公司特点的公司文化之中,并在共同决议中,参与者能够比过去在更大的程度上,基于相互的信赖,对非正式的协议充满信心”。<sup>②</sup>

不管共同决议需要做出什么样的修改,或者说已经不得不做出了哪些修改,委员会都很清楚他们的主要使命是批准它。其理由就是最后一句发自内心的所谓“信赖”。“在工厂,当一项保险政策破坏了这个信赖的时候,德国的共同决议体制对于创造和稳定相互合作的公司文化精神做出了具有决定性的贡献”。<sup>③</sup>它在实践中的意义或许可以从德国非常复杂的工资制度中得到说明。计件工资在德国工程行业中还相当普遍。其理由就是计件工作和计时工作效率不同,工厂管理委员会和员工福利咨询委员会可以计

① Nihon Keizai Shimbun, 24 October 1997.

② Dore, *British Factory: Japanese Factory*, p. 318.

③ Wakasugi Hiroaki, *Makoto no gurobaru-kigyo o mezashite; Kabunishi-riekito juyom-rieki no chowaron* (《走向真正的全球公司:协调股东利益和雇员利益》), 载 *keizai doyuukai, Kigyo habusho*, 13-kai, p. 12.



算出来，所以，它能够成为支付高于工业发展率的工资的有效依据。这在德国好像并不被人们认为是一个问题，可是在英国工程行业中，这种工资制度被看做是主要问题，并于60年代末期几乎全部废除。这是为什么呢？

计件工资制是一种刺激工作积极性的复杂手段，要维持它是费时费力费钱的。（在德国一个1500人的工厂，要雇佣20人专职结算，如果有新的作业，还要花多得多的时间来制订劳动定额。）除了工资率有可能引起争论外，还可能在有歧义的地方没完没了地纠缠不清。如为计件工作需要制订的最低质量标准，不合格材料的标准，对避免出错停机时间的监控，以及与停机时间相应的计时工资率等等。在60年代的英国，由此可能引发的每一个摩擦都被当时盛行的机会主义者所利用了——许多工人和工厂的管理员都采取了一种侥幸的心理，蒙混过关，因为这场游戏是以敲老板的名义进行的——人们对这种混乱（和对其他合作形式的连锁影响）的看法是，从效果来说，是不值得鼓励的。然而，德国的管理者们认为，采取计件工资制是合理的，因为它体现了公司文化的合作精神——共同具有的对公司前途和名誉的关心，足以使全体员工确保质量，达成一致的定额标准：不管是工人，还是管理者对于什么是欺骗行为的界定都相差不多，对于建立可接受的质量标准也会有着相似的概念，会以同样的自尊心和良心去从事生产作业。

可见，这与英国形成了鲜明的对比，与其他国家，像日本的对比也是明显的。德国的工资体制是与职能联系在一起的，尽管这些年来工会已经开始允许在严格实行按工种的工资率付酬体制中（事实上对奖金有一定的影响），签署年合同时保持一定的灵活性，这种按工种的工资率制度与日本按资历的工资率制度及其刺激方式形成了鲜明的对比。在90年代早期，当日语“lean production”在企业管理出版物中成为流行语时，就引起德国工

会的强烈反对，既针对着把个人努力和奖励的界线弄得模糊不清的“工作小组”，也针对着“质量研究小组”建议无酬工人为公司前途（即雇主的前途）做出贡献的言论。

## 第二节 发展中的转换——管理策略

正如刚才所引用的波特斯曼—汉斯巴克莱的报告所示，有关管理员工相互关系和相互制约的法规花样繁多，很少有什么相似之处。而管理行为实际上的变化又如何呢？在90年代中期，就有一些著名的大公司的首席执行官发表强烈的言辞，认为股东的价值具有至上的重要性。岱墨莱—奔驰公司的斯克莱姆普是一个代表。他刚做完就职演说，就要求那些听他讲演的高级经理人员们，凡是知道当天他们的股票交易价格者把手举起来（举手的人寥寥无几，这招致了一顿斥责而向他们宣布：事情从此不同了）。此前还有别的一些事例：Veba公司比绝大多数公司拥有更多的外国投资者（他们拥有公司40%的股份），其首席执行官在接受Die Zeit<sup>①</sup>采访时说：“我不会再使用‘股东价值’这种说法，它的涵义过于消极。对我而言，我考虑的是价值定位的公司政策（value-oriented company policy）。或许这仅仅是言辞上的调整，但值得注意的是，正如前面所提及，当斯克莱姆普把戴姆勒斯—奔驰公司与克莱斯勒公司合并时，他选择了保留在德国的联合公司，甚至包括其在管理上相互制约的规则。

长期看来，更为重要的是，雇佣经理人员中的薪水及待遇发生了变化。这种变化似乎是用来使经理人员间的等级差别（相互制约基于此而确实建立起来）更加明显。经理人员必须优先考虑

<sup>①</sup> 6 September 1996; 引自 Jurgens *et al.* 'The political economy of shareholder value'.

股东的价值和他们所管理的人。一个重要的事实是，在国际行政管理人才市场上，有充足的德国管理人员使情况变得不同——这种状况在日本不会发生。这对于管理风格，对于把美国商务的理念和战略设想传播到欧洲都具有一定的重要性。做一名首席执行官拥有改造一家公司及其战略方针的权力，这在德国和在美国又是不一样的。德国的管理更显得集体化，而首席执行官更像是“董事会的代言人”（德国银行的官衔）。但无论如何，相比于典型的具有幕后领导作风的日本公司总经理，这更接近于美国的作法。一道命令可以轻易地从驻美索尼电子公司传到德国电讯公司（Deutsche Telekom），纽约的《先驱论坛报》（Herald Tribune<sup>①</sup>）用评价通用电器违约时同样的言辞，同样的标准来评估 Werner Dieter 对 Mannesmann 的影响。

国际市场的作用使得管理阶层的薪资大幅提升。即使没有达到美国的水平的話，至少不会比英国差很多——事实上，这在一定程度上已具有了公司社团化的倾向。

但更重要的是支付薪水的方式。到 1998 年底为止，在 Dax 指数上的 30 家公司中，已有 18 家开始选择以公司股票支付经理人员薪金的方式。然而在日本，人们对持股方案并不热心——日本公司的“谦逊”远比物质刺激更给美国投资者留下深刻印象——在德国他们更容易变得实际些。那儿的奖金激励机制也已有了变化。以前奖金是集体的；如果公司是分散的，他们就根据整体的公司运作把奖金分散到各个部门。现在他们更倾向以利润为中心，把奖金更加频繁地与获取利润目标挂起钩来。<sup>②</sup>

以利润为中心是重组大集团的一个主要目标，这也是 90 年代的一个重要特征。在这个过程中中的领先人物之一就是奔驰公司

① 1 June, 1999

② Jurgens *et al.*, 'The political economy of shareholder value'.

的斯克莱姆普。他于1995年接管公司时,由于他的前任总裁奉行的是多种经营的策略,还未收回资本的20%<sup>①</sup>,于是他宣布这项战略必须废止。然而,在一定程度上,在德国重组陷入出售或关闭的低收益部门比在美国和英国少得多(这一过程一开始并不是由于兼并或兼并的威胁引起的),却比日本多得多。在日本普遍赞成通过自然消耗来削减劳动力,这当然会放慢这一重组过程。另一方面,日本公司仅仅受到工会和雇员情绪约束,而商业和政界及整个新闻界却为重组的努力而喝彩。

相比之下,在德国反对重组之声更为响亮,以至达到诉诸政治的程度——一名作家把科尔政府末期重组方案的浪潮归因于对新的左翼政府将加强就业保护的恐惧。但与英国或美国相比,裁减冗员在德国已非容易之事。

从一开始,就工厂委员会与监管的董事会协商的时间来讲,就是代价昂贵的。最终,有时在工作积极性与相互合作方面也要付出高昂的代价。一项优秀的研究对比了ICI与Hoechst两家公司的重组,发现主要的差异就表现在这里<sup>②</sup>。相互制约的原则对“公司的变换”作出了具体的规定,要求与公司中心工作委员会取得一致。在Hoechst公司,据说花了18个月来达成一致。通过所有这些谈判,公司经受着巨大的痛苦,它需要保留其学徒训练计划来证明它是一个具有社会责任心的雇主,但最重要的是,它不得不为维持所有现存的雇员的生活水平给以补偿。例如,被视作支持措施的一项补助金被用来供养1000名研究者。他们既没有被分派去工作部门,也没有退休(原来共有14000名被雇佣于它的中央研究中心),他们中许多人是Hoechst公司早削减掉

<sup>①</sup> *The Economist*, 16 March, 1996.

<sup>②</sup> Ansgar Richter, 'Corporate restructuring in Britain and Germany', PH. D. thesis, London School of Economics, 1998

的行业里的专家。然而，在重组中，例如 1992 年到 1993 年的经济萧条中，先例和步骤都已确立，使得自愿提前退休成为裁员的一个主要措施。尽管对这些冗员的补偿是巨大的，但是国家通过法规使他们从 57 岁起可以部分获得退休养老金，这样就承担了部分费用。

重组的浪潮显然是金融化进程中的一部分。它是对源自美国的新商务理念的一种反映。其中头号戒律就是：“你不可以用获利部门去资助扶持那些亏损部门”。这正与那些把公司视为社团的观念相对立的，其他还有解散联合大企业，坚持核心竞争力，谨慎多样化投资，勿信“协同作用”，裁除亏损部门等。非常明显，在德国与在日本一样，这一理论被视为是追逐短期或中期利润的反映，并且这种追逐胜过了对公司的成长，把公司定位于未来的长期发展上或取得市场份额的关心。据《经济学家》<sup>①</sup>上刊载的法兰克福股票交易所首席执行官所说，这种管理策略日渐增长的支配力反映在“金融首席官员的再生”。例如，西门子公司的重组计划后的驱动力，据说来自于它的“具有表演意识的新的金融导演”。显然它大量裁除其业务中低收益部门——它所有的半导体产品和其他一些电子合成品，这大约是其总业务的七分之一，雇员达 60000 人——这是对其下跌股价的一个反应（1993 年到 1998 年间其 Dax 平均下跌达 40%）《金融时报》对此解释说<sup>②</sup>：“西门子似乎是在表明它最关心的是股东的价值，它打破了依赖银行作为工业的主要融资者和财金保管者的传统，支持以市场为重心的英美观点。”

在 M&A 公司的重组中，人们倾心于买卖其所能生产的大部分产品——这种倾向确实使高层管理人员把它作为了企业战略的

① 21 November, 1998.

② 8, November, 1998.



核心要素——一个主要事实是，为了达到高的股份价格这一支配性的管理目标，不可避免地会忽略员工的福利。当公司某部门被买卖时，分期付款以取得公司股份是常见的现象；而股份的市场估价越高，所获得的也就越少。“有很多年，典型的德国首席执行官视股份价格为一种娱乐消遣。现在他也许会认识到它对他是如何有利的了。”<sup>①</sup>

因此，在德国，此种重组正比日本更加盛行；追求股份的高价也比在日本更有点像是一种“捞干的”务实的事；“更密切地关注股东利益”则常常带有“水分地”被谈论为一种道义上的或法律上的职责义务；而且在德国，常常把那些每年（股东）大会上出现的人们放在心上，而不是吃苦耐劳地管理共同基金的经理们。

然而，正如对 Hoechst 公司的研究表明，M&A 公司的情况并不是全部。这一重组的过程发生在资本短缺的时期。内部融资困难，并且 1993 年到 1994 年度的利率水平高。除了希望得到股份高价外，重组中的相当一部分采用了合资的形式。这样它部分用自己的股份投资，还被寄希望去通过“公平筹募”来筹集现金。尽管，“稳定的股东们”持有超过一半的已发行股份（科威特石油公司占有四分之一，雇员及前雇员持有过 30%），根据《金融时报》所讲，经理们已不得不考虑回购的可能性，并防止这种情况发生<sup>②</sup>。无论如何，在分散化的驱动力下，公司总部大幅度地裁减达到 40%，惟一膨胀的是与投资者相关的部门。如一位《金融时报》的领导所言，问题依然存在，他评论西门子公司重组时说：

① *The Economist*.

② 9 June, 1993; 引自 Richter, 'Corporate restructuring'.

德国人在解释股东价值时，其牙齿与瓜子很少是红色的。即使是那些宣称追求股东价值的公司，以美国的标准来看，其投资的回报率依然很低。尽管最近零星地出现了一些兼并，公司依然还没有控制一个活跃的市场。

注意在这个“还”字中隐含了“整个世界正在踏上我们的路”这一设想。

### 第三节 发展中的转换——与雇员的关系

所有这些变化使股东对经理人员具有更友好的行为，而相对应的是经理人员对雇员的不友善——或者至少是对有组织的劳工的不友好。这不仅仅是因为相互制约降低了决策速度；人们普遍愿意接受它作为生活中的一个事实并意识到共同协作完成决策的劣势。对劳工的不友好更多的是来源于普遍散布的观点，那就是当德国的优质产品取得理想的市场回报时，它就如以前一样能够提供与资金相同水平的薪水，假期，但现在这些都是其财力所不及的；在高度依赖出口的条件下，并且存在与雇员的关系问题，其有支配性影响的产业部门面临国外更趋激烈的竞争。许多国家学会了如何竞争或可与它的优质产品相媲美。在1980年，荷兰与德国每单位产出的劳力投入基本上相等。到了1997年，德国的投入比荷兰高出27%。危险的是，产业家们越来越赞同把他们的新工厂建到波兰和捷克共和国。从1990年到1997年，德国的国内投资有了微幅的上涨：从1110亿美元上升到1380亿美元。而同时，德国在海外以股票形式的投资从1520亿美元上升到3260亿美元，<sup>①</sup> 德国不再是一个产业国了吗？那所谓的“立

<sup>①</sup> Martin Wolf, 'Emu: German handicap', *Financial Times*, 31 March, 1999.

足于德国” (Standort Deutschland) 的争论——德国能否保持为一个具有活力的工业地? ——已成为媒体的陈词旧说。

这种强烈的感觉比 99 年工程行业的薪资谈判时还要明显。金属工业工会的一些强硬部门要求工资上涨 7% 以补偿他们多年来受到的不公正压制; 有百万工人参加了第一轮“警告性罢工”, 在最后关头, 一个最终妥协解决方案才在巴登-符腾堡达成 (一次性的巨额补贴外加工资上涨 3.2%), 因此, 一个更大规模的总罢工也就被避免了。此事留下很多痛苦, 因为雇主联合会抱怨这样的勒索行为, 他们建议把此解决方法作为对其他领域的导向性协议 (罢工的威胁迫使其他领域采用了相同方法<sup>①</sup>)。

矛盾发生在对失业的持续忧虑中。施罗德政府在“1998 年 12 月就业联盟”中得到了工会的合作, 而这前提是先接受工会的观点, 他们拒绝承认工资下调与创造就业之间的显而易见的关系 (事实是, 高工资不仅使国内的资本更加紧张, 也把工作驱赶到了国外, 这都造成了就业机会的减少。生产率统计数据如下: 相比于统一前的 1.2%, 生产率自 1992 年以来年增长 1.6%, 而提供的工作岗位减少了 4%——相比之下, 法国是 1% 的生产增长率, 5% 的就业增长率<sup>②</sup>)。

所有这些促使了员工间关系的双重制度, 工会交涉部分与工厂委员会部分之间新的紧张。在强硬的工会工厂员工委员会与工会认为过于妥协配合雇主的工厂委员会之间的冲突中, 这种紧张关系也许不再表现在工厂的层次上——普通百姓的强硬好斗一点也不同于 50 年代和 60 年代时他们的表现。问题是如何划清两类交涉之间的界线。一类是各行业集中就标准工资和工作条件进行的交涉协议; 另一类是在工厂层次上的就当地集体协议实施的管

① Eiro Online, 'New collective agreements signed in metalworking'.

② Wolf, 'Emu: German handicap'.

理与工厂委员会之间的交涉。显然，前面提及的“相互制约委员会最关心的是”“分散的冲突”能够被进一步切换到单个工厂层次来的可能性。许多人预见并担心行业层次上的契约的彻底瓦解。在实现了工业化的国家，市场的力量都曾使集中化的交涉受到破坏——从美国到瑞典——而现在在德国也开始起作用了。

确实，作为仅有的可以集体交涉的机构，只有工会和雇主联合会拥有在矛盾进一步激化的时候，组织合法罢工或游行的权利。但是认为集体交涉与工厂委员会毫不相干从来都是错误的。到90年代，在发放额外报酬，工资及奖金的问题上已偏离了“统一标准”的工资制度——超出了集体协议既定的水平。在那些成功的大企业里的职工，经过协商获得了更高的报酬待遇——这是工会没有任何理由去反对的。然而自统一后，90年代初经济萧条以来，最具影响力的偏离行为是斯特瑞克所称的“野猫合作”——在不成功的、低收益企业，工资及工作条件都不及集体协议所制定的标准。一些这类地方性规定被集体协议中的“公开条款”所认同，在工会保留有监督权利的前提下允许作出妥协让步。这是东德显见的事实，在工厂委员会中的妥协性交涉中产生了“非法”协议——通常为了得到保障其就业的允诺，工人同意牺牲他们的奖金或假期不得报酬，或愿意附加劳动。一项调查发现本以为会坚持集体协议标准的公司却在降低，这类公司在西德有16%，在东德有30%。<sup>①</sup>在理论上，用此类规定破坏集体协议应当受到来自工会和雇主联合会的谴责。有些公司多次向雇主联合会提出辞呈，它们往往得不到接受辞呈的答复而是受到谅解性的安慰。工会的反对更加强烈，但除非他们能够说服存在问题

<sup>①</sup> Euro Online, 'Unions seek right to bring cases against employers contravening agreements' January 1999, and 'Growing numbers of "employment pacts" at establishment level', February 1999.

的公司里的一个工会成员，让他打破等级差别去起诉雇主——这是他们经常不可为的——他们毫无力量。他们长期以来希望工会具有独立诉讼的权利，这一要求最近变强烈了。事实上与绿色组织的同盟协议中已含有了这一规定，<sup>①</sup> 作为集体协议制度的重要支柱，它可能被很好地实施。联邦劳动法庭的最近一项决议，即使没有通过立法，也起到了那样的作用。这种变化是否会很有效地支持集体协议制度，或代之以鼓励雇主抛弃这项制度，这些都有待观察。

相互制约委员会认为“既然你不能阻止它，那就遏制它来限制损害吧。”集体协议本身就应当允许工厂委员会对工作时间及工资作具体的规定。它们一般被集体协议置于一揽子联合措施中以保持在生产地的竞争力与就业率。对雇主来说，这是其进行中期投资的前提条件，并且这也将确保生存，创造新的就业机会。但为了防止雇主们竞争过于激烈，此类协议须得到地区工会和雇主联合会的认可。<sup>②</sup>

使工会终日不安的是雇主们将会大批地脱离雇主联合会；工会将找不到可以交涉的对象；集体协议将变得毫无意义。他们能够阻止这种“自由进出”的惟一途径（这也是地区工会维护其工作的惟一方法）就是强烈要求其会员忠诚于工会，这样一家工厂一家工厂的，在工厂委员会中取得谈判的控制权。脱离雇主联合会的人越来越多，特别是在东德，当初由 Treuhandanstalt 控制下联合起来的公司，一旦被私有化就脱离了联合会。据 IAB 调查研究会估算，1995 年到 1997 年间，劳资协议的承保范围从 53% 的公司降低到 49%，西德私有化部门的雇员各自占 72% 和 65%；而在东德，只覆盖了 26% 的公司和 44% 的雇员。在一些

① Euro Online, 'Growing numbers of "employment pacts"'.  
② Bertelsmann, and Hans - Bockler report, English summary, para. 11.



地区，雇主联合会建立了一种特殊的会员关系，允许那些想脱离谈判过程的公司继续享有联合会提供的法律、保险、咨询等服务。这种行为加剧了双方的摩擦。

所以我们会发现一个有点令人奇怪的现象：工会反而极力地想保持他们的对手——雇主联合会的稳固。当工会在谈判中得到了他们所期望的胜利时，工会领导人忧虑地警告他们，反对任何胜利主义。<sup>①</sup>

决定德国公司未来的最关键因素，要看管理人员做出的选择，是留在联合会，还是退出，这取决于下面几个情况：

——德国和在其他地方一样，技能性劳工正在变得稀缺，尤其是在制造产业。因为科技对人的学习能力（智力）要求越高，就会有越来越多的具有中等以上能力的人去接受高等教育，而从事专业性的工作。技能短缺的事例早已存在。如果广大工业协议崩溃的话，高科技公司是否会面临提升工资的竞争压力呢？

——显然在一些公司里，尤其是在 *Mittlestand* 的公司，经理人员（常常也是雇主）与工人之间的互相信任的关系就是协议契约，这种契约的确为双方着想，并且被工人作为一种必要的条件而接受。<sup>②</sup> 否则，雇主不难想象，如果没有温和的集体协议，在地区工会组织的支持下，工人中的工会好斗分子便会接管谈判过程，那样公司将会垮掉。滞存的阶级意识是工会所想唤醒激化

① Thelen and Kume, 'The future of nationally embedded capitalism' p. 37, quote the head of IG Metall after the hard-fought Bavarian conflict of 1995: 'No *Schadensfreude*. Collective-bargaining autonomy requires strong bargaining partners'.

② E. g. Viessmann, a manufacturer of gas heating units (see Michael Fichter, 'The German system of labour relations: Still a model or a passing phenomenon,' paper for a WZB workshop, June 1997), or Heller, a family firm near Stuttgart (see Ronald Dore, 'Unions between class and enterprise', *Industrielle Beziehungen*, 3 (2: 2) (1996)).

的有利因素；1999年那一轮谈判表明它还远未绝灭；它会胜过企业进取意识吗，或许雇员所想的是，他们不能拒绝工会提出的单方协议，与行业协议相比，它不好也不会太差吧？Volkswagen公司长期有差别付酬这项规定；另一方面，在正式谈判达成的工资、工时，就业保障的协定中，它的单独谈判协议为之提供了可观的弹性。工会开拓一项新的方式并不一定意味着可以不受阻碍地与自己的工人达成协议。

——要像日本那样，与工人代表建立起沟通机制，在很大程度上依赖于保障长期就业的形式延续到何种程度。在一些行业中正被协商的新的养老金规定会加强这种形式。增补国家养老金计划由劳动部长发起，并且在劳资协议中已制定出来，例如说在保险行业。这一举措的实现并不是通过市场自由竞争，纳税特权方案，如“英国个人储蓄账户”和“美国401(K)条款”，而是通过有意加强公司养老金体制，类似的条款也正在建设性的谈判之中。<sup>①</sup>即便养老金权利在原则上容易获得，它们也有助于增加“利益相关者意识”。

——如果劳动部长决定赋予劳资协议条款以法律上的力量，那么就会有效地阻止脱离雇主联合会的现象，尽管雇主把这些法律作用视为一个次要因素，而使之产生有限的作用。

——相互制约结构中的监管董事会部分也扮演了一个重要的角色。尽管在监管董事会上没有就工资问题进行谈判（利益的冲突会过了明显），在那儿，雇员代表团含有一名工会组织者（在大公司尤其如此），他们与属于不同利益集团的工厂委员会雇员一起会施加压力，使公司保留在雇主联合会的控制之中。

——雇主联合会中的专职人员，和工会中的专职人员一样，显然在这一制度中有很重要的个人利益。但是选举出来的商务代

<sup>①</sup> Eiro Online, 'Insurance sector agreement', April 1999.

表同样重要；行业内部，小公司与大公司间的平衡会对政策产生影响。最近在许多地区联合会中，领导权转移到了小公司手中，或许是小公司出于均衡考虑，认为他们在分权中应失去最少，或者，如果他们有一支负责任并忠诚的工人力量的话，他们会获取最多。

——至今在 *Mittestand* 的中小公司主要属家族所有。所以，他们在整个工业结构中能够保持其特征与分量到什么程度是有着相当重要性的。正如欧洲其他国家在战后几年里新兴企业日渐繁荣，德国公司在最后的十年或更长的时间里，面临了家族承袭问题。但有两个事实表明他们能够比其他国家的同类公司更好地处理这些问题。一个是更强烈的“王朝自豪感”（应该这么称呼吗？）。最近的一项调查显示，在所有的欧洲国家中，德国企业最有转移到其他家族成员或现任的经理人员手中的可能，而最不可能被出售给更大的公司。其次，由于一种形式松散的集团化结构——“管理持有”（*Konzern*）流行起来，家族所有公司的选择范围扩大了。这种结构给它的组成公司以很大的自治权；即使是作为 AG 股份公司的一部分，也能保持它们半私有化的股份有限公司的特征，以及它们作为单独“法人”的身份。<sup>①</sup>

——除了对这些多种利益的理性考虑外，我们不应当忽视长期的社会变化所造成的影响。一个因素（也许正在发生变化）是，德国人所有的一种强烈的社会义务感会对脱离联合会现象起刹车作用。这种义务感要求他们不去恣意行事，而是去参加那些能产生公益的组织。（一个小的说明：有一个为设在英国的德国公司服务的组织——德国商会，与会员费用相比，相对的基本利

<sup>①</sup> J. R. Griffin 'Ownership, governance and the impeded politics of corporate creation in German', paper for the State and Capitalism Seminar, Harvard Center for European Studies, May 1996.

润并非很多。尽管如此，由德国经理人员领导的大部分公司都参加了，而由英国经理人员领导的大部分公司却没有加入。)随着日渐发展的金融化引起人们对基本利益更加关心，加之德国经理人员和德国商务进一步国际化，这种义务感可能会受到损害，但是有多快呢？

——有责任心这一道德准绳，让人认为恣意行事是件可耻的事。这也是影响工会成员间关系的一个要素。因此，类似地，雇主独自行事也将面临难以驾驭的工会领导的工厂委员会。工人对工会所有的同一感不仅仅来自于对利益的计较上，部分也来自于利他主义的要求团结稳固的情感，以及他们所共有的对资产阶级压迫的愤恨。德国工人可以每年到托斯卡纳集会达三个星期，而现在和其他任何国家一样，他们心中的那种激情被淡化了。劳资协议制度正依赖（摘自 Fred Hirsch 的生动描述）“日渐衰亡的阶级冲突的道义遗产”而生存。人们可以画出一些具有意义的标记：1920年，在德国国会大厦外，42名强烈抗议“工厂委员会法案”的人被射杀，惟一一次血腥的阶级战争的插曲，最终被1933年上台的纳粹所镇压。在50年代发生了很多暴力的罢工。在60年代和70年代，“妥协的”与强硬的工会分子之间常会发生选举竞争，许多工厂里存在着工厂委员会与工厂员工委员会的长期斗争。到90年代，几乎所有地方的工厂员工委员会都从属于工厂委员会。1991年的《北巴伐利亚人》的一项研究报告说，只有20%的工厂委员会成员，首先认为他们是工会或工人阶级的成员，其次才认为自己是当地工作场所的成员。

——方程的另一端是工会领导的质量。50年代和60年代，在一些如德国、意大利、瑞典的国家中，工会成了既定秩序的一部分。在德国，则是一个精英秩序——社会主义观念一度残存于年轻人的脑中，工会把吸引人的职业都给了他们那代人中最聪明，受过最好教育的，最具活力的一些成员。如果它的工会仍旧

能吸引这样的人，或者如果他们的确能够这样做一段时间的话，德国将在工业化国家中显得例外。熟悉这类事的人在谈论起“就业同盟”的工会代表们时说，他们“跟以前几乎没有两样，看起来他们似乎是在玩一个结束‘劳工主义者’的游戏”。即使可用于反对既定秩序运动，“能力加理想主义的水池”没有枯竭，世上还有来自环保主义者的竞争（激进主义已被“绿化”）。而其他具有良好动机的组织也带来更强有力的竞争。正如谈及日本的情况时所说，工会领导质量的任何下降都会影响其成员的忠诚度以及对对手的尊重。

为什么“同一标准”的中心集体协议所造成的紧张在现在比以往任何时候都更严重呢？再次参照日本会有助于理解这个问题。在日本，公司主要是在教工房间里和教授的办公室里寻找雇员，给他们一个终生工作。老师们倾向于把他们最聪明的学生推销给最有名望的高收入的公司。这是一个众所周知的社会现实——而那些希望进入一流公司最终却进了三流公司的毕业生对此了解得更透彻——这使得人们熟知的工资差别合理化：在同样的汽车行业做相似的工作，在本田的工人可以比本田的二级转包商的工人多得30%到40%的工资。在德国，部分是由于劳资协议强制让装配工与转包工享有相同的工资。并且人们普遍认为众多工人之间并不存在质量的差别——这反过来强化了“同一标准”工资政策的合理性。但是有理由认为：在出于对每个工人增值而必须支付的工资问题上，任何一个特定行业的企业间有加剧了分化的倾向。

当然，首要理由——既然增值取决于产品价格——是有了更多的向外输出资源的机会，特别是离得很近的那些高技能，低工资的东欧地区。正如汽车行业的众多国际研究表明，日本的大公司与小公司间的工资差别当然是对外输出资源在日本更加普遍的原因之一。更严格地说，西德具有工资成本大致平等地向外输出



资源的制度，尽管那些大的装配公司而不是原料供应商付给工人工资报酬超过协议水平。但是在90年代，由于有了从东欧以大大低廉的价格采购的机会，并且在统一后的经济萧条中成本压力更大了，Mittlstand 的中型汽车，零部件和装配供应商已处于为竞争而降低成本的更大压力下——因此能够修改工资协议具有了更大的重要性。

这样认为也是合理的（尽管难以举出具体的证据），那就是，生产中所用的尖端科技累积增长，要求那些对有效控制生产所必需的技能与智能付出的报酬也要增长；这也导致了同行业内，因为管理与工人质量的差异而使生产率水平进一步分化。人们可以认为如下机制在起作用：

——进入管理者阶层。在工业化过程中最初的兴盛时期，通过家族间关系，或者通过努力工作而晋升，脱离技能工人行列，Mittelstand 公司的许多创立者就是这样进入管理阶层的。现在大多数管理人员常常包括创立者的子孙们都是在毕业生市场上招聘过来的。公司越大，越有名望，他们就越能招聘到最聪明、最优秀的人员。管理质量影响的范围扩大了，并与企业的名望和规模的联系更加密切。

——蓝领工人与白领工人相似的工作过程。在德国的环境中，培训的美德、培训和被培训的义务被广泛地接受，技能水平的差异基本反映了可培训度的差异（“天生能力”，受基因影响一样，也受早期家庭和学校经历的影响）。50年代和60年代的公司中，特别是蓝领工人之间可培训度的分布状况与公司规模并不十分关联——工人阶级的孩子们把在当地工厂做个学徒视为理所当然的事。“子承父业”正稳步减小。小汽车扩大了劳动力招聘市场，扩大了人们的生存空间，甚至也扩大了小城镇的工人阶级家庭的生活空间。更多的孩子——尤其是具有更高水平研究能力的孩子——接受了更高等的教育后进入劳动力市场，从地理上讲

市场更广阔了。同时，培训学徒的费用（因为科技的要求更高了）使企业在录用学徒时更加有选择性。这样，工人的可培训度（“质量”）与公司的声望和规模之间的关联加强了。长时间以来，顶级的德国公司在选择新成员进入其学徒培训计划时非常严格。他们总是有一大群最好的申请者可供选择，但是许多申请者一开始可能最关心的是进入劳动力市场，拿着附有“我在西门子公司见习过”的标签到别的地方找个工作。有理由认为其他正工作的人使呆在西门子更具吸引力。

制度中的压力与紧张十分明显。对协商集团协议产生的任何结果来说，拥有过去那种绝对权威的平衡点是不太可能的。最近重要的化工行业的工会与来自 22 个部门（采矿业，制鞋业，橡胶业等）的雇主联合会的代表发表了一个联合宣言。此次交涉达成两个条款。一是肯定了这一制度的价值，抵制任何想限制或破坏它的努力；但更令人惊奇的是工会的地位应放在第二位，呼吁更多的“公开条款”并允许“公司层面上的差异与弹性”。<sup>①</sup>

这一制度最终能够达到另一种均衡点——在工会之外或轻或重地支持雇员交涉代表的一种稳定的企业交涉制度，这将导致同行业内以及同种职业的工资的较大差异。如果这一制度可以变成日本的均衡模式的话，许多经理也许很希望采用上面这种方式——这就是说，如果可以破坏他们目前已取得的相互信任与合作的水平，而把那令人讨厌的无利可言的雇佣关系带回公司；部分是因为绝大部分冲突性工作都集中到了劳资协议制度中了——换言之，如果他们就工资与利润的公平达成共识的话。

但是在德国，经理人员越来越把自己定位在使股东价值最大化的角色上，他们能做到这一点吗？

<sup>①</sup> Euro Online, 'IG BCE and employers adopt joint declaration on partnership and branch-level bargaining', February 1999.

最近的一项观察显示,大多数工厂委员会成员并不想结束中心行业交涉,因为他们认为行业合同能够为他们提供权威参考意见——代表他们的权利——他们在与雇主的交涉时可在工厂委员会上使用它。(12%的人实际上希望进一步分散化——在大公司比在小公司要求更强烈——但36%的人不这么要求,还有41%的人对此感到不清楚。<sup>①</sup>)从中我们可以得出一个结论:工厂委员会成员相信,如果他们失去了谈判武器的话,经理人员会利用他们。这样雇主会发现要想达到刚才所描述的日本的均衡模式那种层次的信任与合作是很困难的。

但是,如果经理人员乐意取得英国的均衡模式,这种均衡更明显地建立在强权基础上,有着强有力的管理,而工会的交涉力量相对脆弱,那么,调查显示,如果他们这样独自行事,他们就会赢得交涉的力量。维护广泛的工业谈判制度的人竭力支持它,因为他们认为,它无疑是社会市场学中的“社会性”的一个关键要素。他们投入更多的精力来为这一制度修筑屏障,然而人们怀疑长此以往他们能否成功。

#### 第四节 是什么被置于危险之中?

泛行业交涉制度是工会最关心的问题,其重要性甚至超过了这个二元系统中的另一半——工作现场共同决策制。客观而言,一种情况是从共同决策制逐步改进到我所谓的日本式的均衡,一种情况是协商集团越来越折磨人的已没有退路了的辩护,二者相比,前者似乎有更多的机会以保留德国市场经济的社会性质。毫无疑问,问题的关键在于合作最后是否将股东利益高高地置于雇

<sup>①</sup> Euro Outline, 'Majority of works councilors unconvinced about decentralisation of bargaining', February 1999.

员利益之上，这会在当前的收入分配上产生巨大的变化。《金融时报》在一篇重要文章中论及德国银行在发展与行业协会的关系上缺乏自信时说：“……我们应当牢记德国制度的阿喀琉斯之踵。跟英语国家的经济情况相比，德国资本的产值要低得多”。<sup>①</sup>

“产值低得多”这个短语常常作为“对投资者的回报较低”的同义词使用。衡量“高产值地运作资本”的一个好的尺度是每个资本投入单位能增加多少价值（销售低于原材料成本和买入服务）。在这方面，没有任何证据证明德国公司是落后的。那么，它们与英国公司的区别究竟何在？根据一份研究报告，该研究考察了1991年到1994年间欧洲这四年间的前100位公司中的82家，<sup>②</sup>区别在于，在德国（同样在法国、瑞士和荷兰），被增长的价值中有相当少的一部分被当作利润分配给股东或作为利息回报交给贷方和债权人，因为有更多的部分被作为工资和薪水发给雇员了。

公司在倾向股东利益还是倾向雇员利益方面存在差异，就社会意义而言，这个差异很可能是最为重要的。

① 20 May 1997.

② Henk de Jong, 'European capitalism between freedom and social justice', *Review of Industrial Organization*, 10: 410~420, and 'The Governance structure and performance of large European corporations', *Journal of Management and Governance*, 1 (1) (fall) 1997: 5-27. 英国附加值中的工资占有从1992年萧条期的70%到1994年的6%，在德国是每年超过85%。（除了劳力和资金之外，附加值的第3个接受者当然是以税务形式出现的国家和地方权力。在英国，权力占有更高的份额，因为利润也更高，尽管它的税率要比德国的低。

## 第九章 有组织的共同体

借助密集的行业联合会网络，地方工商业会馆以及银行和非金融机构之间在董事会与股权方面的相互交错关系，商业活动表现出极高的协调与合作能力，这种协调能力促进了商业活动在政治领域内追求集体利益，参与对结构重组（如技术成型）十分重要的集体财物的储备供应，并有助于避免缠绕着其他国家的那种毁灭性的价格竞争。<sup>①</sup>

以上是对德国商业情况的描述，这个描述也同样适用于日本，尽管二者在行业规定方面存在以下一些差别：

——就像共同决定的情况一样，行业联合会也大多有法律作后盾。用 Streeck 的术语来说，这就是那种“国家授权的”行会。<sup>②</sup> 在德国，成为“商业会馆”的成员是法律要求，在日本则不是。

——这些会馆不仅为其成员提供普通的服务，在纳税及其他事务中代表商业利益，而且还应当在公众财物的储备供应中发挥一定的作用，以代表整个社会的利益，而不仅仅是其成员的利益。在谈判或协商中，比如在 MITI 和日本钢铁联盟之间的谈判

<sup>①</sup> Casper and Vitols, 'The German model in the 1990s', p. 2.

<sup>②</sup> Streeck, 'German capitalism'.



中，既要照顾到联盟成员的利益，也要照顾到民族利益。但这建立在特定的基础之上。在与各种协会和地方教育权威一道维持学徒培训系统方面，什么也比不上体制对手工艺和工业这两种类型的参与，在这一点上，德国可谓名副其实。

——日、德两国在前工业经济时期都有强大的手工业和商业行会，该传统在今天的日本看不到多少承接或延续的迹象。导致该传统中断的原因在于，日本在19世纪晚期的工业化过程同时也是西化的过程，关于联合会的发展样式所涉及的法律问题皆以西方而不是自己的传统为参照，例如，1890年的“工业合作法”。相比之下，德国19世纪的行会比较有组织地成长为现代联合会，该过程时常受到法律的保护。这就是如今被列入“手工业会馆”中的许多贸易领域和职业的前身（130多个），其中包括建筑以及大量Mittelland工厂，因为它们“以手工业的方式”运作（该词的界定标准经过了一个演化过程），所以法庭把它们划归手工业而非工业。<sup>①</sup>活动执照的发放（因惩罚无照经营而得到强化）以及获得执照者通过控制培训来操纵执照发放过程，实际上是被垄断了的。这是“旧的社团主义”的一种表现形式：保证公民社团参与管理，给公司一些物质上的特权，作为交换条件，它们必须保证为公众利益服务，如确保资格标准，制止欺诈，合理收费等。俾斯麦（Bismarck）之所以在19世纪末加强这些保护性特权并使它们合法化（而且经常是创造），另外一个原因就是“公众目的”。技术熟练的手工业者有被无产阶级化的危险，俾斯麦希望能制止它的发生。由无技术工人所生产出的产品一旦

<sup>①</sup> Wolfgang Streeck, 'The logics of associative action and the territorial organization of interests: The case of the German *handwerk*', in Wolfgang Streeck, *Social Institutions and Economic Performance*, London: Sage, 1992. pp. 105 ~ 136.

侵入到从前以家庭为基础的、自由雇主的技术手工艺人所占领的市场，社会的稳定就会受到威胁，这种迹象在当时已露端倪。

国家深入参与技术能力水平的确定和维护是日、德两国的共同特点。相比之下，类似英国这样的国家，国家参与（不包括与公众安全密切相关的领域，如飞行执照）在十年前才刚刚开始，几乎没什么竞争力。不同之处在于，首先，在日本，使用法律手段来支持对技术执照的垄断还比较收敛，公共安全（飞行员、建筑工程师）或公认的国家经济目标（工厂的节约能源部门的经理）基本上是禁区，尽管国家技术水平证书的鉴定（自行车修理工要出示他的自行车修理证书）对社会来说本来就是非同小可的。其次，日本对一些中小型企业有些保护性的补助金政策，类似于德国的贝斯马克-杰夫逊对中小型企业的鼓励措施，但日本的情况与技术训练系统的操作和信条完全没有联系。相反，在德国，一个被认定为手工业的业主或生产部经理，必须获得一个相当于熟练技工（熟练技工）水平的证书。他必须证明他有自己的“职业”（Beruf，这个词让我们想到路德教派）。<sup>①</sup>

——现代职业如工程业（此词含有“职业”和“交易”两种含义）也创造了他们自己的职业联合会，它们是自发的，非国家资助的，并与最初的行会没有渊源关系。德国的这类联合会远比日本的联合会力量强大，在德国，有组织的联合远远超越了职业上的联合。一位德国贝斯马克公司的电力工程师不太可能在日本的夏普公司遇到他的同行，除非他（她）属于“半导体材料研究会”（gakkai，通常有学术基础）。相比之下，日本西门子公司的工程师却能在“德国工程协会”（VDI）组织的会议上时常碰到一个曼内斯曼（Mannesmann）的工程师。在这方面，德国和英国很像，但二者也有区别，首先，与“英国机构”相比，VDI

<sup>①</sup> Streeck, *Social Institutions and Economic Performance*.

声望更高，对种种标准和商业管制有更深的介入；第二，基于同样的原因，VDI 浸透着一种更强烈的社会使命感，并追求德国的更大利益。主宰欧洲的技术委员会主席有一大半在德国。VDI 的前身是关心“大蒸气锅炉问题”的工程师们鼓动起来的，当时，大蒸气锅炉需要确立安全标准，以保护工人免受锅炉爆炸的危害。<sup>①</sup>

——德国工业曾一度以卡特尔闻名。卡特尔即一种制裁性联盟，意在防止竞争过火，以至两败俱伤，可是，它们受公众权力的监督，以限制它们阴谋反对公众的势头。经过十年的所谓卡特尔之战，加上来自美国方面的压力，战后自由主义最终抛弃了这种传统，并于 1957 年创建了政治上独立的“卡特尔办公室”，这是一个把卡特尔式的理解保持在一定限度之内的机构。像日本的“公平交易委员会”一样，它有权搜查罪证，而不必事先发出通知。并且像日本的“公平商务委员会”，它并不排斥竞争者的联合，因为这种联合可能有助于公众利益，尽管在德国找不到日本那种十分正式的卡特尔，如经济萧条期的卡特尔或调节投资的卡特尔，前者同意整个工业产品的削减，后者对大工业如化学、钢铁业的投资进行调节。

德国内部竞争者之间的协调对外在交易的影响力也不能跟日本的情况相比。例如，日本的钢铁业可以通过向客户呼吁或调整“不忠实”客户的黑名单，而相当有效地阻止廉价钢铁的进口。各个民族都觉得自己的民族在种族和文化上与众不同，日本人尤其如此，再加上日本没有陆地上的邻国，这更加强了他们的种族差异意识。一方面是同行意识如钢铁人，一方面是种族意识如德国人或日本人，二者缺一不可，在这二者之中，德国对后者更为

<sup>①</sup> J. Nicholas Ziegler, 'Institutions, elites and Technological change in France and Germany', *World and Politics*, 47 (3) (April 1995): 351.

敏感一些，其原因在于（见我上文的讨论），德国更深地卷入国际劳动力市场，而且德国对战争有不同看法。

### 第一节 分崩离析？

所有这些因素都影响到解除管制的发展势头，以及竞争道德的更新，它们既冲击了稳定的、相互承担义务的贸易关系的盛行，也冲击了传统德国政治/社会经济“靠公众调节”的特点。那么，它们所引发的经济行为上的真正变化到底有多大呢？

以前者来说，到中欧和东欧采购能节约 20%，而从一个德国供应商转到另一个供应商只能节约 3~4%，这一点明显影响了中介商品交易关系的稳定性，以及他们所建立的那种相互信任和关照的运输关系的稳定性。Lopez（以其无原则的购买政策闻名）敲锣打鼓地来到德国大众公司，又敲锣打鼓地离去，加剧了这些变化，但其变化的程度到底怎样很难估计。另一个因素是，随着两代人的交替，家族式老板-经理在 *Mittelstand* 的控制能力逐渐降低，这使许多公司把更多的注意力投入到那种不具人格特点的管理传统上，更倾向于保持那种不即不离的交易关系。

来自欧盟的压力使德国内部的竞争更为加剧，欧盟的解除管制原则借用了大欧洲统一计划的道德力量。1999 年晚期，书报业的零售价格受到布鲁塞尔的直接冲击，就像此前电讯和电力所遭受的冲击一样，据报道，电费和长途话费在 12 个多月的时间里降低了 30~40%。相同的报道说，由于欧盟接管，以及价格差异（比如西班牙和德国的比较）的透明度越来越大，更大幅度地解除管制并加强竞争的呼声必定越来越高。<sup>①</sup> 在消费者一

<sup>①</sup> John Schmid, 'Germans feel tough new climate of competition', *New York Herald Tribune*, 5 November 1999.



方，把买东西变成一种闲暇的娱乐而非烦恼的必须，这才刚刚开个头。对社会试图管制商店营业时间的攻击迄今为止似乎仍然不太认真，尽管“商业会馆”和“基督教民主党人”如今倾向于放宽管制，尽管诉讼商店用这样或那样的借口向法律挑战的案子在增加。至于进入一个新行业的有关规定，许多人报怨说，要想进入一个新行业 X，你得获得某个过时的不相关的行业 Y 的“熟练技工”证书，而行业 Y 的职权范围过于宽泛；尽管抱怨声不绝于耳，起决定作用的管制条例却仍然没有受到多少触动。

在这一点上德国的情况也许与日本的情况不同。对“德国模式”不同层面的攻击虽然常常来自同一个大本营——比如基尔大学经济系，长期以来，它一直以新古典经济学的真正信奉者而闻名——但这些攻击并不是联合协作的改革运动的一部分，改革关系到一整套新自由主义，包括解除管制、股东的价值、私有化、国家角色的淡化等等。然而，社团的底线主义（bottom-line-ism）对社会合作的体制形式所产生的直接影响究竟何在，这是社会伙伴协同会也就是职业培训的关键部分，需要做更详细的考察。

在英国找不到几样可以被广泛宣扬的东西，而德国的“双重系统”的优点从两个方面得到广泛宣扬，一是学徒培训，一是业余学校。后者自身就包含双重目的，一方面配合工厂生产；另一方面是普遍教育。在过去的几十年里，该系统在德国运作良好。它成功的条件之一在于中等教育体系，同龄群体的 15%（中产阶级和学业能力是其双重标准）被吸收到特殊的“高级中学”（Gymnasium），这给他们的学生以高质量的学术教育，并使他们在 19 岁时有进一步深造的条件，或选择一种比较需要智力的职业培训。被吸收到那种“高级中学”的不是全部而是大部分有资质的孩子，这样一来，还有一部分有潜能的孩子被留下来，他们大多来自工人家庭，对他们来说，大学的门槛太高，但他们仍有



机会在十几岁的时候加入比较需要技术、需要学习能力的脑力工作的培训和一般属于白领阶层的职业的培训。他们来自另外两个渠道：“实践”学校（Realschulen）和 Hauptschulen 中学（其前身是 Volksschulen）。前者吸收了大部分有能力的孩子。20 世纪 80 年代初期，辍学率达 20%，辍学者大部分是 Hauptschulen 最差的学生，或者是不能或不想参加职业培训的学生，他们甚至连理发师、面包师这样不太需要脑力的手工业类职业培训也不能或不想参加。

这个系统的关键组成部分有：（1）国家统一调控培训标准和标准测试，尽管地方对教学大纲和测试程序享有大量的控制权，这样一来，学徒证书在全国范围内有效；（2）接受学徒的公司有责任给他们以必要的一般性培训而不仅仅是生产过程所需的专门技巧方面的培训。

科技的发展使技术需求发生了变化，这种变化在这两个领域内都引发了争议，除此之外，还引发了另外一个问题，它几乎冲击到学徒培训系统的各个方面，这个问题就是：伴随着科技变化，生存机会、价值观念的分配在 16 岁的孩子们身上也发生了变化。富裕的德国也像 60 年代的日本那样，从大众的中等教育进入到大众的高等教育。德国工业一向以高品质闻名，它靠的是 50 岁的熟练技工和他们对技术的荣誉感，这些人在 60 年代进入学徒身份，当时，他们觉得自己在国家重要工业中谋得了一个有保障的职业，并为自己一家声誉甚佳的公司里成功地竞争到了一个学徒位置而骄傲。可是，时至今日，有两件事情已发生了变化。<sup>①</sup>学习能力不亚于当年那些熟练技工的 16 岁的孩子们如今很

<sup>①</sup> 下面涉及的主要资料出自 Colin Crouch, David Finegold, and Mari Sako, *Are Skill the Answer: The Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Countries*, Oxford: Oxford University Press, 1999, p. 140ff.

可能正专心于受更高的教育，或者在大学里，或者在一所技术中学（如今，这样的技术中学越来越多），而不是去做学徒，尽管与此同时，越来越多的学徒从那种特殊的“高级中学”出来后，进入高级服务部门或成为更高级的制造业的学徒。

其次，在那些仍然进入学徒队伍的人眼中，制造业已失去了它往日的魅力。西门子的学徒在制造业中肯定是最有竞争力的。向一个在竞争中获得成功的人提问：“你为什么选择西门子？”他回答说：“我的德文成绩不太好，进不了银行。”

虽然有空缺，仍有人不选择做学徒，或没有被录用，这种情况在每个年龄段都有，尽管比例在明显缩小。（年龄群体的具体数字不容易统计，不过，在全部男性劳动力之中，没有资格证书者所占的比例在1982年是25%，到1997年仅在前西德就下降为13%。）关于学徒学习能力和动力的下降问题（尤其是制造业），人们只是随便谈谈而已，并没有成为有关培训的书籍所讨论的课题，它是其他一些问题如学徒的课程设置问题所导致的一个严重后果。学徒的课程设置远远跟不上科技发展的步伐，在德国也像在其他地方一样，课程的改编工作迟迟没有开始，人们仍纠缠于一些无谓的问题，诸如在计算机控制机器的时代，钢铁工人的学徒是否仍需要学习所有的传统课程，以便获得对钢铁的真正理解。不管怎样，合理的改编已刻不容缓。

在工程（钢铁制造业）技术的关键领域，课程设置正朝着这样一个方向改变：在减少专门课程的同时，更侧重脑力而非手工技术，更侧重于为未来的综合能力打下基础而不是某一项专业技能的训练。

学徒平均学习能力在下降，学徒所学内容相比之下越来越初级，由于存在这两方面的局限，公司自然开始怀疑学徒体系的价值。对真才实学的需求在增长，这为学徒体系之外的市场提供了机遇。那些从公共技术中学和私营职业学校获得过高水平的基本

理论训练的人被吸纳过来，组成了他们的师资队伍，与此同时，外来顾问提供了特殊专业的培训和升级培训。

即使从德国培训的整个图景来看，学徒系统的主导地位或许有所削弱，但它仍非常重要，这不仅在于它所发展的技术，更在于它作为一种社会的就职和容纳体制所具有的某种象征意义，为那些资质平平的德国公众提供一种在社会上有立足之地的感觉。公司与该系统维持合作关系的部分原因正是认识到这一点，一方面，出于一种公民义务，公司采用了多于他们所需的学徒，另一方面，也是为了坚持这种公民义务，公司没有抛开一般性训练，以便把注意力集中在本公司所需的特殊技能的训练上。这种公民义务意识能否继续顶住来自上层的底线主义的无情压力？大公司的培训官员们通常算两笔账，以显示培训花费和低工资学徒可能创造的收益之间的平衡。一笔账算给老板们，显示收益，让他们不必过于担心这种公民合作所耗费的金钱，另一笔账算给工业会馆的培训官员，显示赤字，告诉他们我公司已破费了相当数量的金钱，不应再强迫我们采用更多的学徒了。（毋庸置疑，虽然在一些手工行业如理发，面包加工业，雇主确实可以从培训系统中收益匪浅，但更复杂的工业部门的情况则远非如此。）

不过，担心背信弃义是免不了的。早在几十年前，就存在这样的问题（70年代早期就有出台培训方案以惩罚不合作者的提法），但真正的迫在眉睫的危机意识近年来与日俱增。根深蒂固的共同裁决系统也许会再次成为维护学徒系统的重要因素，因为学徒数目的削减问题必须同工人委员会商议（尽管不难设想，老一辈工人不喜欢现代年轻人的懒散作风，他们很容易接受这样的看法：由于学徒质量低、缺乏严肃目标，公司有理由拒收他们。）避免背信弃义的第二种因素是地方议会自身的三重结构。在领导阶层，有三分之一成员必须是雇员代表，他们无疑会对公司施压力，以确保该系统通过雇员代表对工人委员会发挥作用。

我们再次回到以法律为保障的机构的重要性。同日本相比，德国以其自由主义的背景、更强的个人主义色彩以及它更为国际化的汽车商业，似乎更贴近当代英美人的情感和价值观。但使德国与他国如日本不同的体制是它更加正式地以法律为后盾。当然，这仍然不能确保德国的体制不会被个人的背信弃义所摧毁，以至体制本身不得不发生根本性变化。但法律保障确实在延缓该过程的发生。

## 第四部分 结 论

---

### 第十章 好人一定没好报吗？

本书至此，一直在讨论变化过程及其原因，至于行文背后所隐藏的价值倾向，读者一定不难发现。这种价值偏好来自于对什么才是一个“好社会”问题的深切关注，而且也来自于这样一个信念（这也是我急于要表达的信念）：市场化和金融化过程不是一件好事。

这丝毫不意味着我在日本那个国家（由于我更了解日本，所以我的话题一直集中在日本）所见到的一切都是有益的、值得赞许的。合作的习惯以及为避免冲突对立所采取的社会手段可能不仅有助于维护和平和安抚人们的感情；而且也有助于在冲突利益各方之间达成妥协，使一切党派，甚至包括没有讨价还价实力的党派，在行事之时，都能考虑到公正合理。可是，正如我们喜欢拿“政治正确性”的说法开玩笑，它们也可能导致伪善、不诚实、混淆视听。在这方面，对日本的攻击可以放和缓一些。而且，它也会是个更好的地方，只要使用政治权力谋求私人利益的腐败之风能降低到英国的标准（虽然我并不相信，英国式的民



主，也就是增强政治家的权力、削减官僚的权力，就一定能促成这一点)。如果职业审计员同他们负责审计的公司保持一种不即不离的关系，这确实是一种优势。解除管制的运动有时确实公正地打击了一些有钱有势阶层的特权，人们当然有理由要求他们尽量照顾消费者的利益，并向新来的竞争者敞开大门。日本对 sokaiya 之类欺凌弱小的大财团和那些房地产恶棍所采取的容忍和牵制策略并不明显比把他们当成社会公敌更好。这种隶属国家共同体的感觉（共同体维护了各工业之间的合作，并使各种再分配的、教育的和社会福利的系统得以运行）自然会引发对外人的仇视和排斥，排外几乎是“共同体”的一个题中之意，就其作为传统意义上的政治左派而言，这种排外主义只是一种无害的防卫意识，但它很容易发展成侵略性极强的右派势力。

因此，有许多本来有优势倾向的事物会发生变化。但这些变化尚未关系到我称之为日本和德国的“改革家”的核心意图，这些“改革家”有一种加剧不平等、残酷竞争以及破坏（社会凝聚力所依靠的）合作形式的倾向，这样必定会降低生活的质量。至少，一切希望生活在一个美好社会的人的生活质量都将受到威胁，他们不只需要个人选择的自由，而且希望整个社会环境有所改善：没有太多的公众警察，没有私人警察、人与人之间保持一种亲密、友善的关系，而不是敌意、恐惧的关系，拥有一定程度的平等和公民意识，使民主体制成为发挥作用的现实，而不是被操纵的幻觉。

让我们把这些动听的布道词和悲天悯人的悼词都抛到一边，进入本章要讨论的两个实质性问题：现实前景和效率问题。

首先作一个预测。前景如何呢？以我个人之见，很可能前景不妙。米歇尔·阿尔贝尔（Michel Albert）的悖论仍是今天的事实：莱茵河的资本主义看上去比英美模式优越得多，但德国人却在拼命步美国人的后尘，而不是相反。结果并非仅仅掌握在精英

裁决者的手中。人们逃避投票、用钱包投票，这使金融化和市场化的进程目前已势不可挡。当我开始写这一章时，刚好收到一家日本商业杂志的最新一期，在其封面上赫然写道：“个人倾蓄的伟大变迁”（也就是从银行存款发展为共有基金）。<sup>①</sup>

读者大概还记得，在第二章里，我对日本社会经济结构的“系统性”表示赞许。我把它概括为以下四个特征：合作结构，关系交易、竞争者内部的合作、政府扮演重要角色，并提出了把它们连在一起的两个因素：机构之间的交错关系和协调一致的动机。但没有任何一个因素真正抑制了变化的发生，虽然它们或许可以放慢变化的速度。机构之间的互相交错意味着一个领域上的变化很容易扩散到其他领域：政府工业政策所扮演的角色的转变对工业联合会和竞争者联谊会都会产生影响；相互反馈意味着它们之中的任何变化都可以在政府之中引发进一步的变化。协调一致的动机也是如此。“冷面型经理”有传播之势。迫于压力（例如迫于外在的金融因素），经理对雇员变得不那么照顾了，磨练出铁石心肠的经理发现用铁石心肠对待下一级和约方更容易一些。

在世纪交替之际，如果我们对相互反馈的后果将朝什么方向发展没有什么怀疑的话，我们也将看到这样一种可能性：正像30年代的经济衰退促发了对战后资本主义的社会管制，如果即将来临的华尔街经济泡沫的破碎比一次市场回落和真正的经济萧条更具灾难性，以至使人们重新谈论“全球资本主义的危机”，事情可能会起变化。以日本和德国领导的欧洲为先锋，可能会出现种种努力，以社会的名义重新主张民族国家权力，以使经济活动纳入到各种规范和社会结构之中，而不仅仅只是监督自由公平的市场。如果缺少这类事件的发生，金融化/市场化的进程很可

<sup>①</sup> *Shukan Toyo Keizai*, 29 May 1999.

能会持续下去，并最终带来有伸缩性的劳动力市场、不即不离的商贸伙伴关系以及经营上的底线主义，底线主义正是占全球主导地位的美国社会的特点。在日本和德国，这个转变过程无疑是漫长而痛苦的，因为它面临一系列障碍：强大的习俗、典型的德国人性格以及以强大的利益联盟为后盾的管制（奥尔森<sup>①</sup>认为这种体制上的拥塞加剧了民族经济的衰退）。可是，如果该系统的短暂间歇并不够大，达不到1987“黑色星期一”的股市暴跌所引发的程度，那么，占上风的将是缺欠而非优点。

可以说，它关系到的将不仅是值得敬佩的对权势的模仿问题。只须回顾一下我在第三章所写到的关于个人化进程和平等主义情绪在日本被侵蚀的过程，读者就能想起那些有关资本主义“完善道德遗产”和资本主义“文化冲突”的种种说法。二十年前，弗莱德·赫什（Fred Hirsch）提出了这样一个观点：资本主义建立在信任之上，但资本主义也势必将信任消磨殆尽。丹尼尔·贝尔（Daniel Bell）认为，它建立在我所说的“生产至上论”（productivism）的基础之上，但它要求加强消费至上论。<sup>②</sup>这样一来，本书俨然变成了一个寻找灵丹妙药的神话故事——只是一种怀旧情绪的表达，怀念那个已成昨日黄花的两大社会的革命历史时期，当时，它们刚好以发展得更充分的共产主义式的体制开始了它们的工业化进程，并把该传统中的一些东西保留到经济发展的更高阶段。简而言之，不过是文化落后的另一个例子。

在这两个社会中，日本更有机会保持自己的特色，抗拒被同化到由美国领导的全球资本主义之中。第一位和最重要的原因在

① Mancur Olson, *The Rise and Decline of Nations*, New Haven, CT: Yale University Press, 1982.

② Fred Hirsch, *Social Limits to Growth*, London: Routledge, 1997; Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society*, New York: Basic Books, 1973.

十日本人（除了一小部分长期在海外受教育的孩子们）对自己国家的文化和种族特色有更强烈的认同意识。（如果在北京，只有文化特色问题，他们的面孔被淹没在人群之中；如果在伦敦或柏林，文化特色自然带有种族意味）。“这个”是日本的，“那个”是美国的，诸如此类的问题会变成一场辩论，关于保持“这个”的主张十分激烈，比在德国的情形还要激烈。在德国，如果有人某个委员会上发言，说某某事物应受到保护，因为它是最珍贵的最有特色的“德国”遗产的一部分，他的反对者会以嘲弄的口吻反击说：“没错，我们知道。正如威廉大帝所说‘德国之道将拯救全世界！’”分析家分析了两个社会对待战争罪行的不同态度，他们经常指出这样一个事实：跟日本人相比，德国人更愿意放弃他们民族的历史，这样一来，他们的德国人意识的一个主要源泉就被磨蚀掉了。

按照一本以日本航空公司为原型的日本畅销小说的描述，<sup>①</sup>一个纺织公司的主席最终被首相说服，十分勉强地接管了一家不景气的企业。原来，读书期间他被应征入伍，后来留在日本做军训官，而他的同班同学都去了中国，并死在那里。他曾两次拒绝接受这项工作，但仍感到压力非常大。他想尽了一切拒绝的办法，可是，“作为班里惟一个没有参战并侥幸活下来的人，他感到自己需要还债，他怎么能拒绝呢？”“好吧，”他说，“就当它是我的第二次应征入伍吧。”于是，他抱着一种虔敬的态度、尽职尽责地整理航空业。他大概算不上一位典型的现代日本人，但该书显然希望日本年轻一代以同情和理想的态度看待此人的表现。该书读不出任何一丝反讽的味道。

这种战争幸存者的负罪感和爱国主义的结合或许可以在德国的一些官员家庭中见到，但是，德国人举国上下彻底否定上次的

<sup>①</sup> Yamazaki Toyoko, *Shizumanu Taiyo*, Tokyo: Shinchosha, 1999.



战争，没有人仍觉得它在道德上是可以接受的。被抛弃的不只是战争，被抛弃的还有令人发指的纳粹强求一律的一体化经历。纳粹期间的德国比三十年代的日本要严酷得多，血腥得多。（日本毕竟只有一些政治犯而没有集中营。）虽然德国或许有合法的、理性的官僚传统，有了它，社会义务就能够被体制化，但是，如果不是植根于某种共同体精神，它们也很容易解除体制的束缚。

使日本得以抗拒全球资本主义化的第二个因素在于它的“全盘的”（这里从宽泛意义上使用“全盘”一词）“社团精神”。也就是说，它更多地依赖于一切相互妥协的党派都有一种“为民族着想”的意识，而不是某一个讨价还价的阶层在一个得失所系的竞赛中达成冲突利益各方的妥协。我曾仔细考察过1973年春季工资谈判会的辩论——那时的工会仍掌握着强大的罢工武器而且已经对这个武器驾轻就熟了。<sup>①</sup>石油冲击之后，雇主的抗拒更加强硬，工会不得不有所收敛并最终偃旗息鼓。值得关注的是，工会提出的观点在多大程度上也是以宏观经济的趋势为框架的，为什么他们索要的工资不只关涉到公正问题，而且对整个民族经济的发展也是最有好处的事情。协调的尝试在德国反而失败了，而它在荷兰和澳大利亚曾起过作用并仍在起作用。控制通货膨胀取决于“关税自主”联合会和雇主怎样接受单方面行动的纪律，以及“联邦银行”（Bundesbank）怎样接受单方面行动的威胁。Schröder目前与其“工作联盟”（Alliance in Jobs）之间的难题在很大程度上起源于工会不愿超出他们自己给自己确立的职责（也就是最大限度地满足其成员的利益），以便“为民族着想”。一个最明显的例子是，他们拒绝讨论使用能源税，以通过有选择地削减工薪税（这对低薪工人是更严重的灾难）来鼓励低薪雇佣。他

<sup>①</sup> R. Dore, M. Sako, and T. Inagami, *Japan's Annual Economic Assessment*, London: Campaign for Work, October 1991.



们要求全面削减。他们说，除了全面削减，其他选择都会危及到德国的高薪经济。

这不过重复了我上文已提到的一个观点：德国的共同裁决并非源于企业最初的共有主义特征。它是一种阶级妥协，是处心积虑的结果，目的是避免重复 20 年代和 30 年代早期的阶级冲突，并且还以强大的限制冲突的立法加以铭记，这样做是基于这样一个假定：在一个得失所系的竞赛中（不得不承认这个现实），冲突是免不了的。

为解释日德两国在“全盘”合作观上所表现出的不同倾向，我们不必追溯中世纪的封建传统，尽管深层根源是不能不考虑的。我们只需追溯到 20 世纪 20 年代就够了。当时的日本也有武装工会，它们面对的不仅是雇主，还有警察和雇佣流氓团伙的暴力。虽然日本也有凶杀，但其暴力程度比不上德国甚至美国的情况。在德国，工会的成员由战后遣返士兵组成，他们对暴力记忆犹新，与德国相比，日本战后体制的构成没有受到如此强烈的战争的影响。从中国和苏联遣返回国的一小批士兵在日本战后工会中所占的比例很小，其多数成员主要是那些早就与收编了战前工会的“爱国者劳动阵线”达成妥协的人们。

那一段历史仍在起作用。这意味着日本更有机会宣扬这样一个观念：保护既有体制，以防止来自全球市场、全球公司，以及由美国主宰的全球体制的压力把它击垮。

使日本顽固抵抗全球化的第三个原因是它的邻国。日本和韩国有非常多的相似之处，二者的相似之处一方面表现在雇佣机制、商业方式以及国家在经济中应当扮演什么样的角色的认识，另一方面表现在有关“美国化”问题的看法上，关于什么程度上的“美国化”是最恰当的，是两国目前正激烈讨论的话题。中国的国有企业仍是样板，虽然他们对国民生产总值的贡献越来越小，可它们一直偏袒雇员，这一点是无可置疑的。中国抗拒美国

腐蚀其儒家社会主义（有中国特色的社会主义市场经济），这种民族主义倾向也是无可置疑的。中、韩两国的经济不能跟日本相比，但两国以极高的速度朝成熟的工业迈进。十年或二十年之后，东亚在整个世界经济中的地位将使美国和欧洲今日的光芒黯然失色。其后果将无比深远。目前，日本尚无心思为所谓“亚洲性”而维护其体制。对大多数日本人来说，美国代表现代，亚洲代表落后。然而，风水轮流转，局面不会永远如此。

### 第一节 效率？竞争？

我们即将进入本章的第二个问题即主要问题。设想全球体系发生了某种更大的灾难，在日本或德国达成了广泛的一致：为保证社会和政治生活的质量，应当抵制市场化和金融化。于是，将不得不要求中止全球化的某些进程。“国际货币基金组织”、“国际清算银行”、“巴塞尔委员会”和“世界贸易组织”等世界组织的职权范围就会发生变化。如果不征求欧洲伙伴国的同意——法国和意大利可能同意，而英国很难同意——德国将不会采取行动。然而，就让我们暂时假定，采取这些行动的政治意愿确实被调动起来了，尽管一些银行和一大批经济同行将被踩在脚下。

如果这确实发生了，但要使该局面持续下去，必须有一个前提条件作保障：跟那些更市场化、更金融化的社会相比，“好社会”在效率和竞争性方面也不应该相差太多。如果出现这样的结果：日本和欧洲长时间保持1%的平均增长率，而英美经济的增长势头保持在2~3%的速度，那么，这种广泛一致就不可能持续太久，因为我们必须考虑到这样一些情况：民族主义愈演愈烈，竞争越来越成为当务之急，因为（不同于自由贸易，不可理喻的是）竞争是全球化的一个无法逆转的后果。

因此，抛开“好社会”不谈，读者自然要问，一本如此晦

涩、直硬的书究竟要说什么，它的核心问题是什么？“日本模式”或“德国模式”，假如它们确实存活下来，它们真能使德国和日本的未来经济获得 80 年代英美经济所表现出的强大竞争力吗？

盛行于过去十年中的那种简单化的风格经常模糊了该问题的复杂性，例如具有高技术、高品质、高工资的竞争“高速公路”和低技术、低工资和价格竞争的“低速公路”之间的简单对比。或把成功归之于这样一种更迅速的前瞻式转化：从懵懵懂懂的福特式大规模生产转化为“灵活多变的专门化”或“质量多元化”的生产，这些特点经常带有一些浪漫的怀旧情绪，怀念合作工业区和小型企业那种生产至上的伦理。的确，日本和德国制造业的竞争优势就表现在一次性或低价位机器工具的生产系统以及精确的工程业方面。但是，在大规模生产如汽车和家用电器生产上，两国也有出色表现。

我们有必要回顾一下，日本和德国的增长究竟在多大程度上依赖于生产力的增长而不是劳动力投入的增长。表 10-1 提供了 1972 年到 1992 年的有关数据。

表 10-1 经济增长源，1972~1992

国家	增长之处：			
	纯国民生产总值（购买力兑换值 PPP）	雇佣人数 人数	工作时间 每人 (1992 年的小时数)	生产率 每小时 (1992 年每小时的 产出，\$ PPP)
德国	1.625	1.100	0.851 (1.618)	1.735 (20.1)
日本	2.192	1.256	0.882 (1.965)	1.980 (14.9)
美国	1.552	1.387	0.957 (1.825)	1.169 (20.9)

资料来源：这些数字来自于 Gregory Jackson。他们的数字根据的是 OECD、《雇佣观察》，不同年份的数据是由 Institute für Arbeitsmarktforschung, Bundesanstalt für Arbeit, 以及“美国劳工统计局”提供的，美国的雇佣数据根据 BLS 对兼职工人的估算加以校正。

## 第二节 资本：长线还是快捷？

有一种关于竞争力源泉的观点强调团体金融的作用。竞争力如今越来越多地取决于革新能力。革新风险高而且费时。此外，它还要求一定的组织知识，而这种知识只有稳定的组织可以提供。具备革新能力的组织需要长线资本，而非短暂的快捷资本，需要承诺而非流动。有一个由稳定股东构成的坚强核心以及不存在接管的危险都有益于创新，如果股东们只对短期或中期利益感兴趣，并威胁说不能尽快获得利润就把公司接管过来，这必然会束缚革新的步伐。<sup>①</sup>

另一种观点认为，需要区别不同类型的革新。强调团体金融作用的观点适用于范式之内的累积性革新。在这方面，那种长线资本、长期承诺的模式确实有优势。但它不能同时适用于带来范式转变的革新。汉莎航空公司（Lufthansa）在90年代早期的突然转向为我们提供了一个个案：

全体一致的裁决和安全的经理雇佣前景看上去具备适应持续变化的工业环境的优势，这种变化可以通过积累技术……通过公平分配有计划的生产力增长所带来的经济收益……得到有效处理。然而，在一个需要急剧变化的环境中，也就是在风险面前，在对转化模式不把握的情况下，需要公司有快速作出决定的能力，在这样的环境中，由高层人员一

<sup>①</sup> Mary O' Sullivan, 'The political economy of corporate governance in Germany', mimeo, Fontainebleau: INSEAD, March 1998.

致裁决的系统和经理终生雇佣制或许不具备任何优势。<sup>①</sup>

飞机真的发生了那么大的变化吗?

按照通常的观点——我第九章所讨论的 Bertelsmann - Hans - Böckler 报告或多或少地接受了这个观点——带来这种激烈变化也就是需要发生范式转变的原因是一种以电子计算机为形式的新型技术的出现,它的飞跃性变化可以跟 19 世早期的蒸汽机和 20 世纪的电的发明媲美,三者皆预示了一个新的长轨道周期的开始。在这样的时刻,资源流动性确实起到举足轻重的作用,资源向网络的奔涌就清楚地说明了这一点。以市场为导向的资本主义最好有能力回应各种资源的相对价格的变化,当新技术被快速采用,当全球独立在加速增长,当竞争在世界范围内日益加剧之时,各种资源在价格上的变化就会以更频繁的速度、更剧烈的程度发生。<sup>②</sup> 如果说,在短暂的激变时期,英美模式可能会显示出某种优势,那么,当革新的步伐走向成熟,德国和日本的模式必将复苏。

怀疑 Kondratieff 型周期理论的人,总是善于发现激变革新和渐变革新的区别,而且总是对持续的渐变深有好感,他们相信国民生产总值分配给研究和开发的资金比例将以稳步的革命性的速度增长,或产品寿命周期将缩短。我发现这样的预测不能让人信服。

让我们暂且赞成上面的观点,至少承认这样一个主张:决定

① Mark Lehrer, 'German industrial strategy in turbulence: Corporate governance and managerial hierarchies in Lufthansa', *Industry and Innovation*, 4 (1) (June 1997): 138.

② Kozo Yamamura, 'Germany and Japan in a new phase of capitalism: Confronting the past and the future', forthcoming in W. Streeck and K. Yamamura (eds.), *Germany and Japan in the 21<sup>st</sup> Century*



长期增长比率的竞争力同公司的革新能力有极大的关系，这种革新能力表现在能够并有信誉让一系列新产品以有利的质量/价格的比率迅速打入市场。

### 第三节 周期性因素

这种能力不能不受到宏观经济环境中的周期性摇摆（或我们迄今为止所认为的周期性摇摆）的影响。有发明能力或知道如何运用其他人的发明或知道如何模仿、改良其他人对发明的运用，这样的头脑很可能不难找到，不但装备良好，而且得到有效管理。有能力把想法迅速、成功地转化为产品的组织也很容易找到，并且这种转化很容易得到财政来源。但是运用这些资源的愿望很容易被下面一些因素所左右：（1）对未来市场开发前景的最理性的估计；（2）一般性“情绪”，乐观—悲观的混合，信心—焦虑的平衡。要弄清这一切，最好的途径莫过于比较一下过去八年日本和美国的情况。在过去八年中，日本经济一直处于低谷，资产的价格下跌与储蓄—投资的失衡导致大量资本撤出或投向国外；相反，美国的经济在过去八年中却很热，资产价格上浮，这对储蓄—投资的平衡和由于吸收大量国际流动资金所造成的支付款额日益走向失衡的局面都有补偿作用（因此也就维持了消费需要的活力）。

这些摇摆是不可预测的，惟一能确定的是：美日的对比曾经看上去非常不同，既然市场经济的运作似乎并没有发生任何根本性变化，我们也就没有理由相信这种状况会有所改变。我们只能就德、日之间的区别提出一点看法：按照凯恩斯式的需求刺激，日本仍将维持国民生产总值9%的预算赤字（尽管到我写作此书之际，仍看不出任何确定的成功迹象）。随着马斯垂克安定条约（Maastricht stability pact）的出台（目前正在装订），德国的宏观

经济政策武器库将受到越来越多的限制，无论情况如何，它都必须与欧洲伙伴进行合作。

#### 第四节 商业策略：垄断权

除了这些商业周期的影响，对结果造成长期影响的因素是什么呢？答案显然是迅速革新的能力和高效生产。但在考虑这两个因素之前，需要先简单说上一句：拥有共同体式公司的国家享有策略上的优势，而拥有一味追求股东利益的公司的国家则没有这种优势——优势尤其表现在那些供过于求的市场力量有决定性作用的工业，如电讯工业。在股东说了算的地方，若想有所收获，你只需给股东们一个好价钱（或许再加上以优厚解聘金等方式给高层经理的酬金），事情就成了。然而，如果其他股东有法律认可的干预权（在德国）或社会认可的干预权（在日本），即使是吸引人的出价，可能也不会促成有敌意的接管。因此，Mannesmann 想收购“英国桔子”毫无困难，但英国的 Vodaphone's 想收购德国的 Mannesmann 却困难重重，直至本书写作之际，尚无任何成功的迹象。在这场竞赛中，胜者必然所获甚丰，这是一场树立技术标准 and 价格，以降低供应商价格之能力的竞争。

这种不均衡被英国媒体和托尼·布莱尔指斥为极端不公平现象。然而，在我看来，如果这种对接管的“自然免疫”是不公平的，那么，许多有优势的国家直接受惠于其自然或历史的情况也是不公平的，例如，英国在北海的天然气或大批聪明的中国工程师刚一毕业就被美国吸引过来。

## 第五节 技能、文化和组织

但是让我们回过头来看看德国和日本工业的特点，在20世纪80年代那些令人飘飘然的日子，这些特点被认为能够使工业具有足够的竞争力。这不仅意味着拥有大量的资金，不怕任何吞并，而且经理能够把时间花在经营生意上，而不是精明的洽谈。是否能够利用大量资金提供的好机会取决于这些工业应该具有的共同之处。例如：

——工人整体的良好技能，在内容上来说，是认知和手工能力的结合，从意识上来说，来自于卓有成效的培训（虽然在两个社会截然不同），但是植根于道德品质——严肃的目的，自律，自我发展责任的理念——具有这些品质的获得，家庭和小学教育恐怕比在公司的培训更重要。

——工程师与之相似的熟练程度和他们制造程序设计的能力不仅能够防止一时的失误，也使大批量生产为顾客定做多样化的产品成为可能。这些程序设计是工人（加上他们自己创造性地解决问题的头脑）为生产高质量的，对技能要求不高的五金产品发展起来的。

——以顾客为重，加上“以尽善尽美作为终极价值”（也就是说作为一个不只是为了获得利益的工具，而且有时还能不顾利益——想一想“过度管理”overengineering这个奇特的词吧）这使得高层管理者想方设法去充分利用上述工人和工程师的特长。

——经理们长期的任期和他们出于自己和公司长远利益而产生的责任感，使得他们能够充分利用潜在的资金——长期计划，低期限折扣，低投资风险率。

——发动雇员（工人，工程师以及公司策略的计划者）的责任心以及合作精神的能力。条件是公司经营的利益对于他们的雇

员以及他们的股东是一致的。

这些特性不会在一夜之间消失。但他们确实有两个附加的长远影响。由于他们使公司具有竞争优势并且加快了增长速度（像他们在20世纪70年代和80年代为德国和日本做的那样。）——由于其秘诀之一就是收入分配上的更加平等主义——工资消耗的结果导致价格比其竞争国家的对手更快。另外为保证产品质量，在技术上的改良可以从工厂中的不言而喻的知识和技巧开始，并时常体现于五金件以及可教授性的管理程序中。以此它们可以扩散到竞争对手那儿去。我已经引用过德国经理的意见：“质量曾经在价格上给我们20%的优势：现在大约是5%。”

但是日本和德国在20%的利润预测下坚持他们的工资水平。并且从中长期来看，那将威胁他们的竞争力（除非美元永远是惟一的稳定货币并且欧元和日元都保持低价）。国家生活水平的下降，或者至少在竞争对手赶上以前，逐步放慢工资增长的速度是一个秘诀。另外一个便是将大量的产品倾销到低工资收入的国家，留下占优势的高增加值的设计和新产品。这也是保持市场占有率以及国民生产总值的有效途径。

就减低或停滞不前来说，将生活标准降低或减缓至接近于竞争者的水平确实是必要的。日本有这方面的优势。其公司范围内的工资协商制度更为灵活，并且日本能够指导和管理在其货币区域范围内的通货膨胀。正相反，德国拥有强有力的中央团体。尽管通过工作盟约，失业问题能够在一定程度上引发有力的争论以争取让步，但此团体强力抵抗牺牲国家利益的要求。就通货膨胀/贬值来说，德国现在只有和意大利与西班牙相同的通货膨胀率，尽管在写这篇文章的时候（它为汇率提供了优势并且极大地缓解了德国的消费压力），欧元的疲软是机制造成的，跟通货膨胀没有任何关系。

但是关于工资率的讨论，如今并不能与失业问题的讨论分开

(至少是在德国,在日本更是如此),而且这也不仅仅是为了协商确定工资标准的问题。通过彻底的转移策略以保持竞争力——保持国民生产总值,但不一定是国内生产总值的上升——只会加剧失业问题。这样的事在德国已经发生,德国在提高制造业生产率上的成功(在20世纪90年代的前五年每年上升1.5%)远远大于产量上的增加,随之导致失业率的剧增。在日本,生产效率也有提高的可能,但是它受到降低能量利用率、产量以及更严重的终身雇佣保证方面的阻碍。这意味着有更多的拿工资的人却无事可做,例行的保留以及在实行终身聘用制的公司里出现了隐秘形式的失业,而不是众所皆知的失业率(尽管失业率在被看做是警戒线的基础上仍在上升)的上升。经济复苏是否会使失业率下降,仍值得怀疑,连带效应可能已经开始了。

但是那又把我们带回到原本的德国/日本模型中自己产生的“好社会”问题。当他们不能给需要工作的人工作时,他们关于提高整体生活质量的声言也变得令人怀疑。但是如果仔细看一下英国公布的较低的失业率,也并不能断定英国经济是否会更好。无论如何,与现在这个问题——变化或者不变对于竞争力以及增长率的影响——相关的并不完全清楚。关于在现代经济中,大量无技术的劳力由于工业技术发展而变得多余的“失业增长”的讨论——暗指为他们找工作会使国内生产总值或增长力增加多少——会加剧,但是就业问题与增长问题是可以分开来的,关于这一点是很清楚的。

并且在增长问题上,创新的能力无疑是至关重要的。

## 第六节 理想和资金何处会合?

关于新自由主义经济(由于他们的灵活性和资源的流动性而)更擅于改革创新讨论可以分为两部分:他们抛弃旧事物的



速度和他们发现并生产出适合市场销售的新产品的速度。关于第一点没有任何问题。英美经济明显胜出的地方就在于熊彼特理论的创造性的破坏部分。通过裁员可以（短时期内）迅速获得利润增长。

至于这是否是他们在创造性方面胜出的原因并不十分清楚（如果他们确实胜出的话）。除了关于那些被 IBM 和波音解雇，却为硅谷奠定了成功基础的工程师们的传说，我们并不清楚通过毫无恻隐之心的破坏，以将能源迅速释放会是促成有效创新的一个因素。懊悔或无情对分配问题会产生明显的影响；但对生产方面却没有那么明显。以更自然更节约的方式“浪费”资源的间接成本（如 20 世纪 60 年代日本煤矿业的不景气，或者大量的工业在 20 世纪 70 年代受石油冲击的打击）似乎没有抑制增长。另外，如最爱持不同意见的日本经济评论家之一曾在 1999 年做出评论<sup>①</sup>，斥责用结构重组以带动创新的主张是残酷的。他认为：如果日本在充分就业的情况下运转，并且资金缺乏，他们这样做也许还有情有可原。但是很明显并不是供应方面的限制抑制了如今新投资或者老企业新产品计划的增长。限制其增长的是一些别的东西。

认为市场会为新产品而存在的信心这一部分，我们已经讨论过了。另一个是组织的部分，即常常被称作是“国家革新系统”<sup>②</sup>。有些日本人认为日本经济极好的结构规划对发展经济有益，而对使其经济保持在革新的前沿状态没有任何好处；他们常

① Richard Koo, 'Kāza - kaikakuronsha no musekinin na hatsugen' (The irresponsible urgings of the proponents of reform), *Taya Keizai*, 5 June 1999.

② Chris Freeman 的术语 (*Technology Policy and Economic Performance*, London: Pinter, 1987) 后来被 Richard Nelson 及其他人采用 (例如 Nelson, *National Innovation Systems: A Comparative Analysis*, Oxford: Clarendon Press, 1993).

常表明他们的理想是硅谷，在那儿，个人的技术才能和大胆的创新性与企业家精神和风险投资结合起来——日本对这种成功的组合毫无反应。在过去的二十年里所有试图促进投机商业的努力都没有达到这种组合。

在具有主导地位的革新范例中似乎确有巨大的不同（仍然集中于日本与美国的比较），创造力的来源仍是令人困惑的，但是很明显，突破的寻求和不断的提高所需的创造力应该结合获得前沿知识所需的高标准学习能力（简单地说就是高智商）。在美国，大量拥有这样才能的人参加了大学的博士课题，而且参加课题的人有很多是来自海外的，他们其中有许多也拿到了绿卡。这些二三十岁的年轻人在充足资金支持的学术界里，在其博士或博士后的阶段逐渐形成他们的想法。之后这些想法也促使他们在 128 号公路或硅谷或其他靠近他们学校的工业园区建立他们的投资公司。另一些人进入公司的实验室，这些实验室是专门设计以让他们发挥特长的。之后，他们转身成了投资公司的建立者。这常常会引起控告，因为在他们转出的过程中会带走商业机密，这样也给律师们带来极有利润的生意（一家侵占了 IBM 公司相当大市场的硬盘生产厂是由曾经在 IBM 公司内部参与研制新一代硬盘的人建立的。而且他的资金是由一位风险投资家提供的，这个风险投资家收回了对 IBM 养老资金的投资，来对他投资，这加重了它对 IBM 的冒犯）。另一些人——尤其是在医疗、制药和生物学领域的人——带着已经初步发展成型的想法从国家实验室出来，这导致了怨言的产生。尽管 90% 的研制开发工作是用公共资金完成的，但百分之百的利润都是私人所有。<sup>①</sup> 在过去的十年为美国长期领先的电子领域里，公共资金的角色通过保障合同的

<sup>①</sup> Edward Luttwak, *Turbo Capitalism*, London: Weidenfeld & Nicholson, 1998, p. 160.

运用变得更大了。多亏了一个新的经济计划部长和它的 1999 经济白皮书，日本的经济哲学家发明了一个新词来代替“张力”，关于这个词我在第四章写到过。它是风险（risuku：不仔细思考肯定不能翻译到古日语语境中）当日本人崇拜地提到美国人承担风险的能力时他们并不考虑：在这个程度上，美国人不只是简单将破产当作重新开始的一种机制，而且还保证了从保障合同中能得到收入，而保障合同常常在很大程度上减少了风险承担者的负担。

秘诀中的基本组成部分便是大学在革新前沿中所扮演的强有力的角色；这个角色产生自使人获得巨大的个人财产权这一个人动机；由于这些利益刺激，工程师和科学家有强大的流动性；还有大量隐秘的公共消费。使所有的一切运转起来的是资本家。他们专门为一些预期回报而承担（并且扩展）高风险，这些回报可能偶尔会很高，但通常也只是—般水平。

日本人的秘诀非常的不同。首先，在大学里科学和工程机械系的博士课程通常只是有限地招收一些在学术界有远大抱负的人——在顶尖大学就学常常是最聪明的学生，但是招收的仍只是他们中的一小部分。美国革新系统中的大部分人（其智商与领先的参与者相当），只是为了一个硕士学位而留在学校。这如今被看做是基础教育的一部分，一个对不超过两年专业研究的本科学位的必要补充。之后，他们通常会直接加入一个较大公司的研究实验室。接着他们可能会被送到美国的研究生院学习，或者到日本的大学读兼职的博士学位——这是如今大学与公司合作的一个主要形式——但是大部分人，甚至是最聪明的人，会留在他们所在的公司，并期待在里面工作，而不单单是做专门的研究。他们的大部分工作是在团队里完成的，是与合作多年的同事们共同完成的。在大部分的公司里，他们会称作是他们参与的某项专利（公司的财富）的发明者。他们可能会因为特别有功劳的工作而得到

物质上的奖赏。据说一个发明了特殊人造纤维制作程序并使一个大公司因此而成功的发明者除了工资额外得到了每年 50000 美元的奖金。但是由于研发小组 (R&D) 到处都有，他们的大部分工作在花费了相当多的资金后就结束了，而没有创造出具有商业价值的商品。同样的，通过公司自己的开发、整体研究、设计，产品计划和市场营销整个过程来推出新产品也是高风险的，而支持整个冒险过程的资金是公司自己提供的。

两个非常不同的秘诀，那么：研究院的优秀人物/企业家个人主义/风险投资/最终的 IPO 秘诀和公司的研究/公司金融/公司商业化秘诀。德国方式，与日本模式一样，毋庸置疑是属于后者，但是学术机构和公司之间的联系更紧，而且有更多的小企业在一些领域开始发展。但是相对于这两个国家与美国之间的差异，这种差别不是很大。

可以肯定的是，对美国仔细的考察几乎可以无疑地表明美国也同样属于后者：公司秘诀产生大量的革新活动（即使不是硅谷和网络股带来的特别价值，改革也产生附加价值。尽管美国的计算机产业的生产率每年增长 40%，但在 1999 年，它仍然只占美国国民生产总值的 1.2%<sup>①</sup>）然而，尽管日本人更倾向于夸大它的重要性，它似乎表明投资秘诀在美国模式中确实扮演了一个非常重要的角色，但在日本却只是一个小角色——但也许伴随着工业部门内部相当大的变化。制药方面的改革更倾向于跟随在两国内占有主导地位的公司的模式，而电子方面的改革则不然。

所以第一个判断（关于日本/德国模式更适于发展，但却不适于第三次工业革命灵活的新经济的争论更为复杂）是，如果在某些区域企业家崛起的秘诀相对于公司秘诀有明显优势，而在其他领域公司秘诀有优势，那么总体经济增长率容易依赖于未来世

<sup>①</sup> *The Economist*, 24 July 1999, p. 20.

界范围内的产品结构以及个别国家的专业化生存能力。关于这一点讨论是很多，而且在不断增长——并且至今仍无定论。两篇最近的论文比较了德国和美国一致认为日本/德国模式的强处在于它使学习和发明在其中累积而不是分开<sup>①</sup>（德国生物工艺学在平台科技方面很强，而其具体的疗法则并不强；常用商务软件是德国和日本公司似乎都做得很好的一个领域，而市场化的软件包更适于接受风险的企业）。除此之外，两篇论文中的分析遭受到那些科技和贸易专业化模式的特别经济原则带来的痛苦。以上列出的因素是作为日本/德国模式的优势——工人的参与，和供应者稳定的关系，足够的资金，内部管理人员的责任心——以不同的方式应用于不同的产业中，在这些产业中宿命论的预测是危险的。

另外一个问题，毋庸置疑，就是美国模式的强大吸引力是否会使日本的公司秘诀从长远来看没有生存能力，即使是在那些有明显优势的领域内。《经济学家》指出日本并不缺少天才的软件工程师，但他们“大部分都在为大型的电子公司工作，而不是独立地创立企业”。《经济学家》认为并总结道：“证券选择，副产品和设备生产订货（IPOs）的讨论中都提到，在有关接受因特网的讨论中缺少了一种背叛。到底多久以后，在富士，东芝和NEC的更聪明的年轻程序员才能决定孤身作战，独创事业？”<sup>②</sup>

---

① Steven Caspar, Mark Lehrer, and David Soskice, 'Can high-technology industries prosper in Germany?', and Andrew Tylecote and Emmanuelle Conesa, 'Corporate governance, innovation systems and industrial performance', 收入 *Industry and Innovation*, 6 (1) (June 1999).

② 7 August 1999, p. 57.



## 第七节 产业方针?

在两种秘诀的平衡方面，德国显然更接近日本模式而不是美国模式：刚刚顺便提到软件，最近的一篇文章指出，两个大的软件公司（西门子 - Nixdorf 和奔驰的一个子公司）在一个不好的开始之后，近几年来已经开始在 IT 服务和通用软件中占有市场份额，尽管像刚刚提到的，德国（像日本一样）在整装软件方面做得不够好。考虑到国家革新系统中另一个重要的尺度即众说纷纭的产业方针问题，就更加难以对这些国家进行比较了。最简单的衡量标准——例如，在整个研究中公共基金数量——是很难计算的。比较成本已经足够难的了，更别说有效性的比较了，这个有效性包括（1）资金的少量投入，但是基金集中的日本前商业研究团体的官方大力支持的有效性（这其中有一些是成功的，有一些不然）；（2）地区政府大量不同的创制权和他们在德国的 Landes banken 和（3）美国联邦政府的花费总额（也许总数更大），部分地是用在如 Sematech 一样在公开的“极具竞争力的”计划中，一部分在为“双重使用”技术提供保障预算或大量的公共采购的掩饰下运用于研发队伍（R&D）的津贴。

## 第八节 智力资源

如果不把智囊团放在第一位，那么拥有可以将智力转化为有商业价值的产品管理秘诀根本是没有用的。以上列出的秘诀之间的区别不是没有关联的，因为在美国扮演重要角色的大学研究生院（加上英语语言，美国社会的开放，美国作为文化支配者的角色以及作为世界科学家的梦想之地）是大量科技天才移居美国的一个因素。浏览一下任何美国主要科学家和工程师的名单你就会

发现里面有相当数量的人员来自亚洲、欧洲和拉丁美洲，他们是在自己的国家受初步教育。日本和德国不是很吸引移民的地方（尤其是日本，因其终身雇佣公司），所以他们通过在欧洲和美国建立团体的研发（R&D）机构寻求别的途径，以吸引国外的智力资源。日本会越来越多地在中国设立这样的机构，而且很可能在中国的工资有很大提升之前，从中国吸引大量的 R&D 研究者。值得注意的是，在基因相似的前提下，拥有大量人口的中国达到与日本相同的教育水平且能任人唯贤时，日本有一个 IQ 考试得分高出平均分三个标准离差的人，那中国就会有 10 个人；而如果美国有一个这样的人，那么中国就有 6 个。

## 第九节 结 论？

这也许是个适合结束的地方，——正如日本在二十年中占有美国的专利领域的注册从 4% 上升到了超过 25%，那么在未来 20 年的时间里在科学研究以及产品和程序革新领域，中国可能将成为世界主导，这种可能是我们不能忽略的。那时的中国在整个世界经济中将占有重要的分量以至于它的资本形式将影响世界上其他的国家，而不只是他在亚洲的邻国。

到那个时候会有相当多的证据，来判断（我在日本和德国社会了解到的）“高质量生活”优势是否容易受到在国际市场缺乏竞争力和无法获得与其他国家相当的增长率的威胁。当德国被纳入欧洲经济圈或将欧洲纳入自己的经济范围时，它将明显地失掉了很多自己的独特性。日本将在很长时间内逐步成为一个更为自治的实体。在这个章节的比较之后，如果作一个总结便是我们没有理由假定——像最近美国的专利注册记录这样的简单标准让人无法假设——曾经使日本经济获得早期成功的潜在力量已经消失了。“赶超结束”理论，“错误的创造性”理论以及“增长疲劳”

理论，都无法让人心服，显然，日本不需要很长时间去恢复自信心，去稳定有用资源价值和未来资源的期望值，去使它储蓄率下降以满足它投资的需要。它应该这样做，甚至即便它会导致早期金融化程序的停止，即使这会抵制所谓强硬结构改革会很快地带来拯救的迷人论调，但也没有理由认为那些力量不该再次显现并且再次带来可观经济增长。

## 附 录 股票资本主义及其普及

---

全球范围内一个先人为主的观念是将“国家竞争力”和增长率作为一个尺度，以将当代日本主要解释成为“变了味儿的奇迹”，或者“不是奇迹的奇迹”。美国在讨论中问道，我们是如何被卷入的，现在谁还能够严肃地阅读这些十年前写的关于日本的活力和美国的萧条之类的东西，这些关于日本管理的优势，致力远期的贡献，合作的工业关系，良性循环，相关联的契约，保护性的交互持股，以及通过挑战市场逻辑繁荣日本的其他任何方式的东西？过去的十年毕竟证明了，有助于增加活力和竞争的是市场竞争，而不是互相支持的模式。而且带来成功的是追求自身利益的经济合理性，而不是盲目寻求企业联合的混乱规则。

在十年前开始讨论“资本主义的类型”时，米歇尔·阿尔贝尔的《资本主义反对资本主义》确实表明了莱茵模式的资本主义相对于英国模式有其长期的效率优势，而莱茵模式资本主义包括日本与德国、荷兰等等。另外他也指出它具有精神方面的优势——涉及到“团结与社会公正”，“谨慎、耐心、仁慈”，相对而言的是要求公正以创造“工业国家……狗咬狗的竞争和赤裸裸的贪欲”的英国资本主义。他只能悔恨：坚决引进英国的价值和制度的是欧洲，而不是英国要引进欧洲的。

我的这本书（就是编辑让我在这篇论文中做个总结的这本

书)，主要是试图证明在过去十年日本进行的英国式的改革浪潮，但是我争论的态度与阿尔贝尔的没有太大的不同。第十章（“好人一定没好报吗？”）确实讨论了有关竞争的问题，尤其是比较了两个系统的革新能力（但是如果它写于现在而不是18个月前，那么就会包括了更多的改革者的荒唐的主张，他们宣称现在需求不足的萧条状况可以通过供应方的“重组”得到改观——也就是说通过使低效率的破产和增加失业率来进一步破坏需求）。但是这本书的重点是改革的鼓吹者想要如何改变仍然相对平等和团结的社会结构，这种社会结构是构成日本的“资本主义”经济整体所必需的。

### 市场化和金融化

资本主义的类型不是固定的。比较一下20世纪90年代和60年代的英国股东利益至上的资本主义。在21世纪60年代，加尔布雷思们（Galbraiths）和熊菲尔尔德们（Shonfields）可以很有说服力地设计一个未来，那时，公司逐渐变成公共机构，改变由雇主控制并由熟练的管理者组织的状况，和他们的直接计划者分享相应的技术结构控制权。当今，苏联政体的崩溃加强了私有化进程和对竞争功效的信仰，而打破国家计划的虚伪的不仅仅是这种私有化和信仰，而且，就工作动机而言，公共服务逐渐被怀疑而不是被尊重。在过去的20年里，工会的力量被削弱了，社团主义被当作是一个肮脏的字眼；商业出版社充斥着有关兼并、可能的兼并或失败的兼并的轶事；劳动力市场的灵活性就是一切，长期工是过去所谓封建制度黄金时代的回声；供给商激烈的竞争取代了传统的“消费者的市场”，按劳分配，股票认购权（而不是工资）成为行政人员获取丰厚报酬的方式；股票市场分析家成为公司良好运作的受尊敬的仲裁人。



如果人们想要用抽象术语总结出这些过程，“市场化和金融化”也许可以概括其主旨。前者本质上是经济在几个世纪漫长的过程中与社会逐步脱离而引向纵深的——一个发展，Polanyi 认为 20 世纪 30 年代完全颠倒了。涉及经济交易（包括医生与病人之间或学生与老师之间或公司与经理之间关系）的机构设置是基于以下的前提（1）个人利益的最大化是驱动参与其中的个体和合作团体的因素（即使不是惟一因素，至少也是主要的因素）。（2）除了一些不幸的市场失败的案例，由个人利益驱动人们之间的市场竞争可最大限度地依赖于福利事业。金融化相反地，指的是金融工业在经济活动总量中逐步加强的优势，金融控制者在公司管理中不断加强的优势，金融资产在总资产中的优势，市场化的证券（特别是股票）在金融资产中的优势，证券市场的波动成为考查商业运作的一个主要因素。《经济学家》近期提供了（金融的）“证券化”这样一个有用的词汇以作为装进我的“金融化”口袋里的最后三个术语。

### 模式的普及

Yergin 与 Stanislaw 描绘了在近几十年来支持这些转换的观念变得占有优势的途径，而且 Thomas Friedman 最近庆祝了他们的世界性普及化。但是最终有多么普及？英美模式的普及能否最终将那些经济机构具有社会含义的国家卷入？而这些社会含义的确立远比英国和美国更深刻。在普及之下所暗含的原因因素常常与“全球化”这个词混淆起来，但是他们是多样的，而且需要被区分开，尽管它们可能直接或间接地都被追溯到上个世纪惊人的技术进步以及交通费用的降价。

在日本正被采用普及的技巧包括以下内容：

——直接的观念效果：很多给股东提供信息的工商管理硕士

和真正相信新古典主义经济的经济学博士的归国加强了美国模式的说服力。而且美国的迅速发展，有关新经济讨论和对硅谷风险式投资模式的信仰更加强其说服力。这种观念通过《华尔街日报》、《金融时报》和《经济学家》不断被传播到日益增加的日本读者中，并通过读者中的一个重要部分——日本出版界的编辑人员，传播开去。

——国外公司对经济的缓慢渗透力和它们对英国雇佣惯例的引进，在以高薪吸引最好最聪明的年轻人的金融工业中产生了最强的效果。

——日本主要公司产品和市场营销的国际化，导致（1）在与外国公司交易中遇到的契约惯例问题的日本公司间引入契约问题，（2）管理者普遍意识到要享有英美同行享有的更广范围的自由控制权。（3）（短暂地出现在20世纪80年代后期的全盛时期）领悟到使金融在国外市场流动的好处，尊重Moedy和标准普尔的估价，和对纽约证券交易市场行情期望，它导致了关于“全球标准”的谈论，许多美国会计业务公司接纳并通过必需的立法使外国投资者清楚了解日本公司的账目。

——国外，尤其是美国在日本公司股票投资资金不断增加的认购，有时使他们在董事会赢得一席之地，除此之外它们还赢取了对日本管理者施加压力的机会，以使管理者更加专注地为股东争取最大利益。

——在一些有关被外国竞争对手收购，效益滑坡的日本公司的案例中，值得注意的是，雷诺对尼桑的控制，和Riverside对长期信托银行的一部分的收购。

——国际论坛上的“区域游戏范围”压力。最好的例子是日本与美国（1990~1991）谈判中所谓的“机构障碍”回合，美国指出了200多种日本国内机构剥夺了美国与日本在公平条件下竞争的权力。日方只能指出80种美国机构阻碍日本公司的竞争！

## 日本有多么不同?

日本经济在 20 年之前, 被推崇为“日本模式”, 而如今却成为改革者改革的对象。在进一步展开前, 将日本经济的主要特征作以下简要介绍:

——大型商业团体。由大型董事会管理(由小的董事会成员委员会组成), 其中大部分成员是在为公司工作大半辈子之后, 在他们五十出头的年纪时, 才被任命为高层行政人员(因此没有为管理天才准备的劳动力市场)。他们中间产生的董事长的工资, 是工资结构中的最高一级, 而他在 40 年前作为一个新毕业生被录用时就已经被纳入这个系统, 而且只是在他过去等级上略有增加(这个例子很像是过去在撒切尔夫人领导之下, 开始到市场招募长期秘书人员之前的英国行政机构) 还有其他类似的, 为其他所“固定”(与兼职或临时工相对而言)的白领或蓝领人员制定的工资等级标准(也就是说工资尺度与“工作难度”分离)。他们对在契约允许的时间范围内提早退休的人有绝对的保障。一个公司下属的只雇佣工会会员的工厂工会, 通常与公司有正式的契约, 具有关于策略问题的协商权和主要雇佣问题的共同决定权。

以上的特征, 可以使我们感觉到, 这样的公司更像一个团体而不是契约组成的网络, 管理的董事会作为企业团体的长者而不是股东的代理。公司被看做是一种超越个人的, 有历史、有个性、有名声, 如果每个人适当地工作, 它还有未来的实体。这种公司的两个独特观念是在 20 世纪 80 年代为英国商业学派所颂扬的重要因素: (1) 长远考虑: 愿意牺牲短期利益以获得长期利益; (2) 调动公司普通职员自我培训和提高整体素质的积极性。

这两个特点的前提是赋予大部分大公司“稳定股东”身份的

交互持股系统——它们与为它们办理贷款业务的银行，与为它们办理保险业务的保险公司，或欲与它们有交易和合资关系的其他工业和商业公司互相持股。相互稳定的持股防止了敌对的兼并（这是英国公司担心其股东价值的最主要的原因）。

——关系贸易的模式，也就是同行业公司间长期合作的模式，这种模式能够保证在动荡不安的市场中不被淘汰——例如主银行和委托公司，或者汽车公司和他们的供应商。你不会为了每月6次的订单，用电子邮件去采购最好和最便宜的挡风玻璃，你会和与你建立合作关系的供应商合作以确保挡风玻璃的质量是好的，你制订出一个价格可以使一方在一年收到更多的利益，然后另一方在下一年获得更多利益，但是从长期的双方的供求来看，这是双方都能接受的平等的利益分配。

——同行业竞争者间的竞争与合作的平衡，比其他行业更倾向于合作：他们建立了强大的工业联盟和心甘情愿地遵守管理规则（与政府机构协商以达成法律规则），这些规则可以消除一些潜在的竞争因素；他们常常以半信半疑的态度尊奉反垄断的自由贸易法规——例如，啤酒卖主的寡头统销，或者在报与报之间，默契的价格协议，都使竞争（真实但不残忍）集中在质量和广告上。

——政府所扮演的强力角色。在工业方针上，不只是促进经济增长和国家竞争力，还有在分配问题上，监督规章的设置（其中有被强制执行以达到平等）——保护小企业（例如，市场分割，这使强大的威士忌生产商与小酿酒市场不发生干系）。或者为衰退产业提供（不断递减的）保护，补偿和再培训等多方面的帮助。在福利上，建立养老金体系以适应经济增长，并且维持一个国家的健康卫生系统以防止私人护理大幅度增长。在教育方面，保持一个公立的中小学占主导地位的教育体制和国立广播系统。

我们可以从很多方面来大略地描述日本与英美不同的“资本主义类型”之间的区别：倾向于稳定的“关系”与仅仅是契约上的贸易关系相反，自愿接受合同约束而不是坚持开放的选择（安全与自由）；自愿承担（在贸易关系中：银行关系，控股公司和被控股公司之间的关系）合同规定范围内甚至是超过这个范围的道德义务。

### 真实的改变

根据日本在当前占主导地位的改革观念，所有这些都有益于赶超型经济的高速增长，但在当今国际强大竞争的新时代里便失去了功效。放松管制，透明，竞争，消费者主权，风险越大，回报越大，这些是当今占主导地位的标语。有效的公司管理必须取代内部控制。无关紧要的政府机构必须精兵简政。养老金个人负责制必须取代国家已无法再负担下去的膨胀的福利系统。交互持股只能说是小心谨慎地容忍内部低效率的一个窍门，是防止适当地分配资源（只有市场的力量才能确保）的一个窍门。

尽管如此，实际上体制的改变已经走向边缘了，一些公司把他们的董事会分割成两个，并为策划董事局引入一两个外部的管理者，却没有任何人清楚股东代理人的角色。而六年前只有一部分公司的董事长或主席在伦敦或纽约创制了资金管理者，现在却有大批这样做的，但是远远少于 Mannesman 的 60%，而其资金有 40% 在国外的日本公司的数目仍很小。几乎所有的公司都开始实行不太讲究资历，所谓的功绩加薪和晋升体制，但是，甚至在充满活力的雷诺的管理下的尼桑，最近董事会的任命也不过从传统的 51~52 岁降到了 46~47 岁。这种工资制度使得四十多岁的经理当中通常有 30% 高于和 20% 低于中等水平，即低于同年龄同行业的终身雇员的平均值，这也就是说在大多数公司只是



拓展了几个百分点。有关交互持股体制的问题正在热烈的讨论之中，但是还没有以数字统计的方式做出揭示。有关法律已被修改成了允许董事或高层管理者用股票认购权形式作为报酬，但是两百家左右采用了这种付酬方式的公司也更像是象征性的，而不像付给董事酬金那样的巨大。放松管制打破了损害消费者，以饱制造商私囊的一贯做法，但是除了一些如国内航空和汽油分配之类的工业，竞争的影响很有限。像他们说的一样，终身雇佣制得到了重新考虑，但仍然是那些自愿提早退休和破产的人不断地加入到失业队伍里来，而不是多余的被裁减的人员。劳动法规扩大了机构派遣和其他非标准形式的雇佣范围，但是涉及的数量仍然很小，有许多关于让福利社会卷土重来的讨论——标准的经济合作与发展组织的讨论，但是通过再分配劳动而不是资本收入的方式提供养老金，所谓的预扣所得税养老金制度依然充满着活力，而且最近在某些方面已经有所修改，这只能从老年化影响的角度来考察。同时，一个新的老年人的长期关怀保险刚刚出台，实行起来都会产生有利的影响作用。

### 长期社会改变？

即使日本人对于消费和投资重建起信心，且他们的经济再次保持持续不变的增长，即使即将来临的经济衰退严重破坏了美国的成功形象（长期以来的趋势也是沿同样的方向前进），也有理由认为迄今为止的改变是次要的。改变的缘由不只在于全球化以及普遍的霸权体制，也存在内部的演变。

现在的日本不再像以前那样是一个同类聚集的社会：背景，经历和价值更多样化，社会团结一致的精神已不再那么诱人。推崇“日本模式”的战后一代人是穷困的，他们在邮局储蓄的金融资产数量很少。更加富裕的第二代和第三代接班人更视股东维护

其权利为正当，更把股东至上奉为管理上的责任，这会令人惊奇吗？政府机构关心小人物的平等问题，部分是自民党人士争取小商业者投票的考虑，部分是议会与不可低估的社会主义政党达成妥协的形式，是战后阶级政治的一个遗产。由于竞选从地方网转移到电视，前者的重要性减小了，而且在今天社会主义政党已经溃散，也取消了混乱的反对立场，只有一小部分与工会保持着联系。

如果人们把日本与另外一个莱茵模式国家——德国比较，尽管德国的共同决策系统在法律中确立而日本的社团公司只是在社会惯例中确定，但是德国被英美模式同化的机会更大了。首先，在竞争、产业政策及金融结构等问题上，欧洲一体化进程是由一个与华盛顿舆论无争议的布鲁塞尔管理会领导的。德国管理者们已经被彻底地融入为管理天才而设的国际劳力市场中。德国的工会在坚持他们通过阶级斗争赢取的妥协方案——共同决策权的同时，也仍然意识到冲突的存在，并不期待资本家来作出一些不是资本家作的事，他们并不那么呼吁德国公众维护交互持股，以防兼并。一般就价值观念而言，日本与美国间的文化差异远远大于美德之间的。

也不要忘记经济机构的普及不能从地缘政治学中分离出来。中国将迅速成为亚洲最强大的经济大国，中国对股票资本主义充满热情，但是它团体经营的传统更强。由于日本在冷战中处于美国阵营中，它对美国模式的理解大大提高了。当中国寻找重新走到美国在亚洲军事统治的前沿阵地的可能时，日本怎样确定自己的位置将是日本式的“资本主义类型”得以存活的决定性因素。

罗纳德·多尔

# 主题精品图书推荐

---

国际形势路转峰回 社会思潮风起云涌  
捭阖纵横指点天下 浊清是非盖棺论定

本丛书汇集了一批卓越的资本主义研究专家的前沿思考，立论新颖、富于原创性，充满思辨色彩，字里行间洋溢着作者对异质文化的尊重和强烈的人文关怀。立足于对西方新兴资本主义发展理论作全景扫描，现已推出“资本主义研究丛书”七部——《资本主义的终结》、《赌场资本主义》、《资本主义反对资本主义》、《新资本主义》、《帝国主义与依附》、《公共生活与晚期资本主义》和《历史资本主义》。

读者对象：经济学、社会学领域研究人士，党政军领导干部及理论宣传工作者，大学文科专业师生

**资本主义的终结——关于政治经济学的女性主义批判**（资本主义研究丛书）

J.K. 吉布森-格雷汉姆 著

大 32 开 定价：28.00 元

2002年8月出版

ISBN 7-80149-689-2/D

本书是有关资本主义霸权的论述，而且反对这些论述。它殊途同归，是迄今为止人受到抑制的有关部门经济多样性论述的出版和发展展开了一片散漫的空间，希望对经济学发明的反资本主义政治会有所贡献。

读者对象：政治学、国际问题研究人员、大专院校师生

### 赌场资本主义（资本主义研究丛书）

[英] 苏珊·斯特兰奇 著

大32开 定价：16.80元

2000年6月出版

ISBN 7-80149-283-8/D

苏珊·斯特兰奇（Susan Strange 1923-1998），英国著名国际政治经济专家、国际政治经济学创始人之一、英国瓦维克大学国际政治经济学教授、伦敦经济学院荣誉教授，著有《赌场资本主义》、《英镑与英国政策》、《贸易顺差的国际政治》、《国家的退却》、《疯狂的金钱》等书。

本书作者是世界上第一个预言亚洲金融危机的人。书中提出：现代资本主义体系已变得像一个巨大的赌场，它使每一个人都毫无选择地被卷入其中。美国是这个赌场的导演和决策者——即使美国没有显赫的军事势力，但是美元在国际贸易、投资和金融中的主导地位仍决定了美国的霸权地位。本书重点探讨了自布雷顿森林体系崩溃以来，所形成的现代国际金融体系的弱点；形成今天的赌场的原因；美国的国内决策在其中所起的作用以及为了避免今后出现全球性金融、债务危机；如何冷却现在的赌场

读者对象：政治学、经济学、社会学教学研究人员，金融证券业人士，理论宣传工作者，党政机关领导干部

### 新资本主义（资本主义研究丛书）

威廉·哈拉尔 著

大 32 开 定价：28.00 元

2001 年 1 月出版

ISBN 7-80050-234-1/C

本书主要介绍美国资本主义企业管理方式的变革，作者认为“旧资本主义”以追求最大利润为目的，企业的管理方式主要是企业主说了算的“独裁主义”。“新资本主义”则以说服社会为目的，雇员、工会，甚至顾客和客户参与决策和管理。作者还认为，资本主义制度和社会主义制度各有所长，各有所短，彼此补长取短，可使各自的经济顺利发展。

读者对象：经济工作者，国有企业厂长、经理

### 资本主义反对资本主义（资本主义研究丛书）

[法] 米歇尔·阿尔贝尔 著

大 32 开 定价：17.00 元

1999 年 10 月出版

ISBN 7-80149-216-1/D

米歇尔·阿尔贝尔 (Michel Albert)，现任法兰西银行货币政策委员会委员、法国伦理和政治科学院院士，曾任法国计划总署署长、法国保险总公司董事长。

该书认为，自由资本主义内部的阅墙之争主要来源于富有魅力的“新美国资本主义”和较为完善的“莱茵模式资本主义”之间的深刻分歧。其中，前者讲究的是个成功、短期金融利润和金融媒体化，包括以美国为代表的讲英语的国家；后者追求的目标则与其相反，包括以德国为代表的欧元区国家。



读者对象：政治、经济界研究人员，大专院校师生

### 公共生活与晚期资本主义（资本主义研究丛书）

[英] 约翰·基恩 著

大 32 开 定价：18.80 元

1999 年 2 月出版

ISBN 7-80050-326-7/D

本书详细介绍了韦伯和哈贝马斯等西方著名社会学家关于“晚期资本主义”的论点：晚期资本主义社会都生活在全是专业人员的官僚主义机构不断延伸的阴影下；官僚主义希望管理晚期资本主义国家的全体居民；由国家调节的资本主义制度容易受到瓦解和政治化危机的影响。本书是在国际、国内有着广泛影响的当代学术名著。

读者对象：社会科学研究者，理论宣传工作者，大中专院校相关专业师生

### 帝国主义与依附（资本主义研究丛书）

[巴西] 特奥托尼奥·多斯桑托斯 著

大 32 开 定价：28.00 元

1999 年 2 月出版

ISBN 7-80050-358-5/D

本书主要阐述了与“世界体系论”齐名的“依附论”。作者运用马克思主义的方法论分析了二战后帝国主义的新征和发展中国家社会经济结构的变化，研究了不发达国家新的依附形式，即工业、技术依附，以及这种形式对不发达国家经济结构和国际关系等方面的严重制约。这部著作在拉美和国际有较大影响，有助于我们进一步了解和认识国外学者对帝国主义本

质的论述，加深对现代资本主义的研究。

读者对象：经济学、社会学、政治学研究者，大专院校相关专业师生

## 历史资本主义（资本主义研究丛书）

[美] 伊曼努尔·华勒斯坦 著

大 32 开 定价：13.80 元

1999 年 6 月出版

ISBN 7-80149-141-6/C

伊曼努尔·华勒斯坦，美国纽约州立大学宾厄姆顿分校社会学教授及费尔南德·布劳代尔经济、历史和文明研究中心主任。

作者为当今世界四大社会思想家之一——世界体系理论的主要代表人物华勒斯坦，他把资本主义看作是一个历史体系，从其全部历史和独特的具体现实中加以考察。他还认为，应该把整个一体化的资本主义现实描述出来，探讨资本主义在经济、政治和文化等各领域的表现形式。本书附英文原文。

读者对象：经济学、社会学的研究者、爱好者，大专院校相关专业师生

## 当代西方学术前沿论丛

本丛书收录的学术前沿理论，大多都是 90 年代后逐渐为国际学术界所瞩目，并正在对国际社会科学研究产生着重要影响。本套丛书目前已出版《权利政治与公益政治——当代西方政治哲学评析》、《“第三条道路”与新的理论》、《公民社会与第三部门》、《社会资本与社会发展》和《治理与善

治》等。

### 第三条道路与新的理论（当代西方学术前沿论丛）

[美] 比尔·克林顿 [英] 托尼·布莱尔 [美] 安冬尼·吉登斯 著

大 32 开 定价：15.00 元

2000 年 11 月出版

ISBN 7-80149-230-7/D

本书是西方政界、学术界人士对“第三条道路”的回应性文章集，包括克林顿的《新民主党的希望》、《1999 年国情咨文》，布莱尔的《第三条道路》，吉登斯的《左派瘫痪之后》等颇具影响力的佳作，在一定程度上折射了“冷战”结束后资本主义内部的纷争及变迁。本书由中央编译局薛晓源教授领衔编译，译文流畅，忠实于原著，几乎无删节。

读者对象：政府决策部门人员、政治经济学领域研究人员及大学师生

### 社会资本与社会发展（当代西方学术前沿论丛）

杨雪冬 李惠斌 主编

大 32 开 定价：27.00 元

2000 年 8 月出版

ISBN 7-80149-307-9/D

学界对“社会资本”的研究是 20 世纪 90 年代才开始的，它是一个比较新的研究领域。“社会资本”主要是指建立在信任和合作基础上的社会关系网络。本书选择了该领域研究中有代表性的著作若干，比较系统地介绍了关于“社会资本”的各种观点，以及运用社会资本理论解释有关国家社会发展的案例研究。

读者对象：政治学、经济学、社会学领域研究人士及大学师生，党政

企事业单位领导

## 治理与善治（当代西方学术前沿论丛）

俞可平 主编

大 32 开 定价：24.00 元

2000 年 9 月出版

ISBN 7-80149-306-0/D

治理与善治是近年来跨经济学、政治学、社会学和管理学等学科的一个综合研究课题。它主要研究如何通过政府与民间的合作，善治国家，特别是地方、社区、公司、机关、学术等的治理结构，以达到提高效率、增强民主的目标。本书编译了目前学术界关于该理论的论文若干，内容包括治理与善治的概念、特征、演变、影响和实践。

读者对象：政治学、经济学、社会学、管理学领域研究人士及大学师生，党的企事业单位领导