

# 「範式學習論」的困惑與制度選擇

## ——由《車間裏的競爭優勢》引發的思考

● 徐 華



William Lazonick, *Competitive Advantage on the Shop Floor* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1990).

### 一 「範式學習論」與英美德日企業制度選擇的事實之背離

這裏所謂範式學習論，是我近年來從一些制度研究文獻中得出的一種印象，即很多學者的文獻中往往有這樣一種既定觀念：第一，自市場經濟在歐洲興起以來，世界各民族就日益統一於一個全球化的單一環境裏，展開生存競爭，誰取得了競爭優勢，誰就成為最合理的制度範式；第二，因此，所有落後的民族都必須向這個具有競爭優勢的「最合理的」制度範式學習，這似乎是後進民族取得生存和競爭優勢的唯一出路。

如果沉下心來想一想，這種論調僅就邏輯上講，也存在着太多的漏洞，但是在中國近二十年向市場

很多學者往往有如下既定觀念：一，自市場經濟興起以來，世界各民族就日益在全球化的環境裏展開生存競爭，誰取得了競爭優勢，誰就成為最合理的制度範式；二，所有後進的民族都必須向這個「最合理的」制度範式學習。在中國近二十年向市場經濟轉軌的過程中，恰恰是這種範式學習論得到了最熱情的追捧。

《車間裏的競爭優勢》以世界市場經濟競爭中的英國範式、美國範式和日本範式的先後繼起為線索，探討企業制度取得競爭優勢的規律。我們自然要追問，後起的範式是不是向前面的範式學習並推陳出新的結果？該書作者揭示：每一個後起的範式之興起，並不是對前面的優勢範式學習的結果，而是從一開始就另闢蹊徑、甚至是對當時代範式的抵制和背叛的結果。

經濟轉軌的過程中，恰恰是這種範式學習論得到了最熱情的追捧。或者毋寧說，上面描述的範式學習論是我對當下中國「向國際制度接軌」風潮的一種寫照。支持這種學習風潮的理由，除了源自範式國家的各種論證其制度合理性的舶來理論以外，最強的也是最簡單直白的，則莫過於勝者王侯敗者賊的邏輯。但是，不論對制度範式的經院式證明多麼的令人信服，也不論勝者王侯敗者賊的邏輯多麼的強力，向範式學習的熱情卻一再受到現實的打擊，播下的是龍種，收穫的卻總是跳蚤。國有企業改制就是典型的註腳，先是認為學美國版的所謂現代企業制度，搞股份制改造是解決問題的靈丹妙藥，到了今天，國有上市公司問題百出的時候，範式學習論者的診斷倒是非常簡單：問題在於沒有股份全流通，沒有美國式的股市監控機制，沒有美國那樣的經理市場，沒有美國那樣健全的法律，沒有美國那樣的社會保障制度。一句話，所引進的制度範式不奏效，不是範式有問題，不是學錯了，而是學得還不徹底，如果把美國的制度環境徹底學過來，就萬事大吉了。然而，範式論的這種徹底學習的論調，卻使遵從者在現實中面臨一種兩難處境：一方面此種邏輯貌似有理，給人一種「登山百里而半九十」的號召力；但另一方面，面對現實的人們又會感到這就像十多年前劉曉波提出的「三百年殖民地」的「宏偉計劃」一樣，幾乎是不可能的任務。

儘管拉佐尼克(William Lazonick)本人實際上也是範式學習論者，但

他的《車間裏的競爭優勢》(*Competitive Advantage on the Shop Floor*，下引此書，只註頁碼)一書，卻給我們一個反思範式學習論的好機會。這本書以世界市場經濟競爭中的三個企業制度範式——英國範式、美國範式和日本範式——的先後繼起為線索，以企業制度的勞動僱傭制度層面為核心，用歷史分析方法探討企業制度取得競爭優勢的規律。

就拉佐尼克所提出的三個先後繼起的「最合理」制度範式這個事實本身而言，沿着範式學習論的思路，我們就自然須要追問，後起的範式是不是向前面的範式學習並推陳出新的結果？那麼這個過程又是如何進行的呢？然而，當我們深入到拉佐尼克所展開的細節時，卻不得不注意到這樣一個完全跳出上述範式學習論預設的問題之外的事實：即每一個後起的範式之興起，並不是對前面的優勢範式學習的結果，而是從一開始就另闢蹊徑、甚至是對當時代範式的抵制和背叛的結果。

在十九世紀中後期，英國的勞動僱傭制度是保持英國工廠的世界競爭優勢的基礎，是企業制度的範式。這一制度範式的主要特徵是由技術工人以內部下包制的形式控制生產管理，拉佐尼克主要以紡紗業為例描述了這一特點。所謂技術工人控制生產管理，就是工廠主對紡紗機操作工(技術工人)實行計件工資制，按照產出的紗錠數量計算報酬。而每個技術工人組織一個由自己僱傭的助手組成的小生產團隊進行生產，操作工是這個生產團隊的

生產技術權威和管理權威(頁43-44)。拉佐尼克論證，這種技術工人全面控制生產管理的合理性，主要在於極大地節省了生產管理成本。一個是節省了配置專門的生產管理人員的成本開支，以及專門的工人培訓成本。操作工自己既是主要的生產者，又是生產的組織和監控者，還負責在崗培訓工人。另一個是節省了專職管理人員監管不力造成的效率損失(頁94-106)。在生產者和管理者分離的情況下，總是存在管理者無法充分監控到生產者消極怠工的問題，即制度經濟學所謂信息不對稱造成的代理成本損失。而內部下包制下的技術工人控制生產管理，使得生產的主要參與者自己監控自己的生產團隊，就會將這種信息不對稱造成的代理成本損失降到最小。拉佐尼克說明，只要計件工資率能讓操作工滿意，則內部下包制節省勞動成本的優勢就可以使英國棉織品以其低單位勞動成本，橫行於天下。

但是，就是在十九世紀後期英國範式如日中天的時候，美國紡紗工廠主卻沒有學習他們的英國同行，因為技術工人控制生產使工人對計件工資率有很大的討價還價權，而美國老闆不願意讓自己對工資率的控制權受到技術工人的要脅。為此而採取的辦法，就是乾脆用機械技術替代工人的技能，剝奪技術工人對生產的技術控制力；以及構造管理科層，用人事幹部和技術幹部組織管理生產，剝奪技術工人的生產管理權，讓工人徹底變成管理層規劃和控制的機器生產流程上的附庸(第四章)。這實際上就是

後來的美國管理資本主義企業制度範式在勞動僱傭關係層面的基本思路。但在當時看來，相比於英國範式，美國人的這種做法簡直就是逆水行舟式的笨漢做法，在實踐中是相當不合算的。通過剝奪技術工人的技術和生產權威的確可以部分地減小工人的討價還價權，但代價是極大地增加了生產的固定成本，包括機器設備投資的成本和管理科層建設的人員成本。在二十世紀初以前的勞動密集產業為主導的市場經濟環境裏，這種模式並沒有甚麼競爭優勢。實際上，在紡紗業等勞動密集型產業，美國產品是依靠政府的保護主義關稅政策屏蔽英國工業品的競爭優勢，才得以在國內市場上苟延殘喘的(頁135)。

從事後的角度來看，美國範式勝出英國範式可以歸結為機器的生產效率勝過了人力的生產效率。在既定的機械技術條件下，人的能動性的充分發揮帶來的生產效率畢竟有限，而機械技術進步帶來的效率提高的潛力則是無窮的。美國企業主依賴機械技術的改進而不是工人技術能力和生產積極性的發揮的思路，使其專注於機械技術發明改造的投資，只要有足夠的標準化大市場，使機械化大生產設計的高速度充分發揮出來，則高固定成本就會成功地轉化為標準化產品的低單位成本。到二十世紀上半期，以汽車工業為代表的資本密集型產業興起以後，美國範式就脫穎而出了。直到二十世紀70年代以前，美國勞動僱傭制度範式成為美國世界工廠的一塊制度基石。在這個標準化大市場時代，美國範式無疑

在十九世紀後期，由技術工人控制生產管理為特徵的英國範式如日中天時，美國紡紗工廠主卻沒有學習英國同行，而乾脆用機械技術替代工人的技能，並用人事幹部和技術幹部組織管理生產，讓工人徹底變成管理層規劃和控制的機器生產流程上的附庸。在當時，相比於英國範式，美國人的這種做法簡直就是逆水行舟式的笨漢做法，在實踐中是相當不合算的。

二戰後，日本逐漸形成了團隊生產、年功序列制和終身僱傭制，這套制度處處與美國範式相反。如果以範式學習論的視角來看，這種顛覆和重建運動簡直是莫名其妙的。英國學者阿本格林對於日本企業在完全違背市場個人主義僱傭邏輯下，仍然可能有生產效率的現實百思不得其解。最後結論說，日本組織中有一條封建主義文化的尾巴，在市場競爭中終將淘汰。

是世界各國企業學習的榜樣，人們看不到還有甚麼制度能夠比美國模式更具有制度合理性和市場適應性。

但是，二十世紀50年代日本勞動僱傭制度的創立，恰恰是對美國僱傭範式拒斥的結果，是在二戰後興起的日本勞工運動對美國範式的顛覆中形成的<sup>①</sup>。美國範式在制度上的一個突出特點是僱傭關係中的市場個人主義邏輯，即把工人個人的業績和崗位責任與報酬聯繫起來，以勞動市場供求調節工資率，以物質刺激調動工人的生產積極性。工人完全被當成一種可以在市場中予取予求的生產要素。這種按照業績和工人技能的市場價格確定個人工資的做法，在二戰之前也曾經在日本企業中被廣泛採用，但是在二戰之後，這種看起來天經地義的市場個人主義僱傭邏輯卻被美國佔領軍喚起的勞工合法運動徹底推翻，工人提出了完全不同的業績報酬關係方案，並受到隨後重新被扶持起來的企業管理當局的認同。在重新調整過的勞動僱傭制度中，逐漸形成了後來聞名天下的團隊生產、年功序列制和終身僱傭制，這套勞動僱傭制度處處與美國範式相反：團隊生產與明確的個人崗位分工責任相反；年功序列制與個人業績和報酬掛鉤相對；終身僱傭體現的是一種對工人的終生責任，與美國範式把工人看成是市場上買來的生產要素相反，從而基本上顛覆了英美的市場個人主義僱傭關係邏輯。須知，二戰結束時日本企業對美國範式的這種顛覆運動，正是美國軍事、文化和制度在日本

取得壓倒性權威的大背景下出現的，而且日本企業在二戰之前已有學習英美範式至少五十年的基礎。為甚麼在二戰以後，日本企業僱傭關係不是更進一步向美國範式「合理化」，而是走向徹底的反叛呢？如果以範式學習論的視角來看，這種顛覆和重建運動簡直是莫名其妙的，實際上，在日本僱傭模式建立之初，英國學者阿本格林 (James C. Abegglen) 就對之進行了仔細的考察，對於日本企業在完全違背市場個人主義僱傭邏輯下，仍然可能有生產效率的現實百思不得其解。最後結論說，日本組織中有一條封建主義文化的尾巴，在市場競爭中終將淘汰<sup>②</sup>。實際上，直到日本企業競爭力得到充分肯定的1970年代以後，以西方理論為話語霸權的學術界也沒有完全搞清楚日本反叛美國範式的動力根源到底何在。

一種範式在得到市場競爭力的證明的時候，其制度合理性是明顯地擺在那裏的。這也是範式論者強調必須向範式學習的首要根據。但是，從上述的介紹我們可以看到，後起範式在沒有得到充分的市場競爭力檢驗以前，卻甘冒風險，堅決拒斥學習既有範式，難道企業家對未來的市場環境變遷有甚麼先見之明嗎？而從範式學習論的角度來看，令人不可思議的還不止於此。在拉佐尼克提供的制度範式變遷的歷史考察中，我們發現，當新市場環境的變遷已經發生，老範式的不適應性已經充分暴露的時候，老範式國的企業家卻表現出一種很「不理智」的頑固性。這就比新範式創

造者的「先見之明」更加不可思議了。

在進入二十世紀，英國紡織業品的競爭力衰退已經成為明顯事實以後，儘管多方呼籲英國企業應該向美國模式學習，但是這種學習的步伐卻來得非常遲滯，用拉佐尼克的話說，根本就不是學習改造，而是還在按照傳統的路子應付。英國企業的這種「冥頑不靈」似乎也不能簡單地用制度慣性來解釋，因為如果在老產業中，制度改造和學習的難度還可以用既有產業關係中既得利益的阻力來解釋的話，那麼，在二十世紀初資本密集型產業興起以後，英國本來有機會在新興的汽車產業全面地學習美國範式，但是，拉佐尼克揭示的現實卻是，英國汽車生產企業仍然在這個新興產業複製了老產業的勞動僱傭制度(頁183-84)。即使在其成書的1990年代，在拉佐尼克看來，英國企業在學習的道路上也沒有多大長進，仍然可以用「應付」來概括英國企業對策的現實。

再看美國。在二十世紀60、70年代，市場環境已經呈現為小批量多樣化需求，要求企業有柔性化生產能力，而日本勞動僱傭範式恰恰適於柔性生產優勢的發揮。儘管美國學者和企業家對日本模式有了足夠清醒的認識，在學習日本模式方面也做出了一定的努力，甚至引進了日本直接投資，讓日本人在美國本土複製日本範式(頁298)。但是，主流的企業行為卻是選擇「退出」和「逃避」，通過向落後國家和地區轉移部分生產環節，以低工資成本對抗日本的高生產效率優勢，

而不是按照日本僱傭範式徹底地重建其僱傭關係(頁284)。

## 二 英美日企業制度選擇與社會文化背景

範式學習論本質上是制度演化的選擇條件的一元論，即認為決定制度選擇的唯一標準是外在市場環境競爭，制度範式在既定市場環境下表現出來的競爭優勢，即適應市場競爭的「技術意義上」的結構功能，似乎是必須向範式學習的無庸置疑的理由。但與一般的範式學習論者不同的是，拉佐尼克強調，範式首先是一種勞資關係，每一個範式對於相應的市場環境的競爭優勢潛力的發揮，都必須建立在一種和諧的勞資關係基礎上。在拉佐尼克對英國範式和美國範式的歷史演化分析中，清楚地呈現出這樣一點：即範式本身並不保證範式中蘊含的市場效率一定會發揮出來。比如英國的技術工人控制生產管理的勞動僱傭制度模式，如果工人對僱主提供的計件工資率很滿意，就會積極發揮生產管理的主動性，這個模式的節約固定成本的優勢就會充分發揮出來。但是，如果工人對計件工資率不滿意，則技術工人控制生產管理的模式就給工人以極大的消極怠工的空間，那樣，這個範式的效率就無從談起了(頁103-12)。再比如美國管理科層制，它也有一個命門，就是生產單調乏味，工人作為機器的附庸，對生產沒有任何直接的興趣，幹勁大小全是看在錢的份上。如果企業能夠給工人開出高於

拉佐尼克強調，範式首先是一種勞資關係，每一個範式的競爭優勢的發揮，都必須建立在和諧的勞資關係基礎上，否則，範式本身並不保證範式中蘊含的市場效率一定會發揮出來。比如英國的技術工人控制生產管理的制度模式，如果工人對計件工資率不滿意，這種模式就給工人以極大的消極怠工的空間，那樣，這個範式的效率就無從談起了。

英國人有一種引以為豪的「天性自由的英國人」傳統理念，英國社會將機器生產方式看成是對天性自由理念的背棄，是對完滿的人性的異化。在十九世紀的英國，工廠制度被認為是剝奪人性自由的，因此，英國企業家認為應該以盡可能地恢復被工廠制度所壓抑的人性自由、認同企業中各個社會等級的自尊和相應的社會地位和經濟地位、促進各個社會等級的和諧為己任。

市場價格的工資和待遇，工廠門口就會擠滿相對過剩的求職者，企業就可以用胡蘿蔔加大棒刺激工人的生產積極性。如果這種物質刺激不夠強烈，則生產效率低下，再先進的流水線也無法得到高速度的運轉（頁233-51）。因此，在這樣的視角下，僱傭範式就不僅僅是一種管理學意義上的科學管理方法，而是要涉及到勞資雙方的利益關係；僱傭範式也不是如當下流行的制度經濟學所分析的，是一種治理結構、一種自利最大化的勞資雙方的博弈均衡。它並不會因為僱傭雙方的自利計算自動地達成合作均衡，而是可以有合作的均衡，也可以有不合作的均衡。

在清晰地呈現了一種既定範式下勞資關係博弈的兩面性以後，拉佐尼克強調保證一個制度範式的競爭優勢得到發揮的基本原則，即剩餘分享——將一部分利潤分給工人，這是勞資合作的前提。拉佐尼克強調，資本家只有捨得拿出一部分剩餘，才能得到工人合作的回報，才能發揮既定範式的潛在技術效率和市場效率（頁299-301）。

但是，拉佐尼克顯然忽略了他的命題的另一個方面，即作為勞資合作的前提的分享剩餘總是在既定範式之下進行的：在英國範式下，就是給予技術工人較高的計件工資率，在美國範式下就是提供高於勞動市場價格的工資，在日本範式下就是提供終身僱傭關懷。那麼這裏就有一個非常重要的問題：勞資雙方首先必須願意按照一個既定範式的邏輯進行交往。拉佐尼克並沒有能夠理性地追問：為甚麼英國工廠

主願意向技術工人的計件工資要價妥協，而美國工廠主卻不願意就範？為甚麼後來的英國企業很清楚美式管理資本主義科層所能達致的技術效率和經濟效率，卻硬是不願意接受這種模式？1970年代以後的美國企業為甚麼寧可選擇退出本地甚至本土到國外設廠，也不願意像日本企業那樣給予工人終身僱傭保證和終身關愛？這顯然不能用資本家在經濟上的短視來說明問題了。

從這裏面，我們可以看到的是，就各國勞資雙方來說，實際上存在超越純粹經濟維度的功利主義的一種選擇的「自由」，為甚麼要選擇這個範式，而不是那個範式，並不是僅僅用市場適應性帶來的經濟效率，以及給僱傭方或勞資雙方帶來的好處就可以說明的。從上述新範式創新者不可思議的「先見之明」，和老範式固守者不可理喻的「冥頑不靈」，都暗示我們，除了市場競爭環境之外，還有為範式學習論所忽視的制度選擇的另一個約束條件。儘管拉佐尼克在其研究中沒有做出上述理性的追問，而是不斷地對資本家的「短視」訴諸一種「哀其不幸怒其不爭」式的譴責和教誨，但他的歷史分析方法，還是給我們留下了非常豐富的思考線索。

十九世紀英國企業勞動僱傭制度形式是內部下包制，就其制度形式來說，不過是各國都不同程度地採用的計件工資制。但拉佐尼克指出，隱含在英國內部下包制背後的是技術工人對生產管理的控制權威。因此，理解英國企業固守內部下包制的根本，就不僅僅在於內部下包制對勞動成本和管理成本的節

省，是否有市場競爭優勢，而還在於，英國企業主為甚麼要認同和縱容技術工人對生產的控制權威。按照拉佐尼克的考證，英國工業革命期間，工廠中實行內部下包制，實際上是對工廠制度以前的紡織商人外部包買制的過渡。外部包買制，即商人將原料、機器租給農村家庭經濟，由其生產，然後按照講好的價格收購。在這個過渡期中，拉佐尼克強調了一個重要的歷史情景，即對於當時的英國社會來說，工人進入工廠，並不是像一般後發工業化國家初期所呈現的那樣，是值得嚮往的事情。在英國當時，與農業勞動的田園生活相比，工廠制度被認為是剝奪人性自由的制度，被等同於圈地運動時期的流民教習所，進工廠被認為是很可怕的、見不得人的事情。因此，工廠中實行的內部下包制實際上含有一種資本家追求經濟效率和當時的英國社會觀念之間的妥協：一方面，將外部下包制轉化為內部下包制，使工人受到工廠生產節奏和勞動紀律的規範，以便於企業在交貨期等方面有更好的保證；另一方面，在內部下包制下，技術工人像家庭經濟一樣，仍然控制着其所掌握的生產團隊的生產和管理，保持一種對自己生產生活的自主性(頁34-52)。然而，英國內部下包制隱含的對技術工人自由性的尊重，並不僅僅限於工業化過渡時期的短期社會觀念，否則就無法解釋這種僱傭制度被長期地固守了。威納(Martin J. Wiener)在分析英國文化與英國衰落的關係時指出，英國人有一種引以為豪的「天性自由的英國人」傳統理念，儘管

工業革命形成於英國，但英國社會卻普遍地將工業革命帶來的機器生產方式看成是對天性自由理念的背棄，是對完滿的人性的異化。這種觀念從傳統的貴族轉移到脫胎於貴族階層的企業家階層，瀰漫於整個英國社會。因此，英國企業家不像企業家這個詞的英文含義那樣，應該僅僅以企業效率本身為己任，而是被認為應該以盡可能地恢復被工廠制度所壓抑的人性自由、認同企業中各個社會等級的自尊和相應的社會地位和經濟地位、促進各個社會等級的和諧為己任<sup>③</sup>。

因此，我們就不難理解英國勞動僱傭制度演化中對內部下包制的固守了。以內部下包制為形式的技術工人控制生產範式是在使用普通紡紗機的情況下創立的，在這種技術條件下，操作工的技術權威是無庸置疑的。但是，當普通紡紗機被更加機械化的自動紡紗機取代了以後，操作工實際上變成了機器守護工，其技術工人的含量已經大大下降，但是機器守護工仍然繼承了普通紡紗機操作工的「技術工人」地位，他們仍然是內部下包制管理層級的技術和管理權威(頁93-103)。而二十世紀資本密集型產業興起，資本家從「技術上」已經完全可以將工人降等為機器的附庸的時候，英國資本家卻仍然心甘情願地放手讓技術工人控制生產管理(頁201)。如果僅從節約交易成本的角度，以及就後來的通過機械化提高勞動生產率的角度來說，美國模式未嘗不是一個可替代的制度方案，但是，美國僱傭模式意味着廢棄車間工人的技術生產和管理權威，使自動化

英國人有一種引以為豪的「天性自由的英國人」傳統理念，英國社會將機器生產方式看成是對天性自由理念的背棄，是對完滿的人性的異化。在十九世紀的英國，工廠制度被認為是剝奪人性自由的，因此，工廠中實行的內部下包制實際上含有一種資本家追求經濟效率和當時的英國社會觀念之間的妥協：讓工人保持一種對自己生產生活的自主性。

美國僱傭制度隱含退出模式。美國民族之形成，原是不滿足於舊大陸的壓抑，而一走了之到了新大陸的。美國幅員遼闊，在東部不滿意的人，又可以不斷地向西部退出。因此，美國資本家沒有耐心忍受技術工人消極怠工的要脅，而是通過投資於機器設備，把不聽話的工人趕出去；工人也沒有耐心呼籲資本家尊重他們的技術，不滿意就走人。

生產線上的工人變得更像馬克思所描述的機器的附庸。這對於英國人來說，是違背其社會理念的。因此，當考慮到這種社會理念的作用的時候，英國之不能向美國的管理資本主義科層制模式轉軌就變得好理解了。

美國模式的興起，同樣也不能僅僅從適應市場競爭環境的一元維度去理解。為甚麼十九世紀的美國紡織企業主不學習英國範式，尊重技術工人基於技術權威的對工資報酬的呼籲權利，而是釜底抽薪，通過機械化和管理科層制徹底剝奪工人對生產管理的控制權？赫希曼(Albert O. Hirschman)的名著為理解這一點提供了一個很好的鑰匙，即所謂的退出模式<sup>④</sup>。如果說英美的勞資關係都是一種市場化的關係，那麼，英國的市場化關係是深深地嵌入在英國人關於勞工和資本家兩大社會等級如何和諧相處的社會理念中的；而美國勞資之間的市場化關係則要顯得更為單極化，對資本家來說，工人就是生產要素，價錢合適就買，不合適就不買；對於工人來說，企業就是掙錢的飯碗，給得高就幹，給得低就走人。僱傭雙方都沒有耐心像英國那樣做大量的階級之間的相互呼籲和妥協工作。這就是美國僱傭制度中隱含的退出模式。這種退出模式，同樣隱含着美國歷史形成的社會文化理念。好幾本社會學家的書中都描述過這種美國精神：美國民族之形成，原是不滿足於舊大陸的壓抑，一走了之到了這塊新大陸的。美國遼闊的幅員，又給這種精神以充分的發育時間，在東部不滿意的人，又可以不

斷地向西部「退出」，而沒有相互妥協的耐心。因此，美國資本家沒有耐心忍受從舊大陸來的技術工人消極怠工的要脅，而是通過投資技術替代性機器設備投資，把不聽話的工人趕出去；工人也沒有耐心呼籲資本家如何尊重他們的技術，不滿意就走人。

日本現代僱傭制度的顛覆性創新的動力基礎，其實並不難找，它就是日本既有的文化組織理念。在日本範式創立之初，他們用美國範式的環境適應性來說明日本範式的不可思議；當日本範式成功了以後，人們(典型的如日本學者青木昌彥)又僅僅從日本範式如何適應市場競爭環境來勸說大家必須學習。在這中間，日本文化組織理念一會兒是消極因素，一會兒又變成積極因素，而且即使是被解釋為積極因素，也不知道這種作用是如何發生的。妨礙思考的是範式學習論者腦子裏根深蒂固的市場環境選擇一元維度，使他們不能認識到文化理念對組織選擇的意義。事實上，現代日本僱傭制度顛覆性創新的動力基礎恰恰是隱含於日本人僱傭關係中的傳統理念——明治維新以前的商人家族經營傳統<sup>⑤</sup>。日本傳統僱傭關係的邏輯是「企業一家」，其僱傭者與被僱傭者之間的勞資區隔不明顯，而整個企業家族與僱員存在一種擬家族化的關係，企業為僱員的終身前途負責，而僱員則通過對企業的忠勤而取得企業家族的認同和接納。在日本現代僱傭關係建立之前的整個近代工業化時期，日本傳統商人家族的僱傭關係模式出現了斷裂，商人家族變成



了工業財閥，而近代工廠裏的工人也不再是從學徒制一步一步養成的僱員，而是從社會各個角落裏游離出來的成年人。大群離家叛逃的窮人組成了日本近代工人階級，二者在社會關係、社會地位和經濟地位上都存在着無法彌合的鴻溝。儘管財閥家族試圖用傳統僱傭關係的「溫情主義」邏輯感召工人，但卻又不願意真正在經濟上付出代價；儘管工人強烈要求得到財閥家族的認同，希望能夠進入「家」門，但又對財閥家族的口惠而實不至感到悲觀失望。於是工人工作態度消極，而資本家則無奈地祭起業績工資制的手段，因此，二戰以前日本僱傭關係所呈現的學習美國範式——市場個人主義的勞資交易關係——的格局，實際上正是日本傳統僱傭邏輯下的一種僱傭雙方的不合作博弈狀態，這種狀態之下所得到的不是美國範式的高速度經濟，而是消極怠工盛行，生產效率低下。戈登（Andrew Gordon）提供的一個典型案例表明，二戰前某些典型企業工人實際發揮的生產效率只有其生產潛力的五分之一。這種僱傭對立狀態，在二戰以後美國佔領軍的引爆下，財閥被消滅了，勞資之間的經濟鴻溝和社會鴻溝被填平，工人回「家」的訴求得到了充分的表達，並最終被接納。日本僱傭關係終於重新回到了傳統僱傭關係的軌道上。

### 三 結論和啟示

從以上的解讀可以看到，決定一個國家制度選擇的另一個約束條

件，就是社會文化理念或者可以稱之為文化組織邏輯。面對外在市場環境的挑戰，要取得競爭優勢，或至少是能夠有穩定的生存機會，一個制度模式顯然必須滿足外在環境選擇條件和內在的文化組織邏輯兩個選擇條件。外在選擇環境發生變化的時候，既有的制度會由於其不適應性而陷入困境。此時，對既有制度的否定是必要的，但人們常常會連同既有制度背後的這個條件——文化組織邏輯本身也一併否定。中國當下的範式學習論下的無條件地向國際接軌風潮，實際上正是這種文化自我迷失的典型表現。然而，文化組織邏輯，實際上正是組織再造和創新的根據之所在，放棄這種意義上的自我，不可能有真正的學習，也不可能有真正的創造。制度創新，除了必須有勇氣對新的外在環境保持一種現實主義的開放性以外，還必須找回隱藏在既有制度傳統中被迷失的文化組織邏輯，這是制度創新的根據。說到這裏，近十數年來美日範式地位的戲劇式倒轉，倒是給我們提供了一個非常近切的啟示。

在這本成稿於90年代初的書中，拉佐尼克對日本企業僱傭制度的柔性生產大加讚美，並強烈地號召美國、英國以至全世界的企業都應該向日本學習，學習它的組織關懷，認為只有像日本企業那樣為工人提供終身負責的制度，才能得到工人的忠誠回報，進而才有可能在此基礎上建立適應市場環境的柔性生產所需要的一切。然而令作者哀其不幸怒其不爭的是，英美政府和學界追求的是加強勞資關係的市場

為要取得競爭優勢，一個制度模式必須滿足外在環境選擇條件和內在的文化組織邏輯兩個選擇條件。外在選擇環境發生變化的時候，既有的制度會由於其不適應性而陷入困境。此時，對既有制度的否定是必要的，但人們常常會連同既有制度背後的這個條件——文化組織邏輯本身也一併否定。中國當下的範式學習論下的無條件地向國際接軌風潮，實際上正是這種文化自我迷失的典型表現。

美國重新超過日本的原因之一恰恰在於它的「逃跑主義」。美國企業將若干生產環節，從發達地區退出，在全世界尋求資源重組。日本企業工人固然很有生產效率優勢，但美國在發展中國家僱傭的工人工資成本是日本的十幾甚至幾十分之一，而日本企業的生產效率卻不可能在所有環節都高出這些落後國家十幾甚至幾十倍。

彈性，絕大多數美國企業則乾脆採取一種「消極策略」，一種逃跑策略，不是在組織上學習日本，重建勞資關係，而是關閉工廠，向低成本國家地區，如墨西哥、新加坡、東南亞轉移。但到了今天，作者沒有想到的是，他成書之際日本所遭遇的衰退，不是過去幾十年中日本都通過既有的制度所能迅速克服的衰退，而是長達十多年的衰退；而「不爭氣」的美國企業，在市場競爭中又重新佔了上風。這中間的緣由當然很複雜，但有一點，美國重新超過日本的原因之一恰恰在於它的「逃跑主義」。美國企業將若干生產環節，從發達地區、甚至從本土退出，在全世界尋求資源重組。日本企業工人固然很有生產效率優勢，但美國在發展中國家僱傭的工人工資成本是日本的十幾甚至幾十分之一，而日本企業的生產效率卻不可能在所有環節都高出這些落後國家十幾甚至幾十倍。今天，跨國公司在全球組織生產鏈條已經成為一種新的模式，美國在這方面不僅開風氣之先，而且做得如魚得水。雖然日本近年來也加大了生產外遷的步伐，但無論速度還是程度上都比美國慢半拍。這背後的原因，恰恰在於美國的退出主義文化，使企業習慣於把工人當成一種生產要素，遵循的是一種市場採購原則，其跨國生產在社會文化理念上的阻力很小。而對日本來說，其「企業一家」的文化，在向海外遷移的過程中，必然遭到來自國外的適應性和國內的社會道德壓力的雙重阻礙。所以，從某種意義上說，美國企業的

重新崛起靠的正是自己本有的退出文化，找到了應對新市場環境的新突破點。

### 註釋

① 對於日本範式的興起，在拉佐尼克的著作中沒有涉及，下面用戈登的研究作為補充：Andrew Gordon, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1953-1955* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1985)。

② James C. Abegglen, *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization* (Glencoe, Ill.: The Free Press, 1958)。

③ Martin J. Wiener, *English Culture and the Decline of the Industrial Spirit, 1850-1980* (Cambridge: Cambridge University Press, 1981)。

④ 赫希曼 (Albert O. Hirschman) 著，盧昌崇譯：《退出、呼籲與忠誠：對企業組織和國家衰退的回應》（北京：經濟科學出版社，2001）。

⑤ 以下關於日本現代僱傭制度起源的觀點是根據筆者的有關研究：徐華：〈現代日本僱傭制度的異質性的根源〉，《中國社會科學評論》，第三卷（2005年6月）。

徐華 男，1968年生。1997年至2000年，中國社科院研究生院經濟學博士；2001年至2003年，日本京都大學經濟學部博士後研究；現在中央財經大學經濟學院任副教授。主要研究領域為西方經濟學／制度經濟學。