

目录

[信任，是經濟的更是社會與文化的主題 11](#_Toc54606549)

[信任，源于良性的政治生態（制度環境） 13](#_Toc54606550)

[信任的擴展有賴于社會資本的積累與社會的生長 15](#_Toc54606551)

[序言 19](#_Toc54606552)

[第1章 歷史終結處的人類處境 21](#_Toc54606553)

[第2章 “百分之二十”解決方案 25](#_Toc54606554)

[第3章 規模與信任 30](#_Toc54606555)

[第4章 善與惡的語言 35](#_Toc54606556)

[第5章 社會美德 40](#_Toc54606557)

[第6章 世界各地的結社之道 43](#_Toc54606558)

[第二部分 低信任社會與家庭價值觀的悖論 50](#_Toc54606559)

[第7章 通往社會性的坦途和彎路 50](#_Toc54606560)

[第8章 一盤散沙 53](#_Toc54606561)

[第9章 “布登勃洛克”現象 60](#_Toc54606562)

[第10章 意大利的儒家主義 67](#_Toc54606563)

[第11章 法國：面對面 75](#_Toc54606564)

[第12章 韓國：骨子里的中國式企業 82](#_Toc54606565)

[第三部分 高信任社會與延續社會性的挑戰 93](#_Toc54606566)

[第13章 無摩擦經濟 93](#_Toc54606567)

[第14章 堅如磐石 98](#_Toc54606568)

[第15章 兒子與陌生人 103](#_Toc54606569)

[第16章 終身雇用制 110](#_Toc54606570)

[第18章 德國巨人 121](#_Toc54606571)

[第19章 韋伯與泰勒 126](#_Toc54606572)

[第20章 團隊中的信任 131](#_Toc54606573)

[第21章 局內人與局外人 137](#_Toc54606574)

[第22章 高信任的工廠 142](#_Toc54606575)

[第四部分 美國社會與信任危機 149](#_Toc54606576)

[第23章 “鷹隼不群”——果真？ 149](#_Toc54606577)

[第24章 循道合群 154](#_Toc54606578)

[第25章 美國的黑人和亞裔人 160](#_Toc54606579)

[第26章 正在消失的中間層 166](#_Toc54606580)

[第27章 后起之秀 173](#_Toc54606581)

[第28章 重返規模 178](#_Toc54606582)

[第29章 奇跡迭出 181](#_Toc54606583)

[第30章 社會工程終結之后 183](#_Toc54606584)

[第31章 經濟生活的精神化 185](#_Toc54606585)

[參考文獻 189](#_Toc54606586)





理想國譯叢序

“如果沒有翻譯，”批評家喬治·斯坦納（George Steiner）曾寫道，“我們無異于住在彼此沉默、言語不通的省份。”而作家安東尼·伯吉斯（Anthony Burgess）回應說：“翻譯不僅僅是言詞之事，它讓整個文化變得可以理解。”

這兩句話或許比任何復雜的闡述都更清晰地定義了理想國譯叢的初衷。

自從嚴復與林琴南締造中國近代翻譯傳統以來，譯介就被兩種趨勢支配。

它是開放的，中國必須向外部學習，它又有某種封閉性，被一種強烈的功利主義所影響。嚴復期望赫伯特·斯賓塞、孟德斯鳩的思想能幫助中國獲得富強之道，林琴南則希望茶花女的故事能改變國人的情感世界。他人的思想與故事，必須以我們期待的視角來呈現。

在很大程度上，這套譯叢仍延續著這個傳統。此刻的中國與一個世紀前不同，但她仍面臨諸多嶄新的挑戰，我們迫切需要他人的經驗來幫助我們應對難題，保持思想的開放性是面對復雜與高速變化的時代的唯一方案。但更重要的是，我們希望保持一種非功利的興趣：對世界的豐富性、復雜性本身充滿興趣，真誠地渴望理解他人的經驗。

理想國譯叢主編

梁文道 劉瑜 熊培云 許知遠

本譯叢獲理想國文化發展基金會贊助支持

[美]弗朗西斯·福山 著　　郭 華 譯

信任

社會美德與創造經濟繁榮

FRANCIS FUKUYAMA

TRUST: THE SOCIAL VIRTUES AND THE CREATION OF PROSPERITY

廣西師范大學出版社

·桂林·

TRUST: The Social Virtues and the Creation of Prosperity 　　 by Francis Fukuyama 　　 Copyright © 1995 by Francis Fukuyama 　　 Chinese (Simplified Characters) copyright © 2016 　　 Published by arrangement with International Creative Management, Inc. 　　 through Bardon-Chinese Media Agency 　　 ALL RIGHTS RESERVED

圖書在版編目(CIP)數據

信任 : 社會美德與創造經濟繁榮 / (美) 福山著 ;郭華譯.—桂林：廣西師范大學出版社，2016.3

書名原文: Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity

ISBN 978-7-5495-7853-5

Ⅰ. ①信… Ⅱ. ①福… ②郭… Ⅲ. ①經濟學－研究 Ⅳ. ①F0

中國版本圖書館CIP數據核字(2016)第016349號

廣西師范大學出版社出版發行

桂林市中華路22號　郵政編碼：541001

網址：www.bbtpress.com

出 版 人：何林夏

全國新華書店經銷

發行熱線：010-64284815

山東臨沂新華印刷物流集團有限責任公司

臨沂高新技術產業開發區新華路　郵政編碼：276017

開本：635mm×965mm 1/16

印張：28.5　字數：375千字

2016年3月第1版 2016年3月第1次印刷

定價：78.00元

如發現印裝質量問題，影響閱讀，請與印刷廠聯系調換。

導讀 福山的慧眼： 社會資本的積累與自發社會的力量

郭于華

出版于1995年的《信任——社會美德與創造經濟繁榮》讓弗朗西斯·福山再一次向世界展示出他睿智的眼光和深邃的思考。按照福山自己的說明，這是“接著我自己的《歷史的終結與最后的人》寫一本關于經濟方面的書”。出版二十年來，這本《信任》沒有像《歷史的終結》那樣譽謗交加，或許因為這是一本更具專業性的學術著作，或許本書的標題不像前本那樣帶有較強的判斷性質，亦或許讀者難以僅憑書名就快速貼上意識形態的標簽。

全書分為五個部分，共31章，可謂厚重之作。開篇的第一部分即明確道出主題：信任作為文化理念在經濟社會塑造中的作用。這是福山立足于“歷史終結處的人類處境”所進行的探究，與終結或許多人認為尚未終結的歷史有著內在的接續性。歷史終結處，人類仍面臨愈發復雜的現代生活和社會問題：“各國體制都趨向民主資本主義這一模式，但這并不意味著社會將不再面臨各種挑戰。在這個特定的體制構架中，有些社會富裕，有些則陷于貧困，民眾對于社會生活和精神生活的滿意度也有高有低。”（見本書第8頁）以“美國的問題”為例，福山認為困境“源于美國人對自身社會以及其長期以來的共同體傾向缺乏正確的認知”（第16頁），其實這也是人類已經或即將面臨的根本性問題。這些問題需要從社會結構中尋找解決之道，所以福山從經濟活動入手，進而漸次推進到社會、文化、制度，并將諸結構性要素加以通盤考量。

人們發現，信任與產業結構和大規模組織的創建密切相關，而后者對經濟繁榮和競爭力至關重要。探討信任對經濟發展的作用，即信任程度與經濟績效的關系，福山是通過對不同國家的比較研究進行的，其中低信任文化的代表國家是中國、意大利南部、法國；高信任文化的代表國家則包括日本、德國和美國；而無論哪一類國家，又都同中有異，無不具有各自的歷史、文化、制度和經濟的特點以及這些因素相互作用的錯綜復雜過程。

# 信任，是經濟的更是社會與文化的主題

福山指出，雖然“今天所有的政治問題都圍繞著經濟問題”，但“經濟立于社會生活中，若要理解經濟，則必須要了解現代社會如何進行自我組織這一更為宏觀的問題，二者不可分離（序言第1頁）。在本書的第二、三、四部分，福山討論并比較分析了四個低信任社會即家族式的社會——中國、法國、意大利和韓國，兩個有高度信任的社會——日本和德國，以及在信任譜系中較難定位的美國社會。通過一些重要變量，比如家族色彩、企業規模、信任范圍、管理權特點、轉型過程及企業競爭力等的分析，作者提出人類社會性的兩大橋梁——家庭和非親屬關系的共同體，決定了信任的范圍和程度，也極大地影響了企業運作的成本和競爭力乃至經濟活動的特點。

具體而言，像日本和德國這樣有著高度信任和社會資本的社會，能夠在沒有國家支持的情況下創建大型機構；美國和德國私有企業的規模要遠大于意大利和法國。雖然中國人、韓國人和意大利人都重視家庭、家族，但日本和韓國擁有大型企業和高度集中的產業，相形之下臺灣和香港的企業規模就要小許多。這當中，高度信任的社會（例如德國、日本和美國），與豐富的社會資本——也就是創建大型私有商業機構的能力——之間有著相關性。相反，在相對低信任的社會，如臺灣和香港地區、法國以及意大利，一般來說充斥的都是家族企業。進而，企業規模的確會影響到一個國家具體能夠參與全球經濟的哪些部分，并且從長遠來看會影響一個國家的整體競爭力。此外，大型公司對于創建大品牌背后的市場營銷公司也是必需的，不難發現，世界上最著名的品牌名無一例外都來自能夠組建大型組織的國家，反之，人們很難找出一個小型中國企業創建的品牌。可以說，企業規模、著名品牌、結構位置和整體競爭力，都是信任程度的體現和文化傳統的表征。

人的經濟活動嵌入于社會關系，是社會科學經久不衰的重要命題。經濟人類學家卡爾·波蘭尼（Karl Polanyi）早在對19世紀英國史的考察中就提出“能動社會”（Active Society）的概念。他指出，人類的經濟生活原是嵌入于非經濟的制度和社會關系之中的。當市場邏輯全面滲透于人類生活時，與市場擴張相抗衡的則是社會的自我保護運動：面對市場的侵蝕，社會本身展開動員，產生出各種社會規范和制度安排，諸如工會、合作社、爭取減少工作時間的工人運動組織、爭取擴大政治權利的憲章運動，以及政黨的初步發展等，以此來抵御和規制市場。這種對市場過程做出積極回應的社會就是“能動社會”。[[1]](#m1)能動社會的概念并不是要否定市場經濟，而是反對市場化、商品化滲透到社會的方方面面，成為人類生活唯一的組織原則。福山對經濟活動的理解正是從現代社會如何進行自我組織這一角度展開的，不難判斷：比較健全的法治和比較健康的社會是市場經濟得以正常運行的基礎與條件。

人類自組織的共同體是信任生成的園地，而與此不可分離的是更為內在的市場關系中信任的文化基礎，也就是福山同時要探討的信任基于什么理念。他指出：經濟行為是社會生活中至關重要的一環，它由各種習俗、規則、道德義務以及其他各種習慣連綴在一起，塑造著社會（第11頁）。亞當·斯密對此體悟甚深，經濟生活是社會生活中密不可分的一部分，要理解經濟行為，就不可能將其與習俗、道德觀和社會習慣分割開來。簡而言之，它不能與文化脫節（第17頁）。

在福山所分析各國案例中，都表現出“經濟參與者互相支持，是因為他們相信，彼此之間已經構建出一個基于相互信任的共同體”。而“每一個案例中的共同體都是文化共同體，基于每一個共同體成員內心中的道德習慣和道義回報”（第13頁）。

相反的案例則表明：信任的匱乏則會使經濟徘徊不前，還會引發其他社會問題。由此，福山引出社會學家詹姆斯·科爾曼（James Coleman）的“社會資本”概念：即群體或組織內部的人們為了某些共同目標而合作的能力。這類結社的能力取決于共同體內規范和價值共享的程度，并且它能讓個人利益服從全體利益，進而價值共享締造信任，而信任則具有巨大的且可衡量的經濟價值（第14—15頁）。 如果“社會資本”匱乏，則導致相反的過程：信任關系難以建立，經濟運作成本上升，市場活力嚴重不足。對于為什么資本主義與民主制度有如此緊密的聯系，社會資本的概念也給出了清楚的解釋：在一個健康的資本主義經濟中，應該有足夠的社會資本支撐整個社會，使企業、公司、網絡組織等等能夠自行組織起來。這種自我組織習性也正是使民主政治體制順利運轉的必要條件。只有建立在民眾自治之上的法律，才能將自由制度轉化為有序的自由（第334頁）。

福山概括說：“社會資本根植于文化，它是信任的熔爐，是一個經濟體健康與否的關鍵” 。（第35頁）而“社會資本的積累是一個極其復雜甚至可以說是神秘莫測的文化過程”（第15頁）。福山進一步闡釋，他所定義的文化有著文化和社會結構兩方面的含義，文化是傳承下來的倫理習慣。文化或許可以用排除法來理解。它不是理性選擇，選擇受文化影響，且來源于習慣（第36頁）。這一定義令人想起哈耶克所言：“觀念的轉變和人類意志的力量，塑造了今天的世界。”[[2]](#m2)文化、觀念在社會科學中似乎總是最含糊曖昧難以捉摸的，從經濟過程到文化過程也是從硬到軟，從實在走向微妙，其實經濟、社會、文化之間本來是互嵌互動、難解難分的，應該說它們共同塑造了今日的世界。

不同社會文化中的人在經濟活動中的表現會很不相同。福山發現，華人文化的社會中大型、科層制、公共持有、專業管理的法人團體（公司）不存在，他們難以信任自己家族和親屬群體之外的人。華人無法想象信任一個陌生人而不是與自己有關系的人；他們也會覺得德國人、日本人的遵規守約近乎機械刻板；而德國人、日本人也無法理解并且鄙視中國式的一盤散沙和窩里斗；“鷹隼不群”（個人主義至上）的美國人學不來日本人基于普遍社會信任的精益生產（just-in-time）模式。這樣的差異不勝枚舉。我親身經歷的一次小小事件也頗耐人尋味：許多年前有一次在倫敦街頭一個不起眼的路邊小店為打道回府而購買物品，在英倫友人的陪伴下選中一個Nike牌的雙肩背包，付過錢后，我幾乎是無意識地問了一句：這是真Nike還是假Nike？友人和店主對這個問題都大惑不解，深表驚詫，睜大眼睛問：“為什么要造假的、賣假的？那不是等于自尋死路嗎？”這時我才意識到我習慣性地問了一個非常中國式的問題——身處山寨產品盛行的“市場”文化中再普通不過的問題，而西方的經營者和消費者對這種問題卻完全沒法理解。原因在于我們的社會信任結構與他們的全然不同，我們與他們處在非常不同的市場環境和制度背景下。

# 信任，源于良性的政治生態（制度環境）

福山的論述在傳統信任和現代信任的區別與轉換上著力甚多，他比較了各類國家傳統社會關系與文化觀念的特點、信任的不同范圍與程度，以及傳統社會組織轉變為現代法人團體的過程，這些特點與過程決定了各國經濟組織、規模和成就的迥然有別。

簡而言之，傳統信任與現代信任的區別體現為人際信任和系統信任。不難理解，現代社會的信任主要來自系統信任。系統信任是指陌生人之間能夠建立起的信任，通常來自對權威的信任，即對有合法性的公權力的信任；對專業體系的信任，即對有專業知識和規范的專家系統的信任；對規則的信任，即對法律、正式規則、制度的信任。系統信任中，對法律、制度的信任最為重要。福山指出：“依韋伯之見，現代經濟世界的形成與契約的興起同樣有密切的關系。產權法、契約和穩定的商業法體系等制度的發展，是西方崛起的關鍵所在。如果說規則和契約對現代商業來說普遍重要，那么同樣顯而易見的是，在現代工廠，規則和契約離不開對信任的需要。”（第206頁）

不僅在經濟領域，系統信任對政治生活與社會生活能否正常運行同樣不可或缺。在共同體規模不斷擴展乃至日趨全球化的今日世界，經濟、政治、社會生活都變得愈加多元和復雜，人際信任向系統信任的轉變勢在必行。“那些堅持人人生而平等的國家必須使更多不同信仰、不同道德標準的人走到一起。代替道德共同體的是法律，代替自發性信任的則是正式的平等和合法訴訟程序。”（第234頁）

系統信任的崩解會導致整個社會生態的惡化。這種亂象橫生的狀況，我們非但不陌生，而且感同身受。從五花八門的造假術，到層出不窮的詐騙案；從有毒有害的農產品，到含三聚氰胺的嬰幼兒奶粉；從貪腐程度不斷打破紀錄的“大老虎”，到摔倒病倒街頭無人敢扶的老頭老太……這樣的社會信任跌落已經達到何種程度？人人做事都提心吊膽，人人自危，把任何對方都看成不懷好意的騙子，稍不留神就會上當吃虧，而且也確實不斷地上當吃虧。系統信任的失敗也可波及傳統人際信任：即使是熟人、朋友甚至親屬也難以信任，傳銷中的“殺熟”之舉已經屢見不鮮。人們驚異，難道我們成了一個相互提防甚至相互加害的社會嗎？

人人都必須“精明”之極才能生存得好一點，恰恰反映了制度層面的問題。沒有運行良好的制度與規則的保證就只能依靠個人的精明和算計，這樣的市場環境、生存環境會讓生活于其中的人們不堪其累，而且風險頗高，社會各階層都會感覺不安全；原因在于基本的信任結構出了問題，交易成本高得驚人。試想一旦該由制度和規則承擔的設計、籌劃、安排和計算都得由個人承擔了，這個社會的運行將會多么艱澀，多么別扭。誰都承認中國人絕頂聰明，老謀深算，甚至稱得上詭計多端，善于“打擦邊球”，鉆制度和政策的空子。但是別忘記，絕對理性的個人加在一起完全有可能成為非理性的社會。當人人都被迫成為“精明人”的時候，整個社會的理性和智力便會衰落。一個喪失了智慧只會取巧的社會必定是小人得志的社會。我們不妨想一想在這種情況下我們得到了什么，失去的又是什么？究竟是得到的更重要，還是失去的更有價值？

任何體制的社會都存在各種各樣的風險，風險來自經濟活動、社會交換中的種種不確定性，也來自人性的各種弱點。法律、規則的設立基于“人是靠不住的”、人是有弱點的，而好的制度則會最大限度地抑制人性中的惡，引導人性向善向上。長此以往，久而久之，習慣成自然，人們對契約、信用和應有的行為方式達成共識，認為理應如此，不再感到規則的束縛。反之，制度、文化與人性若進入惡性循環，信任的垮塌就加速進行。不遠的例子可舉出郭美美與紅十字會事件，一個社會中，人們失去對商品、市場的信任不足為奇，他們認為資本的本性就是牟取利潤；人們失去對官方的信任也不難理解，不受制約的權力必然作惡；然而人們一旦失去對慈善機構的信任，就說明社會信任的潰敗已經到底了。

一個信任結構崩塌的社會，必然是惡人當道，小人得志，沒有誠信，不講聲譽，缺少敬畏，泯滅信仰，而人人都要為道德淪喪埋單的社會。謀利型權力（爭奪利益，放棄責任）所形成的制度條件，造成了制度、文化與人性的惡性互動，致使整個社會相互欺騙、相互“投毒”——商家、廠家欺騙消費者，教師欺騙學生，官員欺騙百姓，所有人欺騙所有人。于是從官員到民眾，從精英到平民，從上層到底層競相沉淪，加速度地墮落。這種平庸而普遍的惡是如何形成的？有人歸結為人性，有人歸結為信仰（文化），有人歸結為制度。三者雖是互動互構的關系，但破解惡性循環還須從制度入手，好制度造就好德行、善人性，道德的自覺基于自由。我們需要探討如何以公平正義為基礎，建立一個能夠激勵人性中的善、抑制平庸之惡，使社會成員能夠免于在警惕、懷疑和恐懼中生活的制度。簡而言之，重構道德的社會基礎和制度基礎才是解決之道。

福山的研究從制度層面提供了建立系統信任的政治資源，其政治理念與《歷史的終結》緊密銜接。福山指出：“政治經濟體制的極大趨同已然在世界范圍內發生。本世紀初，各國因為意識形態的鴻溝而對立。今天，幾乎所有的發達國家已經或準備采用自由民主的政治制度，與此同時，世界大部分國家轉向市場導向的經濟，并融入資本主義的全球性分工。他們都堅信自由主義政治經濟體制的活力源于健康且多樣化的公民社會。歷史終結處人類制度的萬法歸一讓我們可以斷定，在后工業社會，通過野心勃勃的社會工程實現更進一步的改善是不可能的了。今天，幾乎所有嚴肅的觀察家都不再寄望于社會工程，他們都堅信自由主義政治經濟體制的活力源于健康且多樣化的公民社會。”（第8—9頁）

基于各國的歷史與現實，特別是經濟生活與經濟發達水平的比較，福山此書的核心觀點，正如他在《歷史的終結與最后的人》一書中指出并在此強調的：“我論述了人類的歷史進程可以理解為兩大力量的共同推動。第一種力量是理性的欲望，在這種欲望下，人類企圖通過財富的積累來滿足自己的物質需要。第二種力量也是歷史進程中同樣重要的動力，即黑格爾所謂的‘尋求承認的斗爭’，也就是說，所有人都希望自己從根本上作為自由的、道德的存在而被其他人承認。……只有他們得到恰如其分的評價時，才會感到由衷的自豪。這種尋求承認的欲望是人類精神中異常強大的部分。”（第336頁）這種對“承認”的追求是人區別于動物的根本屬性。每個人類個體都尋求他人承認自己的尊嚴，的確，這一驅動力是如此之根深蒂固，如此之不可或缺，以至于成為整個人類歷史進程的引擎（第11頁）。

經由比較，福山認為：資本主義與自由民主之間相互依存的重要關系變得更加明晰。現代自由民主國家為了滿足人們尋求承認的欲望，將政治秩序建基于普遍且平等的承認原則之上。但是在實踐中，自由民主之所以能夠運轉，是因為尋求承認的斗爭以前是在軍事、宗教或民族主義的平臺上展開，而如今則是在經濟層面上展開。正是在達到一種相對穩定的社會均衡的意義上，它構成了歷史的終結。相比于包括了奴隸制、君主制、貴族制、法西斯體制等等在內的歷史上的各種其他制度，一個既包含“自由”也包含“民主”的制度，由于具有糾錯改善機制，能夠達成權力制衡而延續至今，并且成為世界上大多數國家最終的選擇。

關于信任的建立與制度本質的關系，福山也留下了一個有待探究的問題。他認為，成功的資本主義經濟顯然是穩定的自由民主制度非常重要的支柱；當然，資本主義經濟也有可能與威權政治體制共存，譬如從前的德國、日本、韓國、臺灣地區和西班牙。這一共存現象促使我們進一步思考：市場經濟可與威權政體共存，這在實踐中已經存在；但是所謂市場資本主義能否與極權政體共存？二者之間是否為水火不相容的相悖關系？若能共存，其內在機制和邏輯又是什么？相互糾纏中它們各自又發生了什么變化？這樣的社會其未來走向如何？

無論如何理解歷史是否終結，無論如何想象信任何以存在，福山的思考都沒有停止。他的目力仍在時間與空間中伸展，縱橫捭闔，通達透徹。“今日世界，經濟增長、社會變革與自由民主制意識形態的支配力量大致互為表里。而且，在此刻，尚未有講得通的意識形態浮現，足堪與民主思想相匹敵。這固然并非意味著突尼斯、埃及或利比亞正走在通往良好民主制的坦途之上，卻也暗示著政治自由及政治參與絕非歐美文化的獨特癖好。”[[3]](#m3)亦如福山前不久在多倫多大學演講時所指出的：“西方民主整體處于低潮和衰退之中。但是，有民主的替代品嗎？”“即便你相信現在上面坐著個好皇帝，但是你這個體制有什么辦法防止出現壞皇帝、或者說能一直保障好皇帝的供應呢？根本沒有辦法，這一點是這種體制最致命的問題。”

回到信任的問題上，無論從理論上還是從實踐中，我們都不難理解，系統信任是對制度的信任，而強權之下沒有真正的信任。人們對于權力的迷戀、依附、崇拜、懼怕，都不是信任。

# 信任的擴展有賴于社會資本的積累與社會的生長

福山認為，任何一種經濟行為，從開干洗店到生產大型集成電路，無一不涉及人與人的社會合作，自由主義政治經濟體制的活力源于健康且多樣化的公民社會。眾所周知，現代社會是信用社會，現代經濟是信用經濟，帶有普遍性而不僅僅是系于特殊關系的信任是現代社會生活的基本紐帶。然而，在福山看來，歷史終結處所誕生的自由民主制并非完全是一個“現代”產物。“倘若民主和資本主義體制要想順風得水，必然要和某些前現代的文化習俗和睦相處。法律、合同和經濟理性是后工業社會穩定和繁榮的必要而非充分條件；它們必須和互惠、道德義務、共同體責任以及信任一起孕育發酵，而這些因素往往根植于習慣而非理性計算。對于現代社會而言，這些因素絕非明日黃花，而是其成功的先決條件。”（第16頁）

信任與自發社會性的關系的討論可由一個似乎存在悖論的問題引出，福山以美國為例：以權利為基礎的自由主義持續發展，權利得以全面擴張以對抗幾乎全部現存共同體的權威性，而最終，個體化發展的結論也就不言自明。美國社會在很多方面都變得愈發個體化，美國人也必然感受到價值共享和共同體精神的匱乏。這種社會的多元化弱化了內部信任，給相互合作添加了新的障礙，因此美國各類組織之間建立合作會變得愈發艱難。

對于這樣似乎矛盾的民族性格，福山給予的解釋是，美國人有著結社生活的習性，這對強有力的個人主義傾向構成了某種平衡；美國的民主和經濟之所以取得如此成功，原因不是依靠單純的個人主義或共同體主義，而是因為這兩種對立傾向的互補。“鷹隼不群”的美國人卻又能夠“循道合群”。

與市場經濟、民主政治鼎足而立的公民社會，其重要意義由此而凸顯。與此形成對照的是：“極權工程所設想的，是對獨立的民間社會的完全破壞，并另創造一個完全圍繞著國家的新社會。”（第338頁）這個所謂新社會與福山所說的自發社會和社會學意義上的公民社會有著本質的區別，其根本不同在于被組織還是自組織。

事實上，社會資本與自發社會不僅對經濟而且對政治都是不可缺少的。“社會性是對自治政治體制的重要支持。”（第305頁）“與企業一樣，民主政治體制的有效運轉同樣基于信任，社會信任的降低將需要更多的政治干預，以及制定更多法規來規范社會關系。意識形態和體制之爭已經落下帷幕，從今以后，社會資本的保存和積累將成為關注的焦點。”（第339頁）

市場、社會、權力之間的互動與制衡關系將成為不能不面對的重要議題：自由主義政治經濟體制的活力源于健康且多樣化的公民社會；一個蓬勃發展的公民社會根植于民眾的習慣、習俗和道德品行。而這些特征只能通過有意識的政治行動來間接改變，抑或是通過提高文化意識和對文化的尊重來滋養。在其中，信任，成為支撐共同體的基礎和共識，缺少了相互信任，共同體不可能自發形成。三足鼎立的市場、社會、權力關系能否達到相對均衡相互制衡，影響到社會信任能否持續，決定著社會生態的優劣。這是每個社會都不得不面對的。中國社會現階段的信任危機已經非常明顯：人與人之間、不同的社會群體之間各存戒備，體制內外互不信任，官民之間尤為猜忌，整個社會的信用鏈條相當脆弱。當一個社會中最基本的信任結構都崩解之時，社會活動的交易成本就會高得驚人，社會運轉會異常艱澀，矛盾沖突也會頻頻發生。這些都是上述三者關系嚴重失衡的后果。

信任與組織創新是福山探討的又一重要話題。他指出，人類必須學會如何相互協作，之后才能創造財富，如果還想要有進一步發展，則必須創建新的組織結構。自工業革命以來，組織創新一直扮演著極為重要的角色，正如道格拉斯·諾斯（Douglass North）等所言：“高效的經濟組織是增長的關鍵；西歐高效的經濟組織的發展成就了西方的崛起。”這樣的組織不僅包括各種企業、公司、跨洋商貿、生產運營模式、“經連會網絡”等經濟組織，也泛指豐富多樣的社會與文化群體、公民社團，在今日還應加上互聯網時代的網絡社區。

自發社會與組織創新的關鍵在于自發、自主、自治的主體性。簡而言之，自發社會形成的根本在于社會主體性的培育，尤其是自組織的社會生活的培育與公民的成長。社會的形成不應是權力主導的過程，也不是權力或市場對社會的占領；也不能簡單地歸結為促進各種社會事業的發展、社會管理機構的強化和社區建設的實施；而是充分發揮社會自身的主體性，即自治意義上的公民社會和能動社會的建設。社會的自主與自治實際上是形成合作與社會有序運行的重要機制和途徑。

讓我們還是著眼于社會。自發社會是信任生長的土壤，這種生長的力量不可能永遠被阻擋。社會資本的積累與自發社會力量的形成是一個生長的過程，這一動態過程將不僅帶來經濟的活力，也會帶來政治的活力，并將抑制因靜止固化而導致的腐敗，而其自身也會在這一過程中獲得蓬勃的生命力。生長，不斷地生長，這可能是我們走出信任困境的真正出路，這也是人類的希望所在。

2016年1月5日

[[1]](#w1) 波蘭尼，《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》，浙江人民出版社，2007年。

[[2]](#w2) 哈耶克，《通往奴役之路》，中國社會科學出版社，2013年。

[[3]](#w3) 福山，《歷史的未來——自由民主制能否在中產階級的衰微中幸存？》，載《東方歷史評論》第1期。

獻給勞拉，我的唯一

一群烏合之眾竟然組成了一個社會，一個雜亂無章的國家竟然要去尋求界限和限制，這在社會學家看來簡直是一種駭人聽聞的事情。……更有甚者，國家與個人的距離也變得越來越遠，兩者之間的關系也越來越流于表面，越來越時斷時續，國家已經無法切入到個人的意識深處，無法把他們結合在一起。……如果在政府與個人之間沒有一系列次級群體存在，那么國家也就不可能存在下去。如果這些次級群體與個人的聯系非常緊密，那么它們就會強勁地把個人吸收進群體里，并以此把個人納入到社會生活的主流中。……職業群體是適合扮演這個角色的，而且所有一切都在促使它去完成這一角色。

——埃米爾·涂爾干《社會分工論》

于是，結社的技藝就成了我在前面所說的行動之母，所有人都要學習它、應用它。

——阿列克西·德·托克維爾《論美國的民主》

# 序言

20世紀最杰出的黑格爾闡釋者亞歷山大·科耶夫（Alexander Kojève，1902—1968）在世紀中葉總結道，黑格爾宣稱歷史已經終結的觀點基本上是正確的，而他也堅信像他自己這樣的哲學家將不再有任何有意義的工作可做。他把理論研究放到周末，然后成為新成立的歐共體的一名全職官員，在那里一直待到1968年去世。倘若遵循他的進路，似乎我也應該接著我自己的《歷史的終結與最后的人》寫一本關于經濟方面的書。

在我看來，對經濟的強調幾乎是不可避免的。當然，共產主義崩潰之后動亂四起，到處都充斥著不穩定，歐洲大陸關于自身政治前途的情緒要悲觀得多。但是，幾乎今天所有的政治問題都圍繞著經濟問題；安全問題本身是由脆弱的公民社會引發的各種問題所致。但經濟也不是我們以為的那樣；經濟立于社會生活中，若要理解經濟，則必須要了解現代社會如何進行自我組織這一更為宏觀的問題，二者不可分離。這是一個舞臺，上演著尋求承認的現代斗爭。本書不是一本“競爭力”流派的指導書，這類書往往意在解釋如何創建成功的經濟體，或美國人應該如何模仿日本或德國。本書旨在講述一個經濟生活如何反映、塑造和支撐現代生活本身的故事。

一項以經濟表現來對比不同文化的研究，簡直就是公然向每一個被論及的文化挑釁。在本書中，我的討論涵蓋面極為廣闊，我相信，對所涉及的特定社會，比我更了解它的人能提出無數的反對意見、例外和質疑我的證據，以辯駁我在書中大而泛的論述。若有人覺得我誤解了他們的文化，或者更糟糕的是，有所輕視或貶低，我提前就此表示道歉。

我要對許多人表示感謝。三位編輯對本書的影響甚大：歐文·格萊克斯（Erwin Glikes），他在1994年英年早逝之前簽下本書；自由出版社的亞當·貝婁 （Adam Bellow）負責本書的出版過程；彼得·多爾蒂（Peter Dougherty），他花費大量時間終于將我的手稿變成今天的模樣。我還要感謝許多人一路上對我的幫助，他們是：邁克爾·諾瓦克（Michael Novak），彼得·伯格（Peter Berger），西摩·馬丁·李普塞特（Seymour Martin Lipset），阿米泰·艾茲奧尼（Amitai Etzioni），傅高義（Ezra Vogel），清家篤（Atsushi Seike），中根千枝（Chie Nakane），石田武志（Takeshi Ishida），小林規威（Noritake Kobayashi），城山三郎（Saburo Shiroyama），史蒂芬·羅茲（Steven Rhoads），木下令子（Reiko Kinoshita），曼瑟爾·奧爾森（Mancur Olson），邁克爾·肯尼迪·亨利·羅文（Michael Kennedy Henry S. Rowen），克萊爾·沃爾福威茨（Clare Wolfowitz），羅伯特·帕特南（Robert D. Putnam），喬治·霍姆格倫（George Holmgren），勞倫斯·哈里森（Lawrence Harrison），大衛·黑爾（David Hale），陳錦江（Wellington K. K. Chan），吳孔丹（Kongdan Oh），理查德·羅斯克蘭斯（Richard Rosecrance），布魯斯·波特·馬克·考德沃 （Bruce Porter Mark Cordover），喬納森·波拉克（Jonathan Pollack），邁克爾·史文（Michael Swaine），亞倫·弗里德伯格（Aaron Friedberg），塔瑪拉·哈文（Tamara Hareven），邁克爾·望月（Michael Mochizuki）。亞伯蘭·舒爾基（Abram Shulsky）一如既往地對于本書概念的成型有莫大的幫助。

我要再次感謝詹姆斯·湯姆森（James Thomson）和蘭德公司（RAND Corporation），感謝他們容忍我在寫書期間的叨擾。我要感謝我長期的出版代理人，伊斯爾·紐伯格（Esther Newberg）和希瑟·施羅德（Heather Schroder），沒有他們，本書和我之前的書都不可能出版。倘若不是我的研究助理，丹尼斯·奎格利（Denise Quigley），頂果丹增（Tenzing Donyo）, 尤其是克里斯·斯文森 （Chris Swenson），本書所涉及的大部分材料可能永遠不會引起我的注意，他們在這項研究的各個階段的辛勤工作是無價的。

我把本書獻給我的妻子勞拉，她一直是一個細心的讀者和評論者，并對我幫助極大。她是我完成本書的所有努力的源泉。

我的父親福山喜雄（Yoshia Fukuyama）是一名宗教社會學家，幾年前他把自己社會科學的經典藏書都傳給了我。多年以來我一直不接受他的宗教社會學觀點，現在我則能更全面地理解他在這上面的興趣了。他閱讀了本書的手稿并給予評論，遺憾的是在本書出版前離開了人世。我希望他明白，他自己畢生的傾注很多都反映在眼下這本書里了。

如今不再需要感謝打字員了，但我必須感謝所有那些充滿好奇心和創造性的能工巧匠和設計師，他們中許多人也是移民，他們讓本書所依賴的軟件、電腦、網絡設備成為可能。

第一部分 信任之理念 論文化在經濟社會塑造中的巨大力量

## 第1章 歷史終結處的人類處境

當我們邁向21世紀時，政治經濟體制的極大趨同已然在世界范圍內發生。本世紀初，各國因為意識形態的鴻溝而對立。為了爭奪政治范疇的至上地位，君主制、法西斯、自由民主以及共產主義展開了激烈競爭，而不同的國家亦選擇了截然不同的經濟走向：保護主義、社團主義、自由市場、社會主義計劃經濟，不一而足。今天，幾乎所有的發達國家已經或準備采用自由民主的政治制度，與此同時，世界大部分國家轉向市場導向的經濟，并融入資本主義的全球性分工。

我在其他地方也提到過，這一走向構成了“歷史的終結”，這里的歷史指的是馬克思—黑格爾意義上大寫的歷史，即人類社會向著同一最終目標演進的宏大趨勢。[[1]](#m1_1)隨著現代科技的發展，這一趨勢以一種一以貫之的方式塑造著各國經濟體，并將它們連綴在巨大的全球經濟中。與此同時，現代生活變得愈發復雜，包裹著越來越密集的信息，而這一切都使得中央計劃經濟愈發困難。反之，技術驅動下的資本主義創造出空前繁榮，進而孵化出倡導普世與平等權利的自由主義，而為爭取人類尊嚴的“尋求承認的斗爭”也達到頂峰。盡管許多國家在創建民主與自由市場體制的過程中遭遇困難，其他一些國家，尤其是前社會主義國家，又紛紛后退到法西斯主義或無政府狀態，但這些國家只能借鑒世界發達國家的民主資本主義制度，以作為它們的政治經濟組織模式。除此以外，別無選擇。

雖然各國體制都趨向民主資本主義這一模式，但這并不意味著社會將不再面臨各種挑戰。在這個特定的體制構架中，有些社會富裕，有些則陷于貧困，民眾對于社會生活和精神生活的滿意度也有高有低。盡管如此，歷史終結處人類制度的萬法歸一讓我們可以斷定，在后工業社會，通過野心勃勃的社會工程實現更進一步的改善是不可能的了。我們不再寄希望于通過宏大的社會工程來創造出一個“偉大的社會”。例如，克林頓政府在1994年推行醫療改革時舉步維艱，政府希望規模化管理民眾經濟生活的這一重要環節，而美國民眾對于這一做法的可行性持懷疑態度。在歐洲，已經沒有人會認為通過擴大社會福利可以解決高失業率或移民等當代社會的重大問題。相反，即便社會發展方案涉及福利問題，也是通過削減福利來提高歐洲工業的國際競爭力。雖然在大蕭條之后，凱恩斯主義的赤字消費在民主工業國家大行其道，現如今大多數經濟學家都認為，從長遠來看，這一理論是漏洞百出、不攻自破的。目前，“不添亂”（do no harm）成為大多數政府在宏觀經濟政策上的最高目標，這一目標的實現方式包括確保穩定的貨幣流通以及控制龐大的財政赤字。

今天，幾乎所有嚴肅的觀察家都不再寄望于社會工程，他們都堅信自由主義政治經濟體制的活力源于健康且多樣化的公民社會。[[2]](#m2_1)“公民社會”是一個繁雜的中間體制，它融合了各色商業、自發結社、教育機構、俱樂部、工會、媒體、慈善機構以及教會等等，并構建在家庭這一基礎結構之上。之所以說家庭是基礎結構，是因為人們通常通過家庭來完成社會化，以融入他們所在的文化，習得在更廣大的社會中生存所必需的技能，而社會的價值和知識也通過家庭得以在一代又一代人中間傳承。

我們無法像政府組建中央銀行或者軍隊那樣，通過立法手段來打造堅固穩定的家庭結構和持久不衰的社會體制。一個蓬勃發展的公民社會根植于民眾的習慣、習俗和道德品行。而這些特征只能通過有意識的政治行動來間接改變，抑或是通過提高文化意識和對文化的尊重來滋養。

文化的重要性日益提高，并且超越了特定的民族界限，延伸到了全球經濟和國際秩序的領域。冷戰結束后，世界人民反而越來越能感受到各文化之間的巨大差異，這的確是對體制趨同化的一種諷刺。例如，在過去十年中，美國愈發感覺到，作為之前冷戰時期自由世界一員的日本，因其不同于美國的自身文化習俗，踐行了不一樣的民主制度和資本主義。這些文化差異不時引發摩擦，尤其是當日本商業網絡中的成員，所謂的“經連會”（keiretsu），選擇在成員之間相互做生意，而不選擇能夠提供廉價優質的海外公司的時候。對于他們而言，美國文化的一些特征讓亞洲人很不安，例如好打官司，又如美國人隨時把個人利益凌駕于群體利益之上的姿態。亞洲人愈發推崇自己文化遺產某些方面的優越性，例如服從上級、重視教育以及家庭價值等對于社會活力的重要性。[[3]](#m3_1)

文化在全球秩序中的地位愈發凸顯，因此塞繆爾·亨廷頓（Samuel Huntington）認為，世界正在進入一個“文明沖突”的時代。與冷戰時期不同，在這樣的時代，人與人之間最顯著的區別不再是意識形態，而是文化。[[4]](#m4)于是，法西斯主義、社會主義和民主體制之間沖突的可能性越來越小；沖突可能會發生在世界的主要文化群體之間，例如西方文化、伊斯蘭文化、儒家文化、日本文化、印度文化等等。

亨廷頓認為，文化間的差異會愈發棘手，所有的社會都不得不對文化多加關注，因為它們不再僅僅面對內部矛盾，更要面對整個外部世界。這些觀點顯然正確無誤，不過當亨廷頓說文化差異必然導致沖突，則就不那么有說服力了。恰恰相反，文化之間互動所產生的競爭對立常常孕育創造性的改變，這樣跨文化啟迪的例子不勝枚舉。1853年，美國海軍準將佩里（Commodore Perry）率領“黑色艦隊”（Black Ships）登陸日本，于是日本和西方文化有了正面交鋒，而正是這一交鋒，為明治維新和日本后來的工業化鋪平了道路。近如，在過去幾十年中，像精益化生產之類的技術從日本引入美國，取消生產過程中的緩沖措施，加快了生產車間的反饋速度，美國的工業發展因此受益。無論文化的交鋒會導致沖突、適應還是進步，我們都應該對文化的獨特性和功能性有更深入的了解，因為國際競爭、政治以及經濟領域的關鍵問題，都愈發與文化問題掛鉤。

作為現代生活最為重要的一環，經濟領域可以說是承受了文化對于國內安康和國際秩序最為直接的影響。雖然經濟行為與社會政治生活不可避免地聯系在一起，但當代經濟論述衍生出一個錯誤的認識傾向，認為經濟作為生活的一部分，有其專屬的規則，因而和社會的其他部分區隔開來。倘若如上所說，那么所謂經濟，不過是一群人聚在一起，企圖滿足自己的私欲和需求，之后便又紛紛回到各自“真正”的社會生活當中去。然而在任何現代社會中，經濟是人類社會交往最為基本最為多元的場域。任何一種經濟行為，從開干洗店到生產大型集成電路，無一不涉及人與人的社會合作。即便人們到某一機構中工作是為了滿足個人需求，工作場所也不免把人們從私生活中牽引出來，讓他們與更為廣闊的社交世界產生聯系。這樣的聯系并不只是獲取薪水的手段，而是人類生活的一部分。人固然有私欲，人性另一部分則渴望成為更廣大的共同體（community）[[5]](#m5)的一員。當沒有規范和規則來連綴個體的時候，人類會感到強烈的不安，也就是社會學家埃米爾·涂爾干（Emile Durkheim）所謂的“失范”（anomie），而現代社會的工作場合則緩解或消除這樣的不安。[[6]](#m6)

我們在工作場合與他人產生相互聯系，并從中獲得滿足。這樣的滿足感源于人類尋求承認的基本渴望。我在《歷史的終結與最后的人》一書中指出，每個人類個體都尋求他人承認自己的尊嚴（例如，對他/她的價值進行恰當評估）。的確，這一驅動力是如此之根深蒂固，如此之不可或缺，以至于成為整個人類歷史進程的引擎。在早先時代，這種尋求承認的欲望主要體現在軍事戰場上，王侯貴胄為爭權奪位而展開血腥的廝殺。在現代社會，尋求承認的斗爭從軍事轉向經濟領域，因此產生的良性社會效應是創造而非摧毀財富。超越物質層面，經濟行為往往是為爭取承認，而非僅僅為滿足物質需要。[[7]](#m7)正如亞當·斯密（Adam Smith）所說，物質需要無外乎若干種，且容易滿足。工作和金錢作為身份、地位以及尊嚴的基礎要重要得多，這一點對于媒體帝國的締造者抑或是新晉升的工頭都有同樣的意義。這樣的承認是無法通過個體獲得，它必須要置于一個社會環境之中。

由此可見，經濟行為是社會生活中至關重要的一環，它由各種習俗、規則、道德義務以及其他各種習慣連綴在一起，塑造著社會。本書將會證明，一個國家的繁盛和競爭力是由某一普遍性的文化特征所決定的，即社會本身所固有的信任程度。這是我們從經濟生活的考察中所獲得的寶貴一課。

讀者不妨參考以下20世紀經濟生活的一些花絮：

·　在20世紀70年代初的石油危機中，世界兩端的汽車生產廠家，馬自達（Mazda）和戴姆勒—奔馳（Daimler-Benz，梅賽德斯—奔馳豪華車的生產廠家），雙雙受到銷售業績下滑的重創，瀕臨破產，而這兩家公司也都由它們長期合作的公司組成的聯合機構所拯救。這樣的聯合機構均由大銀行牽頭，住友信托（Sumitomo Trust）拯救了馬自達，德意志銀行（Deutsche Bank）拯救了奔馳。在這兩個案例中，協助方都選擇犧牲短期盈利而一意拯救企業——德國的案例中，協助方意在阻止阿拉伯投資人對于奔馳的收購。

·　1983—1984年的不景氣席卷了美國工業腹地，受到重創的企業包括紐柯鋼鐵公司（Nucor Corporation）。當時紐柯剛剛進入鋼鐵生產業，公司引進新興的德國連續鍛造技術。鍛造廠建在了印第安納州克勞福德茲維爾（Crawfordsville）等地，都非傳統的鋼鐵生產地帶，雇用的工人沒有加入工會，大多是農民出身。為了應對收入銳減，紐柯的所有員工，上到首席執行官下到維修工，每個人的工作時間都縮短到每周兩到三天，并依此領取相應薪水。公司沒有解雇任何人。當美國經濟復蘇時，公司里洋溢著巨大的集體榮譽感，紐柯因此一舉成為美國鋼鐵行業的翹楚。[[8]](#m8)

·　豐田汽車（Toyota Motor）公司的高岡汽配廠里有數千名流水線工人，他們任何一個人只要拉動工作臺上的一根繩子，都可以把整個工廠的流水作業叫停。但他們很少這么做。對比而言，偉大的福特公司（Ford）的汽配廠例如高地公園（Highland Park）或紅河谷（River Rouge），從未給予工人如此高的信任，雖然這些汽配廠在過去三代人的時間里都是現代工業生產的范本。而今天，福特的工人采用日本的技術，也同時給予相似的權力，他們對于工作車間和機器有了更大的控制權。

·　在德國，工廠生產車間的工頭對于他們所管理員工的工作了如指掌，在必要時也常常頂替手下員工。工頭可以調動工人的工作，工作評估也都是通過面對面的溝通來完成。晉升過程非常靈活：藍領工人無須上大學，只需要通過進修公司內部的專門課程就可以獲得工程師資格。

這四個案例看似毫不相關，但是它們有一個共同之處。在每個案例中，經濟參與者互相支持，是因為他們相信，彼此之間已經構建出一個基于相互信任的共同體。參與拯救馬自達和奔馳的銀行和供應商認為他們在道義上有義務那么做，因為這兩家公司在過去曾經對他們施與援手，在將來也同樣會那么做。在德國的案例中，另有一種國家主義的情緒，像梅賽德斯—奔馳如此重要的德國品牌絕不能落入他國之手。紐柯公司的員工心甘情愿接受每周工資的銳減，因為他們深知，作此決定的經理們和他們一樣收入銳減，而這一切都是為了不讓他們下崗。豐田汽配廠的工人被賦予叫停流水線的權力，是因為管理層相信他們不會濫用這一權力，而員工則用提高流水線的整體產量來回報這一信任。最后一個案例中，德國的工作車間制度靈活且公平，是因為工人對于經理人員和同事的信任度高于歐洲其他國家。

每一個案例中的共同體都是文化共同體，他們并非基于剝削性質的規則條例之上，而是基于每一個共同體成員內心中的道德習慣和道義回報。這些規則或習慣是共同體成員之間相互信任的基礎。人們之所以決定支持共同體，往往不是以經濟私利為出發點。紐柯的管理層本可以一邊給高管發獎金，一邊辭退工人，況且許多美國公司當時就是這么做的。而對于住友信托和德意志銀行來說，它們也本可以通過出售兩大汽車公司的劣質資產而大賺一筆。處于危機中的經濟共同體內部如果能夠團結，經過長期努力戰勝困難，就能夠否極泰來。經濟不景氣結束之后，紐柯公司的工人自然全力以赴回報公司，晉升為工程師的德國工廠工頭也必然會為公司傾其全力。但是這些經濟參與者之所以那么做，并不盡然是因為他們提前打好了經濟算盤；相反，共同體內部的團結成為最高原則。每一個成員都深受高于個體利益的某種力量所鼓舞。下文中還將談到，在所有成功的經濟體中，這樣的共同體都因為信任而團結在一起。

對比而言，信任的匱乏則會讓經濟徘徊不前，還會引發其他社會問題。讀者可以參考以下案例：

·　20世紀50年代，在意大利南部的一個小站，愛德華·班菲爾德（Edward Banfield）發現，富有的公民不愿意共同出錢捐助學校或者醫院，雖然一方面人們急需教育和醫療，而另一方面，資本和人工也毫不匱乏。富人認為這些建設工程都該是政府的分內事。

·　對比德國的案例，法國商店的工頭和下屬工人之間的關系受巴黎某個部門所頒發的條例嚴格規范。這一規則的制定是因為法國人信不過自己上級能公正地評估他們的工作成績。正規條例使得工頭無權調動工人工作，進而阻礙了工廠的團結，也使得引進例如日式精益生產這樣的創新技術無比困難。

·　美國腹地城市的小商行很少為非裔美國人所經營；它們往往是其他少數族裔的天下，本世紀（指20世紀）早期是猶太人，而如今是韓國人。這一現象背后的一個原因是，在“社會底層”的非裔美國人當中，缺乏堅固的共同體和相互信任。韓國商行多是圍繞著穩定的家族組織構建，并且受益于更廣大的族裔共同體內部的信貸合會；而同城市的非裔美國家族之間聯系松散，信貸合會幾乎不存在。

這三個例子說明，倘若沒有結成共同體的習性，人們便無法利用唾手可得的經濟機會。問題根源是社會學家詹姆斯·科爾曼（James Coleman）所說的“社會資本”的匱乏：即群體或組織內部的人們為了某些共同目標而合作的能力。[[9]](#m9)人力資本的概念早已常見于經濟學家的論述，這一概念的提出是因為時至今日，資本已經不再只關乎土地、工廠、機器，而是關乎人的知識和技能。[[10]](#m10)科爾曼認為，除了技能和知識之外，人力資本很特別的一部分是人們構建相互聯系的能力，這一點不僅對于經濟生活至關重要，而且與社會存在的其他方面都息息相關。結社的能力取決于共同體內規范和價值共享的程度，并且它能讓個人利益服從全體利益。價值共享締造信任，而信任則具有巨大的且可衡量的經濟價值。

就如上所述的自發形成共同體的能力而言，美國與日本和德國極為相似，而與香港和臺灣之類的大中華區社會，抑或是意大利和法國社會都相去甚遠。美國和日本及德國一樣，社會內部長期以來一直有著高度的信任和團體傾向，雖然美國人常常自認為他們是堅定的個人主義者。

但就結社技藝而言，美國在過去幾代的發展中已經發生了翻天覆地的變化。美國社會在很多方面都變得愈發個體化，正如美國人一直以來所自認為的那樣：以權利為基礎的自由主義持續發展，權利得以全面擴張以對抗幾乎全部現存共同體的權威性，而最終，個體化發展的結論也就不言自明。美國社會內部信任和社會性的滑坡在若干方面最是明顯：暴力犯罪和民事訴訟的飆升；家庭結構的解體；社會中間結構，例如鄰里、教會、工會、俱樂部和慈善機構的全面衰落；以及美國人所感受到的價值共享和共同體精神的匱乏。

社會性的衰落對美國的民主制度有深刻的影響，甚至超過其對經濟的影響。美國社會給警力部門開出的薪資已然超過任何一個工業化國家，超過百分之一的人口被關押在監獄中。對比日本和歐洲，美國所支付的律師費用也高得驚人，因為其民眾之間互相訟訴。這兩項開銷占了美國年度國內生產總值中相當大的份額，也同時揭示出美國社會信任解體的高額代價。在未來，其在經濟層面的影響可能更加深遠；美國社會的多元化弱化了內部信任，給相互合作添加了新的障礙，因此美國各類組織之間建立合作會變得愈發艱難。美國不僅在大肆消耗物質資本，也在吃空社會資本。因為存款比率一直在低位徘徊，美國無法展開基礎建設的更新工作。同理而言，美國的社會資本近年來同樣低迷不振。社會資本的積累是一個極其復雜甚至可以說是神秘莫測的文化過程。政府盡可以出臺消耗社會資本的政策，但若是說到重構社會資本，則恐怕就毫無頭緒了。

歷史終結處所誕生的自由民主制并非完全是一個“現代”產物。倘若民主和資本主義體制要想順風得水，必然要和某些前現代的文化習俗和睦相處。法律、合同和經濟理性是后工業社會穩定和繁榮的必要而非充分條件；它們必須和互惠、道德義務、共同體責任以及信任一起孕育發酵，而這些因素往往根植于習慣而非理性計算。對于現代社會而言，這些因素絕非明日黃花，而是其成功的先決條件。

美國的問題源于美國人對自身社會以及其長期以來的共同體傾向缺乏正確的認知。本書的第一部分就將討論這一缺陷。我將先探究為什么某些思想家未能論及經濟生活中的文化面相這一重要命題。我在剩余部分將深入討論文化、信任和社會資本的真正內涵。這將詳細說明為什么信任與產業結構和大規模組織的創建密切相關，后者對經濟繁榮和競爭力至關重要。

本書的第二部分和第三部分將分別討論社會性的兩大橋梁，家庭和非親屬關系的共同體。第二部分的討論將涉及四個家族式的社會：中國、法國、意大利和韓國。在這四個社會中，家族構成了經濟組織的基本單元；在創建超越家族的大型組織過程中，這四個社會都遭遇了困難，而無一例外的是，國家機構最后不得不介入，以推廣持久型的、有國際競爭力的大企業。第三部分將考察日本和德國，它們都有高度信任的社會，并且對比第二部分所談及的家族式社會，這兩國在組建非親屬關系的大型公司過程中要順利許多。這樣的社會不僅得以輕松地過渡到現代職業管理模式，而且在工作環境中構建出更加高效和舒適的工作關系。豐田公司發明的精益生產技術，便是這類高度信任社會中組織創新的一個例證。

本書第四部分將討論美國在信任譜系中的定位，即美國到底是高信任還是低信任社會。這一部分將特別關注美國結社技巧的淵源和這一傳統式微的原因。最后，我將總結全球化社會未來的發展，以及經濟生活在廣泛的人類活動中所扮演的角色。

[[1]](#w1_1) 參見Francis Fukuyama, The End of History and the Last Man (New York: Free Press, 1992).

[[2]](#w2_1) 關于公民社會及其與民主的關系，Ernest Gellner有極其精彩的討論：Conditions and Liberty: Civil Society and Its Rivals ( London: Hamish Hamilton, 1994 ).

[[3]](#w3_1) 關于這個問題更詳細的討論，參見Francis Fukuyama, “The Primacy of Culture,” Journal of Democracy 6 (1995): 7-14.

[[4]](#w4) Samuel P. Huntington, “The Clash of Civilizations?” Foreign Affair (1994): 22-49.

[[5]](#w5) 編者按：community，中文一般翻譯為“共同體”、“社區”、“社群”，該詞來源于德語Gemeinschaft，指一種內部聯系更為緊密，基于親戚關系、鄉村規約、行會規范等傳統禮俗而結合在一起的人群，成員之間更為人情化，相互依存的程度更高，有別于基于法律和其他正式規則而形成的現代社會關系。本書原則上將該詞譯為“共同體”，但有些地方，出于行文以及語義更為恰切的需要，也會適當選擇“群體”、“社群”、“社區”等意義相近的詞來對應翻譯，提請讀者注意。

[[6]](#w6) 按照涂爾干的說法，“社會不單單是特殊群體為了自身利益而結成的一種形式，用以規范自身行為并在其內發展以避免陷入無政府狀態；而且個體發現生活在社會內是舒適的，因為無政府狀態讓人痛苦不堪。而且一旦個體間關系不受某種形式的監管，他還將遭受因此產生的痛苦和無序”。The Division of Labor in Society （New York: Macmillan, 1933), p.15.

[[7]](#w7) 參見Fukuyama (1992)，尤其見chap. 21, “The Thymotic Origins of Work.”

[[8]](#w8) 關于紐柯鋼鐵公司的崛起，參見Richard Preston, American Steel (New York: Avon Books, 1991).

[[9]](#w9) James S. Coleman，“Social Capital in the Creation of Human Capital,” American Journal of Sociology 94 (1988): S95-S120. 亦可參見Robert D. Putnam, “The Prosperous Community: Social Capital and Public Life,” American Prospect 13 (1993): 35-42; and Putnam, “Bowling Alone,” Journal of Democracy 6 (1995): 65-78. 根據Putnam的說法，社會資本這個表達是Jane Jacob首次提到的，見她的著作 The Death and Life of Great American Cites (New York: Random House, 1961), p. 138.

[[10]](#w10) Gary S. Becker, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, 2d ed. (New York: National Bureau of Economic Research, 1975).

## 第2章 “百分之二十”解決方案

在過去的一代，經濟學思想界是新古典主義或自由市場派經濟學家的天下，代表人物例如彌爾頓·弗里德曼（Milton Friedman），加里·貝克（Gary Becker）以及喬治·斯丁格（George Stigler）。對比本世紀初大行其道的馬克思主義和凱恩斯主義，新古典主義流派的興起代表了經濟學的巨大進步。我們可以認為新古典主義經濟學派說對了百分之八十：它揭示了關于金錢和市場的重要真相，因為其以理性、自私的人類行為作為理論基礎，而這一假設在百分之八十的情況是對的。但是還有百分之二十的人類行為，古典經濟學家無法做出令人滿意的解釋。亞當·斯密對此體悟甚深，經濟生活是社會生活中緊密不可分的一部分，要理解經濟行為，就不可能將其與習俗、道德觀和社會習慣分割開來。簡而言之，它不能與文化脫節。[[1]](#m1_2)

我們長期以來受到不計文化因素的當代經濟爭論的誤導。例如，在美國，自由市場派的經濟學家和所謂新重商主義流派在過去十年間進行了一場大辯論。后一流派的代表人物，例如詹姆斯·法洛斯（James Fallows），克萊德·普雷斯托維茨（Clyde Prestowitz），約翰·齊斯曼（John Zysman），卡爾·凡·沃夫仁（Karl van Wolferen），艾麗斯·阿姆斯登（Alice Amsden），以及勞拉·泰森（Laura Tyson）等人，都認為東亞經濟體的成功并不是因為它們遵循了新古典主義經濟學的規則，而是顛覆了這些規則。[[2]](#m2_2)新重商主義流派認為，這些飛速發展的亞洲經濟體之所以能夠創造如此驚人的發展速度，并非是自由市場的功勞，而是因為在每一個案例中，政府通過產業政策來促進發展。雖然這一流派的經濟學家意識到了亞洲的特殊性，但他們的結論卻和新古典主義流派殊途同歸。他們認為，亞洲的特別之處并不在于文化，而是亞洲這些企圖追趕歐美的“后發國家”選擇了另外一套經濟體制。這一論點忽視了創建某些體制并使之高效運轉的能力歸根結底是與文化相掛鉤的。

詹姆斯·法洛斯 在《直視太陽》（Looking at the Sun）一書中對新古典主義經濟學做了最徹底的批判。[[3]](#m3_2)他認為，盎格魯—美利堅傳統過分熱衷市場導向的經濟，這讓美國人既看不到政府扮演的重要角色，也不了解美國之外的世界所遵循的經濟原則與新古典主義大有區別。亞洲政府通過多種手段來保護本國產業，例如制定高關稅、限制外國投資、通過低利率或補貼來促進出口、給政府屬意的公司頒發執照，組織同業聯盟來降低研發費用和分配市場份額以及直接資助研發。[[4]](#m4_1)查莫斯·約翰遜（Chalmers Johnson）最早提出，引導日本戰后經濟超高速發展的力量不是市場，而是日本政府的通產省（MITI）。幾乎所有新重商主義派經濟學家都認為，美國之所以會在與日本和其他亞洲國家的經濟競爭中落了下風，是因為自由市場主義的傾向使得歷屆美國政府放任本國重要的產業屈服于外國競爭者。他們認為應該在美國政府內部組建像通產省這樣的機構，來補貼、協調抑或推動美國高科技產業的全球競爭力，并且建議在貿易上采取更加“強硬”的政策，以保護受到國外競爭者威脅的美國產業。

新重商主義引發的辯論一直都圍繞著兩個問題，即產業政策是不是亞洲經濟高度發展的動力，以及政府是否比市場更能主導經濟發展。[[5]](#m5_1)然而新重商主義忽略了文化在產業政策制定中的角色。即便我們同意技術官僚的明智引導是亞洲騰飛的原因，各國在制定和執行產業政策時也必然有著國家能力上的巨大差距。這些差別既是文化影響的結果，也受各國政治體制的本質和歷史發展進程的制約。法國和日本都有很長的國家主義傳統，而美國有著同樣長的反國家主義傳統，進入這幾個國家官僚體制的人選無論在訓練還是資質上都有巨大的差別。因此，政策和管理上高低有別也就不足為奇了。

此外，腐敗的本質和盛行程度也有著明顯的文化差別。對于任何一個產業政策而言，都面臨著可能導致公共部門官員腐敗這一重大問題，腐敗則可能導致政策失效。當然，在有著誠信傳統和高效公務員體制的社會，政策的執行要順利許多。雖然日本政客的腐敗已然是全國性的丑聞，但是對于通產省或大藏省的官員卻少有指控。而這一點對于拉丁美洲是幾乎沒有可能的，更不要說其他第三世界國家了。

其他文化上的考量也有可能影響到一個產業政策的成敗。在亞洲，對于權威的服從態度使國家得以執行產業政策，而這一現象在世界其他地方是不太可能出現的。例如國家支持朝陽產業還是夕陽產業這一問題。理論上可能的情況是，非技術前沿國家的技術官僚在理論上選擇產業或部門的升級，但是政治因素往往會加以阻撓，使政策朝相反的方向發展。嚴格意義上來說，朝陽企業還不存在，自然沒有利益集團愿意支持。對比而言，夕陽產業通常是大雇主，有聲援者和強大的政治靠山。許多亞洲政府所執行的產業政策有一個顯著的特點，它們通常可以讓雇員龐大的過時產業有序地解體。比如在日本，紡織業的雇員總數從20世紀60年代初的120萬人下降到1981年的65.5萬人，而煤炭業的雇員總數從1950年40.7萬人萎縮到1980年的3.1萬人，航運業在20世紀70年代也遭遇了類似的大裁員。[[6]](#m6_1)在以上每個案例中，政府干預的目的不是要增加這些行業的就業，而是為了加速它們的消亡。臺灣當局和韓國政府也同樣對各自的勞動密集型產業進行過類似的大裁員。

對比而言，在歐洲和拉丁美洲，政府絕無可能突破政治阻力以實現夕陽產業的解體。歐洲各國政府無法加速這些產業的衰敗，于是轉而將例如煤炭、鋼鐵和汽車等下滑產業國有化，幻想國家補貼能夠提高這些產業的國際競爭力。雖然歐洲政府為了將資源轉向更為現代的產業費勁口舌，但其政體的民主性最終使它們向政治壓力低頭，轉而以向老舊產業提供政府補貼，這一巨大的支出最后通常是納稅人買單。毫無疑問，如果是政府觸及“競爭”補貼的發放，美國的情況也不外乎如此。國會鑒于利益集團的壓力，十有八九會聲明鞋業和紡織業而非航空和半導體是關乎國家“戰略”的，因而值得政府補貼。即便是在高科技行業，舊有技術也可能比新興技術更有政治影響力。因此，對于美國產業政策最嚴厲的批評往往不是針對經濟，而是關乎美國民主體制的特點。

本書將揭示，政府部門的重要性因為文化的不同而相去甚遠。在中國和意大利這樣的家族式社會，國家干涉或許是建設大型產業的唯一途徑，而如果一個國家想要在國際競爭中嶄露頭角，國家干涉就尤為重要。對比而言，像日本和德國這樣有著高度信任和社會資本的社會，能夠在沒有國家支持的情況下創建大型機構。換句話說，經濟學家在計算比較優勢的時候，不僅要考慮傳統意義的資本和資源，還必須要考慮社會資本的相對儲備。如果社會資本有虧空，國家可以扭虧為盈，這和國家通過建設更多的學校和大學來填補人力資源赤字是一個道理。至于是否需要國家介入往往取決于母體社會的文化和結構。

當今產業政策辯論的另外一極為新古典主義經濟學家所把持著，他們今天統治著經濟學這一行業。新古典主義經濟學是遠比新重商主義更為嚴肅和扎實的思想體系（intellectual enterprise）。大量實證研究證實，市場的確是高效的資源配置者，而給私利松綁可以推動經濟增長。再次重申，自由市場經濟學有百分之八十的準確性，但這對于社會科學來說已經不錯了，就用作公共政策的理論基礎而言，它比其他學派要強出許多。

但近年來，自由市場經濟學在知識領域的完勝讓人覺得這一流派愈發目中無人。許多新古典主義經濟學家不滿足于自己的桂冠，他們覺得自己所發現的經濟學工具可以用來構建關于人類的普世性科學。他們認為經濟學原則到處都適用：它們在俄羅斯和在美國、日本、布隆迪抑或新幾內亞群島一樣行得通，在搬用經濟學原則時，他們絲毫不考慮文化差異的重要影響。這些經濟學家認為他們在更加深層次的認識論上也是對的：通過經濟學方法論，他們解開了人類本性的最終之謎，因此得以解釋人類行為中幾乎所有的方方面面。當代新古典主義經濟學家當中最有名望的兩位，芝加哥大學的加里·貝克和喬治梅森大學的詹姆斯·布坎南（James Buchanan），都致力于將經濟學理論推廣到傳統意義上非經濟學的領域中，例如政治、官僚體制、種族主義、家庭以及生育率。[[7]](#m7_1)今天許多名牌大學的政治學系里，到處可見所謂的理性選擇理論的追隨者，這一理論企圖用經濟學為核心的方法論來解釋政治。[[8]](#m8_1)

新古典主義經濟學的問題在于它忽略了古典經濟學的基礎。雖然亞當·斯密，古典經濟學的鼻祖，認為人是被“改善生存條件”這一私欲所驅動的，但他絕對不會同意經濟活動可以簡化為功利最大化的理性計算。事實上，除了《國富論》之外，他在另一本名著《道德情操論》中指出，經濟動因是高度復雜的，并且根植于更加廣泛的社會習慣等因素中。而18世紀到19世紀間這一學科從“政治經濟學” 改名為“經濟學”，恰好反映了其學科內核中人類行為模式的萎縮。如今的經濟學話語應該回歸古典主義的豐富性，以批判的視角將文化對于人類所有行為的影響納入經濟學的知識版圖，這當然包括經濟行為，而不應該遵循新古典主義這一套。新古典主義那套非但不足以解釋政治生活以及支配它的情感模式，例如憤怒、自豪和羞恥，也不足以解釋經濟生活的全部。[[9]](#m9_1)并非所有的經濟行為都源自傳統認為的經濟動因。

當代新古典主義經濟學的整體構架基于一個相當簡單的人性假設：人是“追求理性功利最大化的個體”。也就是說，人類企圖最大量地獲取他們覺得對自己有用的東西，他們以理性的方式行事，他們先以個體的形式計算如何實現自我利益最大化，然后才會考慮他們所在群體的利益。簡而言之，新古典主義經濟學認為人本質上是理性、自私、追求物質舒適最大化的個體。[[10]](#m10_1)對比哲學家、詩人、牧師或政客，經濟學家更加竭盡全力地推崇對于狹隘個人利益的追求，因為他們相信，要讓整個社會受益，必須先通過市場手段讓個體謀取利益。在一項社會實驗中，大學里的一個群體收到一些券，他們可以選擇將券換成自己所得的錢，或者群體所有但可以分享的錢。實驗結果是，參與實驗的人當中有大約百分之五十到百分之六十選擇換取能夠使群體受益的錢。唯一的例外是一群即將入學的經濟學研究生。[[11]](#m11)用一個經濟學家的話來說，“經濟學的第一原則是每一個施動者都只為私利所驅動”。[[12]](#m12)

新古典主義經濟學的厲害之處在于，其人性假設模式在大多數時候是正確的：人們確實會更多地追求個人利益而非某種公共利益。謀求私利的理性算計是超越文化界限的。每一個經濟學新生都會讀到這樣的研究，當小麥的價格高于玉米價格時，農民就會從種植玉米轉向種植小麥，無論他們是生活在中國、法國、印度或伊朗。

但是，新古典主義經濟學關于人性的假設，即人是理性功利最大化的個體，它的每一個詞都需要認真限定或找出例外。[[13]](#m13)就拿人類追求功利這個論斷為例。19世紀功利主義的奠基人杰里米·邊沁（Jeremy Bentham）給出了功利最狹隘的定義：功利是追求愉悅或避免苦痛。這一定義簡單明了，并且與人們常識中對經濟動機的理解相呼應：人們希望能夠最大程度地享用人生中的美好事物。但在很多時候，人們追求目標而非功利。[[14]](#m14)他們會沖進著火的房子營救他人，戰死沙場，抑或放棄令人垂涎的職位到大山深處去與自然親密交流。人們并不僅僅根據他們的錢袋投票：他們知道哪些事情是正義的，哪些是非正義的，并因此做出重要決定。[[15]](#m15)倘若僅僅是經濟原因的話，就不會有那么多的戰爭；不幸的是，這些戰爭往往涉及許多與功利無關的目標，例如承認、宗教、正義、特權和榮耀。

有些經濟學家想要通過拓寬功利的定義來繞開這個問題，功利可以是超越愉悅或金錢的，可以涵蓋其他動因，例如“做好事”而帶來的“心理愉悅”，抑或是從他人消遣中所獲得的“愉悅”。[[16]](#m16)經濟學家認為，人們只有經過選擇顯示某物有用，才能確知什么是對他們有用的——于是就有了“顯示偏好”這一概念。[[17]](#m17)廢奴主義者拼死廢除奴隸制度，或者投行經理估算利率，都可以算作是追求“功利”，唯一的區別是廢奴主義者所追求的功利是心理層面的。在最極端的定義中，“功利”成為一種大而全的概念，指代人類所追求的所有目的和偏好。但是這類功利的定義將經濟學的基本假設太過簡化，認為人類不過是將他們想最大化的一切都最大化，這樣的同義反復會使經濟學模型變得毫無意思和說服力。相對而言，強調人對于個人物欲追求超過其他類型的利益，是關于人性更加有力的論點。

人并不總是在追求功利，這一點不言而喻，不管我們怎么用“理性”的方式來定義，即便是指在考量眾多可能性后選擇長期而言功利最大化者。可以說，從這一角度看來人并不是理性的。[[18]](#m18)中國人、韓國人和意大利人重視家庭，日本人對于領養非親屬的態度，法國人不愿意構建面對面交流的關系，德國人對于訓練的重視，美國人社交生活的宗派品性：這一切都不是來源于理性計算而是繼承的道德習慣。

大多數新古典主義經濟學家或許會說，這些案例都不是非理性行為，而是信息不完整所致。關于相對價格和產品質量的信息往往難以獲得，抑或耗時耗力才能取得。人們做出看起來非理性的選擇，是因為獲取更好信息的代價超過了人們可以從中獲取的利益。要在人生的每一個場合都做出“理性”決定，這本身就是不理性的，人的一生就會消耗在決定一些雞毛蒜皮的小事上。[[19]](#m19)在傳統文化中的人群會遵循其傳統的指示，其行事也自然與工業社會的人群大為不同，但這是因為傳統文化包含的行為規則對其文化本身而言是理性的。[[20]](#m20)

雖然習慣可能在經濟層面是理性的，或者有理性的緣起，但很多習慣并非如此，甚至在不適用的情形下依然故我。它過去可能是理性的，例如在中國傳統農民社會中，人們希望多生兒子，因為兒子是老人唯一的生活依靠。但為什么當中國人移民到了美國或加拿大，有了國家支持的社會養老體系的庇護，這一習慣卻依舊延續著？法國對于中央官僚權威的偏好可以看做是對中央集權的一種合理反應，但是為什么現代中央政府在刻意下放權力之后，法國人仍然在構建自我組織的道路上步履艱難？對于領取社會保障金的母親來說，考慮到社會保障體制所構建的經濟動因，不和自己孩子父親結婚是一個理性的選擇，但為什么在保障金取消之后，即便單親家庭的長期經濟前景黯淡，而這一趨勢沒有改變？我們無法說所有文化內在的規則都有其特定的理性。這個世界所存在的文化各有千秋，對于相似的經濟情況卻有各種各樣的文化反應，這足以說明并非所有文化的理性程度都是一樣的。

最后，人的行事準則是否更傾向于作為功利最大化的個體，勝過作為更大的社會群體一員，這一點我保持懷疑態度。用馬克·格蘭諾維特（Mark Granovetter）的話來說，人類是捆綁在各種不同的社會群體當中的——家族、鄰里、社交網絡、商務、教會和民族——他們必須平衡自我與群體的利益。[[21]](#m21)人對于家族的責任感并不出于成本利潤的算計，即便是這個家族在做生意；反倒是生意的本質往往由家族關系所決定。工人在公司的組織結構表當中不僅僅是人頭數而已；他們所發展出來的團結、忠誠和憎惡都會影響經濟行為的本質。換句話說，社會行為，也就是道德行為，在多個層面上和自利、功利最大化的行為共存。最高效的經濟發展不一定是通過理性自利的個體來實現的，而是由個人組成的群體來實現的，因為他們本就是一個道德共同體，從而相互合作起來更有效率。

人性中有重要的一部分并不受新古典經濟學的理性功利主義所支配，當然這一點并不完全顛覆古典經濟學的基本構架。也就是說，人們常常按照自利個體身份行事，其幾率大到足以用經濟學的“法則”來作為預測和公共政策制定的重要參考。在質疑新古典經濟學模式的同時，我們也沒有必要向馬克思的經濟模式靠攏，認為人是“類存在物”，因此必然將社會利益放在個人利益之上。折中來看，人們行事常常為了非功利的目標且以非理性的、群體主義的方式，這足以說明新古典主義模型無法為我們描畫人性的全部。

自由市場派和新重商主義派經濟學家長久以來爭論不休，辯論政府是否應該以及如何干預市場，但這一爭論忽略了一個重要的議題。宏觀經濟政策固然重要，但它必須貫徹到某一特定的政治、歷史和文化的環境中。某些正對特定問題的處方政策并不見得可以通用到他處：某個產業政策可能在拉丁美洲會導致災難性后果，但在例如亞洲之類的地方可能行之有效，或者起碼不會出亂子。某些社會可以保護它們的技術官僚免受日復一日的公眾壓力困擾，他們可以高效地工作，讓某個工廠保持運轉，或是給某一行業提供補貼。[[22]](#m22)究其本質，這之中最為重要的變量不是產業政策，而是文化。

[[1]](#w1_2) 關于亞當·斯密這方面的信息，請參見Jerry Z. Muller, Adam Smith in His Time and Ours (New York: Free Press, 1992).

[[2]](#w2_2) 新重商主義同意早期的馬克思主義和凱恩斯主義批評者的看法，即強調國家在經濟領域的重要角色。盡管如此，他們的批評不過是對這些早期攻擊正統自由市場經濟論的復制品。馬克思主義者或多或少主張政府對經濟全盤控制，政府擁有經濟體制的“制高點”，他們的意圖是終結“人對人的剝削”。相比之下，凱恩斯主義者對于一個強大的私營部門表示認可，但認為必須通過公共支出實現大幅政府干預，旨在維持充分就業和其他的社會福利。新重商主義浪潮專注于一些較為溫和的目標，譬如在競爭激烈的市場推廣高科技產業，以及提倡相互依存的全球市場。新重商主義會認為，全球競爭生成有益的經濟效率，以及經濟應該是出口導向型和外向型，并在大多數時候認為，福利目標只能間接地實現，譬如充分就業或公平的收入分配。他們會持有更溫和的觀點，即單靠市場不足以產生技術上的領先地位而實現快速的長期增長。

[[3]](#w3_2) James Fallows, Looking at the Sun: The Rise of the New East Asian Economic and Political System (New York: Pantheon Books, 1994).

[[4]](#w4_1) 關于這方面的著作，參見Chalmers Johnson, MITI and the Japanese Miracle (Stanford: Stanford University Press, 1982); James Fallows, “Containing Japan,” Atlantic Monthly 263, no. 5 (1989): 454: “Looking at the Sun, ” Atlantic Monthly 272, no. 5 (1993): 69-100; “How the World Works,” Atlantic Monthly 272, no. 6 (1993) : 61-87; Chalmers Johnson, Laura D’Andrea Tyson, and John Zysman, The Politics of Productivity (Cambridge, Mass.: Ballinger Books, 1989); Laura D’Andrea Tyson, Who’s Bashing Whom? The Conflicts in High Technology Industries (Washington, D.C.: Institute for International Economics, 1993); Karl van Wolferen, The Enigma of Japanese Power: People and Politics in a Stateless Nation (London: Macmillan, 1989); Clyde Prestowitz, Jr., Trading Places: How We Allowed Japan to Take the Lead (New York: Basic Books, 1988).

[[5]](#w5_1) 保羅·克魯格曼（Paul Krugman）最近非常高調地認為，“亞洲奇跡”其實并不是一個奇跡，而只是代表了在相對欠發達的經濟體中調動了未使用的資源，只能與歐美經濟發展早期階段的高增長周期相比。參見“The Myth of Asia s Miracle,” Foreign Affairs 73 (1994): 28-44.

[[6]](#w6_1) James C. Abegglen and George Stalk, Jr., Kaisha: The Japanese Corporation (New York: Basic Books, 1985), p.20-23.

[[7]](#w7_1) Gary Becker認為，經濟學不應該被認為是一個特定主題的研究（如金錢或財富的研究），而是可以應用到廣泛人類行為的方法。參見Becker, The Economic Approach to Human Behavior (Chicago: University of Chicago Press, 1976), pp.3-14.

[[8]](#w8_1) 對于理性選擇學派的批判，參見Donald P. Green and Ian Shapiro, Pathologies of Rational Choice Theory: A Critique of Application in Political Science (New Haven: Yale University Press, 1994), 以及Chalmers Johnson and E. B. Keehn, Disaster in the Making: Rational Choice and Asian Studies,” National Interest, no. 36 (1994): 14-22.

[[9]](#w9_1) 關于經濟解釋政治的有限性，參見James Buchanan, Vtktor Vanberg, 以及 Allan Bloom等人的對話，見于James Nichols and Colin Wright, eds., From Political Economy to Economics ... and Back? (San Francisco: Institute for Contemporary Studies, 1990), pp.193-206.

[[10]](#w10_1) 用Gordon Tullock（James Buchanan的合作者以及“公共選擇”學派的創始成員之一）的話說：“大多數經濟學家在對市場和政府的運作進行了一段時間的觀察后往往認為，大多數人在大多數時候有一個需求曲線，其中大過一切的組成部分是自己的私欲。”引自Steven E. Rhoads, “Do Economists Overemphasize Monetary Benefits?” Public Administration Review 45 (1985): 815-820. 文中有相當多的證據表明，盡管他們的理論也認同其他形式的激勵，新古典經濟學家認為自身物質利益才是最根本的力量。

[[11]](#w11) Rhoads (1985), p. 816.

[[12]](#w12) 關于新古典主義相類似的模式的批判，參見Amitai Etzioni, The Moral Dimension: Toward a New Economics (New York: Free Press, 1988), pp.1-27; Etzioni, “A New Kind of Socioeconomics (vs. Neoclassical Economics),” Challenge 33 (1990): 31-32; and Steven E. Rhoads, “Economists on Tastes and Preferences,” in Nichols and Wright (1990), pp.79-98. 參見Neil J. Smelser and Richard Swedberg, “The Sociological Perspective on the Economy,” in Smelser and Swedberg, eds., The Handbook of Economic Sociology (Princeton: Princeton University Press, 1994), 以及該文集中的其他幾篇相關文章。.

[[13]](#w13) 關于“功利”這個概念的另一派批判，參見Joseph Cropsey, “What Is Welfare Economics? ” Ethics 65 (1955): 116-125.

[[14]](#w14) 關于這一點，參見Steven Kelman, “‘public Choice’ and Public Spirit,” Public Interest no. 87 (1987): 80-94.

[[15]](#w15) 例如Gary Becker認為，“我所指的經濟的方法不認為個人被純粹的自私和功利的動機所驅動……我試圖跳出經濟學家們狹隘的自利假設。行為是由更為多元的價值和喜好所驅動的”。參見Gary Becker, “Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Things,” Journal of Political Economy 101 (1993): 385-409.

[[16]](#w16) 阿馬蒂亞·森（Amartya Sen）批判所謂“顯示偏好”的概念，因為所謂顯示偏好實際上是模糊的。例如，一個人可能更喜歡扔掉玻璃瓶，而不是循環使用他們，但由于強烈的道德強迫而選擇后者，或只是為了形象想這樣做。行為本身并不能告訴一個旁觀者什么才是真正的動機。森進一步指出，顯示偏好的概念讓使用這一概念的人接受了一個隱藏的假設，即偏好都是利己的，而在現實中，人也有社會性的一面，而往往是因為混合動機而行事。參見 “Behaviour and the Concept of Preference,” Economics 40 (1973): 214-259.

[[17]](#w17) F. Y. Edgeworth, 引自Amartya Sen, “Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic theory,” Philosophy and Public Affair 6 (1977): 317-344.

[[18]](#w18) 參見Kenneth Arrow對許多經濟學家的一個假設的批判，即消費者的選擇是理性的。Arrow, “Risk Perception in Psychology and Economics,” Economic Inquiry 20 (1982): 1-9.

[[19]](#w19) 因此，我們決定買一個品牌，比如家樂氏玉米片，而不是超市自己的品牌，因為我們認為，在沒有經過詳細的研究之前，這就代表了更高的品質。

[[20]](#w20) 參見Becker (1976), p. 11.

[[21]](#w21) Mark Granovetter, “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness,” American Journal of Sociology 91 (1985): 481-510.

[[22]](#w22) 參見World Bank, The East Asian Miracle (Oxford: Oxford University Press, 1993), pp.304-316.

## 第3章 規模與信任

20世紀90年代早期涌現出一大批圖書，主題都是關于信息革命以及信息高速路會帶給每家每戶深刻變化。信息時代未來學家最為一致、最津津樂道的一個議題是，技術革命將為各種等級制度敲響喪鐘——無論是政治的，經濟的，還是社會的。依他們所言，信息就是力量，所有傳統等級制度的上層通過控制信息渠道來維系他們的統治。現代的通訊科技——電話、傳真機、復印機、卡帶和錄像帶，以及最為核心最為重要的網絡化個人計算機——已經將信息的枷鎖沖破。按照這些信息時代高人的說法，例如阿爾文和海蒂·托夫勒夫婦（Alvin and Heidi Toffler），喬治·基爾德（George Gilder），副總統阿爾·戈爾（Al Gore），白宮發言人紐特·金里奇（Newt Gingrich）等人，這一切的結果將是權力向下轉移到人民手中，將所有人從他們所工作過的集權化、專制式機構的束縛中解放出來。[[1]](#m1_3)

信息科技在過去一代人時間里的確對去集權化和民主化趨勢有所貢獻。眾所周知，電子媒體加速了專制政權的倒臺，其中包括菲律賓的馬科斯（Marcos）獨裁、東德的共產主義政權以及蘇聯。[[2]](#m2_3)但是信息時代理論家認為，技術對于所有形式的等級制度都是致命的，其中包括雇用了大批美國人的巨型企業。20世紀80年代，IBM從計算機神壇跌落，而太陽計算機系統和康柏電腦等新星冉冉升起，這一場興衰更替被視作一場道德劇，小型、靈活、富有創新精神的小企業挑戰大型、集權化的官僚傳統，而且常常收獲頗豐。各路作家都認為，因為通訊革命，我們所有人未來都將在小型的、聯網的“虛擬”企業工作。也就是說，公司都將無情地裁員，直到他們把所有非“核心競爭力”的活動全部剝離，而通過光纖電話線將業務外包給其他小型公司，從供應商和原材料到會計和市場服務，不一而足。[[3]](#m3_3)有些人認為，在橫掃一切的電子科技驅動下，小型企業網絡而非大型等級制企業或混亂的市場，代表著未來的趨勢。倘若社會從大型企業的集權化權威中，從聯邦政府、IBM和美國電話電報公司（AT＆T）中解放出來，自發型共同體將會出現，而不會出現混亂和無政府狀態。有了科技支持的通訊手段，優質信息會驅逐劣質信息，誠實和勤勉將替換欺詐和寄生，人們將為了共同的目標而自發地聚集在一起。[[4]](#m4_2)

當然信息革命將會帶來廣泛的改變，但龐大的、等級制的組織還遠遠沒有壽終正寢。 雖然計算機產業的確容易讓許多小型、靈活的公司受益，許多信息時代未來學家對于這一產業得出的結論過于籠統。從飛機和汽車制造到硅晶圓生產，經濟生活的許多領域需要越來越大的資本、科技和人力資源才能駕馭。即便是在通訊行業，光纖傳輸更青睞單一、巨型的遠程公司。我們再看美國電話電報公司的例子也就不覺得意外了，該公司到1995年的時候已經恢復到它在1984年的規模，當時該公司百分之八十五的業務都投在了本地電話公司。[[5]](#m5_2)信息技術能夠協助小公司更好地完成大項目，卻沒有辦法消除行業對于規模的需求。

更重要的是，當信息時代最為熱忱的倡導者歡慶等級制和權威的垮臺時，他們忽略了一個重要的文化因素：信任，以及支撐它的共同道德準則。共同體是基于互相信任之上的，缺了信任，共同體不可能自發形成。等級制是必要的，因為在每一個共同體內部，并不是所有人都會墨守道德準則。小部分人有明顯的反社會性，他們意在通過欺詐和破壞來削弱或剝削群體。而更大一部分人則是搭便車者，作為群體的一員，他們一方面樂于從中獲取利益，一方面又只為共同目標做出極小貢獻。等級制是必要的，因為不能信任所有人可以一直按照內在的道德標準行事并且做出他們應有的貢獻。倘若成員沒有能夠達到共同道德標準的要求，他們最終要通過具體的規則和獎懲來進行規范。這一點在經濟領域是如此，在更廣泛的社會中也是一樣：要把貨物或服務外包給不甚熟悉或者難以信任的人，代價是非常昂貴的，這也就是大型企業成立的原因。因此，公司往往愿意把承包商帶入到自己的企業中來以方便直接監管，這一做法也更加經濟。

信任并不駐扎在集成電路或是光纖電纜當中。雖然信任涉及信息交換，但它不能等同于信息。一個“虛擬”公司可以通過網線而獲取大量關于它的供應商和承包商的信息。但是如果這些公司都是假冒或者騙子的話，與他們做生意依舊是代價昂貴的，這會涉及復雜的合同和耗時的強制執行。倘若沒有信任，人們會強烈要求這些安排在公司內部完成，并且要求重建舊有的等級制度。

因此，信息革命是否讓大型等級制企業成為明日黃花，又或者當等級制消亡后，自發性共同體將取而代之，這些趨勢都尚未明了。因為共同體基于信任而生，而信任又受文化制約，以此推論，不同的文化中會出現不同程度的自發組織。換句話說，公司是否能夠從等級制向靈活的網絡化小公司轉換，其成功幾率將取決于信任的程度，以及更為廣泛的社會范疇內社會資本的積累。像日本這樣的高信任社會，在信息革命提速之前就已經建立這樣的公司網絡；低信任的社會或許永遠沒有辦法從信息科技所帶來的高效率當中獲益。

在一個有規律的、誠信的、相互合作的共同體內部，成員會基于共同認可的準則，對于其他成員有所期望，這一期望便是信任。[[6]](#m6_2)這些準則可能是關乎上帝的本質或者正義之類深層次的“價值觀”，但也可以是關于職業標準或行為規范之類的俗世準則。換句話說，我們信任一個醫生不會刻意傷害我們，是因為我們期望他們會恪守希波克拉底誓詞以及醫學職業的標準。

社會資本是一種能力，它源自某一社會或某特定社會部分中所盛行的信任。它可以根植于社會中最小的基本單位——家庭，也可以是最大的群體——國家，以及二者之間的所有群體。社會資本與其他形式的人力資本不同，是因為它往往由宗教、傳統或歷史習慣等所創造和傳遞。經濟學家往往會說，社會群體的構建可以通過個體之間的自愿契約來解釋，這些個體通過理性計算之后認為，合作將有利于他們的長遠利益。依照這一說法，信任對于合作并不是必需的：開明的私利，加上契約之類的法律機制，足以彌補信任的缺失，并且創建出一個為了共同目標而努力的機構。基于私利，人們隨時可以構建一個群體，而且群體構建并不依賴文化。

雖然契約和私利是聯盟的重要基礎，但是最有效的組織是基于有共同道德價值觀的共同體。這些共同體不需要廣泛的契約和法律條文來約定他們的關系，因為既有的道德共識為群體成員提供了相互信任的基礎。

構建這一類型的道德共同體所需要的社會資本是無法通過理性投資決策而獲取的，這一點和其他類型的人力資本不同。也就是說，個人可以選擇“投資”傳統意義的人力資本，例如大學教育，或者接受培訓成為機械師或者電腦程序員，這些只需要到相應的學校上學就可以了。然而，社會資本的獲取需要適應一個共同體的道德準則，并且在這一共同體情境中培養各種美德，例如忠誠、誠信和可信賴。此外，群體必須以整體的形式接受某些共同準則在先，之后才能將信任貫徹到所有成員當中。換句話說，每個人各自行事是無法產生社會資本的。它基于社會美德的普及，而非個體美德。比起其他形式的人力資本，社會性傾向的獲取要困難得多，而且因為它是基于道德習慣之上的，于是更難調整或摧毀。

在本書我會一再用到的另一個術語是“自發社會性”，它屬于社會資本的一個子目。在任何現代社會里，各種組織都不斷地被創造、摧毀和調整。最有用的社會資本，往往不是在某一傳統共同體或群體的權威之下進行運作的能力，而是創造新的聯盟以及在新創立的共識條款之下展開合作的能力。這一類群體由工業社會繁雜的社會分工所孵化，但又基于共享的價值而非契約，它們可以算作是涂爾干所稱的“有機團結”。[[7]](#m7_2)再者，自發社會性指的是各種類型的中間級共同體，它們有別于家庭或者政府刻意組建的機構。當社會缺乏自發社會性時，政府往往需要介入民間，以促進共同體建設。但國家介入往往帶來極大的風險，因為它可以輕易摧毀公民社會中的自發性共同體。

對于塑造著社會的工業經濟的本質，社會資本有著深刻的影響。如果在同一行當中工作的人們因為共同遵守的道德準則體系而互相信任的話，那么商業成本就會降低。這樣的社會更能夠在組織結構上實現創新，因為高度信任使各種社會關系得以形成。因此，高度社會化的美國人在19世紀末20世紀初引領了現代公司的發展，而日本人在20世紀探索了網絡化組織的種種可能。

對比而言，彼此不信任的人群最終只能通過正式的規則和規范進行合作，即必須通過談判、同意、訴訟、強制執行，有時候還需要強迫手段。這一套法律裝備不過是信任的替代品，而經濟學家稱之為“交易成本”。換句話說，一個社會中的普遍不信任給各種經濟行為橫加了另一種稅，而高度信任的社會則無須支付這一稅款。

社會資本在各個社會之間的分配并不是統一的。某些社會比其他社會展現出更強的結社傾向，所青睞的結社形式也大有不同。在某些社會，家庭和親屬關系構建了結社的基礎模式；而在其他社會，志愿性結社要堅固得多，而且會把人們從家庭關系中擺脫出來。例如在美國，改換宗教信仰常常會導致人們離開家庭以追隨新的宗教派系，至少會給信眾施加新的責任，讓他們無法履行家庭責任。對比而言，在中國，佛教的傳教徒想要誘導孩子離開家庭就困難得多，還常常因此遭到譴責。縱觀歷史發展，同一個社會可能獲得社會資本，也可能失去社會資本。中世紀末期的法國擁有密集的公民結社網絡，但法國人的自發社會性在16世紀和17世紀被中央集權的王室完全摧毀。

傳統上認為，法國和日本是群體傾向的社會。這兩國社會都鼓勵對權威的服從，并奉行萊斯特·瑟羅（Lester Thurow）所謂的“共產主義式資本主義”（communitarian capitalism）。[[8]](#m8_2)過去十年左右關于競爭力的大部分文獻也做出了相似的假設：日本是一個“群體傾向”的社會；美國作為一個個人主義的社會則是另一個極端，人們不愿意相互合作或彼此支持。按照日本學家羅納德·道爾（Ronald Dore）的說法，在以英美為代表的個人主義的盎格魯—撒克遜國家和以日本為代表的群體主義國家之間，所有社會都可以在這條社會傾向的連貫線上找到自己的位置。[[9]](#m9_2)

然而，這樣的劃分完全曲解了社會資本的全球分布情況，而且是對日本、特別是對美國極深的誤解。的確有一些極端個人主義的社會，民眾之間無法結社。在這一類社會中，家族和自發結社都非常弱；而且通常最強大的組織是犯罪團伙。俄羅斯和其他前社會主義國家就符合這一情況，而美國的某些市內街區也是如此。

比當代俄羅斯更高一層的社會化結構是家庭社會，在其中最主要的（也可能是唯一的）社會化渠道是家庭和更廣泛的親屬，例如氏族和部落。家庭社會的自發結社往往比較弱，這是因為非親非故的人之間沒有相互信任的基礎。例如臺灣、香港和中國大陸這樣的華人社會就是如此；中華儒家文化的核心就是把家庭聯系置于其他各種社會忠誠之上。但是法國和意大利的某些地區也有這個特征。雖然家族主義在這兩個國家沒有那么明顯，但是非親屬之間也很難有相互信任，因此自發性共同體也非常薄弱。

與家庭社會形成對比的是有普遍高度信任的社會，也是有高度自發社會性傾向的社會。日本和德國的確就屬于這一類。但是從建國以來，美國一直就不是個體化的社會，這一點和大多數美國人的想法大相徑庭；相反，美國一直有著高度網絡化的自發結社和共同體結構，這些機構的存在使得人們愿意把私利放在次要位置。當然，對比德國人和日本人，美國人一直以來都是更加反對國家主義，但強有力的共同體可以在沒有強大國家的情況下形成。

社會資本和自發社會性傾向有著深遠的經濟影響。如果我們看一下眾多國家經濟體中最大公司的規模（除了國家所有或大幅補貼的企業，或海外跨國企業），我們可以看到非常有意思的結果。[[10]](#m10_2)在歐洲和北美，美國和德國私有企業的規模要遠大于意大利和法國。在亞洲的對比更加突出，日本和韓國有著大型企業和高度集中的產業，而臺灣和香港的企業規模要小許多。

我們也許會認為，建構大型企業的能力無非是取決于一個國家經濟體的絕對規模。很明顯，在安道爾和列支敦士登是不可能誕生出殼牌和通用汽車這樣大型跨國公司的。但換個角度，在工業化國家中，絕對國內生產總值和大型企業之間沒有必然的聯系。歐洲最小的三個經濟體——荷蘭、瑞典和瑞士——都有巨型的私有企業；用各種指標衡量，荷蘭都是全世界工業化最集中的國家。在亞洲，臺灣地區和韓國的經濟體在過去一代都是不相上下的，但是韓國的企業規模要比臺灣地區大得多。雖然許多因素都會影響企業規模，例如稅收政策、不信任以及其他各種規范性法律條款，但是高度信任的社會（例如德國、日本和美國），與豐富的社會資本——也就是創建大型私有商業機構的能力——之間有著相關性。[[11]](#m11_1)這三個社會最早——無論是絕對時間軸上還是對比他們自身的發展史——發展出大型、現代、專業化管理的等級制度企業。相反，在相對來說低信任的社會，如臺灣和香港地區、法國以及意大利，一般來說充斥的都是家族企業。在這些國家或地區，非親屬之間彼此達成信任存在著阻力，這延誤甚至在某些情形下阻礙了現代化的、實行專業管理的公司的出現。

如果低信任、家庭式社會希望有規模的商業，國家必須以補貼、指導甚至完全國有化的方式介入。這一結果將是馬鞍狀的企業分布，一頭是大量的小型公司，一頭是少量的大型國有企業，而中型企業則寥寥無幾。國有資助形式使法國這樣的國家得以發展大規模、資本集中型產業部門，但代價高昂：對比私營機構，國有公司不免顯得效率低下，管理不善。

信任的盛行不僅僅能夠協助大規模組織的成長；如果大型等級制公司能夠通過現代信息科技而演化成小型公司網絡，信任也將使這一過程更加順利地展開。隨著科技和市場的變化，社會資本儲備豐厚的社會能夠更加積極地采用新的組織結構。

起碼在經濟發展的早期，企業大小和規模對于一個國家的發展和繁榮沒有深刻的影響。雖然社會中信任缺失會使人們更加青睞小型企業，也會給經濟行為帶來更高的成本，但這些缺陷都能從小型企業常有的優勢中找到補償。小型企業不僅容易組建、靈活，而且面對市場變化時能夠比大型企業更快做出反應。事實上，那些相對而言公司平均規模較小的國家或地區——例如歐洲范圍內的意大利，和亞洲的臺灣和香港——在近兩年的增長都超過了擁有大型企業的鄰近國家或地區。

但是企業規模的確會影響到一個國家具體能夠參與全球經濟的哪些部分，并且在長遠來看會影響一個國家的整體競爭力。小型企業的構建往往基于勞動密集型商品，并且面向局部且變化迅速的市場，例如成衣、紡織品、塑料、電子配件和家具。大型企業需要掌控復雜的生產程序，例如航空、半導體和汽車，這些都需要大筆資金支持。大型公司對于創建大品牌背后的市場營銷公司也是必需的，所以世界最著名的品牌名——柯達、福特、西門子、AEG、三菱、日立——無一例外都來自善于組建大型組織的國家。對比而言，人們很難找出一個小型中國企業創建的品牌。

在古典自由貿易理論中，全球化的勞動分工是由比較優勢所決定的，后者往往通過不同國家的相對資本、勞動力和自然資源儲備來衡量。本書中所例舉的證據將說明，社會資本也必須納入到國家的資源儲備中。社會資本儲量的不同將對全球勞動力分工產生深刻的影響。例如，中華儒家思想的本質意味著中國永遠無法復制日本的發展道路，并將持續參與到完全不同的經濟環節中去。

缺乏創建大型組織的能力對未來經濟到底有多大的影響，將取決于許多不可知的因素，例如科技和市場的未來走向。但在某些情況下，這一約束可能會嚴重傷及到中國和意大利這樣的國家的長期增長潛力。

此外，強烈的社會性傾向還會帶來其他益處，且不見得限于經濟領域。高度信任的社會能夠以更加靈活和群體傾向的模式來組織其工廠，將更多的責任授權給低級別的組織。相比而言，低信任的社會必須將工人用一系列的官僚體制規則圈住且相互分隔開。如果工人受到成人應有的對待，被寄予信任對其所在共同體做出貢獻，而不似他人設計的大型產業機器中的小齒輪，那么工人會對自己的工廠更加滿意。豐田的精益化生產體系就是一個共同體組織工廠的系統化設計，它同時帶來工作效率的極大提高，這證明共同體和效率是可以兼得的。我們可以從中所學到的是，現代資本主義雖為科技所塑造，但并不表明只有一種每個人必須遵循的產業組織結構。經理人員在經營中需要考慮到人性的社會層面，這其中就有很大的自由。換句話說，共同體和效率之間不見得是此消彼長的關系；關注共同體的公司可能會成為最有效率的公司。

[[1]](#w1_3) 參見Alvin Toffler and Heidi Toffler, War and Anti-War: Survival at the Dawn of the 21st Century (Boston: Little, Brown, 1993); Peter W Huber, Orwell’s Revenge: The 1984 Palimpsest (New York: Free Press, 1994).

[[2]](#w2_3) Scott Shane, Dismantling Utopia: How Information Ended the Soviet Union (Chicago: Ivan Dee, 1994); Gladys D. Ganley, “Power to the People via Personal Electronic Media,” Washington Quarterly (Spring 1991) 5-22.

[[3]](#w3_3) William H. Davidow and Michael S. Malone, The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century (New York: Harper- Collins, 1992).

[[4]](#w4_2) Huber (1994), pp.177-181, 193.

[[5]](#w5_2) 這一觀點來自于Peter Huber本人。參見Peter W. Huber, Michael K Kellogg and John Thorne, The Geodesic Network II: 1993 Report on Competition in the Telephone Industry (Washington, D.C.: Geodesic Co., 1992), chap. 3.

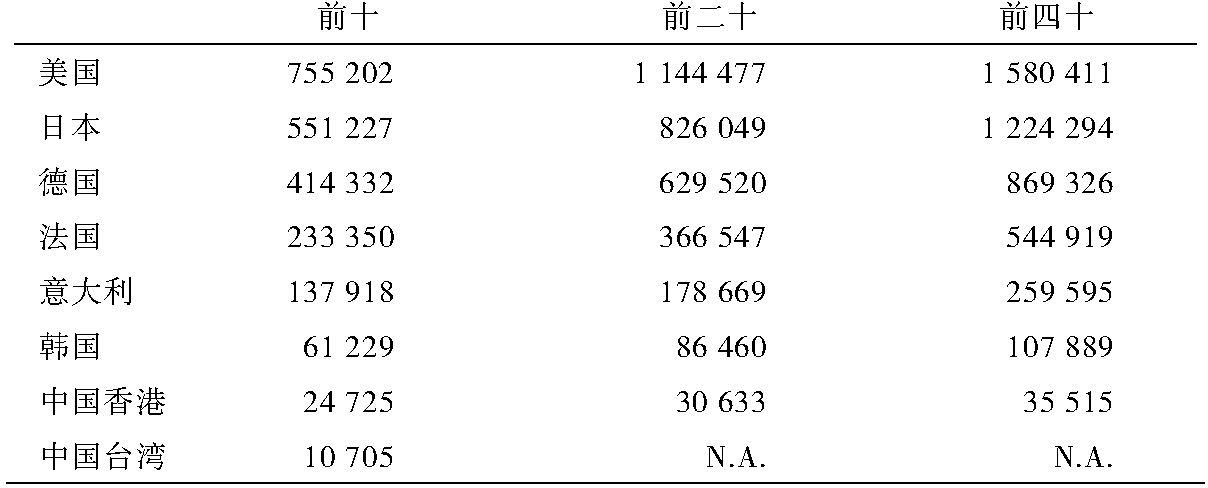
[[6]](#w6_2) 僅有共同體成員期望規律行為是不夠的。在很多社會中，人們會假定他人會周期地欺騙自己的同伴；行為是有規律的，但卻是不誠實的，并因此導致信任缺失。

[[7]](#w7_2) Emile Durkheim, The Division of Labor in Society (New York: Macmillan 1933), pp.181-182. 關于契約是有機團結的非充分條件, 參見p. 183.

[[8]](#w8_2) Lester Thurow, Head to Head: The Coming Economic Battle among Japan, Europe, and America (New York: Warner Books, 199.3), p.32.

[[9]](#w9_2) 參見Ronald P. Dore, British Factory, Japanese Factory (London: Allen and Unwin, 1973), pp.375-376; James Fallows, More Like Us: Making America Great Again (Boston: Houghton Mifflin, 1989), p. 48; Seymour Martin Lipset, “Pacific Divide: American Exceptionalism—Japanese Uniqueness,” in Power Shifts and Value Changes in the Post Cold War World, Proceedings of the Joint Symposium of the International Sociological Association’s Research Committees: Comparative Sociology and Sociology of Organizations (Japan: Kibi International University, Institute of International Relations of Sophia University, and Social Science Research Institute of International Christian University, 1992), pp.41-84.

[[10]](#w10_2) 下面的列表包含在八個經濟體中排名前十、前二十和前四十的最大私營本土公司的營收額（以百萬美元計）：



數據來源: Hoover’s Handbook of American Business 1994 (Austin, Tex.: The Reference Press, 1994); Moody’s International Company Data, May 1994; Korea Trade Center of Los Angeles; Germany’s Top 300, 1993/94 Edition (Austin,Tex.: the Reference Press, 1994). 此表是根據所列的8個經濟體中100家最大企業的數據，不包括國有企業或外國跨國公司的子公司。某些企業的所有權有些含糊不清；它們可能只是部分國有或外國獨資，或真正的所有權通過控股公司和交叉持股而隱藏。 比較測量不同經濟體內的公司規模有一系列的問題。我們可以測量企業收入、增值（即稅前收入）、就業或總市值的大小。增值也許是在任何一年中衡量公司規模最全面的指數，雖然市值衡量的是未來收益的預期。收入作為衡量指數，并不考慮利潤率和對未來的期望：在這里使用它們，是因為很難獲得所有國家和企業在公司層面的盈利數據和資本化數據。 此表不包括集中度，因為他們作為公司的相對規模往往有誤導。衡量一個經濟體的單一部門的集中度，則是通過測量總增值、就業或X家頂級企業的總市值（其中X是一般為單一部門三到十家公司），然后除以本部門總附加值、就業或該部門的總市值。因此，對于美國鋼鐵業三大公司集中度將說明，美國總鋼產量有多少是由三個最大的生產商生產。這一比例常用來衡量在某一特定行業的寡頭壟斷情況。這種分析可以擴展到國民經濟中，可以通過將集中度擴大到整個經濟體中規模最大的前十、二十或者更多企業。第14章的表1就展示了選定的一組國家的相關數據，這些數據是基于雇員數目情況得出的。 有人可能會傾向于認為，對比全國最大公司的絕對規模，集中率是一個更好的衡量指標，因為不難想象，國家的國內生產總值與人口以及它能夠支持公司的規模之間的關系（參見 第27章）。在另一方面，一些歐洲小國一直有著非常大的公司。瑞士、瑞典和荷蘭都有比美國、日本、德國更高的十大企業集中率。只要超過了某一最低人口值，或者整體經濟發展到一定水平，經濟的絕對規模和催生大企業的能力之間沒有什么關系。 企業的平均規模也不是衡量國民經濟催生大公司的能力的好辦法。除了有大企業之外，日本的經濟也締造了非常多的小公司。倘若簡單地基于企業平均規模，我們往往會得出日本公司比他國同行要小的結論。（參見第8章注4） 上表中日本的數據排除了前6位的一般貿易企業的收入，因為在我看來，他們大部分沒有新的凈銷售額，在美國則會被計入公司內部轉賬。

[[11]](#w11_1) 僅舉一個例子，美國經濟中的大銀行數量要少于日本或意大利。這完全是因為美國州際銀行法。隨著該法規在1994年被取消，美國銀行的規模很可能會大幅增長。

## 第4章 善與惡的語言

社會資本根植于文化，它是信任的熔爐，是一個經濟體健康與否的關鍵。若不細想，要說文化和經濟效能之間有所關聯，確實有些荒謬，畢竟文化在其實質和傳播模式上都是非理性的。作為學術研究的課題，文化顯得漫無邊際。經濟學家自覺是社會科學家中最實際一群，他們最不喜歡把玩文化這一概念：文化缺乏簡單明了的定義，若是把人類當做“理性功利最大化者”，文化則無法作為解釋人類行為的模型基礎。在一本常用的人類學課本中，作者提供了不下11種文化定義。[[1]](#m1_4)另一位作者調查了160種文化的定義，分別為人類學家、社會學家、心理學家等使用。[[2]](#m2_4)文化人類學家認為，所有的社會中沒有一個共同的文化部分。[[3]](#m3_4)因此，文化因素無法被系統化成普遍真理；他們只能通過克利福德·格爾茨（Clifford Greetz）所謂的“深描”（thick description）來解讀；這是民族志的研究方法，用來記錄某一個體文化的多樣性和復雜性。在很多經濟學家看來，文化成了一個摸彩袋或雜項，所有用人類行為的綜合性理論無法解釋的現象都可以往文化這個筐里頭裝。然而文化可有它自身深刻的適應性理性，即便這一點很難一眼看清。但首先我先要定義一下我所謂的文化。

文化人類學家和社會學家嚴格區分文化和他們所謂的社會結構。按照這個思路，文化僅限于意義、符號、價值、觀念，并包含例如宗教和意識形態之類的現象。格爾茨所定義的文化是“體現在符號上的、有歷史淵源的意義模式，由傳承而來的概念所組成的體系，通過符號形式來表達，人類借此來交流、延續以及探索關于人生的知識和態度”。[[4]](#m4_3)對比而言，社會結構關注的是實體的社會組織，例如家庭、氏族、法律體系或民族。按照這個思路，儒家思想中關于父子關系的部分隸屬于文化；而現實中的父系嫡傳的中國家庭則隸屬于社會結構。

在本書中，我不會使用這一文化和社會結構之間的區別，因為很多時候二者難以區分；價值和理念塑造了實體的社會關系，反之亦然。中國家庭大體上有著父系嫡傳的結構正是因為儒家思想重視男性成員，并且教育子女敬重父親。反之，對于在中國家庭長大的人來說，儒家思想是合情合理的。

在嚴格意義上來說，我所定義的文化有著文化和社會結構兩方面的含義，可能和大眾所理解的文化靠得更近一些：文化是傳承下來的倫理習慣。倫理習慣由理念或價值觀構成，例如豬肉不潔凈或母牛為圣物之類的價值觀，抑或由實際的社會關系構成，例如傳統日本社會中長子繼承父親所有資產的做法。

按照這個思路，文化或許可以用排除法來理解。它不是理性選擇，不是經濟學家所用的人類行為基本模式中的理性功利最大化邏輯。所謂“理性選擇”，我所指的是理性的手段而非理性的目的——換句話說，我指的是考量所有為達到特定目的而使用的手段，并且基于可用信息而選擇最佳方案。選擇受文化影響，且來源于習慣。中國人用筷子吃飯，并不是在對比西餐的刀叉之后發現筷子更適合中餐，而是因為筷子是所有中國人最常用的餐具。印度教中對于母牛的崇拜也毫無理性選擇的成分可言，這一崇拜保護了相當于印度半數人口的沒有生產效用的牲口。但印度人依舊篤信不疑。[[5]](#m5_3)

文化中最為重要的部分和人們吃飯或梳妝的習慣無關，而是關于社會用以規范其成員行為的倫理準則——也就是哲學家尼采所謂的一個人群的“善與惡的語言”。無論文化怎么變化多樣，所有的文化都企圖通過建立不成文的道德規則來限制人性中赤裸的自私性。雖然和其他可能的選擇對比，倫理準則可以視作一種精心考量的理性選擇，但是世界上的絕大多數人不會那么做的。相反，他們所受的教育引導他們通過培養習慣來遵守所在社會的道德規范——例如在家庭生活中，從他們的朋友和鄰里身上，或者在學校里。

美國電視上的一則汽車廣告描繪了這樣一個場景，一個年輕女孩坐在一間氣氛壓抑的教室里，一個刻板的老師用單調乏味的聲音一遍一遍告訴她“畫在兩道線內”。場景突然切換到女孩長大之后——此時廣告從黑白換成了彩色——她開著敞篷車，風揚起她的秀發。她不僅沒有保持在高速路的兩條線內行駛，而且之后駛離道路開向廣闊的原野。雖然廣告設計者沒有加入這個細節，但是她駕駛的車上很有可能貼著“質疑權威”的貼紙。同樣的廣告如果是在亞洲制作，很有可能是描述一個富有耐心的老師教導女生如何在線內作畫。這個女生在經過耐心地練習之后，可以精準地畫在線內。到那時，她會收到一輛新車作為獎勵，車上貼著“尊重權威”的貼紙。

優秀品德和習慣之間的緊密關系尤其體現在品格這一概念上。在智力層面知道什么是正確的選擇并不困難，但只有具備“品格”的人才知道如何在不同的情況下做正確的選擇。亞里士多德解釋道，對比優秀智商，“優秀品德（希臘文ēthikē）在很大程度上是習慣（希臘文ethos）的產物，因此二者有相同的詞根，不過是略微的格式變化罷了”。他接著說道，“我們的倫理品質是通過一系列相互對應的行為來構建的.......所以我們從孩提時候開始接受的各種習慣培訓并非小事；相反，這些培訓有著極其大的甚至可以說是超越一切的重要性”。[[6]](#m6_3)

傳統宗教或者倫理體系（例如儒家思想）構成了主要的制度化資源，讓人的行為受到文化的界定。倫理體系創造出道德共同體，是因為共同體內通用的善惡語言給予其成員共同的道德生活。在一定程度上說，任何道德共同體，不論其涉及的具體倫理準則是什么，都將在成員中構建出一定程度的信任。某些倫理準則會擴大信任的半徑，通過強調誠信、慈善和對于共同體的兼愛之心等等責任，而這些準則其他文化則未必有。這一點，按照馬克斯·韋伯（Max Weber）的說法，是清教徒追求救贖的重要成果之一，這一教條鼓勵更高標準的可信賴的行為，超越家庭的范疇。在他看來，信任對于經濟生活有著極其重要的作用，從歷史角度看，信任往往來源于宗教習慣而非理性計算。

將文化與習慣而非理性選擇掛鉤，并不是說文化都是非理性的：它們只不過在決策方式上是無理性可言的。在某些情況下，文化其實是高度理性的。例如，在演講中使用禮貌和敬語能夠向聽眾傳達關于自己社會身份的信息。的確，若不是因為文化，或者這些理解為無理性的習慣行為，我們的日常生活就無法進行。沒有人有時間或心思對每天繁雜的決定一一做出理性的選擇——例如，在餐館就餐完畢之后是偷偷溜走還是乖乖買單，是否禮貌對待陌生人，是否打開誤投到你信箱的鄰居郵件去看里頭有沒有裝著現金。大多數人會習慣性地保持一定程度的誠實。收集信息和考慮多重選擇本身就是一個昂貴且耗時的過程，人們完全可以通過習俗和習慣來走捷徑。[[7]](#m7_3)正如已故的阿倫·威爾達夫斯基（Aaron Wildavsky）指出的，當生活在先進社會中的受教育群體做出看起來極為復雜的政治決策的時候，他們也往往依慣例行事。人們形成風險應對的態度——例如，以下哪一個更危險：核能量或者接觸艾滋病人——并不是基于對兩個選項所真正涉及的風險進行理性分析，而取決于他們所持態度是偏自由還是偏保守。[[8]](#m8_3)

現代經濟學家往往認為，所謂理性目標即功利最大化，后者被廣泛理解為最大可能的消費者福利。從這個角度來看，許多傳統文化（包括西方世界的傳統文化）在最終目標上都是無理性或者完全非理性的，因為在這里經濟富足遠不及其他目標重要。例如，一個虔誠的佛教徒認為人生的最終目標不是物質財富的積累，而是恰好相反：消除物欲，并將個體融入萬物虛空中。一個人若是認為只有狹義的經濟目標才是理性的，則此人不過是恃才傲物之徒。西方傳統的大部分，例如深厚的宗教、倫理和哲學底蘊，照理也是非理性的。

許多西方人會認為非西方的文化都是非理性的。西方對于伊朗的評價就是如此，這個國家在1978年的革命之后就與西方斷絕關系，并且走上宗教擴張的道路。如果我們仔細考查，伊朗在這一時期的轉變，從手段到目標，都是理性和尋求功利最大化的。對于西方人來說，伊朗不理性的原因是它的許多目標是宗教而非經濟的。

反之，無理性的文化傳統，不管是習慣所致還是修來世福德之用，依舊有可能指向狹隘物質層面的功利最大化。這就是馬克斯·韋伯《新教倫理與資本主義精神》（The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism）一書的核心觀點。書中指出，早期的清教徒力求為主帶來榮耀，而放棄以追求物質財富為終極目標，進而培養出例如誠信、勤勉等極有利于資本積累的優秀品德。[[9]](#m9_3)本書中的一個核心觀點與韋伯的觀點相似：對于組織創新進而創造財富來說，倫理習慣是至關重要的，例如自由結社的能力。不同類型的倫理習慣有利于其他形式的經濟組織的發展，進而促進經濟結構的多樣化。換句話說，功利最大化者并不一定是理性的；人們以無理性的方式奉行某些傳統道德和社會美德，他們常常追求完全非經濟的目標，而這一切并非像現代經濟學家所認為是落后或者沒頭腦的。

若將文化定義為倫理或者道德習慣，衡量文化變量就變得困難起來。社會學家最常用的手段是觀念調查；通過調查某一個特定人群中的代表樣本對于一系列問題的反應，研究者提煉出關于潛在價值觀的一些信息。除了方法論常見的問題（例如樣本調查的效度，和受訪者是否說了些他們認為調查者想聽到的信息），這一方法的問題還在于它將意見和習慣混為一談。例如，許多調查結果顯示，美國靠福利生活的貧困人群對于工作、勤勉和依賴的態度和中產階級相似。[[10]](#m10_3)但是在態度上認為辛勤工作很重要，和有工作倫理是兩碼事，后者包括例如習慣早起去作一份枯燥或令人生厭的工作，以及為了長遠的富足而推遲消費。靠福利養活的人們無疑是想要離開福利的，但關于他們是否有這些習慣來讓他們走出困境，實證調查沒有給出明確的答案。美國過去一代的貧困債務引發以下的爭論：美國城市里的底層人群，他們貧困的原因到底是缺乏經濟機會，還是因為所謂的“文化貧困”——例如青少年懷孕和吸毒等社會不良習慣——在即便有經濟機會的情況下依然存在。[[11]](#m11_2)

如果我們把文化定義為習慣，尤其是倫理習慣的話，理性選擇和文化之間的分界線也不一定絕對清晰。有些舉措開始是理性選擇，時間一長就成了文化產物。比如，美國人對民主和自由市場的青睞往往被認為是意識形態而非文化的緣故。許多美國人可以對為什么民主制度優于獨裁，為什么私有部門能夠比“大政府”更有效等問題給出合理的解釋，這一切要么基于他們自身的體會，要么基于他們成長過程中所接受的外界政治和經濟意識形態的灌輸。

從另一方面來說，美國人的確是不假思索地接受了這些態度，并且傳遞給他們的子女，這一切就像教小孩上廁所一樣。雖然美國的立國是高度自治和理性的，后世美國人接受立國的原則，并不是因為他們像國父們一樣對于這些原則進行了清晰的思考，僅僅是因為他們的觀念傳統。所以，當人們用“民主”或“自由市場”文化來描述美國生活，他們指的是美國人普遍傾向于不信任大政府和權威，鼓勵個人主義，且對于平等抱著稀松平常的態度——托克維爾（Tocqueville）的《論美國的民主》（Democracy in America）對這些國民特征都有細致入微的描述。他們如此不假思索地行事，絲毫不考慮他們為什么那么做，也不管是否有其他理解和行為的模式。所以美國人有著民主的意識形態并且在意識形態的驅動下行事，但他們還有著從意識形態（以及其他因素）中發展出來的平均主義文化。

我們常常可以看到這樣的例子，某些舉措開始是政治行為，最終有了鮮明的文化特征。例如在16世紀和17世紀，英格蘭和法國經歷了一系列戰爭，包括王室和多個貴族間的戰爭，獨立城市之間的戰爭，以及王權分裂下個各教派之間的戰爭。在英格蘭，王室戰敗并且最終被迫接受一系列針對王權的憲章約束，最終在英格蘭誕生了現代國會民主制度。在法國，王室取得勝利，并開始了長期的中央集權以達到對國家的完全控制。對于英格蘭王室的戰敗和法國王室的勝利，我不覺得這里頭有什么歷史深處的原因；把兩國情況對調也不是什么很難想象的事情。[[12]](#m12_1)但歷史最終的發展軌跡對兩國的政治文化有著深遠的影響。法國的政治權威集權化削弱了自由結社的獨立性，使法國在后世更加依靠中央化的權威，不論這一權威是王室還是共和國。相比之下，在英格蘭，社會變得更加有組織自發性，因為人們不再依靠中央化的權威來裁定他們的爭執，這一習慣最終由英國移民者帶到了新大陸。[[13]](#m13_1)

更復雜的是，有些時候某些決策看上去是政治性質的，但其實有著文化的根源。法國對政治集權的青睞最開始是政治行為，久而久之就成了文化特征，進而影響了之后的政治決策。因此，戴高樂的第五共和國在1958年采用了中央集權、過度總統制的憲章以應對阿爾及利亞危機，這實質上是與法國的政治文化傳統一脈相承的。這是一個頗具法國特征的應對第四共和國政治亂局的解決之策，這一策略在法國歷史上有不少先例。

因為文化實際上是倫理習慣，因此它的變化十分緩慢——比觀念的變化慢得多。在1989到1990年間，柏林墻被拆除，共產主義分崩離析，東歐和蘇聯的最高意識形態在一夜間從馬克思列寧主義換到了市場和民主。與之類似，在拉丁美洲國家，國家主義或民族主義的經濟意識形態，例如進口替代，在十年之間因為新總統或財政部長的上臺而消除殆盡。但文化的改變不可能那么迅速。許多前社會主義國家的經驗證明，社會主義制造出了很多習慣——例如對于國家的過度依賴導致了創業精神的匱乏、不懂得妥協、不愿意在公司或黨派之類的群體中進行自發性合作——這都大大制約了民主和市場經濟的穩步發展。這些國家的人民或許投票給了“民主”改革派，因而在思想層面上支持用民主和資本主義替換共產主義，但他們缺乏能夠使前二者順利運轉的社會習慣。

從另一個角度看，人們有時會錯誤地做出相反的假設：文化是無法改變的，也不會受政治措施的影響。事實上，我們常常可以看到文化變革的證據。例如，天主教常常被認為是對資本主義和民主體制持敵對態度的。韋伯在《新教倫理與資本主義精神》提出，宗教改革可以說是工業革命的一個前提條件。即便在改革之后，天主教會常常批評資本主義所構建的經濟世界，而對比新教國家，所有天主教國家的工業化進程都要慢好幾拍。[[14]](#m14_1)在20世紀上半葉，在獨裁和民主對峙的時候，例如西班牙內戰，王權和教權便緊緊團結在一起。

但到了20世紀下半葉末期，天主教文化發生了巨大的轉變。教廷公開與民主制度握手言和，其對現代資本主義的態度也發生了有條件的轉變。[[15]](#m15_1)在1974—1989年間出現的新興民主國家絕大多數是天主教社會，并且在若干國家中，天主教會在對抗獨裁中扮演了關鍵的角色。[[16]](#m16_1)其次，在20世紀60、70和80年代間，西班牙、葡萄牙、意大利、智利和阿根廷等天主教國家的經濟增長都超過了英美等新教國家。天主教文化和民主或資本主義的融合還遠未完成，但天主教文化的“新教化”使得今日新教社會和天主教社會之間的區別遠沒有過去那么明顯了。[[17]](#m17_1)

毫無疑問，人類正如經濟學家所言，在本質上是自私的，他們以理性的手段追求私利。但他們同樣有著道德的一面，他們對其他人負有責任，這一面常常與他們的私利本能相沖突。[[18]](#m18_1)正如“文化”這個詞所揭示的，人們所奉行的更高級發展階段的倫理規則是通過重復、傳統和范例來滋養的。這些規則折射出更深層的適應理性；它們也可以服務于經濟理性目標；在少數案例中，它們可能是理性共識的產物。但它們在代際之間是作為無理性習慣來傳承的。這些習慣同時也保證人類永遠不會如經濟學家所描述的那般完全自私功利地行事。

[[1]](#w1_4) Clifford Geertz, The Interpretation of Cultures (New York: Basic Books, 1973), pp.4-5.

[[2]](#w2_4) Ian Jamieson, Capitalism and Culture: A Comparative Analysis of British and American Manufacturing Organizations (London: Gower, 1980), p. 9.

[[3]](#w3_4) 事實上，格爾茨的觀點還要更深一步，他斷言根本沒有所謂的“人性”，即通用于所有人類的特點。他認為，人類在完成生物進化之前就已經開始發展文化，所以人“天生”而來的特征其實就是由他們所接受的文化決定的。Geertz (1973), pp.34-3.5; 49.

[[4]](#w4_3) Geertz (1973), p. 89.

[[5]](#w5_3) 關于印度牛的討論, 參見Gunnar Myrdal, Arian Drama: An Inquiry into the Poverty of Nations (New York: Twentieth Century Fund, 1968), 1: 89-91.

[[6]](#w6_3) Nichomachean Ethics Book II i.8. 亞里士多德解釋說，人們想要真正有道德，他們必須自己習慣于良性的行為，使其成為一種第二天性，使之本身是愉快的，如果不愉快則必須是讓人引以為自豪的。參見Nichomachean Ethics Book II iii.2.

[[7]](#w7_3) George Stigler和Gary Becker不同意約翰·穆勒（John Stuart Mill）的說法，認為習俗和傳統需要通過經濟理論加以修正，因為習慣性行為往往是最昂貴的選擇：“決定意味著昂貴代價，不只是因為有些人不喜歡做決定。為了做出決定，我們必須要有信息，并且必須分析這些信息。搜索信息和這些信息在新環境中的運用是非常昂貴的，于是乎習慣往往是一個更有效的方式，以處理微小的或臨時環境變化，而非動用一套完整的、力求效用最大化的決定。”引自 “De Gustibus Non Est Disputandum,” American Economic Review 67 (1977): 76-90.

[[8]](#w8_3) Aaron Wildavsky and Karl Dake, “Theories of Risk Perception: Who Fears What and Why,” Daedalus 199 (1990): 41-60. 另外參見Aaron Wildavsky, “Choosing Preferences by Constructing Institutions: A Cultural theory of Preference Formation,” American Political Science Review 81 (1987): 3-21; and Harry Eckstein, “political Culture and Political Change,” American Political Science Review 84 (1990): 253-259.

[[9]](#w9_3) Max Webber, The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism (London: Allen and Unwin, 1930).

[[10]](#w10_3) 參見 Leonard Goodwin, “Welfare Mothers and the Work Ethic,” Monthly Labor Review 95 (1972): 35-37.

[[11]](#w11_2) 關于這一問題的早期討論，參見Alan J. Winter, The Poor: A Culture of poverty, or a Poverty of Culture? (Grand Rapids, Mich.: William B. Eerdmans, 1971).

[[12]](#w12_1) 據托克維爾說：“在14世紀的法國和英格蘭，似乎已經有成形的‘無民意，不納稅’的原則。它經常被引用；若是違背這一原則，則有暴政的嫌疑，遵守它則是照例遵守遠古以來的權利。事實上，當時法國和英格蘭的政治制度非常相似。但是后來兩國漸行漸遠，并隨著時間的推移，這兩個國家變得更加不同。從幾乎相同的起點出發，只是朝著略有不同的方向，因此時間越久，兩者分歧越大。”The Old Regime and the French Revolution (Garden City, N.Y: Doubleday Anchor, 1955), p. 98.

[[13]](#w13_1) 這當然是過于簡單化法國和英國之間的差異。另一個非常顯著的因素是英格蘭宗教改革的勝利，這對社團生活的加強發揮了重要作用。

[[14]](#w14_1) Michael Novak, The Catholic Ethic and the Spirit of Capitalism (New York, Free Press, 1993). Michael Novak介紹了天主教對現代資本主義發展的官方思想。尤其參見Amintore Fanfani對資本主義的批判，發表在1935年。

[[15]](#w15_1) Novak (1993), pp.115-143, 特別指出教宗約翰·保羅二世的通諭，可以視作早期梵蒂岡對資本主義態度的轉折點。

[[16]](#w16_1) 其中包括西班牙、葡萄牙、幾乎所有拉美國家，以及匈牙利、波蘭和立陶宛。參見 Samuel Huntington, The Third Wave (Oklahoma City: University of Oklahoma Press, 1991), pp.74-85.

[[17]](#w17_1) 在拉丁美洲，那些接合不那么完美的地方有著解放神學（liberation theology）的傳統，這一傳統公開敵視資本主義，對于自由民主的傳統也經常是模棱兩可的態度。

[[18]](#w18_1) James Q. Wilson對此有長篇的記錄，這種道德層面有著天然的根基，即使在仍未“社會化”的嬰幼兒階段。參見Wilson, The Moral Sense (New York: Free Press, 1993), pp.121-140.

## 第5章 社會美德

人們在比較不同文化的時候，常常羞于作價值評判，但從經濟學的角度來說，有些倫理習慣無疑是美德，而其他則是惡習。并非所有算作美德的文化習慣都能夠促進社會資本的形成。有些美德可以被個人單獨實踐，而另一些美德——尤其是相互信任——只會在社會語境下出現。社會美德，例如誠實、可靠、合作和對他人的責任感，對于培養個人美德有著至關重要的作用，但是在這一話題討論中，卻往往沒有受到足夠重視。這就是我要在這里著重討論社會美德的一個重要原因。

關于文化對經濟生活影響的文獻汗牛充棟，而其中許多都圍繞著一本著作，即馬克斯·韋伯出版于1905年的《新教倫理與資本主義精神》。韋伯反對卡爾·馬克思的觀點，他針鋒相對地提出，并非經濟力量創造了宗教和意識形態等文化產物，而是文化創造了某些形式的經濟行為。資本主義在歐洲的誕生并不僅僅因為其工業條件上萬事俱備；某種“精神”，或者靈魂的某種狀態，使工業變革得以發生。這種精神是清教徒或原教旨主義新教徒的產物，它將世俗行為神圣化并且強調人們可以直接獲得救贖，而不需通過例如天主教會之類的傳統等級制的中間結構。[[1]](#m1_5)

時至今日，韋伯的這部作品依舊引發爭議，一部分人認為他的假設毫無疑問有其事實基礎，另一部分人則質疑這部作品中的每一個論點。[[2]](#m2_5)有許多實證反例質疑了新教教義和資本主義之間的關聯——例如，在14世紀和15世紀，意大利北部的天主教城邦有著繁榮的商業發展，又例如，信奉加爾文教的阿非利卡人（Afrikaner，南非白人）一直到20世紀的最后二十幾年才發展出繁榮的資本主義文化。[[3]](#m3_5)

從一個角度來看，新教教義和資本主義之間的關聯強到沒有人敢斷言二者之間沒有任何因果聯系。[[4]](#m4_4)再者，對比新教教會，天主教很明顯在教義層面上對于現代資本主義懷著更強的敵對態度，這一態度一直持續到20世紀最后幾十年。[[5]](#m5_4)許多學者因此提出一個折中的論點。他們一方面同意韋伯對于資本主義與新教教義之間的關聯方式有可能理解錯誤，而且把一些實證事實搞錯了；但是另一方面，根據當代的一個理論，雖然天主教義中并沒有像韋伯所說的那樣有著制約經濟現代化的傳統，但是新教崛起所引發的反宗教改革運動，確實在天主教獲勝的國家扼殺了創新的可能性。[[6]](#m6_4)

在韋伯成書之后發生的實例大體證實了他的整體假設框架。最有意味的研究發現來自拉丁美洲，北美新教徒在那里傳道已經有兩代人的時間了。許多傳統的天主教拉美國家已經有了很大一部分新教人口，這為衡量文化改變的結果提供了一個實驗空間。從美國輸出到拉丁美洲的新教教派主要是五旬節派（Pentecostal），社會學家大衛·馬丁（David Martin）認為這一教派代表了原教旨主義復興的第三次浪潮（其余兩次分別是清教徒的宗教改革，以及18世紀到19世紀衛理公會[Methodist]復興）。巴西人口的百分之二十是新教徒，其中超過1 200萬是福音教派（Evangelical）。智利的新教人口據估計是在總人口數的百分之十五到百分之二十之間；在危地馬拉，這一比例是百分之三十，而尼加拉瓜則有五分之一的人口改信新教。[[7]](#m7_4)大部分關注這一問題的社會學實證研究，包括馬丁本人的全面研究，都傾向于韋伯的假設。也就是說，拉丁美洲的新教化與許多大幅度的社會進步相關，例如衛生、儲蓄、教育發展，以及最終實現的人均收入提高。[[8]](#m8_4)

所謂“工作倫理”，無論對新教徒還是對其他人來說，不過是個誤稱，其所指的是在后韋伯時代文獻中掛在它名下的一些相互關聯的個性特征。如果我們所稱的“工作倫理”指的是工作人群早起并且進行長時間繁重的腦力或體力工作，那么這一倫理本身是不足以創造出現代資本主義世界的。[[9]](#m9_4)15世紀中國的普通農民可能要比底特律或名古屋的現代流水線工人更加努力且工作更長時間。[[10]](#m10_4)但是農民的工作效率遠遠無法和現代工人相比，這是因為現代財富是基于人力資本（知識和教育）、科技、創新、組織和其他與質量而非工作時長相關的諸多因素。[[11]](#m11_3)

韋伯所謂的資本主義精神并不是狹義上的工作倫理，而是其他相關的美德，例如節儉（習慣節省）、對待問題的理性方法，以及鼓勵個體通過創新和勞作來征服環境的務實態度。這些特征往往在企業家和資本家身上可以找到，而并非他們所雇用的工人。

然后，這些與企業家相關的特質，即“資本主義精神”，有著實際的意義，尤其是對處在經濟發展早期的社會來說。在前工業國家做過調查的發展經濟學家對于這一意義有透徹的了解。倘若沒有“現代化”的思維習慣，國際貨幣基金組織最有理論依據的穩定計劃也不會有什么效果。[[12]](#m12_2)在很多前工業社會中，你不能想當然地認為商人會準時出席會議、收入不會被馬上抽走或被家人朋友花掉而是去做二次投資、抑或國家基礎建設基金不會被負責分配的官員中飽私囊。

辛勤工作、節儉、理性、創新和敢于冒險的精神都是企業家的美德，但這些都是屬于個人特質，魯濱遜在那個著名的荒島上也可以發展這些品質。但還有一系列的社會美德，例如誠實、可靠、合作以及對他人的責任感，這些美德在本質上都是社會性的。雖然《新教倫理》一書關注的是個人美德，但韋伯在另一篇不那么為人所知的論文中單獨討論了社會美德，文章的標題是《新教派系與資本主義》。[[13]](#m13_2)在那篇作品中，他提出新教主義——或者更準確地說，是在英格蘭和德國部分地區以及美國全境的新教派系——的另一個重要作用，即其強化了信眾在新的共同體里和睦相處的能力。

宗教派系共同體是一種小型的、聯系緊密的群體，例如浸信會教徒、衛理會教徒、貴格會教徒等，成員通過對于共同價值觀的承諾而互相聯系在一起，例如誠實和宗教儀式。這一和睦令他們在商界如魚得水，因為商業交易在很大程度上取決于信任。在穿越美國的旅途中，韋伯發現很多商人都會介紹自己是某個宗教的信徒，以此來建立自己的誠信。有一次：

在穿越當時還是印第安人領地的長途火車上，本書作者坐在一個兜售“殯儀事務器具”（墓碑上的鐵質銘文）的旅行推銷員旁，很隨意地和這個推銷員說到當時依舊很強烈的教會觀念。于是，這個推銷員說道：“先生，依我看來，每個人信不信教完全是個人喜好；但我若是碰到一個不屬于任何教會的農戶或商人，我是連半毛錢的生意都不會跟他做。他若是什么都不信的話，憑什么會付給我錢？”[[14]](#m14_2)

韋伯還注意到，小型的教派共同體構建出了自發型網絡，通過這些網絡，商人可以完成招聘雇員、招攬客戶、獲得最高貸款額度等類似事宜。正是因為他們隸屬于一個自發性教會而非已有教會，新教教派的信徒對于他們的宗教價值觀和彼此之間的紐帶有著更深層次的承諾。他們將教派的價值觀內在化，而不是被迫遵守。

新教教派形式的重要性，以及它對于自發社會性和經濟生活的重大影響，都可以在加拿大和美國之間的區別中找到證據。大多數美國人都沒有辦法找出他們自己和北邊鄰居之間的重要社會區別（然而，反之則不然）。但是兩國在社會精神上區別之大，有時會令人驚訝不已。加拿大有著兩個中央化的教會（一個天主教，一個新教），二者都受到國家的大力支持。雖然加拿大在很多地方和美國相似，但是比起南邊的鄰居，加拿大社會卻一直更像是一個有教會傳統的歐洲國家。許多觀察家經過多年研究后發現，加拿大的商業不及美國那么積極。甚至于弗里德里希·恩格斯（Friedrich Engels），公認的經濟決定論者，在訪問加拿大之后都承認“可以想象自己又在歐洲了……這里你可以看到，對于快速建設一個新國家，美國人焦躁的投機主義特性是多么必需”。[[15]](#m15_2)西摩·馬丁·李普塞特（Seymour Martin Lipset）注意到，以英語為母語的加拿大人和美國人在處理經濟生活時有著顯著不同，這跟加拿大境內新教徒和天主教徒之間的對比如出一轍。加拿大人更愿意躲避風險；他們更少將資產投資在股票上；他們青睞人文通識教育而非實用商業教育；他們比起美國人來更不喜歡債權融資。[[16]](#m16_2)雖然美國和加拿大在經濟結構上的不同能夠幫助解釋這些區別，但是李普塞特更熱衷于將這些經濟趨勢和美國的新教教派特征聯系起來。

自發社會性對于經濟生活至關重要，原因是基本上所有的經濟活動都是由群體而非個人來完成的。人類必須學會如何相互協作，之后才能創造財富，如果還想要有進一步發展，則必須創建新的組織結構。雖然我們一般將經濟增長和科技進步聯系起來，但從工業革命之初以來，組織創新就一直扮演著起碼相同重要的角色，如果不是更加重要的話。經濟史學家道格拉斯·諾斯（Douglass North）和羅伯特·托馬斯（Robert Thomas）直截了當地指出：“高效的經濟組織是增長的關鍵；西歐高效的經濟組織的發展成就了西方的崛起。”[[17]](#m17_2)

15世紀跨洋商貿的發展基于大帆船的發明，它可以在海岸線以外的深水域行駛。但其發展同樣基于股份有限公司的出現，通過這一公司形式，個人可以將他們的資源匯總，并且分擔大型海運的資金風險。19世紀中期，美國大陸州際的鐵路線發展需要大型等級制公司以及分散于各地的經理人員。這一類的商業在之前都是由家族所有和運營的。但是家族企業不僅無法保證火車準點運行，而且不能保證運行到同一軌道的火車不發生相撞，例如在1841年馬薩諸塞和紐約之間那場聲名狼藉的事故。[[18]](#m18_2)在20世紀初，亨利·福特將汽車底盤放在移動的傳送帶上，然后將組裝工作分割成簡單、重復性的步驟，這一舉措使得汽車的大規模生產成為可能。復雜如汽車的機械不再需要專業技師，而可以由幾乎完全沒有受過教育和訓練的工人來組裝完成。在過去一代人時間里，豐田一反福特的工廠制度，而將流水線運營的責任更多地交給了生產車間的工人，從而在全球汽車業競爭中成為國際品牌。在20世紀90年代，美國經濟以“裁員”和“重組”為名實現了大規模改變。企業發現，他們可以更少的雇員來生產同樣數量的產品，這一變化和科技沒有什么關系，其關鍵是雇員間的合作形式的改變。

關于工作倫理和與之相關的個人美德，在諸多文獻中已經詳細討論過了，與之相比，還未有研究系統地調查過促進社會自發性和組織創新的社會美德對于經濟生活的影響。[[19]](#m19_1)可以很肯定地說，社會美德是發揚個人美德的前提，例如工作倫理，因為后者在強有力的群體中能夠得到最好的培養——家庭、學校、工廠——這些群體都是在有著高度社會團結的社會中孵化出來的。

大多數經濟學家認為群體的形成不依賴于倫理習慣，而是在例如產權和合同法之類的司法體制成立之后即可自然形成。要驗證這一觀點正確與否，我們需要在最大程度上保證經濟體制和環境因素恒定的情況下，對比不同文化群體之間的自發社會性傾向。

[[1]](#w1_5) 關于韋伯的假說，以下文獻做出了經典的討論和解析：R. H. Tawney, Religion and the Rise of Capitalism (New York: Harcourt, Brace and World, 1962); Ernst Troeltsch, The Social Teaching of the Christian Churches, 2 vols. (New York: Macmillan, 1950); H. H. Robertson, Aspects of the Rise of Economic Individualism (Cambridge: Cambridge University Press, 1933); and Kemper Fullerton, “Calvinism and Capitalism,” Harvard Theological Review 21 (1928): 163-191. 關于韋伯的辯論，以下文獻有簡要說明，參見Robert W. Green, Protestantism and Capitalism: The Weber Thesis and Its Critics (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1973).

[[2]](#w2_5) 后者在20世紀60年代的例子，參見Kurt Samuelsson, Relation and Economic Action (Stockholm: Svenska Bokforlaget, 1961).

[[3]](#w3_5) 直到第二次世界大戰結束后，阿非利卡人一直是一個以農業為主的群體，此時民族黨取得政權，并開始將國家控制作為經濟發展的一種手段。 但是20世紀70年代和80年代，英語母語人群和阿非利卡人群之間日益趨同，譬如在后者的私營部門參與方面。參見Irving Hexham, “Dutch Calvinism and the Development of Afrikaner Nationalism,” African Affairs 79 (1980): 197-202; Andre Du Toit, “No Chosen People,” American Historical Review 88 (1983): 920-952; and Randall G. Stokes, “The Afrikaner Industrial Entrepreneur and Afrikaner Nationalism,” Economic Development and Cultural Change 22 (1975): 557-559.

[[4]](#w4_4) 參見Reinhard Bendix, “The Protestant Ethic-Revisited,” Comparative Studies in Society and History 9 (1967): 266-273 .

[[5]](#w5_4) Michael Novak, The Catholic Ethic and the Spirit of Capitalism (New York: Free Press 1993), pp. 17-35.

[[6]](#w6_4) S. N. Eisenstadt, “The Protestant Ethic Thesis in an Analytical and Comparative Framework,” in S. N. Eisenstadt, ed., The Protestant Ethic and Modernization A Comparative View (New York: Basic Books, 1968).

[[7]](#w7_4) David Martin, Tongues of Fire: The Explosion of Protestantism in Latin America (Oxford: Basil Blackwell, 1990), pp.50-51.

[[8]](#w8_4) 除了 Martin (1992)，還可參見Emtino Willems, Followers of the New Faiths: Culture, Change and the Rise of Protestantism in Brazil and Chile (Nashville, Tenn.: Vanderbilt University Press,1967); Willems, “Protestantism as a Factor of Culture Change in Brazil,” Economic Development and Cultural Change 3 (1955):321-333; Willems, “Culture Change and the Rise of Protestantism in Brazil and Chile,” in Eisenstadt, ed. (1968); Paul Turner, “Religious Conversions and Community Development,” Journal for the Scientific Study of Religion 18 (1979): 252-260; James Sexton, “Protestantism and Modernization in Two Guatemalan Towns,” American Ethnologist 5 (1978): 280-302; Bryan R. Roberts,“Protestant Groups and Coping with Urban Life in Guatemala,” American Journal of Sociology 6 (1968): 753-767; Bernard Rosen, “The Achievement Syndrome and Economic Growth in Brazil,” Social Forces 42 (1964): 341-354; and Jorge E. Maldonado, “Building ‘Fundamentalism’ from the Family in Latin America,” in Martin E. Marty and R. Scoot Appleby, Fundamentalisms and Society: Reclaiming the Science. the Family, and Education (Chicago: University of Chicago Press, 1992). 關于新教福音派在拉丁美洲作用的批評性觀點，參見David Stoll, Is Latin America Turning Protestant? The Politics of Evangelical Growth (Berkeley: University of California Press, 1990); and Stoll, “Jesus Is Lord of Guatemala: Evangelical Reform in a Death-Squad State,” in Marty and Appleby eds., Accounting for Fundamentalisms: The Dynamic Character of Movements (Chicago: University of Chicago Press, 1994).

[[9]](#w9_4) 關于如何用量化方法測量工作倫理的影響，參見Roger D. Congleton, “The Economic Role of a Work Ethic,” Journal of Economic Behavior and Organization 15 (1991): 365-385.

[[10]](#w10_4) 關于傳統中國農民的勤勞，參見Maurice Freedman, The Study of Chinese Society (Stanford: Stanford University Press, 1979), p. 22；還可以參見Marion J. Levy, The Family Revolution in Modern China (Cambridge: Harvard University Press, 1949), p. 217. 關于當代美國人的工作倫理，參見Ann Howard and James A. Wilson, “Leadership in a Declining Work Ethic,” California Management Review 24 (1982): 33-46.

[[11]](#w11_3) 有些人指出，雖然農民在春季播種和收獲季節等時期辛苦工作，但他們同樣有相當長的懈怠時間。因此，工廠工作的規律性在某些方面的要求不那么“硬性”，但需要與農民不同的工作倫理。

[[12]](#w12_2) 關于阻礙傳統第三世界國家發展的一系列文化因素，參見 Robert E. Klitgaard（他曾經任職于世界銀行）的作品，如 Tropical Gangsters (New York: Basic Books, 1990).

[[13]](#w13_2) 本文重印于From Max Weber: Essays in Sociology, trans. and ed. H. H. Gerth and C. Wright Mills (New York: Oxford University Press, 1946), pp.302-322.

[[14]](#w14_2) Weber (1946), p. 303. 15.

[[15]](#w15_2) 引用于Seymour Martin Lipset, “Culture and Economic Behavior: A Commentary,” Journal of Labor Economics 11 (1993): S330-347. 還可以參見Lipset, Continental Divide: The Values and Institutions of the United States and Canada (New York: Routledge, 1990), and “Values and Entrepreneurship in the Americas,” in Revolution and Counterrevolution (New York: Basic Books, 1968).

[[16]](#w16_2) Lipset (1993), pp.S336-S343.

[[17]](#w17_2) Douglass C. North and Robert Paul Thomas, The Rise of the Western World (Cambridge: Cambridge University Press, 1973), p. 1.

[[18]](#w18_2) 關于這次事故，參見Alfred D. Chandler, The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business (Cambridge: Harvard University Press, 1977), p. 96.

[[19]](#w19_1) 還可以參看 David J. Cherrington, The Work Ethic: Working Values and Values That Work (New York: Amacom, 1980); Seymour Martin Lipset, “The Work Ethic: Then and Now,” Journal of Labor Research 13 (1992): 45-54; 以及Adrian Fumham的一系列作品，包括 The Protestant Work Ethic: The psychology of Work-Related Belief, and Behaviours (London: Routledge and Kegan Paul, 1990). “The Protestant Work Ethic: A Review of the Psychological Literature,” European Journal of Social Psychology 14 (1984): 87-104; and “The Protestant Work Ethic and Attitudes towards Unemployment,” Journal of Occupational Psychology 55 (1982): 277-285. 還可以參見Thomas Li-ping Tang and Jen Yann Tzeng, “Demographic Correlates of the Protestant Work Ethic,” Journal of Psychology 126 (1991): 163-170.

## 第6章 世界各地的結社之道

一個國家的產業結構是理解該國文化最引人入勝的途徑。家庭強盛而普通民眾間信任低下的社會，將由小規模的家庭所有并經營的商業所主導。而有著大量生機勃勃的非營利性私人組織——例如學校、醫院、教會和慈善機構——的國家，則更有可能發展出超越家庭層面的強大的私有經濟機構。

一般人認為，日本是群體和國家傾向的“共同體主義”社會的典范，而美國則是個人主義社會的縮影。大量關于競爭力的文獻一直都認為，美國的生活依照的是盎格魯—撒克遜自由主義的原則，人們追求自我目標而不愿在大型共同體中合作。因此，美國成了社會性標尺中與日本相對的另外一極。

但如果我們考察日本和美國的產業結構，會發現若干有趣的相似點。兩國的經濟都由大型企業主導，極少數為國家持有或者補貼。在兩國，家族商業都在發展前期已經進化成專業管理和理性組織的法人團體——美國企業是在18世紀30年代，日本企業是在19世紀最后幾十年。雖然日本和美國都保留了重要的小商業部門，其多由家庭經營，但今天絕大部分的就業機會是由大型、公開交易、所有權分散的公司所提供的。日美兩國產業結構的相似度，要遠遠超過同屬中華社會的臺灣和香港，也超過法國、意大利和西班牙之間的。

如果日本和美國代表了共同體傾向的南北兩極，那么為什么它們的產業結構會如此相似，且又與其他發展水平相當的工業化國家相去甚遠？原因在于，日美兩國的兩極論是錯誤的。美國遠沒有一般人認為的那么個體化，而日本也沒有那么中央集權。競爭力文獻太過于關注產業政策與自由市場的對峙，而忽略了一個對于經濟與社會強盛甚為重要的因素。

以美國為例。雖然美國人常常認為他們自己是個人主義的，大多數嚴肅的社會觀察者在過去都注意到，美國在歷史上一直有許多強盛的、重要的社團機構，它們給公民社會注入活力和適應性。對比許多其他西方社會，美國有著更緊密、更復雜的自發組織網絡：教會、專業團體、慈善機構、私立學校、大學、醫院，自然也包括私有企業部門。這一復雜的關聯性生活模式最早由法國旅行者托克維爾在19世紀30年代的美國之旅中觀察到。[[1]](#m1_6)美國社會的這一層面同樣被社會學家馬克斯·韋伯在其19世紀末的美國之旅后所記錄：“從過去到今日，美國民主最為獨有的一個特點是，它并不是個人構成的一堆散沙，而是由嚴格選擇但又自發性的結社所構建的一個喧鬧的復雜體。”[[2]](#m2_6)

的確，美國人有著強烈的反國家主義傳統，例如對比幾乎所有歐洲國家，美國公共部門都要小[[3]](#m3_6)，而且在所有民意調查中，美國人對于政府的信任度和認可度，都要比其他工業國家的公民明顯低很多。[[4]](#m4_5)但是反國家主義和敵視共同體是兩碼事。相同的美國人會反對國家的管制、稅收、失察和對生產性資源的占有，也會在他們的公司、自發性結社、教會、報紙、大學等環境中表現出強烈的合作性和社會性。美國人號稱對于“大政府”有著強烈的不信任，但是他們卻善于創建和維護非常大型、有凝聚力的私有機構；他們領先發展出了現代等級制（之后演化成跨國的）企業，以及由此而生的大型工會。[[5]](#m5_5)

美國人喜歡加入自發性組織這一傾向延續到了今天，但在過去幾代間，這一傾向在許多關鍵層面弱化了。家庭生活是最小的最基本形式的結社，但是從20世紀60年代以來，這一結社出現了明顯的惡化，離婚率和單親家庭數都出現大幅增長。在家庭以外，其他既有共同體也逐漸瓦解，例如鄰里、教會和工廠。與此同時， 正如美國民眾對于本國其他公民保持著警惕態度所昭示的，普遍不信任的程度大幅度上升，這一警惕態度源于犯罪率的上升以及使用訴訟來解決糾紛手段的大幅上升。近年來，國家假以法庭之手，支持了個人權利的迅速擴張，并且同時削弱了大型共同體為其成員設定行為標準的能力。因此，今天的美國展現出來的是一副矛盾的圖景，一方面，社會靠著早年積累的社會資本支撐，這一資本給予社會豐富且有活力的社團生活，與此同時，社會表現出極度的不信任和反社會的個人主義，這一切企圖將其成員孤立和分化。這一類的個人主義過去一直以某種潛在的形式存在著，但在美國歷史上一直有強大的社群傳統對其進行抵制。[[6]](#m6_5)

傳統分析不僅錯誤地將美國社會描繪成完全個人主義的，更將日本誤讀為國家干預式的共同體主義社會的另一極端。多年來，一些著名學者一直強調政府在日本發展中的作用，其中包括經濟史學家亞歷山大·格申克龍（Alexander Gerschenkron）和日本學家查莫斯·約翰遜。[[7]](#m7_5)

正如認為美國是個人主義的觀點，認為日本是國家主義社會的論斷是基于一些核心事實，但是同樣忽略了日本社會重要的一面。毫無疑問，對比美國，日本政府在其社會中所扮演的角色要重要得多，且縱觀兩國歷史，這一對比一直如此。在日本，最優秀最聰明的年輕人都期望成為官僚，而非商人，官僚職位的競爭非常激烈。日本政府制約經濟和社會的程度遠勝于美國，而且日本的企業和個人對于權威的服從要比美國積極得多。從1868年明治維新以來，日本政府在日本的經濟發展中扮演了重要角色，例如發放信貸、保護本國企業不受國際競爭的威脅、資助研究開發等等。通產省（MITI）作為日本戰后經濟發展的主要智囊而聞名世界。而美國卻從未有過明確的產業政策。[[8]](#m8_5)在美國，人們對政客有著強烈的敵意，并且普遍認為政府能夠做的事情，私有部門能夠做得更好。

但是對比高度國家干預的社會，例如法國、墨西哥或者巴西（更不用說像蘇聯和中國這樣的社會主義國家），日本政府在經濟中的直接作用一直是有限的。的確，對比例如臺灣（其公營企業占全民生產總值的三分之一）或韓國（更加公開地通過政府干預來打造日本式的集團企業）等其他快速發展的亞洲國家或地區，日本的政府顯得沒有那么積極。[[9]](#m9_5)時至今日，日本政府依舊很少直接干預經濟；日本的公共部門在全民生產中所占的比例多年以來一直是經濟合作與發展組織中最低的，甚至低于美國。[[10]](#m10_5)

當然，那些以國家干預來解讀日本經濟發展的人會提出，日本政府控制經濟并不是通過直接干預，而是通過政府和大企業之間微妙互動來實現的——“日本公司”這一術語描述的正是這種特殊關系。日本的公共機構和私有企業之間的關聯程度是遠勝于美國的，甚至于很難分清楚什么是公共，什么是私有。常常有人提出，西方國家缺少日本經濟生活中的民族主義成分。當一個日本的企業高管去工作的時候，他不僅為自己、家庭和他所在的公司辛勞，更是為了日本民族的榮耀。[[11]](#m11_4)

因為政府與商界的緊密關聯以及民族主義的思維慣性，在日本很難在公共和私有之間劃清界限，于是很多人就草率地得出日本沒有公私之分這一結論。日本社會的晦澀難懂使得許多局外人更是為這樣的陰謀論煽風點火。但是日本經濟的重要動力——戰前的財閥，即產業巨頭，戰后的跨國公司和經經連會網絡，以及日本經濟強盛的第二梯隊中一直未受重視的小型企業群——無一不是私有企業。[[12]](#m12_3)雖然日本企業家認為他們的利益和國家的利益是并駕齊驅的，但他們確實帶來了創建現代經濟所必需的資本積累、技術創新和組織技能。日本經濟史學家威廉·洛克伍德（William Lockwood）調查了日本工業化早期歷史之后指出：“上述觀察……全都對關于日本案例的這個論題提出質疑，即認為政府是‘日本經濟發展的首要因素’或‘政客是主導角色’……推動日本工業化騰飛的活力、技能和雄心壯志是如此無處不在，如此多元，因而無法用這么籠統的程式來解釋。”[[13]](#m13_3)在戰后階段，越來越多的證據表明，日本政府和私有部門常常發生沖突，但經濟增長并不源自通產省，反倒是忽略其干預而得以實現的。不管如何，將日本的私有部門僅僅看做公有部門的外延抹殺了日本社會顯著的自由組織特性。

和美國一樣，日本社會推崇密集的自發組織網絡。這其中很多是日本人所謂的“家元式”（iemoto）組織，它們圍繞著某一個傳統藝術或技藝，例如歌舞伎表演、插花和古典茶道。這些群體有著家庭一般的等級制度，師父和學徒之間有著嚴格的上下關系，但它們并不是基于親屬關系，而是在自愿的基礎上加入組織的。 “家元式”組織在中國并不存在，但在日本卻極為繁盛，它們超越傳統藝術而涵蓋了宗教、政治和職業組織。日本人會顯示出高度的宗教虔誠，這點與中國人不同，而與美國人相似。[[14]](#m14_3)他們皈依某一神道、佛教甚至基督教會或宗派，通過切實的貢獻來支持密集的宗教組織網絡。相對中國，日本宗教生活的宗派特征與美國更加相似。縱觀日本歷史，締造宗教狂熱的僧侶和傳教士都傳承有序，他們常常與政治領袖發生沖突，或者互相攻擊。還有，日本是唯一一個有著強大的私立大學制度的亞洲國家——諸如早稻田大學、慶應大學、上智大學和同志社大學，都是由富有商人或者宗教組織所創立的，這和哈佛、耶魯、斯坦福等美國私立大學如出一轍。

更準確地說，日本人有著群體傾向而非國家傾向的文化。[[15]](#m15_3)雖然大多數戰后出生的日本人都對國家抱有敬意，但他們的首要情感依托——這種能讓他們在辦公室里待到夜里十點或者錯過與家人度周末的忠誠——是針對雇用他們的私有公司、企業或者大學。在第二次世界大戰前有一段時間，國家的確成為忠誠的首要對象，個體公民也很清楚他們希望承擔的國家責任，但戰爭的失敗令這種民族主義顏面掃地，除了對極端右翼分子之外。

對比美國，日本人表以忠心的團隊要更強大，更有凝聚力，當然毫無疑問，日本政府比美國政府更有侵擾性。但是日本和美國一樣都有著在中間層——即在家庭和國家兩端之間——主動創造強大社會群體的能力。如果我們拿美國和日本與社會主義國家、拉丁天主教國家和中華社會相對比，這一能力的重要性就愈發凸顯了。

正如在蘇聯和東歐的經驗表明，社會主義最為破壞性的后果也許是對公民社會的徹底摧毀，這一破壞阻礙了有效的市場經濟和穩定的民主體制的產生。列寧主義政府蓄意摧毀了其政權的所有競爭者，從“經濟制高點”到數之不盡的農場、小商行、工會、教會、報社、志愿結社等等，一直到家庭。

極權主義在不同的社會主義國家取得了不同程度的成功。蘇聯對公民社會的摧毀也許是最為徹底的。在布爾什維克革命前，俄羅斯就經歷了長達幾個世紀專制統治，因而它的公民社會非常脆弱。既有的公民社會，例如小型的私有部門和農民公社等社會結構，都悉數被清除。到了斯大林在20世紀30年代末期鞏固政權時，蘇聯出現了“缺失的中層”——強大、有凝聚力和耐久的中層結社變得徹底稀缺。換句話說，蘇聯政府極權強大，個體和家庭則處于原子化狀態，中間幾乎不存在任何社會群體。對于這一本想消除人性自私的教條，最大的諷刺莫過于人們變得愈發自私了。例如，到以色列定居的蘇聯猶太難民，比其他資本主義國家的猶太人要更加唯物質是重且更少公共精神。在蘇聯幾乎每一個人談起公共精神都變得冷嘲熱諷，這一切都是因為政府反復威嚇和教唆民眾“自愿”為了古巴或越南人民或者其他原因放棄周末休息。

但并不是只有社會主義社會才會出現脆弱的中層結社。許多拉丁天主教國家，例如法國、西班牙、意大利和一些拉丁美洲國家，都有馬鞍狀的組織分布格局，家庭強大，國家強大，而二者之間空空如也。這些社會與社會主義社會在很多層面都有顯著的區別，尤其是對于家庭的尊重。但是與社會主義社會相似的是，在家庭與國家和教會等大的集權組織之間，一些拉丁天主教國家一直都存在著中層社會組織的缺失。

例如，對于法國的研究一直都指出其家庭和國家之間集體組織的缺失。托克維爾《舊制度與大革命》中有一個著名的段落，“當大革命開始的時候，在法國的大部分地區，即便十個人演出音樂會或是維護他們的興趣，都找不出不向中央政權尋求幫助的”，對比美國人彼此結社的傾向，法國社會這一特征在他看來是十分不可取的。[[16]](#m16_3)無獨有偶，愛德華·班菲爾德在《落后社會的道德基礎》（The Moral Basis of a Backward Society）一書介紹了“無道德家庭主義”這一概念，指的是第二次世界大戰之后意大利南部的農民團體。班菲爾德發現那里的社會聯系和道德責任僅限于核心家庭；在此之外，個人不會彼此信任，也因此沒有任何集體責任感，不管這個集體是鄰里、村莊、教會還是國家。[[17]](#m17_3)這些發現大多已被證實，例如羅伯特·帕特南（Robert Putnam）對意大利公民傳統的研究，證明了至少在意大利南部情況是如此。按照勞倫斯·哈里森（Lawrence Harrison）的說法，在西班牙，過度的個人主義，即“狹小范圍的信任、家庭核心和排斥大社會”，一直以來都甚為明顯。

家庭和國家之間“缺失的中層”并不僅限于拉丁天主教文化。事實上，它在中華社會中找到了更加純粹的表達形式——在臺灣、香港、新加坡和中國大陸。在以下幾個章節中我們可以看到，中華儒家文化的核心是家庭主義。通過道德教育和提升家庭地位至其他社會關系之上，儒家文化大力推崇家庭聯系的強化。從這個角度看，華人家庭比日本家庭更加強大和有凝聚力。正如在拉丁天主教社會一樣，家庭關聯的強大就意味著非親屬關系個體之間關系薄弱，在中華社會中，家庭圈以外的信任關系就相對較低。所以，臺灣或者香港等中華社會中的組織分布格局和法國相似。中華社會的產業結構與拉丁天主教國家也驚人地相似：商業大多數為家庭所有和運營，因此規模一般都很小。他們不愿意聘用專業經理人，因為這樣需要超越家族界限而進入低信任區。因此支持大規模機構所必需的非個人關系的公司結構一直發展緩慢。這些家族生意往往有活力且盈利，但倘若它們想要擺脫對創始家族成員健康和能力的依賴，且通過制度化而演變成永久性企業，則會遇到重重困難。

在拉丁天主教和中華社會的案例中，不依賴于家庭的大型經濟體往往在很大程度上依賴政府干涉和海外投資。法國和意大利的公共部門一直以來都是整個歐洲最為龐大的。在中國大陸，幾乎所有的大型企業還是屬于國有，完全是正統共產主義的做法。在臺灣，許多制造業公司——有若干涉足武器和國防——都屬公有。而在香港，因為有不干涉主義的英國政府在，所以在經濟領域少有政府干預，也因此很少有大型公司。

論及社會群體分部，日本和中華文化有著顯著的不同。日本和中國都是儒家文化社會，有著很多相同的文化根源；對比歐洲和美國，中國人和日本人在彼此的社會中會更加自在。而在另一個方面，兩國在社會生活的所有層面有著驚人的區別。當對比中層結社薄弱的中華文化和拉丁天主教文化，日本和美國之間的相似性就不難理解了。因此，美國、日本和德國最早發展出大型、現代、理性組織、專業管理的公司絕非偶然。這三國的文化各有的特征，使得商業組織能夠迅速擺脫家庭格局，進而創建各式各樣新型且不依賴于親屬關系的志愿社團。之后我們會談到，他們之所以可能做到這一點，是因為在這三個社會中，非親屬關系的個人之間有著高度的信任關系，也就有了社會資本的堅實基礎。

[[1]](#w1_6) 按托克維爾所言：“美國人無論老少，無論條件，無論性格都在不斷地結社。他們不僅有所有參加人都參與的商業和制造業公司，還有其他成千上萬種社團，宗教的、道德的、嚴肅的、無關緊要的、一般性或限制性的、超大的或者小微的。美國人結社的目的可能是娛樂，建立神學院，建立旅館，建造教堂，贈送圖書，送傳教士去往不信教的區域；以這種方式，他們建立了醫院，監獄和學校。若是為了傳播某種真理，或者受人感召而去豐富某種情感，他們則會構建一個社團。一些偉大事跡的牽頭人，在法國是政府，在英國是上流社會，而在美國則一定是社團。”Democracy in America (New York: Vintage Books, 1945), 2: p. 114.

[[2]](#w2_6) Max Weber, “The Protestant Sects and the Spirit of Capitalism,” in From Max Weber: Essays in Sociology, ed. and trans. by C. Wright Mills and Hans Gerth (New York: Oxford University Press, 1946), p. 310.

[[3]](#w3_6) 關于OECD各國的福利開支對比數據，參見Vincent A Mahler and Claudio Katz, “Social Benefits in Advanced Capitalist Countries,” Comparative Politics 21 (1988): 37-51.

[[4]](#w4_5) 參見Seymour Martin Lipset, Pacific Divide: American Exepectionalism—Japanese Uniqueness (Tokyo: Kibi International University, Sophia University 1992), p. 42.

[[5]](#w5_5) 雖然對于“大政府”的不信任經常在美國被認為是右派的態度，其實它有右派和左派兩個版本。右派的不信任國家對經濟事務的干預，反對過度監管。左派痛恨國家對于個人生活模式和其他許多個人自由的干擾，從而攻擊“國家安全政府”和大企業。左派和右派在美國都有各自版本的自由主義的個人主義。

[[6]](#w6_5) Gerschenkron 認為強大的政府是所有后發展國家的特征，不只是日本。參見Economic Backwardness in Historical Perspective (Cambridge: Harvard University Press, 1962). 還可以參見Chalmers Johnson, MITI and the Japanese Miracle (Stanford: Stanford University Press, 1982); “The State and Japanese Grand Strategy,” in R. Rosecrance and A. Stein, eds., The Domestic Bases of Grand Strategy (Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 1993), pp.201-223; “The People Who Invented the Mechanical Nightingale,” Daedalus 119 (1990): 71-90.

[[7]](#w7_5) 許多人認為，美國二戰后的國防預算實際上是一項產業政策，其對民用經濟的某些領域，如航空航天具有重要影響。

[[8]](#w8_5) 在1868年后的最初幾年，日本政府創辦并經營眾多行業，特別是交通運輸、采礦、工程和武器制造，與許多第三世界國家在20世紀的做法一樣。這些企業大多虧損；幾乎所有都被迅速賣掉了（往往是低價賤賣），在隨后幾十年中成為一些大型私人財團的基礎。在成為歐洲和拉丁美洲的慣用做法一百年前，日本政府已經開始廣泛的私有化。參見William W. Lurkwood, The Economic Development of Japan: Growth and Structural Change, 1868-1938 (Princeton: Princeton University Press, 1954), p. 15.

[[9]](#w9_5) Mahler and Katz (1988), p. 38.

[[10]](#w10_5) 例如，堀江保蔵（Yasuzo Horie）認為早期的創業者，譬如石川增村（Masumura Ishikawa）和大島高任（Takato Oshima）都有一種民族意識，并有意建立國家財富。參見“Business Pioneers of Modern Japan,” Kyoto University Economic Review 30 (1960): 1-16; and “Confucian Concept of State in Tokugawa Japan,” Kyoto University Economic Review 32 (1962): 26-38.

[[11]](#w11_4) 關于日本小型企業在歷史上的重要性, 參見Lockwood (1954), pp.201-213; and David Friedman, The Misunderstood Miracle (Ithaca: Cornell University Press, 1988), pp.9-11.

[[12]](#w12_3) Lockwood (1954), pp.578, 588.

[[13]](#w13_3) 參見Winston Davis, “Japanese Religious Affiliations: Motives and Obligations,” Sociological Analysis 44 ( 1983): 131-146.

[[14]](#w14_3) 關于日本有更強烈的個人主義特征，雖然這個觀點不是很有說服力，參見Kuniko Miyanaga, The Creative Edge: Emerging Individualism in Japan (New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers, 1991).

[[15]](#w15_3) Alexis de Tocqueville, The Old Regime and the French Revolution (New York: Doubleday Anchor, 1955), p. 206.

[[16]](#w16_3) Edward C. Banfield, The Moral Basis of a Backward Society (Glencoe, III：Free press, 1958).

[[17]](#w17_3) Lawrence Harrison, Who Prospers? (New York: Basic Books, 1992), p. 55.

# 第二部分 低信任社會與家庭價值觀的悖論

## 第7章 通往社會性的坦途和彎路

1992年美國總統大選期間，副總統丹·奎爾（Dan Quayle）在家庭價值觀上攻擊民主黨，他聲稱文化左派通過《墨菲·布朗》（Murphy Brown）這樣的電視形象來美化單親家庭。家庭生活的問題突然變得政治化了，左派指責共和黨頭腦狹隘地抨擊同性戀和敵視單身母親，而右派反駁說女權主義、同性戀權利以及福利體制都使美國家庭的力量和穩定急劇下降。

在大選的硝煙散盡之后，很明顯美國家庭受到諸多問題的嚴重困擾，民主黨的總統比爾·克林頓（Bill Clinton）多次提及這些問題。在20世紀60年代末期，整個工業化社會的核心家庭開始解體，尤其在美國發生了最為巨大的變化。[[1]](#m1_7)到20世紀90年代中期，白人社群中的單親家庭比例已近30%，而非裔美國社群在20世紀60年代已經達到這一比例，后者讓丹尼爾·帕特里克·莫伊尼漢（Daniel Patrick Moynihan）當時甚為焦急。而在許多內城鄰里街區中，黑人單親家庭的比例已高到近70%。根據美國人口普查部門的詳細記載，隨著單親家庭數量在20世紀70年代和80年代的增加，貧困問題和貧困所滋生的社會問題也顯著惡化。[[2]](#m2_7)與這一趨勢相反的是，一些移民群體在美國似乎發展得很好，他們保留了母體文化中強大的家庭結構，而這一結構并沒有受到美國主流生活分裂化的影響。[[3]](#m3_7)目前在美國，人們對于家庭作為個體社會化的有效機制有著普遍的正面評價，家庭無法被更大范圍的共同體取代，更不用說政府項目了。

讓我們且將當代美國的家庭價值觀辯論放在一邊，一個似乎悖論的發現是，家庭在促進經濟增長中并不一直起到積極的作用。早年的社會學家認為家庭是經濟發展的障礙，這一觀點并不全錯。在一些文化中，例如在中國和意大利的部分地區，家庭比其他形式的聯系要龐大得多。這一點對于產業生活有著驚人的影響。正如近年來中國經濟和意大利經濟的飛速發展所示，倘若其他文化價值觀沒有問題，家庭主義本身對于工業化和快速增長都不構成障礙。但是家庭主義的確影響著增長的性質——可能出現的經濟組織類型，以及該社會在全球經濟體中具體參與的環節。家庭制社會在創建大型經濟機構的時候會遇到更大的困難，而這一規模上的約束轉而限制其產業在全球經濟中可以參與的幅度。

通往社會性有三條大道：第一是基于家庭和親屬關系，第二是基于家庭之外的志愿結社，例如學校、俱樂部以及專業團體，第三則是政府。與之相對應的有三種經濟組織模式：家族生意，專業管理的公司，和國有或國家支持的企業。第一條和第三條道路其實是有緊密聯系的：倘若在一個文化中家庭和親屬關系是通往社會性的首要渠道，那么其在創建大型可持續的經濟機構時會遇到極大困難，因此指望國家牽頭并予以支持。對比而言，傾向于志愿結社的文化體能夠主動創建大型經濟組織，而無需政府支持。

在本書的第二部分，我們將調查四個社會樣本——中國、意大利、法國和韓國——在這些社會中，家庭都扮演著中心的角色，而志愿結社則相對薄弱。第三部分將調查另外兩個社會樣本，日本和德國，這兩個社會中超越家庭的志愿結社都非常強盛。

幾乎所有的經濟創舉都以家庭生意的形式開始，即由家庭所有且管理的生意。社會凝聚的基本單位也同樣是經濟規劃的基本單位：分工在夫妻、子女、姻親以及延伸到（取決于文化）更大范圍的親屬圈完成。[[4]](#m4_6)家庭生意在前工業的農業社會中多以農戶形式普遍存在，而在近代它們則構成了英格蘭和美國第一次工業革命的中堅力量。

成熟經濟體中的新業務通常以小型家族生意開始，之后才開始采用更加不涉個人關系的公司結構。因為它們的凝聚力是基于既有社會團體的道德和情感聯系，家族企業可以在沒有商業法或穩定的產權結構情況下發展興盛。

但是家庭生意僅僅是經濟組織發展的起點。一些社會早早就已經跨越家庭搭建了通往其他經濟組織形式的橋梁。從16世紀開始，英格蘭和荷蘭建立了允許在大型團體里擁有投資所有權的法律協議，例如合資企業、股份公司和有限責任合作關系。除了能使業主獲取他們投資的社會回報之外，這些法律協議還使得毫不相關的人可以一起合作開創業務。通過法律體系而執行的合同，以及合同所規定的義務和懲罰，能夠填補社會缺乏家庭式信任這一空白。尤其是股份有限公司，它通過匯聚大量投資者的資本，而使公司的增長得以超越單一家庭的規模。

經濟發展史學家道德拉斯·諾斯和羅伯特·托馬斯認為，穩定的產權體制的創立，是開啟工業化進程的關鍵一步。[[5]](#m5_6)在一些國家，如美國，產權體系早就確立起來，即便是家庭生意，通常也合并成法人實體。但在其他地方，例如中國，因為幾乎沒有產權保障可言，家庭商業是在沒有法律保障的基礎上發展壯大。

雖然像股份公司或有限責任合作關系等法律協議讓沒有關聯的人可以一起合作業務，但是這些協議不見得能直接實現這一目標，或者宣告家庭生意的滅亡。在很多情形下，家庭生意在這類法律下組成公司，并且享受了法律對它們產權的保護，但在其他方面上它們的運作和之前并無區別。19世紀30年代之前，美國幾乎所有的業務都是家庭經營，雖然商業法和股票市場都已經發展健全。家庭所有業務可以發展到極大規模，雇用上萬名員工，使用最先進的科技。的確，當代許多為美國消費者所熟悉的大型企業依舊是家庭所有，例如金寶湯公司（Campbell Soup Company）。[[6]](#m6_6)

但是隨著業務的擴大，隨之增長的企業規模將超越單一家庭的運作能力。首先跟不上的是家庭管理：一個單一家庭，不管具有怎樣的規模、能力和受教育程度，其有能力的兒子、女兒、配偶和兄弟姐妹的人數總是有限的，卻要照顧到快速擴張的企業的方方面面。家族所有制常常能夠持續更久，但同時，其增長需要的資本卻也非單個家庭可以提供。家庭控制首先由于銀行借貸而被稀釋，導致部分話語權轉移到債權人手中，其次由于公開募股。許多情況下，創始家庭離開或者被排擠出局，因為業務已經被非家族投資人收購。有時候家族因為嫉妒、內訌或無能而解體——這樣的例子常見于愛爾蘭酒吧、意大利餐館和華人洗衣店。

在這個節骨眼上，家族生意面臨著關鍵性抉擇：究竟是設法在家族范圍內維持對企業的控制，這常常意味著保持既有的小規模，還是放棄控制而實際上成為被動的股東？如果選擇后者，家族生意則讓步給現代公司組織形式。職業經理人取代創始家族的成員，前者的選擇并不基于血緣而是他們在某方面的管理特長。企業變得制度化，超越任何個體的控制而擁有了自己的生命力。家庭企業常常照舊行事的決策結構，讓位給有著結構化職權階梯的正規組織模式。人們無須再直接向公司創始人匯報，因為新建立的中層管理人員的等級制度將頂層決策者與超負荷的底層信息相互隔絕。最終，運營大型業務所必需的復雜度，要求公司發展出由獨立部門分擔責任的去中央化的決策形式，管理高層可以將其作為獨立的利潤中心來看待。[[7]](#m7_6)

公司的組織形式直到19世紀中葉才出現，最早在美國，稍晚在德國。但到20世紀前幾十年的時候，它已經發展成了美國經濟組織的主導模式。阿道夫·伯利（Adoph Berle）和加德納·米恩斯（Gardner Means）在1932年出版的《現代股份公司與私有財產》（The Modern Corporation and Private Property）一書中，對美國商界中管理主義的崛起做出了經典的描述。他們發現，隨著新的公司組織形式的出現，所有權和管理權之間出現了分離，釋放出了所有者和專業經理人之間可能的利益沖突。[[8]](#m8_6)商業史學家阿爾弗雷德·錢德勒（Alfred Chandler）以詳盡的筆觸追述了現代多部門等級制度企業在美國和其他地區的崛起。[[9]](#m9_6)許多美國現代知名企業，例如杜邦（du Ponts）、柯達（Kodak）、西爾斯（Sears）、羅巴克（Roebuck）、必能寶（Pitney-Bowes）、凱洛格（Kellogg）等都是從19世紀的家庭商業模式起家的。

幾十年年來，社會科學家堅信，從基于傳統互惠道德觀的家庭商業，發展到以合同和產權的現代化、不受個人影響的、專業管理的法人團體（公司），這其間有一條自然發展的途徑。因此，許多社會學家辯稱，過于強調家庭紐帶而犧牲了其他形式的社會關系——即所謂的“家庭主義”——會阻礙經濟發展。馬克斯·韋伯在《中國的宗教》一書中辯稱強大的中國家庭構成了他所謂的“親緣關系的束縛”（約束過強的家庭關系），因此約束了現代經濟組織所必需的普世價值和超越私人關系的社會的發展。

在西方，許多觀察家堅信，如果經濟要進步，則家庭紐帶必須弱化。以下這段引文選自戰后早期現代化學派關于工業發展的作品，即表達了這一擴展式家庭崩潰的觀點：

[擴展式家庭]為它所有的成員都提供了庇護和食物，而無論他們的個體貢獻，因此貧困者和懶惰者都為一種”社會保障“體制所照顧。工作的成員要將他們的所得分配給所有人；不提倡個人存款。長輩緊密關注其成員的行為和事業（包括婚姻）。家庭忠誠和責任感高于其他忠誠和責任。因此。擴展式家庭淡化個人工作、節儉和投資的意愿。[[10]](#m10_6)

不僅西方社會科學家和管理學專家對家庭在經濟生活的角色持有消極態度。中國的共產主義者也對此堅信不疑，他們希望通過提倡其他類型的忠誠——如對公社、黨和政府——來打破傳統中國家庭的約束。[[11]](#m11_5)

雖然家庭主義被認為是經濟發展的障礙，社會科學家同樣傾向于認為社會經濟的變革必然導致家庭主義的衰敗。一個普遍的看法認為，在前現代農業社會，某種形式的擴展式家庭是標準，而這些家庭由于工業化而被核心家庭所取代。雖然在工業革命之前，家庭結構多種多樣，但人們發展出了一個共識，假以時日，這些區別都將被消除，各種文化都將采用在北美和歐洲非常普遍的核心家庭結構。

晚近一段時間以來，經濟發展只有一條道路，所有社會在現代化過程中都必須遵循它，這種觀點逐漸變得沒有那么受歡迎了。經濟史學家亞歷山大·格申克龍發現，德國和日本等后期現代化國家選擇了和英格蘭和美國等早期現代化國家極為不同的道路，前者的政府在推動發展中扮演了更為積極的角色。[[12]](#m12_4)從公司組織的演進來看，錢德勒所描述的大型的、垂直發展的公司并不是應對規模問題的唯一解決方案。日本的經連會（keiretsu）體制提供了另一種樣式的公司組織模式，它基于網絡而非等級制度，實際上是以更加靈活的組織形式達成了縱向整合的規模經濟。一個處于先進工業國家或地區的經濟能夠依舊以家庭生意為主導模式，后面臺灣和意大利的案例足以證明這一點。手工業傳統和小規模生產沒有消亡，而是與大規模批量生產設備并行發展。[[13]](#m13_4)

家庭史的最新研究表明，“現代”家庭從擴展式家庭發展到核心家庭這一線性表述不準確。歷史研究表明，核心家庭在前工業社會的普及程度超過我們之前的想象，而在某些案例中，擴展式親屬群體一開始解體了，但是隨著工業化進程，它們之后又重新構建起來。[[14]](#m14_4)從文化的出發點最重要的是，因果關系并不是單行道：正如經濟變革會影響家庭的本質，家庭結構也對工業化的本質有重大影響。我們接下來會討論到，中國和日本的經濟在結構上區別很大，而這些區別最終可以追溯到家庭結構的不同。

在過去幾十年間的美國，認為家庭是發展障礙的尖銳觀點已經變得緩和多了，取而代之的是更為積極的評價家庭生活在經濟福祉上的作用——正如丹·奎爾的家庭價值觀辯論所示。回顧來看，現代化理論學家在20世紀50年代和60年代間的看法是錯誤的，他們認為家庭結構的解體會以核心家庭為終點，因為他們想當然地認可這一結構的穩定性和凝聚力。實際情況是，核心家庭開始以令人擔憂的速度解體成為單親家庭，這一過程的后果遠不及幾代之前擴展式家庭解體為核心家庭的后果那么溫和。

[[1]](#w1_7) James Q. Wilson, “The Family-Values Debate,” Commentary 95 (1992): 24-31.

[[2]](#w2_7) 參見 U.S. Bureau of the Census, Studies in Marriage and the Family, P-23, no. 162; Changes in American Family Life, P-23, no. 163; Family Disruption and Economic Hardship: The Short-Run Picture for Children (Survey of Income and Program Participation) , P-70, no. 23; and Poverty in the United States, P-60, no. 163 (Washington, D.C.: US Government Printing Office, 1991).

[[3]](#w3_7) 參見我的文章，“Immigrants and Family Values,” Commentary 95 (1992): 232.

[[4]](#w4_6) 關于美國家庭企業的大致演變，參見W. Gibb Dyers, Jr., Cultural Change in Family Firms: Anticipation and Managing Business and Family Transitions (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986).

[[5]](#w5_6) Dyers (1986).

[[6]](#w6_6) 關于金寶湯（Campbell Soup）和其他大型、經久不衰的家族企業, 參見Philip Scranton, “Understanding the Strategies and Dynamics of Long-lived Family Firms,” Business and Economic History, 2d ser. 21 (1992): 219-227.

[[7]](#w7_6) Oliver Williamson, “The Vertical Integration of Production: Market Failure Consideration,” American Economic Review 61 (1971): 112-123.

[[8]](#w8_6) Adolph A. Berle and Gardner C. Means, The Modern Corporation and Private Property (New York: Macmillan, 1932)；還可以參見Means, Power Without Property, A New Development in American Political Economy (New York: Harcourt, Brace 1959).

[[9]](#w9_6) Alfred D. Chandler, The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business (Cambridge: Harvard University Press, 1977).

[[10]](#w10_6) Clark Kerr, John T. Dunlop, F. Harbison, and C. A. Myers, Industrialism and Industrial Man (Harmondsworth: Pelican Books, 1973), p. 94.

[[11]](#w11_5) 關于中國家庭的負面觀點，參見Brigitte Berger, “The Culture of Modern Entrepreneurship,” in Brigitte Berger. ed, The Culture of Entrepreneurship (San Francisco: Institute for Contemporary Studies, 1991), p. 24.

[[12]](#w12_4) 參見Alexander Gerschenkron, Economic Backwardness in Historical Perspective (Cambri-dge: Harvard University Press, 1962).

[[13]](#w13_4) 相反，值得注意的是，大規模、專業化管理、理性化組織的國有企業自古有之，如中國景德鎮的巨型瓷器廠雇用數千名工人。在沒有產權法的前工業化社會，這樣的國有企業昭示了現代民營企業的形式和作用。

[[14]](#w14_4) Tamara Hareven, “The History of the Family and the Complexity of Social Change,” American Historical Review 96 (1991): 95-122; Hareven, “A Complex Relationship: Family Strategies and the Processes of Economic and Social Change,” in Roger Friedland and A. F. Robinson, eds., Beyond the Market place: Rethinking Economy and Society (New York: Aldine de Gruyter, 1990). 還可以參見William J. Gooar, World Revolution and Family Patterns (Glencoe, III：Free Press, 1959), pp.23-24，他發現許多所謂“現代”西方家庭的特征其實在工革命之前就已經存在了。

## 第8章 一盤散沙

位于馬薩諸塞州洛厄爾的王安實驗室（Wang Laboratories）是以家庭生意開始的。到1984年為止，王安以電腦設備制造商的身份坐擁22.8億美元收入，并一度雇用了24 800名員工，最終成為波士頓最大的雇主之一。[[1]](#m1_8)王安在1951年創立王安實驗室，他出生于上海，十二歲時移民美國。王安實驗室在20世紀50年代末上市，在下一代間成為一個偉大的美國高科技創業的成功故事。但當王安在20世紀80年中期準備退休的時候，他堅持讓在美國出生的兒子王烈（Fred Wang）來接手公司。王烈的提升越過了若干業績卓越的高級經理，其中包括約翰·康寧漢（John Cunningham），后者在公司內部大多數人看來是王安最為合理的接班人。王安之子提升背后令人瞠目的裙帶關系讓一批美國經理人感到被排擠，他們迅速離開了公司。[[2]](#m2_8)

即便是作為一個變化無常的電腦產業公司，王安實驗室之后的衰敗也讓人驚訝不已。在王烈接手一年后，公司公布了有史以來第一次虧損。公司90%的市值在四年之內蒸發，1992年公司宣布破產。王安最終承認自己兒子不夠資格擔任經理角色，并且被迫將他解雇。這一為美國人所熟悉的華人品牌是否能夠熬過20世紀90年代的最后幾年還是個未知數。

王安實驗室的故事，雖然遠離中國本土，依舊揭示出華人商業的一個基本規律：雖然華人產業過去二十年間在全球范圍擴張，以及許多華人公司有著高科技、現代化一面，華人產業還持續著其基于家庭紐帶的套路。華人家庭提供開創新商業所需要的社會資本，但它同時制造了對于這些企業最重要的結構性限制，這一限制令它們無法演化成可持續的大型企業。

王安實驗室的慘敗展現出華人文化的另一些層面。有一些觀察家注意到，在王烈接手后出現的許多問題其實是其父管理方式所導致的。王安一直是一個專制的公司總裁，不愿意將權力下放。1972年，公司已經有2 000員工，其中136人直接向他匯報。[[3]](#m3_8)王安本人精力充沛、能力卓越，能夠將這一個極具華人特色的輻射式的管理體制盤活，在某些層面上甚至提振了全公司上下的士氣。但是在王安退休之后，這一管理體系就愈發難以制度化，并且加快了公司的衰敗。這樣的管理手段在全球的華人商業中依舊持續著。他們的家庭根源強壯且根深蒂固。

華人構成了這個世界上最大的種族、語言和文化群體。他們分布廣泛，生活在各式各樣的國家中，其中包括依舊由共產黨執政的中國大陸，寄居大量海外華僑的東南亞，還包括美國、加拿大和英國在內的工業民主國家。

雖然有著這些政治環境的多樣化，我們依舊可以看到一個相對趨同的華人經濟文化。其最為純粹的形式體現在臺灣、香港和新加坡，因為那里的華人是多數民族，且政府沒有像在中國大陸那樣推行由意識形態所決定的經濟發展模式。但這一文化也同樣可見于馬來西亞、泰國、印度尼西亞等國家的華人少數民族領地。鄧小平在20世紀70年代推行經濟改革之后，中國大陸出現的開放型私有經濟體中也出現了這樣的文化。此外，正如王安的例子所昭示的那樣，這一文化甚至在美國也清晰可見，雖然在美國趨于主流文化的融合度要高于東南亞地區。每當政府允許華人群體自行組織行事，類似的經濟行為就會出現，這一點說明這一經濟文化是中華文化的自然性外延。

臺灣、香港和新加坡等華人社會的產業結構最為顯著的特色是企業的小型化。[[4]](#m4_7)在西方、日本和韓國，隨著經濟發展，我們看到的更多是企業規模的迅速擴張，而非企業數量的增加。而在華人文化中，情況正好相反。比如在臺灣，1971年之前成立的44 054家制造企業中，68%是小型企業，其余23%被列為中型企業，其雇員都在50人以內。[[5]](#m5_7)這一類公司在1966到1976年間的增長率是150%，然而通過員工總數所衡量的公司平均規模不過增長了29%。而韓國復制了日本和美國的增長模式，于是情況截然相反：制造業的公司總數同期只增長了10%，然而企業的員工總平均數增長了176%。[[6]](#m6_7)雖然臺灣有一些大型企業，但規模是遠遠無法與韓國企業相提并論的。這一區別很明顯不能用發展階段論來解釋，因為韓國的發展略微落后于臺灣。臺灣在1983年最大的企業臺塑銷售額為16億美元，員工總數為31 221人，而韓國的大型企業例如現代和三星，二者同期的銷售額分別為80億美元和59億美元，員工總數分別為137 000人和97 384人。1976年，臺灣公司的平均規模只有韓國企業平均規模的一半。[[7]](#m7_7)

小型企業在香港更是王道，香港因其微小企業所構建的極富有競爭力的市場而享有盛名。的確，香港公司的平均規模事實上已經萎縮了：1947年，香港擁有961家公司，一共雇傭了47 356名員工，平均每家公司雇傭49.3人，而到了1984年，香港共有48 992家公司，總共雇用了904 709名員工，平均每家公司雇傭18.4人。[[8]](#m8_7)甚至在觀塘這樣的工業區，雖然建立的初衷就是為了鼓勵大型企業的發展，72%的公司只有50名以下的雇員，只有7%的企業雇傭了200名以上的員工。[[9]](#m9_7)這一企業規模的萎縮，部分是因為中國大陸的廣東省在20世紀80年代對香港開放貿易；許多較大型的制造企業都移植到內地以利用當地的廉價勞動力。另一方面，資本從大陸倒流涌進香港，并用以在那里打造若干大型企業。海外華人群體的數據也顯示出相類似的模式。例如在菲律賓，華人公司的資產是非華人公司的三分之一。[[10]](#m10_7)在1990年《財富》雜志所調查的環太平洋最大的150家企業中，只有一家臺灣“國有”的石油公司是華人企業。[[11]](#m11_6)

臺灣產業的小規模化與臺灣發展的另一個獨特之處相關：大部分的制造業是在大型城市區之外完成的。晚至20世紀60年末，臺灣制造業過半的勞動力都是在七個最大的城市和九個最大的城鎮區域之外工作。[[12]](#m12_5)家庭手工業中大部分的制造業由兼職農戶完成，中國大陸在去集體化之后也出現了同樣的情況。這些公司通常完全由家庭儲蓄來支撐，使用家庭勞動力來生產科技含量低的塑料部件、紙質產品等。[[13]](#m13_5)

在臺灣一直也存在著大型的“國有”企業，尤其是在石油化工、輪船制造、鋼鐵、鋁業，更近期則是半導體和航空業。這些企業中有的在日本殖民時期就已經成立了，1945年當國民黨控制臺灣之后，這些企業被收為“國有”。愛麗絲·埃姆斯登（Alice Amsden）認為，臺灣的“國有”部門在許多關于臺灣發展的討論中被忽略了，而這些企業在臺灣早期的工業化中扮演了重要的角色。[[14]](#m14_5)但是這些大型“國有”企業過去一直是臺灣經濟最缺乏活力的部分，其在GDP中所占的比例逐年下降。它們中許多都在虧損經營，由政府以“國家安全”的名義維系生產，抑或“國有制”是這類社會中發展大型企業的唯一途徑。[[15]](#m15_4)從20世紀50年開始推動臺灣經濟高速發展的，是以小型企業為主的私有商業部分。

而在其他亞洲社會中，還有另一種個體商業之外的經濟組織結構，或可統稱為“網絡組織”。[[16]](#m16_4)規模最大、最有名望的莫過于日本的經連會（keiretsu，在二戰前被稱為zaibatsu，即財閥），例如住友和三菱集團：都是公司聯盟，通常以某一銀行為中心，互相持股并且以彼此作為優先合作伙伴。韓國的網絡組織被稱為財閥（chaebol），其中最有名的莫過于三星和現代。這些網絡組織在經濟規模和領域上達到了西方行業領軍企業的水平，但是對比規模相當的垂直結構的美國公司，這些組織在結構上更為松散，擁有更大的靈活性。

臺灣也擁有網絡組織，但性質卻大不相同。首先，它們對比日本和韓國的組織來說在結構上要小許多：日本最大的六家經連會平均有31家企業，[[17]](#m17_4)韓國的財閥平均有11家，而臺灣的網絡組織平均只有7家。臺灣商業組織中的平均企業規模也要更小，而它們在經濟體中的角色也小得多。日本和韓國的網絡組織囊括了各自經濟體中最龐大也最重要的企業，然而臺灣的組織則更邊緣化：臺灣規模最大的500家制造商中只有40%屬于商業集團。[[18]](#m18_3)和日本財團不同的是，這些商業組織并不以一家銀行或者金融機構為中心。大多數的臺灣公司和若干不同的銀行打交道，而后者一律都屬“國有”。[[19]](#m19_2)最后，將這些臺灣組織成員連結起來的紐帶性質亦不同：它們大多數以家庭為基礎。從這個角度來看，它們更接近韓國的財閥，其紐帶也是親屬關系，而日本經連會則是通過相互持股而彼此連結的公共企業。[[20]](#m20_1)

華人社會的企業之所以小規模化，是因為幾乎所有的私有部門商業都是家庭所有和管理的。[[21]](#m21_1)雖然找到精確的所有權數據比較困難，但是有證據顯示，支配著香港、臺灣和新加坡經濟生活的小型商業絕大多數是由單一家庭所有的。[[22]](#m22_1)在日本和美國占主導地位的大型、科層制、公共持有、專業管理的法人團體（公司），出于各種實際目的，在華人文化的社會中不存在。

這并不意味著在中國大陸、臺灣、香港和新加坡不存在大型企業或者職業經理人。包玉剛爵士名下的 “香港環球航運集團有限公司”一度是亞洲最大的航運公司，在世界各地都有分部。[[23]](#m23)李嘉誠的龐大帝國同樣將總部設在香港，也成功地雇用了一大批職業經理人。在臺灣，有十余個億萬家族控制了大型商業，在香港也是如此。香港股票市場上54%的資本由十個家族所控制（七個華人家族，一個英國猶太家族，兩個英國家族）。[[24]](#m24)

從外表看來，這些機構很像是現代法人團體，遠在舊金山、倫敦、紐約和其他地方設有分部。但這些大型公司依舊是家族式管理，各區域分部往往由坐鎮香港或臺北的創始人的兄弟、表親或女婿來主管。[[25]](#m25)在公司的高層，家族所有權和家族管理制度的分化要比日本和美國的公司緩慢得多。李嘉誠的帝國現在由他斯坦福大學畢業的兩個兒子接管。包氏帝國分給了四個女婿來管理。在包玉剛去世前夕，他的帝國也依照家族的這些分支一分為四。[[26]](#m26)

雖然許多大型企業在它們當地的股票市場上掛牌，但這并不意味著它們所受的家族控制要小于其他私有企業。家族往往不希望它們持股的比率低于35%到40%——這一比率足以保證它們在公司中的支配地位。[[27]](#m27)再者，許多公開發行的股票依舊為同一家族控股的銀行或金融機構所持有。[[28]](#m28)這些撲朔迷離的持有關系往往掩蓋了單一家族控制的真相。

家族生意并不是華人社會獨有的現象；幾乎所有的西方公司都是以家族企業的模式開始的，之后才采用了法人團體（公司）的結構。正如王安實驗室的例子所示，華人社會工業化過程中最讓人驚訝的一點是：華人家庭企業在從家庭管理轉向專業管理過程中面臨巨大的困難，而這恰恰是企業走向制度化和超越創始家庭生命線的必要步驟。

華人在走向專業化管理中所遇到的困難是與華人家庭主義的本質密切相關的。[[29]](#m29)華人非常傾向于信任與自己有關系的人，反之也同樣非常不信任自己家族和親屬群體之外的人。[[30]](#m30)戈登·雷丁（Gordon Redding）關于香港商業的研究表明：

一個重要特征是，人們對家庭絕對相信，也相信已經建立起相互依賴且彼此互相留有余地的朋友和熟人。至于其他人，人們絕不會假設他們存有什么好意。人們大可以期望自己被人以禮相待，但過此界限，人們必須假設，所有人都跟自己一樣，首先考慮的總是自身（如家庭）的最大利益。對于華人而言最重要的是，徹底弄清自己的動機，就是對于他人的動機時刻保持警惕。[[31]](#m31)

在家庭之外的信任匱乏，致使不相關的人很難組建群體或者組織，例如商業企業。與日本最為突出的對比是，華人社會不是群體取向的。這一區別為林語堂所捕捉到，他將日本社會比作一塊花崗巖，而傳統華人社會則是一盤散沙，每一粒就是一個家庭。[[32]](#m32)這就是為什么在西方觀察者看來，中國社會常常看上去極度個體化。

在傳統的華人經濟生活中，沒有類似日本的番頭（banto）之類的角色，即從外面請來管理家庭商業事務的專業經理人。[[33]](#m33)華人社會中即便是小型的商業也常常需要雇用非家庭成員，但是這些雇員與家庭老板或經理的關系非常疏遠。他們沒有日本人將企業或公司當做代理家庭的概念。非家庭成員的雇員不愿意為他人打工，不希望一輩子都在一家公司工作，他們希望獲得自由身，創辦自己的公司。[[34]](#m34)比較管理學研究發現，華人經理和雇員保持更加疏遠的關系。[[35]](#m35)日本經理在晚上和手下員工一起出去喝酒時表現出的那種自發平等的友愛關系，在華人文化中甚為罕見。日本風格的公司活動中，往往一個辦公室的人，包括經理和手下員工，會離開東京或名古屋到鄉下去度假幾天，而這一習慣對于華人和西方社會來說都是格格不入的。在香港或臺北，靜修或度假都常常限于家庭成員，偶爾會由更大規模的親屬團體參與。[[36]](#m36)華人公司中非家庭成員的經理人不會獲得大筆的企業股權，并且常常抱怨與老板交涉時缺乏開誠布公的感覺。再者，他們經常在升遷的時候碰到發展瓶頸，因為重要職位往往會授予家庭成員。

正如韋伯和其他人所言，裙帶關系是現代化的一大絆腳石，雖然華人社會有了驚人的經濟增長，但在華人經濟生活中，裙帶關系還未完全消失。在某種程度上，它似乎變得更加緊密，因為對華人來說，家庭的地位要比在其他文化中更加居于中心，而華人也找到了圍繞家庭發展的方法。為了解決接班人良莠不齊的問題，許多大型現代華人企業的創始人加強對子女的教育，他們會被送往斯坦福、耶魯或麻省理工的商學院或工程學院。另外一種方法是通過嫁女將管理精英引入公司。家庭的責任是雙向的：在美國研讀醫學或科學的兒子被召回家接手家業，這樣的例子很多。但是這樣的策略是有其局限性的，尤其是當公司規模擴大而家族卻人丁不旺時。

看重家庭的價值觀有著巨大的影響，它造就了在許多華人消費者中不尋常的困境，而這些困境在其他文化中則沒有出現。以下是對香港購物的一段描述：

零售商照理要給予近親更低的價格，而近親照理也不可太挑三揀四……有一個老婦人小心翼翼地避開她妹妹的兒子所經營的一家雜貨店，因為她會覺得每次她到店里去就有義務買點東西。倘若她要買個藍色的物件，而店里只有紅色的，她則不得不買紅色的。因此她去非親戚經營的店鋪，在那里她可以仔細挑選合她心意的物件，如果找不到就不買，找到了也能拼命砍價。[[37]](#m37)

華人社會中對于外圍人的強烈不信任以及對于家庭管理制度的偏好，導致了華人生意中特有的三階段周期律。[[38]](#m38)在第一階段，某個企業家創立了生意，他通常是一個大家長的角色，將自己的親戚安排在重要的管理職位上，并且以專斷獨行的方式管理公司。華人家庭的團結并不意味著其內部沒有強烈的沖突，但在外部世界看來，這樣的家庭表現出統一戰線，而紛爭也最終會由創始人來調解好。因為許多華人企業家都是一窮二白起家，因此整個家庭都愿意全心投入讓生意成功。雖然生意可能雇用非家庭成員，但是公司的財務和家庭的財務基本是一體的。

在第一代企業家兼經理的管理下，即使生意興隆并擴張，也不會朝著現代管理體制發展，變成有勞動分工、等級管理、去中心化的、多部門的組織結構。公司沿用高度中心化的軸輻式體制，整個組織的所有分支都向創始人直接匯報。[[39]](#m39)華人管理風格常常被人稱作“人治”——也就是說，人事決定往往不取決于客觀的業務指標，而是基于老板與下屬的私人關系，即便他們之間沒有親屬關系。[[40]](#m40)

倘若該家庭公司成功的話，進化的第二階段發生于創始人去世之后。中國文化的均分原則影響深遠，即家庭里所有的男性繼承人都繼承相同等份的財產，因此創始人的所有兒子都獲得相同等份的公司股份。[[41]](#m41)雖然所有的兒子都承擔著管理公司的壓力，但并不是所有人都心甘情愿。和其他文化一樣，服從的壓力會轉化成叛逆，于是我們常常聽到這樣的故事，被送去美國或者加拿大學習商科的兒子，決定轉到藝術或其他與父親的商業世界毫不相關的專業。這些兒子合作管理公司的伙伴關系又和繼承權爭斗攪和在一起。雖然他們開始都持有相同的股份，但對于管理公司，并非所有人都有著相同的能力或興趣。公司想要延續下去，最大的可能是由一個兒子承擔起領導責任，把權威重新集中到他手中。如果事情沒有照此發展下去，那么權威便會在兄弟間分裂。這一結果常常導致紛爭，有時不得不通過正式的、合同化的權威來解決。如果責任的分擔沒能和睦地解決好，那么繼承人會展開對于公司絕對控制權的爭斗，有時候這將導致公司的分裂。

當公司的控制權傳到創始人的孫輩，第三階段開始了。這樣企業持續了如此長的時間，往往會分化得更加厲害。因為子輩的子女數目各不相同，那么孫輩獲得的股份也就大小不等了。倘若家庭生意非常成功，那么孫輩往往在富足的環境中成長。和家族企業創始人不同，孫輩往往認為他們的財富來得理所當然，而更不愿意為了保持家族企業的競爭力而做出犧牲，抑或他們對其他事物產生了興趣。

從第一代到第三代之間企業家精神的逐漸衰落并不是華人文化中特有的現象。它存在于所有的社會中，被稱為“布登勃洛克”（Buddenbrooks）現象。而愛爾蘭俗語“富不過三代”（Shirtsleeves to shirtsleeves in three generations）描述的就是家族興衰。在美國，依照小型企業管理處的估計，百分之八的美國企業是家族持有的，而只有三分之一的家族企業延續到了第二代。[[42]](#m42)許多偉大的美國家族企業都經歷過類似的衰落——例如杜邦、洛克菲勒（Rockefellers）和卡耐基（Carnegies）。子輩和孫輩可能在例如藝術或政治領域有超凡表現（例如尼爾森·洛克菲勒和杰伊·洛克菲勒），但他們在管理父輩的企業方面少有上佳表現。

然后，美國和華人企業家庭的顯著區別在于，當發展到第三代的時候，很少有華人企業成功地完成制度化發展。美國家族企業則會迅速引進職業經理人，尤其是在公司創始人過世之后，當發展到第三代的時候，公司往往已經完全移交給職業經理人去打理。孫輩或許依舊作為大股東持有公司的股份，但是他們中很少有人會積極地參與公司的管理。

對比而言，在華人文化中，對于外圍人的不信任往往使公司無法制度化。家族企業持有人往往不愿意讓職業經理人來接手公司管理，而更愿意在公司的分化中默許新的發展，抑或讓公司完全解體。這方面最好的例子是中國清末時期的盛宣懷，他早年飛黃騰達，但卻不愿意把企業盈利所得再投資，轉而將其資產的百分之六十放到了用以資助子輩和孫輩的基金當中。在他去世后的十年內，這一基金就被揮霍一空。[[43]](#m43)我們必須考慮到盛宣懷所在年代種種不利的政治因素，但他的例子似乎說明，一個原本可以成為中國的住友集團的企業，其資本被揮霍一空僅僅是因為華人對于家族的態度。

華人企業難以完成制度化，以及華人的遺產均分原則，解釋了為什么華人家族企業總是難以壯大。這也賦予整個經濟體一個大為不同的特征：公司不斷地組建，興起，然后破產。在美國、西歐和日本，許多產業（尤其是資本密集型產業）都是壟斷性組織，由若干產業巨頭分割市場。而在臺灣、香港和新加坡，情況正好相反，那里的市場正如新古典主義經濟學所期望的那般充滿完美競爭，有著成百上千的小型企業激烈競爭以求生存。如果卡特爾式的日本經濟結構顯得反競爭的話，那么華人家族企業萬花筒般的變化無常則顯得競爭過度了。

華人企業小規模的另一個后果是華人品牌的消亡。[[44]](#m44)在美國和歐洲，19世紀晚期，煙草、食品、成衣以及其他消費商品行業中開始涌現出品牌化和包裝化的貨物，這一現象的原因是，制造商想要控制對他們貨物開放的新興大眾市場，于是他們開始產銷一體化。品牌的建立必須基于公司對于市場廣度和深度的開發能力。品牌公司必須足夠大，并且發展時間足夠長，才能讓消費者對于他們產品的質量和獨特性有認知。例如柯達、必能寶、柯特尼（Courtney’s）和西爾斯等品牌都起源于19世紀。三洋、松下和資生堂等日本品牌的歷史稍短，但均是由龐大的制度化企業所創造的。

而在華人企業世界中，幾乎沒有什么品牌。對于美國人而言，唯一熟悉的品牌是王安電腦，但這一例外同樣證明了普遍規律。在香港和臺灣，華人企業生產的布料供應給例如斯波爾丁（Spaulding）、鱷魚（Lacoste）、阿迪達斯（Adidas）、耐克（Nike）和阿諾帕瑪（Arnold Palmer），但卻很少有華人企業創出自己的品牌。這背后的原因，我們從華人企業的周期律已經略知一二。因為他們不愿意發展出職業化管理，而且他們在產銷一體化方面面臨多重困境，尤其是進入到不熟悉的海外市場——這往往需要雇用有市場營銷能力的本地人。華人家族企業很難壯大到能夠大規模生產有特色的產品，少有企業能夠維系到創建消費者口碑的那一天。因此，華人企業往往與西方企業合作來開發市場，而非像大型日本企業一樣創立自己的市場部門。這樣的合作對于西方企業來說是個好差事，因為華人企業不太會像日本企業那樣在一個行業內主導市場營銷。[[45]](#m45)在其他的案例中，例如喇叭男孩（Bugle Boy）系列服裝，市場營銷是由一個熟悉美國企業的美國華人來完成的。

華人企業保持小型以及家庭經營的特色不見得總是一個劣勢，在某些市場中它有可能成為一個優勢。華人企業在勞動密集型產業和其他變化迅速、高度分散的小型市場中表現最為出色，例如紡織、成衣、貿易、木材、電腦組裝和配件、皮革品、小型金屬器材、家具、塑料、玩具、紙制品以及銀行業。小型的、家族管理的企業高度靈活，能夠迅速決策。比較而言，大型的、等級制度的日本公司有著繁雜的共識決策機制，而小型華人企業能夠更加迅速地對瞬息萬變的市場做出反應。但華人企業在資本密集型的行業，以及在因制造過程繁雜而規模收益龐大的行業中就表現欠佳——例如半導體、航空、汽車、石油化工等。私立的臺灣企業根本無法與英特爾（Intel）和摩托羅拉（Motorola）在生產最新一代的微處理器上競爭，而日立和NEC等日本公司就完全可以做到。[[46]](#m46)但他們在個人電腦的消費末端有著很強的競爭力，在那里數之不盡的非品牌商家紛紛開設小型流水組裝線。

對于華人社會來說，有三條途徑可以改變其無法創建大型企業的不足。第一是通過網絡組織。也就是說，華人企業可以通過家庭或個體的關系與其他小型華人企業建立聯絡，構建相等規模的大型經濟。今天的環太平洋地區，有著大量的彼此交疊且不時呈網狀向外擴張的華人企業網絡。在中國的福建和廣東地區興建暖房的多是以香港為基地的家族企業網絡，擴散到鄰近的大陸區域。家庭對于網絡組織和家庭企業來說都是重要的，或許對于前者而言重要性要小一些。許多網絡都利用了家庭以外的親屬關系，例如在中國南方的大型宗族組織。（在另一方面，一些網絡關系完全不是基于親屬，而僅僅是基于個人信任和合同。）

第二種構建大規模產業的方法是吸引海外直接投資。在是否允許外國人扮演如此重要的經濟角色這個問題上，華人社會一直很謹慎。在臺灣地區和中國大陸，這一舉措一直受到嚴格監管。

華人社會構建大型經濟體的第三個方法是通過國家主導或者持有企業。在中國，小型的、競爭激烈的私有企業市場并非新興現象；在農村或城市，這一系統在幾個世紀以來一直是中國經濟生活的特征。此外，傳統中國在前現代時期（對比同時代的歐洲）就有著非常純熟的生產能力和高超的技術水平，但這些都屬于國家控制。比如，景德鎮的陶瓷中心有著數十萬居民，據說每一件瓷器在制造過程中要經過七十甚至更多人的雙手。當時那里的陶瓷生產業一直以來都是國家產業，且沒有規模相當的私人企業的記錄。[[47]](#m47)同樣，晚清政府——中國最后一個帝國王朝——開辦了若干“官督商辦”的企業，以壟斷包括鹽業和被認為對于國家安全至關重要的大量軍工生產。在這些例子中，朝廷指派監督官員，但把生產的權力賣給民間商人，并對他們課稅。[[48]](#m48)中國共產黨在1949年贏得內戰后，迅速按照馬克思主義的原則將中國工業國有化。按照社會主義的標準，中國擁有若干巨型（且效率十分低下）的國有企業。但國民黨同樣在臺灣地區從日本人那里接手了若干大型“國有”企業，直到最近還沒有將其私有化。如果臺灣希望在航空業和半導體生產業扮演重要角色，那么政府贊助（不管是“國有”還是政府補貼）可能是唯一的途徑。

在華人經濟生活中普遍存在的家庭主義扎根于華人文化的深處。我們接下來將要了解其特性。

[[1]](#w1_8) Charles C. Kenney, “Fall of the House of Wang,” Computerworld 26 (1992): 67-69；還可以參見Donna Brown, “Race for the Corporate Throne,” Management Review 78 (1989): 26-27.

[[2]](#w2_8) Daniel Cohen, “The Fall of the House of Wang,” Business Month 135 (1990): 22-31.

[[3]](#w3_8) Cohen (1990), p. 24.

[[4]](#w4_7) Gary Hamilton和高承恕（Kao Cheng-shu）認為，臺灣地區的小企業規模與日本和韓國相似的假設并不基于事實，實際上臺灣所有制造業企業中少于30名工人的企業的比例低于它的亞洲鄰國。然而，他們的統計，即臺灣雇用人數超過300的大公司數量超過日本，有很大的誤導性。問題在于，所有公司中某一規模的百分比，并不是衡量它們經濟重要性的最佳指數；更有效的方法是衡量總增值在國內生產總值的百分比。顯而易見，日本和韓國的大公司在各自經濟發揮的作用要遠大于臺灣的公司。Hamilton and Kao, “The Institutional Foundations of Chinese Business The Family Firm in Taiwan,” Comparative Social Research: Business Institutions 12 (1990): 135-151. 還可以參見Samuel P. S. Ho, Small-Scale Enterprise in Korea and Taiwan (Washington: World Bank Staff Working Paper 384, April 1980).

[[5]](#w5_7) Ramon H. Myers, “The Economic Development of the Republic of China on Taiwan, 1965-1981,” in Lawrence J. Lau, Models of Development: A Comparative Study of Economic Growth in South Korea and Taiwan (San Francisco: Institute for Contemporary Studies, 1986), p. 29.

[[6]](#w6_7) Tibor Scitovsky, “Economic Development in Taiwan and South Korea, 1965-1981,” in Lau (1986), p. 146.

[[7]](#w7_7) Myers in Lau (1986), p. 54. 還可以參見Ramon H. Myers, “The Economic Transformation of the Republic of China on Taiwan,” China Quarterly 99 (1984): 500-528.

[[8]](#w8_7) Simon Tam, “Centrifugal versus Centripetal Growth Processes: Contrasting Ideal Types for Conceptualizing the Developmental Patterns of Chinese and Japanese Firms,” in Stewart R. Clegg and S. Gordon Redding, eds., Capitalism in Contrasting Cultures (Berlin: De Gruyter, 1990), p. 161.

[[9]](#w9_7) John C. Pelzel, “Factory Life in Japan and China Today,” in Albert M. Craig, Japan: A Comparative View (Princeton: Princeton University Press, 1979), p. 379.

[[10]](#w10_7) G. L. Hicks and S. Gordon Redding, “Culture and Corporate Performance in the Philippines: The Chinese Puzzle,” in R. M. Bautista and E. M. Perina, eds., Essays in Development Economics in Honor of Harry T. Oshima (Manila: Philippine Institute for Development Studies, 1982), p. 212.

[[11]](#w11_6) 那家公司是中國石油天然氣公司，是環太平洋地區的第四十一大的公司，在1989年以80億美元的價格出售。 “The Pac Rim 150,” Fortune 122 (Fall 1990): 102-106.

[[12]](#w12_5) Gustav Ranis, “Industrial Development,” in Walter Galenson, ed., Economic Growth and Structural Change in Taiwan: The Postwar Experience of the Republic of China (Ithaca, N. Y. : Cornell University Press, 1979), p. 228.

[[13]](#w13_5) Justin D. Niehoff, “The Villager as Industrialist: Ideologies of Household Manufacturing in Rural Taiwan,” Modem China 13 (1987): 278-309.

[[14]](#w14_5) Alice Amsden, “The State and Taiwan’s Economic Development,” in Peter B. Evans, Dietrich Rueschmeyer, and Theda Skocpol, eds., Bringing the State Back In (Cambridge: Cambridge University Press, 1985), pp.78-106. 根據Amsden自己的數據，國有企業占工業總產值的比重為從1952年的57%跌至1980年的18%。

[[15]](#w15_4) Robert H. SKui, Leadership and Values: The Organization of Large-Scale Taiwanese Enterprises (Cambridge: Harvard University Press, 1976), p. 16.

[[16]](#w16_4) 關于亞洲網絡組織的簡介，參見Gary G. Hamilton, William Zeile, and Wan-Jin Kim, “The Network Structures of East Asian Economies,” in Clegg and Redding (1990), pp.105-129.

[[17]](#w17_4) Michael L. Gerlach, Alliance Capitalism: The Social Organization of Japanese Business (Berkeley: University of California Press, 1992), p. 82.

[[18]](#w18_3) Hamilton and Kao (1990), pp.140-142.

[[19]](#w19_2) Robert Wade, “East Asian Financial Systems as a Challenge to Economics: Lessons from Taiwan,” California Management Review 27 (1985): 106-127.

[[20]](#w20_1) Hamilton and Kao (1990), pp.145-146. 還可以參見Joel Kotkin, Tribes (New York: Random House, 1993), pp.165-200.

[[21]](#w21_1) S. Gordon Redding, The Spirit of Chinese Capitalism (Berlin: De Gruyter, 1990), p. 3.

[[22]](#w22_1) 許多在香港證券交易所公開上市的公司實際是通過家庭控制的。一位觀察員報告說，在香港一半的大棉紡紗廠為家族所擁有，但是這實際上低于真實數據，因為家庭的所有權沒有必要在企業申請時予以披露。Siu-lun Wong, “The Chinese Family Firm: A Model,” British Journal of Sociology 36 (1985): 58-72.

[[23]](#w23) 關于包玉剛（Y. K. Pao）的職業發展軌跡, 參見Robin Hutcheon, First Sea Lord: The Life and Work of Sir Y. K. Pao (Hong Kong: Chinese University Press, 1990).

[[24]](#w24) Redding (1990), p. 151.

[[25]](#w25) Robert Heller, “How the Chinese Manage to Keep It All in the Family,” Management Today (November 1991): 31-34.

[[26]](#w26) Heller (1991), p. 34: “The Overseas Chinese,” Economist, July 18, 1992, pp.21-24.

[[27]](#w27) “The Overseas Chinese,” p. 24.

[[28]](#w28) Richard D. Whitley, “Eastern Asian Enterprise Structures and the Comparative Analysis of Forms of Business Organization,” Organization Studies 11 (1990): 47-74.

[[29]](#w29) 關于中國企業頗有啟發性的研究, 參見Wellington K. K. Chan, “The Organizational Structure of the Traditional Chinese Firm and Its Modem Reform,” Business History Review 56 (1982): 218-235, and Merchant Mandarins and Modern Enterprise in Late Ch’ing China (Cambridge: East Asian Research Center, 1977).

[[30]](#w30) 關于這一點，參見Richard Whitley, “The Social Construction of Business Systems in East Asia,” Organization Studies 12 (1991): 1-28.

[[31]](#w31) Redding (1990), p. 66.

[[32]](#w32) Redding (1990), p. 36.

[[33]](#w33) 在中國相當于“番頭”的角色稱為掌柜，掌柜是一個職業經理人，在某些時候業主不希望自己的角色為人所知，就指派掌柜主事。但日本文化中的番頭要比中國的掌柜更為普遍。這一觀點，我要感謝陳錦江（Wellington Chan）。

[[34]](#w34) Siu-lun Wong, “The Applicability of Asian Family Value to Other Sociocultural Settings,” in Peter L. Berger and Hsin-Huang Michael Hsiao, In Search of an East Asia Development Model (New Brunswick, N.J.: Transaction Books, 1988), p. 143.

[[35]](#w35) Gary G. Hamilton and Nicole Woolsey Biggart, “Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East,” American Journal of Sociology 94 Supplement (1988): S52-94.

[[36]](#w36) Francis L. K. Hsu, Iemoto: The Heart of Japan (New York: Schenkman Publishing Co., 1975), p. 15.

[[37]](#w37) Quoted by Wong in Berger and Hsiao (1988), p. 136.

[[38]](#w38) For descriptions of this evolution, 參見Wong in Berger and Hsiao (1988), pp.140-142; and Redding (1990), pp.104-106.

[[39]](#w39) John Kao, “The Worldwide Web of Chinese Business,” Harvard Business Review 71 (1993): 24-34.

[[40]](#w40) Whitley (1990), p. 64.

[[41]](#w41) Wong in Berger and Hsiao (1988), p. 139.

[[42]](#w42) Brown (1989), pp.22-29

[[43]](#w43) Albert Feuerwerker, China’s Early Industrialization (Cambridge: Harvard University Press, 1958), pp.84-85.

[[44]](#w44) 該觀點見于 Redding (1990), p. 5.

[[45]](#w45) Redding (1990), p. 229.

[[46]](#w46) 在生產先進的微處理器和其他邏輯電路的競爭上，日本半導體廠商沒有取得像英特爾和摩托羅拉等公司那樣的成功；它們在生產緩存和半導體業務的大宗商品中要成功得多。然而，它們的技術復雜水平要遠遠高于任何其他亞洲國家。

[[47]](#w47) W. J. F. Jenner, The Tyranny of History: The Roots of China’s Crisis (London: Allen Lane/Penguin, 1992), p. 81.

[[48]](#w48) 這些官督商辦工業是非常低效的。任命負責監督的官員認為自己主要責任是收稅。和在私有部門一樣，升遷靠的是親屬關系，而不是基于普遍性標準的基礎；運行這些企業的官員往往缺乏主動性。日本政府則與之形成鮮明對比，它早早就將這些行業出售，清政府（以及各區域和地方政府）沒有將這些工業私有化，反倒把它們作為稅收來源。Feuerwerker (1958), pp.9-11, 22-23.

## 第9章 “布登勃洛克”現象

中國共產黨人在1949年掌權后堅決要打破家庭主義對社會的控制。他們錯誤地認為中國傳統的父系家庭對于經濟現代化是一個威脅。但他們更加清楚地認識到，家庭是政治上的一個競爭對手，它會削弱意識形態和民族主義對這個國家的控制。于是他們采取一系列措施以摧毀傳統家庭：制定“現代”家庭法，取締一夫多妻，以保障婦女權利；通過農業集體化將農村家庭解體；將家族企業收歸國營或者干脆沒收；兒童從小就被告知黨是最高權威的來源，而不是家庭。計劃生育措施中的獨生子女政策意在限制中國爆炸式的人口增長，而這一政策是對傳統儒家思想最為正面的攻擊，因為這個傳承千年的思想一直崇尚多子多福。[[1]](#m1_9)

但是共產黨大大低估了儒家文化和中國家庭殘存的影響力，后者經歷了半個世紀的政治運動而變得愈發強大。只有充分理解了中國文化中家庭的角色，我們才能看清中國經濟社會以及今天世界其他家庭式社會的本質。

在過去的兩千五百年間，對比佛教和道教，儒家思想更加深刻地定義了中國社會關系的特質。它包含一系列對于社會平穩運作至關重要的倫理原則。[[2]](#m2_9)這一社會的監管不是通過源于社會的憲法或法律體系來完成，而是通過社會化過程讓這些倫理原則在個體身上實現內化。這些倫理原則定義各種各樣社會關系的本質，其中最為核心的五種關系包括君臣、父子、夫妻、兄弟和朋友。

已有很多論著討論了杜維明所謂的“政治儒家”（political Confucianism），“政治儒家”指的是它對等級制社會關系的推崇，將君王放在最高位，其下是一個由士大夫階層構建的精微而集權的官僚系統。這一政治結構被認為是整體中國人的“超級家庭”，而君王和子民的關系就如同父親對子女。在這一體制中，通過各級科舉考試實現選賢與能，借此讓優秀人才進入官僚系統，但社會期望考生達成的理想狀態是精通儒家經典的士大夫形象。君子知禮，即懂得遵照一套繁復而精致的禮儀規則行事[[3]](#m3_9)，而這一形象與現代企業家相去甚遠。君子向往安逸而非辛苦工作，靠抽租取得收入，視自己為儒家傳統的衛道士而不去做創新的工作。在傳統的等級制的儒家社會中，商人是不受尊敬的。如果一個商人的家庭發跡，那么兒子們不會期望接手父親的生意，而是要通過科舉考試步入仕途。許多商人不會再投資，而是將商業所得投入田產，因為后者會給他們帶來更高的社會地位。[[4]](#m4_8)

在20世紀上半葉，關于儒家思想對經濟的影響出現了大量的負面評價，這些評價部分源于這一正統思想的政治內涵被認為是整個文化的核心。不過，現在已完全不見儒家政治的蹤影了。中國最后一個王朝在1911年被推翻，帝國官僚體制被廢除。雖然后來各路軍閥和政治人物被拿來與君王做比，但帝國體制已然入土，毫無死灰復燃的可能。政治儒家所支持的社會等級也同樣被清除。在中國大陸，舊有的社會階層在革命完成之后被武力瓦解，而在臺灣地區，則是被成功的經濟發展所蠶食。在其他海外華人群體中，傳統的中國政治體制無法通過本就非常同質的商人和小商業主群體而得以移植。[[5]](#m5_8)例如，在新加坡等華人社會，企圖通過恢復某種儒家政治，來將它所特有的“柔性威權”（soft authoritarianism）合法化，但這些努力都太嫌牽強了。

不管如何，中國儒家思想的真正內涵從來不是政治性的，而是杜維明所謂的“儒家個人倫理”。這一倫理教育的核心是，將家庭神化為所有社會關系中的最高者。對于家庭的責任高過其他責任，高過對君王、上天以及其他任何現世或神圣權威的義務。

在儒家所謂的“五常”（五種主要的社會關系）中，父子關系最為關鍵，因為它確立了“孝”這一道德義務，是儒家思想的核心德目。[[6]](#m6_8)兒童在所有文化中都被教導服從父母權威，但在傳統中國，這一點被推行到極致。即便成年之后，兒子對于父母的愿望都有義務服從，在他們年老時給予經濟支持，在他們死后祭奠他們的魂靈，此外，還有義務延續家族血脈，令列祖列宗的香火不至斷絕。在西方，父親的權威需要與其他若干角色競爭，包括教師、雇主、政府，最后是神。[[7]](#m7_8)在例如美國這樣的國家，挑戰父親的權威作為一種成年禮已然制度化了。在傳統中國，這是不可想象的。在那里，沒有類似猶太教及基督教概念中的神權或更高法律來允許個體反抗家庭強權。在中國社會，對于父母權威的服從類乎神圣行為，而且沒有任何個體良知之類的概念來促使個體發起反抗。

是忠于家庭還是忠于更高政治權威，這兩者發生沖突的時候，傳統中國文化中的家庭中心觀就顯現出來了。當然，按照正統儒家思想的信條，這樣的沖突是絕對不該出現的；在一個井然有序的社會里，所有的社會關系都應該是和諧的。但沖突必然出現，尤其是父親因犯罪被官府通緝的時候。許多中國古典戲劇都表現了兒子在忠于國家還是忠于家庭之間做選擇時的痛苦，但最后都是家庭勝出：兒子是不能將父親交給官府的。有一則典故，提到孔子和鄰國國君，“國君向孔子吹噓道，他的國家道德水準非常之高，倘若父親犯法，兒子會將犯人及其罪行報于官府。孔子回答道，在他的家國道德水準更高，因為兒子是絕不會如此對待父親的”。[[8]](#m8_8)共產黨清楚地認識到家庭權威對它自身的權威是一個威脅，因而不遺余力地讓家庭屈服于國家：對他們而言，兒子符合道德的做法是向警方揭發犯罪的父親。然而，事實證明，共產黨壓制家庭的做法并未取得成功。家庭高于國家，甚至高于任何其他社會關系，這讓正統中國儒家思想與其日本支派迥然有異，并且對經濟結構產生了深遠影響。

家庭之間的競爭讓人覺得中國似乎是一個個人主義的社會，但在個體與其家庭之間又不存在西方意義上的競爭關系。個人的自我在更大程度上由其家庭所定義。根據人類學家馬熱麗·沃爾夫（Margery Wolf）對臺灣農村的研究：

一個人倘若不在親屬網絡中，他就無法獲得完全的信任，因為人們無法與他進行正常的溝通。如果他行為不妥，人們無法找他的兄長理論或者請他父母糾正。如果有人想和他談一些難于啟齒的事情，也無法通過他的叔伯居中傳話。財富無法彌補這一不足，就像無法彌補缺失的四肢一樣。金錢沒有過去，沒有未來，沒有義務。但是親戚有。[[9]](#m9_8)

在傳統中國，人們對家庭以外的人缺乏責任感和義務感，這一點尤其體現在農業家庭的自給自足上。[[10]](#m10_8)農民通常不愿意依賴他們的鄰居，雖然在農忙時節可能會有一些集體勞作。在歐洲中世紀的領地體系中，農民與領主緊密相連，并且依靠他們的土地、信貸、種子和其他類型的服務。對比而言，中國的農民通常擁有自己的土地，除了納稅，他們盡量不和社會上層聯系。農戶是生產和消費的獨立單位。在農村基本沒有勞動分工；農業家庭自己生產每日所需的非農業貨物，而非到市場去采購。中國大陸鼓勵農村地區的家庭手工業，同時在臺灣也自動發展出這種生產方式，這是有著深厚中國文化背景的。[[11]](#m11_7)

士紳家庭自給的程度要低一些，不過自給自足卻一直是傳統中國的社會理想。富裕的家庭有足夠的剩余來養活一大家人以及更多的女人。家庭成員不事勞作而只做管理，他們依賴雇用的非家庭成員的勞動力。科舉制度是在家庭外獲得向上社會流動的途徑。士紳家庭通常居住在城市里，那里有更多的機會來構建家庭外關系。無論如何，中國的貴族家庭比起歐洲貴族來說要更加自給自足。[[12]](#m12_6)

如果從歷史的維度來看中國的家庭主義，其背后有著高度的經濟理性。傳統中國沒有完善的產權制度。歷朝歷代稅收可謂毫無定法；國家指派地方官員或地主向農戶收稅，后者可以依據當地人口的承受度來自由設定稅收的額度。[[13]](#m13_6)農戶也可以被隨意指派去服兵役或者勞役。政府很少提供與稅收對等的社會服務。在歐洲莊園制度下，領主和農戶之間存在著家長式的義務關系，盡管往往名不副實甚至跡近虛偽，但類似的關系在中國是不存在的。傳統中國長期面臨人口過剩和資源（例如土地）匱乏，家庭之間競爭一直很激烈。沒有正式的社會保障體系，這一點直到今天在很多儒家社會中依舊如此。

在這樣的環境中，強大的家庭制度被視為一種基本的防御機制，用以與險惡多變的環境相抗爭。一個農民唯一能信任的就是他自己家庭的成員，因為所有外圍人——差吏、官僚、府衙和士紳——對他不抱有任何回報性的義務，也因此可以強盜般對待他。大多數農民家庭長期生活在饑餓邊緣，根本沒有富余來資助朋友和鄰居。他們不得不多生兒子，趁著妻子還能生育多多益善，因為沒有兒子，老了就無人贍養。[[14]](#m14_6)在這樣嚴酷的條件下，自給自足的家庭成了唯一理性的庇護和合作的來源。

傳統中國沒有發展出集中性財富用以作為近代工業發展所需的資本，因為男性繼承人財產均分制度在中國根深蒂固。[[15]](#m15_5)中國的家庭制度嚴格遵循父系血統；財產只在男性中傳承，并且在所有兒子間平分。隨著人口的增長，土地經過代際傳承后越分越小，以至于一個農民所擁有的土地不足以養活一家人。這一現象一直延續到20世紀。[[16]](#m16_5)

即便是在富有家庭中，財產的平均分配也意味著大筆財富會在一兩代人時間揮霍一空。其后果是，在中國沒有像歐洲那樣的大型貴族家族或地產——在歐洲，大型的家族建筑供歷代貴族家庭居住。在中國，富有家庭的房子是擁擠的單層建筑，圍繞著一個庭院而建，供兒子們的家庭居住。在英格蘭和日本這樣有著長子繼承權的社會，大批的次子幼子因為沒有家產可以繼承，轉而向商業、藝術或者軍事等領域尋求財富，中國則完全不存在這種情況。因此對比有長子繼承權的國家，中國農村的勞動力要更加富余。

兒子的重要性在于他既是財產繼承者，又是一種社會保障。但倘若一個人沒有子嗣或者兒子早夭或無能，他很難從外面領養孩子成為家庭成員。[[17]](#m17_5)雖然在理論上，傳統中國文化允許領養一個與家族沒有血緣關系的男孩（通常讓他和戶主的女兒成婚），但這不是主流的繼承方式。領養的兒子對于家族的責任感永遠不會像親生兒子那樣，而從父親的角度來看，領養的兒子隨時可能因為分到的財產過少而把他的子女帶走。由于存在著不忠的風險，嬰兒領養是更可行的方式，而領養者則要忍受痛苦，把被領養者的身份作為家族秘密一直保守下去。如果有可能，領養通常在家族內部完成。[[18]](#m18_4)到家族外領養是很不尋常的事情，那樣做等于是對領養者絕后的公開羞辱。[[19]](#m19_3)在中國文化中，家族內外的界限劃分得很清楚。然而，在日本，領養的習俗卻大相徑庭。

強烈的家庭主義、男性繼承人財產均分、族外領養機制的缺失，以及對非親屬的不信任，這一系列的原因催生出了傳統中國的經濟行為模式，這一模式足以解釋當代臺灣和香港地區商業文化的許多方面。鄉村沒有大型的田產，只有隨著代際而逐漸萎縮的小規模土地持有。家族不斷興起和衰落：勤勉、節儉、有能力的家庭能夠積累財富，并且升到更高的社會地位。[[20]](#m20_2)但家庭的財產——不僅是土地，還包括家族住所和家用之物——都會在第二代因為均分而消失。代際傳承的能力和道德歷來沒有保障，所以家庭最終都會重新墜入貧困的境地。人類學家休·貝克（Hugh Baker）對中國農村生活有以下的記錄：“在我們村子里，沒有一個家庭能夠歷經三四代而持有相同數量的土地。”[[21]](#m21_2)長時間以來，農民社會反復經歷著家庭的興衰：“家庭財富的消長，使這個社會仿佛一口沸騰的熱鍋，一個個家族上升，然后破裂，最后又沉到鍋底。當破裂的時候，它們的田產也隨之消失，而反復的田產分化和聚集所產生的百納布地貌是中國大地上所特有的景觀。”[[22]](#m22_2)家庭無法太富有，起碼就傳統中國的農業技術條件而言；也不會太過貧窮，因為到了某一貧困線以下，男性就沒錢娶妻生子。[[23]](#m23_1)打破這一循環的唯一機會是某個兒子科舉高中，但此類事情很少發生，并且即便成真也往往只會影響個別家庭。

到目前為止，我使用“家庭”這個詞的方式似乎暗示，中國的家庭和西方的家庭是完全相同的。事實不是這樣。[[24]](#m24_1)中國家庭通常要比西方家庭規模大，這在工業化前后都是如此，因此它們能夠支撐稍微更大一些的經濟單元。理想化的儒家家庭是五世同堂，曾孫和曾祖父同住。很明顯，這種擴展式的家庭不很實用；更常見的是所謂的聯合家庭，即父親、母親（有可能還有父親兄弟的家庭）和成年兒子的家庭合住。[[25]](#m25_1)關于中國家庭的歷史研究表明，即便這一類聯合家庭也是過于理想化的。核心家庭在中國的普遍性是超出中國人自己的想象的，即便是在農村地區的傳統農民中。[[26]](#m26_1)從許多方面來說，大型的聯合式家庭都是富人的特權：只有富人才養得起許多兒子和媳婦，并且支撐住在同一屋檐下的一大家人。富有家庭有著循環式的演進，從核心家庭到主干家庭（按：父母和一對已婚子女生活在一起的家庭），再到聯合家庭，最后又回到核心家庭，隨著子女長大，父母過世，新的家庭又建立起來。

倘若認為傳統中國家庭是和諧統一的整體，就大錯特錯了。“家”里面充滿了爭奪財產繼承的火藥味。家既是父系制又是家長制：女性嫁入男方家庭就要和自己的家庭切斷關聯，轉而完全地服從自己的婆婆（更不用說家庭內的男性成員），直到她自己從媳婦熬成婆婆。[[27]](#m27_1)在傳統中國，富有的男性會按照他的財力娶多個妻妾。[[28]](#m28_1)在窮人家庭中，婦女所承擔的責任要比在富人家庭中重，因此她們在家庭事務中也有更多的籌碼。其結果是，家庭內部出現更多的摩擦。傳統中國家庭的力量和穩定是通過控制和壓迫女性來實現的；當這種控制弱化的時候，家庭就會分裂。

此外，兄弟間的平等地位也會導致相當大的沖突，妯娌之間的沖突和嫉妒也屢見不鮮。的確，富有的聯合家庭的居住習慣——一大家兄弟同住一個屋檐下，或者圍繞著一個庭院居住——往往會導致摩擦，因為無法應對摩擦，許多這樣的家庭都分解成為核心家庭。因此，盡管五代同堂的模式是理想狀態，但現實的巨大壓力會讓大家庭分解為更小的單元。[[29]](#m29_1)

在“家”（不論是核心家庭還是聯合家庭）以外，還另有同軸的親屬圈，這些圈子有著重要的經濟意義。其中最重要是宗族，所謂宗族就是“遵循統一儀規并由同一祖先繁衍下來的宗親團體”。[[30]](#m30_1)換句話說，我們也可以認為其是所有祖先相同的家庭構成的大家庭。[[31]](#m31_1)宗族在中國南方沿海省份尤其常見，例如廣東和福建，而在北方則要罕見許多。中國人的宗族，有時也被稱為氏族，一個宗族可以覆蓋整個村落，家家同姓。在宗族之外，還有所謂的“大宗祠”（higher-order lineage），是將遠親通過共同的遠古祖先而凝聚成一個巨型的宗族。比如，在香港的新界，有若干村落的宗族都是鄧姓，所有人都可以追溯到一千年前定居此地的同一位祖上。[[32]](#m32_1)宗族往往占有共同的財產，例如用于祭祀的祠堂，有些祠堂保持著復雜的儀式規則和幾個世紀的家譜記錄。[[33]](#m33_1)

在經濟層面上來說，宗族的作用在于它擴大了親屬的范圍，也同時增加了可信任的人的總數。對于宗族成員的責任要低于對于家庭成員。同一個宗族可能包括了非常富有的家庭和極度貧困的家庭，而富有成員對于貧困成員不負有什么責任。[[34]](#m34_1)宗族有時可能是虛擬的：同樣姓張或姓李的人會認為他們屬于同一宗族，但實際上他們之間可能沒有任何血緣關系。[[35]](#m35_1)無論如何，親屬關系不管多疏遠，都構建了一定程度的信任和責任基礎，并且大大增加了可以參與家庭產業的人的數量，這一點在陌生人之間是無法做到的。[[36]](#m36_1)

宗族關聯對于理解當代中國經濟發展的本質至關重要。許多在環太平洋發達地區的海外華人，或者南洋華人——新加坡、馬來西亞、香港、臺灣——都是來自福建和廣東這兩個中國南方省份。雖然他們的遷徙是兩三代人以前的事情，但是海外華人一直保持著和故土親人的聯系。在過去十年間，福建和廣東兩省的經濟發展很大程度上依賴于通過家庭或宗族網絡而注入的海外華人資本。在香港及其新界地區尤為如此，這一地區地理上與廣東省接壤，而宗族也同樣有重疊。很多時候，海外華商都會因為宗族關系而受到故鄉當地政府的歡迎，不管這樣的關系是真是假。這樣的親屬關系的存在給予海外華人在中國投資的信心，即便是在沒有清晰產權或穩定政治環境的情況下。這也同樣解釋了海外華人比日本、美國或歐洲等其他境外投資者捷足先登的原因。

在中國文化中，家庭的優先性，以及稍弱一些的宗族優先性，給予民族主義和公民身份完全不同的意義。多年以來許多觀察家發現，對比越南或日本這些鄰國，中國人的民族認同、公民身份和公共精神都要更弱。當然，中國人有著高度發達的、由古老悠久文化所支撐的民族認同。正如我們所看到，在傳統中國，民族認同由政治化的儒家所規范，涵蓋了對于整個政治權威等級的責任，皇帝位于這一等級序列的頂點。在19世紀末20世紀初，中國受到外來侵略，先是歐洲殖民列強后是日本，催生了消極的、排外的民族認同。在20世紀，中國共產黨試圖代替過去統治者的位置，通過在與日本侵略者的抗爭中所扮演的角色爭取民族代言人的地位。

但在共產黨1949年當權之前的若干朝代間，個體中國人的首要忠誠對象不是當權的政治權威，而是他們的家庭。對于中國人來說，“中國”這個概念從來沒有像“日本”對于“日本人”一樣富有情感含義，代表了一個有著共同價值、利益和經驗的共同體。中國儒家思想中不存在基督教那種對于全人類的道德責任感。[[37]](#m37_1)從以家庭為中心的同心軸往外，責任感依次遞減。[[38]](#m38_1)用巴林頓·摩爾（Barrington Moore）的話來說，“作為中國鄉村社會基本細胞的中國村落，對比印度、日本和歐洲許多地方的村落，很明顯缺乏統一性。同村的人們很少有機會共同參與到旨在促成習慣和團結氣氛的活動中去。中國村落更像是一個幾戶農家的聚集地，而不是一個有活力的功能共同體”。[[39]](#m39_1)在中國大陸、新加坡和臺灣地區的華人社會，公民身份要通過政權力量來強制落實，這與它們補貼大型企業的方式如出一轍。正如許多華人所注意到的，他們的“自發性”公民意識太過薄弱。這一點表現在許多方面，例如任意糟蹋公共空間、缺乏慈善興趣、不注意保持公共衛生、不愿為公共利益團體做義工，更別提為國捐軀了。[[40]](#m40_1)

然而社會經濟變化的洪流同樣改變了傳統華人家庭和宗族，這不僅在中國境內是如此，在許多海外華人中也是一樣。[[41]](#m41_1)城市化和地域流動弱化了宗族組織，因為宗族的成員無法再像祖先那樣居住在同一個村落里。在城市環境中，大型聯合家庭或擴展家庭都難以維系，于是逐漸被夫婦家庭所取代。[[42]](#m42_1)女性受教育程度越來越高，也愈發不愿意接受傳統家庭中的受支配的地位。[[43]](#m43_1)家庭化的小農生產和剛起步的鄉村工業都即將接近生產力增加的極限。進一步的經濟增長需要中國的農民人口進入城市，或者在農村創造出某種新的經濟組織形式，結束自給自足的小農模式。許多這樣的變化已經在臺灣和香港等非共產主義的華人社會中發生。

無論如何，現在來討論“家”的衰落或死亡，都言之過早。越來越多的證據表明，在中國家庭模式的變化沒有之前預計的那么劇烈。[[44]](#m44_1)在現代化的城市環境中，家庭關系事實上已經完成了自我重建。在與傳統家庭的競爭中，共產主義已經落敗。澳大利亞漢學家詹納（W. J. F. Jenner）指出，在20世紀中國歷史的廢墟中，比其他組織都更加堅固聳立的是中國父系家庭。[[45]](#m45_1)后者一直是反復無常的政治生活外的避風港，中國農民始終明白，最終他們能夠信任的只有自己的近親。20世紀的政治歷史加強了這一感受：兩次革命、軍閥主義、外強入侵、集體化、“文化大革命”的瘋狂以及毛去世后的去集體化，都告誡中國農民在政治環境中沒有什么是確定的。今天的掌權者可能是明天的階下囚。對比來說，家庭至少提供了些許確定性：在養老方面，與其信任法律或走馬燈般的政治權威，還不如信任自己的兒子。

自20世紀70年代末鄧小平的改革以來，中國經濟已經大體完成了市場化，而中國也發生了翻天覆地的變化。但換一個角度看，改革只不過是重建了中國舊有的社會關系。人們發現，共產主義并沒有消滅自給自足的農民家庭，在聯產承包責任制帶來的新機遇下，它又迅速地卷土重來。人類學家倪志偉（Victor Nee）有些懊惱地承認，他之前企圖證明共產主義的人民公社制度所建立的社會關系存續下來，并且在經歷二十年的土地集體化之后變得更加強大。但他（以及其他許多學者）卻發現唯一存活下來的是小農家庭的單干主義。[[46]](#m46_1)詹納指出，許多共產黨官員，盡管抱持馬克思主義的意識形態，但在過去十年間卻紛紛在海外銀行開立賬戶，并且把子女送到海外接受教育，這一切都是為自己一旦失勢做準備。家庭的意義之于他們，和之于卑微的農民是一樣的，都是他們唯一安全的避風港。[[47]](#m47_1)

在前一章中我提到過，中國經濟規模較小且多是由家庭所有和管理。小規模經濟長期存在的原因追根究底，并不是當代中國社會發展水平或者現代法律或金融機構的缺失所導致的。其他處于更低發展水平以及機構更不健全的社會，都已經不再以家庭經濟作為商業組織的主導模式。

另一方面，現代中國商業結構很有可能扎根于中國文化中家庭的獨特地位。經濟生活的范式在傳統中國和現代中國如出一轍。原子化的家庭式企業不斷升起或隕落；這些企業無力制度化或延續兩到三代；對于陌生人普遍不信任且不愿將外人引入家庭圈中；在戰后工業化之前的臺灣、香港、新加坡和中國大陸的華人社會中都存在的繼承習俗，阻礙了大規模的資本積累。

[[1]](#w1_9) 關于農民家庭所面對的獨生子女政策問題，參見Elisabeth Croll, “Some Implications of the Rural Economic Reforms for the Chinese Peasant Household,” in Ashwani Saith, ed, The Re-emergence of the Chinese Peasantry: Aspects of Rural Decollectivization (London: Croom Helm, 1987), pp.122-123.

[[2]](#w2_9) 關于儒家思想的宗教層面，參見C. K. Yang, Religion in Chinese Society: A Study of Contemporary Social Functions of Religion and Some of Their Historical Factors (Berkeley: University of California Press, 1961), pp.244-277.

[[3]](#w3_9) 關于儒家的理想狀態，參見Gilbert Rozman, “The East Asia Region in Comparative Perspective,” in Rozman, ed, The East Asian Region: Confucian Heritage and Its Modern Adaptation (Princeton: Princeton University Press, 1991), p. 24.

[[4]](#w4_8) 關于傳統中國社會的商人，參見Michael R. Godley, The Mandarin Capitalists in Nanyang: Overseas Chinese Enterprise in the Modernization of China (Cambridge: Cambridge University Press, 1981), p. 34-37.

[[5]](#w5_8) 這并不是說海外華人群體內無階級差別。許多中國移民都是苦力勞動者，他們構成了的階層顯然與批發商和商人差別分明；他們中沒有士紳階級和官僚，在整個東南亞地區這些職位都留給地方精英。參見Godley (1981), p. 38.

[[6]](#w6_8) 關于儒家美德，參見Michio Morishima, Why Has Japan “Succeeded” ? Western Technology and the Japanese Ethos (Cambridge: Cambridge University Press, 1982), pp.3-4.

[[7]](#w7_8) 關于西方家庭與別處的區別，參見William Goode, World Revolution and Family Patterns (Glencoe, III：Free Press, 1963), p. 22.

[[8]](#w8_8) Marion J. Levy, The Rise of the Modern Chinese Business Class (New York: Institute of Pacific Relations, 1949, hereafter 1949I), p. 1.

[[9]](#w9_8) Margery Wolf, The House of Lim: A Study of a Chinese Farm Family (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1968), p. 23.

[[10]](#w10_8) Marion J. Levy, The Family Revolution in Modern China (Cambridge: Harvard University Press, 1949, hereafter 1949II), pp.208-209.

[[11]](#w11_7) Kyung-sup Chang, “The Peasant Family in the Transition from Maoist to Lewisian Rural Industrialization,” Journal of Development Studies 29 (1993): 220-244.

[[12]](#w12_6) Levy (1949II), pp.213-216.

[[13]](#w13_6) 從產權的角度看，任意設定稅負這一事實，比稅負絕對值高顯得更重要。也有證據表明，清時期的稅負平均值有所下降。Albert Feuerwerker, “The State and the Economy in Late Imperial China,” Theory and Society, 13 (1984): 297-326.

[[14]](#w14_6) W. J. F. Jenner, The Tyranny of History: The Roots of China’s Crisis (London: Allen Lanelpenguin, 1992), p. 4.

[[15]](#w15_5) 關于中國財產均分的做法，參見Hugh Baker, Chinese Family and Kinship (New York: Columbia University Press, 1979), p. 12; Siu-lun Wong, “The Applicability of Asian Family Values to Other Sociocultural Setthigs,” in Peter Berger and Hsinui Huang Michael Hsiao, In Search of an East Asian Development Model (New Brunswick, N.J.: Transaction Books, 1988), p. 139; Jenner (1992), p. 89; and Gordon S. Redding, The Spirit of Chinese Capitalism (Berlin: De Gruyter, 1990), p. 134.

[[16]](#w16_5) 此外，該地塊往往包括不連續、難以耕種的地帶。Albert Feuerwerker, The Chinese Economy ca. 1870-1911 (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1969), p. 15.

[[17]](#w17_5) 關于傳統中國社會的領養習俗，參見James L. Watson, “Agnates and Outsiders: Adoption in a Chinese Lineage,” Man 10 (1975): 293-306.

[[18]](#w18_4) 領養有著極其精密的規則：一個斷香火的人首先會考慮過繼自己兄弟的兒子；在這種情況下，長子一般有特權過繼自己弟弟的兒子。如果沒有子嗣可以過繼，他會考慮祖父的其他子孫（即堂兄妹），如果這還不行，他可以不斷擴大親屬圈進行搜索，轉向更大的宗族或氏族。只有在極端情況下才可以從貧窮的外人那里買一個兒子。

[[19]](#w19_3) 下面是一個領養儀式的記錄：“領養本族外兒子的儀式安排在一個精心制作的宴會間。不同于婚宴，客人不會送禮錢以感謝主人的熱情款待。宴會的整個基調是不同的，因為領養的父親必須賠償他的同胞成員，讓他們接受一個外人成為他們的一員。客人盡量拿無法延續自家血脈這件事情侮辱主人。席間，任何客人可以找主人借錢。主人明白這些錢是有借無還的，因為它只會讓人重提今日之局面而引發尷尬……當他們離開了大廳，客人痛斥主人褻瀆自己血統，并抱怨食物難吃至極。Watson (1975), p. 298. 還可以參見James L. Watson, “Chinese Kinship Reconsidered: Anthropological Perspectives on Historical Research,” China Quarterly 92 (1982): 589-627.

[[20]](#w20_2) 許烺光（Francis Hsu）對某些家庭興盛而另一些衰敗有所描述。參見Under the Ancestors’ Shadow: Kinship Personalty and Social Mobility in Village China (Garden City, N.Y: Anchor Books, 1967), pp.5-7.

[[21]](#w21_2) Baker (1979), p. 131.

[[22]](#w22_2) Baker (1979), pp.133-134.

[[23]](#w23_1) Jenner (1992), pp.119-120.

[[24]](#w24_1) 關于中國家庭的文獻，參見Hsu (1967); Maurice Freedman, The Study of Chinese Society (Stanford: Stanford University Press, 1979); Baker (1979); and Paul Chao, Chinese Kinship (London: Kegan Paul International, 1979). 關于許烺光和Freedman二人對于中國家庭和宗族的不同解讀，參見Siu-lun Wong, “The Applicability of Asian Family Values to Other Sociocultural Settings,” in Berger and Hsiao (1988), p. 145.

[[25]](#w25_1) 關于中國家庭的類別，參見Maurice Freedman, Chinese Lineage and Society: Fukien and Kwangtung (London: Athlone Press, 1971), pp.43-67.

[[26]](#w26_1) Tamara Hareven, “Reflections on Family Research in the People’s Republic of China,” Social Research 54 (1987): 389.

[[27]](#w27_1) 參見Shu Ching Lee, “China’s Traditional Family: Its Characteristics and Disintegration,” American Sociological Review 18 (1953): 272-280; Francis Hsu, “A Hypothesis on Kinship and Culture,” in Hsu, ed., Kinship and Culture (Chicago: Aldine Publishing Co., 1971), p. 7.

[[28]](#w28_1) Baker (1979), pp.21-22. 一夫多妻制給富有家庭的繼承帶來了特殊的問題。平等的繼承原則只適用于某一個妻子的兒子，但她的兒子的所得取決于她在家庭中的排名。第三個或第四個妻子的兒子，或妾的兒子，所得財產依次遞減。這些繼承人往往需要費盡心機才能從地位更高的兒子和他們的母親手中拿到一部分財產。較低級別的妻子死了（即化成鬼）比活著更有資格向丈夫施壓，問題是如何讓丈夫害怕自己死后復仇，但又不必真得自殺。

[[29]](#w29_1) Baker (1979), p. 49. 在傳統中國家庭，婦女的身份低于她們的兒子；因此她無權懲罰他們，必須交于他們的父親處理。Lee (1953), p. 275.

[[30]](#w30_1) Watson (1982), p. 394. 還可以參見Baker (1979), p. 49.

[[31]](#w31_1) Redding (1990), pp.54-55.

[[32]](#w32_1) Baker (1979), p. 67.

[[33]](#w33_1) Hui-chen Wang Liu, “An Analysis of Chinese Clan Rules: Confucian Theories in Action,” in David S. Nivison and Arthur E. Wright, Confucianism in Action (Stanford: Stanford University Press, 1959), pp.63-96.

[[34]](#w34_1) Freedman (1979), p. 241.

[[35]](#w35_1) P. Steven Sangren, “Traditional Chinese Corporations: Beyond Kinship,” Journal of Asian Studies 43 (1984): 391-415.

[[36]](#w36_1) 在中國社會一直都有不基于血緣關系的傳統組織。在美國的華人移民社區中就有秘密社團和堂會，即犯罪團伙，這些組織要求其成員打破他們的親屬關系，并發血誓效忠新的“家庭”。參見Baker (1979), p.170; and Ivan Light, Ethnic Enterprise in America (Berkeley: University of California Press, 1972), pp.94-98.

[[37]](#w37_1) 這一學說是由后孔子一個世紀的反對者墨翟提出的，但墨家的學說一直被正統儒家視為一個危險的異端。參見Jenner (1992), p. 113.

[[38]](#w38_1) 顯然，儒家缺乏普世道德原則是美國人和亞洲人當前人權之爭的關鍵所在。基督教的上帝既是單一的，又是嫉妒的；他設立一套適用于所有的人道德原則，不加任何區分。洛克的自由主義政治教義和美國締造者同樣是倡導普遍性和平等的，而美國的當代人權運動則是要把這些原則推廣到那些沒有普遍性義務的社會。

[[39]](#w39_1) Barrington Moore, Social Origins of Dictatorship and Democracy: Lord and Peasant in the Making of the Modern World (Boston: Beacon Press, 1966), p. 208.

[[40]](#w40_1) 參見Redding (1990), p. 188; also Lucian W. Pye, Asian Power and Politics: The Cultural Dimensions of Authority (Cambridge: Harvard University Press, 1985), p. 292.

[[41]](#w41_1) 關于中國家庭變化的研究綜述, 參見Wei Zhangling, “The Family and Family Research in Contemporary China,” International Social Science Journal 126 (1986): 493-509; Hareven (1987); Ming Tsui, “Changes in Chinese Urban Family Structure,” Journal of Marriage and the Family 51 (1989): 737-747; Arland Thornton and Thomas E. Fricke, “Social Change and the Family: Comparative Perspectives from the West, China, and South Asia,” Sociological Forum 2 (1987): 746-779; Janet W. Salaff, Working Daughters of Hong Kong: Filial Piety or Power in the Family? (Cambridge: Cambridge University Press, 1981).

[[42]](#w42_1) Lee (1953), p. 279; Goode (1959), p. 6.

[[43]](#w43_1) Jack M. Potter, Capitalism and the Chinese Peasant (Berkeley: University of California Press, 1968), p. 161.

[[44]](#w44_1) 尤其參見Hareven (1987), and Bernard Gallin, “Rural to Urban Migration in Taiwan: Its Impact on Chinese Family and Kinship,” in David C. Buxbaum, ed., Chinese Family Law and Social Change in Historical and Comparative Perspective (Seattle: University of Washington Press, 1978). 關于去集體化后新式家庭的復雜性綜述，參見Martin King Whyte, “Rural Economic Reforms and Chinese Family Pat terns,” China Quarterly, no. 130 (1992): 316-322.

[[45]](#w45_1) Jenner (1992),p. 128. 另參見 Oded Shenkar and Simcha Ronen, “The Cultural Context of Negotiations: The Implications of the Chinese Interpersonal Norms,” Journal of Applied Behavioral Science 23 (1987): 263-27.5.

[[46]](#w46_1) Victor Nee, “The Peasant Household Individualism,”in William L. Parish, ed., Chinese Rural Development : The Great Transition (Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe, 1985), p. 185; Victor Nee, “Peasant Household Economy and Decollectivization in China,” Journal of Asian and African Studies 21 ( 1986): 185-203; Victor Nee and Su Sijin, “Institutional Change and Economic Growth in China: the View from the Villages,” Journal of Asian Studies 49 ( 1 ): 3-25; and Victor Nee and Frank W. Young, “Peasant Entrepreneurs in China’s Second Economy: An Institutional Analysis,” Economic Development and Cultural Change 39 (1991): 293-310. 倪志偉（Nee）還認為農村干部依舊扮演者重要的中間人的角色。參見 “Peasant Entrepreneurship in China,” in Nee and David Stark, eds., Remaking the Economic Institutions of Socialism: China and Eastern Europe (Stanford: Stanford University Press, 1989), pp.171-172.

[[47]](#w47_1) Jenner (1992), p. 13.

## 第10章 意大利的儒家主義

在過去十五年間，商學院和管理學專家研究了一個饒有趣味的新興經濟現象，那就是意大利中部的小型工業。意大利較晚完成工業化，一直被認為是西歐經濟發展的末流，但在20世紀70至80年代，意大利的一些地區卻井噴般出現了品類繁多的小商業網絡，從生產布料到生產名牌服裝、機床、工業機器人，應有盡有。一直熱衷于小規模工業化的人認為，意大利模式代表了一種全新的工業生產范式，這一范式可以移植到其他國家。社會資本和文化能夠幫助我們深刻了解這一小型經濟復興背后的原因。

雖然將意大利跟香港和臺灣的儒家文化作對比有些牽強，但是社會資本的本質在某些層面上是相似的。意大利的一些地方和華人社會一樣，家庭關系要比其他非親屬的社會關系緊密得多，而國家和個人之間的中間組織數量都相對少，影響力低，這反映出人們對于家庭以外成員的普遍不信任。這些對于工業結構的影響都是類似的：私有部門企業大多規模較小且由家庭所有，而大型企業需要國家的資助才能維持。對于華人社會和拉丁天主教社會而言，導致這一自發社會性缺失的原因是相似的：在歷史發展前期中央集權化和專斷的政府占據支配地位，并刻意切除中間組織以控制結社生活。這些籠統的描述和所有抽象表達一樣，都需要依據不同的時間和地點來逐一驗證，但是它們的相似性的確讓人驚訝。

我們注意到，在華人社會中的個體是緊密服從于家庭的，他們脫離了家庭就毫無身份可言。家庭之間有著激勵競爭，這也反映出社會中普遍信任的缺失，因此在家庭或血緣關系之外的合作性集體活動是非常有限的。在此我們可以參照愛德華·班菲爾德的經典研究《落后社會的道德基礎》中對意大利南部“蒙蒂格拉諾”（Montegrano）小鎮的描述：

若要描述蒙蒂格拉諾的社會文化特質，就不得不從個體對于家庭的依附說起。事實上，撇開家庭，一個成人幾乎談不上還有個體性：沒有所謂的“自我”，只有“家長”的身份……

在蒙蒂格拉諾人的心目中，對他人施以恩惠必然是自己家庭的損失。因此，沒有人愿意負擔起慷慨的慈善而讓他人得到多余的好處，甚至也不愿讓他人得到應得的好處，連公正都不顧。在這樣的世道，所有在小小的家庭圈外的人都是潛在的競爭者，也因此成為潛在的敵人。對于非家庭成員，懷疑是非常合理的態度。一家之主明白，其他家庭會嫉妒和恐懼自己家庭的成功，他們會想方設法搞破壞。他必須提防他們，隨時準備著打擊他們，以削弱他們能夠打擊自己和家庭的力量。[[1]](#m1_10)

20世紀50年代，班菲爾德在這個破敗的蒙蒂格拉諾小鎮住了很長一段時間，發現這個小鎮最突出的特點是這里幾乎沒有任何結社。班菲爾德之前剛剛完成了對于猶他州圣喬治鎮的研究，那里充滿了密集的結社網絡，因此，對這個意大利小鎮呈現出的巨大反差，他感到非常訝異。蒙蒂格拉諾小鎮居民能夠感受到的唯一道德義務是對于他們小型家庭的成員負責。家庭是一個人唯一的社會保障來源；因此，倘若父親不幸早逝，那么一家人就會有天塌地陷般的危機感。蒙蒂格拉諾人完全沒有辦法合作舉辦學校、醫院、商業、慈善以及其他一切活動。因此，小鎮上所有的組織活動都仰賴兩個外在的中央化的權威來指導：教會和意大利政府。班菲爾德對于蒙蒂格拉諾的道德準則做出總結：“將核心家庭的物質、短期優勢最大化；同時認為其他人也會這樣做。”他把建立在家庭基礎上的自我孤立稱為“無道德家庭主義”，這一術語后來被收錄進社會科學詞典中。[[2]](#m2_10)這個術語稍加修正，同樣可以用于華人社會。

班菲爾德最為感興趣的是無道德家庭主義的政治影響，而非經濟影響。例如，他指出在這樣的社會中，人們對于政府充滿恐懼和不信任，但他們同時又堅信要有一個強大的政府來控制其他同胞。如在非共產主義的華人社會中，公民身份和制度認同就比較弱。不過，無道德家庭主義的經濟后果也同樣是明顯的：“缺乏（超越家庭的）結社組織是世界絕大部分地區經濟發展的制約因素。除非人們可以創立并且維系公司組織，否則不會產生現代經濟。”[[3]](#m3_10)蒙蒂格拉諾的大部分居民是處于溫飽階段的農民；此類社群中的工業雇傭必須由外部來組織，極有可能是國有公司。雖然這個地區的許多大地主能夠建立盈利的工廠，但他們卻從不主動，因為他們認為國家有義務來承擔風險。[[4]](#m4_9)

我們對班菲爾德的觀點必須在若干角度加以限定和更新。最為重要的說明是蒙蒂格拉諾的原子化個人主義并不是整個意大利的共性，而是專屬于南部區域。班菲爾德自己也發現了意大利北部和南部的巨大反差；北部地區有著更為密集的中間社會組織網絡以及公民共同體的傳統，因而更加接近中歐而與意大利南部相去甚遠。在過去的十五年間，觀察家將意大利分為三個地區，而不只是南和北：貧困的南部地區，包括西西里和撒丁島；由米蘭、熱那亞以及北部的都靈所構成的工業三角區；以及被冠以“第三個意大利”的中部地區，包括艾米利亞—羅馬涅、托斯卡納、翁布里亞、馬爾凱以及東北部的威尼托、弗留利和特倫蒂諾。第三個意大利區域有著鮮明的特征，將其與傳統的兩個意大利地區區分開來。

羅伯特·帕特南（Robert Putnam）通過測量“公民共同體”（civic community）將班菲爾德的研究發現擴展到整個意大利：所謂“公民共同體”指的是人們建立非親屬關系組織的傾向，即是自發社會性。帕特南發現在意大利南部公民共同體極度匱乏，反映在測量指數上，則是極少數的結社，例如文學會、體育和狩獵俱樂部、地方報社、音樂團體、工會等等。[[5]](#m5_9)意大利的南方人對比其他地區居民更不愿意閱讀報紙、加入工會、投票以及參與本社區的其他政治活動。[[6]](#m6_9)此外，南部居民對于同地區其他居民抱有較低的社會信任，對于其他人是否會遵紀守法也沒有信心。[[7]](#m7_9)帕特南認為，意大利天主教思想與公民社會意識有負相關性：越往南，人們參加彌撒、舉辦宗教婚禮、反對離婚等行為指數就越高，同時公民共同體意識也越弱。[[8]](#m8_9)

帕特南發現，雖然隨著意大利戰后經濟發展，出于生計的社會競爭壓力已經減輕，但是班菲爾德提出的無道德家庭主義在南部依舊盛行。他認為，南部家庭之間所存在的這種孤立與不信任已經有幾代人的歷史，并且一直延續至今。一份1863年的報告寫道，在卡拉布里亞區（Calabria），“沒有結社，沒有互相援助；一切都是孤立的。社會單單由公民和宗教聯系所維系；但是在經濟層面卻不存在任何結社，家庭之間、個體之間以及個體與政府之間都毫無團結可言”。[[9]](#m9_9)另一位意大利歷史學家指出，在世紀之交，“農民階層內部的戰爭要比它們與農村社會其他階層的沖突頻繁得多……這種態度的盛行，只有置于一個充滿不信任的社會環境里才能解釋清楚”。[[10]](#m10_9)這些特征描述與中國農民生活的情況甚為相似。

在意大利南部，我們還注意到另外一個常見于中間社會組織羸弱的核心化社會里的現象：最有力的社團組織是“犯罪共同體”，它們往往不受普遍道德律法的約束。[[11]](#m11_8)在意大利，這樣的組織有例如黑手黨、光榮會、卡莫拉之類臭名昭著的犯罪團伙。和中國的堂會一樣，意大利的犯罪團伙類似家庭，但并不是嚴格意義上的家庭。在家庭外缺乏信任關系的社會里，黑手黨成員的歃血盟誓相當于一種親屬關系的替代，讓他們在背叛誘惑極大的環境里可以相互信任。[[12]](#m12_7)高度組織化的犯罪團體也常見于其他中間團體羸弱的低信任社會，例如后共產主義時代的俄羅斯和美國的城市中心。當然，在意大利南部地區，政治和商業精英的腐敗也比北方地區普遍得多。

對比而言，意大利社會資本最雄厚的區域均在北部（皮埃蒙特、倫巴第大區、特倫蒂諾），尤其是在例如托斯卡納和艾米利亞—羅馬涅這樣的第三意大利地區。[[13]](#m13_7)

依照本書的大主題，即社會資本對于經濟組織的活力和規模有著重要的影響，我們可以假設，在意大利不同區域間經濟組織有著顯著不同的特征。的確，南北部的數據對比凸顯了這一趨勢。意大利的大型企業數量要小于其他與之絕對國民生產總值對等的歐洲國家，例如英格蘭和德國；而國民生產總值只有意大利五分之一到四分之一的國家，例如瑞典、荷蘭和瑞士，也擁有和意大利規模相當的企業。[[14]](#m14_7)如果把國有公司排除的話，意大利跟其他國家和地區之間的差距更為顯著。意大利和臺灣、香港一樣，幾乎沒有大型、公共控股且實施專業管理的跨國公司。為數不多的例如阿涅利（Agnelli）家族名下的菲亞特集團（FIAT）或者奧利維蒂（Olivetti），都集中于北部的工業三角區。對比而言，意大利南部是類似于臺灣的標準馬鞍狀分布。私有企業弱小并且由家庭持有，迫使國家介入，通過補貼大型、低效率的國有公司來維持就業水平。

許多人認為意大利政府羸弱不堪，甚至根本不存在，但是這是將羸弱和低效混為一談。就其正式實力而言，意大利政府和法國政府不相上下，前者是在統一之后按照法國路線特意打造的。在20世紀70年代的一系列去中央化的政策頒布之前，各地區的政策均是由羅馬統一制定的。比法國政府更勝一籌的是，意大利政府還直接經營若干大型企業，包括芬梅卡尼卡（Finmeccania）、意大利國家電力公司（Enel）、意大利國家勞工銀行（the Banca Nazionale Del Lavoro）、意大利商業銀行（the Banca Commericale Italina）以及埃尼化學公司（Enichem）。1994年4月，短命的貝盧斯科尼（Silvio Berlusconi）右翼政府上臺之后，曾經有過將意大利一大部分國有企業私有化的討論，而在法國，巴拉迪爾（Édouard Balladur）的保守黨政府上臺之后，也有過類似的討論。這兩個國家是否能夠完成私有化，目前看來還是未知數。

意大利在過去一代間最富有經濟活力的區域，是位于中部的“第三意大利”，這里有著社會資本的最大謎題，也同樣是與臺灣和香港最為類似的區域。早期關注第三意大利的社會學家注意到，這一區域的產業機構基本上由小型、家庭所有、家庭管理的公司構成。[[15]](#m15_6)在貧困的南方地區，農民家庭主義依舊是主要特征，而第三意大利的家庭企業則是創新性、出口導向的，并且大多數是高科技公司。例如，這個地區是意大利機床產業重鎮，有著大量的小型數控機床（例如電腦控制的機床）生產廠家。這些廠商的生產量在20世紀70年代末已經使意大利一躍成為歐洲第二大機床生產地（僅次于德國）。[[16]](#m16_6)不少意大利產的機床甚至在德國汽車制造業都占有一席之地。盡管有著相當高的總產量，艾米利亞地區的機床產業的流水線生產往往非常緩慢，通常只相當于一臺客戶定制機器在運轉。[[17]](#m17_6)

第三意大利的其他有著高度競爭力的產品包括布料、服裝、家具、農場機械以及其他高端資本產品，例如制鞋設備、工業機器人、高品質瓷器以及瓷磚。這證明，在小規模產業和技術落后之間沒有必然的聯系。意大利是當今世界工業機器人的第三大出產地，然后這一產業產量的三分之一是由雇員不到50人的企業完成的。[[18]](#m18_5)在很多方面，意大利都已經成為歐洲時尚產業的中心，20世紀60和70年代，很多品牌都從法國搬到這里。1993年，意大利的布料和服裝創造了高達180億美元的貿易盈余，和食品以及能源的貿易赤字相當。在這一產業中，僅有兩家大規模的上市企業，貝納通（Bnetton）和西敏特（Simint）；68%的工人都受雇于少于10名雇員的公司。[[19]](#m19_4)

許多關注第三意大利小型家族企業的觀察者發現，這些企業喜歡扎堆到某些工業區。阿爾弗雷德·馬歇爾（Alfred Marshall）在19世紀首次注意到這一趨勢，在工業區，這些企業可以充分利用當地集中的手藝和知識。這些區域被認為是意大利版本的加州硅谷或者波士頓128號公路。有些案例中，這些工業區是當地政府特意扶持的，例如提供培訓、融資等服務。而在其他案例中，小型家庭企業和其他志同道合的公司構建出了自發型網絡，并且將供給和市場服務承包給其他小型企業。這些網絡與亞洲的網絡組織相似，但對比日本的財閥組織，它們在規模上更類似于臺灣和其他華人地區的家庭網絡。意大利的網絡似乎行使著某種與亞洲網絡相似的經濟功能，它們一方面構成了規模龐大的經濟體和縱向整合，另一方面又保持了小型持有者管理企業一貫的靈活性。

第三意大利小型企業的多樣性和成功經驗受到了廣泛的研究關注。這一類工業區往往充斥著小型的工藝導向的高科技公司，這是邁克爾·皮奧里（Michael Piore）和查爾斯·薩貝爾（Charles Sabel）所謂的“靈活專精化”范式的主要特征。[[20]](#m20_3)皮奧里和薩貝爾認為，大型企業的大規模生產并不是工業革命的必然結果。基于工藝技能的小規模企業不僅沒有被大型企業消滅，而且隨著消費市場變得高度細化、復雜和瞬息萬變，或許只有小型組織高度的靈活性和適應性才能提供溢價。皮奧里和薩貝爾認為，小型的、以家庭為基礎的企業生產商的聚集不僅僅是意大利發展的一個有趣現象，而且代表了一種未來可能在其他國家復制的增長——這樣的增長可以避免大規模生產模式最壞的異化特征。我們以下會討論，這兩位學者的看法是否正確，取決于小規模工業化在多大程度上有著文化基礎。

許多外圍的觀察者看到意大利的小規模工業化現象，于是希望它能夠成為可以推而廣之的工業發展模式，無論是在歐洲還是在世界其他地方。例如，歐盟委員會在近年將意大利的工業園區作為創造就業機會的小型商業發展的典范。在戰后，歐洲的大型企業通過提高效率來穩步削減崗位，中小型企業提供的就業機會的比率出現了增長。[[21]](#m21_3)但是小型企業就業機會在歐洲的分布并不均勻，并且就歐洲整體而言增長遠沒有在美國那么強勁。[[22]](#m22_3)許多工業區模式的支持者往往認為，小規模工業本身就是一個好策略，他們也同時強調這一現象的許多方面會受到政策的影響，例如由當地或者區域政府構建教育和技能培訓體系。

很明顯，在意大利北部和中部地區，大量的社會資本可以用來解釋這些地區更加繁榮的經濟。羅伯特·帕特南認為經濟體不能用來預測一個社會內部的自發社會性（或者用他的說法“公民共同體”），這一點他毫無疑問是正確的；反之，自發社會性卻能預測經濟成就，甚至優于經濟因素。[[23]](#m23_2)在1870年意大利統一的時候，北部和南部都沒有工業化。的確，在北部地區工作人口比例要高一些，但是工業發展在北方迅速展開，而南方在1871到1911年間的工業化和城市化進程要略微緩慢一些。北部的人均收入一直保持領先，到今天地區間的差異依舊很大。這些區域性的差別無法用政府政策來解釋清楚，因為這些政策（絕大部分）在意大利完成國家統一之后由新出現的中央政府統一制定。然而，這些區域差別卻與各區域內部的公民共同體或者自發社會性的程度密切相關。[[24]](#m24_2)意大利各地都有家庭企業，但是對比在社會信任缺失的南方家庭企業，這些在有著高度社會資本區域的企業一直都更加多樣化、更具創新精神、更加富有。

就規模而言，在意大利中部地區的小型家庭企業看上去像是一個極端案例。意大利北部的企業比南部的規模大，這一點不難理解，因為前者的社會資本要更加雄厚，但是為什么在意大利中部，也就是帕特南認為意大利所有區域中社會資本最為雄厚的地方，卻成了小型企業的集聚地？這一地區的社會信任原本可以使制造商超越家庭經濟組織，正如其政治生活不似南部那樣高度依賴于家庭和私人庇護。

也許除了社會資本之外還有其他外界因素——政治、法律或者經濟——促進了大規模組織在北部的發展，并相應阻礙其在中部的發展。在無法找到合適的解釋時，我們可以參考兩個說法。其一，我們在考察第三意大利產業結構的時候，我們應該更加關注其網絡而非個體公司。正如與之類似的亞洲組織，這些意大利網絡使得小企業無需變成大型集合化的企業，即能達成規模經濟。然后，與華人網絡不同的是，意大利的網絡并不依賴于家庭，而是非親屬通過職業和功能達成合作關系。按此說法，小型網絡化公司是企業家特意的選擇，這些企業家有著高度的自發社會性，只要他們愿意，他們就可以選擇規模化。

另一方面，也有證據表明，這些企業的小規模和它們的網絡結構是無法進行制度化的結果，而不是特意的選擇。因此，第二種說法是，在意大利中部，家庭關系依舊強大，并在商業生活中打上了深刻的烙印，但同時又沒有破壞在政治領域廣泛的公民共同體意識。也就是說，在意大利中部，并沒有出現強大家庭和強大自發結社的置換；二者同時都具有凝聚力，就如同在其他社會，二者可能同時都羸弱。

的確有證據支持第二種說法。對比歐洲其他地方，家庭主義在整個意大利有著更強大的影響，無論是北部、南部還是中部，但它在各個區域間還是存在著顯著區別。有不少觀察家談到該國各區域間家庭結構的不同。最近的一些研究表明，正如在中國一樣，核心家庭模式在整個歐洲的普及率比我們原先所想得要高，起碼從14世紀開始就是如此。[[25]](#m25_2)然而意大利中部卻是一個例外，這一地區從中世紀以降，復合家庭關系就一直延續，至今保持著較強的影響力和凝聚力。[[26]](#m26_2)所謂“復合家庭”（complex family）和華人的聯合家庭多有相似：父母親和他們成婚的兒子以及他們各自的家庭居住在一起，或者就近居住。這一擴展家庭的模式到今天依舊如此。在第三意大利，50%的人口都在復合家庭中生活，而對比之下，在北部三角地區（倫巴第、皮埃蒙特和利古里亞）這個比例是27%，在南部僅有20%。相對的，北方三角區核心家庭的比例就高得多（占人口的64.6%）；并且有趣的是，這個比例在赤貧的南方甚至更高（74.3%）。[[27]](#m27_2)最后這個數據支持了班菲爾德的觀點，他認為核心家庭是南方主要的親戚單元，也是人們感覺道德責任的所在。

我們可能會認為，意大利和中國最為相似的是南部地區，因為在那里，社會信任保持在核心家庭內部，而沒有親屬關系的人很難達成合作關系。事實上，第三意大利的家庭結構和中國家庭最為相近。[[28]](#m28_2)對比典型的中國農民家庭關系或意大利中部的較大型家庭，在班菲爾德所描述的蒙蒂格拉諾小鎮，農民家庭不僅規模要分化得多，而且更加孤立。以下是班菲爾德對家庭緊張關系的描述：

每當有新家庭成立的時候，它與舊有家庭之間的關系就弱化了。婚禮安排則是新郎新娘和對方家庭成員交惡的好時機。為了保護新家庭不受舊有家庭的強勢欺凌，人們不憚惡意相向。然后這同樣令家庭成員之間難以達成合作。之所以家庭地產被分割成極小塊且分散的小片，就是因為家庭分崩離析。舉例而言，布拉托同父異母的姐妹擁有的田產與他相鄰。她自己不能耕種，但她不會把田產租借或者出售給他，因而這塊田產就荒廢了。如果農民和他們的兄弟姐妹關系良好，他們還有可能在分割田產時通過一系列的交換而達成合理分配……即便家庭內沒有嫌隙，兒子一旦結婚，他們和父母的關聯也就自動瓦解了。一旦他有了自己的妻兒，他便沒有義務關注父母的福祉，除非他們就要餓死了。[[29]](#m29_2)

班菲爾德所描述的社會和中國截然不同，后者有著強烈的家庭責任觀。意大利南部的家庭規模如此之小，如此分化、羸弱，以至于它們無法成為經濟產業的基礎。而華人家庭，也就是說華人家庭企業，可以指望兒子、女兒、叔伯、祖父母甚至血緣組織中更遠的親屬來提供商業組織所需的人力。而這恰恰就是第三意大利所擁有的家庭結構：這樣的家庭結構是現代意大利家庭企業的支持來源。

一些社會學家還指出，有另外一個因素可以解釋意大利中部地區家庭企業的普及：佃農制度。[[30]](#m30_2)佃農耕種是基于地主和農民戶主之間的長期契約，后者代表家庭其他成員簽訂合同。為了保證田產被充分利用，地主往往希望他的佃戶家庭足夠龐大，而佃耕合同讓他可以充分控制佃農家庭，例如決定他們是否可以搬走或者結婚。在很多時候，田產規模之大，以至于核心家庭無法獨立完成耕種。于是這便成了發展大家庭的經濟驅動，這些家庭往往成群居住在他們租種的土地上。對比而言，在意大利南部，農業勞動力最主要的形式是計日工（bracciante），他們在市場上出售自己的勞動力，和他們所工作的土地沒有長期協議。計日工通常以個體形式受雇傭，居住在鎮上，而不是他們所勞作的土地。在意大利中部的佃農則以家庭單元形式工作，并且共同擁有財產——工具和牲畜。如此所構建出的驅動力是鼓勵勤儉和創業，而這樣的驅動力在南部地區的勞工身上是不存在的。[[31]](#m31_2)如此看來，意大利中部從事佃農耕種的擴展家庭構建了一種有凝聚力的經濟單元，這一點與中國農民家庭頗為相似。這一現象出現在工業化之前，并且在此后依然作為家庭企業的自然基礎。

為什么意大利各區域間的自發社會性會有如此顯著的差別？為什么在南部要比中部和北部低那么多？這大體可以通過各區域有史以來中央政治集權化的程度來進行解釋，而這一進程遠在工業化開始之前。在南部地區的無道德家庭主義，其根源在于西西里和那不勒斯的諾曼王朝，尤其是在腓特烈二世（Frederick II）時期。這一南方王國建立了早期的王權絕對主義，打破了期望自治的市鎮的獨立性。在鄉村出現了陡直的社會階層，地主貴族對于迫于生計的農民有著極大的控制權。雖然在一些社會中，宗教可以起到加強中間機構的作用，并促進組織自發性，但是在意大利南部，天主教會只起到加強君主專制的作用。教會被視作是外加的義務和負擔，而非由其成員自發加入并且控制的社群。

這一中央集權的權威與北部和中部地區的去中央化形成鮮明的對比，例如威尼斯、熱那亞和佛羅倫薩等城邦在中世紀末期已經是獨立的共和國。這些商業化的城邦不僅政治上獨立，而且不時使用共和制的政府形式，這一形式要求其成員有高度的政治參與。在這樣的保護傘下，豐富的聯合體得以發展，包括行會、鄰里協會、教區組織、兄弟會等等。在北部和中部，教會不過是眾多組織中的一個而已。用帕特南的話來說，“到14世紀初，意大利催生出了，不是一個，而是兩個創新性的治理模式，各自有著其社會和文化特征——廣受推崇的南方諾曼封建貴族制度，以及北方富有創造力的公社共和制”。[[32]](#m32_2)此后，北方被“再封建化”，重新納入一系列中央集權的權威統治之下（其中許多是外國勢力），但是在文藝復興時期構造出的共和傳統作為北方文化的一部分得以延續下來，在現代成為遠高于南方地區的高度自發社會性的源泉。

正如“第三意大利”這個稱呼所暗示，這一地區是南北地區所代表的兩個極端之外的另一種立場。一方面，它所受到的家庭主義的影響要比南方地區更加發達且強烈。這樣的家庭主義理所當然成為家庭企業的經濟基石，即便它抑制了家庭企業朝著更大規模發展。另一方面，意大利中部和東北部地區受到北方公社共和精神的影響，于是沖淡了南方地區的高度分化的家庭主義。于是，艾米利亞—羅馬涅或者馬爾凱地區的網絡化家庭企業，位于南方極小規模的農民產業和北方大規模、專業管理企業間的居中位置——既沒有完全的原子化，也沒有完全融入大型組織。

靈活專精化的支持者喜歡把意大利的小規模工業化描述成工業組織的理想化模式。據此觀點，意大利家庭企業融合了非異化的小規模、工藝技術、有效尊重家庭傳統、技術精良以及其他往往是大型企業才有擁有的優勢。帕特南將這些區域的經濟行為描述成公民意識合作的完美典范，商業網絡和地方政府契合，為所有人提供滿意的工作和富裕的機會。[[33]](#m33_2)但是小規模企業的網絡化組織是不是未來的趨勢？是不是融合了規模經濟、小作坊式的親密關系以及所有權和經營權的重新整合的新時代工業組織模式？[[34]](#m34_2)

意大利絲毫沒有因為其商業的較小規模而付出代價。直到1992—1994年的蕭條，意大利經濟是整個歐洲發展最快的，在很大程度上是因為其小型企業部門的多樣化。小規模對于意大利國內生產總值增長未能構成多大制約，這跟臺灣和香港的情況大體一致。用一位主流意大利設計師的話來說，服裝產業“每半年左右……就要以驚人的速度更新一次”，小規模毫無疑問是一個優勢。[[35]](#m35_2)

但是這一形式的工業化也有許多負面因素。意大利家庭企業通常壽命較短，而且無法采取有效的管理手段，這一點和中國家庭企業如出一轍。在硅谷和128號公路有許多小型的、處于創業階段的公司，但是他們都成長為巨型的、官僚構架的企業，例如英特爾（Intel）和惠普（Hewlett-Packard）；如果這些企業不采用集團組織模式，他們是絕不可能成為行業巨頭的。雖然有貝納通和范思哲（Versace）等特例，意大利的中部家庭企業中很少能夠完成類似的轉型。邁克爾·布林（Michael Blim）深入研究了馬爾凱地區的小規模工業化，用他的話來說，

圣洛倫佐幾乎所有的企業家都拒絕通過搭建管理結構來完成公司的制度化；因而，他們只有靠自身的聰明才智，有時還要靠純粹敢干，來生存和發展。然而最終，即便是他們當中最善于應付的企業家，也因為疲憊而退休，或者在他們退休前就破產，事實上都算是失敗。所幸的是，因為創業的成本低，所以依舊有年輕的企業家帶著無可取代的赤子之心來接替他們的位置。然而常常出現的情況是，第二代企業家丟失了勤儉的習慣，而這一習慣是企業積累的基礎。很快，公司的盈利就揮霍在奢侈浪費和提升社會地位上。[[36]](#m36_2)

正如臺灣的情況一樣，這些小型的家庭企業競爭十分激烈，盡管他們有著網絡聯系，這些企業的分化程度和對于彼此的不信任要遠遠超過某些國外支持者的估計。家庭企業與員工以及供應商之間的關系最能體現公民意識的發達程度，而在這一點上，這些企業因為種種行徑而遭到質疑，例如普遍使用“黑工”，通過一些非法手段拒絕支付額外福利或者謊報收入，以及非法購進貨物等等。[[37]](#m37_2)在許多時候，意大利中部小企業之所以能夠成功，是因為他們的雇員沒有像北方工業三角區的雇員那樣組建工會，因此獲得的薪酬要少很多。[[38]](#m38_2)

雖然規模大就不一定好，但對于某些行業來說，毫無疑問是大規模有優勢，但家庭主義的本質令這些企業無法進入新興市場，或者利用規模優勢。雖然在某些消費者市場已經有產品分化和細化的趨勢，但是大規模生產還未退出歷史舞臺，規模經濟也已經活躍于許多行業。正如臺灣和香港一樣，企業的家庭化傾向既是優勢也是制約，而對于意大利的企業來說，這一點制約了它們朝著全球經濟中某些需要規模化發展的行業進軍。就此而言，意大利家庭企業間興起的網絡并不能代表未來的發展趨勢，不過是證明這些企業無力朝著更加高效的規模發展，或者完成開拓新市場和抓住技術機遇所必需的縱向整合。毫無意外的是，這些企業和臺灣企業一樣，都專于機床、陶瓷、服裝等不需要靠大規模來盈利的行業。在另一方面，眾多小型家庭企業組成的網絡是否就能締造一個意大利的半導體產業，這非常值得懷疑。

許多觀察家將意大利和歐洲大陸對比，但據我所知，還沒有人對比過意大利和中國。雖然這兩個國家在歷史、宗教和文化的其他方面都相去甚遠，但它們在若干重要方面卻十分相似。在這兩個國家，家庭都在社會結構中扮演了核心角色，而在非親屬組織中都有著相應的弱點，它們的產業結構都包含了相對小型并且通過網絡關系相互依存的家庭企業。兩國的相似之處還不止這些；因為規模小和決策機制簡單，第三意大利、臺灣和香港的企業非常適應快速變化且高度分化的消費者市場，或者生產例如機床等無需大規模的貨物市場。在兩個社會中，小型家庭企業依賴網絡來達成規模經濟。另一方面，意大利和中國的家庭企業都因為規模的限制而無法突破這些產業，從而在全球經濟中占有類似的市場份額。因此，就產業結構而言，意大利的這些地區在本質上都是儒家的，而它們在適應變化無常的經濟環境中所面臨的挑戰也將是相似的。

[[1]](#w1_10) “蒙蒂格拉諾”（Montegrano）的名字是虛擬的，不過這個鎮子是真實存在的；它的真實名字叫基亞羅蒙特（Chiaromonte）. Edward C. Banfield, The Moral Basis of a Backward Society (Glencoe, III：Free Press, 1958), pp.107, 115-116.

[[2]](#w2_10) Banfield (1958), p. 85.

[[3]](#w3_10) Banffield (1958), p. 7.

[[4]](#w4_9) Banfield (1958), p. 88.

[[5]](#w5_9) Robert D. Putnam, Making Democracy Work: Civic Traditions in Modem Italy (Princeton: Princeton University Press, 1993), pp.91-92. Putnam還提供了更廣泛的其他機構的數據，說明南北差距.

[[6]](#w6_9) Putnam (1993), p. 97.

[[7]](#w7_9) Putnam (1993), p. 111.

[[8]](#w8_9) Putnam (1993), p. 107.

[[9]](#w9_9) Putnam (1993), p. 139.

[[10]](#w10_9) Bevilacqua, 轉引自Paul Ginsburg和Putnam (1993), p. 143.

[[11]](#w11_8) 這一表達也用于Jesse Pitts對于法國的描述。參見Jesse R. Pitts, “Continuity and Change in Bourgeois France,” in Stanley Hoffmann and Charles Kindleberger, eds., In Search of France (Cambridge: Harvard University Press, 1963).

[[12]](#w12_7) 關于這一點, 參見Putnam (1993), p. 146.

[[13]](#w13_7) 公民社團的集中度地圖，參見Putnam (1993), p. 97.

[[14]](#w14_7) 意大利1992年的國內生產總值（GDP）是12 230億美元；荷蘭、瑞典和瑞士這一數字分別為3 200億，2 470億和2 410億美元。International Financial Statistics 1994 Yearbook (Washington, D. C.: International Monetary Fund, 1994).

[[15]](#w15_6) “第三意大利”最初的概念詳細說明，參見Arnoldo Bagnasco, Tre Italie: la Problematica terioriale dello sviluppo italiano (Bologna: 11 Mulino, 1977). 其他關于意大利小規模工業化的文獻，參見Arnoldo Bagnasco and Rosella Pini, “Sviluppo economico e trasformazioni sociopolitiche nei sistemi territoriali e economia diffiis: Economia e struttura sociale,” Quaderni di Fondazion Giangiacomo Feltrimelli no. 14 (1975); Giorgio Fua and Carlo Zacchia, Industrzlizzazione sensa jitytture (Bologna: Il Mulino 1983).

[[16]](#w16_6) Michael J. Piore and Charles F. Sabel, The Second Industrial Divide: Possibilities for Property (New York: Basic Books, 1984), p. 227.

[[17]](#w17_6) Sebastiano Brusco, “Small Firms and Industrial Districts: The Experience of Italy,” in David Keeble and Robert Wever, New Firms and Regional Development in Europe (London: Croom Helm, 1982), pp.192-193. 無論在哪國生產，機床工具由于其本身的性質，生產廠家往往規模小，產量低。

[[18]](#w18_5) Julia Bamford, “The Development of Small Firms, the Traditional Family and Agrarian Patterns in Italy,” in Robert Goffee and Richard Sease, eds., Entrepreneurship in Europe: The Social Processes (London: Croom Helm, 1987), p. 8.

[[19]](#w19_4) 還有第三個公司，即范思哲（Versace），計劃在1994年上市。New York Times, June 13, 1994, pp. Dl-D2.

[[20]](#w20_3) 關于小企業靈活的專業化范式及其在現代經濟中的作用，參見Piore and Sabel (1984); Charles Sabel, Work and Politics: The Division of Labor in Society (Cambridge: Cambridge University Press, 1981); Michael J. Piore and Suzanne Berger, Dualism and Discontinuity in Industrial Societies (Cambridge: Cambridge University Press, 1980); Charles Sabel and Jonathan Zeitlin, “Historical Alternatives to Mass Production: Politics, Markets and Technology in Nineteenth-Century Industrialization,” Past and Present 108 (1985): 133-176.

[[21]](#w21_3) 中小企業的就業沒有增長這么多，也沒有那么大幅度銳減。參見Richard D. Whitley, “The Revival of Small Business in Europe,” in Brigitte Berger ed., Culture of Entrepreneurship (San Francisco: Institute for Contemporary Studies, 1991), p. 162.

[[22]](#w22_3) 一直以來，小企業就業增長最顯著的國家是意大利、西班牙、葡萄牙、希臘、荷蘭和丹麥。Whitley in Berger (1991), p. 170.

[[23]](#w23_2) Putnam (1993), pp.156-157.

[[24]](#w24_2) 關于這些觀點，參見Putnam (1993), pp.158-159.

[[25]](#w25_2) 完成這一修正的最重要的學者是Peter N. Laslett. 參見他編撰的Household and Family in Past Time (Cambridge: Cambridge University Press, 1972); and “The Comparative History of Household and Family,” in Michael Gordon, ed., American Family in Social-Historical Perspective (New York: St. Martiris Press, 1973).

[[26]](#w26_2) Bamford in Goffee and Scase (1978), p. 16. 關于Bertalia以及意大利中部協作耕種地區的擴展家庭更為細節的描述，參見David I. Kertzer, Family Life in Central Italy, 1880-1910 (New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1984). 還可以參見David I. Kertzer and Richard P. Saller, eds., The Family in Italy from Antiquity to the Present (New Haven: Yale University Press, 1991).

[[27]](#w27_2) Bamford in Goffee and Sease (1987), p. 17.

[[28]](#w28_2) 關于擴展家庭的重要性，還見于Piore and Sabel (1984), pp. 227-228.

[[29]](#w29_2) Barmeld (1958), pp.118-119.

[[30]](#w30_2) Bamford in Goffee and Sease (1978), pp.17-19; Kertzer (1984), pp.32-35.

[[31]](#w31_2) Barnford in Goffee and Sease (1978), pp.19-20.

[[32]](#w32_2) Putnam (1993), p. 130.

[[33]](#w33_2) Putnam (1993), pp.159-160. 這種情況下，地方政府的作用是向商業網絡提供基礎設施支持，如培訓和信息服務。這一點在討論日本的章節中會有更詳細的展開。

[[34]](#w34_2) 更為詳盡的討論參見本書有關日本的章節。

[[35]](#w35_2) Santo Versace, 引自New York Times, June 13, 1994, p. D2.

[[36]](#w36_2) Michael L. Blim, Made in Italy: Small-Scale Industrialization and Its Consequences (New York: Praeger, 1990), p. 258.

[[37]](#w37_2) 根據 Blim (1990), pp.162-165，他所研究的Marche地區，二十五家鞋廠老板只有一個人拒絕雇用黑工。

[[38]](#w38_2) Whitley in Berger (1991), p. 168.

## 第11章 法國：面對面

近幾十年來，法國政府一直將打造法國在一系列高科技領域的領先地位作為首要任務，例如航空、電子和計算機領域。其措施與過去至少五百年來的政府做法相一致：一群巴黎官員制定促進科技發展的計劃，之后再通過保護本土產業、發放津貼、政府采購、（在1981年社會黨獲勝后）一部分高科技企業的完全國有化（包括整個電子產業）等手段實現這些計劃。這種強硬的工業政策（或曰“經濟統制”）的確有一些效果：航空工業發展穩健，包括協和超音速飛機、一系列用于出口創匯的軍用飛機、一個進行中的航天發射計劃以及在其歐盟伙伴的幫助下創建的一個商業航空公司——空客公司。[[1]](#m1_11)

但法國高科技產業政策的整體表現卻差強人意。20世紀60年代末，法國政府的計算機計劃預測，強大的計算能力僅限于數量有限的龐大的分時計算機，而就在微型計算機革命到來前夕，法國政府還在補貼大型機的發展。[[2]](#m2_11)80年代初，法國的計算機產業開始國有化并獲得巨額津貼，但不久這一產業就開始出現巨額虧損，增加了政府的預算赤字，并導致法郎貶值。之后，除了壟斷的法國電信市場外，法國企業從未成為軟件或硬件的前沿供應商。政府政策也未能培養出世界級的半導體、生物技術或汽車工業。

法國產業政策的不良記錄往往成為自由市場經濟學家詬病產業政策的依據。的確，這些記錄讓我們認識到政府在締造產業贏家方面能力有限。但是許多批評家沒有考慮的是，法國政府之所以一直企圖干預經濟，正是因為法國的私營經濟一直缺乏動力、創造性和創業精神。用皮埃爾·德雷福斯（Pierre Dreyfus，前工業部長，雷諾汽車公司的前任總裁）的話來說：“法國的私營企業不愿冒險，它們冷漠、膽怯、畏首畏尾。”[[3]](#m3_11)在過去的一百五十年時間中，法國的私營企業從未成為新組織形式的領軍人物，也從未因規模龐大或掌握復雜的工業流程而聞名于世。除去國有或者國家扶持的企業外，法國最成功的企業往往是家族型企業，它們所面向的是相對小眾、高品質的消費者或特色市場。

如果這一模式聽起來耳熟，那么確實如此。將現代法國這樣一個復雜而高度發達的社會，與遠東小型而新貴的華人社會相比較，雖然看起來相當冒失，但是從構成社會資本的本質方面來看，兩者之間確實有著眾多的相似性。法國家庭和政府之間的中間社團組織較為薄弱，這讓法國私營經濟受到限制，難以催生出大規模、強盛、有活力的企業。其結果是，法國的經濟生活圍繞家族型的企業抑或大型國有公司，而這些國有公司是在政府出手拯救奄奄一息的大型私有企業時成立的。中間組織的缺乏不僅對法國的工業結構產生了顯著影響，而且還影響了法國的勞工與管理者之間的關系模式。

在此我們應該先指出法國與儒家社會存在非常重大的差異。說法國跟中國一樣在任何方面都是家庭主義的，甚至說法國有類似于意大利中部的家族主義，都是不正確的。除了天主教教會和拉丁民族傳統給予家庭的一般約束力外，法國從來沒有出現過一個明確的思想體系來賦予家庭特權。法國在中世紀時有著各種各樣的中間組織——行業公會、宗教社團、市政組織和俱樂部，幾乎都是是建立在血親關系上的。后來，法國成為“唯才是用”這一理念的首創國，即以業績為客觀標準而非出身或承襲的社會地位。法國家庭，無論社會階層如何，都從來沒有成為自給自足的經濟單元，也從來沒有中國家庭嚴格的父系制度。法國貴族階層和顯赫的資產階級中常常可見的父母親名字連在一起，這一點足以證明了母系繼承的重要性。

此外，至少自早期現代以來，法國國家就有了與中國十分不同的合法性和榮耀感。從理論上講，儒家意識形態賦予位于中國社會上層的皇帝、朝廷以及帝國官僚機構以合法性。但是，在中國人中間也有著不信任國家的傳統，并且會為了對抗國家的掠奪而捍衛自己家族的特權。對比而言，在法國，最優秀和最聰明的人才一直以來都向往為政府工作，他們都希望進入國家行政學院（ENA）或其他高等學院，以保證以后在官僚機構謀得一官半職，或者管理其他大型的國有企業。反觀華人世界，盡管人們對從事官僚職業的謹慎心態在改變，不過相對來說，只有少數野心勃勃的人才會選擇進入公務機構，多數人還是會通過私人事業來尋求自己和家庭的幸福，這一點無論在中國大陸、臺灣、香港還是新加坡，都是如此。

法國家庭的真正重要之處并不是其是否強大或團結，而在于由于在家庭和政府之間缺乏能夠締造個體忠誠的中間組織，家庭遂被推到前臺成為社會凝聚的主要模式。這一點沒有爭議，至少在經濟生活中是如此。

20世紀40年代末，經濟史學家大衛·蘭德斯（David Landes）在一篇重量級論文中指出，與英國、德國或美國相比，法國經濟相對滯后的原因在于傳統家族企業占據了經濟主導地位。[[4]](#m4_10)蘭德斯認為，典型的法國家族企業家骨子里頭是非常保守的，厭惡新生和未知事物，首要關注的是家族企業的生存和獨立，因此他不愿意公開募股，或尋找資本來源，生怕削弱他對企業的控制。法國的生產商有著強烈的保護主義意識，遠不如德國人那樣以出口為導向，他們把自己更多地看作是一個工作人員而非企業家，并且“把政府當作父親一樣，在他的懷抱中，他總能找到庇護和安慰”。[[5]](#m5_10)

杰西·皮茨（Jesse Pitts）將蘭德斯的觀點進一步擴展，他認為成功的法國資產階級已經被貴族階層的風俗和價值觀所同化。后者鄙視資本主義，頌揚高貴的個人英雄主義行為，勝過持續、穩定的理性積累過程。[[6]](#m6_10)法國資產階級家庭并不想通過發展和創新來扭轉現狀，而是向往貴族的安定、擁有地產、食利的生活狀態。巨額財富的積累難以實現，部分原因是由于創業家庭不愿意承擔太大風險，也是家庭的本質所致。長嗣繼承權在法國大革命時期因其不民主而被廢除，而法國家庭的母系繼承思想往往導致內部摩擦和財產分割。其實，皮茨還可以再加上一點，那就是到了20世紀，法國貴族保守的反資本主義思想被另外一種同樣反資本主義的思想所取代，出自一批馬克思主義知識分子。這一思想影響深遠，尤其是影響了法國商人對自己所從事的工商業的合法性的看法。

蘭德斯認為法國經濟落后有其家庭主義的根源，這種觀點之后反復受到抨擊。最重要的反駁是，在20世紀50年代，法國經濟開始迅速發展，創造了不遜于德國經濟的微型“奇跡”。于是，法國落后或反應遲鈍的假設漸漸遭到質疑。[[7]](#m7_10)今天，倘若用同等的購買能力而非美元來比較的話，法國是工業化世界中人均收入最高的國家之一。于是，一些學者提出了很多修正觀點，他們認為，首先，法國的增長速度從未明顯低于英國和德國等那些所謂更先進的國家[[8]](#m8_10)；其次，家族企業創新和創造新財富的能力并不亞于專業管理型企業。[[9]](#m9_10)汽車制造商雷諾公司和發明百貨商店這一形式的“優市”（Bon Marché），就是家族企業的規模發展、生機勃勃的實例。[[10]](#m10_10)

盡管有這些批評，不可否認的是， 法國經濟的家庭主義組織結構一直到延續到20世紀下半葉前。同樣不可否認的是，與德國和美國相比，法國的家族企業向專業管理型公司的轉化開始得比較晚，而在促進這一轉型過程中，法國政府起了巨大作用。德國企業早在19世紀70年代就開始采用公司形式的組織結構，而此時在法國，家族領導企業的合理性依舊無人質疑，而在兩次世界大戰期間，家族企業仍然保持了它們的主導地位。[[11]](#m11_9)20世紀30年代中期，一系列法令出臺，削弱家族的控制，其中包括股東的平等投票權，但是法國企業普遍向公司管理制轉型則要等到直到二戰結束之后才算真正開始。[[12]](#m12_8)按人均收入來計算，法國的增長速度可以趕上英國，但是經濟史學家一致認為，法國在學習新技術方面，尤其是“第二次”工業革命的技術（化工、電子設備、煤炭、鋼鐵等領域）要比德國或美國慢。法國的貿易協會一直都不如德國發達，而貿易協會在提升行業標準、訓練人才、培育市場等方面都有著極其重要的作用。法國的貿易協會盡管已經現代化，但是它們所起的作用多是通過關稅和津貼來保護既有經濟不受競爭的威脅。[[13]](#m13_8)而且法國仍有著一種共識，即法國的制造業一直保持著19世紀就有的高品質消費品生產的傳統，小規模的家族企業保存得尤其好。[[14]](#m14_8)

的確，法國經濟的許多顯著特點都可以歸根到法國的家庭主義。一些觀察家認為法國產業受到馬爾薩斯式市場組織的牽連而發展緩慢，這種組織結構使大量小企業卷入“過度”競爭，因而降低它們自身的營利能力，或者導致它們組成企業聯盟來保護市場份額。但市場結構是企業試圖達成規模經濟的結果而非原因。[[15]](#m15_7)如果法國企業不能有效地做到這一點，那問題很可能不在市場本身，而在于家族企業不愿擴張、不愿削弱其控制的特質上。同樣的，有些人認為，法國有著規模小而數量多的生產傳統高品質產品的企業，是因為該市場小眾且細化的特點。的確，階級區隔和某些貴族傳統對法國消費者的品位有深遠的影響，但不可否認的是，大型現代化的營銷組織也有創造了市場需求。法國的大眾消費品市場最終成型于二戰后，不過是比美國和德國的市場形成得略微晚些。但這一相對遲緩，歸根結底，恐怕還是緣于法國家族企業萎縮過慢。[[16]](#m16_7)

傳統的法國資產階級家庭團結、自我中心，并且關心地位和傳統，這些一直是法國文學和社會評論的主題。正如其他家庭主義社會一樣，法國社會長久以來在文化上排斥收養，拿破侖執政時期創立收養基本法，在最高行政法院激起強烈爭論就恰恰反映了這一點。[[17]](#m17_7)但是法國的家庭主義不如中國和意大利中部的家庭主義頑固。那么，為什么法國的家族企業在向專業管理和現代公司結構轉化方面如此遲緩呢？

問題的答案還是要歸結于法國人中間的低信任，以及他們長久以來無法在群體中達成自發聯合。多年來，各路的觀察家都發現，法國缺乏在家庭和政府之間的中間組織，其中第一位也是最重要的一位是托克維爾。托克維爾在《舊制度與大革命》一書中闡述道，在大革命前夜，法國社會階級之間有著巨大的鴻溝，而在每個階級內部還存在著細微的地位區分，這些區隔阻礙了人們達成合作，即便是當他們之間有共同的重要利益的時候也不例外。

法國社會學家米歇爾·克羅齊耶（Michel Crozier）指出，他所研究的二戰后行政機構和工業壟斷同樣具有上述法國社會的特征。每個官僚機構內部都不存在任何形式的社團或小組，沒有工作方面或者消遣方面的協會；甚至，員工在組織內很少有朋友關系，他們更愿意依照組織所界定的、正規的、等級分明的準則來相處。[[18]](#m18_6)克羅齊耶還引用了他關于法國社會缺乏非正式社團的其他研究：比如一個村的孩子不會形成群體或小集團，而且即使有，也不會發展出延續到成年期的長久關系[[19]](#m19_5)；又或者成年人在有共同利益的項目中很難合作，因為這會破壞理論上村民間的平等。[[20]](#m20_4)

換句話說，法國文化的深層結構里不喜歡非正式的、面對面的關系，而這類關系卻是新型非正式組織所必需的；法國文化更喜歡法律明確定義的、集權的、等級式的權威。再換句話說，享受平等地位的法國人若是找不到更高一級的、更有力的權威，他們之間的問題就難以解決。[[21]](#m21_4)正如克羅齊耶所言：

在法國文化中，面對面的依賴關系是讓人難以忍受的。法國對于權威的普遍看法仍然是普世主義和專制主義的，仍然保留了17世紀政治理論的遺風，即理性與放縱的混合體。這兩種態度相互矛盾，但它們卻能夠在官僚體制中協調起來。這是因為，不發展私人關系的規矩以及中央集權式的結構，恰好對應了奉行絕對權威的觀念和鏟除最直接的依賴關系，使它們協調不悖。換句話說，要解決法國人對權威的矛盾態度，組織的官僚體制是的完美解決方案。[[22]](#m22_4)

在法國經濟生活的許多方面，都可以看出法國人對直接的、面對面的關系的厭惡。車間工人不愿意自發地組成團隊，而更愿意在由中央管理層或由中央管理層與勞工協商統一制定的正式準則的基礎上合作。勞雇關系也為同樣的形式主義所困擾，工會不會通過與本地的管理層交涉來解決問題，而是將問題轉給上一級領導，最后甚至推到巴黎中央政府。

法國人偏好中央集權，與之相對應的則是結社生活的薄弱，這一現象的歷史根源可以追溯到16至17世紀法國王權對貴族階層斗爭所取得的勝利，以及王權對其他權力中心展開的系統性壓制和管控。在這一點上，它與中國的皇權制度和意大利南部的諾曼王朝可說是十分相似。[[23]](#m23_3)法國中央集權政府的出現最初并不是受經濟的刺激，而是迫于政治壓力——特別是因為需要調動一支龐大的軍隊來保護并擴大法國歷代王室的財產。[[24]](#m24_3)地方行政官被廢黜，取而代之的是省督制，省督由巴黎直接委派并受皇家議會的監督，皇家議會享有不斷膨脹的職權。根據托克維爾的研究，這種政治集權的后果是：“法國再也沒有城鎮、自治區、村莊或小村落，無論大小，而醫院、工廠、修道院或大學再也無法按照自認為合適的方式管理內部事務，或在管理其財產時不受任何干預。” [[25]](#m25_3)

在經濟事務中，皇權對財政事務的全盤控制開始于查理七世（1427—1461）統治時，并在15世紀末到16世紀初，其后的路易十一、路易十二和弗朗西斯一世統治時進一步擴大，這一過程通過或多或少一直在上升的稅率可以證明。托克維爾指出，稅制最惡劣的一面是它的不平等性，因為它使人們感覺到他們之間的差異，并開始嫉妒他人的特權。[[26]](#m26_3)除了稅收外，國王又發明了一個生財之道，即賣官鬻爵，于是官僚機構越發龐大。這些買官者往往不行使正式職能，或至少不行使有社會作用的職能，但是他們可以免交各色雜稅并且獲得用以彰顯社會地位的頭銜。[[27]](#m27_3)跟傳統中國的官府一樣，法國官僚機構成了一個巨大的黑洞，消耗著所有有志有才之士的能量：“法國中產階級加官晉爵的強烈欲望是舉世無雙的。他只要發覺自己有了些許積蓄，就會盡快將它花在購買官職上，而不是將它投資在商業中。”[[28]](#m28_3)

官職的買賣還有一個更惡劣的長期后果，即將法國社會分成若干等級，等級中又再分更細的階層，于是人們發現彼此處在對官職和王室恩惠的激烈爭奪中。托克維爾對此有著生動的描述：“每個小群體都因某些微不足道的特權而彼此排斥，毫無誠信甚至成了光榮的標志。它們彼此之間，經常發生誰上誰下的無休止的斗爭。他們的爭吵聲使省督和法官頭昏腦漲。”[[29]](#m29_3)

在現代法國，舊制度的稅制和特權政策所造成的地位差異仍然存在，并且對經濟生活有著無盡的影響。在很多方面，法國仍是一個階層色彩濃重的社會。法國大眾消費市場的發展相對遲緩，以及他們對小型、奢華、高品質產品市場的頑固堅持，都反映了法國中產階級消費者貴族式的品味。此外，勞工和管理層之間一直存在著鴻溝。與其他南歐國家一樣，法國的工人運動在19世紀末20世紀初時帶有無政府工團主義性質，后來帶上了濃重的意識形態色彩并且為法國共產黨所主控。在美國，勞資糾紛通常可以通過務實的態度得以解決，但在法國這類糾紛往往帶上了政治色彩，通常需要中央政府介入才能解決。斯坦利·霍夫曼（Stanley Hoffmann）指出，貴族價值觀甚至進入到了法國工人階級當中，他們強調在與資產階級的斗爭要展現英雄氣概。[[30]](#m30_3)在這種敵對的職場氣氛下，日本企業中那種模糊科層而強調團隊或跨越階級界線而形成的“公司家庭”等概念，對法國人來說猶如東方夜譚。

法國社會的階級分明，加上法國人對權威的傳統態度，造就了墨守法規、僵化的職業關系體制。研究法國政治體制的觀察家指出，對于面對面參與的厭惡會減少重實效的調整機會，而且會導致溝通和反饋受阻。例行式的政治需要人民死板地接受強大的中央集權的官僚權威。實際上，這樣的權威是非常脆弱的，當改革的壓力造成了突破口，體制里的群眾就會走向另一個極端，顛覆并懷疑一切權威。[[31]](#m31_3) 這種模式在法國的勞雇關系上周而復始地出現，法國的勞雇關系無法循序漸進地進行微調，結果常常是周期性地爆發高度政治化的工人運動危機，旨在達成全國性的運動目標。

在經理階級（Patronat）中還存在大資產階級和小資產階級，或者說法國的兩種資本主義，而二者之間的關系一直比較緊張。前者是天主教的、家族型的生產商，后者則是由猶太人和新教徒支配的資本主義，主要涉足金融、銀行業和投機領域。[[32]](#m32_3)正如英國倫敦的投機商看不起曼徹斯特和利茲等北方城市的制造商一樣，在法國，巴黎的金融資本家與外省的制造商之間同樣互不信任。在德國和日本，以銀行為中心的工業集團高度依賴于金融和生產之間的高度信任，而這種情況在法國產業集團中甚為少見。法國早期曾嘗試過建立這樣的集團，如信貸銀行（Credit Mob），結果在1867年以慘敗告終。

倘若說舊制度下的官僚體制行使了某種經濟功能，則是對于法國經濟生活各個層面的控制。行業公會是起源于中世紀的社會組織形式之一，從理論上說它們保留了一定程度的獨立，照理應該成為反對政府集權傾向的先鋒。但實際上它們已被政府接管，成為政府控制經濟生活的工具。在每一種傳統行業中，法國政府的調控實際上覆蓋了生產過程的每一個環節。根據歷史學家道格拉斯·諾斯和羅伯特·托馬斯的研究，單單是染衣業，管理條例就有317款。行業公會被利用來建立限制市場的標準，設立難以對付的貿易壁壘。用他們的話說：“系統性監控和行業公會官員的審查是如此繁冗，以至于在柯爾貝擔任法國路易十四時期的財政大臣時，即便普通的衣料也要經過六道審查。”[[33]](#m33_3)因此，行業公會并不認為自己應承擔保護行業傳統不受外來者侵蝕的責任，包括政府的干預。反之，它們卻依賴政府來保護它們免受競爭的挑戰，將它們的權力合法化，并加強它們對經濟生活的控制。

這樣的高度集權必然導致法國私營企業高度依賴政府保護和津貼。到17世紀，英格蘭的法律已然發生變革，允許政府授權的公司保留因革新而產生的大部分收入，而法國政府卻把這樣的利潤歸公。即便是路易十四時期赫赫有名的財政大臣柯爾貝，也無力建立一個可以與英國和荷蘭的東印度公司比肩的法國集團。他抱怨說：“我們的商人無力從事那些他們不熟悉的業務。”[[34]](#m34_3)在大革命爆發之前，法國私有經濟一直習慣性地依賴于政府的恩惠，托克維爾對此有如下的描述：

在法國，政府已然取代了神的眷顧，每一個人只要遇到困難，就會很自然地求助于它。我們看到大量請愿書，盡管請愿者都自稱是代表公眾，但實際上都是為了滿足他們自己的小私欲……他們個個都把自己描述得悲慘之極。我們看到農民為自己損失的牛或家園申請補償；富有的地主則為了他們的莊園而申請信貸幫助；制造商則向省督申請壟斷權，使自己免受競爭的威脅。[[35]](#m35_3)

法國政府習慣性地對經濟過度干涉，尤其是代表大規模企業做出干涉，這一傳統一直延續至今。私營企業在發展到一定規模后，總會出于這樣或者那樣的原因陷入困境，最后被收歸國有。回顧歷史，這樣的公司包括：汽車制造商雷諾公司（Renault）、鋼鐵制造商于齊諾爾—薩西洛爾（Usinor-Sacilor）、化學公司佩希內（Pechiney）、能源公司埃爾夫（ELF）、里昂信貸銀行（Crédit Lyonnais）、高科技航空與電子公司湯姆森電信（Thomson-CSF）、斯奈克瑪（Snecma）、法國航空航天公司（Aérospatiale）、布爾電腦公司（Companies des Machines Bull）等。

法國政府對經濟生活的統制（dirigisme），既是法國私營經濟薄弱和無法獨立創建具有競爭力的大規模企業的原因，也是其后果。也就是說，在歷史深處，中央集權化的法國政府有意通過稅收和特權來削弱私營經濟的獨立性，以實現對它的政治控制，而政治控制弱化了企業的創新和組織精神。但在后來，創業精神的薄弱反之又成為迫使政府重新進行干預的動因，試圖為謹小慎微、缺乏想象力的私營經濟注入活力。政府的介入又使私營經濟的依賴性得以延續。這個問題在20世紀社會黨執政時變得復雜起來，因意識形態的原因，社會黨希望將私營企業國有化，即便是當它們完全可以做到自力更生的時候。之后又輪到保守黨執政，保守黨同樣因為意識形態的原因又希望將企業私有化。（這里應該指出的是，真正以市場為導向的保守黨政府相對來說還是較新的現象；大部分保守主義者仍非常樂于掌控龐大的國有部門。）

大多數新古典主義經濟學家可能會認為，國有企業必然要比私有企業效率低，因為國家沒有使企業高效運作的動力。國家無需為破產擔憂，因為它可以通過稅收收入來保證企業運營，再不行的話，政府還可以印鈔票應急。此外，政府還有利用企業達到政治目的的強烈動機，如創造就業機會和拉贊助。過去十年中，公有制的缺陷其實是全球經濟朝向私有制發展的根本原因。但是，國有企業或多或少可以達成高效運營，而且為國有化所犧牲的效率代價，最終還須根據該社會私營經濟的創業能力來評判。在法國，國有企業往往在經營上允許有較高的自主性，因此在運營上與私有企業并無太大差別。[[36]](#m36_3)

如果把法國私營經濟的薄弱看作一枚硬幣的一面，那么另一面則是公有企業官員的才干和實力。自現代化以來，法國政府一直頗有威信（élan），其享有的高聲望是其他集權官僚體制難以企及的。托克維爾一度評論道：“在法國，中央政府從來不遵循南歐政府的套路，后者希望染指一切事務，但又每每把事情搞糟。法國政府一直展現出高度的智慧，并在完成自設的任務方面時，保持著驚人的干勁。”[[37]](#m37_3)托克維爾所說的南歐政府，其中之一無疑就是意大利南部的諾曼王朝。對比而言，中央集權的法國政府成功地實現了現代化，并把法國打造成現代科技強國。跟前社會主義國家或拉丁美洲的國有產業相比，法國的國有產業一直經營得較有效率。例如，社會黨在1981年開始執政，對鋼鐵和化學工業進行了重組，改革涉及諸多方面，其中包括因重組使得相當一批工人下崗。 雖然工業基礎設施的投資耗費了巨額的稅款，但在國家的經營管理下，法國的鋼鐵工業愈發展現出競爭力。[[38]](#m38_3)這期間當然也有大敗筆，例如國有里昂信貸銀行的經營不當，在20世紀90年代初，該公司累積了巨額壞賬，最后不得不由法國財政部接盤。[[39]](#m39_2)

此外還有一個問題將法國的情況進一步復雜化，即文化變遷。法國人向來無法自發組建社團，因而社會中間組織變得薄弱，這是法國歷史幾個世紀以來持續不變的狀態，舊制度與現代法國不得不“手牽手跨越大革命造成的深淵”。[[40]](#m40_2)但是，正如法國社會生活的集權文化是法國特定歷史階段的產物一樣，文化本身也受到其他影響而發生了變化。當二戰后經濟開始復蘇時，查爾斯·金德爾伯格（Charles Kindleberger）等觀察家指出，法國家族企業的文化正在發生的重大變革，它變得越來越傾向于創新和專業型管理。[[41]](#m41_2)過去的幾代間，隨著法國融入更廣闊的歐洲共同體，并參與到全球化的世界經濟中，它已經在推動文化統一化的進程。當法國企業想在全球舞臺上一爭高低時，工業現代化的勢在必行對法國經濟文化的關鍵方面影響頗深。許多重量級的法國經濟學家在美國大學完成了新古典主義經濟學的學習。越來越多的法國年輕人就讀于美國式商業學校，而且說商業通用語言英語的人也越來越多。對法國人來說，信息革命遠非幸事，因為它令法國傳統文化越發難以維系。法國人在社團組織方面的弱項已然發生改觀：今天法國社會中已經形成了許多自發民間團體，如活躍在第三世界災區的無國界醫生組織（Médecins Sans Frontières）等。

然而，文化本質的變化是非常緩慢的。法國工人之間以及工人與經理之間依然存在著不信任的鴻溝。在社會資本方面，法國仍然與意大利和臺灣相似，盡管在其他方面法國與這些地區的差異要大于它與德國、日本或美國的差異，而這一現象對于法國經濟的未來有著深遠的影響。如果法國仍然希望在規模經濟領域占有一席之地的話，那么政府將不得不繼續深度干預。盡管近年來法國保守黨政府表示要實行自由經濟，但在法國文化背景下，私有化的效果遠不如在其他某些社會好，而在不久的將來，法國政府可能不得不拯救某些有戰略意義的私有工業。

[[1]](#w1_11) 美國和歐洲空客集團關于政府補貼的糾紛曠日持久，歐洲人始終認為，美國的私人公司，如波音公司已經從大型軍用業務獲益匪淺，相當于獲得了一種變相的補貼。這些論點無疑有一定的正確性；然而，這并不影響我關于法國組織民營大型不力的觀點。

[[2]](#w2_11) Eli Noam, Telecommunications in Europe (New York: Oxford University Press, 1992), pp.160-161.

[[3]](#w3_11) 轉引自Noam (1992), p. 147.

[[4]](#w4_10) David S. Landes, “French Entrepreneurship and Industrial Growth the Nineteenth Century,” Journal of Economic History 9 (1949): 45-61. 關于企業主家庭的描述，參見Landes, “Religion and Enterprise: the Case of the French Textile Industry,” in Edward C. Carter II, Robert Forster, and Joseph N. Moody, eds., Enterprise, The and Entrepreneurs in Nineteenth and Twentieth-Century France (Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1976). 關于金屬加工行業一個家庭企業的深入研究，參見Robert J. Smith, “Family Dynamics and the Trajectory of a Family Firm: Bouchayer Enterprise of Grenoble (1868-1972)” (unpublished Paper 1994).

[[5]](#w5_10) Landes (1949), p. 50.

[[6]](#w6_10) Jesse R. Pitts, “Continuity and Change in Bourgeois France,” in Stanley Hoffmann and Charles Kindleberger, eds., In Search of France (Cambridge: Harvard University Press, 1963), pp.239-246.

[[7]](#w7_10) Landes本人后來也承認了這一點。參見 “New-Model Entrepreneurship in France and Problems of Historical Explanation,” Explorations in Entrepreneurial History, 2d ser. 1 (1963): 56-75.

[[8]](#w8_10) Patrick O’Brien和Caglar Keyder認為，直到19世紀70年代，兩國勞動生產率增長不相上下；直到19世紀90年代，法國才高過英國。 參見Economic Growth in Britain and France 1780-1914: Two Paths to the Twentieth Century (London: Allen and Unwin, 1978), pp.192-193. 還可以參見Jean Bouvier, “Libres propos autour d’une démarche révisionniste,” in Patrick Fridenson and André Straus, ed. Le Capitalisme français XIXe- XXe siècle: Blocages et dynamismes d’une croissano (Paris: Fayard, 1987); François Crouzet, “Encore la croissance française au XIX siècle,” Revue du nord 54 (1972): 271-288. Crouzet (p. 274) 表明，從1870年到1913年，法國的人均產量和生產率雖然略微落后于德國，但高于英國，并且正好等于十個歐洲國家的平均水平。

[[9]](#w9_10) 參見Louis Bergeron, Les Capitalistes en France (1780-1914) (Paris: Gallimard, 1978).

[[10]](#w10_10) 關于Bon Marche的發展, 參見Michael B. Miller, The Bon Marché: Bourgeois Culture and the Depar, ent Store, 1869-1920 (Princeton: Princeton University Press, 1981).

[[11]](#w11_9) Maurice Levy-Leboyer, “The Large Family Finn in the French Manufacturing Industry,” in Akio Okochi and Shigeaki Yasuoka, eds., Family Business in the Era of Industrial Growth (Tokyo: University of Tokyo Press, 1984), pp.222-223.

[[12]](#w12_8) Levy-Leboyer in Okochi and Yasuoka (1984), pp.216-217.

[[13]](#w13_8) Pitts in Hoffmann and Kindleberger (1963), pp.274-277.

[[14]](#w14_8) 甚至是那些反對Landes 的歷史學家看來，這一點也是千真萬確的；他們認為法國經濟發展并不存在遲滯。參見Jean-Charles Asselain, Histoire économique de la France du XVIIIe siècle à nos jours, vol. 1: De l’Ancien Régime a la Première Guerre mondiale (Paris: Editions du Seuil, 1984), pp.13-19.

[[15]](#w15_7) 關于這個論點，參見Charles Kindleberger, “The Postwar Resurgence of the French Economy,” in Hoffmann and Kindelberger (1963), p. 120.

[[16]](#w16_7) Kindleberger in Hoffmann and Kindelberger (1963), p. 136.

[[17]](#w17_7) 關于領養的問題，參見Rhoda Metraux and Margaret Mead, Themes in French Culture: A Price to a Study of French Community (Stanford: Stanford University Press, 1954), pp.3-4, 69-84.

[[18]](#w18_6) Michel Crozier, The Bureaucratic Phenomenon (Chicago: University of Chicago Press, 1964), pp.213-214.

[[19]](#w19_5) Crozier (1964), p. 216.

[[20]](#w20_4) Crozier (1964), p. 217.

[[21]](#w21_4) 關于這個現象，參見Stanley Hoffmann, Decline or Renewal? France Since the 1930s (New York: Viking Press, 1974), pp.69-70, 121.

[[22]](#w22_4) Crozier (1964), p. 222.

[[23]](#w23_3) 歷史學家Maurice Agulhon的作品已經證明，在法國的社會生活中，孤立和不信任的程度從來沒有像在意大利南部或當代前社會主義社會那么嚴重。然而，眾多如雨后春筍般涌現的自發社會群體往往是Jesse Pitts所謂的“叛逆群體”，也就是其結社目的不為道德社會認可的群體。參見Maurice Agulhon and Maryvonne Bodiguel, Les Associations au village (Le Paradou: Actes Sud, 1981); and Agulhon, Le Cercle dans la France bourgeoise,1810-1848, étude d’une mutation de sociabilité (Paris: A. Colin, 1977); and Pitts in Hoffmann and Kindleberger (1964), pp.256-262.

[[24]](#w24_3) 關于現代歐洲國家的軍閥起源，參見Bruce Porter, War and the Rise of the Nation-State (New York: Free Press, 1993).

[[25]](#w25_3) Alexis de Tocqueville, The Old Regime and the French Revolution (Garden City, N.Y.: Doubleday, 1955), p. 51.

[[26]](#w26_3) Tocqueville (1955), p. 88.

[[27]](#w27_3) Douglass C. North and Robert Thomas, The Rise of the Western World (London: Cambridge University Press, 1973), p. 122.

[[28]](#w28_3) Tocqueville (1955), p. 91.

[[29]](#w29_3) Tcurqueville (1955), pp.94-95.

[[30]](#w30_3) Hoffmann (1974), p. 123.

[[31]](#w31_3) Hoffmann (1974), pp.68-76.

[[32]](#w32_3) Kindleberger in Hoffmann and Kindleberger (1963), pp.136-137.

[[33]](#w33_3) North and Thomas (1973), p. 126.

[[34]](#w34_3) 引用于 Werner Sombart, The Quintessence of Capitalism (New York: Dutton and Co., 1915), p. 138.

[[35]](#w35_3) Tocqueville (1955), p. 70.

[[36]](#w36_3) 參見Michel Bauer and Elie Cohen, “Le Politique, l’adreanistratif, et I’exercice du Pouvoir industriel,” Sociologie du travail 27 (1985): 324-327.

[[37]](#w37_3) Tocqueville (1955), pp.65-66.

[[38]](#w38_3) 在20世紀80年代掌權時，社會黨人向國有企業注資50億美元。參見Vivien Schmidt, “Industrial Management Under the Socialists in France: Decentralized Dirigisme at the National and Local Levels,” Comparative Politics 21 (1988):53-72.

[[39]](#w39_2) “The Bank That couldn’t Say No,” Economist, April 9, 1994, pp.21-24. 當然，銀行和其他金融機構類似這樣糟糕的判斷絕不限于公共部門的公司，美國和日本銀行業周期性危機足以證明這一點。在里昂信貸的案例中，但是，一些關鍵性的貸款是出于政治動機，這在私有部門的銀行是不可能出現的。

[[40]](#w40_2) Tocqueville (1955), p. 61.

[[41]](#w41_2) Kindleberger in Hoffman and Kindleberger (1955), p. 157.

## 第12章 韓國：骨子里的中國式企業

從之前的討論我們已經看到，信任度低、中間社會組織薄弱以及以家庭為中心的社會有一個共性，即企業呈馬鞍型分布。中國的臺灣和香港地區、意大利和法國都有許多小型私有企業，它們構成了經濟體的企業核心，這形成了馬鞍的一側，而少數大型國有企業則形成了馬鞍的另一側。在這樣的社會中，政府在促進大規模企業的形成上扮演了極為重要的角色，它們很難由私有經濟自發地創建，即使這意味著以效率為代價。我們可以認為有這樣一個規律，任何中間組織薄弱、家庭以外信任度低的社會，其經濟體中的企業都呈馬鞍型分布。

然而韓國卻是一個明顯的特例，對此我將進行如下討論，以維護整體觀點的信度。韓國有巨型企業，有高度集中的產業結構，這一點在很大程度上與日本、德國和美國相似。然而在家庭結構上，韓國又更接近于中國而非日本。與中國的家庭一樣，家庭在韓國社會中占據了極其重要的位置，在韓國也同樣沒有日式的家庭機制，可以讓外人加入家族。照理，跟中國的情形一樣，這本該導致小型家族企業的普遍出現，而且必將成為公司制度化的阻礙。

要解釋這一矛盾，我們必須研究韓國政府的作為。韓國政府在20世紀六七十年代特意將扶助巨型聯合企業作為國家發展戰略，從而克服了可能出現的中小型企業的文化傾向，這一傾向在臺灣便是如此。盡管韓國人成功地創建了大型公司和日本式的財閥，但在實際的企業管理中，無論是管理層的接班還是工廠工作關系等，他們仍然遭遇了許多中國式的困難。盡管如此，韓國的案例足以說明，一個果斷而有能力的政府是可以塑造產業結構并克服積久日深的文化癖性的。

韓國的產業結構最重要的特征是其高度的集中性。與其他亞洲經濟體一樣，韓國經濟也有兩個級別的組織：個體企業和更大的、連接不同企業實體的網絡組織。韓國的網絡組織稱為財閥（chaebol），和日本的財閥所用的是同樣的漢字表達，結構上也是刻意按照日本財閥模式組成的。按照國際標準，韓國公司的規模并不大。80年代中期，韓國最大的汽車制造商現代汽車公司的規模只有通用汽車的三十分之一，而三星電子公司只有日本東芝公司的十分之一。[[1]](#m1_12)但是這些統計數據都低估了韓國企業的真正實力，因為這些企業彼此相連，同屬一個龐大的網絡組織。實際上，所有大公司都是一個財閥網絡的一部分。1988年，43個大財閥（指資產超過4 000億韓元，即5億美元的聯合集團）共集中了672家公司。[[2]](#m2_12)如果我們以財閥而不是以單個企業來衡量產業集中度，其結果令人咋舌：1984年，韓國三個最大的財閥（三星、現代和LG）就占國內生產總值的36%。[[3]](#m3_12)韓國產業比日本工業更為集中，尤其是制造業；1980年，韓國三大集團所生產的產品占總全國總量的62%，日本的相應數字為56.3%。[[4]](#m4_11)韓國產業的集中度在戰后一直處于增長中，尤其是在財閥的增長速度遠超過整個經濟體增長速度時。例如，1973年，韓國20個最大的財閥的產值占國內生產總值的21.8%，1975年為28.9%，1978年為33.2%。[[5]](#m5_11)

日本對韓國商業組織的影響是巨大的。在1910年日本開始殖民統治時，朝鮮半島幾乎完全是農業社會，而日本人完成了韓國早期的工業基礎設施。[[6]](#m6_11)1940年，大約有70萬日本人住在韓國，另有相同數量的韓國人作為強迫勞力生活在日本。在日本占領時期，一些早期的韓國企業是以殖民企業的身份發家的。[[7]](#m7_11)戰后，兩國的許多移民被遣返回國，極大地促進了商業活動、知識和經驗的交流。韓國總統樸正熙等人研究了戰前日本在韓國的產業政策后，制定了以國家為中心的發展戰略。

與日本的經連會一樣，韓國財閥中的成員企業互相持有對方的股票，而且往往是不計價格因素地相互合作。然而，在許多重要方面，韓國的財閥與戰前的日本財閥或戰后的經連會有所區別。首先，也可能是最重要的區別是，韓國的網絡組織不像日本的經連會那樣以一家私人銀行或另一金融機構為中心。[[8]](#m8_11)這是因為韓國的商業銀行在70年代初實行私有化之前均為國有，而且法律禁止韓國產業公司在任何銀行擁有超過8%的股份。日本大型的城市銀行是戰后經連會的核心，與大藏省合作密切，當然是通過超額貸款的程序（如提供津貼信貸）；而韓國的財閥在很多方面受到政府更為直接的控制，因為政府把握了銀行系統的所有權。因此，在日本網絡組織得以自發形成，到了韓國則是政府政策特意而為的結果。

第二個區別是韓國的財閥更像日本不同市場之間的橫向經連會，而非縱向企業集團（參見本書第183—184頁）。也就是說，每一個大型的財閥集團都控制不同領域的企業，從工業、電子工業到紡織、保險及零售業。隨著韓國制造商的發展以及向相關行業進軍，它們開始將供應商和承包商也納入其網絡。但是這種關系則更像簡單的縱向整合，而非把供應商與客戶連接在一起的日式關系契約。在韓國沒有像豐田公司那樣圍繞一個母公司的周密的多層供應商網絡。[[9]](#m9_11)

最后，韓國的財閥比日本經連會更為中央集權。因為財閥是以血親關系為基礎的，所以成員公司之間有著天然的團結性，這與日本經連會成員之間關系有所不同。韓國的財閥一般有一個核心決策機構，負責整個組織的工作。這一機構的規模雖然不及前美國國際電話電報公司（ITT）或者海灣西方石油公司（Gulf + Western）等集團的決策機構，但是比日本網絡組織的總裁委員會（Presidents’ Councils）更制度化。這個核心決策機構為整個組織的資源分配制訂計劃，并有權決定整個組織的人事安排。此外，某些財閥以一個控股公司為中心，這個控股公司持有網絡各成員公司的股份。這些差異造成財閥之間的界線比日本的經連會之間的界線更明顯。在日本，往往會看到同一個公司加入兩個或更多經連會的總裁委員會的情況。[[10]](#m10_11)我還沒有在韓國看到類似的情況。因此，對比日本的經連會，韓國的財閥更像等級式組織而不是網絡組織。

如果我們研究一下韓國的家庭結構，就會發現它更接近于中國而非日本。傳統的韓國家庭與中國家庭一樣是絕對的父權主義的，繼承權傳子不傳女，而日本則不是這樣。在日本家庭中，父親、長子的真實角色不一定完全遵照親屬身份。與此相反，韓國家庭沒有與日本的養子（mykoyoshi）等同的概念，即無血緣關系的過繼之子。過繼的兒子必須從親戚中挑選，大多數選自親兄弟的兒子。[[11]](#m11_10)

日本實行的長子繼承制大大有助于工業化之前的財富集中，也促使其他兒子不得不走出家門去謀求自己的財富。韓國的繼承制不同于日本和中國，但就經濟方面的影響而言，則與中國較為相近。在諸子中，繼承權各個有份，但不是中國的等分制。總的來說，長子所獲的財物是其他兒子的兩倍，而且在任何情況下都不少于家產的一半。[[12]](#m12_9)實際分配時，具體的數額要根據具體情形做一些調整，如果家庭財產實在太少不足敷分，那么小兒子們將只獲得象征性財產。但是與中國一樣，由于眾多兒子都要分取富有的父親的財產，財富在兩至三代就花盡了。

韓國的家庭一般比中國家庭小，成年兒子成家后很少繼續與父母親住在同一個屋檐下組成聯合家庭。相反，跟在日本一樣，小兒子都要從家中分離出去，帶上他們那份財產開始自己的家庭生活。[[13]](#m13_9)但與日本不一樣的是，長子只有在父親去世后才能繼承一家之主的地位，而不是在父親退休后即可繼承家業。[[14]](#m14_9)

長久以來，韓國社會比日本更遵從儒家思想，這使韓國在文化上更接近中國。的確，有些人甚至認為韓國比中國更為儒家化。[[15]](#m15_8)盡管儒家思想在日本的影響可以追溯到公元7世紀的大化時代，但是儒學正統的重要性已經大不如從前了。在韓國，李氏王朝時期（1392—1910）把儒學立為國家意識形態，而佛教則受到官方壓制，僧侶被驅逐到山區。除了20世紀基督教新教的強大影響外，韓國的宗教生活不及日本活躍和多元，這可以從全國佛教寺廟和尼姑庵的數量極為稀少看出來。在韓國，強調儒家之“孝”更甚于強調“忠”，這跟中國的情形類似。這意味著在傳統的韓國社會，首要的盡忠對象是家庭而非政治當局。[[16]](#m16_8)和中國一樣，韓國的家庭主義使社會看起來比日本更個人化，盡管人們所理解的個人主義實際上代表家庭或宗族之間的競爭。[[17]](#m17_8)

韓國的社會結構與中國的相似：君主與臣僚位其上，家庭和宗族居其下，但是幾乎沒有非親戚關系的中間組織（如類似于日本的家元集團）。盡管韓國在歷史上曾受日本、中國等外來入侵者的困擾，但在新羅王朝統一全國后，韓國一直保持了完整性。它沒有如日本德川時期或歐洲中世紀那般真正意義上的封建時期，那種政治權力廣泛分散在貴族或軍閥中的現象在韓國未出現過。與中國一樣，韓國是由士紳階層（“兩班”）而非軍人統治。前工業時期，這三個社會有官方認定的等級森嚴的社會階層，但是韓國社會階層之間的界線比日本或中國更嚴苛。社會最低階層是“賤民”，實際上就是奴隸，主人可以自由買賣他們；通向政府官職和最高社會地位的文官考試只向貴族階層（“兩班”）的成員開放。[[18]](#m18_7)總之，現代化之前的韓國社會停滯乏味，內部僵化，對外閉關自守，拒絕外來影響。

與中國南方一樣，家庭與政府之間的主要社會結構是基于親戚關系的宗族。韓國的宗族甚至比中國的還要龐大，人們會追認第三十代或更遠的先人為同一個祖先。大的宗族可以多達幾十萬人。[[19]](#m19_6)韓國人的姓氏比華人少許多，從這一點就可看出大家族的影響。約有40%的韓國人姓金，另外18%的人姓樸。[[20]](#m20_5)而且韓國的宗族也更為同質化，不像中國南方那樣因階層或者地位不同而出現分化。[[21]](#m21_5)

此類家庭和社會結構會讓人以為，現代韓國的經濟結構應該與中國臺灣和香港等資本主義華人社會相似，即大多數企業會是規模較小的家族企業，如果要擴大到家庭以外，人員招聘也將盡量基于宗親或籍貫。韓國與中國一樣缺乏簡單的非親收養方法，因而應該會抵制外人（如專業化的經理人）進入家族企業。由于從未出現過大范圍的非親中間社會組織，信任應該只限于親戚群體內部。于是有人會以為現代韓國引入現代公司機制的過程應該會很緩慢。人人有份的繼承制度應該會導致韓國企業的不穩定，以及在一兩代后的分裂可能。如果家庭和公司產生利益沖突，有人還會以為韓國人會選擇家庭。換句話說，如果文化非常重要，韓國的工業結構應該與中國臺灣和香港的非常相似。

事實真相是，盡管韓國企業規模很大，可是無論從外部看起來還是透過它們的行為，它們確實更像中國企業而非日本公司。在巨型企業（如現代和三星）氣勢恢宏的外表之下，隱含著家庭主義的底子——在適應專業型管理、公共持股、管理權與所有權的分離非個人化的等級制組織形式上，速度遲緩且不情不愿。

韓國的財閥都是從家族企業起始的，大多數仍屬家族所有，其高層管理亦仍由家族把持。像大型的香港公司一樣，巨型企業（如大宇和雙龍）的規模很顯然早就超過任何一個家族所能管理的了，因此，它們聘用大量中層職業經理。但在高層，家族的控制仍很牢固。1978年的一份調查顯示，大型韓國企業的2 797名執行官中，有12%的人在血緣或婚姻上與創始人有直接關系（這個數字不包括76名創始人本人）。[[22]](#m22_5)另一份研究表明，在最大的20個財閥中，31%的執行官是家族成員，40%從外面聘請，29%是從組織內部提升上來的。[[23]](#m23_4)第三份研究顯示，截至80年代初，所有大型公司的總裁中有26%是創始人，19%是創始人的兒子，21%是內部提升上來的，35%是外聘過來的。“現代”財閥的創始者鄭周永有七個兒子，被稱為“七王子”，他們在很年輕的時候就在現代的各家公司中擔任領導職務。[[24]](#m24_4)這種模式與日本的企業形成了鮮明的對比。在日本，只有很少的一部分領導是創始人或其親屬，很大一部分是由內部聘任的（且與創始家族沒有關系）。[[25]](#m25_4)財閥創始人的后代中還存在著比率較高的聯姻現象。根據一份調查顯示，前100家財閥的后代中有一半人的配偶有相似的社會背景，其余則與政府官員、軍官等精英群體通婚。[[26]](#m26_4)

韓國財閥形成的歷史比日本財閥或經連會短，因此在80年代許多公司的創始人仍然在企業掌舵也就不足為奇。韓國深受中國文化的影響，于是我們可以預計，繼承在韓國是個非常棘手的問題，遠比在日本嚴重。大多數創始人希望將他們的企業傳給長子。在一份對韓國企業繼承情況的調查中發現，有65%的企業已經是這樣安排的。[[27]](#m27_4)（一個值得注意的特例是大宇集團，其制度要求不將領導權傳給家庭成員。[[28]](#m28_4)）創始人子女是否接受良好教育變得極為重要，這一要求與韓國儒家思想對教育的重視高度一致。然而，與華人社會一樣，如果長子無力接管大權或對此毫無興趣，那么家庭主義的繼承原則會導致一系列問題的出現。

這樣的事情發生在韓國最大財閥，三星。其創始人李秉喆決定退休，而李氏有三個兒子，其中長子絕無可能接手，他顯然是無法運營公司的。父親不想將他的公司控制權交給長子，也不愿將其分成三份，因此他決定繞過長子和次子，把公司交給幼子李健熙。這樣的決策在日本比較容易達成，但它違背了韓國家庭主義的做法。為了掩蓋這一決定，李秉喆必須將自己絕大部分股份轉移到兩個家族基金會，以防止長子和次子奪權。一旦幼子安全接手后，其股份再通過這些基金會轉給他。[[29]](#m29_4)李秉 避免了長子無力接管的問題，維護了三星家族的財富不受分割，但其方法缺乏條理且毫無章法。

在其他不那么顯眼的案例中，財閥像華人的家族企業一樣分崩離析，原因就在于分割繼承和家庭式繼承。大韓紡織（Taehan Textile）和大韓電線（Taehan Wire）同屬于Ke Dong Sol創立的財閥，但他的兒子在他死后將企業分割。同樣，科健（Kukjae）和金陽（Chinyang）公司以前同屬于一個財閥，現在由創始人的兩個兒子分別持有。[[30]](#m30_4)盡管韓國企業的規模龐大，但要在相當長時間內維持這樣的規模，遠比大型日本上市企業要困難。

韓國的家庭主義對韓國經濟行為產生影響的另一個方面是管理風格。所有關于韓國管理方式的比較研究都指出，韓國企業傾向于以等級制、專制和集權的方式運營。[[31]](#m31_4)這種權威型的結構與華人家族企業很像，而與協商式的日本公司管理形式和經典的美國多部門公司的去中心化管理模式相去甚遠。那些至今仍由創始者經營的財閥尤其如此，因為創始人往往親自負責所有重大決定。據稱，現代集團的鄭周永每天早上6:00到6:30與所有海外機構的經理通話，每個星期與財閥成員公司的大約五十位總裁會晤兩次。這種會議還非常注重形式。韓國一家報紙曾這樣描寫：“集團總裁級會議的作用往往是，讓總裁清楚地認識到，他們與集團主席的地位差距，相當于新聘者與他們的差距……且無論他們以前是政府要員，或者是創業集團主席的戰友，當集團主席進入會議室時，所有人都必須立正，即使他不過是一個三十多歲的年輕人。”[[32]](#m32_4)在韓國，決策的制定越專制，公司就越容易快速且堅定地向前發展，它們不會像日本式企業那樣，需要在決定之前達成廣泛的意見一致，而因此往往陷入停滯不前的窘境。然而，這種果斷的行事風格也可能意味著，所做決策缺乏充分的參謀審核，決定在未充分了解情況時就草率做出。[[33]](#m33_4)

換句話說，韓國的財閥很像擴大的華人家族企業而非日本公司或經連會。緊密的團結形式在日本公司非常盛行，但在韓國的絕大多數公司卻看不到。舉例來說，韓國公司沒有建立基于不成文的回報義務的終身雇用制，大公司的解聘現象比日本公司更普遍。韓國公司經理的聘用相對穩定，僅僅是因為國家穩定的經濟擴展使裁員還沒有成為很嚴重的問題。[[34]](#m34_4)對公司負有強烈責任感的核心雇員比日本公司的少，韓國公司內有一群可有可無的邊緣員工，日本公司內則沒有類似的雇員。[[35]](#m35_4)韓國公司從來沒有日本或德國公司常見的那種像家長一樣的管理層，他們會為員工爭取廣泛的福利制度。韓國沒有日本那樣的 “侍寵”（甘え，amae）概念，即群體內成員不愿意利用對方的弱點，這一概念在日本滋養出強烈的相互依存。用一位觀察家的話來說，這樣的后果是，“盡管韓國人相對來說也以群體為中心，但是他們也如西方人一樣有很強的個人主義特點。韓國人經常開玩笑說一個韓國人可以打敗一個日本人，但是一群韓國人就必定會被一群日本人擊敗”。[[36]](#m36_4)韓國雇員的更替率比日本高，挖其他公司的技術工人等諸如此類的事情也比日本普遍。[[37]](#m37_4)據說，韓國人以工作為目的的非正式社交遠不及日本人頻繁，韓國雇員下班后就直接回到各自的家里，而日本人則留下來與同事去喝酒。[[38]](#m38_4)

盡管韓國在語言上和種族上都非常同質化，但是與同樣同質化的日本相比，它是一個階級分明的社會。大部分韓國企業家都出自士紳（“兩班”）階層，這一階層的開放性遠不及日本的武士階層。隨著商業精英手中的財富極度膨脹，他們的子女又相互聯姻，這些傳統的階級差異在某些方面越來越大。另一方面，這種階級差距由于教育普及、統一考試的制度和軍隊等升遷制度的存在而有所緩和。

鑒于這一背景，韓國的勞雇關系更具對抗性也就不足為奇了，且在這一點上韓國更像北美和西歐而非日本。引用一位觀察家的話來說：“韓國人對組織及同僚的感恩意識比較弱，一旦因內部摩擦導致與組織的關系緊張或破裂，韓國人不會像日本人那樣有很深的罪惡感，更多的是感到憤怒和背叛。”[[39]](#m39_3)韓國的威權統治一直持續到20世紀80年代末，威權政府曾徹底剝奪工人罷工的權利，而且強調工會干預勞資糾紛是非法的，政府在社會福利方面少有貢獻，并且也沒有強制雇主提供福利待遇。[[40]](#m40_3)雖然在戰后的幾十年中，這使韓國工資和其他成本處于較低水平，但是它也催生了工人的反抗，而且促使工會堅持反對政府的立場。[[41]](#m41_3)

除了民族文化外，個別的企業文化也扮演了重要角色。三星的創始人李秉喆在公司內部努力營造同事平等的氣氛，而現代公司的鄭周永則實行專制管理。結果，三星遇到的罷工事件明顯少于現代公司。[[42]](#m42_2)

我們不應高估韓國的家庭主義對韓國產業結構的影響。隨著農村的城市化，傳統韓國家庭及其紐帶已經在一定程度上衰弱了。[[43]](#m43_2)企業規模不斷擴大，大多數創始人已經無法從內部選拔能干的管理者，于是他們不得不采用制度化的聘用體系，從大學中公正地選拔有能力的職業經理。此外，大型財閥已經成為著名品牌，并被廣大國人認為是民族英雄。倘若這樣的大企業在繼承紛爭中四分五裂，這對民族自豪感將是一個重大的打擊，而且還會帶來負面的經濟后果。[[44]](#m44_2)因此韓國企業比華人公司有更強烈動機去保持企業的完整。

當三星或現代公司成為巨型企業時，它們就有必要維護自己的名聲，這一點不難理解。但尚未解答的問題是：它們最初是如何發展成如此大規模并極有競爭力的呢？主要因素是韓國政府的行為和它模仿日本工業模式的愿望。甚至可以說，這種現象完全是受一個人的偏好所影響，即總統樸正熙，這位前軍官從他1961年接任總統，直到1979年被暗殺，一直主導著韓國作為一個發展中國家的崛起。

在東亞所有快速發展的國家中，韓國有著最為活躍的政府（共產主義國家除外）。1972年，韓國國有企業，包括整個銀行部門的產值占國內生產總值的9%，占非農業產出的13%。[[45]](#m45_2)其他經濟則在政府的高度監管之下，政府通過控制信貸和提供補助津貼、許可權以及抵制外國競爭等手段來獎勵或懲罰私營企業。1962年，韓國政府出臺了正式的規劃程序，制定了一系列五年計劃，這些五年計劃決定了總體投資的戰略導向。[[46]](#m46_2)由于韓國企業的負債率非常高，信貸資金的發放是控制整個經濟的關鍵，用一位觀察家的話來說：“韓國的所有商人，包括最有實力者，都一直非常小心翼翼地與政府保持良好的關系，確保持續獲得信貸資金，同時避免稅務官找麻煩。”[[47]](#m47_2)

至此，韓國政府的行為看起來與臺灣并沒有什么不同。臺灣有一個更龐大的“國有”部門，政府掌控所有的商業銀行，但其經濟的主導力量依舊是中小型的生產商。韓國和臺灣之間的主要區別并不是政府參與的程度，而在主導方向：蔣介石的國民黨政府不希望培養大型企業，生怕它們有一天成為黨的競爭者，而樸正熙的韓國政府試圖創造能夠與日本財閥在國際市場上對抗的民族企業。[[48]](#m48_1)樸正熙以其他政治革命家為榜樣，包括孫中山、阿塔圖克（Ataturk，即凱末爾）、納賽爾（Nasser）和日本明治時期的統治者。樸正熙顯然有著列寧主義對規模的迷戀，并認為大規模是現代化的一個必要組成部分。正如他在自傳宣言中解釋說，他最初想打造“推動經濟改革的百萬富翁”，因此希望鼓勵“民族資本主義”。[[49]](#m49)臺灣政策制定者滿足于創造適當的基礎設施和快速增長所需的宏觀經濟條件，樸正熙政權則以干預微觀經濟的方式鼓勵特定公司和特定投資項目。[[50]](#m50)

韓國政府啟用了許多機制來鼓勵大規模經濟。首先也是最重要的一個是它對信貸的控制：臺灣的做法是利用高利率鼓勵存款，而韓國的做法則是把大量資金投到大型財閥以提升它們的全球競爭力。信貸往往是以負利率給出，這一事實可以解釋，不管這些財閥如何猶豫不決，即使在他們缺乏專業管理能力的情況下，仍然擴張成為龐大的企業集團。[[51]](#m51)所謂的政策性貸款，即政府明確定向的貸款，從1970年的47%增加到1978年的60%。[[52]](#m52)另外，政府還可以操作信貸市場，譬如1972年的緊急法令（Emergency Decree）就控制市場上的貸款額度，使得大公司的受益超過中小企業。[[53]](#m53)

政府采用的第二種方法是只批準數量有限的企業參與營利豐厚的出口市場。[[54]](#m54)這樣，政府根據資本、出口量、海外機構等最低限度設定了一個綜合貿易公司資格標準。一旦獲得資格，這個公司就可以在獲得信貸、市場和執照方面享受特惠待遇。[[55]](#m55)最后，通過高度指令性的規劃，韓國政府最終建立了一個可合理預測的國內經濟環境，以保證大企業的運作，這些企業明白它們在國內市場（雖然較小）中將受到政府保護，而免受外國競爭者的威脅，而且在向國外市場出口時，也能得到政府的支持。[[56]](#m56)

韓國政府可以通過更直接的威權方法控制企業行為，譬如起訴失寵的企業家，讓他們的生意垮掉。樸正熙認為他不僅需要韓國的百萬富翁，還要有強大的國家來控制他們的行為。在1961年上臺后的一個月，樸氏政權通過《處理非法財富積累法》，并高調逮捕了一些李承晚時代的富商。如果他們在政府控制的工業領域設立企業，并且直接出售股票給政府，那么他們就可以免被起訴，他們的財產也不會被沒收。[[57]](#m57)政府和商界之間的緊密聯系是基于恐懼和隱性的威脅，國家會利用強制力懲罰那些沒有聽從指揮的企業家，這比在日本程度更甚。[[58]](#m58)

韓國政府通過這些手段來干預經濟的愿望意味著，韓國1961年后經濟發展的大方向是為經濟官僚的構想所左右，而非市場的作用。70年代，韓國規劃者決定退出勞動密集型產業，如紡織業，轉而進入重工業領域，如建筑、造船、鋼鐵、石化等等。1976年，74%的制造業投資（政府的定向貸款仍占很大比重）進入了重工業；到1979年，這個數字超過了80%。[[59]](#m59)十年之內，整個韓國的經濟格局已發生轉變。工業急行軍導致了不可預測的后果，例如70年代初，總統樸正熙要求現代公司主席鄭周永馬上涉足造船業。以前，韓國的造船業從未建造過一萬噸以上的船只，這時卻突然躍到生產26萬噸的巨型油輪。1973年，第一艘油輪剛剛造好，就遇到了石油危機，全球油輪容量過剩使市場對油輪的需求直線下跌。[[60]](#m60)同樣的問題也出現在石化工業，70年代大幅新增了批量生產設備，出產能力大大超過國內需求，廠商被迫向國際市場傾銷產品。

盡管政府在培養大規模工業方面扮演了極為重要的角色，但如果認為韓國沒有供大規模組織成長的自發性社會基礎那就大錯特錯了。若干種通向社群生活的橋梁讓韓國人得以掙脫家庭主義的束縛。第一個橋梁跟中國南方情形類似的宗族組織。韓國極其龐大的親戚群體意味著基于親戚關系的用人標準可以從大量人才中選擇，這樣就彌補了任人唯親的雇傭制的負面后果。

第二個橋梁是地域觀念，這種現象常見于中國，但在日本卻沒有。韓國不同的地區都有各自的認同感，這種觀念可以追溯到7世紀新羅王朝統一國家之前的時代。政治和商業精英大部分來自慶尚道（南方城市釜山和大丘都在這里）以及首爾地區；相比之下，來自忠清、全羅和江原各道的人相對較少。[[61]](#m61)三星的創始人李秉喆就來自南方地區。盡管三星公開實施賢者為用的人事制度，但是大部分雇員仍碰巧來自南方。[[62]](#m62)

通向家庭之外的社群生活的第三個橋梁是大學同班。與日本一樣，韓國大公司在國內大學名校招聘新人。[[63]](#m63)三星除了喜歡從南方招人外，眾所周知還比較青睞國立首爾大學的畢業生。同班畢業的人有比較高的團結性，這種同班情誼在他們的職場升遷中繼續保持，并為未來構建網絡打下基礎。

第四個超越家庭的社會橋梁是軍隊，這是當代日本所沒有的。自朝鮮戰爭以來，韓國實行全民兵役。服兵役為所有年輕人提供了體驗集體生活的機會，退役若干年后，他們還必須保留后備役軍人的身份。實際上，軍隊就是一個典型的大型等級式組織，許多人都說他們把服役時的紀律性帶進了商業生活。[[64]](#m64)或者可以說，軍隊是工業化早期當農民首次離開土地進入城市大工廠時尤其重要的社會化力量。

最后，在韓國當代城市文化中，興起了一批新的研究或業余愛好團體，它們像美國的此類團體一樣，其內容通常是共同的興趣或組織成員活動。這些團體提供了與家庭和工廠相分隔的社交空間。

需要特別指出的是，盡管韓國和中國有許多相同點，但是民族主義和民族身份在韓國比在中國更強烈。夾在兩個強大的鄰國之間，韓國一直是個隔離、封閉的國家，而過去一個世紀的經歷，包括日本的殖民統治、革命、戰爭以及與朝鮮的斗爭，增強了韓國人對自己獨特的種族與民族地位的認同。很顯然，在樸正熙等領袖人物的意識中，民族主義占了非常重要的位置。韓國與日本相似，追求經濟成功是為了民族自尊心；民族主義成為在經濟理性之外推動韓國在其領先的經濟領域發展大規模工業的一大動機。

韓國境內的其他有趣的文化差異也可能對經濟生活產生影響。例如韓國的企業家不同地區之間并非均勻分布，而是主要集中在特定區域。許多企業家都來自今日的（北）朝鮮和北部的某些特定區域。他們也都來自北部的首爾地區及南部的慶尚道；相比之下，忠清、全羅和江原等道很少出企業家。這些差異的原因尚不清楚，因為南北兩地成功企業家的家庭背景完全不同。但是一個共同點，即這兩個群體的父母背景與韓國社會其他群體都是不同的，從而賦予了他們某種局外人身份。[[65]](#m65)

還有一個因素是基督教對韓國經濟發展的影響。除菲律賓外，韓國是東亞唯一有大量基督教信徒的國家。在日本占領時期，基督教開始在韓國興盛，在當時信教是抵抗日本強權的一種較不危險的方式。朝鮮戰爭以后，韓國與美國的重要戰略關系為美國文化的輸入提供了方便之門，宗教影響也隨之而來。戰爭后韓國的新教徒人口如雨后春筍般增加，現在已超過總人口的20%。大多數新信徒屬于原教旨主義，如神召會（Assemblies of God）。世界上最大的五旬節派教會是首爾的全福音中心教會，擁有教友50萬人。[[66]](#m66)基督徒在國家政治和社會生活中的活躍程度與其數量不相稱。韓國的第一位總統李承晚是一名基督徒。基督徒在民主抗議運動中異常活躍，最終導致1987年軍閥政府的垮臺。今天，韓國最好的三所大學都是由基督徒捐資修建的。[[67]](#m67)

韓國的新教徒當然也很熱衷于經濟生活。近年來，在美國的韓國移民有近一半人是基督徒，他們以其艱苦奮斗和精于創業而博得了好名聲。但是我們卻很難找到證據證明，新教徒在促進韓國經濟高速發展方面所起的作用遠大于其人數效應。[[68]](#m68)原因可能是新教徒和儒教文化都推崇相似的經濟和創業價值，因此基督徒在韓國的貢獻比在拉丁美洲的作用更難以辨別。[[69]](#m69)

韓國的案例證明，一個有能力、有決心的政府可以采取果斷行動，克服偏愛小規模組織的文化癖性，而創造符合戰略發展的大規模工業。盡管韓國已經有其他的社群性來源，但是有一點很清楚，若非1961年以后的韓國政府如此持續、積極地干預經濟，韓國工業不會如此集中。

的確，人們可以說，韓國人成功地把經濟引導到了他們所需的方向上，同時通過政府補貼私人而非國有企業，避免了許多法國或意大利式產業政策的缺陷。韓國財閥之所以仍然比許多歐洲、拉美的國有企業或補貼企業更有競爭力，要感謝監督員一門心思地要求他們集中精力在海外市場進行激烈的競爭并獲得成功。這些財閥需要在國外的市場條件下銷售，這相當于強加給他們的紀律要求，類似的情況也出現在20世紀20年代德國的化工行業，當時它合并成一個單一的卡特爾。

通過追求大規模，韓國政府的規劃者如愿以償。今天，韓國企業在全球市場上與美國人、日本人的公司競爭，涵蓋資本高度密集的領域，如半導體、航空、消費性電子產品和汽車行業等，在這些領域它們遠遠走在了中國臺灣或香港公司前面。與東南亞不同，韓國涉足這些領域主要不是靠合資企業，譬如由外國伙伴提供全套裝配設備，而是通過自己土生土長的企業。韓國人取得如此成功，以致許多日本公司覺得韓國對手在半導體和鋼鐵等領域威脅極大。大規模財閥組織的首要優點是，集團能夠迅速進入新工業領域，并通過經濟規模的優勢迅速達到高效生產。[[70]](#m70)

那么這是不是就意味著既然國家干預可以填補文化的缺陷，文化因素如社會資本和自發社會性就都不那么重要了呢？答案是否定的，原因有如下幾點：

首先，從文化上說并非所有的國家都能夠像韓國那樣有效地實行工業政策。多年來，政府給韓國企業的大量津貼和優惠，也可能導致濫用巨款、腐化以及投資基金的分配不當。如果總統樸正熙和他的經濟幕僚屈于政治壓力，而不是去做他們相信有利于經濟的事情，如果他們沒有以出口為導向，如果他們更強調消費，或者出現腐敗，今天的韓國很可能會更像菲律賓。在20世紀50年代李承晚掌權時期，韓國的經濟和政治情況事實上很接近菲律賓。樸正熙雖然有錯誤，但他卻帶來了紀律嚴明、斯巴達式的個人作風，并對經濟上的國家發展導向有清晰明確的構想。他任人唯親，允許一定程度的腐敗，但是以其他發展中國家為標準，這一切均在合理的范圍之內。他自己并不鋪張，而且不讓商業精英將資源用于修建瑞士別墅或在法國南部度長假。[[71]](#m71)樸正熙是一個獨裁者，建立了令人厭惡的威權政治體制，但是作為一個經濟領袖，他的成績單要漂亮得多。換做其他人掌握同樣的經濟權，則可能會導致災難。

國家大規模扶助工業有其他經濟上的缺陷。市場派經濟學家的最普遍的批評是，韓國的投資是政府推動的，而不是市場力量推動的，所以韓國打造了一系列白象（譯按：好看卻無價值的）工業，諸如造船、石化等重工業。在小規模、靈活機制取勝的時候，韓國又建立了一系列集權、無彈性的企業，這些企業最終會失掉低薪這個最后的競爭優勢。一些經濟學家以臺灣在戰后時期出現的更高的整體經濟發展速度為論據，來證明更小、更具競爭力的工業結構更加優越。

還有其他一些問題與文化更為相關。大規模與韓國家庭主義傾向不匹配，因此阻礙了效率的提升。韓國在迫切需要職業經理的時候（跟小規模華人企業相比），文化延緩了這種體制的引入。而且，韓國文化的信任程度相對低下，于是韓國的財閥無法像日本的經連會那樣在網絡組織中充分利用同等規模和多元經濟。也就是說，財閥更像傳統的美國聯合企業而不像日本的經連會網絡：整個財閥設有一個總部機構和一個集權的決策機構。在韓國工業化早期，有些經濟原則尚有邏輯可言，財閥可以橫向發展進入不熟悉的行業，因為這確實可以將現代管理技巧帶入傳統經濟。但是隨著經濟的成熟，跨行業公司連接在一起，其背后的邏輯性不斷受到質疑。財閥的規模在融資和跨領域行業占有了一定優勢，但問題在于，一旦扣除中介和集權組織的其他費用，這是否仍構成韓國經濟的凈優勢。在任何情況下，財閥的大量資金都是由政府操縱利率提供的。事實上，財閥網絡中更具競爭力的成員公司因為卷入發展遲緩的伙伴的事務而牽制了自己的發展。例如，三星聯合企業的所有成員中，只有三星電子是真正有實力的全球玩家。然而，這一公司卻在20世紀80年代的幾年間，卷入了三星創始人向兒子傳遞集團領導權而引發的全集團管理層大調整。[[72]](#m72)

政治和社會領域存在不同類型的問題。韓國的財富比臺灣更集中，財富的懸殊所造成的緊張局面從長期以來動蕩的韓國勞雇關系中可窺見一斑。盡管在過去的四十年中，兩者的總增長相差無幾，但是臺灣工人的平均生活水平要高于韓國工人。從1981年開始，韓國政府官員又一改以往強調大規模公司的想法，從大公司身上抽回一部分補助給中小型企業。然而，到這個時候，大型公司在其市場領域的地位如此牢固，一時很難撤出。如果按照韓國自己的方式，文化本身可能傾向于小型家族企業，但現在，文化本身已經開始產生一些微妙的變化：與日本一樣，在大型企業工作會給人帶來一種榮耀感，這使大型企業一如既往地成為韓國最優秀的年輕人的首選。[[73]](#m73)

財閥所有者手中掌握的高度集中的財富也帶來了另一種后果，這也是臺灣國民黨政府早年所擔心的：富有的實業家步入政界。這類事情首次發生在1993年總統大選時，現代公司創始人鄭周永成為總統候選人。當然，一個羅斯·佩羅（Ross Perot，按：美國企業家，曾競選美國總統）式的億萬富翁在民主體制中涉足政界無可厚非，但韓國企業界高度集中的財富讓左右兩派的政治人物都如坐針氈。在競選中敗給金泳三后，77歲的鄭周永于1993年末因經濟罪嫌疑而鋃鐺入獄。這是對所有想成為政治家的商界人士的一個警告，他們是不受政界歡迎的。[[74]](#m74)

盡管韓國的中國式家庭主義文化和它的大規模企業之間存在著明顯的異常現象，但是韓國的情況仍然符合我的整體假設。與中國一樣，韓國是家庭主義文化，在親戚關系以外人與人之間的信任程度相對較低。因為這種文化特性，韓國政府不得不介入大規模企業的創建，因為單靠私營部門是不可能達成的。大型的韓國財閥可能比法國、意大利和拉丁美洲一些國家的國有企業運營得更有效率，但是它們仍然是津貼、貿易保護、管理以及其他政府干預行為的產物。盡管大多數國家可能相當羨慕韓國的增長紀錄，但倘若它們采用韓國的手段，是否能獲得成功還是個未知數。

[[1]](#w1_12) Young KiLee, “Conglomeration and Business Concentration in Korea,” in Jene K. Kwon, ed., Korean Economic Development (Westport, Conn.: Greenwood Press, 1989), p. 328.

[[2]](#w2_12) Byong-Nak Song, The Rise of the Korean Economy (Hong Kong: Oxford University Press, 1990), p. 114.

[[3]](#w3_12) Alice H. Amsden, Asia’s Next Giant: South Korea and Late Industrialization (New York: Oxford University Press, 1989), p. 116.

[[4]](#w4_11) Song (1990), pp.112-113.

[[5]](#w5_11) Gary G. Hamilton and Nicole Woolsey Biggart, “Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East,” American Journal of Sociology 94, Supplement (1988): S52-S94.

[[6]](#w6_11) 關于這一時期的背景，參見Nicole Woolsey Biggart, “Institutionalized Patrimonialism in Korean Business,” in Craig Calhoun, ed., Comparative Social Research: Business Institutions, vol. 12 (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1990), pp.119-120.

[[7]](#w7_11) 還可以參看韓國企業家Yon-su Kim的敘述，Dennis L. McNamara, “Entrepreneurship in Colonial Korea: Kim Yon-su,” Modern Asian Studies 22 (1988): 165-177; and Dennis L. McNamara, The Colonial Origins of Korean Enterprise, 1910-1945 (Cambridge: Cambridge University Press, 1990).

[[8]](#w8_11) Lee in Kwon, ed. (1989), p. 329.

[[9]](#w9_11) Richard D. Whitley, “Eastern Asian Enterprise Structures and the Comparative Analysis of Forms of Business Organization,” Organization Studies 11 (1990): 47-74.

[[10]](#w10_11) 舉例而言，日立是芙蓉（Fuyo）、三和（Sanwa）和第一勸業（Dai-Ichi Kangyo）經連會的總裁委員會的成員，而神戶制鋼（Kobe Steel）是三和和第一勸業經連會的成員。參見Michael L. Gerlach, Alliance Capitalism: The Social Organization of Japanese Business (Berkeley: University of California Press, 1992), pp.82-84.

[[11]](#w11_10) Tamio Hattori, “The Relationship between Zaibatsu and Family Structure: The Korean Case,” in Akio Okochi and Shigeaki Yasuoka, Family Business in the Era of Industrial Growth (Tokyo: University of Tokyo Press, 1984), p. 132.

[[12]](#w12_9) Clark Sorenson, “Farm Labor and Family Cycle in Traditional Korea and Japan,” Journal of Anthropological Research 40 (1984): 306-323.

[[13]](#w13_9) Hattori in Okochi and Yasuoka, eds. (1984), p. 133.

[[14]](#w14_9) Sorenson (1984), p. 310.

[[15]](#w15_8) Choong Soon Kim, The Culture of Korean Industry: An Ethnography of Poongsan Corporation (Tucson: University of Arizona Press, 1992), p. 13.

[[16]](#w16_8) 關于家族間關系在韓國的重要性，參見B. C. A. Walraven, “Symbolic Expressions of Family Cohesion in Korean Tradition,” Korea Journal 29 (1989): 4-11.

[[17]](#w17_8) 關于這一點，參見Richard M. Steers Yoo Keun Shin, and Gerardo R. Ungson, The Chaebol: Korea’s New Industrial Might (New York: Harper ＆ Row, 1989), pp.17, 135.

[[18]](#w18_7) 關于這一點，參見Song (1990), pp.31-34.

[[19]](#w19_6) Mutsuliiko Shima, “In Quest of Social Recognition: A Retrospective View on the Development of Korean Lineage Organization,” Harvard Journal of Asiatic Studies 50 (1990): 87-192.

[[20]](#w20_5) 不是所有這些金氏和樸氏的祖先都來自同一譜系：例如金姓是在七個或八個大譜系共享。

[[21]](#w21_5) Roger L. Janelli and Dawn-hee Yim Janetin, “Lineage Organization and Social Differentiation in Korea,” Man 13 (1978): 272-289.

[[22]](#w22_5) Kwang Chung Kirn and Shin Kirn, “Kinship Group and Patrimonial Executives in a Developing Nation: A Case Study of Korea,” Journal of Developing Areas 24 (1989): 27-46.

[[23]](#w23_4) Sang M. Lee and Sangjin Yoo, “The K-Type Management: A Driving Force of Korean Prosperity,” Management International Review 27 (1987): 68-77.

[[24]](#w24_4) Chan Sup Chang, “Chaebol The South Korean Conglomerates,” Business Horizons 31 (1988):51-57.

[[25]](#w25_4) Steers, Shin, and Ungson (1989), pp.37-38.

[[26]](#w26_4) C. Kim (1992), p. 77.

[[27]](#w27_4) C. Kirn (1992), p. 66.

[[28]](#w28_4) Chang (1988), p. 53.

[[29]](#w29_4) Hattori in Okochi and Yasuoka, eds. (1984), pp.137-139.

[[30]](#w30_4) Hattori in Okochi i and Yasuoka, eds. (1984), p. 134.

[[31]](#w31_4) Steers, Shin, and Ungson (1989), pp.38-39; and Lee and Yoo (1987), p. 75. 不過，有人認為雖然頂層的家庭管理者做出決策獨裁，大多數決定不在頂層完成。參見Alice Amsden, “The Rise of Salaried Management,” in Kwon, ed. (1989), p. 363.

[[32]](#w32_4) 出自Dong An Ilbo, 轉引自Steers, Shin, and Ungson (1989), p. 39.

[[33]](#w33_4) Steers, Shin, and Ungson (1989), p. 47.

[[34]](#w34_4) Steers, Shin, and Ungson (1989), p. 123.

[[35]](#w35_4) Steers, Shin, and Ungson (1989), pp.91-92. 還可以參見C. Kirn (1992), p.134.

[[36]](#w36_4) Song (1990), p. 199. Song接著說，他并不清楚到底更大范圍的韓國個人主義的文化源于何處。從前面的討論中我們可以清楚地看到，它源于韓國家庭主義的本質。

[[37]](#w37_4) Lee and Yoo (1987), p. 74.

[[38]](#w38_4) C. Kirn (1992), p. 151. 對于韓國公司的另一項深入研究報告指出，工人之間懷疑和不信任程度甚深，他們不愿意將他們的意見或他們在公司內部的社會關系告知外人。參見Roger L. Janelli and Dawn-hee Yim (Janelli), Making Capitalism: The Social and Cultural Construction of a South Korean Conglomerate (Stanford: Stanford University Press, 1993), pp.3-12.

[[39]](#w39_3) Song (1990), pp.199-200.

[[40]](#w40_3) 到了20世紀80年代后期，約72%的65歲以上人口完全依賴他們子女的供養。David I. Steinberg, “Sociopolitical Factors and Korea’s Future Economic Policies,” World Development 16 (1988): 19-34.

[[41]](#w41_3) 在總統樸正熙于1979年被暗殺之后，工會在政治上變得活躍起來，后來在1987年反對總統全斗煥的軍事政權中又一次活躍。在1987年夏天的動蕩時期，韓國勞工運動發起了大約3000人的罷工，這對于民主正義黨候選人盧泰愚的上臺有著重要影響，他與全斗煥決裂，并接受號召參與總統直選。隨著勞動法的自由化和1988年第一次相對自由的選舉的呼聲，被壓抑的勞動力需求突然爆發也就不難理解了。罷工在20世紀80年代后期遍及整個韓國產業，單單1987年至1988年兩年間，工資上漲37%。Steers, Shin and Ungson (1989), pp.126-127.

[[42]](#w42_2) 這一觀點，我要感謝Kongdan Oh.

[[43]](#w43_2) Kim and Kim (1989), p. 41; Susan De Vos and Yean-Ju Lee, “Change in Extended Family Living Among Elderly People in South Korea, 1970-1980,” Economic Development and Cultural Change 41 (1993): 377-393; Myung-hye Kim, “Transformation of Family Ideology in Upper-Middle-Class Families in Urban South Korea,” in Ethnology 32 (1993): 69-85.

[[44]](#w44_2) 也就是說，韓國公司開發品牌知名度或者其他產品的代價是高昂的。然而， 我們將在下面看到，大規模或者合并對于提高效率是否有益還言之尚早；許多韓國財閥（無論是家庭或其他原因）的解體實際上可能會提高效率。

[[45]](#w45_2) Leroy P. Jones and Il Sakong, Government, Business, and Entrepreneurship in Economic Development: The Korean Case (Cambridge: Harvard University Press, 1980), p. 148.

[[46]](#w46_2) Song (1990), p. 129.

[[47]](#w47_2) Edward S. Mason, ed., The Economic and Social Modernization of the Republic of Korea (Cambridge: Harvard University Press, 1980), pp.336-337.

[[48]](#w48_1) Song (1990), p. 161; 還可以參見 Robert Wade, “East Asian Financial Systems as a Challenge to Economics: Lessons from Taiwan,” California Management Review 27 (1985): 106-127.

[[49]](#w49) 引自Alice H. Amsden, Asia’s Next Giant: South Korea and Late Industrialization (New York: Oxford University Press, 1989), p. 2.

[[50]](#w50) Richard D. Whitley, “The Social Construction of Business Systems in East Asia,” Organization Studies 12 (1991): 1-28.

[[51]](#w51) 早期的財閥可能是最早推廣現代管理方法的企業，因此在許多韓國傳統經濟領域的運營中獲得了競爭優勢。在負利率時有資本投資，激勵這些公司購買幾乎所有類型的資產。

[[52]](#w52) Mark L. Clifford, Troubled Tiger: Businessmen, Bureaucrats and Generals in South Korea (Armonk, N.Y: M. E. Sharpe, 1994), chap. 9.

[[53]](#w53) Eun Mee Kim, “From Dominance to Symbiosis: State and Chaebol in Korea,” Pacific Focus 3 (1988): 105-121.

[[54]](#w54) Amsden (1989), p. 17.

[[55]](#w55) Song (1990), p. 98-100.

[[56]](#w56) Whitley (1991), p. 18.

[[57]](#w57) Amsden (1989), p. 72; Wade (1985), p. 122.

[[58]](#w58) 1979年，Yolsan財閥與反對派的政治領袖關系曖昧，政府利用其對信貸的控制讓該公司破產。Bruce Cumings, “The Origins and Development of Political Economy: Industrial Sectors, Product Cycles, and Political Consequences,” International Organization 38 (1984): 1-40.

[[59]](#w59) Clifford (1994), chap. 9.

[[60]](#w60) Clifford (1994), chap. 9.

[[61]](#w61) 關于韓國商業的區域主義, 參見Jones and Sakong (1980), pp.208-219. 區域主義也曾經在韓國政治的一個重要因素：1988年在盧泰愚、金大中和金泳三的總統選舉反映了區域性和意識形態的分裂，因為金大中來自全羅道，金泳三和盧泰愚分別代表慶尚道的南部和北部。

[[62]](#w62) Kim and Kim (1989), pp.42-43.

[[63]](#w63) Chan Sup Chang, “Chaebol: The South Korean Conglomerates,” Business Horizons 31 (1988):51-57.

[[64]](#w64) Song (1990), p. 46.

[[65]](#w65) Jones and Sakong (1980), pp.212-219.

[[66]](#w66) David Martin, Tongues of Fire: The Explosion of Protestantism in Latin America (Oxford: Basil Blackwell, 1990), p. 143.

[[67]](#w67) Jones and Sakong (1980), pp.221-222.

[[68]](#w68) Jones and Sakong (1980), p. 222; Martin (1990), p. 154.

[[69]](#w69) David Martin認為，基督教會倡導政治上清靜無為，因此防止工業化工程中的系統膨脹，于是對于經濟增長起到了間接作用。這一解釋的唯一問題是，倘若沒有新教，韓國的儒家文化很可能產生類似的效果。基督徒活躍于政治反對派，但他們終究沒有帶來什么經濟上的惡果，破壞韓國的穩定。參見Martin (1990), pp. 154-155.

[[70]](#w70) Amsden (1989), p. 129.

[[71]](#w71) 有這么一個故事，樸氏和現代公司的鄭周永之間的關系得以鞏固，是因為前者突然在黎明時分乘坐直升機到工作現場視察，發現后者已經在努力工作。 參見Clifford (1994), chap. 9.

[[72]](#w72) “Innovate, Not Imitate,” Far Eastern Economic Review, May 13, 1994, pp.64-68.

[[73]](#w73) “Breaking Up Is Hard to Do,” Far Eastern Economic Review, September 29, 1988, p. 103.

[[74]](#w74) “Paralysis in SouthKorea,” Business Week, June 8, 1992, pp.48-49.

# 第三部分 高信任社會與延續社會性的挑戰

## 第13章 無摩擦經濟

我們解釋一個經濟體中是否有大規模公司，為什么需要討論諸如自發社會性等文化特征或更普遍的文化特性呢？難道現代契約制度和商業法的發明，不正是為了滿足商業組織能夠像家庭成員那樣彼此信任的需要嗎？發達工業化社會已經為經濟組織創建了全面的法律架構和形形色色的司法制度，涵蓋范圍從小的個體業主直到大型、公開上市的跨國企業。大多數經濟學家在解釋現代企業的興起時，可能還要加上理性的個人自利這一因素。那些建立在牢固的家庭關系和不成文的道德責任與義務基礎上的企業，難道可以免于墮入因任人唯親和裙帶關系所導致的整體商業決策失利的境地嗎？更確切地說，所謂現代經濟生活的本質，不正是用規范透明的法律責任代替非正式的道德責任嗎？[[1]](#m1_13)

這些問題的答案是：盡管產權和其他現代經濟制度是建立現代企業的必要條件，但是我們常常意識不到，后者有賴于我們往往視為理所當然的堅實的社會和文化習俗基礎。對于創造現代繁榮和由其所支撐的社會福祉來說，現代制度是一個必要而非充分的條件。制度若要能夠良好運行，就必須與某些傳統的社會和倫理習俗相結合，當然這些習俗本身要運轉良好。一紙契約可以讓無信任基礎的陌生人達成合作關系，但是有信任基礎的合作關系要高效得多。股份公司之類的法律形式可能允許無關系的陌生人達成合作，但合作的難易程度則取決于他們在親友關系以外的合作性。

自發社會性問題之所以尤其重要，是因為我們不能視古老的倫理習俗為理所當然。一個富足且復雜的公民社會并不是遵循先進工業化邏輯而發展的必然結果。事實正好相反，我們在后面幾章中將會看到，日本、德國和美國之所以成為世界領先的工業強國，主要是因為它們自身擁有健康的社會資本和自發社會性。像美國這樣的自由主義社會有個人主義和可能削弱社會的原子化傾向。先前提到，有證據顯示，在過去的半個世紀中，美國成為工業強國所依賴的信任和社會習俗已經受到嚴重腐蝕。本書第二部分的一些事例應該為我們敲響警鐘：在一個社會中，有可能出現社會資本的流失。例如，法國曾經有繁榮和復雜的公民社會，但后來卻被過度集權的政府所破壞。

這一部分和第四部分中，我們將討論高信任度的社會，這些社會有著自發社會性傾向，并且擁有密集多層的中間社團組織。在日本、德國和美國，強大而有內聚力的大規模組織主要是從私營經濟中自發形成的。盡管國家偶爾會介入，以支持衰退的產業、贊助技術開發或經營像電話公司和郵政服務等國有大型經濟組織，但是與第二部分的國家相比，它們干預的程度相對較低。與中國、法國、意大利這種一頭是家庭、一頭是政府的馬鞍型組織分布相比，這些社會有強大的中間組織。這些國家從一開始工業化到今天一直是全球經濟的領頭羊。

從產業結構和公民社會的角度來看，與中國臺灣、意大利或法國等家庭主義的社會相比，這里分析的國家之間有更多的共性。每一個國家的自發社會性有截然不同的歷史根源。日本的自發社會性源自其家庭結構和封建主義的性質；德國的自發社會性與行業公會等傳統公有組織進入20世紀依然蓬勃發展有關；而美國的自發社會性則是其宗派性的新教信仰傳統的產物。我們將在本部分最后幾章中看到，這些社會的共同本質在微觀和宏觀層面上，以及在工人、工頭和經理之間的關系中，都有著明確的體現。

在具體分析這些國家之前，我們不妨回顧一下信任和自發社會性的經濟功能。毋庸置疑，契約和商法等制度是現代工業經濟出現的必要條件。沒有人會認為，單憑信任或道德責任就能替代它們的作用。倘若我們假定這樣的法律制度已經存在，高度的信任作為經濟關系的附加條件，可以減少經濟學家所說的交易成本，從而提高經濟效率。這些成本的發生，可能因為尋找合適的買方或賣方、合同談判、遵守政府法規以及發生糾紛或欺詐時執行合同等行為。[[2]](#m2_13)如果雙方對彼此有著基本的信任，所有事情將更容易處理，亦無必要逐條逐款地編寫冗長的合同，減少了對沖意外的必要，減少了糾紛，減少了通過訴訟解決糾紛的必要。的確，在一些高信任的關系中，各方甚至并不擔心短期利潤最大化，因為各方都清楚，自己在一個時期的虧損，將來另一方會給予補償。

事實上，倘若連最起碼的非正式信任感都不存在，現代經濟生活是無從談起的。正如諾貝爾獎得主、經濟學家肯尼思·阿羅（Kenneth Arrow）所言：

如今，信任有著重大的實用價值。信任是重要的社會系統潤滑劑。它非常高效，為人們省去了許多麻煩，因為大家對彼此所說的話有著基本的信任。不幸的是，信任無法隨意買賣。如果你非得要買，則說明你已經對你所買的部分有了懷疑。信任和與之類似的價值觀，如忠誠、誠實等，都是經濟學家所說的“外部性”（externality）。它們是產品，它們有真實且實用的經濟價值；它們提高系統的效率，使你能夠生產更多的產品，或產生更多你所重視的價值。但是它們不是在公開的市場可以買賣的，這在技術上完全不可行，甚至也沒有意義。[[3]](#m3_13)

我們往往認為，最低限度的信任和誠信是理所當然的，從而忽略了它們已然滲透進日常的經濟生活當中這一事實，以及其對經濟生活順利運轉所起的重要作用。為什么人們不會不付賬就離開飯館或出租車？或者在美國餐館吃飯不忘付上15%的小費？不付賬當然是非法的，而且在一些情況下，人們因擔心被發現而不敢這么做。但是，如果人們如經濟學家所認為的那樣，只在乎收入最大化，而不受如社會習俗或道德準則等非經濟因素的制約，那么他們就應該在每次進飯館或乘坐出租車時都會算計能否最后不付錢。如果欺騙的代價（比如當眾出丑或較輕微的法律紛爭）比期望的利益（一頓免費餐）要高，那么人們應該誠實地買單；如果比期望利益要低，則理應選擇溜走。假若這種欺騙越來越普及，商業機構將不得不付出更高的代價。他們可能要派專人守在門口，確保顧客付完賬才能離店，或者要求客戶支付押金。事實是，他們一般不會這樣做，這表明人們所奉行的基本誠信是基于習俗，而非刻意算計，且在整個社會中已經相當普遍。

倘若要了解信任帶來的經濟價值，我們不妨想象一下，一個完全沒有信任的世界變成什么樣子。如果我們在簽訂每一份合同時，都假定對方會抓住一切可乘之機行騙，那么我們勢必要花大量時間準備文件，以確保其中沒有法律漏洞讓對方有機可乘。這樣，合同將無限長而且詳細，羅列出所有可能的意外情況，規范每一條能想到的責任。在合資關系上，因為害怕被人利用，我們將永遠不會超出法律規定的責任范圍，而且合作者的創新提案會被當作陰謀詭計。此外，盡管在談判時竭盡全力，我們依舊假定對方會耍花招或不履行他們的責任。我們也不能求助于仲裁，因為無法充分信任第三者充當的仲裁人。無論法規和方案如何累贅，一切都將依靠法律機構判決，甚至可能還會訴諸刑事法庭。

這些描述聽起來越來越像美國人所面臨的整體商業環境，這便是不信任在美國社會上升的一個證據。美國經濟生活的一些領域更像這種完全沒有信任的世界。美國人在20世紀80年代發現五角大樓購買價值300美元的錘子和800美元的馬桶，這一切都最終都可以追溯到對國防承包制缺乏信任。國防承包是經濟活動的一個獨特區域，因為許多武器系統只出單品。因為缺乏商業競爭，因此其價格必須通過成本加成法進行談判，而非通過市場確定。該系統自然導致操縱和偶爾的欺詐行為，這些行為抑或罪在承包商，抑或罪在簽訂合同的政府官員。處理這個問題的一個辦法，就是信任五角大樓關鍵官員，削減繁文縟節，允許他們在作出采購決策時相信自己的最佳判斷，這就需要我們忍受偶爾的丑聞和判斷失誤，權當是業務成本。事實上，一些高優先級的武器已經通過這種方式開發成功了。[[4]](#m4_12)但日常采購則會假設系統中毫無信任可言：承包商一有機會就會欺騙納稅人，而政府官員一旦允許酌情處理，就會濫用他們的職權。[[5]](#m5_12)成本核對必須通過大量的文書來完成，這就需要承包商和官僚聘請審計師層層跟蹤。所有這些規定都大幅提升了政府采購的額外交易成本，這就是軍購如此昂貴一個最重要的原因。[[6]](#m6_12)

當一個社群共同遵守一套道德價值觀，并以此建立對彼此日常誠實行為的期許時，信任就產生了。從某種程度來說，這些價值觀具體是什么，反倒不如它們被“共享”這個事實重要。例如，長老會教徒（Presbyterians）和佛教徒可能會發現他們與教友有許多共通之處，因此形成相互信任的道德基礎。雖然情況并非總是如此，但因為某些倫理體系鼓勵某種形式的信任，同時排斥其他形式的信任：存在女巫和食人習俗的社會自然會有一定的內在沖突。總而言之，共同體的倫理體系的價值觀要求越多，進入這個共同體的要求就越高，內部成員之間的相互信任和團結的程度也就越高，反之亦然。共同體內部的聯系越緊密，成員對外的關系就越薄弱。因此，摩門教和耶和華見證人擁有比較高的入會標準，譬如要求成員節欲和什一奉獻，因而會感覺到彼此間有更強的紐帶，這要比衛理公會信徒和圣公會教徒更緊密，因為這兩個教會幾乎允許任何人進入。換句話說，具有內部關系最強的共同體，與外部的關系則最弱。因此，一個摩門教徒和非摩門教徒之間的距離，會大于衛理公會信徒和非衛理公會信徒之間的距離。

從這方面可以看出宗教改革的重大經濟意義。經濟歷史學家羅森堡（Nathan Rosenberg）和伯澤爾（L. E. Birdzell）發現，在資本主義早期（自15世紀末起），人們不得不讓企業跳出親戚關系之外去發展，并將私人財務與企業財務分離開來。在這一方面，技術上的革新是不可或缺的，例如復式簿記。但是僅僅只有技術進步還不夠：

對于在非親屬的基礎上尋求信任和忠誠的企業形式的需求，只是更廣泛商業需求的一個層面。這一興起中的商業世界需要一套道德體系。新世界需要的是這樣一種道德，它必須能夠讓人們信賴復雜的表征與承諾機制：例如信貸、質量說明、供貨承諾、預購承諾、航海收益分配協議等等。這套道德體系還必須……為企業發展提供必不可少的超越家庭的個人忠誠，還要使代理人的自由定奪權合法化，這些代理人包括船長、在遠方進行貿易的經理、商人的合作者等。封建社會的倫理體系和其他體系一樣，都是圍繞封建制度和軍事等級制建立的，因而不能滿足商人的需求。正是從宗教改革的動蕩中產生了與資本主義需求和價值觀相匹配的道德和宗教信仰模式。[[7]](#m7_12)

如果是由牧師而非市場規定“公正的”的產品價格，或宣布某種利率“過高”，那么宗教就成為經濟發展的障礙。但是某些形式的宗教生活在市場環境中也可能大有用處，因為宗教可以是規范市場行為的一種內在化手段。

還有一個原因，有著高度群體團結和共享道德價值觀的社會會比更個人主義的社會有更高的經濟效益，這里涉及所謂的“搭便車”問題。許多組織產生經濟學家所謂的“公共物品”，即無論對生產的貢獻大小，組織的成員均能從中受益的物品。國防和公共安全就是由國家提供的公共物品的經典范例，一個人只要有公民身份，就能夠從中受益。規模更小的組織也會產生可供成員公用的公共物品。例如，工會組織努力爭取更高的薪水，使所有成員受益，不論他們個人有什么樣的斗爭表現，甚至也不管他們是否繳納會費。

正如經濟學家曼瑟爾·奧爾森（Mancur Olson）指出的，所有產生此類公共物品的組織都要在內部遭到相同的結果：組織越大，個體成員“搭便車”的傾向就越大。搭便車者受益于組織產生的公共物品，但是卻不做出應有的貢獻。[[8]](#m8_12)在非常小的團體中，譬如六七個人合伙的律師事務所或會計師事務所，搭便車的問題不太嚴重。一個人懶散就立即會被同事注意到，不完成工作對整個團體的盈利將產生比較大而且明顯的后果。但是隨著組織規模的不斷擴大，成員的個人行為對總產出的影響逐漸減小。與此同時，搭便車者被發現和受指責的可能性降低了。雇員上千的工廠流水線工人比小型合伙企業的雇員更容易裝病或偷懶，合伙企業的成員相互依賴的程度很高。

搭便車問題是群體行為的經典難題。[[9]](#m9_12)通常的解決方案是對成員實行某種形式的強制手段，限制他們搭便車的可能。這就是工會要求企業只雇用工會成員并要求工會成員必須繳費的理由，否則個別成員會因私利離開工會，破壞罷工，或不繳會費卻從加薪協議中得到好處。當然，這也可以用來解釋為什么政府借助刑事制裁讓人們服兵役或繳稅。

然而，如果群體內存在較高的社會團結性，那么搭便車的問題還可以通過另外一種方法得到緩解。人們搭便車是因為他們首先考慮個人經濟利益而非群體利益，如果他們能把自己的利益與群體的利益高度統一起來，甚或優先考慮群體利益，那么他們就不會怠工或不負責了。這就是為什么家族企業是經濟組織的天然形式。許多美國父母感覺他們十幾歲的孩子搭了便車但不會計較，同樣，家庭成員為家族企業工作時比與陌生人合作時更有干勁，而且幾乎不用過多地考慮貢獻和利益的多寡。倪志偉指出，搭便車搞垮了中國在毛澤東領導下建立的農村公社。在20世紀70年代末，公社解散，農戶重新作為農業生產的基本單位，這一舉措釋放出巨大的生產力，因為它解決了搭便車問題。[[10]](#m10_12)

如果群體的目的不是以經濟目的為主，那么個體會很容易認同群體的目標而非考慮個人的狹隘私利。在軍隊的突擊隊和宗教組織這類群體中，個體將會自發地激勵自己優先考慮群體利益，而非個人私利。這可能是韋伯所指出的早期清教企業家或拉丁美洲近年來的新教徒干得非常出色的一個原因：當知道上帝（而非會計）在注視我們時，我們很難再搭便車。不過即使在一般的以經濟目的為主的組織中，優秀的管理者懂得向員工灌輸某種自豪感，一種信念，即相信自己不僅僅是自己本身，而是更大群體的一分子。一旦員工相信公司的目的是挑戰信息技術未開發的領域，而非如IBM前任主席約翰·艾克斯（John Akers）所說的股東回報最大化（這當然是事實），他們就會受到更強烈的激勵來做出自己的一份努力。

盡管展示出高度信任和團結性的群體比其他團體更有經濟效率，但是并不是任何形式的信任和團結都具有優勢。如果忠誠超越了經濟理性，那么群體團結性只會導致任人唯親和裙帶關系。倘若老板對子女或某個下屬偏愛，這對企業來說并非幸事。

從整個社會的經濟健康角度來看，有許多社團雖然有高度的團結性，但是效率卻非常低下。雖然群體和組織是任何經濟行為得以進行所不可缺少的，但是并非所有的組織都是為了經濟目的。許多組織從事的是財富重新分配而非財富生產，從黑手黨、黑石流浪者（the Blackstone Rangers）到聯合猶太求助會（United Jewish Appeal）和天主教會，它們的目的從邪惡到神圣，但是從一個經濟學家的角度來看，所有這些導致資源配置效率低下，也就是資源與其最有生產力的用途不匹配。許多重要的經濟實體都是卡特爾，它們控制著市場的入口，不讓其他玩家進入，以圖維系自己組織的利益。現代的卡特爾不僅僅包括石油生產者和黃金、鉆石供應商，還包括各種專業的協會，如美國醫療協會或全美教育協會（它們分別設立了進入醫療和教學崗位的標準），工會則控制新工人進入勞動市場。[[11]](#m11_11)在例如美國這樣的發達民主社會，幾乎社會各個領域都有組織完善的利益集團在政治博弈中為之代言。這些利益集團不僅采取經濟行為，而且通過尋租或者影響政治決策，來提高或保護它們的地位。

中世紀和早期現代的歐洲國家從許多方面來說都是高度共同體化的社會，層層疊疊的公共權威限制了個體的行為，這些權威來自貴族、教會、領主和地方政府。市鎮的經濟行為則在傳統的行業公會的嚴格監管之下，行業公會設立成員資格，不僅限制許多新成員入會，而且限定可以從事的工作類型。在工業革命之初，許多新興企業不得不建立在市鎮外面，以擺脫行業公會設置的限制，這毋寧是對那句千古名言的諷刺——“城市的空氣使人自由”（Stadtluft macht frei）。摧毀行業工會并將經濟行為從權威中解放出來，成了英國和法國先進工業化進程的里程碑。

卡特爾、行業公會、專業協會、工會、政治黨派、游說組織，等等，使利益組織化和清晰化，從而在一個多元化的民主社會中扮演了極其重要的政治作用。雖然它們通常是為成員的經濟目的服務，尋求財富的重新分配，但是它們卻很少為整個社會的廣泛經濟利益服務。由于這個原因，許多經濟學家把這類集團的增加看作提高整體經濟效益的障礙。而奧爾森的理論則認為，經濟停滯的根源可能是穩定的民主社會中利益集團的持續繁衍。[[12]](#m12_10)在沒有外來因素的沖擊時，例如戰爭、革命或市場開放的貿易協定等，一個社會的組織能力會不斷轉移到建立新的致力于重新分配的卡特爾上去，這些卡特爾使經濟走向令人窒息的僵化狀態。奧爾森還指出，過去一個世紀英國經濟下滑的一個原因是，不像歐陸鄰國，英國長期安享太平，某種程度上讓破壞效率的團體持續坐大。[[13]](#m13_10)

善于建立創造財富的經濟組織的社會，很可能也很善于建立重新分配財富、不利于效率的利益集團。要計算自發建立社團的積極經濟效果，必須要去掉利益集團行為所帶來的成本。還有一些社會善于建立利益集團，卻不能建立有效的企業，在這種情況下，積極組織社團的習性則完全是一個不利條件。中世紀的歐洲在許多方面類似于這樣的社會，當代某些第三世界國家亦是如此，它們擁有過多的寄生蟲似的雇主集團、工會、社區組織者，卻缺乏生產的企業。盡管我們已經可以認為，利益集團的繁殖使得美國的經濟越來越趨于癱瘓，但仍然很難斷言美國的社團習性一直就是經濟或政治生活的不利條件。[[14]](#m14_10)

任何社會的社會集團都會有重疊和交叉，從這個角度看來極為團結，換個角度來看，卻立即變成松散、分化、層級過多。譬如中國和意大利這樣的家庭主義國家，從家庭內部看是高度共同體化的社會，但是從家庭與家庭之間的低信任和互不負責的角度來看，卻是相當個人主義的，從階級意識這點來看亦是如此。英國的工人階級與美國的工人階級相比，一直有著更高的團結性和戰斗性．而且工會成員的水平也比美國高，這一事實使得某些人認為，比起美國來英國沒那么個人主義，而是更為共同體導向的社會。[[15]](#m15_9)但正是階級團結性深化了英國經理人和勞工之間的分歧。在這樣的情況下，工人會對管理層共建一個大家庭或為共同利益而合作的想法嗤之以鼻，階級團結反而阻礙了新勞雇關系共同體的建立，譬如工作小組或質量小組等。

相比之下，日本橫向的工人階級的團結性不如英國的強，在這方面可以說日本不如英國那么趨向于群體。[[16]](#m16_9)日本的工人傾向于對公司而非同事有認同感；因其公司聯盟的性質，日本工會被國外更好戰的同類組織所鄙視。但這件事的另一面卻是，日本企業有更高的縱向團結性，這就是為什么我們認為日本比英國更具有群體傾向。這種縱向的群體團結性比橫向的團結性更有效地帶來經濟增長。

顯而易見，從經濟的健康來看，社會團結性并不總是有益的。用熊彼特（Schumpeter）的話說，資本主義是“創造性的毀滅”過程，在這一過程中，舊的、對經濟有害的或效率低下的組織不得不重新改組或消亡，并由新的組織取而代之。經濟發展需要新群體不斷地取代舊群體。

傳統的社會性可以說是對舊的、歷史悠久的社會群體的忠誠。中世紀按照天主教會的經濟教條建立的生產企業就屬于這個范疇。對比而言，自發社會性是凝聚新群體的能力，同時也是在新的群體中團結一致的能力，是能夠在創新組織環境下成長的能力。從經濟的角度來說，自發社會性只有被用于建立創造財富的經濟組織時才是有用的。而傳統社會性常常被認為是經濟增長的障礙。

有了總體概念以后，我們接下來將對當代國家中自發社會性能力最高的社會進行分析，那就是：日本。

[[1]](#w1_13) 當然這也是本世紀大多數社會學家的觀點。參見Max Weber, General Economic History (New Brunswick, N.J.: Transaction Books, 1981), pp.277, 338-351.

[[2]](#w2_13) 此外，使得各種各樣的交易成為可能，需要構建體制，這也必然產生費用，這樣的費用通常是由整個社會承擔的。

[[3]](#w3_13) Kenneth J. Arrow, The Limits of Organization (New York: Norton, 1974), p. 23.

[[4]](#w4_12) 這些措施包括譬如北極星潛射彈道導彈和U-2間諜飛機等發展項目。

[[5]](#w5_12) 關于過度管制的過程，參見Integrating Commercial and Military Technologies for National Strength: An Agenda for Change, Report of the CSIS Steering Committee on Security and Technology (Washington, D.C.: Center for Strategic and International Studies, 1991); and Jacques Gansler, Affording Defense (Cambridge : MIT Press, 1991), pp.141-214.

[[6]](#w6_12) 例如，服務于一個商業公司的采購代理在理論上不會邀請所有能供應某一產品或服務的供應商投標；他們通常會在以往經驗的基礎上，選擇聲譽、質量、可靠性或價格上排名前三、四位的公司。相比之下，政府的采購代理，需要向所有潛在的供應商開放投標，并給予競標失敗方無限的取消資格權。這種監管的目的是為了防止“偏袒”。

[[7]](#w7_12) Nathan Rosenberg and L. E. Birdzell, Jr., How the West Grew Rich: The Economic Transformation of the Industrial World (New York: Basic Books, 1986), p. 114. 關于這一點, 還可以參見James R. Beniger, The Control Revolution: Technological and Economic Origins of the Information Society (Cambridge: Harvard University Press, 1986), pp.126-127.

[[8]](#w8_12) 參見Mancur Olson, The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Collective Action (Cambridge: Harvard University Press, 1965). 關于搭便車的問題，目前有大量的研究文獻，并成為“理性選擇”學派的一個中心議題。還可以參看 Russell Hardin, Collective Action (Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1982); and Todd Sandler, Collective Action: Theory and Application (Ann Arbor: University of Michigan Press 1992).

[[9]](#w9_12) 另一個經典的集體行動難題是“囚徒困境”，即兩個囚犯關押在單獨的囚室，彼此不能進行通信，他們面臨著一個選擇，如果雙方選擇了合作的選項，他們都能夠受益，但是兩人都無法知道對方會如何選擇。這樣看來，灌輸其成員之間的相互責任意識的文化，對比將個人主義合法化的文化，會更容易找到囚徒困境的解決方案。

[[10]](#w10_12) Victor Nee, “The Peasant Household Economy and Decollectivization in China,” Journal of Asian and African Studies 21 (1986): 185-203. 倪志偉（Victor Nee）在其他地方指出：“農民理性計算往往把重點放在了如何讓單個家庭而非集體經濟的利益最大化。這導致一個長期存在的問題，譬如Yangbei地區的干部抱怨村民在進行集體工作時缺乏真正的熱情，遠不及他們在家庭自留地勞作和做家務工作時。集體和私營部門之間的生產率差距便是Yangbei地區集體務農的問題核心所在。簡單地說，如果集體的經濟表現良好，所有的家庭都可以從中受益，那么那些更努力的家庭則擔心他們付出的額外努力雖然最終惠及自己家庭，但也可能是補貼那些少下工夫的家庭……這是典型的‘搭便車’困境。”Nee, “Peasant Household Individualism,” in William L. Parrish, ed., Chinese Rural Development: The Great Transformation (Armonk, N.Y: M. E. Sharpe 1985), p. 172.

[[11]](#w11_11) 關于總體上專業協會的作用的評論，參見James Fallows, More Like Us: Making America Great Again (Boston: Houghton Mifflin, 1989), pp.132-146

[[12]](#w12_10) Mancur Olson, The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities (New Haven：Yale University Press, 1982).

[[13]](#w13_10) Olson (1982).

[[14]](#w14_10) 參見Jonathan Rauch, Demosclerosis: The Silent Killer of American Government (New York: Tunes Books, 1994).

[[15]](#w15_9) Ian Jamieson, Capitalism and Culture: A Comparative Analysis of British and American Manulactunng Organizations (London: Gower, 1980), 56-57.

[[16]](#w16_9) Ronald P. Dore, British Factory, Japanese Factory (London: Allen and Unwin, 1973), p. 140.

## 第14章 堅如磐石

經過一個世代以來與日本企業的競爭后，美國人對日本經濟的本質，以及它如何有別于美國經濟有了更好的了解。但是日本經濟與中國或其他任何家庭主義社會的經濟的差異卻模糊得多，而這些差異對于了解文化如何影響經濟甚為關鍵。許多美國人和歐洲人都認為大多數亞洲經濟體是類似的，這種觀點是受到了太平洋兩頭“東亞奇跡”鼓吹者的影響，他們有時還會認為亞洲是一個無差別的單一文化區。事實上，就自發社會性以及社會建立和管理大規模組織的能力而言，日本更像美國而非中國。日本文化與中國文化的差異，特別是在家庭結構方面的不同，揭示出日本文化對經濟生活產生的深刻影響，并闡明了日本社會與西方某些高信任社會相似的文化基礎。

關于日本現代工業結構，最顯著的特征是大型組織長期以來在經濟中占支配地位。日本在1868年明治維新以后，迅速從一個農業社會崛起成為一個現代的工業強國，這與財閥的發展密切相關，即二次世界大戰以前統治日本工業的巨型家族聯合企業，如三菱和住友。二戰前，日本10家最大的財閥占金融領域總實收資本的53%，占重工業總實收資本的49%，占整個經濟的35%。[[1]](#m1_14)二戰結束時，“四大財閥”三井、三菱、住友和安田控制了日本所有行業的四分之一實收資本。[[2]](#m2_14)

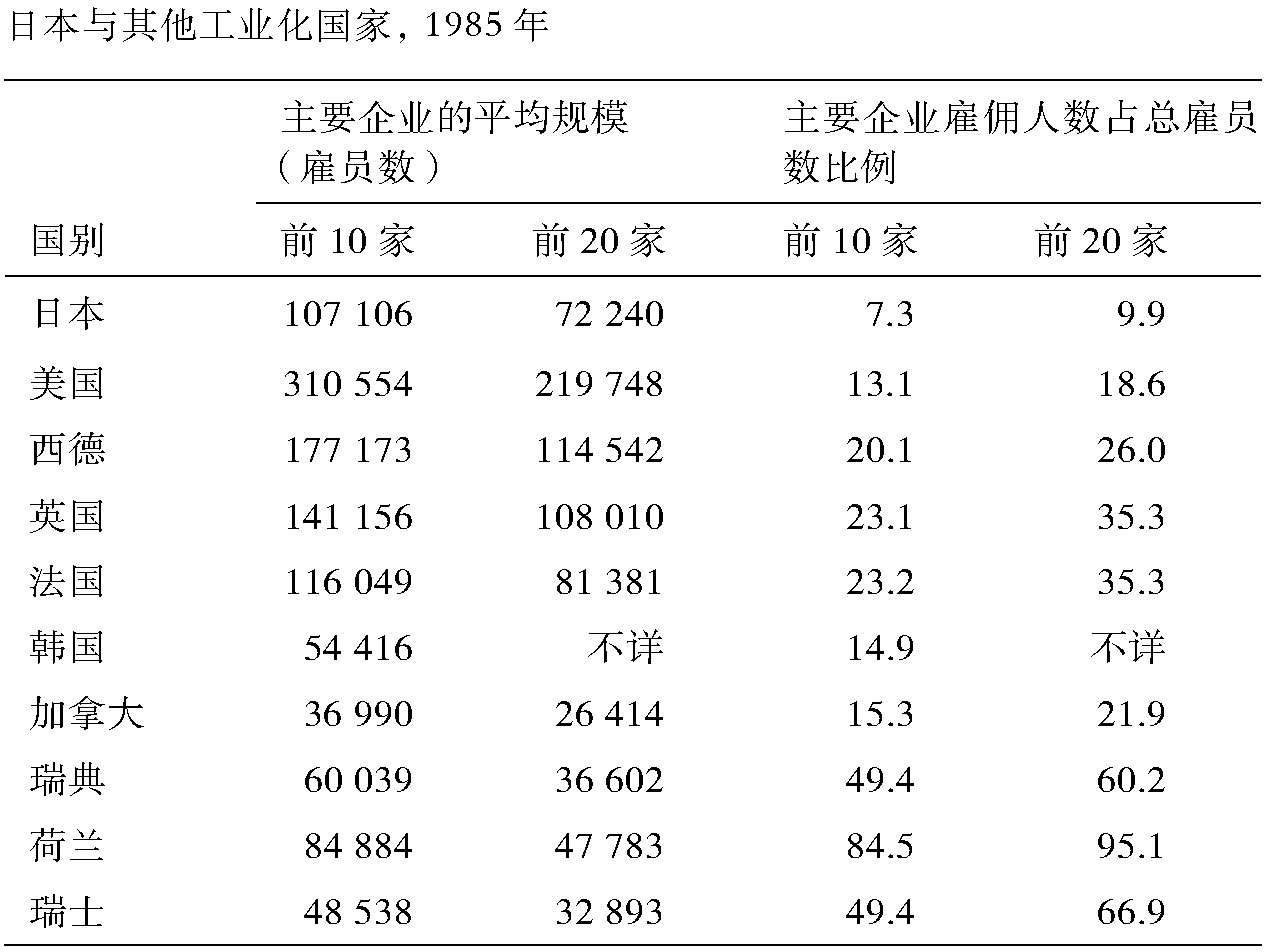
財閥在美軍占領時期解體，后來逐漸重組為現在的經連會（keiretsu）。日本工業在規模上持續增長，今天日本的私有經濟遠比華人社會的私有經濟高度集中。論營業收入，日本前10家、20家和40家最大的公司位居世界第二，僅次于美國排名相同的企業；其前10家企業的收入更是中國香港前10家企業的20倍，是中國臺灣前10家企業的50倍。

也許有人會有異議，認為雖然日本公司平均比華人公司大許多，但是它們的規模在全球范圍內比卻并不大。例如表1是從員工人數而非營業額來評估世界十大工業國家最大企業的規模。在這張表上，日本最大的企業平均比美國、德國、英國和法國的企業小。就占產業總雇傭人數的百分比來看，日本企業在這組國家中是最不集中的，與荷蘭、瑞典和瑞士等更小的歐洲國家相比，情況尤為如此。

但是這樣的對比會造成誤導，因為日本公司實質上是網絡組織。表中涵蓋的許多日本公司都是作為單獨的組織計算的，如三菱重工業公司和三菱電器公司，而它們在經連會網絡中是相互聯系的。經連會不十分獨立，但也遠非集成，允許在名義上獨立的組織共享資本、技術和人力資源，而這一切不對網絡外企業開放。

我們不妨以豐田公司為例來說明網絡對企業規模的影響，該公司在20世紀80年代末是日本最大的工業公司。按銷售計，豐田公司6.5萬名工人每年生產450萬輛汽車。同期美國通用汽車公司75萬名工人生產了800萬輛汽車。也就是說，通用汽車產量不到豐田的兩倍，但員工卻是后者的十倍以上。[[3]](#m3_14)這背后的原因是豐田的生產能力更高。在1987年，豐田的高田工廠可以在16個工時內生產一輛汽車，而通用公司的麻省弗拉明翰工廠則需要31個工時。[[4]](#m4_13)更重要的一個原因是，豐田把每輛車的裝配部件都承包了出去，而通用公司是縱向集成公司，同時有許多零件供應商。豐田是所謂的縱向經連會的領導者，它自己只完成設計和最后的裝配工作。但是它通過網絡又與上百家獨立的分包商和零件供應商連接在一個非正式但是持久的網絡中。通過它的經連會伙伴，豐田能夠以不到通用公司一半的規模和十分之一的工人數量，而獲得設計、制造和企業營銷方面的規模經濟。無論如何，豐田都是一個巨型組織。

表1. 工業總集中情況



資料來源：F. M. Scherer and David Ross, Industrial Market Structure and Economic Performance, 3d ed. (Boston: Houghton Mifflin, 1990), p.63

盡管日本有許多大型公司，但可能讓人感到意外的是，它也有相當規模的小型企業。其實，日本小公司經濟是其工業結構更具韌性的一個證據，并已得到深入研究。根據1930年的普查數據，日本幾乎三分之一的就業人口可以歸類為獨立的小企業家，制造業總產量的30%來自雇員不足5人的工廠。[[5]](#m5_13)這些企業一般是家族企業，也歸家族經營，與華人的家族企業一樣，它們主要是零售商店、餐館、面館、鄉鎮工業（包括金屬加工領域的許多小作坊），以及紡織和陶瓷等傳統手工業。許多人相信這些小型的傳統企業將隨著工業化的進展而消亡，就像在印度一樣。但總體而言，它們沒有消亡。例如，在30年代時，傳統的獨立小織布工廠比大型的紡織廠在擴展市場份額上更勝一籌。[[6]](#m6_13)1954至1971年間，日本制造企業的數量翻了一番，但是同一時期的美國制造企業的數目才增加了22%。[[7]](#m7_13)1967年，日本60%的制造業工人都在不足10人的小企業中工作，而在美國這一數字只有3%。[[8]](#m8_13)大衛·弗里德曼（David Friedman）甚至認為充滿活力的小企業才是日本“奇跡”的實質，而非著名的巨型企業。[[9]](#m9_13)從這方面來說，日本的產業結構看似與華人社會的結構有諸多相似之處，都有星羅棋布的小型家族企業。

然而這一觀點過分強調并曲解了日本小企業的重要性。雖然日本小型制造企業的數量是驚人的，但是它們中的許多并不是真正意義上的獨立公司，而是在經連會網絡中與大型企業聯系在一起的。與美國硅谷等工業區的小企業網絡相比，日本經連會網絡中的關系更持久且親密。大型企業的供應商和分包商依賴大企業并不僅僅是為了拉訂單，同時還有著人員、技術以及管理建議上的需要。因為經連會網絡賦予了回報性的道德責任，它們不能把產品到處隨意買賣，或謀求最具競爭力的價格。事實上，它們更像是縱向集成的美國企業中受控制的供應商，而非真正意義上的獨立小公司。

而且，如果認為日本的小公司是日本經濟的先鋒，那就大錯特錯了，這一點與中國臺灣和香港的情況不同。日本的許多小企業涉足的是相對單調乏味且效率低下的零售、餐館和其他服務領域。在制造業中，它們集中在機床工業，不論日本還是其他國家，這個工業領域一直都適合于小規模經營。而大多數重大的技術創新和產量增加都是由大型、具有高度競爭力的出口型公司實現的。

以計算機工業為例。在這一領域，很典型，大規模并不是一個優勢，而往往是一個累贅。在美國，IBM在20世紀70年代時占全美計算機市場總額的80%，但是它的統治地位卻被一系列剛起家的小公司蠶食，其中包括數字設備公司（DEC），20世紀70年代它就開始以新一代技術——微型計算機搶奪IBM的主機型業務。80年代后期，數字設備公司的微型計算機市場又被更新更小的工作站廠商挖走，如太陽微系統公司（Sun Microsystems）和硅谷圖形公司（Silicon Graphics）。在每一種情況下，都是大型公司的產品線和創新能力開始僵化，領先技術的開發則由小型靈活的競爭對手完成。

相反，日本的計算機工業則由四大廠家支配，即日本電氣公司（NEC）、日立、富士通和東芝。在過去的一代，似乎所有本土的技術創新都是由這四家公司做出的。在日本看不到新興的、雄心勃勃的小公司組成第二級生產商，前赴后繼挑戰四大公司的支配地位。由于日本工業沒有這一個層級，許多大公司不得不收購美國小公司來建立新的市場落腳點（如1990年，富士通收購了硅谷的霍爾計算機系統公司）[[10]](#m10_13)，或與更大的公司組成聯盟（如1994年成立的日立—IBM，以及富士通—太陽聯盟）。[[11]](#m11_12)雖然在日本一個毫無根基的小公司也偶爾可以崛起成為業界的領導（五六十年代的本田汽車公司就是一個例子），但是這樣的例子少之又少。小公司也經常參與創新項目，但通常是在大合作伙伴的指導下進行的，大公司才是領導和推動力的真正來源。日本小企業在經連會網絡中與大公司合作的能力本身就是重大的組織創新，但是它并不與這個觀點相矛盾，即無論在數量上還是在創新和推動力方面，大規模企業支配著日本經濟。

日本工業結構的第二個顯著特點與第一個特點是緊密相連的，即在日本經濟發展早期，家族管理就被專業管理所取代。日本很快便適應了以公司形式建立企業。今天，日本有許多專業化管理、多部門、等級式、公共持股的上市公司。采用公司形式反過來又使公司向大規模發展，進而成為締造出以規模龐大、資本密集和生產流程復雜為特點的產業的前提。

與世界上其他國家一樣，日本的公司也是從家族企業起家的。尤其是那些大財閥，在戰后解散之前，它們一直歸家族所有，如三井家族的11個分支掌握了90%的財富，而且有正式安排以確保整體行動一致。三菱財團則由巖崎家族的兩個支系控制著，控制權在兩支之間交替更換，住友的股份由家族的一個首腦控制。[[12]](#m12_11)

雖然財閥至解體前都歸家族所有，但是它們在此之前就已經走上了專業管理的道路。“番頭”（banto，即總管），即外聘的執行官，往往與控股家族沒有關系，他是被聘來掌管家族生意的。與中國形成鮮明對比的是，總管的作用在明治維新和工業化開始之前就已經非常成型了。[[13]](#m13_11)例如到18世紀時，大阪的傳統商人中間就簽了協議，不將企業傳給他們的子女，而是充分發揮總管的作用。像在傳統的手工業那樣，總管要經歷一段學徒期，盡管他們的地位如同封建主的家臣，但是在管理決策上他們享有很大的自主權。確實，日本的一句諺語反映了日本人很早就清楚家庭主義的危害：“祖父艱苦創家業，孫輩享樂敗家道。”[[14]](#m14_11)雖然任人唯親的現象日本也有，但是遠不及中國普遍。許多大型日本公司禁止雇用姻親親屬。公司招聘通常都依據客觀的標準，如大學文憑或入職考試等。[[15]](#m15_10)關于日本企業的這種非家族性傾向，有個典型的例子，本田宗一（本田汽車公司的創始人）執意不讓自己的幾個兒子染指企業，以免公司成為家族王朝。[[16]](#m16_10)

管理的專業化通過若干層面實現。在明治維新前的傳統家族企業中，領取薪資的總管長期被賦予最高決策權。到了20世紀，這些主管的教育和精明程度穩步提高。1868年以后成立的新企業中，公司創始人可能與專業主管一起合作經營公司。雖然這種模式跟在中國一樣常見，但是到了第二代人，創始人的子女則一般退居幕后，成為一個被動的股東，而實質的控制權交給拿薪資的主管。在股份公司里，專業經理經常在企業里享有股份，有時也會逐漸成為唯一股東。[[17]](#m17_9)雖然不同的財閥在不同的時期轉向專業管理（例如，在三菱集團，這一過程要比三井集團早很多），但到20世紀30年代的時候，所有家族企業已經不再把高層管理位置留給家族成員了。[[18]](#m18_8)

在日本，從家族所有向公共持股的上市公司的轉換時間稍長一點。盡管財閥以及其他企業的家族業主很早就退出了管理，但是他們仍然不情愿放棄所有權和對公司的正式控制權。雖然日本早在明治時期就引入了股份公司的法律條文，但是許多家族業主仍緊握著股份。偶爾可以看到某些支系家庭和無血緣關系的雇員可以獲準購買股票，但是通常數量都比較少，而且在投票權和股票處置權等方面受法律的限制，這些條款是從江戶時代遺留下來的。直到有了1893年的《商法》和1898年的《民事法》，這種股東投票權的不平等性才得以消除。[[19]](#m19_7)此后，為了避免家族控制權遭到削弱，許多家族做了一些安排，規定股票需集體持有，以此杜絕后人將股權出售給外人。在財閥家族內部通常立有協議，協議規定，投資的收益只能再投資給隸屬財閥的公司。[[20]](#m20_6)

家族對大型企業的擁有權隨著1945年美國占領日本戛然而止。美國正在實施“新政”的政府官員說服麥克阿瑟將軍，財閥控制權所代表的財富高度集中是不民主的，而且也是滋生日本軍國主義的溫床（這是他們給出的少見意識形態色彩的假設之一）。大型家族信托機構的老板被勒令將股票交給財閥解散委員會，然后公開出售。[[21]](#m21_6)與此同時，在戰前和戰爭期間掌管財閥運營的股東和高級管理者遭到肅清。大型企業的高層管理由此出現巨大空缺，大多由沒有大額股份的年輕中層經理填補。在這些新經理的領導下，財閥網絡迅速以經連會的形式重建起來，但是所有權已經高度分散了。由于土地改革（農業大地產被分割）、對個人資產高額征稅，以及戰敗所帶來的股票貶值，幾乎沒有哪個大財產所有者能夠幸免。[[22]](#m22_6)

所有這些發展的結果，就是戰后日本企業的出現，這些企業更接近于伯利（Berle）和米恩斯（Means）所描述的現代公司而非戰前企業。日本企業大多數實行專業管理、由大眾分散持股，因此其所有權與經營權是分開的。日本成為所有工業化國家里家族所有權比例最低的國家之一（按市場資本總額計算），1970年家族或個人持有的所有股權只有14%。[[23]](#m23_5)日本工業雖然高度集中，但所有權卻非常分散。大多數日本公司的股票被其他機構，如養老金基金會、銀行、保險公司以及其他公司（特別是公司所屬的經連會，在經連會中交叉持股現象比較普遍）持有。隨著規模的不斷擴大，日本公司還廢除了許多家族管理企業盛行的“一言堂”式的組織體系，采用了等級制的、多部門的組織結構。

普遍使用職業經理人，甚至使日本在工業化之前就建立了相當持久的經濟組織。大丸百貨連鎖店的源頭可追溯到兩個世紀以前的下村家族，三井和住友經連會的淵源則更為古老。住友的前身是蘇我里右衛門于1590年在京都成立的一個銅制品加工作坊，后來迅速向采礦、銀行業和貿易領域發展。雖然日本許多小企業不斷地成立、消亡，但是大型企業卻有強大而持久的生命力，它們從經連會合作伙伴處獲得的相互支持又增強了這種持久的力量。企業規模龐大，加上機構的持久，意味著日本人可以輕而易舉地建立品牌。他們在美國、歐洲和其他目標市場廣泛地建立了營銷組織，這與華人形成了鮮明的對比。

那么日本工業的大規模到底是政府政策刻意扶持的結果，還是文化因素所造成的呢？答案是，跟韓國一樣，政府的確在促進大規模工業方面扮演了某種角色，但即使沒有政府的干預，日本企業的規模也照樣會發展壯大。在明治早期，政府在擴大一些大型財閥的家族財產方面起了非常重要的作用。1868年之前屬于地方政府的藩工業在1869年被廢除，它們的資產實際上被私有化了。東京中央政府擁有的其他企業，在日本國家資本主義初次嘗試失敗幾年之后，也被私有化了。這些前國有工業成為一批大規模私有企業的核心。此外，日本政府與財閥緊密合作，向它們提供信貸并招攬生意。二戰后，這種合作形式再度上演，當時日本銀行（the Bank of Japan）為許多大型城市銀行提供信貸擔保，城市銀行則將低息貸款提供給大企業客戶。日本政府善于跟日本大企業攜手合作的聲名遠播在外，它們從未像美國政府那樣對大企業采取敵對態度。

日本政府對大規模工業的支持，鼓勵了私有經濟業已存在的規模趨勢，即便沒有國家扶持，它們也很可能會朝著規模化的方向繼續發展下去。與韓國或法國不同，日本政府從未直接或者大幅補貼大規模工業。日本政府的扶持更多是片段性的，跟大規模工業的發展時期也不直接相關。因為有職業經理人和行政的等級制，日本企業實現了自身的制度化，它們從未遇到過像華人公司創始人去世后企業崩解或創業精神喪失等問題。日本大型企業的許多獨特組織特點，譬如組成網絡組織、關系協議、終身雇用制、交叉持股，等等，都是日本私有經濟的創新。

大型企業和行政等級制并不總是優勢。前面已經談到，日本在計算機和其他高科技領域缺乏一個層級，即富于進取心的小公司。日本四大計算機公司是刻意按照IBM的模式建立的，當然也都患上了IBM式的遲鈍癥，譬如對于新技術和市場缺乏敏銳的辨別力。在日本大型公司的官僚體系中決策制定慢得驚人，日本人的文化要求所有人意見必須統一，這就導致連最平常、最無關緊要的決定也必須得到半數或更多的上級主管的同意。[[24]](#m24_5)沒有復雜行政結構的小家族企業則往往能夠更快捷地作出反應。

從另一方面說，大規模實現日本在關鍵經濟領域的主導地位，否則它將被排除在這些領域之外。20世紀70年代和80年代，日本公司向美國汽車和半導體工業發起攻擊，很難想象，如果沒有具備足夠豐富的技術資源和資金的大型企業，這樣的挑戰如何才能取得成功。為了搶占市場份額，譬如NEC和日立等半導體公司不得不打價格戰，由此導致利益空間銳減，美國競爭對手常常譴責它們傾銷。[[25]](#m25_5)這些公司之所以能夠渡過這段低盈利期，是因為它們可以從譬如電子消費產品等其他盈利的部門獲得補償。此外，日本的大公司不僅自己有金庫，而且得到經連會內部其他伙伴的財務支援。韓國半導體公司一直渴望能夠復制這一成績，因為它們都是集中型的大企業，集中程度甚至超過了日本。但是在沒有政府大力支持的情況下，很難想象中國香港和臺灣地區的企業能夠做到這一點。

日本企業能夠很早就超越家族企業的模式而迅速成長，是因為日本家庭與華人家庭有著迥然不同的特點。我們接下來就討論這個問題。

[[1]](#w1_14) Masaru Yoshimori, “Source of Japanese Competitiveness, Part I,” Management Japan 25 (1992): 18-23.

[[2]](#w2_14) Richard E. Caves and Masu Uekusa, Industrial Organization in Japan (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1976), p. 60.

[[3]](#w3_14) “The Japanese Economy: From Miracle to Mid-Life Crisis,” Economist, March 6, 1993, pp.3-13.關于這個議題，還可以參見 Kuniyasu Sakai, “The Feudal World of Japanese Manufacturing,” Harvard Business Review 68 (1990): 38-47. 關于日本汽車產業的集團關系背景，參見Koiclvi Shimokawa, “Japan’s Keiretsu System: The Case of the Automobile Industry,” Japanese Economic Studies 13 (1985): 3-31.

[[4]](#w4_13) James P. Womack, Daniel T. Jones, and Daniel Roos, The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production (New York: Harper Perennial, 1991), p.83. 這個數字夸大了豐田的整體生產力優勢，因為弗雷明漢（Framingham）廠區是通用汽車公司的表現最差的一個。

[[5]](#w5_13) William W. Lockwood, The Economic Development of Japan (Princeton: Princeton University Press, 1954), pp.207, 110-111.

[[6]](#w6_13) Lockwood (1954), p. 206.

[[7]](#w7_13) David Friedman, The Misunderstood Miracle (Ithaca: Cornell University Press, 1988), p. 10.

[[8]](#w8_13) Caves and Uekusa (1976), p. 3.

[[9]](#w9_13) 弗里德曼（Friedman, 1988）基于對日本機床行業的詳細分析提出了這個寬泛的論點。但是，因其工藝生產技術，較短的生產運行期和小規模，機床產業不能代表整個制造業。

[[10]](#w10_13) “Founder of Hal Computers Resigns to Be Fujitsu Consultant,” New York Times, July 16, 1993, p. D4.

[[11]](#w11_12) 參見“Japan, US Firms Enter Microprocessor Pacts,” Nikkei Weekly, May 2, 1994, pp.1, 19.

[[12]](#w12_11) Lockwood (1954), p. 215.

[[13]](#w13_11) Lockwood (1954), p. 215. 還可以參見Shigeaki Yasuoka, “Capital Ownership in Family Companies: Japanese Firms Compared with Those in Other Countries,” in Akio Okochi and Shigeaki Yasuoka, eds., Family Business in the Era of Industrial Growth (Tokyo: University of Tokyo Press, 1984), p. 2.

[[14]](#w14_11) Yasuoka in Okochi and Yasuoka (1984), p. 9.

[[15]](#w15_10) Ronald P. Dore, British Factory, Japanese Factory (London: Allen and Unwin, 1973), p. 270; 還可以參見James C. Abegglen, The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization (Glencoe, Ill.: Free Press, 1958), p. 17.

[[16]](#w16_10) 不讓子輩參與公司運營的決定是和本田的二把手藤澤武夫一起制定的。藤澤自己也是番頭出身，早早就被本田聘來專職管理公司業務。Saburo Shiroyama, “A Tribute to Honda Soichiro,” Japan Echo (Winter 1991): 82-85.

[[17]](#w17_9) 參見Hidesasa Morkiawa的評論，Okochi and Yasuoka (1984), p. 36.

[[18]](#w18_8) 因此，住友商事株式會社當時名義上的總裁是住友家族的首領住友吉左衛門，但他將經營權授給職業經理鈴木馬左也。住友財閥的職業經理人還在該公司董事會任職。Michael L. Gerlach, Alliance Capitalism: The Social Organization of Japanese Business (Berkeley: University of California Press, 1992), pp.98-99.

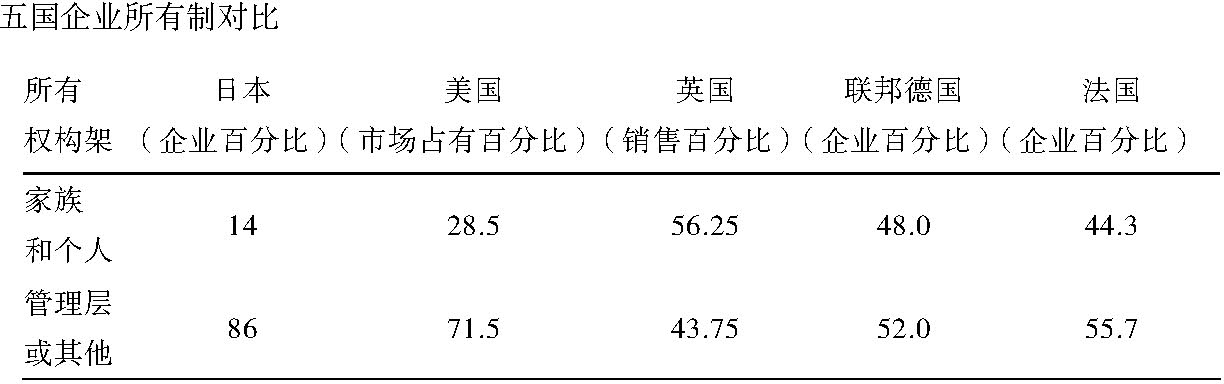
[[19]](#w19_7) Yasuoka in Okochi and Yasuoka (1984), pp.9-10.

[[20]](#w20_6) Yasuoka in Okochi and Yasuoka (1984), pp.17-18.

[[21]](#w21_6) 關于這一過程參與者的歷史敘述，參見Eleanor Hadley, Antitrust in Japan (Princeton: Princeton University Press, 1970).

[[22]](#w22_6) Yoshimori (1992), p. 19.

[[23]](#w23_5) Yoshimori (1992), p. 20. 這里部分轉載了Yoshimori提供的表格，該表旨在對比日本、美國、英國、西德和法國的家庭持有企業比例，日本排名最低。



然而筆者認為，他的數據有不同的來源，之間也沒有什么可比性。例如，他所有權類別中“家庭與個人”似乎是指所有非機構投資者，并不見得是家族企業的所有者。所有權的比例在不同的國家也有不同的衡量指標。

[[24]](#w24_5) Abegglen (1958), p. 84.

[[25]](#w25_5) 從美國的角度討論這一競爭, 參見Clyde V. Prestowitz, Jr., Trading Places: How We Allowed Japan to Take the Lead (New York: Basic Books, 1988), pp.26-70.

## 第15章 兒子與陌生人

日本人很早就發展出不基于親戚關系的聯合習俗。盡管封建時代日本也存在氏族，且常常被拿來與中國的宗族比較，但是這些群體并不求助于血緣上的共同祖先，而是因共同效忠于一個 “大名”（封建主）而聯合在一起。在工業革命之前，日本人就發展出一系列非親關系的社團，在同一時期的歐洲，類似的群體也開始出現。

日本人之所以具有強烈的自發社會性傾向，根本基礎在于日本的家庭結構。日本家庭的聯系紐帶遠不及華人家庭強韌。在傳統義務方面，它比意大利中部的擴展家庭更小、更弱。在情感方面，日本家庭可能不及美國家庭團結，雖然它明顯地更穩定。家庭主義在日本的明顯欠缺反而促進了其他社團的發展，這在江戶初期（1600—1867）最為明顯，并為20世紀日本高度發達的自發社會性打下了堅實的基礎。

當然，日本是一個儒家社會，與中國有著許多相同的價值觀，其文化有很大一部分都源自中國。[[1]](#m1_15)日本人和中國人都把孝道視為核心價值觀，子女對父母肩負著各種責任和義務，這些在西方社會則不存在。從傳統上說，兒子對父母的感情應當勝過對妻子的感情。兩國文化都極力強調敬服長者，這一點在日本資歷薪水制度上可見一斑。日本文化和中國文化都奉行祖先崇拜，在傳統的法律制度下，家庭成員共同擔負法律責任。在兩國文化中，女性都要嚴格服從男性。

但是這兩種文化的家庭觀念卻存在著重要的差異，這些差異對現代經濟組織產生了直接影響。最重要的一個區別是，日本的家（意思是“戶”）通常是指居住的房子，它與華人的“家”有本質的不同。

日本人的“戶”通常對應著生物學意義上的家庭，但也不盡然。所謂“戶”比較像是家庭財產的信托機構，財產由家庭成員共同使用，戶主就是主要受托人。[[2]](#m2_15)對戶來說重要的是保證它的代代延續，它的組成結構允許其各個位置可暫時由實際的家庭成員作為托管人而占據，但不一定必須由有血緣關系的親戚來擔任。

例如，戶主的位置一般從父親傳給長子，但是只要履行了正當的收養法律程序，長子的角色可以由任何外人擔任。[[3]](#m3_15)與中國形成鮮明對比的是，在日本，過繼無血緣關系的外人是很普遍且非常容易的事。一個家庭如果沒有男性繼承人或兒子無能，常用的解決方案是招上門女婿，然后女婿改姓妻子家姓。這樣他將繼承家產，所受待遇與親生兒子一樣，即使后來這個家庭又生了兒子也不會受影響。[[4]](#m4_14)在古代日本，家庭不像在中國那樣有嚴重的父系觀念，一些王室家庭也存在入贅婚姻（繼承權和居住資格通過女性傳承）。[[5]](#m5_14)偶爾還會有領養家仆的例子。對于許多家庭來說，同住一個屋檐下的家仆比遠房親戚更親近，可以作為家屬共同祭祖，死后也可以埋在家族墓地。[[6]](#m6_14)

日本文化不僅允許收養兒子，而且對任人唯親有所提防，眾多諺語警告世人小心養出懶惰或無能的兒子。有事實為證，常常會有這種情況，當親生兒子無力承擔其家庭繼承權時，日本人寧可把繼承權傳給全然陌生的外人。這種做法在明治維新之前更加普遍，尤其是在商人和武士家庭（它們有更多的財產要傳給后代）。這類家庭中，繼承權傳給養子而不傳給親生兒子的比例在25%至34%之間。[[7]](#m7_14)在中國，這種情況遠沒有日本普遍。

在日本，在親戚范圍之外收養兒子并不是丟人現眼的事。[[8]](#m8_14)收養家庭也不會像在中國那樣覺得在眾人面前抬不起頭來，實際上，中國人往往抨擊日本這一“淫亂”的領養風俗，認為這種對外人開放的做法是“野蠻”且“不遵禮法”的。[[9]](#m9_14)在日本，一個人即便出身社會地位顯赫的家庭，如果不是長子，成為別人家的養子也是十分常見的事。例如，1964至1972年擔任日本首相的左藤榮作就是過繼之子，而他本人出生于一個顯赫家庭（他的兄長岸信介幾年前曾任首相）。[[10]](#m10_14)回望日本歷史，我們會發現許多養子躍為顯貴的例子。在幕府初年再度統一日本的將軍豐臣秀吉是農民的兒子，他過繼到了一個貴族家庭；米澤藩的大名上杉鷹山是從另外一個大名家庭過繼而來的。[[11]](#m11_13)在日本，這樣的例子不勝枚舉，而在中國歷史上卻罕見之極。根據一份研究，在調查的四個封建領主中，武士家庭的收養比例從17世紀的26.1%上升到18世紀的36.6%，19世紀時高達39.3%。[[12]](#m12_12)

日本家庭結構區別于中國家庭結構的第二個顯著特點是長子繼承制。我們已經談到，中國幾千年來一直奉行男性繼承人遺產平分制度。而日本在室町時代（1338—1573）就實行了長子繼承制，這一制度與英國和其他歐洲國家相似。[[13]](#m13_12)根據這個制度，家庭的大部分財產，包括房產、家族生意（如果有）都傳給長子。[[14]](#m14_12)長子對他的弟弟們負有各種責任，例如，他可能雇用弟弟到家族生意中工作或幫助弟弟建立新的生意，但是他沒有義務將家庭財產分給弟弟。次子以下的兒子不能留在家里，他們必須建立自己的家庭。于是家庭很快在第二代分成主脈和支脈。此外，古代中國的一夫多妻制在日本并不常見。這并不是說日本男人更忠于自己的妻子——養情人的做法很常見——但它確實意味著富人有權繼承家產的兒子數量要少一些。

長子繼承制對家庭和經濟生活帶來了以下幾點影響。首先，日本家庭通過做生意或其他形式的商業行為積累的財產，不會像在中國那樣于兩三代之內就消失殆盡。其次，日本家庭規模更小。在中國，聯合家庭模式是理想的社會模式，幾個已婚兒子與父母住在一起。盡可能避免分家，除非兄弟不和非分不可。在日本則相反，一旦長子掌管了家庭，弟弟搬出去自立成家是天經地義的事。更小的家庭意味著，日本的家不會渴望達到傳統中國“大家庭”那樣自給自足的程度，同時意味著更大的整體流動性，因為家庭不斷地衍生出新的小家庭。[[15]](#m15_11)正如中根千枝（Chie Nakane）指出，家庭的規模與收養之間存在著聯系：華人并不需要在沒有親生兒子時過繼陌生人，倘若親生兒子不合適的話，大家庭和親戚網為他們提供了更多的繼承人選。[[16]](#m16_11)最后，次子以下的兒子不能繼承家財，這就意味著其他領域的人力資源得到不斷供應，如官僚機構、軍隊或商業等。毫無疑問，當城市發展帶來就業機會的時候，這些職位無疑加快了日本城市化的進程。

日本與中國家庭的差異在取名習慣上也可看到。日本的姓氏比中國多，正如中國姓氏比韓國多一樣。中國姓氏的相對較少證明了家庭和宗族組織的龐大。中國家庭的姓都很古老，許多已經沿用了兩千多年。即使經過久遠的年代，同村的居民仍然同姓的現象也并非不常見。家族會尋找自己失落很久的母系分支并將他們再次納入家族主脈；支脈只要能與顯赫宗族攀上丁點關系就會試圖證明他們其實有著很近的姻親關系。此外，同一輩的男子一般在他們的名字中都有一個共同的字輩。而在日本，許多家族在德川時代以前都不使用姓氏，因此即使二人是父子也沒有共同的姓。家庭更容易裂變成更小的家庭，而且支脈并不覺得有很大的壓力要與主脈保持關系。家庭更易分裂以及事實上更易于收養外人，使日本沒有出現一兩個顯赫姓氏的宗族獨霸一方的情況。[[17]](#m17_10)

日本的戶與中國的家之間的差異也體現在更大的社會群體中。我們已經看到，在中國，家以外就是宗族，偶爾會有更高層次的氏族“大宗祠”。雖然中國的宗族是在直系家庭外構建社會性的途徑，但它仍然是基于親戚關系的。在日本則有更為龐大的組織，稱為 “同族”（dōzoku），也譯為“氏族”，但與中國的氏族不同的是，它們并不是建立在親戚關系上的。[[18]](#m18_9)它們沒有地域基礎，與土地所有權也沒有直接的聯系。[[19]](#m19_8)它們是在日本封建戰爭和國內動蕩時期，構建于人們自發擔負的相互責任的基礎之上。舉例來說，這樣的結果是，一名武士可能會與某村莊內的一群農民發生聯系，保護他們不受強盜的掠奪，并以此換取獲得農民的一份收成。藩主或大名與為他而戰的武士之間也存在類似的責任關系。[[20]](#m20_7)這些責任逐漸演化出儀式化特色，但它們不是可繼承的，因此，若世代間不自發更新，這類組織就無法像中國的宗族組織那樣維系下去。但是這些組織也不是美國式的自發社團。盡管進入這個關系全憑自愿，但是脫離則否；相互責任所要承擔的道德義務是延續終身的，從而帶有宗教誓約的特點。

自日本封建時期開始，日本社會與中國社會就有著迥然不同的特點。前者的家庭相對較小而且關系脆弱，但發展出許多基于非親戚關系的社會組織。[[21]](#m21_7)從另一方面來說，家庭以外社團的強盛意味著家庭紐帶比較脆弱，尤其是從中國人的視角來看。中根千枝曾報道：“甚至在戰前，日本孩童在父母面前的表現就讓到訪的中國人感到驚詫，因為以中國人的標準來評價，日本孩子缺乏對父母的尊敬。”[[22]](#m22_7)與中國家庭一樣，為了應對城市化和經濟增長，日本家庭發生了很大變化。[[23]](#m23_6)然而與中國的情況不同的是，家庭的這些變化對日本社會和商業組織的影響不大，因為它們一開始就不屬于家庭。

日語中的iemoto，即“家長”，指日本社會普遍流行的家庭式社團的領導。這些團體在如劍術、射箭、茶道、歌舞伎、插花等傳統藝術和工藝中起著非常重要的作用。“家元社團”（家長式的社團）由相互沒有親戚關系的人組成，但是他們的行為卻仿佛親人一樣。師父扮演父親的角色，徒弟扮演孩子的角色。家元社團的權威是等級式和家長式的，與傳統家庭一樣。最重要的社會關系不是平輩間的橫向關系（如投拜同一個師父的徒弟之間的關系），而是長輩與晚輩之間的縱向關系。[[24]](#m24_6)這種關系與日本家庭的情況大致相同，在日本家庭中，父母與子女的關系要比兄弟姊妹之間的關系更為緊密。家元社團不是以親戚關系為基礎，在這一點上它們與現代西方自發組織相似，任何人可以申請加入。但是它們又像家庭，因為社團內部的關系不是民主的而是等級式的，加入者所擔負的道德責任也是不能輕易拋棄的。社團成員的資格不能世襲，父親不能傳給兒子。[[25]](#m25_6)

人類學家許烺光（Francis Hsu）認為，家元式集團并不是傳統藝術和工藝獨有的特點，實際上它是日本所有組織的結構形式，包括商業組織。[[26]](#m26_5)例如，日本的政治黨派分成許多近于永久的派系，每個派系由黨的一名高層成員領導。這些派系不像美國民主黨內的黑人小組（the Black Caucus）或民主黨領袖委員會（the Democratic Leadership Council）一樣代表不同的意識形態或政治立場。相反，它們是家元式集團，基于領導者和追隨者之間的相互責任，屬于任意的個人聯盟。日本的宗教組織也有著這種家元式的教眾結構。在中國，人們可以隨心所欲地朝拜任何寺廟或圣地；與此不同的是，大多數日本人參拜一所寺廟，就如美國人歸屬某一教會。他們捐款支持自己參拜的寺廟，并與住持禪師建立私人關系。[[27]](#m27_5)由此可知，宗教生活在日本比在中國更富于組織性和宗派性。

這種社會組織所構建的習俗也帶入了商業領域：日本企業經常被描述為“家庭式”的，而中國企業則根本就與家庭合一。[[28]](#m28_5)日本公司是結構上的權威，其成員對它有道德責任感，與對家庭的感覺相似，但是同時它也含有自愿成分，不受親戚關系的限制，這使它更像西方自發組織，而非中國家庭或宗族。

另外，日本的儒家學說強化了家庭在日本社會與在中國社會的地位差別。日本從 7世紀起就是一個儒家化的國家，當時圣德太子根據儒學信條制定了十七條憲法。[[29]](#m29_5)一些學者談到日本儒學時，似乎都認為儒家學說為日本社會賦予了跟中國相同的規則，但實際上儒學傳入日本后，在一些關鍵方面發展出非常不同的特點。[[30]](#m30_5)儒家學說崇尚許多不同的德行，比較注重這些德目在實際社會關系中的體現。例如，中國正統儒家的五常中，“仁”（即人們在家庭內能夠感受到的善意）和“孝”是最重要的。[[31]](#m31_5)“忠”也是中國儒家推崇的一個品德，但是它往往被認作個人品德而非社會品德，因為它是一個人對自己和對自己信念的忠誠，而非對某個政治權威的忠誠。而且，對華人來說，“忠”還受到正義原則（即“義”）的制約。[[32]](#m32_5)如果外界權威要求履行忠誠但卻有違“義”的原則，“仁”的要求則讓人不至于盲從。

然而，當儒學傳入日本并融入其本土環境時，這些德目之間的分量對比發生了顯著變化。1882年日本帝國向軍隊發布的詔書可以看作日本對儒家學說詮釋的一份標準文件，在詔書中，“忠”被升到首位，“仁”則根本未列入其中。[[33]](#m33_5)此外，“忠”的含義與中國的版本對比，也有了些微妙的變化。在中國，人在道德層面上對自己負有責任，即必須遵守個人行事準則，這等同于西方所謂的個人良知。對主人的忠誠必須與這種責任感相協調。而相比之下，在日本對于領主的責任則是無條件。[[34]](#m34_5)

“忠”上升到主要地位以及“孝”的降級所產生的影響，可以通過當社會責任發生沖突的情形中看出來。在傳統中國，當父親觸犯了刑法，兒子通常不會向警察或其他司法機構告發：也就是說，家庭內部關系高于與政治權威的關系。而在日本，倘若面臨同一問題，兒子會感到有責任向警察告發他的父親，也就是說，對大名的忠誠戰勝了對家庭的忠誠。[[35]](#m35_5)家庭責任的重要性賦予中國儒家與眾不同的特色，雖然正統的儒家學說強調忠君，但是家庭宛若一道堅實的堤岸，保護著私有自治權不受國家控制。在日本，情況正好相反：政治權威控制了家庭，在理論上，沒有任何自治領域可以免于控制。[[36]](#m36_5)

對應過去武士對大名的忠誠，在當代日本表現出來的則是，行政官或“工薪族”對公司的忠誠。在這一過程中，受聘的人不得不犧牲家庭生活：他很少待在家里或看護孩子的成長，周末甚至假期都獻給了公司而非家人。

日本人從中國引入了儒家學說，并修正其信條以適應自己的政治環境。在中國，即使是皇帝的權威也不是絕對的；如果皇帝昏庸無道，其“天命”就會被廢除，中國朝代更迭就是中國政治權威壽命短暫的證明，最長的朝代也不過幾百年。相比之下，自神話傳說中建國以來，日本只有一個朝代，且沒有“天命”流轉這樣的政治概念挑戰天皇的寶座。在借鑒新儒家（neo-Confucianism，即理學）時，日本人小心翼翼讓其政治要求不傷害君主和統治階級的特權。

此外，日本政治體系的最上層是軍人階級，而中國在傳統上一直由文官體制來治理。統治日本的軍人階層發展出一套自己的道德準則：武士道，即所謂的武士倫理，強調忠誠、榮譽和勇敢等武德。家庭關系嚴格地服從封建關系。[[37]](#m37_5)當中國宋朝的儒學，特別是朱子學說，于德川初期傳入日本時，日本人更加強調了忠誠，使它與武士道統一起來。雖然也有過忠孝孰先孰后的辯論，但是最終忠被擺到了首位。[[38]](#m38_5)

繼幾個世紀前日本儒學將忠提到首位，明治維新以后，日本更加努力將儒家學說作為自己的意識形態，以支持政府達到現代化和國家統一的目標。[[39]](#m39_4)19世紀日本用儒學來塑造自身引導文化的做法，與20世紀90年代新加坡前總理李光耀的舉措如出一轍。譬如1882年帝國發布的軍人和海員訓諭，以及1890年頒布的教育法令都使用了儒家語言來強調忠于國家的品德。[[40]](#m40_4)20世紀初，面對勞動力短缺和技術工人流動性大的問題，日本官員和商人開始將以前主要針對上層階級宣揚的教義，擴大到向全社會宣傳。于是，忠被擴大解釋為不只是效忠國家，而且要效忠自己的公司，學校和工廠都在不斷地灌輸這個原則。[[41]](#m41_4)查爾莫斯·約翰遜（Chalmers Johnson）非常正確地指出，這是為了滿足日本特定歷史時期國家和社會的需求而進行的政治行為。[[42]](#m42_3)這一舉措之所以大獲成功，是因為忠的概念已經深深地根植于日本文化之中。而類似的教條能否在中國成功推廣則是個未知數。

中國儒家學說在日本的這些變化帶來一個后果，那就是公民意識和民族主義在日本社會更為重要。我已經提到，中國家庭在某種意義上像是一道防護堡壘，以抵抗專橫掠奪的政府，因此中國的家庭企業會本能地尋找辦法向收稅人隱瞞真實收入。而在日本情況則大不一樣，家庭的力量非常弱小，各個方面的縱向權威凌駕其上。整個日本國就是一個以天皇為首的大家庭，使日本人民對它產生了道德責任和感情，這是中國皇帝永遠可望而不可及的。與日本人不同，中國人對外人沒有那么強烈的敵我之分，而往往通過家庭、血緣和地域來界定自我，而非國家。

日本的民族主義意識和相互信任的習性也有其黑暗面，即對非日本人不信任。在日本的外國人，如規模相當大的韓國人群體面臨著這個問題，已經引起普遍的注意。對外國人的不信任也體現在日本跨國公司在其他國家的業務開展上。雖然美國成功地借鑒了日本的精益生產體制，但是從日本移植過去的工廠卻未能如此成功地進入本地供應商網絡。例如，日本汽車公司若想在美國建立一個裝配工廠，它們往往將其網絡公司的供應商一同帶過去。根據一項研究，在美國裝配的日本汽車的零配件大約有90%來自日本或日本公司駐美國的子公司。[[43]](#m43_3)這本是預料之中的事，日本裝配廠和美國分包商之間畢竟存在巨大的文化差異，但這卻導致了雙方不合。我再舉一個例子，雖然日本的跨國公司雇用了大量本地主管來運營其海外機構，但是這些主管卻很少享受到日本主管級別的待遇。為日本公司在美國的分支機構工作的美國人可能渴望在組織內部得到提升，但是基本上沒有可能調到東京總公司工作或晉升到美國分公司以外的更高職位。[[44]](#m44_3)當然也有特例，索尼美國公司的員工多為美國本地人，并享有高度的自治權，甚至常常影響日本母公司。總體而言，日本人的信任只存在于日本人范圍以內。

長期以來，日本文化的另一個重要傳統是，掌握實權者和名義上的掌權者不見得是同一人，這使得日本的商業關系更為靈活。這也是中日文化另一重大差異之處。在日本，真正的掌權者一般都隱身幕后，甘愿間接地統治。雖然明治維新在名義上推翻了幕府，恢復了明治天皇的王位，但它本身就是由薩摩和長洲兩藩的貴族以天皇的名義推行的。無論維新前后，天皇的實權都少得可憐。實際上，日本“萬世一系”的唯一原因，就是日本天皇不掌實權。而中國的情況正好相反，皇帝通常親理朝政。在日本，權力的爭奪一般發生在天皇的大臣之間，他們一方面維護表面上延續的統治及其合法性，一方面又全力奪權，于是日本才有不斷發生的內戰。

與日本廣為盛行的收養制一樣，實際掌權者與名義掌權者的分離對日本政治和商業的繼承帶來諸多益處。在20世紀80年代末90年代初，中國大陸掌握實權的領袖人物多是八十多歲的老人，他們抑或與毛澤東在長征途中并肩作戰，抑或在1949年開始自己的職業生涯。他們絕不會把權力輕易讓給年輕的領導者，于是中國政治改革的進程被推遲，直到他們去世才可以展開。[[45]](#m45_3)（類似的情況存在于朝鮮，因為其文化習俗更接近與中國而非日本；朝鮮政治長期受制于其長壽的領導人金日成。）在日本，情況則大為不同，領導人若是年邁或者不勝任，則會被溫和地放置到名譽位置，實權由年輕的領導者擔當。這種做法的根源當是起自傳統日本農民家庭。一旦長子長大并足以擔負起一家之責，家長就會讓位給長子，并從正房移住到小房間，這在日本并不罕見。盡管日本人敬老，但他們更加尊重本田宗一那樣更識時務、主動讓權給年輕有為者的老人。[[46]](#m46_3)

本書并非要追溯日本的戶、家元團體、長子繼承制、領養等規則的歷史源頭，可是許多學者在解釋為什么這些制度會出現在日本而不是東亞其他國家時，往往都指向一個重要因素，即日本政治權力分散的本質。[[47]](#m47_3)日本在現代化以前的時期，從未被一個擁有龐大官僚組織的強大中央集權政府統治過，這一點與德國和意大利北部的情況相似，但不同于意大利南部和法國。雖然日本人自詡擁有一個未曾中斷的王朝，但是日本天皇的權力一直非常弱小，而且也從未像法國國王那樣征服過封建貴族。權力分散在一系列互相攻伐的氏族手中，不斷上演此消彼長的戲碼。中央權威無力實現權力統一，但這卻給小社團的興起留下了自由空間。在7世紀大化改新時期，藩主以提供軍事保護，向農民承諾可以免受帝國權威之迫害。[[48]](#m48_2)與歐洲的情況相仿，長時期的內戰造成自治封地的興起，在這些自治封地中，武士提供保護來換取農民的大米，親戚關系起不到絲毫作用。因此，這種根據交換服務建立起相互責任的概念深深扎根于日本的封建傳統之中。[[49]](#m49_1)政治權力的分散為私有經濟的發展創造了條件。例如，在明治維新之前，德川時代劃分出許多地方政府，它們紛紛興辦自己的工業，其中一些工業成為1868年后主要工業企業的基礎。權力的分離使大阪和江戶（東京）這樣的城市脫穎而出，這些城市居住著龐大且在不斷擴大、實力雄厚的商人階層，這一情況又與歐洲相同。[[50]](#m50_1)這樣的階層如果出現在中國，就會很快與皇權發生沖突，不得不面臨收購或受制于新的法規。

毫無疑問，日本文化的其他方面對日本經濟的成功也起到了非常重要的作用，其中之一就是日本佛教的獨特性。正如羅伯特·貝拉（Robert Bellah）指出的，德川早期的佛教禪師石田梅巖和鈴木正三的教義使世俗的經濟行為神圣化，并傳播了商業倫理，這與英國、荷蘭和美洲的早期清教教義有共通之處。[[51]](#m51_1)換句話說，在大致相同的時期，日本的倫理道德與歐洲的新教職業倫理遙相呼應。這個現象與日本的禪宗傳統密切相關，禪宗講究在每日的世俗活動里追求完美，如劍術、射箭、木工、絲織等等，而且這一傳統不是通過外在的技藝，而是通過內心的冥想來達成的。[[52]](#m52_1)大凡看過黑澤明早期電影《七武士》的人一定記得，禪宗武士在入定冥想后，優雅地一擊刺穿敵人腹部，而后者完全沒有反應過來。追求完美極致是日本出口產業成功的關鍵，但是它的根源卻是宗教，而非經濟。雖然亞洲其他地區也存在日式的職業倫理，但是很少有日式追求完美的傳統。不過，這些文化因素與自發社會性并無太大關聯，因此我不準備在此多費筆墨。[[53]](#m53_1)

現在我們有必要了解這些文化習俗是如何在當代日本商業世界中發揮作用的。

[[1]](#w1_15) 關于華人和日本家庭生活和意識形態的共同點，參見Francis L. K. Hsu, Iemoto: The Heart of Japan (New York: Schenkman Publishing Co., 1975), pp.25-27.

[[2]](#w2_15) James I. Nakamura and Matao Miyomoto, “Social Structure and Population Change: A Comparative Study of Tokugawa Japan and Ch’ing China,” Economic Development and Cultural Change 30 (1982): 229-269.

[[3]](#w3_15) Chie Nakane, Kinship and Economic Organization in Rural Japan (London: Althone Press, 1967), p. 4.

[[4]](#w4_14) Nakane (1967), p. 9. 還可以參見Hironobu Kitaoji, “the Structure of the Japanese Family,” American Anthropologist 73 (1971): 1036-1057.

[[5]](#w5_14) Marthl Collcutt, “The Legacy of Confucianism in Japan,” in Gilbert Rozman, ed., The East Asian Region: Confucian Heritage and Its Modern Adaptation (Princeton: Princeton University Press, 1991), pp.122-123.

[[6]](#w6_14) Hsu (1975), p. 39.

[[7]](#w7_14) Jane M. Bachnik, “Recruitment Strategies for Household Succession: Rethinking Japanese Household Organization,” Man 18 (1983): 166-182; and John C. Pelzel, “Japanese Kinship: A ComParison,” in Maurice Freedman, ed., Family and Kinship in Chinese Society (Stanford: Stanford University Press, 1970).

[[8]](#w8_14) 一個例外是皇室，男性不能通過領養進入皇室家庭。Shichiliei Yamamoto, The Spirit of Japanese Capitalism and Selected Essays (Lanham, Md.: Madison Books, 1992), p. 24. 還可參見Nakocnura and Miyamoto (1982), p. 254.

[[9]](#w9_14) Takie Sugiyama Lebra, “Adoption Among the Hereditary Elite of Japan: Status Preservation Through Mobility,” Ethnology 28 (1989):218.

[[10]](#w10_14) Hsu (1975), p. 38.

[[11]](#w11_13) Yamamoto (1992), pp.24-25.

[[12]](#w12_12) R. A. Moore, “Adoption and Samurai Mobility in Tokugawa Japan,” Journal of Asian Studies 29 (1970): 617-632.

[[13]](#w13_12) Joseph M. Kitagawa, Religion in Japanese History (New York: Columbia University Press, 1966), p. 98.

[[14]](#w14_12) Nakane (1967), p. 6.

[[15]](#w15_11) Hsu (1975), pp.29-30.

[[16]](#w16_11) Nakane (1967), p. 5.

[[17]](#w17_10) Hsu (1975), pp.32-33.

[[18]](#w18_9) Hsu (1975), p. 36.

[[19]](#w19_8) Yamamoto (1992), pp.27-28.

[[20]](#w20_7) 因此，譬如長州派的領導者之一山縣有朋在重建明治政權中發揮了關鍵作用， 并繼續擔當主要的政治家， 但他也沒有將自己的位置傳給兒子。Yamamoto (1992), p. 28.

[[21]](#w21_7) 用許烺光的話（Francis Hsu, 1975, p. 44）：“日本的家，尤其是同族，其實在一定程度屬于資源結社，這在中國家庭或者氏族并不存在。人類不能選擇自己的父母、子女、叔叔或阿姨。但如果他們可以領養家庭或者同族以外的成人，他們肯定有更大的回旋余地。換句話說，他們享有更開放的招聘標準。”

[[22]](#w22_7) Nakane (1967), p. 21. 她補充說：“兒子對待退休的老年父母的態度是與中國人的習慣相左的。”

[[23]](#w23_6) 關于當代日本家庭的變化，參見Fumie Kumagai, “Modernization and the Family in Japan,” Journal of Family History 2 (1986): 371-382; Kiyomi Morioka, “Demographic Family Changes in Contemporary Japan,” International Social Science Journal 126 (1990): 511-522; and S. Philip Morgan and Kiyosi Hiroshima, “The Persistence of Extended Family Residence in Japan: Anachronism or Alternative Strategy?” American Sociological Review 48 (1983): 269-281.

[[24]](#w24_6) 這是中根千枝（Chie Nakane）的著作《日本社會》的中心觀點。Japanese Society (Berkeley: University of California Press, 1970).

[[25]](#w25_6) 許烺光稱這種關系為“kin-tract”，以表明家元是汲取了親戚群體和現代契約結社的特點。Hsu (1975), p. 62.

[[26]](#w26_5) Hsu (1975), p. 69.

[[27]](#w27_5) Hsu (1975), p. 69; Winton Davis, “Japanese Religious Affiliations: Motives and Obligations,” Sociological Analysis 44 (1983): 131-146.

[[28]](#w28_5) 參見Sepp Linhark, “The Family As Constitutive Element of Japanese Civilization,” in Tadao Umesao, Harurm Befu, and Josef Kreiner, eds., Japanese Civilization in the Mordern World: Life and Society, Senri Ethnological Studies 16 (1984): pp.51-58.

[[29]](#w29_5) 關于儒家思想在日本的傳播史，參見Collcutt in Rozman (1991).

[[30]](#w30_5) 可參見Yasuzo Horie, “Confucian Concept of State in Tokugawa Japan,” Kyoto University Economic Review 32 (1962): 26-38. 文章強調民族主義受到儒家思想“系統化、邏輯化地推崇”。還可以參見Yoshio Abe, “The Basis of Japanese Culture and Confucianism,” Asian Culture Quarterly 2 (1974): 21-28.

[[31]](#w31_5) 在正統儒家思想中，仁不應該限于家庭，而應擴展到非親屬。

[[32]](#w32_5) Michio Morishima, Why Has Japan “Succeeded”? Western Technology and the Japanese Ethos (Cambridge: Cambridge University Press, 1982), p. 4; 還可以參見Morishima “Confucius and Capitalism,” UNESCO Courier (December 1987): 34-37.

[[33]](#w33_5) Morishima (1982), p. 6.

[[34]](#w34_5) 參見Morishima (1982), pp.6-7，他認為“忠的含義在中國和日本是不一樣的……在中國，忠意味著忠于自己的良心；在日本，雖然也有人用同樣的意義，它的常見意義基本上是真誠，旨在全心服務自己的領主，甚至為了主人而犧牲自己。因此孔子所謂‘臣侍君以忠’，中國人理解為家臣為國君服務但不能有悖于良心，而日本的解釋則是家臣必須為他們的主人奉獻自己的一生”。

[[35]](#w35_5) Morishima (1982), p. 8; 還可以參見Lucian W. Pye, Asian Power and Politics: The Cultural Dimensions of Authority (Cambridge: Harvard University Press, 1985), pp. 56-57.

[[36]](#w36_5) 關于中國和日本的忠和孝的相對地位的討論，參見Warren W. Smith, Jr., Confucianism in Modern Japan: A Study of Confucianism in Japanese Intellectual History (Tokyo: Hokuseido Press, 1959), p.230.

[[37]](#w37_5) 據一項文獻，“日本人以敬畏和欽佩之情口口相傳一個有關武士的故事，他們誓死護衛武士道，寧可他們的整個家庭被敵人屠殺，也不泄漏任何可能危及領主的信息”。Johannes Thischmeier, The Origins of Entrepreneurship in Meiji Japan (Cambridge：Harvard University Press, 1964), p. 48.

[[38]](#w38_5) Collcutt in Rozman (1991), p. 33; I. J. McMullen, “Rulers or Fathers? A Casuistical Problem in Early Modem Japan,” Past and Present 116 (1987): 56-97.

[[39]](#w39_4) Ronald P. Dore, British Factory, Japanese Factory (London: Allen and Unwin, 1973), p. 396.

[[40]](#w40_4) Collcuot in Rozman (1991), pp.147-151.

[[41]](#w41_4) Morishima (1982), p. 105.

[[42]](#w42_3) Chalmers Johnson, MITI and the Japanese Miracle (Starford: Stanford University Press, 1982), pp. 11-12.

[[43]](#w43_3) “Inside the Charmed Circle,” Economy January 5, 1991, p. 54.

[[44]](#w44_3) 關于日本跨國公司在美國的業務，參見James R. Lincoln, Jon Olson, and Mitsuyo Hanada, “Cultural Effects on Organizational Structure: The Case of Japanese Firms in the United States,” American Sociological Review 43 (1978): 829 os7.

[[45]](#w45_3) 鄧小平是一個例外。自1981年以來，他名義上的職位一直是軍事委員會主席，而他同時擁有政府和共產黨內最高權力。但是，這種間接的權力統治在中國歷史上沒有先例。

[[46]](#w46_3) 參見Saburo Shiroyama, “Attribute to Honda Soichiro,” Japan Echo (Winter 1991): 82-85.

[[47]](#w47_3) 參見Barrington Moore, Jr., Social Origins of Dictatorship and Democracy (Boston: Beacon Press, 1966).

[[48]](#w48_2) Norman Jacobs, The Origins of Modern Capitalism in Eastern Asia (Hong Kong : Hong Kong University Press, 1958), p. 29.

[[49]](#w49_1) Richard D. Whitley, “The Social Construction of Business Systems in East Asia,” Organization Studies 12 (1991): 1-28.

[[50]](#w50_1) 關于大阪作為商業中心，參見Thischmeier (1964), pp.14-28.

[[51]](#w51_1) Robert N. Bellah, Tokugawa Religion (Boston: Beacon Press, 1957); Bellah, Religion and Progress in Modern Asia (Glencoe, Ill : Free Press, 1965); and Yamocnoto (1992).

[[52]](#w52_1) 關于這背后的技能培訓和佛教教義，參見Eugen Herrigel, Zen in the Art of Archery (New York: Pantheon Books, 1953); and Soetsu Yanagi, The Unknown Craftsman: A Japanese Insight into Beauty (Tokyo: Kodansha International, 1989). 還可以參見Francis Fukuyama, “Great Planes,” New Republic, September 6, 1993. 關于質疑佛法是否可以作為一種提高武藝的手段，參見Brian Bocking, “Neo-Confucian Spirituality and the Samurai Ethic,” Religion 10 (1980): 1-15.

[[53]](#w53_1) 事實上，在工藝技術完美主義和社會組織之間是有聯系的。這些技能通過“家元”（iemono）型組織得以保持活力、代代相傳，在其中師父向歷代弟子傳授他的知識，而且往往是以非語言的方式。雖然現代組織的質量控制也可以在現代美國的商學院通過教學完成，而家元體制所帶來的額外的元素則是所謂的質量意識。

## 第16章 終身雇用制

美國經濟在過去二十年間經歷了一系列痛苦的革新，一些老牌的大型公司紛紛裁員重組，其中一些就此倒閉。“企業再造”成了管理顧問以提高生產效率為由解雇員工的最新托辭。克林頓總統以及其他一些專家提醒美國人，不要再期望終身干同一份工作，他們別無選擇，必須接受父輩不曾經歷的動蕩經濟變革和職業不穩定性。

在當今的全球經濟形勢下，假設火星人突然占領地球，并宣布大型的美國公司不準解雇員工，那結果會怎樣呢？這是一個饒有趣味的問題。經濟學家恢復鎮定后必然會說，這無疑等于宣布了美國經濟的死刑，因為缺乏他們所謂的“要素流動”（factor mobility），勞動市場將無法適應快速變化的需求，或者無法采用更高效率的技術。但是如果火星統治者在這一點上絕不通融，而在其他問題上采取靈活態度，我們可以預想如下變化。首先，雇員會要求工作準則和工作條件方面更有彈性，因為如果某職位不再需要人手，那么公司必會積極地將員工安置在其他可以發揮其作用位置上。其次，公司會更積極地在內部培訓職工學習新技術和新工作，這樣被淘汰的員工不會成為公司的損失。公司本身的結構也會發生變化：它會主動進入一些不同的領域，譬如把從鋼鐵和紡織業下崗的員工調動到電子或營銷領域。最后，會出現一些不實行終身雇用的小型企業，這是安置下崗員工的最后一招。這些變化是否能夠補償公司因不能解雇員工而損失的效益尚不清楚，但是這種變化也許會換來巨大的無形回報，即員工的忠誠，以及對怠工的強烈厭惡。

以上這段實際上描述了日本大型企業的終身雇用制。日本公司的終身雇用和高度團結是日本經濟特有的兩大特征之一。另一個特征我們將在下面進行討論，即同一網絡組織內公司之間長期穩定的關系。這兩個習性都源自日本人在自發形成的群體里所養成的高度雙向道德責任感。[[1]](#m1_16)這種雙向責任感既不是中國式的親戚責任，也不同于法律契約責任，更像是一個宗教團體成員彼此間的道德責任，加入這種關系全憑自愿，退出則不能自作主張。

日本勞動市場以及員工與經理之間關系最能說明這種雙向責任。先前提到，在華人家族企業中，非家庭雇員如果有其他選擇，通常不太愿意在家族企業中工作太久，他們知道自己無法獲得完全信任而作為合伙人進入管理高層，而且每時每刻都需要看雇主臉色行事也會讓他們感到不自在。因此華人企業的雇員隨時準備著跳槽，他們的最終目標是積累資金創辦自己的企業。

對比而言，大型日本公司早在戰后初期就將終身雇用制度化。[[2]](#m2_16)當雇員受雇于某公司時，公司將與他達成持續雇用的協議，同時雇員本人則承諾不會為了更好的工作機會或更高的薪水而跳槽。盡管可能有書面合同，但協議的約束力并不在合同本身。其實，如果日本員工堅持用法律文字來進行約定，通常會被認為是極不得體的，而且會使其被徹底排除在終身雇用制外。[[3]](#m3_16)違反非正式合約的懲罰是極為嚴厲的：為謀高薪而離開終身雇用制公司的雇員會被社會所拋棄，企圖從別家挖人的公司也將遭到同樣的下場。這些制裁的實施不是依賴法律手段而僅僅依靠道德壓力。

終身雇用制將員工的大部分職業生涯都鎖定在單一軌道上。日本社會是高度平等、唯才是用的社會，但是社會流動性的機會一般一生只有一次，即年少時參加的折磨人的大學入學考試。高考是開放式的，有若干客觀的分級，而各大學根據考試成績來招收學生。大學畢業后工作的好壞很大程度上取決于學生所上的大學（而非在校的實際表現）。一旦工作后，他們很少有機會得到越級提升。公司可隨意調遣員工，而員工很少在調遣中有發言權。高考落榜的學生實際上被擋在高薪的大型公司之外，當然在小公司他們還是能夠找到就業機會。[[4]](#m4_15)（日本的學生甚至從進幼兒園起就面臨巨大的成功壓力。）所有這些都與美國形成了鮮明對比，美國充滿了機會， 即使你已經白發蒼蒼，失敗了也可以從頭來過。

員工當然也獲得了相應的報酬，但按新古典主義經濟學的觀點來看，這些報酬完全是非理性的。[[5]](#m5_15)日本公司沒有同工同酬的原則，薪金主要根據資歷或其他與工作表現無關的因素，譬如他是否要供養大家庭等。[[6]](#m6_15)日本公司比較大的一部分報酬是以紅利形式發放的。雖然有些紅利是授予個人的，但是一般來說都會給集體，作為對集體工作的獎勵，譬如公司的某個部門或整個公司。也就是說，員工知道他不會被解雇，除非犯有嚴重錯誤；他還知道自己的薪酬會隨著年齡上升，這跟個人工作是否更加努力沒有多大關系。如果某位員工不勝任或不適合于某一項工作，公司不會解雇他，而是將其安置在內部的另一個崗位。站在管理者的角度看，勞動力是巨大的固定成本，只有在經濟不景氣時期，才會頂著巨大壓力進行裁員。[[7]](#m7_15)

這種報酬體制似乎會為搭便車打開方便之門：任何突出的個人表現所產生的利益增值實際上都會成為作為一個整體的公司的公共好處，既然如此，對于個人來說，干脆少做一點豈不更好？其他將工作表現和薪水完全脫節的社會只有一類，即前共產主義國家。眾所周知，這一做法徹底破壞了生產力和工作倫理。

在日本，終身雇用制并沒有削弱生產力或破壞工作倫理，實際上還與高度的敬業精神水乳交融，這也證明了日本社會的雙向責任所產生的巨大作用。這種心照不宣的終身雇用契約換來的是穩定的工作和穩步的提升，人們愿意為公司努力工作。換句話說，雇員愿意為公司竭盡全力，因為可以換來長期的福祉。這種責任感既不是正式的，又不是法律所規定的，它已經通過潤物細無聲的社會化過程完全內化。日本的公共教育不回避教育孩子正確的“道德”行為，工作后，公司還繼續為雇員提供道德教育。[[8]](#m8_15)

共產主義國家企圖通過反復的宣傳、說教和威嚇手段，來向大型社會組織灌輸類似的道德責任感。事實證明，這種意識形態威壓不僅對于激勵人們工作毫無效果，反倒滋生出普遍的蒙混糊弄心態，并在共產主義崩潰之后，導致了東歐和前蘇聯國家的工作倫理、公共精神和公民性的普遍缺失。

終身雇用制的雇員不會搭便車，原因還在于這里的道德義務是雙向的。他們的忠誠和工作換來多種形式的回報，已經超越了工作保障的承諾。日本的雇主因對員工的生活采取家長式態度而聞名。上級不僅參加下屬的婚禮、葬禮，甚至還充當媒人。日本老板在幫助員工渡過經濟或傷亡等難關時起的作用遠大于華人老板。[[9]](#m9_15)老板經常與下屬在下班后聯誼。日本公司常常為員工組織體育和社交活動、郊游并提供假期。

日本公司常常被形容為宛如家庭一般。[[10]](#m10_15)在民意調查中，對于“好工頭必須像父親對子女一樣對待員工”這個觀點，日本人一般都表示強烈認同。[[11]](#m11_14)日本人比美國人更傾向于說老板“關心他們與工作無關的私事”，這個比率分別為87%和50%。[[12]](#m12_13)事實上，日本公司的道德約束力要強于家庭。日本員工普遍自愿參加公司組織的周末游玩活動，或在晚上下班后與同事小酌，而不與妻子、兒女一起盡享天倫之樂。愿意為公司而犧牲家庭利益被視作忠誠的表現，反之則被視為不道德的。公司與真正的家庭一樣，其中的關系是不以人的意志為轉移的：即使公司的“父親”過于專橫，員工也不會選擇辭職或跳槽而炒“父親”的魷魚。

擴大開來，員工與經理之間的雙向責任關系還反映在日本的工會組織上。戰后日本的各工會不是根據行業來組建的，它們是公司的工會，這與歐美國家大相徑庭。舉例來說，日立工會代表日立的所有員工，不分工種。勞工和經理對彼此的態度反映出，日本社會比美國甚至英國、法國和意大利等歐洲國家有更高的信任。這些國家的工會是富于戰斗性的，且受意識形態的左右。雖然日本工會還會舉行春季罷工，以此追懷20世紀初富有戰斗精神的工會活動，但是在整體發展和公司福祉上，它們與管理層的利益一致。因而日本的工會往往成為管理層的工具，力圖撫平員工對工作條件的抱怨和馴服不聽管教的員工。而英國的情況卻完全不同。社會學家羅納德·多爾（Ronald Dore）在對英國和日本員工進行比較研究時發現，“在英國，工會成員和管理者雖然接受對方存在的必然性，但都拒絕完全接受它的合法性或至少是另一方所享有的權力的合法性。在雙方所構想的理想社會中，往往都沒有另一方”。[[13]](#m13_13)

西方管理者在看到馴良的日本工會后，都向往著與他們的員工構建這樣的關系。他們極力討好工會，企圖用日式的員工與管理者間的共同利益這套說詞，來說服工會放松工作規則或在薪資上讓步。但是，要使日本式的相互責任能夠管用，責任和信任就必須是雙向的。西方工會成員會辯解說，如果相信管理者在為管理層著想的時候也會為員工著想，那就太天真了，公司會利用工會作出的所有讓步，仍然盡可能降低在工作保障和其他福利方面的開支。進行合同談判時，管理者常常向工會代表展示他們的賬本，以期證明自己不能為某一薪金要求再作讓步。但是這一策略毫無作用，除非工會相信管理者的賬目是真實可信的。[[14]](#m14_13)知識就是力量，許多西方工會都有過因雇主篡改賬目、夸大成本、少報利潤而在討價還價上的不愉快經歷。由此可見，日式工會只能是日式管理模式的產物。

許多觀察家（包括許多日本人在內）都認為，日本的終身雇傭制和它所產生的勞雇關系源于一種古老的習俗，尤其是儒家傳統的忠誠。[[15]](#m15_12)終身雇用制確實有很深的文化基礎，但是文化傳統和當代商業習俗之間的關系卻復雜得多。[[16]](#m16_12)目前形式的終身雇用制最早產生于二戰結束時，而目前許多小型公司依然沒有實施這項制度。這項制度是日本政府和雇主為了穩定勞動力供給而努力奮斗的最終結果，這一努力在19世紀晚期日本開始工業化時就已展開。尤其是在上個世紀之交時，技術員工常常短缺，而雇主發現自己無力留住所需要的員工。實際上，手工藝人高度流動的傳統在德川時期就已經有了，這些手藝人憑心情不斷地更換工作場所，他們為自己不循規蹈矩、有叛逆性、能夠隨心所欲出賣自己的勞動而感到光榮，隨之而來的奢侈舒適且常常桀驁不馴的生活方式也讓他們沾沾自喜，所有這些個性與當代日本人的個性格格不入。[[17]](#m17_11)當時的技術員工是以行會（Oyakata），即傳統同業公會的形式組織起來的，成員首先忠誠的對象是他們的行業而非雇主。[[18]](#m18_10)

穩定的雇傭制尤為重要的一個原因是私營公司要負責培訓雇員基本的行業技能，因此，雇員辭職對那些在員工培訓上進行了投資的公司來說是很大的損失。1897年，在大企業中三菱公司率先提供醫療、退休等全套福利，希望依此留住員工。盡管采取了這些措施，員工跳槽的比率在隨后的幾年中仍然很高。以工程工業為例，一般都在50%以上。[[19]](#m19_9)日本的勞雇關系并不總是平和的。工人階層的壯大導致了一系列火藥味十足的工會運動，這種狀態一直持續到1938年軍事政權解散工會。太平洋戰爭后，日本工業開始重建，它的領導者希望構建一個更為和諧、穩定的勞雇關系。20世紀40年代末以后，在保守黨政府的支持和美國的援助下（美國不愿看到左派工會的戰斗性），產生了我們現在熟悉的終身雇用（nenko）制度。

終身雇用制度既然是新近的產物，這讓一些觀察家認為，終身雇用根本不是一種由文化決定的現象，它僅僅是日本政府在特定歷史時期為滿足某些需求而建立的制度而已。[[20]](#m20_8)但是這種解釋誤解了文化在這種制度的形成過程中所起的作用。[[21]](#m21_8)盡管終身雇用制在日本并不是一個古老的習俗，然而它所憑借的倫理習俗在日本歷史上早已存在。這種以雙向的工作道德責任為基礎的制度，首先必須有一個高度信任的社會。在這種制度下，企業可以輕易地利用員工和工會，同樣，員工也可以輕易地搭便車。但是這兩種現象在日本都不嚴重，這就證明雙方都充分信任、彼此都將全力遵守協議。很難想象終身雇用制能夠在相對低信任的社會，譬如臺灣、香港、意大利南部、法國，或者像英國那樣充滿階級敵意的社會存在。勞工和管理者都不信任這種制度中的設計者：前者認為那是瓦解工會團結性的陰謀，后者則認為那是不合法的公司福利。當然，這些社會的政府可以將終身雇用制法律化，許多社會主義國家就是那么做的，但結果很可能是員工和管理者都不盡力遵守協議，員工假裝工作，而雇主則假裝為員工謀福利。日本的制度大獲成功，原因就在于這些規則已經深入員工和管理者的行為中：不用強制，員工就會自覺工作，管理者會考慮員工的利益，或者說他們不需要一個正式的權責制度來管理彼此的關系。

80年代末期經濟泡沫的破滅和1992—1993年間的經濟衰退，以及日元升值等問題，都給終身雇用制帶來了巨大壓力。日本公司為了在降低成本的同時遵守雇傭承諾，不得不在許多方面采取了相應的措施。它們或將員工轉移到其他事業部，或將員工調到下級公司中，或減少獎金，或提前退休，或干脆將一部分員工降為非正式員工，保留工資，但可以隨時解雇他們。這些措施所導致的最嚴重的后果，大概是剛畢業的大學生的就業率直線下降。[[22]](#m22_8)1992年，公司聘用新畢業大學生的比率下跌了26%，1993年又降低了10%，15萬畢業生失業。[[23]](#m23_7)一些大型公司實際上開始裁員，另外一些公司則已經開始采用美式“獵頭”（headhunting）策略，把勞動力富余看作挖競爭對手員工的良機。盡管如此，終身雇用制使得它們無法縮小規模或重新設計，不能像90年代初許多美國公司那樣大批裁員，或以提高生產力為由將員工整批轉手。當日本的經濟以兩位數增長，幾乎不出現倒退和降速時，終身雇用的承諾不難遵守。而今日本經濟已經成熟，開始走向相對緩慢的、長期增長的發展模式，終身雇用制是否將嚴重拖累日本公司生產力仍有待觀望。但是即使終身雇用制不是未來的最佳制度，至少在過去它在協調就業保障和經濟效益方面表現出色，而這正是讓西方經濟界無法理解的一個大問題。[[24]](#m24_7)終身雇用制迄今運轉良好甚至仍卓有成效的事實，證明了日本社會生活里雙向責任的力量著實強大。

[[1]](#w1_16) 回報性道德義務類似于Yasusuke Murakami和Thomas P. Rohlen定義的“社會交換”概念。“Social-Exchange Aspects of the Japanese Political Economy: Culture, Efficiency, and Change,” in Shumpei Kumon and Henry Rosovsky, eds., The Political Economy of Japan, vol 2: Cultural and Social Dynamics (Stanford: Stanford University Press, 1992), pp. 73-77.

[[2]](#w2_16) 最早描述日本戰后的終身雇用制度的西方觀察家是 James C. Abegglen, The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization (Glencoe, Ill.: Free Press, 1958, p. 67) ，Abegglen 的解釋受到后來西方和日本的學者質疑，因為他至少忽略了日本小企業，那里并沒有終身雇用的慣例。

[[3]](#w3_16) Shichihei Yamamoto, The Spirit of Japanese Capitalism and Selected Essays (Lanham, Md.: Madison Books, 1992), p. 9.

[[4]](#w4_15) Michio Morishima, Why Has Japan “Succeeded”? Western Technology and the Japanese Ethos (Cambridge: Cambridge University Press, 1982), p. 174.

[[5]](#w5_15) Abegglen (1958), pp. 116-117.

[[6]](#w6_15) Ronald P. Dore, “Industrial Relations in Japan and Elsewhere,” in Albert M. Craig, ed., Japan: A Comparative View (Princeton: Princeton University Press, 1979), p. 340.

[[7]](#w7_15) 日本的勞動市場要遠比看上去更靈活得多。雖然大公司都肩負終身雇用的義務，但公司內的工人都沒有硬性要求遵循職位的工作內容。事實上，專業主義作為身份象征的程度，在日本比在美國或英國更低，因此少了很多約束。例如日本工程師更不以自己的工程資質而感到榮耀，遠不及他們就職的企業，因此他們更愿意轉換專業，甚至完全不做工程師都可以。公司有很大的靈活性，能夠調動工人，并擔負再培訓的責任。因此，裁員，再培訓和重新雇用的過程在日本和在美國并無兩樣，只是前者在企業內部完成，公司擔負了將工作人員從一個部門調動到另一個部門的責任。 例如日本鋼鐵制造商NKK當年面臨著其核心鋼鐵業務下滑的困境，于是它將鑄造工人調配到消費品子公司。“Deep Cutbacks in Japan, Too,” New York Times, March 11, 1993, p. D5.此外，日本勞動力市場的二元結構也緩解了壓力，終身雇用制只是大公司的特權，并不在小公司之間廣泛實行，許多大公司可以通過將不需要的工人調配到自己的子公司，他們可以支付更低的工資并最終將這些工人解雇。被大公司解雇的威脅相當于嚴厲的懲罰，以此激勵員工努力工作。

[[8]](#w8_15) Ronald P. Dore, British Factory, Japanese Factory (London: Allen and Unwin, 1973), p. 208; Abegglen (1958), p. 97.

[[9]](#w9_15) Dore (1973), p. 220.

[[10]](#w10_15) Abegglen (1958), p. 99.

[[11]](#w11_14) Abegglen (1958), p. 94.

[[12]](#w12_13) Seymour Martin Lipset, “Pacific Divide: American Exceptionalism-Japanese Uniqueness,” in Power Shifts and Value Changes in the Post Cold War World, Proceedings of the Joint Symposium of the International Sociological Association’s Research Committee: Comparative Sociology and Sociology of Organizations (Japan: Kibi International University, Sophia University, and International Christian University 1992), p. 57.

[[13]](#w13_13) Dore (1973), p. 140. 道爾指出，雖然一些英國工會成員認可其所在行業的健康發展對他們至關重要，更激進的一派則希望他們的行業表現糟糕，從而加快資本主義制度的全面崩潰。

[[14]](#w14_13) 參見 Dore (1973), p. 154.

[[15]](#w15_12) 這一點在Abegglen看來尤其是真的(Abegglen, 1958; 參見 esp. p. 100); 還可參見 Solomon B. Levine, Industrial Relations in Postwar Japan (Urbana, Ill.: University of Illinois Press, 1958).

[[16]](#w16_12) 對于文化因素的誤用的例子，參見Dominique V. Turpin, “The Strategic Persistence of the Japanese Firm,” Journal of Business Strategy (January-February 1992): 49-52, 他認為，日本企業對于市場份額的重視超過利潤，這一點源于日本文化價值中對于持續性的重視。但這并不能解釋為什么日本沒有堅持在其他行業發展，如紡織、造船等。

[[17]](#w17_11) John C. Pelzel, “Factory Life in Japan and China Today,” in Craig (1979), p. 390.

[[18]](#w18_10) Sanford Jacoby, “The Origins of Internal Labor Markets in Japan,” Industrial Relations 18 (1979): 184-196.

[[19]](#w19_9) Dore (1974), p. 388.

[[20]](#w20_8) 據Chalmers Johnson的說法：“精英開發并傳播意識形態，試圖說服公眾，國家的社會條件是除了政治以外的任何事物所造就的，如文化、歷史、語言、民族性格、氣候，等等。”參見“The People Who Invented the Mechanical Nightingale,” Daedalus 119 (1990): 71-90; 還可參見Johnson, MITI and the Japanese Miracle (Stanford: Stanford University Press, 1982), p. 8.

[[21]](#w21_8) 關于文化論與企業組織論在解釋東亞的結構性的相對優勢，參見Gary G. Hamilton and Nicole Woolsey Biggart, “Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East,” American Journal of Sociology 94 (1988): S52-S94.

[[22]](#w22_8) 參見 New York Times, June 25, 1994, p. D1.

[[23]](#w23_7) “Decline in Recruiting Slows to 10% Drop,” Nikkei Weekly, June 6, 1994, p. 3.

[[24]](#w24_7) 關于日本經濟模式的未來這個宏觀問題，參見Peter F. Drucker, “The End of Japan, Inc.?” Foreign Affairs 72 (1993): 10-15.

第17章 財團

因特網原本是（美國）國防部建立的電腦網絡，它允許世界各地的電腦相互溝通。而最近在因特網上發生的一起事件彰顯出雙向責任對保證網絡正常運作的重要性。熱衷于建立信息高速公路的人士相信，小公司或個人組成的網絡將形成新的組織模式，而這一模式，無論是對比大型的等級式公司，還是不規范的市場關系都要優越得多。倘若這樣的網絡要變得更有效率，唯有基于高度的信任以及網絡成員共同遵守的道德行為準則才能實現。社會責任的重要性讓許多構建因特網的計算機迷覺得意外，他們熱愛自由，敵視任何形式的權威，但事實證明，網絡在不規范和反社會行為面前是異常脆弱的。

因特網雖然是一個實體的網絡，但在一定程度上，它還是一個價值共享的共同體。[[1]](#m1_17)在70年代和80年代，因特網共同體最初的成員多是政府和學術研究者，在沒有正式的行政等級或者法律法規的情況下，他們在背景和興趣方面有很大的趨同性，因而他們可以用不成文的網絡規則彼此約束。因特網的用戶自由地交換數據和信息，也明白自己向網絡輸入數據的回報是免費訪問其他人的信息。這個網絡的一條最重要但又非正式的規則是：禁止利用電子郵件進行商業廣告。因為如果廣告泛濫，網絡就會癱瘓。此外，整個系統運營成本低廉的原因是，用戶牢記這些規則而且彼此信任不會違規。因特網文化雖有局限性，但有可能產生真正的經濟效益。

但在90年代初，隨著這種免費（至少是低成本）服務的消息廣為人知，用戶人數也隨之驟增，其中一些用戶認為他們不必受初始的因特網共同體的道德約束。1994年，反廣告的禁令被兩名律師打破，他們轟炸式地向因特網新聞組發廣告。盡管遭到長期用戶的強烈抗議，但是這兩名律師認為他們沒有破壞任何法律或正式規則，因此他們也不必為此感到羞愧。[[2]](#m2_17)顯然，他們的行為對整個網絡的生存造成了威脅，因為久而久之，其他人將會學著利用公共物品謀求私利。

或許某一天，網絡改成等級模式并制定一套有強制性的正式法規，這個問題也就迎刃而解了。這樣，網絡的道德規則將以強制的手段由法令來維護，而非內化的雙向責任感。法規可以保持因特網的生存能力，但是也將顯著提高網絡維護的交易成本，屆時將不得不增設網絡行政管理者和警察、限制訪問等等。計算機病毒被不遵守社會規則的黑客帶到了網絡中，這已經額外地增加了運行網絡的經濟成本，如給計算機增設防火墻、隔離數據等。曾經的內在責任現在變成了外在的法律，伴隨著法律文書的繁冗累牘；曾經是分散式的自我管理的模式，現在則必須有中央管理機構以及附帶的官僚配備。

建立在相互道德責任基礎上的共同體網絡大概在日本得到了最全面的發展。除了終身雇用制以外，商業網絡形式的經連會是日本經濟的第二個與眾不同的特征，它的運作完全依靠普遍的高度信任關系。[[3]](#m3_17)

經連會大致分為兩大類。一種是縱向的經連會，如豐田汽車公司，由生產企業、上游分包商和供應商，以及下游的市場營銷機構組成。更普遍的另一種類型是所謂的橫向或跨市場的經連會，它廣泛聯合不同類型的商業機構，與六七十年代盛極一時的美國聯合企業，譬如海灣西方集團（Gulf + Western）或國際電報電話集團（ITT）相似。典型的跨市場經連會一般以一家大銀行或其他形式的金融機構為中心，通常還包括一家綜合貿易公司、一家保險公司、一家重工業生產企業、一家電子公司、一家化學公司、一家石油公司、各種日用品生產廠家、一家船運公司及其他一些零星的企業。在美國占領期結束后，財閥開始舉行總裁會議，準備重振旗鼓，而所謂總裁會議（President’s Council）便是指有歷史淵源的公司的首腦定期會晤。經連會成員沒有正式的法律紐帶，雖然他們必須通過交叉持股這樣一復雜制度連接在一起。

類似經連會的企業集團在許多文化中都存在。[[4]](#m4_16)臺灣和香港等華人社會中有以家庭為基礎的網絡組織。意大利中部的小公司則聯結在一個相互依賴的復雜網絡中。19世紀末，美國有摩根和洛克菲勒托拉斯，即使在它們解體以后，公司之間長期合作以及董事跨公司參與經營的例子也很常見。波音公司今天發展到可以生產777客機的規模，但實際上它扮演的是系統集成者的角色，其主要業務是組合大批的獨立分包商，后者完成了客機大部分零部件的生產。德國經濟也包括許多以銀行為中心的工業集團，它們在許多方面與日本的網絡組織有共同之處。

但是，日本經連會的許多特點在其他社會中并不存在。第一個特點是，它們都很龐大，在整個日本經濟中占據了相當重要的地位。臺灣商業網絡的平均規模為6家公司，與之相比，日本6大跨市場經連會平均聯合了31家公司。[[5]](#m5_16)在日本200家最大的工業企業當中，99家企業與一個網絡組織保持有明顯的長期附屬關系。不屬于經連會的企業一般來說都隸屬于較新的產業，還沒有充足的時間來形成聯盟。[[6]](#m6_16)

第二個特點是，盡管它們的整體規模巨大，跨市場經連會的單個成員公司在日本經濟的某一領域并不占有壟斷地位。相反，在每一種市場領域中，只有一家成員公司參與市場競爭。由此，三菱重工、住友重工和川崎重工（第一勸銀集團的成員）在重工業生產和國防工業方面相互競爭，而三菱銀行、住友銀行和第一勸業銀行則在金融領域一爭高下。[[7]](#m7_16)

第三個顯著特點是，經連會的成員一般優先在內部進行貿易，即使在毫無實惠可言的情況下。經連會成員并不局限于相互之間進行貿易往來，但是它們往往與集團內成員做生意，而少與未聯盟的公司打交道，對比純粹的市場交易，他們有時要付出較高的成本或接受質量較差的貨物。[[8]](#m8_16)貿易關系的另一優惠形式是，網絡中心的金融機構向成員提供低于市場利率的貸款，這實際上是一種補貼。經連會成員優先在內部進行貿易的傾向是美日貿易關系的一個主要障礙，大概也是兩國產生誤會的導火索。美國公司試圖向日本出口商品，卻無法理解為什么日本顧客寧愿多出錢給經連會伙伴，也不愿意購買美國的進口商品。日本公司本身并沒有刻意排斥美國商品的意思，網絡外的日本公司也會有此遭遇。但對于外國公司來說，這種做法似乎有貿易壁壘之嫌。

最后一個特點是，經連會合作伙伴之間的關系非常親密，這反映了它們之間高度的信任感。通用和波音等公司與其供應商保持長期的合作關系，但它們依舊彼此保持距離。供應商的擔心是，如果主承包商過多地了解自己的專有工藝或財務，很可能會濫用此類信息，例如向競爭對手泄密或者干脆自己進入該行業。這種不安全感減緩了更有效率的工藝傳播給商業合作伙伴的速度。與此形成鮮明對比，日本主承包商為了確保效率會經常要求盡可能地審查分包商所有運作細節，這一要求被接受是因為后者相信前者不會不當地利用以此方式獲得的信息。[[9]](#m9_16)

經連會成員之間的相互責任感可從著名的馬自達案例中窺見一斑。馬自達是汽車制造商，1974年因石油危機，它生產的轉輪式發動機汽車的銷售驟減，致使公司瀕臨破產。馬自達是住友企業集團的一個成員，集團的主銀行住友信托公司是這家汽車公司的主要債權人和股東。住友信托擔負起重建馬自達的重任，派遣了七名董事，并強制公司采用新的生產技術。經連會的另一些成員將訂單轉給馬自達，零部件供應商也降低了售價，銀行則提供必要的信貸。結果，馬自達沒有裁員就渡過了難關，只不過管理層和員工的獎金減少了而已。[[10]](#m10_16)幾年以后，克萊斯勒（Chrysler）陷入困境，而它卻不能指望債權人和供應商的幫助，只能求助于美國政府。單獨來看，住友經連會成員聯手拯救馬自達的決策完全不符合經濟邏輯，至于總體行為是否符合經濟邏輯，經濟學家對此仍有疑義。但是這個事例的確可以說明，經連會各成員常常愿意為彼此的利益而作出犧牲。

若要了解日本網絡組織經濟，我們必須后退一步，更全面地觀察現有的企業經濟理論。按理，資本主義應當是建立在自由市場和自由競爭基礎之上的，而西方公司內部的生活則是等級式和合作性的。任何在這種公司里工作的人都知道它是專制的，高高在上的首席執行官可以在董事會幾乎不過問的情況下，隨心所欲地把公司像軍隊一樣指揮得團團轉。與此同時，在這個等級制機構中工作的人們必須相互合作，不能彼此競爭。

競爭性的自由市場與合作且專制的企業之間存在明顯矛盾，這是經濟學家羅納德·科斯（Ronald Coase）20世紀30年代一篇開創性論文的開篇論點。[[11]](#m11_15)科斯指出，市場的本質是價格機制，它促使供求趨向平衡，但是在企業內部，價格機制受到壓制，商品是通過指令進行分配的。如果價格機制是極有效率的，那么我們不禁要問，企業有什么存在的必要？我們可以設想，汽車可以不需要汽車公司，而完全在一個去中心化的市場中生產。企業可以將汽車設計賣給最后的裝配廠，而裝配廠又從分包商手中收購主要部件，同樣的分包商又從其他獨立的零件供應商手中購買零配件進行裝配，裝配好的汽車賣給獨立的市場營銷機構，它們又將汽車賣給批發商，最后由批發商賣給最終消費者。但是現代汽車公司的做法正好與此相反，它們前后整合，收購供應商和市場營銷組織，產品根據公司決定隨著生產流程而轉移，而非通過市場交易。企業與市場的界限最終為何是今天這般模樣？

科斯對這個問題的回答，也是大多數后來的經濟學家的回答，即雖然市場能夠有效地分配商品，但是也常常造成相當大的交易成本，即市場交易會帶來尋找買家和賣家、協商價格、以合同形式確定生意等成本。因為有這些成本，汽車公司完全收購供應商，則比反反復復與它們在每個零配件的價格、質量以及交付日程上無休無止地爭論，要經濟實惠得多。

科斯的理論后來得到了全面發展，其中奧利弗·威廉姆森（Oliver Williamson）的成果最為突出，他將其發展成為一套博大的現代公司理論。[[12]](#m12_14)用威廉姆森的話來說，“現代公司可以被視作一系列組織性創新的產物，這些創新的目的和效果都是為了節省交易成本”。[[13]](#m13_14)人類并不可以完全信賴，所以交易成本可能會很高。也就是說，如果人們在追求經濟私利的同時又保持完全誠實，那么通過分包的形式造汽車是可行的。買方可以相信供應商會提供最惠價，不背信棄義，不向競爭對手泄密，按計劃交貨，力保質量等等。但是，用威廉姆森的話說，人類是“機會主義”者，其特征是“有限的理性”（意指他們并不總是作出最合理的決定）。整合公司必要性在于，外界供應商并不見得會按合同約定的去做。[[14]](#m14_14)

于是，企業縱向集成以降低交易成本。它們不斷擴張，直到龐大的規模所帶來的成本開始超過節省下來的交易成本。也就是說，大型組織會遭遇規模所致的非經濟性：組織越大，搭便車的問題就越嚴重。[[15]](#m15_13)行政部門的成本加大，原因是企業官僚只注意自己死活，而不考慮如何將利潤最大化。當經營者對自己公司里的事情毫無頭緒的時候，公司還要承擔信息成本。威廉姆森認為，20世紀初美國公司率先成立的多部門公司是解決這個問題的創新途徑，它將集成整合的節約交易成本與去中心化的獨立利潤中心結合在一起。[[16]](#m16_13)

應該說明的是，日本的經連會是解決規模造成的問題的另一個創新方案。經連會伙伴之間長期穩定的關系是縱向集成的替代物，在節約交易成本方面，它也取得了相似的效益。豐田可以直接收購它的一個大分包商日本電裝株式會社（Nippondenso），正如通用汽車公司在20世紀20年代收購費希博德（Fisher Body）。但是，它沒有這樣做，因為收購不一定會降低交易成本。豐田與電裝的親密關系使其能夠參與產品和質量決策，后者就像它的一個全資子公司。此外，這兩家公司之間互惠義務給豐田足夠信心，相信電裝在將來會繼續可靠地滿足其需求。具有責任感的關系的長期穩定性是至關重要的，簽約雙方可以共商未來的發展規劃、投資，也深知即使有第三者提供更優惠的價格，另一方也不會拋棄自己。[[17]](#m17_12)而且，它們在價格上也不用多費口舌，如果一方感覺沒有得到最優價格甚至短時虧損，它相信伙伴會愿意在今后給予補償。

經連會關系出現在日本文化背景中是不難理解的。因為對彼此放心，合作雙方可以構建具有互惠責任感的長久關系，于是交易成本在整個日本境內都比較低。[[18]](#m18_11)在香港或者意大利南部這種低信任的社會中，跨公司之間的交易成本比在日本要高，原因是日本簽約雙方相信合同能順利履行。同時，日本經連會的成員無需負擔存在于縱向集成公司中的額外的中央行政費用。

交易成本是種有效指標，讓我們能夠了解縱向經連會的經濟效益，如豐田公司，它們在功能上與縱向集成的西方公司相同。但水平或跨市場經連會的情況又是如何呢？要知道其成員彼此并沒有必要的經濟聯系。那么到底是什么經濟動機，使每個主要的跨市場經連會都認為集團中必須有一家釀酒廠？譬如住友集團的成員喝朝日啤酒，而三菱的成員則偏愛麒麟啤酒。[[19]](#m19_10)

經連會成員的關系達到相互進行經濟交易的程度時，跨市場的經連會可以獲得縱向企業集團所節約的交易成本的效益。也就是說，集團成員彼此非常了解而且相互信任，購買集團成員的商品不像從陌生公司手中購買那樣需要承擔信息和談判成本。[[20]](#m20_9)一時的損失也會在日后得到補償。

另一個經濟上的考量跟銀行的角色有關，銀行是每一個跨市場經連會的中心。日本的股票市場已有很長的歷史，但在資助日本工業方面從未起過重要的作用。這一職能是由銀行和發行債券來完成的，后者是政府機構常用的手段。自日本開始工業化進程以來，大城市的銀行在扶助大規模制造業的發展中扮演了關鍵角色。在工業化早期，財閥向非相關行業擴展大概比較說得通，盡管這些行業與其現有的利益沒有天然的協同作用。它們能夠將現代管理技巧帶到以前完全未開發的領域，并且可以利用補貼信貸。在50年代的經濟復蘇期，城市銀行是日本央行將儲蓄資金注入制造業領域的工具，這是通過“超額貸款”（overloaning）程序實現的。通過操縱儲備要求，以及達到保證高額而穩定的借貸活動，央行可以提供的資金利率是市場無法做到的。[[21]](#m21_9)

在產業資本化的過程中，獨立于經連會關系網的大銀行本可以扮演相同的角色。為什么即使在超額貸款活動終結后，它們還能與某些工業客戶發展長期的關系？這背后大概有這樣幾個原因。第一，正是這種關系的穩定性使銀行取得關于客戶的第一手信息。[[22]](#m22_9)了解這一情況可以使它能夠更有效地分配資金；甚至還允許銀行直接干預困難客戶的重組，馬自達就是一例。第二，經連會允許小型但風險性高的投資，或者是較長期的投資（其回報要在遙遠的未來），以比金融市場低的利率獲得貸款。大公司普遍能夠以比小公司更低的利率拿到貸款。[[23]](#m23_8)經連會實際上將資金的成本在其成員中社會化，并且用從老的、比較成功的企業中獲得的穩定收入，來補貼較新的、風險較大的企業。最后，經連會銀行通過優先借貸原則可以充當價格清理中介，幫助那些利潤因非競爭性報價而遭受不利影響的成員公司達到回報均衡，這就跟企業財務部補貼因公司內部交易導致價格扭曲而遭受損失的部門一樣。

還有其他一些理據可以用來解釋跨市場的經連會。例如，可以利用經連會的品牌為新產品市場建立信譽。（20世紀）六七十年代經連會曾起到的一個非常重要的作用是，阻止或者控制進入日本的外國投資的程度。當20世紀60年代末日本政府同意開放資本市場時，許多日本公司極為害怕外國競爭對手蜂擁而入，尤其害怕美國公司進入，因為外國的跨國公司可以購買日本企業的股權。外商直接投資出口業的重要性在日本基本不受重視；跨國公司除非在當地設廠生產，否則很難在海外開拓市場。[[24]](#m24_8)正如馬克·梅森（Mark Mason）的研究所示，當經連會預計資本市場要開放時，內部交叉持股的程度急劇上升，從而使外商更難獲取日本公司的大部分股權。[[25]](#m25_7)這種策略取得了相當大的成功，絕大部分美國跨國公司只能購得日本公司的少數股權，即使是在法律允許它們收購的情況下。譬如有一件廣為人知的事，美國企業“突擊兵”T. 伯恩·皮肯斯（T. Boone Pickens）未能保住他在日本汽車零配件供應商董事會中的一席之地，即使他購買了公司大部分股權，這一事件充分證明了經連會關系可以有效地用來限制外商進入日本市場。最后這個例子也說明，跨市場經連會的職能可能根本不是經濟性而是政治性的。

由于日本網絡組織這些獨特而耐人尋味的特征，一些人遂大膽設想，網絡組織作為構建現代商業生活的一種經濟有效的做法，不僅適合日本，也可用于其他國家。我們不妨參考科斯和威廉姆森提出的分類，即西方經濟大致包含兩種工業關系：第一，市場型，在這種關系中，商品的交換是建立在完全不相干的行為者之間的協議上；第二，等級式，在這種關系中，商品根據行政指令，在同一個集團內部進行交換。但是按照公文俊平的說法，網絡意味著“其內部成員的相互行為主要屬于默契/感應型”，成員之間維持著持久但是非正式的關系。[[26]](#m26_6)因此，網絡可以獲得大規模組織所達到的交易成本節約，同時又沒有它所要承擔的巨額開銷和管理成本。一些人斷定，這種模式不僅適用于經濟關系，而且適用于政治關系。在政治領域，早先龐大、僵化和集權的政府結構已被證明缺乏彈性、行動遲緩，因而不能適應復雜的現代社會的需求。

網絡組織不一定是日本文化獨一無二的產物，這一觀點有一定正確性。德國和美國這兩個高信任度的社會也有各自的網絡組織。尤其在德國，卡特爾和貿易協會在經濟中發揮了舉足輕重的作用。在美國，雖然類似的組織有違美國20世紀初頒布的《反托拉斯法》，但非正式的網絡依然以關聯公司的方式存在，它們交叉持股且董事會彼此重疊（例如化工巨子杜邦公司是通用汽車公司的主要股東，它們有共同的董事成員）。美國的采購經理也不總是如新古典主義經濟學所認為的那樣，總是不擇手段地尋找價格最低而質量最高的供應商，根據價格信號反復更換供應商。在實際中，買方常常與自己信任的供應商建立長期的合作關系，認為從長遠看，這種可靠性當比最低價更重要。買方也厭惡出于短期利潤考慮而拋棄一個供應商，因為他們深知信任關系的構建需要時間，且將來對方會在其他事物上做出讓步。

但很難想象日本式的網絡組織模式有朝一日真的能夠處處通用，尤其是在自發社會性較低的低信任社會。網絡組織沒有總管全局的權威，如果兩個成員公司無法在交易價格上達成一致，網絡內并沒有一個中心事務所來處理紛爭。如果需要整個網絡采取某種行動時，比如住友集團決定拯救馬自達汽車公司時，任何單個成員按理都可以使用否決權，因為集團內需要意見統一。在日本，一致意見不難達成。在低信任社會，網絡形式的組織易產生麻痹和懶散，當需要采取集體行動時，網絡中的每個成員則首先會盤算如何利用網絡為自己謀利，而且懷疑其他成員也會照此行事。

建立在相互道德責任感上的網絡遍布整個日本經濟，原因在于不相關聯的人之間普遍存在著相當高的信任。這并不是說所有日本人都彼此信任，或信任遍及日本全境。日本境內也有犯罪現象，殺人、詐騙、互相欺騙亦有發生，只不過數量比美國要少。經連會網絡以外的信任比內部的低。但是日本文化的某種特性使日本人很容易對他人產生責任感，并將這種責任感維持較長的時間。這說明日本的網絡結構只能部分復制，即使是在其他高信任的社會中也是如此，而且這種網絡根本不可能出現在低信任社會。低信任社會中的網絡是以親戚關系為基礎組建的，或者只是市場關系的修正，聯系在一起的公司關系脆弱且經常更換。

經連會關系和終身雇用制一樣，都在1992年之后的日本經濟蕭條時期承受了很大壓力。經濟好的時候，以無必要的高價格與企業合作公司進行交易不算什么大事，但到了經濟蕭條時期，這便關乎企業生死，尤其是當網絡外的公司可以給出超低報價的時候。經濟蕭條和日元升值的沖擊使小公司如履薄冰，這些小公司往往發現經連會關系不再那么可靠，因為大型制造公司也感到自身難保，不得不將小公司推給分包商以降低自己的成本。[[27]](#m27_6)這次衰退還降低了交叉持股的程度，工業公司尤其急于拋售與它們合作的銀行的股票。[[28]](#m28_6)外部力量也施加壓力企圖打破經連會關系，譬如美國出口商就急切地想打開緊閉的日本市場。經連會關系易于導致無效益，在競爭愈發激烈的全球經濟中，這可能會嚴重阻礙日本公司成本控制能力。但是，與終身雇用制一樣，90年代初期的經濟衰退似乎只是對經連會系統有所沖擊，尚不足以將其打破。

在東亞，日本率先利用等級式管理結構和職業經理人，完成從家族企業模式向現代公司形式的組織模式轉換。這個轉換開始于日本發展初期，早在工業化開始之前。在亞洲，只有日韓兩國的經濟由私營大規模企業支配。因此，日本得以廣泛地涉足生產工藝復雜、資本密集型的領域。

日本能夠取得如此成就，原因是與中國和法國這種中間組織相對較弱的社會相比，日本社會有很強烈的自發社會性。日本人的信任范圍不局限于家庭或宗族，且向各種社會中間組織延展。[[29]](#m29_6)尤為重要的是收養制度，日本家庭愿意將無血緣關系的陌生人吸納到家庭中，這一特性為家族企業引進職業經理人打下了基礎。在日本，無關系的人自愿組成的各種社團也可以產生信任。一個家元式組織一旦建立起來，便喪失了自愿的特性：人們不能隨意中止互惠的責任關系。在日本，無親緣關系的人進入自發組織，屬彼此信任，無利益契約或其他法律文本來規定相互權責，其信任程度相當高，可能比其他任何當代的社會都要高。由于這種強烈的雙向道德責任感的存在，才出現了終身雇用和經連會式的商業網絡等經濟現象，這在世界其他社會無跡可尋，即使是在其他有高度自發社會性的社會。

日本之后，最能彰顯自發社會性的國家是德國。雖然德國社會性的文化源泉與日本不大相同，但是其效果卻驚人地相似。德國很早就發展了大型組織和專業管理，它的經濟也呈現非正式的網絡形態，并擁有高度的企業團結性。下一章我們就來分析德國的情況。

[[1]](#w1_17) 換句話說，它是Shumpei Kumon所謂的網絡，本章節稍后定義的“基于共識或誘導的交換”。

[[2]](#w2_17) 由于他們收到大量的憎惡郵件，他們的互聯網服務提供商取消了他們的帳戶，問題也終于得到解決。

[[3]](#w3_17) 關于經連會的歷史和背景進一步的說明，參見Richard E. Caves and Masu Uekusa, Industrial Organization in Japan (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1976), pp.63-70; Chalmers Johnson, “Keiretsu: An Outsider’s View,” International Economic Insights 1 (1992): 15-17; Masaru Yoshitomi, “Keiretsu: An Insider’s Guide to Japan’s Conglomerates,” International Economic Insights 1 (1992): 10-14; Maruyama Yoshinari, “The Big Six Horizontal Keiretsu,” Japan Quarterly 39 (1992): 18 198; Robert L. Cutts, “Capitalism in Japan: Cartels and Keiretsu,” Harvard Business Review 70 (1992): 48-55; James R. Lincoln, Michael L. Gerlach, and Peggy Takahashi, “Keiretsu Networks in the Japanese Economy: A Dyad Analysis of Intercorporate Ties,” American Sociological Review 57 (1992): 561-585; Marco Orros, Gey G. Hamilton, and Mariko Suzuki, “Patterns of Inter-Firm Control in Japanese Business,” Organization Studies 10 (1989): 549-574; Ken-ichi Imai, “Japan’s Corporate Networks,” in Shumpei Kumon and Henry Rosovky, eds., The Political Economy of Japan. vol. 3: Cultural and Social Dynamics (Stanford: Stanford University Press, 1992).

[[4]](#w4_16) 關于發展中國家的網絡，參見Nathaniel H. Lear, “Industrial Organization and Entrepreneurship in the Developing Countries: The Economic Groups,” Economic Development and Cultural Change 26 (1978): 661-675.

[[5]](#w5_16) Michael L. Gerlach, Alliance Capitalism: The Social Organization of Japanese Business (Berkeley: University of California Press, 1992), p. 82.

[[6]](#w6_16) Gerlach (1992), p. 85.

[[7]](#w7_16) 財閥長久以來未能取得壟斷地位；參見William W. Lockwood, The Economic Development of Japan (Princeton: Princeton University Press, 1954), p. 223.

[[8]](#w8_16) 相關證據，參見 Gerlach (1992), pp.137-149.

[[9]](#w9_16) Richard D. Whitley, “East Asian Enterprise Structures and the Comparative Analysis of Forms of Business Organization,” Organization Studies 11 (1990): 47-74.

[[10]](#w10_16) 相關論述，參見 Masaru Yoshimori, “Source of Japanese Competitiveness, Part I,” Management Japan 25 (1992): 18-23.

[[11]](#w11_15) Ronald H. Coase, “The Nature of the Firm,” Economica 4 (1937): 386-405.

[[12]](#w12_14) 參見Oliver E. Williamson, “The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach,” American Journal of Sociology 87 (1981, hereafter 198la): 548-577; The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development (Oxford: Oxford University Press, 1993); and “The Vertical Integration of Production: Market Failure Considerations,” American Economic Review 61 (1971): 112-123.

[[13]](#w13_14) Oliver Williamson, “The Modern Corporation: Origins, Evolution, Attributes,” Journal of Economic Literature 19 (1981, hereafter 1981b): 1537-1568.

[[14]](#w14_14) 據Williamson所言： “充斥于企業和市場的實體人，和我所關注的經濟人有所不同（至少和常見的諷刺漫畫所描述的不同），因為他們不精于算計，不值得信任，且行為不可靠。組織人的算計能力有限，是因為理性有限。經濟人奉行機會主義，于是他們不可靠……如果經濟人是完全值得信賴的，無處不在的、雖然不完全的外包仍然是可行的。” (Williamson 1981b, p. 1545; italics added).

[[15]](#w15_13) Armen A. Alchian and Harold Demsetz, “Production, Information Costs, and Economic Organization,” American Economic Review 62 (1972): 777-795.

[[16]](#w16_13) Oliver E. Williamson, Corporate Control land Business Behavior (Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1970), p. 175.

[[17]](#w17_12) Ronald P. Dore, “Goodwill and the Spirit of Market Capitalism,” British Journal of Sociology 34 (1983): 459-482.

[[18]](#w18_11) 這一觀點見于 Masanori Hashimoto, The Japanese Labor Market in a Comparative Perspective with the United States (Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990), p. 66, and also by Dore (1983), p. 463.

[[19]](#w19_10) 關于經連會內部的“啤酒戰爭”，參見 Gerlach (1992), pp.xx-xxi.

[[20]](#w20_9) Whitley (1990), pp. 55-56.

[[21]](#w21_9) 關于過度放貸的機制，參見Chalmers Johnson, MITI and the Japanese Miracle (Stanford: Stanford University Press, 1982), pp. 203-204.

[[22]](#w22_9) 參見 Ken’ichi Imai, “The Corporate Network in Japan,” Japanese Economic Studies 16 (1987-1988): 3-37.

[[23]](#w23_8) 這背后的原因，參見F. M. Scherer and David Ross, Industrial Market Structure and Economic Performance, 3d ed. (Boston: Houghton Mifflin, 1990), pp. 126-130.

[[24]](#w24_8) 關于這一點，參見Dennis J. Encarnation, Rivals Beyond Trade: American versus Japan in Global Competition (Ithaca, N.Y: Cornell University Press, 1992).

[[25]](#w25_7) Mark Mason, American Multinationals and Japan: The Political Economy of Japanese Capital Controls, 1899-1980 (Cambridge: Council on East Asian Studies, Harvard University, 1992), pp. 205-207.

[[26]](#w26_6) Shumpei Kumon, “Japan as a Network Society,” in Kumon and Rosovsky (1992), p. 121.

[[27]](#w27_6) 大型汽車制造商的經連會成員被告知在三年內將價格下調15%，否則母公司可能尋求其他供應商。“Small Manufacturers Face Survival Fight,” Nikkei Weekly, June 13, 1994, pp.1, 8.

[[28]](#w28_6) 因此，新日鋼鐵出售了價值96億的各銀行股票，而松下電器和日產公司大幅減少其持有的對方股份。交叉持股的總比例下降到所有發行在外的股份40%以下。但這些變化并沒有影響核心經連會關系。參見“Recession Forces Firms to Dump Shares of Allies,” Nikkei Weekly, May 2, 1994, pp.1, 12.

[[29]](#w29_6) 這不見得會擴展到全國，這點恕我與James Fallows意見不同。參見Fallows, More Like Us: Making America Great Again (Boston: Houghton Mifflin, 1989), pp. 25-26.

## 第18章 德國巨人

德國經濟是一個尤其有意思的案例，原因有二。首先，它在相當長的時期內一直都非常成功。在19世紀，當時的政治形勢對經濟發展非常有利，德國建立了統一的經濟區（關稅聯盟），之后又統一了國家。德國后起直追并超越了當時更為發達的兩個鄰國，英國和法國。德國的領先地位至今未被動搖，盡管德國在兩次世界大戰中損失慘重。其次，雖然德國經濟從未按照新古典主義經濟學家所推崇的純自由主義路線來組織，但是卻一直保持了領先地位。自俾斯麥主政起，德國就一直是個高福利國家，如今福利更是耗去了國內生產總值的大半。德國經濟有許多刻板現象，尤其是在勞務市場，雖沒有終身雇用制，但是，解雇德國工人遠比解雇美國工人困難。

德國與其鄰居法國和意大利之間的系統性差異，就如同日本與中國之間的差異一般巨大。德國經濟一直充斥著公共導向的機制，這在中歐以外無跡可尋。[[1]](#m1_18)與日本一樣，德國的這些體制也是積極的律法或行政政策的結果，但是它們同時也高度依賴德國文化的共同體主義傳統。

德國和日本文化的相似之處引人深思，其中相同點可以歸結為高度發達的公共團結意識，這一點很多觀察家都注意到了。兩國均以有序和守紀而聞名，例如都有清潔的公共場所和整潔的家居環境。兩個社會的成員都樂于遵守規則，從而增強了他們自己文化群體的意識；兩國人對待工作都嚴肅認真，但卻都缺乏輕松和幽默感。對秩序的狂熱有正反兩種影響，好的方面是，德國人和日本人長久以來的完美主義傳統，在兩國經濟上的例子則是有精密制造的天賦。兩國都以機床和機械師而聞名，尤其是汽車和光學儀器工業，譬如萊卡（Leica）和尼康（Nikon）。但是它們本民族共同體內的內向團結性使它們對外國人都不甚友好，都因野蠻地對待被征服者而臭名昭著。在歷史上，兩國都在對秩序的狂熱的驅動下走向獨裁和權威盲從。

同時，我們也不應過分強調德國和日本的共性，尤其是二戰結束后。戰后德國發生非常深刻的文化變革，從而比日本更趨開放和個人主義。但無論如何，兩國的文化傳統產生了類似的經濟結構。

還要注意的是，在東德，德國文化的連續性因為德意志民主共和國的共產主義統治而中斷。許多德國人，無論東德還是西德，都在德國統一后因為柏林墻兩邊巨大的文化差異而感到意外。西德的經理人認為，他們的土耳其裔雇員都要比共產制度下長大的東德人更具有德國優良傳統，譬如強烈的工作倫理和自律。就東德人而言，他們覺得自己的愿望、焦慮以及對后共產主義世界的應對與波蘭、俄羅斯和保加利亞人更為接近。因此，文化并非是一種不可改變的原始力量，它是受政治和歷史演進影響而持續變化著的。

從19世紀40年代德意志各邦國急切開始工業化以來，德意志經濟最大的特點就是企業規模龐大。從本書第14章開篇所列的表格（見本書表1）可以看到，德國企業的絕對規模是歐洲最大的。由于德國經濟整體都偏向于大規模，因此最大的10或20家的德國公司人數占就業總人口的比例低于其他歐洲國家，但是這一比例仍比美國和日本這兩個同樣充斥著巨型公司的經濟體的比例高。

在歷史上，規模上的這種差異甚至更明顯。當德國法院支持大規模企業合并和卡特爾時，同時期的美國法院和政府卻致力于打破托拉斯，因此化工和鋼鐵等關鍵領域的德國巨型公司比它們的國際競爭對手要明顯大許多。譬如，1925年德國最大的化工企業，包括拜耳（Bayer）、赫斯特（Hoechst）和巴斯夫（BASF）合并為康采恩，名為“IG法本公司”（IG Farbenindustrie）。當時的德國化學工業是世界上規模最大也是最發達的，新成立的IG化工使其他大牌的國際競爭對手相形見絀，如美國的杜邦或今天汽巴—嘉基（Ciba-Geigy）的前身瑞士化工。隨后，強大的德國鋼鐵工業又有很大部分組成了托拉斯聯合鋼鐵公司（Vereinigte Stahlwerke）。這些巨型康采恩在二戰后被盟軍管制委員會拆散，與此同時，出于同樣的理由，盟軍占領軍也解散了日本的財閥。聯合鋼鐵公司被分成13個獨立的公司，IG法本又恢復成合并前的3家公司。雖然作為“利益共同體”（Interessegemeinschaften）的IG并未像日本的財閥那樣重新聯合起來，但拜耳、赫斯特和巴斯夫仍然是全球化學和制藥業中的巨頭。與日本一樣，德國在戰前也通過了一系列美國式的反托拉斯法，但是這些措施未能阻礙大型寡頭企業的壯大。[[2]](#m2_18)

德國之所以擁有如此眾多的大公司，道理與日本以及后面將要討論的美國一樣：德國人迅速地走出家族企業的模式，走向專業管理，構建了理性的組織管理等級體制，并形成持久的制度。公司的組織形式于19世紀后半期在德國建立，與美國的企業先鋒創建公司組織的時間相當。

歐洲其他國家直到很晚近才開始進行這種從家族企業向專業公司的轉型。例如在英國，大型家族所有并經營的工商企業延續到二戰以后，法國和意大利的情況亦是如此。（荷蘭、瑞典和瑞士在德國轉軌后不久也跟進，所以國家雖小，但也擁有許多世界知名的大公司，如殼牌、菲利浦電子、雀巢、ABB集團等，但這已經超出了本書討論的范圍。）

許多德國企業在短短數十年間發展成巨型跨國康采恩的例子不勝枚舉。例如德國實業家拉特瑙（Emil Rathenau）于1883年創建了德意志愛迪生（Deutsche Edison-Gesellschaft）公司，以所購買的愛迪生的專利權制造產品，后改名為德國通用電氣公司（AEG），到1900年，它在德國有24個辦事處，在歐洲其他地方有37個，在歐洲以外有38個。[[3]](#m3_18)另一個德國電氣設備巨人是西門子（Siemens），它的工業機構創立于柏林，錢德勒（Alfred Chandler）對此進行了這樣的描述：

到1913年，柏林的西門子公司已經成為世界上單一管理組織之下最復雜最廣大的工業實體。無論美國還是英國都沒有其他企業可以取得如此成績。實際上，西門子和美國通用電氣在地理上的對比讓人吃驚。類似復雜的工業體在美國不可能出現，除非是把通用電氣在馬薩諸塞州的斯克內克塔迪、紐約、林恩和皮茨菲爾德，新澤西州的哈里森，賓夕法尼亞州的伊利的所有工廠，與西電（Western Electric）在芝加哥的最大工廠（該工廠幾乎生產了供全美使用的電話設備），全都集中在一起放在紐約市125街一帶，或放在靠近華盛頓特區的希臘巖石公園一帶，才差不多接近西門子在柏林的情況。[[4]](#m4_17)

英國實業家威廉·馬瑟爵士（Sir William Mather）與拉特瑙同時購買了愛迪生的專利，但是他卻沒有創建同樣的企業。當時無論是在技術、專家、資金或技術工人方面，英國均不比德國遜色，但是英國卻沒有出現AEG、西門子、通用和西屋（Westinghouse）這樣的公司，在整個20世紀英國的電氣設備工業一直在追趕德國和美國。[[5]](#m5_17)施多威克糕餅公司（Stollwerck）最初是家生產巧克力的家族企業，它聘用了大批專業管理人員，19世紀七八十年代間建立了跨歐洲和北美的市場營銷機構。英國吉百利公司（Cadbury）在同一市場競爭，但一直由家族管理著，因而比施多威克公司小許多，這種情況繼續了兩三代的時間。[[6]](#m6_17)英國和德國康采恩的主要不同在于企業家的素養，尤其是德國頭號實業家有超凡的組織才能。

德國還存在許多公社化的經濟制度，這點與日本而非歐洲最接近。這種機構中，首推以銀行為中心的工業集團。與日本以及其他稍晚現代化的亞洲國家一樣，德國工業在19世紀后半期的增長主要依賴銀行的援助，而非募股。當法律允許成立私營有限責任的銀行時，許多私有銀行規模迅速壯大，它們與自己所熟悉的某工業聯系緊密，并為之提供資金。這就是為什么“貼現銀行”（Diskontogesellschaft）被稱為“鐵路銀行”，而柏林貿易銀行（Berliner Handelsgesellschaft）與電氣設備工業聯系緊密，達姆施塔特銀行（Darmstadter）則支援黑森和圖林根州的鐵路建設。[[7]](#m7_17)

這些銀行對特定公司和工業的投資既非短期行為，亦非刻板交易。與日本財閥的情形一樣，在相當長的一段時間內，銀行代表逐漸參與到客戶公司的事務中。常見的做法是，銀行代表列席客戶公司的監事會（德國公司中有兩個監督公司日常活動的董事會，監事會是其中更高級別的那個）。德國投資銀行率先設立特定工業專員，負責銀行與這些工業企業的關系。[[8]](#m8_17)今天，這些以銀行為中心的集團（與日本的財團一樣）提供較為穩定的金融資助，這樣，與靠市場募股籌集資金的美國公司相比，德國公司能夠更長遠地評估投資。[[9]](#m9_17)另外，根據德國法律，惡意收購必須購買75%的可投票股方可生效，因此持多數股權的銀行就可以阻止惡意收購企圖。德意志銀行就成功地阻止了阿拉伯人收購戴姆勒—奔馳公司，我們在第1章舉過這個例子。

這種以銀行為中心的集團在其他發達社會中并不普遍。美國19世紀晚期曾經有些托拉斯也包括金融機構，用以為托拉斯內的工業企業提供資金，但是許多都在20世紀初的反托拉斯運動中解體了。1933年頒布的《格拉斯—斯蒂格法》（Glass-Steagall Act）將商業行為與投資銀行業分離開，從而取締了這種托拉斯。1852年埃米爾·佩雷爾和伊薩克·佩雷爾（Emile and Isaac Pereire）建立投資銀行法國信貸公司（French Crédit Mobilier），后于1867年在信貸公司丑聞中垮臺。英國銀行不愿意為工業提供長期資助，尤其是1878年格拉斯哥城市銀行投資失敗后。這說明英國金融家和制造商之間存在深刻的社會分歧。這些制造商多來自利物浦、利茲和曼徹斯特等北方城市；工作在倫敦城里的金融家更容易被英國上層社會的文化同化，瞧不起北方小鎮出來的修養不高、接受更為實用主義教育的實業家。他們往往選擇安全和穩定，而非資助有長期風險的新產業，這就造成英國的電氣和汽車工業從未獲得過它們需要的資助數量，進而實現它們的全球競爭夢想。[[10]](#m10_17)整個英國的經濟歷史有個典型特點，即經濟的發展受到階級和地位的阻礙，階級藩籬讓英國人找不到群體感，給經濟發展帶來了不必要的障礙。雖然德國也是個受階級支配的社會，但是銀行家和實業家之間卻不存在如此的地位差異，無論是在實際生活還是在文化當中，這兩大集團從來未像在英國那樣彼此孤立。

德國第二種比較有公社特色的經濟制度是工業卡特爾，同樣的體制也出現在日本。德國的卡特爾從未像美國的卡特爾那樣受到法律的禁止。當然德國也沒有產生像謝爾曼和克萊頓《反托拉斯法》這種禁止公司合并的法律。事實上，當美國最高法院支持在憲法中加人反托拉斯條款時，德國的高等法院卻支持公司可實施定價、產量以及市場份額等方面的協議。19世紀末，德國的卡特爾穩步增加，從1875年的4個增加到1890的106個、1896年的205個、1905年的387個。[[11]](#m11_16)這些卡特爾可以分攤研究與開發成本，或者共同參與整個行業的結構重組計劃。在經濟衰退時，這一形式的重要性更明顯，因為各公司愿意分享市場，而非相互爭奪將弱者清場出局。20世紀20年代，卡特爾開始被更正式的跨公司間的組織形式，如作為“利益共同體”的IG（上文舉過IG法本公司的例子）或康采恩所代替。康采恩是規模小些的交叉持股形式，由不同的家族或個人所控制。

雖然美國解散托拉斯而德國建立卡特爾、IG和康采恩，是兩國立法差異產生的結果，但是法律本身卻反映了潛在的文化偏見。美國一直普遍存在著對高度集中的經濟力量的不信任。《謝爾曼反托拉斯法》的通過，是民眾對于大企業的憎恨所致，如企圖壟斷美國石油市場的標準石油托拉斯，而該法案的施行是西奧多·羅斯福總統任期內民粹主義發展的里程碑。政治民粹主義得到自由主義經濟意識形態的支持，相信社會福利的最大化只能依仗生氣勃勃的競爭，而非大公司之間的合作。

德國則與此相反，它本身從未對規模本身產生過類似的不信任。德國工業從一開始就是面向出口的，它們常常拿自己的規模跟全球市場相比較，而非狹隘的國內市場。美國企業的競爭往往始于也止于美國境內，而德國公司在強手林立的世界有更強烈的民族認同感。由于堅持出口導向，德國國內因壟斷產生的潛在無效率降到了最低，大型德國公司的誠信在與其他國家的大公司競爭中維系，而非本國公司彼此之間的競爭。

盡管德國經濟由大公司支配（與日本一樣），它也有眾多而富有活力的小企業，即所謂的“中產階層”（Mittelstand）。德國的家族企業與在世界其他地區同樣普遍和重要。仍然掌握大型企業經營大權的德國家族數量遠比美國多。[[12]](#m12_15)但是德國家族對建立專業管理型大企業從未像中國、意大利、法國甚至英國的家族那樣設置障礙。

雖然在戰后盟軍占領期間，德國的許多大型、正規的工業聯合體被迫解散，譬如卡特爾或IG，但是它們的位置以非正式的方式被實力強大的德國工商協會（Verbände）所代替，其成員包括德國雇主聯合會、德國工業聯合會，以及各種專業生產領域的社團。[[13]](#m13_15)中歐以外沒有現成的這種聯合會。它們的活動和責任遠比以政治游說為目的的經濟團體如美國商會或美國制造商全國聯合會廣泛。德國工商協會在集體協商時扮演了工會的角色，它們確定整個行業范圍內的工資、福利和工作條件，它們積極為培訓和產品質量設定標準，為某特定產業領域的戰略性未來發展制訂長期規劃。工商協會在發起討論1952年《投資援助法》中起了關鍵作用，例如，根據這個法案，德國工業中發展較好的領域必須上繳定稅金來補貼某些身處困境的領域，如煤炭、鋼鐵、電力和鐵路。[[14]](#m14_15)

第三個具有公社特征的經濟制度是德國的勞雇關系模式，這種勞雇關系模式可以歸入路德維希·艾哈德（Ludwig Erhardt，編按：德國政治家、經濟學家，曾任聯邦德國經濟和勞動部長、總理）所謂的戰后“社會市場經濟”（Sozialmarktwirtschaft）范疇。德國的工人運動一直非常強大，組織也非常健全，自19世紀末期起，就由社會民主黨作為其政治代表。雖然馬克思主義思潮在歷史上一直存在于德國工人運動中，但戰后時期勞雇關系達到空前的和諧。德國沒有經歷尖銳的階級對抗，而尖銳的階級矛盾是英國、法國和意大利勞雇關系的最大特點。德國工人罷工的次數在發達國家中處于最低水平，與奧地利、瑞士、日本相當。[[15]](#m15_14)與其他國家工人運動相比，德國工會在保護不景氣工業領域的工人時，沒有堅持強烈的保護主義立場，基本上采取了管理者所認為的合作的態度。簡而言之，德國的工人和管理者之間存在著較高的相互信任度，遠勝過那些沒有共同體觀念的社會。

這一高度的和諧主要源于工人和管理層的互惠。多年以來，這在德國已經形成了制度，德國管理者和德國政府一直像家長一樣關心工人的利益。19世紀80年代，俾斯麥成為歐洲實施社會保障制度的第一人（即使這一制度是他的“反社會主義立法”的產物，這一法案要求取締社會民主黨）。[[16]](#m16_14)社會市場經濟實際上起源于20世紀20年代魏瑪時期。當時德國引入了各種形式的勞動立法，包括自由進行集體協商的權力、組織工人委員會的權力等等。[[17]](#m17_13)在動蕩的三四十年代間，納粹取締了獨立的工會，建立了它們自己的“黃色”工團組織。戰后，德國領導人一致同意應該建立一套新的、更具合作性的制度。社會市場經濟的主要組成部分是共同決策制（Mitbestimmung）：工人代表可以在公司董事會中占有席位，了解公司信息，真正（即便是在有限范圍內）參與公司管理；還包括一個在整個企業處理問題和糾紛的工人委員會網絡；工業協會和工會之間的集體協商制，根據這個制度，薪金、工作時間、福利等問題都在部門或整個行業范圍內統一確定[[18]](#m18_12)；最后，是內容廣泛的社會福利法規，規定工人的健康福利、工作條件、工作時間、工作保障等等。整套制度由一系列中間組織協調和實施，主要是全國性質的工會和工商協會，以此排除單獨的雇主或地方性工會的介入。[[19]](#m19_11)

這種互惠責任能夠制度化得益于德國的思想氛圍。德國思想界一直對古典主義和新古典主義經濟學的原子化個人主義預設抱有不滿。[[20]](#m20_10)19世紀出現了以弗里德里希·李斯特（Friedrich List）為代表的國家重商主義學派，他用實力和威望字眼來定義經濟目標，同時主張國家對經濟實行強有力的指導。[[21]](#m21_10)二戰后的“奧爾多自由主義”（ordo-liberal，或譯為“秩序自由主義”）學派跟弗賴堡大學的知識分子有密切關系，這影響了社會市場經濟的發展，并反對簡單地回到自由放任的資本主義。該學派認為國家應該干預經濟，設立嚴格的法規來監管市場，以保護市場中的集團參與者的利益。[[22]](#m22_10)德國保守黨派的主流基督教民主聯盟和巴伐利亞的基督教社會聯盟從未接受過自由經濟的理念，主張優厚的社會福利。支持自由經濟思想的是規模小得多的自由民主黨。社會市場經濟開始時被視為尋找不同于純粹市場導向的資本主義和社會主義的第三條路徑的嘗試，將社會市場經濟落到實處的不是社會主義者，而是基督教民主黨總理路德維希·艾哈德。[[23]](#m23_9)

德國的勞雇關系與日本極為相似，包含工人和管理層高度的互惠精神，并依賴普遍存在的高度社會信任。不過兩個國家對如何理解各自的公社特色制度存在重大差異。德國工會雖然與管理層進行了有效的合作，但它們卻比日本的工會更政治化，也更獨立。日本戰后出現的公司工會在德國并不存在，這一形式在納粹時期曾被推廣，但結果卻廣受詬病，因此不再為社會所接受。

另一重大差別是，德國的制度往往整理成法律條文，盡管這不意味著德國更加制度化。在日本，終身雇用制、經連會關系以及公司提供的適當水準的私人福利并不是編入法典中的法規，它們是建立在非正式的道德責任基礎上的，不是通過法院強制實施的。德國卻正相反，社會市場經濟的所有部分都有法律后盾，具體細致地規定了勞雇關系的條款。即使公社化的制度深深地扎根并依賴于德國公民社會的中間組織，如共同決策和集體協商，但是它們的形成是國家自上而下的政治措施的結果，而日本的公社化制度更像不借助政治決策而由民間社會使之具體化的。雖然很難說日本調節經濟的程度沒有德國經濟深，但日本許多經濟活動是在非正式的范圍內完成的。例如日本的福利服務就一直是由私營公司提供，而非國家。上述制度差異造成的結果是，德國的政府福利是工業化國家中最多的一個，幾乎耗去了德國一半的國內生產總值，而日本則是經合組織（OECD）成員中政府福利最少的國家之一。但就實得福利來說，如工作保障和其他形式的社會福利，日本和德國的距離遠沒有政府福利的差距那樣大。

國家在組織戰后德國經濟中所扮演的角色符合德國政府干預經濟的長期傳統。與日本和其他亞洲新興工業化國家的政府一樣，德國政府在19世紀保護并補貼了各類產業，俾斯麥的名言“鋼鐵與黑麥聯姻”（marriage of iron and rye），所指的就是將保護魯爾的新鋼鐵工業與普魯士的農業關稅結合起來。德國政府歷來都完全擁有許多工業，特別是鐵路和通訊。德國政府最重要的成績大概是建立了一流的普通高等教育體系。這個體系中的技術學校為德國經濟在19世紀后半期的第二次工業革命中脫穎而出打下了基礎，這時期出現了鋼鐵、化學和電氣工業。[[24]](#m24_9)在納粹時期，政府接管了許多重要的經濟領域，包括分配信貸，制定價格和工資，從事生產制造。[[25]](#m25_8)

德國政府在經濟中所起的作用人所共知，也常有人對此發表評論。這些政策既不為德國獨有，也不必然是具有高自發社會性的高信任社會的特點。[[26]](#m26_7)實際上，正如我們已了解的，各種形式的經濟干預已經廣泛地為從臺灣到法國的低信任、家庭主義、中央集權的社會所采用。德國經濟生活更獨特的現象則是從日常的社會生活中隱隱顯露出來的，即德國企業中勞雇關系的群體導向的特質。而這種關系又跟德國的學徒制度有著非常密切的關聯。這些經濟關系就是下面幾章的內容。不過，我們首先有必要先討論一下他們的工廠如何體現信任關系。

[[1]](#w1_18) 不過，它們與其他中歐國家相同，譬如奧地利和瑞士。

[[2]](#w2_18) 反壟斷法的第一份草案出臺于1952年，但由于業內的反對推遲到1957年才以“反競爭約束法”的形式得以通過 (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschraenkungen)。參見Hans-Joachim Braun, The German Economy in the Twentieth Century (London: Routledge, 1990), p. 180.

[[3]](#w3_18) Alfred D. Chandler, Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism (Cambridge, Mass.: Belknap Press ＆ Harvard University Press, 1990), pp. 464-465.

[[4]](#w4_17) Chandler (1990), p. 469.

[[5]](#w5_17) Chandler (1990), pp. 276-277.

[[6]](#w6_17) Chandler (1990), p. 399.

[[7]](#w7_17) Alan S. Milward and S. B. Saul, The Development of the Economies of Continental Europe, 1780-1870 (London: George Allen and Unwin, 1977), p. 425.

[[8]](#w8_17) Chandler (1990), pp. 417-418.

[[9]](#w9_17) 當然，從長遠的角度是否合理，取決于人們對于未來的實際折扣率的預期；如果預期低，最好是獲取短期利潤。

[[10]](#w10_17) Martin J. Wiener, English Culture and the Decline of the Industrial Spirit, 1850-1980 (Cambridge: Cambridge University Press, 1981), pp.128-129.

[[11]](#w11_16) Chandler (1990), p. 423.

[[12]](#w12_15) Chandler (1990), pp. 500-501.

[[13]](#w13_15) Christopher S. Allen, “Germany: Competing Communitarianisms,” in George C. Lodge and Ezra F. Vogel, eds., Ideology and National Competitiveness (Boston: Harvard Business School Press, 1987), p. 88.

[[14]](#w14_15) 受質疑的法律為Gesetz über die Investitionshilfe der gewerblichen Wirtschaft. Braun (1990), p. 179.

[[15]](#w15_14) Ernst Zander,“Collective Bargaining,” in E. Grochla and E. Gaugler, eds., Handbook of German Business Management, vol.2 (Stuttgart: C. E. Poeschel Verlag, 1990), p. 430.

[[16]](#w16_14) 關于此項立法，參見A. J. P. Taylor, Bismarck: The Man and the Statesman (New York: Vintage Books, 1967), pp. 202-203.

[[17]](#w17_13) Braun (1990), p. 54.

[[18]](#w18_12) 參見Klaus Chmielewicz, “Codetermination,” in Handbook of German Business Management, Vol. 2 (199), pp. 412-438.

[[19]](#w19_11) Peter Schwerdtner, “Trade Unions in the German Economic and Social Order,” Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 135 (1979): 455-473.

[[20]](#w20_10) 這一點，參見Allen in Lodge and Vogel, eds. (1987), pp.79-80.

[[21]](#w21_10) James Fallows和其他人已經大大夸贊李斯特（Friedrich List）的重要性，聲稱《國家政治經濟體制》在指導德國和亞洲的經濟增長上的效果要優于亞當·斯密的《國富論》。但是李斯特只是重復了幾個世紀科爾伯特（Colbert）或杜爾哥（Turgot）重商主義者的格言，這些格言多是關于國家權力的核心地位以讓經濟手段服從于戰略目標。亞當·斯密不會認為李斯特的作品有什么重要的批判性；事實上，《國富論》成書的目的就是為了批判李斯特等前輩重商主義者。Fallows過度夸大了李斯特在德國經濟思想和實踐中的地位。參見Fallows, Looking at the Sun: The Rise of the New East Asian Economic and Political system (New York: Pantheon Books, 1994), pp.189-190.

[[22]](#w22_10) Tomas Riha, “German Political Economy: History of Alternative Economics,” International Journal of Social Economics 12 (1985): 192-209.

[[23]](#w23_9) Allen in Lodge and Vogel, eds. (1987), pp.176-177.

[[24]](#w24_9) 關于工學院的成立，參見 Peter Mathias and M. M. Postan, The Cambridge Economic History of Europe, vol. 7: The Industrial Economies: Capital, Labour, and Enterprise. Part I: Britain, France, Germany, and Scandinavia (London: Cambridge University Press, 1978), pp. 458- 459.

[[25]](#w25_8) 關于經濟在納粹時期獨立于國家在外運營的程度，已經有很長時間的爭論了。參見Braun (1990), p. 82.

[[26]](#w26_7) 最初由Alexander Gerschenkron發起的一個長久以來的觀點是，國家在促進經濟發展中的深度干預是后發展社會的普遍特征。雖然這樣的說法有可取之處，不同的后發展中社會的干預程度和能力還是相去甚遠的。

## 第19章 韋伯與泰勒

要想了解德國社會的真實情況，不妨看一下士官在德國軍隊里的角色。早在1945年戰后民主化改革之前，德國的士官就比法國、英國或美國的士官享有更大的權力，他們行使的職權在世界其他地方是保留給軍官的。任何軍隊中士官受教育的程度一般都不高，讓藍領出身的士官而非白領尉官負責事務，縮減了軍隊內的地位差距，提高了團隊的凝聚力，這也就是德軍戰斗力超凡的原因。德國下級軍官和手下士兵的關系相當于工廠領班與手下工人之間的關系，同樣是面對面、平等而親密的。

在素以等級和權威而聞名的德國，小群體的關系在軍隊或工廠能夠達到如此平等，是有點讓人驚訝。但是因為德國社會普遍存在高度信任，這使個人之間能夠建立直接的關系，而無需第三方制定的法規和正式程序介入。要了解信任如何在最基層的車間關系中發揮作用，我們有必要更全面理解信任和正式法規之間的復雜關系。

根據馬克斯·韋伯的觀點和他所建立的社會學傳統，現代經濟生活的精髓就在于法規法律的興起和繁衍。他最著名的一個概念就是將權威分成三種類型：傳統權威、魅力權威和官僚權威。第一種形式的權威來自歷史悠久的文化傳承，如宗教或父權傳統。第二種形式的權威來自“天賦”，這樣的領袖是上帝或其他某種超自然力量揀選的。[[1]](#m1_19)但是，現代世界的崛起離不開理性的興起，換句話說，是以理性的手段達到有序結構的目標，而且在韋伯看來，理性的最高表現形式就是現代的官僚體系。[[2]](#m2_19)現代官僚體系“以固定的和正式的管轄區域為原則，通常由法律和行政規定等規章制度來實現秩序化統治” 。[[3]](#m3_19)現代官僚權威的穩定性和理性來源于其法律約束性。因為透明且清晰的條例，上級無法任意妄為，而下級的權責也事先就明示出來。[[4]](#m4_18)現代官僚體系是規范法則的社會化表現形式，并且管理著現代生活的方方面面，包括公司、政府、軍隊、工會、宗教組織和教育機構。[[5]](#m5_18)

依韋伯之見，現代經濟世界的形成與契約的興起同樣有密切的關系。韋伯指出，契約，尤其是關乎婚姻和繼承權的契約已經存在了幾千年。但是他又將“身份”契約和“目的性”契約區分開來。[[6]](#m6_18)前者意味著一個人同意以籠統松散的方式與他人建立一種關系（例如仆從或學徒），責任和職責不會有詳細說明，而是遵從傳統或某一身份特定關系的普遍特征。對比而言，目的性契約則是為了完成經濟交換而訂立的。它們并不影響訂約者廣泛的社會關系，只限于所涉及的特定交易。第二種類型契約的遍地開花是現代性的特征：

與舊式法律相比，現代基本法，特別是私法的最基本特征是大大提高了依法交易的重要性，尤其是契約可以由法律強制履行，成為保障交易者權利的手段。私法的這一特征如此典型，因此只要有私法，我們就可以將當代社會叫做“契約型”社會。[[7]](#m7_18)

前面我們在討論經濟發展階段的時候說到（見第7章和第13章），產權法、契約和穩定的商業法體系等制度的發展，是西方崛起的關鍵所在。這些法律制度實際上充當了家庭和宗族內部信任的替代物，在它們所搭建的框架中，陌生人能夠合伙做生意或在市場中展開交易。

如果說規則和契約對現代商業來說普遍重要，那么同樣顯而易見的是，在現代工廠，規則和契約離不開對信任的需要。先來看一下醫生、律師或大學教授等高級職業人的情形。這類職業人往往先接受普通高等教育，之后再接受若干年專業技術培訓，然后理所應當對其專業內的事物展示出高度的判斷力和進取心。此類判斷本身復雜且隨環境而變，因此無法預先給出具體的結論。那些獲得專業認證的專家倘若自立門戶，則完全不受監督，即便是在行政性的等級制機構工作，他們受到的監管也相對松弛，原因即在此。換句話說，較之非專業人士，職業人往往獲得更高的信任，因而得以在一個制約較少的環境中行事。雖然他們完全可以背叛人們的信任，但在人們的概念中，職業人就是高信任、管制較少的職業典范。[[8]](#m8_18)隨著教育程度和技能水平的降低，信任的程度也不可避免地隨之下降：一個技術工人，譬如經驗豐富的車工，其自主權也小于職業人，而無技術的裝配線工人受到的監督和管制要遠超過有技術的技工。

從經濟學的角度來看，能夠在相對無管制的環境中行動，必然有一些明顯的優勢。這從“官僚化”一詞的貶義中可窺一斑。如果所有的員工，而不僅僅是那些技術最強的，都能夠像職業人一樣依照內化的標準行動和判斷，并且享受同樣對待，那么工廠的效率將會大大提高。超過一定限度，用創造規則來監管廣泛得多的社會關系，就不再是理性高效的標志，而是社會功能失調的征兆。法規與信任的關系通常是成反比的，人們越依賴法規來規范交往，他們之間的信任度就越低，反之亦成立。[[9]](#m9_18)

多年以來，人們普遍認為，工業化的過程，尤其是大規模生產的出現，將不可避免地導致法規繁生猛長，最終會消滅工廠中的技術和信任關系。20世紀以前，所有復雜的制造工作主要由工匠來完成。在手工業時代，一個技術工人運用某些通用工具進行生產，產品數量也不過寥寥幾件。雖然工人不像職業人那樣接受過“教育”，但他卻是經歷很長一段學徒期后才獲得了這門手藝。一般來說，人們信任他能夠自我督促，并給予他相當程度的自主權來依照他所認可的方式組織生產。手工生產往往適合小規模的上流消費品市場；這便是汽車在20世紀初的生產模式，那時汽車還屬于奢侈品。[[10]](#m10_18)

19世紀的交通革命（火車和其他形式的交通），以及財富惠及更為廣泛的人群，催生了大型國內和國際市場，于是出現了大規模生產。正如亞當·斯密指出的，“勞動分工受市場規模的限制”。隨著大眾市場的發展，精細分工成為提高復雜產品的生產效率的手段。如果生產環節的時間較長，那么購買昂貴的專業設備來替代技術工匠就比較合算。一塊門板原先需要工匠手工打制，而如今一名普通工人只要按下大型自動化金屬模壓機的按鈕就能壓制出來。也就是說，制造業生產的日趨商品化導致生產機器逐步走向精密，同時在設備操作方面也降低了對技術工人的需求。

19世紀上半葉，紡織工業開始向大規模生產轉型，而之后才慢慢向其他制造領域蔓延。1913年，福特汽車公司在密歇根州高地公園建立裝配工廠，標志著大規模批量生產時代的到來。[[11]](#m11_17)在此之前，像汽車這般復雜的產品還從未有人嘗試過使用批量生產。該工廠本身也是工程設計研究的成果，這一設計將汽車生產工藝分解并固定為上千道工序，汽車在移動帶上被傳送到一串工作站，每個站點的勞動僅限于一組單一、簡單的操作，由低技術的工人反復完成。

福特的創新行為帶來的增產是驚人的、革命性的，這不僅針對汽車工業，也包括其他面向大眾市場的產業。“福特式”批量生產技術風靡全球，各國紛紛加以引進。20世紀20年代中期，德國工業經歷了一段“理性化”時期，制造商開始尋求引進當時最“先進”的美國組織技術。[[12]](#m12_16)列寧和斯大林恰于這個時代登上歷史舞臺，最終成為蘇聯的不幸，這些布爾什維克領導人都把工業現代化簡單等同于大規模生產。他們持有越大則越強的觀點，即一種虛高的福特主義，最終讓蘇聯的工業架構變得過度集中且毫無效率，甚至一直持續到共產時代末期，而此時福特主義已然是明日黃花了。

與亨利·福特緊密相連的大規模批量生產新模式也有其理念宣傳者，那就是弗雷德里克·泰勒（Frederick W. Taylor），他所著的《科學管理原理》（The Principes of Scientific Management）一書被奉為新工業時代的圣經。[[13]](#m13_16)產業工程師出身的泰勒是最早支持時間及動作研究（time-and-motion studies）的人之一，這一研究旨在將工人的勞動效率最大化。他企圖制定的大規模生產“法則”，是通過一種高度精細的分工，盡可能避免對裝配線工人的創造性、判斷力甚至技術有所需求。裝配線的維護和調試交給單獨的維護部門負責，至于生產線設計本身背后的控制智慧則是白領工程師和規劃部門該管的。工人的效率是建立在嚴格的“胡蘿卜加大棒”政策基礎上的，即高產工人比低產工人獲得更高的計件工資。

泰勒的觀點具有典型的美國風格，在科學分析的名義之下，隱含了若干意識形態的假設。他認為，一般工人只是古典經濟學所謂的“經濟人”（economic man），也就是被動、理性、孤立的個體，只會對狹隘的私利刺激產生反應。[[14]](#m14_16)科學管理的目標是將工廠對于工人的品質要求簡化到只需要服從即可。工人的所有活動，小到在生產線上該動哪條胳膊哪條腿都由生產工程師進行了具體規定。所有其他的人類屬性，如創造性、能動性、革新性等等，都是由企業組織中另一部門的專家負責。[[15]](#m15_15)泰勒主義作為科學管理理論逐漸聞名于世，他的邏輯結果必然是帶來低信任的、以規章制度為基礎的工廠管理體制。

泰勒制所帶來的勞雇關系的后果是可預見的，且從長遠看是相當有害的。依據泰勒制原理管理的工廠向工人傳遞的信息是，他們不會得到充分信任而被委以重任，他們的責任將以詳盡的、法律性的形式呈列出來。如此一來，工會自然的反應則是要求雇主同樣明確其責任和義務，因為他們也不相信雇主會設身處地考慮工人的福祉。[[16]](#m16_15)

正如不同社會中的整體信任水平有巨大差別一樣，同一個社會中的整體信任水平由于特定條件或事件的影響而在不同時期也有所變化。阿爾文·古爾德納（Alvin Gouldner）認為，在一定程度上，利益互惠可以說是幾乎所有文化共通的準則。比方說，如果甲幫了乙的忙，乙就會對甲心懷感激并以某些方式來回報他。但倘若人們發現信任的回報是背叛或者被利用，群體就會進入不信任的惡性循環。[[17]](#m17_14)

20世紀前半葉，美國重要的制造業領域，如汽車業和鋼鐵業，就發生過這種不信任的惡性循環。到了70年代，結果是對抗型的勞雇關系，其特點是過分注重法律形式。比如美國汽車工人聯合會（United Auto Workers）在1982年與福特公司簽訂的全國協議內容長達四卷，每卷有200頁，此外，各工廠還有厚厚一疊的集體協議，明文規定了工作法規、勞動條款和雇傭條件等等。[[18]](#m18_13)這些文件過分關注工作控制，即它們關心的重點不是工資，而是特定的雇傭條件。其中包括工作分類制度，對每個職位都有詳細的說明。工資不是與工人掛鉤，而是與工作類別相連。此外，當組織成員的權利發生沖突時該怎么解決，還有資深主管享有哪些特權，都在協議里做出詳細說明。在阻止工人做分類工作內容之外的事情上，地方工會尤其警惕。根據此協議，一個管道安裝工如果幫助修理機器的話就會惹禍上身，即使他有時間也有這種技術，因為這不是他的分內之事。工會主管特別偏好憑資歷而非技術能力來晉升人員；憑能力晉升工人的前提是對于管理層的信任，相信他們能對個人能力給出準確的判斷，而這一點往往不能實現。協議規定了四級申訴程序，實際上這是在汽車工業領域建立了微型法院系統，它反映了美國社會深度立法的一面。[[19]](#m19_12)工廠的糾紛一般無法通過非正式的集體協商手段來解決，而只能訴諸法律系統。

負責簽訂談判協議的工會的立場基本上就是，如果管理層堅持依照泰勒模式將勞動分割成小而具體的任務，他們可以接受這個結果，但要求管理層也同樣嚴格遵照規定行事。如果工人得不到信任來做出判斷或擔負新的責任，那么管理層也將得不到信任來分配工人新職責或對他們的技術和能力做出判斷。有看法認為，20世紀中期出現的過分注重工作控制的現象，是因為工會單方面施壓的結果，這一看法是錯誤的。實際上，受泰勒主義和科學管理影響的管理者也喜歡這種協議，因為它可以防止工人篡取他們視為己有的管理特權。工作控制體制把經營和生產的所有決策權留給了管理者，并且告知他們明確的責任權限。[[20]](#m20_11)

關注工業發展的許多20世紀觀察家都面臨著這樣一個難題，泰勒制是否如泰勒本人相信的那樣，是技術推進的必然結果，還是另有其他的工廠組織形式，允許工人有更大的個人能動性和自主權。美國社會學中一個重要的學派認為，所有發達的社會最終都將走向泰勒式勞雇關系模式。[[21]](#m21_11)現代工業社會的許多批評家都持這種觀點，他們相信泰勒式勞動分工是資本主義形式的工業化的必然結果。這一觀點也得到了不少現代工業社會批評家的認可，例如馬克思和卓別林 （Charlie Chaplin），他們認為泰勒式勞動分工是資本主義形式工業化的必然產物。[[22]](#m22_11)在這種體制下，人注定會被異化：為他服務的機器實際上成了他的主人，人逐漸淪為機器大生產系統中的一個齒輪。降低工人技能的聯動影響是整個社會信任度的下降，人們將通過法律系統相互聯系，而不是作為有機共同體的成員。手工業中基于技能和工作的自豪感將不復存在，能工巧匠制造的獨特且花樣各異的產品也將不復存在。每一次新技術革新都會產生新的恐懼，害怕它對工作的性質造成災難性的影響。于是，當數控機器在20世紀60年代面世時，許多人就認為這些機器會奪走技術熟練的機械師的飯碗。

當工業從手工業向大規模生產轉型的過程中，異化的前景讓人們不禁對經濟活動的本質提出了質疑。人為何而工作？是為了他們所賺的薪資，還是因為他們通過工作實現了自我價值？按照新古典經濟學的傳統，這個問題的答案是非常明晰的。他們不是為了工作而工作，而是為了工作中帶來的收入，以供他們閑暇時花銷。因此，所有的工作都是為了日后享受為目的。這種觀點認為工作的本質是辛苦，其深層根源則是猶太教—基督教的傳統。亞當和夏娃在伊甸園里就不必工作，用工作來養活自己是上帝對他們的懲罰。在基督教傳統中，死亡被看作一生勞頓的終極解脫，因此，墓碑上的碑文常是“愿靈安息” （Requiescat in Pace）。 [[23]](#m23_10)依照這種工作觀，手工生產向大規模生產的轉變就并不算什么了，只要薪資增長了就行，這也是他們在生產方式轉化后工作的最主要原因。

還有另一種傳統觀念與馬克思頗有關系，即人是既有創造性又有消費性的生物，他們在工作中找到了控制和改造自然的樂趣。因此，除了獲得報酬外，工作本身還另有一積極作用。但是工作類型非常重要。工匠的自主性——他們所掌握的技術，以及在制造精美產品過程中所展示的創造力和智慧，對滿足感的產生至關重要。從這一點上看，向大規模生產方式的轉變以及降低勞動力的技能要求，無異剝奪了對工人來說非常重要的東西，這是提高薪水所無法補償的。

但是隨著大規模生產方式的普及，泰勒制并不是現代工業的唯一模式已經顯而易見，而且技術和手工藝也并沒有消失，信任關系依然對運作良好的現代工廠起著關鍵作用。正如查爾斯·撒貝爾、邁克爾·皮奧里（Michael Piore）以及其他推崇靈活專業化生產的學者所指出的，手工生產技術在大規模批量生產的“外圍”幸存了下來。存活的原因有幾個：首先，這些用于大批量生產大宗商品的高度專業化的機器本身就無法通過批量生產制造。因其獨特設計，這些設備不得不靠手工制造（這就是中部意大利的小型家族企業在機床行業取得成功的原因）。第二，消費者逐漸富裕而且受到的教育越來越高，他們對與眾不同的產品的渴望也隨之增長，這使得市場日益分眾化，需要更小規模的生產，因此要求制造業有像手工業一樣的靈活性。

小規模手工業不僅幸存了下來，而且還展現出驚人的活力，然而，這不表示泰勒制沒有繼續蔓延，大多數工業化國家的絕大部分工人依舊在大規模生產的工廠工作。泰勒制的真正替代方案存在于大規模生產領域本身，如今這種生產模式之多令人稱奇，并且社會信任在其中起著程度不一的作用。例如，科技的進步需要新技能，同時也摧毀舊技能。[[24]](#m24_10)亞當·斯密的別針廠里，那些從事枯燥、簡單、重復性工作的工人，要比那些維護機器正常運轉或重新制模以生產新產品的工人更容易被機器取代。操作數控機床的熟練機械師不會被淘汰，因為倘若沒有直接親自操作的經驗，就很難為這些機床編程序。這種現象導致“技術智能化”，機械技術被半機械化技術所取代，新技術要求工人擁有更高的腦力投入。[[25]](#m25_9)而從實際情況來看，幾乎沒有證據顯示，在大規模生產工廠工作的工人因工作的非人化而憎惡他們的工作。[[26]](#m26_8)

自大規模生產開始至現在，有大量的證據說明，工人實際上并不是泰勒所想象的被動、孤立、自私的個體。20世紀30年代的霍桑實驗就證明，將工人分成小組加以管理對工作效率有巨大而積極的影響。[[27]](#m27_7)結果顯示，工作規則界定不那么嚴格，對于生產過程能夠有決定權的工人，不僅效率更高，而且有著更高的工作滿意度。在這類工作條件下，工人更愿意幫助他人，如果可以的話，他們還會為自己創立領導和相互協助的制度。這些實驗對20世紀30年代梅奧（Elton Mayo）所謂的“人際關系”運動理論提供了有力的支持，該運動是想讓工廠變得不那么嚴苛，而是更有公社化傾向。[[28]](#m28_7)

在各種文化中，信任和社會性并不是均勻分布的。有些文化多，有些文化少，這說明了泰勒制的成功也同樣是受文化影響的。也就是說，泰勒制可能是那些低信任社會的工廠達到紀律嚴明的唯一途徑，而高信任的社會，往往催生出基于更分散的責任和技術基礎之上的管理方式，從而取代泰勒制。實際上，二戰后的許多管理研究顯示，梅奧的人際關系學的基本原理并不適用于所有文化，這些實驗在美國的不同地區有不同的結果。[[29]](#m29_7)

證明泰勒制不是工業化的必然結果的最有力證據來自其他國家的經驗。德國工廠從未純粹地按照泰勒方式來組織，而實行將信任關系制度化，這使它與六七十年代的美國工廠相比有很大的靈活性。我們接下來就來談一談這些關系。

[[1]](#w1_19) 關于魅力型權威的性質，參見 Max Weber, From Max Webber: Essays in Sociology (New York: Oxford University Press, 1946), p. 245.

[[2]](#w2_19) 或者是韋伯所謂的“工具”理性，這是與目的理性不同的。關于理性與現代西方世界的興起之間的密切聯系，參見The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism 的導論一章(London: Allen and Unwin, 1930), pp. 13-16.

[[3]](#w3_19) Weber (1946), p. 196.

[[4]](#w4_18) 按照韋伯的說法，“發號施令的權威……以一個穩定的方式分布，并嚴格遵照規則，這些規則是有關強制、物理或神職等手段的，且置于官員的支配之下”。Webber (1946), p. 196.

[[5]](#w5_18) 關于現代生活中無處不在的官僚形式，參見 Charles Lindblom, Politics and Markets: The World’s Political-Economic Systems (New York: Basic Books, 1977), pp. 27-28.

[[6]](#w6_18) Max Webber, Economy and Society, An Outline of Interpretive Sociology (Berkeley: University of California Press, 1978), 2: 668-681.

[[7]](#w7_18) Webber (1978), p. 669.

[[8]](#w8_18) 信任并不通過法律和合同就能得以實現的時候，團隊會更加良好的運作，家庭就是一個最好的例子。在大多數現代社會中，國家并不嚴格規范父母與子女之間的關系。也就是說，它沒有制定具體的規定，指引父母應該在孩子成長過程中投入多少時間，相處時間的質量如何，應該如何教育他們，灌輸什么樣的價值觀。雖然家庭糾紛提交到法院，譬如當他們涉及違反婚約或犯有刑事罪行的時候，在其他事情上，家庭往往自行解決糾紛。這是因為，人們假定父母對他們的孩子有自然的責任感。當然，事情可能并不如此；在美國已經有關于“兒童權利”和涉及父母和孩子的民事訴訟的討論，以及其他將法律制度延伸到家庭關系的嘗試。

[[9]](#w9_18) 關于這一點，參見Alan Fox, Beyond Contract: Work, Power and Trust Relationships (London: Faber and Faber, 1974), pp. 30-31.

[[10]](#w10_18) 關于這一范式轉換，參見 Maria Hirszowicz, Industrial Sociology: An Introduction (New York: St. Martin’s Press, 1982), pp.28-32.

[[11]](#w11_17) Charles Sabel, Work and Politics (Cambridge: Cambridge University Press, 1981), pp. 31-33.

[[12]](#w12_16) Joan Campbell, Joy in Work, German Work: The National Debate, 1800-1945 (Princeton: Princeton University Press, 1989), pp.131-132; Hans-Joachim Braun, The German Economy in the Twentieth Century (London: Routledge, 1990), p. 50.

[[13]](#w13_16) Frederick Winslow Taylor, The Principles of Scientific Management (New York: Harper Brothers, 1911). 1895年泰勒第一次做了關于科學管理的講座。參見 Alfred D. Chandler, The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business (Cambridge: Harvard University Press, 1977), p. 275.

[[14]](#w14_16) 關于泰勒及后來對他的批評，參見 Hirszowicz (1982), p.53.

[[15]](#w15_15) Fox (1974), p. 23.

[[16]](#w16_15) 對于大批量生產后勞資關系的描述，參見William Lazonick, Competitive Advantage on the Shop Floor (Cambridge: Harvard University Press, 1990), pp. 270-280.

[[17]](#w17_14) Alvin W. Gouldner, “The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement,” American Sociological Review 25 (1960): 161-278; 還可參見Fox (1974), p. 67.

[[18]](#w18_13) Harry C. Katz, Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry (Cambridge: MIT Press, 1985), p. 13.

[[19]](#w19_12) Katz (1985), pp.38-39.

[[20]](#w20_11) Katz (1985), pp.39-40, 44.

[[21]](#w21_11) 這一觀點被吸收進Clark Kerr, John Dunlop, Charles Myers, and F. H. Harbison, Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth (Cambridge: Harvard University Press, 1960); 還可參見Dunlop et al., Industrialism Reconsidered: Some Perspectives on a Study over Two Decades of the Problems of Labor (Princeton, N.J.: Inter-University Study of Human Resources, 1975); and Clark Kerr, The Future of Industrial Societies: Convergence or Diversity? (Cambridge: Cambridge University Press, 1983).

[[22]](#w22_11) 亞當·斯密在《國富論》開篇所描述的別針廠將勞動分工成更小的和更簡單的任務，實際上是對現代工業社會批評的經典段落。參見An Enquiry in the Nature and Causes of the Wealth of Nations (Indianapolis: Liberty Classics, 1981), pp. 14-15.

[[23]](#w23_10) 關于猶太教—基督教傳統，參見Jaroslav Pelikan in Jaroslav J. Pelikan et al., Comparative Work Ethics: Christian, Buddhist, Islamic (Washington, D.C.: Library of Congress, 1985). 還可參見Michael Novak, “Camels and Needles, Talents and Treasure: American Catholicism and the Capitalist Ethic,” in Peter L. Berger, The Capitalist Spirit: Toward a Religious Ethic of Wealth Creation (San Francisco: Institute for Contemporary Studies, 1990).

[[24]](#w24_10) Robert Blauner認為存在一個倒U型的工作異化曲線。異化隨著傳統工藝產業被大規模生產工廠所取代而加深，但隨后再次減輕，因為自動化程度的加深，工人需要新的技能來操作這些高度復雜的機器。Robert Blauner, Alienation and Freedom (Chicago: University of Chicago Press, 1973).

[[25]](#w25_9) Sabel (1981), pp. 64-67.

[[26]](#w26_8) 參見Robert Blauner的研究發現。“Work Satisfaction and Industrial Trends,” in Walter Galenson and Seymour Marm Lipset, eds., Labor and Trade Unionism (New York: Wiley, 1960). 一項關于四國工人意見的調查研究發現，技術工人關注的是工作是否有趣或有充實感，而非技術工人更感興趣的是工作收入。很多新人和低技能工人相信，能夠在一家工廠上班就足以證明自己的社會地位。William H. Form, “Auto Workers and Their Machines: A Study of Work, Factory, and Job Satisfaction in Four Countries,” Social Forces 52 (1973): 1-15.

[[27]](#w27_7) 關于Hawthorne的實驗，參見Hirszowicz (1982), pp. 52-54.

[[28]](#w28_7) 參見Elton Mayo, The Human Problems of an Industrial Civilization (New York: Macmillan, 1933), and The Social Problems of an Industrialized Civilization (London: Routledge and Kegan Paul, 1962).

[[29]](#w29_7) Ian Jamieson, “Some Observations on Socio-Cultural Explanations of Economic Behaviour,” Sociological Review 26 (1978): 777-805. 關于美國管理手段受文化約束的總結性討論，參見A. R. Negandhi and B. D. Estafen, “A Research Model to Determine the Applicability of American Management Know-How in Differing Cultures and/or Environments,” Academy of Management Journal 8 (1965): 309-318.

## 第20章 團隊中的信任

美國大規模生產的理念伴隨著兩本書的德文譯本而傳到德國，那就是分別在1918年和1923年出版的德文版《科學管理的原理》和《福特自傳》。到1922年，前者在德國的發行量高達3萬冊，后者在隨后的幾年中重印了30次，德國一時掀起了不大不小的泰勒熱和福特熱。[[1]](#m1_20)福特公司高地公園工廠所展示的工作效率的巨大進步，給德國制造商留下了深刻的印象，使他們意識到有必要在自己的工廠采用大規模生產技術，而棄用20世紀20年代中期德國工業掀起的“理性化”運動。

但是，當德國工業采用大規模生產方式時，泰勒制并沒有在德國的經理人和產業工程師間得到很好的反饋，更不用說工人群體了。出現在泰勒式工廠里的一些現象，如工人的去技術化、過于專門化以及藍領工作的滿意度低下，都與德國人長期以來重視“工作樂趣”（Arbeitsfreude）的信念格格不入，這個信念源于德國根深蒂固的前現代行業傳統。這一時期，產業工程師紛紛發表文章論述當前階段工廠的組織模式，例如古斯塔夫·弗倫茨（Gustav Frenz）、保羅·李佩爾（Paul Rieppel）、弗里德里希·馮·戈特爾—奧特里林費德（Fredrich von Gottl-Ottlilienfeld），格茨·布里夫斯（Goetz Briefs）等人，試圖將泰勒制與福特公司實際實施的制度區分開來，他們認為后者更人道。[[2]](#m2_20)盡管在人們早期的記憶里泰勒和福特分別作為低信任、大規模生產的立法者和實施者緊密相聯，但福特早期工廠實行的是一種公司家長制，根本不屬于泰勒科學管理原則的范疇。在大蕭條使銷售和利潤銳減之前，福特一直向員工提供住房補助和其他福利，并用持續增長的工資來吸引員工，還在工廠工人和管理層之間培養共同體精神。這些德國組織理論家認為泰勒制在德國水土不服，而福特模式的公司家長制才是真正有用的理性化模式。對泰勒制的諸多批評為此后十年梅奧及其人際關系學派奠定了基礎。

通過1920年的勞工聯合會立法，工人和管理者作為利益共同體的觀念得以制度化。勞工聯合會（Betriebesräte）制定了在整個企業范圍內選舉工人代表的原則，所選代表將參與企業的決策，而這之前完全是管理層獨享的權力。德國工人運動較為激進的一派對勞工聯合會持懷疑態度，因為他們信奉完全由工人控制企業的模式（若干布爾什維克式式的工人蘇維埃成立于第一次世界大戰后的革命期間），結果在兩次世界大戰之間，勞工聯合會沒有能夠在企業中營造共同體的感覺。[[3]](#m3_20)不過，這種早期的魏瑪立法卻開了把勞雇共同體制度化的先河，并在戰后成為社會市場經濟的一部分，它也顯示了自大規模生產引入德國的那一刻起，德國人對概念的嚴肅和認真。

不管這個社會立法作為特例的命運如何，德國工廠內部關系到20世紀下半葉已經有了明顯的共同體氣氛。現代德國最有意思的一點是兩種截然不同的社會現象的共存。一方面，德國（如許多其他歐洲社會一樣）存在著巨大的階級差異和社會流動障礙。多年來，德國工人遵從馬克思關于階級斗爭必要性的教導，組織了力量強大、手法純熟的工人運動，不斷試圖從管理者和資本所有者手中爭取工人應得的公平報酬。德國沒有像日本那樣的公司工會；這種所謂的“黃色”工人組織曾在納粹時期獲得過政府的支持，從此徹底喪失了名譽。但同時，德國工人階級對自己的勞動有高度的自豪感和敬業精神，這使得德國工人并不單純地只認同他們的社會階級，而且還認同他們所在的產業和它的管理層。這種職業精神和天職觀緩解了德國的階級斗爭傾向，產生了截然不同的一套工廠勞雇關系。

當我們抽象地思考一個更為公社化的工廠究竟是什么樣時，我們并不是企圖重返手工生產的模式，這對于大多數大規模現代工業來說是完全不現實的。反之，我們是指一系列非泰勒式工作組織法則。公社化的工廠并不進行細致的勞動分工，讓專人進行重復操作，而是在使用工人方面保持最大限度的靈活性。每個工人將接受若干工種的培訓，并根據每天特定的生產需要，從一個工作臺調往另一處工作。責任將盡可能貫徹到生產科層的最底端。公社化工廠沒有嚴格的勞動分工等級，管理者和工人之間沒有森嚴的壁壘，也不強調地位的差異，允許高度的職位流動性，藍領可以晉升到白領崗位。工作由團體一起完成，如有需要，工人可以彼此替換（這得益于多種技術培訓）。泰勒式組織制定了等級懸殊的計件體制，個體的額外工作可獲得豐厚的金錢獎勵，而管理層和工人的薪水也有巨大差距，相比之下，公社化體制有相對平均的薪酬標準，獎金也是以團隊為基礎來發放。泰勒式體制往往是條規化的，這是因為工廠設計的產業工程師將各項工作都部署得極為細致、具體，也因為工人對此安排的反應態度。相反，公社化工廠在處理問題時，更多地采用面對面、非正式的交流渠道。此外，泰勒式工廠降低對藍領工人技術的需求，因而降低了信任的必要性；非泰勒式工廠則傾向于提高工人的技術，這樣工人可以在生產流程的設計和實施階段被委以更重要的責任。

有不少詳細的個案研究將德國和其他工業化國家的工廠組織形式進行比較，結果顯示德國工廠的確比其他歐洲國家的企業有著更加鮮明的上述特征。就以技術靈活性以及團隊基礎為例。在美國工廠引進時髦的工作團隊這一做法之前，德國工廠就是以團隊為基礎的。德國的工會從未堅決主張過嚴格的勞動分工和工作規則，而嚴格的勞動分工恰恰是美國大規模生產和工會主義盛行時的特征。德國的工頭（Meister）相比法國等國家的工頭，負有更大的責任。工頭和負責輪職的領班（Vorarbeiter）有權力在其管轄的團隊內調動工人，讓他們去從事不同的崗位。工頭熟知本組工人的技能發展，根據工人在工作中的實際表現來作出判斷。工人輪流在不同的崗位工作，同時也是社會化進程的一部分。這樣，當一個機械師請病假的時候，或者生產中出現緊急情況，小組的主管可以調用其他崗位的工人，而不必擔心自己違規。[[4]](#m4_19)

相反，法國有單一的、全國統一的工作分類制度，從非技術工人到最高管理者，這個制度給每個崗位都分配一個級別。工人被安置在各種工作上，然后憑資歷向上升遷。正如典型的美國式工會控制主義一樣，這種制度內也有著工人對憑技術破格晉升的抵觸。這一制度普遍通用，十分具有笛卡爾風格，且頗為僵化。級別（以及依此制定的工資）是隨工作而定的，而非工人本身的情況，因此，工人不在提高技術和產量上下工夫，而是鉆營如何在工作等級上獲得升遷。與德國形成鮮明對比的是，法國工人只有通過工作調動才能晉升，而并非自己技能的提高。于是高層職位往往具有強烈的擴張傾向，不管是否真有這個需要，而這一結果只能通過各部門高層談判才能達成。這意味著工人和管理者要花費大量時間在部門級討論正式的組織安排，而非在工廠內部協商如何將工人分配到最合適的崗位，并給予適當的報酬。

法國工業的工作分類制度是高度集中和條規化的，就像法國的公務員體制素來的那樣。它的最大的影響是，工廠無法發展出共同體的感覺。托克維爾談到舊制度下的特權體制時說過，“每個群體都憑其所享用的丁點特權把自己跟其他群體區分開來，甚至最微不足道的權力也被認為是高人一等的象征”。類似的事情也發生在工業工作分類制度上，它的等級形式和形式主義導致了工人之間的孤立，迫使他們向權力中心尋找解決方案，而不是向他們的同伴。這種制度阻礙了工作團隊的形成，以及應對臨時調遣的靈活性。[[5]](#m5_19)

在德國，整個工作小組有時被稱為“工頭的團隊”，而且往往有很強的團隊精神。工頭必須非常了解工人，因為他全憑個人的判斷來評估工人。工人的獎金和未來升遷都根據這個評估。工頭之所以能夠勝任這項評估，是因為他本人也是從底層工人干起，一路升遷上來，因而非常熟悉他所監管的工作。在法國和美國，由于傳統的工會工作控制主義的影響，每個工作崗位根據正式的、行業通用的工作分類制度，被配以特定的工種和級別，這一做法阻礙了工作小組的形成。如果工人不屬于同一個工種，那么就不可能將他從一個工作崗位調至另一個工作崗位。[[6]](#m6_19)與德國工頭不同的是，法國工頭據說常常頭痛不已，因為他夾在工人和管理者之間，他不再是工人，但是又不為白領上司所認可。[[7]](#m7_19)根據克羅齊耶及其他學者描述，法國人不喜歡面對面的權威關系，與此相一致的是，法國的工頭也根本沒有必要親自對工人作出評估，因為工人的工資是單憑資歷和工種來發放的。（同樣的制度也應用在法國公立大學教授身上，跟美國大學的做法不同的是，他們的晉升不是憑學術成就，而是由教育部的官員根據官方的標準來評判。）

在德國，工人和管理層的等級劃分也呈現出高度的共同體組織特征。英國的公司也遵循泰勒模式，與德國公司比，它們將更多的技術性和管理性工作從生產線上剝離出來。也就是說，德國生產線上的工人有著更高的技術和專業知識，有能力操作自己的生產線，他們所需的監管遠不及英國工人。[[8]](#m8_19)舉例來說，能夠為自己的數控機床編程的德國技工的比例要高于英國技工，而在英國，編程是白領階層的技術，他們的辦公地點和工人的生產線是分開的。[[9]](#m9_19)在德國，管理工作由與被管轄工人有相同技術的人來完成，而不是由那些來自不同階層、自認為善于管理的人來做。

藍領工人擁有更大的責權和技術，以及由低層次人員負責監管，這樣做所產生的結果是德國較高的白領工作分界線。因此，德國白領與藍領工人的比率遠低于英國或法國。在法國，每100名藍領工人，就對應有42名白領工人，而在德國只對應36名。每個法國工頭平均監管16名藍領工人，而每個德國工頭則監管25名藍領工人。[[10]](#m10_19)在法國，勞動大軍穩定、工人影響很大的產業與白領工作的增長有密切的關系。獲得白領地位意味著在身份和收入上向前邁出了一大步，但同時也在自己與原先同事之間豎起了一道新的社會藩籬。德國則不同，它比較成功地抑制了白領的增長，在藍領大軍中成功保留了種類繁多的技術和職能。[[11]](#m11_18)所有這一切都有益于在生產線上獲得更高的團結性和靈活性。

正如人們對共同體組織化的社會所期望的那樣，在德國，不同工種獲得的酬金的差異比法國小。德國白領的工資是藍領工人的1.33倍，而在法國為1.75倍。由于法國工業中白領勞工比例較高，這在整體上提高了法國工人的勞動力成本。德國較為平均的酬金與其團隊工作制度有很大關系。德國的績效獎金由組織中較低級別的主管來決定，最終依據的標準是工頭對工人表現的評估。很顯然，在酬金方面差異過大或變化無常，將會傷害小團體的士氣，破壞工人對其直接主管的信任。因此，德國的工資差異是直接建立在技術差別上的，而且從整體來看，是互相制衡的。[[12]](#m12_17)法國工作的正式分類制度使人們把工資問題上的責任，從車間推到公司人事辦公室，或推到更高級別的全行業范圍的勞雇協商會上。由于沒有面對面接觸的必要，酬金方面出現的較大差異也就比較容易忍受。

德國管理者愿意信任藍領工人，并委以更多責權，這與德國工人高水平的技術有緊密的聯系，當然也與培養和維系這些技術的學徒制度有關。我們很難跨文化地評估絕對工業技術水平，但是通過事實比較，可以評估出它們的相對重要性，德國只有10%的技術工人沒有任何形式的資格證書，而法國有一半以上的技術工人沒有類似的資格認證。[[13]](#m13_17)學徒制為德國制造高質量的聲譽提供了技術基礎，而且相對于其他歐洲國家，它還大大降低了年輕人的失業率。鑒于這些原因，產業培訓制度被廣泛推崇，其中最有名的一次是克林頓政府在1992年總統大選上把德國式職業培訓作為一個競選問題來討論。但是，德國的學徒制產生于更寬泛的教育體制環境中，很難將它們肢解并運用到國外，其發展最終依賴中歐特有的社會和文化傳統的傳承。

德國學徒制的范圍遠比在英國廣泛，英國學徒制只存在于某些產業，如工程、營造、建筑等，而在法國，學徒制僅維持在傳統工匠業中。[[14]](#m14_17)大約有70%的德國青年是從學徒開始工作生涯的；只有10%的德國人沒有能夠完成學徒訓練或高等教育。[[15]](#m15_16)學徒期一般為兩年到三年或更長，在此期間，學徒的工資大大低于正常標準。實際上，所有領域都存在學徒制，無論藍領還是白領工作。其中服務業中包括零售規劃、銀行業務或文書工作。一般來說，美國及其他歐洲國家很少慣例性地為這些職位提供專業培訓。在德國百貨商店工作的售貨員必須接受三年的培訓；而在美國彭尼公司（JC Penney）相同位置的職員只接受三天的在崗培訓。[[16]](#m16_16)培訓的部分目的是使年輕人適應工作生活的節奏和要求，也同樣接受其所在行業的特定培訓，在學徒期滿時，學徒經過嚴格的考試后才能拿到資格證書。這個證書代表著從事某個行業的資格，因而被全德國的雇主接受。與自由職業（醫生、會計師、律師等）的職業證書一樣，這些證書給人帶來莫大的自豪。與在美國、英國或法國相比，在德國當面包烘烤師、秘書或汽車機械師，意味著要付出更多的努力和掌握更多的知識。

這個制度的執行，一來是靠大大小小的私營公司，二來還要靠政府支持的技工學校，這些學校提供一般性的工作訓練。工人和公司參加這種培訓計劃都是自愿的，基本上所有公司都參加，而且接受政府的嚴格監管。培訓的費用分攤在公司、各級政府部門和個人（在接受培訓的同時，必須以低于市場的工資工作）身上。學徒制若要有效實行，雇主和工人必須對它的價值有高度一致的認識。公司內部培訓對公司來說代價昂貴（盡管究竟有多昂貴仍有爭議），且與日本不同的是，這些提供培訓的公司并不能夠得到這些學徒終身受雇的承諾和忠誠度。離職的比例相當高；在20世紀70年代，只有40%的結業學徒在獲得資格證書后的18個月后仍留在培訓他們的公司。[[17]](#m17_15)

既然學徒那么容易跳槽，占其他公司培訓的便宜的誘惑必然會很大。[[18]](#m18_14)但實際上，這一問題并不嚴重，究其原因有以下幾點。首先，這個培訓課程基本上是通用的；即使某家公司失去了一個花大量時間和精力培養的受訓者，但是它確信能夠從別的公司聘用到相當的接受過培訓的員工。與此同時，培訓通常結合了通用知識和公司特殊的技術，雖然從外面可以聘到水平相當的工人，但是受訓的工人和公司之間存在著一股吸引力，能夠使它們凝聚在一起。最重要的一點是，所有雇主感到了一股很強的社會壓力，使他們有責任照顧好他們的雇員，給他們技術，使他們能夠被雇用。沒有做到這一點的公司則面臨被排斥的命運，而且也不可能與它們的員工建立起相互信任的關系。這一點歸根結底有很深的文化因素。德國的許多機構都為這種培訓制度的成長作出了貢獻，從聯邦政府、州政府、地方政府、城鎮、教會到各種聯合會，不一而足。如果企業不參與培訓計劃，就是整個地拒絕文化賦予工作的價值。

如果道德壓力還不足以解決問題時，勞工聯合會，即在魏爾瑪時期出現雛形的企業級別上的勞雇關系群體，可利用法律手段，制定法規限制雇主隨心所欲地雇用和解聘工人。公司若想裁員，必須提交針對被解聘工人的補償、再培訓和重新安置的計劃。這限制了搭便車者“竊取”其他公司技術工人的可能性。[[19]](#m19_13)在阻礙勞動力流動方面，這些勞工聯合會所起的作用與日本的終身雇用制相似。如果具有同等權力的機構存在于不同的文化背景下，比如在英國或意大利，它們可能會不惜一切代價利用手中的政治權力來保住工作，而無視這對績效的影響。（這令我們想起20世紀80年代初，亞瑟·斯卡吉爾[Arthur Scargill]發起的尖銳斗爭和英國采礦工人反對關閉虧損礦山的運動。）這種問題之所以在德國遠沒有如此嚴重，是因為勞工聯合會和管理層之間有更高的信任。[[20]](#m20_12)勞工聯合會更加清楚認識到保持公司競爭力的必要性，并常常施加壓力，要求重新培訓或調遣工人，以確保員工生產力的持續。與日本的制度一樣，公司不能輕易解雇工人，這一事實給予公司更強的動力來重新培訓工人，旨在使勞動力市場不像現實情況那么僵化。雖然德國工廠的團結精神高于其他歐洲國家，它仍然達不到日本的團結水平。

德國的產業培訓制度的悖論之一是，雖然它在工廠培養出了強烈的團結意識，但將它支撐起來的廣泛教育制度卻仿佛比法國、美國或日本的都更加不平等得多。德國中等教育的一個顯著特色是分軌制（tracking）。德國兒童讀完四年小學后，學生必須從三種軌跡中選擇一種：初等中學（Hauptschule），技術學校（Realschule），文理高級中學（Gymnasium）。前兩種學校的人畢業后都要進入學徒行列，只有那些讀完了文理高級中學的人才能繼續深造，接受更高的教育。實際上，學生只要通過了高級中學畢業考試（Abitur），就有資格進入德國任何一所大學就讀。這樣，德國孩子在十歲時就面臨著重要的教育抉擇，而這一抉擇將決定他們一輩子的職業。這種分軌制度反映了德國社會既有的階級差異，并且不鼓勵階層流動。20世紀60年代，出身工人階級家庭的孩子只有15%選擇進入文理高級中學。[[21]](#m21_12)在法國和日本，能否上大學是由全國統一的高中畢業生聯考的成績來決定的，從理論上說，這個考試是向所有考生開放的，不考慮他們以前的教育背景。從階級的角度來說，法國的中等教育體制更開放；在 20世紀60年代，大學預科（lycées）有40%的學生來自工人家庭。

既然如此，為什么是法國的教育體制，而非德國的，導致了工廠內不同地位的人等級森嚴以至于相互難以合作呢？這個問題的很大一部分原因在于學生接受完普通教育后的培訓。法國有相對開放的初級和中級教育體制，中學生畢業統一進行會考（baccalaureate）。根據這次考試的結果，貧窮但有才華的學生可以進入一流的大學，然后進入高等學院（grandes écoles），無論是在政府部門還是在私營機構，這一途徑可以通向法國行政系統最高層。與其他地方一樣，才華并不是均勻分布的，因此大部分人在會考中被淘汰出這個系統（在法國，有45%的高中畢業生在會考中落選，而在德國，可比數字只有10%）。[[22]](#m22_12)與美國一樣，職業教育在法國也有某種低人一等的意味，這是不能進入普通教育系統、成績不好、上不了大學的人的選擇。最終成為藍領或低技術白領的落選者，沒有多少理由為自己的工作感到驕傲，這是他們在一個對高等教育有著高期待的社會中的最終去處。與之相反的是，德國工人階級背景的學生從小就知道他們不會上大學。但是，由學徒制向他們提供與其技術水平相當的培訓職業資格證書，因此，他們不會把自己看作從普通教育系統淘汰下來的人，而是看作成功地完成了嚴格的職業培訓的人。

此外，德國職業培訓體制的靈活性表現在，培訓的機遇并不隨學徒期的結束而關閉。除了基本的學徒培訓外，還有一種中級資格培訓體制，它允許大齡工人有機會提高自己的技術水平。這種中級資格培訓構建了一條完全獨立的社會流動的向上途徑，這是在其他國家沒有看到的。例如，在法國或在美國，一個人若沒有上大學獲得較高的文憑，就不可能獲得工程師的專業證書，而這一過程往往要七年以上的時間。德國的情況就不同，成為工程師有兩條途徑，一是上大學，獲得工程文憑，這與其他國家相同；二是通過參加中級職業培訓課獲得升遷。[[23]](#m23_11)事實上，隨著時間的推移，許多通向更高的教育、職業和社會地位的新途徑慢慢向社會開放。于是，十歲孩子進入初級中學班的選擇并不像一開始所表現的那樣，會限制其一生的職業。與此同時，學徒制使三分之二的底層勞動力獲得了高水平的技術，同樣重要的是，這些工人對自己能力的自豪感。

有不少問題威脅著德國學徒制的未來，及其所支撐的德國工業的未來競爭力。20世紀80年代初，該制度似乎處于危機狀態中，因為申請學徒的年輕人數量遠遠超過了他們結業時的就業機遇。但是，隨著80年代末“嬰兒潮”一代過去，這個問題就不復存在了。[[24]](#m24_11)目前的問題是，現有的學徒形式是否可以為德國提供符合未來需求的技術勞動力，尤其是在21世紀的信息時代。這個學徒制度充滿了活力，各領域的工商協會和工會一起合作，以確保這種類型的學徒制和從業標準滿足產業的需求。這種制度非常適合為中等技術產業培訓工人，這些產業一直都是德國的強項，如汽車、化工、機床，以及時其他生產資料性產品。但是目前，學徒制能否成功向知識高度密集型產業提供技術工人尚無定論，如電信、半導體和計算機、生物技術等。這些技術可能要求大學體制的大擴張。[[25]](#m25_10)

不過，問題不在于學徒制是不是適合21世紀要求的培訓機制。德國培訓制度之所以引起我們的興趣，是因為它是德國工廠通向社會化的一座重要橋梁。

通過提高工人的技術水平，學徒制使管理層能夠信任工人，讓他們自主工作，而且實現了更少的具體法規、更少的監管。另外，它使新工人能夠很快適應所從事行業的規則以及所受訓的公司的慣例。在某公司完成了三年學徒期的工人，比只受過三天培訓的工人，更有可能培養出對組織的忠誠感。連地位最低的員工都發給職業資格證書，這使工人對自己的工作產生了更強烈的自豪感。當工人不再視工作如負擔，抑或是換取其他物品的商品時，工廠就不再是一個那么異化的場合了，也能夠更好地與工人的社會生活結合在一起。用查爾斯·薩貝爾的話來說：

德國上司（與法國上司）的看法正好相反，他們認為下屬愿意也能夠獲得有關工作的知識和技能，以使他們能夠自主工作。這樣，德國上司的任務不是告訴手下如何干他們的工作，而是指點他們應該做些什么。反過來，由于沒有被錯綜復雜的條文規范所困，德國下屬必須相信自己的上司不會濫用手中的權力。德國社會是“高信任度”的社會，因為它不鼓勵將構想與執行分離。[[26]](#m26_9)

1992—1993年的經濟衰退使德國產生了很高失業率，并且看來難以有所緩解。對此，許多觀察家認為，這個局面的罪魁禍首是德國戰后的社會市場經濟。德國福利社會以驚人的速度增長，到90年代初，它消耗了國內生產總值的一半。德國勞動力日漸昂貴，而德國雇主身負多項強制性成本，如醫療保健、失業、培訓和休假福利等，同時他們還受到嚴格的限制，不能隨意裁員和縮小公司規模。

雖然德國和日本工業在公社化化和家長制傾向上有許多相似之處，但是日本的體制仍然顯得更加靈活。日本企業的群體取向大部分并沒有寫入法律條文，終身雇用和經連會體系都是建立在非正式的道德責任基礎之上的。在削減成本方面，日本公司有更大的調遣余地，它們可以將職員調至別處，強行降低薪水（大多數是以放棄獎金的形式），或要求員工增加工作投入。日本政府在福利方面的花費也少于德國政府（在很大程度上將這個職能交給了私營企業）。與此相反，在德國，福利待遇在法律上有明文規定，并由各級政府執行。因此，在經濟衰退時，它們很難進行調節。德國經濟的競爭力依賴的是微妙的平衡。勞動力固然昂貴，但是卻有高超的技術，而且能在世界經濟中找到增值的空間。倘若技術工人創造出的增值無法與直接成本和社會成本持平，那么這個系統就會失去平衡。但是，這些公社化機構在戰后卻造就了卓越的經濟增長紀錄和高水準的社會福利，這是德國的諸多鄰居所沒能做到的。

在對德國的討論做出總結，并返回到日本的工廠關系之前，我們有必要簡單扼要地考察一下學徒制的歷史根源。

[[1]](#w1_20) Joan Campbell, Joy in Work, German Work: The National Debate, 1800-1945 (Princeton: Princeton University Press, 1989), p. 133.

[[2]](#w2_20) Campbell (1989), pp. 137-141.

[[3]](#w3_20) 該委員會受到管理層的質疑，因為他們希望維護其特權，也受到社會黨和工會的質疑，因為他們試圖進行資本主義制度本身的變革，甚至受到基督教工會的質疑。在此期間唯一對理念給予毫無保留的支持只有那些與反民主運動有聯系的工人協會。Campbell (1989), p. 163.

[[4]](#w4_19) Marc Maurice, François Sellier, and Jean-Jacques Silvestre, The Social Foundations of Industrial Power: A ComParison of France and Germany (Cambridge: MIT Press, 1986), pp. 68-69, 72-73.

[[5]](#w5_19) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), pp.74, 128-129.

[[6]](#w6_19) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), p. 173.

[[7]](#w7_19) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), p. 111.

[[8]](#w8_19) Arndt Sorge and Malcolm Warner, Comparative Factory Organization: An Anglo-German Comparison on Manufacturing, Management, and Manpower (Aldershot: Gower, 1986), p. 100

[[9]](#w9_19) Sorge and Warner (1986), p. 150. 正如上一章指出的，一個熟練的、懂得編程的機械師通常會通過數控設備來提高他的生產力。

[[10]](#w10_19) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), pp. 12-13.

[[11]](#w11_18) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), pp. 51-52.

[[12]](#w12_17) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), p. 132.

[[13]](#w13_17) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), pp. 14-16.

[[14]](#w14_17) 有關概述，參見 Bernard Casey, “The Dual Apprenticeship System and the Recruitment and Retention of Young Persons in West Germany,” British Journal of Industrial Relations 24 (1986): 63-81.

[[15]](#w15_16) Bernard Casey, Recent Developments in West Germany’s Apprentice Training System (London: Policy Studies Institute, 1991), p. vii

[[16]](#w16_16) 參見 “German View: You Americans Work Too Hard-and for What?” Wall Street Journal, July 14, 1994, pp. Bl, B6.

[[17]](#w17_15) Casey (1991), p. 67. 其他的研究顯示，55%的畢業生在一年后離開公司，在五年后離職的比例上升到80%左右。Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), p. 44.

[[18]](#w18_14) 對于試圖調和學徒制與加里·貝克爾的人力資本模型，參見David Soskice, Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System (Wissenschaftszentrum Berlin and Oxford University, Institute of Economics and Statistics, 1992).

[[19]](#w19_13) Soskice (1992), pp. 13-14. 此外，Soskice指出，德國銀行融資所支持的長期前景更愿意支持學徒制，因為雇主可從更長期的角度來審視他們的勞動力市場投資。

[[20]](#w20_12) 據Soskice (1992, p.17)所言：“我們注意到，公司所承擔的不信任交易成本較低的原因，是因為工會以及工作委員會對于公司內部培訓活動的意見和監督。這些活動和商業協會互為補充，特別是在中型和大型公司。他們為學徒培訓的質量和市場適應能力提供了必要的擔保。公司管理層和工作委員會之間有高度信任，大部分的監測活動由工作委員會而非工會負責，因此不信任程度非常低。”

[[21]](#w21_12) 在手工貿易行業中（非技術工人和農業勞動者），只有5%的進入文理高級中學（Gymnasia），而只有不到2%的人完成學業。Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), pp. 30-31.

[[22]](#w22_12) Maurice, Sellier, and Silvestre (1986), pp. 31-32.

[[23]](#w23_11) Maurice, Selliner, and Silvestre (1983) p. 39

[[24]](#w24_11) Casey (1991), pp. 6-9

[[25]](#w25_10) 或者可以這樣說，規范性的培訓制度是完全沒有必要的：美國極具活力的計算機產業并沒有就業證書體系，很多人都認為如果有這樣的體制不見得是好事情。一些業內最具創新精神的企業家，像微軟（Microsoft）的比爾·蓋茨（Bill Gates）和Sun微系統公司（Sun Microsystems）的斯科特·麥克尼里（Scott McNeely）幾乎沒有正規的任何業務培訓。

[[26]](#w26_9) Charles Sabel, Work and Politics (Cambridge: Cambridge University Press, 1981), p. 23.

## 第21章 局內人與局外人

現代德國經濟最具諷刺意味的一點是學徒制，世人多把它捧為德國工業稱霸歐洲的基石。學徒制的直接起源是中世紀的行會制度。在整個工業革命時期，行會遭到自由經濟改革派的抨擊，認為其代表的是迂腐守舊的傳統，是現代化經濟變革的絆腳石。

在西方，行會在自由制度發展過程中所扮演的角色相當復雜。行會是封閉式社團，它存在于幾乎所有歐洲國家（以及大部分亞洲國家），是如美國律師協會、美國醫療協會等現代組織的前身。行會的形式或多或少略有變化，但它們大體都是通過制定標準或成員資格，來對某種行業或職業的門檻有所限制，也從而人為地提高成員的收入。行會監管產品的質量，并偶爾對成員進行培訓。在中世紀末期，它們在打破莊園制度的過程中發揮了重要作用。尤其在中歐，行會在帝國的自由城市扎下深根，并贏得了管理自己事務的權力，成為擺脫領主和貴族控制的獨立堡壘。[[1]](#m1_21)行會因而成為主要的中間組織，成就了中世紀后期豐富多樣的公民社會。它們的存在限制了專制王權，因此在西方自由政治制度的發展中厥功至偉。

行會有自治權，還往往有巨額財富，它們對野心勃勃的王族構成了威脅，后者對它們既嫉妒又憎恨。到了16和17世紀，隨著龐大中央集權的君主制在法國、西班牙等國家的崛起，行會被看作政權的競爭對手。在前面的章節中我們已經談到，法國的君主制成功地使行會服從國家的利益，它們成為巴黎政治權威的調控附屬物。但德國的情況卻截然不同，它在 1871年以前沒有中央集權政府。德國政治力量的分散使大批封建社團性機構，如行會等，能夠比歐洲其他國家的同類機構存活更長時間。

雖然有些人認為行會在保持行業傳統、維持質量標準上扮演著至關重要的角色[[2]](#m2_21)，但是到了18世紀初，英國和法國出現的進步思潮卻決然地改變立場，反對它們。[[3]](#m3_21)盡管動機不同，但早期的自由主義者卻接了專制君主的班，想要打壓行會的權力和影響。最早的現代工廠不得不建在農村，以避開城市中對行會的限制。在英國，尤其是在18世紀中葉，自由主義改革派請求廢黜《工匠法》（the Statute of Artificers），終止強制性加入行會的規定。[[4]](#m4_20)在法國，以及被法國占領的歐洲其他國家，行會的獨立性已經在舊制度下被完全破壞了，并在大革命時期被正式廢除。

德國領土上的自由派與行會的斗爭更加漫長，也更為曲折。與其他地方一樣，普魯士自由主義改革派的口號是“職業自由”（Gewerbefreibeit）。這個原則是從1808年開始有保留地被介紹到德國境內的。[[5]](#m5_20)當貿易在1807—1812年的施泰因—哈登貝格（Stein-Hardenberg）改革影響下，在先前由法國控制地區逐漸開放時，許多日耳曼邦國在接下來的幾十年一直持抵抗態度，并維護行會的特權。這個運動得到了傳統手藝匠人的廣泛支持，因為他們的生計受到了先進工業化的威脅。1845年，普魯士頒布了《一般工業條例》，該法令雖然廢除了某些社團的特權，但建立了工匠師父資格制度和工商業者的經濟狀況調查制度。[[6]](#m6_20)甚至當1848年，自由派的法蘭克福國民議會在舉行會議時，獨立的行會組織起來，也在法蘭克福舉行了德國工匠聯合大會，施加壓力來保護行會的特權。[[7]](#m7_20)1848年革命失敗后的十年間，好幾個日耳曼邦國都收緊了行會條例。自由經濟改革派一面反對行會，一面爭取德國政治的自由化。雖然在1815年和1848年，自由派取得了少許進步，但是在德國統一之前或之后，它常常遭遇挫折，且從未像在法國和英國那樣占據優勢。

到19世紀末，行會的實際勢力被鐵路、鋼鐵等發展起來的新興產業所蠶食，因為這些產業在它們的管轄范圍之外。對產品質量和工匠資格的法律控制只存在于傳統的手工業領域。但行會并未就此死去，仍舊一息尚存。隨著德國逐漸工業化，大批工匠離開傳統的手工業，轉移到現代制造業領域，成為機械師或其他技術性工人，他們同時也帶來了社團主義的傳統。20世紀初，德國就成立了德國技術教育委員會和德國技術工作培訓研究院，為工業提供系統的行業培訓。[[8]](#m8_20)1922年工匠同盟會被法律正式承認為工匠利益的代表。[[9]](#m9_20)職業培訓的基本框架建立于魏瑪政權時期，服務于學徒制和技術學校，它把企業和工會視為統一的整體。之后在1935年，在納粹體制下，工商協會在職業培訓上開始擔負法律責任，與手工業行會的規定相類似。[[10]](#m10_20)這個時期還發展了系統的工頭培訓制度。納粹時期的這個特殊遺產在1949年聯邦德國成立后未被廢除，而且事實上，1969年的《職業教育和培訓法》延續并強化了這個制度。

由此可見，德國的行會從未像在法國那樣遭到無情破壞。它們幸存了下來，并演變成現代形式，成為德國戰后學徒制的基礎。對比之下，英國由于（至少是部分原因）它本身的自由主義原則，在戰后未能建立綜合的職業培訓制度。消除行會的特權不僅是自由主義改革的內容之一，英國在教育上也普遍采取了放任自流的態度，因此，在建立適應20世紀工業力量的現代教育制度方面，英國的反應相當遲緩。直到1891年．英國才實行大學教育免費，比德國要晚許多，直到進入20世紀后，英國的高等教育體制才調整其課程，以適應科學和技術方面的要求。[[11]](#m11_19)

德國自由主義的半截子勝利在政治層面產生了災難性的影響。[[12]](#m12_18)在20世紀初，德國政府遠比英國或法國政府專制，皇帝掌握大權，他的周圍則是容克（Junker）貴族。容克貴族的黷武傳統和專制的社會關系為德國政治和外交政策定了基調。除了體制外，德國文化本身的公社化特征滋長了不容忍和封閉性。也就是說，聯結德國人的強大紐帶使他們對自己的獨特文化身份有較強烈的認同感，并在20世紀上半葉促進了德國民族主義情緒的泛濫。歷史學家還認為，德國后來的國家地位使德國人更堅定且躁動地堅持其獨特的民族認同感。經過第一次世界大戰戰敗和之后的經濟災難，德國人也把自己看作受害者，但是，強烈的文化身份卻開始向極端和邪惡的方向游走。最后，在第二次世界大戰中的失敗和納粹的苦難遺存迫使德國人打破封閉的公社觀念，為德國社會的開放和包容性打下了基礎，而這樣的開放性，英國和法國社會在幾代人以前就已經有了。即使在今天，與英國或法國相比，德國的民主制度更多地傾向于整體主義，較少個人主義，原因在于既有社會群體的角色已經在法律上得到確認。

但是，從政治發展角度看到的可怕后果，卻有可能轉化成經濟現代化的有利因素。戰后，雖然聯邦德國廢棄了大多數納粹時期引入的法律條文，但卻沒有不假思索地摒棄納粹對于職業培訓的立法，而是保留下來并加以發揚光大。在這方面，德國的情況與日本相仿，日本吸取了一些文化傳統，如家元式社團、儒家的忠誠品德，并將它們現代化，融入新產業的綜合體中。

以上的例子并不是要佐證，保存文化傳統是經濟現代化取得成功的前提條件。正如美國的許多移民獲得成功，是因為他們將自己獨特的文化傳統與民主社會的自由結合在一起，同樣，某些國家能夠成為工業霸主，是因為它們將舊體制或文化特征與廣泛的自由經濟構架結合在一起。德國并非原封不動地保留了行會制度，就如同日本未能完好地保留氏族家庭結構，但是二者均沒有完全依照純粹自由原則建設全新的社會。相反，某些傳承下來的舊體制與自由主義的框架達成了中和，并賦予了后者凝聚力。

的確，德國的例子說明，能夠保住某些傳統文化，明智抑或運氣是何等重要。畢竟，現代英國社會也是自由制度和古老的文化傳統的結合體，但是從經濟的角度來看，英國式的結合并不那么成功。前面我說過，與德國相比較，英國對教育的態度更放任自流。這是自由主義意識形態的影響，這一意識形態是傳統上流貴族文化的產物，而貴族文化對于建立現代工業經濟所必需的技術和實用教育充滿敵意。美國社會的自由程度不亞于英國，但是它卻更早地建立普及教育制度，并建立了更為優越的高等技術教育體制。[[13]](#m13_18)即便是進入20世紀后，英國的高等教育依舊是致力于古典人文主義教育，而非科學技術。工程師并不被認為是地位高尚的職業，是技術工人家庭出身的子女而非國家精英所從事的職業。上層階級所持的觀念是，受過良好教育的業余專家或者腳踏實地的修鍋匠都是理想的職業，而二者都對系統的技術教育不屑一顧。[[14]](#m14_18)

馬丁·維納（Martin Wiener）認為，英國政治的漸進主義和包容性非常有益于自由政治制度的發展，但也因此完整地保留了公開敵視現代工業社會價值的上層階級文化，并由此產生了不良影響。[[15]](#m15_17)英國的土地貴族非常愿意讓中產階級工業暴發戶和銀行家進入他們的階層，而普魯士的容克貴族卻未有過這樣的態度。但這樣的接受卻成了一劑毒藥：具有創業精神的中產階級非但沒給貴族群體帶來動力，自己反而歸順了貴族的安逸價值觀。維納提到了馬科斯·塞繆爾（Marcus Samuel）的故事。塞繆爾是一個出身倫敦東部、雄心勃勃的猶太人，他在19世紀后期創建了殼牌石油公司（Shell Oil Company）。但是，塞繆爾真正的抱負并不是成為富可敵國的傳奇工業家，而是在英國鄉間擁有一套別墅（他在1895年購得），獲得一個貴族頭銜（1902年他成為倫敦市長），并送子女上伊頓公學和牛津大學（這些愿望也都一一實現了）。這樣一來，公司的控制權最后落在了荷蘭皇家石油公司（Royal Dutch）總裁亨利·德特丁（Henry Deterding）的手中。德特丁更多得保留了典型中產階級的美德，不受獵狐或者慈善社會活動的引誘。[[16]](#m16_17)

從經濟的角度來看，德國人是幸運的，在經歷了半個世紀的戰爭、革命、經濟動蕩、外國占領和快速的社會變革后，大批傳統社會制度遭到破壞，而行會卻幸存下來。普法戰爭結束后，普魯士貴族失去了對德國社會的實際或象征性控制，而希特勒和國家社會主義革命更加快了這一進程。事實上，隨著1945年的戰敗，德國的所有傳統社會階層都已光鮮不再。早在19世紀，工程師和實業家在德國就有比較受人尊重的社會地位，當整個國家集中力量恢復經濟時，他們一躍成了中堅力量。

19世紀初，英國、德國和日本都被蔑視商業、科技和發財的貴族階級所統治。三個社會都保留了封建時代遺留下來的公社化的機構（行會、教會、寺院），和部分地方政治權威。日本在19世紀末，德國在19世紀中期，都成功地將貴族中立，它們抑或通過將統治階級的精力轉投到商業中（譬如日本），抑或直接將貴族邊緣化（譬如德國）。日本和德國都同時將傳統的公社性質的文化習俗或制度轉化成現代工業社會的一部分，不管是以銀行為中心的工業集團、經連會、工業協會，還是學徒制，如此實現了傳統制度的現代化。兩國均成功地維持了組織問題的平衡，在建立大規模等級式企業的同時，鼓勵小團隊的團結性，讓工廠更有人情味。

英國的做法正好相反：他們徹底除掉了許多傳統公社化機構，如行會，但在建立現代企業以取代傳統機構的培訓和質量控制職能方面，他們又行動遲緩。英國社會表現出了高度的自發社會性的傾向。由于從未附屬于某個現代化的強權統治，它在整個工業化時期一直保留了大批形式多樣的中間組織，包括異議的或自由的教會（譬如貴格會、公理會和衛理會）、學校、俱樂部和文書協會等。但是它也保留了嚴格的階級觀念，這一觀念使英國社會溝壑縱橫，也使20世紀的英國工人和管理者不可能抱有同屬一個團隊的觀念。即使反資本主義的英國貴族的實際勢力衰落了，馬克思主義的知識分子階層保留了貴族對工業、技術和從事這些工作的人的嘲諷。對這些人來說，“制造立體產品”是可疑的行為。[[17]](#m17_16)階級意識和傳統感使社團形式機構直到二戰后才在英國遲遲全面出現。盡管英國社會不像中國或者意大利社會一樣以家庭主義為主，但是直到20世紀中葉，許多英國大型企業都是由家族擁有并經營的。[[18]](#m18_15)撒切爾夫人的改革在許多方面被認為是既針對反創業精神的貴族右派，又針對工會主義的左派。但撒切爾對于前者的影響，今天看來是微乎其微的。

在德國和日本經濟中，共同體式的結構為何能夠幸存下來，的確是一個難解之謎。在過去，日本和德國都以政府專制威權和社會等級森嚴而聞名。人們對這兩個群體的普遍印象是他們都喜歡服從權威，但這個觀點與其他刻板印象一樣是不真實的，并且愈發過時。而且，我們看到，與英國、法國或美國的工廠相比，德國和日本的工廠車間顯得更加平等。在德國和日本，管理層和工人之間地位的正式差異很小；工資差異也比較低；組織的較低級層握有實權，而不僅限于總管經理人員或行政部門。這些社會從未刻意提出 “人人生而平等”的口號，為什么它們卻在實際行動中能夠更平等地對待成員呢？

答案與以下情況有關。共同體取向的社會的平等主義，往往只限于組成這個社會的同質文化群體，并不延伸至其他人，即使他們共享其社會的主流文化信念。道德共同體有明顯的局內人和局外人之分，局內人受到局外人享受不到的尊重和平等對待。實際上，共同體內部人越是團結，其對局外人的敵意、冷漠和排他性就越是嚴重。那些正式堅持“人人生而平等”的國家必須使更多不同信仰、不同道德標準的人走到一起。代替道德共同體的是法律，代替自發性信任的則是正式的平等和合法訴訟程序。即便在正式規則之下，局內人沒有受到非常公平的對待，那么局外人至少得到了更多的尊重，并期望某天自己也成為局內人。

自二戰結束后，德國的共同體文化與日本的相比，發生了更大的變化。為了對納粹時期的暴行做出反思，德國從歐洲最不容忍的社會轉變成了最開放的社會。除了收緊難民法以及針對外國人的暴力事件外，德國的許多城市，如法蘭克福、漢堡，是世界上最具國際性的大都市。德國戰后幾屆政府的政策使德國人的認同感融入到更博大的歐洲認同感中。舊式的對權威、等級、國家和民族的態度由于戰爭而全面消亡，德國正日漸顯露出更個人主義的文化色彩。[[19]](#m19_14)

日本戰后的轉換就沒有這么徹底。雖然國家接受了民主憲政體制，成為和平力量一員，但是日本與德國不同，它從未以同樣的方式反思戰爭的罪惡。兩國對戰爭的態度的差異明顯地體現在教科書中，那些有名望的日本政客和學究以種種方式繼續否認日本對戰爭應負的責任。[[20]](#m20_13)任何人只要穿越一個大型的日本城市，就能感受到更高層次的服從；在當代日本，德國式的女權和環保運動寥寥無幾，而且勢單力薄。日本沒有“綠黨”，除了小部分韓國人群體外，沒有明顯的種族或少數族裔。一位正在著書比較日本人和德國人對戰爭的態度的荷蘭作者提到，有位德國青年這樣對他說：“請別過多地談相似點，我們與日本人根本不一樣。我們不會為了公司更強大而睡在公司里。我們也是人，普通人。”[[21]](#m21_13)統計數據可以證明，這位德國青年的觀點是正確的。平均來說，現在德國人工作不如日本人努力。無論韋伯所稱道的德國新教徒工作倫理的力量有多強，目前，德國工人在制造業中的平均周工作時間已經降至31小時，而日本人為42小時。[[22]](#m22_13)從一些非正式的跡象顯示，德國工人休年假比日本人更自由、放松。

與日本的情況一樣，20世紀90年代初的經濟衰退和全球競爭的總體加劇，使德國的共同體式經濟機構面臨更大壓力，而且這一壓力只會越來越大。倘若公司承諾它們將重新培訓工人而非解雇，這的確是個好的原則，而且德國比它的歐洲競爭對手更有資格這樣做。但是為高技術的勞動力找到增值的市場空間并非總是能夠實現，尤其是勞動力在德國非常昂貴時，去歐洲、亞洲以及其他第三世界國家尋找技術相當的勞動力，將成本降下來，這種做法越來越可行了。此外，更多德國共同體式的經濟制度都是成文的法律，而且許多直接由政府推行。倘若把這種機構建立在法律上，而不是非正式的道德共識上，事務性成本將會升高，很可能還將顯著增加系統的僵化程度。這意味著，德國若想迎接未來全球競爭的挑戰，雖然不必改變其經濟共同體性的一面，但一定要減少國家的干預。

[[1]](#w1_21) E. E. Rich and C. H. Wilson, eds., The Economic Organization of Early Modern Europe, The Cambridge Economic History of Europe, vol. 5 (Cambridge: Cambridge University Press, 1977), p. 466; C. Gross, The Guild Merchant (Oxford: Clarendon Press, 1890).

[[2]](#w2_21) 例如行會負責開發商標、封印等相關標識作為早期的品牌名稱。A. B. Hibbert, “The Gilds,” in M. M. Postan, E. E. Rich, and Edward Miller, eds., Cambridge Economic History of Europe (Cambridge: Cambridge University Press, 1963), 3: 230-280.

[[3]](#w3_21) 參見 Charles Hickson and Earl E. Thompson, “A New Theory of Guilds and European Economic Development,” Explorations in Economic History 28 (1991): 127-168; 關于對行會的不滿，參見Johannes Hanssen, History of the German People After the Close of the Middle Ages (New York: AMS Press, 1909), p. 108.

[[4]](#w4_20) Arndt Sorge and Malcolm Warner, Comparative Factory Organization: An Anglo-German ComParison on Manufacturing Management, and Manpower (Aldershot: Gower, 1986), p. 184.

[[5]](#w5_20) Alan S. Milward and S. B. Saul, The Development of the Economies of Continental Europe, 1780-1870 (London: George Allen and Unwin, 1977), p. 414.

[[6]](#w6_20) Milward and Saul (1977), p. 415; 也可以參見Sorge and Warner (1986), p. 184.

[[7]](#w7_20) Peter Rutger Wossidlo, “Trade and Craft,” in E. Grochla and E. Gaugler, eds., Handbook of German Business Management (Stuttgart : C, E. Poeschel Verlag, 1990), 2: 2368-2376.

[[8]](#w8_20) Sorge and Warner (1986), p. 185.

[[9]](#w9_20) Wossidlo in Grochla and Gaugler, eds. (1990)

[[10]](#w10_20) Sorge and Warner (1986), p. 185.

[[11]](#w11_19) Sorge and Warner (1986), p. 187.

[[12]](#w12_18) 對于這個問題的兩個經典的分析，請參見Fritz Stern, The Politics of Cultural Despair: A Study in the Rise of German Ideology (Berkeley: University of California Press, 1974); and Ralf Dahrendorf, Society and Democracy in Germany (Garden City, N.Y.: Doubleday 1969).

[[13]](#w13_18) 很難定義什么是美國公立教育和高等教育的重要里程碑，因為這些舉措都是在聯邦政府層面逐個完成的。義務教育于1852年在馬薩諸塞州出臺，之后幾乎所有的州政府在第一次世界大戰前都實施了。相比之下， 英國的公共教育直到1880年才出臺，直到1891年才實行免費。

[[14]](#w14_18) 關于美英兩國工作態度的對比，參見 Richard Scott, “British Immigrants and the American Work Ethic,” Labor History 26 (1985)：87-102.

[[15]](#w15_17) Martin J. Wiener, English Culture and the Decline of the Industrial Spirit (Cambridge: Cambridge University Press, 1981), pp. 13-14.

[[16]](#w16_17) Wiener (1981), pp. 146-147.

[[17]](#w17_16) 引自Wiener (1981), p. 136.

[[18]](#w18_15) Alfred Chandler認為，英國未能利用好第二次工業革命（如化工、金屬加工、電氣設備等）中重點行業的創業機會，是與英國商業家庭導向的本質有關。參見Alfred Chandler, Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism (Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press, 1990), pp. 286-287.

[[19]](#w19_14) 德國文化自兩次世界大戰以來到底有多少改變，仍然是爭論的焦點。關于德國共同體主義陰暗面的猜疑仍然比比皆是，譬如其社會的封閉和不寬容性，共產主義結束后的光頭黨暴力更是加深了這樣的懷疑。懷疑論者會認為，雖然戰后德國已經有開明的難民法，但成為德國公民仍然是非常困難的。在德國生活了幾代的土耳其人永遠不會被認為是真正的德國人，德國不會有類似利奧波德·桑戈爾（Leopold Senghor）這樣的人物，這位塞內加爾出生的詩人入選了法蘭西學術院（the Académie française）。德國左翼政治依舊有著狂熱的性格，最明顯的是綠黨，他們認為德國需要去工業化，或巴勒斯坦人的支持者，他們將以色列人比作納粹。這表明，德國新教文化中一些強硬的部分還未消失。

[[20]](#w20_13) 直到改革派首相細川護熙于1993年就戰爭道歉，日本首相才就日本在世界大戰中的角色正式道歉，我們可以認為，尚未有日本政治家以維利·勃蘭特（Willy Brandt）那樣雙膝下跪的姿態痛悔大屠殺。盡管德國修正主義否認大屠殺的歷史，但他們被視為邊緣化的瘋子；相比之下，在日本，像石原慎太郎和像渡部昇一這樣受人尊敬的政治家和學者仍然可以公開否認南京大屠殺是一種暴行。

[[21]](#w21_13) Ian Buruma, The Wages of Guilt: Memories of War in Germany and Japan (New York: Farrar Straus Giroux, 1994), p. 31.

[[22]](#w22_13) 這是基于德國年平均1 604個小時，日本年平均2 197小時得出的。數據來源：David Finegold, K. Brendley, R. Lempert et. al., The Decline of the U.S. Machine-Tool Industry and Prospects for its Sustainable Recovery (Santa Monica, Ca.: RAND Corporation MR-479/1-0STP 1994), p. 23.

## 第22章 高信任的工廠

如果將傳統的美國制造業工廠，與高信任的、團隊取向的德國工廠，以及與低信任的、官僚化管制的法國模式相比較，大多數人往往都會認為美國的情況與后者相似。畢竟，泰勒本人就是美國人，在全世界范圍內，他所創建的低信任工業體制都被認為是獨一無二的美國版現代性。泰勒制工廠的條規主義做派，其自命不凡的普世性，以及詳細列舉工人權利的工會主義工作控制方式，一切都是在效仿美國憲法。工作分類逐漸復雜化，并且逐漸蔓延到整個工廠，這也注定了此類法律關系會在美國社會得到更加廣泛地傳播。20世紀美國的工業勞雇關系體制，看起來簡直就是低信任社會關系的典型，譬如其階段性的大裁員、長篇累牘的合同、充滿官僚主義氣息且規矩繁多的人際交往，無一不是例證。

然而，在過去的二十年間，泰勒制工廠和與之相關的工會主義工作控制模式在美國迅速衰落，取而代之的是從日本引進的、更有團隊精神的工廠組織模式。倘若我們近觀美國大規模生產的歷史，就會發現泰勒制并不是美國工廠的縮影，反倒是一段歷史時期的反常現象。換句話說，精益生產模式并非是從完全不同的社會移植過來的異域文化習慣，而是將美國工人帶回到他們此前失落的公社化工廠傳統。

20世紀初，當泰勒制傳入到汽車工業中時，它的許多特點并不為美國人認可，例如對待工人的冷漠和拘泥形式，于是遭到相當程度的抵制。它成功的唯一原因是20世紀最初幾十年間底特律特定的勞動力市場情況。當時，龐大的新工人階級涌入汽車工業，超出了美國人共同體定義的極限。底特律在很多方面都是一座全新的城市，譬如在1910年，它的人口為50萬，十年后猛增至100萬。汽車工人很少真正出身于美國人共同體。1911年，底特律的勞動力約為17萬，其中有16萬是通過雇主協會從其他地方招募來的。[[1]](#m1_22)被吸引到汽車工業中的絕大部分新工人是移民，他們主要來自奧匈帝國、意大利、俄羅斯和其他東歐地區。（其他新興工業亦是如此，譬如在1907年，位于匹茲堡的卡耐基鋼鐵廠的23 337名工人中有三分之二是移民。）[[2]](#m2_22)根據1915年高地公園廠址的一項調查，該廠工人說的語言大約有50多種。[[3]](#m3_22)這一情況到今天仍是如此，移民比本地人更容易為雇主所剝削。介于這些勞動力的外族背景，且往往都是短期雇工，福特及其他新興的批量生產商自然不會把他們當作大共同體中的一分子，而是當作需要用正式的、法律性的規則來控制和訓練的陌生人。

即便如此，亨利·福特本人還是迅速實施了一些與泰勒制無關的家長式勞工管理辦法。在新的大規模生產環境中的工作往往壓力巨大，且極度危險，這導致相當高的工人更換率。福特對自己工廠的情況表示不滿，于是他自己提出了著名的創新之舉——1914年引入了5美元1天的計酬方案。[[4]](#m4_21)通過這一方案，福特將其工人的薪資在經濟衰退時期翻了一番。之后，公司還建立了‘社會部”，專門負責工人的福利。這個好管閑事的部門會派調查員到每一個工人家中調查他們的居住條件、道德行為以及例如酒后施虐等問題。如果工人的居家條件太差，公司會軟硬兼施將其搬到條件更好的房子里，這是因為福特不希望他的公司像個貧民窟。[[5]](#m5_21)另外，公司進一步設立了一系列英語培訓學校課程，還刻意招聘殘疾人。[[6]](#m6_21)由此看來，理論上的泰勒制和亨利·福特在高地公園以及后來在紅河谷工廠實際實施的制度之間有著巨大的差別。

隨后，汽車工業陷入大蕭條，汽車市場全面萎縮，公司大批裁員，好斗的工人與公司警衛之間發生了暴力沖突，勞雇關系就此陷入一片混亂。在1932年發生了臭名昭著的紅河工廠沖突，導致四名工人死于槍擊。[[7]](#m7_21)二次世界大戰后，經濟從大蕭條中復蘇，但美國勞雇關系雙方對峙、事事訴諸法律的模式已經確立，工作控制的工會主義做法在各個產業間蔓延開來。[[8]](#m8_21)

在美國，管理層引入高信任日式精益生產模式的速度之快，以及工人在這種生產制度下表現出來的普遍熱情之高，表明泰勒制和工作控制的工會主義做法或許并非像人們所認為的那樣深深扎根于美國文化之中。盡管精益生產方式給工人帶來了極大的壓力，但把公司當作大家庭的觀念仍受到美國工人的擁護，在沒有工會的精益工廠工作的工人大多都強烈反對由汽車工人聯合會（United Auto Workers）設立工會。事實上，日本人一般選擇在美國南方或中西部的農村設廠并非偶然，譬如本田公司的工廠就設在俄亥俄州的瑪里斯維爾（Marysville）。這些地區不僅沒有工會及其好斗的傳統，而且聚居的是相對同質化的社群，這些社群保留了20世紀初期美國小鎮的精神風貌。

若要了解美國工廠社會關系的演進，我們必須知道精益生產模式的實質。

精益生產又稱“即時”（just-in-time）生產或“看板”生產，由豐田汽車公司加以完善，迄今為止已在工業界風行十幾年了，并從日本傳播到北美、歐洲和其他第三世界國家。它已經受到廣泛的注意和研究，尤其是麻省理工學院的“國際汽車項目”，在此，我將大量引用他們的研究成果。[[9]](#m9_21)許多國家都成功地實施這一模式，這讓麻省理工學院的課題研究者認識到，它不是一種受文化決定的工作方式，而是可以普遍適用的管理技巧。這個觀點在一定程度上是正確的，高信任關系的確可以越過文化界限。但是精益生產模式在日本發明并非偶然，因為日本存在普遍性的社會信任。另外，麻省理工學院研究的數據本身無法說明，這種技巧在低信任國家是否也能像高信任國家那樣成功實施。

精益生產模式在20世紀50年代由豐田的總生產工程師大野耐一發明。他當時所面臨的問題是，豐田公司的市場太小，不足以維持長時期的生產流程，自然也不能維持高度專門化的勞動分工，即當時美國泰勒式大規模汽車生產的特點。美國廠商有雄厚的財力購買專業化設備，這些設備一旦安裝完即可長期使用，他們也負擔得起大量存貨，以防止生產線停工待料。為了繞過這一問題，大野構想出這樣一種生產系統，它的投資總額要比泰勒式大規模要低，而每個資本單位的生產效率又更高。[[10]](#m10_21)

精益生產的實質是建立一種異常緊張和脆弱的生產系統生產線，從供應到最后的裝配，任何地方出現問題，整個系統都可以輕易叫停。[[11]](#m11_20)存貨壓至最低水平，每個工人的工作崗位上都有一根繩索，一旦出現問題，工人可以用它來叫停整個生產線。如果工人拉了繩索，又或者供料部門未能按計劃準時提供原料，整個裝配線的操作將停止。精益生產流程的脆弱性因而就是一個信息反饋環路，一旦出現問題即刻通知工人或者生產工程師。這迫使操作生產線的人碰到問題就立刻解決，而不是將缺點帶到最終成品中。例如安裝車門一項，傳統大規模生產的工人會不顧一切地把車門裝好，門沒有對準也不管。但在精益生產工廠，生產線會全部停頓，直到車門問題解決為止，這個問題可能出在裝配工作臺上，也可能出在車門供料部門的設施上。精益生產系統的設定頗有難度，但一旦開始運作則會顯著地提高產品質量。質量問題在源頭就得以解決，而不是等到在裝配線末尾的返工車間再解決，而大多數傳統大規模生產工廠往往就是這樣拖到最后才處理問題。

大野的精益生產系統將決策權更大程度地交給了裝配線上的工人，我們此前討論過的德國工廠都達不到這個水平。[[12]](#m12_19)也就是說，它沒有承襲用專業白領生產工程師來設計工廠的泰勒制傳統，而是給予生產線操作工人充分的責任，讓他們去決定怎樣運作最好。整個小組的工人并不會受到具體且精細的指示，以操作一項簡單的任務，而是被賦予了更多責權，集體決定如何解決一個更復雜的生產問題。公司給予工作小組充足的時間來討論生產線的操作，而且一直鼓勵他們就如何提高生產流程的效率提出建議。工人的工作不是像亞當·斯密筆下的別針廠一樣，在一臺復雜的機器上無數遍地重復一個簡單的操作，而是用自己的判斷力來幫助整個生產線的運行。這就產生了生產小組的概念，以及之后的質量小組（quality circles）。

把責權委托給工作小組限制了勞動分工：工人接受多個工種的培訓，于是在需要的時候，他們可以被調遣到其他崗位工作。而且，讓受到多工種訓練的工人完成相對靈活的工作，可減少對專業化設備和其他高資本貨物的需求。大野最先的創新之一是重新組織安放模具的程序。制造車身部件的大型沖壓機的換模時間從一天降低到三分鐘，而且這個程序可以完全由生產工人自己操作，不再需要換模專家。小批量生產零部件可將生產效率明顯提高，因為它減少了大批存貨需要花費的資金，也不需要昂貴的專業機床，而且能夠在進行大批量生產之前發現質量問題。[[13]](#m13_19)使用通用機床即可在同一條裝配線上生產更多樣的產品。

倘若用泰勒制標準來衡量，在精益生產系統中，最低等的裝配線工人被賦予的信任是難以置信的。在傳統的大規模生產工廠里，裝配線上的組織模式是不惜一切代價阻止生產線停下來。這就是存貨和工作臺上緩沖零配件堆積如山的原因：瑕疵順著生產線傳遞，最后在返工車間或終端消費者那里被發現。對工廠來說，停止生產線是重大的損失，只有更高一級的管理者才有權這樣做。但是，精益生產工廠卻正好相反，每個工人只要發現問題都可以憑一根繩索將整條生產線叫停。當工廠正常運轉時，拽一下普通的繩索雖然會造成生產線停頓和誤工，但久而久之，生產線停工的次數就開始急劇下降。不難想象，這樣的安排倘若是在一個勞雇關系不友好的工廠里，就相當于給予每個工人蓄意破壞整個生產流程的機會。

若是想讓工作小組概念行之有效，管理者不得不放棄泰勒式設計，即不是將設計和生產程序分割成塊并分派給專業化工程師負責，而是給予等級制度下端的工人更多的信任，將基本的生產決策權交給他們。根據麻省理工學院研究報告：“只有彼此的責任感建立了，工人才會有所反應，即管理者真正看重技術工人，愿意作出犧牲來保留他們，而且愿意授權給工作團隊。倘若只是在組織結構圖中標明‘工作組’，希望引用質量小組機制來發掘提高生產的辦法，則不太可能有什么實質性變化。”[[14]](#m14_19)

只有當工人有較全面的技術，了解整個生產流程而非其中微不足道的一部分時，向下授權才能在精益生產中有效實現。因此，在培訓上的投資就必須比典型的泰勒制工廠高。此外，這也意味著工廠上下的專門化程度下降。產品工程師被要求在某個生產裝配線上工作，熟悉整個生產流程，而不是在一個狹窄的專業類型上工作一輩子。[[15]](#m15_18)

倘若這一體系全面展開，那么裝配工廠的整個供應商和分包商網絡也會被納入進來。供應商和分包商不是通過整體并購的方式縱向組合到母公司，而是成為幾個獨立的組織層。供應商必須小批量地、緊湊地提供零部件，并要求與裝配線上的工人一樣迅速地適應變化。產品設計的責任分攤給了供應商。裝配廠不要求供應商完全按照裝配廠工程師的設計藍圖生產零部件，而是針對某一零件提出大致要求，允許他們自己決定設計。但是，如果在裝配過程中出現質量問題，裝配廠則再找供應商，要求他們在源頭解決問題。這一階段的關系就不再是那么應付，裝配廠的工程師可能對供應商自己的生產方式做出評價，并要求其對此進行改良，實際上是將精益生產模式也擴充到供應環節。這樣，母公司和供應商彼此交換了大量信息——不僅僅是分工和藍圖，而是關于雙方生產流程的最機密信息。信息交流往往伴隨著人員的交流。整個供應商網絡建立起來困難重重，但是一旦最后協調好，它則成為了一個精益生產工廠的外延。

信任關系在維持供應商網絡方面極為重要，在日本經連會關系的環境中尤其如此。在純粹由市場驅動的裝配廠與供應商的關系中，買方公司有意使其供應商互相競爭，以便獲取最優惠的價格、最好的質量。反過來，這又造成裝配廠和供應商之間的深度不信任。后者不愿意向前者透露成本或專有的生產流程等信息，擔心會因此被利用。如果供應商開發了一個工藝流程，使生產效率突飛猛進，那么他會希望自己收獲經濟回報，而不是將這些回報傳遞給客戶。經連會關系卻是基于裝配廠和供應商之間的雙向責任感之上的，雙方都明確彼此將開展長期的合作關系，并不會因一點點價格差異就更換合作伙伴。只有建立了高度的相互信任感，供應商才會允許母公司的工程師了解成本信息，并就如何共享由生產效率提高所帶來的經濟回報發表意見。

精益生產系統顯著地提高了生產效率，于是很快就被其他公司加以分析和借鑒，就像在大規模生產時代開始時，亨利·福特的高地公園工廠被人仿效一樣。20世紀70年代的石油危機之后，美國汽車工業出現嚴重滑坡，迫使一部分美國汽車制造商立即開始學習精益生產模式。但是，想要將高信任的生產方式引入信任度已經相當低的產業是非常困難的，因為精益生產模式是與泰勒制大規模生產和工會主義的職業控制所產生的工作分類或工作規章針鋒相對的。

20世紀80年代初，通用汽車公司在一些廠區引入工作小組機制，力圖打破高度等級化的工作分類，打造單一的生產工人群體。通用汽車的工作小組體制以獎金形式鼓勵工人學習多種技術，組織多方面的生產，組成質量小組。但是汽車工人聯合會卻對這種工作小組方案持懷疑態度，尤其是因為通用汽車在當時沒有工會的南方工廠首先采用這種方式。[[16]](#m16_18)在日本，工人并不倚仗工作分類和書面的合同保證，因為精益生產模式扎根于終身雇用制，它給工人完全的就業安全感。汽車工人聯合會則擔心工作小組的目的在于侵蝕工人對工會的忠誠，而這一做法則是更長遠的反工會戰略的一部分，最終是要讓工人放棄努力爭取來的工作法則，而又無法換取任何工作保障。換句話說，精益生產模式若要成功實施，責任和義務必須是真正雙向的。的確，通用汽車早期企圖引入部分日本式精益生產模式，但最終以失敗告終。公司并沒有遵守協議：在鼓勵工作小組制的同時又購買了機器人，并繼續解聘工人。1981—1982年的經濟衰退給通用汽車造成了重大損失，但是隨后通用汽車的總裁羅杰·史密斯（Roger Smith）卻被授予150萬美元的獎金，這對培養公司的團隊感毫無幫助。[[17]](#m17_17)

其他制度的障礙也阻礙了精益生產模式在美國的應用。美國各地的地方工會官員的大量工作就是監督合同的落實；如果這些環節被廢除，或交給生產工作小組來完成，那么這些官員就將面臨失業。另外，許多中層管理者也不喜歡將自己對工廠的管理權交給生產工人。對于工人來說，實行精益生產模式也意味著極大的壓力，他們必須負責整個小組的工作效率，在很大壓力下最大限度地提高整個復雜生產流程的產出。

許多在美國設廠的日本公司將工廠設在南部或其他工會力量薄弱的地方，以此來解決工會主義的工作控制問題。當通用汽車公司最終在豐田汽車的直接幫助下建立了精益生產機制（即位于加利福尼亞州費利蒙的新聯合汽車制造公司），它所做的只不過是說服汽車工人聯合會放棄繁瑣的地方工作法規協議，而啟用只把工人分成兩大類的新合約。[[18]](#m18_16)

精益生產制度與參加工會的工人之間的問題，不是工人對薪水、福利或工作保障的要求（盡管所有雇主都自然地希望能夠少支付一些），而是工會所堅持的細瑣工作法規和工作分類將制約工作小組機制和靈活生產。實際上，無論在日本還是在美國，成功實施精益生產模式的背后都隱藏著一個交易，即用長期的工作保障換取寬松的工作法規。福特汽車公司在它的北美工廠最完備地實施了精益生產制度，總體上是因為它能夠讓工人中間產生出更大的信任感，而工人也相信公司會履行承諾。[[19]](#m19_15)

麻省理工學院的項目研究者認為，精益生產制不是由文化決定的，只要管理得當，它可以在任何地方實行。為了證明這個觀點，他們使用了世界各地大量汽車工廠的生產力數據。這些數據顯示，每個地區——日本、北美、歐洲和第三世界國家——汽車工廠的生產力有很大差異，有高有低，這個差異大于地區間的平均生產力的差異。這說明，在決定汽車工廠的生產力方面，文化因素比管理因素影響要小。因為精益生產模式并不完全產生于傳統的日本文化，它是由豐田汽車公司一名工程師在特定的歷史時期發明的，而且這個公司保持了巨大的效率優勢，直到它的競爭對手也采取相同的模式。[[20]](#m20_14)因此，麻省理工的研究者認為，生產力的地區差異純粹是落后地區在采用精益生產模式方面的遲緩，使學習曲線下移。[[21]](#m21_14)

根據前面對文化和信任的討論，我們可以預測，具有強烈自發社會性的文化，如日本和德國，將最輕松地適應精益生產模式，而家庭主義文化，如意大利、法國、香港、臺灣等則將遇到較大的困難。美國則是一個復雜的中間案例：在許多方面，它是很傳統的高信任社會，但同時也是有強烈的個人主義傳統的社會，這使它在歷史的某個階段選擇了低信任工業解決方案。表2是麻省理工列出的數據，從中看不出與我們的預測有明顯沖突的地方。

表2. 汽車組裝廠生產力比較

（單位=小時/輛）



來源：James P. Womack, Danile T. Jones, and Danile Roos, The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production (New York: HarperPerennial, 1991), p.85.

任何人看了麻省理工學院的數據，都不得不同意精益生產模式是一種管理技巧，可以跨越文化的界限，實施這個方法的任何企業都有可能提高生產力，不管它在世界的什么地方。但是，在某些國家，一些重要文化因素會阻礙精益生產模式獲得更大的成功。舉例來說，雖然在國家之間的生產力有較大差異，但是同樣使用最佳生產模式（我們假定是精益生產）的工廠的平均生產力仍然存在著明顯的地區差異。根據麻省理工的數據，日本的平均數和最高數位居第一，其次是北美，之后是歐洲，但與前者差距較大。[[22]](#m22_14)（該研究也給出了第三世界的數據，由于是許多國家的平均數，所以對我們討論的問題沒有什么參考價值。）表2的數據顯示，設在北美的日本工廠的最高效率和北美的美國工廠的最高效率水平持平，但依舊低于日本本土工廠的最高效率。[[23]](#m23_12)

由于韓國的勞雇關系一直處于沖突狀態，而且社會也更加有家庭主義傾向，因此，韓國企業不在精益生產模式的前沿也就不足為奇了。20世紀80年代，當韓國汽車制造商如現代和大宇公司的產品開始進入北美市場時，它們所倚仗的是以低薪資為競爭優勢的低成本大規模生產模式。雖然它們大量借用了日本的技術（譬如現代的超越系列和三菱的柯爾特系列就完全沒有差別），卻并未引進精益生產機制，而是保留了傳統的大規模生產方式。剛開始時，韓國汽車商的表現非常不錯，但到了1988年，韓國本土的勞動力成本迅速上漲，并且消費者開始意識到韓國汽車不如日本競爭對手的質量好時，它們的銷售業績就出現大滑坡。[[24]](#m24_12)當事實已經證明韓國不能單靠低薪水來競爭時，韓國本可以引進精益生產模式，但這一模式與韓國文化的對接，顯然遠不及其與日本文化那樣來得自然。

并不是精益生產系統所有方面都像工作小組和質量小組那樣成功地輸出到美國。總的來說，除了那些從日本移植過來的跨國公司外，日本公司與供應商之間所奉行的經連會關系就沒有被美國汽車公司照搬。美國汽車公司要么與供應商保留了縱向集成的關系，要么保持若即若離的市場關系。實際上，20世紀80年代，美國汽車工業引進了一些創舉，如通用汽車前副總裁伊格納西奧·洛佩斯（Ignacio Lopez）對公司供應商網絡進行了大變動，其目的是使用傳統（而且常常是對抗性的）市場準則從供應商處獲取更好的價格和質量，而不是建立穩定、長期的信任關系。現在的情況仍然如此，裝配廠商試圖挑起供應商之間的競爭，這反而使供應商不相信裝配廠，不愿意共享生產技術和成本數據。[[25]](#m25_11)在其他情況中，這個問題更是上升到了意識形態的高度。通用汽車的土星（Saturn）裝配工廠使用精益生產模式和少存貨策略，結果一個供應商的地方工會蓄意使它停產，向它示威。

麻省理工學院的項目研究者認為，既然精益生產模式比較容易地跨越了日美文化界限，那么它應該是不受文化限制的。但是這個推論成立的一個前提假設是，即競爭領域的研究人士普遍認為，日本和美國是文化的兩極，日本是團隊主義的代表，美國是高度個人主義的典范。但是，事實是否如此還有待討論。誕生于美國并傳播到世界各地的泰勒制工業組織模式，也許并不是美國文化的典型或必然產物。泰勒制本身可能是美國歷史的一個脫軌現象，如果它被更具共同體性質的精益生產模式所取代，美國實際上則會回到另一套、但卻更正統的文化根源。要理解為什么會如此，我們必須更仔細地研究美國傳統遺產的雙重性，它既是個人主義的，也是團隊傾向的。

[[1]](#w1_22) Allan Nevins, with Frank E. Hill, Ford: The Times, the Man, the Company (New York: Scribner’s, 1954), p. 517.

[[2]](#w2_22) Nevins (1954), p. 553.

[[3]](#w3_22) James P. Womack, Daniel T Jones, and Daniel Roos, The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production (New York: Harper Perennial, 1991), p. 31.

[[4]](#w4_21) David A. Hounshell, From the American System to Mass Production, 1800-1932 (Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1984), pp.258-259.

[[5]](#w5_21) Nevins (1954), p. 558.

[[6]](#w6_21) Nevins (1954), pp. 561-562. 對這一系統的描述還可參見Allan Nevins and Frank E. Hill, Ford: Expansion and Challenge, 1915-1933 (New York: Scribner’s, 1954).

[[7]](#w7_21) Allan Nevins and Frank E. Hill, Ford: Decline and Rebirth, 1933-1962 (New York: Scribner’s, 1962), pp. 32-33.

[[8]](#w8_21) 關于這一時期，參見William Lazonick, Competitive Advantage on the Shop Floor (Cambridge: Harvard University Press, 1990), pp. 240-251.

[[9]](#w9_21) 這一項目研究發現的總結, 參見Womack, Jones, and Roos (1991).

[[10]](#w10_21) 也就是說，越少的公司資金被困在融資庫存，其余資金則更加富有成效。從首席財務官的角度對這個系統的說明，請參見 Shawn Tully, “Raiding a Company’s Hidden Cash,” Fortune, August 22, 1994, pp.82-89.

[[11]](#w11_20) 麻省理工學院的研究人員還描述了在日本實行的精益生產的做法，不像制造過程那樣，其效率似乎比美國的做法低很多。

[[12]](#w12_19) 關于這一點，參見 Lazonick (1990), pp. 288-290.

[[13]](#w13_19) Womack, Jones, and Roos (1991), pp. 52-53.

[[14]](#w14_19) Womack, Jones, and Roos (1991), p. 99.

[[15]](#w15_18) Womack, Jones, and Roos (1991), p. 129.

[[16]](#w16_18) Harry Katz, Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry (Cambridge: MIT Press, 1985), p. 89.

[[17]](#w17_17) Katz (1985), p. 175.

[[18]](#w18_16) Womack, Jones, and Roos (1991), p. 83.

[[19]](#w19_15) Womack, Jones, and Roos (1991), pp. 99-100.

[[20]](#w20_14) 事實上，馬自達經連會的支持者在20世紀70年代初重組期間堅持的改革之一是采用豐田的精益生產體系。采用之后，它的生產力大幅攀升。

[[21]](#w21_14) Womack, Jones, and Roos (1991), pp. 84-88.

[[22]](#w22_14) 歐洲數據不按國家分類；因此，精益生產方式在不同的歐洲國家之間實施的成功性會有很大的差異。

[[23]](#w23_12) 另一種可能是，精益生產因其跨制造業的方法在某些國家遭到抵制。那些最早實施這一方式的公司，尤其是那些從外國移植而來的，往往選址在那些沒有工會抗爭記錄的地區，或失業使工人特別順從的地區。因此，這一生產方式最初適應良好；但隨著它蔓延到老工業區，它可能會遇到更強大的文化抵制力量。

[[24]](#w24_12) Womack, Jones, and Roos (1991), pp. 261-263.

[[25]](#w25_11) Womack, Jones, and Roos (1991), pp. 144-146.

# 第四部分 美國社會與信任危機

## 第23章 “鷹隼不群”——果真？

到了20世紀90年代，不管贊成還是反對，美國已經十分在意“多元文化主義”（multiculturalism）的問題了，從學校增設非西方語言和文化課程，到公司開展“多元化培訓”研討會，訓練員工對隱性歧視的敏感度，不一而足。多元文化研究的擁護者認為，美國是一個多元社會，美國人應該意識到并更好地了解構成美國社會的諸多文化的積極貢獻，尤其是那些歐洲以外的文化。多元文化論的擁護者抑或認為美國在統一的法律和政治制度之外，從來不是單一文化模式，抑或認為過去幾代人之間一直占支配地位的歐洲文化是具有壓迫性的，因此不應是所有美國人遵從的模式。

當然沒有人會反對嚴肅地研究其他文化，在一個自由的社會中，學會容忍人群間的不同是有必要的。但是，聲稱美國沒有自己的主流文化，或認為原則上它不應該有一主流文化以同化其多元群體，則又是另一碼事了。正如本書所闡明的，一個群體是否能維持一種共享的“善惡觀”（language of good and evil），對于建立信任、創造社會資本，以及由這些屬性帶來的所有其他積極經濟收益至關重要。多元化的確可以帶來真實的經濟收益，但是倘若超過了某一界限，多元化又會為交流和合作增添障礙，并對經濟和政治帶來十分惡劣的影響。

此外，美國也不一直是一個高度多元化的國家，僅僅由憲法和法制聯結在一起。除了其通用的政治法律制度外，還另有一個重要的文化傳統，使美國的社會機構具有凝聚力，完成美國的崛起并成為世界經濟的霸主。這個文化起初源自某一特定的宗教和種族群體，后來脫離那些種族宗教根基，成為所有美國人廣泛接受的精神。從這個角度來說，美國文化與歐洲文化區別甚大，后者深深根植于“血與土”。但是，美國人對于這個文化究竟是何物，它從何處而來，有著許多誤解，在此有必要稍加闡述。

一般而言，美國人認為自己是信奉個人主義的，若是追溯到先驅時代，則可說是頑強的個人主義。但是，如果美國人真如他們所認為的那樣，傳統上就是個人主義的話，我們就很難解釋為什么美國在19世紀得以迅速誕生巨型企業。一位不了解美國工業結構的來訪者踏上美國的土地，在被告知美國是一個個人主義的社會后，就會認為它有許多小而壽命不長的企業；美國人太過堅持主見，不好合作，于是無法在大機構中服從命令，或者因獨立意識太強而無法建立持久的私營企業；公司誕生、發展，然后衰落，周而復始。這位觀察者或者認為，美國人在這方面與強調權威、等級和紀律的德國人、日本人恰好相反。

但是，與此完全相反的是，美國率先發展了現代的等級制的公司，并在19世紀末產生了一些世界級大組織。創業者不斷開創新的企業，而且美國人似乎完全不介意在巨型官僚等級機構中工作。這種組織天分并不僅限于創建大型企業，今天，在一個呼喚規模縮減、更新、更靈活的企業組織形式（如虛擬公司）的時代，美國人又走在了前頭。把美國人描繪成個人主義典范的傳統看法不十分正確。

許多比較美國和日本的權威著作斷言，美國是個人主義社會的典范，在這個社會中，群體或其他大型共同體沒有什么權威性。這類文獻認為美國人在群體中表現不佳，或者天生不適合群體生活，原因就是他們的個人主義特性。美國人強調權利，當有必要合作時，他們彼此是通過合同和法律制度來進行聯系的。在許多亞洲人（尤其是日本人）以及做亞洲研究的美國人的觀念中，美國的工會主義工作控制只是廣泛的個人主義文化的病癥之一，至于它的好訴訟和對抗特征則已近于病態。

不僅亞洲人把個人主義視為美國的特點，美國人自己也是這樣看待他們的社會的。但是，他們不是把個人主義看作一個缺點，而是看作一種近乎完美的品德，它代表創造性、開拓性、積極進取以及不向權威屈服的自豪感。因此，個人主義往往是自豪感的來源，美國人認為它是美國文明最獨特、最有吸引力的地方。20世紀80年代末期，當全世界公開討論共產主義和威權政體的衰亡時，最常聽到的論調是，獨裁是在美國流行文化和它所頌揚的個人自由的滲透影響下消亡的。無黨派總統候選人羅斯·佩羅之所以如此受美國人歡迎，部分原因是他為美國人樹立了最佳個人主義的榜樣。他在IBM公司工作時感到壓抑，于是辭職創建了自己的公司——電子數據系統公司（Electronic Data System），創造了幾十億美元的財富。佩羅常常說的口號是：“鷹不群飛，它們永遠只會只身翱翔。”

無論他們對個人主義的價值持肯定或否定態度，亞洲人和美國人似乎在一定程度上都認為，美國的個人主義與大多數亞洲國家相比，有走極端的嫌疑。這一普遍的看法只對了一半。實際上，美國文化傳統是雙重的，除了推崇個人的個人主義傾向外，美國人也同樣有著結社和參加其他形式的群體活動的強烈傾向。因此，照理應該是奉行個人主義的美國人在歷史上卻又一直是高度抱團的，創建了許多牢固且長久的自發組織，譬如少年棒球聯盟、4H俱樂部、全國步槍協會，全國有色人種促進會（NAACP），以及婦女投票者聯盟。

美國社會一直以來就有著高度的社群團結性，這中間最了不起的是，美國是一個人種和民族多元化的社會。從種族上來說，日本和德國畢竟是單一的社會，其中屈指可數的少數民族一直被排斥在主流文化之外。雖然并不是所有同質化社會都表現了高度的自發社會性，但是種族多元性卻是發展共同文化的嚴重障礙，譬如許多東歐、中東和南亞多民族社會就有過這樣的失敗案例。而美國正相反，種族加強了美國小共同體的凝聚力，卻未成為（至少不是現在）社會向上流動和同化的障礙。

托克維爾對個人主義的評價更接近亞洲人而不是美國人的觀點：他把個人主義視為民主社會尤其容易出現的瑕疵。他相信個人主義是自私惡習的更溫和表現形式，“它使每個成員從群體中分離出來，割斷自己與同胞的紐帶，只將家庭和朋友圈在一起。當他形成自己的小圈子后，他最大限度地聽任社會自行發展而無參與意識”。個人主義誕生于民主社會，是因為，貴族社會中用來團結人群的階級和其他社會結構，在這類社會中都不存在，人們除了家庭之外，沒有更大范圍的附著對象。于是，個人主義“起初消耗著公共生活的美德；但是從長遠來看，它攻擊并摧毀其他所有美德，并且大量引入自私自利理念”。[[1]](#m1_23)

托克維爾相信，他在美國所觀察到的市民社團網絡，對于抵制個人主義以及限制它的潛在破壞力方面起著重要的作用。[[2]](#m2_23)民主社會中，平等的個體勢單力薄，需要人們聚集起來以實現重要的目標，并且在社會生活中達成合作，而社會生活實際上就是一所公共精神的大學校，它把人們從本能地專注于自我滿足的私欲中擺脫出來。[[3]](#m3_23)在這個方面，美國與法國的做法不同，專制的法國政府將團結公民的社團紛紛拆散，使法國人彼此孤立，成為名副其實的個人主義者。[[4]](#m4_22)

托克維爾關心的不是經濟而是政治，他擔心民主社會的個人主義傾向將引導人們脫離公共生活，一味追求狹隘的物質利益。一旦公民不熱心政府的事務，就相當于為專制統治鋪平了道路。通過教導人們合作和自我組織，一般民事中的自發社會性也會促進經濟生活的繁榮。自我管理能力強的人很可能也善于為商業目的而聯合在一起，謀求比單獨行動大得多的實力。

個人主義深深植根于高揚個人權利的政治理論，而正是這個理論為美國《獨立宣言》和《憲法》奠定了基礎，所以美國人認為自己是個人主義者的觀點絕非偶然。用斐迪南·滕尼斯（Ferdinand Tönnies）的話來說，這種法理結構代表了美國文明是一種現代“社會”（Gesellschaft）。但是，美國還存在產生于這個國家的宗教和文化根源的、同樣古老的社群傳統，它是形成這個“共同體”（Gemeinschaft）的基礎。從許多方面來看，倘若個人主義傳統一直占據支配地位，這種社群傳統是防止個人主義沖動放任自流的中和力。美國的民主和經濟之所以取得如此成功，原因不是依靠單純的個人主義或共同體主義，而是因為這兩種對立傾向的互補。

美國人的自發社會性在經濟上有著重要意義，最明顯的例證是19世紀大公司在美國的崛起。與其他國家一樣，所有美國企業都是由家庭所有并自我經營的小型企業起家。在1790年，有90%的美國人在多少屬于自給自足的家庭農場里工作。[[5]](#m5_22)1830年以前，最大企業的規模與現在相比也相當小。洛厄爾（Charles Francis Lowell）在馬薩諸塞州沃爾瑟姆（Waltham）的紡織廠成立于1814年，是當時美國最大的企業，有300名職工；當時美國最大的金屬加工廠是政府所有的春田兵工廠（Springfiled Armory），共有250名職工；最大的銀行是第二合眾國銀行（the Second Bank of the United States），總裁比德爾（Nicholas Biddle）之外，只有兩名專職經理。[[6]](#m6_22)

隨著19世紀30年代鐵路的興建，所有這些都發生了改變。經濟史學家就鐵路對美國國內生產總值的實際經濟影響一直有著激烈爭論[[7]](#m7_22)，但有一點是毋庸置疑的，即要想運營鐵路，就不得不采用不同的組織管理模式。[[8]](#m8_22)鐵路本身的分散特點使它們成為首個無法由單一家族來經營的經濟企業，正是它推動了第一批等級式管理型企業的產生。鐵路公司的規模日趨龐大：到1891年，僅賓夕法尼亞鐵路公司就有11萬員工，比當時美國軍隊的總兵員還多。[[9]](#m9_22)鐵路融資要求有規模更為龐大的金融機構，鐵路貨運則將越來越大的地區連成統一的市場。與早期家族運營的企業不同，鐵路公司是建立在以創始人為核心的輻射式管理制度的基礎之上，管理的方式更分散，中間層次的管理者被授予相當大的權力。市場的擴大為通過更細致的勞動分工發展規模經濟奠定了基礎，無論在生產還是營銷領域。隨著中西部和西部產出的谷物和牛肉被包裝、運送到東部的消費市場，美國第一次有了所謂全國市場的概念。

與歐洲形成鮮明對比的是，美國的鐵路公司主要由私人出資、所有、運營。雖然歐洲的鐵路公司也是前沿的大規模經濟組織，但是它們大部分是由政府創辦，并借鑒了國家官僚機構的組織和管理方法。[[10]](#m10_22)19世紀40年代，美國政府深受腐敗和政治陰謀的影響，尤其是聯邦政府的權力和能力都遠弱于歐洲的政府。因此，在既沒有可借鑒的清晰模式也沒有訓練有素的管理者作為后盾的情況下，美國人如此迅速地建立起大型管理機構的確很讓人佩服。

在南北戰爭以后，借鑒鐵路公司的理性組織結構的大型商業機構如雨后春筍般出現，首先出現在分銷領域，然后是在生產領域。1887年至1904年期間，美國在標準石油（Standard Oil）和美國鋼鐵（U.S. Steel）等公司的帶頭下掀起合并熱潮，后者成為第一個資金超過10億美元的美國工業企業。[[11]](#m11_21)到第一次世界大戰時，美國經濟的大部分產出來自大型公司。這些大公司生命力非凡，今天我們耳熟能詳的一些著名品牌，不少是由19世紀末成立的公司創建的，其中有通用電氣（General Electric）、西屋（Westing House）、西爾斯羅巴克（Sears Roebuck）、全美現金出納機公司（National Cash Register），柯達（Eastman Kodak）等。大眾市場商品的品牌實際上是美國公司在19世紀后半葉的創造發明，分銷商利用品牌商品在運輸上的優先來爭取更廣闊的市場。生產商發現，如果他們控制了分銷渠道，就能夠確保產品質量、發送及服務的可靠性。這種前向整合只有在公司本身有足夠大的規模，能持久經營，從而為質量贏得聲譽后才可能實現。這正是今天華人公司發現很難達到的目標，但是在19世紀處在跟當今華人企業同樣發展階段的美國公司卻輕而易舉地做到了。

當然，除了文化，還有許多其他因素可解釋美國公司發展的速度和規模。大多數傳統的解釋是，企業受經濟利益的驅動，要利用技術改革所創造的規模經濟，尤其是美國的國內市場如此廣闊、自然資源如此豐富。美國工業歷史的初期就有了產權和商業法體系。另外，寬松的管制環境、沒有人為限制的國內市場也促進了美國大公司的發展，同時它們也促進了義務教育的迅速普及，以及一流高等教育和技術教育體系的建立。

如果將美國與法國或中國相比，就不難發現，美國文化并沒有如人們對個人主義文化所設想的那樣阻礙了大型組織的發展。大體上，美國人不抵制沒有信任基礎的非血親專業化管理；當需要擴大規模獲取更大利益時，他們也沒有企圖將企業停留在家族范圍之內；被趕入大工廠或辦公樓、在專制的官僚化機構中工作，也未見他們起來反抗。當然，19世紀末20世紀初美國工業的勞雇關系史充滿了暴力和沖突，因為工人獲得了罷工、集體談判、干預制定職業健康和安全條件的權力。但是工人贏得這些權力后，工人運動本身也隨之成為這個制度的一部分。它從未像歐洲（尤其是南歐）的工會一樣，倒向馬克思主義、無政府工團主義或其他激進的意識形態。

換句話說，美國在工業化初始階段是信任度相對較高的社會。這并不是說美國人統統是講道德、值得信任的。美國19世紀的偉大工業家和金融家，如卡耐基（Andrew Carnegie）、古爾德（Jay Gould）、梅隆（Andrew Mellon）和洛克菲勒（John D. Rockefeller），都有冷酷、貪婪的名聲。這一時期充滿了誆騙、欺詐和貪婪的商業行為。這一切都是在沒有20世紀這般嚴格的審查制度之下進行的。但是經濟系統運轉得如此順利，必須存在普遍的社會信任這一重要因素。

以19世紀中葉發展起來的跨州農產品貿易為例，貨物銷往東部要經過幾個分散在不同地理位置上的批發商，每一個都要在進貨、出貨前收、付定金。在當時情況下，芝加哥的批發商很難與南部德克薩斯州阿比林市（Abilene）或堪薩斯州托皮卡（Topeka）的批發商敲定具體的合同，如有違約現象，更難提出訴訟。因此大部分這種貿易都依賴信任。隨著鐵路和電報的出現，到南北戰爭時期，紐約的批發商可以直接向堪薩斯或德克薩斯的生產商訂購大批谷物或牛肉。這減少了預付金的數量，同時也意味著降低了風險，但是它沒有消除雙方對電報另一頭、從未謀面的合作伙伴的必要信任。[[12]](#m12_20)換句話說，美國人可以在巨大的社會資本的幫助下降低進行大規模復雜生意的交易成本。

在政治上，美國人對集權的經濟權威表示了極大的不信任。標準石油等公司掀起兼并浪潮和建立托拉斯的努力，導致了謝爾曼和克萊頓《反托拉斯法》的通過，以及宣揚打擊托拉斯的西奧多·羅斯福（Theodore Roosevelt）的民粹主義。進入20世紀后，政府的干預使兼并風潮緩慢下來，隨之而來的政府政策的改變對工業結構產生了深遠影響，且一直延續到80年代的里根時期。在法國、意大利等中間組織薄弱的社會中，政府必須出面干預才能建立或支持大規模企業；而在美國，政府不得不進行干預以阻止公司發展得過大。美國企業的自發性不是缺乏制度而分裂或者破產，而是因為持續發展，最終走向壟斷或“規模不經濟”，反成發展的障礙。

與日本人或德國人一樣，20世紀中期以前創建了引人注目的企業的美國創業精英，都是屬于同一人種、同一宗教和同一民族的。實際上，當時所有大型美國公司的經理和董事基本是盎格魯－撒克遜血統的白人男性新教徒，偶爾有天主教徒或非盎格魯－撒克遜血統的歐洲人。這些董事通過互聯的董事會、鄉村俱樂部、學校、教會和社會活動互相熟悉，而且他們將自己帶有宗教背景的行為準則強加給他們的經理和雇員。他們試圖向其他人灌輸自己的工作倫理和紀律，同時排斥離婚、通奸、精神不正常、酗酒，更不用說同性戀等其他非傳統的行為。

雖然今天許多美國人，以及甚至越來越多的亞洲人認為美國人太個人主義了，缺乏真正的共同體意識，但是很難想象20世紀中期大多數批評家對美國式生活的批評竟然是過分馴順和同質化，尤其是在商業共同體中。這個時期兩大主要的社會分析，即威廉·懷特（William Whyte）的《組織人》（The Organization Man）和大衛·里斯曼（David Riesman）的《孤獨的人群》（The Lonely Crowd），指出了馴順彌漫的危險性，認為社會個體在群體中瞻前顧后，生怕越雷池一步。[[13]](#m13_20)根據里斯曼及其合著者的觀點，19世紀建立了自己國家的美國人是由宗教或精神的內在原則引導的，因而留下了個人主義色彩，而20世紀50年代的現代美國人則由外在準則引導的，言行舉止都不希望違背大眾社會的尺度。

這個時期，美國式小鎮逐漸衰落，因為小鎮的限制過多，當時人們對此感到非常不滿，但是他們現在回想起小鎮的秩序井然和注重家庭時，又充滿了懷念之情。20世紀中期，也是IBM和它的著裝規則鼎盛時期，它要求所有白領員工身穿相同的白襯衫上班。歐洲觀光客常常驚嘆美國看起來是比歐洲的社會更加千人一面。沒有自己的貴族或封建傳統可依靠，美國人只能彼此看齊，尋求行為標準。60年代以來美國發生了社會革命——公民權利運動、性解放、女權運動、嬉皮運動，以及現在的同性戀權利運動。想要理解這些運動，我們只有將其看成是美國人對20世紀前半葉僵化、令人窒息的美國同質性主流文化作出的自然反彈。

不少關于競爭力的文章把美國刻畫成一個超級個人主義（hyperindividualistic）社會，讓人讀起來卻覺得仿佛是對現實的漫畫，似乎所有美國公司都缺乏家長觀念，譬如洛倫佐（Frank Lorenzo）領導下的大陸航空公司（Continental Airlines），管理者可隨時將工作很長時間的員工解雇，而員工只要有更高薪水的工作機會也會跳槽。事實的真相是，許多日式的商業行為都不是日本獨有的，而是許多社會所共有的，其中就包括美國。例如，非契約式商業關系依靠的并非法律手段，而是建立在兩家互相信任的公司的非正式了解基礎之上，這樣的關系在美國并不少見。[[14]](#m14_20)采購決定也不是沒完沒了地比較價格和質量后才做出，信任關系在買方和賣方之間起著重大作用。有許多特殊的經濟領域通過信任降低了交易成本，如在多數股票經紀人的交易傳統上只需口頭協議就可以進行交易，而不要求預付款，許多美國公司是以家長態度來對待自己的員工的，尤其是小型的家族企業。甚至在如IBM、AT＆T和柯達等不少大公司中，也實行終身雇用制，并通過提供豐厚的福利來贏得工人的忠誠。IBM到20世紀80年代末才放棄終身雇用制，當時它面臨危機，公司前途未卜。大多數大型的日本公司也有相同的雇傭政策，只是還未遇到這樣重大的問題。

如果美國社會的群體取向或結社生活傳統是如此悠長，那么為什么美國人又如此堅定地認為自己是徹底的個人主義者呢？部分原因是語義上的。通常，美國政治討論中總要一分為二地展示自由社會的基本問題，即以個人權利平衡政府權力。但是對于個人和政府之間的各種中間組織的權威，則只能籠統地用學術詞匯“公民社會”泛指。美國人的確是反國家統制主義者，盡管20世紀美國政府越來越龐大。但是那些同樣反國家統制的美國人自愿服從各種中間社會團體的權威，包括家庭、教會、本地社區、工廠、工會和職業組織等。反對政府提供某些福利服務的保守派通常認為自己信奉個人主義，但是，這些人往往同時樂于強化某個社會機構的權威，如家庭或教會。從這個方面來說，他們根本不是個人主義者，更像是非國家統制形式的共同體主義的支持者。

在李普賽特（Seymour Martin Lipset）對于美國和加拿大的比較中，我們也可以看到同樣的語言問題。李普賽特認為加拿大的文化傳統與美國相比更偏向共同體主義，他把美國視為高度個人主義的國家。[[15]](#m15_19)他所謂的“共同體主義”主要是國家統制主義。加拿大人比美國人更尊重政府的權威（聯邦或省政府），他們有較大的政府部門，而且更遵守法律，繳納更高的稅，更遵紀守法，更樂于服從政府的權威。但是有一點他沒有說明，即加拿大人是否更愿意讓自己的個人利益服從那些中間社會團體的利益。李普賽特提供的一些證據顯示并非如此，加拿大捐給慈善機構的錢明顯少于美國人，因為他們不如美國人那樣有強烈的宗教信仰，而且他們的私有機構缺乏活力。[[16]](#m16_19)從這些方面看，我們可以同樣說加拿大不如美國那樣偏向于共同體主義。

個人與共同體之間的語義混淆也很明顯地體現在創建新的宗教機構或企業時。美國誕生于宗派主義中：清教徒來到美洲新大陸是因為他們不能接受英格蘭圣公會（the Church of England）的權威，并因信仰而遭受迫害。自此以后，美國人一直不斷地建立新的宗教組織，從初期清教徒的公理教會、長老會，到19世紀的衛理會、浸信會和摩門教，再到20世紀的五旬節派、神圣之父和大衛狄恩支派。教派的建立常常被說成是個人主義的行為，因為新群體的成員拒絕接受已有宗教機構的權威。但是，從另一個角度來看，新的宗派常常要求其追隨者犧牲個人利益服從群體利益，其紀律甚至要比他們脫離的教派更嚴格。

同樣，美國人離開公司創建自己企業的傾向也常常也被認為是個人主義的例子。當然，與日本雇員終身效忠他們的企業相比，美國人的確顯得更個人主義。但是，這些新的創業者的舉動很少是純粹個人主義的。他們往往結伴離開自己打工的公司，然后又迅速地建立起有新的等級和權威的組織。這些新的組織與舊企業一樣需要相同的合作精神和嚴明的紀律。如果在經濟上取得成功，他們發展成巨型公司，并有非常持久的生命力。比爾·蓋茨的微軟公司就是一個典型的例子。情況往往就是如此，將企業帶入持久狀態的人一般不是創業者，因為推動制度化的人才較有團隊傾向，而創業者更加個人主義，以扮演受人尊敬的角色。但是這兩類人在美國文化中很容易共存，互相取長補短。每一個約瑟夫·史密斯（Joseph Smith）身邊都有一個楊百翰（Brigham Young），每一個史蒂夫·喬布斯（Steve Jobs）身邊都有一個約翰·斯卡利（John Sculley）。所以摩門教會和蘋果公司到底是美國個人主義的典范，還是群體主義的典范？雖然很多人會認為是后者，但是在美國，它們其實同時代表了兩種傾向。

如果我們把絕對的個人主義社會理解為一個“理想型”，那么它將是一個由完全獨立的個體組成的社會，人與人之間的交往完全出于理性的私利計算，彼此之間毫無紐帶和義務，除非是那些經過計算后產生的紐帶和義務。美國通常描述的個人主義實際上不是這種意義的個人主義，而是至少扎根于家庭的個體行為。大多數美國人工作并不只是為了滿足自己狹隘的私利，還為家庭去奮斗并作出犧牲。當然，一些完全獨立的個人也確實存在，如沒有子女的隱居百萬富翁，或靠養老金獨居生活的退休老人，或貧民窟的無家可歸者。

盡管大部分美國人扎根于家庭，美國卻從沒有像意大利或者中國那樣成為家庭主義社會。雖然有一些女權主義者對此持有反對意見，但是美國的父權家庭從不像中國或者某些拉丁天主教社會那樣得到意識形態的支持。在美國，家庭關系常常要服從更大社會群體的要求。事實上，在種族共同體以外，親戚關系在美國不過是促進社會性的一個較小因素，因為美國社會存在許多其他通往共同體的橋梁。美國孩子不斷受到宗教團體、教會、學會、大學、軍隊或公司的吸引而走出家庭，融入到社會中。在中國，每個家庭像是一個獨立的單元，而與之對比，在美國歷史上，更為廣泛的共同體擁有更大的權威。

從建國起一直到在第一次世界大戰時崛起為世界首要的工業強國，美國在這期間一直都不是個人主義的社會。事實上，美國是具有高度自發社會性傾向的社會，普遍存在高度的社會信任，因而可以建立大規模經濟組織，在這種組織中，非親戚關系的人可以輕易為著共同的經濟目標達成合作。美國社會存在什么樣的通往社會性的橋梁，抵消了它固有的個人主義影響，從而實現了這一切呢？美國不像日本或德國那樣經歷過封建時代，因而沒有可帶到現代工業時代的文化傳統，但是，它有不同于所有歐洲國家的宗教傳統。

[[1]](#w1_23) Alexis de Tocqueville, Democracy in America (New York: Vintage Books, 1945), 2: 104.

[[2]](#w2_23) 托克維爾認為，在美國有兩個因素緩解了個人主義的影響：其一是自由政治制度，它允許公民參與公共事務，其二是“正確理解自我利益”的原則，這導致人們去精心計算與同伴的合作是否符合他們的自我利益。

[[3]](#w3_23) Tocqueville (1945), pp. 114一118.

[[4]](#w4_22) 參見托克維爾在The Old Regime and the French Revolution一書中第15章的討論。

[[5]](#w5_22) Alfred D. Chandler Jr., The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business (Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press, 1977), p. 51.

[[6]](#w6_22) Chandler (1977), pp. 43, 58, 72. 有些種植園的奴隸人數多至一千人。

[[7]](#w7_22) 尤其參見Robert W. Fogel, Railroads and Economic Growth (Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1964).

[[8]](#w8_22) Chandler (1977), pp. 79, 188.

[[9]](#w9_22) 當時男性的總人數為39 492。Chandler (1977), pp. 204-205.

[[10]](#w10_22) Chandler (1977), p. 205; Alan S. Milward and S. B. Saul, The Development of the Economies of Continental Europe, 1780-1870 (London: George Allen and Unwin, 1977), pp. 378-380.

[[11]](#w11_21) F. M. Scherer and David Ross, Industrial Market Stucture and Economic Performance, 3d ed. (Boston: Houghton Mifflin, 1990), p. 155.

[[12]](#w12_20) Chandler (1977), p. 210.

[[13]](#w13_20) William H. Whyte, The Organization Man (New York: Simon ＆ Schuster, 1956); David Riesman, with Reuel Denny and Nathan Glazer, The Lonely Crowd: A Study of the Changing American Character (New Haven: Yale University Press, 1950).

[[14]](#w14_20) 參見Stewart Macaulay, “Non-Contractual Relations in Business: A Preliminary Study,” American Sociological Review 28 (1963): 55-69.

[[15]](#w15_19) Seymour Martin Lipset, Continental Divide: The Values and Institutions of the United States and Canada (New York: Routledge, 1990), pp. 3-10.

[[16]](#w16_19) Lipset (1990), p. 46-56.

## 第24章 循道合群

美國人有著結社生活的習性，這對強有力的個人主義傾向構成了某種平衡；這種結社習性的一個最重要的來源是新教精神，它是早期移民從歐洲帶到北美來的。[[1]](#m1_24)似乎矛盾的是，這個新教精神同時又是美國個人主義的重要來源。這是一種顛覆舊有社會制度的信條，但同時又能促進新共同體的形成，成為社會團結的強大紐帶。新教怎么會同時是個人主義和共同體的來源，這需要花一點筆墨來解釋一下。

要理解美國生活的共同體性質的一面，我們必須首先了解個人主義的根源。20世紀后半葉，美國經歷了一場“權利革命”，這一革命為提倡個人主義行為打下了道德和政治的基礎，后果是減弱了早期的群體生活傾向。到了20世紀90年代，再沒有人想到要批評美國社會過于合群。與之相反的問題開始涌現，家庭分裂，各類組織在不斷增加的多元化問題面前束手無策。城市和鄰里街區正在消亡，社會孤立、信任缺失和犯罪彌漫的氣氛日趨嚴重。許多人在生活中能隱約感覺到某種社群感，可一旦較真卻又根本不存在。美國的權利革命所造成的個人主義后果并非偶然。這些觀念并非是受來自遙遠國度的異域思想的影響，從某種意義上說，它們是美國自由主義思想某些固有傾向的必然產物。

相反，像儒家思想那樣的亞洲倫理體系，將義務而非權利作為必須遵守的道德要求。即一個人出生之后，就要背上對其他人的一系列責任和義務，包括父母、兄弟、政府官員和帝王。要想成為一個道德完善的人，或者取得士紳的地位，端看他在什么程度上履行了他的這些責任和義務。這些責任和義務不是從既有的倫理準則派生出來的。從這一點看，儒家思想和古典時期的西方哲學、宗教傳統殊途同歸，古典政治哲學所定義的許多品德，如英勇、誠實、仁慈或公民品德，都是義務。猶太教和基督教的戒律大多也是以義務的形式出現的。

然而，托馬斯·霍布斯（Thomas Hobbes）的著作使西方政治思想來了一個大轉彎。他是自由哲學傳統的先驅，追隨者有約翰·洛克（John Locke）、托馬斯·杰斐遜（Thomas Jefferson）以及美國憲法的起草人。霍布斯認為，人生來不是承擔義務而是享受權利的，其中最重要的權利是生存權。[[2]](#m2_24)無論個人要承擔什么義務，都只能是作為他自愿進入公民社會的結果才能被接受。對霍布斯而言，義務完全是權利的派生物，只有在保障個人權利的時候才會履行。因此，一個人之所以有義務不傷害他人，僅僅是倘若這樣做，會使他又回到自然狀態，而他自身的生存權利將受到威脅。無論霍布斯、洛克和美國的國父們有多少差異，他們都接受權利第一的正義概念。用美國《獨立宣言》的話來說，“人生來被賦予了某些不可剝奪的權利”， 這一點是不言而喻的，人們組建政府則是為了“保障這些權利”。因此，美國憲法的《權利法案》成為美國威嚴法律殿堂的基石，這是所有美國人為之驕傲的一點，也是為人們廣泛接受的所有合法政治權威的起點。

儒家強調義務，因為它的概念是個人生存在一張既有的社會關系網中。人生來就要對別人承擔義務。一個人不可能孤立地完善自己，人類最高尚的品德，如孝和仁，必須與他人發生聯系才能付諸實踐。社會化并不是達到私欲的手段，它本身就是生活的目標。當然，認為人類是社會性的并不是儒家獨有的觀點，亞里士多德把人看作天生的政治生物，“城邦國家在本質上要先于家庭以及我們每一個體”。完全自給自足的人類若非野獸，就是神靈。[[3]](#m3_24)

盎格魯—撒克遜的自由主義觀點則完全相反，其認為義務不僅是權利的派生物，而且這些權利屬于孤立的、自給自足的個人。[[4]](#m4_23)霍布斯和洛克描繪的自然狀態下的人是獨立的，他們主要關心的問題是照顧好自己，而他們的基本社會聯系則是沖突性的。社會關系不是自然的，只有在個人無法獨立達成心愿時，才會借助社會關系的手段來達到。在盧梭筆下，自然狀態下的孤立更趨極端，甚至家庭都不是人的生存或幸福必不可少的。雖然“個人主義”一詞沒有出現在美國憲法中，但“權利的主體為孤立的個人”這一命題隱含在憲法所依據的理論中。舉例說，家庭紐帶根本不像在儒家學說中那樣享有特殊的地位。洛克《政府論》下篇第六章說到父母和孩子有互相熱愛和尊重的義務，但一旦孩子有了自己理性思考的能力，父母的權威就此結束。洛克的觀點與儒家思想恰好對立，父母的權威不能作為政治權威的模式，政府的權力來自人民的授意，而不是因為它構成一個“超級家庭”。[[5]](#m5_23)

早期盎格魯—撒克遜自由主義政治理論家所討論的處于自然狀態的人，和古典經濟自由主義所謂的經濟人恰相對應。兩者都被設定為孤立的個體，都認為個人在本性上是尋求保護自己的基本權利（政治自由主義）或他們的“功利”（經濟自由主義）。兩種理論都認為，社會關系通過契約關系來體現，在這樣的關系中，理性地追求權利或功利造就了與他人的合作。

個人主義的另一個重要來源是猶太教基督教傳統（這不僅符合美國，也符合其他西方國家的情況），尤其是其中最終演變出現代新教的那條進路。[[6]](#m6_23)猶太教和基督教把上帝看作全能的、超然的立法者，他的話超越了所有既定的社會關系。對上帝的義務超過了對所有社會權威的義務，無論是父親還是愷撒，連亞伯拉罕都要準備好將自己的兒子獻祭。上帝的律法是普世的標準，人類所有的制定法都要接受它的評判。

僅有超越的律法本身并不必然會為個人主義打下基礎，因為誰來詮釋律法這個問題沒有定論。當然，天主教會把自己視為上帝和他子民之間的溝通者，并宣稱自己的詮釋是具有權威的。天主教會扮演著這個角色，在歷史上批準了大量體現或至少是不違背上帝旨意的社會建制，從家庭到國家，到形形色色的神職人員、官員、統治者，以及這之間的三六九等。甚至，在天主教國家，教會本身成為共同體的主要淵源，因為它維護了自己作為人類和上帝之間的看門人的角色。

新教的宗教改革為個人帶來了與上帝建立直接關系的可能。恩典不必靠優秀表現或履行一套社會義務而獲得，它也可以施予罪惡最深重但信奉上帝的人。事實上，在西方個人主義具有的積極內涵大于其消極意義，這尤其體現在歷史上基督徒的良心運動，即拒絕奉行以上帝的高級法名義頒布的不公正規定或命令。1517年，馬丁·路德（Martin Luther）在維滕貝格的主教堂門口張貼了《九十五條論綱》。他的行為正是新教傳統的第一次個人主義行為。從長遠來看，個人有與上帝建立直接關系的能力，這為所有社會關系帶來了極其顛覆性的后果，因為它使個體獲得了道德支持，以反對傳播最廣的傳統和社會慣例。

儒家的角度卻截然不同。它的倫理準則源于社會性制度，如家庭、宗族、君王、官僚，并賦予它們道德意義。沒有更高的準則來批評這些基本制度，在這樣的倫理系統中，個人顯得勢單力薄，無力以自我的良心來判定父親或政府官員所賦予的義務是否與更高的律法相違背，因而是否必須拒絕。此外，儒家思想并沒有企圖將其道德準則抽象化，并推廣至全人類范圍。因此，美國和中國以及其他亞洲國家在人權問題上屢屢沖突，也就不那么讓人覺得意外了。現代的人權擁護者往往不是基督徒，但是他們認可基督徒的理念，即唯一的、高于一切的倫理法則的普世標準是適用于全人類的，并不受到特定文化背景的約束。

亞洲的民間信仰，譬如中國的道教和日本的神道，都沒有賦予個人主義以合法性。這類泛神論的信仰崇拜多個神靈，這些神靈藏身于巖石、樹木、溪流甚至于電腦芯片當中。但他們當中沒有一個像猶太教基督教的上帝一樣萬能，而且沒有任何神強大到可以裁決一切，譬如賦予兒子對父親的違逆或者推翻既有權威的政治反抗以合法性。唯一在一定程度上允許個人主義的宗教是佛教，這一宗教同樣不是一神論，并教導眾生遠離塵世的所有事物。佛教的力量強大到可以讓兒子出家為僧侶，因此，佛教也常常被認為是和儒家價值觀相對峙的。[[7]](#m7_23)在日本，佛教像新教一樣衍生出不同的教派。大體而言，這些宗派都與日本既有的社會機制和平共處，雖然有時候他們會因其獨立的身份，成為抵抗政治當局的源頭。[[8]](#m8_23)

霍布斯和洛克的著述都不是從基督教的視角出發，但是他們同樣認可基督教的這個觀點，即個人有權利根據更高原則來判斷他所處的法律和社會制度是否恰當。新教徒可以根據自己對《圣經》上神意的詮釋來判斷。對于霍布斯或洛克來說，自然人則憑借天賦人權和理性的理解，為自己的利益作出最佳判斷。以美國為例，兩種思潮——新教革命和啟蒙運動——都是個人主義的支持來源。

那么，新教又是憑借什么特殊的機制引導美國人走向結社生活的呢？答案與美國新教的宗派性大有關系。

美國憲法禁止聯邦政府設立國教，但不禁止州政府這樣做。個別州如馬薩諸塞直到19世紀30年代才建立屬于該州的教派，但是教會和政府的分離原則已經行之多年，而且備受尊重。有人會認為，建立全國性教會將產生強烈的共同體感覺，就如同在許多歐洲國家，因為它將國家和宗教認同感結合在一起，能在政治體系之外給予公民一種共同的文化。事實上，這種做法所帶來的結果卻是相反的。在那些教會系統完善的國家，宗教認同是強制認定而非自愿的，人們往往傾向于世俗主義，很多情況下還公然反對教權。而沒有國教的國家，卻能保持高度虔誠的態度信奉宗教。因此，在沒有國教的美國，一邊是世俗的公共生活日益發達，同時卻又比有國教的歐洲國家更虔誠地信奉宗教。這一點從諸多宗教情感的衡量指數上都可以看到，譬如到教堂做禮拜或認為自己信上帝的人數，或私人向宗教組織提供的慈善捐助等。[[9]](#m9_23)相反，天主教國家，如法國、意大利和許多拉丁美洲國家，卻是暴力反宗教運動的搖籃，而到了20世紀，這些運動則成了馬克思主義式的，且無一不是旨在消除它對社會生活的影響。路德宗是瑞典的國教，19世紀，它加強了自己的壟斷地位，甚至到了迫使瑞典浸信會教友移民的程度。到了 20世紀，掌權的社會民主黨對這一早期的正統教會作出了反應，并成為強烈的反教權主義者。今天，瑞典是歐洲最世俗化的國家之一。[[10]](#m10_23)看來，無論是國教還是志愿教會，越少特殊教條（如天主教或新教），人們就越能保持宗教情感。

這一明顯的悖論背后的原因是，倘若宗教認同是強制施予的，逐漸就會成為大家想逃避的負擔。政府越堅持讓民眾信教，民眾就會越發抵觸它，視它如包袱，并將其對權威的其他不滿情緒聚集一起。但是在自由信教的國家里，人們只有在對精神追求感興趣時才加入教會。教會不再是抱怨政府或者社會的導火索，而是本身就可以成為抗議的載體。自發性的宗派就如其他自發性的組織一樣，比起正統教派來說可以更為輕易地解散，它們也同樣可以造就更為虔誠的信奉。因此，美國人比歐洲人更篤信宗教，應歸功于羅塞·芬克（Roser Finke）和羅德尼·斯達克（Rodney Stark）所謂的美國宗教“自由市場”，人們在宗教從屬關系上有廣泛的選擇。[[11]](#m11_22)

美國宗教生活的志愿性和開拓性特征，進一步解釋了宗教信仰為什么可以頂住越發強大的世俗化壓力，并歷經相當長的時間還得以不斷更新。隨著老教派牧師的布道變得程式化，而教義也慢慢變得寬泛粗疏，新的原教旨主義教派就會起而挑戰，而新教派的入門要求則更高。當教會要求成員在情感上投入更多并改變生活方式時，成員中間更容易產生強烈的道德共同體的感覺。美國海軍陸戰隊紀律嚴明，要求有基本的訓練，打造出比陸軍更加強烈的忠誠度和團結精神，而原教旨主義的教會也是如此，它們的成員是比主流新教宗派更加熱忱的信徒。

美國已經歷了多次原教旨更新時代。社會學家大衛·馬丁（David Martin）指出有三次主要浪潮：最初定居美國的殖民者的清教主義，19世紀前半葉衛理會（還有浸信會）的復興，以及始于20世紀且至今仍在繼續的五旬節派福音運動。[[12]](#m12_21)早期的清教徒（包括公理會、長老會、貴格會等等）是不順從英國國教的英國教會，他們來到北美就是為了尋求宗教自由。到19世紀初，這些教派（以及南方的新教圣公會）成為老派聯邦主義統治集團的教會，之后又反受衛理會和浸信會所發起的福音運動的挑戰，這些教派所吸引的是杰克遜時代獲得選舉權的底層民眾。[[13]](#m13_21)（今天的衛理會信徒倘若知道，自己的前輩信徒會像今天的五旬節派信徒一樣舉行通宵的復活儀式，并以叫喊、祈禱、跪拜在地的儀式結束，一定會驚訝不已。）但到了19世紀末，已經成為當權派的一部分并且大部分信徒是共和黨人的衛理會和浸信會[[14]](#m14_21)，又反受五旬節派和其他原教旨派的挑戰，這些新興教派所吸收的是貧困白人、黑人和其他被主流教派排斥在外的民眾。在每一個案例中，都是占統治地位的舊教會看不起新宗派，將它們視作未受教育的底層階級的組織，但是它們的信徒卻慢慢流失到這些新教派中去。今天在美國的原新英格蘭清教徒會已經徒有虛名，而神召會（the Assemblies of God）和其他福音教會卻繼續以驚人的速度增長。

美國新教不同于國教的宗派特性以及它所產生的活力，應該是理解美國社會持續活躍的結社生活的關鍵所在。美國宗教的志愿特征常常被認為是美國個人主義的表現。但是宗派性的新教主義每隔一段時間就會通過原教旨主義的復興運動得到更新，于是通過一個共同的道德準則將教徒團結在一起，從而產生了極富活力的共同體生活。托克維爾19世紀30年代訪問美國時，觀察了很多公民社團組織，并相信這些社團對美國民主的成功起了關鍵作用，雖然他沒有具體指出，但幾乎可以肯定這些社團多是宗教性的，如戒酒協會、唱詩班、慈善組織、圣經研讀會、廢除死刑組織、學校、大學、醫院，等等。19世紀末訪問美國時，馬克斯·韋伯也觀察到了新教宗派在促進共同體生活和民間信任方面的重要性，他相信這些特性促進了經濟合作。

要理解美國宗教的志愿性和宗派性跟自發社會性的關系，也許最好的例子是摩門教（Mormon）。耶穌基督后期圣徒教會（the Church of Jesus Christ of Latter-day Saints，即摩門教派的全稱）在共同的道德價值觀共同體內的團結，就是一個完美案例。摩門教徒不認為自己是新教徒，他們有自己獨特的（在非摩門教徒看來則是古怪的）神學道統，即天使莫羅尼在1823年給約瑟夫·史密斯的啟示，他們也有自己的犧牲和奮斗史，譬如約瑟夫·史密斯在1844年被謀殺，整個教派長途跋涉跨越西部大沙漠，最后建立鹽湖城。他們有自己嚴格的道德準則。就像韋伯時代早期的清教徒，摩門教禁止飲酒、吸煙、婚前性行為、毒品和同性戀。他們重視紀律和辛勤工作，許多摩門教徒對世俗成就都多少有些唯物的態度。[[15]](#m15_20)盡管早期實行過一夫多妻制的做法（1890年被教會禁止），摩門教仍鼓勵發展大家庭，妻子待在家里，推崇傳統的強大家庭觀念。[[16]](#m16_20) 換句話說，當代摩門教徒體現出來的是早期清教徒的眾多美德，但是現在卻被美國社會其他群體視為不寬容的壓迫性教派。除了遵守這些道德準則以外，對于身為摩門教徒來說，入教的要求在當代美國是標準極高的。所有摩門教青少年在19歲的時候都被鼓勵花費兩年的時間去為他們的宗教到國外布道，此后必須向教堂繳納什一稅。[[17]](#m17_18)

這些進入教派的高代價所帶來的結果是非常強烈的共同體感覺。在組織方面，20世紀初的摩門教牧師楊百翰堪稱天才，他說：“除了德國陸軍，再沒有其他組織像這樣一般完美。”[[18]](#m18_17)今天摩門教每年有超過80億美元的收入，名下的投資和不動產價值達數十億美元之多。教會通過龐大的科層機構管理著全世界近900萬摩門教徒的需求。[[19]](#m19_16)年輕摩門教男孩往往要在高壓下培養出有關教會活動的行政技能，如組織童子軍或慈善活動。[[20]](#m20_15)

盡管他們有著社會保守主義和反共政治傾向，在其整個歷史上，摩門教徒已經通過各類準社會主義機構相互支持。定居在猶他州沙漠中的摩門教徒在極為惡劣的條件下，建成廣泛的灌溉系統，把水資源統一收為共同體的財產。[[21]](#m21_15)根據約瑟夫·史密斯的一個早期啟示，上帝命令他的信徒“照顧窮人”。多年來摩門教設立了多個社會福利項目，包括《奉獻法》（Law of Consecration）和齋戒捐獻制度（the fast offering），依照這些規定，每個成員都要捐出收入的一部分，以支持窮人，這里不是指泛泛而言的窮人，而是共同體內那些不如自己那么幸運的人。[[22]](#m22_15)在大蕭條期間建立的福利服務項目，今天仍然在運營，該項目向那些在社會上不能自理也沒有家庭的人提供援助。因為該項目在一個道德共識程度高的共同體內經營，它能夠提出比“未成年兒童家庭援助”之類的聯邦計劃更高的要求。教會提供的福利有一個附加要求，即受援助者以工作作為回報，而鼓勵其盡快實現自理。摩門教有一個深入共同體內部的早期檢測系統，試圖防止個人家庭陷入貧困。[[23]](#m23_13)正如猶太人、華人和在美國的其他族裔一樣，摩門教徒強烈的共同體感覺保證了他們能夠照顧好自己的群落。雖然摩門教徒像美國社會的其他群體一樣都經歷過貧困和家庭破裂，他們的福利依賴比例顯著低于全國平均水平。

同樣，像早期的清教徒，摩門教在經濟上取得了非常大的成功，這一方面歸功于他們古典的清教徒工作倫理，另一方面則是因為他們作為一個群體，比美國全國人口接受了更好的教育。在美國，47%的摩門教家庭收入超過25 000美元，相比之下全國的數字只有39.5%，而9%的摩門教家庭收入超過50 000美元，而全國則只有6%。[[24]](#m24_13)近年來，摩門教已經在高新技術產業取得了非常大的成功。完美文書（WordPerfect，現被諾威收購）和諾威（Novell），是美國兩家領先的網絡國際集團軟件公司，最開始都是由摩門教徒創立的。[[25]](#m25_12)諾威的執行總裁雷·諾達（Ray Noorda），也是美國最富有的人之一，關于他有這么一個故事。一個潛在的業務合作伙伴有一次去拜訪該公司的一名執行官，他到了德克薩斯州奧斯汀一家骯臟的旅館，在登記處卻找不到執行官的名字。他檢查了注冊客人名單，發現諾達的名字列在上面，原來諾達是與人同住一個房間，因為他不想支付兩個房間的費用。[[26]](#m26_10)盡管20世紀80年代的商業環境因為采礦和鋼鐵產量下跌而變得異常艱難，猶他州卻一躍成為高新技術發展中心，這在很大程度上是因為摩門教的企業家精神。[[27]](#m27_8)

與日本人、德國人以及具有明確內外之分的所有其他共同體的情況相似，摩門教的這種極其強烈的共同體意識的不足之處是對于外人的敵視。摩門教公然歧視非裔美國人，直到1978年才允許他們成為祭司的成員，并且經常被指控（雖然是錯誤地）只在歐洲國家傳福音，旨在保留摩門教徒的種族特征。[[28]](#m28_8)雖然摩門教社會近年來在第三世界極大擴張，但摩門教在美國猶他州的大本營，按照今日美國的標準衡量，是毫無多元化可言的：幾乎沒有公開的同性戀、女權主義者、黑人或其他少數族裔。[[29]](#m29_8)

所以說，摩門教徒最好地詮釋了美國的個人主義與共同體主義的奇怪悖論。從一個角度看，他們是高度個人主義的，拒絕所有既有的教會和教派，選擇了一個新的、奇怪的信仰，并因此遭受了變節者的迫害、排斥的痛苦過程。然而，從另一個角度來說，他們是高度共同體化的，可以命令成員為了教會指定的優先任務而犧牲他們私人生活時間（摩門教平均一個星期在教堂有關的活動上投入4個小時），照顧共同體中的貧弱成員，建立種類繁多且持久的社會制度。

摩門教的自發組織和共同體自助的能力，無論按照什么標準來衡量都是非凡的，比大多數新教教派廣泛得多。然而其他教派也通過不那么極端的方式，促進了各種各樣類似公共機構的建設，如學校、醫院、慈善機構和其他社會福利機構。20世紀30年代在哈林（Harlem）的神圣之父引發的狂熱就是其中一個例子。他們是新的基督教宗派，從一個更大的、更成熟的機構突破出來，通常在一個嚴格的或更加原教旨主義詮釋的基礎上形成，這賦予了他們新的精神能量，并提供了建立強大共同體的新動力。

新教宗派性的意義遠遠超出了其信眾的來源。這種具有派系精神的新教鑄造了19世紀美國文化的輪廓，其他沒有志愿性質的宗教團體，如天主教徒和猶太教徒最終也發展了同樣的特性。宗派宗教生活是社會自我組織的一所學校，它產生的社會資本在各種非宗教環境中也非常有用。換句話說，美國盎格魯－撒克遜的新教文化并不僅限于美國主流白人，因為其他種族和宗教集團進入美國后，經過新教控制的公立學校體系的洗禮，之后即被同化并接受了相同的價值體系。即使它們的宗派逐漸主流化和世俗化，新教本身仍保留了組織和合作的能力。換句話說，結社的能力成為美國全民的特征，而不僅限于新教徒。

因此，宗派性的新教主義看似矛盾地成為美國個人主義和共同體的共同來源。許多人認為，個人主義沖動終將戰勝共同體意識，這種看法很有見地。[[30]](#m30_6)也就是說，不斷挑戰現存教會并建立新的宗派，在短時間內的確可以促進共同體意識的發展，但就長期而言，這種思維方式不僅會降低人們對既有制度的敬意，更會削弱他們對所有權威本身的尊重。從長遠來看，隨著社會世俗化范圍的擴大，當過去積累下來的社會資本被耗盡而消失后，社會性習慣也將會逐步喪失。也許宗教可以通過新一輪的原教旨主義和宗派形式來階段性地完成更新，但總的說來，美國新教的最后遺產則是個人主義思維的陶鑄成型，它不可能長時間接受某一穩定的權威或社會共識。換句話說，新教精神所產生的社會化習性也將慢慢自行消亡。

[[1]](#w1_24) 其他一些因素也用來解釋美國人樂于結社的原因，譬如開疆拓土迫使早期的定居者彼此依靠。很顯然，美國的聯邦制也推動了地方自治。

[[2]](#w2_24) 參見Leo Strauss, The Political Philosophy of Thomas Hobbes: Its Basis and Genesis (Chicago: University of Chicago Press, 1952); 參見我對此的討論，The End of History and the Last Man (New York: Free Press, 1992), pp. 153-161.

[[3]](#w3_24) Aristotle, Politics I i.11-12.

[[4]](#w4_23) 關于這一點，參見Mary Ann Glendon, Rights Talk: The Impoverishment of Political Discourse (New York: Free Press, 1991), pp. 67-69.

[[5]](#w5_23) John Locke, The Second Treatise of Government (Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1952), pp. 30-44.

[[6]](#w6_23) 關于這個大論題，參見Louis Dumont, “A Modified View of Our Origins: the Christian Beginnings of Modem Individualism,” Religion 12 (1982): 1-27; 還可參見Robert N. Bellah et al., “Responses to Louis Dumont’s ‘A Modified View of Our Origins’” Religion 12 (1982): 83-91.

[[7]](#w7_23) 公元6世紀佛教文化入侵中國達鼎盛時期尤其如此。參見 W. J. F.Jenner, The Tyranny of History: The Roots of China’s Crisis (London: Allen Lane/penguin, 1992), pp. 113-114.

[[8]](#w8_23) 參見Joseph M. Kitagawa, Religion in Japanese History (New York: Columbia University Press, 1966), pp. 100-130.

[[9]](#w9_23) 尤其參見Seymour Martin Lipset and Jeff Hayes, “Individualism: A Double-Edged Sword,” Responsive Community, 4 (1993-1994): 69-81.

[[10]](#w10_23) David Martin, Tongues of Fire: The Explosion of Protestantism in Latin America (Oxford: Basil Blackwell, 1990), p. 14.

[[11]](#w11_22) 這一耳熟能詳的觀點見于 Roger Finke and Rodney Stark, “How the Upstart Sects Won America: 1776–1850,” Journal for the Scientific Study of Religion 28 (1989): 27-44.

[[12]](#w12_21) Martin (1990), p. 20.

[[13]](#w13_21) Seymour Martin Lipset, “Religion and Politics in America, Past and Present,” Revolution and Counterrevolution (New York: Basic Books, 1968), pp. 309-312.

[[14]](#w14_21) Lipset (1968), p. 314.

[[15]](#w15_20) Thomas F. O’Dea, The Mormons (Chicago: University of Chicago Press, 1957), pp. 143, 150. 據摩門教史學家Leonard J. Arrington，約瑟夫·史密斯112條啟示錄中有88條是關于經濟事務的。嚴格地說，有摩門教教義的許多方面避開財富且促進經濟平等，這與韋伯研究的早期清教徒的情況一致。

[[16]](#w16_20) 摩門教徒家庭的子女數的平均值是4.61，是美國全國平均數的兩倍。美國猶他州青少年期未婚生子的比率不到的全國平均水平的三分之一：每1 000個存活的新生兒中有48個，而全國平均數為155。Darwin L. Thomas, “Family in the Mormon Experience,” in William V. Antonio and Joan Aldous eds., Families and Religions: Conflict and Change in Modern Society (Beverly Hills, Calif.: Sage Publications, 1983), p. 276; and H. M. Bahr, ed., Utah in Demographic Perspective: Regional and National Contrasts (Provo, Utah: Family and Demographic Research Institute, Brigham Young University, 1981), p. 72.

[[17]](#w17_18) 在實際情況中，只有一半的年輕摩門教男性進行布道，而女性的比例更小。

[[18]](#w18_17) Quoted in “Mormon Conquest,” Forbes, December 7, 1992, p. 78.

[[19]](#w19_16) “Building on Financial Success,” Arizona Republic, July 13, 1991.

[[20]](#w20_15) Malise Ruthven, “The Mormon’s Progress,” Wilson Quarterly 15 (1991): 23-47.

[[21]](#w21_15) Bryce Nelson, “The Mormon Way,” Geo 4 (May 1982): 79-80.

[[22]](#w22_15) Albert L. Fisher. “Mormon Welfare Programs: Past and Present,” Social Science Journal 15 (1978): 75-99. 禁食奉獻（fast offering）最終證明是行不通，因為它需要教會成員把全部收入捐給教會，由教會返回其認為合適的部分。這仍然是一些摩門教社區的理想。

[[23]](#w23_13) Tucker Carlson, “Holy Dolers: The Secular Lessons of Mormon Charity,” Policy Review, no. 59 (Winter 1992): 25-31.

[[24]](#w24_13) Ruthven (1991), pp. 36-37.

[[25]](#w25_12) 摩門教徒富有企業家精神，但并不一定意味著他們總是做得很好。WordPerfect被其私人業主出售給Novell的部分原因是他們一直無法引入現代金融體系。對于諾達（Noorda）而言，當第一次試圖避免Novell的債務，他最初無法從鹽湖城任何銀行得到貸款，因為摩門教義主張避免債務。“Mormon Conquest,” p. 80.

[[26]](#w26_10) Gary Poole, “Never Play Poker with This Man,” Unix World 10 (August 1993): 46-56.

[[27]](#w27_8) 關于猶他州在20世紀80年代的低落，參見 Greg Critser, “On the Road: Salt Lake City, Utah,” Inc. (January 1986): 23-24; 關于新技術的發展，參見 Sally B. Donnelly, “Mixing Business with Faith,” Time, July 29, 1991, p. 22-24.

[[28]](#w28_8) 隨著近年來摩門教在第三世界的傳道有所增加，這種做法已發生很大變化。

[[29]](#w29_8) 摩門教預計到2000年，西班牙語的摩門教徒將超過英語為母語的摩門教徒；非歐洲摩門教大社區將出現于波利尼西亞（Polynesia）、菲律賓和非洲。摩門教徒在猶他只有100萬，而全球有900萬。

[[30]](#w30_6) 據一位作者所言， “無論社會流動還是地域流動，個體流動都在宗派團體獲得支持，這樣的團體提供了一種通常在家庭中無法經歷的社會交往和個人成長經歷，同時也要求投身教義，與自己過往一刀兩斷，并將忠誠獻給宗派團體。雖然門派內部的權威和社會凝聚力高，其最終的影響是加強了個人主義，而非群體的忠誠度。” Barbara Hargrove, “The Church, the Family, and the Modernization Process,” in Antonio and Aldous, eds. (1983), p. 25.

## 第25章 美國的黑人和亞裔人

當美國黑人群體中的激進分子，譬如紐約的阿爾夏普頓牧師（Reverend Al Sharpton）等，抵制猶太人和韓國人開的商店，并要求其信眾從黑人經營的商店購物時，許多美國白人對此表示強烈不滿，并指責此類“逆向種族主義”（reverse racism）的行為。在美國，種族或者民族分裂行徑當然是不受歡迎或支持的。但問題在于，雖然美國白人抱怨黑人種族意識過強，事實上美國黑人從未有足夠強的種族意識，因而無法構建聯系緊密牢靠的經濟組織。黑人領袖經常鼓勵成員購買黑人的商品，所體現的不是黑人群體自發的團結性，而恰恰體現這一群體的弱點。其他種族群體，如猶太人、意大利人、華人和韓國人，他們都從同族人經營的商店中購物，并不是因為受政治領袖的鼓動，而是因為他們覺得和內部人打交道比跟外人更安全、更舒服。雖然黑人并不喜歡從白人或亞洲人的商店買東西，但他們經常沒有機會從其他黑人手中購物，黑人商戶與客戶之間也沒有像其他美國少數族裔內部那樣的信任和團結的傳統。不僅白人群體不相信黑人，而且由于種種原因，就連黑人也彼此互不信任。這種社會內在凝聚力的缺乏與非洲文化沒有任何關系，因為非洲社會的黑人群體都擁有各種各樣強大的社會團體。但今天美國出生長大的非裔美國人是從本族文化脫離的奴隸的后人。正是這一文化剝離問題成為阻礙非裔美國黑人經濟發展的重要因素之一。

除了宗教的宗派特性外，種族是美國共同體的第二大來源，它弱化了20世紀美國政治體系固有的個人主義。19世紀初前后幾十年中，到美國的大批移民都從母國帶來了濃厚的共同體傳統和結構。與早期新教宗派形成的牢固共同體一樣，這些種族群體具有周圍的主流文化不再具備的自給自足能力。他們大多數深受母國傳統社會個人主義匱乏之苦，被嚴格地鎖定在種姓、階級或者其他共同體結構中，無法實現流動性、創新和創業精神。到了美國后，他們發現可以將共同體和個人主義協調起來：他們從束縛他們的傳統文化中解脫出來，同時又保留了足夠的既有文化，以避免美國社會個體原子化的缺陷。

如人們所料，由于其母國社會傳統性質不同，不同族群所展示出的自發社會性的程度也差異頗大。不少社會傳統無助于促進經濟的向上流動。以愛爾蘭人為例，他們帶來了愛爾蘭不重視高等教育的傳統，并傾向于將孩子送到獨立的教區學校中，旨在保留他們的宗教身份。[[1]](#m1_25)同樣的障礙出現在意大利人身上，影響了20世紀初期他們的發展：他們過分強調家庭，于是視高等教育為家庭凝聚力和收入的威脅，因此不鼓勵孩子（尤其是女孩）出去上學。[[2]](#m2_25)

倘若我們比較一下亞裔美國人和非裔美國人的鮮明差異，我們就能清楚地看到種族作為自發社會性和促進經濟發展的社會性的重要來源。華人、日本人、韓國人和其他亞裔移民群體都在經濟上取得了非凡的成功，并在人均收入、教育、就業率以及其他幾乎所有社會經濟表現的指標上超越了歐洲移民。而非裔美國人卻一直發展緩慢且艱苦，并且從20世紀60年代民權運動以來，黑人社群中很大一部分已經失去陣腳。

這種對比在企業所有權上尤為突出。擁有小企業是通向更高社會地位的明顯捷徑，尤其是當一個群體剛來到美國，或被排斥在主流經濟體之外時。[[3]](#m3_25)許多亞洲群體有很高的自雇或者自營企業的比率。在1920年，50%的在美華人男性在本族餐飲或者洗衣行當中謀職或當老板，而1940年，在美日本男性的相關比例為40%。[[4]](#m4_24)1973年的一份研究顯示，韓國家庭經商的比例為25%[[5]](#m5_24)，另一份研究顯示韓裔美國男性自雇職業者的比例為23.5%，而全美平均自雇比例為7%。[[6]](#m6_24)

相比之下，非裔美國人自雇和擁有小企業的比例均低于全美平均水平[[7]](#m7_24)，而社會學文獻中也對黑人缺乏創業者階層這一事實多有討論。[[8]](#m8_24)上個世紀之交，黑人領袖布克·華盛頓（Booker T. Washington）和杜波依斯（W. E. B. Du Bois）覺得有義務號召黑人進入商界，挽救這一局面。數十年來，大多數美國城市中心地區的本地商店基本上不是由黑人經營，而屬于黑人群體以外的人。二戰后的初期，許多少數民族聚集區的商店都是猶太人創辦的，在過去的一代間，他們被韓國人、越南人和其他亞裔人所取代。非裔美國人在銀行業方面取得了一定的成功，并在某幾個行當中興旺起來，譬如美容院、理發店、殯儀館等。但是，即使過去二十年間政府各部門為少數族裔提供專款資助和津貼，黑人創業者階層仍沒有發展壯大的跡象。

非裔美國人無力經營自己社區的商業，一直以來是仇恨和沖突的來源。1965年的沃茨動亂，1967年的底特律動亂，1992年的洛杉磯動亂，都是源于城市中心區居民攻擊社區內非黑人經營的商鋪。的確，在1992年的洛杉磯動亂中，一些動亂者是有組織有預謀地攻擊韓國商鋪，導致這些商鋪被大量破壞和搗毀。[[9]](#m9_24)民眾對于其他族裔商鋪的仇視高漲，并開始傳播外人盤剝非裔美國人的陰謀論。我們之前討論過，在華人文化和韓國文化中，家庭內部的信任度是很高的，但與外人接觸時，信任度就要低很多，而日本人與非本族裔者接觸時也有這樣的問題。這一對待陌生者的殘酷態度也常常從黑人對于亞裔商鋪經營者的抱怨中聽到，后者往往是一副無禮且對客戶和周圍社區毫無興趣的態度。

在學術文獻中，對這些群體經濟表現差異的解釋充滿爭議。對于黑人在小商業領域不佳的表現，其中較普遍的說法是將其歸結于外部環境。許多人認為，將非裔美國人與華人、韓國人等群體相比較是一種誤導，因為前者遭受的偏見要深得多，是無法對比的。與其他種族群體不同，黑人來到美國不是自愿的，他們被奴役所摧殘，并由于種族上的差異遭受了更深的歧視。[[10]](#m10_24)這一假設的另外一個版本則借用依附理論（dependency theory）的術語，即美國存在“雙重”（dual）經濟，黑人和其他少數族裔的企業被歸為“邊緣”（peripheral）經濟，與白人占據的“核心”（core）經濟相比，它們注定是規模小、技術含量低，而且彼此競爭激烈。此外，另一種更加明確的環境論認為，非裔美國人無法創業是因為他們在白人銀行系統中無法獲得貸款。有人認為，黑人得不到信貸，一方面完全是因為種族主義，另一方面也因為他們赤貧的背景，而他們的企業規模太小而增加了銀行的信貸風險，因此，他們只能陷于貧窮的惡性循環中。

對黑人經濟表現不佳的第二種解釋與消費者的需求有關：相比其他種族人群，黑人沒有什么任何只有他們才能滿足的需求。白人無法與華人競爭中國餐館生意，但他們可以與黑人競爭，向黑人提供食品。[[11]](#m11_23)與此相關的一個看法則認為黑人無法供應特色商品，譬如黑人的菜系從未像其他族裔的菜系那樣流行于更廣泛的群體。[[12]](#m12_22)黑人企業成功的幾個領域正是那些刻意迎合非裔美國人特別需求的領域，如理發店和美容院。[[13]](#m13_22)

但是，上述這些解釋均不能從根本上說明為什么非裔美國人在小商業上居于弱勢。[[14]](#m14_22)外部環境的惡劣可以解釋為什么黑人在公司董事會中席位不多，或在白人的企業中人數甚微，卻不能解釋為什么他們不能自謀職業。社會學論著中的“圈外人”理論認為，正是由于外部環境的偏見和敵視，許多少數族裔被迫自力更生，創建企業，雇用同胞，滿足本族人的需求。[[15]](#m15_21)實際上，華人和日本人在20世紀初自雇比例高的一個重要原因，正是因為他們無法在美國白人群體中找到工作。[[16]](#m16_21)在美國，黑人承受的偏見最深是一個不爭的事實，雖然亞裔移民也遭受了歐洲少數族裔未曾經歷的種族敵視，但是他們被主流群體接受的程度遠大于黑人。然而，這些都不能充分解釋，為什么只有極少數非裔店鋪賣東西給非裔美國人，或為什么很多非裔美國人自己喜歡從非黑人商鋪買東西。非裔美國人不僅在“核心”經濟（倘若這一經濟確實存在的話）中表現不佳，他們在“邊緣”經濟中的表現也不怎么樣。非裔美國人與拉美裔美國人對比時也是如此，按說拉美裔也處于邊緣經濟中，并遭受了同樣的種族歧視。[[17]](#m17_19)

雖然“黑人企業特供產品的消費需求不足”這一解釋不像“圈外人”理論那樣存在缺陷，但是正如社會學家伊萬·萊特（Ivan Light）指出，這個觀點依舊經不起推敲。也就是說，雖然亞裔人壟斷了自己種族的市場，但是他們也相當成功地向他們群體以外的白人推銷商品，而非裔美國人卻做不到這一點。舉例來說，1929年，在加利福尼亞的亞裔人商業機構與非亞裔人交易的現金價值，高于同年伊利諾伊州黑人交易的全部零售營業額，盡管當時黑人人口是亞裔人口的3.5倍。[[18]](#m18_18)這一點表明亞洲人的成功，是因為他們擁有黑人群體所不具備的、更普遍的經營能力。

如果我們更進一步分析銀行信貸問題，就會發現群體表現的差異不應先從外部環境尋求解釋，而更應該從一個群體的內部凝聚力著手。難以得到銀行信貸一直是困擾非裔美國人幾代人的老大難問題，也一直是聯邦政府調查的重點。雖然美國銀行在對黑人借貸方面的確存有偏見，尤其是在住宅貸款方面，但這種歧視在很大程度仍無法解釋黑人與亞裔人在創業比例上的差別。首先，在美國，小企業只有極少數是靠銀行信貸而建立，絕大部分是靠個人的儲蓄起步的。[[19]](#m19_17)其次，19世紀中期曾有一段時期，非裔美國人建立了若干商業銀行，也準備貸款給其他非裔美國人。結果這些銀行均以失敗告終，原因在于黑人企業沒有充足的信貸需求，這證明所短缺的不是銀行信貸，而是黑人企業家。[[20]](#m20_16)最后，在20世紀的最初幾十年，許多華人和日本人紛紛創建家族企業時，他們的貸款申請也遭到白人經營的銀行系統的拒絕。如果獲得信貸是小企業成功的關鍵，那么就很難解釋為何亞裔人在這個經濟類別中取得的成功甚至超過了白人。

缺乏銀行信貸之所以對于亞裔美國人來說不構成障礙，是因為華人、日本人和韓國人從他們的母國文化中帶來了一個密集的共同體組織網，其中之一就是周轉信用協會。這些協會將同族儲蓄聚于一處，并用這些錢幫助其成員建立企業。[[21]](#m21_16)華人和日本人的這種周轉信貸協會在特征上有區別。華人的“會”建立在親戚關系基礎之上，一般由同鄉、同宗族或同姓者人群內部組織成立。對比而言，日本人的“賴母子”（tanomoshi）則不同，它包括來自日本相同區或縣內并無血緣關系的人。[[22]](#m22_16)（類似的機構也存在于韓國人中間，稱為“契”。）二者的結構相似：一小批人貢獻數量相等的資金作為公共基金，然后通過搖獎或者拍賣的方式分配給一個成員。隨著這些協會越來越大、越來越成熟，它們發展成準信貸聯合會，支付利息并發放貸款。

無論華人的“會”還是日本人的“賴母子”，此類機構都沒有法律條文支撐，有時甚至沒有正式規則。于是，完全有早期借貸者攜整個群體存款潛逃的可能。在關系緊密的華人和日本人社群中，對于欺詐或搭便車者，在道德制裁外并沒有法律制裁。如果某人違規，那么他的家人必須出面賠償。這種非正式的系統若想運作成功，則需要組織成員對彼此高度信任，而這基于母國親屬或者同鄉的既有社會關系。

華人移民和日本移民社群內的高度信任關系，和滿足他們對特殊產品的需求，對于我們理解為什么華人和日本人喜歡在同族人經營的商鋪購物同樣重要。信任半徑并不必然會輻射到整個群體。以華人為例，在華人中間，信任不會超越同宗或同鄉，而且敵對的宗族社團之間常常發生沖突。一旦到了美國，同種族的信任水平比在本國高，因為他們要共同面對敵視的外界環境。不管怎么說，這些群體的文化賦予他們一個共同的道德結構，在這個結構中他們能夠彼此合作，這一切都讓他們從中大大受益。

這種周轉信貸協會只是華人和日本人群體自發創建的諸多社會機構中的一種。19世紀抵達美國的華人，多數是只身從中國南方某一地區而來的男工。[[23]](#m23_14)這些華工建立了宗親會，其區域分支組成了更大的聯合組織（其中最著名的是舊金山的中華會館，俗稱“六大公司”——Six Companies）。[[24]](#m24_14)這些宗族組織提供一系列的福利服務，例如那些求職者或者處境艱難的人一般不必到社群之外去尋求幫助。一些華人組織則扮演了相反的角色：臭名昭著的華人堂口是一個犯罪團伙，它們經營賭場、妓院，以及在本地社群中勒索保護費。

與華人相比，日本人的同類組織并不十分看重親戚關系，而往往是基于原籍地點，將來自同一個縣的日本移民組織在一起，并提供同樣廣泛的福利服務。這些組織幫助人們找工作，照顧無法自理者，這也是為什么日裔美國人對于美國政府福利服務的依賴比率相當低的原因。[[25]](#m25_13)對于犯罪問題，這些社團組織往往依靠團隊壓力予以解決，實在無法解決才求助于警察或司法機關。因此，家庭不是社會化的唯一工具，社群組織是對家庭的補充，并加強了家庭的影響。[[26]](#m26_11)

周轉信貸協會對在美華人和日本人的經濟發展所起的重大作用，僅限于最初幾代移民。之后，其他若干文化因素取而代之。儒家傳統對教育的重視，以及受到主流白人群體更廣泛的接受，使得后幾代移民逐漸同化，并在本種族群體以外的空間獲得顯著的社會升遷。宗族和同鄉協會逐漸失去了中心作用，被更現代的自發組織（如日裔美國公民聯盟）所取代，這些組織如今的職能與民主社會的其他利益集團沒什么兩樣。但毫無疑問，在亞裔族群小企業的創業促進中，以文化為基礎的信貸組織曾扮演了重要的歷史角色。

自廢除奴隸制以來，非裔美國人群體中沒有創立可與華人或日本人的周轉信貸協會相比的組織。黑人企業家通常獨自打拼，僅靠自己微薄的存款和大家庭或朋友的一點資助創業。正如伊萬·萊特所言，這不是因為非洲文化中缺乏這樣的機構。各種形式的周轉信用協會實際是傳統社會中普遍存在的文化現象，其中也包括西非的許多地區，而大多數北美黑人奴隸最初也是在這個區域被綁架的。譬如在尼日利亞有一種與“會”或“賴母子”相似的組織，稱為“埃蘇蘇”（esusu，譯按：即“小小借貸”，susu在當地語言中意思為“小小的”）。萊特認為這些機構隨著奴隸一起帶到了新大陸，但實際上美國的黑奴經歷了文化剝奪。他觀察到，英屬西印度群島的黑人移民在美國有超群的經濟表現，其中一個原因正是當地的種植園奴隸制度并未嚴重破壞這類非洲傳統文化模式。[[27]](#m27_9)因此，20世紀早期來到紐約的牙買加人和特立尼達人，他們的內部社會凝聚力遠遠高于美國本土的黑奴后裔。換句話說，美國的奴隸制不只是剝奪了非裔美國人的個體尊嚴，它通過不鼓勵合作行為進而瓦解了他們的社會凝聚力。北美的奴隸制讓奴隸毫無節儉、理財或創業的動力。英屬西印度群島實行的奴隸制雖然極端殘酷，黑人既有的非洲本土文化卻基本沒有被破壞，同時也未能像美國奴隸制度一樣瓦解既有的社會群體。[[28]](#m28_9)

自發社會性的缺乏隨著貧困程度的加深也愈發凸顯，這一點正如人們所預料的，社會凝聚力匱乏和貧困之間存在因果聯系。城市內的貧困人群無力組建任何形式的社團，即使是為了達成抗租之類的短期經濟目標。隨著個體收入的下降，家庭以外的社會組織也隨之銳減，而家庭本身也開始迅速解體。當代美國下層黑人社會所代表的，可能是人類歷史上受瓦解程度嚴重的社會之一。在這樣的文化中，無論為什么目的，人們都很難達成合作，無論是撫養孩子、賺錢，還是到市政廳請愿。如果個人主義意味著不愿意或無力放低自己的個人傾向而服從更大的群體，那么底層階級則是美國社會個人主義泛濫最嚴重的部分之一。

將貧困的非裔美國人全都描繪成孤立和原子化的個體是不正確的。這一局面因為一些黑人組織而得以緩解。在歷史上最重要的社團是各類黑人教會和宗教團體，它們有效平衡了黑人群體遭受的分化力量。在某些特定時期，非裔美國人能夠組織相對較強的中、小型商業企業，譬如在19世紀中期出現的黑人銀行和保險公司。[[29]](#m29_9)黑人中產階級一直在現代自發組織中都有較好的組織形式，譬如南方基督教領袖會議以及全國有色人種協進會；的確有證據顯示，黑人中產階級參加這種自發組織的比例要高于白人。[[30]](#m30_7)許多非裔美國人街區都有一些非正式社團，旨在將親朋好友的錢聚于一處，通過饋贈或者貸款的形式幫助彼此度過困境。[[31]](#m31_6)最后，在窮困黑人群體中，還存在這一些叛逆的街頭幫派，譬如洛杉磯臭名昭著的“嗜血幫”（Bloods）和“瘸子幫”（Crips）以及芝加哥的“黑石幫”（Blackstone Rangers）。[[32]](#m32_6)然而，與先前提到的愛爾蘭人一樣，非裔美國人的群體組織在追求政治權力上的表現，遠勝于在自身社群內創建大量的、切實可行的經濟組織。

非裔美國人和亞裔美國人在經濟表現上呈現相反的兩極，在自發社會凝聚力方面也同樣截然兩端。這種差別我們同樣可以從歐洲移民群體如猶太人和愛爾蘭人之間看到，只不過沒有那么極端罷了。某個種族群體凝聚力強弱的程度，與它在經濟上的發展速度以及融入廣大外部社會的程度，存在著廣泛的相關性。猶太人群體尤其擅長構建照顧自己本族的新組織。他們組織了大量社團，如德國猶太人希伯來聯合慈善會，在1900年，該組織據稱已照顧了社群內每一名赤貧猶太人，又譬如教育聯盟，當代的“圣約之子會”（B’nai B’rith）和美國猶太人大會等。自助和慈善機構提供人身保險、病患福利和喪葬費用等。 [[33]](#m33_6)

猶太人的自發組織傾向在一定程度上與愛爾蘭人的經歷形成鮮明對比，后者在某種程度上預演了20世紀非裔美國人的經歷。愛爾蘭人的社會進步不是通過在小型商業領域的自雇模式實現的，而是通過控制或影響龐大的集權化機構來實現的，譬如市政府或天主教會。在20世紀初，愛爾蘭人控制許多大城市的政治機器，譬如紐約、波士頓、芝加哥、水牛城（Buffalo）、密爾沃基（Milwaukee），這一切都極富傳奇色彩，政治控制使警察局和市政官僚機構的大量委派職位落到了愛爾蘭裔美國人手中。愛爾蘭人依靠一個社會機構，即天主教會來滿足他們的福利需求。與意大利人和拉丁美洲的移民不同，他們對教權不持反對態度，因為教會支持愛爾蘭民族身份認同以及對抗英國統治。若是在新教徒或猶太人社群，人們往往會致力于建立較小的地方性宗教團體，而愛爾蘭人的精力全部用于建立美國天主教教會，該教會多年來由愛爾蘭牧師統治。另一方面，愛爾蘭人在小商業領域毫無建樹可言：譬如在1909年，波士頓的愛爾蘭人的人均收入高于猶太人，但是猶太人從事小型商業的人數是愛爾蘭人的9倍。[[34]](#m34_6)

意大利人在美國的發展遠快于愛爾蘭人，但又不及猶太人，在群體的自我組織方面則介于兩者之間。工人、小商店業主建立了一些互助社團，但是，意大利人群體卻從未創立過類似于圣約之子會這樣大型、關乎整個族群慈善或福利的組織。盡管意大利人也有慈善捐贈，但大多都流入了紀念館這種富有象征意義的地方，而非持久的社會機構中。[[35]](#m35_6)

當然，除了結社的能力外，還有許多其他因素可以用于解釋為什么美國不同種族群體發展速度不一，其中最重要的一點是對教育的態度。意大利人、愛爾蘭人、華人、非裔美國人以及其他犯罪團伙的存在表明，社會性本身不一定產生經濟效益。社會性必須與其他因素結合才能激發可帶來經濟效益的行為，譬如誠實、節儉、創業能力、才干以及對教育的關注。

移民群體所面臨的主要問題是將他們的社會性從歸屬型轉變為自發型。也就是說，他們帶來的傳統社會結構是基于家庭、種族、籍貫或其他特征之上，或者他們其他與生俱來的特征。到達美國的第一代移民構建了信貸協會、家庭餐館、洗衣店和雜貨店等小型組織運轉所必需的信任。但是，到了后代移民，這些組織又成為一種制約，限制了商業機遇的范圍，并使后代滯留在本族聚集圈中。對大多數成功的種族群體來說，第一代移民的子女必須學會擴大自己的社會性，使他們得以在主流商業世界或職業中獲取工作機會。

移民從種族群體的一員轉變為同化的主流美國人的不同速度，正說明美國社會既有種族多元化的一面，同時又有強烈的共同體傾向的一面。在其他許多社會中，移民的后代從來不被允許離開他們的種族圈。盡管種族圈內有很高的團結性，但是整個社會四分五裂、沖突不斷。多元化自然可以為一個社會帶來益處，但這一進程最好是小杯慢酌的，切忌大杯狂飲，否則極有可能出現過于分化的社會，這樣的社會中，人們不僅無法共享更高的價值觀和抱負，甚至不能說同一種語言。自發社會性只能存在于種族、民族、語言等深刻的分界線之內。如果要構建更廣泛的共同體，則必須通過語言和教育的同化政策來平衡種族性。

美國總是呈現出一副復雜且時刻變化的景象。如果我們將諸如美國的宗教文化和種族特色等因素納入考慮范圍，就會發現其間有充足的空間讓個人主義和群體取向的社會共存。那些只看到個人主義的人忽視了美國社會歷史的重要部分。然而最近幾十年來，天平迅速向個人主義傾斜，那么亞洲人等把美國視為個人主義社會的縮影也就不能說是偶然了。這一變化為美國帶來了大量問題，許多將在經濟領域表現出來。

[[1]](#w1_25) 一些學者指出，愛爾蘭是唯一沒有建立中世紀偉大的大學的歐洲國家。參見Nathan Glazer and Daniel Patrick Moynihan, Beyond the Melting Pot: The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians, and Irish of New York City, 2d ed. (Cambridge: MIT Press, 1970), p. 232.

[[2]](#w2_25) Glazer and Moynihan (1970), p. 197.

[[3]](#w3_25) 美國移民自謀職業的比例是7.2%，而本國人的比例是7.0%；在1980年以來的新移民群體中，這一比例為8.4%。Michael Fix and Jeffrey S. Passel, Immigration and Immigrants: Setting the Record Straight (Washington, D.C.: Urban Institute, 1994), p. 53.

[[4]](#w4_24) 這些人包括少數族裔企業員工，不只是業主。Ivan H. Light, Ethnic Enterprise in America: Business and Welfare Among Chinese, Japanese, and Blacks (Berkeley: University of California Press, 1972), pp. 7, 10.

[[5]](#w5_24) Pyong Gap Min and Charles Jaret, “Ethnic Business Success: The Case of Korean Small Business in Atlanta,” Sociology and Social Research 69 (1985): 412-435.

[[6]](#w6_24) Eui-hang Shin and Shin-kap Han, “Korean Immigrant Small Business in Chicago: An Analysis of the Resource Mobilization Processes,” Amerasia 16 (1990): 39-60. 類似的數據，請參見 Ivan Light and Edna Bonacich, Immigrant Entrepreneurs: Koreans in Los Angeles, 1965-1982 (Berkeley: University of California Press, 1988), p. 1.

[[7]](#w7_24) Light (1972), p. 3.

[[8]](#w8_24) 參見Robert H. Kinzer and Edward Sagarin, The Negro in American Business (New York: Greenberg, 1950); E. Franklin Frazier, Black Bourgeoisie (New York: Collier Books, 1962); James Q. Wilson, Negro Politics: The Search for Leadership (Glencoe：Free Press, 1960); Glazer and Moynihan (1970), pp. 24-44.

[[9]](#w9_24) 關于黑人和亞裔之間的沖突，參見 Light and Bonacich (1988), pp. 318-320.

[[10]](#w10_24) 關于這一爭議，參見Nathan Glazer., “Blacks and Ethnic Groups: The Difference, and the Political Difference It Makes,” Social Problems 18 (1971): 444-461.

[[11]](#w11_23) Kinzer and Sagarin (1950), pp. 144-145.

[[12]](#w12_22) John Sibley Butler, Entrepreneurship and Self Help Among Black Americans: A Reconsideration of Race and Economics (Albany, N.Y: State University of New York, 1991), p. 147.

[[13]](#w13_22) Butler（1991）試圖通過其參選經驗駁斥有關非洲裔企業家精神薄弱的傳統觀點；黑人群體強大的創業傳統一直被低估，這也是他想記錄在案的。然而，盡管這一傳統的確沒有得到足夠的重視，他列舉成功的黑人企業家的個案都是軼事，且無法解釋為什么廣泛的統計數據表明黑人群體的商業階層要比其他群體薄弱。

[[14]](#w14_22) 關于“環境”論的批判，參見 Thomas Sowell, Race and Culture (New York: Basic Books, 1994).

[[15]](#w15_21) 這類理論的例子，參見 Werner Sombart, The Quintessence of Capitalism (New York : Dutton, 1915), pp. 302-303; Everett E. Hagen, On the Theory of Social Change: How Economic Growth Begins (Homewood, Ill.: Dorsey Press, 1962); Edna Bonacich, “A Theory of Middleman Minorities,” American Sociological Review 38 (1972): 583-594; and Jonathan H. Turner and Edna Bonacich, “Toward a Composite Theory of Middleman Minorities,” Ethnicity 7 (1980): 144-158.

[[16]](#w16_21) Light (1972), p. 7.

[[17]](#w17_19) Kenneth L. Wilson and Alejandro Portes, “Immigrant Enclaves: An Analysis of the Labor Market Experiences of Cubans in Miami,” American Journal of Sociology 86 (1980): 295-319; and Kenneth L. Wilson and W. A. Martin, “Ethnic Enclaves: A ComParison of the Cuban and Black Economies in Miami,” American Journal of Sociology 88 (1982): 138-159.

[[18]](#w18_18) Light (1972), pp. 15-18.

[[19]](#w19_17) Light (1972), p. 19.

[[20]](#w20_16) Light (1972), pp. 55-57.

[[21]](#w21_16) 關于輪流信貸協會，參見 Light (1972), pp. 19-44; 也可以參見William Peterson, “Chinese Americans and Japanese Americans,” in Thomas Sowell, Essays and Data on American Ethnic Groups (Washington, D.C.: Urban Institute, 1978), pp. 80--81.

[[22]](#w22_16) Light (1972), pp. 27-30.

[[23]](#w23_14) Victor Nee and Herbert Y Wong, “Asian-American Socioeconomic Achievement: The Strength of the Family Bond,” Sociological Perspectives 28 (1985): 281-306.

[[24]](#w24_14) Peterson in Sowell (1978), p. 79.

[[25]](#w25_13) 大蕭條期間，華裔和日本裔消費的救助金要比任何黑人或白人的金額低得多。某一聯邦福利機構試圖幫助因戰爭搬遷的日本家庭，卻發現即使在這種情況下也沒有什么人領取救助。Peterson in Sowell (1978), pp. 79-80.

[[26]](#w26_11) Peterson in Sowell (1978), p. 93.

[[27]](#w27_9) Thomas Sowell, “Three Black Histories,” Wilson Quarterly (Winter 1979): 96-106.

[[28]](#w28_9) Light (1972), pp. 30-44.

[[29]](#w29_9) 參見 Butler (1992), pp. 124-126, and Light (1972), pp. 47-58.

[[30]](#w30_7) 關于非裔美國人群體的早期民間協會的描述，參見James Q. Wilson, Negro Politics: The Search for Leadership (New York: Free Press, 1960), pp. 295-315.

[[31]](#w31_6) 參見Carol Stack in Andrew J. Cherlin, Marriage, Divorce, Remarriage (Cambridge: Harvard University Press, 1981), p. 108. 相對于輪流信貸協會，這些組織的功能有時更是輪流的消費團體，因為這些錢不是用于產出性的投資業務，而只是日常消費需求（這對窮人來說顯然是最緊要的）。這類組織中不言而喻的道義慷慨卻稀釋了儲蓄，使建立小企業需要的簡單資本積累愈發困難。

[[32]](#w32_6) 為什么黑人組織的犯罪團伙不可能轉向生產用途，相關書評，參見Nathan Glazer in “The Street Gangs and Ethnic Enterprise,” Public Interest, no. 28 (1972): 82-89. 部分原因可能是，這些團伙甚至作為犯罪組織也不是非常有效；與華人的堂會或意大利黑手黨，以及其他族裔的犯罪團伙不同，黑人組織并不鼓勵犯罪榮譽意識，并且團伙內部也因為不信任而四分五裂。Glazer所評論的作品中就提到黑人下層階級企圖自組織但慘遭失敗的例子。

[[33]](#w33_6) Kessler-Harris and Virginia Yans-McLaughlin in Sowell (1978), pp.122-123.

[[34]](#w34_6) Thomas Sowell, Ethnic America: A History (New York: Basic Books, 1981), pp. 35-36.

[[35]](#w35_6) Glazer and Moynihan (1970), pp. 192-194; also Kessler-Harris and Yans-McLaughlin in Sowell (1978), p. 121.

## 第26章 正在消失的中間層

美國繼承了兩種截然不同的傳統，一是高度的個人主義，二是強烈的群體和共同體取向。第二種傳統弱化了美國的個人主義傾向，這種傾向深深植根于這個國家的意識形態和憲法體制，而這兩種傳統的并存促進了美國民主的整體成功。但是，這兩種傳統也成為美國社會問題的根源。美國面臨的挑戰是如何使這兩種傾向獲得更好的平衡。

沒有人會否認個人主義為美國社會帶來了巨大的收益，且不僅限于經濟領域。雖然20世紀80年代與日本競爭時，美國經濟產生過自我懷疑情緒，但到了90年代，在一系列重要的高附加值領域，美國成為無可爭議的全球領導者：如計算機、半導體、航空、軟件、電信和網絡、金融服務、資本貨物和生物技術。[[1]](#m1_26)從此以往，科技和組織的重大變化都源于美國，而非歐洲或者日本。在過去的十年間，美國出口得益于美元疲軟而出現飛速增長，尤其將非商品貿易也納入進來。事實上，如果我們不按照通常的商品貿易量計算方法，只計算美屬母公司的貿易量，而不考慮它們具體位于哪個國家，那么巨額逆差就會轉變成等額的全球順差。[[2]](#m2_26)

美國的這種極具競爭實力的領先地位，在很大程度上要歸功于美國公司卓越的創新和創業能量，而這一切則得益于美國人對于傳統權威不服從的特點。從這個角度看，多元化是益處多多的。雖然一些人強烈反對美國持續的移民潮高峰，認為移民對美國就業和文化構成威脅，但這些移民卻是美國極為重要的人力資本來源。[[3]](#m3_26)我們不妨看一下美國主要科技公司的執行總裁名單：英特爾（Intel）的安德魯·格羅夫（Andrew Grove）生于匈牙利，3COM公司（網絡公司的領軍者）的埃里克·本哈穆（Eric A. Benhamou）生于阿爾及利亞，寶藍公司（Borland）的菲利浦·卡恩（Philip Kahn）是生于法國、之后非法移民到美國的猶太人。他們在美國都找到了母國所缺的發揮創業能量和才華的土壤。

然而，美國人太熱衷于為自己的個人主義和多元化唱贊歌，以致常忘記了物極必反的道理。美國的民主和商業均取得了極大的成功，因為它們同時吸收了個人主義和共同體之長。那些出身他國的企業家除了他們的科技天分外，若只是單有挑戰權威的能力，是絕無可能獲得成功的。他們同時還必須是優秀的組織者和能夠建立和激活大型企業的公司人。但是很容易出現過度多元化的局面，人們在這樣的社會中除了司法系統外沒有任何共同點——沒有共同的價值觀，也因此沒有信任的基礎，甚至沒有可供交流的共同語言。

在過去的五十年間，個人主義和共同體的平衡發生了戲劇性的變化。在20世紀中期構成美國公民社會的道德共同體，無論是家庭、鄰里、教會，還是工廠，都遭受了沖擊，而許多指標顯示，美國的總體社會性在下降。

共同體生活中，最引人注意的惡化體現在家庭的解體上，自20世紀60年代以來，離婚和單親家庭的比例呈穩步增長。這種趨勢帶來了一個極為明顯的經濟后果：陷入貧困的單身媽媽數量急速上漲。嚴格來說，家庭不同于共同體。我們已經看到，過強的家庭主義會削弱無血緣關聯的人之間的紐帶，阻礙親戚關系之外的社團生活的出現。從許多方面來說，美國家庭一直都比華人和意大利人的家庭薄弱，當然從許多方面看這也是一個經濟優勢，而非劣勢。但美國家庭生活的惡化并不是因為其他形式的社團生活變得更加強勢。實際上，家庭與社團生活都發生了衰退，因此家庭的重要性隨著其他社會性的惡化也變得更為重要了，因為它成了道德共同體得以維系的唯一希望。

羅伯特·帕特南匯編的各種數據顯示出美國社會性的大滑坡。[[4]](#m4_25)自20世紀50年代以來，自發社團的成員數已然下降。雖然美國比起其他工業化國家顯得更加宗教化，但參加教會組織的凈人數下降了大約六分之一；工會成員比例從32.5%下跌至15.8%；參加家長—教師協會的人數也從1964年的1 200萬人驟跌至今天的700萬人；在過去的二十年間，“獅子會”（Lions）、“麋鹿會”（Elks）、共濟會（Masons）、青年商會（Jaycees）等兄弟會組織的流失人數從八分之一到半數不等。另外，類似的人數下滑記錄也見于童子軍、美國紅十字會等多種組織。[[5]](#m5_25)

另一方面，在美國公共生活中，各種利益集團卻穩步持續蔓延：游說組織、職業協會、貿易組織等等，謀求在政治商業領域中保護特殊的經濟利益。雖然許多這樣的組織都有數量龐大的會員，譬如美國退休人員協會和塞拉俱樂部（Sierra Club）等等，但是除了繳納會費和接收新聞傳單以外，這些會員之間少有互動。[[6]](#m6_25)美國人彼此間仍然可以通過法律途徑構建聯系，并在契約、法律或官方權威的基礎上建立組織。但那些有著共同價值觀的、其成員愿意為了共同目標而犧牲私利的共同體卻越來越少見了。而正是這樣的道德共同體，才會產生對提高組織效率至關重要的社會信任。

比美國人參加社團人數銳減更讓人吃驚的，或許是美國人在對待彼此的普遍態度上的轉變。根據一份長期調查研究，受訪人被問到他們是否覺得“大部分人”可以信任，在1960年回答肯定的比例為58%，而到了1993年則跌至37%。另一份調查中，受訪者被問及他們與鄰居晚上串門的頻率，回答“一年不止一次”的比例在1974年為74%，在1993年降至61%。[[7]](#m7_25)

除了民意調查外，社會信任的下降還可以從兩項與法律有關的指標上看出來，那就是犯罪率和公民訴訟率的上升。這兩項指標都反映出一些美國人的信任度在下降，而且牽連到那些對他人信任且自身也值得信任的人，就連他們也添了幾分可疑。正如許多觀察家指出的，美國的犯罪率明顯高于其他發達國家，而且在過去的幾代間穩步上升。[[8]](#m8_25)美國的犯罪事件相對集中在貧窮的城市中心地帶，而富人大部分或移至郊區，或修筑圍墻以求自保。但是犯罪對共同體感覺的間接破壞可能大于直接沖擊。美國城市已經被分成市中心黑人區和市郊的白人區；那種在歐洲尚存的充滿文化氣息且成熟的都市生活，在美國已然銷聲匿跡了，因為下班后市中心就變為空城。在郊區，門廊延伸到街道的住宅已然讓位給圍墻高聳、保衛看門的安全社區，后者成了目前普遍流行的新住宅風格。為求自我保護，父母教育孩子不要信任陌生人，即便是在人跡罕至的農村社區。

1992年路易斯安那州發生一起事件，來自日本的交換生服部剛丈（Yoshihiro Hattori）被魯德尼·皮爾斯（Rodney Peairs）槍殺，因為服部在去往一個聚會的路上誤闖了皮爾斯的前院。這件事在美國和日本受到了廣泛的關注。許多日本人（也有不少美國人）都為美國不存在槍械管制而感到震驚。[[9]](#m9_25)但真正的問題是恐懼：戶主端著私家槍械嚴防，他對于外部世界是如此不信任，以至于任意射殺誤闖他家門廳的鄰家小孩，這一切便是社會割裂的景象。

美國不斷增多的訴訟與美國的犯罪一樣被經常評論。美國一直是“律師的國度”，但人們動不動就提起訴訟的習慣，則是在20世紀后半葉才開始的。很難說美國人彼此欺詐的概率是否比以前高，但是看上去確實如此。訴訟的增加意味著，各種糾紛可以通過協商或第三方仲裁等非正式渠道來解決的越來越少。若要協商成功，雙方必須相信對方的誠意，且不會不顧一切站在己方立場考慮問題。他們最起碼必須相信，制造商會努力生產安全的產品，醫生或醫院在治療時會選擇最佳方案，商業伙伴不會蓄意欺騙或詐騙。訴訟的增加，反映了人們愈發不愿意接受社會結構里的既有權威，也不愿意在這些權威提供的環境中解決問題。

除了律師費這樣的直接成本外，信任度的下降還使社會承擔了高昂的間接成本。例如，近年來，許多美國企業已經停止為想要去他處謀職的員工寫推薦信。之所以出現這種局面，是因為有過員工因對推薦信質量不滿而成功起訴雇主的案例。既然為離職員工寫推薦信對雇主沒有直接收益，因此大多數人覺得干脆不寫反倒安全得多。先前機制的效力完全是建立在信任基礎上的：即員工相信雇主會給出客觀的評估，而倘若推薦信對求職不利，員工也愿意承當后果。當然也不排除有雇主蓄意且惡意破壞跳槽員工前程的案例，但終究是個別現象，而且一個公正的評估機構所帶來的益處要遠大于偶然的破壞。然而，這一基于信任的非正式的體制被拖進了法律訴訟，最后終于坍塌了。主觀的個人判斷被官僚機構制定的客觀法規取代，這些法規效率低下，而實施成本卻更高昂。

美國的個人主義在以犧牲共同體精神為代價的基礎上不斷膨脹，這背后的原因是多方面的。最基本的一個原因就是資本主義本身。[[10]](#m10_25)如熊彼特所述，現代資本主義是反復的“創造性破壞”過程。隨著技術的向前推進，市場擴張，新的組織形式誕生。在這一過程中，舊有的社會團結形式被無情地踏碎。最初的工業革命破壞了行會、村社、大家庭、家庭手工業和農民社群。今天，隨著就業機會流向海外或其他任何資本能夠獲得最高回報的地方，持續的資本主義革命瓦解了本地社群：家庭被連根拔起移居他地，忠實的員工在裁員的名義下被解雇。20世紀80年代和90年代間全球化競爭日趨激烈，也無疑加速了這個過程。許多如IBM、柯達等實行公司家長制、具有慷慨福利和工作保障的美國公司也被迫裁員。（當然，這種現象不只限于美國，在20世紀90年代初的經濟衰退期間，日本和德國的家長式勞雇關系也面臨了嚴重的壓力。）過去十年間，美國不斷上演著一個熟悉的故事，內部紐帶牢固的小型家族企業被大公司收購。新來的不茍言笑的、以冷酷無情著稱的經理人被請到公司，而工作很長時間的老雇員被解雇或為自己的飯碗擔憂，以往的信任氣氛亦被猜疑所取代。在過去一代間，由于長期的失業，人們紛紛向西部或南部遷移尋找工作，中西部鋼鐵制造區域強大的傳統共同體就此瓦解。制造業和肉類加工業等低技術性工作曾經是戰后城市黑人居民的出路，隨著這些工作的消失，很大程度上迫使黑人淪落到如今充斥著毒品、暴力和貧窮的底層地獄。

然而，資本主義對共同體生活帶來的負面后果并不是故事的全部，從許多方面來說它甚至還不是最重要的部分。資本主義一直使美國人脫離他們的國家歷史；從許多方面說，1850到1895年間工業化帶來的社會變革比1950年以來產生的社會變革偉大。[[11]](#m11_24)本書暗含的一個結論是，資本主義社會組織方式的自由程度，遠遠超過我們的想象。誠然，無論什么時候，技術都限定了工業社會的廣泛特征。沒有人可以逆轉鐵路、電話或微型處理器所帶來的影響和結果，然而在這些大致的限制中，對效率的需求并不嚴格限定使用某一特定的工業組織形式。我們已經討論的這些社會，它們在發展和技術上的差異，遠不及它們在總體工業結構以及勞雇關系上的不同。

資本主義能摧毀多少共同體，就能夠創造多少新的共同體，戰后日本的財團就是證明，從許多方面說，它所構建的社會團結之源，甚至是比家庭更強大，也比它所取代的戰前模式更強大。在20世紀80年代，即所謂“貪婪年代”，一些美國公司無情地解雇工人從而對共同體形成破壞時，許多其他美國公司同時又引入精益生產方式、工作小組、基于小組表現的激勵制度、質量小組等等一系列工廠的革新理念。這些創新旨在打破泰勒制大規模生產車間和工會主義工作控制制度所構建的社會孤立的藩籬。順從這些改革趨勢的企業不但提高了生產力，也變得更為共同體取向。

20世紀后半葉美國的個人主義以犧牲共同體為代價不斷增長，這背后除了資本主義的性質外，還有其他重要的原因。首先，在20世紀60年代到70年期間，一些自由主義改革帶來了意料之外的后果。貧民區大清理將貧困街區已有的許多社會網絡連根拔起、鏟除殆盡，取而代之的是千篇一律的、越來越危險的高層公寓單元。所謂的“好政府”（good government）運動將原先治理大部分美國都市的政治機器全部清除。這些建立在種族基礎的舊政治機器往往極度腐敗，但對于它們的依附者來說，它們畢竟是本地權威和共同體的來源。之后幾年中，大多數重要的政治舉措不是出自地方共同體，而是趨向于由更高級別的州甚至聯邦政府主導。

第二個因素與自新政（New Deal）以來的福利國家體制的擴張有關，這一體制使聯邦、州及地方政府接管先前隸屬公民社會的許多福利工作。政府之所以將社會保障、福利、失業保險、培訓等一攬子全包，是認為在工業化、城市化、大家庭變成小家庭等新趨勢的沖擊下，先前提供這些服務的前工業社會的有機共同體不再具備承擔這些職責的能力。但是事實證明，福利國家的本意是補充民間共同體機構，結果卻加速了后者的衰亡。美國的福利依賴性最突出的例子是“失依兒童家庭補助計劃”（Aid to Families with Dependent Children）。這原本是大蕭條時期的法案，旨在幫助寡婦和單身母親度過困難時期，重建家庭或開始新生活，而現在卻成為全國大城市中心貧民區撫養孩子的出路，而無需父親出撫養費。

當然，福利國家的崛起不過是共同體衰落的部分原因。許多歐洲社會的福利國家政策比美國更全面、更廣泛，雖然那里的小家庭也岌岌可危，但是卻沒有如此深重的社會病態。對共同體造成了更嚴重威脅的，其實是美國人所堅信自己理應享有的權利數量和范圍的不斷膨脹，以及因此產生的所謂“權利文化”（right culture）。

基于權利的個人主義深深根植于美國的政治理論和憲法。實際上，可以這樣認為，美國制度的基本傾向鼓勵日益增加的個人主義。我們多次看到，與內部凝聚力形成鮮明對比的是共同體對于外人的排斥，因為將成員綁在一起的原則性力量，同時也排斥了沒有共同信念的人。20世紀中期，美國許多大型的共同體組織存在著各種各樣的歧視：作為企業主聯絡點的鄉間俱樂部不允許猶太人、黑人和婦女參加；持有強烈道德價值觀的教會學校不允許其他宗派教徒的子女入學；慈善組織只對特定人群提供服務，并試圖向其救濟對象強加行為法則。這些共同體的排他性與權利平等原則相沖突，而政府愈發站在被排斥者一邊，反對這些共同體組織。

種族歧視的不公正導致了始于20世紀60年代的民權運動。美國自由主義最偉大也是最有必要的勝利之一便是司法歧視的終結，這是由1964年通過的《民權法》、1965年通過的《選舉法》和法院強力執行《憲法第十四條修正案》中的平等保護條款實現的。民權運動成功地利用法院來開放公共機構，讓私人組織服務公眾，而這亦成為后來成為受排斥族群的戰略選擇，包括被控違法者、婦女、殘疾人、同性戀者以及近來拉美裔之類的新移民群體。20世紀后半葉的這場運動導致人們對憲法所規定的個人權利有了愈發寬泛的解讀。雖然政府所采取的每一步行動都可以通過最基本的平等原則而合法化，但它們積累起來所造成的意外后果則是使政府成為許多共同體機構的敵人。幾乎所有共同體組織都感到它們的權威被削弱：城鎮對于控制色情傳播愈發無力；公共住房當局不能拒絕向有犯罪或吸毒記錄者提供住房；公共部門甚至被禁止采取如設立禁酒檢查站等無傷大雅的措施。

共同體機構面臨的困境可以童子軍（Boy Scout）為例說明，這一組織由基督教團體創建，旨在向男孩灌輸“男子漢”品質，如勇敢、自立和剛毅。后來，它因排斥非基督徒而被猶太人起訴，又因只允許男孩參加而被婦女起訴，還因排斥同性戀童子軍導師而被同性戀權利團體起訴。結果，該組織變得更加公平，排他性減低，但是在變得多元化的過程中，它失去了以往使其成為強大道德共同體的諸多特點。

在諸多現代自由民主國家中，唯獨美國人發展出了一種獨特的權利“文化”。憲法學者瑪麗·安·格蘭頓（Mary Ann Glendon）指出，雖然自二戰后，大多數現代民主國家采用了美國式的權利法案，但是美國人的“權利語言”依舊保留了獨特的個性。[[12]](#m12_23)對于美國人來說，權利是絕對的，不會被憲法所羅列的對共同體或他人的責任制衡或者弱化。除了列舉的權力外，大部分歐洲國家的憲法或基本法，還包含與《人權宣言》類似的觀點，即“每個人都賦有對共同體的義務”。[[13]](#m13_23)美國的法律中則從未有任何此類條款，明示公民有救助遭逢危難的他人或善待需要幫助的陌生人的義務。在美國，好心行善更有可能因助人形式不當而反遭起訴，而非因此受到褒獎。[[14]](#m14_23)

正如格蘭頓所指出的，美國人的權利語言使美國的政治語境充斥著絕對和不妥協的特質，而這一特質完全沒有存在的必要。這一特質從美國左派和右派中皆可見到。自由派極端反對限制色情，認為這有違《憲法第一修正案》中言論自由的條款。保守派對槍械控制的反應也異常激烈，所依據的則是《憲法第二修正案》中佩帶武器的權利。事實上，這些權利都沒有被肆無忌憚地濫用；電視臺在黃金時段里播放露骨的色情片的可能性，和公民私人擁有肩背式防空導彈的可能性一樣微乎其微。然而，這些權利的擁護者聲稱這些特定的自由無需為其他目的服務，并無視對更廣泛的共同體的影響，他們強烈地抵制任何縮減，擔心一旦讓步就會一發不可收拾，最后迅速地轉向暴政，喪失所有權利。

美國人權利語言的不妥協性有其信念基礎，即相信政府的目的是保護自治領域，在這個領域中，自給自足的個體可以享受他們的自然權利，沒有壓迫，沒有限制，對周圍的人也沒有責任可言。幾十年來，這個自治領域發生了顯著變化。例如，隱私權原本為保護社會名流和重要人物免遭攝影師和獵奇者的偷窺而制定，后來則演變成對個人行為的廣義保護，從而使得例如禁止墮胎等言論都變得違憲。[[15]](#m15_22)美國的權利文化尤其險惡的部分，是其用堂而皇之的道德目的來粉飾低級的私利或私欲。以對色情作品的爭論為例，倘若不以抽象的“言論自由”為基調，而是拿色情業者的“利益”與地方社群的利益相比較的話，這場辯論則會完全不一樣。同樣，如果把槍械控制的沖突解讀為是與滿足槍支所有者“利益”的沖突，而非佩帶武器者的“權利”，那么槍支控制將更容易實現。權利，本應該是富有自由和公益精神的公民的高貴品質，如今卻淪為自私個體不顧周圍社群的利益而追求私欲的幌子。

最后，以共同體為代價的個人主義的擴張還與電子技術有關。雖然因特網的鼓吹者認為計算機為建立不受地理位置限制的“虛擬共同體”帶來了無限的可能性，但是值得注意的是，二戰以后的許多技術創新都讓社會生活變得越發私人化。從前人們的娛樂都是交互的，譬如集市、同好聯誼會，乃至單純的交談；自從有了電影和電視，娛樂變成了單向交流，人們沒有了直接互動的機會。此外，這類節目通過無線電波、錄像帶、電纜線放送，人們在家即可欣賞，無須前往影院之類特定的公共場所。盡管從新興網絡技術中可以看到一些相反的趨勢，但是虛擬共同體是否會取代面對面的共同體，這一切都有待觀望。[[16]](#m16_22)

美國文化朝著越來越純粹基于權利的個人主義發展，這一趨勢對于美國社會，以及這個社會中的政策制定者、企業主管以及工人又意味著什么呢？

論到個別公司的政策，管理者需要認識到的是，在實驗工作關系和勞工政策上，他們有比自己所認定的多得多的自由。精益生產就是一個典型案例。20世紀70年代以前，汽車公司賺得盆滿缽滿，泰勒制工廠更被認定是組織現代大規模生產企業的唯一模式。它們強烈地反對將管理職權下放到車間，而同時工會也希望保持嚴格但稱手的工作分類制度。只有當精益生產的效益顯著到無法視而不見的時候，人們才開始照搬和傳播。十幾年來，工作小組、與生產效率掛鉤的獎金制度、粗線條的工作分工（將多種工作類別縮減到一個到幾個）、質量小組等已經風行于美國的工業界，而且很明顯地幫助縮短了美國人與日本人生產力之間的差距。

盡管有這些創新，但對于作為精益生產和公社化取向的工廠的核心所在的道德安排，美國管理者仍然無法完全理解。當他們觀察日本時，僅看到這是一個工會組織薄弱、工人馴服、管理自治權較大的國家。但他們往往忽視了另一面：家長式的公司制度保證了員工工作飯碗、培訓以及較高水平的福利，以換取員工的忠誠、賣力以及最重要的靈活性。在更偏向法律形式的德國也存在這種安排：倘若工人愿意學習新技術和新崗位，雇主會提供高水準的生活和培訓條件，使那些剩余的工人轉移到更能發揮其作用的不同崗位上。責任和義務是雙向的，管理者若只希望工人忠誠、靈活、合作，卻不給予任何形式的回報，無論是工作保障、福利還是培訓，那么這樣的態度則是剝削。

值得注意的是，自發社會性不必永久地固定于一種組織形式，如質量小組或精益生產。事實上，結社的技藝之所以是一種重要的經濟優勢，是因為它與生俱來的靈活性：人們如果相互信任，善于合作，那么他們可以輕松地適應新的環境，創造出合適的新組織形式。網絡和其他現代通信技術使大型企業的經營方式發生了巨大變化，例如不再需要中間管理層。世界經濟的全球化創建了新的營銷和生產模式，產生了截然不同的組織要求。但是，無論什么樣的新型組織形式，都將最先從具有深厚的社會合作傳統的社會產生。相反，在適應新的組織形式過程中，那些被源自階級、種族、親戚關系的不信任或其他因素分割的社會，則會遇到更多的障礙。

所有跟文化有關的問題都會碰到一樣的限制，那就是即便動用政府政策，習慣和風俗的改變程度也是有限的。雖然聯邦儲備委員會可以改變貨幣總量，國會可以削減政府開銷，但是政府部門若是想要人們更愿意去冒險，或更樂于社交，或更愿意彼此信任，難度則要大得多。因此，首要的商業指令應該讓政府政策力求無害，尤其是在追求抽象的多元化或開放性時，不能破壞既有的共同體性質的結構。

另一個需要美國政府少添亂的問題是新移民的同化。移民對美國至關重要，但他們之所以有價值，是因為他們所帶來的多樣性被成功地嫁接到美國的核心制度上。正如本書所指出的，越熟悉不同文化，就越懂得它們絕不是天生平等的。一名誠實的文化多元主義者應該意識到，某些文化特性對健康的民主政治體制和資本主義經濟是無益的。這個觀點并非是要排斥某些人群，只因他們的文化被認為是不可接受的，而是主張通過教育向移民傳遞美國文化積極的方面，譬如工作倫理、社會性和公民意識等。

鑒于美國歷史上的宗教和共同體之間的密切關系，美國人應該以更加寬容的姿態看待宗教，并意識到宗教潛在的社會價值。許多受過教育的人都厭惡某種形式的宗教教條，特別是基督教原教旨主義，并相信自己居于這樣的教條之上。但他們要看到宗教對于提高結社技藝的社會作用。[[17]](#m17_20)借用歷史學家威廉·麥克尼爾（William McNeill）的話來說：

近來，輕蔑的馬克思主義者和不耐煩的自由主義者將舊式的宗教視作[一個弱點]。當出問題的是社會制度和財產權的時候，為什么要依靠個體和私人的道德改革？但是在20世紀，人們努力轉變社會制度、取消或修改財產權，以保證所有人有一個良好生活的物質基礎，而這一切最后遠遠沒有達到人們的期望。很明顯的是，負責分配和再分配的官僚制度或者無力避免或者導致了尖銳的社會弊病。這給自由主義和共產主義的社會改革計劃畫上了相當大的問號。因此，或許循序漸進的、個體化的、自下而上宗教改革的方法才是更好的選擇。或許，一群信仰者組成道德共同體是社會福祉所不可或缺的一部分。也許只有當這種道德共同體與市場行為的強勢達成妥協，人類才能在更大范圍內充分收獲分工和提高生產力帶來的好處，而這些正是經濟學家振振有詞地視作經濟發展的合理目標。[[18]](#m18_19)

這一觀點并不是想要在公共生活中推廣宗教；回顧美國的宗教歷史，其信仰一直較為強盛，正是因為沒有國教。這一觀點是呼吁對宗教作為文化之源應保有寬容的態度。

了解真正的文化差異非常重要，但對美國人來說卻著實不易。多年來，美國經濟大體能夠自給自足，因而它從未因生存問題被迫去了解他國文化。至今許多美國人有一種自負的想法，其中包括大量有思想的社會科學家，即認為美國文化是普世的文化，隨著他國的現代化進程，它最終將為所有社會所共享。在這種假想中，美國人錯把制度當作文化。事實也確實如此，今天許多國家效仿了美國的自由民主政治體制和市場取向的經濟。但是，美國文化并不是簡單的政治制度與經濟制度的疊加。雖然這些制度中的民主特性對美國文化的影響深遠，但它們同時也受到文化的支持，而這一文化則有多重源頭，譬如宗教和種族。倘若對自己的文化根源缺乏了解，那么想要理解自己與別人文化的不同之處，就更是難上加難了。

近年來出現的多元文化研究呼聲，不但沒有促進美國人了解其他文化的本質，反而帶來了負面影響。今天美國課堂開設多元文化課程的目的，并不是要學生平實地面對和了解文化差異。倘若真是如此，也就沒有人會反對這樣的文化視野拓展。美國教育系統實行多元文化主義教育的問題在于，它的基本目標不是鼓勵學生深入了解美國各少數人種、少數民族的非西方文化，而是要證實這些文化的正確性。對這些文化進行正面評價，似乎遠比驗證它們的正確性更重要。在有些情形中，它還暗含一種錯誤的大一統信息，認為所有文化最終像這些多元文化課程的制定者一樣，支持同樣合宜的、自由的價值觀；在另一些情形下，他國文化被認為是優于美國文化的。這種信條阻礙而非增進了我們對他國文化的了解。

美國人需要清楚地認識到，他們的文化不是單純的個人主義傳統，很久以來，美國人就聯合起來，相互合作，并服從各式各樣的共同體權威。雖然政府，尤其是聯邦政府可能不是這種共同體概念的中心所在，但是服從共同體權威的能力是社會成功的關鍵所在。[[19]](#m19_18)這一點對左派和右派都有啟示作用。美國的自由派應該意識到，當他們試圖通過法律在全社會范圍內推廣權利平等以及對其的認可的時候，他們不能將美國社會的有機凝聚力視為理所當然。而美國的保守派則必須知道，在他們削弱政府在社會中的作用之前，要先想好如何重建公民社會，并找到照顧弱勢成員的其他途徑。

站在20世紀90年代中期，美國的經濟前景的確非常好。經過90年代初期的經濟衰退后，在若干重要領域，美國又誕生了一批高生產能力的、占據技術領先地位的公司。信息技術相關領域的美國公司正在書寫一段全新的后工業史。雖然預算赤字和人口老化仍然是未來嚴重的經濟問題，但幾十年來，美國經濟前景從未有今天這般光明。

在這種情況下，對于美國社會資本衰竭所產生的經濟后果，此刻要是拉響警鐘，似乎有些不合時宜，不管這警告多么委婉。與其他經濟病征不同，社會資本與經濟表現之間的關聯是間接的、微弱的。如果儲蓄利率突然下調或貨幣供應大幅增加，利率或者通脹的后果在幾年甚至幾個月內就能感受到，而社會資本的消耗則是在相當長的一段時間內緩慢進行的，在人們沒有意識到的時候，社會資本儲備便悄然枯竭了。生來就有合作習慣的人群不會輕易失去它，即使信任的基礎開始消亡。就這點看來，今日美國結社的技藝看起來仍然健康，新的團體、協會和共同體隨時都在涌現。但就其對倫理習俗的影響來看，政治領域的利益集團或網絡空間的“虛擬”共同體無法取代早期價值共享的道德共同體。正如先前討論的低信任社會所示，社會資本一旦耗盡，則需要幾百年的時間才能復原，倘若還有復原的可能的話。

[[1]](#w1_26) 企業網絡的例子可以參見“High-Tech Edge Gives US Firms Global Lead in Computer Networks,” Wall Street Journal, September 9, 1994, pp. A1, A10.

[[2]](#w2_26) 參見Dennis Encarnation, Rivals Beyond Trade: America Versus Japan in Global Competition (Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 1992), pp.190-197; also DeAnne Julius, Global Companies and Public Policy: The Growing Challenge of Foreign Direct Investment (London: Royal Institute of International Affairs, 1990).

[[3]](#w3_26) 參見Jagdish Bhagwati and Milind Rao, “Foreign Students Spur US Brain Gain,” Wall Street Journal, August 31, 1994, p. Al2.

[[4]](#w4_25) Robert D. Putnam, “Bowling Alone,” Journal of Democracy 6 (1995): 65-78.

[[5]](#w5_25) Putnam (1995), pp. 69-70.

[[6]](#w6_25) 美國退休人員協會在1993年成員數為3 300萬，是排在天主教之后的世界上最大的私人組織。Putnam (1995), p. 71.

[[7]](#w7_25) Putnam (1995), p. 73.

[[8]](#w8_25) 在某些情況下，某些觀察家認為，20世紀80年代末90年代初增長放緩，城區暴力犯罪下降，這些證據表明，問題并不像美國公眾想象的那么嚴重。但是，與其他發達國家相比，這些趨勢并沒有影響美國犯罪的總體規模。

[[9]](#w9_25) 關于這一反應的敘述，參見New York Times, May 28, 1993, p. B7.

[[10]](#w10_25) 這種批判在左派頗受歡迎，很多人會認為里根和布什時代的一些政策加劇了這一問題。對于這個論點的例子，參見Barry Schwartz, The Costs of Living: How Market Freedom Erodes the Best Things of Life (New York: Norton, 1994).

[[11]](#w11_24) 在19世紀中葉，絕大部分的美國人仍然生活在農場；到20世紀末，大部分人已遷徙到城市，并以各種不同的方式參與了工業化經濟。國家的整體教育水平，種族和宗教的融合，甚至于服飾風格都發生了極大的改變。盡管世人普遍的印象是這些變化在20世紀穩步加速，一百多年后發生的這些變化遠不及早年那般激烈。

[[12]](#w12_23) Mary Ann Glendon, Right Talk: The Impoverishment of Political Discourse (New York: Free Press, 1991).

[[13]](#w13_23) Glendon (1991), p. 13.

[[14]](#w14_23) Glendon (1991), pp. 76-89.

[[15]](#w15_22) Glendon (1991), pp. 48-61.

[[16]](#w16_22) 帕特南也給出了類似的觀點，參見Putnam (1995), p. 75.

[[17]](#w17_20) 美國以外的國家中，最好的例子就是拉丁美洲。不過，基于所有可用的時政數據，似乎北美基督教原教旨主義者正在構建所缺失的民主資本主義中心的社會基礎，馬克斯·韋伯指出，他們在16、17世紀的歐洲也曾有過這樣的舉措。雖然左翼政府的政策能夠在一夜之間逆轉且有先例可言，拉丁美洲緩慢且大規模轉信新教有望帶來長期的社會變革，這類變革的程度遠比任何政治革命來得更加深刻。

[[18]](#w18_19) William H. McNeill, “Fundamentalism and the World of the 1990s,” in Martin E. Marty and R. Scott Appleby eds., Fundamentalisms and Society: Reclaiming the Sciences, the Family, and Education (Chicago: University of Chicago Press, 1993), p. 568.

[[19]](#w19_18) 為了某些目的，這顯然如此，換言之就是戰爭。

第五部分 豐富信任 在21世紀融合傳統文化和現代體制

## 第27章 后起之秀

至此，我的論點已經鮮明，即一個社會的社會資本稟賦，對了解它的工業結構，以及它在全球資本主義勞動分工中的地位至為關鍵。這些議題固然重要，但是社會資本的影響卻絕非止于經濟范疇。社會性是對自治政治體制的重要支持，而且從許多方面來說，它本身即是最終目的。雖然社會資本看似一種無理性的習俗，且起源于宗教和傳統倫理道德等“非理性”現象，但是它仍然是理性的現代經濟和政治體制順利運轉所需的必要條件——對于整個現代化進程的性質來說，這是一種頗為有趣的影響。

但是，在本書最后章節討論這些問題之前，我們必須先探討工業結構，即企業的規模、企業在經濟中的整體分布，以及單個企業的組織方式，是否確有文化根源，抑或另有一些非文化因素可以更好地解釋先前討論的種種社會差異。拿儒家文化對中國經濟發展的影響來說，人們的看法已發生戲劇性的轉變，先前的絆腳石[[1]](#m1_27)變成了現在的競爭力優勢[[2]](#m2_27)，因此，我們應該對文化的作用持謹慎態度，如果更“吝嗇”的解釋行得通的話。[[3]](#m3_27)

與日本、德國和美國的大型公司相比，臺灣地區、香港地區、意大利和法國的私營企業規模相對較小，對此區別，至少有五種解釋：第一，小規模是受當地市場的規模局限；第二，受社會的經濟發展水平局限；第三，受發展滯后影響；第四，支撐大規模經濟組織所需的法律、商業和金融制度匱乏；第五，決定規模的主要因素并非文化，而是政府行為。這些因素中，最重要的是最后一個，必須結合社會資本討論才能給出完整的解釋。

第一個觀點認為，規模和工業結構最終受當地市場的大小以及技術的驅動。[[4]](#m4_26)某一特定生產工藝的技術水平決定了它得以運行的最低效益規模。例如服飾或家具等領域，最低效益的規模相對較低，而對于較復雜的、高技術含量的工藝，譬如半導體和汽車，最低效益的規模就相當高。例如，以20世紀70年代中期的技術，很難高效地運作一個年產量不足600萬噸的煉鋼廠，它要求至少三座250噸氧氣窯爐投入生產。[[5]](#m5_26)同樣，以今天的技術生產冰箱和汽車，每年的產量必須分別超過80萬臺和45萬輛，否則無法達到經濟效益。[[6]](#m6_26)

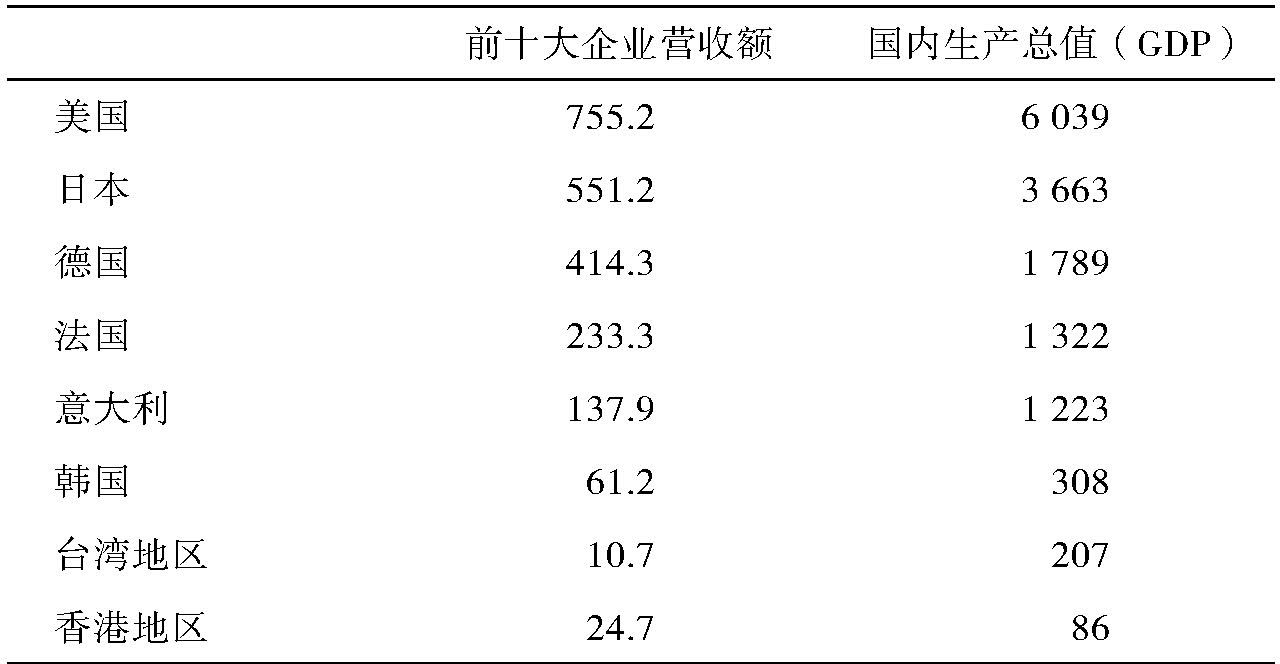
關于市場大小的重要性，亞當·斯密有句名言：“勞動分工受市場規模的限制。”也就是說，只有當需求大到足以利用最低效益規模時，才會產生規模經濟。一個小公司不會投資定制一臺昂貴的機床來加工特殊零部件，除非它確定大批量的零部件銷售可以覆蓋其成本。而且，如果可以攤到全國市場的話，廣告費和銷售人力之類的營銷成本等都可以降低。[[7]](#m7_26)這意味著，企業在國民經濟中的規模將在很大程度上與所在國的絕對國內生產總值（GDP）的大小有關：較大的經濟體將產生較大的企業。

經濟發展水平與企業的大小自然有些聯系，但是根據我們分析的案例，這一說法可能要被打破了。從表3給出的數據來看，絕對GDP與企業的規模并沒有關聯。1992年，臺灣地區的GDP是韓國的67%，但是臺灣地區十大企業的規模只有韓國十大企業的17%；同樣，臺灣地區的經濟規模是日本經濟規模的5%，而它的十大私營企業規模只有日本十大私營企業的2%。比較而言，韓國的經濟總量是日本的8.5%，而它的十大企業規模是日本十大企業規模的11%，顯示出更高水平的工業集中度。

歐洲的情況也證明，絕對GDP值與企業規模之間也沒有關聯（見表3）。意大利的絕對GDP是德國的68%，而意大利的十大私營企業規模只有德國十大私營企業規模的33%。而在歐洲其他幾個更小的經濟體中，這種差異顯得更為驚人，它們的經濟集中度遠高于德國：荷蘭的GDP只有德國的18%，但從就業人數而言，荷蘭十大大企業的雇員人數是德國十大企業員工人數的48%。[[8]](#m8_26)同樣，瑞典的十大企業的經濟規模只有德國的14%，員工人數卻是德國十大企業的27%。

表3. 各國十大私營企業收入與GDP對比

（單位：10億美元，1992年）



資料來源：《1994年國際財政統計年鑒》（International Financial Statistics 1994 Yearbook）（華盛頓：國際貨幣基金組織，1994年）；“臺灣地區情況”（Country Profile: Taiwan），《經濟學家情報組》（Economist Intelligence Unit）（倫敦：經濟學家雜志社，1994年）；《世界實錄，1993年》（World Factbook, 1993），（華盛頓：中央情報局，1993年）。

將企業規模與當地市場關聯的問題在于，許多小型經濟體在早期就采取出口導向的生產策略；它們當地市場的大小無足輕重，因為它們的經濟是面向更廣闊的全球市場的。因此， 韓國之所以能夠成為電視機的主要生產和出口國，源于當時政府政策有意提高國內電視機售價以抑制銷售。對擁有大型公司的歐洲小國，如荷蘭、瑞典和瑞士來說，國際市場也同樣重要。

第二種解釋與第一種相關聯，認為企業大小不受當地市場大小限制，而是受制于整個經濟發展水平；也就是說，它與絕對GDP無關，而與人均數字有關。以小規模企業為主導的社會與那些擁有大型企業的社會處于相同的發展軌跡上，只不過還沒有足夠時間發展出現代公司結構。美國和德國經濟發展初期也以家族企業為主，直到19世紀末期現代公司組織形式才開始發展，國民經濟在發展初期一般都有大量的勞動力（因而相對廉價），但資本匱乏。隨著國民經濟的發展，資本不斷積累，企業得以向資本和技術密集型產業投資。與此同時，工資上漲，與資本相比，勞動力開始短缺，迫使企業用資本來代替勞動力。企業此時必須向資本更密集的生產領域轉移，結果這又需要有更大的工廠和更大的組織來運作。因此，企業規模首先由整體的經濟發展水平所決定，反過來，經濟發展的整體水平又決定了領先產業的規模。[[9]](#m9_26)根據這種解釋，所有國家和地區的企業最終將走向一致：當中國臺灣和香港地區的人均收入與日本或美國的持平時，它們的工業結構將不再由小規模的家族企業支配，取而代之的也將是現代公司。[[10]](#m10_26)

這個解釋的問題在于，美國和日本早在19世紀末就走向了專業管理，那時它們的人均收入遠低于20世紀80年代中國臺灣和香港的水平。事實上，在明治維新之前，即在工業化開始之前，日本就有了專業管理的傳統。在香港、臺灣和新加坡，較大型的家庭持有并管理的企業其運作大部分已經相當現代化，其中包括家族經理的教育水平和他們使用的技術等。多年來它們一直與日本、美國和歐洲的公司打交道，因此很難說，它們沒有現代企業管理的范式可參考。由此看來，它們未能采用同樣的組織和管理技巧，不能簡單地歸咎于這些國家或地區發展水平的不成熟。[[11]](#m11_25)

若是拿中國臺灣和韓國做比較，發展水平決定論的觀點就站不住腳了。臺灣地區的人均收入一直比韓國高，而且大多數經濟學家認為其整體經濟發展水平也勝過韓國。但是表3的數據顯示，韓國的工業遠比臺灣地區集中。《財富》雜志最近排名中，亞太地區150家大公司中只有1家華人企業，而韓國有11家。[[12]](#m12_24)同樣的情況也出現在歐洲，19世紀時德國的人均收入水平低于法國，但德國更先建立現代公司，在兩三代內超過了法國。意大利工業結構的地區性差異也不能用發展水平的觀點來解釋，因為北方雖然有相對較大的公司，但在19世紀70年代工業化進程開始時，其城市化的程度不如當時的南方。這些情況顯示，企業規模與人均或絕對GDP確有關聯，但因果關系可能正好相反。也就是說，如果有創建大企業的文化基礎，就可以催生出更大的市場和更快人均GDP增長，反之卻不然。

第三種解釋就是社會科學家所謂的“后發展”（late develop-ment）理論。[[13]](#m13_24)前面的觀點都認為所有的國家都遵從一個基本相同的發展道路，這個觀點卻認為，后發工業化國家可以借鑒早期發展者的經驗教訓，因而走一條不同的發展道路。有觀點認為，后發展理論可以解釋日本和德國經濟的顯著特點：譬如，政府在促進經濟發展中扮演重要角色；以銀行為中心的財力供給；支持高度集中的工業結構，以及家長式的勞雇關系。

與發展水平的論調一樣，后發展的觀點也不成立，至少在企業規模和工廠組織的現象上。我們只要將德國、日本與晚于它們發展的國家或地區進行比較就一目了然，譬如意大利、韓國、中國臺灣和香港。就工業結構、勞動慣例以及工廠的組織形式而言，在后發展國家（或地區）之間所存在的差異，并不低于后發展者與早期發展者之間的差異。而且日本與德國之所以相似，更重要的原因是因為它們有相似的文化因素，譬如普遍高信任的社會關系，而非二者在大致同一時期開始工業化。

第四個解釋認為企業規模小是因為缺乏建立大型、專業化管理型公司所必需的體制和法律結構。許多社會在產權法、商業法和金融機構方面發展緩慢。美國在1792年就有了證券市場，與之相比，中國股票市場的發展最近才起步，而且比較不成熟。家族企業往往傾向用借款或者儲蓄來集資；股權融資意味著需要公開報告，稀釋股權，并提高對外收購的風險。 按照這個說法，一旦所有這些制度都到位，那么企業的擴張將超越家庭，就像美國的例子一樣。

缺乏正式制度的情況在中國最是明顯。毛主義的意識形態是“資產階級”商業法遲遲不能發展的主要原因。直至今日，中國企業家依舊面臨著一個非常武斷的法律環境，在這樣的環境中，產權可能是一張白條，稅收水平也因省份不同而變動，賄賂成為與政府官員打交道的常態。

但在海外華人聚居地，現代商業法的建立已經有了相當長的時間，譬如在香港、臺灣地區和新加坡。畢竟香港從一開始就是依照英國法律運作，所以很難將其企業規模的局限歸結于制度缺失。

中國社會股票市場的不成熟，可能在一定程度上限制了非家族企業的發展。但是將華人社會與其亞洲鄰國相比，我們就會發現，股票市場的發展不是解釋工業集中化的關鍵，因為在亞洲，股票市場的發展與企業規模之間沒有相關性。[[14]](#m14_24)韓國的企業雖遠比臺灣地區集中，但是它的股票市場卻遠不及臺灣地區發達。[[15]](#m15_23)韓國的股票交易所建立于1956年，韓國政府刻意限制股票市場的發展，以限制外國資本涌入，因此在為韓國公司融資方面，股票市場所起的作用是微不足道的。[[16]](#m16_23)對比而言，亞洲最發達的股票交易中心在香港而不在日本，而香港的平均企業規模自二戰以后一直在縮小。（亞洲最古老的股票市場是孟買股票交易所，成立于1873年。）香港的股票交易可追溯到1866年，而香港證券交易所（Hong Kong Stock Exchange）成立于1891年，是香港四大交易所中最古老的一個。[[17]](#m17_21)截至1992年，香港股票市場的市值為800億美元，而日本股票市場為26 000億美元。但就占國民生產總值（GNP）的比例來說，香港的股票市場資本總額比例大于日本（140%比90%）。[[18]](#m18_20)而且香港的證券市場還在國際交易中扮演著重要角色，它是歐洲證券和亞太地區其他資產的交易中心。

總體而言，股票市場在整個亞洲扮演的角色相對來說并不重要，因為大多數亞洲公司的借債比例相當高，擴展的資金來源于借貸而非股票。日本的情況與其他亞洲國家一樣，雖然日本有相對完善的證券市場，但長期以來，日本大部分的大企業對于銀行借貸的依賴程度都遠遠超過美國公司。日本戰前的財閥就是以銀行或其他金融機構為中心的工業集團，由這些中心金融機構提供主要的資金來源。與同時期的德國一樣，日本的這些金融機構非常成功地使財閥發展壯大，并吸納了現代專業管理型公司的許多特點。甚至在沒有成熟的股票市場時，日本人就已經將家族所有權與家族管理分離開來，而有相對發展完善的股票市場的香港卻掩蓋了其管理層的真相，許多大型公開上市的香港公司在上層仍然是家族管理的。倘若說臺灣地區和韓國的股票市場是因為家庭主義管理的延續而發展不成熟，這倒是更有道理一些，而不是說因為股票市場不發達而導致家族式管理的延續。雖然政府努力增加股票市場的參與度，但是家族企業一直不愿意公開上市交易，擔心失去公司的控制權，以及定期披露財務報告和公司情況的要求。許多家族企業偏向于將一切事情控制在家族范圍內。[[19]](#m19_19)

的確，日本的經連會的部分職能是保護縱向整合所獲得的規模經濟，它依賴于交叉持股，因而也依賴一個完善的股票市場。但是交叉持股似乎反映的是經連會成員間的實際關系，而不是這些關系最初存在的必要金融條件。[[20]](#m20_17)

認為企業規模由政府政策決定的觀點在一定程度上是成立的。各處的政府均可以通過稅制、收購政策、反托拉斯法以及執行反托拉斯法的力度來影響私營企業的規模。[[21]](#m21_17)很顯然，德國的法律與美國相反，支持卡特爾以及其他大型經濟實力集團的發展。日本政府和韓國政府鼓勵大規模企業的形成，給予優惠的政策，特別是在信貸上。對比而言，臺灣的國民黨政府故意抑制大型集團的發展，以避免政治競爭者的出現。韓國政府有意效仿日本政府及財閥，因此以各種方式補貼大型私營企業。結果，韓國政府的產業政策完全蓋過了文化因素。韓國的家庭結構更像中國家庭而非日本家庭，它的企業平均規模本應較小，而且工業集中程度也應較低。但是韓國在1961年以后下決心借用日本模式來推動韓國經濟迅速發展，模式的一部分就是日本的大型企業和它們的企業網絡。

當然，政府干預經濟的程度與私有企業規模之間沒有直接聯系。香港和臺灣地區的企業規模都很小，然后臺灣政府在金融領域的干涉程度和韓國相當。和韓國的情況一下，臺灣地區（對比英國殖民政府“放任自由”思路管理下的香港）所有負責商業融資的大型銀行都歸“國有”，且“國有”的時間超過韓國。[[22]](#m22_17)臺灣地區和韓國都嚴格控制利率、匯率和資本流動，限制能夠在其境內開展業務的外國金融機構的數量。它們均把信貸配給“戰略”領域。它們之間的主要差異是，韓國的大型聯合企業在信貸分配和定向資源方面有更大的選擇權，而臺灣政府（在公共領域外）并不偏袒大型企業。[[23]](#m23_15)

由此看來，在韓國，國家政策在決定工業規模和產業結構方面扮演了重要角色。在日本，它鼓勵大型企業的發展，但日本文化原本就有這種傾向。而在臺灣地區，政府政策對工業發展諸多方面都有影響，但不涉及企業規模，而文化因素依舊扮演著重要角色。在香港地區，政府舉措對于工業結構幾乎沒有任何影響。因此，香港是華人經濟文化最純粹的例子，即不為政府政策操控所影響。

因此，除了文化因素外，還有許多因素可以影響產業結構。但在解釋處于相似發展階段的各個社會的巨大差異時，傳統的經濟分析家一直低估了文化的作用，特別是自發社會性的影響。

[[1]](#w1_27) 對于20世紀前三分之二的時間，漢學家和東亞研究的學生幾乎一致認為，中國的儒家思想是阻撓資本主義和經濟現代化的巨大障礙。這一觀點中最有名的書恐怕要算馬克斯·韋伯關于中國的研究，該書最初寫于1919年，之后出版了英文版，名為《中國的宗教：儒教和道教》。韋伯斷言，雖然儒家思想和新教一樣，是一個“理性”的道德體系，但它的理性并沒有催生出“真正在道德和理性的意義上征服和掌管世界的無止境任務”，反倒是“適應世界”，也就是保存傳統。換句話說，儒家的社會無力創發或足以適應資本主義工業化所需的巨大的社會變革。 20世紀90年代以來，關于儒學的經濟影響的總體評估已經發生了巨大變化。對于韋伯來說，他很自然會悲觀地看待中國的經濟前景，他寫書時正值中國歷史上的衰敗和軍閥割據時期。但七十多年后，中華人民共和國是世界上經濟增長最快的國家，幾乎所有中國以外的華人社會也經歷了兩代人間極其快速的經濟增長。今天，傳統的觀點認為儒家是東亞“經濟奇跡”的源泉，很多的文獻也在討論所謂“儒家對西方的挑戰”。當代評論家審視了儒家的不同方面，比如它對教育的重視和所謂儒家職業倫理，他們認為這個信仰體系一直是經濟活力的關鍵所在。實際上，通過許多案例，評論家指出，被韋伯視為經濟發展的核心阻礙的華人家庭，是華人力量的源泉。 關于The Religion of China一書的討論, 參見Mark Elvin, “Why China Failed to Create an Endogenous Industrial Capitalism: A Critique of Max Weber’s Explanation,” Theory and Society 13 (1984): 379-391; and Gary G. Hamilton and Cheng-shu Kao, “Max Weber and the Analysis of East Asian Industrialization,” International Sociology 2 (1987): 289-300. 關于中國發展的文化制約的代表性討論，參見Joseph Needham, Science and Civilization in China, 尤其見vol. 1: Introductory Orientations (Cambridge: Cambridge University Press, 1954); Mark Elvin, The Pattern of the Chinese Past: A Social and Economic Interpretation (Stanford: Stanford University Press, 1973); Michael R. Godley, The Mandarin Capitalists from Nanyang: Overseas Chinese Enterprise in the Modernization of China (Cambridge: Cambridge University Press, 1981), esp. pp.37-38; and Marie-Claire Bergère, “On the Historical Origins of Chinese Underdevelopment,” Theory and Society 13 (1984): 327-337.

[[2]](#w2_27) 關于“儒家的挑戰”的文獻，參見Roderick McFarquhar, “The Post-Confucian Challenge,” Economist (1980): 67-72; Roy Hofheinz, Jr., and Kent E. Calder, The Eastasia Edge (New York: Basic Books, 1982); Peter L. Berger and Hsin-huang Michael Hsiao, In Search of an East Asian Development Model (New Brunswick, NJ.: Transaction Books, 1988); Michael H. Bond and Geen Hofstede, “The Cash Value of Confucian Values,” Human Systems Management 8 (1989): 195-200; Bond and Hofstede, “Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth,” Organizational Dynamics (1988): 5-21. 對于華人家庭對華人企業發展的作用的積極評價，參見Joel Kotkin, Tribes: How Race, Religion, and Identity Determine Success in the New Global Economy (New York: Random House, 1993), p. 188.

[[3]](#w3_27) 對于文化解釋論的重要性，尤其是日本研究，持懷疑態度的作品，參見Winston Davis’s chapter in Samuel P. Huntington and Myron Weiner, eds., Understanding Political Development (Boston: Little, Brown, 1987).

[[4]](#w4_26) 參見Richard Caves, “International Differences in Industrial Organization,” in Richard Schmale；and Robert D. Willig, eds., Handbook of Industrial Organization (Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1989), p. 1233. 關于這一文獻，我要感謝Henry Rowen.

[[5]](#w5_26) Frederick M. Scherer and David Ross, Industrial Market Structure and Economic Performance, 3d ed. (Boston: Houghton Mifflin, 1990), p. 102.

[[6]](#w6_26) Scherer and Ross (1990), p. 109.

[[7]](#w7_26) 此外，大公司往往享受更低的資本成本，這是由于投資者方面認為其風險較低。Scherer and Ross (1990), pp. 126-130.

[[8]](#w8_26) 這些數字是用第14章表1中的雇傭統計推算出來的。

[[9]](#w9_26) 在像美國這樣高度發達的經濟體中，這一解釋因為某些異常情況而變得復雜，許多領域的美國公司，倘若單單考慮最佳規模，實際上比我們預計的要大很多。參見Scherer and Ross (1990), p. 140, 圖4.6，該圖表明，香煙、面料織造、油漆、鞋、鋼鐵、蓄電池產業中排名前三的企業的平均市場份額超過了所規定的最小有效規模。Scherer和Ross對于這種反常情況給出的解釋是，市場結構是純粹由歷史機遇來決定的。也就是說，一個行業最開始的時候，在某一特定時間內企業可以大小相同，但單從純粹的偶然因素考慮，隨著時間的推移，各個企業自然會發展成不同規模。這顯然不足以解釋，為什么產業集中度變化在不同的社會一直如此。參見Scherer and Ross (1990), pp. 141-146.

[[10]](#w10_26) Caves in Schmalensee and Willig, eds. (1989), p. 1234. 作者指出，在不同國家，類似的產業會有類似的產業集中度水平，這意味著隨著國家技術水平的拉升，產業結構將變得更加一致。雖然這一說法確鑿無疑，本書的論點一直認為，不同的社會在不同的行業而出類拔萃，這并不取決于發展水平，而是取決于每個社會構建大規模機構的能力。

[[11]](#w11_25) 這一觀點見于S. Gordon Redding, The Spirit of Chinese Capitalism (Berlin: De Gruyter, 1990), p. 4.

[[12]](#w12_24) “The Pac Rim 150,” Fortune 122 (Fall 1990): 102-106.

[[13]](#w13_24) “后發假說”有很多作者討論過，其中包括Alexander Gerschenkron, Economic Backwardness in Historical Perspective (Cambridge: Harvard University Press, 1962); Ronald Dore, “Industrial Relations in Japan and Elsewhere,” in Albert M. Craig, ed., Japan: A Comparative View (Princeton: Princeton University Press, 1979), pp. 325-335; and Chalmers Johnson, MITI and the Japanese Miracle (Stanford: Stanford University Press, 1982), p. 19.

[[14]](#w14_24) 日本有較發達的股票市場。東京證券交易所成立于1878年，在第二次世界大戰期間暫時關閉，并在1949年美國占領下再次營業。參見Tokyo Stock Exchange 1994 Fact Book, (Tokyo: Tokyo Stock Exchange, 1994), p. 89.

[[15]](#w15_23) 臺灣證券交易所成立于1961年，之后增長速度非常緩慢，到1980年只有102家上市公司。Ching-ing Hou Liang and Michael Skully, “Financial Institutions and Markets in Taiwan,” in Michael T. Skully, ed., Financial Institutions and Markets in the Far East: A Study of China, Hong Kong, Japan, South Korea, and Taiwan (New York: St. Martiris Press, 1982), pp. 191-192.

[[16]](#w16_23) Sang-woo Nam and Yung-chul Park, “Financial Institutions and Markets in South Korea,” in Skully (1982), pp. 160-161.

[[17]](#w17_21) Michael T. Skully, “Financial Institutions and Markets in Hong Kong,” in Skully (1982), p. 63.

[[18]](#w18_20) Matthew Montagu-Pollack, “Stocks: Hong Kong, Indonesia, Japan, Malaysia, the Philippines, Singapore, South Korea, Taiwan, Thailand,” Asian Business 28 (1992): 56-65. 這當然是1989年至1991年東京股市暴跌之后的事情，其總市值縮水了約60%。

[[19]](#w19_19) Nam and Park in Skully (1982), p. 160.

[[20]](#w20_17) 20世紀60年代，日本政府屈服于外國的壓力，放寬有關外國直接投資的規則，此后交叉持股水平才大幅增加，這一事實尤其可以說明問題。換句話說，交叉持股是一種防止外資收購的保護機制；對經連會來說，以保持其完整性的網絡組織，實現規模經濟，交叉持股是沒有必要的。

[[21]](#w21_17) 參見 Scherer and Ross (1990), pp. 146-151.

[[22]](#w22_17) 大多數韓國銀行1980年至1983年間完成了去國有化。參見Robert Wade, “East Asian Financial Systems as a Challenge to Economics: Lessons from Taiwan,” California Management Review 27 (1985): 106-127.

[[23]](#w23_15) Wade (1985), p. 121.

## 第28章 重返規模

在本書中，我們已經從與經濟生活相關的一個特殊文化層面來考察若干社會，即建立新社團的能力。我們深入探討的所有社會，都在經濟上取得了巨大的成功。而且本書重點討論了亞洲，因為亞洲許多國家的地位正處于從第三世界向第一世界地位發展，而且文化被普遍認為是亞洲成功的一個重要因素。當然，本書也可以去討論世界其他文化，但是任何比較研究都必須在廣度和深度上做出取舍。不管怎樣，本書已經構建了一個總體分析框架，用以理解經濟社會性發展的不同途徑，這個框架也同樣適用于其他社會。

下面簡要總結一下這個框架及其背后的支持假設。實際上，當代世界的所有經濟活動都是由要求有高度社會合作性的組織，而非個人，來完成的。產權法、契約和商業法都是建立現代市場經濟體系必不可少的制度，倘若再佐以社會資本和信任，商業交易的成本將會顯著降低。而信任是有共同道德規范或價值的既有共同體的產物。這些共同體，至少就目前它們的成員的體驗來說，并非是經濟學家所認為的理性選擇的產物。

有多種形式的社會資本能夠使人們彼此信任并建立經濟組織，其中最明顯而且最自然的就是家庭，其結果就是絕大多數企業都是家族企業，無論在歷史上還是在當下。家庭的結構影響家族企業的性質：中國南部和意大利中部都有著大的擴展家庭，這成為這兩個地區大規模家族王朝企業的基礎。除了家庭以外，中國和韓國的宗族等親戚關系也使信任的范圍得以向外擴大。

然而，就對經濟發展的影響上說，家庭既是福也是患。如果家庭主義不佐以像儒家和猶太教文化那樣的對教育的重視，那么后果則是壓抑人才的裙帶主義和小集團的停滯不前。家庭主義如果過于強勢，就會削弱其他形式的社會性。因此，在中國和意大利南部這樣有著牢固家庭主義文化的社會中，非親戚關系的人之間互不信任，也就阻礙了陌生人在經濟企業中達成合作。在大多數文化中，家庭紐帶和非血緣團結的力量是魚與熊掌不可兼得。倘若非親成員可以輕易地進入，則必然意味著家庭沒有形成一個包攬一切的封閉社會。

然而，在其他社會中還存在家庭和親戚關系以外的其他形式的社會資本。現代化以前的日本就有了各種的不以親戚關系為基礎的社會群體，因為日本的家庭結構允許沒有血親關系的外人融入家庭中。在德國，許多基于非親戚關系的組織，譬如行會，是從封建時代遺留下來的，而在美國，組織社團的能力是新教宗教文化的產物。換句話說，除了家庭以外，在所有文化中都有不止一條通向社群生活的途徑，展現了高度的信任和自發社會性。

然而，許多低信任的家庭主義社會有一個共同點。中國、法國和意大利南部都均經歷了一段漫長的強大政治集權時期，專制帝王、皇室或者政府都刻意清除所有權力競爭者。在這些社會中，集權專制以前存在的社會資本被消耗殆盡，如法國行會之類的社會組織被劃歸政府權力范圍。相比之下，日本、德國和美國等具有高度信任的社會都從未經歷過較漫長的中央集權統治。日本和德國所經歷的封建時代，和美國精心打造的憲政結構，都使得政治權力比較分散，于是大量社會組織得以在沒有政府插手的情況下繁榮發展，并成為經濟合作的基礎。

雖然有一類社會我們沒有討論，但它的確有存在的可能，即缺乏強大的家庭也同時缺乏強大的社團組織的社會，換句話說就是全面缺乏社會資本的社會。我們接觸到的最接近這種情形的例子，就是愛德華·班菲爾德筆下的意大利南部的赤貧農民——他們的家庭都是核心家庭，既小且弱，以及當代美國大城市中心區的黑人下層階級——在那里單親家庭已成為普遍現象。當然，還有其他例子。俄羅斯的鄉村在國家集體農場（集體農莊kolkhoz和國營農場sovkhoz）之外沒有什么豐富的生活，而俄羅斯的農民家庭也問題重重，羸弱不堪。許多現代非洲城市也面臨著這種局面，隨著快速的城市化進程，舊式的部落結構和家庭紐帶土崩瓦解，但又還沒有強大的、家庭關系之外的自發社團來填補。這種高度分化的社會無法為經濟活動提供發展的沃土，它既不支持大型組織也不適合家族企業。貫穿這些社會一個有趣的現象則是失足社群：真實存在的社群結構都是犯罪組織。人類似乎有著天生的、普世的社會性傾向，這樣的傾向如果無法從家庭或者志愿組織這類的合法社會結構得以實現，那么就會轉而以病態形式出現，譬如犯罪團伙。事實上，作為社會組織的最強的形式之一，黑手黨已經出現在意大利南部、美國內城、俄羅斯和許多撒哈拉以南非洲城市。

具有高度自發社會性的文化所產生的最直接的結果之一，就是構建大型現代企業的能力。當然，大型專業管理型公司的出現是受科技和市場規模等諸多因素的驅動，因為生產商和分銷商永遠尋求最大規模效益。但大型企業開發這種效益的能力，在很大程度上得益于既有的自發社會組織傾向的文化。日本、德國和美國三大高信任的社會率先發展出大規模、專業型管理企業，這并非偶然。法國、意大利、中國大陸以及香港、臺灣地區等低信任社會，則在較晚時期才得以超越家族企業走向現代公司模式。

倘若一個社會缺乏廣泛的信任和自發組織社團的傾向，則有兩種途徑來建立大規模經濟組織。第一種方案自古就有，即通過政府來促進經濟發展，通常的形式是組織國有和國營企業。許多有強大政府的家庭主義社會希望發展大規模企業，都選擇了這條途徑，譬如法國、意大利和中國臺灣。韓國也屬于這一類別，雖然它的大型公司在理論上是屬于私有，但它們在韓國經濟中的支配地位則要歸功于韓國政府長期的優待政策。

在低信任的社會中建立大型組織的第二種途徑是，海外直接投資或與大型海外合作者建立合資企業。這一途徑在本書中并未展開討論，但它為許多發展迅速的東南亞國家所普遍采用。本書中討論的國家大部分都回避大規模的海外直接投資，而是選擇建立啟用本土人才的大公司（雖然常常利用外國資本）。新加坡、馬來西亞或泰國等國的最大公司名單上除了國有企業之外，還常常包括大型跨國公司的本地分部。拉丁美洲的許多國家以及一些前共產主義國家也采用這種模式。

也許有人會說，既然通過政府干預或外國投資，就可以解決私有領域無力構建大規模經濟組織的問題，那么從長遠看，整個自發社會性的能力問題就無關緊要了。從某種意義上可以這么認為。法國的私有經濟雖然不發達，但是它仍然通過國有或國家扶持的企業獲得了技術強國的地位。不過對于這種論調，需要格外提請注意的是：由國家運營的公司普遍比私有公司效率低下，管理者往往依據政治標準而非市場標準來制定決策，簡單的計算失誤就可能導致全盤政府戰略投資的方向出錯。當然，在有些文化中的國營公司比在其他文化中管理得更好，而且也有一些機制來保護它們不受政治壓力影響。但即使韓國或臺灣的半國營公司比巴西或墨西哥的管理更完善，它們的效率和活力仍然不及私有公司。

外商直接投資亦會產生各種問題。外國的技術和管理技巧最終將滲透本地經濟，但這一過程可能需要若干年的時間。與此同時，跨國企業分公司所在國還面臨著一個問題，即如何使用本國人來開辦并控股一些有競爭力的公司。許多快速現代化國家或地區，譬如日本、韓國和中國臺灣，都允許外國資本的流入，但限制跨國企業的直接投資，使本土企業有機會朝著全球水平發展。直接投資可以立即引入技術和管理方式，但也可能會延遲建立基礎設施和教育投資，而這些則是培養有實力的本土工程師、企業家和經理群體所必需的。與其他形式的依賴一樣，外商直接投資往往會產生不滿和嫉妒情緒，最終可能蔓延到政治領域。

自發社會性等文化因素只是促進國內生產總值整體增長的幾個因素中的一個，并不總是最重要的。主流經濟學家研究的問題，譬如宏觀經濟政策（包括財政和貨幣政策）、體制、國際環境、貿易壁壘等等，依舊是影響國內生產總值長期增長的首要因素。自發社會性的最重要的影響應該是在工業結構上，即國民經濟中大公司與小公司的數量和重要性，它們的互動方式，網絡的存在與否等等。在某些社會中，文化抑制了大公司的發展，而在一些社會中，它激勵大公司的增長，在另一些中則催生出新的經濟企業形式，如日本的企業網絡組織。

反過來，工業結構又決定了國家在全球經濟中的參與領域。建立大型企業的目的，是為了在資本密集型、涉及復雜的生產工藝或要求廣泛分銷網絡的領域達到規模經濟。而小公司則更善于組織勞動密集型的商業活動，存在于對靈活性、創新性及快速決策有高要求的領域。擁有巨型公司的社會向汽車、半導體、航空等產業傾斜，而那些以小企業為主的社會將重點發展服裝、設計、機床和家具等產業。值得注意的是，時至今日我們都沒有發現在平均規模與國內生產總值增長之間有聯系。不同的社會通過大企業或者小企業途徑都獲得了巨大財富。中國臺灣并不因為企業規模較小而不及韓國富有，而意大利的經濟增長在20世紀80年代高過德國。小公司雖然在財力、技術資源和持久力方面有所不足，但他們在靈活性、快速決策、無龐大的官僚體系、創新性等方面又有優勢。

大公司與小公司的力量對比隨著時間的推移而發生了變化。20世紀前半葉，大多數人把高水平的工業現代化與大規模聯系在一起，鑒于大規模重工業曾在19世紀后半葉把美國和德國推上了工業強國的前沿，世界各國政府紛紛鼓勵各種大規模重工業的發展，一時在全世界成為潮流。

近年來，這種趨勢開始朝相反的方向發展。美國和歐洲的國家政策近幾年受到這樣一種觀念的引導，即認為小公司更有創新性，且能夠創造更多的就業機會。今天，大多數公司試圖裁員，將權力下放，使機構運作更趨靈活。在計算機產業有一個眾人皆知的案例，即史蒂夫·喬布斯和史蒂夫·沃茲尼亞克（Steve Wozniak）在他們的汽車庫中發明了個人電腦，掀起了一場技術革命，并在十年之中，削弱了IBM公司的競爭力。還有人認為，通信技術的進步使工業的分布比以前更去中心化、更分散，從而在小公司和大企業之間達到平衡。

目前的小公司熱潮并不比先前的大公司熱潮更有理可依。[[1]](#m1_28)在許多領域中，重要的規模經濟設定了一定的最低效益標準。今天，建立一個先進的硅片生產廠需要花費十多億美元，而過去十年間，硅片的價格一直穩步上揚。醫療、電信等領域的持續兼并和收購熱潮，證明了兼并決策的執行者依然相信規模經濟有利可圖。事實上，小作坊式的軟件生產，即由個人創業者在自家車庫中編寫完成具有開創性的應用程序，根本不是其他高科技領域的特點。今天，即使是編寫有競爭力的軟件程序也是一項官僚化且日趨大規模的工程。[[2]](#m2_28)創建一個操作系統可能在資本密集程度上不如建立一個綜合鋼鐵廠，但是不管怎么說，它是一種可以從規模經濟中獲益的行為。美國的軟件工業逐漸被微軟公司這個大玩家所支配，而小型新公司紛紛被吞并、收購或破產。

規模以及因此而來的小公司與大公司的相對重要性在未來可能還會發生變化，而且是以我們無法預知的方式發生。未來的規模經濟的發展將依賴于目前尚未產生的技術，因而無法預測。沒有人可以預知，IBM的大規模研發優勢什么時候會因決策遲緩而削弱，也沒有人能預知，連續鑄造技術的發展什么時候能讓小型煉鋼廠從傳統的大型綜合鋼鐵廠手中搶走市場份額。在將來，規模經濟可能在某些領域有所減弱，而同時在另外一些領域會有所增強，因此不會出現一邊倒的現象。

鑒于這些不確定性，我們也可以認為，未來組織的最佳模式將既不是小公司也不是大公司，而是集合了這二者優勢的網絡結構。網絡組織可以利用規模經濟，同時避免了大型、集權組織的龐大開銷和中間成本。倘若果真如此，具有高社會信任度的社會將有天然的優勢。如果網絡的成員遵從一套非正式的規則，而不需要談判、裁決和執行等日常開銷，則網絡組織的交易成本可以大幅降低。企業網絡成員之間的信任一旦破裂，它們之間的關系就不得不又落在合同上，非正式的規則也需要羅列成章，有了分歧則需要第三方來解決。至此，網絡組織也不再像一個網絡，而開始向市場關系或舊式的科層制公司靠近，而具體的偏向則取決于網絡內成員的聚合程度強弱。

精益生產可能是網絡結構在高信任社會中獲得效率的最佳案例。精益生產將決策權下放到底層車間，用非正式的工廠共同體意識來取代需要集中指導的基于規則的合作。同時它還傾向于拉平整個組織內的報酬標準（它通過消除基于資歷的雇傭和晉升制度達到了激勵個人的目的）。獎懲政策的缺失在更高的團隊努力、忠誠和團結性那里得到補償。這種網絡組織對生產效率的提高所產生的影響巨大且可以衡量，而且已經遍及市場的各個角落。

自發社會性對經濟生活產生了重大的影響。它影響著國民經濟的整體結構、工業格局分布、政府希望扮演的角色、工人與管理者及工人之間的相互關系。它同樣對于國內生產總值有著重要的影響。我們完全可以想象，未來既有可能由復雜、成熟的大公司引領財富創造，也有可能由小巧、敏捷、創新的小公司來支配。由于我們無法預知未來技術的發展方向，因此我們不知道哪一種設想將會變成現實。我們能夠肯定的是，社會性方面的文化差異將對未來經濟生活產生巨大的影響，至于影響到底是怎樣的，我們無法預知。

[[1]](#w1_28) 參見 Gary Stix and Paul Wallich, “Is Bigger Still Better?” Scientific American 271 (March 1994): 109.

[[2]](#w2_28) 然而軟件生產遠不及其他工程領域那么系統化。參見W. Wayt Gibbs, “Software’s Chronic Crisis,” Scientific American 271 (September 1994): 86-95.

## 第29章 奇跡迭出

討論至此，我們可以確鑿地說，經濟發展既不存在單一的亞洲模式，也不存在所謂的統一的“儒教挑戰”威脅西方。

當然，所有東亞社會都有一些共同的文化因素。這其中包括對教育的重視和尊重，中國、日本、韓國以及其他受儒家影響的文化都有這個特點。五十年或一百年以前，尊重知識的文化并沒有什么經濟意義，彼時高等教育的回報相對較低，但是在今天的技術世界中，技術和教育的回報急劇上升。雖然市場本身刺激教育投資，但如果父母鞭策孩子在學校努力學習，同時政府建立教育體制幫助學生培養努力學習的習慣，那么效果會更好。

同樣，所有東亞文化都有相似的工作倫理，盡管這些觀念在不同的國家有不同的根源。在日本主要源于佛教，而在韓國和中國則似乎源自儒家思想。[[1]](#m1_29)所有這些社會都順應了世俗的勞動價值觀，過去鄙視經商、賺錢或貶低日常工作尊嚴的貴族或宗教價值觀都已消失了。

最后，在大多數亞洲社會中，在引導經濟發展方向上，政府扮演了相當重要而且積極的角色。但這遠遠算不上亞洲發展的普遍特色。從韓國樸正熙時代的高度參與，到香港的英殖民政府的“放任自由”，東亞各國政府的干預行為在深度和本質上有著千差萬別。查莫斯·約翰遜（Chalmers Johnson）和詹姆斯·法洛斯等認為，政府干預和產業政策是亞洲“經濟奇跡”的根本，但是經濟成功與東亞各國政府干預之間并沒有必然關系，這一事實證明，產業政策本身不是決定增長的關鍵。東亞在文化上與眾不同的地方，是企圖施行經濟干預的政府更加成功地避免了不利影響。

然而在自發社會性方面，日本、中國和韓國存在著巨大的差異，這些差異催生出不同的工業結構、管理方式和組織形式。新加坡和中國大陸以及東南亞其他國家迅速崛起，并走上一條與日本相似的發展道路，只不過稍有延遲，于是，許多美國人和歐洲人往往認為，亞洲比實際看到的更為同質化。這個觀點得到了東亞儒家挑戰論擁護者的進一步支持。

但實際情況是，亞洲國家被分隔到世界經濟的不同領域，而且這種局面還可能延續相當長的一段時間。日本和韓國因其大型企業而進入了汽車、消費電子產品和半導體等領域，直接與北美和歐洲的大型企業競爭。但這不是大多數華人社會的天然優勢，他們更擅勝場的是靈活性比規模更重要的領域。事實上，亞洲有兩種相對立的經濟文化，一種是日本文化，另一種是華人文化。兩種文化都是基于大型網絡組織，但日式網絡是建立在普遍社會信任基礎上，而華人網絡組織則是基于家庭和親戚關系。這些網絡組織之間平常也會有互動，但是它們的內部結構卻朝著全然不同的方向發展。

華人社會在建立大規模私有專業管理型企業方面所經歷的重重困難，在將來會轉變成一個政治難題，而非經濟難題。缺少大規模專業管理型企業是否會成為國內生產總值快速增長的一大障礙，這一點尚不明朗。認為華人家庭主義阻礙了經濟現代化進程的觀點是完全錯誤的，即便考慮到它缺乏組織大型機構的技術發展，這一看法也仍是錯誤的。事實上，同樣有可能發生的情況是，在企業迅速重組和縮小規模的時代，小型的華人家族企業會比大型日本企業發展得更好。如果這些社會的唯一目標是最大限度地增加財富總值，那么它們根本沒有必要替換規模相對較小的家族企業模式。加拿大、新西蘭和丹麥通過農業、原材料和其他低端技術產業增加了財富。它們貌似也并沒有因為本國缺乏強大的半導體工業和航空工業而不開心。

另一方面，許多國家相信，在某些戰略關鍵領域取得工業成功本身就是一件好事，可能因為它們相信自己比市場更了解最好的長期回報在哪里，也可能因為它們所追求的是國際威望或國家安全等非經濟目的。法國和韓國就是這樣的代表，它們的經濟決策往往受強烈的非經濟目的影響。

對于這些社會而言，自發建立大型組織傾向的匱乏可能會給它們帶來最大的麻煩。如果私有部門無力自己打造戰略性產業，那么國家將極有可能插手，鼓勵經濟朝這個方向發展。直接由國家資助的工業發展將帶來各種與受市場驅動投資無關的風險。

對于中國大陸而言，國家主導的經濟發展將成為一個很大的問題。中國經濟有兩部分，一方面是老舊而缺乏效率、且每況愈下的國有部門（其他的且不說，它擁有世界上最低效的汽車制造業），一方面是主要由小型家族企業或海外合資企業組成的新興市場領域。在今天的中國，尚未看到一個現代化、高效率、土生土長的大型民營企業部門。在最近幾年中國的總量以驚人的速度增長（1992年和1993年每年達到約13%），這在很大程度上是資本主義小企業部門和外國投資的推動。通過向一個巨大而缺乏效率的計劃經濟引入市場激勵機制， 這一增長速度才成為可能。目前，中國的窮困狀況使它無力擔心其產業的行業分布情況，現在這樣驚人的增長速度足以讓每個人都心存感激。中國經濟還有許多基本問題有待解決，譬如建立穩定的產權和商業法系統。

但如果中國大陸下一代或兩代時間內趕上臺灣或香港目前的人均收入水平，那么它會出現大問題。一系列潛在的問題對于中國觀察家來說都不陌生，這些問題都可能剎住國家的未來發展，如通脹壓力，基礎設施缺乏，發展步伐過快導致的瓶頸，沿海省份與內陸地區的人均收入之間的巨大差距，以及大量現在埋下的、但終究會爆炸的環境定時炸彈。此外，中國也將面臨發展大中型專業管理公司的問題。當香港和臺灣地區沿著市場路徑取得更快發展時，它們就會放棄某些能帶來高度威望的制造行業而留給他人，但中國大陸則不太可能這樣做，部分原因是中國作為一個大國是不會想被排擠在現代高端工業大門外的。中國的規模也決定了它最終將制定一個平衡的經濟，同時包括資本和勞動密集行業。它不能指望像東亞小國那樣，通過參與利基市場而達到整體高水平的發展。

但是，對于中國而言，從家族企業向現代企業的轉型，將要比日本或美國的情況更加棘手，而且政府需要扮演更大的角色。最起碼，中國需要通過其政治制度的基本合法性構建政治穩定，以及一個既不容易出現過度的腐敗，也不輕易受外界政治影響的，有能力的政府結構。但是對于當前中國的政治體制，大多數觀察家都說不清楚，它是否能夠頂住由匆忙工業化所造成的巨大社會經濟壓力，以及中國在21世紀是否變成一個軍事國家。一個不穩定的中國，或由緊張和反復無常的政府統治的中國，都不是一個對明智的經濟政策決策有利的環境。

日本和中國的經濟文化之間的反差，對于日本也有著重要影響。隨著日本成為經濟超級強國，一些日本人認為所謂的“日本模式”，即便算不上可供世界其他地區效仿的模式，起碼是值得亞洲國家效仿的。[[2]](#m2_29)事實上， 日本人也確實有許多地方可供其他亞洲國家學習（更不必說北美和歐洲的競爭者），它們在過去的幾十年中已經從日本的科技和管理技巧上獲益良多。

但是，在產業結構方面，日本和其他亞洲文化之間存在巨大差距，有理由相信，華人社會想要采用日本的做法是非常困難的，譬如日本的財閥體系似乎是很難移植到華人社會中去。中國的企業和企業家似乎過于個人主義，所以無法順應這一風尚，無論怎樣，他們還有以親戚關系為基礎的網絡。精益生產是否能像在日本和北美一樣，在中國社會成功實施，我們還不清楚。換句話說，華人要找到一條自己的通往現代性的組織路徑。

[[1]](#w1_29) 參見Winston L. King, “A Christian and a Japanese-Buddhist Work-Ethic Compared,” Religion 11 (1981): 207-226.

[[2]](#w2_29) 日本評論家抑或認為日本的文化和制度是獨一無二、無可復制的，抑或認為日本是亞洲其他地區學習的典范。關于西方的日本獨特性（nihonjinron）研究文獻的批判，參見 Peter N. Dale, The Myth of Japanese Uniqueness (New York: St. Martin s Press, 1986).

## 第30章 社會工程終結之后

在世界范圍內，基本制度都朝著自由民主政治和市場經濟的方向趨同，這迫使我們要回答這樣一個問題，即我們是否已經到達“歷史的終點”？也就是說，人類歷史發展的進程止步于黑格爾的資產階級自由民主社會，而非馬克思版本的社會主義。[[1]](#m1_30)

本書的一些讀者可能認為，筆者的立場與前面完全不同，而且自相矛盾，因為他們相信本書反對純粹的自由經濟秩序，而擁護傳統和共同體精神。這個解釋與事實相去甚遠。[[2]](#m2_30)本書討論的傳統文化，包括日本、中國、韓國以及歐洲專制的舊天主教文化，都無力構建現代資本主義經濟秩序。韋伯常常因認為日本和中國等儒家社會無法成為成功的資本主義社會而遭抨擊，但是他實際的觀點可能更狹隘一些：他希望知道為什么現代資本主義，以及現代世界的其他現象，譬如自然科學和對自然的理性控制等，只出現在新教主義的歐洲，而沒有出現于傳統中國、日本、韓國或印度。他在這一點上是完全正確的，他認為這些傳統文化的許多方面不利于經濟現代化。只有當從外界引入現代經濟，資本主義才能夠在這些社會中發展起來，在日本和中國這都是與西方接觸的產物。西方先進的技術和社會模式迫使這些社會摒棄了其傳統文化中的許多關鍵元素。中國拋棄了“儒家政治”（political Confucianism），整個帝國體制和附庸其上的儒者階層；而日本和韓國摒棄了嚴格的傳統等級制，前者不得不為武士道精神重新定向。

在過去的幾代人時間中，亞洲社會經濟的蓬勃發展，無一不是通過向其本土文化體系中注入自由經濟主義的重要元素而實現的，包括產權制度、契約、商業法，以及西方思想中涉及理性、科學、創新和抽象化的全面影響。李約瑟（Joseph Needham）及其他學者的著作顯示，中國在公元1500年的科技水平超過歐洲。[[3]](#m3_28)然而，當時中國所缺乏的是這樣一種科學方法，它通過觀察和試驗使得循序漸進地征服自然成為可能，而這一方法后來在歐洲得以發展。這樣的科學方法本身必須經由對基礎物理原理進行抽象推演，從而揭開事物之間更深層次的聯系，而這對于有著多神論文化傳統的亞洲則顯得十分陌生。[[4]](#m4_27)

不難理解為什么華人社會里，最早實現工業化和繁榮發展的地區，包括香港、臺灣和新加坡，都是受西方列強國家控制或影響，譬如英國和美國。從傳統社會向自由主義國家的移民，如去美國、加拿大和英國，要比在國內的同胞發展得好很多，這并非偶然。在所有這些案例中，自由社會的組織架構都成為一種解放力量，幫助擺脫傳統文化對企業家精神發展的壓抑和對物質財富積累的限制。

在另一方面，大多思慮周密的政治自由主義觀察家和理論家都清楚，這個理論不能自我維系，至少就其霍布斯式和洛克式的形態而論，它需要那些并非起于自由主義的傳統文化的支持。也就是說，如果一個社會，完全建立在為滿足自己的私欲而以社會契約的方式走到一起的理性個體之上，是不可能持久維系的。針對霍布斯的批評往往談到，這樣的社會根本無力激勵公民犧牲自己來保護更大的共同體，因為他們組成共同體的目的就是為了保護個人的生活。更廣義地說，如果個體只是基于理性的長期自我利益而組成共同體，那么共同體將缺乏公共精神、自我犧牲精神、榮譽感、慈善以及其他所有使共同體得以運行的美德。[[5]](#m5_27)事實上，如果家庭只是理性的、自利的個體之間的基本契約，那么我們很難想象家庭生活有任何意義。[[6]](#m6_27)雖然，從歷史上看，自由主義的興起是為了掙脫宗教對公共生活的控制，但是大多數自由主義理論家認為，宗教信仰不能、也不應該從社會生活中剔除。雖然美國的國父們不見得都是信教者，但實際上他們都相信活躍的宗教生活、對于上帝獎懲的信仰，對美國民主制度的成功至關重要。

經濟自由主義也可沿用類似的觀點。現代經濟是理性的、功利主義的個體在市場上互動的產物，這一點毋庸置疑。但是理性的功利最大化并不能解釋，為什么有些經濟體繁榮發展，而另一些經濟體則停滯或衰落。人們對工作而非閑適的重視程度、人們對教育的尊重、對家庭的態度，以及他們對同胞的信任程度，都對經濟生活產生直接的影響，但這些都不能用經濟學家眼中的人的基本模型來得到正確的解釋。唯有當個人主義經過公共精神的中和，自由民主作為一個政治制度才能得到最好地實施，同理，只有當個人主義經過共同體傾向的平衡，資本主義才得以長足發展。

如果民主制度和資本主義在佐以非自由主義的文化傳統后表現最佳，那么很顯然，現代性和傳統在相當長的時間內可以和平共存。經濟理性化和發展的過程是一種極其強大的社會動力，它可以使社會沿著某種統一的路線走向現代化。從這一個角度看，馬克思—黑格爾意義上的“歷史”的確存在，也就是使不同文化走向同化，推動它們朝“現代性”的方向發展。但是，既然契約和經濟理性能達到的效果終究有限，那么現代性的特征將永遠不可能完全統一。比如某些社會可以因為經濟組織在交往中彼此信任而節省大量交易成本，從而比低信任的社會效率更高，而低信任的社會則需周詳的契約和執行機制。這個信任不是理性計算的結果：它源于與現代性無關的宗教或倫理習俗。換句話說，最成功的現代性模式不完全是現代的，即它們不是建立在自由經濟和政治原則在全社會的普及之上。

這個問題可以用另外一種方式表現。不僅像共產主義這樣的宏大意識形態工程失敗了，就連其他往往由民主政府所推行的、更溫和的實行社會工程的努力，也在20世紀末宣告失敗。法國大革命為迅速的社會變革拉開了序幕。之后的二百多年里，所有歐洲社會以及許多歐洲以外的社會，從貧窮、未開化、農業的集權專制社會，轉變為城市化、工業化、富裕的民主社會。在轉變的過程中，政府在促成和輔助轉變中扮演了重要角色（當然也有一些政府試圖停止這一轉變）。它們完全廢除了社會等級制；它們致力于土地改革并將大片私有土地劃分；它們引入現代立法機制以保護日益增長的人口的平等權利；它們建立城市，鼓勵城市化；它們向全體人口普及教育，為現代復雜的、信息密集的社會提供基礎設施。

但在過去的一代間，越來越多的指標顯示，大規模社會工程的結果是其邊際收益越來越低。1964年，《民權法》在法律上為美國種族歧視畫上了句號。但之后的事實證明，想要消除美國黑人在實質上的不平等是一個更棘手的問題。20世紀三四十年代就有了非常明了的解決方案，即福利社會的擴張，通過重新分配收入或創造就業機會，向少數族裔開放醫療衛生、教育、就業以及其他社會福利。到20世紀末，這些解決方案不僅收效甚微，而且許多情況顯示，這些做法反倒加深了原本想要解決的問題。上一代人以前，社會科學家普遍認為貧窮與家庭破裂在很大程度上存在因果關系，即由前者導致后者。今天，人們越來越無法確定，也很少有人相信當代美國家庭問題單憑收入平等就可以解決。我們經常看到的是，國家政策因向單身母親提供津貼而鼓勵了家庭的破裂；但遠沒有那么明朗的是，家庭一旦破裂后，國家政策如何重建家庭結構。

正如許多時事評論員所認為的，共產主義的坍塌以及冷戰的結束并沒有導致全球部落主義的高漲，抑或19世紀民族主義對抗情況[[7]](#m7_27)，抑或文明破碎而淪陷于極度暴力的情形。[[8]](#m8_27)自由民主制度和資本主義成為現代社會政治和經濟的基本組織形式，也是唯一的形式。快速的經濟現代化拉近了許多前第三世界國家和工業發達國家之間的距離。隨著歐洲的一體化和北美自由貿易協定的簽署，地區間的經濟紐帶日趨緊密，明顯的文化界限也將不斷模糊。實施關稅貿易總協定（the General Agreement on Tariffs and Trade）的烏拉圭回合談判將使自由貿易地區進一步消除國際界限。日益激烈的全球競爭也迫使各公司跨越文化界限，采用無論源自何方的“最佳方法”，譬如精益生產方式。20世紀90年代出現的全球經濟衰退給日本和德國帶來巨大壓力，迫使它們紛紛縮減極有文化特色的家長式勞工政策，轉向更純粹的自由經濟模式。現代通信技術革命促進了經濟全球化，以驚人的速度傳播想法，從而加速了這種趨同趨勢。

但在我們這個時代，即使在許多方面世界趨向同一，實質性的文化差異的壓力仍然存在。現代自由政治和經濟體制不僅與文化元素共存共榮，而且在許多情況下二者結合能夠達成更好的效果。如果許多重要的社會遺留問題在本質上是文化問題，而且如果社會之間的主要差異不是政治、意識形態甚至體制上的差異，而是文化上的差異，那么我們可以推斷，各個社會將繼續保留有文化差異的領域，而且在不久的將來，這些領域將逐漸凸顯出來。

看似悖謬的是，使全球成為地球村的通信技術也將促使人們注意到文化的差異。自由主義有一個很強的信念，認為在表面之下，其實世界各地的人基本上都相似，而更多的交流將帶來深層次的了解與合作。不幸的是，在大多數情況下，彼此熟悉催生的是輕蔑而非同情。近十年來，類似的事情就發生在美國和亞洲之間。美國人逐漸認識到，日本并不是簡單的資本主義民主陣營盟友，日本以不同的方式實行資本主義和民主制度。這種了解帶來的諸多后果之一，是日本研究專家中出現了修正派，他們較少同情東京政府，并認為應該采取更強硬的貿易政策。亞洲人也通過媒體對美國的犯罪、吸毒、家庭破裂等現象，以及美國社會其他問題的生動描述而對美國有所了解，許多人認定美國并不是一個吸引人的楷模。新加坡前總理李光耀就成了一個美國的亞洲修正主義的代言人，這一觀點認為，自由民主并不是一個適用于儒家社會的政治模式。[[9]](#m9_27)主要體制的趨同使得人們更加熱衷于保存他們各自的文化特性。

即便這些差異無法調和，至少我們可以正視。顯然，一個人不可能站在自身的角度開始嚴肅地研究外國文化。另一方面，在美國，進行嚴肅的文化比較研究的最大障礙之一，就是基于政治理由而假設所有文化一概平等。所有這種研究都要求按照某個標準來發掘文化的差異，本書就是以經濟表現為標準。對于經濟繁榮的追求并不是由文化決定的，而是普世的。在這樣的語境中，很難不對不同社會的優點和弱點加以評價。單單說每一個社會最終會以不同的途徑達成同樣的目標還不夠。一個社會如何達成目標以及它達成的速度，都將影響民眾的幸福，而有些社會永遠也無法達成目標。

[[1]](#w1_30) 參見Francis Fukuyama, The End History and the Last Man (New York: Free Press, 1992).

[[2]](#w2_30) 此外，本書中幾乎所有的有關文化對經濟行為的重要性的論點在我的早期作品已有提及。參見 Fukuyama (1992), chaps. 20, 21; and “The End of History?” National Interest, no. 16 (Summer 1989): 3-18, 我在該文討論了韋伯假說和文化的影響。這一觀點見于 David Gellner, “Max Weber: Capitalism and the Religion of India,” Sociology 16 (1982): 526-543.

[[3]](#w3_28) Joseph Needham, Science and Civilization in China (Cambridge: Cambridge University Press, 1958), vol 1.

[[4]](#w4_27) 該觀點見于 Ernest Gellner, Plough, Sword, and Book: The Structure of Human History (Chicago: University of Chicago Press, 1988), pp. 39-69. 也可以參見 Robert K Merton，“Science, Religion, and Technology in Seventeenth Century England,” Osiris 4 (1938): 360- 632.

[[5]](#w5_27) 在本質上，這是將政治理解為“理性選擇”的問題所在。參見Steven Kelman，“Public Choice’ and Public Spirit,” Public Interest, no. 87 (1987): 80-94.

[[6]](#w6_27) 家庭生活可以通過這些元素來理解，參見Gary S. Becker, A Treatise on the Family (Cambridge: Harvard University Press, 1981).

[[7]](#w7_27) John J. Mearsheimer, “Back to the Future: Instability in Europe After the Cold War,” International Security 15 (Summer 1990): 5-56.

[[8]](#w8_27) 參見Robert Kaplan, “The Anarchy,” Atlantic 273 (February 1994): 44-81; and Hans Magnus Enzenberger, Civil Wars: From L.A. to Bosnia (New York: New Press, 1994).

[[9]](#w9_27) 參見Fareed Zakaria對Lee的采訪，Foreign Affairs 73 (1994): 109-127.

## 第31章 經濟生活的精神化

社會資本對經濟繁榮以及所謂的競爭力至關重要，但它對經濟生活的更重大的影響不像在社會和政治生活方面那么容易察覺到。自發社會性所產生的影響不容易在總收入統計資料中被捕捉。人類一方面是狹隘的、自私自利的個體，同時也是具有社會性的生靈，他不愿孤獨，他需要其他人的支持和承認。當然，也有人也更愿意在低信任的泰勒制大生產工廠中工作，因為它規定了他們獲得報酬所需要的最低工作標準，此外幾乎沒有其他要求。但是從整體看，工人不希望被看作一臺大機器的螺絲釘，與經理和同事隔離，對自己的技術或組織毫無自豪感可言，而且對他們謀生的工作幾乎沒有權威和控制可言。埃爾頓·梅奧（Elton Mayo）的所有實證研究都顯示，工人在以團隊取向的組織中比在更為個人主義風格的組織中更快樂。因此，即便低信任工廠或辦公室的工作效率與高信任的不相上下，但后者是更讓人有滿足感的工作場所。

更進一步說，成功的資本主義經濟顯然是穩定的自由民主制度非常重要的支柱；當然，資本主義經濟也有可能與威權政治體制共存，譬如今天的中國大陸、從前的德國、日本、韓國、臺灣地區和西班牙。但是從長遠看，工業化進程本身需要教育程度更高的民眾、更精細的勞動分工，而二者都是民主政治制度的支持力量。因此，當今幾乎所有富裕的資本主義國家都有穩定的自由民主制度。[[1]](#m1_31)波蘭、匈牙利、俄羅斯、烏克蘭和其他前共產主義國家最大的問題是，他們企圖在沒有運作良好的資本主義經濟的情況下建立民主政治制度。倘若沒有公司、企業家、市場和競爭，貧困就無法消除，而民主制度的良好運作也得不到至關重要的社會支持。

有觀點認為，市場本身就是培養社會性的學校，它為人們相互合作、共同謀求富裕提供機遇和誘因。但是，雖然市場確實在一定程度上也會強加自己的社會化紀律，但本書更大的主題是，一旦國家退場，社會性不會自發出現。社會合作的能力取決于既有的習俗、傳統和慣例，正是這些元素本身組成了市場的結構。由此可見，更近似的說法是，與其說成功的市場經濟是穩定的民主制產生的原因，不如說它們是由社會資本的既有因素共同決定的。如果社會資本雄厚，那么市場經濟和民主政治都將繁盛發展，而市場實際上扮演的角色是培養社會性的學校，由此強化民主制度。威權政體的新興工業化國家的情況尤其如此，在這些國家中，人們可以先在工廠學會新的社會性形式，然后再沿用到政治中。

關于為什么資本主義與民主制度有如此緊密的聯系，社會資本的概念給出了清楚的解釋。在一個健康的資本主義經濟中，應該有足夠的社會資本支撐整個社會，使企業、公司、網絡組織等等能夠自行組織起來。在沒有這種自我組織的能力時，國家將進行干預，扶助重要企業和領域，但當私有部門能夠自行決策時，市場總是運作得更有效率。

這種自我組織習性也正是使民主政治體制順利運轉的必要條件。只有建立在民眾自治之上的法律，才能將自由制度轉化為有序的自由。但倘若大眾無組織、個體孤立，只能在大選時才能表達自己的觀點和喜好，自由制度是不可能名副其實的。即使大多數人都持同樣的觀點，他們的軟弱和孤立也使他們無法清晰地表達自己的意見，從而為專制和煽動打開了方便之門。所有實質性的民主社會中，只有通過政黨或其他組織形式的政治集團，社會各成員的利益和愿望才能明確地表達和代表出來。而且，只有當擁有共同利益的人能夠為共同的目標達成協作，一個穩定的政黨才能成形；歸根結底，這一能力基于社會資本。

自發社會性是建立持久企業的關鍵，也是組建有效政治組織不可或缺的條件。缺乏真正的政黨，政治集團只有根據多變的個人或庇護人—依附者的利益關系來建立；它們容易破裂，即使有強烈愿望也無法為共同目標達成合作。倘若一個國家的私有企業弱小，其政黨系統也必定支離破碎且不穩定。如果我們拿美國和德國跟法國和意大利相比，事實其實就是這樣。在后共產主義社會，譬如俄羅斯和烏克蘭，私營公司和政黨都薄弱或根本不存在，而選舉總是在極端的個人而非前后一貫的政治規劃之間蹣跚。在俄羅斯，所謂的“民主黨人”在智識上都相信民主和市場，但他們缺乏建立統一政治組織所必需的社會習慣。

一個自由國家最終是一個有限國家，政府行為受到個人自由的嚴格制約。如果這樣的社會想要避免無政府或無法治理的狀態，那么在政府以下的各級社會組織就必須能夠自我管理。這樣的社會最終不僅僅依靠于法律，還需依靠個體的自我約束。如果他們不能彼此忍讓、相互尊重，或不能遵守他們自己設定的法律，他們將需要一個強大而且強制的國家來維持社會秩序。如果他們不能為共同的目標團結，那么他們將需要一個干預性的政府來提供他們自己無法提供的組織形式。馬克思所設想的“國家的消亡”（withering away of the state）只可能在自發社會性極高的社會中出現，約束和基于準則的行為只可能源于內生，而不能由外部強加。社會資本很低的國家不僅容易導致弱小且缺乏效率的公司，而且也將深受政府官員腐敗橫生和公共管理效率低下之苦。意大利的困境就是一個例子，從北部和中部到南方，就能明顯地看到社會分化和腐敗之間的直接聯系。

充滿活力、繁榮的資本主義經濟對穩定的民主制度至關重要，甚至在一個更為根本的意義上說，它關乎人類行為的最終目的。在《歷史的終結與最后的人》一書中，我論述了人類的歷史進程可以理解為兩大力量的共同推動。[[2]](#m2_31)第一種力量是理性的欲望，在這種欲望下，人類企圖通過財富的積累來滿足自己的物質需要。第二種力量也是歷史進程中同樣重要的動力，即黑格爾所謂的“尋求承認的斗爭”，也就是說，所有人都希望自己從根本上作為自由的、道德的存在而被其他人承認。[[3]](#m3_29)

理性的欲望或多或少與新古典主義經濟學所謂的理性功利最大化相對應：無止境地積累物質財富，以滿足不斷增長的欲望和需求。尋求承認的欲望則并沒有物質目標，而只是尋求在他人的意識層面上提高對其價值的評估。所有人都相信他們有某種與生俱來的價值和尊嚴。當這個價值未被他人充分承認時，他們會惱怒；當他們未能達到他人的評價時，又會覺得羞愧；只有他們得到恰如其分的評價時，才會感到由衷的自豪。這種尋求承認的欲望是人類精神中異常強大的部分。惱怒、自豪和羞愧等情感，是政治生活中大部分政治熱情和動機的基礎。尋求承認的欲望隨處可見：譬如離職員工之所以氣惱，因為她覺得自己的貢獻未得到充分的承認；又譬如民族主義者之所以義憤填膺，是因為他希望自己的國家以與他國平等的地位被承認；反對墮胎的人之所以憤怒，是因為他覺得無辜的生命沒有獲得平等的保護；熱衷于女權運動或同性戀權利的活動家之所以有熱情，是因為他們要求自己群體的成員受到同樣的社會尊重。由尋求承認的欲望產生的激情常與理性積累的欲望相沖突，例如某人不惜自由和財產報復錯待他的人，再如一個國家為了國家尊嚴而打仗。

在這本先前出版的書中，我較深入地闡述了，通常被視作經濟動機的，其實不是理性欲望，而是尋求承認的欲望的表現。自然的欲望和需求并不多且容易滿足，尤其是在現代工業經濟的環境下。我們工作和賺錢的動機，與這些行為所能帶來的承認聯系更為緊密，金錢不是物質的標志，而是社會地位或社會承認的標志。亞當·斯密在《道德情操論》（Theory of Moral Sentiments）一書中寫道：“讓我們感興趣的是虛榮，而非閑適或者愉悅。”[[4]](#m4_28)工人為爭取更高薪金而罷工，并不單純因為他貪婪，想要獲取所有能夠得到的物質享受；相反，他是在尋求經濟上的正義，即他的勞動應當取得跟他人相比公平的報償；換句話說，他的勞動的真正價值得到承認。同樣，創業家建立企業帝國，并不是因為他們想花掉他們賺來的幾億美元，而是因為他們希望被承認為新技術或服務的發明者。

如果我們把經濟生活的目標理解為，并不單純為了盡可能多地積累物質，同時也為了社會承認，那么資本主義與自由民主之間相互依存的重要關系就變得更加明晰。在現代自由民主社會以前，尋求承認的斗爭在野心勃勃的帝王之間展開，他們通過征戰來奪取天下。的確，黑格爾所描述的人類歷史進程始于原始的“血戰”，兩名戰士為取得對方的承認而展開戰斗，最后導致一方奴役另一方。如果我們把基于宗教和民族主義情感的沖突視作尋求承認的欲望的體現，而非理性欲望或“功利最大化”的體現，或許對此能有更好的理解。現代自由民主國家為了滿足人們尋求承認的欲望，將政治秩序建基于普遍且平等的承認原則之上。但是在實踐中，自由民主之所以能夠運轉，是因為尋求承認的斗爭以前是在軍事、宗教或民族主義的平臺上展開，而如今則是在經濟層面上展開。以前帝王在征服彼此的血戰中賭上性命，現在人們則在建立工業王國的過程中賭上資本。其中的基本心理訴求是相同的，只不過尋求承認的欲望通過產生財富而得到滿足，而非摧毀物質價值。

在《激情與利益》（The Passions and the Interests）一書中，經濟學家阿爾伯特·赫希曼（Albert Hirshman）試圖用倫理革命來解釋現代資產階級世界的誕生，即作為新興資產階級標志的物質收益中的“利益”，取代了貴族社會對榮耀的“激情”。[[5]](#m5_28)早期蘇格蘭啟蒙運動的政治經濟學家，如亞當·弗格森（Adam Ferguson）、亞當·斯密（Adam Smith）和詹姆斯·斯圖亞特（James Stewart），都希望尚武文化的破壞性能量能夠以相應緩和的方式，導入更安全的對商業社會的追求上。事實上，這種替代也正是第一個自由主義政治理論家霍布斯所構想的，他心目中的文明社會是有意把對榮耀的熱情，無論受宗教狂熱還是貴族虛榮所驅使的，讓位給對理性積累的追求。

無論這些早期現代的理論家有什么樣的期望，現代世界所發生的事情似乎并不簡單地就是尚武文化的資產階級化，或激情被利益所取代，而且還是經濟生活的精神化，并且將先前充斥于政治生活中的競爭能量導入后者。人類往往并不是從狹義的功利意義上來說的理性的功利最大化者，他們在經濟活動中投入了更廣泛的社會生活的道德價值。在日本，這種情況直接體現在武士階級向資產階級的轉化，他們相當于一次性買斷了自己的社會身份，從此棄武從商，把目光轉向商業，而在商業領域中，他們仍然完好地保留了武士道精神。這種進程實際上也出現在其他幾乎所有工業化社會中，創業機會為無數雄心勃勃的人提供了能量釋放的途徑，而他們先前可能只有通過發動戰爭或革命才能得到世人的“承認”。

在后共產主義東歐這個最明顯的案例中，我們可以看到在將尋求承認的斗爭向和平方向引導的過程中，資本主義經濟所扮演的角色，以及隨后對于民主穩定的重要性。極權工程所設想的，是對獨立的民間社會的完全破壞，并另創造一個完全圍繞著國家的社會主義新社會。當這樣的新社會轟然坍塌的時候，除了家庭和族群以外沒有任何形式的共同體可言，要不就是犯罪團伙構成的失足群體。沒有志愿結社這一層，個人只能更加激烈地抱定自己的先賦身份。種族提供了一種簡單形式的共同體，這讓他們在強大的歷史力量旋渦中，可以忘卻自己孤立、軟弱和受害的狀態。相比之下，在具有強大的公民社會的發達資本主義社會中，經濟本身是社會生活的重要場所。當一個人為摩托羅拉、西門子、豐田甚至是小型的家庭干洗店工作的時候，他成為道德網絡的一部分，這樣的網絡可以吸納一個人的能量和雄心壯志。最有可能成功建立民主社會的東歐國家是匈牙利、波蘭和捷克共和國，因為它們在整個共產主義時期都保留了初生的民間社會，并在相對較短的時間催生出資本主義私有部門。在這些地方不乏分裂性的倫理沖突，無論是波蘭和立陶宛對維爾紐斯（Vilnius）的爭奪，還是匈牙利和鄰國的領土之爭。但這些沖突還沒有演化成暴力對抗，因為經濟已經變得足夠繁榮，為社會認同和歸屬感提供了新的替代來源。

政治和經濟的相互依賴關系并不僅限于正在民主化的前共產主義國家。在某種程度上，美國社會資本的流失對美國民主的影響要比對經濟的影響更直接。與企業一樣，民主政治體制的有效運轉同樣基于信任，社會信任的降低將需要更多的政治干預，以及制定更多法規來規范社會關系。

本書所討論的諸多案例，都可以作為反對過度集權化的政治權威的警世故事。許多前共產主義國家都深受公民社會窳弱之苦。中國、法國和意大利南部等普遍信任程度較低的家庭主義社會，都是過去中央君主制的產物（在法國一例中，則也是共和政府的產物），在尋求排他性權力的過程中，它們都削弱了中間社會組織的自治性。相反，展現了相對較高的普遍信任的社會，如日本和德國，在前現代末期就處于政治權力相對分散的狀態下。在美國，一邊是公民社團的權威江河日下，一邊是政府通過司法和行政手段不斷壯大，這兩個趨勢緊密相關。社會資本就像棘輪，更容易朝一個方向轉，反方向轉動則較為困難；它更容易被政府行為所破壞，一旦消亡，很難通過政府把它重建起來。至此，意識形態和體制之爭已經落下帷幕，從今以后，社會資本的保存和積累將成為關注的焦點。

[[1]](#w1_31) 關于民主與發展的關系，參見Seymour Martin Lipset，“Some Social Requisites of Democracy: Economic Development and Political Legitimacy,” American Political Science Review 53 (1959): 69-105. 關于李普塞特假說的文獻綜述基本上同意這一觀點，參見 Larry Diamond, “Economic Development and Democracy Reconsidered,” American Behavioral Scientist 15 (March-June 1992): 450-499.

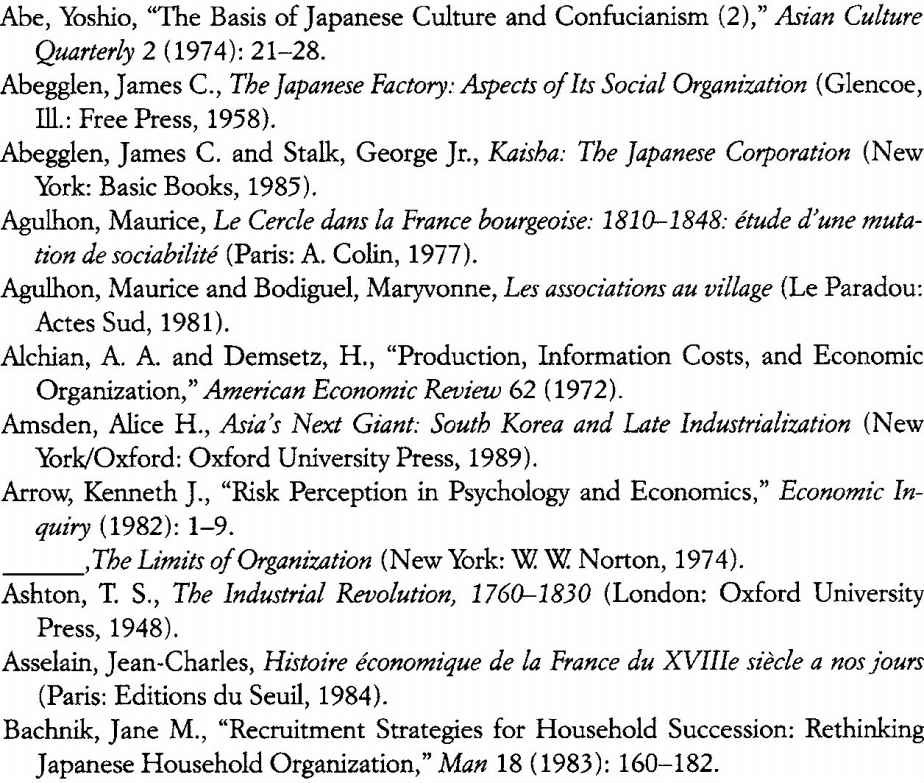
[[2]](#w2_31) 關于這一觀點的綜述，參見Francis Fukuyama, The End of History and the Last Man (New York: Free Press, 1992), pp. xi-xxiii.

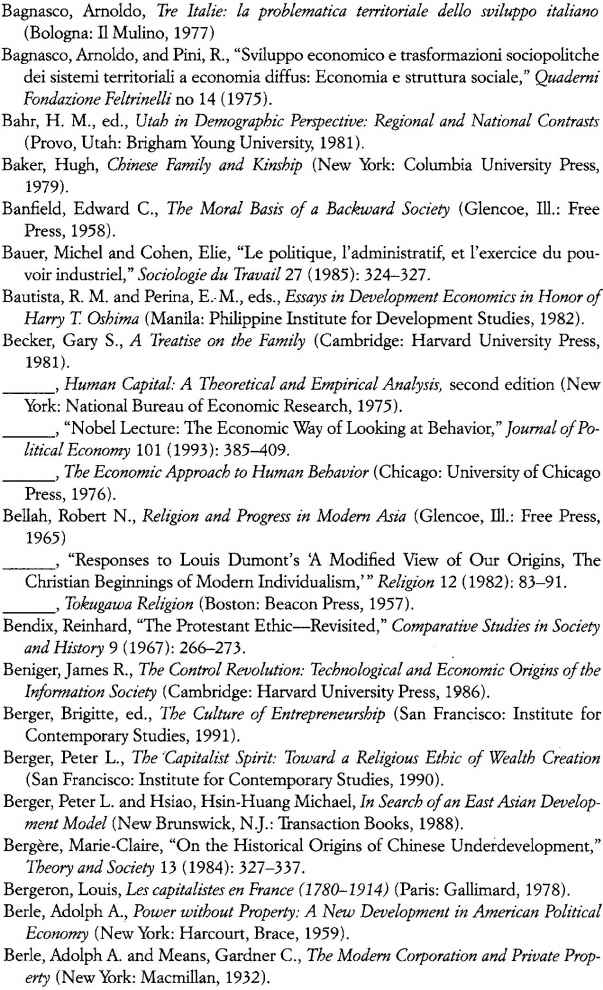
[[3]](#w3_29) 參見Fukuyama (1992), pp. 143-180.

[[4]](#w4_28) Adam Smith, The Theory of Moral Sentiments (Indianapolis: Liberty Classics, 1982), p. 50.

[[5]](#w5_28) Albert O. Hirschman, The Passions and the Interests: Political Arguments for Capitalism Before It’s Triumph (Princeton: Princeton University Press, 1977).

# 參考文獻

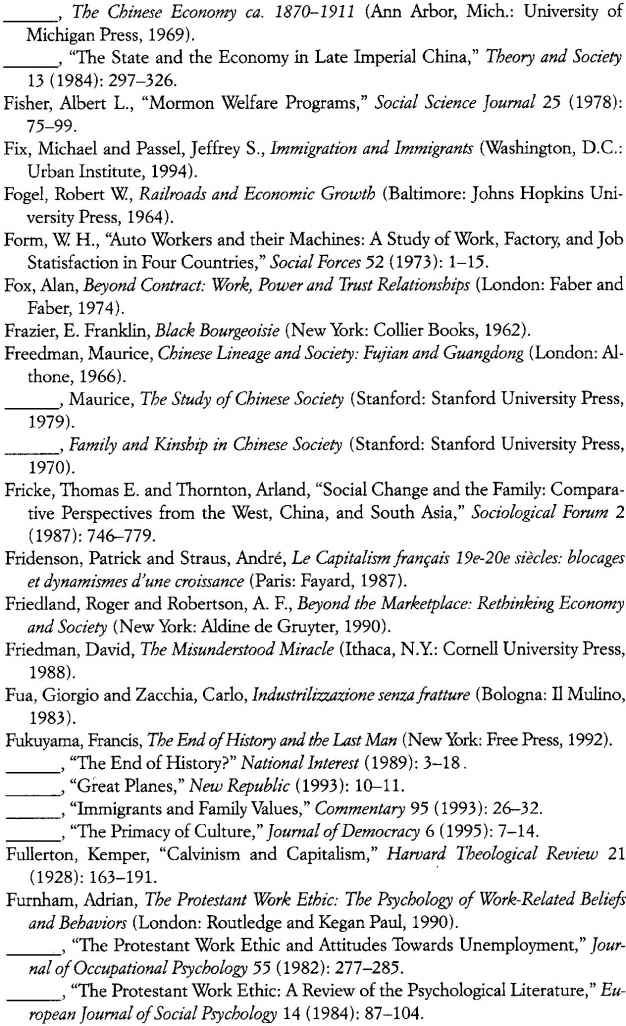


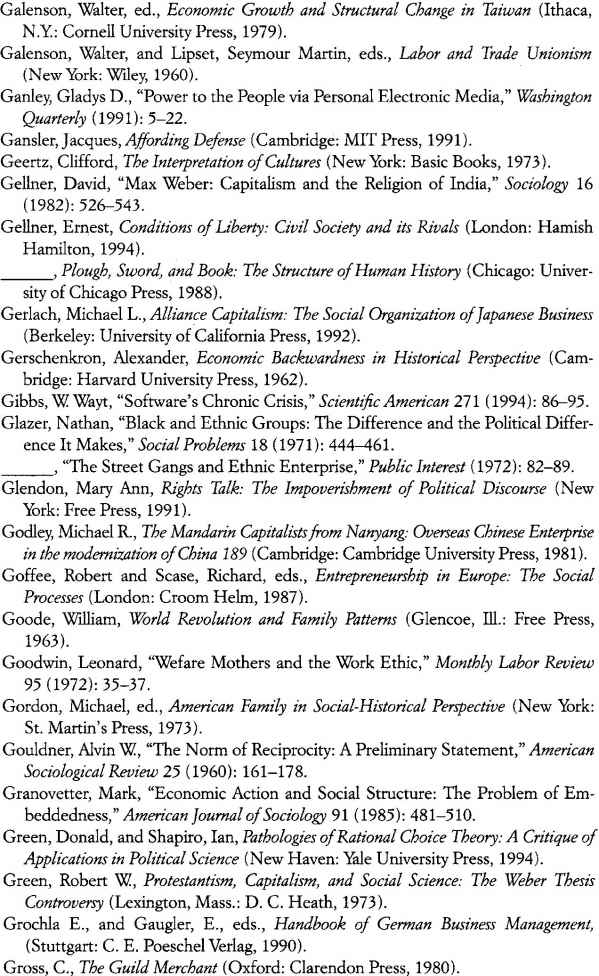










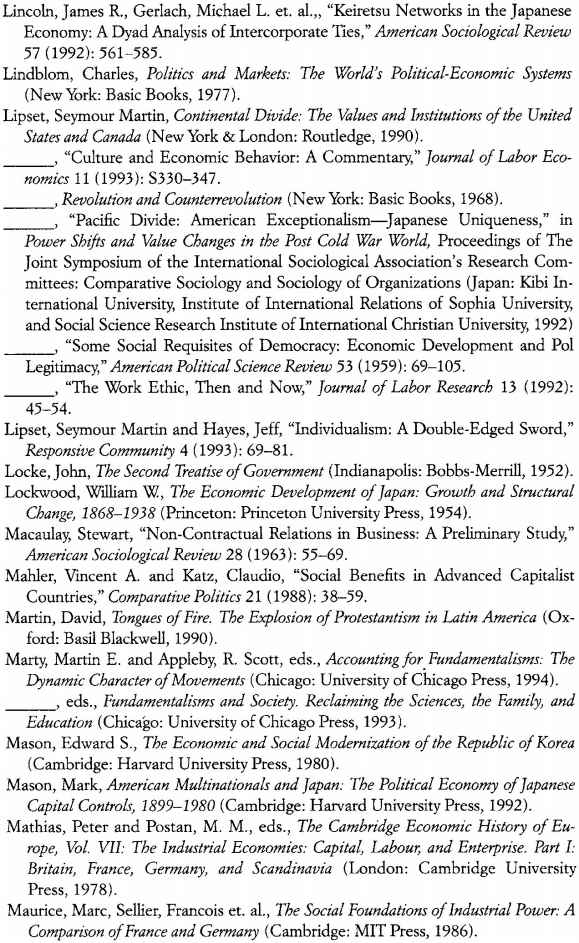






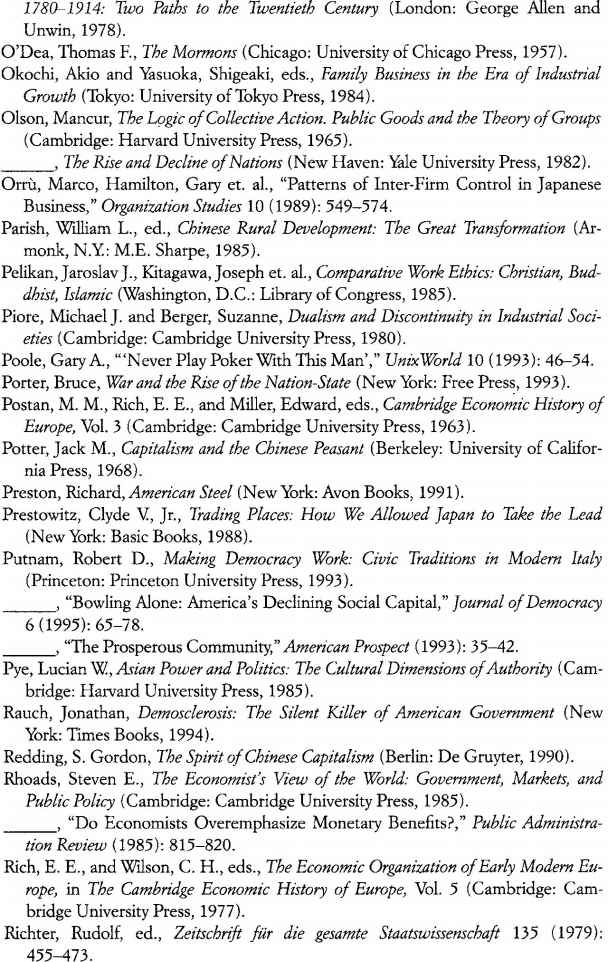


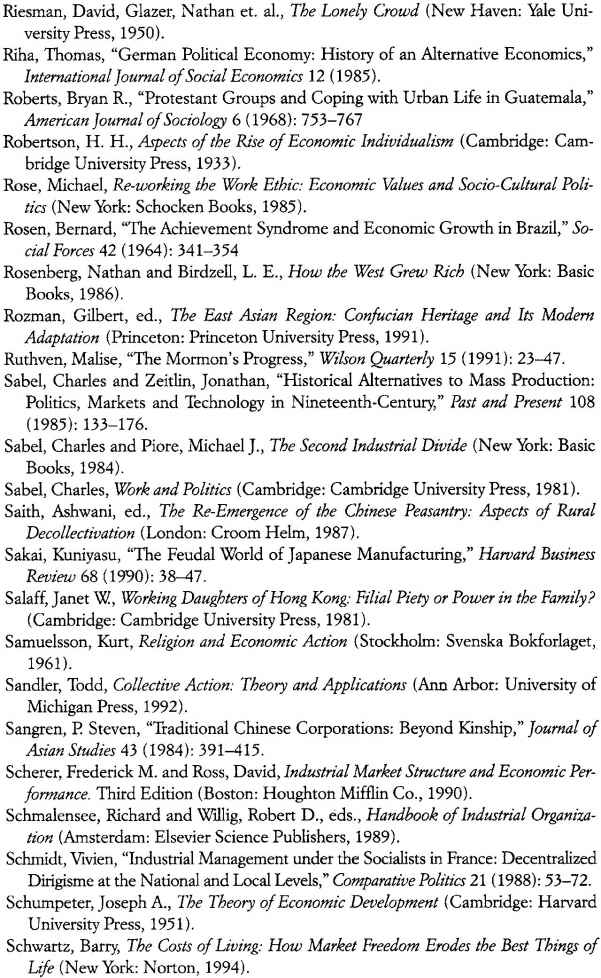




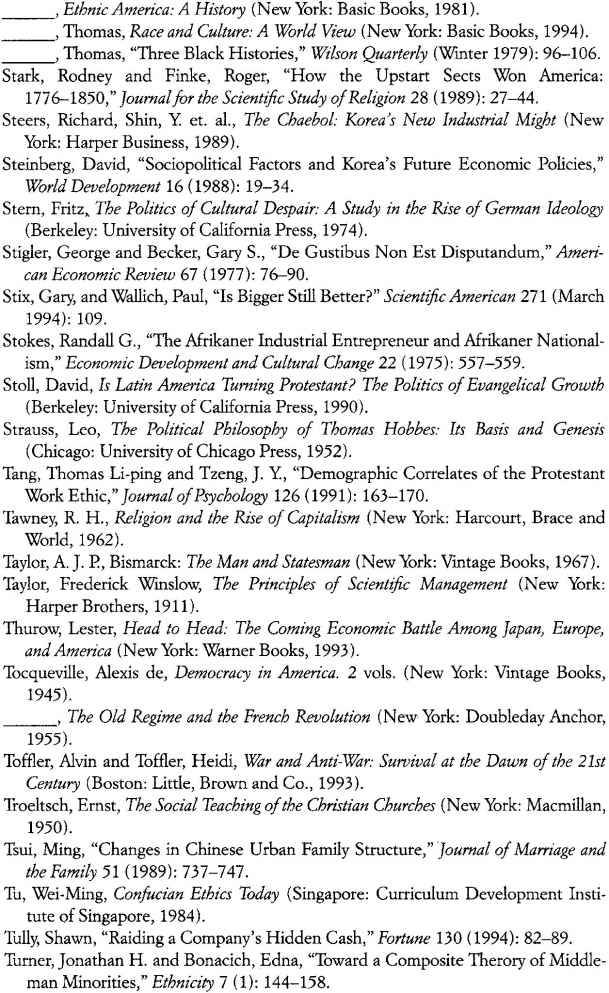




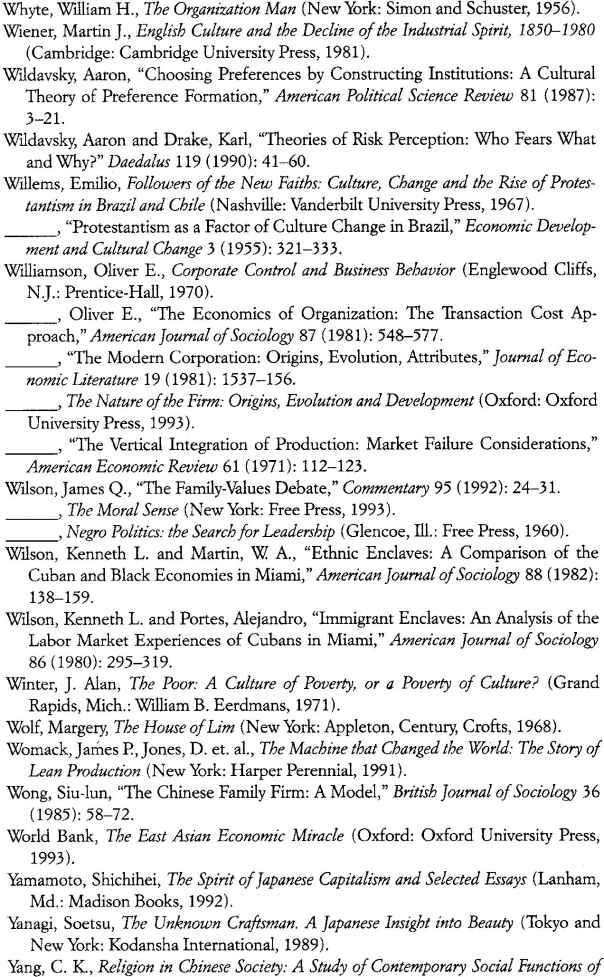


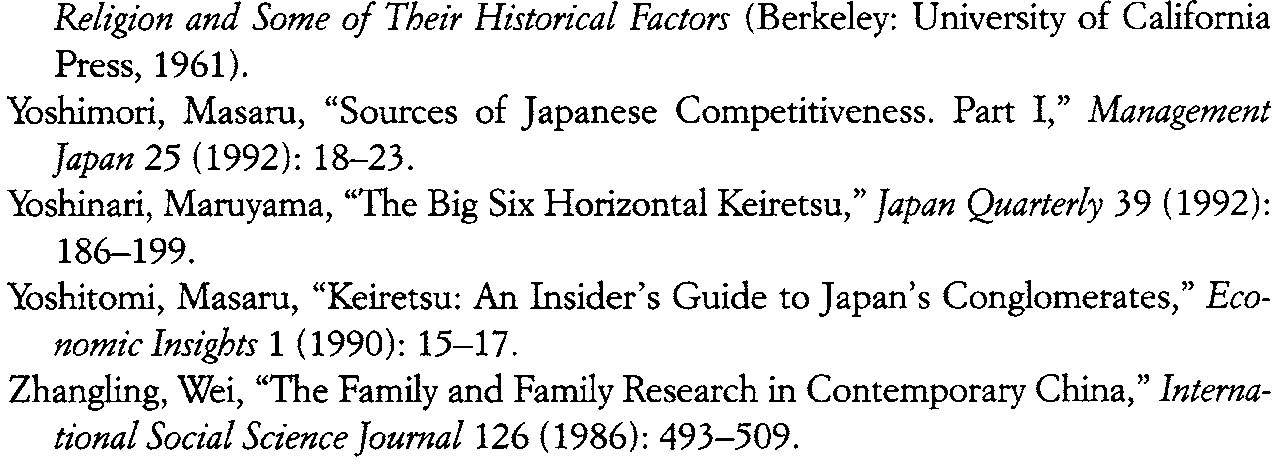












理想國譯叢

001　沒有寬恕就沒有未來

　　　[南非]德斯蒙德·圖圖 著

002　漫漫自由路：曼德拉自傳

　　　[南非]納爾遜·曼德拉 著

003　斷臂上的花朵: 人生與法律的奇幻煉金術

　　　[南非]奧比·薩克斯 著

004　歷史的終結與最后的人

　　　[美]弗朗西斯·福山 著

005　政治秩序的起源：從前人類時代到法國大革命

　　　[美]弗朗西斯·福山 著

006　事實即顛覆：無以名之的十年的政治寫作

　　　[英]蒂莫西·加頓艾什 著

007　蘇聯的最后一天: 莫斯科，1991年12 月25日

　　　[愛爾蘭]康納·奧克萊利 著

008　耳語者：斯大林時代蘇聯的私人生活

　　　[英]奧蘭多·費吉斯 著

009　零年：1945，現代世界誕生的時刻

　　　[荷]伊恩·布魯瑪 著

010　大斷裂：人類本性與社會秩序的重建

　　　[美]弗朗西斯·福山 著

011　政治秩序與政治衰敗：從工業革命到民主全球化

　　　[美]弗朗西斯·福山 著

012　罪孽的報應：德國和日本的戰爭記憶

　　　[荷]伊恩·布魯瑪 著

013　檔案：一部個人史

　　　[英]蒂莫西·加頓艾什 著

014　布達佩斯往事：冷戰時期一個東歐家庭的秘密檔案

　　　[美]卡蒂·馬頓 著

015　古拉格之戀：一個愛情與求生的真實故事

　　　[英]奧蘭多·費吉斯 著

016　信任：社會美德與創造經濟繁榮

　　　[美]弗朗西斯·福山 著

遇見理想國

官 網：http://www.ilixiangguo.com/

微 博：http://weibo.com/bbtbook

天貓店：https://lixiangguo.tmall.com

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 理想國公眾號 好文 影像 活動 共讀 共賞 共享 |  | image00281.jpeg |
|  |
|  |
| 理想國服務號 兌圖書　換周邊 看視頻　享優惠 |  | image00282.jpeg |

