

“范式学习论”的困惑与制度选择的条件(徐华)

[信息来源:]

[上传时间: 2006-07-23]

关闭窗口

“范式学习论”的困惑与制度选择的条件

-----由拉佐尼克《车间里的竞争优势》一书引发的思考¹

徐华

(中央财经大学经济系)

一、“范式学习论”与英、美、日企业制度选择的事实之背离

这里所谓范式学习论，是我近年来从一些制度研究文献中得出的一种印象。即很多学者的文献中往往有这样一种既定观念：第一，自市场经济在欧洲兴起以来，世界各民族就日益统一于一个全球化的单一环境里，展开生存竞争，谁取得了竞争优势，谁就成为最合理的制度范式；第二，因此，所有落后的民族必须向这个具有竞争优势的“最合理的”制度范式学习，这似乎是后进民族取得生存和竞争优势的唯一出路。

如果沉下心来想一想，这种论调仅就逻辑上讲，也存在着太多的漏洞，但是在中国近二十年向市场经济转轨的过程中，恰恰是这种范式学习论得到了最热情的追捧。或者毋宁说，上面描述的范式学习论是我对当下中国“向国际制度接轨”风潮的一种写照。支持这种学习风潮的理由，除了从范式国家舶来的各种论证其制度合理性的理论以外，最强的也是最简单直白的，则莫过于胜者王侯败者贼的逻辑。但是，不论对制度范式的经院式证明多么的令人信服，也不论胜者王侯败者贼的逻辑多么的强力，向范式学习的热情却一再受到现实的打击，播下的是龙种，收获的却总是跳蚤。国有企业改制就是一个典型的注脚，先是认为学美国版的所谓现代企业制度，搞股份制改造是解决问题的灵丹妙药，到了今天，国有上市公司问题百出的时候，范式学习论者的诊断倒是非常简单：问题在于没有股份全流通，没有美国式的股市监控机制，没有美国那样的经理市场，没有美国那样的健全的法律，没有美国那样的社会保障制度。一句话，所引进的制度范式不奏效，不是范式有问题，不是学错了，而是学得还不彻底，如果把美国的制度环境彻底学过来，就万事大吉了。然而，范式论的这种彻底学习的论调，却使遵从者在现实中面临一种两难处境：一方面此种逻辑貌似有理，给人一种“登山百里而半九十”的号召力；但另一方面，面对现实的人们又会感到这就像十多年前刘晓波提出的“三百年殖民地”的“宏伟计划”一样，几乎是一个不可能的任务。

尽管拉佐尼克本人实际上也是一个范式学习论者，但他的《车间里的竞争优势》一书，

却给我们一个对范式学习论进行反思的好机会。这本书以世界市场经济竞争中的三个企业制度范式-----英国范式、美国范式和日本范式-----的先后继起为线索，以企业制度的劳动雇佣制度层面为核心，用历史分析方法探讨企业制度取得竞争优势的规律。

就拉佐尼克所提出的三个先后继起的“最合理”制度范式这个事实本身而言，沿着范式学习论的思路，我们就自然需要追问，后起的范式是不是向前面的范式学习并推陈出新的结果？那么这个过程又是如何进行的呢？然而，当我们深入到拉佐尼克所展开的细节时，却不得不注意到这样一个完全跳出上述范式学习论预设的问题之外的事实：即每一个后起的范式之兴起，并不是对前面的优势范式学习的结果，而是从一开始就另辟蹊径、甚至是对当时时代范式的抵制和背叛的结果。

在十九世纪中后期，英国的劳动雇佣制度是保持英国工厂的世界竞争优胜的基础，是企业制度的范式。这一制度范式的主要特征是由技术工人以内部下包制的形式控制生产管理，拉佐尼克主要以纺纱业为例描述了这一特点。所谓技术工人控制生产管理，就是工厂主对纺纱机操作工（技术工人）实行计件工资制，按照产出的纱锭数量计算报酬。而每个技术工人组织一个由自己雇佣的助手组成的小生产团队进行生产，操作工是这个生产团队的生产技术权威和管理权威（Lazonick, 1990, P43-44）。拉佐尼克论证，这种技术工人全面控制生产管理的合理性，主要在于极大地节省了生产管理成本。一个是节省了配置专门的生产管理人员的成本开支，以及专门的工人培训成本。操作工自己既是主要的生产者，又是生产的组织和监控者，还负责在岗培训工人。另一个是节省了专职管理人员监管不利造成的效率损失（Lazonick, 1990, P94-106）。在生产者和管理者分离的情况下，总是存在管理者无法充分监控到生产者消极怠工的问题，即制度经济学所谓信息不对称造成的代理成本损失。而内部下包制下的技术工人控制生产管理，使得生产的主要参与者自己监控自己的生产团队，就会将这种信息不对称造成的代理成本损失降到最小。拉佐尼克说明，只要计件工资率能让操作工满意，则内部下包制节省劳动成本的优势就可以使英国棉织品以其低单位劳动成本，横行于天下。

但是，就是在十九世纪后期英国范式如日中天的时候，美国纺纱工厂主却没有学习他们的英国同行，因为技术工人控制生产使工人对计件工资率有很大的讨价还价权，而美国老板不愿意让自己对工资率的控制权受到技术工人的要挟。为此而采取的办法，就是干脆用机械技术替代工人的技能，剥夺技术工人对生产的技术控制力；以及构造管理科层，用人事干部和技术干部组织管理生产，剥夺技术工人的生产管理权，让工人彻底变成管理层规划和控制的机器生产流程上的附庸（拉佐尼克，第四章）。这实际上就是后来的美国管理资本主义企业制度范式在劳动雇佣关系层面的基本思路。但在当时看来，相比于英国范式，美国人的这种做法简直就是逆水行舟式的笨汉做法，在实践中是相当不合算的。通过剥夺技术工人的技术和生产权威的确可以部分地减小工人的讨价还价权，但代价是极大地增加了生产的固定成本，包括机器设备投资的成本和管理科层建设的人员成本。在二十世纪初以前的劳动密集产业为主导产业的市场经济环境里，这种模式并没有什么竞争优势。实际上，在纺纱业等劳动密集型产业，美国产品是依靠政府的保护主义关税政策屏蔽英国工业品的竞争优势，才得以在国内市场上苟延残喘的（Lazonick, 1990, P135）。

从事后的角度来看，美国范式胜出英国范式可以归结为机器的生产效率胜过了人力的生产效率。在既定的机械技术条件下，人的能动性的充分发挥带来的生产效率毕竟是有限的，而机械技术进步带来的效率提高的潜力则是无穷的。美国企业主依赖机械技术的改进而不是工人技术能力和生产积极性的发挥的思路，使其专注于机械技术发明改造的投资，只要有足够的标准化大市场，使机械化大生产设计的高速度充分发挥出来，则高固定成本就会成功地转化为标准化产品的低单位成本。到二十世纪上半期，以汽车工业为代表的资本密集型产业兴起以后，美国范式就脱颖而出了。直到二十世纪七十年代以前，美国劳动雇佣制度范式成为美国世界工厂的一块制度基石。在这个标准化大市场时代，美国范式无疑是世界各国企业学习的榜样，人们看不到还有什么制度能够比美国模式更具有制度合理性和市场适应性。

但是，二十世纪五十年代日本劳动雇佣制度的创立，恰恰是对美国雇佣范式拒斥的结果，是在二战后兴起的日本劳工运动对美国范式的颠覆中形成的²。美国范式在制度上的一个突出的特点是雇佣关系中的市场个人主义逻辑，即把工人个人的业绩和岗位责任与报酬联系起来，以劳动市场供求调节工资率，以物质刺激调动工人的生产积极性。工人完全被当成一种可以在市场中欲取欲求的生产要素。这种按照业绩和工人技能的市场价格确定个人工资的做法在二战之前也曾经在日本企业中被广泛采用，但是在二战之后，这种看起来天经地义的市场个人主义雇佣逻辑却被美国占领军唤起的劳工合法运动彻底推翻，工人提出了完全不同的业绩报酬关系方案，并受到随后重新被扶持起来的企业管理当局的认同。在重新调整过的劳动雇佣制度中，逐渐形成了后来闻名天下的团队生产、年功序列制和终身雇佣制，这套劳动雇佣制度处处与美国范式相反：团队生产与明确的个人岗位分工责任相反；年功序列制与个人业绩和报酬挂钩相对；终身雇佣体现的是一种对工人的终生责任，与美国范式把工人看成是市场上买来的生产要素相反，从而基本上颠覆了英美的市场个人主义雇佣关系逻辑。须知，二战结束时日本企业对美国范式的这种颠覆运动，正是美国军事、文化、和制度在日本取得压倒性权威的大背景下出现的，而且日本企业在二战之前已有学习英美范式至少五十年的基础。为什么在二战以后，日本企业雇佣关系不是更进一步向美国范式“合理化”，而是走向彻底的反叛呢？如果以范式学习论的视角来看，这种颠覆和重建运动简直是莫名其妙的，实际上，在日本雇佣模式建立之初，英国学者阿本格林（Albegglen）就对之进行了仔细的考察，对于日本企业在完全违背市场个人主义雇佣逻辑下，仍然可能有生产效率的现实百思不得其解。最后结论说，日本组织中有一条封建主义文化的尾巴，在市场竞争中终将淘汰³。实际上，直到日本企业竞争力得到充分肯定的1970年代以后，以西方理论为话语霸权的学术界也没有完全搞清楚日本反叛美国范式的动力根源到底在哪里。

一种范式在得到市场竞争力的证明的时候，其制度合理性是明显地摆在那里的。这也是范式论者强调必须向范式学习的最首要的根据。但是，从上述的介绍我们可以看到，后起范式在没有得到充分的市场竞争力检验以前，却甘冒风险，坚决地拒斥对既有范式的学习，难道企业家对未来的市场环境变迁有什么先见之明吗？而从范式学习论的角度来看，令人不可思议的还不止于此。在拉佐尼克提供的制度范式变迁的历史考察中，我们发现，当新市场环

境的变迁已经发生，老范式的适应性已经充分暴露的时候，老范式的企业家们却表现出一种很“不理智”的顽固性。这就比新范式创造者的“先见之明”更加不可思议了。

在进入二十世纪，英国纺织业品竞争力的衰退已经成为一个明显的事实以后，尽管多方呼吁英国企业应该向美国模式学习，但是这种学习的步伐却来得非常的迟滞，用拉佐尼克的话说，根本就不是学习改造，而是还在按照传统的路子应付。英国企业的这种“冥顽不化”似乎也不能简单地用制度惯性的观点来解释，因为如果在老产业中，制度改造和学习的难度还可以用既有产业关系中既得利益的阻力来解释的话，那么，在二十世纪初资本密集型产业兴起以后，英国本来有机会在新兴的汽车产业全面地学习美国范式，但是，拉佐尼克揭示的现实却是，英国汽车生产企业仍然在这个新兴产业复制了老产业的劳动雇佣制度

(Lazonick, 1990, P183-4)。即使在其成书的1990年代，在拉佐尼克看来，英国企业在学习的道路上也没有多大长进，仍然可以用“应付”来概括英国企业对策的现实。

再看美国。在二十世纪六七十年代，市场环境已经呈现为小批量多样化需求，要求企业有柔性化生产能力，而日本劳动雇佣范式恰恰适于柔性生产优势的发挥。尽管美国学者和企业对日本模式有了足够清醒的认识，在学习日本模式方面也做出了一定的努力，甚至直接引进了日本直接投资，让日本人在美国本土上复制日本范式(Lazonick, 1990, P298)。但是，主流的企业行为却是选择“退出”和“逃避”，通过向落后国家和地区转移部分生产环节，以低工资成本对抗日本的高生产效率优势，而不是按照日本雇佣范式彻底地重建其雇佣关系(Lazonick, 1990, P284)。

二、英美日企业制度选择与社会文化背景

范式学习论本质上是制度演化的选择条件的一元论，即认为决定制度选择的唯一标准是外在市场环境竞争，制度范式在既定市场环境下表现出来的竞争优势，即适应适应市场竞争的“技术意义上”的结构功能，似乎是必须向范式学习的毋庸置疑的理由。但与一般的范式学习论者不同的是，拉佐尼克强调，范式首先是一种劳资关系，每一个范式对于相应的市场环境的竞争优势潜力的发挥，都必须建立在一种和谐的劳资关系基础上。在拉佐尼克对英国范式和美国范式的历史演化分析中，清楚地呈现出这样一点：即范式本身并不保证范式中蕴含的市场效率一定会发挥出来。比如英国的技术工人控制生产管理的劳动雇佣制度模式，如果工人对雇主提供的计件工资率很满意，就会积极发挥生产管理的主动性，这个模式的节约固定成本的优势就会充分发挥出来。但是，如果工人对计件工资率不满意，则技术工人控制生产管理的模式就给工人以极大的消极怠工的空间，那样，这个范式的效率就无从谈起了

(Lazonick, 1990, P103-112)。再比如美国管理科层制，它也有一个命门，就是生产单调乏味，工人作为机器的附庸，对生产没有任何直接的兴趣，干劲大小全是看在钱的份上。如果企业能够给工人开出高于市场价格的工资和待遇，工厂门口就会挤满相对过剩的求职者，企业就可以用胡萝卜加大棒刺激工人的生产积极性。如果这种物质刺激不够强烈，则生产效率低下，再先进的流水线也无法得到高速度的运转(Lazonick, 1990, P233-251)。因此，在这样的视角下，雇佣范式就不是管理学意义上的仅仅是一种科学管理方法，而是要涉及到劳资双方的利益关系；雇佣范式也不是如当下流行的制度经济学所分析的是一种治理结构、一种

自利最大化的劳资双方的博弈均衡。它并不会因为雇佣双方的自利算计自动地达成合作均衡，而是可以有合作的均衡，也可以有不合作的均衡。

在清晰地呈现了一种既定范式下劳资关系博弈的两面性以后，拉佐尼克强调保证一个制度范式的竞争优势得到发挥的基本原则，即剩余分享——将一部分利润分给工人，这是劳资合作的前提。拉佐尼克强调，资本家只有舍得拿出一部分剩余，才能得到工人合作的回报，才能发挥既定范式的潜在技术效率和市场效率(Lazonick, 1990, P299-301)。

但是，拉佐尼克显然忽略了他的命题的另一个方面。即作为劳资合作的前提的分享剩余总是在既定范式之下进行的，在英国范式下，就是给予技术工人较高的计件工资率，在美国范式下就是提供高于劳动市场价格的工资，在日本范式下就是提供终身雇佣关怀。那么这里就有一个非常重要的问题：劳资双方首先必须愿意按照一个既定范式的逻辑进行交往。拉佐尼克并没有能够理性地追问：为什么英国工厂主愿意向技术工人的计件工资要价妥协，而美国工厂主却不愿意就范？为什么后来的英国企业很清楚美式管理资本主义科层所可能的技术效率和经济效率，却硬是不愿意接受这种模式？1970年代以后的美国企业为什么宁可选择退出本地甚至本土到国外设厂，也不愿意像日本企业那样给予工人终身雇佣保证和终身关爱？这显然不能用资本家在经济上的短视来说明问题了。

从这里面，我们可以看到的是，就各国劳资双方来说，实际上存在一种超越纯粹经济维度的功利主义的一种选择的“自由”，为什么要选择这个范式，而不是那个范式，并不是可以仅仅用市场适应性带来的经济效率、以及给雇佣方或劳资双方带来的好处来说明的。从上述新范式创生者不可思议的“先见之明”，和老范式固守者不可理喻的“冥顽不化”，都暗示我们，除了市场竞争环境之外，还有为范式学习论所忽视的制度选择的另一个约束条件。尽管拉佐尼克在其研究中没有做出上述理性的追问，而是不断地对资本家们的“短视”诉诸一种“哀其不幸怒其不争”式的谴责和教诲，但他的历史分析方法，还是给我们留下了非常丰富的思考线索。

十九世纪英国企业劳动雇佣制度形式是内部下包制，就其制度形式来说，不过是各国都不同程度地采用的计件工资制。但拉佐尼克指出，隐含在英国内部下包制背后的是技术工人对生产管理的控制权威。因此，理解英国企业固守内部下包制的根本，就不仅仅在于内部下包制对劳动成本和管理成本的节省，是否有市场竞争优势，而还在于，英国企业主为什么要认同和纵容技术工人对生产的控制权威。按照拉佐尼克的考证，英国工业革命期间，工厂中实行内部下包制，实际上是对工厂制度以前的纺织商人外部包买制的过渡。外部包买制，即商人将原料、机器租给农村家庭经济，由其生产，然后按照讲好的价格收购。在这个过渡期中，拉佐尼克强调了一个重要的历史情景，即对于当时的英国社会来说，工人进入工厂，并不是像一般后发工业化国家初期所呈现的，是一种值得向往的事情。在英国当时，与农业劳动的田园生活相比，工厂制度被认为是一种剥夺人性自由的制度，被等同于圈地运动时期的流民教习所，进工厂被认为是一种很可怕的、见不得人的东西。因此，工厂中实行的内部下包制实际上含有一种资本家追求经济效率和当时的英国社会观念之间的妥协：一方面，将外部下包制转化为内部下包制，使工人受到工厂生产节奏和劳动纪律的规范，以便于企业在交

货期等方面有更好的保证；另一方面，在内部下包制下，技术工人向家庭经济一样，仍然控制着其所掌握的生产团队的生产和管理，保持一种对自己生产生活的自主性

（Lazonick, 1990, P34-52）。然而，英国内部下包制隐含的对技术工人自由性的尊重，并不仅仅限于工业化过渡时期的短期社会观念，否则就无法解释这种雇佣制度被长期地固守了。在维内尔（Wiener）关于英国文化与英国衰落的关系的分析中，作者指出，英国人有一种引以为豪的“天性自由的英国人”传统理念，尽管工业革命形成于英国，但英国社会却普遍地将工业革命带来的机器生产方式看成是对天性自由理念的背弃，是一种对完满的人性的异化。这种观念从传统的贵族转移到脱胎于贵族阶层的企业家阶层，弥漫于整个英国社会。因此，英国企业家不像企业家这个词的英文含义那样，应该仅仅以企业效率本身为己任，而是被认为应该以尽可能地恢复工厂制度被压抑的人性自由、认同企业中各个社会等级的自尊和相应的社会地位和经济地位、促进各个社会等级的和谐为己任⁴。

因此，我们就不难理解英国劳动雇佣制度演化中对内部下包制的固守了。以内部下包制为形式的技术工人控制生产范式是在使用普通纺纱机的情况下创立的，在这种技术条件下，操作工的技术权威是无庸置疑的。但是，当普通纺纱机被更加机械化的自动纺纱机取代了以后，操作工实际上变成了一个机器守护工，其技术工人的含量已经大大下降，但是机器守护工仍然继承了普通纺纱机操作工的“技术工人”地位，他们仍然是内部下包制管理层级的技术和管理权威（Lazonick, 1990, P93-103）。而二十世纪资本密集型产业兴起，资本家从“技术上”已经完全可以将工人降等为机器的附庸的时候，英国的资本家却仍然心甘情愿地放手让技术工人控制生产管理（Lazonick, 1990, P201）。如果仅从节约交易成本的角度，以及就后来的通过机械化提高劳动生产率的角度来说，美国模式未尝不是一个可替代的制度方案，但是，美国雇佣模式意味着废弃车间工人的技术生产和管理权威，使自动化生产线上的工人变得更像马克思所描述的机器的附庸。而这对于英国人来说，这是违背其社会理念的。因此，当考虑到这种社会理念的作用的时候，英国之不能向美国是的管理资本主义科层制模式转轨就变得好理解了。

美国模式的兴起，同样也不能仅仅从适应市场竞争环境的一元维度去理解。为什么十九世纪的美国纺织企业主不学习英国范式，尊重技术工人基于技术权威的对工资报酬的呼吁权利，而是釜底抽薪，通过机械化和科层制彻底剥夺工人对生产管理的控制权？郝希曼的名著提供个一个理解这一点的很好的钥匙，即所谓的退出模式⁵。如果说英美的劳资关系都是一种市场化的关系，那么，英国的市场化关系是深深地嵌入在英国人关于劳工和资本家两大社会等级如何和谐相处的社会理念中的。而美国劳资之间的市场化关系则要显得更加地单子化一些，对资本家来说，工人就是生产要素，价钱合适就买，不合适不买；对于工人来说，企业就是挣钱的饭碗，给得高就干，给得低就走人。雇佣双方都没有耐心像英国那样做大量的阶级之间的相互呼吁和妥协工作。这就是美国雇佣制度中隐含的退出模式。这种退出模式，同样隐含着美国历史形成的社会文化理念。好几本社会学家的书中都描述过这种美国精神：美国民族之形成，原是不满足于旧大陆的压抑，一走了之到了这块新大陆的。美国辽阔的幅员，又给这种精神以充分的发育时间，在东部不满意的人，又可以不断地向西部“退

出”，而没有相互妥协的耐心。因此，美国资本家没有耐心忍受从旧大陆来的技术工人消极怠工的要挟，而是通过投资技术替代性机器设备投资，把不听话的工人赶出去。而工人也没有耐心呼吁资本家如何尊重他们的技术，不满意就走人。

日本现代雇佣制度的颠覆性创生的动力基础，其实并不难找，它就是日本及有的文化组织理念。当日本范式创立之初的时候，他们用美国范式的环境适应性来说明日本范式的不可思议；当日本范式成功了以后，人们（典型的如日本学者青木昌彦）又仅仅从日本范式如何适应市场竞争环境来劝说大家必须学习。在这中间，日本文化组织理念一会儿是消极因素，一会儿又变成积极因素，而且即使是被解释为积极因素，也不知道这种作用是如何发生的。妨碍思考的是范式学习论者脑子里根深蒂固的市场环境选择一元维度，使他们不能认识到文化理念对组织选择的意义。而事实上，现代日本雇佣制度颠覆性创生的动力基础恰恰是隐含于日本人雇佣关系中的传统理念——明治维新以前的商人家族经营传统⁶。日本传统雇佣关系的逻辑是“企业一家”，其雇佣者与被雇佣者之间的劳资区隔不明显，而整个企业家族与雇员存在一种拟家族化的关系，企业为雇员的终身前途负责，而雇员则通过对企业的忠勤而取得企业家族的认同和接纳。在日本现代雇佣关系建立之前的整个近代工业化时期，日本传统商人家族的雇佣关系模式出现了断裂，商人家族变成了工业财阀，而近代工厂里的工人也不再是从学徒制一步一步养成的雇员，而是从社会各个角落里游离出来的成年人。大群离家叛逃的穷人组成了日本近代工人阶级，二者在社会关系、社会地位和经济地位上都存在一无法弥合的鸿沟。尽管财阀家族试图用传统雇佣关系的“温情主义”逻辑感召工人，但却又不愿意真正在经济上付出代价；尽管工人们强烈地要求得到财阀家族的认同，希望能够进入“家”门，但又对财阀家族的口惠而实不至悲观失望。于是工人工作态度消极，而资本家则无奈地祭起业绩工资制的手段，因此，二战以前日本雇佣关系所呈现的学习美国范式——市场个人主义的劳资交易关系——的格局，实际上正是日本传统雇佣逻辑下的一种雇佣双方的不合作博弈状态，这种状态之下所得到的不是美国范式的高速度经济，而是消极怠工盛行，生产效率低下。在戈登（Gordon）所提供的一个典型案例表明，二战前某些典型企业工人实际发挥的生产效率只有其生产潜力的1/5。这种雇佣对立状态，在二战以后美国占领军的引爆下，财阀被消灭了，劳资之间的经济鸿沟合社会鸿沟被填平，工人回“家”的诉求得到了充分的表达，并最终被接纳。日本雇佣关系终于重新回到了传统雇佣关系的轨道上。

三、结论和启示

从以上的解读可以看到，决定一个国家制度选择的另一个约束条件，就是社会文化理念或者可以称之为文化组织逻辑。面对外在市场环境的挑战，要取得竞争优势，或至少是能够有稳定的生存机会，一个制度模式显然必须满足外在环境选择条件和内在的文化组织逻辑两个选择条件。外在选择环境发生变化的时候，即有的制度会由于其不适应性而陷入困境。此时，对既有制度的否定是必要的，但人们常常会连同既有制度背后的这个条件——文化组织逻辑本身也一并否定。中国当下的范式学习论下的无条件地向国际接轨风潮，实际上正是这种文化自我迷失的一种典型表现。然而，文化组织逻辑，实际上正是组织再造和创新的根

据之所在，放弃这种意义上的自我，不可能有真正的学习，也不可能真正的创造。制度创新，除了必须有勇气对新的外在环境保持一种现实主义的开放性以外，还必须找回隐藏在既有制度传统中被迷失的文化组织逻辑，这是制度创新的根据。说到这里，近十数年来美日范式地位的戏剧式倒转，倒是给我们提供了一个非常近切的启示。

在成稿于九十年代初的这本书中，拉佐尼克对日本企业雇佣制度的柔性生产大加赞美，并强烈地号召美国、英国以至全世界的企业都应该向日本学习，学习它的组织关怀，认为只有向日本企业那样为工人提供终身负责的制度，才能得到工人的忠诚回报，进而才有可能在此基础上建立适应市场环境的柔性生产所需要的一切。然而令作者哀其不幸怒其不争的是，英美政府和学界追求的是加强劳资关系的市场弹性，绝大多数美国企业则干脆采取一种“消极策略”，一种逃跑策略，不是在组织上学习日本，重建劳资关系，而是关闭工厂，向低成本国家地区，墨西哥、新加坡、东南亚转移。但到了今天，作者没有想到的是，他成书之际日本所遭遇的衰退不是过去几十年中日本都通过既有的制度迅速克服了的衰退，而是长达十多年的衰退。而“不争气”的美国企业，在市场竞争中又重新占了上风。这中间的缘由当然很复杂。但有一点，美国重新超过日本的原因之一恰恰在于它的“哀其不幸怒其不争”的“逃跑主义”。美国企业将若干生产环节，从发达地区、甚至从本土退出，在全世界寻求资源重组。日本企业工人固然很有生产效率优势，但美国在发展中国家雇佣的工人工资成本是日本的十几甚至几十分之一，而日本企业的生产效率却不可能在所有环节都高出这些落后国家十几甚至几十倍。今天，跨国公司在全球组织生产链条已经成为一种新的模式，美国在这方面不仅开风气之先，而且做得如鱼得水。而日本近年来虽然也加大了生产外迁的步伐，但无论速度还是程度上都比美国慢半拍。这背后的原因，恰恰在于，美国的退出主义文化，使企业习惯于把工人当成一种生产要素，遵循的是一种市场采购原则，其跨国生产在社会文化理念上的阻力很小。而对日本来说，其“企业一家”的文化，在向海外迁移的过程中，必然遭到来自国外的适应性和国内的社会道德压力的双重阻碍。所以，从某种意义上说，美国企业的重新崛起靠的正是自己本有的退出文化，找到了应对新市场环境的新突破点。

1 Lazonick, William 1990, *Competitive Advantage on the Shop Floor*, Cambridge, London: Harvard University. (拉佐尼克著，徐华等译：《车间里的竞争优势》，经济科学出版社即将出版)

2 对于日本范式的兴起，在拉佐尼克的著作中没有涉及，下面用戈登的研究作为补充：Gordon, Andrew, 1985. *The Evolution of Labor Relations in Japan Heavy Industry, 1953-1955*. Cambridge (Massachusetts) and London: Harvard University Press.

3 Abegglen, J.C. 1958. *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*. Glencoe, Illinois: The Free Press.

4 Wiener, Martin J., 1981, *English Culture and the Decline of the Industrial Spirit, 1850-1980*, Cambridge: Cambridge University Press.

5 赫希曼 (Albert O. Hirschman) 著，卢昌崇译：《退出、呼吁与忠诚》（经济科学出版社，2001年）。

6 以下关于日本现代雇佣制度起源的观点是根据徐华的有关研究：〈现代日本雇佣制度的异质性的根源〉，《中国社会科学评论》（2005年6月，第4卷）。

上一篇文章: 企业网络: 激进学者的分析范式(谢富胜)

下一篇文章: 空间经济学: 多学科的融合与创新(梁琦)

版权所有: 中国政治经济学教育科研网

电话: 010-62511177 如有任何意见或问题, 请发Email至 cape@ruc.edu.cn