

资本主义的多样性

R. Dore, W. Lazonick, M. O'Sullivan, 著, 谷宏伟 译

原载:《工商管理大百科全书》第一卷, 778-793 页

概览

法国、意大利、荷兰、中国、阿根廷——其贯穿于 19 世纪的资本主义制度的历史都有其迷人的特别之处, 尽管在这篇短文中, 我们关注的是英国、美国、德国和日本, 这四个国家是有关“莱茵河与盎格鲁—萨克逊资本主义”争论的中心, 在其所有简化形式上, 这些争论却都涉及到了福利和经济效率的核心问题。

回顾一下上个世纪, 这些国家的演进到底意味着怎样一种模式呢? 当全球化的压力无情地迫使很多国家放弃了深深地根植于其民族文化的习惯时, 这是一种渐进的趋同么? 这还不是事情的全部, 既然可以证明日本和德国的制度与美国在 20 世纪 20 年代而不是今天的制度更加相似, 那么, 国家干预经济的信仰作为 20 世纪的一个主要的异端学说, 这个思潮的起起落落(在不同的国家以不同的速度)会有良好的效果么?(20 世纪 60 年代“混合经济”的观点仅仅是对苏维埃式的计划经济的苍白反思么?) 回答几乎是否定的, 因为日本经济的许多明显的特征与这个国家没有多大关系。要不, 这向我们讲述了一种根深蒂固的文化保持顽固不化的故事么? 回答也几乎是否定的, 因为制度的演进(而且, 在日本和德国还有巨大的制度飞跃)是所有这四个国家共有的一个特征。进而, 它显示了一种盛衰变化律? 在 20 世纪 60 年代, 这些国家都有朝管理型资本主义发展的明显趋同, 接着在 20 世纪 80 年代, 当日益上升的自由市场的力量和机构投资者不断增加的权力产生了改革性的影响, 一些国家——主要是在一些盎格鲁—萨克逊国家——的发展又重新分道扬镳。接下来到了 20 世纪 90 年代, 随着市场的力量和投资者变得更具全球性, 并且增加了对日本和德国的影响, 趋同会再一次发生么? 这是一个可能的解释。通过回顾这段具体的兴衰史, 人们也许希望就趋同到底会达到什么程度得出一个合理的估计, 因为这毕竟是下个世纪历史的一个关键的决定因素。我们确实没有得出一个有把握的预测, 也许读者能够做到这一点。

1. 从管理革命到大萧条

英国

在 20 世纪开始之初, 美国和德国迅速崭露头角, 不过英国——这个“世界工厂”——

在人均 GDP 和出口方面仍然是世界的领先者；它的制造企业仍旧主要是在家族的掌控之下，那时，在没有系统的教育和培训方面的技术专家以及行政人员来建立管理组织的情况下，地域上集中以及高技能工人的充分供给使得英国还是能够主导世界的经济（参见 Burgess 1975；Hobsbawm 1984；Harrison 和 Zeitlin, 1895；Lazonick 1990：3-6 章）。工业部门在其他主要的资本主义经济中是以股权与管理控制分离为特征的，而在英国，业主制资本主义（proprietary capitalism）在整个 20 世纪的前半段一直存在。由于家族上的联系，总经理往往就是实际上的股东（Hannah 1983；Chandler 1990：pt 2；Church 1993）。甚至在以科学技术为基础的企业里，技术专家也发现，在他们整个职业生涯过程中，很难有什么机会能成为全面的“工人领袖”；而且，特别是在以机器为基础的企业里，劳动组织的控制权都保留在技术工人的手里（Lazonick 1985；Lewchuk 1987）。

如果位于（英国）中部和北部的工业是世界的工厂，那么伦敦这个城市就是世界的银行家，工厂和银行之间在社会地位上的差别是一目了然的。Rothschild 和 Barings 的技术与土地贵族的社会威望联姻（只不过是维多利亚女皇在 1869 年授予 Rothschild 一个贵族地位时没有给 Gladstone 同样的地位），那些成功的资产阶级制造商们将他们的孩子送到同样高雅的教育机构——“贵族式的公共学校”和牛津与剑桥大学，这些学校像为政治、法律、殖民机构以及农业/房地产管理提供精英那样，也为城市中的企业提供未来的精英（Cassis 1985；Daunton 1992）。并且，在没有儿子和女婿可以任用的时候，不断壮大的商业企业是从那些公共学校以及精英大学里的人文而非科学系来招聘总经理（Coleman 1973；Sanderson 1988）。英国的工程师从来也没有获得他们的美国、德国和日本同行们所得到的地位，化学和电气工程行业不像是在以机器为基础的行业那样，这些行业中的企业必然要招聘受过大学教育的工程师。不过，即便是在这些行业，工程师的地位也没有改善（Lazonick 1985）。

总经理控制着资源的配置，企业要依靠技术专家来改进工艺和产品质量并降低成本，总经理和技术专家之间在权利上的差距也是一个社会差距和文化差距。由此而产生的现代管理组织不发达促成了被称为“可纠正的低效率”的 1928 年自由工业调查，这是一个“个人主义代替合作，秘密代替公开，忽视营销、无差异以及经常对研究抱有敌意”的混合体（自由工业调查 1928，p.127）。

美国

在 20 世纪 20 年代末，管理型资本主义的一种更强劲的形式在美国发展起来。股权开始与管理控制权分离。世纪之初的大兼并运动在影响这种分离中起到了关键作用。直到那时，在“行业”证券中还不存在市场（与铁路和政府截然不同）。用筹集的货币或者（现在是可

交易的) 股票本身来收购业主所有权——典型的是告退的方式, 通过以股票和债券的流动来完成兼并, 华尔街(在 J. P. Morgan 的领导下) 在行业证券中建立了这种市场 (Navin 和 Sears 1955)。职位上位于顶端的是受薪管理者 (salaried managers), 他们通过工作使自己得以晋升, 在他周围是那些日益壮大的企业的越来越正规化的结构 (Chandler 1977)。在 20 世纪的头 30 年里, 那些占主要地位的大公司的证券被公众广泛地持有, 尽管没有多少股东对于行使所有权去监督公司经理感兴趣, 但是证券市场的流动性增加了 (Means 1930)。

不过, 证券市场在提供新资本方面仅仅起到了一个次要的作用, 在工业企业的下一步发展中, 是未分配利润而非外部资本成为投资的融资基础。如 Berle 和 Means 所指出的那样, 管理型组织由此变成了更加自治的、混合的组织, 并且与行政主管和技术专家结合到一起 (Berle 和 Means 1932)。它们大规模生产的技术大幅度地降低了对操作技术的需求, 从而使经理人员和车间的工人之间的界线更加清晰。

随着美国的工业从以机器为基础的第一次工业革命向以科学为基础的第二次工业革命转型, 更高的教育成为了为工业企业提供技术专家的核心 (Noble 1977; Servos 1980)。在所有权与控制权分离的情况下, 在其整个职业生涯当中, 这些专家在他们的企业里有可能升到类似于高层管理人员那样的主管位置。在教育和研究方面, 这些受过大学教育的管理者们在确保高等教育体系为公司需求服务方面有着浓厚的兴趣。他们开始创建自己公司的研究设备, 并且与主要的研究型大学发展起紧密的联系。

新的、更加自动化的工艺免除了对某些熟练技术工人的需求 (参见 LABOUR PROCESS), 不过, 发展和安装新工艺的高固定成本和制品所占用的材料成本意味着管理人员在维持工作的流程方面必须要赢得生产工人的合作。在 20 世纪 20 年代, “福利资本主义、-企业工会以及公司效率” 跟踵而至 (Jacoby 1977: 21)。在所谓的 “无工会时代”, 长期雇佣的承诺、人事部门对资历、员工福利以及下属的各级负责管理更加重视, 与更直接的、压抑的美国计划相比, 为对抗独立工会的威胁提供了一个更柔性的解决办法。 (Jacoby 1985; Lazonick 1990: chs.7-8)。

德国

在我们的两个后发展起来的国家中, 德国式的资本主义像它的对手英国和美国一样, 要比日本更深深地根植于它的历史, 比如, 它为工业化所作的教育上的准备是相当充分的。尽管日本在明治前的教育是初级的、传统的、道德和儒家式的, 但是, 德国这个国家建设 (state-building) 的雄心壮志 (尤其是在普鲁士耻辱性地败给拿破仑之后) 都为技术教育的发展提供了早期的激励。自中世纪以来, 在理工学院中, 高水平科技教育的传播, 以及在 19

世纪 90 年代建立起来的、培养更具实践技能的工程学院网络都为德国工业带来了一个竞争上的优势，尤其是在化学、金属、电动和重型机械方面（Gispen 1989；Konig 1993）。在上世纪初，德国出口余额早已经从纺织品和消费品转向那些以技术为基础的行业了。尽管和美国相比，家族企业在德国仍然具有较大的优势，但是，和英国相比，这些企业的继承者们更有可能接受过一个彻底的技术培训。在那些在家族控制下成长起来的企业中（即使在那个时候，在西门子、克虏伯、蒂森、沃尔夫等企业里，家族仍然持有企业资本的主要份额），受薪经理的科层制度让很多经过技术培训的人升职到最高的管理层（Kocka 1981；Brockstedt 1984；Pohl 1982；Feldenkirchen 1991）。

第二个明显特征是在统一前后的十年间成立的那些主要的银行——大银行（Grossbanken）——所起到的风险投资（venture-capital）的作用，一个典型的结果如下：银行自身的技术部门，或者后来其相关的托管（信托）团体，将对一个创业计划（entrepreneurial project）进行评估，并提供信贷资本，以促使新的创业成为一个盈利企业（a going concern）。然后这个主办银行（Hausbank）会安排一次公众股权的发行（floatation），以确保企业能够偿还它的银行贷款，同时把为进一步扩张融资的权利留给企业的管理者。即使在贷款偿还之后，银行仍然把持着监视会的席位（监视会控制着管理委员会的指定以及主要的财务活动），并且通过“不记名股票（bearer shares）”体系广泛地控制着代理投票权。在更大、更强的企业当中，它们与其他银行的联系冲淡了其对主办银行的依赖，但是它们之间的关系仍然被紧紧地保留着（Barrett Whale 1930；Kocka 1980；Pohl 1984；Feldenkirchen 1991）。

德国的管理型资本主义的第三个特征是在集体行动方面具有一个更大的动员能力以及对这个能力的进一步发展（参见 GERMANY, MANAGEMENT IN）。当地的手艺人团体和工业中的新团体的强制性会员资格（从拿破仑那里继承来的）为学徒体系在企业内部的广泛发展提供了基础，这些企业被引导进行培训，这并不仅仅是出于自身需要、也是为部门集体的需要。在传统行会组织的很多交易中，直接的连续性让这一问题变得更简单了——这是在“新兴国家”美国所完全缺少的一个因素，也是在英国被一个世纪缓慢的、先锋式的工业化所严重破坏的因素（Sorge and Warner 1986）。并且，这个连续性并不完全是一个“文化滞后”的问题，当俾斯麦寻求保留社会中稳定的手工生产以使工厂体系危险的无产阶级化保持平衡的时候，他通过在法律上支持许可证制度来有意识地培养这些传统。

俾斯麦式的机构还寻求一些其它的方法来对付不断高涨的工人运动，并且转移在那些较早实行工业化的企业中所看到的阶级对抗的危险，尤其是社会保险体系，在这方面德国可以说是一个先驱（Streck 1992：112）。劳资联合委员会（works council）以立法的形式支持工人运动，不过对运动加以限制的呼声在 19 世纪 90 年代也不断高涨，但是直到 1920 年和魏

玛共和国时期，由于存在一个更为强大的社会民主党，这些劳资联合委员会才与在就业合同和集体谈判方面不断加强的规制一道获得了法律地位（Braunthal 1978；McKittrick 1994：ch.6）。

对军工生产的扩张、后来军事上的战败、国际市场的丧失以及战胜国赔偿的要求，这些都给德国的经济一个毁灭性的打击。公司以强化其集体行动能力的方式来应对德国的经济危机，他们通过形成行业的康采恩（*konzerne*）制造了一个密集的网络，在公司之间互相持股和互为董事。在此期间，理性化过程和魏玛时期行业生产的集中都使工厂主的力量得以加强，并削弱了工人和工会的权力。手工业部门也不例外，它一方面为充满生机的工业企业所俘获，另一方面也受到了工人阶级社会主义的影响。在后来演变为纳粹运动的活动中，其挫折和恐惧有助于它们动员小企业部门与（“红色的”、莫斯科的傀儡，非德国的）劳工运动进行对抗（McKittrick 1994）。

日本

日本是后发国家中的一个后来者。在 1900 年的时候，它的工业化也才仅仅经历了四分之一一个世纪。从一开始，这个国家就寻求一种对西方技术进行引进和改造的战略。这一发展成就的关键是，在国家 and 先进的工厂主的支持下，迅速建立起一套高质量的高等教育体系（Yonekawa 1984）。与此同时，日本缺乏金属加工技术方面的熟练技工，而英国、美国和德国经过 19 世纪已经积累了很多这类工人。不过，渐渐地，通过教育和培训，它也发展了自己关键的金属加工部门，并且在第一次世界大战期间占领了欧洲不再进行供应的亚洲出口市场（Gordon 1985）。日本最终在棉纺织品和纺织机器的制造和出口方面取得巨大的进步，这些行业在 20 世纪 30 年代从英国的手中接过了世界领跑者的接力棒（Mass and Lazonick 1990）。当数量相对较少的棉纺企业结合到一起从事棉纺织品的加工时，他们和大量专门从事纺织的家族企业一起共存。汽油和电气发动机的广泛使用提高了这些家族企业在纺织、陶瓷、餐具出口以及工程零部件供应方面的生存能力（Minami 1976）。

在 19 世纪后半期，国家在军工、造船、钢铁、采掘以及铁路方面（于 1906 年国有化）的投资培养了许多早期的、规模巨大的企业。但是在这些国有企业中，很多企业的所有权和控制权掌握在财阀手里。这期间，诸如三井（Mitsui）、三菱（Mitsubishi）、住友（Sumitomo）和安田（Yasuda）等最著名的大企业出现了。与此同时，在包括纺织、造纸以及工程等在内的很多工业部门中，通过对关键的工程人员的培训（通常包括长期的外国定居者）进行投资，一些企业集团成功地创办了股份公司，这些工人可以对从海外引进的技术加以改造以适应当地的条件。在 20 世纪的第一个十年里，这些股份公司中有很多都和财阀有联系，而这些财

财阀在 20 世纪 40 年代成为世界上最大的企业集团（Morikawa 1992）。

财阀的所有权掌握在实力强大的家族手里，他们通过建立一些实质性的管理组织来经营其企业帝国。从 19 世纪后半期开始，他们就从这个国家的一些新建大学里招聘工程师和行政人员，并且建立了人员晋升体系，以确保这些管理者在其职业生涯过程中在企业集团内能够得到晋升。财阀和他们的子公司从战略的角度向公司员工提供长期雇佣的承诺。作为一个一般的规则，他们仅仅向管理层中受过高级培训的技术和行政人员做出承诺（Morikawa 1992）。但是，由于缺乏在工业技术方面训练有素的工人，在两次世界大战间的十余年，少数有创造力的企业也开始为重要的蓝领工人建立正规的培训和晋升计划（Gordon 1985）。不过，尽管这些关于组织联合方面的最初尝试延伸到了车间，但是在这段时期，一个明显的特征是具有阶级意识的保护运动的出现，这是由收入低以及就业不稳定的工人发起的。在 20 世纪 20 年代，这一紧张的、工业上的动荡局面引发了一次短暂的政治讨论，争论的一方是那些英国式合法斗争方法的支持者，另一方是支持“协调镇压”的日本移民的后代——德国社会政治学会（Verein für Sozialpolitik）。最终后者胜出，并且建立了对行业争端进行仲裁（往往是特别光明正大地）的有影响力的协调社会（Kyochokai）。

美国的“福利资本主义”对这些发展也有一些影响，实际上，在 1930 年，人们可能会有这样的想法：管理控制和吸纳工人（worker co-optation）是整个世界都将朝之发展的组织模式。

2. 萧条、战争、以及有分歧的发展

萧条改变了一切。在美国，福利资本主义让位于变得越来越制度化的、日益加剧的行业冲突就说明了这个问题。相反，在德国和日本，镇压和爱国动员混合在一起，并在 20 世纪 30 年代早期将阶级冲突送上末路，在同盟国的操纵下，由于遭到毁灭性的失败，所以只好成立两个国家。在德国和日本，从二战的灰烬中出现的是鲜明的资本主义体制，它的特征是：稳固的工人与管理者的合作，而且工人与管理者之间在权利和报酬上要比任何一个盎格鲁-萨克逊国家都更加平等。

在美国，新政（New Deal）的劳工法能够迫使公司进行集体谈判，不过，在衰退时期，它们谈判的力量非常受限，尽管在新政时期，政府对经济的干预有明显的增加，但是为了摆脱萧条，它将美国推入了第二次世界大战。在 1940 年，失业率仍然维持在 14.6%，虽然在 20 世纪 30 年代，工业企业并没有为它们的“钟点”工人提供稳定的就业，但它们还是竭尽所能地使受薪管理者组织保持完整；而且，事实上，在整个 20 世纪 30 年代都增加了研发方面的支出（Mowery 1986: 191-2）。在第二次世界大战期间，政府支出极大地提高了一些重要企业的研究能力和生产能力。

美国支配着战后的世界经济，在 1950 年，它占世界 GDP 的 40% 以上。这种支配也反映在美国后来在战后的国际机构中行使（并且会继续行使）绝对的影响力。战时的膨胀会和由欧洲重建派生出的需求、美国公司在拉丁美洲和欧洲的海外扩张、以及集中在高技术军事方面的冷战支出一道持续下去。企业管理控制的加强会贯穿这个过程的始终。通过 1947 年的塔夫特-哈特雷（Taft-Hartley）法，公司和国家的力量结合到一起，而且 1949 年的共产主义浪潮使得行业工会不断增加的权利得以控制。与此同时，集体谈判的制度化以及劳动合同中的资历条款都使得蓝领工人就业的稳定性和工资水平得到改善（Brody 1980；Harris 1982；Lichtenstein 1985）。军事开支深化了企业、研究型大学以及军队之间的技术关系，因此也建立了战后的“军事-产业结合”——这是艾森豪威尔总统在离任的时候创造的一个名词，由约翰·肯尼斯·加尔布雷斯（1967）在《新工业国》中所准确地加以描绘的一种结构。

在英国，萧条的遗留下来的结果则是工党在 1945 年选举中获胜。当铁路、钢铁和煤炭——这些都是处于可怕的现代化需求之中的行业——的国有化和福利体系的扩张以及充分就业的承诺结合到一起的时候，它们极大地提高了国家的作用。只有微不足道的新鲜血液灌输到那些已经被国有化的落后行业的管理心脏中去，这也很少能改变劳资关系的敌对模式或者是令管理结构国有化。在私人行业，大企业增加了他们生产上的优势（与 1909 年的 16% 相比，在 20 世纪 50 年代早期，100 个最大的企业生产了制造业产出的 30%），而且，在 20 世纪 50 年代后期，接管活动最终降低了家族所有权和家族控制的比例。现在控制公司的那些受薪经理们仍然寻求仿效贵族式的英国精英，并因此割裂了他们和技术专家之间的相互关系，尽管他们仍然要靠车间工人来管理技术形式以及工作组织（Lazonick 1985）。与此同时，在伦敦，金融利益（包括以股权为基础的养老基金在内）都指望公开上市交易的工业企业能成为高回报的源泉。在 20 世纪 60 年代末，一种管理型资本主义的形态在英国发展起来。与在其他先进的经济体中出现的的管理型资本主义相比，英国的管理者在他们的企业内对“利益相关者”（stake-holder）只行使着很小的权利（Wright 1962；Hannah 1986；Chandler 1990：ch.9）。

在纳粹德国，高度集中的工业部门给第三帝国（the Third Reich）调整经济为战争动员打好了基础。备战和战争实际的爆发导致了公司间联系的加强，这是通过他们的主要的委员会和行业集团体系所遵循的强制卡特尔化的纳粹政策来实现的。特别是在 20 世纪 40 年代早期，纳粹迫使很多小企业将其行业的业务与大企业结合到一起，并以此改造传统部门。纳粹国家的独裁还通过将手工部门的学徒制培训结构和行业需求结合到一起对技术构成体系的形成进行干预，这也为现代的德国学徒体系奠定了基础（McKittrick 1994）。

随着德国的战败，盟国（尤其是美国）占领军的公开目的是要打破对德国独特类型的资

本主义的制度支持，并且用一个所谓的“自由企业”体系取而代之。不过，冷战的开始，以及认识到一个强大的西德经济可以用作对抗苏联力量的一个堡垒的重要性，这都导致盟国在这方面减少所承诺的责任。从战争中涌现出来的是一个古怪的新事物和旧事物的混合体：秩序解放的意识形态（ordo-liberal ideology）、强硬的竞争政策、强制性的专业协会（Kammern）会员、依旧强大和强有力的科层式部门企业协会、对集体导向培训体系的强化等（Shonfield 1965）。

德国资本主义最后一个显著的特征在战后的时期里完全地显现了出来。那时，阶级冲突被控制了，这一方面是通过在一个高度组织的工资协商体系中，由产业部门工会和雇主协会将就业关系的零和（zero-sum）元素制度化来完成的，另一方面是通过在一个共同决定体系中将正和（positive-sum）元素制度化来实现。西德的工业民主运动可能因为缺乏雄心壮志而失败，但是战后的共同决定制度给予西德一个全世界最广泛的、正规的雇员代表体系，这个共同决定制度确保在企业的监视会以及工厂和企业层次上的劳资联合委员会（works council）中有工人代表（Weidemann 1980）。

日本的战时动员从德国那里学到很多——特别是在小企业供应网络的强制一体化方面，它为现代的长期转包（subcontracting）体系打下了基础。不过，对于业已建立的所谓“日本管理体系”而言，战时的变化有着更加深远的意义。日本式“法西斯”（作为包括三个轴心体制的宽泛的词汇来加以接受）中的一些有势力的分支和德国的国家社会主义者一样强烈的反对资本家，而且是比德国的国家社会主义者还要公开的社会主义者。青年军官密谋（这为军队有效地摆脱所有政党的控制铺平了道路）杀害了主要的财阀的管理者和资产阶级的政客。管理者被指控对以股利和领导者奖金的形式从企业榨取收入更感兴趣，而不是将金融资源用于企业以及进而是国家的进一步发展。

许多年轻的官僚也抱有这些反资本家的情绪，因此当战争到来的时候，工业动员（industrial mobilization）被控制在狂热地相信组织效率而不是股东权利的那些人手里。在战争期间，证券交易所被关闭，而且官僚将银行贷款分配给那些特殊的企业。由经验丰富的管理者经营的行业控制协会也将零部件供应商的交易关系合理化，而且还控制原材料的分配。但是，对战后的公司有着最持久影响的措施是颁布这样的法令：要求政府部门支持在大企业中的委员会的任命。官员运用这个权力用经验丰富、能力胜任的管理人员和一生大部分时间在企业度过的雇员来取代股东代表（Okazaki 1994）。直到 20 世纪 80 年代外国企业进入之前，日本实际上并没有关于行政管理人才的外部劳动力市场。

在盟军占领下的战后财阀的解散是为巩固对公司资源配置进行控制的战时转变而服务的，财阀解散完全剥夺了财阀所有者的公民权，而且战争罪的肃清迫使大量顶级管理者离职

(Hadeley 1970; Morikawa 1997)。管理控制权留给了“三级行政人员”——他们是相对年轻的中层管理者，被派去追赶西方在战争期间在技术上的具有实质性的发展。如果他们的企业想要生存的话，就必须与实际的制造问题亲密接触，并且对有关商业化技术的需求具有敏锐的判断。随着证券市场在 1949 年的重新开放，这些公司的管理者以更加宽松的方式，通过建立一个与其它公司的交叉持股的网络，重新构建了财阀体系的企业内部关系和企银（企业和银行）关系。这一争取“稳定的股东”（优先股的股东）的战略在 20 世纪 60 年代被当成防备被美国公司接管的方式而得以极大地加强，资本的自由化使这种接管活动在实际上成为可能（Hodder and Tschoegl 1993）。交叉持股体系促使企业为了发展其组织和技术的力量而保持对收入的控制。这个对企业收入的控制接着为下列情况创造了金融基础：贯穿于“主办银行制”的、相对股权而言的、高水平的债务以及企业员工的长期就业。

战后的劳动合同是这个体系中的最后一个部分。战后随即开始的军事运动是由那些喜欢用社会主义来取代资本主义的领导者控制的（Moore 1983）。但是，在 20 世纪 40 年代末，草根工会主义（grass-roots unionism）和已经被工会取代了的战时工人委员会总是以企业为基础的；生产控制——工会接管了工厂的运营并将管理者排除在外——是一种常见的罢工形式，管理人员为降低产量而削减员工是罢工的主要原因（Gordon 1985: pt 3）。到了 50 年代中期，在动荡不安的局面中出现了一种稳定的折衷方式，它意识到了企业工会的谈判和协商的权利（这个工会包括白领、蓝领工人，以及在管理道路上处于工作头十年的大学毕业生），以及一种为雇员提供“终身就业”的隐性承诺（Cusumano 1985; Hiwatari 1996）。

在整个 20 世纪 50 年代，帮助把这个承诺变成现实的是第一次朝鲜战争的爆发以及那时强大的国内消费市场。日本的家庭消费增长是以雇员的终身就业能力为基础的，这可以让他们一道分享他们公司的繁荣以及由税收和农产品补贴政策及“社会企业”传统所产生的高度的收入平等。同时，在公司内部，多种技能的生产工人的发展同有组织的学习相结合，让工人和工程师相互影响，这使得后来在世界范围内被采用的日本的管理实践——其中包括质量控制、实时制（just-in-time）以及持续改进（continuous improvement, *kaizen*）——成为可能。

3. 20 世纪 60 年代：管理型资本主义的黄金岁月

20 世纪 60 年代末，在战后增长黄金年代的最后日子里，管理型资本主义似乎已经成为一种全球的模式。每一个地方，所有者（现在是股东）相比管理人员而言，就像他们很少对企业的日常行政管理进行控制一样，它们也很少对其名义上所有的组织帝国的战略方向进行控制。理论家们认为资本主义应以之为基础的“产权体系”已经被作了精心地修改。在日本和德国，所有权的司法模式意味着：在实践中，行业所涉及的管理人员仅受由银行和其他企

业管理者所建造的共同依存的关系限制，那些管理人员的世界观、利益和判断标准必须和他们自己的基本一致。在美国，和在英国一样，用加尔布雷思的话说，“也极不情愿地允许将权力从资本所有者那里作重要而持久的转移”，但这就是实际所发生的，加尔布雷思（1967；50）继续说道：“在股东会议上，一小部分股票象征着这样的仪式，在那里，平常的事务主要是由于一些细枝末节的问题而变的多种多样。剩下来的是由代理人对已经由管理人员挑选好的方向进行投票。”

加尔布雷思认为，大公司所从事的活动具有的技术复杂性要求对专家知识加以组合，从而可以把对决策的控制交给“技术结构阶层”。公司的运营计划，不仅仅是执行，要求有关贡献和评估的信息不仅仅由高级管理人员做出，而且也应该由一个包括一些下层雇员的大的团体做出。就像加尔布雷思曾经对其中的一个作者所说的那样，“每个人都打着领带”。被排除在“技术层”之外的是一些“外围的”生产工人和一些从事文字工作的工人，他们只有必须按照被吩咐的那样去行事（加尔布雷思并没有预期到 20 世纪 80 年代丰田主义——或者土星主义——甚至将车间层从被冷落的环境中也拉了进来）。

在现代的公司制企业当中，单个的企业家身份和个别的领导能力已经变得多少有些不相关了（Galbraith 1967：71）。进行规划的习惯正在扩张：“二次世界大战后不久，……通过至少提前五年将公司范围上（corporation-wide）的目标和系统性的性能控制明确地表达出来，一些企业开始将一个系统的方式正规化，借此，它们想变成它所想的那样。”（US Bureau of the Budget, Goal setting and Comprehensive Planning, 1963, 引自 Shonfield 1965）。麦格劳—希尔的一个调查发现，在 20 世纪 60 年代初，与 40 年代末的 20%相比，一份关于半数行业投资的企业调查显示，这些企业可以提前 3 年提供出它们投资计划的一些细节（Shonfield 1965）。

管理控制的合法性应该被称道，因为，基本上，它可以被看成是对商品的传递。增长率高（表 1），失业率可以容忍（表 2），而且在四个国家中，由于收入税相当可观，在大部分时间里是不可避免的，税率也是累进的，所以，收入的初次分配至少没有变得非常不平等，再次分配则更显平等（Blinder 1980）。

主要是作为公司就业和工会谈判力量扩张的结果，在 1960 年，美国的私人养老金计划覆盖了整个劳动力的 41%，是战后覆盖率的 2 倍以上。林登·约翰逊总统的大社会计划似乎要承诺：美国也将要利用生产率持续增长的某些成果来将其自身转变为福利国家。随着美国制造业工人每小时的实际工资在过去的几十年间每年平均以超过 2%的速度上升，而且大公司的蓝领工人变得更加的消费导向和政治保守，所发生的情况大多都被冠以“意识形态的终结”和工人阶级的“中产阶级化”。

表 1 人均 GDP：百分比，几十年间的年均增长率，1950s-1980s

	英国	美国	德国	日本
1950-59	2.6	4.0	8.5	8.6
1960-69	3.2	4.0	4.9	10.7
1970-79	2.4	2.8	3.1	5.3
1980-89	2.3	2.9	1.9	4.1

资料来源: Angus Maddison, *Dynamic Forces in Capitalist Development*, Oxford University Press, 1991: 216-19.

表 2 失业率：几十年间的年均百分比，1950s-1980s

	英国	美国	德国	日本
1950-59	2.5	4.4	5.0	2.0
1960-69	2.7	4.7	0.8	1.3
1970-79	4.4	6.1	2.2	1.7
1980-89	10.0	7.2	6.0	2.5

资料来源: Angus Maddison, *Dynamic Forces in Capitalist Development*, Oxford University Press, 1991: 262-5.

现在就说分配冲突已经被解决了还为时尚早，德国和日本都有了相对“有秩序的”和可预期的工资谈判体系，但是在英国和美国，罢工还是屡见不鲜。与德国相比，从 1966 年到 1970 年，每个雇员去参加罢工而损失的天数在英国是 38 天之多，美国是 95 次之多 (Flanagan *et al.* 1983: 225)。在英国，工厂一级的车间代表对劳资关系有着相当大的控制能力，“未经许可的”罢工，甚至是罢工的威胁也是一种最有力的谈判武器。是谈判的破裂和工厂代表的权力——其本身反映了英国行业的管理人员无法控制车间工作组织——使英国的制造企业如此容易地受到工人行动的攻击，并且，这也加剧了英国在生产率增长方面的落后 (Bain 1983)。

但是在 20 世纪 60 年代——在这十年冷战期间，社会主义者和自由市场体系差一点爆发一次核战争——有关“资本主义向何处去”的讨论的中心题目，对劳动与资本的考虑要少于对国家与市场体制的考虑。尽管直到 80 年代之前，关于“发展的国家和（或）规制的国家”的二分法对普通大众而言还是陌生的，“产业政策”一词也仅仅是稍早一点为公众所熟悉，不过，人们普遍意识到日本在 60 年代的增长要快于任何一个大国在此之前曾经达到过的增长速度，国家决不声言放弃所有的在战争中已经取得的管理和控制的权力。集体补贴和关税

政策、优惠贷款、将私营企业努力方面的思想和管理集中起来的五年指导性规划、投资卡特和衰退卡特尔等，在日本增长的良方里都被看作是积极的部分。

在欧洲，Andrew Shonfield 在他的《现代资本主义》中评论道，熊彼特和他的预言已经预见到了在英国、法国、意大利、瑞典、奥地利变得显而易见的情形。他的预测是：资本主义终将被社会主义化以消除经济危机的破坏，即“意义重大的权威的计算是由战后政府做出的，它们的行为与企业家类似，并成为整个体系中最重要、唯一的一个力量”（Andrew Shonfield 1965）。例如在英国，三方缔结的国民经济发展委员会与组织（National Economic Development Council and Organization）及其若干个部门的下属委员会有意识地将一个国民计划要素输入到对改进私人部门的投资和生产力所进行的刺激中去。

由于具有非常低的公有产权以及受到拒绝国家干预经济的自由市场意识的支配，德国和美国备受瞩目。不过，如同 Andrew Shonfield（1965）所指出的那样，和社会市场经济（soziale marktwirtschaft）中的社会部分一起，艾哈德所鼓吹的秩序自由主义（ordo-liberalism）中的秩序部分也深深地隐藏在经济中。在 1960 年，相对于英国只有 28% 而言，它帮助德国的税收达到 GDP 的 34%。分科层式、有组织的行业协会的力量是文明社会而不是国家的一部分，尽管它也起到一个重要的协调作用，但是，在国家的水平上，公众银行帮助鼓励和管理中小企业（Mittelstand）的增长。

就像在美国，如果波音和通用动力各将其总产出的 65% 卖给国内，雷锡昂（Raytheon）公司的 70% 以及洛克希德（Lockheed）的 80% 卖给国内，假设国家在生产受过培训和教育的人力中起到一定作用，而后史泼尼克时代（post-Sputnik）实现了这个作用的重要性的话，假设行业体系依赖于国家对总需求的规制，假设公司管理人员和国家官员（并且他们不断地交换目标）之间利害关系紧密地融合在一起，如加尔布雷思所认为的那样，那么谁还会怀疑行业体系会“发展成为国家的一个影子”，最终与苏联的计划体系汇聚在一起，朝着对自由和自治的更大的关注发展呢？当然，在“历史终结”那一天到来之前总可以很好地进行这样的预测。

4. 20 世纪 70 年代：急剧的通货膨胀和统合主义的反应

从 60 年代管理型资本主义向新自由主义的自由市场体系的转型是由 70 年代所受的创伤来调节的，新自由主义的自由市场体系是英国和美国政府在 80 年代最渴望的东西。通货膨胀这个核心问题对于全部这四个国家而言都是司空见惯的。问题的解决首先由阶级冲突的模式来决定。日本和德国在现存的阶级妥协或多或少保持不变的情况下，经过了 70 年代严峻的考验，其资本主义的模式都得到了巩固。美国，以及程度更加公开的英国，走出了为期十年的、正在进行中的权力平衡方面的决定性转变。

战后资本主义的大部分观察家认为，充分就业会导致通货膨胀，这是通过具体表现在菲利普斯曲线中的劳动力市场机制、以及由于工会谈判能力和公司管理价格的能力的增加这两者结合到一起引起的。不过，在 20 世纪 60 年代增长能提供工资和利润的时候，凯恩斯式的微调（fine-tuning）将通货膨胀控制在可接受的——甚至是温和的范围之内。但是，贯穿于 60 年代的劳动获得持续增长收益的更大份额的趋势在英国最引人注目，因为在那十年间的后期，利润的压榨明显影响了投资（Glyn and Sutcliffe 1972: Appendix G）。

在 OPEC 引发油价发生重大变化的过程中，商品价格也同时涨到了顶峰，这又极大地加重了引发通货膨胀的内在因素。在 1974-75 年，日本和英国的通胀率都超过了 25%。不过，日本在一年之内就将通胀率降低到了个位数，而英国在这十年间的后期仍然有两位数的通货膨胀以及一个比日本更高的就业率。

日本是如何做到的呢？它是通过在一个稳定的、构建良好的工资协商体系内的权力均衡的一个转变来完成的。它的“春斗（shunto）”体系是一个单一、分散而又同时性的国民的谈判回合，有一个明确的工资领导者以及数个月的时间，在这段时间里有对设定“预期模式”产生影响的公开的、谈判前的讨论。这些讨论往往假设雇主和工会具有某些意愿：对价格稳定和生产力提高方面的一个共同的国民利益加以考虑（这是在英国明显缺乏的一种要素）。不过，直到 1957 年通货膨胀被赶跑之前，工会——一部分是战后接着而来的一个交战状态的继续——有着相当大的发动谈判期间罢工的权力，而且也的确这么干过。但是在那个年代里，国民危机意识以及政府和雇主协会联合在一起发出的施工呼吁（jawboning）降低了工会保护工资收益的能力，并且减少了面向管理者的主动变化——这最终被证明是永久性的（Dore 1987）。

由于实际上产出（因而也是生产力）的快速增加可能是通过出口来实现的，对通货膨胀的控制做起来也就更加容易了，在 1975 到 1980 年间，出口贡献了实际 GDP 增长的 24%。日本达到了发展的最好阶段：世界水平的技术和产量，加之仍旧低于其竞争伙伴的工资水平。

最后一个重要的因素是日本政府通过赤字性支出来维持需求的意愿（以及能力，它还有一个仍然被高度控制的财政部门）。在 1975 到 1980 年间，有保证的债券发行从来没有少于政府支出的 25%，1979 年达到了 35% 之多。

德国也将其已经建构良好的分行业的工资谈判体系（这是由金属工人工会加以制度化的一个工资领导模式）进一步加强，并且通过一个可能叫做“保持距离型的统合主义”（arm's-length corporatism）的做法使其更具效率。雇主和工会联合发布工资方面的限制，这部分是由于他们都了解到：无论失业水平会有什么样的结果，德意志联邦银行都会无情地决定运用货币政策对通货膨胀进行控制的。“面对面的统合主义（face-to-face corporatism）”——

—1967 到 1978 年的联合行动 (Konzertiert Aktion)——也有助于在雇主和工会之间建立一个共同的预期,但是,工会参与的一个条件是在标准的设定上不应该有所企图,德意志联邦银行也不准备对单边行动在能力上进行妥协 (Streeck 1994: 121-2)。

德国没有从法国 1968 年的五月风暴和意大利的“热八月 (hot autumn)” (译者注:这是两次几乎使这两个国家陷入瘫痪的全国性的工人、学生运动)的溢出效应中幸免,而且在这个十年期间的中期的危机又以“野猫式”罢工 (wildcat strike) 的诅咒作为前奏,该罢工又为促使工资于 1974 年在数字上翻番的正规合法的罢工创造了时代背景。在那一年的年末,它们在温和的通货再膨胀措施方面达成了一致,不过,德意志联邦银行清楚地表明,作为回报,它将在下一轮对通货进行抑制,这一点它后来也真这么做了 (Kloten et al. 1985)。作为好处,工会于 1976 年在企业共同决定系统方面得到了重要的加强。

在企业 and 国家的水平上,是社会关系结构使英国的处境比其他国家更加举步维艰。行业工会 (craft union) 由他们的车间管理员 (shop steward) 来代表,工会控制着生产组织,并且通过“野猫”罢工 (也就是忽略了宪法程序的罢工) 来加强他们的这个控制,这方面的能力降低了管理者调整生产程序的权力,同时,对“收买”限制性惯例 (restrictive practice) 的需要也降低了他们对抗工资要求的权力 (McKersie et al. 1972)。相比其他三个国家而言,这个劳资冲突更精确地被描绘在政治体系当中——这个体系里有一个主要的工人政党和一个主要的雇主政党,由于他们无力解决对轮流上台的每届政府的不信任这些基本的冲突,于是他们也就都能获得足够的选举支持在政府中交替执政。

因此,通过反馈,彼此之间在行业和政治上的敌对升级,每一届继任的英国政府更可能对其他政党的“合理化”制度改革进行拆毁而不是修建。这破坏了双方将工厂工业关系 (workplace industrial relation) “制度化”的努力 (工业关系法从 1971 年开始生效)。即使在工党掌权的那段时期,“面对面的”和“啤酒和三明治”式的统合主义也从来没有真正的被实施过。社会契约并不比讨价还价交易高明多少,社会利益和工人保护立法对工资限制问题所起的作用也不过如此。在控制通货膨胀以及提高生产率方面的一个集体的最高利益的意识看起来很难产生,后者在稍小一点的斯堪的纳维亚国家里被用来对利益冲突进行修补 (Crouch and Dore 1990)。主要的工会谈判人员不可以取消对他们有选举权的工会所进行的限制,并且这些工会的官员也不能取消他们的厂级谈判者的合作。在工厂这一层次上,在增加工资的标准方面,“对额外的劳动进行额外的支付”的漏洞被行业工会和满腹牢骚的管理层所利用。收买限制性惯例 (体系鼓励工会为了目的而进行发明创造) 的谈判成了规范。从 1975 年到 1977 年,尽管实际工资在下降,从那以后,失业还是在很高的水平上,但是工资收益再一次超过了通货膨胀的增长,工作中断也屡见不鲜。说到这个国家的“难以统治”问题,特别是

在服务业，罢工的大量增加（在罢工中的平均损失天数从 60 年代的 3 百万天到 1979 年的 2 千 9 百万天）为撒切尔夫人在选举中获胜铺平了道路。

20 世纪 70 年代对美国而言同样是不幸的十年，它是以即将上任的卡特总统做出的有关国家“信任的危机”的讲演而告终的。美国的通货膨胀源于 60 年代末印制货币的需求，这是为了补偿在越南发生的一直不受欢迎的战争的成本。尼克松尝试在 71 年冻结工资和物价，73 年又一次这么做，但是这个效果突然受到了石油危机的冲击，这样的实验也没有再进行过（Gordon 1980: 141）。从那以后，政府越来越指望用货币政策来控制通货膨胀，并且放松金融管制，允许资本维持它的回报率。1974 年颁布了《雇员退休收入保障法》（Employment Retirement Income Security Act, ERISA），后来在 1978 年被修改，使养老基金（它们的真实收益率的大半被通货膨胀所抵消）能够通过在公司股票、高收益（垃圾）债券及风险资本基金上的投资组合来寻求更高的（即便是有风险的）收益率（Lazonick and O'Sullivan 2000），这为后来证券市场的发展埋下了伏笔。

这关系到劳工问题，工会谈判的力量推动工资先于生产率之前上涨，与工人的不和导致了旷工和低劳动生产率（HEW 1972）。但是，美国的劳工联合会和产业工人联合会（AFL-CIO）与民主党之间的关系，则完全没有作为英国劳工联合会（TUC）与工党联盟基础那样的真实的阶级仇恨，这不是美国政治的核心，如同在英国那样，这也不是引发接下来十余年的新自由主义的关键问题。更恰当地说，这个角色是由政府规制来充当的。在尼克松年代，政府规制的浪潮达到了顶峰，在 20 世纪 70 年代后期，反规制和放松规制的运动也有一个反应性的增长（在这场运动中，芝加哥的经济学家们起到了一个关键的作用），这为里根时代的前期定下了基调（Yergin and Stanislaw 1998）。

5. 20 世纪 80 年代和 90 年代

不过，工会权力的一个急剧的减少是盎格鲁-萨克逊国家所采取的新的管理措施中的一个关键要素。在这两个国家里，它不是通过立法（尽管英国在就业保护削减和禁止关闭工厂方面，以及美国在“工作的权力”的增长方面的国家立法都是重要的），而是通过衰退——1980-81 年英国制造业的一次大的裁汰以及同时发生的美国“蓝领”衰退——以及政府在公共部门工会（美国的航空业的管理人员，在英国很快继之以钢铁工人、铁路工人以及煤矿工人）一次马拉松式的辩论中取得令人叹服的胜利来得以实现的。

高端收入和资本收益税的削减、放松规制（特别是在金融部门）、刺激权益投资的税收备抵与劳动市场的“灵活化的”政策一起，都是里根经济学和撒切尔主义所共有的其他供给方面的政策。私有化（一个明显的有关利润动机重要性的信念的声明，这个利润动机是直接“与‘股东价值’信条联系在一起）是一个更为英国而非美国所关心的问题，因为英国需要

私有化的内容更多。众所周知，如果利润动机能导致效率的话，那么竞争就是一个核心的部分，但是，特别是在那些必定是由人为造成的、迄今为止一直被垄断的行业（在像铁路和天然气这样的自然垄断的情况下会有更大的困难）中，私有化涉及到大规模的规制代理机构的建立。

由于英国的行政机构、大学以及保健机构仍然有着十九世纪公共机构的中、上层阶级传统，撒切尔夫人的支持者们怀疑这些部门是伪善的，因此，另一个更加醒目的英国而非美国的现象是在报酬构成方面的朝个人的经营业绩主义的转变。像英国化学工业公司（ICI）、英国石油公司（BP）和尤尼莱佛（Unilever）这样的大企业的管理组织在职制和递增薪级表方面已经和行政部门类似。通过绩效工资和以市场价格的招聘来对其加以改造，忠诚的观点成为一种奇怪的、过时的记忆，这种观点曾经阻止一个银行的“终生”员工跳槽到另一个银行里去。市场动员而非对组织的责任开始越来越影响个人职业生涯和抱负的形成。市场原则被引入到了行政部门就业、大学教育以及一个范围更小的医药领域。

不过，新盎格鲁-萨克逊模式的一个中心的部分主要是在美国发展起来的，即股东价值的意识，其主要观点是：如果一个商业企业的运行是为了最大化股东价值的话，那么像为其所有者的目标服务一样，它也要竭尽全力贡献社会。在这个被企业所引用的最大化股东价值的概念中，股票价格扮演了一个重要的角色。下列情况都有助于管理模式的这个转变：作为对管理失职情况的反应的股东行动主义、在一个与投资组合指数挂钩（index-linked）的更大的基金中施行的用呼吁战略（voice strategies）对退出战略（exit strategies）的替代、动员大基金的技术和一个用于杠杆收购的垃圾债券市场的发展等。1982年的甘恩—圣哲曼储蓄机构法（Garn-St. Germain Act of 1982）为这个模式的最终的发展起了一个很大的推动作用，它允许储贷协会（S&Ls）从事有风险的贷款活动。不过，储贷协会的惨败并没有减轻机构投资者对公司董事会的压力。

管理者做出了反应，他们通过无情的削减成本，特别是通过缩减规模来寻求效率，这允许更高的股利和股份回购（在20世纪90年代末，后者成为公司向股东进行分配的一个主要部分，经常是通过债务进行融资）。由于不断地求助于那些使管理者和股东利益相容的工具，特别是股票期权，管理者被给予了过多的回报。20世纪的80年代和90年代见证了顶级管理者收入的一次爆炸，其中大部分是采取以股票为基础的回报形式（Lazonick and O'Sullivan 2000）。

英国是这些趋势的一个忠实的追随者，伴随着对国有养老体系所进行的分解，养老基金的增长（现在已经超过8000亿英镑并且每年以500亿英镑的速度在增加）和给那些被引导进入股权基金里的储蓄以特权的税收备抵进一步为这些变化趋势提供了动力。直到20世纪

90 年代，英国在管理者报酬方面的爆炸还没有出现，那时候，在刚刚被私有化的前国有企业的董事会中的“硕鼠”（fat cat）引起了——并且会继续引起——媒体的注意（Plender 1993）。在 20 世纪 80 年代，能够得到收入分配变化方面的数据的时候（OCED 1993），显而易见，这些数字也仅仅是在英国和美国正在扩大的收入差距的一部分，这种情况不会在另外两个国家内再现。

盎格鲁-萨克逊经济体内发生的这些制度方面的变化趋势在整个 80 年代到 90 年代得以继续——这在 1997 年因英国的工党政府的上台而被证实，很明显这届政府是支持新自由主义政策的，这些政策是他们曾经一度大声指责的，并且只有在通过对福利部门和雇员保护稍加关注的情况下才能寻求对它们进行修正。

不过，在 80 年代和 90 年代，这些国家间的一个重大的差别是在经济绩效方面：一个从停滞到充满活力的变化——而在美国则甚至是生机勃勃的变化。

在 80 年代，对美国的汽车、机器和电子产品的制造商而言，主要的问题已经成了强大的日本竞争对手的出现，他们拿走了美国和世界这些产品的出口市场的大部分份额，正巧当时日本的工资上升，日元坚挺。美国似乎要失去它的地盘，即便是在高技术力量的堡垒也是如此。IBM 的计算机销售额开始在十年中占了世界计算机市场大约 75% 的份额（受到冷战政府的研究基金和采购的大力支持）。出于对一个由硅谷创办的苹果公司的反应，它开始了其个人计算机业务，而且它的 PC 立刻成为行业标准，这让 IBM “克隆”出了像 80 年代的康柏和 90 年代的戴尔这样的公司，它们都在 PC 市场上占有较大的份额。IBM 的战略还制造了两个新的庞然大物——英特尔和微软，IBM 在 80 年代求助于这两个公司为其个人电脑提供微处理器和操作系统软件。但是，日本的竞争者在政府的协同合作研究项目的资助（这种资助在一定程度上会一直被争论下去）下似乎要后来居上。它们在占领半导体制造设备市场上的成功促成了一个与美国类似的反应——美国大肆为 Sematech 计划投资，并且在 90 年代初期始见成效。那个时候，美国历史上最长的一段繁荣时期开始了，它为各种技能的人才提供新的工作岗位，甚至连收入不平等的趋势也嘎然而止。位于核心的是高技术产业，其自身本土的人才资源又由于亚洲、欧洲和拉美的人才外流而得到极大的补充，美国在电子和生物技术方面（至少是在所选中的领域）的领先看起来会继续加强（O'Sullivan 2000；ch.6）。

不过，随着外贸赤字的膨胀，美国并没有完全使日本和德国的出口绩效黯然失色，他们的出口仍将继续建立在其长期存在的实力基础上，这包括：在一个其制度促进了不同权力阶层之间的合作的企业中的有组织的学习、加强与供应商的密切合作以及长期投资的意愿等（Lazonick 1990：ch.10）。的确如此，正如 McKinsey 的一个详细的研究结果所显示的那样，它们似乎得到了一个更低的资本收益（McKinsey Global Institute, 1996），但是这几乎不会对

竞争力造成什么影响；而且，在任何情况下，资本的生产力也不是它们的首选。实际上，日本在 20 世纪 90 年代的问题在于存有过多的资本：储蓄的向后弯折的供给曲线是需求不足的一个主要原因，随着利率下降会有更多的储蓄，这种需求不足，看起来，即便是强大的凯恩斯式的支出工具也难以治愈。

不过，夺取世界市场的能力（这两个国家的大国自信的来源，特别是在 80 年代后期处于泡沫之中的日本）因为一些别的问题而开始丧失，这些问题是：德国持续较高的失业率以及日本经济泡沫后的停滞。由于信心的严重衰退，所以向盎格鲁-萨克逊（即使美国）模式趋同的压力开始得到关注。

德国首先如此，其经济的出口绩效在整个 80 年代的增长都更加强劲，而且统一的过程一开始也促成了经济绩效方面的另一个的高潮。不过，失业率尽管在 80 年代初有实质性的上升，但是仍然维持在一个低于美国的水平上，并且比大多数欧洲国家要低得多。就这样经过十年之后，在 1992-1993 年间，当经济进入了二战以来最严重的衰退的时候，失业率也上升到了两位数。德国式资本主义的力量的谈论被关于德国作为一个工业区位的生存能力的忧心忡忡的讨论所取代。雇主在高工资、短工作时间、严厉的劳动力市场规制以及在德国流行的、已经伤害了德国企业的竞争力的高税收方面的呼声变得更加响亮。他们警告说，在公司结构（实际上这是社会市场经济的基础）方面，如果不采取剧烈的改革以确保对最终成果（bottom line）予以更密切地关注的话，那么它们将把生产移到海外。高级的管理人员看起来越来越受海外的（特别是在美国）公司经济中所发生的事情的影响，在吸收直到最近还被看作是德国经济周期中的诅咒的实践方面，他们显示出一个正在上升的趋势。在 20 世纪 90 年代中期到 90 年代末德国的一个股东价值运动中，诸如像戴姆勒-奔驰和德意志银行这样公司冲到这次运动的最前线，这些公司先前曾被看作是那种有特色的德国战后管理型资本主义体系的同义词（O`Sullivan 2000: ch.8）。

不过，公司资源配置的程序仅仅是与股东价值逻辑相一致所进行的彻底检查的开始。此外，当德国的管理者谈到股东价值对提高公司绩效的好处时，这一信条的忠实的信仰者怀疑这些管理者们是否知道他们的意愿和他们所说的那些话的意思。他们的转变可能与其努力维持对并购浪潮的控制关系更大，在这次浪潮中，管理者们被追赶的程度要超过盎格鲁-美国式管理实践的优良的任何重要承诺，这些盎格鲁-美国式管理实践的优良产生了较高的绩效。

不过，把德国花言巧语的管理者当成是哗众取宠、追求时尚以及自私自利的管理者加以解雇也许是个错误，从美国公司经济近代史中可以得出的最重要的教训之一是：如果对自己牟利予以恰当的激励的话，“组织人”可以被引导成为股东价值的一个热心的拥护者。

另一方面，德国体系的制度性防护也令人敬畏。企业内的共同决定机制以及协同的工资谈判体系依旧合法地、社会性地被保护着，并且被工会坚定地捍卫着，尽管所有的结构性变化到处都在削弱工会的力量，但是它仍旧强大。此外，随着出口绩效在这十年期间的末期加速上升，并对就业数字仅有微弱的影响，如果不直截了当地对实际工资和就业加以权衡的话，那么令人不解的是，降低寻求股东价值的浪潮会对那些被认为是一个国家最严重的问题以及

越来越被诊断为（除了在工会这个圈子里之外到处都是）是一个内部人/外部人的问题产生什么样的作用。科尔试图做的，以及施罗德在开始时很困难地继承下来的工作同盟（Alliance for Jobs）仅获得了有限的成功。给股东价值这种花言巧语的盛行是导致工会的毫不妥协的一个因素。

在可能改变日本独特的资本主义形式的诸多要素中，劳资冲突看起来是最无关紧要的一个问题。而主要的因素是关于国家自信方面的破坏性的损失，特别是在财政审慎的一个操之过急的爆发让 1995-96 年从后泡沫衰退中的恢复停止下来之后。今天，就像在政客、商人、官僚和大众传媒的声明中所反映的那样，大多数人的一个主要的看法是：日本的模式对于赶超型的经济可能是好的；但是，对于成熟经济中的新的、全球性的大量竞争者而言，它是笨拙的、没有生气的。活力源于竞争而非管理规划，因此需要整体性的放松规制、在企业间交易方面的更多的拍卖市场和更少的消费市场、积极的和灵活的劳动力市场。交叉持股扭曲了股价，应该被禁止。个人道德需要进行检查：每个人应该对其自身的年老和疾病以及在劳动市场上的被雇佣的可能性负责。股票的收益应该是企业绩效的一个主要测量指标。日本社会过去太专注于结果的公平而不是机会的公平，等等。

眼下的这个“哲学”中的大部分都逐渐地被反映到立法当中，允许持有公司股票、有利于股权回购的、放松交叉持股的、带来适合对抗管理者的股东的阶级式行动的、以及使作为行政补偿的股票期权合法化的法律，在 20 世纪 90 年代都被通过了（Dore 2000）。像索尼（45%的股份被外国人持有）这样最主要的企业宣布它完全坚持股东价值的目标。不过，即使在那些企业当中，实际的变化是另一会事。缩减仍然首先意味着将自然消耗延长。交叉持股模式依旧普遍。工资和奖金维持向下的刚性，股票收益依旧很低。在转包关系中仍然要考虑忠诚和责任的问题。

在德国和日本，它们体系的捍卫者们最近在说话的时候似乎更加自信了，丰田的主席（也包括杰克·韦尔奇在内）对一个听众说，不管他们的雇员信用的标准普尔等级有多么差，他们的企业还是不打算放弃终生雇佣（Nikkei, 8 October 99）。Altana 的主席对德国的《明镜周刊》（Der Spiegel）说，“盎格鲁-萨克逊式的冷酷的资本主义专注于利润最大化问题，这将在我们的体系中引发危机，并且会导致对社会自由市场经济那一极的认同减少”（21 May 99）。

日本和德国仍旧差别明显。尽管有一个和盎格鲁-萨克逊国家没什么两样的法律框架，比如公司法，但是日本的经济制度深深地融入社会当中。相比较而言，德国的体系从企业的法律防卫中获得力量，在德国所看见的关键的劳资关系被当成在一种结构性敌对情况下的清晰的、有意识的阶级妥协。在日本，它是社会式公司的一个部分，在这种公司中，管理者是与工人而不是与资本的提供者更加相似。体系不同，但是他们都产生了会继续和那些盎格鲁-萨克逊经济体截然不同的经济行为和价值优先次序（value priorities）。

6. 21 世纪资本主义的多样性？

这些国家会继续不同么？我们可能只给出一个使人困惑的答案。

首先，这种困惑是由 Albert（1991）在开始探讨“资本主义的多样性”的时候所注意到

的事实造成的，也就是，资本主义不仅仅只产生市场竞争和要求趋同的要素流动。尽管普遍意识到美国的生活方式也包括了犯罪的激增和不平等的急剧扩大，但是，鉴于其体系中所有的社会和经济效率的优点，很多德国人和日本人实际上还是羡慕（admire）美国的生活方式。

其次，困惑是由最近对那种羡慕加以巩固的现象所引起的——美国经济持续繁荣以及格林斯潘催眠似的劝说能力，他对世界的基金管理者们说，存在一个新的增长范例，在不影响美元资产价值的情况下，它将允许市盈率（price-earning ratio）、突出的保证金贷款（margin loan）、它的消费者债务以及其贸易赤字永远增长下去（参见 GLOBALIZATION）。

再次，困惑是由我们对某段时间的记忆造成的——在那个时候，鼓吹股东价值的商学院兴奋地谈论着规划、技术结构以及资本的社会责任；以及对更近的一段时期的记忆——当日本的管理者（是总体而言的，并不仅仅指生产管理者）被看成每个人的榜样的时候。

第四，尽管我们清楚地看到一些有关趋同或者是分歧方面的可能的决定因素，但是，由于对这些决定因素的影响进行评估是不可能的，所以，困惑也由此而生。在亚洲、俄罗斯和巴西的危机之后，寻找一个“新的金融建构”会让自由的资本流动放缓么？在盎格鲁-萨克逊经济体中，养老体系从公共的、被规制的固定责任向私人的、风险承担的金融资产转变会继续持续下去么？在其他的经济体中，这样的转变会成为一个重要的趋势么？随着中国在世界经济中的分量增加，中国的资本主义距离变成像日本那样的模式还有多远？

我们还是留给读者自己去预测吧。

译者单位：东北财经大学 经济学院

邮政编码：116025