

美国日本企业的历史比较制度分析

王 东

摘要: 新制度经济学中的“历史比较制度分析”(Historical and Comparative Institutional Analysis, 简称 HCIA), 既是经济学的新领域也是一种新的研究方法和工具。本文拟主要运用 HCIA 的方法, 对美国日本企业制度差异的成因进行历史比较制度分析, 首先介绍 HCIA 方法, 作为分析的框架与基础; 然后分别介绍与分析美国和日本现代企业制度形成、特点与原因; 最后简要归纳有关结论与启示, 这些对我国进行国有企业制度改革、建立现代企业制度有借鉴意义。

关键词: 美日企业 历史 制度 比较

在新古典经济学中, 企业仅仅被视为静态的生产函数, 但现实世界中则完全不同, 如美国与日本都是实行资本主义制度, 两国的企业制度却存在很大差异。日本企业中实行的“法人交叉持股”、“终身雇佣制”、“年功序列制”等被看作日本企业制度的固有特征, 在日本经济高速增长时被推崇倍至, 而在 20 世纪 90 年代日本经济衰退时又被贬得一文不值。美、日企业制度为什么存在很大的差异? 这些差异是如何形成的? 如何看待这些差异? 新制度经济学为分析这些差异提供了新的视角与方法。特别是随着企业理论、契约理论、信息经济学、激励机制设计理论等的迅速发展, 近年来出现了“历史比较制度分析”(HCIA), 这既是经济学的新领域也是一种新的研究方法和工具。本文拟主要运用 HCIA 的方法对美、日企业制度差异的成因进行历史比较制度分析。

一、历史比较制度分析方法

“制度”是新制度经济学最基本的范畴之一, 可以理解为一系列社会中的游戏规则, 既包括正式的、成文的法律规章、社会组织规范, 也包括非正式的、不成文的习惯、风俗、道德、戒律等。“企业制度”虽然对其定义争论很大, 但新制度经济学中一般认为企业制度主要涵义是指生产组织内部的非市场合约, 是与“市场制度”相对应的一种制度安排。

“交易成本”或称“交易费用”是新制度经济学最基本的分析工具, 该学派正是在将“交易成本”概念一般化过程中发展和完善起来的, 它包括度量 and 界定产权的成本、信息成本、订立合约的成本、执行合约的成本、维护交易秩序的成本等等。正是认定与研究“交易成本”, 使新制度经济学的分析模型更接近现实世界。此外新制度经济学还将人的行为前提假设为“有限理性”、“追求效用函数最大化”与“机会主义倾向”, 比新古典经济学的“经济人”假设又前进了一步。

在此基础上, 笔者进一步加上“人的历史性与社会性”假设。所谓人的历史性, 是指任何一个具体的人都是承继一定以前的历史和当时历史条件制约的人, 其思维水平、意识要受不同国家历史上和当时的政治、经济、文化等因素的制约, 同时他本人的认识和行为也会折射出这些历史性。所谓社会

人, 是指人在诸如家庭、民族、阶层(或阶级)、国家等许多社会制度约束下的人。新古典经济学中的鲁宾逊作为个体经济分析的对象具有一定理论意义, 但现实中根本不存在。人的行为与制度变迁受重要的历史与社会因素影响, 这与 HCIA 方法正相吻合。HCIA 方法是新制度经济学近年来发展的新领域, 更是一种基本的分析方法。所谓历史分析主要试图探索历史在制度起源、发展变迁中所起的作用; 比较分析则可以运用这一方法将不同时间、空间中的制度纳入同一视野进行比较研究。这种方法可以从新的视角分析制度的多样性、进化与变迁轨迹等, 也可以更便利地研究采用何种制度可以更加节约交易成本, 而社会制度变迁为何往往采用失败的制度结构; 如何考察社会制度中隐性的非正式制度对制度变迁的影响等。青木昌彦等人成功地运用这一方法分析了日、美等国的经济体制。笔者则尝试用这一方法分析美、日企业制度的差异与成因。

二、美国现代企业制度的起源与成因

美国在 200 多年前还不是独立的国家, 只是英国统治下的殖民地, 1776 年通过“独立宣言”, 成立“美利坚合众国”。1814 年英美战争后, 美国开始了工业革命, 从纺织业开始, 制铁、食品加工、木材加工等主要工业部门普遍建立起使用机器的工厂, 始于英国的工厂制度得到确认。在 19 世纪 40 年代以前, 美国的经济虽然迅速增长, 但从事经济活动的公司, 规模和内容却没有什麼变化, 依然是传统的单一单位公司, 以单一业主制和家族合伙制为主, 且以高度个人的方式进行管理。那时企业的特点是, 老板就是经理, 经理就是老板, 美国企业界很少出现组织上的创新。

但从 1840 年开始, 由于铁路的迅速延伸, 出于管理的需要, 第一次出现了专业的经理人员, 而铁路公司则成为最早的现代工商企业。特别是在南北战争后, 这种现代企业制度在美国得到迅猛的发展和完善, 至 20 世纪 20 年代末即已形成并基本成熟, 这种企业制度的本质内容得到确立。其后至今, 这种企业制度也迅速在主要资本主义国家中成为占绝对优势的企业制度。美国著名经济史学家钱德勒(Alfred D.

Chandler)认为:“一种机构能在如此短促的时间内成为如此重要,而且如此普及,这在世界史上实属罕见”。

(一)美国现代企业制度的起源阶段(约1840-1904年)

1. 从19世纪40年代至70年代是美国现代工商企业和管理阶层演变的第一阶段。

美国从19世纪40年代开始,由于新技术的迅猛发展,特别是在铁路运输和通讯业中因新技术的应用,客观上要求管理制度进行变革。就铁路而言,要保证乘客的安全并维持一定的效率,就需要有特殊技能和经过训练的人员进行调度。至19世纪60年代末,美国已经有70000英里的铁路,初期由于各自为政,导致运输成本高、效率低下,特别是事故频发。由于铁路经营安全和效率的需要,产生了美国企业管理上最初的管理层级制,管理成为一种专门的职业,第一个现代工商企业的雏形因铁路管理需要而开始出现。按照钱德勒的定义:“由一组支薪的中、高层经理人员所管理的多单位企业即可适当地称之为现代企业”。经营这些企业的人成为美国首批现代企业的管理者,并且很有意义的是,所有权与管理权在现代企业出现不久就发生了分离。

铁路公司最早出现了现代工商企业,首先表现在组织机构上进行创新完善。它们最早雇用了大批支薪经理,最早建立起大型内部组织机构,严格划分总办公室、各部门和基层单位的责任、权力及联系;职权在组织手册和组织图中均有详细说明,最早设计出了多层次的管理结构,设有董事会,高层经理直属董事会,设有高层经理指挥、中层经理管理的总办公室。在当时世界,尚没有其他企业雇用如此多的管理人员或具备如此复杂的内部组织。

2. 从19世纪70年代至1904年为现代公司演变的第二个阶段。

从19世纪70年代开始,为了对付不断加剧的竞争,许多铁路公司开始进行合作、结成同盟,并且很快演变为一种新的组织形式——卡特尔,实现了设备和操作程序的标准化。在合作的过程中,职业经理起了关键性的作用,他们通过制定有关联合的战略、计划,通过有组织地协调统一制订操作程序和标准,在组织和技术上进行创新和改良,从而通过管理的协调代替了市场协调,促进了现代企业的发展。

始于铁路公司的这种现代企业形式和合并对其他行业产生了深远的影响。企业集中和巨型化的发展迅速蔓延到几乎主要经济部门,形成了各部门的大垄断企业。直接受到影响的是金融业和建筑业。由于建造铁路需要巨额的资金,不仅私人企业难以承担,即使政府也无力承担。通过股票买卖的方式得以筹措到巨额资金,同时促进了美国资本市场的形成和纽约国际金融中心地位的形成。许多金融手段不断完善,股票市场逐步成熟,并形成制度化。

现代企业主要是通过两种途径形成的,一种是水平结合,另一种是垂直结合。水平结合一般是在同一领域的诸多小制造商通过合并、联营或建立卡特尔、托拉斯等形式联合起来,以便在制造业中获得规模经济所带来的利润,并控制价格和产量获得利润。美国第一家合并企业出现在石油工业,19世纪70年代末在洛克菲勒的标准石油公司的主持下,一些主要的炼油加工厂商成立了全国最强大的工业卡特尔之一,至1881年控制了全国近90%的炼油能力。

当时许多人认为这种水平结合的合并造成了市场垄断,并在1890年通过了“谢尔曼反托拉斯法”。这一法律的通过

对美国企业制度的演变具有重大影响和历史意义。由于这一原因,以及厂商很快发现要维持利润必须在合并后接着采取垂直结合的策略,即“向前”结合,建立自己全国性和世界性的销售网络,为自己的产品打开市场销路;而“向后”结合,则是寻求自己原料来源和运输设备。至1917年,几乎所有成功的合并企业都是把生产和分配加以结合者,美国资产额为2000万美元以上的全部278家公司的50%,是经垂直结合形成的。因此,垂直结合是现代企业形成与发展的最基本形式。同时钱德勒强调了合并企业的成功还要靠管理层级制的建立——即要在实现了生产合并、管理集中、并且有了自己的销售和采购组织以后才能获得成功。

1898-1903年期间,发生了美国企业史上的第一次兼并浪潮,许多专家认为这次兼并浪潮是诸次兼并浪潮中重要的一次,因为通过这次兼并基本完成了现代企业的起源阶段。这期间被兼并企业总数在2653家,兼并的资本总额达63亿美元,兼并涉及整个工业部门,使美国的工业结构出现了永久性变化,100家最大公司的规模增长了4倍,并控制了全国总资本的40%,资产在1亿美元以上的大企业已有近百家,出现了美国钢铁公司、美国烟草公司、杜邦公司等一批巨头公司。

通过早期美国企业合并的历史,钱德勒论证了,“只是在管理上的有形之手在协调经济内部的物质流动方面,证明比市场力量的无形之手更为有效之后,现代工商企业才成为一种可行的机构”。只有在现代企业组织者“创立一种管理层级制——它能够取代市场而协调、监督和计划许多经营单位的活动——之后,合并企业才能够具有长期的盈利性。”

(二)现代股份制公司的确立与美国现代企业制度的形成(1904-20年代)

在现代工商企业出现前,业主制企业和合伙制企业是美国的主要企业制度形式,但在企业兼并浪潮中,股份公司这种企业组织形式显示了巨大的优越性,逐步成为现代企业的一种最主要的组织形式。股份公司这一组织形式最早并不是源起于美国,但现代意义上的股份公司却是在美国的这一时期得到完善并最终确立的。

从19世纪五六十年代起,美国的股份公司进入迅速发展时期。由于新的科学技术的发展和运用,大机器生产迅速普及,大中型企业不断涌现并逐步扩大,使资本有机构成迅速提高,生产规模日益扩大。此外像最初修筑铁路这种超大型工程,显然单个资本家的资本积累已经无法适应这种形势了。为适应客观需要,特别是因为股份公司这种组织形式的优点,如责任有限性、筹资便利性、可转让性、稳定性、公司寿命的持续性等,使分散化的私人资本大量地以股份制的形式集中起来,形成巨额资本。于是,股份公司这种组织形式广泛流行开来。至1875年,美国大多数州都为股份公司制订了法律并不断完善,加速了股份公司的发展。到20世纪初,尽管独资企业与合伙制企业数量占多数,但大多数大企业均已采用了股份公司制度,这些公司的产值当时已在国民经济中占据绝对优势。

股份公司的发展不仅促进了生产和企业的巨型化,而且使企业的产权形式、管理制度和组织结构都产生了重大的变化。

(1) 在产权形式上,由于分散的私人资本以股份制的形式集中起来,取得了社会资本的形态,从而使企业占有形式

从单个资本家所有制转变为社会所有制。

(2) 在管理制度上, 由于企业已转变为若干资本家所有以及企业巨型化, 使经营管理日趋复杂化, 导致所有权与经营权开始分离, 并促进经营管理进一步专业化, 形成了一套专业经营管理制度。企业内部层级管理制的形成、发展与成熟, 职业经理层的兴起是现代企业制度形成最重要的标志。层级管理制的确反映了现代企业内部管理分工的创新与进步, 即如钱德勒所说的是“美国企业管理的革命”。层级管理制使得现代企业能够以更大的规模、范围、能力和更高的效率管理和协调现代企业日趋复杂的内部分工和交易, 从而使“看得见的手”替代了“看不见的手”。

(3) 股份制的发展与层级管理制的发育还促进了组织结构创新。股份制的兴起导致产权制度的变化, 使所有权与经营权分离, 这样保证了职业管理阶层按现代企业的要求科学制定和设计组织结构。管理层级制也是在美国现代企业组织创新和管理实践过程中发展的。它是由一个多层次的、实行管理分工的经理阶层所组成的机构。

现代企业的管理层级制有两个基本形式。一是U型结构, 又称职能型公司结构或一元结构(Unitary Structure); 另一种是M型结构, 又称多分部结构(Multidivisional Structure)。

U型结构是一种中央集权式的企业结构, 企业内部按职能(如制造、销售)划分为若干部门, 各部门独立性较小, 权力集中在高层管理人员手中。U型结构通常适用那些产品系列单一, 市场相对集中的企业, 是企业纵向扩张的结构。这种U型结构主要是由杜邦公司采用的, 并且对美国的企业体制产生了很深的影响, 至1917年这种结构在美国制造业中居于统治地位, 最大的236家公司中的80%以上采用这种结构。当企业向多样化经营发展时, 便会受到这种集权式结构内在的束缚。这样使一些企业发展出M型结构。

M型结构是一种集权—分权体制, 它是由美国通用汽车公司总经理斯隆(Sloan)在20世纪20年代初提出的。欧内斯特—通用汽车公司的改组就是以此为依据的。在这种结构中, 分支公司通常按产品或地区来设立, 具体组织生产和流通, 并且常常是自主的利润中心。分支公司之上设立一个由高层经理所组成的决策机构。这样的组织结构使政策制定与经营管理两项职能分离开来, 高层经理摆脱日常事务集中精力于长期计划与决策。因此, M型结构比U型结构是一种更为灵活和有效的管理结构, 给企业发展提供了广阔的空间。在第二次世界大战后逐步成为现代公司结构的主体和最普遍的经济现象。

至20世纪20年代左右, 股份公司已进入了成熟的、现代意义上的发展阶段, 成为美国企业中的一种基本组织形式。现代工商企业通过股份公司的组织形式筹集所需的大量资本, 同时通过将大量生产过程和大量分配过程结合于一个单一的公司之内, 可以使企业内部管理指挥的“有形之手”取代了市场的“无形之手”, 很好地协调从原材料供应、生产到销售的全部过程, 这种交易的内部化大大降低了信息成本和交易成本。此外公司还可以更直接地了解消费者需求, 能够更集约地利用生产力和资金设备, 从而降低单位成本。就这样美国的现代企业完成了其形成阶段, 其最重要的标志就是管理层级制的逐步形成与完善, 发展成为钱德勒所谓的“经理式的资本主义”。

(三) 美国现代企业制度的成因: 威廉姆森—钱德勒模型

在科斯对新制度经济学进行开创性工作后, 威廉姆森、斯蒂格勒、张五常等人进一步发展了交易成本理论, 其中研究的一个重要内容就是关于现代企业产生和纵向一体化的问题, 并作出了重要贡献。这一学派学者认为: 产权界定的明确、法律的制定和实施、体制的完善与政策的推行等等, 都是以降低交易成本为目标。企业的功能在于节省市场交易成本(或叫市场中的直接定价成本)。

交易成本学派将“交易”作为基本分析单位, 交易成本理论学派的基本分析方法是比较制度分析方法, 目的是说明什么样的交易在何种治理结构中完成会带来交易成本的较大节约, 即交易与治理结构相匹配的问题。相应的方法主要有两个: 一是判别各种交易所具有的确定的性质; 二是描述各种可相互替代的治理结构所具有的在激励和应变能力方面的性质。

在研究现代企业形成与演进问题时, 以科斯的交易成本概念和上述理论为基础, 威廉姆森结合他自己提出的“资产专用性”概念, 构造了一个“威廉姆森—钱德勒模型”。威廉姆森提出了交易成本大小与决定交易特性的三个维度: 资产专用性、不确定性和交易频率。

1. 资产专用性。资产专用性是指当一项耐久性投资被用于支持某些特定的交易时, 所投入的资产即具有专用性。资产越是专用的, 其潜在的交易成本越大, 契约关系的连续性意义越大, 因为一旦契约双方有一方投入了专用资产, 另一方违约, 则投资方蒙受损失很大。所以组织制度(非市场治理结构)就趋于替代市场制度, 因为前者比后者能为这类交易提供更有效的保障。铁路轨道正是专用性很强的资产。

2. 不确定性。不确定性是与信息不完全和信息不对称相联系的, 当不确定性很高时, 交易双方很难达成交易。这种情况下, 应变的、连续性的决策就十分必要, 对治理结构的选择很重要, 因为不同的治理结构有不同的应变能力。这样就可以很好地解释企业组织结构的演进的原因。美国现代企业纵向一体化过程就是由此引起的。

3. 交易频率。交易频率是指交易双方的交易次数。一种交易方式(或治理结构)的确立和运转是有成本的, 这种成本在多大程度上可以被所带来的利益抵销, 取决于交易的频率。如某种交易方式或治理结构的交易频率较高, 交易成本就可以分摊到大量交易中, 相对交易成本便下降了。可见, 交易频率通过影响相对交易成本, 进而影响了美国现代企业制度的交易方式或治理结构的选择。

威廉姆森等交易成本经济学家运用上述理论和模型, 解释了现代公司的起源、纵向一体化、企业边界等问题。但因为这一模型是威廉姆森等人以欧、美企业为考察对象而总结提炼出的成果, 有其合理性与适用性, 但在以下部分中, 通过对日本现代企业制度的成因与特点的分析, 我们会看到欧、美有关的理论并非完全适用。

三、日本现代企业制度的形成与原因

日本从1868年实行明治维新, 进入近代资本主义社会。此时, 欧、美等先进资本主义国家已处于垄断资本主义前夜, 为了消除被西方列强侵吞的危险, 日本资本主义从一开始就带有浓厚的国家资本主义性质。政府充分发挥干预经济的作用, 建立国有工厂, 扶植私人特权资本, 输入国外先进技术和

装备,推进资本主义工业革命。同时不断侵略中国和朝鲜,强行掠夺,仅用不到半个世纪的时间就迈入资本主义列强行列。至第二次世界大战,日本军国主义垄断经济发展到了顶点,各方面的危机和矛盾也充分暴露出来。终于在1945年8月,日本无条件投降后,日本经济全面崩溃。全日本约1/4资产遭到毁灭,生产水平降至战前水平的40%,约占劳动力总数1/4的人成为失业大军。

正是从那时起,日本陷于巨大的社会动荡和剧烈的制度变革之中。那些在动荡中形成的各项制度,其中包括企业制度,奠定了日本经济发展的基础,并且随着经济增长而不断演进,使日本经济创造了奇迹。作为日本经济高速增长基本源泉的企业,其制度特征更是具有鲜明的特点,从1945-1965年,日本现代企业制度的形成大约经过了以下两个阶段。

(一)日本现代企业制度奠基阶段(1945-1955年)

这一时期是日本经济的恢复时期。日本战败后,实际被美军占领,1948年9月美国发表“关于投降后美国初期的对日方针”,在美国控制下实行新旧体制的转换,其目的是完全破坏日本的军事力量和军国主义,实现“非军事化”以及相关的“民主化”。主要政策包括三个方面,一是土地改革;二是解散财阀;三是劳动改革。其中后两项直接涉及企业制度,为日本创立现代企业制度奠定了重要基础。

1. 解散财阀

美国解散财阀的措施主要包括:

(1) 解散构成财阀机构支柱的控股公司。持股公司整理委员会指定83家为“控股公司”,解散了其中的三井、三菱、住友、安田等28家公司。强制转让和处置了这83家公司的资产,至1950年3月转让掉有价证券总额为689773亿日元,约占指定公司有价证券总额75%。

(2) 消除财阀家族对企业的统治。56个家族被指定为财阀家族,其所有有价证券被强行转让;将被指定为财阀家族的人员全部开除公司董事职务;同时规定各公司不得使用财阀的商号、商标;此外对持股公司的子公司等指定公司(“限制公司”)中的468家的股份进行处置,切断了财阀资本支配关系。

(3) 防止被解散财阀的复活。制定了《禁止垄断法》(1947年4月14日公布),对限制公司持股、限制董事兼任等方面作了严厉规定。但在1949年作了大幅度修改。

(4) 分割大企业,消除经济力量的垄断。最初指定了325家企业为“排除过度集中”的对象,这些企业包括了各产业部门所有的大公司,占日本全部股份公司资本总额66%。由于美国最终改变了政策,实际仅执行了18家,巨大的金融机构得以原样保留。

解散财阀、排除垄断具有重要意义,使旧财阀的中枢支配机构彻底崩溃,消除了原军国主义经济基础;对以后公司的持股结构和证券市场产生了很大影响;对以后日本的技术革新、巨大垄断企业的重新发展等创造了有利条件。

2. 劳动改革

劳动改革的主要内容是公布了三个法律,一是工会法;二是劳动关系调整法;三是劳动标准法。这三个法律实现了劳资关系的根本变革,承认了建立工会、工会与资方交涉及罢工等权利,基本上实现了日本劳资关系的民主化,为建立日本的财产关系模式、日本的工会体制、促进日本新型企业

制度的发展打下了良好的基础。

(二)日本现代企业制度确立阶段(1956-1965年)

这一时期是日本经济振兴时期。日本政府确立以汽车、石油化工、合成纤维等重、化工业为主导产业,强化国际竞争力,采取出口导向政策,并以此为中心实现经济增长。日本式的企业制度在这一时期得以全面地确立,主要表现在,六大财团型企业集团(也称环形企业集团)的重组和建立;产业型企业集团(也称锥形企业集团或独立系企业集团)的兴起;对劳动者支配体制的确立;经营者控制局面的形成;转包中小企业体制的完善等。为了防止美国等外国资本对企业的收购和兼并,从50年代初开始广泛推行“稳定股东工作”,从而形成了日本独具特色的企业财产关系形式,即所谓的法人资本主义。

1. 巨型垄断企业制度的建立

(1) 六大财团型企业集团的建立和“法人资本主义”

由于1953年对“禁止垄断法”的修改,放宽了持有竞争关系的公司的股份及兼职的限制,如金融机构持股限制由5%扩大至10%;缓和了对卡特尔的限制等。三井、三菱和住友三大旧财阀原来的属下企业很多又重聚起来,当然其特点与原旧财阀有很大的不同。战后的一些“新财阀”也相互结合,形成芙蓉、第一劝业银行及三和三大新型财团企业集团。这就是日本著名的六大财团型企业集团,这些集团具有许多特点,最显著特点便是以金融机构为中心,集团内各企业环形持股,即银行与企业、企业与企业之间交叉持股。从50年代中期日本就进行了“稳定股东工作”,由于美国的敦促,日本在1960年通过了“贸易、汇兑自由化计划”,对外开放贸易和汇兑。1964年日本加入国际货币基金组织(IMF)和经济合作与发展组织(OECD),这些组织都要求日本实行资本自由化。日本政府和企业表面上承诺资本自由化,但实际上却加快实施阻碍资本自由化对策的“稳定股东工作”,即由集团内部或有关系的银行和企业相互持股,形成长期稳定的股东。这样,市场上流通的股票很少,股价高昂,无论是国内还是国外的企业都很难通过购买股票达到兼并的目的,促进了股东的法人化发展。到1965年法人持股比率已达41.8%,到1990年更是增加到72.1%。这就是日本学者奥村宏所总结的日本企业最显著的特点——“法人资本主义”。

(2) 产业型企业集团的兴起

产业型企业集团与财团型企业集团的不同,在于其顶点和核心是稳定的超大型企业作为母公司。母公司拥有直接子公司和关联公司的很大股份,施行垂直领导,很多子公司和关联公司也持有母公司的股份,有些甚至比母公司自身所持的股份还多,如此也形成了一种紧密和相互持股关系,当然这类公司最主要的特征是形成紧密联系的垂直型产业集团生产体系。

产业型企业集团在制造、运输、电信、贸易等行业都得到较大发展,最著名的约有40家这类企业,如丰田、日本电气、松下、日立、索尼、东芝、日产汽车、本田等。而像三菱重工、三菱电机、住友化工、三进特产等,一方面它们本身是巨大的产业型企业集团,但在同时它们又是被六大财团型企业统治支配的成员企业。

总之,上述的六大财团型企业集团和产业型企业集团在这一时期基本形成,标志着日本式最典型企业制度的形成。尽管在以后随着国际形势和日本经济的发展变化,这些企业

集团也有很大的发展变化,但是日本企业产权制度最核心、最显著的内容和特点主要在这一时期已经得到了确立。

2. 日本式劳动制度的形成

(1) “年功序列”等制度的形成与职工对企业的忠诚

“年功序列制”和“终身雇佣制”被认为是日本劳动制度的典型特征,并且是日本企业制度具有强大竞争力的奥秘,这些劳动制度也主要是在这一时期逐步完善的。

“年功序列制”是指主要按年龄、学历和企业工龄而不按能力来支付薪金和晋级的制度。这一制度在战前即存在,在这一时期则进一步完善了新的职务评价、职务序列制等新制度。企业从最低级的工序开始分成许多职务,对每个职务和升迁渠道,将职务考评与年功(年龄、工龄)结合,随着年功的增加,沿着升迁渠道,将合格者升至更高的职务,有些人成为管理者。通过这种制度强化了职工围绕升迁、升工资的竞争,同时强化了职工的勤奋和对企业的诚心。

“终身雇佣制”是由于战后实行经济民主化,颁布了各种有关劳动法规和工人反对解雇斗争的结果。日本学者井村喜代子认为称“终身雇佣制”并不恰当,而应称作为“长期雇佣制”。因为所有大型企业都实行退休制,退休年龄规定为55~57岁,但在退休后,职工不能靠养老金和退休金享受晚年,而是要继续在劳动条件恶劣和工资低的企业中继续工作10~15年。即使这样,也仅占日本员工总数不到30%的职工作为大型企业的“正式职工”可以享受到这种长期雇佣和年功制度。一般一个人要获得大企业正式职工的身份,一生中几乎只有一次机会,由企业直接从学校毕业生中雇用。蓝领工人为初、高中毕业生;办公室职员一般是高中毕业生;管理人员从大学毕业生中雇用。以后这些人就将企业当作自己的家来看待,强化集体意识,在相对封闭的社会组织中升迁。所以“终身雇佣制”成为一种激励机制,同时也是一种对职工的巨大压力。

(2) 临时工和社外工制度

日本的“临时工”不是因季节性、临时性工作而雇佣的工人,而是相对于“正式职工”,因企业的雇佣政策签短期合同雇佣的工人。经济景气时可以反复更新合同而延长聘用,而当经济不景气时,首先解聘这些“临时工”。

“社外工”是大企业与承包公司缔结作业承包合同,由承包公司所雇佣的职工,这些是大企业外部从事企业工作的职工。同样根据经济的景气情况,通过变更承包合同而很容易地增减社外工。

正是这种临时工和社外工的制度才使另一部分正式工人的“终身雇佣制”得到保证。

(三) 日本现代企业制度成因

日本现代企业制度变革的最初动因是超经济性的,盟军最高司令部(GHQ)主要是从政治和安全角度考虑的。GHQ作为日本现代企业制度的创新者和企业制度供给者,他们最初设计的有关日本公司治理结构方案如下:

(1) 以个人为中心的分散的所有权制度,通过市场和股东大会监督管理人员。因为GHQ认为原先所有权集中于财阀家族或其他大股东是日本战前企业制度的特征,并且是与军国主义紧密联系在一起的,分散的个人所有权制度应当是经济民主化的支柱。

(2) 内部雇员持股。目的有两个:一是雇员持股可以使雇员为公司的利益而工作,另一个是防止高层管理人员在劳动

状况方面滥用力。

(3) 为避免控制权力的再度集中,大股东被排除在外。不仅对家族企业如此,对银行、其他金融机构和公司都是如此。1947年实施的《禁止垄断法》,禁止工业公司持股,限制金融机构不得持有公司5%以上的股票。《证券交易法》,禁止商业银行承销、持有和交易公司的证券。

(4) 高层管理人员的职务应从公司内部提升,由就职于非军事产业的支薪经理担任,大股东(即财阀家族成员)被清除出董事会。

(5) 公司的资本结构主要由股本构成,即主要从证券市场上融资。

日本政府是日本企业制度创新的另一主体,最初它是被动的,有些方面的设想与GHQ一致,但主要有以下三方面的意见冲突:

(1) 股东权力方面。GHQ强调小股东权力并加以保护;而日本政府希望普遍限制股东权力。

(2) 在机构持股方面。GHQ希望机构持股尽可能少,以消除法人相互持股;而日本政府认为机构持股比较理想,至少是不可避免的。

(3) 在公司融资方面。GHQ认为应以股票市场为主;而日本政府对股票融资持怀疑态度,并认为银行调节对生产迅速复苏是不可避免的。

总之,GHQ设计的公司治理结构主要是想将英、美的企业制度模式照搬到日本,而日本政府则希望根据其实际情况设计公司治理结构。

我们进一步看日本企业制度实际的变迁情况。

首先是解散财阀。如前所述,通过解散其层级所有制结构来消除财阀的家族控制,被指定的83家控股公司中的31家,包括三井、三菱和住友等均被解散,旧财阀的控制中心彻底消失了。作为财阀解散的一部分而转给控股公司整理委员会的股份数量总计90亿日元,估计占全国经济中资本额的24%,加上其他机构的股票处置,解散涉及总股份数额为144亿,占已缴资本额的32%。

然后对这些股票进行清算,按照建立以个人为中心的所有权结构的设想,在1948年4月确定了股票分配的优先权和程序:

(1) 第一优先购买被清算股票的权利给予公司的雇员,然后是公司所在地的居民;

(2) 不允许个人购买一家公司股票1%以上的份额;

(3) 严格避免所有权的再度集中。与前财阀有关的公司和金融机构被禁止购买系列公司的股票,制造业公司被禁止持有股票,尽管它们不是受限制的公司,而是前股东或债权人。

日本政府推行了一系列措施,如发动了一场“证券民主化”的教育运动,为雇员购买股票提供金融支持等。至1949年7月,清算工作完成了80%,高效平稳。作为评判民主化的结果,所有权结构完全改变了,以个人为中心分散的所有权结构代替了控股公司为中心的所有权结构,将近70%的股票由个人拥有,13%由证券公司拥有,如表1所示。

日本为了抑制通货膨胀,实现经济自立,从1949年3月开始实施“道奇路线”,结果造成工人大量被解雇,挤垮了许多弱小企业。股票市场上,由于股票供给过多,公司的经营状况普遍不佳,结果1949年8月,股票价格狂跌,股市几乎崩

溃,这对以个人为主的所有权结构产生了很大影响。许多雇员此时出卖了持有的股票,而大公司的经理也放弃原先强调内部员工利益的政策,开始关心股东利益。高层管理人员采取“变通”的办法来维持其股票价格,这种变通办法与“公司购买”相类似,实质是违反日本商法的。第一种稳定股东的方式是公司委托证券公司持有其股票,资金由公司提供,是实际股东,证券公司则是名义股东。第二种是管理层委托金融机构持有他们所发行的股票以及他们持有的系列公司的股票,条件是公司在这些金融机构存款。

表1 战后时期日本企业上市公司的所有权结构(%)

类别	1945年	1949年	1951年	1953年	1955年	1960年
数目	631	677	714	774	786	785
政府	8.3	2.8	1.8	0.7	0.4	0.2
金融机构	11.2	9.9	18.2	22.9	23.6	30.6
信托银行	-	-	5.2	6.7	4.1	7.5
证券公司	2.8	12.6	9.2	7.3	7.9	3.7
其他公司	24.6	5.6	13.8	13.5	13.2	17.8
外国人	-	-	1.8	1.7	1.7	1.3
个人	53.1	69.1	57.0	53.8	53.2	46.3

资料来源:青木昌彦、钱颖一:《转轨经济中的公司治理结构》,232页,北京,中国经济出版社,1995。

GHQ也逐渐认识和正式承认了机构持股的重要性,认可了日本政府为维持股价采取的措施。第一,日本政府鼓励金融机构持股,日本银行要求各城市银行在为购买股票提供资金方面进行合作,并鼓励为自己购买。第二,一系列限制前财阀公司持股的法律和法规被废除,使前财阀公司之间的相互持股成为可能。1953年又大幅度修改了《禁止垄断法》,将金融机构所有权限制从以前的5%提高到10%。随着这些政策和措施的实施,所有权结构从以个人为中心迅速转变为以机构为中心。表1所示,从1949年至1955年,个人持股者的百分比由近70%下降至53%。而同期前财阀公司的相互间持股又得到很大发展,使股票转移回到同系列公司。银行通过向同系列的公司提供购买资金而相互持股中起核心作用,同系列公司的相互持股有效地抵制了被外部公司接管的可能。这样曾经完全由个人持有的前财阀的股票现在又被机构所有者持有。

由以上叙述和分析可以看出,日本现代公司制度的变迁,特别是所有权结构的变迁是有其深刻背景和原因的,日本政府比较有效地根据实际情况引导了这一变迁,而不是完全根据GHQ的设计,照搬英、美的企业制度模式。日本这种现代企业制度及其产权基础,深刻地影响和推动了日本经济的飞速发展。

四、结论与启示

1. 通过美、日现代企业的比较,可以得出现代企业制度存在着本质共性,如在明晰法人财产制度、有限责任制度、所有权与经营权两权分离、法人治理结构等方面是相同的,因此必须坚持,否则便不能称其为现代企业制度。

2. 通过美、日企业制度的比较,特别是日本建立现代企业制度的过程可以看到,日本根据自己国家的实际情况,对英、美现代企业制度进行了创新和改造,成为一种有别于英、美模式的另一种现代企业制度模式,所以现代企业制度模式不是单一的、一成不变的,要根据不同国家的自身特点和不同的发展阶段进行创新和改造。历史、文化等因素对企

业制度差异的形成具有重要影响。

3. 通过对美、日现代企业制度的理论分析看到,并不存在一个现成的理论能够对我国建立现代企业制度提供指导。因此,我国现代企业制度的建设,既不可能,也不可以完全照搬别人的现成模式。应采取制度引进与创新相结合的办法,这样可发挥后发国家的优势,引入别国先进的企业制度模式,吸取其经验教训,加快企业制度创新的进程,还可以根据本国的国情进行再创造,符合本国国情、体现本国特色。

4. 在力求坚持和创建具有中国特色现代企业制度的时候,要充分注意到中国建立现代企业制度的前提条件与西方国家是完全不同的。我国的制度前提是公有制,并且已经在很大程度上实现了资本和生产的社会化。这样与西方从明确的个人产权走向社会化恰好相反,我国的任务是在公有制和社会生产基础之上,如何明晰产权以及与之相适应的治理结构。如果我国能够解决这一问题,建立起具有高效率的现代企业制度,那么将是理论和实践上的重大突破,会成为过渡经济中一种企业制度创新的范例。

5. 结合美、日企业制度变迁的情况,还可以得到如下的启发:

(1) 谁应是企业制度创新的主体:政府还是企业家?

企业制度变迁的根本动力在于制度创新主体对预期利益的追求,预期收益成为各创新主体和政府的最重要收益目标,因此存在着预期收益分配中的利益冲突。在这种情况下,政府应当逐步成为企业制度环境,乃至整个市场经济运行环境的制度供给者和创新者,而使企业家逐步成为企业制度创新的主体。

(2) 企业制度变迁类型:强制性还是诱致性?

我国企业制度的变迁是强制性变迁与诱致性变迁结合的产物。从我们对创新主体的认识上来看,微观层次的企业制度变迁应逐步以诱致性变迁为主。因为虽然强制性变迁与诱致性变迁相比会大大节约变迁的交易成本,但应当看到如果企业改革不能使微观利益主体,即企业中的经理、职工等看到预期收益,则企业制度的改革不会真正深入,还会诱使企业中不同利益主体积极寻求对策来变相对抗政府的创新努力,使交易成本提高。

注释:

Avner Greif,1998, Historical and Comparative Institutional Analysis: The New Institutional Economics, Vol. 88 No. 2, pp.80 ~ 84.

青木昌彦:《经济体制的比较制度分析》,北京,中国发展出版社,1999。

钱德勒:《看得见的手》,中文版,3、3页,北京,商务印书馆,1987。

井村喜代子:《现代日本经济论》,中文版,30、33页,北京,首都师范大学出版社,1996。

宫岛英昭:《日本前财阀控股的私有化和以银行为中心的公司集团的出现》,见青木昌彦、钱颖一:《转轨经济中的公司治理结构》,212~213页,北京,中国经济出版社,1995。

(作者单位:清华大学深圳市莱英达集团公司博士后
流动工作站 深圳 518031)
(责任编辑: N)