



第二类横向联合的企业集团是所谓的“系统”，这种联合包括那些被松散地组织在大的城市银行周围的集团。在经济高速增长的1954—1964年期间，公众不能提供足够的投入新企业的资本以满足投资的需要，所以公司法人营业部门必须依靠某些形式的债务（贷款、债券等等）来为其资本的扩充提供半数的资金。私营的城市银行以贷款形式几乎提供了这部分资金的14%。这些银行更愿意贷款给大厂商，而且在把不同产业的各厂商结成松散的联合方面曾起了积极的作用。这一点尤其适用于六大垄断资本集团——三菱、住友、三井、富士银行、三和银行和第一银行。这六大垄断资本集团集中了作为扩大的“系统”集团成员的50家左右大厂商贷款的40%—60%。

这些银行也购买附属厂商所发行的股票和债券，而且一个通常的做法是把银行的一个执行官安置于“成员厂商”的董事会中。不过，这些银行的控制是有限的，因为这些银行不能充分满足各附属厂商的资金需要。例如，富士银行的贷款只占其集团成员未清偿债务的20%。

不过，日本第二次世界大战后的企业“系统”相对于战前的“财阀”来说是比较不重要的：到20世纪70年代中期，日本按销售额计算的最大十大厂商中，只有一个“系统”的成员。战后经济增长的性质与早期的管制相结合，已经把各“系统”的大多数成员厂商降到了各自产业中的第二位或第三位。

二 企业之间的垂直或纵向联合

日本工商业部门中也有垂直联合的特点，它表现为一个大公司下有一批小的子公司、分包商等等。在占支配地位的厂商中，有的是“系统”的成员，例如三井集团中的东芝和日立，其他的厂商如日产则是独立的。较小的厂商通常分为关系厂商和附属厂商，其区别在于，处于领导地位的厂商是前一类厂商的主要股东或管理合同的签约者，对它们的控制很强。有一些这一类的集团实际上已经发展为一种交换信息、协调决策的非正式组织，例如丰田集团就包括了大约190家厂商。

促进企业之间的这种纵向长期合作发展的主要因素是：(1) 大厂商与小厂商相比工资数额传统上相差悬殊；(2) 大厂商的职工一般是终身雇用的，在适应市场的波动而周期性地改变产出和就业方面，将许多工作临时外包出去比单纯地扩大本企业能够更加灵活；(3) 增设各种子厂商比扩大母厂商中的部门能够更好地从事外部业务；(4) 生产多种产品的综合性厂



商集中化决策的成本急剧上升；设立关联企业而不是扩展母厂商本身，能够通过分散化决策而增加灵活性和效率。

三 销售部门中特殊的企业纵向联合

第二次世界大战后日本的商业发展很快，但是日本的商业到 20 世纪 70 年代还基本上是前现代的。其原因在于，从德川时代到 20 世纪 60 年代，消费和商业在国家优先发展部门中排序极为靠后。即使到 1968 年，商业部门也仍然只占国内生产总值的 17.3%。

日本的现代商业部门的显著特点是商行数量过多，200 万家企业中有一半从事商业，雇用了全部劳动力的 18%。商业部门有很强的二元性，有 12 家左右占统治地位的综合贸易公司，同时又有许多小商行；零售公司平均只有 3 名雇员，批发公司平均有 11 名雇员。

两个因素造成了日本小商行的这种优势和市场的破碎。由许多小商行分割国内市场部分地是封建时代的遗产，日本封建时代每一个地方共同体中的市场都与经济的其他部分相脱离。许多这类的共同体都发展出自己的特产（如特殊的手工艺织物等），这些特产即便后来受到了国家的重视，也仍然是由小的家庭企业生产并出售。第二次世界大战后，初期日本有大量的剩余劳动力，他们被商业部门吸收，又加深了小商行传统的影响。20 世纪 70 年代日本每 10 名男子中就有一人从事销售，使日本真正成了一个“店主之国”。

日本的商业与制造业一样受少数几家大企业支配。商业中的一些最大、最老和最重要的商行是那些综合贸易公司，它们有将近 2000 家，其中有许多从财阀时代起就已经有了，当时它们与金融商行一起构成了财阀集团的核心。

第二次世界大战后的这些综合贸易公司主要履行四种功能：对大的生产企业，它们将其产品销售到国内和国外的市场上，并且对市场的发展进行研究；对有营业往来的小商行，它们提供两种附加的服务：（1）贮存小零售商们既无空间也没有周转资金储存的货物；（2）财务上的支持，也就是说，它们向供货商和零售商既提供商业信贷，也提供正常的资本（利息率比它们自己付给银行的利息率高）。

大贸易公司与小的生产企业或零售商之间的这种关系在某种程度上是家长式的。对于这些小商行中的大多数来说，大贸易公司通过指导和协调它们的销售和购买而履行的是市场的功能。它们之间的这种关系实际上是



销售部门中大公司与小企业之间的一种特殊的“系列化”经营，它本身就是销售领域中的特殊的企业纵向联合，典型地体现着日本式的企业之间的集体协调。

第八节 依靠团队精神的特殊企业模式

日本企业的经营模式，典型地表现出日本经济的集体协调特征。

一 强调“和”的企业文化观念

日本市场经济模式的独特性，在其企业模式上有充分体现。日本企业的高效率是国际公认的，它们能够激励它们的职工，能够不断创新技术，能够控制它们的成本和库存，能够生产优质产品。由于日本企业在世界市场上的竞争力经久不衰，它们所具有的特殊企业模式也就日益受到人们的重视。

对日本的企业模式影响最大的，是日本人通常称之为“和”的一种团队精神。它的主要内容是和谐、团结与合作。正像本章第四节分析过的，溯本求源，“和”是以儒家学说为基础的。儒家学说为日本企业的这种文化观念提供了伦理基础。“和”是与西方的个人主义相悖的，因为“和”需要相当大的一致。按照“和”的文化观念，所有的人际关系都要受以下三个方面控制，即需要与他人相处，需要在共同的活动中合作，需要建立和保持和谐关系。

这种“和”的文化观念认为幸福的本质是适当的行为。适当行为的含义是，行为是他人可见的，它也意味着一个人同他人的关系是在相互作用的环境中产生的。日本人的适当行为是由一套个人间的伦理关系来限定的。日本的各级教育都有一部分内容是为了加强宣传适当行为的重要意义。日本的儿童教育就非常强调适当行为的重要性，总是教育儿童如果没有一致就会导致混乱。这里的一致包含着合作、团结与协商一致，也包含着在一个社会团体内部保持和谐的关系。在这种文化观念看来，一个社会团体内部如果缺乏和谐或“和”，就是这一团体中各个个人的共同过错，这些个人正是保持和谐或“和”的关键。

“和”的文化观念是深深扎根于广大日本人头脑中的社会伦理。日本的各类学校广泛地反复对青年灌输一致的重要性和必要性。日本的中小学生都穿校服，年龄小的学生穿裙子或衬衫，普遍都戴遮阳帽。年龄大一些



的男生穿黑色高领军制服，年龄大一些的女生穿深色裙子和白罩衫。西方学生穿校服是相当少见的，日本广泛推行学生穿校服，也是努力培养“和”的文化观念的一个重要方面。在日本，“和”的文化观念还成为个人举止、特别是有教养的人的举止的基础。日本的男人和女人都要约束自己的情绪，个人必须遵守调节社会内部关系的制度，个人不仅为自己的利益而工作，而且更要为团体的利益而奋斗。

几乎所有的日本企业都强调“和”的文化观念。由于日本强调“和”的文化观念，个人之间有很强的信任感，上下级关系很密切。在西方企业里一些被认为是应由上级单独负责的事，在日本企业里下属却认为他们自己也有责任。同样，上级认为他要对他的部下负责，不仅是在工作中，而且也在工人的个人问题方面。所以，工人得到了关心，上下级的密切关系保证了上下通气。也就是说，“和”的观念是一种把工人与上级捆到一个团体里的团队精神，依靠这种精神基层工人和企业经营者或管理者连在一起。

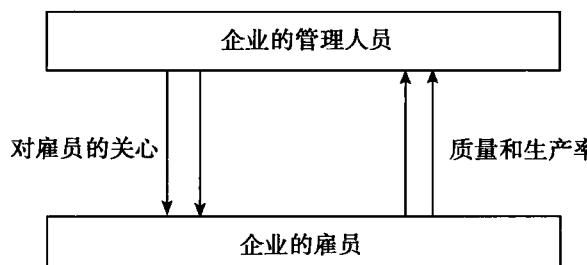


图 5.1 表明了日本企业中雇员与管理人员之间的互助关系

这种互助关系是由两个方面的努力促成的。管理人员密切注意工人的问题和工作情况，同时还开展一些活动，以便使雇员能够意识到他们同所在企业的关系，例如由企业组织郊游、旅行、舞会、运动会等。日本企业的管理人员鼓励他们的下属参加社交活动，不仅是在工作中，特别是在工作之余。

管理者的关心会对团队精神的发扬产生很大作用。在今天的高技术生产环境中，企业间的竞争实质上是人才的竞争。不断培养出和留住具有高技术的人才，是取得高生产率和高质量的关键。由于有管理者的关心，日本企业的团队精神在“和”的文化观念的基础上形成了较大的向心力，职工“跳槽”较少，并且能够用千方百计提高生产率和质量来回报管理者的



关心，有利于提高企业的产品质量和生产率。

由于强调“和”的文化观念，日本企业雇员与雇主之间的联系比较牢固。这种联系常常像家庭成员间的联系那样牢固，或者是超过了家庭成员间的联系程度。在这种“和”的企业文化氛围下，管理人员比较愿意出资培训工人和不轻易解雇工人，在企业中取得地位的雇员对企业也比较忠诚，他们不是只从工作场所周围的窄小范围来看待他们的工作，而是把自己看成是整个工作过程的一个重要和关键的齿轮。他们对他们工作环境的非本职的事也分担责任；他们承担起质量检查员的义务，不仅对自己的工作负责，而且对他们同事的工作负责。结果，生产中就不大可能发生明显的错误和过失，产量和质量都达到高水平。

日本企业中“和”的氛围导致员工们主动参与非本职的事，由此而提高了企业的经营效率。这方面的范例是京都制陶公司为降低成本而进行的“变形虫”式管理。

京都制陶是一个为大型电子企业松下公司提供零部件的创立不久的企业。迫于松下要求产品低价格的压力，京都制陶的老板稻盛和夫组织了一套以“变形虫小组”为单位的独立核算体制，将全公司13000名员工分为1000个“变形虫”小组，通过核算来说明每个小组对公司利润的影响，鼓励各小组积极主动为增加公司利润作出贡献。

在这种经营方式下，每个“变形虫”小组都要算出原料的采购费、设备折旧费、消耗费、房租等各项经费，然后根据营业额和利润，计算出每个员工在每个单位时间内所创造的附加值；公司则按月公布各小组每单位时间内创造的附加值、各个小组当月的经营状况、每个小组及其组员所创造的利润及其占公司总利润的百分比等等，其目的是使每个员工都清楚自己对企业经营的贡献并努力为企业作出更多贡献。

在这种管理方式下，即使是负责打包的老太婆也可以明白打包的一根绳子原价多少，浪费一根绳子会减少单位时间的附加值多少。这会促使她根据捆绑的货物的不同要求而尽量买便宜的绳子用，以此来节省经费，降低成本。

但是促使员工这样尽量提高经营效益的，并不是公司给予的物质激励。不同的“变形虫”小组创造的单位时间附加值差别很大，可是京都制陶公司并不因此在工资、奖金上有差别待遇，对成绩好的小组只是给予“对公司有贡献”的荣誉，颁赠纪念品。公司激励员工尽心提高效率，利用的是员工的上进心；而这样的激励方式能够在日本的企业中发挥如此的



作用，当然是因为日本企业的内部笼罩着“和”的文化观念，员工们已经将企业的利益认同为自己的利益。

“和”的文化观念还在制定管理决策中发挥作用。日本管理人员不会个人做出支配别人的决策。管理人员要同他们的同级和部下商量，决策是通过协商一致制定出来的。因此，做决策较慢，可是一旦决策制定之后，推行起来却非常顺利。

总之，“和”的文化观念对日本企业的影响很大，成了日本企业内部的集体协调的指导理念。日本特殊的企业模式就是建立在这种文化观念的基础上的，这种企业模式所具有的团队精神，大大加强了日本企业的竞争力。

“和”的文化观念在日本企业中之所以有这样大的积极作用，是因为在日本的集体协调氛围和企业所处的市场竞争环境下，企业内部的“和”是为企业的超级目标服务的，企业内部的“和”将企业的所有成员都团结了起来以争取企业在市场竞争中获胜。

二 “硬件”与“软件”结合的企业管理体制

依靠团队精神的典型的日本企业，在企业管理体制方面，不仅重视企业的组织结构、计划安排和制度设置等“硬件”的建设，而且重视包括经营思想、组织风气、企业文化、人才开发能力、情报和技术开发能力等肉眼看不见的“软件”的建设，尤其强调企业内部决策层中“通风”要好，情报共有，气氛和谐，具有活力和凝聚力。日本企业认为，抓住了这些“软件”，就有可能在精神上统一起来，士气高昂地去应付变化，渡过危机，发挥出最高的经营效率和决策效率。

一些西方学者用7个S打头的英文单词作为重点要素，对日本企业的管理体制做了较全面的描述。^①这7个词是结构（structure）、战略（strategy）、制度（system）、员工（staff）、技术（skill）、风格（style）和超级目标（superordinate goals）。其中前三个词是企业管理体制的“硬件”，在这方面西方企业和日本企业是相同的，它们都要用这三个词所体现的活动来计划、管理和协调它们的组织。结构是指企业的组织结构。企业采取集中化的还是分散化的管理？企业是采取按部门划分的结构、按职能划分的

^① Pasquale, R. T. and J. Athos, *The Art of Japanese Management*, New York: Simon and Schuster, 1981.



结构，还是矩阵型结构？战略是指战略计划的过程。战略计划是不是制度化的？是不是每年、每半年都要制定和修订多年计划？是不是采用了短期战略计划？短期计划通常有多长？谁来参加战略计划的过程？最后，制度是指对质量、成本、生产、库存、推销、保护环境和使顾客满意等方面制度化控制系统。上述这些体现在结构、战略和制度这三个词中的大多数活动，都是几乎所有西方和日本大企业所赞同并付诸实施的。

后面的三个词员工、技术和风格被看做是企业管理体制的“软件”。日本企业更看重与这三个词相联系的活动和责任，而多数西方企业则对这三个词所承载的内容不够重视。员工是指企业的所有雇员。在日本企业，关心员工被放在很高的优先地位，要尽可能保证员工的终生雇用，年功序列条款则保证了员工工资和薪金的有规则增加。每到年终依据企业在一年中的经营状况，员工还能分到相应的奖金。也就是说，在日本企业里，雇员被看做是非常重要和宝贵的财富。企业对雇员的关心激励着雇员，日本的雇员通常都能用额外的努力和极度的忠诚来回报企业的关心。技术是指企业所有雇员包括管理人员的综合技术水平。在日本企业里，雇员的在职和脱产培训是永无止境的。由于新来的雇员都能受到培训并在职位轮换中不断受到轮训，日本企业的雇员一般都能具有较高的技术水平。风格是指日本企业的管理风格。在日本企业，决策是根据各部门成员间的意见交流做出的，上下级的关系更像同等地位的人之间的关系，而与西方传统企业里的那种上下级关系有很大区别。各级组织之间的意见交流使因缺乏交流所导致的失误大大减少。

以上六个词结合起来就可以引申出第七个词——超级目标。具有超级目标的企业在实践中一定会十分重视结构、战略、制度、职员、技术和风格。这样的企业清楚自己所处的位置，用战略计划去追求自己的目标，了解其雇员的技术和动力，并且以有能力的管理者指导企业的经营活动。

这七个词正好概括了成功的典型日本企业的管理体制的主要特征。当然，许多成功的西方企业也具有这些特征。不过，相对来说，具有所有这七个特征的西方企业是比较少的，而日本具有这些特征的企业却十分普遍。

日本企业的这一套完整的企业管理体制，具体体现了企业内部的集体协调。这种极其注重员工利益的企业管理体制之所以能够使日本的企业经营具有高效率，是因为集体协调的社会习惯也盛行于日本的企业内部，而企业内部的这种集体协调又是为日本企业“要做世界最好”的超级目标服



务的。日本企业管理体制中体现了企业内部的集体协调的那些“硬件”和“软件”，归根结底都是为企业的超级目标服务的。

日本丰田汽车公司的成长，最形象地说明了日本企业管理体制中的那些“硬件”和“软件”如何有效地为企业的超级目标服务。在50年的时间里，日本丰田汽车公司从一个在世界范围内不值一提的小公司发展成为世界最大的汽车制造企业，赶上并超过了20世纪50年代占据世界汽车制造行业首位的美国各大汽车制造公司，靠的就是日本式的企业管理体制，是它在这种管理体制下创造的“丰田生产方式”。

日本丰田汽车公司所实行的“丰田生产方式”，也使用美国福特汽车公司所创造的流水线装配方法，但是对整个生产过程实行了精确的控制，通过使用所谓的“看板”和“卡片”，使整个生产线的所有岗位都彼此完全协调，在生产的各个环节都要求前边的生产过程在任一时间只交付后边的生产过程所需要的量，这样使零部件的供给“及时化”，将生产各个环节上的库存都压缩为零。这一方面减少了库存占用的人、土地和建筑，另一方面典型地表现了日本的生产集体内部的相互协调。

丰田生产方式要求将生产过程编制成发挥人的100%的工作能力。丰田较早地实行“富于个性的生产合理化”，汽车生产的批量小，按照各种特殊的订单进行生产，经常在生产线上一种车与另一种车替换着造，而不是在同一条生产线上上午造一种车，下午才造另一种车。这种生产方式要求生产线上的员工能够很快地调换机件、夹具或模具，丰田员工调换这些模具的时间从一小时降到3分钟，比美国公司的工人所费时间短得多。而如此熟练的操作则要求作业人员常年训练以积累经验。

丰田公司靠日本式的雇用制度稳定了职工队伍，靠日本企业管理体制中的那些“软件”调动职工的积极性，使员工全心全意地常年在本企业中努力工作，才使员工具有了丰田生产方式所需要的高度技能和熟练程度。

三 重视生产的企业经营系统

在团队精神的支撑下，日本企业模式与西方企业模式的另一个显著区别是，企业各职能部门合作中的非正式等级关系不同。

在西方国家，生产施工部门在与销售、融资和产品设计部门的关系中处于较低的地位，处在整个企业各部门等级关系阶梯的最低层。在日本，生产施工部门在企业中的地位很高，几乎是在企业各部门等级阶梯的最高层。这种非正式的企业经营系统的不同，在很大程度上解释了为什么日本



产品在世界市场上有比一般西方国家产品更大的竞争力。

在日本企业看来，生产施工部门生产出的产品是企业的生命，没有过硬的产品企业就无法生存。而大多数日本企业所生产的产品已经占领了世界市场，推销部门很少需要为新产品去寻找新市场，所以也就显得不如生产施工部门那样重要了。当然，在竞争的环境下，产品还是需要推销的，但是，如果生产施工部门生产出的是优秀的产品，对这种优秀产品的推销一般也就不会太困难。

对于日本企业来说，最重要的是其生产施工部门要有以低成本生产优秀产品的能力。为了取得这样的能力，日本企业总是不遗余力。它们通过最高水平的生产技术、高效率的生产、富有创造性的管理和良好的人际关系来尽力降低成本和提高产品质量。它们坚持的是“货好客来勤”的信念。换言之，它们认为，整个企业最重要的工作就是生产出优秀的产品，有了这样的产品其他东西都是容易得到的。

在西方国家，企业的销售部门一般可以命令生产施工部门，要求它们生产什么和怎样生产。产品设计部门也可以在不与生产施工部门协商的情况下，命令生产施工部门去生产什么。在西方的典型企业里，产品的设计方案是由产品设计方案制定部门和产品计划部门提出的。方案确定后，产品设计部门要按照方案来设计产品。产品设计完成以后，生产施工部门才参与进来，负责为生产这种产品而设计或改进设备和把这种产品生产出来。虽然在这些部门之间通常也有一些协调，但在多数情况下，每个部门都是作为一个单独的组织来工作的。这个过程里所缺乏的，是对于生产出优秀产品来说非常重要的企业各部门之间的信息交流与反馈。在缺乏适当的交流与反馈的情况下，生产施工部门常常不得不去生产难于生产和成本过高的产品。同时，由于生产施工部门在企业中的地位较低，它们也没有权力来影响产品设计部门，因此企业也就难于去生产易于生产和高质量的产品。

而在日本，生产施工部门在企业中的地位很高，对产品的最初设计就能产生很大影响，所以能够保证产品在生产过程中不会遇到很大困难。这些都是日本企业经营系统的明显优点。但在西方，很多管理学权威和企业家却认为，日本企业的这种做法弊大于利，浪费了太多的时间。^① 可见，

^① [美] 约翰·渥洛诺夫：《日本管理的危机》，中国友谊出版公司1985年版，第22—26页。



历史和文化传统不同，必然导致企业模式的显著差别。

日本企业中生产施工部门对决策的影响大，这是由日本社会的集体协调习惯造成的，在日本的集体协调环境中是一个最优的安排。日本人的集体协调习惯使企业与顾客之间形成了长期的买卖关系，在这种关系下一时的推销对企业占领市场的好处不大。对企业占领市场来说，最重要的是企业能够不断向其忠诚的老顾客推出高质量、高技术的新产品。这就使日本企业信奉“酒香不怕巷子深”的经营哲学，把不断推出高质量、高技术的新产品放在经营的第一位，从而导致了生产施工部门对决策有最大影响。而在日本企业内部的那种集体协调的氛围下，生产施工部门对决策影响最大，并不会导致生产施工部门的工作不合乎销售要求，也不会导致生产施工部门由于没有销售压力而不努力工作。

第九节 极具特色的雇用制度和劳资关系

日本的劳动市场与其他国家不同的主要特点在于：（1）劳动力不流动的程度相对很高，而劳动市场则极度细碎化；（2）“义务”对“合同”占支配地位，这标志着厂商在与劳动市场打交道时并不是严格地追求利润最大化；（3）整个经济中的动力结构导致员工既追求收入，又追求对就业的认同感。这些特征植根于传统，合乎日本人集体协调的社会习惯，并且体现了企业与职工之间的集体协调。

日本人的集体协调习惯导致日本在第二次世界大战后发展出一种极具特色的雇用制度和劳资关系。日本雇用制度和劳资关系的特色是日本企业著名的“三大神器”：终身雇用、年功序列工资制和企业工会制。它们是日本劳动市场历史发展的产物，体现着日本的员工之间以企业为本位的集体协调。

一 战前日本劳动市场的早期发展

日本第二次世界大战前的法律规定了长子继承制，即由长子继承家族的土地，第二次世界大战后则由习惯规定了长子继承制。此外，中国和其他许多发展中国家（特别是在非洲大陆上）通行大家庭，而日本则从未接受过这种大家庭原则。这些因素合在一起，使得日本的农业劳动力长期稳定，而季节性地在农场和工厂之间来回流动的季节工人则不断增加。

在第一次世界大战和无产阶级类型的工业发展以前的时期中，日本的



一大部分非农业劳动力是由年轻的未婚妇女和季节工人构成的。充当包工头的师傅在劳动市场上起首要作用，他们在不同厂商间配置劳动力并确定工资。劳动市场的这种制度安排显然继承了德川时代的各种行会学徒制度，这些制度是对原始的劳动市场的补充，这种原始劳动市场的特点是，一方面有许多小的、不稳定的营业，另一方面不同质的劳动的供给是变化不定的。

在许多场合，工资的决定很大程度上掌握在包工头中间人手中，他们通常用没有直接的雇主的参加而发展起极详细的、极度个人化的规定工资率的方法。如果雇主需要雇用自己家庭以外的工人，他们通常就同包工头订立一揽子的生产合同，而包工头则负责寻找工人、确定工作方法、监督操作、付给工人报酬，并规定生产的最后期限。为了完成这一切，大多数包工头组成了属下的帮会并根据需要来增减其他的新成员。

雇用和就业的这种结构使劳工和企业双方都不需要决定工资的结构与水平，而师傅们的权力则来自他们在有时是混乱的要素市场上具有的信息优势。在这种结构下，就业是以一种不完善而又高度制度化的方式决定的。

随着厂商的发展，他们变为自己挑选并培训工人，然后再依靠每个工人去完成指定的工作。厂商不再接受临时的雇员，也不愿再接受师傅们在供给和指定厂商的劳工上的传统的自主权。到20世纪初，这些厂商的管理部门开始直接招工，而大厂商和师傅们则不可避免地为配置劳工的权威展开了斗争。

1912年开始了友爱会的劳工运动，这个运动不是工人与厂商之间的斗争，而是师傅们与管理部门之间的斗争。在第一次世界大战后的时期中，这个运动的后继者尽管接受了政治化的西方工人运动的一些意识形态，但它仍然是师傅们的斗争武器。第二次世界大战初期，日本政府为了消除劳工的流动和冻结工资，建立起了对劳动供给的直接控制，从而使劳工们的劳动供给决策进一步分散化。政府当时也鼓励爱国的劳动协会去促进达到这些目标。

日本工业化早期劳工与企业关系的这种发展进程，给第二次世界大战后日本的劳工与企业关系留下了两个重要的遗产，这两个遗产成了日本的劳工与企业关系的两个重要的、成功的与独特的特征。

第一个特征是厂商对其正式的雇员作出了终身雇用的承诺，这种终身雇用使厂商感到有理由为培训雇员而大量投资，并且能够在雇员服务的早



期少付给他们报酬，而在其服务许多年后多付给他们报酬。这样，新的或正在扩张的厂商可以得到低劳动成本的好处，而员工们则明显地愿意接受这种安排，以便用工资的延后支取来换取就业保障的增加。

早期发展的遗产造成的日本劳工与企业关系的第二大特征是，部分地以年度的或准年度的奖金来付给雇员报酬。在 20 世纪 50 年代，这样的特殊现金支付已经超过合同规定挣得的现金的 25%。这种做法增加了厂商的利润和效率对工人的约束，并且有利于通过投资而促进国家的经济增长，因为相对于从分散在很长的工资支付序列中的支付中所作的储蓄，工人们更可能将一次性支付储蓄起来。

在雇用制度和劳资关系方面，第二次世界大战后的日本市场经济形成了一套自己独特的集体协调型制度体系，这个制度体系既有着日本历史和文化传统的深刻烙印，又有着相当大的经济合理性，是很值得研究的。

战后日本的雇用制度和劳资关系最充分地体现了日本市场经济的集体协调特征。在雇用制度和劳资关系方面，最突出地显示出日本经济的集体协调特征的，是日本企业著名的“三大神器”：终身雇用、年功序列工资制和企业工会制。

二 终身雇用制

在这个制度体系里，最引人注目的是所谓终身雇用制。按照这一制度，所有的雇员都由企业直接从学校雇用：蓝领工人雇自初、高中，写字间职员雇自高中，管理人员雇自大学。经过一段时间的试用，依据所需熟练程度，长的可达一年，雇员便取得正式的工作身份。此后除非有特殊原因，诸如长期无故旷工，犯有损害公司名声的错误，殴斗或犯罪，即不得被解雇。解雇极少发生，而且只有经过与本企业工会长时间协商才能实现。雇员自己可以辞职，但这一般很少发生，其雇用期一直可保持到年满 55 岁强制退休时为止。

关于这种制度的起源目前尚有争论。有人认为它是明治以前的封建制度所遗留下来的，有人则认为只是到了 20 世纪 20 年代出现熟练工人短缺之后，服务年限才普遍地越来越长，而补缺工人数则下降了。在这以前，劳动力的流动性是相当高的，甚至大企业也是如此。平恒次令人信服地论证说，终身合同在两次世界大战之间的时间里是不普遍的，只是在第



二次世界大战以后，现在这种形式的制度才建立起来。^①第二次世界大战之后日本劳动力的大量过剩显然极大地促成了这一制度的实现。正是在那个时候，日本蓝领工人及其工会全力以赴地争取制定这种保障职业的体制。

从 50 年代中期直到现在，终身合同在日本相当多的企业中正式实行了，但还不能说是普遍实行。除了在政府工作的人员之外，这种制度主要是在大、中型企业中推行的。根据日本在 1972 年对非农业私营部门进行的一次调查，在全体被调查的男性雇员中，约有 51% 的人在雇工 100 人以下、不大可能实施终身合同制的企业中工作。21% 的男性雇员在雇工人数从 100 人到 1000 人之间、部分实行该制度的企业中工作。主要是余下的 28% 才得以真正享受这一制度。

在大企业中也不是所有雇员都享受终身雇用制的。在日本，女性雇员一般被排除在这种制度之外。妇女到了通常的结婚年龄（25 岁左右），习惯上便得离职——即便没有结婚的妇女也是如此。直到 20 世纪 80 年代以前，至少雇主们都是鼓励这种作法的。据日本 1972 年对雇员 1000 名以上的制造业企业的调查，大约有 70% 的女性雇员年龄在 25 岁以下，另有 10% 在 25—30 岁之间。妇女一旦离开实施终身雇用制的企业，她们的权益也就终止了；如果她们又回到原来的企业重操旧业——这种情况并不常见——她们过去的资历则不能在工资或职位中得到照顾。

不过，20 世纪 80 年代以后，有些日本企业开始着手改善女工的待遇。例如，松下电器公司对凡已工作 3 年以上、因结婚需要而离职的妇女给予在 10 年之内可回到原来工作岗位的权利，同时还允许把以前年资计入退休金内。但到 20 世纪 80 年代，由于这样或那样原因，绝大多数日本女工还未享受到终身雇用的好处。

而且，在日本男性雇员中间，也有许多背离终身雇用制的事例。许多年轻的男雇员自愿地离开他们的工作。例如，在日本最大的一家钢铁厂中，每年有 5% 的正式雇员离职，特别是年轻人，他们认为做夜班约束太多。据报道，一家电器制造工厂每年约有 17.5% 的男雇员离厂，原因是工作单调或太紧张。该厂后来试验由一个人来生产整个部件以取代原来的装配线，作为减少工人流动的一种办法。在一家大船厂，据说每年平均有 8% 的雇员离去。到 20 世纪 90 年代，普遍认为青年人自愿离职的现象很

^① 平恒次：《日本的经济发展和劳动力市场》，哥伦比亚大学出版社 1970 年版，第 156 页。



可能还会增加，但尚无确实的数据来证实这种判断。在自愿和非自愿离职两者间划道杠子有时并不那么容易。日本的经理们在辞退不合需要的雇员方面是非常精明的。将雇员调往一个估计不会被接受的工作岗位或工作地点，就是一种并不少见的促使雇员辞职的方法。

日本年纪较大的雇员是难于离开原来的工作岗位的。这虽是一种普遍现象，但在日本还多了一层障碍，即很多企业不愿雇用中途转厂的工人。对于很多日本企业来说，从竞争对手那里挖走雇员是不符合他们的政策的。问题不在于是否有不互挖墙脚的正式协定，而是非正式的政策就是这样。经济合作与发展组织所属的一个调查组在一份报告中证实了这样一种印象：“在大部分现代化部门中，企业间劳动力的流动是极少的，至少在大企业间是如此。这种局面似乎由于雇主们都懂得不应去挖另一个企业的正式雇员或雇用另一个企业以前离职的雇员而很有效地延续着。”^①日本企业之所以有这种心态，正是由于日本的企业惯于在相互之间进行集体协调。

不过，20世纪80年代学校毕业生的不敷需求，迫使日本企业的这种政策有所变化，甚至大企业也已经到公开市场去招募某些工种的劳动力。这些大企业倾向于从小企业招募中途转厂的工人，有时大企业间也存在劳动力的流动。但总的来说，这些都属于万不得已时的应急措施，日本的大企业总是更乐于直接从学校里雇用工人的。虽说终身雇用制今后的许多方面会发生变化，但只要它具有经济上、社会上的合理性，它就将作为日本市场经济的一个特色保留下去。

三 年功序列工资制

在日本市场经济中，与终身雇用制的雇用制度结合的工资制度是年功序列制。所谓年功序列制是正式职工的工资每隔一定的期间提高一次，职位也每隔一定的期间晋升一次的惯例。年功序列工资制是一种企业内部的晋升制度，它付给员工报酬所依据的原则，不是计件工资制那样简单地按产出付报酬，也不是按工作和工时付报酬，但是比较接近按工作和工时付报酬。

但是说是年功序列制的惯例，也不能接字面的含意解释为按在职年头

^① 经济合作与发展组织：《日本的劳动力政策》，巴黎：经济合作与发展组织，1971年，第二章第二节。



机械地决定工资和职位。同样学历、工龄的人之间，在就职以后的一段时间内，不论工资、奖金，还是职位都几乎无差别地提高、晋升，但不久就依工作成绩和能力考核逐渐拉开了工资、奖金、晋升的差距。白领阶层的职员一般一过 40 岁就将围绕担当部、课长及其准职位，接受严格的选拔。此外，即使同样是被称为课长的职位，也有非常好的职位和不太好的职位以及闲职等的差别，所以就职之后不久同辈人之间就为将来的晋升展开了激烈的竞争。但虽说是严格地选拔、激烈地竞争，企业还是尽可能平等地促使每个人的能力向上，在此基础上依照大多数人都能认可的考核标准进行选拔。

日本的年功序列制与企业内的能力开发、人才培养密切相关。欧美企业典型的人事政策几乎都是不定期进行提薪、晋升、调换工作部门，需要的人员总是从企业外的劳动力市场录用，或不顾年龄的序列在企业内部寻找适当的人提拔上来，这与日本企业的人事政策根本不同。日本大企业经营者的选任方法是年功序列制的延伸。日本大企业的经营者，即董事、常务、专务、副经理、总经理（以及最高顾问），大多是从由学校一毕业就进入该公司工作、经过年功序列的阶梯晋升上来的人当中选任的。而且许多大企业有最高经营者、总经理决定下一任总经理的惯例。从长年连续工作的职员当中选拔总经理的惯例虽然在一部分其他国家的企业中也能看到，可是包括总经理在内的几乎所有经营者都从职员中晋升也许可以说是日本独特的东西。从以上终身雇用制、年功序列制，以及有关负责人、总经理的选任惯例中，可以看出日本大企业的经营管理层有着浓厚的职工集团代表者的色彩。

如果只是历史、文化方面的原因形成了终身雇用、年功序列制的话，这种惯例就应该是在战前一直在日本大企业中固定下来的。但实际上，包括体力劳动的工人在内的这种惯例在日本产业社会广泛固定下来，是第二次世界大战后 50 年代中期以后的事情。随着大企业依靠这种制度提高了经济效率，进入 60 年代采用这种制度的企业又有所增多，到 70 年代后期一些中小企业也采用这种制度，它成了日本市场经济模式的重要特征。

20 世纪 50 年代中期以后日本的终身雇用制和年功序列制固定下来的起因，是为了对付从第二次世界大战刚刚结束到 50 年代高涨起来的以企业外势力（日本共产党等）为主导的劳动工会运动。在这样的环境压力下，职工集团作为一个“共同体”致力于企业的复兴，从战前就已逐渐形成的全体职工作为共同体来发展企业这样一个理念得到日本人的广泛支



持。这时实行终身雇用制和年功序列制，有利于使职工安心于本企业的工作，培养职工对企业的忠诚。

此外，这个时期劳动者和雇用者必须在企业中搞好合作也是为吸收欧美新技术。当时日本的企业为了克服由于战争造成的技术革新落后，必须努力消化从欧美引进的技术，使之适合日本的产业系统，并足以与欧美企业竞争。为此企业很需要从劳动力市场吸收大批的技术人员和熟练工人，但是具有这样的技术知识人才的劳动力市场当时在日本并不存在，所以企业必须自己培养适应工作的劳动力，即依靠在职培训等方式，开发本企业职工的能力，达到吸收新技术的要求。

但是如果仅仅如此的话，企业对职工能力的培养只是不同于职工一边工作一边到外边的专门学校学习而已，企业培养起来的专门人才也许不久就会带着其技术另立门户或转到别的企业去。然而，战后日本大企业不是把每个职工特定在一种工作上，而是让其在一个车间经历各种各样的工作，然后可能再把他们调到有关的其他车间去，把职工的能力在相互联系之中作为一个“整体”培养起来。对于白领阶层的职员也采用在各部、课之间不断调动的螺旋式晋升方式。这种培养对企业有用的具有广泛综合能力的人才的方式是以长期安定的雇用关系为前提的，而且因为这样训练出来的职工或多或少掌握了特别适合这个企业的技能，所以职工转到别的企业去不仅对原来的企业不利，对职工本人也有很多不利。

这种年功序列制中的螺旋式晋升的工作轮换方式是怎样开始的虽不清楚，但这种方式与现代大企业的事业活动及技术革新的性质却十分相称。现代的技术革新要经过很长的路程，即使是技术引进，核心技术引进以后不但要将其进一步改进，还要开发相关的技术，必须连续地累进地提高整体的水平。在这个过程中，成功的企业都形成了一系列本企业的“企业特有技术”，企业经营的效率在很大程度上取决于其员工掌握这些“企业特有技术”的程度；而要使员工很好地掌握本企业的“企业特有技术”，就不仅要使员工安心在本企业长期工作，还要使员工对本企业的各种工作都尽可能熟悉。这就使日本的大企业对其员工实行螺旋式的培养和晋升。

在这个过程中，企业各项工作之间圆满地连接、使整个系统的效率向上是非常重要的。为此，就需要不同工作、不同部门之间紧密地交流信息、沟通意见，而担当各种工作的人们不断调换岗位，经历各种各样的工作无疑是十分有益的，它将提高整个系统的效率。不仅如此，当今是技术革新迅猛发展的时代，任何一个人如果仅在一个技术体系中掌握极其有限



的技术，其技术和知识很快就会老化，那个人也就要落后于时代的发展。所以，对于正在工作的人来说，依靠工作的轮换经历广泛的应用范围，很有助于提高工作能力。更进一步讲，要想把先进国家的技术吸收过来，并使其适合日本的工作现场加以独特的改良，在现场经历的学习过程也是极其重要的，这种技术具有通过每个人的亲身体验得到知识的鲜明特性。而要把这些知识、信息进行交换，使它成为职工们共有的东西，工作的轮换就显得必不可少了。

终身雇用制、年功序列制这些日本雇用制度和工资制度的产生，明显受到日本传统的组织编制原则和所谓“长幼有序”的儒教观念的影响。但从经济分析的观点来看，日本市场经济模式之所以具有较高的运行效率，是因为终身雇用、年功序列的制度至少在战后日本经济、社会环境下，比其他的组织编制、雇用结构具有更高的经济合理性。

四 企业工会制

日本的工会制度是有悠久历史的，但在第二次世界大战之前工人运动没有获得组织上的大发展，也没有取得经济实力。不过战前的工会制度对日本战后企业工会和政治上宗派活动的发展还是有很大影响的。

战后美国占领日本之初，美国军事当局便作为在日本确立民主制度的一部分鼓励工会制度的发展。工会组织这时几乎没有遭到雇主的阻止，其他方面也没有遇到什么压制，所以在战争结束后的4年之内工会成员就达到665万人，其发展速度是空前的。到1973年日本工会会员总数已达1210万人，占雇员总数的33%。这一比率与美国和德国差不多。

第二次世界大战后初期，占领日本的盟国极力促成日本的工人组成工会，想使这样结成的工会成为劳动市场上的一个抗衡力量。到1948年，加入工会的工人有4/5缔结了劳动协议。但是，各工会除了作为一种政治力量以外，从未作为一种全国性的工人运动而一致行动过。

政府工作人员和国营企业职工占日本工会会员的27%。虽然政府工作人员的组织程度较高，但他们参加集体谈判的权利却很有限。日本最大的工联组织总评（日本工会总评议会的简称）有63.5%的成员分布在公营部门，但日本是禁止他们进行罢工的。

在私营部门，工会组织主要建立在大企业中。有500名以上雇员的企业中65%的雇员加入了工会，有100—500名雇员的企业中这一比例为31.5%，有30—100名雇员的企业为9%，30人以下的企业中为3.4%。



日本最大的工人联合组织是总评，拥有工会成员的 36%，它的绝大多数会员在公营部门。在私营部门的全国最大的 10 个工会组织中，只有 3 个加入了该组织。总评会员总数约 430 万人。

居第二位的大联合会组织是总同盟（全日本劳动总同盟）。它的会员在日本工会会员总数中约占 19%。会员约 230 万人，其中的 90% 以上在私营部门，拥有私营部门 10 个最大工会组织中的 4 个：纺织业、五金商业、造船业和汽车工业。

第三大联合会组织是中立劳联（中立工会联络会议），它的会员在日本工会会员总数中占 11%，几乎全部分布在私营部门。私营部门 10 个全国最大的工会组织中有 3 个加入了该组织，即：电力机械、人寿保险和建筑业。中立劳联的会员约为 140 万人。

日本工会会员中未参加任何联合会组织的，约占 1/3 强，包括几个规模较大的全国性组织——银行职工工会、汽车工人第二工会和运输工人工会——以及大量没有成立全国性组织的单独企业工会的会员。

日本工会的内部结构在很多方面不同于西方，最重要的一点是日本地方工会或分会的权力相对较大，这些基层组织通常是依企业划分的。这种划分方法本身就表现出日本员工对企业的忠诚。

在成立工会的企业中，总的原则是所有正式雇员包括白领工人，蓝领工人和级别在主任以下的某几级管理人员，不分工种和职别都隶属于同一个工会。工会大多在雇主的同意下在工厂设有办事处。在公营事业部门工会中，会员普遍不再缴会费，但在私营部门的工会中，只有半数会员享有这项权利。工会一般根据工资比例订出会费标准，以免受通货膨胀影响。工会所收取的会费数字变化很大，但其大体为收入的 1% 再加上附加的罢工基金捐款。日本工会大部分会费归企业工会保管，资产也大部分掌握在企业工会手中。

在日本，较大企业的工会配有脱产负责人和职员，大约每 600—1000 名会员中有这样的脱产干部一名。半脱产干部在从事工会工作期间，其工资损失是有补偿的。企业工会内部组织主要视企业规模大小而定。在大的公司企业中，各厂基层工会都派代表参加公司一级的工会团体，并经由这些团体选举主要干部。基层工会负责人通常是在年度会员大会中选举产生的，但激烈的竞选活动并不多见。工会的改选没有具体规定，一般在小型企业中相当多的工会干部任满轮换，因为多数人都不想留任这种额外工作量大而经济和地位补偿很小的职位。在大型企业内连续担任工会工作的现



象则比较普遍。在上述两种情况下，全部企业工会干部均保留该公司原雇员地位不变，但除少数特殊情况外，有事业心的年轻人的晋升总是要靠公司的阶梯而不是经由工会或其所依附的政党。最有才干的工会干部特别是白领工人中的干部，有希望被擢升为主任，当了主任便经常（但不一定）不必出席劳资谈判。在大多数企业，工会干部当他们任期届满后都指望返回他们原来的工作岗位（在公营企业工会内，当干部任期届满后，并无重任原职的保证）。

日本的全国性工会组织，大都是各基层企业工会的一种松散的联合组织，它们对于基层工会的工作方针、策略既无章程上的也无习惯上的权威。很多全国性工会领导人在任期届满后均返回原企业，尽管也有转入政界的。他们拥有的权力，主要是凭借与大企业工会站在一起，而不是凭借全国性工会组织。由于许多企业工会未参加它们的组织，这限制了它们作为协调机构的能力。

但是，如果说日本的全国性工会无足轻重，那也不十分正确。它们通过为各企业工会树立斗争样板的方式在每年的工资斗争中起着很大作用。它们是支持政党的主要力量，负责为竞选筹集资金。当资方未能满足基层工会的要求时，基层工会就经常以加入更激进的全国性组织相要挟。另一方面，日本的全国性工会极少或根本不参加劳资谈判活动，而这在很多国家是全国性工会的主要职能。不过，日本最上一级工会联合组织，特别如总评和总同盟，也像其他国家的同类组织一样，通过疏通议员及政府人士、发表声明和参加国家的各种委员会来代表全国劳动者利益。在很多方面，全国性的联合工会为日本各产业的劳资关系定下了调子。但总的来看，它们的影响比之大多数西方国家的同类组织要小，这不仅是因为企业工会拥有很大的力量，而且也由于它们所支持的政党尚未获得足够的政治实力。一旦社会主义政党和共产党在国会中赢得多数地位，则总评和同盟在工人运动中的地位就会大增。

日本市场经济中决定劳资关系的一个重要谈判是春季攻势，或用日本人通常的简称，叫作“春斗”。这个每年一度的运动所负的盛名足以表明它是一种具有决定性作用的谈判回合。“春斗”大都是在企业一级进行的，除极少数例外（主要是海运业、纺织业和钢铁业），全国性工会和雇主团体都不参加谈判。在这一点上，日本和西方有着明显的区别。20世纪80年代后，“春斗”的工资最后增加数差异幅度已经大为缩小。这并不是由于“春斗”谈判方式的成功，而是由于日益紧俏的劳动力市场，迫使小企



业也不得不仿照全国性模式办事以继续保有其劳动力。“春斗”模式所提供的一个作为计算工资起点的数字：对于大企业主来说，是用以决定，为了维持职工工作热情和稳定企业工会领导人，需要在工资问题上作出何种让步。就小企业主来说，是用以决定为防止工人离厂而要在工资上作出的让步。对大小企业主两者来说，也是用来决定为了招收新雇工而应在工资上作出的让步。资方是按照“春斗”得出的工资增加一点或减少一点来决定工资的。工会干部是根据春斗所增加的平均数来衡量其成败的，并根据各种具体条件来解释其比平均数或高或低的原因。

日本市场经济中决定劳资关系的另一个重要因素，是企业对增加工资的平均数进行内部分配的那种方式。在这方面，企业工会的作用比在决定平均数时更为重要，在绝大多数的企业里工会都参与分配过程。这是一个很棘手的问题，因为它涉及到谈判单位内部许多部门都要求平分秋色。加薪总额要分成许多份，分别作为全体雇员的统一加薪数，作为基本工资加成，作为特殊工种的补贴，并分级奖给个人成绩优异者以及提高加班和值班奖金。每年一度的加薪，特别是在那些增加数值很大的企业里，为改变职工工资各个组成部分所占的份额提供了极好的机会。

关于雇主在劳资谈判之前彼此互相串联到何种程度，现在尚无具体的材料。就大钢铁公司来说，雇主在提出“春斗”的基本建议以前是要进行频繁磋商的。在实际的劳资谈判中，全国性、区域性和全产业界的雇主协会都是不参加的，尽管它们都为自己的成员提供有关的情况。在资方人员之间有许多非正式的接触，同时人事主管人员之间也经常碰头以交换情况，并很可能借此统筹对策。西欧盛行的全产业谈判的制度在日本是不存在的。

无论何种真正的谈判，其基本精神是任何一方当它的最低要求没有得到满足时，都有权拒绝。在日本，私营部门的雇员享有合法的罢工权利，但是他们的罢工主要是一种象征性的行动，而不是对经济实力的持续考验。日本的罢工很少持续一天以上，而且主要发生在“春斗”期间，它们经常在真正的谈判开始之前举行，具有一种摆出架势的性质，让雇主们知道他们对所提的要求是十分认真的。有时他们也采取怠工、减少加班时间以及反对调换工作等方式来代替罢工。

日本在法律上允许首相下令延阻足以引起全国性紧急状态的、因劳资争议发动工人罢工的事件，但是此项权力从未付诸实行过。政府也有权把劳资合同推广到适用于该地区内从事类似工种的全体工人，但这也很少见。



诸实行。另一方面，由社会名流而不是政府官员代表中立一方的劳资关系三方委员会，在谈判过程中发挥着重要的调解作用并且在每年工资问题的解决方面常常有着重要的影响。

五 有效率的日本式雇用制度和劳资关系

日本企业实行这样的终身雇用和年功序列工资制，其目的本身就在于使员工能够愿意不离开其当前正在其中工作的企业，减少劳动力在企业之间的流动。而日本企业普遍地长期实行终身雇用和年功序列工资制，也确实显著地减少了职工在企业之间的流动。1986 年经济合作和发展组织（OECD）报告，日本企业中的职工，70% 在同一企业工作时间超过 10 年，相应的数字，美国是 37%，英国是 39%，意大利是 46%，德国是 53%，法国是 58%。

表面上看，日本企业的终身雇用和年功序列工资制使企业在劳动用工上很不灵活，本身会降低企业在市场经济中经营的效率。在市场经济中，企业为使利润最大化，其产出从而用工的数量都应当适应产品的市场需求情况而调整，产品的市场需求大时生产和用工就多，而产品的市场需求小时生产和用工都应当少。但是这样适应产品的市场需求情况而灵活地调整用工数量，就要求企业能够很快地增加和减少其员工的数量。企业员工的终身雇用肯定使企业难于灵活地很快调整其员工的数量，就这一点来说不利于企业使当前的利润最大化。

但是另一方面，日本企业的那种终身雇用和年功序列工资制又有从长远来说提高企业效率的作用。

在当代的市场经济中，企业经营的效率及其在市场上的竞争力在很大程度上取决于企业生产经营中使用的技术的难度，最有效率的企业往往还必须拥有一些只有本企业才掌握的“企业特有技术”。企业的员工要掌握足够的技能、特别是掌握企业特有的技术这样的“人力资本”，就必须长期在这同一个企业中工作；而没在这同一个企业中工作过的新员工，一般都比长期在该企业中工作的老员工掌握的该企业需要的技能要少。这样，一个企业用在劳动市场上招聘的新员工去替换老员工，通常都会付出替换员工上的“替换成本”。此外，员工留在同一个企业中工作的时间越长，企业培训其员工越合算，企业也越愿意对其员工进行目标长远的培训。

这样，日本企业实行终身雇用和年功序列工资制，减少了职工在企业之间的流动，鼓励了企业对其员工进行目标长远的培训，减少了企业因为



替换员工而付出的“替换成本”，使企业的员工能够更好地掌握企业需要的技能、特别是“企业特有技术”，适应了企业引进先进技术、拥有和运用自己特有的技术的需要，由此而保证了企业具有更高的生产效率。另一方面，对员工的终身雇用和年功序列工资制直接强化了员工对企业的忠诚，加强了企业内部的和谐程度，保证企业内部的集体协调成为常态，这本身就会提高企业在市场竞争中的效率和竞争力。

对于终身雇用和年功序列工资制不利于企业发挥效率、特别是降低企业经营灵活性的缺点，日本的经济体制也提供了许多减小其害处的途径。

首先，前边已经详尽地说明，日本的终身雇用和年功序列工资制并不是法律规定的，各企业在采用这些制度时可以根据自己的情况灵活地进行变更。这使得终身雇用和年功序列工资制在绝大多数企业中都没有绝对化，而且女职工等一部分员工甚至根本就不享受终身雇用和年功序列工资制的待遇。这就增强了企业经营上的灵活性。

其次，终身雇用和年功序列工资制虽然给员工提供了某种保障，而这些保障本身有使员工更乐于偷懒的作用，但是这种作用在日本的市场经济中不可能出现。日本的企业处于市场经济的竞争中，面临着经营失败而倒闭的可能性，而日本劳动力的流动性低又使倒闭企业的员工很难再找到像在老企业中一样好的工作，因此企业倒闭会对其员工造成个人利益的巨大损失。市场经济中的这种生存竞争本身就使员工们愿意为企业的生存和发展而竭尽全力，而日本企业中的集体主义和集体协调又使员工与其整个企业达成了共识和一致，齐心合力地共同努力要使本企业在市场竞争中取胜。在这样的环境中，日本企业的那种终身雇用和年功序列工资制不可能产生促使员工偷懒的作用，反而会加强企业内部的集体协调，促使员工们更加齐心合力地努力工作。

最后，日本企业间的纵向联合和系列化经营增强了企业经营的灵活性，有助于在一定程度上克服终身雇用和年功序列工资制造成的企业经营不灵活。

英美式的大企业通常将同一种产品生产流程上的各个不同阶段更多地包括在同一个企业中；在这种企业中，生产流程上的某些阶段需要使用的企业特有技术比较少，只能在这种阶段上工作的员工通常就比较容易被解雇。但是，即使是在英美式的大企业中也有一些所谓的“核心员工”，企业通常也不会解雇他们，因为他们能够高度熟练地在使用企业特有技术的很多岗位上工作。



而日本的企业往往是系列化的：同一种产品生产上那些需要企业特有技术比较少的生产阶段往往单独形成一个独立的企业，与进行其他阶段生产的企业结成长期的供应和销售关系，合作生产同一种产品，而在该产品生产上处于核心地位的大企业则仅仅进行需要较多的企业特有技术的阶段的生产。这样，在英美式的大企业中由同一个企业进行的生产，在日本则可能由多个企业分别进行，这些企业各从事生产流程上的某些特定阶段的生产。

在日本的这种系列化和纵向联合的企业关系下，在大企业中工作从而受终身雇用保护的劳动者实际上往往仅限于在英美式的大企业中会成为“核心员工”的那些人，他们在英美式的大企业中通常也不会被解雇。而在英美式的大企业中通常比较容易被解雇的那些人，在日本式的企业体制下一般在附属于大企业、与其形成系列化生产的小企业中就业，它们不受大企业的终身雇用保护。大企业适应市场波动而周期性地调整其对纵向联合的小企业的供应与销售，以此来在很大程度上保持了适应市场情况的经营灵活性。

这样，日本特殊的经济体制和经营环境，就使得它的以终身雇用、年功序列工资和企业工会为特征的雇用制度和劳资关系变得特别有效率。

小 结

1. 除其他因素以外，日本以中国文化为基点的特殊的日本式儒家文化是其经济发展的不可忽视的重要因素之一，儒家文化里同样有社会经济发展和民族现代化的精神力量，日本以这种文化为基础构建的集体协调型市场经济模式也有自己的优点和长处。

2. 在回顾日本经济体制的历史时，会发现两个重要时代。在德川时期（1603—1868年），政府建立了它的权威来控制经济活动以及社会的一切主要方面，并企图通过强行创造一个静止的和封闭的经济环境来保持政治上的稳定。明治维新及以后时期（1868—1940年）缔造了一个新的、更进步的统治阶级。在这后一时期中，政府在建立那种能够实现经济发展和国家威力的经济体制方面起了支配作用。

3. 日本在第二次世界大战中战败以后，美国以盟军总部名义对日本实行了军事占领。占领当局为彻底摧毁日本军国主义而推行了经济民主化，为日本确立市场经济制度创造了条件。但是，日本没有因进行经济民主化改革而盲目套用西方国家的市场经济模式，而是根据当时的具体条件，逐



步地由统制经济向市场经济过渡。

4. 促成日本的特殊文化的最重要因素是政府的倡导。虽然明治维新以后的日本政府大力推动摹仿欧美教育制度和学习欧美文化，但同时也将崇拜“天皇”、“大和魂”、“武士道”等的神道思想和军国主义思潮扶植了起来。不过，总的来看在日本战后起支配作用的特殊文化，是一种适应日本国情被合理化了的儒家文化，这种文化使日本形成了一个个人之间有高度信任感的社会。

5. 由于历史和文化传统的缘故，在日本市场经济中，政府经济管理机构在经济生活中的作用很大。这些机构被建立起来以后，都能各司其职，对各种经济活动的协调颇具权威性。

6. 日本的经济计划是政府经济政策的指针。从经济企划厅 1955 年提出“经济自立五年计划”开始，日本的各期计划都要确定一个实际增长率的预期数字（附有各种主要数字指标），并公布根据这些计划要达到的一整套经济质量指标。由于经内阁批准的经济计划被看做是计划期经济政策的指导方针，经济计划看上去似乎权威性很大，但是实际上其权威性远不如看上去的那样大。

7. 战后日本政府对工业化的协调，在积极推行产业政策上的表现是很突出的。产业政策是日本的特有产物，它虽然没有什么严密的定义，但一般为通产省、大藏省等各官厅对其所管辖的产业进行直接指导的总称。日本的产业政策对日本战后以来经济的增长和结构变化起了不可忽视的作用。

8. 对日本企业模式影响最大的，是一种日本人通常称之为“和”的团队精神。它的主要内容是和谐、团结与合作。溯本求源，“和”是以儒家学说为基础的。

9. 依靠团队精神的典型的日本企业，在企业管理体制方面，不仅重视企业的组织结构、计划安排和制度设置等“硬件”的建设，而且重视包括经营思想、组织风气、企业文化、人才开发能力、情报和技术开发能力等肉眼看不见的“软件”的建设。

10. 日本企业模式与西方企业模式的一个显著区别是，企业各职能部门合作中的非正式等级关系不同。在西方国家，生产施工部门在与销售、融资和产品设计部门的关系中处于较低的地位，处在整个企业各部门等级关系阶梯的最底层。在日本，生产施工部门在企业中的地位很高，几乎是在企业各部门等级阶梯的最高层。



11. 日本的金融系统中的银行和企业在集体协调下有着紧密的联合。它使得企业的资金来源较有保障，银行也能避免损失过重的风险。在这种金融系统下，大公司的治理结构中有较多用集体协调的办法对经理人员的机会主义行为实施的防范机制，也形成了储蓄率的较高水平。

12. 终身雇用制、年功序列制这些日本雇用制度和工资制度的产生，明显受到日本传统的组织编制原则和所谓“长幼有序”的儒教观念的影响。但从经济分析的观点来看，日本集体协调的市场经济模式之所以具有较高的运行效率，是因为终身雇用、年功序列的制度至少在战后日本的经济、社会环境下，比其他的组织编制、雇用结构具有更高的经济合理性。

思 考 题

一、概念

- | | |
|-----------|-----------|
| (1) 大化革新 | (2) 明治维新 |
| (3) 四大财阀 | (4) 缘结 |
| (5) 通产省 | (6) 产业政策 |
| (7) 终身雇用制 | (8) 年功序列制 |

二、问答题

1. 明治维新时期日本政府为使日本实现工业化推行了哪三大政策？推行这些政策的过程采取过什么具体措施，作用怎样？
2. 战后日本政府经济政策的重点是什么？分析一下其中包括的措施和效果。
3. 简述日本经济企划厅、通产省和大藏省的主要职责和在经济活动中 的作用。
4. 试分析为什么日本经济计划总有一种低估经济增长程度的倾向？
5. 战后日本的产业政策经历过什么变化？试分析其中的原因和效果。
6. 在日本集体协调的金融系统中，日本大公司的治理结构有什么特 点，对经理人员的机会主义行为有什么防范机制？
7. 为什么日本市场经济中的个人之间具有高度的信任感？试根据日本 特殊文化的特点做一简要分析。
8. 试从企业文化观念、管理体制和经营系统三个方面分析日本企业具 有高效率的原因。
9. 为什么终身雇用制、年功序列制和企业工会制能在提高日本市场经



济运行效率方面起积极作用？试从日本的特殊文化和战后日本的特殊国情两个方面加以分析。

参考文献

陈荣耀：《内协外争——东方文化与管理》，广东人民出版社 1994 年版。

Eccleston, B. (1989) : *State and Society in Post-war Japan*, Oxford, U. K. : Polity Press.

Fukuyama, Francis (1995) : *Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. 中译本 [美] 弗朗西斯·福山：《信任——社会美德与创造经济繁荣》，海南出版社 2001 年版。

高增杰：《日本近代成功的启示——谈传统文化与西方文化》，中国和平出版社 1987 年版。

[日] 高桥龟吉：《战后日本经济跃进的根本原因》，辽宁人民出版社 1984 年版。

Ito, T. (1992) : *The Japanese Economy*, Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Press.

Kraus, Willy (1984) : Japan: Wirtschaftspolitik jenseits von Markt und Plan. In: Cassel, Dieter (Hrsg.) : *Wirtschaftspolitik im Systemvergleich, Konzeption und Praxis der Wirtschaftspolitik in kapitalistischen und sozialistischen Wirtschaftssystemen*. Verlag Franz Vahlen GmbH, Muenchen, 1984 , S. 247ff.

Neuberger, Egon; Duffy, William J. ; and others (1976) : *Comparative Economic Systems: A Decision-Making Approach*. Allyn and Bacon, Inc. , Boston. London, 1976. 中译本 [美] 埃冈·纽伯格、[美] 威廉·达菲等著：《比较经济体制——从决策角度进行的比较》，商务印书馆 1984 年版。

Pasquale, R. T. and T. Athos (1981) : *The Art of Japanese Management*, New York, Simon and Schuster.

休·帕特里克等主编：《亚洲新巨人》，上海译文出版社 1980 年版。

裴小革：《东亚劳动力市场——对开发和配置人力资源特殊经验的分析》，经济科学出版社 1998 年版。

[日] 生野重夫：《现代日本经济历程》，中国金融出版社 1993 年版。

[日] 松本厚治：《企业主义——日本经济发展的力量源泉》，企业管理出版社 1997 年版。



Tiedemann, A. (ed.) (1974): *An Introduction to Japanese Civilization*, New York: D. C. Heath.

王沛芳主编：《战后日本经济运行机构》，上海社会科学院出版社1990年版。

[日] 约翰·渥洛诺夫：《日本管理的危机》，中国友谊出版社1985年版。

项兵：《管理腐败与公司治理》，载《改革》1997年第4期。

中国社会科学院日本市场经济研究中心：《日本市场经济》1994年第1期。



第六种类型 “公有制的市场经济”

当公共所有的生产资料占了市场经济中的生产资料的大多数时，就存在着“公有制的市场经济”。这种市场经济中的生产资料公有制必定是受国家的特殊保护的，但是对公共所有的生产资料的管理又不采用法国式的政府直接实行行政管理的方式。由政府直接以行政管理的方式管理公共所有的生产资料，那是法国式的“行政市场体制”的特征之一。公有制的市场经济与行政市场体制是不同的市场经济类型。

公有制的市场经济模式至今没有取得一种稳定的实现形式。最彻底而又典型地实行这种体制的是 20 世纪 60 年代至 80 年代的南斯拉夫。由于它没有形成一种有力的机制来维护以至增加公共所有的再生产资金，结果导致了严重的通货膨胀和经济崩溃。中国自 1979 年开始其经济体制改革以来，实际上也一直在探索建立一种公有制的市场经济体制。但是，中国的探索显然还只是在开始阶段，还远没有形成一种稳定而又有效率的公有制市场经济实现形式。因此，建立稳定的公有制市场经济的事业还只是处于摸索阶段，能否实现一种稳定而又有效率的公有制市场经济这个问题也没有得到最终的解答。



第六章 南斯拉夫：工人自治的“社会主义市场经济”

在 1950 年以后的 40 年中，南斯拉夫像一个市场经济体制运行的实验室，它试验运行的，是在一个少数民族的国家中实行的一种以工人自治为基础的市场经济体制。南斯拉夫因此成了工人自治的公有制市场经济的典型。

南斯拉夫是第一次世界大战后于 1918 年产生的一个多民族国家，1929 年正式将国名定为“南斯拉夫”。铁托领导的南斯拉夫共产党在第二次世界大战中取得了战争的胜利，掌握了政权，于战后建立了“南斯拉夫社会主义联邦共和国”。这个联邦共和国由塞尔维亚、克罗地亚、波斯尼亚—黑塞哥维那、斯洛文尼亚、马其顿和门的内哥罗六个共和国组成，另外还有两个隶属于塞尔维亚共和国的自治省科索沃和伏伊伏丁那。20 世纪 90 年代初，前苏联和东欧各国由共产党一党执政的政权纷纷倒台，南斯拉夫在这个过程中发生分裂并一度陷入各民族之间的血腥内战，作为“联邦共和国”成员的各民族共和国相继独立。到 21 世纪初，作为一个独立的政治实体的“南斯拉夫”这个国家已经不复存在。

第一节 工人自治的“社会主义市场经济”

1950 年之后，南斯拉夫一直在经济上试验着一些重大的新制度，这些新制度中最重要的是，与某种程度的自由市场制度相结合的企业工人自治和生产资料的“社会所有制”。鉴于这些试验的重大意义和独创性，20 世纪 50 年代到 70 年代南斯拉夫成了欧美的经济学家和其他人士最感兴趣的研究对象之一。由于这个时期的南斯拉夫将工人集体掌握企业最高权力的公有制与市场经济机制结合了起来，它被美国和联邦德国的经济学家视为“社会主义市场经济”（the Yugoslav Socialist Market Economy）的典型和范例（Gruchy; Thieme, 1984, S. 40—46; Thieme, 1995, S. 38—43; Leipold, 1984）。



根据联邦德国研究经济体制和经济政策的学者们的定义，“社会主义市场经济”（sozialistische Marktwirtschaft）将生产资料的公共所有与市场协调相结合，在国家或社会所有制下分散地进行计划（Thieme, 1984, S. 40; Thieme, 1995, S. 38; Leipold, 1984, S. 70）。这种经济体制既不同于私有制的竞争资本主义（资本主义市场经济），也不同于公有制的集中计划的经济（社会主义计划经济），它一方面拒绝生产资料的私有制，另一方面又要广泛地使用分散化的市场价格机制（Thieme, 1995, S. 38）。

主张市场社会主义的学者布鲁斯（Brus）将公有制的社会主义市场经济又分为“国家主义的”和“分享式的”两类。“国家主义的”市场社会主义将其市场经济的秩序建立在国有制和国家对经济过程的广泛调节的基础之上；而“分享式的”市场社会主义则限制国家的影响，把经济活动的权利授予直接的生产者。在“分享式的”社会主义市场经济中占统治地位的原则是：各种经济的与政治的职权广泛地分散化，经济过程在社会所有制和合作性的市场协调基础上自治。在 1950 年之后的 40 年中，南斯拉夫是自治式的市场社会主义的典型（Leipold, 1984, S. 72—82）。它因此而成为“分享式的”社会主义市场经济的典型代表。

20 世纪 40 年代末，南斯拉夫曾经在短时期内摹仿过苏联，实行集中计划的公有制计划经济。经验证明在南斯拉夫的特殊情况下靠集中计划来实行工业化的效果不好，再加上很快与苏联发生了政治上的分歧，50 年代初期南斯拉夫开始转变自己的经济体制，在直到 1965 年的十几年中实行了一系列的根本改革，通过这些改革而建立了一个工人自治的市场经济。1965 年的经济改革标志着南斯拉夫确立了其工人自治的市场社会主义经济制度（Thieme, 1984, S. 41; Thieme, 1995, S. 39; Leipold, 1984, S. 80）。

依据德国经济学家梯莫的表述（Thieme, 1984, S. 41—42），可以用五个基本特征来简要地概括南斯拉夫工人自治的社会主义市场经济：

——宪法保证企业分散地计划、决策和行动的权利，放弃集中的计划和协调以及企业履行计划的义务。自 1974 年起，企业被称为“劳动组织”。

——通过市场来协调各个家户和企业的计划，市场价格原则上要服从供求规律。

——以社会所有制的特别形式从制度上保证对生产资料的支配权的必要的分散化：国家（“地区实体”）和从事农业、手工业以外的私人在生



产过程中都既不能获得也不能出让生产资料的所有权。在这方面，国家能采取的措施只限于建立和解散“劳动组织”（企业）的活动，不过这种活动是什么样的在很大程度上是不清楚的。

——实行工人自治，由劳动组织的从业人员集体掌握企业的最高决策权。经济决策和活动的成果的利益相关者和风险承担者原则上是劳动组织的从业人员。

——由“社会计划”规定短期和长期的经济政策目标、发展战略和当时使用的金融、货币、投资和价格政策的工具，这些“社会计划”对各级“地区实体”（各级政府）有约束力。

第二节 实行工人自治的开始

1939 年南斯拉夫的经济还是不发达的农业经济。在第二次世界大战前，南斯拉夫的经济发展很缓慢，有限的发展推动力来自国内外的私营企业，主要发展的是轻工业和农业。

南斯拉夫曾经实行过苏联式的集中计划的经济。它在从 1946 年开始的一个时期中，仿效苏联斯大林时期的社会主义经济建设模式，强行推行工业化。这个过程的推动力全部来自政府，实行高度集权的体制并使用详细的实物计划。不过南斯拉夫实行这种命令式的计划经济的时间很短，几年后就转向了实施“工人自治”的市场经济。

南斯拉夫这样快地放弃计划经济而转向市场经济，主要受两个因素的推动：一个因素是南斯拉夫与计划经济的样板国家苏联的决裂，另一个因素则是计划经济的弊病在南斯拉夫国内民族问题尖锐的环境下作用特别恶劣。

南斯拉夫 1947 年开始实行其第一个五年计划，它规定优先发展某些重要经济部门，但是计划确定的目标极其雄心勃勃，甚至可以说是完全脱离实际的。这个计划实际上是按照苏联式的集中计划的方式制定的，它不仅是一个全面的投资计划，而且对每一个企业生产什么产品、进行什么样的投资、要使用多少劳动和原材料、付给工人多少工资等等都作出了详细的指令。此外，这个计划实际上还消除了价格体系在大多数领域内所起的作用。

但是在 1948 年，南斯拉夫与斯大林领导的苏联发生了严重的对立，斯大林把南斯拉夫排除出苏联和东欧共产党国家组成的阵营。这使南斯拉



夫与苏联东欧国家的贸易急剧缩减，使它们之间的经济交往几乎完全陷于停顿。这从一开始就严重地打击了南斯拉夫在工业化过程中实行的集中的经济计划。南斯拉夫的计划本来一直以向苏联和东欧国家出口为基础，同时它又依赖这些国家供给它所需要的机器设备来实现其雄心勃勃的工业化计划。苏联利用贸易作政治武器给南斯拉夫的经济造成了极为严重的损害。

后来美国向南斯拉夫提供了援助。美国的援助开始于1950年，最初这一援助的规模很小，此后在一次严重的歉收之后美援才迅速增加，帮助南斯拉夫克服了苏联的封锁所造成的不利后果。这样南斯拉夫就变成了一个接受自由的市场经济国家美国援助的国家，它当然没有必要再实行集中计划的经济。

但是1948年南斯拉夫与苏联破裂之后，它并没有立即放弃集中计划的经济体制。南斯拉夫对与苏联破裂所作的直接反应是加速在经济上仿效苏联的集中计划模式。这种加速的仿效在1949年达到了最高峰。但就在这时，斯大林宣布了苏联与南斯拉夫的永远破裂。这使得南斯拉夫的领导人不再有任何必要去表白他们是仿效苏联计划经济的正统派，而可以转向一种分散决策的市场经济。

南斯拉夫的共产主义者转向市场经济时利用了马克思经济学说的一大特征：许多不同的经济体制都能在马克思著作的基础上得到合理的解释。这是因为马克思不同于“空想社会主义者”，他没有为资本主义灭亡后的未来社会提供详细的蓝图。这就使南斯拉夫的共产党人有可能发展其具有自己特点的马克思主义的经济体制。

南斯拉夫放弃苏联式的集中计划的另一个原因是，它是一个由好多个在很大程度上势均力敌的民族组成的国家，而且国内的几个主要民族之间在共产党人执政之前不久还发生过严重的血腥冲突，各民族之间的相互关系一直有种种问题。民族之间的这种矛盾使经济计划的集中化难以实行。

更何况，南斯拉夫最初仿效苏联进行的集中计划的工业化过程只强调重工业，造成了社会和经济发展的不平衡。由于没有一个令人满意的决策的经济尺度，而由不同的民族作当地主要居民的各地区又都要求优先发展自己的经济，于是在全国各个地区分配投资的许多决策实际上成了政治决策。这就在南斯拉夫的各民族之间引起了纠纷，为南斯拉夫的“民族问题”进一步恶化播下了种子。南斯拉夫的各个民族虽然相互有历史联系和统一性，但是它们又具有不同的历史、宗教和经济背景，而且在历史上相



互发生过极其严重的流血冲突。这些民族矛盾以后在南斯拉夫解体时重新爆发，造成了极其严重的恶果。

在重新使整个经济合理化时，最初的一些决策遗留的后果又使南斯拉夫政府大伤脑筋。希望尽量减少这个问题所造成的分裂后果，便成了南斯拉夫的共产党人实行分权和市场体制的原因之一。

1949年与苏联彻底决裂之后，南斯拉夫共产党人就竭力要证明他们是比俄国人更高明的马克思主义者。他们希望在意识形态上独立自主而不服从斯大林主义；他们希望在国内得到人民群众的支持；他们希望发展一种更有人道色彩的社会主义。基于这些希望，就产生了南斯拉夫的工人自治的制度。

在转向实行工人自治制度时，南斯拉夫党和政府中的决策者们已经相信，南斯拉夫的中央集权经济体制是笨拙不灵、缺乏效率的。这导致他们采用了一种所谓的“看得见的手”的体制来协调单个企业与其外部的经济联系，这种“看得见的手”的体制是以集中计划为主导、但又有很高的市场化成分的经济整体协调机制。

南斯拉夫于1950年7月制定了工人管理企业法，这个法令宣告了南斯拉夫在经济体制上与苏联的斯大林式的计划经济模式分道扬镳。苏联式的集中计划的经济体制在南斯拉夫的瓦解从1951年开始，以后这个瓦解的势头不断加大，但是直到1965年这个瓦解过程才全部终结，整个过程经历了15年的时间。

南斯拉夫以新的体制代替苏联式的集中计划的经济体制的过程具有三个方面：（一）将决策权从中央政府移交到下级政府单位（公社）和企业；（二）在企业内部，将决定政策的权力从管理人员手中移交给工人，这使企业的工人委员会成了南斯拉夫经济体制的标志；（三）在协调单个企业与其外部的当事人的经济活动方面，逐步削弱国家计划的作用，逐步以市场取代国家计划而成为主要的协调机制。

第三节 工人自治体制的思想根源：南斯拉夫共产主义者的社会主义民主观

在社会主义社会中的民主和国家在这个社会中的作用等根本问题上，南斯拉夫的共产主义者们有着自己独到的看法。这些观点和看法成了他们领导在南斯拉夫实行工人自治体制的思想意识根源。



在南斯拉夫，官方的政治经济思想是各级政府制定计划和政策包括经济政策的理论根据。在这一点上，南斯拉夫与实行公有制的集中计划经济的苏联一样。

领导政府的南斯拉夫共产主义者坚持马克思主义的基本观点，认为资本主义最终会灭亡，社会主义和共产主义必将通过社会的革命变化而取代资本主义。但是在20世纪50年代至70年代，当南斯拉夫转向实行工人自治时，执掌苏联政权的苏联共产党自命为马克思列宁主义的正统，强调西方的资本主义阵营与苏联领导的社会主义—共产主义阵营的对立和冲突；而领导政府的南斯拉夫共产主义者则认为，西方的资本主义将逐渐转变为社会主义，而且在这个转变期间，共产党领导的国家可以同西方国家保持和平共处的关系。南斯拉夫以此拒绝加入苏联领导的所谓东欧的“社会主义阵营”，而宣称自己是一个“不结盟国家”。

执掌政权的南斯拉夫共产主义者与苏联共产党在意识形态上的主要分歧之一，是社会主义社会的民主问题和国家在这个社会中的作用。

马克思和列宁都认为，在资本主义灭亡之后，国家最终将消亡。但是由斯大林确立的苏联共产党的正统观点，一方面承认马克思关于国家消亡的学说，另一方面却强调，在无产阶级革命推翻了资本主义制度之后，由无产阶级掌握政权的国家应当变得更加强大，而且在完全建成社会主义之前，国家不应当开始消亡。而执掌政权的南斯拉夫共产主义者则认为，如果国家不是在资本主义向社会主义的过渡完成之时就开始消亡，无产阶级专政就会蜕化为“国家社会主义”或“国家官僚主义”，社会主义国家的领导人会脱离全体人民，形成“官僚特权阶层”所操纵的国家垄断。正是以防止这种情况出现为根本动机，南斯拉夫共产主义者才主张实行经济上的工人自治。

南斯拉夫对国家作用的解释是，国家应当在资本主义过渡到社会主义时就开始消亡，而且在资本主义向共产主义过渡的整个历史时期中继续其消亡的过程。在这个国家消亡的过程中，在国家权力和职能减弱的同时，各个下级的“社会自治”的集体的作用应该增强。财产不应当归“国家所有”，而应当归“社会所有”。社会自治采取依靠工人委员会来管理工厂和农场的形式；依靠直接选举的人民委员会来代替地方政府；依靠地方选举的委员会来处理各种地方社会组织如学校、医院、住宅建设机构和文化中心的事务。联邦政府应当继续执行地方或地区各级社会自治力不能及的那些职责。联邦政府保留的职责包括制定总的经济计划，分配消费与投资



的资金，维护公共秩序，以及保险、司法和国防等。联邦政府在经济领域中，将不以任何直接的、逐一处理的方式对工业企业和农业企业的事务进行干预。相反地，联邦政府只是对国民经济进行总的指导。

南斯拉夫社会主义联邦共和国是由六个共和国和两个自治省组成的联邦。每个共和国都有自己的议会。每个共和国又分成区（全国共 75 个区）和公社（全国共 566 个公社）。区和公社都有自己选举产生的“人民委员会”。南斯拉夫与苏联政治制度的一个主要不同之处在于，南斯拉夫规定从公社到联邦议会的各级政府都设有“生产者委员会”。所有的议会（联邦的与共和国的）和所有的区与公社的人民委员会都是两院制的，由一个代表全体选民的委员会和一个代表各社会所有制（国营）企业工人的委员会组成。这样，所有四级政府都是代表职业和地区的联合体。而企业一级的工人自治则为这种政治代表制度作好了准备，它通过企业的工人委员会产生了政府的“生产者委员会”中的工人代表。

南斯拉夫实施社会主义民主的方式为：最基层是同生产有最直接关系的生产者或工人，这些生产者联合在协调各生产者的作用的劳动集体或经济企业之中。劳动集体之上是“经济联合会”或“经济协会”，经济协会协调各工业企业或劳动集体的活动。全国分为五六百个“公社”，每个公社都是“劳动人民的政治—地区和社会—经济的基本自治体”。公社一级实行充分的社会自治。与公社有关的地区一级和共和国一级的组织是许多满足公民各种需要的政治、社会和文化性质的“社会组织”。在这个生产者—居民的自由社会的最上层是联邦。从理论上说，联邦的重要性应当日益减少，而且逐渐成为只处理国家重大事务的行政机构。

按照南斯拉夫共产主义者的说法，共产党和国家一样，是注定要消亡的，只不过其消亡会比较慢一些；而当南斯拉夫的国家消亡时，南斯拉夫共产主义者联盟（前南斯拉夫共产党）的作用就会发生根本变化。南共联盟的消亡将是漫长的过程，而且它的权力将逐渐“与群众的直接权力融为一体”。南共联盟继续起的主要作用是以教育和宣传来引导群众，以提高“劳动群众的社会主义觉悟”，使它们能够有效地参与南斯拉夫新的社会主义民主。

20 世纪 70 年代中期，拥有 100 多万名党员的南共联盟在幕后领导着南斯拉夫“劳动人民社会主义联盟”。该联盟有 800 多万名成员，公开代表一般大众。按照南共联盟的理论，应当由南共联盟进行“总的思想指导”和“政治与教育工作”，而社会主义联盟则为政治机构提出候选人名



单，并处理具体的政治经济问题。

南斯拉夫共产主义理论的根本目标是实现社会主义民主。在这种社会主义中不存在阶级斗争，国家和南共联盟将会消亡，群众的直接民主也将建立起来。依照南共联盟的看法，南斯拉夫群众的直接民主不会与西方的民主相同，因为它不实行多党的政治制度，其原因在于不存在阶级冲突，所以也没有必要在一个政党即南斯拉夫劳动人民社会主义联盟之外，再有其他的政党。

正是基于这样的共产主义民主观，南斯拉夫共产党人才建立了他们的工人自治制度。南斯拉夫的共产主义者们公开表示，他们实行工人自治的目的，并不仅仅是为了提高经济效率和在资源配置上以经济标准来代替政治标准，而且是为了使工人参与没有官僚主义的民主政治活动，消除工人同自己的劳动的异化，这种异化是马克思所揭示的资本主义生产方式的一个根本问题。他们实行工人自治是为了创造一种经济制度，它能使工人获得解放，并由此成为经济和社会政治制度的中心。

更为直接地说，执政的南斯拉夫共产主义者之所以实行工人管理企业的制度，是想消除一切旧的制度，不让企业最终被资本主义的股东、政府官僚或独断专行的管理人员所控制。从这样的动机出发就只能有两个选择：要么是让工人直接控制企业，要么就是让消费者直接控制企业。南斯拉夫选择让工人来控制企业，其理由有两个：第一，消费者太分散，让他们控制企业领导岗位或以消费者的组织来控制整个经济系统是行不通的；第二，与“消费者的工厂”相比，“工人的工厂”更富有正统的马克思主义的色彩。

基于这样一些考虑，随着时间的推移，工人自治的制度逐渐变成了20世纪50年代之后几十年中南斯拉夫的正统体制。

第四节 南斯拉夫的经济与工人自治制度

1939年，南斯拉夫还是一个不发达的农业国，农业就业人数占全国总就业人数的75%，农业收入占国民收入的58%，而工业就业人数只占全国劳动力的7%，其收入占国民收入的9.5%。而在1945年到1970年的25年中，南斯拉夫已经变成了中等水平的工业国。到1974年，南斯拉夫的工业就业人数已经占全国劳动力的19%，工业收入占国民收入的42%，而农业部门的就业人数则占全国劳动力的48%，农业收入只占国民收入的



17%。不过南斯拉夫 1973 年按人口平均的国民生产总值低于除阿尔巴尼亚以外的所有其他东欧国家，更仅仅是美国和西欧发达国家的几分之一。

南斯拉夫与波兰一样，从来就没有在农业集体化上成功过。南斯拉夫 85% 的农业土地为私人所有，其余的 15% 则归“社会所有的”（国营的）集体农场所所有。私营农场主要是饲养牲畜，生产小麦、烟草、水果和蔬菜，而国营农场则生产农业原料。私营农场的平均面积是 9 英亩左右，而法定限额是每个农场主 25 英亩。农业产品大部分供农民自己消费，只有 40% 的农产品供出售。虽然农业基本上满足了全国的粮食需要，但是其效率极低。原因是受农场的规模限制，而且歧视购置农业机械。到 20 世纪 70 年代中期，南斯拉夫官方仍然期望最后以集体农场取代私营农场。

在南斯拉夫其他部门的经济中，有一个庞大的社会部门，私营部门则极小。1975 年全国领取工资薪金的人员有近 467 万人，社会部门在其中占了 98%。社会部门归劳动集体所有，生产大批量的原材料、半成品和制成品。而私营部门的企业则擅长经营手工艺品、个人服务、饮食、制鞋、衣服、货运、住宅建筑和修理等业务。1953 年的宪法规定：“任何人不得使用他人的劳动来获得收入”，但是允许私营企业最多雇用 5 个雇员。私营部门填补了社会部门留下的空白，如果放宽各企业雇用人数的最高限额，它们就会很快扩展。南斯拉夫长期不放宽对私营企业的限制的原因是，私营企业已经成为个人发财致富的根源，这是社会主义国家最感头痛的事。

南斯拉夫的那个所谓的“社会部门”，在别的国家中被称作“国营部门”。南斯拉夫国营的工业企业或农业企业被称为“劳动集体”或“自由生产者联合体”。它实际上归国家所有，但在法律上其资产被视为“社会所有的财产”。每个国营企业或劳动集体都是自治单位，有权决定自己的投资与生产计划和工作人员的报酬，确定其出售的产品的价格，制定自己的年度生产计划。新企业的建立必须得到联邦、共和国和公社政府的批准。某一工业中的所有企业属于该工业的联合会。该联合会虽然不干预其成员企业的事务，但在市场、劳动供给、研究、合理化和现代化等问题上协调它们的活动。工业、农业、建筑业、运输业和外贸的经济联合会同国家的主要部门的国营企业相互协作。

一 工人自治制度

南斯拉夫国营企业的最独特的特点是它们根据 1950 年开始实行的工人自治制度来经营。直到 20 世纪 70 年代，南斯拉夫官方都将工人自治制



度视为他们经济体制中的关键。他们表示，南斯拉夫之所以进行了其他各方面的改革，例如将经济活动决策权从中央下放给企业，都是为了有效地发挥工人自治的作用。

工人自治的整个制度框架在 20 世纪 50 年代初期就已经基本确立，以后只有一些局部的修改。20 世纪 70 年代在修改南斯拉夫宪法时，对工人自治制度作了一次较大的修改和补充，但是并没有触动 50 年代初期确立的工人自治制度的基本框架，而只是对它作了一个完善。

1950 年 6 月 2 日颁布的第一个工人自治法令，规定各企业的工人选举工人委员会，工人委员会有权管理企业。根据这个法令，工厂、矿井和所有其他国营企业都由它们的工作人员代表社会共同体、根据国家经济计划来进行管理。工人委员会选举一个管理委员会，管理委员会批准由工人特别委员选举的总经理。

20 世纪 70 年代南斯拉夫所进行的改革将其工人自治制度进一步规范化。南斯拉夫 1971 年和 1974 年分别作了两次宪法改革，1976 年又颁布了“联合劳动法”。此后，依南斯拉夫有关企业的法律，其典型的产业组织具有三个层次的形式：

——基本单位是所谓的“联合劳动基层组织”，它是技术性的单位（工厂、工厂的部门），独立地履行采购、生产和销售的职能，具有自己的成本—收益核算。

——所谓的“劳动组织”就是人们通常所说的“企业”，它是好多个“联合劳动基层组织”的联盟，这个联盟的细节是以“联合契约”来调节的。

——各“劳动组织”可以自愿地结合成垂直的、水平的或混合的“联合劳动混成组织”。

南斯拉夫的这些法律还详尽地规定了，这些单位中应当组成哪些自治机构，这些自治机构在计划和决策过程中享有哪些职权。

在工人自治的制度下，由企业的全体成员组成的工人集体构成了基本的经济决策实体，劳动集体原则上是决策权和支配权的承担者。例如，劳动集体包括一个“联合劳动基层组织”的所有从业人员。对企业的各种最重要的问题，诸如企业的规章制度、与别的企业的合并、建立附属企业、关闭工厂等等，都由企业的全体成员投票决定，实行充分自主的民主。而在其他一些问题上，南斯拉夫工人自治的企业则通过代表而不是自主的民主来进行工作。



根据对工人自治制度的规定，如果从业人员超过 30 人，就必须以直接的无记名投票选举确定一个工人委员会作为任期两年的自治机构。工人委员会负责联合劳动组织内部的一切调节、特别是分配经济成果，确定联合劳动基层组织的营业计划，规定经营和财务措施的基本规则，并且最终监督和控制联合劳动基层组织的领导。

联合劳动基层组织的领导是通过公开招聘、根据招聘委员会的建议由工人委员会任命的，任期四年。招聘委员会由工人委员会、工会和社会机构（如地区代表机构）的代表组成。如果由多个联合劳动基层组织构成一个“劳动组织”，就必须为这个劳动组织组建一个由各联合劳动基层组织的工人委员会的代表们组成的总的工人委员会，这个总的工人委员会又任命和监督控制劳动组织的总的领导，这些总的领导是与前边所述相似地提名选出来的。

这样，南斯拉夫就将各企业的权力授予选出的由 15 至 120 个成员组成的工人委员会。除了必须由企业的全体职工投票表决的问题外，工人委员会负责作出企业的目标决策和最重要的生产决策，其职权大致相当于美国公司的董事会。工人委员会又推选出 5 至 11 人作为代表组成管理委员会来执行决策任务。除此之外，正如前边所说，工人委员会还在企业代表和政府官员组成的工作委员会的推荐下正式任命经理，这个工作委员会对经理的职位实行公开竞选，并向工人委员会推荐它所挑选的候选人。选举完成后国家机关就不再介入企业的内部事务，而企业的经理则成为该企业的执行官员，他代表该企业同所有其他组织打交道。

在大企业中，除整个企业的总的工人委员会之外，还有该企业的各个附属单位选出的工人委员会。南斯拉夫称这些附属单位为“联合劳动基层组织”，它们在实行工人自治之后变得越来越重要。

在 20 世纪 50 年代初期工人自治制度刚建立时，新成立的国营企业可以用永久借款的形式获得必要的固定资本和流动资本。企业每年向联邦政府缴纳该资本的 6% 的固定费用。已建立的企业的扩大，其资金来源于用自己积累的收益所进行的投资，或来源于向银行系统借款。各工业可以根据国家财政计划的规定获得长期和短期贷款。在每类工业中，各个企业投标竞争以获得贷款。贷款最后付给那些愿意出最高利息的企业。国家银行或投资银行在分配贷款时，也要考虑其他因素，如贷款的偿还期限和借款企业的盈利能力等。

国营企业必须为劳动集体成员之间的分配负担一切费用，并保证有净



收入。每个企业可以自由地按当时的市场价格支付工人的工资和购买原料，而且在不实行价格控制时，可以自由决定其出售的产品的价格。

但是在实行工人自治制度的初期，南斯拉夫的国营企业根据分散的国家计划和恢复自由市场经济的计划而得到的独立行动的自由并不很大。虽然典型的工厂、矿井或农场不受中央政府的直接控制，但是仍要受许多的间接的控制，这些间接控制来自 6 个不同的组织：财政国务秘书处、国家银行、企业所在的地方公社、与企业直接或间接有关的经济协会和工业联合会、代表国营企业工人的工会，以及与国营企业的事务有密切关系的共产主义者联盟的地方委员会。

上述组织中的一些组织，如经济协会和工业联合会，是为了填补联邦各部取消后形成的空白而成立的。在实行计划经济的那几年中，联邦各部协调所有国营企业的活动，现在这种协调职责则由各经济协会和工业联合会来承担。它们在某种程度上对南斯拉夫经济又起了集中的作用。其他机构，如财政国务秘书处和国家银行，定期检查国营企业，了解它们履行契约义务和完成政府的年度计划和国民经济计划指标的情况。公社、工会和共产主义者联盟可以对管理委员会和企业经理施加压力，使之遵守联邦政府规定的政策方针。由于国营企业的事务始终处于政府的议事日程上，而且间接的控制和压力非常广泛，所以这些企业的经济自由远远少于西方世界中的企业的自由。

二 工人自治企业的收入与收入分配

南斯拉夫实行工人自治的目的是，把生产关系从“挣工资”转变为劳动集体或国营企业中的“生产者”间的自由合作。“解放了的生产者”不再领取“工资”或“薪金”，而是分享它们国营企业的剩余净收入。他们将这种剩余净收入称为“收入”，而不是称之为“利润”。企业有权处理其净收入，政府机关无权干预。同时，工人有权分享企业的剩余净收入。保证工人有最低的收入，但是如果超过了，就要对他们所在的企业的盈亏负责。

工人自治企业的业绩核算遵循所谓的“收入原则”，它说明了企业经济决策的成就指标的完成情况。在这种业绩核算中，一个自治单位的净收入是个剩余值，它的计算是从企业一个计划期中的收益中扣除原材料成本、折旧（由政府规定）以及法律上和契约上的各种支付义务（如各种费用、利息等等）。企业的净收入加上向联邦和地方（公社）政府缴纳的所



得税就是企业的总收入，企业的总收入中包括了企业的营业税。在自治机构中集体地决定净收入如何在企业的基金（投资基金、储备基金、社会保障基金）和员工的总收入基金之间进行分配。这样，工人自治的企业是在从收入总额或销售总额中进行各项扣除之后，决定分配给工人的报酬总额。

20世纪50年代初期工人自治制度刚形成时规定，国营企业的净收入中扣去固定资金与流动资金的费用、固定的工资和福利基金，就可以计算出工人应分享的剩余收入。按照劳动集体每个成员所完成的工作总量和对该工作规定的工资标准，由工人分享此项剩余收入。此外，工人还领取工龄补贴、加班费和各种奖金，这要视成本降低和产量高于标准产量定额的情况而定。最后，在所有这些付款后剩下的任何收入，都以增发几个月报酬的形式分给所有的工人。

而到20世纪70年代之后，工人自治企业的制度就发展成：从员工收入的总基金中扣除税收和社会保障缴费之后，这个总基金在各个员工之间的分配依据的是一个“分数制”，这个分数制依据员工的受教育程度、承担的责任、业绩和在企业中的工龄将各个员工分出等级。在计划期内，首先只是暂时地每月预支个人的收入。而到期末进行最终的分配时，根据前述的分配制度，个人收入的数额取决于总收入基金的实际数额、所有员工分数的总和以及个人的分数。

南斯拉夫实行这样的企业组织和分配原则是为了实现工人自治的理念：员工的个人收入是“剩余的收入”，它的数额取决于实际的经济成果，这种成果事后才能确定。因此，个人的收入要承担经济决策的风险，员工们应当广泛地参与这些经济决策。

在20世纪70年代之前，虽然按照法律规定，国营企业可以自由决定如何在工人中分配剩余收入，但是，许多间接的限制使国营企业无法支付过多的报酬。国家对国营企业的资本和总收入都要征税。此外，政府还要决定折旧费的数额。同时，企业必须将它们建议的收入分配计划提交给当地的生产者委员会和工会分会。如果所申请的收入分配被认为过高，生产者委员会和工会分会可以“建议”另外的收入分配计划。再者，当地公社可以拒绝对那些不执法的企业的投资贷款进行担保，还可以对用来分配给工人的剩余收入征收特别税。由当地工业企业委任的生产者委员会的重要成员和当地工会领导人可以对国营企业施加沉重的压力，使之接受他们提出的有关工人收入分配的建议。



从整体上看，南斯拉夫国营企业在收入分配上实行自治原则的经验事实表明，这种情况下企业具有极大的投资倾向，但是工人委员会可以在剩余收入的分配上行使很大的限制权。

这种工人自治的企业制度造成了南斯拉夫经济的一大特点：工人既是生产者又是雇员。作为生产者，它们是劳动集体的成员，在会计年度结束时，分享该集体的净利润。作为雇员，他们领取月工资，而且可以自由选择工作。

在这种工人自治的企业制度下，南斯拉夫的劳动力市场是不完善的，因为工人不只是对既定的工资水平作出反应。工人通过他们的工人委员会，以企业的一部分保留收入进行投资，而且将来这些投资获得利润时他们一定可以从中分享。工人在决定离开某一企业转往另一企业时，就要考虑这些企业的相对工资水平及其未来的利润。因为工人可以预先得知的是工资数额，而不是营业利润，所以工人在挑选工作时要受各企业之间工资水平的显著差别的影响。劳动市场能够使工人从低工资、低利润的企业转到高工资、高利润的企业。工资差别在使工人脱离私人农业转到旅游业或其他服务行业上也起着很大的作用。

第五节 工人自治企业内部的生产关系

市场经济中的企业通常实行的是“资本雇用劳动”。在这种企业制度下，资本所有者或其法律上的代理人控制着企业的经营，资本所有者（企业的出资人）在企业内部的统治关系中作统治者，而企业的员工在企业中则处于受资本所有者雇用的被统治地位。对于私人资本雇用劳动的企业占统治地位的经济，人们通常称之为“资本主义经济”。南斯拉夫的企业实行工人自治的公有制，就使企业摆脱了资本主义性质，成了“劳动雇用资本”和“工人管理的企业”的典型。南斯拉夫工人自治企业的这种特殊性质，使其内部的生产关系与通常的企业有很大的不同。

美国研究经济体制的专家纽伯格和达菲曾经将企业实行工人自治的优点概括为（Neuberger and Duffy, 第 236—237 页）：除了工人自治在思想上和政治上的优点之外，工人自治其他的最重要的优点来自于它改进了企业的动机结构和信息结构。

工人有权参与企业的决策，可能使他们对企业感到非常满意。这一方面是由于他们的利益与企业的利益更一致了，另一方面是由于他们觉得有



了一定的权力来使企业的目标合乎他们自己的目标。工人心情舒畅会导致劳动力的流动减少，缺勤率降低，对采用新技术的抵抗减少，这些都会对企业的生产率产生积极的影响。但是这些影响发生的渠道有些很难精确测定。此外，如果工人们感到他们的福利与他们自己的和他们的同事的工作密切相关，他们工作起来就可能更有效率，而他们的同事也会这样。

另一方面，对于企业生产过程的某些方面，工人们所了解的情况可能比其他任何人都多，而且肯定比美国式的公司的股东们所了解的多。工人自治的企业可以把他们充分地发动起来，使他们向企业的决策机构提供极其有用的信息以改进生产和经营过程。

不过，纽伯格和达菲也指出，工人自治在企业内部员工与领导的关系方面可能造成一些重大的问题。

工人自治企业的决策机制可能引起企业的普通员工与经理的直接冲突。在工人自治的企业制度下，企业的经理所处的地位很特殊。他是普通员工的上级，但同时一个普通工人又可以给经理制造很多问题，特别是在这个工人碰巧又是管理委员会或工人委员会的成员的情况下。而且这种情况可能发生在每一个工人身上，一个今天还不在这两个委员会中的工人很可能明年或者后年就会被选进这些机构。

不仅在苏联式的计划经济下，企业内部的权力分配是等级制的单行道；就是在西方国家的企业中，权力结构通常也是等级制式的单行线：命令的权力是从股东到董事会，到公司总经理，再到工人。而在南斯拉夫的工人自治企业中，命令的权力则是循环式地行使的，至少在理论上是如此，也即从工人到工人委员会，再到经理，然后又回到工人。抽象地说，工人既要向企业的经理作出原则性的指示，又要企业在经营中在执行这些原则的过程中服从经理。经理在企业的行动的法律和社会影响（如就业或污染）方面向政府机构、特别是向公社负责，同时，他又要执行工人委员会所制定的经营政策方面向工人委员会负责。到 20 世纪 70 年代中期，这两种责任的相对分量随着时间的推移已经偏重于工人委员会一边。

工人自治制度可能有的另一个危险倾向是，企业可能变得太政治化，以致其员工花在企业政治上的时间比花在生产上的时间还要多。

显然，要使工人自治制度有效地发挥作用，工人应当受过良好的教育，掌握一些经济知识。但是，直到 20 世纪 70 年代中期，南斯拉夫的大多数工人都还没有具备这些条件。不过，纽伯格和达菲当时判断，南斯拉夫的工人们在他们自己所承担的上述任务面前，看起来都学得很快，南斯



拉夫的教育水平也正在不断地迅速提高。

从理论上抽象地推论，由员工集体掌握企业的最高决策权，可能导致工人自治的企业内部个人收入趋于均等化。掌握决策权的工人有可能按照“胃的平等”的原则行事，把收入最大限度地拉平，其理由是工程师的胃并不比非熟练工人的胃大。在一些企业中，特别是在那些平均收入很低的企业中，这种情况的确曾经出现过。但是在别的很多企业中，企业内部的收入差别继续存在着。其原因可能是，工人们意识到，为了使企业在市场竞争中能够生存下去，企业需要有较高技能的员工。如果对这些专家不给予较为优厚的报酬，它们就会转到别的企业去，甚至还可能转到工资高的西德或其他西方国家去。

工人自治制度下也会产生利益冲突。纽伯格和达菲还指出，工人自治制度下会产生两类重大的利益冲突（Neuberger and Duffy, 第235—236页）：

第一类冲突在于，工人自治的企业有不同类型的员工，它们对于一个给定的行为所产生的后果持有不同的看法。这会在企业中引起潜在的冲突，而且这种冲突在工人自治制度下难以解决。工人自治企业的员工在对同一个行动的后果的看法上的分歧，可能来自他们不同的目标函数，也可能来自他们得到信息的不同机会，还可能来自他们对信息作出评价的不同技能。

根据本杰明·沃德的论文《伊利里亚的企业：市场工团主义》开创的思想传统，关于工人自治制度的大多数理论著作都假设：工人自治企业的目标是将每个员工的收入最大化，而不是将其利润的总额最大化。然而，南斯拉夫的经济学家、社会学家和管理专家们并不接受沃德式的分析所假设的前提，他们不同意将南斯拉夫工人自治企业的目标简单地概括为使员工的平均收入最大化，认为这不合乎南斯拉夫工人自治企业的实际情况。

纽伯格和达菲认为，必须从两个方面修正南斯拉夫企业要最大化其员工的平均收入的简单假设：

第一，如果要为南斯拉夫的工人自治企业选用一个单一的目标函数，那么，最合理的目标是要最大限度地保证其每个员工的长远的消费，而这又必须以企业不能解雇其现有的每一个成员为条件。这样的目标函数意味着两点：重要的是企业员工的长期收入而不是他们的短期收入；员工对稳定的收入和就业的关心至少不亚于他们对最大限度地增加个人收入的关心。

第二个重要的修正是：企业具有许多不同类型的成员，他们往往具有



相互对立的目的，而企业的目标函数却产生于这些不同类型成员各自的目标函数的相互作用。那些受教育程度高的技能较强的中年员工更关心企业的长远发展和自己在企业内发挥作用，而那些快要退休的员工则最大化其当前的收入，技术水平低的青年员工最关心的是保障其工作并偏爱使工资收入上的平均主义最大化。企业的经理和管理人员很可能与上述的第一类人站在一边，致力于企业的长远发展和现代化。在这种情况下，如果企业的决策结构真正是在其全体成员之间实行民主，就很可能出现肯尼思·阿罗所强调的“投票悖论”，使得企业作为一个整体无法形成一种理性的、内部具有逻辑上的一致性的目标函数，这会导致企业行动上的混乱和无所作为。

工人自治制度下的另一类重大利益冲突在于，企业某些成员的目标与政府的公共目标之间也还有可能产生较大的分歧。就是在南斯拉夫的工人自治制度下，政府仍然对企业的决策有很大的影响。它对企业可以采取的行动及其可能产生的后果有很大的决定力，而政府又可能关心的是最大化就业和税收。政府的这种倾向有利于企业采取谋求发展和不解雇工人的政策。

因为存在着纽伯格和达菲所说的工人自治企业的那第一类（内部的）利益冲突，南斯拉夫企业的领导和经理们就成了企业中互相分歧的利益集团的中间调节者，他们由此而实际上具有了支配性的作用。由于这个原因，南斯拉夫将员工参与制度化的那些选举和行动机制本来是为了将企业员工们的利益相互协调，在实践当中却无法充分地运行。这使自治的观念无法完全贯彻。

按自治制度的规定，企业的基本业务政策由工人集体决定，经理的职责只是执行有关日常工作的决定。但是由于上述因素以及其他一些原因，南斯拉夫实际上也与当代的资本主义国家一样，存在着“经理主义”日益发展的危险，它表现于经理阶层垄断了管理的职能，使工人处于低下的地位。这种经理主义的倾向是由于许多工人不能积极地参与企业的决策活动而造成的。经理主义的发展可能会产生一个破坏自治制度的“新阶级”，工人自治制度的理论先驱之一米洛万·杰拉斯就曾经发出过有关“新阶级”的警告。

实际上，南斯拉夫不同的工人自治企业中决策权的分配有很大差别。在某些情况下，经理管理企业的实际权力没有受到什么限制；而在另外一些情况下，经理的权力却很有限。通常情况下，企业经理和管理人员所行



使的决策权往往要比一般工人大得多。此外，在各种不同类型的工人中，决策权有许多重要的差别。一般的情况下，具有普通或较高技术水平和文化程度的中年男子在工人委员会和管理委员会中的代表性，要比妇女和没有技术的工人以及较老或年轻的人大得多。

在资本主义国家的企业中，工会是工人在资本家和经理阶层的统治下进行集体自卫的组织。但是工会在南斯拉夫的经济中却没有明确规定的作用。从理论上说，如果工人自治的作用很理想，工会就不会有作用。如果所有的工人都参与他们企业的事务，他们实际上就成了企业的管理者，而且要对企业的营业情况负责。那些不服从多数人管理的工人会调离本企业。工人的纪律问题和工人不满意的问题也应当根据劳动集体成员所提出办法予以解决。

但是实际上，许多工人并不积极参与企业的管理。许多人根本没有参与处理企业管理问题的意愿。除此之外，企业的经理与工人之间的矛盾也不断扩大。有时，财务发生困难的企业不能发放月工资，工人就逼着经理向政府请求在财务上给予支持。

在这种情况下，在各工厂设有分会的工会就感到自己有保护工人利益的责任。它们培训工人，使他们能够懂得管理的作用，审查影响工人福利的法规，并善于在工人和经理对关闭亏损工厂和迁厂问题发生冲突时发挥作用。工人曾多次罢工，以抗议不按照生活费用的提高来增加工资、失业人数不断增多、企业的利润在保留作投资基金与发放作个人收入之间的分配不当，以及政府在发展自治关系上的行动迟缓。但是至少到 20 世纪 70 年代，南斯拉夫的工会一直不积极领导工人的罢工。

从正式的规章看，工厂中的工会分会所作的大部分工作可以由该厂的共产党组织来做。但是在实际上，党的组织很可能代表的是政府的观点，而不代表工人群众的观点。

第六节 工人自治企业的行为特征

南斯拉夫的企业实行工人自治的公有制，使企业成了“劳动雇用资本”和“工人管理的企业”的典型，而市场经济中的企业、特别是西方国家的企业通常实行的是“资本雇用劳动”。南斯拉夫工人自治企业的这种特殊性质，自然使其行为具有与典型的资本主义企业的行为不同的许多特征。



一 企业最高决策权造成的问题

纽伯格和达菲指出，南斯拉夫的工人自治企业面临着最高决策权上的两个先决限制条件，这两个先决限制条件是由它的体制因素决定的：

第一，法律许可的企业创办者是政府单位、社会团体、现有的企业或由个人组成的集体。但是工人自治的制度决定了，企业一旦建立起来，其决策权就必须从这些创办者手中转到企业的全日制“雇员”或员工手中。由于企业的创办者无权控制他们所建立的企业，就使许多潜在的企业创办者感到泄气而不愿开办企业。

第二，创办企业的人通常还要决定企业的产品构成、生产要素构成、技术创新和管理方法，提供企业的资本并承担风险，把企业的纯收益用于再投资或消费；而在工人自治的企业中，这一切职能原则上都必须由企业的全体员工来履行。而且企业的所有员工都必须同样分担同这些职能有关的决策，不管他们对该决策是否有兴趣，也不管他们是否有进行决策的才能。这样，由于南斯拉夫的企业在形式上是民主的，就把创业者的各种职能与劳动的投入联系到了一起。

纽伯格和达菲说明了这两个先决限制条件在南斯拉夫工人自治企业投资决策上造成的两个后果。

首先，工人自治企业的员工对许多有不同程度风险的活动不能进行个人的选择。在西方的市场经济国家中，只有特别的“资本家”群体才承担风险，而在中央集权的计划经济中则由国家来承担风险。与这两种通常的情况都不同，工人自治的南斯拉夫企业的每一名员工都必须分担企业的任何一项投资所带来的风险，而且还不能根据自己对风险的厌恶程度来决定自己到底承担多大的风险。他必须对经理和工人委员会所提出的某一项投资计划投票表示赞成或反对，而这项投资计划一经通过，企业的任何成员就都没有别的选择，而只能接受这个计划所包含的风险。

而对南斯拉夫的情况所进行的研究却表明，一般说来，工人们都希望能获得稳定可靠的收入，而不喜欢伴随着风险而来的收入波动；他们常常在更大的程度上显示出雇员的心理而不是企业家的心理。这当然会使南斯拉夫工人自治企业的投资行为与资本主义市场经济中的投资者很不相同。

其次，工人自治企业的员工不能由企业的投资获得个人的永久的财产权。企业一经决定进行某项投资，该企业的所有员工就实际上必须从自己本来可以得到的收入中拿出同样的一份来为该投资提供资金。企业的单个



员工不能根据他个人愿意与否来增减他对本企业的投资，而他一旦离开了该企业，他对过去的投资和由这些投资而产生的收入就不再享有任何权利。这样，工人自治企业的员工就不能由企业的投资获得个人的永久的财产权。

弗鲁博顿和普耶维奇曾经作过一个计算，说明在这种投资体制下，一个预计会在一家企业待上五年的工人可以指望得到的每年 23% 的利润收入，只等于将企业投资变为个人的存款时每年可以获得的 5% 的利息。这个事实产生了这样一种倾向，即企业的员工偏向于在他们之间瓜分企业的收入，而不是用这些收入对企业投资。

这种倾向在南斯拉夫的工人自治企业中变得日益明显。1964 年以后出现的一种倾向是，企业净利润拨作投资基金的数额逐步减少，而利润用于发放工人个人收入的份额则逐步增加。工人领取的个人收入款项在企业总利润中所占份额 1964 年只为 43%，到 1972 年却上升到 72%，这时利润中只有 28% 留作企业的投资基金。到 20 世纪 70 年代中期，由于强调提高生活标准，形成了工人从企业的净利润中为自己支付过多的个人收入的趋势。为了解决这个问题，当时政府认为有必要制定收入政策，以限制用于发放工人的个人收入的款项。当时人们也已经普遍感到需要有某种收入政策，来限制工人从企业利润中获得过多的收入。

当然，就是在这种情况下，南斯拉夫的工人自治企业的员工在许多情况下还是愿意让企业进行投资。这有几方面的原因：

首先，企业的技术人员通常认为，如果不进行投资，企业就不能实现现代化和扩大生产能力，就会在竞争中处于不利地位；他们常常能够说服工人们为了其自身的利益而向企业投资。

其次，南斯拉夫的大多数企业都没有足够的资本，为了维持日常的生产它们必须向银行借款。如果一个企业把它的全部资财都用来提高其员工的收入，银行就会不愿意考虑它的借款需要；此外，企业每增加一个第纳尔的投资基金，它就可以以较低的利率向银行多借到多于一个第纳尔的贷款，此时如果企业得到了有利可图的投资机会，它的员工就可以预计未来会有较高的收入。

不仅如此，地方政府（公社）为了建设企业的所在地，为了有更大的税基，也为了提供就业机会，也强烈要求企业进行更多的投资。

所有这些都使工人自治企业的员工在许多情况下同意让企业进行投资。



二 有关“工人自治企业行为反常”的争论

在 20 多年的时间中，一直有一些理论分析和经验分析力图说明，工人自治的制度和分配原则如何对南斯拉夫的经济状况起作用。

在这个讨论中，关于工人自治单位的供给行为反常的假说有突出的意义。这一假说是在本杰明·沃德对所谓的“伊利里亚的企业”的分析中提出的，它基于所有的员工都参与分享企业的经济成果这一点，在微观经济模型中假定企业的目的是最大化每个员工的净收入。每个员工的净收入等于企业的净收入除以其员工的数目。

本杰明·沃德曾经在 1958 年的《美国经济评论》上发表过一篇论文《伊利里亚的企业：市场工团主义》，该论文被视为开创了用主流微观经济分析方法对工人自治企业进行研究的道路。根据这篇论文的分析，关于工人自治制度的大多数理论著作都假设：工人自治企业的目标是将每个员工的收入最大化，而不是将其利润的总额最大化。根据这个假设，沃德证明，工人自治企业会对某些外来的冲击作出反常的反应。例如，在完全竞争模型的假定前提下可以证明，如果企业追求使其每个员工的净收入最大化，其产品价格上升时产量会减少，产品价格下降时产量则会增加。这样，市场将不会履行其信息方面的功能，相对的价格变动会引起错误的资源配置。

不过沃德本人并没有认定南斯拉夫的工人自治企业真的要把人均收入最大化，他讨论的要把人均收入最大化的工人自治的企业，是他在模型中虚构的所谓的“伊利里亚的企业”（Horvat, 1987）。

然而，南斯拉夫的经济学家、社会学家和管理专家们并不接受沃德式的分析所假设的前提，他们不同意将南斯拉夫工人自治企业的目标简单地概括为使员工的平均收入最大化，认为这不合乎南斯拉夫工人自治企业的实际情况。

从逻辑上说，沃德对“伊利里亚的企业”的分析也不能令人信服。这种模型的假设前提、从而由这种前提得出的所谓的“反常的反应”，都很不合乎实际。这是因为该模型假定，企业由于产品价格变动而改变其产量时，必定要相应地改变其员工的数量以适应改变产量的要求，这种分析等于实际上暗中假设了一个前提条件，即企业的领导有自主地决定雇用和解雇其员工的职权。但是在自治的单位中恰恰不存在企业领导的这种职权，因为员工是工人管理的企业的主人，在自治的单位中员工才是“企业主”。



说工人管理的企业会解雇其主人，这是不合乎逻辑的。南斯拉夫的实际情况是，其工人自治的企业长期职工过剩（Horvat, 1987）。这证明了工人自治的企业不愿意解雇其主人——员工。

实际上，对各种利益关系的其他研究证明的是相反的情况：工人自治单位中的员工人数是相对不变的，因为解雇员工几乎是不可能的，而新的雇用仅仅是在特殊的条件下才能实现。这些特殊条件的例子是，新受雇的员工要接受相对于核心职工的一个比较低的评定的分数；与老的核心员工有亲戚关系等等。

三 工人自治企业对市场机制运行的影响

在市场机制的运行上，工人自治制度可能在五个方面造成大问题，这五个方面是：劳动力的流动，资本的流动，企业适应环境变化的调整方式，企业间与企业内部的收入分配，企业的微观行为所造成的通货膨胀压力。工人自治制度在这五个方面所造成的问题又是互相关联的。

在劳动力的流动方面，工人自治的企业制度很可能会阻碍劳动力的流动。如果企业的目标是最大限度地保证它的每个成员的长期收入，同时又不想解雇现有的任何员工，则除非企业新雇工人的边际收益产品大大高于现有工人的平均增加值，企业将不会增雇新的员工。在这里，新雇工人的边际收益产品等于增加一个工人所增加的产量乘以产品的边际收益，而每个工人平均的增加值则等于企业的增加值除以其工人数。

正统的微观经济分析认为，利润最大化的厂商雇用工人的数量，会使得工人的边际收益产品等于其由劳动市场决定的工资。而工人自治的企业之所以要求新增工人的边际收益产品显著大于现有员工的平均增加值，是因为新增工人所增加的企业收入如果低于企业现在的人均收入，新增工人就会降低企业现有员工的收入。不仅如此，如果企业感到解雇任何员工都会受到阻碍，它就会要求新增的员工创造的收益能够增加现有员工的收入，以补偿将来企业可能不再需要他、但又不能解雇他时所承担的风险。

由于工人自治的企业对新增的员工要求的增加收益程度太高，就造成了大量的劳动力流动问题：虽然有时也许会有许多工人想离开经营得不好的企业，但是他们还是不可能在经营得好的企业中得到工作，即使这种劳动力转移会增加全国按人口平均的收入。

南斯拉夫工人自治单位中的员工人数相对不变的事实，也证明了工人自治的企业制度会阻碍劳动力的流动。



在资本的流动方面，工人自治的企业制度也不利于资本在企业间流动。管理企业的工人不愿意把他们企业的投资资源转让给别的企业，因为这会使他们失去对这些资源的控制及其收益。这就阻碍了资本的流动。

虽然通过银行系统也可以实现资本在企业之间的转移，但是通过银行配置有限的投资资金首先需要利息率能够足够地反映南斯拉夫的资本短缺程度和很高的通货膨胀率，而且即便如此，通过银行配置投资资金与直接的投资在资源配置的效率方面仍然会有很多差别。南斯拉夫的领导者们认识到了这个问题，并且倾向于实行这样一种制度，即一个企业的员工不但有权控制他们投入另一个企业的资源，而且还可以分享另一个企业生产的利润。

由于工人自治企业中的员工人数是相对不变的，南斯拉夫企业适应市场情况所作的调整就只能主要通过改变资本的投入来实现。于是在萎缩的部门中就保留了过多的劳动力，从而有被掩盖的失业，国家不断给予信贷补贴来使企业不致陷于倒闭。反之，在扩张的部门中适应市场情况所作的调整不是通过雇用新的劳动力，而是通过选择资本特别密集的生产方法来实现，这些资本密集的生产方法同样主要是（大约 70%）通过贷款的方式来筹措资金。这就是南斯拉夫的经验事实所证明的、工人自治的企业适应环境变化的调整的方式。

由此也就说明了南斯拉夫经济中的特别现象：一方面生产是资本相对密集的，另一方面又有较高的失业率（大约为 15%—20%）。此外，由于没有能够发挥功能的资本市场，南斯拉夫就存在着不适当的资本配置。最后，国家给予企业贷款以便为投资提供资金或防止企业倒闭，也是银行系统货币供应扩张的原因，这种扩张性的货币供应造成了南斯拉夫的高通货膨胀，最终迫使南斯拉夫不得不在 1989 年实行紧缩货币的政策。

上述这一套相互作用的最终原因在于工人自治下的分配体制：南斯拉夫各个自治单位中的单个员工的净收入，由于其所在单位的市场、生产和效率条件不同而极不相同，不同自治单位员工的个人收入因此也就有了非常大的差别。一个“劳动组织”（企业）中的一个工人获得的净收入，完全可能是相邻的一个“劳动组织”中与他有同样的受教育程度和效率状况的工人净收入的两倍。

南斯拉夫的体制允许不同企业的工人之间收入高低不同，它的市场体制又是不完全的，这使得价格机制对企业的盈利从而对企业成员的收入有很大的影响。在市场经济体制下，效率高的、使用了先进技术的企业会取



得较高的利润，这在南斯拉夫的体制下必定会导致这种企业的员工获得比较高的工资。然而，如果允许这些企业的工人委员会控制本企业的劳动力数量，同时它们又拒绝增加工人，那就很可能出现这样一种情况：在一个经营得很好的企业里工作的一个非熟练工人的收入，要远远超过在一个办得很糟的企业里的技术很熟练的工人甚至工程师的收入。

这种情况很可能使得经营状况不好的企业里的工人极为不满，特别是因为其他企业赚取高利润只是部分地由于它们的效率高。问题在于，那些赚取高利润的企业通常都是由政府机构开办的，政府机构发给它们执照，给它们选定经营地址和使用的技术，还从政府拥有的资源中向它们提供最初的资本金或保证给予它们银行贷款。这使企业刚建立时就有极不平等的禀赋。此外，政府实施的政策又常常对某些经济部门有利而使其他经济部门蒙受损失，这可能是出自有意的安排，也可能是由于政策制定得不妥当。而且令人诧异的是，受到关照的经济部门主要是诸如银行、保险公司等等的服务性行业。人们当然会认为，在那些天然具有有利条件或受到关照的企业里工作的工人所获得的收入比其他企业的工人获得的收入高得多，这是不公平的。

这种大家都知道的收入差距与预期的通货膨胀率一起，被用作企业内部收入分配谈判中提出的收入要求的标准。即使企业每个员工的市场销售净收益低，也很难遏制员工过高的收入要求，这是因为自治单位中的工人委员会享有分配方面的职权，自治单位的领导在分配方面依赖工人委员会；也是因为，使个人当前的收入高的分配决策虽然本身减少了企业的投资基金并不利于其员工未来的收入，但是这种分配决策在事后又会受到国家的金融和信贷资助的扶助。

南斯拉夫企业的一位经理曾经谈到，他的企业的工人的收入要比其他经济部门的企业里那些技术和他们不相上下的工人挣得少。这就导致了下述三种后果：（1）工人希望他们的收入尽可能同其他企业工人的收入差不多，因此，他们很不愿意把相当大的一部分企业收入用于投资；（2）在他的企业里工资等级低的工人最热烈地拥护“胃的平等”原则；（3）他为办好企业而精心制定的一整套激励措施不起作用，因为企业的员工对于更加辛勤地工作以多获得20%的奖金没有热情，他们感兴趣的是寻求别的能多挣50%或一倍以上的工资的工作，否则就对他们获得的微薄收入抱怨不已。这样，收入上的不平等不仅在政治上和公公平方面造成严重的影响，而且进一步使盈利少的企业更落后于获利多的企业，因为前者缺乏用于提高



生产率的投资和激励。

于是，南斯拉夫的各级政府就经常面临下述的两难抉择：或者用征税的方式收走富裕企业的过多利润，用它来补贴资金少的穷企业，这会削弱对企业的激励；或者允许收入上的巨大差别继续存在下去，而这又必然会在政治、社会和经济等方面产生明显的有害后果。

在市场经济环境下，要在每个员工的净产值低时遏制员工过高的收入要求，方法之一是在企业中引入“领导原则”，把决策的职权集中在企业的最高层，另一个方法是例如由国家或工会规定工资，以此干预自治机构的分配决策。但是这两种做法都违反自治的观念。除此之外，在每个员工的净产值低时遏制员工过高的收入要求的方法就只能是，以企业的破产来惩罚自治机构的不经济的分配决策。而最后这种做法又是南斯拉夫一直不想采取的。

工人自治制度在收入分配方面的问题又成了南斯拉夫的通货膨胀压力的一大根源。20世纪70年代西方的经济学家已经普遍认为，南斯拉夫通货膨胀的根源在于工业企业中工人的行为。工人管理的企业可以在主要的工业中决定其产品的销售价格，并且用由此所获得的利润来增加其员工的工资和个人收入，工人和企业管理人员的这种行为有可能造成成本推进的或工资—利润推进的通货膨胀。

1970年，虽然经济萧条，而且没有过度的总需求，社会总产值的增长率（6%）略低于其1964—1975年的年平均增长率，但是消费物价的年上涨率仍然高于10%。从此以后，南斯拉夫政府就承认工资的推动是造成国内通货膨胀的主要因素。它接受了这样一个重要的结论：具有广泛的垄断市场力量的企业以及具有相似垄断作用的公共服务业和其他政府部门，形成了席卷全国的增加工资的力量，而且成了1964—1973年整个10年中通货膨胀的主要原因。

第七节 “看得见的手”体制：从计划经济向市场经济的过渡

工人自治的企业需要与企业外部的当事人相互协调其经济活动，以便使企业的生产及其成员的消费能够正常进行。为了从企业与其外部的协调方面支持企业内部的工人自治，南斯拉夫不能不放弃对整个经济的集中计划，最终转向主要以市场来协调单个企业与其外部的当事人的经济活动。

南斯拉夫20世纪40年代末期采取苏联的集中计划方法，在编制五年



计划的同时，也制定详细的年度计划。年度计划是五年的指标性计划的组成部分。年度计划规定了所有的经济部门中的国营企业应当达到的生产指标和其他指标。

随着转向实行工人自治制度，1950年之后，南斯拉夫不再实行苏联式的集中计划，政府虽然还编制五年计划，但是这是类似于法国、荷兰、挪威和瑞典20世纪中期制定的那种指导性计划。到20世纪70年代中期，在这样松散地制定指导性计划的过程中，已经不再编制有关工业企业和部门的详细年度计划，联邦的计划部门只提出“年度经济政策决议”或预测，以指明下一年度预期的宏观经济趋势。企业的经济活动与企业外部的当事人的经济活动之间的相互协调，则主要留给自由的市场机制去完成。

因为还没有其他国家曾经试图将工人自治和自由市场机制相结合，所以南斯拉夫政府为推行自己的特殊经济体制，不得不完全根据自己的特殊情况进行试验。从1950年到20世纪70年代的20多年中，南斯拉夫所做的试验包括：广泛的和有限度的价格控制，具体的和一般的工资和个人收入指标，集中的投资指导和各企业决定自己投资的广泛自由。在这20多年分散的工人自治制度下，南斯拉夫经济也出现了多次扩张与收缩的波动。

在南斯拉夫协调企业与其外部当事人的经济活动的机制方面，一般的研究者都认为，1965年的经济改革是一个重要的分界线。1965年之前，南斯拉夫企业外部的经济活动协调机制是集中的计划与市场协调相结合，集中的计划仍然占主导地位，纽伯格和达菲将这种协调机制称作“看得见的手”体制。1965年的经济改革之后，南斯拉夫主要通过市场来协调单个企业与其外部的当事人的经济活动。

也正因为如此，联邦德国研究经济体制的学者们才认为，只是到了1965年的经济改革之后，南斯拉夫才确立了其工人自治的市场经济制度。这样，就可以将1950年到1965年之间南斯拉夫实行“看得见的手”体制的整个时期，看做它在企业中的工人自治的基础上从集中的计划经济向市场经济过渡的时期。

一 “看得见的手”体制

纽伯格和达菲所说的“看得见的手”体制是他们说的“计划市场体制的两种基本类型”之一（Neuberger and Duffy, 第112—114页）。计划市场体制把市场功能和计划功能结合起来作为协调机制。作为计划市场体制



的两种基本类型之一，“看得见的手”体制显示出偏重集中计划的功能的倾向，它将最终决策权集中于中央政府，使中央政府能够控制一切目标决策和若干主要生产决策。

“看得见的手”体制想努力获得集中计划的优点而避免其弱点造成的损失。它有两个主要特点：（1）在中央当局与厂商、消费者、企业的所有者之间进行分工。前者作出基本的宏观经济决策，其中既有目标决策，又有主要的生产决策，这些决策规定了投资率、投资在主要部门或地区间的分配、收入分配、进出口水平等等；后者作出一切微观决策，企业经理有自由在一定范围内决定生产什么、如何进行生产，以及如何支配其受到限制的投资来扩大生产能力等等。（2）中央当局制定政策的准则是“只要是有利社会的，就应当也有利于每个参加者”。

纽伯格和达菲认为，可以把 20 世纪 50 年代视为“看得见的手”体制在南斯拉夫占支配地位的时期（Neuberger and Duffy, 第 241 页）。

早在 20 世纪 50 年代初期，南斯拉夫就把“看得见的手”体制的某些基本概念付诸实施。例如，以过去的苏联式集中计划体制为出发点，放宽了对许多物价的控制，取消了规定企业完成各项目标的详细计划，使企业转向以盈利为基础、并在市场协调机制的范围内进行经营。建立了市场以自由买卖出口者的一部分外汇收入。为了在各个部门内分配投资基金，还实行拍卖制度，它使南斯拉夫成了唯一试图用拍卖的方法来分配投资基金的国家。其实施方式是：由计划人员决定投资率和投资在各个经济部门之间的分配，然后由中央银行决定投资基金在每个经济部门（如食品工业、棉纺工业）内的分配，保证贷款给那些能够提供最好的条件的企业，这些企业提供的利息率最高、归还贷款的期限最短，并且最大限度地以现金支付。所有这些行动都是为了使计划与市场相结合。

1950 年以后，南斯拉夫政府的主要问题是，如何取消以前高度集中的国家计划时期遗留下来的不正常的价格制度。这个问题由于容许国营企业根据供求情况的变化来规定自己产品的价格而在一定程度上得到解决。国营企业定价的自由主要适用于消费品市场。在消费品部门中，国营企业为取得消费者的购买力而竞争；而且成效大的企业能使它们的工人得到的年收入，经常优厚于成效小的企业工人的收入。

与更多地通过市场机制调节企业与其外部当事人的经济活动的观念相对应，1952 年以后，南斯拉夫的财政改革大大削弱了联邦政府在税收和政府支出上的作用。



作为实行“看得见的手”体制的一种具体方法，20世纪50年代初，南斯拉夫还曾经设想利用高度集中的银行系统来推行计划。投资拍卖的试验就是实现这种设想的具体措施的一个组成部分。但是，由于价格体系不完善，计划人员又不相信企业可以利用好各种资金，因而不久就放弃了这种试验。

在20世纪50年代南斯拉夫转向分散计划体制之前，南斯拉夫与其他东欧国家相似，实行高度集中的银行制度。联邦和共和国的国家银行及其分行控制着全国的银行系统，而且独揽了大部分的银行业务。在南斯拉夫1950年以前实行的集中计划的经济中，银行业对商业信贷和投资信贷的控制集中于首都贝尔格莱德。中央计划部门和联邦国家银行把国家信贷计划作为国家计划的一部分。这个国家信贷计划使中央政府能够在数量和用途上控制联邦、共和国和地方各级银行发放的短期流动资金贷款。同样，这个国家信贷计划允许政府控制联邦政府的总投资基金组织用预算拨款来发放的长期资本投资贷款。

事实证明，依赖集中的银行系统是错误的。在南斯拉夫20世纪50年代占支配地位的条件下，中央集权的银行用直接命令的办法来控制其下属的各个分支机构已经十分困难。它发现，一般来说，大量采用严厉的控制措施，并不能保证有效的控制。这是因为，银行家同被他们所取代的政府官员相比，官僚主义作风并不少，也并不更能干。银行家所使用的标准也并不比早先使用的标准更优越。

来自自由主义的政治家、经济学家、工人和经理的压力，导致了银行系统的改组。50年代初以后，南斯拉夫的银行制度逐渐分散化。1955年之后，根据扩大工人自治制度的政策，南斯拉夫采取了种种措施来分散其银行系统。相继成立了地方和共和国的银行，它们承担了过去由国家银行及其分行所掌握的短期贷款业务。这样做是希望这种安排能使银行制度更为灵活，并且更能反映地区和地方的需要。南斯拉夫的国家银行也向西方国家的中央银行学习，使用金融手段来控制商业银行，改善了南斯拉夫国家银行的监督作用。

二 “看得见的手”体制的失败

不过，在1965年之前，南斯拉夫的中央和地方政府机关仍然控制着全国的银行，为各银行的贷款提供基金，而且决定短期和长期贷款的方向。联邦政府把各种税收汇集于公共投资基金之中，然后，把这些基金贷



给联邦投资、农业、外贸银行和共和国与公社的银行。公社银行在其所辖范围内有垄断权。

但是，1955年之后南斯拉夫的银行活动有很大问题。在商业贷款和投资贷款中没有严格执行经济准则，地方和地区的贷款中产生了垄断趋势，以及各地的信贷政策实际上服从于政治上的要求等等，这些都带来了许多经济上的恶果，并导致1965年南斯拉夫彻底改革其银行制度。

从1952年到1965年，南斯拉夫一再发生的主要问题是，在经济迅速增长和生产、投资与就业处于高水平的年代中需求过度。在这种需求过度的趋势下，过多的资本投资和政府支出造成了现实的过度需求，并导致了通货膨胀。

在这种情况下，在政府的集中控制主导下进行市场协调的做法难以持续，南斯拉夫不得不很快就开始放弃“看得见的手”体制。20世纪50年代后期，南斯拉夫重新实行了价格控制措施，限制了企业决定收入分配的自由，从而取消了许多激励在盈利的基础上进行经营的手段；以投资银行实行分配投资的行政措施代替了拍卖投资基金的制度，同时还取消了外汇市场。这使将计划与市场相结合的变革发生了倒退。

纽伯格和达菲认为，南斯拉夫建立“看得见的手”体制的努力以失败告终，“看得见的手”体制最终被市场经济体制所取代。造成这一结果的几大因素是：南斯拉夫原来的条件不利于实行这样一种混杂的经济体制；民族问题引起了一些困难；同时推行的建立工人自治制度的尝试使事情更为复杂化；中央集权的计划经济体制的残余增加了困难；政府的许多政策也不适合于实行“看得见的手”的体制（Neuberger and Duffy, 第242页）。

南斯拉夫当时的条件之所以不利于实行“看得见的手”体制，是因为在市场还没有能够有效地协调整个的经济之前，就已经破坏了计划的有效协调。计划经济时期遗留下来的价格体系是扭曲资源配置的，在“看得见的手”体制下，继续实行这些价格的市场无法有效地发挥作用，而政府的过多干预使市场的作用更是没有效率。政府实行重税，想以此使整个经济继续保持高投资率，这使企业失去了它所必需的激励员工的手段，这种激励手段是以利润为目标的工人自治制度能够有效地发挥作用所必需的。高投资率加剧了通货膨胀。在“看得见的手”体制下，通货膨胀的压力要求对价格进行直接的控制，而这种控制又干扰了市场的作用，同时通货膨胀也助长了国际收支平衡上的困难。



纽伯格和达菲强调南斯拉夫的“看得见的手”体制中有种种中央集权的计划经济的残余，它们给转变为“看得见的手”体制造成了种种困难。他们援引两个南斯拉夫经济学家的论述，认为直到1965年南斯拉夫通过经济改革而将“看得见的手”体制转为市场经济之前，集中计划的“旧的东西”仍然在南斯拉夫的经济体制中起支配作用。这使南斯拉夫从集中计划到市场经济的转变极为缓慢而不平衡。

纽伯格和达菲论述了南斯拉夫“看得见的手”体制中的集中计划的残余，它们包括：

——集中计划的意识形态对经济体系的指导者的思想和行动还有影响。

——集中计划的命令经济造成了一批既得利益者，其中包括党的干部、政府中的计划者和官僚们、学者甚至企业经理。集中计划的既得利益者中也有工人，他们也许不特别喜欢这个体制，但是他们也可能强烈地感到体制改变的威胁。他们害怕可能的工资损失，担心挣同样的工资要干更多的活，而且担心转轨时期的价格调整可能会降低他们的实际工资。因为任何改革都可能是从上面强加的，工人们就更有理由对政府所采取的各种行动都表示不信任。这是由于高度集中的经济在领导者与人民群众之间造成了一道“信任上的鸿沟”，给后继的体制留下了消极的遗产。

——集中命令的经济造成了一种干预主义的心态，因为这种经济强调的是工程式的管理而不是经济效果。干预主义的残余导致对市场机制的作用发生误解，导致反对市场机制的作用，推迟实行决策上的分权，使向市场体制的转变更长、更困难。这种干预主义又导致在困难的局面下采取权宜的而不真正解决问题的办法，这往往造成更多的困难，使人们更有理由反对放弃集中的计划。

——集中计划的经济最重大的残余是一个不反映物品的相对稀缺性的价格体系。而“看得见的手”体制将市场价格体系作为协调的机制之一，非常需要有一个恰当的反映稀缺程度的价格体系，以便使建立在价格基础上的分散决策产生有利于社会的结果。这样，改革价格体系就成了使“看得见的手”体制有效率的必要条件。但是这种价格体系的改革又最困难、最费力，因为投入品与产品价格的急剧变动，会严重影响收入在各个地区之间、各经济部门之间、同一经济部门的不同企业之间、同一企业的工人之间、各类消费者之间的分配。

——集中计划的经济的其他残余是：脱离实际的、一般都估价过高的



汇率（本国货币对外币的法定兑换率）；缺少有效的资本市场把储蓄者手里的资金转移到投资者手中；将国内的需要置于相对于对外贸易的优先地位，使得出口部门虚弱；一个很不平衡的投资结构，它使南斯拉夫“看得见的手”体制的指导者不得不在两者之间作两难的抉择：要么把物质资本与人力资本主要投入农业和消费品生产等直接服务于人民消费的部门，这就会导致放弃一些宏大的投资项目，要么继续从事这些宏大的投资项目而牺牲那些能直接改善人民生活的项目。

到了1960年，南斯拉夫的领导已经清楚地认识到，他们的“看得见的手”体制并没有发挥有效的作用。他们所面临的问题是下一步怎么办。这时集中计划的那些残余力量就形成了一股强大的压力，要加强中央对整个经济的控制，悄悄地重新推行中央集权合法化。然而，最后南斯拉夫作出的决定却是向着相反的方向发展，并且通过1961年的改革来纠正“看得见的手”体制的某些毛病。

南斯拉夫1961年所实行的改革，其基本目标在于收缩经济并纠正价格方面的某些扭曲，包括实行南斯拉夫货币第纳尔对外币兑换率的贬值。可是这次改革却正是在周期性的萧条时实行的，因此它没有达到使市场发挥更为有效的作用这个目标。

南斯拉夫1961年的改革失败以后，紧接着就在那些主张市场的人和主张计划的人之间展开了一场争论和斗争。主张计划的人的一项基本目标是要把经济资源向国内的不发达地区转移，这更加促使斯洛文尼亚和克罗地亚等经济上先进地区的领导人与许多企业的经理和自由派的经济学家结合在一起，为争取进一步减少中央的计划而斗争。他们为进一步减少中央计划列举了两条理由：一条是，如果企业无权控制其大部分投资资金，工人自治制度就不能有效地发挥作用；另一条是，如果中央集中分配投资基金，就会造成稀缺的经济资源的浪费。

主张市场的一派受到了以亚历山大·兰科维奇为首的一派的强烈反对。亚历山大·兰科维奇是南斯拉夫领导层中仅次于铁托的第二号人物，以他为首的这一派虽然没有公开主张重新回到中央集权的计划体制，但是他们却尽力争取各种妥协的解决方法，阻止大力推行将导致更加分权的改革。

这些斗争的最后结果是“自由主义”集团取得了胜利，1965年南斯拉夫宣布进行更为根本性的经济改革。



第八节 特殊的市场经济协调机制

1965年南斯拉夫实行经济改革的根本目的，还是要扩大工人自治的范围。为此而采取的各项改革措施取消了集中的计划在整个经济的协调机制中的主导地位，而变为主要以市场来协调单个企业与其外部的当事人的经济活动。这些改革措施主要集中在国家给予企业更多的产品定价权，让市场来衡量企业的经营绩效，迫使企业向提高经济效益的集约化方向发展；同时要限制消费、紧缩货币信贷，改变投资结构，以求制止通货膨胀。

一 1965年的经济改革

这次改革综合采取的措施包括：

——取消了国家掌握的社会投资基金，其全部资金转入银行通过贷款渠道投入经济。

——大规模清理价格体系，以国际市场价格为标准，调整国内价格比例关系，减少各种价格补贴，正式承认市场上自由形成的价格，规定了自由价格、协议价格和国家控制价格这三种价格形成的方式，使南斯拉夫的产品价格更加接近国际市场的价格。

——实行通货紧缩的政策，紧缩银根，压缩政府开支，规定个人收入增长不得超过劳动生产率增长的原则。

——改革税制，使企业可以自由地支配大部分企业收入。

——统一汇率，降低关税，鼓励出口，实行外贸自由化，鼓励外国投资。

在南斯拉夫1965年的这次经济改革之后，其农业和工业的产品价格之间直接的国内价格失调现象不再存在，国内价格也与世界的价格一致了起来。

作为1965年经济改革的一个主要方面，1965年南斯拉夫改革了其银行制度，1966年又将其银行制度分散化，其方法是：取消公共投资基金，将基金转给三家联邦专业银行放贷；允许国营企业成立银行；要求所有的银行在提供贷款时，要按照严格的经济标准，不得徇政治之私。

1965年银行制度改革的目的是，不仅要更好地控制货币和信贷的供应，还要以经济上合理的标准使用短期和长期贷款。

1965—1966年的银行改革使南斯拉夫联邦政府摆脱了大部分银行事



务。1965 年以后，不再由国家银行批准对银行客户的短期贷款，国家银行只限于在数量上控制短期贷款和货币的供应，其性质和职能都与西方市场经济国家中的中央银行相似。1965 年的银行改革后，地方政府也不得再单独成立银行，地方银行改由工业企业和地方政府共同成立，希望工业企业再银行管理上发挥作用，使发放的贷款更符合经济上合理这一标准。

1965 年的银行改革还取消了总投资基金组织，由此使联邦政府摆脱了投资银行的事务。其后的投资贷款主要由地方和共和国的投资银行负责。

德国和美国研究经济体制的专家们都认为，只是在 1965 年的经济改革之后，南斯拉夫才真正变成了市场经济，因为此后它主要通过市场来协调单个企业与其外部的当事人的经济活动。当然，南斯拉夫的这种市场经济是一种特殊的市场经济协调机制，因为它以企业中的工人自治为基础。

二 1965 年改革后的初期振荡

与南斯拉夫 1961 年的经济改革一样，1965 年的经济改革也遇上了经济波动中的萧条时期。改革后南斯拉夫的经济增长率曾急剧下降达三年之久：南斯拉夫社会总产值的增长率在 1964 年和 1965 年都在 13% 左右，而在 1966 年则骤降至 6.8%，1967 年更降至 2.5%，1968 年才恢复到 3.9%，1967 年南斯拉夫的工业生产还出现了那之前和之后的许多年中都没有出现过的负增长。不过这种宏观经济紧缩也确实大大缓解了通货膨胀：南斯拉夫消费价格指数每年上涨的速度从 1965 年的 34% 降到了 1968 年的 5.7%。

经济增长放缓降低了个人收入的增长速度，增加了就业的困难。与此同时，市场化的改革又加大了个人收入上的差距，引发了剧烈的社会矛盾甚至动荡。

第五节中已经指出，尽管工人自治制度在法律上将企业的最高权力置于工人集体手中，实际上南斯拉夫企业的领导和经理们仍然在企业中具有支配性的作用。1965 年的市场化改革又进一步造就了所谓的“技术管理阶层”和“中产阶级”，国家放弃的经济权力并未落到工人集体手中，而是有相当一部分转移给了企业的厂长和经理们。“经理阶层”截留了很大一部分工人自治的权利，他们不仅脱离劳动群众、侵犯工人的自治权利，而且利用自己的职权非法致富。

1965 年的市场化改革又使不同部门和企业的个人收入差距变得过分悬殊。特别是一些银行、保险公司和巨型的生产贸易企业支配了大量的资



本，垄断了全国的市场，形成了新的权力中心。

个人收入差距的拉大表现在这样一组估计的数字上：20世纪60年代末南斯拉夫2%的人达到了高度发达国家中产阶级的生活水平，约30%的人接近了这一水平，而约20%的人却仅仅达到维持生活的最低标准。

更严重的是，改革后企业为了提高效益，不但不增加员工反而大量裁员，使南斯拉夫的失业问题更加严重。此时已有几十万南斯拉夫工人出国谋生。

上述的所有问题引起了工人们的强烈不满，由此而引发的罢工、停工事件时有发生，且有频率加快、规模扩大的趋势，只是还没有形成全国的罢工。

1965年的改革本身及其后开始的经济紧缩加剧了就业的困难，这也使青年知识分子受到了直接的威胁。他们是战后出生的第一代人，学校毕业后却很难找到工作。这使他们产生了失望和不满情绪，而改革产生的社会两极分化等消极后果更令他们愤慨。1968年6月，在法国学生和工人造反风潮的影响下，南斯拉夫也爆发了全国规模的学潮，首都和其他主要城市的大学生相继举行罢课和示威游行。他们提出口号要消除“巨大的社会不平等”、“消灭失业”、“打倒红色资产阶级”，向政府提出了反对特权、解决就业问题以及学生参加学校管理等要求。

1968年6月的学潮发生之后，南共联盟和政府的最高领导铁托发表了电视讲话，以建设性对话的姿态疏导学生运动，很快平息了持续一周的大规模学潮。有些人认为，正是南斯拉夫1965年改革引发的这些民族矛盾和社会冲突，导致了这次改革被迫中断。

到1969年，南斯拉夫又重新出现了年增长率高于10%的高增长，使1966年到1970年间工业劳动生产率年平均增长约5%，造船、化工、石油、电力等工业部门实现了高速发展。南斯拉夫官方认为，这表明1965年的经济改革在集约化经营、革新技术和提高劳动生产率、加强南斯拉夫商品在国际市场上的竞争力、发展对外贸易等方面起到了积极作用。对改革后初期所出现的各种问题，南斯拉夫官方将其部分归咎于反对改革的保守派起的破坏作用，认为是他们使1965年经济改革的积极效果没有得到充分的实现。

南共联盟和南斯拉夫政府内部对市场化的经济改革意见并不一致，初期的改革遭到了来自塞尔维亚中央集权派的强烈抵制。亚历山大·兰科维奇在政府官僚机构中有一些占据着很多重要职位的追随者，他们利用自己



掌握的权力来阻碍市场自由发挥作用。有经济学家认为，直到亚历山大·兰科维奇在1966年完全失去了权力，以及他的那些追随者们失去了权力时为止，他们的抵制都使1965年经济改革的积极效果无法得到充分的实现。在南斯拉夫改革派与保守派之间进行的斗争中，改革派不仅仅是出于经济上的理由，而是基于上述的政治上的考虑，削弱了配备了保守派中的优秀成员的中央行政机构。

三 南斯拉夫市场经济的固有缺陷

南斯拉夫1965年经济改革所建立的市场经济体制，存在着一些固有的重大缺陷。这一市场经济体制以工人自治为基础，而第六节的分析说明，南斯拉夫的工人自治企业在收入分配和就业、劳动力和资本的流动、投资行为等方面都有很多问题。而1965年经济改革所建立的市场经济体制并不能遏制这些问题所起的不良作用，其主要原因之一是这次改革并不能使南斯拉夫的资本市场和银行体制有效地发挥作用，资本市场和银行制度的无效又与工人自治的企业制度有关。

到20世纪70年代中期，南斯拉夫仍然没有西方国家的那种健全的资本市场。其原因是，基于工人自治的原则，国营企业不发行股票和债券，而且联邦政府发行的短期或长期债券为数也极为有限。当时全国的那66家商业银行（相当于西方国家的商业投资银行）是由国营企业或地方政府机关提供银行资本成立的。

由于南斯拉夫的资本市场发展得不够健全，而且货币信贷政策在没有积极的财政政策之时又具有极其重要的作用，所以银行制度在南斯拉夫的经济中占据了特别重要的地位。

在20世纪50年代南斯拉夫实行分散计划体制之前，南斯拉夫与其他东欧国家相似，实行高度集中的银行制度。联邦和共和国的国家银行及其分行控制着全国的银行系统，而且独揽了大部分的银行业务。50年代初以后，南斯拉夫的银行制度逐渐分散化，到70年代中期已经与西欧国家的银行制度相似。

到20世纪70年代中期，南斯拉夫的银行仍然有很多是由地方政府的机构、工业企业和其他企业所共同拥有、共同控制的，但是它们同西方国家独立的商业、实业银行已经有很多相似之处。

20世纪70年代中期，南斯拉夫的银行体系中包含着中央的国家银行、联邦投资银行、农业银行和外贸银行、六个共和国的银行，以及许多地方



或公社的商业投资银行（名称是“商业银行”）。这些商业银行可以成立分行，或与南斯拉夫任何地方的银行进行合并。当时南斯拉夫全国有 74 家银行，它们共拥有 465 家分行。那时，南斯拉夫国家银行的作用已经与西方国家的中央银行相似，其活动只限于提供货币供给、代联邦政府财政行使职权，以及借助改变成员银行的准备金（最高可达银行存款的 35%）和调整再贴现率来调节货币供给。

南斯拉夫银行制度的一大弱点是，由于有利益集团的强大压力，不得不向拥有强大政治力量的企业和地区提供贷款。由于各大工业企业可以自行成立银行，就又有企业和银行在经济上相互勾结串通的隐患。这种勾结串通使南斯拉夫的经济更加远离了南斯拉夫共产主义者的目标——公开竞争的市场社会主义。

到 20 世纪 70 年代，南斯拉夫的法律还规定商业贷款的最高利率不得超过 8%，而每年的通货膨胀率几乎都高于 10%。这本身就造成了对银行信贷的过度需求。又由于没有其他的利率政策，南斯拉夫的银行就不得不采用信贷配给的办法来限制信贷供应。当时的政策是几乎不让一个企业倒闭，而企业和政界人物又都施加压力要求扩大银行贷款，这就使银行不仅忽视了贷款的合理标准，而且有时扩大的贷款为数过大。

由于银行实际运行中的上述这些因素，南斯拉夫的货币供应就经常过分膨胀，它又助长了巨大的通货膨胀压力发展。例如，在 1972 年和 1973 年的通货膨胀中，货币供应的计划增长率就被大大突破。原计划货币供应 1972 年增长 12%，1973 年增长 15%，但实际上增长了 42.6% 和 36.7%。同时，政府也没有控制住企业之间的贷款的增长。这种企业之间的信贷，在 1966 年仅有 90 亿第纳尔，到 1971 年却增加到 440 亿第纳尔。

另一方面，1952 年以后，南斯拉夫的财政改革大大削弱了联邦政府在税收和政府支出上的作用。到 20 世纪 70 年代中期，联邦政府的收入和支出只占全部税收的 30%，其余 70% 则由共和国和地方政府支配。联邦政府的税收收入也只限于关税、销售税和共和国的缴款，而个人所得税则只由共和国和地方政府征收。在这样的税收结构下，财政政策不仅对宏观总需求不可能有大的调节作用，也不可能在国内各民族地区之间调度足够的资金，给需要得到优惠待遇的地区以足够的支持。

在这种情况下，各民族地区要发展本地经济，就只能依靠本地的银行多发放贷款。这不仅造成了过多发放贷款和货币，而且也加剧了各民族地区的分离主义倾向。



在 1952 年以前南斯拉夫所实行的那种集中计划和管理的制度下，资本投资的方向和数额是由贝尔格莱德的中央计划者决定的。1952 年以后，投资的决策分散，到 20 世纪 70 年代，大部分的投资都由企业与地方和地区的投资银行负责，而共和国和地方政府只负责有限的部分。虽然提供固定资产投资贷款的银行可以在南斯拉夫任何地区成立分行，但是，它们在很大程度上要服从地方和地区的利益，而且在地方和地区的政治压力下，这种服从性有增无减。这些制度和压力限制了能提高资本流动性的健全的资本市场的发展，使资金不能投入到能取得最大经济效益的企业、产业和地区中去。

由于其资本没有足够的流动性，南斯拉夫大量重复设置为消费者服务的加工工业的生产设备，而农业、电力生产，以及煤矿和其他采掘工业的主要原料工业上的资本投资则不足。结构上的这种不平衡使加工工业不得不依赖大量的进口原料和半成品。

南斯拉夫的这种由地方主导的分散投资过程使没有资金准备的投资有了足够的空间。于是企业就用流动资金来开始进行固定资产的投资，事先并不充分地长期筹措资金。一旦开始了这种没有资金准备的投资，投资银行在地方和地区的政治压力下，就必须遵守不让一个工厂倒闭的政策，为这种原来没有资金准备的投资补偿必需的资金。在这样的投资行为下，可用于投资的资金不可能达到最优的配置。

南斯拉夫的这种由其特殊的政治和制度结构造成的资本流动性不足，使其资金不能自由地投入收益比较高的农业部门，也限制了其资金流入它的需要现代化的煤矿工业，甚至在 20 世纪 70 年代造成将资金用于建设郊区和农村的“周末”别墅，而不是用于建设能满足更多基本住房需要的城市中的住房。

南斯拉夫的某些不适当的长期投资，是由其国内强烈的民族主义运动造成的，这些民族主义运动使南斯拉夫北部比较富裕的斯洛文尼亚和克罗地亚共和国同南部贫穷的波斯尼亚—黑塞哥维那、门的内哥罗和马其顿共和国相互分裂。北部的共和国具有强烈的分离主义倾向，它们反对让投资资金从它们那里流向南部的共和国，即使从资金的回报和投资收益上看这种资金流动是有益的，它们也还是照样反对流动。

这样，虽然南斯拉夫在投资机制的分散化和合理化上取得了一些成就，但是，在实行分散化以前就遗留下了六个共和国强烈的民族主义分离情绪，也遗留下来了各种看法、制度、政治势力和政党官僚，它们都妨碍



着资金有效配置方面的进步。

除此之外，南斯拉夫的经济指导者们还面临着在许多国家中都会出现的同样问题：应当鼓励各个独立决策的企业相互竞争到什么程度并在多大程度上合作。出于社会主义的思想意识，南斯拉夫更愿意鼓励企业之间的相互合作。在不同决策单位之间的关系上，南斯拉夫一般可作的选择，不是建立联合企业，就是把小企业合并成大企业，以便不是以竞争，而是用合作来充当相应的机制，以此来达到理想的投资决策和理想的生产效率。

当时东欧苏联集团的那些实行计划经济的国家都强调企业联合，而南斯拉夫的领导则强调企业的实际合并。此外，南斯拉夫还主张实行一种相当模糊的“社会主义契约”，要通过利益相关的各方讨论和协商的方式来解决经济上的各种问题。

纽伯格和达菲认为，1965年以后南斯拉夫的经济协调机制已经不再是“看得见的手”的体制，而基本上是一种市场经济体制，但是又有政府实行的控制，这种控制是分权式地实施的。1965年以后南斯拉夫的经济协调机制具有不规定具体结果的计划，不完全运行的市场和若干政府特定的干预。在这个经济中，政府对经济进行行政的和控制性的干预，存在着一个指导这种干预的没有活力的长期计划。在这个体制中，市场是不完全的，这种市场的不完全性产生于南斯拉夫存在着大企业这种重要经济部门。以小国南斯拉夫的标准衡量，这些大企业的规模都很大，它们影响着彼此之间的关系和市场（Neuberger and Duffy, 第244页）。

第九节 缺乏内在制约的“自治协议”和“社会计划”

为了从根本上应对1965年经济改革后出现的经济紊乱和社会动荡，南斯拉夫在20世纪70年代初又着手进行了一系列改革，试图建立一个有着“社会计划”和“自治协议”的系统体制，以便以自治的方式加强计划协调。南斯拉夫之所以致力于建立这种以“自治协议”为基础的“社会计划”体系，首先是迫于从宏观上调节整个经济的压力，另一方面也是为了遏制各个民族地区的民族分裂主义势力。

1965年转向实行市场经济以后，南斯拉夫的经济增长比过去慢，总需求的增加也较小。一般人都认为，这个时期产生通货膨胀和宏观经济不平衡的主要原因就在于企业管理部门和工人的行为，这两方面的行为造成了由工资—利润或成本—利润推进的通货膨胀。



南斯拉夫的短期宏观总需求管理曾经使用过财政、货币、工资、价格及其他有关政策手段。到 20 世纪 70 年代中期，这些政策手段中最重要的是货币、信贷和价格政策。

南斯拉夫最初使用过信贷控制措施，把它作为稳定经济和抑制巨大的通货膨胀压力的主要手段。当信贷政策不能完成这一任务时，政府就求助于价格控制，偶尔也实行价格冻结。由于财政政策作用不大且见效慢，扩大价格控制的范围和普遍冻结价格又不合乎建立开放的竞争性市场经济的长远目标，这就使南斯拉夫在 1965 年之后热衷于制定收入政策，想用它来弥补信贷、财政和价格政策在控制通货膨胀和稳定经济方面的不足。

但是，南斯拉夫所实行的货币政策和财政政策都不能抑制过大的宏观总需求。于是，南斯拉夫政府不得不求助于其他的手段，如在经济高涨过度和出现恶性的通货膨胀时控制价格和租金。

1970 年，南斯拉夫联邦执行委员会就会同各公社和经济联合会的代表一道共同商讨应付严重通货膨胀的措施，一致同意冻结租金一年，要求公社机关限制公共服务的费用，并对主要食品批发上的利润规定最高限额。在那些年中，南斯拉夫将冻结价格当成了其经济稳定政策的一部分，经常强行地普遍冻结价格，1972 年 12 月还第一次对所有政府工作人员和各私营服务业的工人实行工资冻结。

这样，在转向实行市场经济的几十年中，南斯拉夫建成了普遍的价格控制制度。1972 年颁布的社会价格法规定，联邦政府控制主要农产品的价格和大部分工业品的价格；共和国负责铁路和公共汽车服务业、电费和建筑材料的价格；地方政府有权控制其价格的包括租金、共同体公用事业和零售食品。这使政府在其认为情况需要干预时有权对价格进行广泛的直接干预，将政府对重要商品价格的控制长期化，实际上使价格的决定不能反映竞争的市场的状况。

1970 年之后，南斯拉夫政府相信工资的推动是国内通货膨胀的主要原因，而为了解决这个问题，当时政府认为有必要制定收入政策，以限制用于发放工人的个人收入的款项。

1973 年初，各共和国政府曾经共同商定了收入政策方案。根据这个收入政策，共和国政府同各行业的企业和工会一起签订社会工资契约，由这些契约决定劳动报酬或提高留作企业发展的投资基金的利润提成。每个社会工资契约都规定该行业中的最低和最高工资，并要求那些支付的工资超过该行业平均工资的企业，必须增加留作企业投资基金的利润提成。此



外，如果超过平均工资的企业要求涨价，定价部门也不会批准其要求。共和国政府想协调各个社会工资契约，以求减小各行业之间的工资差别，并且规定不同工种的全国平均工资。这样努力使各企业的工资接近全国平均工资，是因为当时普遍的现象是，企业要按其他企业的高工资标准支付工资，造成了“你追我赶”式的工资增长，最后导致通货膨胀式的循环。

在这些反通货膨胀的宏观经济调节实践中，南斯拉夫政府逐步发展起了它的以“自治协议”为基础的“社会计划”体系。

另一方面，南斯拉夫后期的改革又遇到了来自克罗地亚民族分裂主义势力的干扰。南斯拉夫 1971 年的宪法修正案赋予国内的八个地区（六个共和国和两个自治省）各有关部分的否决权。这是向各民族地区的分裂主义势力的让步，但是它可能导致联邦政府瘫痪，无法采取重要行动。于是 1974 年的南斯拉夫宪法又规定了程序，防止任何一个地区拒不实行它所不赞成的联邦法律，以此来削弱各个地区的否决权。

为了防止民族分裂主义势力破坏国家的经济和社会生活，南斯拉夫在这个时期大力强调统一市场的原则，决不允许建立八个彼此分离的小的地区市场；强调了一种社会计划，它以八个地区以及从基层到最高级别的所有其他自治机构的契约为基础。这里有一种恢复计划市场体制的倾向。但是另一方面，南斯拉夫又赋予每个企业的所谓联合劳动组织以相当大的决策权，这就是进一步缩小决策单位的规模，以大力促进直接的自主的民主。

以“自治协议”为基础的“社会计划”体系，就是在这样的背景下建立起来的。

一 以“自治协议”为基础的“社会计划”体系

南斯拉夫通过 20 世纪 70 年代的一系列立法来确立了它的以“自治协议”为基础的“社会计划”体系，这个体系将南斯拉夫已有的工人自治制度进一步系统化，对它作了重大的补充。

1965 年完全转向市场经济的经济改革之后，南斯拉夫于 1968 年和 1971 年两度修改宪法，引进了“联合劳动基层组织”，实行了一种新的、极端分散的企业组织结构。1974 年的新宪法确认了这种企业组织结构并进一步规定了它的细节。同时，1974 年宪法实际上还在所有的社会领域中都开始了向代表制度的过渡，由此对政治制度也作了修改，特别是对经济政策的职权作了根本的转移。1976 年南斯拉夫通过了《社会计划制度



基础与南斯拉夫社会计划法》，颁布了《联合劳动法》，完成了这一改革过程。表明这一改革的特征的口号是：分散化、民主化与非国家化。

南斯拉夫的1974年宪法赋予所有的公民以这一权利：以“劳动组织”和“利益共同体”的形式自主地管理他们的经济事务。而自我管理的细胞则是所谓的“联合劳动基层组织”。企业的员工们不仅有权使用和管理社会的生产资料，而且他们同时是社会计划从而也是经济政策的基本主体。建立一个联合劳动基层组织的前提是一个生产单位在技术上的可界定性、经济成果在企业内部或者在市场上的可测度性。这样界定的各个基本单位可以通过自治协议联合成一个企业（劳动组织）或企业的联盟，并由此将一部分自治权转让给上级的自治机构。全体员工通过全体投票决定企业经营上的基本事务，而日常的管理则是工人委员会的职责。工人委员会指派或雇用领导者或委员会作为执行机构。

自治企业追求尽可能高的净收入，净收入则等于企业的市场收益减去物质成本和财务上的付费。这样员工的个人收入就取决于经营成果。但是，有决定性作用的影响个人收入的因素不仅包括市场的业绩和物质成本，还有净收入在对个人分发和再投资之间的分配以及获得收入的人数。参与分享个人收入基金的企业员工越少，单个员工的个人收入就会越高。因此，工人自治的企业有一种采用节约劳动的生产方法的倾向，这与充分就业的总体目标相冲突。

除了私营领域中的小企业之外，南斯拉夫的企业财产都处于“社会所有制”之下，这种“社会所有制”的标志就是“没有人”对生产资料的所有权。它因此而助长了一种利益，要把净收入中尽可能大的部分当做私人收入发放，并且尽可能少地以自己的资金向企业投资，因为这种投资都会变成社会所有的财产。这个原因造成了一系列资源配置和分配上的不利效应，如企业流动资金不足，显著的收入差距等等，但是南斯拉夫出于意识形态上的原因直到20世纪80年代末也不肯改革社会所有制的制度。执政党认为社会所有制有意识地否定了国家所有制并且由此也否定了国家的影响，是自治制度不可放弃的组成部分。

“利益共同体”的制度也表现出使国家及其在经济上的影响逐渐消亡的那种非国家化的主张。这些“利益共同体”的任务是提供公共的物品和服务并由此而满足对公共供应的需要。发起建立“利益共同体”的，可以是作为“联合劳动基层组织”组织起来的生产者、作为服务享受者的公民或地区共同体、公社或共和国，而提供公共物品和服务并为其提供资金支



持的条件则通过自治协议或协商来规定。由“利益共同体”负责管理的具有特征性的部门是教育、卫生、交通、电力与水的供应和住宅建设，这些部门在别的经济制度下是由政府机构依据公法调节的。南斯拉夫与别的国家相反，它有意识地把“利益共同体”设想为非国家的、自治的机构，因此为这些机构提供资金的也不是国家的财政，而是自己自主经营所得的基金。

伴随着“利益共同体”的推广的是相应地分散化并减少国家的任务与国家公共预算。国家公共任务的主要部分成了各公社和共和国的职责，为公社和共和国保留的公共预算被指定用于为司法、警察或国土防卫等公共服务提供资金。由于公共权力和资金这样强烈地分散化，给联邦财政保留下来的机动量就只能很少。联邦财政支出的一半以上用于国防开支，而管理费用和支付退休基金又占用了另外的 $\frac{1}{3}$ 。因此，南斯拉夫联邦政府在经济政策上只能起从属性的作用：由于它的资金和职权都很有限，它在经济政策活动特别是积极的周期政策、结构政策和区域政策上都只有狭小的发挥空间。

根据20世纪70年代的新宪法，南斯拉夫的经济政策具体化为它的所谓“社会计划”。宪法257条规定这种社会计划的任务就是保证南斯拉夫经济政策上的统一。对这种计划制度的设想是，社会计划的制定本身就是自治的对象，它应当对市场协调进行补充。因此，分散化了的各个自治组织和政治一国家机构都参加计划的制订。“联合劳动基层组织”、各联合的劳动组织、“利益共同体”、银行和合作社、经济联合会、工会组织以及国家的区域性实体都有制定计划的权利和义务。这样，“社会计划”就由一个两级的局部计划的体系合成，而这些局部的计划则必须相互协调：企业制定的发展计划要融入共和国和省的发展计划中，这些计划又造成了联邦社会计划的目标；联邦社会计划以指导方针和法律规定的形式确定了框架条件，以此反过来对各个分散的计划发生反作用。将分散的计划与中央的计划协调起来当然是必要的，而由于计划的目标、手段和实际的数据都不断变化，作计划的过程就相应地要继续不断地进行。

南斯拉夫制订社会计划的指导方针是，不是依靠等级制体系中的指示，而是依靠计划制定者之间合作式的协商来协调那许许多多的局部计划和局部利益。这种协调的法律机制就是所谓的“自治协议”和“社会协商”。自治协议是分散的和平等的自治单位之间的法律协定。而如果国家机构参与了协定，那就是“社会协商”。经常在社会协商中规定一般的规



章，而在缔结自治协议时则必须考虑这些规章。

二 内在制约的缺失

对于南斯拉夫 20 世纪 70 年代确立的以“自治协议”为基础的“社会计划”体系，联邦德国研究南斯拉夫经济体制的专家莱颇德评论道：“南斯拉夫从 20 世纪 70 年代开始走上并实现了一条新的、就其后果来说是独一无二的道路。”（Leipold, 1984, S. 87—88）

莱颇德认为，这条道路的新奇之处在于，它要使自治原则超出直接的经济过程而贯彻到经济政策中去。这样一来，就违反了至少在市场经济秩序下实行的经济与政策分离的原则：南斯拉夫让非国家的经济单位与国家的机构一起参加制定和执行经济政策，这就使市场经济的过程与国家对经济的控制混淆在一起。市场的协调形式应当是经济过程方面占统治地位的机制，等级制组织的协调形式应当是国家经济政策方面占统治地位的协调方式，而在这两种协调形式之外，南斯拉夫还把合作作为第三种重要的协调形式。在联邦德国的经济学家看来，这样做会造成严重的混乱，破坏经济秩序。

南斯拉夫在不同时期中都注重的经济政策目标有：平衡的收入分配，它也涉及个人收入和公共收入的平衡；保证各单个市场上与总体经济上的均衡；均匀的经济发展，它意味着各个区域和部门的生产和投资都不断增长；自治的扩大。

在南斯拉夫，为实现经济政策目标而使用的手段包括了收入政策、价格政策、货币政策、信贷政策、区域政策、财政政策和对外贸易政策。这些政策工具能使物质的成就条件变得更有利或更不利，因此它们通常间接地发生作用。但是，联邦德国的经济学家认为，在工人自治的分享观念下，对间接控制方法与直接控制方法的区分已经失去了可信性，因为经济政策是由那些受经济政策控制的人自己规定的。这个根本性的问题在许多方面都表现了出来。

南斯拉夫所说的收入政策不包括价格政策，其重点在于企业收入在个人收入和其他的企业基金之间的分配。收入政策本应统一分配规则，以便使个人收入的分配在企业间、经济部门间和地区间都变得更均匀。为此每年都要进行“社会协商”，它确定的准则规定了净收入在收入基金和投资基金之间的分配、有约束性的最高收入和最低收入、允许的一个企业的和经济部门之间的员工收入的差距。这些准则对各企业都有约束力，并且应



当具体化为企业内部和企业之间的自治协议。但是由于收入政策上有各种伸缩的余地，又缺乏对不遵守协商的协定者的惩罚，南斯拉夫的收入政策就一直相对不起作用：业绩好的企业通常支付的个人收入高，这样高的个人收入同时也成了业绩差的企业的基准，在这些企业中同样引起分发的个人收入高，而这种分发损害了业绩差的企业的支付能力和它自己的资本存量。这样，南斯拉夫的分配制度本身就固有通货膨胀的倾向，而它的收入政策却不能停止这种通货膨胀的发展。

为了与通货膨胀作斗争，南斯拉夫加紧使用价格政策的各种指令性的工具。1980年颁布的价格法规定，如果在市场上不存在稳定的状态，如果社会计划的目标或者特别的“社会利益”要求调节和纠正市场价格，就要对市场价格进行调节和纠正。这些不明确的规定使以管理方式任意地规定价格或停止价格上涨合法化。所谓的“社会的价格调节”是通过自治协议和协商、通过一直存在的政府价格管理机构对价格的直接控制而进行的。以这种方式产生的各种价格不能再被看成是有关稀缺程度的信息的指标，它们因此也无法再充当满足需要的资源配置和按照成绩分配收入的可信赖的标准。

在货币和信贷政策以及在对外贸易政策方面，南斯拉夫的调节也是自相矛盾的。货币—信贷和外汇政策的目标是由联邦议院规定的，而负责在这些领域中执行政策的是中央银行系统，组成这个系统的是联邦的、六个共和国的以及两个自治省的国家银行。中央银行系统可以使用的货币政策工具有规定最低准备金、公开市场政策、贷款的最高限额和外汇冲销政策。由企业或利益共同体建立的商业银行是独立的，根据自己的成果标准进行经营。它们可以通过银行之间的自治协议规定利息率。由于自治的企业一方面是银行的创办者和管理者，另一方面同时又是银行的顾客，而银行的顾客——贷款的接受者的利益在于廉价的信贷，于是获得廉价贷款的利益就占了上风，其结果是贷款的利息率过低，名义利率甚至低于通货膨胀率。

此外，南斯拉夫还为了区域政策的目的而积极地使用信贷政策。对各个区域有区别的投资主要来自“联邦发展基金”的资金，该资金的主要来源则是经济的义务缴费和公共财政的拨款。经济上不发达的共和国和省份得到与区域发展目标相对应的有利的信贷条件，这些有利的信贷条件包括较低的利率、比较长的偿还期或优惠的外汇分配。该基金的资金占不发达地区中全部投资的大约1/3。



南斯拉夫 1976—1977 年还进行了对外经济立法的改革，这一改革也力求职权的分散化并确立自治原则。要求在各共和国和各省中建立对外经济活动上的利益共同体，这些利益共同体的职责是通过自治的协议和协商来分配外汇、确定最低限度的“必要的进口”、偿付关税或接受和分配外汇贷款。参加这些利益共同体的是所有的参与对外贸易的集团，而它们都有自己的局部利益，这就拖延了利益共同体的决策并使它偏爱保护主义的措施。

第十节 各种内在缺陷下的整个经济的运行

一 经济中内在固有的缺陷

20 世纪 70 年代之后，南斯拉夫经济政策的战略和工具原则上都与西方资本主义市场经济中的没有什么不同。但是，南斯拉夫工业领域中的社会所有制的存在及由此产生的自治单位的决策和行动，都给国家的经济政策造成了特殊的条件。南斯拉夫经济发展的水平也给其国家的经济政策造成了特殊的问题。这些特殊的条件和问题造成了南斯拉夫经济中内在固有的缺陷。

南斯拉夫的社会所有制造成的一个难题是如何关闭一个企业。南斯拉夫的社会所有制规定企业作为分散的决策者对生产资料只有支配权和处分权，这些生产资料并不是归企业所有的企业财产。由此造成了一个特别困难的问题：通过什么程序可以赋予或剥夺一个企业对生产资料的支配权和处分权，而赋予或剥夺这些权利也就意味着建立或解散一个工人自治的单位。南斯拉夫的宪法和法律改革一直都没有能解决这个问题。而这个问题对南斯拉夫经济的重要意义在于，实际上南斯拉夫的企业的建立和解散，都是由南斯拉夫的“区域实体”（各级政府）和银行一起从组织上和资金筹措上采取行动来完成的。本来应当让那些已经不能盈利的企业破产，但是由于南斯拉夫的失业率一直很高，出于社会和政治上的动机就一直避免将不能盈利的企业破产，尽管这种破产的必要性就是在南斯拉夫也没有争议。

这一类的问题反映了社会所有制所具有的根本缺陷。在实行市场经济改革时期的中国学者看来，由于“社会所有制”的标志就是“没有人”对生产资料有所有权，社会所有制才“是一种真正无主的所有制形式”，



必定造成“产权虚置”。这种所有制使“权利有人争享，责任无人承担”，“只要消费不要积累，社会资产不能增值”；社会所有制企业“既缺乏自我约束机制，也缺乏自我发展的动力。结果，‘无主的’社会财产被吞噬而无人过问，企业严重亏损而无人负责，资源得不到合理配置而浪费惊人，等等”（朱行巧，1998）。

另一大问题是南斯拉夫的劳动市场和资本市场没有足够地履行其功能。在20世纪70年代的改革中，规定了“联合劳动基层组织”和“劳动组织”中的最低工资，不过这一最低工资极低。在南斯拉夫的特殊情况下，这种改革可以看做是在某种程度上规定了一种按稀缺程度配置劳动力的机制；但是，这些措施无法消除体制本身固有的不能按劳动的效益来配置劳动的缺陷。

类似的另一个重大问题是南斯拉夫缺乏能发挥功能的资本市场。一个能发挥功能的资本市场应当能将汇聚起来的货币财富配置到对整个经济最有效率的用途上去。自治的单位与商业银行之间的双边信贷交易不能在地区间和部门间履行这一市场功能。此外，尽管20世纪70年代之后银行系统已经分散化，经济政策对信贷市场上的利息率还是有很强的影响。

第三大问题是，一方面自治制度使经济的决策权和行动权分散化，另一方面南斯拉夫却只是逐步地向产品市场上的价格形成的市场化过渡，二者之间的差距使南斯拉夫市场经济的运行具有许多重大的缺陷。虽然从20世纪50年代开始就有越来越多的个别产品的价格脱离了政府管理机构的价格控制，但是一直还有许多产品的价格仍然处于国家的控制之下，国家在通货膨胀压力特别大时有时还会下令普遍地禁止涨价。价格机制在南斯拉夫从未充分发挥作用。南斯拉夫始终没有完全放弃政府对价格的控制，自由价格一般只占1/3左右，其余的价格则受国家的直接和间接控制，到1979—1988年间国家冻结物价的时间还占近一半。

此外，南斯拉夫的市场结构主要是寡头垄断的，这也降低了其整个经济的效率。

最后，在经济决策权分散化、市场化的价格形成日益增加的环境下，整个经济中都出现了分配问题和稳定问题。应当以国家的财政政策和中央银行的货币信贷政策来缓和这些问题。而南斯拉夫的高通货膨胀率、高失业率和收入上的差距都证明，南斯拉夫在解决这些问题上比别的市场经济做得更差。

南斯拉夫的经济体制也像其他的市场社会主义经济体制一样，自觉不



自觉地限制竞争的各种条件，如自由的市场进入、对市场参与者的行爲方式与市场运行结果的不确定等等。它虽然允许企业有相对较大的自由行动的空间，但是却把通过合作来协调作为一个特征性的原则。这个原则简直就是鼓动生产者之间进行限制竞争的协商。这些协商涉及统一的行为和反应方式，它们因此减少了市场运行过程的不确定性，由此保证了生产者们平静地、有利地共存。对南斯拉夫经济政策的这种倾向，莱颇德评论道：“市场社会主义的纲领虽然要利用市场在动机的激励和经济上的长处，但是却要避免竞争在制度上的前提条件和社会后果。”（Leipold, 1984, S. 90）

对竞争的这些限制导致了许多消极的后果，如价格上升、不取决于成果的收入、产品的质量不好、缺乏供应，或者创新活动不够。这些由制度特别是所有制限定的功能上的缺陷预先决定了南斯拉夫经济政策的方向和活动的空间：它重点忙于纠正那些微观的和宏观的消极经济后果。这就导致为执行与市场不一致的、保护主义的战略而滥用价格或对外贸易政策，由此而违反了间接控制的指导观念。按照计划塑造的经济发展一直是无法达到的经济政策上的理想。莱颇德由此认为：“由于体制决定的功能缺陷和权力政治上的贯彻问题，市场社会主义的设想是最不稳定的秩序构造。”（Leipold, 1984, S. 90）

这些没有解决的问题在 20 世纪 80 年代末引起了严重的经济和政治危机。再加上，南斯拉夫是个多民族国家，这些民族组成一个国家的时间本来就很短，民族之间又有过很严重的流血冲突，使得南斯拉夫经济本来就固有区域化的倾向更加深了。不存在能履行其功能的全国性的劳动市场和资本市场，使得经济的区域化更为严重；这使南斯拉夫经济体制的特征越来越变为所谓“社会主义”的、由区域行政管理所分裂了的约定经济、谈判经济，这个经济既不遵循集中的国民经济计划，也不遵循由稀缺程度决定的价格的指引。

由于历史的原因，南斯拉夫各民族地区经济的发展水平存在明显差距，联邦政府也历来将加速不发达地区的发展置于突出地位。即使在取消了中央的投资分配权之后，联邦预算仍保留了援助不发达地区的基金。这一努力收到了一定的效果。但是，由于经济基础、产业结构、教育水平、人口增长等因素的作用，南斯拉夫的地区发展差距不仅没有缩小，反而进一步拉大。1947 年最发达的斯洛文尼亚的人均社会产值是最不发达的科索沃的 3.3 倍，1980 年这一比例扩大到了 7.4 倍。这种状况加剧了南斯拉



夫国内的民族矛盾。

二 南斯拉夫的宏观经济发展

在 1950 年之后的 20 多年间，南斯拉夫按人口平均的国民生产总值的增长率以西方国家的标准衡量是很高的，它从一个落后的农业国转变成了一个比较先进的工业国。南斯拉夫 1960—1973 年间按人口平均的国民生产总值增长率为每年 4.3%，除了保加利亚和罗马尼亚以外，比苏联和实行计划经济的任何一个东欧国家都高，也高于美国和西德同期人均国民生产总值每年的增长率。

但是另一方面，由于南斯拉夫在经济政策上不能形成有统一计划的意志，缺乏协调，它的宏观经济运行的成果不能令人满意。在几十年的时间中，南斯拉夫经济发展的一个标志性特征就是显著的宏观经济不稳定，这种不稳定在 20 世纪 80 年代初期还急剧地尖锐化了。唯一的成就是在 20 世纪 60 年代和 70 年代取得的国民收入的高增长，而这个高增长率也有显著的波动，但是同时南斯拉夫的失业率高、通货膨胀率高，对外贸易逆差也高。

南斯拉夫的失业率高。1964 年到 1975 年，南斯拉夫每年的失业率在 6% 到 11% 之间，而且有逐渐升高的趋势。此外南斯拉夫还有 100 万剩余的工人在西欧国家作“客籍工人”。1981 年底，南斯拉夫相对于在社会部门就业者的失业率达 13%，把在国外工作的客籍工人算进去之后的失业率甚至达到 20%。就是把私营领域的就业者考虑在内，失业率也在 9%。到 1985 年，南斯拉夫的失业率达 16%。

南斯拉夫的经济增长极不规则，它的经济活动所发生的周期性波动要比实行集中计划的东欧其他国家大得多。自 20 世纪 50 年代以来，不规则的经济增长一直是南斯拉夫经济的特点。南斯拉夫在国民生产总值的增长率上经历了很大的波动，它曾经是世界上经济最不稳定的国家之一。在 1964—1975 年间，南斯拉夫的社会总产值年平均增长 6.5%，工业生产年平均增长 7.9%，但是在不同的年份中，社会总产值的年增长率最高达 13.7%（1965 年），最低只有 2.5%（1967 年），工业生产的年增长率最高达 16.2%（1964 年），最低更是负增长，只有 -0.2%（1967 年）。造成南斯拉夫经济活动中的这些波动的原因主要是国内的，而不是国外的。

南斯拉夫经济增长的巨大波动也反映了南斯拉夫无力制止价格和工资的大幅度上升与原料、机器设备和消费品的大量进口。



1950年之后，南斯拉夫的经济发展一直伴随着强大的通货膨胀压力。在1964—1975年间，南斯拉夫消费物价每年上涨16.3%。许多人把这样高的通货膨胀率归咎于工人自治企业中名义工资上涨的压力。在1964—1975年间，南斯拉夫工业中每年人均产量只提高4%，工资每年却增加20.8%，两者之差就几乎正好等于这些年的消费物价上涨率。由于这种工资上涨的压力一直没有得到遏制，20世纪70年代和80年代南斯拉夫的年通货膨胀率就始终保持在两位数以上。1980年南斯拉夫的物价水平上升了30%以上，1981年5月消费物价更比上年同期上升了52%。

有时南斯拉夫的经济不稳定是由于工人自治制度下的市场化改革造成的，这些改革取消或放宽了对价格、国营企业支付的个人收入和进口的控制，这样的改革之后就产生了具有破坏性的价格、工资膨胀和进口的大量增加。1965年经济改革之后，虽然南斯拉夫的各级政府都经常对价格进行控制，但是联邦物价局和其他价格控制部门却允许在通货膨胀使生产成本增加时提高这些被控制的价格。1964年的经济高涨与1965年和1966年膨胀性的价格改革，造成了消费物价的爆炸性增长，1965年消费物价指数上升34%，1966年则上升了22.4%。这迫使南斯拉夫政府采取了经济紧缩政策。

但是一般说来，南斯拉夫持续的高通货膨胀是由名义总需求的过快增长造成的。1964—1975年间南斯拉夫的经济波动，与20世纪80年代西方宏观经济理论中的“非加速通货膨胀失业率”模型所描述的那种动态非常近似：给定当年的经济增长率，前几年的通货膨胀率越高当年的通货膨胀率就越高；给定前几年的通货膨胀率，当年的经济增长率越高当年的通货膨胀率也越高。这样的宏观经济动态决定了，当通货膨胀率高到社会难以忍受之时，政府为降低通货膨胀率而实行的宏观经济紧缩必定会大幅度地降低当年的经济增长率，提高失业率。

例如，在1965年和1966年消费物价爆炸性增长之后，南斯拉夫政府采取了紧缩经济的政策，在1967—1969年的三年中将消费物价指数的上涨率降到了5.7%—7.5%之间，但是这也使1966—1968年三年中南斯拉夫的经济增长率大幅度下降，社会生产总值的增长率1967年降到2.5%，1968年也仅为3.9%，远远低于1964—1975年间6.5%的年平均增长率，失业率则从1965年的7.2%上升到1968年的9.1%。

1969年到1971年南斯拉夫的年平均增长率远远高于6.5%的长期正常水平，南斯拉夫消费物价的上涨率也从1970年开始上升到10%以上，



以后南斯拉夫的年通货膨胀率就一直处于两位数的水平，而年平均的经济增长率也不能再高于长期正常水平。

在名义总需求增长过快造成了高通货膨胀时，南斯拉夫政府就不得不采取西方政府式的宏观经济调节政策。为了防止经济高涨过度，减少通货膨胀压力，南斯拉夫政府于1965—1966年和1972—1973年两度严格控制金融和信贷，并实行极其严格的进口控制措施。但是每一次严格控制之后，就又放松了金融、信贷和进口的控制。在这种紧缩时期中，产量的增长下降到极低的水平而失业人数增加。

三 长期依赖国外资金流入的对外经济关系

过高的国内总需求导致南斯拉夫一直有巨大的商品贸易逆差。

前苏联和东欧国家实行计划经济时都由政府垄断对外贸易。1952年以前，南斯拉夫也和这些东欧国家一样，由政府垄断对外贸易，以贝尔格莱德为中心实行高度集中的控制。随着南斯拉夫转向市场经济，南斯拉夫官方的目标逐渐变为让工业和商业企业可以自由进出口，货币第纳尔可以充分地自由兑换。1952年以后南斯拉夫的对外贸易逐渐分散经营，主要依赖自由市场的力量。到20世纪70年代中期，南斯拉夫已经加入了国际货币基金组织，并且是关税及贸易总协定的准成员国。它主要是与西方的市场经济国家进行对外贸易，向各社会主义计划经济国家的出口只占其出口的一半，而进口只有 $1/4$ 来自各社会主义计划经济国家。

但是，南斯拉夫在正常情况下仍然是进口大于出口。南斯拉夫在最初的20多年中一直实行高投资的经济发展战略，1964年国内的固定资产投资和存货积累几乎占国内生产总值的40%，而个人消费只占国内生产总值的44.4%。这个时期的贸易逆差是由于高投资造成的高需求不能只靠国内的产出满足。到1974年，南斯拉夫的个人消费上升到占国内生产总值的51.7%，固定资产投资和存货积累则只下降到占国内生产总值的37%。在这种情况下，贸易逆差的作用就变为同时满足过高的个人消费和投资需求。1964年到1974年期间个人消费之所以能够有如此大的增加，是因为对外贸易逆差从占国内生产总值的2.4%上升到8.6%。

由于南斯拉夫不断出现商品贸易逆差，它不得不继续实行一些贸易和外汇控制措施。1961年，南斯拉夫实行单一的一种汇率制度，取代了多种汇率制，以后的10余年中又将某些进口商品列入海关免税项目。但是，在20世纪60年代之后，南斯拉夫仍然控制着大量商品的进口。南斯拉夫



外贸银行会同工业联合会在各企业之间分配外汇，维持着外汇的配给制，同时允许出口商保留其所赚的一部分外汇。由于一再出现商品贸易的巨额逆差，又无法控制国内的通货膨胀，南斯拉夫在 1950 年到 1975 年间被迫将第纳尔贬值了五次。在 1964 年和 1970—1971 年，当进口过多、国际收支赤字大到难以忍受时，南斯拉夫都曾经更加严格地执行进口许可证制度，加强对外汇的控制并减少进口限额。

南斯拉夫一直通过两个特殊的渠道来为其商品贸易逆差筹措资金，一个是靠来自西方发达市场经济国家的旅游者支撑的旅游业，另一个是在国外工作的南斯拉夫工人寄往南斯拉夫的大笔汇款。1974 年南斯拉夫的商品贸易逆差达 37.37 亿美元，而旅游业收入为 3.68 亿美元，在国外的工人寄回的汇款则达 16.44 亿美元，光国外工人的汇款就占了贸易逆差的将近一半。不过一般来说，南斯拉夫主要通过国外的公共和私人贷款来为其贸易逆差筹措资金。

南斯拉夫工人自治的市场社会主义的一个根本问题是它如何能与外国的股票投资相结合。在 20 世纪 70 年代，南斯拉夫已经允许与外国的私人投资者建立合资企业，允许外国投资者控制合资企业 49% 的股权，目的是要引进西方先进的工业技术。但是工人管理企业的基本制度和由此产生的限制性法规使外国投资者感到无利可图，很少有外国投资者愿意对南斯拉夫企业进行股权投资。南斯拉夫吸引的大部分国外资金都是外国的私人贷款和政府贷款。

根据西方专家的估计，南斯拉夫 1980 年底的外债总计在 210 亿—230 亿美元，其中有 183 亿美元是欠西方贷款人的债务。而那一年南斯拉夫的国民生产总值不过 600 多亿美元。

正是吸引外国资金的需要最终摧毁了南斯拉夫的工人自治制度。20 世纪 70 年代南斯拉夫的各个企业借入了大量的外国债务，80 年代陷入了无法偿还的困境。为了能借入新的外债来缓解国际支付上的困境，南斯拉夫政府不得不承担了这些旧的外债。1984—1988 年间南斯拉夫曾经将其 40% 的出口收入用于还债，这进一步加剧了南斯拉夫的通货膨胀。到 20 世纪 80 年代末，南斯拉夫为借入新的外债以更新旧外债，不得不接受了国际货币基金组织的条件，这些条件中就包括了改变南斯拉夫的银行的自治性质、将工人自治的企业改变成西方式的有清晰的所有权归属的公司。再加上民族矛盾造成的南斯拉夫解体，南斯拉夫的工人自治制度就不得不终结了。



四 其他的社会—政治因素

工人自治制度的基本理念之一是实现经济上的平等，包括个人收入方面的平等。但是南斯拉夫在收入分配政策上却长期处于两难境地：在取消集中计划时强调要使个人收入逐渐平等，但是以后又把收入差别看做是鼓励增加生产和刺激经济发展的手段。1968年，南斯拉夫全国约70%的工人的收入都在偏离全国平均工资的差距不超过20%的范围内。20世纪70年代时，一些南斯拉夫的经济学家认为当时国内工资差别过小，对个人的努力不能提供足够的经济激励。但是，当时政府的目标仍然是防止企业间和企业内部的工资差别过大。

南斯拉夫在仓促地分散经济决策的过程中一直没有充分考虑好，应该用什么样的新办法进行全面的协调，才能与工人自治结合起来，与企业在生产、投资和定价上的独立性结合起来。它的自治制度规定由政府、经济协会和产业联合会进行协调，其结果不能令人满意。只顾地方和共和国的利益而不顾全国利益的现象仍然屡见不鲜。

按自治制度的规定，企业的基本业务政策由工人集体决定，经理的职责只是在日常工作中执行这些决定。但是实际上，南斯拉夫也与当代的资本主义国家一样，存在着“经理主义”日益发展的危险，它表现于经理阶层垄断了管理的职能，使工人处于低下的地位。

从环境保护、城市建设等各方面标准看，南斯拉夫人民的生活条件仍然不如西方的发达国家。在20世纪90年代之前，它的政治自由虽然比苏联和其他东欧国家广泛些，但是仍然有对知识分子、学生和持不同政见者的迫害。

从表面上看，南斯拉夫似乎是比较开放的市场经济，而在实际上，却有许多由协议、勾结或压力所产生的非正式的控制。例如，南斯拉夫的地方党委书记和市议会主席的话在选择企业的经理上往往起着决定性的作用，即使他们不参加企业选举委员会选择经理的会议。

即使在南斯拉夫，保证自己政治上的权力也是执政的党的领导的基本目标。共产主义者联盟的纲领尽管主张国家逐渐消亡，但是它却不顾自己的这个纲领，把在自治的不同领域中的干部政策掌握在自己手中以作为自己权力的工具。党的非正式的影响导致经济和政治的实践背离了宪法规定的自治理念。

20世纪70—80年代的南斯拉夫在政治和经济政策上形成了一个进行



控制的影子机制，它是一种非正式的政治结构。在这方面，南斯拉夫也成了当时实行市场经济改革的东欧国家的典型。这种政治控制的影子机制导致了实际的经济和政治关系与国家宪法规定的指导思想背道而驰。实际上有一个官僚机构指示和对抗的系统，这个系统破坏了对市场过程进行间接调节的指导观念。负责各个区域和经济部门的官僚机构的领导者在他们的经济政策活动上实际上受其所处的角色制约，代表的也是区域和部门的局部利益。最终负责协调全国的经济政策的党的领导也不能强有力地遏制各种相互冲突的局部利益，因为它自己就使经济政策服务于保证自己的权力，为此它也需要区域或部门的局部利益在政治上的代表的支持。

南共联盟和南斯拉夫政府领导层这样逐渐分裂为代表不同民族地区的不同集团，反映了南斯拉夫国内各民族在经济和政治上的矛盾日益上升。这种矛盾的加剧和外部势力的怂恿，终于导致了 20 世纪末南斯拉夫的解体和血腥的内战。

小 结

南斯拉夫工人自治的社会主义市场经济体制，是其指导者们为了达到迅速的经济增长、实现工业化的实际目标和建立新型的马克思主义社会的思想目标而发展起来的一种经济体制。

在 1950 年之后的 20 多年间，南斯拉夫按人口平均的国民生产总值的增长率以西方国家的标准衡量是很高的，它从一个落后的农业国转变成了一个比较先进的工业国，南斯拉夫人民的生活水平提高得很快，个人的自由也增加得很快，使它周围实行苏联式传统计划经济的国家的人民羡慕南斯拉夫人。但是另一方面，南斯拉夫的失业率高、物价不稳定，通货膨胀率高，经济的增长不稳定，收入分配不平等。这些都表明南斯拉夫的经济体制所取得的成功是有限的。

南斯拉夫解体之后，联邦德国研究经济体制的专家梯莫在 1995 年断言：“南斯拉夫在经济上和政治上的瓦解证明，由于其体制固有的缺陷，社会主义市场经济和社会主义计划经济一样在实践中都失败了。”（Thieme, 1995, S. 43）

可是在另一方面，南斯拉夫对工人自治的社会主义市场经济的实验，就是在西方发达市场经济国家的经济学界中也引起了广泛的兴趣和关注。西方的许多经济学家把南斯拉夫作为一个样板来构思他们的各种经济民主的理论模式，这些模式中包括了所谓的“合作社会主义”、工人管理的经



济和参与经济。

当然，理想型的合作社会主义只不过是模仿 19 世纪英国的社会主义理论家们所主张的“完全的民主社会主义”。但是，南斯拉夫的工人自治经济体制毕竟是在一个国家中全面、完整、系统地实行这种主张的典范。就是在南斯拉夫解体之后，西方的左翼社会主义经济学家仍然坚持认为，南斯拉夫的工人自治经济体制为未来更美好的经济制度提供了许许多多极为宝贵而有益的经验。

无论如何也不能否认的是，南斯拉夫工人自治的市场经济体制是由南斯拉夫共产党人进行的 20 世纪最伟大的社会实验之一。任何关注经济体制和经济制度的人都绝不应当忽视南斯拉夫工人自治的经济所提供的经验和教训，不管这种经验和教训可能是什么。

思 考 题

一、概念

- | | |
|-------------|--------------|
| (1) 工人自治 | (2) “看得见的手” |
| (3) 体制工人委员会 | (4) 劳动组织 |
| (5) 联合劳动 | (6) 基层组织自治协议 |
| (7) 社会协商 | (8) 社会计划 |

二、问答题

1. 南斯拉夫工人自治的社会主义市场经济有哪些基本特征？
2. 试述南斯拉夫共产主义者联盟关于社会主义、共产主义和民主的理论观点。
3. “社会所有制”是一种怎样的生产资料公有制？
4. 说明南斯拉夫的工人自治制度。
5. 南斯拉夫工人自治企业的收入是如何产生的？这种企业内部的收入分配是如何进行的？
6. 说明南斯拉夫工人自治企业内部的生产关系。
7. 论述南斯拉夫工人自治企业内部的收入分配与企业投资的关系。
8. 论述南斯拉夫工人自治企业内部的收入分配与通货膨胀的关系。

参考文献

Cassel, Dieter (Hrsg.) (1984): Wirtschaftspolitik im Systemvergleich,



Konzeption und Praxis der Wirtschaftspolitik in kapitalistischen und sozialistischen Wirtschaftssystemen. Verlag Franz Vahlen GmbH, Muenchen, 1984.

Gruchy, Allan G. : *Comparative Economic Systems*, Competing Ways to Stability, Growth, and Welfare. Second Edition, Houghton Mifflin Company. 中译本〔美〕阿兰·G. 格鲁奇著：《比较经济制度》，中国社会科学出版社1985年版。

Horvat, B. (1987) : Labour-managed Economies. In: *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*. 中译本《新帕尔格雷夫经济学大辞典》，经济科学出版社1992年版。

Leipold, Helmut (1984) : Wirtschaftspolitische Konzeptionen sozialistischer Marktwirtschaften. In: Cassel, 1984, S. 69ff.

Neuberger, Egon; Duffy, William J. ; and others (1976) : *Comparative Economic Systems: A Decision-Making Approach*. Allyn and Bacon, Inc., Boston. London, 1976. 中译本〔美〕埃冈·纽伯格、〔美〕威廉·达菲等著：《比较经济体制——从决策角度进行的比较》，商务印书馆1984年版。

Thieme, Joerg H. (1984) : Wirtschaftssysteme. In: Vahlens Kompendium der Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik, 2. Auflage, Verlag Franz Vahlen GmbH, Muechen, 1984.

Thieme, Joerg H. (1995) : Wirtschaftssysteme. In: Vahlens Kompendium der Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik, 6. Auflage, Verlag Franz VahlenG-mbH, Muechen, 1995.

朱行巧：《前南斯拉夫早期经济改革：经验与启示》，原载于《国际经济评论》1998年第1—2期。



第七章 韩国：权威协调集体行为的市场经济 ——行政市场与集体协调的融合

第二次世界大战后，东北亚的韩国形成了行政市场体制与集体协调的市场经济相融合的市场经济运行机制。在 20 世纪 50 年代之后近 50 年的经济发展中，韩国将行政市场体制与集体协调的市场经济结合起来，成功地实现了经济高速发展。而在韩国的市场交易之外的各种经济协调方式中，权威，特别是政府行政机构权威的协调作用显得特别突出，这种行政市场体制的协调与韩国人的集体协调相结合，造就了韩国特殊的经济活动协调机制，促进了韩国经济的高速发展。

韩国仅有 9.8 万平方公里土地，4210 万人口，矿产资源很少，多山的土地也不利于发展农业。但它自 1963 年至 1987 年却使经济增长达到每年平均递增 8.7% 的高速度。1996 年，韩国的人均国民生产总值已达到 1 万多美元，并加入了发达国家的“俱乐部”——经济合作发展组织（OECD）。在这样差的经济条件下取得这样显著的经济发展，其市场经济体制不能不引起人们的兴趣。在韩国，东方文化与西方文化水乳交融，现代的要素与传统的要素同时并存，既有令人惊异的成就又有引人注目的问题。对这样一个国家的市场经济模式进行研究，不仅能看到工业化落后的国家如何实现经济起飞的经验，而且可以看到这样的国家在经济发展中会遇到的问题。因此，本章将对韩国市场经济作一专门探讨。

第一节 经济体制的历史背景

韩国的市场经济模式深受韩国历史和文化背景的影响。本小节将探讨韩国经济体制的历史背景，以便后面能更好地说明韩国的文化背景、经济基础、社会关系和发展潜力。

韩国经济体制的历史发展可以划分为三个时期。第一个时期从 668 年到 1910 年，是传统农业经济发展非常缓慢的时期。第二个时期从 1910 年



到 1945 年，是日本在朝鲜实行殖民统治的时期。第三个时期是 1945 年以后，韩国在美国的支持下从战乱走向发展的时期。

一 从新罗王国到朝鲜朝时期（668—1910 年）

朝鲜作为一个独立国家的历史，可以追溯到 668 年。那时，新罗王国（Silla Kingdom，公元前 57 年到公元 935 年）完成了对另外两个早期朝鲜王国——高句丽（Koguryo）和百济（Paekche）的征服。^① 新罗统一全国以后，朝鲜人民处于一个国王的统治之下，开始形成了统一的文化和历史。除了偶尔的中断外，这种状况一直持续到 20 世纪。

从新罗统一全国，到 1910 年日本对朝鲜进行殖民统治，朝鲜始终是一个独立国家——这一时期历时 12 个世纪以上。从 668 年开始，朝鲜一直是由单一民族、单一语言和单一文化构成的国家。强烈的统一意识——民族的、文化和语言的——是可以追溯到 7 世纪的朝鲜人的基本品质。

新罗统一全国以后，朝鲜人开始显示出杰出的进取精神。例如，一位通常被称为“臣贾”或“黄海主人”的张姓商人（Chang Pogo），在 9 世纪开创并保持了一个连接朝鲜、中国和日本的广阔的海上贸易网。那时国际性的海上贸易甚至在欧洲也处于幼年时期，欧洲刚刚进入中世纪。据说张建造了许多海船，并在中国的山东半岛建立了许多贸易站和货栈。^②

统一的国家新罗衰落后，一位反叛将领王建建立了高丽王国（Koroyo Kingdom，918—1392）。王建得到了地主和商人的支持，并接受了最后一位新罗国王的自愿投降。“朝鲜”的西方名字“Korea”一词即来源于“Koroyo”（高丽）。高丽王朝时期产生了世界上最全最古老的佛教经文集，人们通常把它称为“朝鲜大藏经”。这部经书使佛教成了高丽国的国教，在相当长的时间里，朝鲜人民都是以佛教作为精神支柱和民族的主要凝聚力，靠着这种力量高丽王朝曾在很长时间里抵抗了蒙古人的入侵。

14 世纪，当蒙古人的势力衰退时，日本海盗开始在沿海村庄进行大规模地、经常性地洗劫。这种情况使人民对不能保护他们的佛教丧失了信心，并使佛教和儒教学者之间的竞争和冲突加剧。由于当时佛教主要为文臣所把持，武臣常被忽视和受到歧视，因此文臣和武臣之间的摩擦也不断

^① 在此之前的新罗、百济、高句丽三国鼎立时期，在韩国历史上称为“三国”时期。

^② Lee, Ki - baik, *A New History of Korea*, Seoul, Ilchokak Publishers and Cambridge, Mass. , Harvard University Press, 1984, pp. 94—97.



加剧。最后，能够抵御外来侵略的李成桂将军赢得最重要的高级官员们的支持后，推翻了已衰败了的高丽君主国，建立了新的王朝——朝鲜。

李将军创建的朝鲜朝（1392—1910年）也叫李朝，它把儒教作为国教，佛教则遭到官方的禁止。因此，佛教虽没被根除，但和尚们不得不退隐深山。对佛教的压制一直持续于整个朝鲜朝时期。这就是为什么汉城（现首尔）不像京都或东京有规模宏大的寺庙或寺院的缘故。

朝鲜朝时期的传统农业经济主要是两个因素造成的：一是人口稳步增长，致使人均耕地面积相对减少，农业越发显得重要；二是严格的等级制度使得农民同工匠和商人相比，处于较高地位。朝鲜实际的社会地位按等级分是：学者，农夫，制造商或工匠，手艺人，商人。工匠和商人被看做最下贱的职业。“天下以农为本”的思想是人们选择职业和从事经济活动的价值尺度。因此，在整个朝鲜朝时期，农业都是最主要的经济活动。

在朝鲜朝时期，朝鲜社会由三个阶级组成：两班或文人学士，良人或平民，贱民或出身低贱的人。贱民就是奴婢，这种地位是承袭的，奴婢可由主人随意买卖。直到第二次世界大战结束时，蓄奴制还在朝鲜很多地方存在。由于两班阶级掌管着这一时期的经济、政治和文化，因此，朝鲜被称为“两班社会”。由于儒家对朝鲜的文化、思维方式、生活方式都有决定性的影响，因此朝鲜又被称为儒教社会。

在这样一个儒教社会中，只有那些属于两班阶级而又有深厚儒学功底的男人，才有资格担任受人敬仰的政府职位。在李朝时期，两班家庭中有出息子孙的唯一抱负是通过科举或政府的公职考试升迁到政府内的高级职位。忠于国王的政府高级官员被授予土地。朝鲜朝社会将解体时，私人土地的大部分是为两班阶级所拥有，这些土地可以自由交易。由于自由贸易的兴起，土地逐渐集中于少数几个大地主手中。由于人口持续不断地增加，无地农民的数量也日渐增长，佃农的数量越来越多，当时的一次土地调查表明，大约40%的农户耕种的土地是租来的。

商业比农业更加不发达。据有些学者的考察，朝鲜朝的商业也不如当时它的两个最重要的邻国——日本和中国发达。^①因此，这一时期的朝鲜经济同日本和中国的经济相比，更为农业化。由于农业在经济中占主导地位，朝鲜朝时期的经济没有得到多大的发展。

^① 参见 Edward S. Mason et al. (eds.), *The Economic and Social Modernization of the Republic of Korea*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1980 (Chapter 3).



由于商业的不发达和货币体系极不便利，中央政府无法为各级地方政府官员支付报酬，也无法用支付现金的办法为国内举行的各种政府活动提供资金。作为一种替代办法，中央政府根据地方政府的级别，分配给它们一定数量的土地。这种官地上的产品常常用于地方政府的支出，但分配给大多数地方政府的土地数量通常不足，特别是在遇到旱灾和粮食歉收时更是入不敷出。在这种情况下，地方政府不得不加紧对当地人民进行勒索，这成为朝鲜朝时期地方政府官员普遍腐败的一个根源。这种腐败最臭名昭著的例子是郡守。郡守在他的辖区内掌握着从人民手中获取物质资料的绝对权力。至今这种依靠征收特别捐税来为政府官员提供必要给养的传统对许多朝鲜人仍有影响。这种传统在很大程度上是由政府在社会中的主宰地位造成的，但它同时也导致了腐败。

朝鲜朝时期的对外贸易主要是由政府以朝廷对朝廷的贡赋的形式同中国和日本进行的。这种形式的对外贸易主要是政治上的需要而不是经济上的需要。一些对外贸易也在私人间进行。不过总的来说政府和私人的对外贸易额很小。

二 日本殖民统治时期（1910—1945年）

1876年，日本强迫朝鲜签定了一个商业条约，从而迫使朝鲜向日本、美国和其他国家开放其港口和土地。在此之前，由于朝鲜朝奉行闭关锁国政策，朝鲜的大门只对中国开放，而把其他所有国家拒之门外。这就是为什么朝鲜过去被称为“隐士王国”的原因之一。19世纪末期，在向西方开放门户的时候，朝鲜的经济是典型的传统农业经济。此后在制造业、基础设施、银行业和其他服务业中都经历了一场渐进的结构性变革，1910年日本对朝鲜实行殖民统治后这种变革又有所加速。

朝鲜朝是由国王和儒教学者组成的官僚集团统治的，这些人在国家面临来自外部的威胁时完全沒有能力处理有关社会经济变革的一系列问题，而这些问题又关系着国家的存亡。这些领导人同除中国以外的外界思想几乎完全隔离，并几乎完全缺乏一种世界观念。朝鲜朝的国王和上层人物只是从到过中国的朝鲜人的嘴里一星半点地了解点有关西方的情况。这种状况甚至在日本殖民统治时期依然没有什么改变。那时，朝鲜人对西方的了解只是通过日本，并常常是通过日本人的眼睛得到的。这种缺乏世界观念的状况是1910年日本吞并朝鲜的直接原因，也是1945年光复后国家分成南、北两个朝鲜的原因，并导致了1950年的朝鲜战争。



朝鲜远远落后于它的那些最强大的邻国——日本、俄国和中国，这些国家已开始了为适应现代世界的生存所必需的经济和政治变革。结果，朝鲜常常很容易地就成为了这些强大国家的牺牲品。日本终于在 1910 年把朝鲜正式变成了它的殖民地，但在此之前，日本已在传统的朝鲜引入一系列推动经济和社会变革的措施，包括 1898 年在朝鲜建立电力公司；1900 年修建汉城—釜山铁路；日本第一银行支行也在朝鲜建立了中央银行；1905 年日本还在朝鲜进行了货币制度改革；1912 年成立了东方发展公司；许多日本公司也在朝鲜开采矿产资源和发展制造业。

从 1910 年到 1945 年，日本对朝鲜进行了 35 年的殖民统治。这期间，具有殖民地特点的朝鲜经济由日本人管理并为日本人服务，朝鲜经济发展的受惠者主要是日本以及日本在朝鲜的移民。虽然整个殖民地时期朝鲜经济增长几乎达到 4% 的年增长率，比日本这一时期的年均增长率 3.6% 还高，但以绝对情况来说，普通朝鲜人的生活状况甚至比以前更糟。换句话说，虽然国内生产总值有了大幅度增长，但朝鲜人均国民生产总值实际上却减少了。下述事实说明了殖民地时期朝鲜人民经济福利恶化的情况。

第一，日本人主要把朝鲜当做廉价稻米的供应地。殖民统治时期修建的一些基础设施，如灌溉系统和水库大大增加了稻米的产量，日本地主把这些稻米运往日本，以便为日益增多的劳动力人口提供粮食。据估计，1912—1931 年间，朝鲜稻米的一半左右被运往日本。

第二，作为附属于日本的殖民地，朝鲜也是日本除粮食以外其他资源的供应地。日本各伐木公司被授予广泛的采伐权。过度的乱砍滥伐使植被受到了严重破坏，昔日葱绿的群山成为荒山秃岭，造成严重的水土流失和洪水泛滥。日本的渔民也有权开发朝鲜的渔业资源。殖民地时期，特别是在朝鲜北部，还有日本人开办的许多金矿、钨矿和其他矿业。

第三，朝鲜还被日本看做是日本剩余人口的安置地。从 1910 年到 1945 年，在朝鲜的日本人数量从 17 万人增加到 77 万人。为了达到大量移民的目的，甚至在正式吞并朝鲜之前，一些有后台的日本大亨在 1908 年就建立了东方发展公司。第一阶段，日本首先利用东方发展公司控制朝鲜的国有土地、军事用地和王室地产。第二阶段，日本强迫朝鲜人廉价出卖土地。日本人还颁布登记法，剥夺没有受过教育或事先没有得到通知的朝鲜农民的土地，使许多人沦为佃农或半佃农。截至 1931 年，有 1200 万农民、230 万农户沦为佃农或半佃农。无地的农民许多人濒临饿死，不得不来到满洲、西伯利亚和日本做劳工。到 1931 年大约 19% 的



农业人口移居他国。向国外大量移居的后果是，目前侨居中国的朝鲜人在200万以上，侨居俄国的朝鲜人约为50万人左右，侨居日本的朝鲜人则在50万人以上。

此外，日本人还利用来自朝鲜的廉价劳动力发展日本的采矿业和制造业。最后，日本把朝鲜作为准备侵略中国的军事训练基地。日本发动第二次世界大战时，朝鲜青年也被强征入伍。在日本统治下，朝鲜人一般不准接受初等以上的教育。这个事实反映了日本人的这样一种看法：朝鲜人只应具有在殖民地制度下能完成交给他们的任务所需要的教育水准就足够了。不过，在这期间，主要由于西方国家基督教传教士的努力，朝鲜的正规教育水平得到了提高。

日本人仅允许朝鲜人在各种机构内担任较低级的职务。因此，朝鲜人几乎没有什机会作为领导人、经理或谈判人来积累经验。他们被迫充当“军士”的角色，形成了一种心怀不满的军士心态。这种心态的延续，为当代韩国建成权威协调集体行为的市场经济模式，奠定了重要的人才基础。因为这种类型的市场经济模式恰恰十分需要具有这种心态的富有献身精神的“军官”和“将军”，具有自我牺牲精神的领导人，以及敢冒风险的企业家和创新者。

但在当时，殖民主义统治严重阻碍了潜在的企业家、社会领导者和思想家的出现。朝鲜人无法到国际舞台上参与广泛的活动，当日本试图通过所谓的大东亚共荣圈扩张其帝国统治时，朝鲜同日本以外的交往受到更加严格的限制。日本统治下传统社会结构的瓦解，以及亲日派和积极抵抗派之间的不信任和怀疑情绪的增长，给朝鲜人留下的是对政府的不信任以及人们相互之间的猜疑。这种不信任情绪，使得后来韩国在构建自己的市场经济模式以促进经济发展时，不得不比其他国家更加借助政府权威的近乎独裁的统治和家族形成的人际关系纽带。

尽管日本作出了巨大努力使朝鲜人沦为日本的二等公民，但也存在着许多其他的同其作用相反的影响。例如，尽管日本竭力向朝鲜灌输他们的信仰并阻止朝鲜人信仰自己的宗教和基督教，但日本的神武道和日本式的禅宗佛教并没有在朝鲜得到传播。无论如何朝鲜人仍然是朝鲜人。

日本的殖民统治无可争辩地存在很多消极特征，但从另一方面来讲，它也产生了一些积极影响。教育、基础设施以及现代组织中的管理经验是最经常提到的积极影响的例子。此外，朝鲜人还学习到了日本人做生意和管理经济的方法。朝鲜人或许还是最了解日本的亚洲人。由于有作为殖民



地的经历，朝鲜人有可能对日本的各种制度加以有选择的利用。

三 在美国支持下从战乱走向发展的时期（1945年以后）

1945年8月15日，日本宣布无条件投降。日本对朝鲜35年的殖民统治也从此宣告结束。当时，苏联和美国以北纬38度线为界，分别进军朝鲜北部和南部，接受日军投降。9月，美国在朝鲜南部建立军政府，随后实行了三年军政统治和管理。1948年8月15日，美国在朝鲜南部扶植成立了“大韩民国”政府，李承晚当选为总统。从这时起到1960年4月李承晚下台，是韩国的第一共和国时期。

李承晚出生于1875年3月，毕业于美国传教士开设的培材学堂，之后在用韩、英两种文字出版的一家报社任编辑。后因从事反日运动，曾被判处终身监禁。1904年出狱后，为向美国总统转达朝鲜反日团体要求美国出面制止日本侵略朝鲜的信函而赴美，随后一直侨居美国并从事反日独立运动。这期间李承晚就读于华盛顿大学、哈佛大学和普林斯顿大学，并获哲学博士学位（1910年）。李承晚一直在美国从事反日独立运动，直到1945年美国人用军用机专门送他回国。他上台以后，一直奉行积极亲美的政策。

第二次世界大战结束时，韩国所处的基本国际环境是全球范围的冷战格局，东西方之间形成了两大集团互相对峙的局面。美国为了实现其全球利益和世界霸权，对苏联实行遏制战略。1947年杜鲁门主义的提出，标志着这种遏制战略的最终形成。这种遏制主要是通过军事手段来实现的，而欧洲和东北亚则是美国进行对苏军事遏制的两个主要场所。在东北亚，这种遏制战略体现为美国与日本和韩国建立的政治和军事同盟。美国是这一三边战略合作关系的领袖，美日同盟是其支柱，美韩关系则是这种战略合作的一个重要方面。正因为美韩关系对美国来说如此重要，美国就极力营造和维护与韩国的同盟关系。为了扶植韩国从而维护自己的军事和安全利益，美国帮助韩国在朝鲜战争中保住了南部的地盘，向韩国提供了大量军事和经济援助。从战后到70年代中期，韩国接受的外国援助绝大部分来自美国。美韩的这种密切关系，不能不使韩国市场经济模式的形成在诸多方面打上美国影响的印记。

不过，美国对韩国市场经济模式的影响并不完全是积极的，它至少对战后韩国政局的稳定有负面影响。以李承晚为首的自由党政府在执政的12年间，实行了对外依赖美国的援助和保护，对内压制和打击反对



派的势力的政策。“拥李”和“反李”两大派政治势力围绕修改宪法和总统选举展开了激烈的权力争夺，成为这一时期韩国政治的主调，而经济发展则没有受到重视。在当时韩国这样一个个人之间信任感很低的社会里，表面上的民主制度形式掩盖不了专制政治的实质，李承晚通过玩弄政治手腕，不择手段地打击反对派势力，维护了自己的统治，但失尽了民心。在 1960 年的“四月起义”中，自由党政府被推翻，第一共和国结束。

1960 年 7 月，韩国举行大选，民主党获得了国会两院的绝大多数议席，进而组织内阁。尹普善和张勉分别当选为总统和总理，第二共和国开始。与第一共和国相比，第二共和国政治制度最重要的变化是以责任内阁制度取代了总统制，内阁总理成为政府首脑。“四月起义”后不久，汉城一家报纸发表社论。社论满怀希望地写道：“黑暗的专制时代结束了。暴徒的统治已成为过去。”^① 这篇社论反映了自由党政府垮台后韩国社会上普遍存在的乐观情绪和气氛。在人们看来，光明和幸福似乎已经离他们不远了。然而，严酷的事实表明，光明还远远没有到来。局势的发展使得人们的乐观和兴奋情绪很快为不满、失望和愤懑所取代。

第二共和国的民主党政府是一个虚弱无力的政府。其原因是多方面的。首先，从体制上说，责任内阁制度决定了政府只有在稳定的议会多数支持下才能有效地制定和执行政策。一旦这种议会多数不能形成，政府便不能有效行政。其次，执政党民主党内新旧两派以及新派内部充满了互不信任、互不妥协的派系倾轧和争斗。这种斗争使得张勉政府既缺乏政策也缺乏执行政策的勇气和能力。其结果，民主党政府甚至无法稳定基本的社会秩序。

民主党政府从前政权手中接过政治权力，也接过了种种政治、经济问题，国家统一、社会稳定、政治和解等种种要求和严重的经济问题互相交织，错综复杂。在深刻的政治、经济和社会危机中，民主党政府进退维谷，终于一步步丧失了各种政治力量对它的信任和支持。1961 年 5 月，韩国发生军事政变，第二共和国仅仅生存了 9 个月就彻底失败了。它的历史表明，西方式的议会民主制度在韩国这个个人之间信任度低的国家是一个孱弱的早产儿，它注定逃脱不了夭折的命运。

1961 年 5 月 16 日，朴正熙、金钟泌等人领导约 5000 名士兵发动了一

^① 转引自任晓《韩国经济发展的政治分析》，上海人民出版社 1995 年版，第 5—6 页。



场不流血的军事政变，推翻民主党政府，接管了国家政权。政变当天，成立了“军事革命委员会”，后改称“国家再建最高会议”，成为韩国的最高权力机构。军政权认为，韩国尚不具备建立民主制度的条件，因此需要一个过渡时期或准备阶段以建立“一个有效的和不容腐败的新政府，它将依照法律确保自由和公正，为人民提供更好的经济、社会和政治生活方式”。它宣称，军政府将通过“行政民主”采取措施发展自治能力，建立“新的民主制度之基础”。^① 军政权领导韩国历时两年半，1963年12月，朴正熙就任韩国总统，从这时起到1972年10月实行“维新宪法”止，是韩国的第三共和国时期。

第三共和国建立了一个权威强大的政府行政部门，而立法机关的地位则大为削弱，丧失了一些重要权力，如总理和总统的选举、宪法修改权以及对各部长官任命的批准权等。此外，国会对预算拨款的立法控制权也大大削弱。宪法规定由行政机关制定国家预算，未经行政机关同意，国会不得增加任何一项支出的数额，也不得在行政机关提出的预算方案中增加新的支出项目。行政机关也可以与国会议员一样提出任何议案。由于国会既不能建立预算议案，也不能在行政机关提出的预算案中增加支出项目或支出数额，国会便无法通过控制资金来对政府进行立法控制。

朴正熙集团上台执政不久，就确立了“经济发展第一”的指导思想。在朴正熙军政府看来，在一个不发达国家里，从法制安全到政治和经济这些最根本的保障中，最紧迫的是经济保障。他们认为，对于一个面临饥饿的人来说，选举权是毫无价值的。民众既不需要也不想要由于失业而每天坐在公园长椅上的自由。这种自由不过是绝望的自由。因此，必须动员一切人力和物力资源，消除多年积累下的贫困、疾病和无知。^② 朴正熙在他的书中写道：“我要强调再强调，‘五·一六’军事革命的关键因素是要实现韩国的工业革命。革命的首要目标是实现民族复兴，因此革命也设想进行政治、社会和文化改革。而我主要关心的是经济革命。”^③ 朴正熙把战后原联邦德国的复兴称为“莱茵奇迹”，认为导致原联邦德国成功的两大因素，一是国民精神，二是强有力党的领导，朝鲜人也可以创造他们自己的“汉江奇迹”。出于此，军政府组建了被称为“超级部”的经济企划院，

^① 转引自任晓：前引书，第12页。

^② 参见〔韩〕朴正熙《我们国家的道路》中译本，华夏出版社1988年版，第158—180页。

^③ 〔韩〕朴正熙：《国家、革命和我》，转引自任晓：前引书，第29页。



负责经济工作，并宣布了第一个五年经济发展计划大纲。从此，韩国的权威协调集体行为的市场经济模式就确立起来了。

第二节 经济体制的文化背景

韩国权威协调集体行为的市场经济模式的文化背景，是随韩国经济体制的历史发展而逐渐形成的。美国人素来把他们的文化现象喻为熔炉，其意是熔多民族的文化于一炉，形成美国的生活方式。与此相似，当代韩国的文化也具有熔炉的性质，它包含着本土文化和外来文化交融的空间复合，以及传统和现代错综交叉的环境里的时间复合。这种具有双重性质的文化复合，是伴随着韩国的历史发展而出现的现象。

韩国文化和日本文化一样，也是以中国儒家文化为基点的。在朝鲜历史上的三国时代，汉字随铁器文化传到了韩国并得到了广泛传播。新罗、百济和高句丽三国都向唐朝派遣过大批留学生学习儒学，各自设立了国学。如新罗的国学设置博士和助教来教授儒学，将儒学分为三个科目讲授：（1）论语、孝经、礼法、周易；（2）论语、孝经、左传、毛诗；（3）论语、孝经、尚书、文选。论语和孝经是三科共同的必修学，五经和文选则是选修科，学员主要是贵族子弟。1392年，李成桂建立李氏朝鲜后，将儒教定为国教，从此，儒教成了决定社会制度、经济生活、文化生活以及政治体制性质的基本价值体系。因此，韩国的传统文化指的主要就是儒家文化。

一 韩国儒家文化的主要内容

韩国的儒家文化主要包括以下三个方面的内容：

1. 社会关系的层级化意识

和中国的儒学一样，韩国的儒教具有独特的宇宙观和社会观。它认为，日月星辰按一定的轨道运行，四季也按一定的规律循环。这些是宇宙即“天地”之秩序。正因为“天地”有此秩序，才可能顺利运行。人类社会秩序的原理类同于“天地”之秩序，因而用“上下”来说明人类社会秩序的基本性质。具体讲，就是以三纲，即君为臣纲、父为子纲、夫为妻纲来说明人类社会的层级（或垂直）秩序，并以五常，即父子有亲、君臣有义、夫妇有别、长幼有序、朋友有信来规定家族内部、国家内部和人际关系的上下秩序。



2. 集团主义意识

韩国的集团主义意识主要表现为家族本位主义意识。它认为，家是社会的基本组成单元，也是联结个体和社会的主要纽带，家的稳定和有序直接影响社会的稳定和有序。在韩国的儒教中，家或家族的利益高于一切，个体的价值只能通过家来体现，从而无视个体的价值。个人生儿育女也不是为了个人的幸福，而是为家或家族的繁荣和延续。“孝”是维护家族秩序的最主要的行为准则，是“德”的根本。

3. 政治价值观体系

韩国的政治价值观体系可分为目标价值观和手段价值观。韩国的传统政治价值观目标与中国的一样，是维护现存体制。也就是说，维护已确定下来的现存政治秩序是基本的甚至是唯一的价值目标。韩国的传统社会也是国王的“一家天下”，是消除了对社会财富和人口的多维主权占有而形成的“一家天下”。在这个社会中，由子孝、妇从、父慈观念和规范建立起来的家庭关系推广到社会之中变成了民顺、臣忠，君主成了“最高家长”。政治价值观目标就是要维护这种秩序，以达到“长治久安”。

在韩国儒教中，为实现维护现存体制而形成的手段价值观是文治主义和权威主义。

在西方，维护现存政治体制的手段一般是经济力和军事力。但在古代韩国，儒教认为武力和经济力一旦过度，就会破坏“仁”。武力是破坏人性的原始原因，在对外关系方面也力求回避武力冲突，尽可能以和平方式来维持国体。经济力只是维持生活所需的最低限度的手段，超过维持生活这个范围，也会破坏人性；贫穷则意味着伦理道德上的清白。因此，古代韩国在治理国家的手段上，推崇“文”而轻视“武”和“商”。在李氏朝鲜时代，文官占有绝对优越的地位，就是这种价值倾向在社会阶层结构上的反映。李朝时代的儒家认为，早在周朝，治国之道就已形成并被后来的孔子、孟子等说清楚了。治理国家就是要读书修身，按礼治或德治行事。这种崇文、崇士而轻武轻法的文治主义，到李朝中叶，随朱子理学的传入而升华为理气哲学，从而得到了进一步的强化。

权威主义意识是韩国手段价值观的第二种价值观念。李朝时代的以王权为核心的绝对集权化倾向，源自于孔子关于“天下有道则礼乐征伐自天子出，天下无道则礼乐征伐自诸侯出”和“天下一统定于一尊”的权威主义价值倾向。以儒教的权威主义价值倾向为依托，李朝建立了中央集权的经济体制，形成了权威主义的政治文化。



二 基督教对韩国的影响

随着李氏王朝的衰败、日本的入侵、门户的开放和美国对韩国事务的介入，儒教文化虽然在韩国仍有着相当大的支配力，但其他文化特别是西方的基督教文化也对韩国有了相当大的影响。基督教在韩国的现代化进程中起着一种特殊作用，目前，在东亚传统的儒教和佛教文化国家中，韩国基督教徒的比例最高——几乎占到全部公开信教者的半数。根据一项人口和住房调查统计，1985年，韩国全部人口中基督教徒的比例是20.6%（其中包括4.8%的天主教徒）。^① 斯潘塞·帕尔默（Palmer, Spencer）指出：“韩国是现今亚洲大陆中唯一的仍然以基督教为最大宗教组织的国家。”^② 第一个常住朝鲜的传教士是美国医生霍勒斯·艾伦（Allen, Horace），他是在1884年进入朝鲜的。韩国学者李光洙认为，基督教是韩国的特别重要的恩人，它把新事物，即西方的文明带给了韩国人。李光洙把基督教对韩国所作的贡献分为以下八项：

- (1) 引进了西方文明；
- (2) 重新规范了日渐衰落的道德标准；
- (3) 促进和普及了教育；
- (4) 提高了妇女的社会地位；
- (5) 修改了早期的婚姻制度；
- (6) 普及了朝鲜字母和朝鲜文字；
- (7) 使传统的价值观念和伦理观现代化；
- (8) 刺激了个性的发展。^③

基督教对韩国的影响随处可见。基督教传教团建立了现代学校，其中包括第一所医学学校。韩国的第一所医院、第一所结核病疗养院以及第一个麻风病人聚集地都是传教士医生创立和开办的。韩国妇女第一次在教会学校中受到了教育。韩国的基督教徒通过参加宗教活动，还学习到了民主的管理方法。由于《圣经》和基督教圣歌被译成当地的朝文（这始终被传统的儒教学者看做是下贱的事），使得使用朝文作为书面传播媒介更为普及。结果，基督教大大促进了文化在成年人中的传播。现在，几乎每一个大一点的村庄都有一个基督教教堂或基督教祷告组，它们在向韩国人介绍

① 经济企划院、国家统计局：《人口和住房调查》，1985年。

② Palmer, Spencer J., *Korea and Christianity*, Seoul, Seoul Computer Press, 1986. p. 7.

③ 转引自宋丙洛《韩国经济的崛起》，商务印书馆1994年版，第57页。



西方的价值观念、看法和文明中起了十分重要的作用。

在上述两种对韩国影响最大的儒教和基督教的交互作用下，决定当代韩国市场经济模式的文化变成了一个东方文化和西方文化的混合体。

三 韩国人的社会意识

美国著名政治学家阿尔蒙德把决定国家制度的文化分为三类：乡里型文化、臣民型文化和参与型文化。乡里型文化主要存在于非洲的种族社会或小型的自治共同体中，其主要特征是体制内的成员对政治体系及其运行的认识程度很低，对政治体系不抱期待，也几乎不存在政治参与。乡里型文化一般存在于政治专门化程度较低的传统政治体系中，但也有可能存在于大规模的分化程度相当高的政治体系中。这种体系中的乡里主义并非是认知型的，而是感情型的或规范型的。在臣民型文化中，政治体系的分化程度较高，其成员对政治权威也有一定的认识和判断力，但个人的作用只是被动的和消极的。参与型文化是指社会成员对政治的和行政的结构及其过程具有明确的认知，个人在体系中可以发挥能动的和积极的作用的文化。

当然，这只是一个理论上的分类，在现实中任何国家的文化都不可能只是其中的某一类。据最早（1965年）对韩国有关决定制度特征的文化进行经验研究的韩国学者李永镐教授分析，在韩国文化中，属于参与型的比例较低，而属于乡里型和臣民型的比例大体相等。三种类型的文化在韩国各地的分布极不平衡。在农村，乡里型占绝大多数，只有极少数属于参与型；在中型城市，参与型有所增加，乡里型有所下降；在大城市，则出现了与乡村相反的现象，即乡里型少而参与型占大多数。^①

为了更好地说明韩国经济体制的文化背景，这里介绍一下韩国学者金云泰、韩培浩两位教授所作的一项有关韩国文化的调查研究的成果。金云泰和韩培浩用随机抽样法抽出1551名20岁以上的成年男女，以面谈方式进行了有关制度文化方面的调查。首先，向被调查者提出了16个有关文化的问题，然后，选择其中反应频率最高的七个问题确定为调查内容进行了问卷调查。这七个问题的内容是：（1）盲从倾向；（2）拟人主义倾向；（3）形式主义的倾向；（4）个人的权利意识；（5）宽容意识；（6）平等意识；（7）信任。

^① 参见赵炜编著《韩国现代政治论》，东方出版社1995年版，第119、122页。



盲从倾向。关于盲从，提出了三个问题。对第一个问题“对上司或地位高的人，应绝对服从”，表示赞成的有 54.1%，反对的有 45.3%，不回答的有 0.6%。对第二个问题“比较依靠大众，依靠少数几位好领导人，更有利于治理国家”，赞成的有 49.8%，反对的有 49.1%。对第二个问题“即使政府有错误，也应接受和服从”，反对的有 58.6%，赞成的有 40.7%。40% 以上的人对上述三个问题做了肯定的回答，表明权威主义依然是韩国当代文化的基本属性之一。

拟人主义倾向。拟人主义倾向是指血缘或私人之间的亲疏关系在正式的制度化的共同体中占支配地位的状况。关于拟人主义倾向提出了两个问题。对第一个问题“亲友的帮忙是与政府机关打交道的最好办法”，表示赞成的有 57.9%。对第二个问题“比起依据法律规定，靠熟人帮忙是解决问题最有效、最明智的办法”，赞成者高达 75%。

形式主义倾向。形式主义倾向是指比起重视行为或决定将带来的结果，更重视行为或结果是否符合某种伦理原则的倾向。关于这个问题有两个提问。第一个提问是“选择儿媳妇，本人情况当然很重要，但是其家庭背景更重要”，表示赞成的有 49.8%。这说明，比起利与害，更重视名分。第二个提问是“从国外进口商品时，比起从第三国进口，还是要从与我国关系好的国家进口，哪怕条件有所不利”，57.4% 的被调查者表示了赞成。

平等意识。关于平等意识提出了两个提问。第一个提问是“在我们这个社会里，只要有能力并且肯努力就能取得成功”，赞成者占 84%。第二个提问是“努力奋斗的人，应得到相应的报酬”，赞成者占 40.8%，反对者占 58.8%。对第一个提问表示赞成的人认为，在韩国社会对每一个人机会是均等的，而少数人则认为机会不均等。第二个提问的回答结果表明，多数人有较强的收入平等偏好。

宽容性。宽容性是指能够容纳和尊重不同意见。关于宽容性提出了两个问题。第一个问题是“不能允许少数人在大众面前发表与多数人不同的意见”，赞成者占 34%，反对者占 65.5%，不回答者占 0.4%。另一个提问是“不能让少数人批评大多数国民所向往的事情”，赞成者占 65.6%，反对者占 33.8%，不回答者占 0.6%。这两个提问的回答结果表明，韩国人的宽容程度较低，能够尊重少数人的意见的只有 1/3 左右。

个人的权利意识。关于个人的权利意识也提出了两个问题。第一个是“有时候觉得所谓法律是为有钱有势的人而制定的”，同意者占 64.2%，



反对者占 35.3%。另一个提问是“被有杈人欺负时，忍为上策”，同意的占 38.4%，反对的占 61.6%。1/3 以上的人认为在有杈者面前只能抛弃自己的民主权利。

信任。信任的对象是多方面的。比如，对政府领导人的信任，对同事、对邻居的信任等等。关于信任提出了如下两个问题：“在一般情况下，不能轻易相信他人”，赞成者占 82.5%，反对者只有 17.5%。另一个提问是“只要有机会，任何人都想利用我”，48.1% 的人表示了同意，51.5% 表示了反对。这项调查的结果表明，韩国人对周围人的信任感极低，对外部世界的态度是极其否定的。^①

美籍日裔学者福山认为，在个人之间信任感低的国家，必须要依靠政府权威和家族企业来发展经济。^②这一假说确实在韩国权威协调集体行为的市场经济模式中得到了相当程度的印证。

四 促使韩国将行政市场体制与集体协调相结合的因素

综合本章前两节所作的各方面论述可以发现，在韩国的历史遗产和文化传统中，既有许多迫使韩国实行计划指导的行政市场体制的因素，也有许多导致韩国形成集体协调的市场经济的因素。

前两节的论述所说明的那些韩国的历史遗产和文化传统中，迫使韩国实行计划指导的行政市场体制的有下列各因素：

——韩国文化中的家族主义。韩国人奉行的儒教传统将家或家族的利益视为高于一切，在这种文化传统中，就是国家也不过是以君主为最高家长的“一家天下”。以下的第四节中还将指出，在韩国文化的这种家族主义影响下，连韩国最现代化的巨型企业也有着极强的家族企业色彩。

——韩国一直有中央集权的政治传统，这种中央集权的政治制度在日本殖民统治之前的李朝时代甚至有变为绝对的集权化的倾向。

——韩国的拟人主义倾向使血缘关系在正式的制度化的共同体中占支配地位，这是韩国文化中的家族主义在其社会和政治生活中的表现。

——韩国人对周围人的信任感极低，不能宽容他人的不同意见。

——韩国的多数人有较强的收入平等偏好。

本书的上篇和有关法国的一章中都强调指出，社会生活中的家族主

① 参阅赵炜：前引书，第 122—125 页。

② 参阅柳森《为什么有些国家建立现代化大企业，为什么有些国家以家族企业为主》，载于《经济学消息报》1996 年 5 月 31 日。



义、社会内部的相互信任度低、将社会往来主要限于有血缘关系的人，以及政治上的中央集权传统，会迫使一个国家为实现现代化而采用计划指导的行政市场体制。法国人的经验还说明，整个社会对收入平等的偏好最终也会导致要求政府对经济生活实行行政干预和调节，从而导致倾向于实行计划指导的行政市场体制。

在韩国的历史遗产和文化传统中，导致韩国形成集体协调的市场经济的有下列各因素：

——韩国一向有很强的民族主义和忠于国家的传统观念。这种观念虽然在历史上长期采取了忠于国王一家的形式因而具有浓厚的家族主义色彩，但是它本身却更倾向于导致超出家族血缘关系之外的社会互信和团结，有利于形成集体协调的市场经济。

——第一节指出，韩国历史上中央政权分配给地方政府土地以供地方政府各自的开支，而地方官吏特别是“郡守”们往往有某种绝对性的权力来加紧对当地人民的勒索。这种管理方式便利了地方官吏的普遍腐败和对人民的勒索，但是也使各地方政府的官吏们具有了某种类似于地方割据状态下的封建主的地位，使韩国传统的中央集权政治体制更富于地方割据的封建主义色彩。德国和日本的历史经验证明，历史上地方割据的封建主义传统越浓厚的国家，集体协调的社会习惯越强烈。

——第四节指出，韩国有类似于西方的和日本的长子继承制的家族责任传统（长子继承家族的大多数财产和责任）。日本的经验证明，历史上遗留的长子继承制的家庭结构有助于形成集体协调的社会习惯。

——第一节指出，在日本殖民主义统治时期，朝鲜人由于政治经济地位低下而形成了一种心怀不满的“军士心态”。但是这种心态的延续却反过来为第二次世界大战后的韩国奠定了人才基础，提供了具有自我牺牲精神和献身精神的领导和将军。这种献身精神和具有军士心态的人之间的互信和互相帮助，都有利于韩国在第二次世界大战后形成集体协调的市场经济。

——本节指出，自19世纪末以来，基督教在韩国广泛传播，韩国已经变成了亚洲国家中基督教的影响最大的国家。基督教、特别是基督教中的新教对社会的影响强烈，有助于在整个社会中形成人际的相互诚实和信任，由此而有助于形成韩国社会中集体协调的习惯。

——第一节中指出，韩国人向日本人学习了许多做生意、管理经济的方法和现代组织中的管理经验，这种学习特别多地发生于日本对朝鲜实行



的 50 年的殖民统治期间。而日本人的经营方法和管理经验具有强烈的集体协调的色彩，这使学习日本经验的韩国人也不能不在一定程度上形成了集体协调的市场经济。

由于韩国的历史遗产和文化传统中同时具有许多这两方面的因素，就使韩国在实现高速经济发展的过程中，形成了一种将行政市场体制和集体协调的市场经济融为一体 的特殊经济运行机制。

第三节 经济生活中的政府权威：与市场机制兼容的政府协调

当代韩国经济属于市场经济，市场机制在经济资源的配置方面起着基础性的作用。但是，在市场外的集体行为中，政府起着十分巨大的权威性协调作用。韩国市场经济的运行和发展，与政府对集体行为的权威协调，长期以来形成了相辅相成的关系。因此，这里将从以下几个方面对韩国与市场机制兼容的权威性政府协调作出探讨。

一 政府协调经济生活的五个方面

在韩国，政府对经济生活的协调是十分广泛和具有权威性的，但是从内容上看，其直接协调的重点一直主要集中在经济发展过程中的部分投入资金的分配上，而对其他方面的社会经济活动，特别是对大部分企业和消费者个人的微观经济活动的管理则较少直接性。这使得市场主体（个人和企业）涉及生产、消费、交换等的大部分经济决策行为，能够做到以市场调节为主。

和某些发展中国家政府对市场活动事无巨细地管理导致微观经济行为严重扭曲的后果不同，韩国政府较好地把握了计划调节（政府协调）与市场调节的关系——在适应市场经济规律的基础上谋求协调干预的有效性，同时，也在不断改善政府管理的基础上提高市场调节的有效性。于是，在韩国的经济发展过程中，长期以来形成了政府的积极协调与富有活力的市场经济彼此相适应的局面。政府的协调不但没有取消市场，反而在许多方面维护和推动了市场的发展。^① 韩国政府协调的内容，主要包括以下几个方面：

^① 参阅裴小革《韩国经济》，人民出版社 1994 年版，第 11—16 页。



(1) 发展多种经济成分并存的生产资料所有制关系，奠定市场经济的存在基础。市场的存在和发展有赖于多种经济成分的市场主体的存在和发展。因此，对市场的协调，首先必然要面临一个如何对待这些主体的问题。韩国政府在这方面采取了放手让多种经济成分的市场主体不断发展的方针。例如，1948年韩国政府即做出安排：除主要自然资源、森林、文物、公用土地、公用事业及重要工矿企业收归公有外，一切企业、不动产、股票、债券等剩余的日本人财产（当时韩国总财产的80%）均按规定价格卖给国内企业、个人及其他“有功”人员。1949年实行土地改革，采取“有偿没收，有偿分配”办法将国内大部分可耕地卖给了无地、少地的农民。这两项改革从根本上否定了殖民地和半封建的经济体制的落后财产制度，为韩国市场经济体制的形成奠定了适当的生产资料所有制基础。在这个基础上，有能力肩负组织海外借款、配置工业、甚至决定大型私人企业领导人命运的韩国政府，却能一贯重视利用经济手段引导国民自觉地参与国家的经济发展，避免了苏联计划经济下妨碍企业和消费者个人活力的弊病。

(2) 保障中小企业的生存环境，维护市场竞争。市场经济体制一经确立，韩国政府就采取了促进中小企业发展的市场协调政策，从而形成了竞争性的市场环境，导致了经济迅速发展。例如，在20世纪50年代竞争性中小企业迅速发展的带动下，韩国工业生产总值在这一时期平均增长率为10.8%（1953—1960年），同期工业附加价值从138.3亿圆（韩国货币）上升到329.8亿圆，提高了2.4倍，初步改变了韩国经济增长长期以来以农业经济为主的状态，开始向工业社会迈进。作用于这种发展的外部因素有两个：一是美国的物资援助（如小麦、棉花进口吸引了中小企业加速向粮食加工、纺织服装业进行投资）；二是政府协调的大力扶植（如按1956年制定的《培育中小企业纲要》要求，政府带头向中小企业提供了数量可观的优惠贷款）。中小企业和轻工业迅速发展壮大，即便是后来大财团在韩国市场中处于支配地位时，它们仍然使韩国市场中保持了相当大的竞争性。

(3) 弥补市场不足，促成有利于加强经济发展后劲的产业组织结构。韩国政府协调的一个突出特点是，对那些在市场上不具备竞争优势、暂时无利而长远有利的领域，动用政府力量加以发展，促成了有利于加强经济后劲的产业组织结构。例如，在20世纪70年代，韩国政府对重化工业实行了一系列优惠政策，使这些产业的生产有了大幅的增长。重化工业的发展一方面改革了传统产业结构，另一方面也使企业组织结构更接近发达市



场经济国家，形成了以少数巨型企业为中心，其外围遍布数以万计的中小企业的“中心—外围”式的组织结构。这种结构使大企业成为投资主体和技术、产品创新的主要动力的同时，大量中小企业与之共存从而加强了市场中分工与协作的广度和深度，使市场经济活动能够长期建立在更有效率的基础上。

(4) 适应国内外市场需要，采取适当的外贸协调措施。和重化工业的发展一样，韩国市场从内向型朝外向型的转化也是政府协调的结果。20世纪50年代韩国工业经济不发达，出口产品缺乏国际竞争力，国际储备有限。在这种情况下，政府采取了进口替代的外贸协调措施，对于保护国内幼稚产业的成长起到了很好的作用。60年代后，韩国工业经济得到高速发展，出口能力加强，国际市场对韩国生产的生产资料和消费资料的需求急剧增加，于是在外贸方面，韩国政府的协调政策从进口替代转向出口替代，又对加速韩国的经济起飞和结构改造产生了重大影响。

(5) 根据市场发育状况，不断变换政府协调范围。在迄今为止的全部经济发展过程中，韩国政府协调的作用范围呈现出明显的阶段性：20世纪60年代初逐步扩大，到70年代达到高峰，80年代以后逐步缩小。这种变化与韩国市场经济从不发达到达发达，进而走向成熟的进程相适应，也与日益增长的经济复杂性和国际经济联系不断扩展以及由此要求经济活动有更大自由的客观要求相适应。韩国政府自第五个“五年计划”以来，着手全面推行贸易自由化、金融自由化政策，开始推动政府主导型经济向民间主导型经济的转化，这说明韩国政府协调的内容不是僵死不变的，而是具有灵活性和可变性的，以便能与变化着的条件相适应。

二 政府协调经济生活的三个目标

韩国在经济发展初期与其他发展中国家所面临的情况相似。国内市场狭小脆弱，无法正常发挥资源配置的作用，政府协调的目标含混不清。直至20世纪60年代初朴正熙政变集团上台以后，韩国政府协调的中心目标才日益明确了，那就是使政府干预与市场机制相结合，以推进经济发展。具体讲，从那时起逐渐确立的这个目标包括以下三个方面：

(1) 建立有效的市场组织系统

1961年6月，韩国政府组建了经济企划院。正像前面提到的，这是韩国的一个“超级部”，权力极大。它不仅负责政府协调政策的制定，而且负责政策的实施和对各经济部门的组织协调。60年代中期，建立了国税



局，该组织负责果断地处理工作人员涣散、贪污、纳税人少报收入、走私以及偷税漏税致使实际税收远远少于税率所规定的数量的问题。国税局建立的头两年，税收占国民生产总值的比例就由原来的 9% 上升为 13%。国税局的建立不仅为财政收入的增加和执行紧缩性的财政政策提供了组织保证，而且也为政府有选择地减税和免税，推行和鼓励出口导向产业的发展奠定了财政和税收的基础，为市场运行的有序化提供了制度性条件。

为了对市场进行有效协调，韩国政府还出面组织了多元化的金融组织机构。这些金融组织机构在经济发展中逐渐成为动员国内储蓄、实施有效的市场管理、保证稀缺资源流向经济发展最需要的部门的有力工具。与此同时，为了保证政府协调的正确性，韩国政府随着经济发展先后组建了韩国开发研究院和韩国产业研究院。开发研究院负责重大经济问题的开发性研究，这一研究院曾被韩国前总统全斗焕称之为“开发的参谋本部”；产业研究院负责研究和制定产业政策。这些研究机构直接对政府负责，并具有相应的行政权力，但其主要任务是负责提供政府协调政策的理论基础和相应的政策咨询。

韩国政府在建立了上述组织系统的同时，对政策的执行过程也施以严格的硬性规定。对已定政策，不论哪个部门必须全力以赴，不能讨价还价。例如，在进口替代工业发展初期，韩国几乎看不到进口轿车或外国家电。可见，韩国政府协调的目标在建立组织系统方面是较好地达到了。

（2）塑造合理的市场部门结构

经济发展要求要有与之相适应的市场部门结构，因此，塑造合理的市场部门结构，是韩国政府协调目标的另一个重要方面。

20世纪60年代初期，韩国市场各部门的发展存在着严重的不平衡。1961年，全国电能的总供给仅为1.9万千瓦，只够20世纪90年代一个大钢厂所需的电力，水泥的产量仅为47万吨，无力胜任住宅、商业大楼、桥梁和道路建设的供给要求。整个工业和国民经济发展所要求的一整套的基础原材料工业，包括电力、钢铁、水泥、肥料、石油化学制品等极为薄弱，是经济发展的“瓶颈”部门。因此，从1962年第一个五年计划开始，韩国政府将电厂、钢厂、肥料厂以及电话接收器装配、晶体管收音机、电视、电冰箱、自行车和小汽车都列入了第一个五年计划，成为政府协调重点支持的部门。这些部门的新工厂投入使用带来的产量增长，成了经济发展的引擎。韩国经济的迅速发展就是从这个阶段开始的。其后几年，韩国一直将政府协调支持的重点放在原材料部门上。工厂不断建立，产量持续



增长，从未停止。到第一个五年计划结束的 1966 年，钢铁、电力、肥料（主要是磷肥）、水泥、原木、塑料、收音机、电视机和汽车都有较大增长，到 1986 年底，钢锭达 408 万吨，煤 2524 万吨，发电量 500 亿度，棉纱 27.2 万吨，水泥 2340 万吨，棉布 5.1 万米。

同时，韩国还对农村非农部门和交通运输部门进行扶植。在 1960—1970 年期间，韩国政府实行了一项全面振兴农业的纲要，或称之为新村运动，提高农产品的产量和扩大乡镇非农部门的发展，鼓励农产品出口。对于交通运输部门则使其服务于部门调整和拓宽国内市场。韩国的农业生产总指数从 1970 年的 131% 提高到 1974 年的 141%；食品供应指数在 1970—1974 年上升 7 个百分点；客运从 1965 年的 69.2 亿吨/公里上升到 1986 年的 235.8 亿人/公里；货运从 1965 年的 48.2 亿吨/公里上升到 1986 年的 126.6 亿吨/公里。

国内各部门的发展必然要求市场的扩大。由于韩国国内市场狭小，拓展市场范围至关重要。对于韩国来说，市场开拓的最重要的指向就是国际市场。如果仅把商品消费的对象限制在国内，不考虑出口，那么，在国内市场潜力有限的条件下，韩国的基础工业的发展与其他行业的相应发展、产品质量以及产业结构的高度化都可能遇到限制。因此，韩国的政府协调政策首先是支持基础原材料部门的发展，紧跟着就是支持出口产业部门的发展。韩国的政府协调政策是通过工业产品的基础化和国际化过程促成市场部门结构的现代化和合理化的。在政府这种协调下，韩国先发展了进口替代部门，又发展了出口导向部门，迅速实现了它所企求的适应于外向型经济的合理的市场部门结构。1982—1983 年，韩国的出口占发展中国家出口的比重达 5%，占世界总出口量的 1.8%。

（3）采取积极措施抑制通货膨胀

20 世纪 60 年代到 70 年代，韩国把通货膨胀看做经济高速增长的不可避免的代价。在相当长的时期里，较高的通货膨胀率是韩国市场上司空见惯的现象，给经济发展带来了巨大的隐患。60 年代里，韩国年通货膨胀率平均高于 10%，70 年代初世界性能源危机之后，通货膨胀进一步明显提高，直到 70 年代末才有所下降，但个别年份比世界性能源危机发生前还是高出许多。70 年代加剧的通货膨胀给韩国经济带来了诸多问题：出口产品竞争能力开始下降，生产性投资不断减少，收入分配越来越不公平，从而严重影响到整个市场经济的正常运行。要保住已有的经济成果和保持经济的持续发展，必须抑制通货膨胀，这逐渐成为韩国政府协调政策制定者



的共识。

1979年韩国政府要求经济和技术委员会、中央银行和开发研究院，针对当时的经济问题各自提出其政策建议。在此基础上，由经济企划院整理形成完整的新的政府协调政策建议。1979年4月，经济企划院颁布了《综合稳定纲要》。这一纲要成为韩国新的政府协调政策的起点，标志着抑制通货膨胀已成为政府协调目标的另一个重要方面。这个《纲要》所提出的措施主要有以下几个：

①紧缩财政金融。为降低通货膨胀率，彻底扭转经济过热的局面，政府在1978年货币供给有所收缩的基础上，进一步限制货币供给的扩张，年终货币增长目标规定为23%—25%。为了保证这一目标不被突破，在金融方面，主要以提高金融管理效率、实现有效的信贷管理为主。纲要要求改革包括出口支持性贷款在内的政策性贷款的应用，逐步缩小政策性贷款的总规模，由“投资协调委员会”负责控制总的贷款规模和重点方向、对有关单个项目做出贷款与否和贷款数量的决策。纲要要求提高利率以增加储蓄，并对某些类别的银行贷款、公司债券和短期金融票据的利率做适当调整。在对外经济方面，政府将国外总资产净值增加限制在3亿美元以下，以削弱对外经济对货币量增长的影响。

②调整投资计划。纲要就支持重化工业发展的问题提出了一些一般性原则。投资计划的调整由“投资协调委员会”负责。要求推迟全部新投资项目出台，延后使用国外贷款和国内外汇贷款百万美元以上的在建项目。

③稳定生活必需品的价格。食品和其他重要生活必需品供需失调，是造成70年代高通货膨胀率的一个重要原因。因此，纲要提出一些措施以防止商品价格的飞涨。纲要鼓励建立专业批发机构和大型商业零售机构，力求改进商品批发体制。在价格方面，放松对竞争性商品的价格控制，以缓解过度控制造成的扭曲现象，但对与人民生活息息相关的商品仍实行物价管制。这些措施实行后确实取得了一定成效，韩国的通货膨胀在80年代初得到了有效的抑制。

三 政府协调政策的调整

20世纪60年代至1988年以前，韩国是世界上经济发展速度最快的几个国家之一。但是，自1988年以后，经济发展速度开始出现下降的趋势，实际国民生产总值的增长率从1988年的12.4%下降到1989年的6.8%，1990年上升到9.3%，1991年再次下降到8.4%，1992年仅增



长 4.7%。与此同时，出口增长也很不理想，1989—1992 年，年平均出口增长率仅为 6%，这一出口增长率水平位于亚洲新兴工业化国家和地区之末。另外，国际收支状况也趋于恶化，1991 年，韩国经常账户收支逆差金额高达 87.2770 亿美元，为韩国历年来最差纪录。1987 年和 1988 年，按照韩国的标准，物价上涨幅度也比较高。这些不良的经济状况引起韩国政府的高度重视。90 年代，韩国对其政府协调政策做出了一系列的调整。

首先是在 1992 年，韩国政府把调整协调政策的重点确定为追求市场稳定条件下的经济增长，加强对消费和经营部门的干预，具体做法和结果是：

(1) 抑制总需求，实现适中增长率。1992 年计划经济增长率为 7.0%，但实际为 4.7%，比 1991 年下降 3.7 个百分点。这也是韩国自 1980 年以来的最低增长纪录。

(2) 抑制工资涨幅。韩国政府曾试图将工资涨幅限制在 5% 以内，但实际工资上升率为 8.7%，比 1991 年涨幅高出 1.2 个百分点。1992 年名义工资上升了 15.5%。这项措施没有达到预期效果。

(3) 平抑物价。20 世纪 80 年代初韩国政府虽曾有效地抑制了通货膨胀，但 80 年代中期，通货膨胀又严重威胁着韩国经济。因此，80 年代中期以来，稳定物价一直是韩国政府协调经济生活的重点之一。在政府的努力下，加上当时的气候条件较好，农业获得丰收，1992 年的物价基本上是稳定的，1992 年全年韩国年平均批发价格指数较 1991 年上升 2.2%，消费价格指数上涨率 1991 年为 9.3%，1992 年下降为 6.2%。

(4) 采取国际收支对策。1992 年，韩国政府在国际收支对策上做了相应的调整，经常性账户逆差状况有所好转，自 1992 年 8 月以后，逆差金额缩小。1992 年，韩国经常账户收支逆差由 1991 年的 87 亿美元减少到 1992 年的 46 亿美元。

从上述可以看出，1992 年，在韩国对政府协调政策做调整后，韩国的经济状况有所改善，主要成就是物价稳定了下来，国际收支状况有所好转，出口有所增长，失业率有所下降。但是，这些政策调整中，抑制总需求的做法也给韩国经济带来了麻烦，主要是经济增长不理想，实际国民生产总值增长幅度下降。针对这些问题，1993 年 2 月 25 日就职的金泳三总统推出了一项百日新经济计划，在这项计划中，韩国对政府协调政策又做了如下一些调整：



- (1) 调低利率和中央银行再贴现率，贷款利率由原来的 9%—11% 降为 8.5%—10%，以此来刺激经济增长和投资。
- (2) 实行宽松的货币政策（广义货币供应量年增长率定为 13%—17%），以此来促使市场利率下降，使经济发展能得到更多的资金供应。
- (3) 改善贷款手续，鼓励企业用韩币贷款购置国产机器，也就是鼓励企业使用国产机器。
- (4) 放宽大企业财团发行海外证券的额度。
- (5) 延长“进口外销用原材料贷款”偿还期限。
- (6) 提高制造业企业全年发行的公司债和有偿增资的上限。
- (7) 提高中小企业外销贷款融资额度。
- (8) 增加韩国进口银行延期付款输出贷款。
- (9) 加速公共建设投资。
- (10) 鼓励中小企业发展，政府筹措资金用以购买中小企业的产品，放宽对中小企业的信贷管制，国立、公立研究机构开发的新技术无偿转让给中小企业。
- (11) 减少政府行政干预，简化有关手续，放宽有关规定。
- (12) 改善农业状况，增加对农业的投资。
- (13) 稳定物价，对 20 项关系人民生活的必需品价格及公用事业费用进行管制，被管制的项目包括五种农产品，分别是稻谷、牛肉、猪肉、海带、蛋类；八种生活必需品，它们是面条、牛奶、糖、清洁剂、运动鞋、内衣裤、液化丙烷气、煤炭。
- (14) 对包括公共汽车、电力等在内的七项公用事业收费实行干预。
- (15) 改革官僚作风，增强服务精神，节约政府开支。

韩国的上述政府协调措施在实施过程中产生了双重结果，一方面给经济带来新的活力，刺激经济的回升，扩大了市场上的商品供给；但另一方面也产生了一定的副作用，例如降低利率以及放松货币供应量就造成了进一步的通货膨胀压力。其中的价格管制政策事实上是加强了政府对市场的行政干预，从短期来看它们对稳定市场确实有一定的效果，但从长远看则很可能限制这些管制的商品的供给扩大，不利于市场进一步走向繁荣。可能正是因为看到了这些问题，韩国在后来对百日计划中的一些措施做了调整。随着这种调整，韩国开始对政府协调的组织和政策实行以放宽行政限制为中心的改革。尽管这些改革最初进展得比较顺利，但是韩国经济仍然在 1997 年的亚洲金融危机中受到了沉重打击。



第四节 具有特殊私人关系的企业组织

从某种意义上说，典型的韩国企业组织中的私人关系类似于战前日本的企业组织——它们都有着较为浓厚的中国文化的特征，但它们又有很大的区别。我们把典型的韩国企业组织中的特殊私人关系的突出特征概括为五个方面：（1）家族的控制和管理；（2）家长式的领导；（3）集中化的计划与协调；（4）企业家导向；（5）紧密的企业—政府关系。

一 家族的控制和管理

与日本的企业不同，韩国的企业是由家族通过股票所有权控制的。韩国第二大企业现代企业集团总共有 24 家企业，其中的 16 家的至少 50% 的股份是由它们的创建者及其家族控制的企业拥有的；其余八家企业中的四家的 50% 的股份是由一个姓郑的家族独家拥有的。在其他集团的企业里，也可以看到类似的所有和控制形式。

从韩国企业发展的历史较短和韩国家族责任传统（长子继承家族的大多数财产和责任）的观点来看，这种情况的出现并不奇怪。但是，除了家族所有权以外，家族还积极参与了企业的管理。尽管 20 世纪 80 年代后出现了从家族外部招募更多的职员的趋势，“家族管理”仍是一个强大的传统。一项研究发现，在 20 家最大的韩国企业里，经理人员的 31% 是家族成员，40% 是从本企业以外的公司雇来的，29% 是从本企业提升的。

另一项研究发现在韩国的主要企业中，总裁是其创建者的占 26%，是创建者的儿子的占 19%，从本企业提升的占 21%，从外边招聘的占 35%。而且尽管它们的 50% 以上的经理人员不是家族成员，在所有企业中的最核心的经理位置却都是属于家族成员的。这些发现至少在两点上与日本的企业形成了鲜明的对比。日本企业的经理人员中不仅家族成员要少得多，而且从本企业以外招聘的经理人员也少得多（在日本大约占 8%，而韩国是 35%）。

还有一项研究调查了家族成员在韩国企业管理中的中心地位。它是从家族成员在每个企业中的人数和这些成员所做的工作反映的权力及其对企业的影响两个方面进行调查的。结果表明，家族成员在每个企业中的绝对数量虽然很小，但他们所拥有的权力却是相当大的。因此，韩国大多数企业的特征都是各个家族成员占支配地位：从典型意义上说，他们掌握着企



业的财务和管理的控制权。

尽管依靠家族成员有可能节约与雇用经理相联系的代理成本，但韩国的家族企业也有自己的固有弱点。首先，由于企业过分依赖所有者的家族成员进行企业管理，企业对职业经理人才的开发就受到了很大的局限。其次，这种企业存在着以大股东为一方，以小股东和雇员为另一方的代理问题，这个问题的产生是因为在家族企业里缺乏制约大股东权力的机制，结果包括使用企业存留收入在内的一切重要决策都可以由大股东自己单方面作出。在这种情况下，大股东具有较大的为自己私利挥霍浪费企业收入的动机，因为挥霍浪费的成本是他们与别人分担的。但是，对于雇员来说，企业的收入应该最好用于再投资，因为这可以促进企业的发展，他们随之可以有更好的晋升机会并在将来得到更多的报偿。

正因为家族企业有上述缺点，韩国的大企业大都是靠政府的扶植才发展起来的。在经济发展初期，由于对经理人员的职业化水平和核心雇员的技术水平要求不高，韩国的家族企业的缺点暴露得还不明显。随着韩国经济走向成熟，韩国大家族企业的缺点已越来越突出了，劳资关系的紧张和冲突、单靠培养和信赖本家族的人所造成的局限，正在使韩国大企业的这种由家族控制和管理的特点走向弱化。

二 家长式的领导

多数韩国企业的第二个特征是它们是由一个核心的家长式人物领导的。典型的韩国企业的总裁（常常是其创建者）对企业营运的各个方面都承担着个人责任，因此负责进行集中化决策和对企业进行严密的控制。而且，这个领导人通常还对他手下的人的个人利益和福利负有责任。正像上边描述过的家族的作用一样，韩国企业领导者的作用也有着浓厚的儒家文化社会的色彩：总裁是一个父亲式的人物，企业里的一切事务都必须服从于他。

韩国企业的总裁是个父亲式的人物，这一点可以以现代企业集团前总裁和创建者郑周永为例来说明。郑周永在担任现代企业集团总裁期间发挥着绝对的权威，以作所有重要决策而闻名，没有人敢反对他。他在领导企业时也能严于律己，以身作则，每天早晨从6:00至6:30用30分钟接收海外分支机构的电话。据说该集团的一切海外商业营运都是由他每天早晨在家指挥的。对在国际上的分支机构这样高度的集中控制在西方甚至在日本的企业中都是非常少有的，但在由创建者领导的韩国企业集团里，集



中化的权力和权威却是非常普遍的。大多数韩国企业集团内部各企业的经理比其他某些国家的这类企业的经理的权力小得多。总裁经常很容易地在集团内部调换他们的工作。

韩国的一家报纸这样地描述过韩国企业集团总裁和集团内部各企业经理之间的关系：“集团经理们的会议经常使各企业的经理产生一种总裁与他们之间的距离就像他们与新招进来的人的距离一样大的感觉……当集团总裁进入会议室时，他们全部（包括那些以前曾是政府高级官员的人和曾是创建集团的总裁的同志的人）必须立正，即使进来的那个总裁可能只有三十多岁。”^①

在多数韩国企业集团里，总裁要定期与其集团内各企业的经理见面。例如，在现代集团，总裁每星期一、五早晨与 40 名左右经理会面。总裁要叫每一个经理的名字，问一系列有关企业活动的问题，并当场解决紧迫问题。在韩国第四大企业集团大宇，集团经理会议由总裁、两个副总裁和大约 10 个主管重要营业领域的经理共同主持。在韩国第三大企业集团乐喜金星，由所有者家族具和许的八名成员组成的管理委员会和主管计划与协调的经理定期会面做出初步决策。这个“经理小组”是集团总裁研究布置企业活动和向各企业发布有关现在和未来企业任务的指示的中介。但在这整个过程中，总裁的作用最重要。

三 集中化的计划与协调

与以家族为基础的管理和独裁主义的领导相一致，韩国企业组织中私人关系的第三个特点就是在对企业的活动和发展做决策和计划方面存在着与集团总裁的工作紧密相连的集中计划，这种计划又能够在集团内部各企业间有效地协调配置资源，从而能够经受得住高风险的考验。

大多数韩国企业都有一个做计划的小组，这种小组的名字各种各样，例如计划与协调办公室、综合计划办公室或秘书处。小组的规模也很不相同：在现代集团它由 40 个人组成，而在韩国第一大企业集团三星，它却是由 200 多人组成的。这个小组一般在组织上隶属于企业集团中的一个核心公司，例如在现代集团它隶属于现代建筑公司，这使它看上去像一个特殊企业的机构而不像整个企业集团的机构。维持计划小组的费用是集团中的所有企业分摊的，这个小组一般有自己的企业经理组长，小组的高级组

^① Dong A. Ilbo, 2 May, 1984.



员常有高级经理主任或经理主任的头衔。

计划小组的基本功能是为总裁做未来决策收集、分析和呈交有用的信息。一般每个成员企业都要向计划小组的组长说明它已经完成了什么和计划要做什么。这些情况都要由计划小组整理后在下次经理会议之前交给总裁。在经理会议上，总裁就能够在对现时（有可能是准确的）情况的了解的基础上，向各企业经理提出问题，并做出有关决策。

另外，计划小组的其他典型责任还包括：接待定期不定期对各成员企业的访问，计划新的商业投资，制定集团战略和代表集团开展公关、广告和法律活动业务。所有这些活动都是在总裁的密切监督下进行的。

最后，计划小组常常也在企业的人事决策中起重要作用。例如，在现代企业集团，人事委员会就是由计划与协调办公室主任做主席的。这个委员会要负责审查、雇用和分配整个集团要雇用的新的大学毕业生，以保证各成员企业雇员的连续性和质量。其他韩国企业也有类似的做法。这个委员会通常还要负责沟通各成员企业的人员流动，监督整个集团的薪金和奖金系统。对于多数韩国企业来说，集中化的计划、协调和决策都是极为突出的标志。

四 企业家导向

韩国企业组织中私人关系的第四个特点就是其突出的企业家导向。这种导向产生的原因可以从企业创建者的人格和韩国社会的性质中发现。像现代集团公司的郑周永和三星集团公司的李秉喆这样的企业创建者的雄心和魄力、传统与现代价值观的混合和韩国独特性质的政府企业关系共同为企业家导向的产生创造了条件。

在 20 世纪 90 年代以前的 30 多年中，有许多韩国商人试图创办新企业。但有没有企业家的天赋把成功者与不成功者区分开来。正如一位韩国企业家所说：“我们总是寻找新的东西，然后失败，然后把企业卖掉，然后再干……忍饥挨饿，继续前行。只有企业家才会去冒通向成功的风险。”^①

企业家之所以能在韩国成功有几方面的原因。第一，大多数的成功的企业创建者在创建他们的企业时，都对人们所从事的营业活动是个什么样子有个清楚的想法。他们谨慎地选择生产行业，然后用周密的营业计划去

^① Richard M. Steers et. al., *The Chaebol*, Ballinger Publishing Company, 1989, p. 41.



追求他们的目标。

第二，韩国成功的企业创建者展现了良好的政治技巧。他们使韩国政府相信他们的计划是具有优点的，有助于国家的经济发展。没有韩国政府最高层的支持，韩国的企业是不可能得到新投资的必要资金的（韩国企业大多数新的资金都来自政府或政府控制的银行，而不是来自股票或资本家的投资）。

第三，韩国的成功的企业创建者和他们的经理们在从事营业活动中是积极进取、冷酷无情的。例如，大宇企业集团的金总裁就被他的同事公认为韩国最勤奋的工作者；据说他可以不停顿地为企业工作，去寻找新的赢利产品或投资机会。

第四，韩国成功的企业创建者都具有正确地使用和提升人才的眼光和做决策的资质。一位韩国人认为成功的韩国企业经理在很大程度上要依赖他做决策的本能：“我们韩国人像美国人和其他国际竞争者一样足智多谋，但我们更倾向于凭我们内心的本能做判断。”^① 这并不是说韩国企业家倾向于做仓促的决策；相反，他们的本能行为是通过对世界商业市场的长年考察产生的。

第五，至少有些韩国企业家的成功可以被归因于命好。迅速发掘的经济机会常常可以带来更多的机会。例如，20世纪80年代韩国人常谈到“三低时代”——低油价、低币值和低利率。由于有利的国内经济条件和与之相伴的日元升值，许多韩国企业快速进入西方市场并占领了相当大的市场份额。

韩国企业家魄力的作用可以从现代企业集团总裁郑周永的例子里看到。70年代初现代集团着手修建韩国最大的船厂，而它从没有造船的经验，很多专家们说这项投资肯定要失败。但郑总裁却下了决心，说：“一条船就是里面有个发动机外面有个钢壳……轮船类似于电厂，而电厂现代集团已建了很多次了。”他用这些话鼓舞了他的部下，最后成功建成了船厂。他的成功有很多原因。他具有市场知识和商业计划，他有愿意长时间工作使投资成功的有能力的雇员，他有为他提供资金和准垄断的商业环境的政府的支持。另外，他还有企业家的魄力和找到机会及相应的计划的本能。有关他的故事在现代韩国商业企业史上被人们讲述了一次又一次。

^① Richard M. Steers et. al, *The Chaebol*, Ballinger Publishing Company, 1989, p. 41.



五 紧密的企业—政府关系

像日本一样，现代韩国是建立在企业与政府之间的紧密的互利关系的经济基础之上的。尽管这种关系的强度在明显降低，在 20 世纪 90 年代韩国企业成功的关键仍然是它们要作为促进经济发展的工具而对政府有用。政府通过使用发放优惠贷款和制定利率的权力、发放执照的权力和把某些企业纳入它的五年经济发展计划的权力，选择要支持的企业并指导这些企业走向成功。由于这个缘故，成功的企业都需要与政府保持适当的“联系”。为了取得这种联系韩国企业必须支持执政党，正确地做出捐款，并保证所赞助的项目的成功，不能做出这些行动就会——有时是确实要——导致资金枯竭和立即破产。

这方面的一个例子是国际集团。国际集团于 1985 年在政府的欺压下破产时是韩国第七大企业。在它清产核资时（这个集团解散了，资产被分给了其他集团），国际集团有很多赢利企业的各种有价证券。它有 3.8 万雇员和每年 15 亿美元的营业额。但像多数韩国企业一样，它受到政府的高度控制并欠政府大量债务。

1984 年国际企业集团犯了一个严重错误：它得罪了全斗焕总统的政府。在全斗焕执政时期，各企业为政府支持的“新村庄运动组织”支付准税收是一个公共行为。这个组织原来是支援乡村发展的，但从 1984 年开始由全斗焕的弟弟和日海基金会经营了。日海基金会是一个研究朝鲜统一问题的组织。人们普遍认为各企业对“新村庄运动组织”的支付是为了换取政府支持而向政府的行贿。在这件事上，政府认为国际集团的总裁杨正模没有对政府赞成的事予以足够的支持。具体说，在其他大企业每年都向“新村庄运动组织”捐赠 100 万美元以上的时候，国际集团只捐赠了 40 万美元。而且杨总裁还拒绝参加为振兴日海基金会而捐赠 4000 万美元的活动，而这个基金会是用全斗焕的笔名命名的，与总统有密切的关系。

1984 年 12 月韩国第一银行（其高层领导是由全斗焕政府任命的）拒绝承兑国际集团的支票，给金融界送去一个冲击波。短期金融公司开始讨债，国际集团被迫四处搜集资金。向政府求助，但没有结果，于是被逼破产。对于韩国其他企业，这个信息是很清楚的：无论在明面还是在暗中，都不能不服从政府。

在韩国，企业保持与政府的联系的一种方法是企业把退休了的政府高级官员雇来做高级经理。既然政府官员的退休年龄一直是 55 岁，而企业



高级经理的退休年龄却可以灵活掌握，这种做法对双方都有好处：企业得到了身居高位（和广泛关系网）的官员，官员继续赚到收入。表 7.1 显示了韩国几家主要企业从企业以外雇来的经理的来源。关于这个表有三点需要注意。第一，从企业外雇来的经理中来自政府的确实是最多的，这说明来自政府的雇员对企业很有用。第二，企业也从军队（尽管从在朴正熙和全斗焕总统领导下军队与政府关系密切的角度看，从军队雇人也是从政府雇人）和金融机构雇用经理。第三，在其他许多国家，包括美国，也有企业聘雇政府退休官员的情况，只不过可能和韩国的程度不同罢了。

表 7.1 从企业以外雇来的高级经理*从前的职业

企 业	政 治 家	官 员	军 人	金 融 家
三星	—	1	2	1
现代	—	2	3	2
乐喜金星	2	4	2	2
大宇	—	5	6	12
鲜京	—	1	—	1
双龙	—	4	2	1

* 指有总经理或更高头衔的人。

资料来源：Joon Bae, “Ex-Bureaucrats and Ex-Military Men in the Financial World”, *Sin-Dong-A*, August 1986, p. 403.

由于企业与政府有着紧密联系是许多韩国主要企业的共同特征，许多人把这种联系叫做“韩国印记”，正像他们称日本企业有“日本印记”那样。但是，在日本，企业与政府的关系典型地是一种在政策决策方面较为平等的互利关系。在韩国，政府制定政策，企业一般只是服从。这当然不是一种平等的伙伴关系。政府不论由于什么原因不愿支持某个企业了，这个企业就会失去贷款，发生财务危机。而日本的大多数大企业是把银行包括在自己的组织关系之中的，因而有着可靠的信贷来源。可见，在韩国的企业组织关系中，政府起着更大的作用。

第五节 权威协调下的外向型外贸体系

韩国市场经济的一个突出特点，就是在权威协调集体行为的基础上，



有一套有利于实行“出口导向”经济发展战略的外向型外贸体系。当然，它的这个体系不是一开始就有，而是有一个适应着经济发展战略的转变，从无到有波浪起伏的形成和演进过程。

朝鲜战争结束后，韩国政府最初恢复了它第二次世界大战后实行的高保护下的进口替代经济发展的战略。同时，由于国内的通货膨胀快于官方的圆的贬值，汇率的高估抑制了韩国的出口。结果，1960年1月由国内外批发价格的官方价格调整后计算的真实汇率比1948—1950年下降了一半，接下来的一年货币进一步贬值，导致官方汇率从1960年1月的50圆比1美元下降到1961年2月的130圆比1美元。同时，汇率统一了，进口控制减少，并有了出口补助。这些措施反映出1960年建立的韩国文人政府的自由化倾向。

但是，在1961年5月军人政府执政以后，因进一步的贬值没有制止住快速通货膨胀，导致了国际收支恶化，从而使政府增加对进口的限制和重新建立了多重汇率体系。

对对外贸易体系的深入改革是在1964年8月正式执政的朴正熙政府领导下进行的（朴正熙到15年后被暗杀前一直执政）。改革包括把官方汇率从130圆比1美元降到247圆比1美元，统一了汇率，增加了进口的自由和对出口的鼓励。这标志着韩国初步建立了适应“出口导向”经济发展战略的外向型外贸体系。

1967年韩国需要政府允许进口的项目表被换成了政府不允许进口的项目表。这说明，政府对进口的限制范围进一步缩小了。对出口企业给予了可以免税和不受任何限制地进口它们的投入品的权利，还使它们享有大量的进口原材料的损耗补贴。从1965年起这些鼓励就被延伸到间接出口（为出口服务的国内生产的投入），并增加了对出口企业的贷款优惠。接着，对于直接和间接用于出口生产的机器和设备的进口免征了关税并加速了货币的贬值。而且，用于出口生产的投入还可以免征间接税，出口商可以少征50%的所得税。

从1964年起建立的这种外贸体系，为出口企业提供了一种具有一些额外鼓励的自由贸易环境。它使得韩国在20世纪60年代中期到70年代后期这段时间里出口与进口替代受到了大致相似的鼓励，消除了内向型国家反出口的片面倾向。出口企业在这种能够适应实行“出口导向”经济发展战略要求的外向型外贸体系中，得到了很多成长的机会。

除了价格鼓励以外，为了鼓励出口和进行国外市场调查，政府赞助的



韩国贸易促进协会于 1964 年成立。韩国政府不断派特殊贸易代表团到外国去并授权韩国贸易者协会筹集 1% 的进口值用作出口促进基金。

韩国政府要为各个企业制定出口目标，当然这些目标并不很重要。尽管据说成功的出口企业在纳税方面确实能够得到优惠的待遇，进口投入的免税和出口鼓励并不取决于是否完成了政府制定的出口目标。由于政府的出口目标大多数出口企业都能完成，这些目标大概只具有一些心理学的价值。

外贸体系的改革导致了韩国出口和国内生产总值的快速增长，但在 1973—1974 年，随着石油价格的成倍增长和世界性的经济萧条，国际经济环境恶化了。为了适应变化了的经济环境，韩国对它的外贸体系又做了一系列调整。这些调整包括：进口的进一步自由化和降低关税，降低对出口企业的损耗补贴和取消出口企业在所得税方面的优惠，增加了相当于出口信贷优惠的补贴，并建立了新的中长期出口信贷机构。因此，总的来说，这时出口和进口替代仍受到了相似的鼓励。

但是，在 70 年代中期以后的几年中，韩国的外贸体系出现了较大的变化，政府做出了一些有利于生产中间产品和大机械的资本密集型产业而较不利于传统的出口产业的制度规定。黑色和有色金属、石油化工、化工和重型机械（例如发电、建筑和工程设备）等资本密集型产业得到在国内信贷配置和使用外国贷款方面的优先权。韩国政府还以免除公司所得税和提供廉价投入品等方法给这些产业以财政方面的鼓励。这样一来传统的出口产业得到的资金就少了。而且，这期间韩国的国内通货膨胀率一直是高于世界市场的，它的汇率却从 1976 年起总是保持在 485 圆比 1 美元，这使它的汇率被高估了 12%，更减弱了出口能力。

外贸体系的这些变化给韩国的出口带来很多不良影响。1976 年以后韩国的出口增长率降低了，1979 年韩国出口的绝对值也降低了。与此形成对比的是，韩国的主要竞争对手中国香港和新加坡 1979 年的出口增长率都是提高的，台湾地区的出口量增加了 7%。

韩国外贸体系再次转向有利于实行“出口导向”的外向型经济发展战略是开始于 1980 年朴正熙总统被暗杀以后，这年 1 月圆就贬值了 20%，以后又做了几次下调，到年底汇率达到了 656 圆比 1 美元。汇率的降低自然有利于韩国出口的增加，但韩国已经在出口增长方面落在了东亚其他三个新兴工业国和地区——新加坡、中国香港和中国台湾的后面，国内生产总值也降低了 5%（尽管韩国农业生产下降对此也有重要影响）。



在这种情况下，韩国政府比以前更明确地提出了要实行“出口导向”的外向型经济发展战略，并在外贸体系方面，又做了许多适应这一战略的规定。发表于1981年6月的《韩国第五个五年经济和社会发展计划初步纲要（1982—1986）》指出：“韩国的基本战略将是增强国内的竞争能力和实行对外经济的自由化。”^①这份文件又指出：“结论必然是在第五个五年计划期间，出口扩张仍将是韩国经济增长的主要火车头。”^②它在外贸体系方面做的规定概括起来如下：

（1）为在第五个五年计划期间扩大出口，政府要不遗余力地加强韩国出口产业的竞争力。

（2）为了保持出口和整个经济的长期增长，进口自由化是至关重要的。没有进口自由化，一个国家对工业结构的改善只能是有限的。而且，在进口限制使生活费用不断提高的情况下，国家也不可能提高它在价格方面的竞争力。

（3）第五个五年计划期间政府要作的一个最重要的变化就是减少它在促进所谓战略性产业发展方面的作用。投资选择要留给私人部门去做，政府将只提供一个总的框架。换言之，在80年代政府要减少对选出的产业的优惠待遇，迫使国内生产者去进行对外竞争，提高它们的国际竞争力。

（4）在第五个五年计划期间，政府要为更多地利用市场机制和私人在社会和经济进步方面的积极性而做出特殊的努力。同时，还要尽力保持银行贷款和存款利率的适当水平，逐渐减少优惠贷款的范围。

（5）更多地利用市场机制还意味着所有产业的竞争和得到的鼓励要平等化……在第五个五年计划期间政府将计划逐步停止特殊鼓励，和对所有产业的投资实行一般化的统一鼓励。

这个第五个五年计划的初步纲要表明了韩国政府扭转韩国经济的内向趋势和政府干预过多局面的决心。这种决心所依据的认识不仅是认为外向型是长期经济增长的最好保障，而且认为它也有助于克服外来冲击的影响。那份初步纲要对此做了这样的解释：“……以上对世界经济环境的描述，对于像韩国这样一个贸易导向的经济来说确实并不乐观。但千万不可由此得出结论说，韩国应该在采取‘出口导向’的经济发展战略方面有任何动摇。如果真有什么能使韩国有效地对付外部不稳定的挑战的话，那就

^① Korea Economic Planning Board, *Preliminary Outline of the Fifth Five-Year Economic and Social Development Plan of the Republic of Korea*, Seoul, Korea, 1981, p. 10.

^② Ibid., p. 13.



是实行比以往更加外向的经济发展战略。这一观点的正确性已被韩国自己在对付 70 年代的两轮严重的石油涨价冲击的经验和像日本这样的其他国家的经验所证实了。韩国和其他国家的经验都清楚地表明，开放的、贸易导向的经济可以在开始时用增加出口来缓解石油价格上涨的最初冲击，然后可以通过改善贸易条件转移较高石油价格的负担。”^①

根据这个初步纲要的精神，韩国在 20 世纪 80 年代初纠正了 70 年代后半期在外贸上实行的与促进资本密集产业相结合的增加保护的做法。按照韩国商业与工业部公布的数字，韩国不受限制的进口项目在总项目中的比重从 1980 年的 68.6% 上升到 1982 的 74.7%，1985 年又上升到 87.7%。如果以进口额计算，进口自由化的程度可能要小一些，但同样的趋势也是存在的。

在第六个五年计划（1987—1991 年）期间，韩国对其外贸体系继续推行进口自由化的做法。到 1986 年韩国 91.5% 的进口项目都已自由化了，1987 年这一比重达到 93.5%，1988 年达到 95.4%。但是，像科学与技术发展法这样的法律规定，政府的某些部有权对进口实行地方控制和拒绝发放进口许可证。控制的商品有计算机、高级医疗设备和工具机械等等。

韩国的关税在 20 世纪 80 年代初也被削减了，并按照 1984 年制定的《关税改革法案》做了改革。结果，韩国的简单平均关税率从 1982 年的 31.7% 下降到 1983 年的 23.7% 和 1984 年的 21.8%。在以后的几年，韩国的关税被进一步削减，平均关税率 1987 年达到 19.3%，1988 年为 18.1%，1989 年为 12.7%。

从范围上看，关税削减的趋势在各大类商品中都存在。与 1980 年至 1988 年的平均关税原料 20%，中间产品和资本品 25%，最终产品 30% 相比，1988 年的这些类的商品关税分别为 5%—10%、20% 和 20%—30%。同时，每类商品的关税也比从前更统一了。

韩国的农业是它的贸易自由化趋势中的一个例外。在 20 世纪 60 年代工业和农业受到相似的鼓励，后来农业就被放到了更优先的地位。政府一直用配额和补贴让农产品保持着高于世界市场的价格和免于外来的竞争。

与农业部门相反，韩国的金融部门却在对外贸易系统中起着很大的作用。20 世纪 70 年代后期政府对银行营运的控制很严，实际利息率变成了负的，直接贷款和广泛的优惠都给了资本密集型产业。80 年代韩国采取了

^① 415 页注①中所引书，第 12—13 页。



许多金融自由化的措施。货币当局放松了对建立非银行金融机构的限制和对这种机构资金管理的控制，取消了对它们的利息率的调节。这使得非银行金融机构在韩国经济中的作用增大了，外贸企业的很多资金都来自于这些机构。政府还非国有化了一些商业银行，减少了对商业银行营运的控制，建立了两个与外国合资的商业银行，外国银行在韩国的分支机构也有了更多的营运自由。另外，直接贷款的范围缩小了，资本密集产业的优惠贷款被取消了，大企业在银行贷款中的份额被固定了。政府规定商业银行有责任至少为中小企业提供占其总贷款额的 35% 的贷款。同时，70 年代制定的优先发展资本密集型产业的法律被废除了，政府和银行在选择支持者时用“功能的”观点代替了“特殊的”观点。这使得韩国对外贸易体系中原有的“选择赢者”（这些被选出的往往却是输者）机制减弱了。当时认为，上述这些做法都有利于韩国市场经济运行效率的提高和外贸企业更注重依靠本身努力增强国际竞争力。

韩国最大的企业都是本国的。这一方面是韩国企业家的胜利，另一方面也是韩国以前严格限制外国直接投资的结果。由于考虑到高技术产业需要外国的知识，韩国的这种限制在 20 世纪 80 年代放松了。其实从一开始韩国的电子工业中就有大量外资存在，也有很多是外国独资的企业，这些企业通常把它们产品的 50% 用于出口。1983 年修改了《外资引进法》以后，外国企业在韩国的建厂条件大大简化了。最重要的变化是政府对引进外资的态度从消极转为积极并且实行了一种引进外资的自动批准体制。过去外国直接投资只能被限制在一些特殊领域，现在除法律规定不能进入的少数领域外，都可以有外国直接投资了。而且，只要外资股份少于 50%，投资就可以自动获得批准，外资股份高于 50% 的投资项目才需要审查。修改后的外国投资法还进一步取消了对外资企业的资本和收入的限制和调节。由于引进外资体制的改善、外资企业的增多和外资企业通常都有较多的出口渠道，韩国的“出口导向”经济发展战略得到了很大益处。

可以说，经过 70 年代后半期韩国对外贸易体系中有过较多的有利于内向型经济的因素以后，从 80 年代初开始，韩国的这一体系又更有利于“出口导向”的外向型经济发展战略了。在这一体系下，外向型的外贸受到了较多的鼓励，而内向型的外贸则受到了较多的限制和要经过较多的手续才能批准。它看上去似乎不利于国内经济的发展，但实际上却使韩国的进出口增长率总是高于国内生产总值的增长率（参见表 7.2），用对外贸易的快速增长带动了国内经济的快速增长。因此，可以说，外向型外贸体



系在韩国权威协调集体行为的市场经济机制中，对促成韩国经济快速增长也作出过贡献。

表 7.2 韩国国内生产总值和进出口年增长率（%）

增长率	1963—1973 年	1973—1981 年	1981—1987 年	1963—1987 年
国内生产总值	9.3	7.8	8.9	8.7
出口	33.6	14.3	13.8	21.8
进口	18.8	12.2	9.9	14.3

资料来源：世界银行。转引自 Bela Balassa: *Economic Policies in the Pacific Area Development Countries*, Macmillan Academic and Professional Ltd. , 1991 , p. 59.

小 结

1. 第二次世界大战后，东北亚的韩国成了集体协调的市场经济的又一典型。在它的市场外集体协调中，政府权威的协调作用显得尤为突出，结果是形成了一种行政市场体制与集体协调相融合的市场经济。
2. 韩国经济体制的历史发展可以划分为三个时期。第一个时期从 1668 年到 1910 年，是传统农业经济发展非常缓慢的时期。第二个时期从 1910 年到 1945 年，是日本在朝鲜实行殖民统治的时期。第三个时期是 1945 年以后，韩国在美国的支持下从战乱走向发展的时期。
3. 韩国市场经济模式的文化背景，是随韩国经济体制的历史发展而逐渐形成的。韩国文化和日本文化一样，也是以中国儒家文化为基点的。韩国的儒家文化主要包括三个方面的内容：（1）社会关系的层级化意识；（2）集团主义意识；（3）政治价值观体系。
4. 在东亚具有儒教和佛教文化传统的国家中，韩国基督教徒在其人口中的比例是最高的。在对韩国影响最大的文化——儒教和基督教的交互作用下，决定当代韩国市场经济模式的文化变成了一种东方文化和西方文化的混合体。
5. 当代韩国经济属于市场经济，市场机制在经济资源的配置方面起着基础性的作用。但是，在市场外的集体行为中，政府起着十分巨大的权威性协调作用。韩国市场经济的运行和发展，与政府对集体行为的权威协调，长期以来形成了相辅相成的关系。
6. 从某种意义上说，典型的韩国企业组织中的私人关系类似于战前日本的企业组织——它们都有着浓厚的中国文化特征，但它们又有很大的区



别。可以把典型的韩国企业组织中的特殊私人关系的突出特征概括为五个方面：（1）家族的控制和管理；（2）家长式的领导；（3）集中化的计划与协调；（4）企业家导向；（5）紧密的企业—政府关系。

7. 韩国市场经济的一个突出特点是，在权威协调集体行为的基础上，有一套有利于实行“出口导向”经济发展战略的外向型外贸体系。当然，它的这个体系不是一开始就有，而是有一个适应着经济发展战略的转变，从无到有波浪起伏的形成和演进过程。

思 考 题

一、概念

- | | |
|-------------|----------------|
| (1) 两班社会 | (2) “五·一六”军事革命 |
| (3) 朝鲜朝(李朝) | (4) 拟人主义倾向 |
| (5) 形式主义倾向 | (6) 韩国经济企划院 |

二、问答题

1. “三国”时代以后朝鲜出现过哪三个封建王朝？试分析其中的朝鲜朝时期经济停滞不前的原因。
2. 为什么说日本殖民统治时期韩国人民的经济福利比以前更加恶化？试用事实加以说明。
3. 试分析战后美国对当代韩国市场经济模式形成的正面影响和负面影响。
4. 简述韩国儒家文化的主要内容。
5. 为什么韩国在20世纪80年代初重新强调实行“出口导向”的经济发展战略？试从经验上和理论上做出分析。
6. 试从韩国文化特征的角度，分析韩国市场经济的发展要在较大程度上依靠政府权威和家族企业的原因。
7. 为什么说韩国的政府协调是与市场机制兼容的？试加以论述。
8. 韩国企业组织中的私人关系有些什么特征？试分析这些特征及其对韩国企业发展的影响。

参考文献

- Amsden, A. (1989) : *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization*, New York: Oxford University Press.



Balassa, B. (1991): *Economic Policies in the Pacific Area Development Countries*, Macmillan Academic and Professional Ltd.

L. J. Cho & Y. H. Kim (Eds.) (1994): *Korea's Political Economy Boulder*, CO: Westview.

Jones, L., & Sakong, I. (1980): *Government, Business and Entrepreneurship in Economic Development: The Korea Case*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Lim, Y. (1985): *Government Policy and Private Enterprise: Korean Experience in Industrialization*, Berkeley: University of California Press.

Nahm, A. (1988): *Korea: Tradition and Transformation*, Elizabeth, NJ: Hollym International Corporation.

裴小革：《韩国经济》，人民出版社 1994 年版。

任晓：《韩国经济发展的政治分析》，上海人民出版社 1995 年版。

宋丙洛：《韩国经济的崛起》，商务印书馆 1994 年版。

Steers, Richard (1989): *Chaebol: Korea's New Industrial Mingsht*, Ballinger Publishing Company.

张蕴岭主编：《韩国市场经济模式——发展、政策和体制》，经济管理出版社 1997 年版。

张志超主编：《韩国市场经济体制——从政府主导型向民产主导型的转化》，兰州大学出版社 1994 年版。

赵炜编著：《韩国现代政治论》，东方出版社 1995 年版。



第八章 德国的“社会市场经济”：三种类型的融合

第二次世界大战后，德国西部的原德意志联邦共和国从战争废墟上迅速崛起，成了一个世界上第一流的经济强国。德国人通常把原联邦德国经济的这种健康发展归功于它独特的市场经济体制，他们称原联邦德国的市场经济模式为“社会市场经济”。实际上，原联邦德国的社会市场经济是法律规制的、集体协调的市场经济和福利国家三种市场经济类型的一种独特的融合。分析和说明原联邦德国的社会市场经济可以使我们看到，不同的市场经济类型是如何融合形成一种具体的市场经济体制的。

第一节 法律规制、集体协调下的福利国家

德国的社会市场经济包含着福利国家的一些特征，但它主要是一种法律规制的并靠整体意识集体协调的市场经济。因此，它是法律规制的市场经济、集体协调的市场经济和福利国家相互融合的一种折中物和混合体。

一 “社会市场经济”的基本特征

“社会市场经济”（Soziale Marktwirtschaft）这一名称是由德国著名的新自由主义经济学家米勒·阿尔马克于20世纪40年代末提出来的。这个概念很快就被原联邦德国各界所接受，成了原联邦德国实行的市场经济模式的正式名称。

社会市场经济的倡导者们想走一条既不同于传统的资本主义、又不同于集中控制的社会主义的“第三条道路”。他们主张“社会市场经济”，就是力图把市场经济中的自由和经济效率与社会的平衡相结合，以达到他们所追求的那些社会的基本价值——自由、公平、富裕和保障。为此他们致力于建立最有运行能力又最合乎人的尊严的经济体制和经济政策，这种经济体制和经济政策能够提供足够的形式和框架，以便在有着广泛的分工的国民经济中最有效地协调各个个别经济单位的经济活动。



“社会市场经济”的侧重点是实行竞争的市场经济，把经济体制从基本方向上纳入市场经济。这种社会市场经济以生产资料的私有制为基础，基本上通过市场来配置资源，建立了一种有意识设计的以竞争为协调手段的市场经济总秩序，在决定生产的种类、规模和方式上实行分散决策。

原联邦德国之所以把它的市场经济称为“社会”市场经济，是因为德国人认为他们的市场经济必须具有“社会意识”，由社会有意识地加以调节。在他们看来，市场经济本身并不能决定社会的价值取向，市场经济可能是人道的，也可能是不人道的。市场经济发挥什么样的作用，这取决于人们的价值取向。社会市场经济的倡导者们不仅极端强调维护个人自由，而且同样强调，任何人的个人自由都不能以他人的自由为代价，不能以整个社会、以社会的公平和正义为代价。他们因此力图在个性自由与社会公平、个人积极性与社会的平等之间建立平衡，使市场经济具有“社会意识”。这种社会意识不仅意味着实行一定的社会福利政策，建立适当的社会道德伦理框架以便在市场之外进行集体协调，而且意味着国家必须确立市场经济的适当秩序，以积极的经济政策调节和控制市场经济的运行，而不应当对市场经济的运行放任不管。

在原联邦德国，“左派”和右派都对社会市场经济作出了自己的解释。“左派”强调社会市场经济的“社会”方面，右派则强调它的“市场”性质。但是，他们一致同意，国家必须在两个方面积极行动：首先，国家必须积极地规定经济的和市场的秩序形式，给允许企业和家庭从事的经济活动划定界线。这是为了建立有利于竞争的经济秩序。德国式的社会市场经济不同于美国式的自由主义市场经济的主要之点，就在于它强调国家应该作为“警察”，以法治国家的名义确保经济自由和竞争。它既不应当对经济和市场的秩序形式放任自流，听其自然发展，更不能让市场的参与者根据他们自己的利益去安排经济的和市场的秩序形式。只有国家才有权规定经济和市场的秩序形式。这样，德国的社会市场经济首先就是一种法律规制的市场经济。其次，德国人都主张国家实行各种积极的社会福利政策。在这个意义上，社会市场经济包含着福利国家的因素。许多人都把这社会福利的后一方面看做是德国的社会市场经济不同于一般的市场经济之处，其实社会市场经济的奠基人们强调的主要是前一方面的特点，即国家应以积极的法制行动来建立市场经济的秩序，确保充分竞争。

由于上述原因，不能把德国的社会市场经济仅仅看成是一种特殊类型的福利国家。社会市场经济原则上允许国家干预经济过程，但是这种干预



不应该是“逆着”市场的，而应该顺应市场。顺应市场的要求也适用于国家的社会福利政策。这样，就不容许国家的任何干预和政策措施去破坏市场经济中的竞争秩序。

其实，原联邦德国的实际经济生活还显示出社会市场经济的第三个特征：它惯于根据德国人的道德伦理观在市场之外进行集体协调。社会市场经济中的社会福利是与这种集体协调的习惯紧密联系在一起的，二者都植根于德国人传统上的整体意识。

二 德国人的整体意识的产物

原联邦德国的社会市场经济不仅是19世纪的两大社会政治思潮——自由主义和社会主义矛盾冲突又互相融会的结果，而且从根本上说，是德国特殊的文化历史背景的产物。而在这种特殊的文化历史背景中，最重要的就是德国人的整体意识。

所谓德国人的整体意识，就是德国人传统上对其所从属的那个整体的忠诚，整体给予其成员一定的生存保障的惯例，以及德国人驯服地遵从统治他们的各种规章和管理的习惯。这种整体意识是德国人从其祖先古日耳曼人的部落那里继承下来的传统。

早在古罗马时代末期，使条顿人著称于世的，就是他们的刚勇强悍、愚昧无知和受习惯所束缚。他们的热忱和虔敬给了他们以特殊的力量，但是这种热忱和虔敬也使他们过分重视他们的家庭和部落的制度和习惯。日耳曼人的第一个口号是自由，第二个口号就是忠诚。而这些特点有助于日耳曼人成功地抵御罗马帝国的侵略，使罗马帝国由于日耳曼人的抗击而停止了它在欧洲大陆上的扩张。早期日耳曼人的这种部落群体在德国人的文化中留下了很深的印记，虽然部落在中世纪早期就已经消失，但是直到今日还可以感觉到，德国人认为他们分属于不同的部落集团。

而在罗马帝国崩溃之后，日耳曼人的这种整体意识在封建制度下得到了进一步的发展。封建主义给予统治阶级以发挥政治才能的机会，并使庶民百姓养成遵守纪律、讲求秩序的习惯。这种封建秩序甚至在德国人的宗教信仰上都反映了出来：在宗教改革引起了30年内战之后，1555年奥格斯堡的宗教和平会议决定，臣民们住在哪个领主的领地上，就得信奉该领主所信奉的教派。这个决议所决定的德国境内各教派的地域分布，决定了今日德国各地在信奉的教派上的区别。更重要的是，这种做法强化了德国人的那种臣民与统治者一致的整体意识。



在近代的早期，当荷兰、英国等国的资本主义经济迅速发展，自由主义思潮日益蔓延之时，德国人不仅仍然保持着浓厚的整体意识，而且将它进一步发展为德意志爱国主义。德国位于欧洲大陆的心脏，欧洲列强的争战几乎每一次都会波及德国。为侵略大军所包围的德国，只有借助于爱国热忱才能存在。这种德意志爱国主义不仅影响了德国人的经济行为，而且影响到德国人的经济学说。以李斯特为代表的德国经济学家们在 19 世纪不断批评英国的正统经济学，说它沉迷于自私的个人主义和无力的世界主义，忽视了在个人与世界之间存在着国家，忽视了国家的重要性，忘记了必须由国家来保护新生工业的发展。靠着这样一种国家主义的爱国主义精神，德国人不仅维护了自己的独立，而且实现了国家统一，在 19 世纪末成了第一等的欧洲强国。

在德国统一过程开始时，英国和法国资本主义的发展曾经给了德国以极大的冲击，迫使德意志各邦在 19 世纪初进行改革，发展资本主义的工业化经济。资本主义经济的发展和英法等国自由主义思潮的影响，曾经使自由主义思潮在 19 世纪前半期的德国占据了统治地位。这种自由主义强调公民的个性自由、在法律面前人人平等、积累和利用私人财产的权利、主张建立法制国家来保障公民的上述基本权利和自由竞争。这种自由主义有助于 19 世纪德国经济的迅速发展，但是它也引起了一系列的社会问题。自由放任的资本主义市场经济造成了肆无忌惮的拜金主义倾向，使垄断组织急剧扩张，它们自立法规、为所欲为，而广大劳动群众却变成了失去一切社会保障的无产者。所有这一切都是与德国人的整体意识不相容的。

下层的群众首先起来反抗这种弱肉强食的制度，马克思等思想家则把德国的哲学与法国的社会主义、共产主义思潮结合起来，为这种反抗运动提供了系统的纲领和学说。马克思主义理论与德国工人运动相结合，形成了德国的社会主义思潮和社会主义运动。这种德国的社会主义以下层民众的革命要求的形式重新复活了德国人的整体意识。

在工人群众的社会主义运动的压力下，德国的统治阶级不得不使德国的资本主义市场经济具有越来越多的社会意识。另一方面，资本主义市场经济是一种工业化的经济，近代的工业使德国传统的整体意识在经济管理上大有发挥的余地。这就使德国在处理工业问题上的政府行动方面处于领先地位。

德国的绝大部分本国的高级知识分子都在政府任职，也许没有其他政府像德国政府那样容纳了如此之多的有才华的人。而 19 世纪的德国人民



仍然具有很大的服从性。在坚定不移的服从性以及安于粗陋的衣食住行和娱乐方面，英国人根本不能与德国人相比。这样，在19世纪的工业化过程中，尽管私营工业的种种特长，它的活力、它的弹性和它的方法也开始在德国得到充分发展，但是在德国仍然可以看到政府管理工业的最好和最吸引人的形式。不仅如此，德国政府还在世界上最早实行各种社会保障制度，以防止工人的不满进一步危及整个德国的社会稳定。在19世纪，德国是积极推行保护关税政策以发展本国工业的典型国家之一，也是世界上最早实行铁路等行业的国有化、最早建立医疗、养老和残疾等方面的社会保障制度的国家之一。19世纪末，德国的官僚和官僚制度成了最有效率地管理国家的官僚制度的典范。凡此种种，都使德国人在发达的市场经济中仍然保持了强烈的整体意识。

第一次世界大战前后，德国人的整体意识发展为极端的民族主义。20世纪30年代的大萧条使大多数德国人转而抛弃传统的资本主义制度，极端的整体主义开始在德国泛滥。这种思潮与极端的民族主义相结合，使德国人顺从了法西斯主义。法西斯主义发动了第二次世界大战，给全世界人民，包括德国人民造成了深重的灾难。

在极端民族主义和法西斯主义泛滥的逆流中，真正英勇地抵抗这股逆流的是极端的社会主义者——共产党人。但是在法西斯德国崩溃以后，原联邦德国的人民并不想实行共产党人所主张的传统计划经济。他们想走一条既非传统资本主义、又非传统计划经济的“第三条道路”，把原来是对立的自由主义和社会主义这两种思潮融合起来，建立一种受浓厚的整体主义意识支配的市场经济。原联邦德国的社会市场经济就是在这种历史和文化背景下产生的。传统的整体意识使德国的社会市场经济不能不同时兼有法律规制的、集体协调的市场经济和福利国家的特点。

三 社会市场经济的指导思想

曾任原联邦德国总理的路德维希·艾哈德于20世纪40年代末、50年代初领导在原联邦德国确立了社会市场经济体制。艾哈德执政时德国经济增长很快，因而艾哈德被称为原联邦德国的“经济奇迹之父”。不过艾哈德本人从事的主要是制定和执行经济政策；在经济理论和意识形态上，他依靠的是一大批新自由主义的经济学家和社会学家的帮助。在这些人中，最著名的有以瓦尔特·欧肯和弗兰茨·贝姆为首的经济学中的弗赖堡学派，以及米勒·阿尔马克、亚历山大·吕斯托夫和威廉·勒普克。



吕斯托夫和勒普克阐发了新自由主义的社会哲学。他们把个人自由视为神圣不可侵犯的，但又强调个人自由意味着不侵害他人的同样的自由，意味着过有道德的生活。他们主张社会，特别是政府应当创造条件，造成一种“人道主义”的市场经济，以便使任何人都能够自由地、有道德地生活。

弗赖堡学派则根据边际主义的正统西方经济理论，以“经济秩序”的概念为基础，建立了一套独特的比较、分析和评价经济体制的学说，由此而论证了自己的经济政策主张。他们认为，不能让市场过程的参与者自己任意决定经济活动的形式——经济秩序。国家应当负起责任，决定整个经济活动的秩序框架。国家应当致力于建立“竞争秩序”，以法律手段来建立和保护竞争秩序的外部框架，以保证市场经济过程的参与者们可以自主地决策、有效地竞争。这就意味着国家应该奉行“秩序政策”，也就是规定各种条件，以便发展那种既有效率又合乎人的尊严的经济体制。弗赖堡学派以拉丁文中的“奥尔多”（ordo）一词来称呼这种最好的经济政策，它的经济政策思想因此而被人们称为“奥尔多自由主义”。艾哈德和米勒·阿尔马克汇总所有这些人的思想主张，以自己设计的经济政策而建立了原联邦德国的市场经济体制。

社会市场经济的上述指导思想体现在它的下列基本原则中：

——分散性计划和竞争原则。分散原则是让成百万的家户和厂家分散制定各自的经济计划。这个原则意味着实行市场经济，因为市场经济的特征是家户和厂家分散制定自己的计划，通过市场交易来使这些分散的计划彼此协调。社会市场经济的倡导者们相信个人会最好地判断自己的需要，因而分散计划才能达到最高的经济效率；但是他们又强调，市场交易能否最有效地协调各个分散的计划，取决于价格机制是否能够有效地调节资源的配置。他们因此而特别重视保障充分有效的竞争。他们根据正统西方经济学的边际主义理论原理，认为只有在竞争条件下，才能够形成正确反映商品和劳务稀缺程度的价格，通过它们的调节而达到资源的最优配置；认为竞争保证了按贡献分配收入，它会鼓励提高效率。这样，推动竞争就成了社会市场经济一切经济政策的一条根本原则。

瓦尔特·欧肯提出的建立和调节竞争秩序的一系列经济政策原则，具体体现了上述的分散计划和竞争的原则。

欧肯的建立竞争秩序的原则包括：建立一个有运行能力的、完全竞争的价格体系；货币政策在各项经济政策中占首位，其主要任务是建立一个



自行发生作用的货币政策上的稳定器，以便始终保持物价总水平的稳定；国家以积极的经济政策来保证任何市场的供给和需求两个方面的开放性，在这方面只能有极少数例外；实行生产资料私有制，它是竞争秩序不可缺少的前提条件；实行与完全竞争相一致的、真正的契约自由，而不允许有签订和履行这样一种契约的自由：这种契约限制或取消了契约自由；经济活动的领导人应对其活动的后果负完全的责任，得到好处的人也必须承担损失；经济政策要有连续性和稳定性；要整体地、相互配套地实行建立竞争秩序的各项原则。

除了上述这些“建立的原则”之外，欧肯还提出了一系列“调节的原则”，以便处理各种例外情况，消除“建立的原则”也不能消除的那些损害和缺陷。这些“调节的原则”包括：原则上禁止垄断，在无法完全消除非完全竞争的市场形式的地方，就依靠专门的国家机构来监督和控制垄断，迫使垄断者和寡头垄断都像在完全竞争之下那样行事；实行累进税制度，以缩小收入分配方面的不均等；在确实存在负的外部效应的地方使用法律手段，以限制企业和家庭制定经济计划的自由；当劳动市场的供给方面有反常行为时（这种反常行为使工资下降时劳动供给反而增加），由国家采取一系列干预劳动市场的经济政策措施，直到规定最低工资，以免出现灾难性的社会和经济后果。

——“社会性”原则。这意味着以一系列具有社会意识的政策措施来赋予市场经济以社会方向，完成一系列重要的社会保障任务，以便给公民们提供社会保障、社会公平和社会进步。这一原则意味着承认，就是在现代市场经济体制中的最好的经济政策，也必须由社会福利政策来加以补充。实行这种政策的目的，是努力保障每个社会成员都过上标准水平的生活。

不过，社会市场经济的倡导者们坚决反对瑞典式的福利国家，反对在市场经济之外来解决社会问题的企图。他们强调，任何维护和扩大“社会保障”和实现“社会公平”的措施，都不得妨碍甚至取消市场机制的作用，反而应该加强市场的作用，应该顺应市场。这样，联邦德国在解决社会问题时，不是仅仅注重收入的再分配，而是更注重以明确的法律来保护社会上的弱者的各种基本权利，注重尽可能扶助公民个人自主、自立，注重将国家的社会保障措施限制在补充的地位。正因为如此，德国的社会市场经济是一种以法律规范为主的市场经济。它包含着福利国家的成分，但却不是福利国家。



原联邦德国的社会市场经济与 19 世纪的经济自由主义的一个重大区别是，社会市场经济的秩序要求有一个强大而又主动的国家，而不能容忍把国家的作用只限于维护已经产生的秩序，不能容忍使国家只扮演一个守夜人的角色。

社会市场经济赋予国家的任务是，它应当保证建立一个符合人的尊严的制度，并为了这个目的，而以法律规制人们的行为。为此它要求国家提供各种服务，其中包括：提供内部和外部的安全这样的公共物品；提供国民经济所需要的货币，维护货币的稳定；确定经济活动的秩序框架，规定市场经济活动的全体参加者都必须遵守的法律和总的社会条件；提供交通、能源和通信等方面的基础设施；在市场失灵的地方进行国家干预，这主要是在污染等具有外部效应的地方；执行适当的平抑经济周期的政策，通过国家的货币和信贷政策、财政政策以及对外经济政策来稳定经济；实行适当的结构政策，增进整个经济适应经济上的结构变化的能力，以保证顺利地实现结构转变；实行广泛的社会政策和社会福利措施，以提供必要的社会福利。

但是，社会市场经济的倡导者们始终强调，国家的这些经济的和社会福利的政策措施都必须顺应市场。顺应市场的含义是：国家采取措施的目的只是改变总的条件，而不是去直接干预市场过程；对价格机制进行调节是为了使它适应各种新情况，而不是取消价格机制的作用；经济政策和社会政策不能相互冲突，社会福利政策要与经济政策互相协调；社会福利措施不能对生产的效率产生消极的影响，而是必须遵守市场经济秩序的基本原则。

尽管对国家干预经济有上述种种限制，使原联邦德国的社会市场经济不同于美国式的自由的市场经济的，仍然是社会市场经济实际上是在强大而主动的国家严格管理之下的市场经济，这种管理是通过法律规制、通过在市场之外作集体协调而实现的。早在 20 世纪 40 年代末 50 年代初，长期居住美国并成了美国新自由主义经济学的精神领袖的米塞斯就曾经认为，德国的奥尔多自由主义与主张国家干预的德国新历史学派的社会政策没有多大区别；米塞斯的信徒们坚持说，只有他们才真正保持着自由主义的传统。德国的弗赖堡学派则反唇相讥，把米塞斯及其信徒称为“古自由主义者”。在一定程度上，德国弗赖堡学派的奥尔多自由主义与米塞斯的自由主义的差别，也就是德国式的社会市场经济与美国式的自由的市场经济的主要差别。



第二节 德国经济体制的主要特色

德国经济体制的主要特色，是法律规制的市场经济、集体协调的市场经济和福利国家这三种不同的市场经济类型在德国特殊环境下的独具特色的融合。

德国社会市场经济在法律规制与社会福利方面的特色，主要产生于政府在经济方面的特殊作用和政府的经济政策；而联邦德国经济体制中与政府活动的关系相对较小的部分所显示的则主要是集体协调的市场经济的特征。

一 原联邦德国经济体制概貌

第二次世界大战后，原联邦德国仍然保持着传统资本主义经济的基本特征：实业家个人是经济生活中的基本因素，实业家个人的积极性是经济活动的主要动力。财产（特别是生产资料）主要归私人所有，占有土地和资本的人为了牟利可以自由地使用这些财产，他们为获取私人收益或利润而使用私有财产。

在原联邦德国，财产的占有者和利润追逐者是同一个人或团体，他们对国民经济的方向和水平也负有主要责任。经济上的积极性基本上不是来自国家，而是产生于个人和私人团体。在原联邦德国的经济中，有关投资、生产和消费的基本决定，都是由个人和团体在私人市场中做出的，而不是由政府当局做出的。

原联邦德国除了土地、煤和铁矿石外，没有更多的自然资源，因此，它必须出口制成品来换取大部分进口的原料和食品。它像大多数主要的西欧国家一样，依靠广泛的对外贸易来维持生产和就业的高水平。而原联邦德国的出口商品中 85% 是制成品，其中大部分是机械和资本货物或投资货物。工业中的经济制度决定了原联邦德国整个经济制度的基本特征。

原联邦德国的工业模式类似于美国和西欧主要的工业化国家，其特点是整个工业的高度集中和各个主要工业内部的相当大程度的集中。原联邦德国经济的工业核心是占工业销售总额 70% 的 400 家大型工业企业，在它们下面的是约 10 万家中小型企业。在 1959—1965 年，原联邦德国 100 家最大的工业公司在工业销售总额中所占的比重从 37% 增加到 45.6%，同期，石油、汽车、电气设备、化学、造船和橡胶工业中最大的八家公司在



各自的行业中所占销售总额的比重都在 50% 以上。

在经济生活的各个方面都反映出德国人的整体意识和团结精神。这主要表现在，原联邦德国的整个经济都是高度有组织的：企业的组织程度极高，企业和劳动者都倾向于组成强大的组织；德国政府又通过各种政策经常在社会各界之间进行斡旋，从而使整个德国经济都像一个巨大的组织在运行。这就使德国的市场经济有极强的集体协调的色彩。

原联邦德国的工业是在大规模的基础上组织的，这种组织的规模超过了大多数西欧主要国家。第二次世界大战以前，德国西部的工业就是由少数把钢铁、煤、化学工业联合在一起的康采恩统治的。这些大型联合企业又有三家大银行为它们服务。德国在第二次世界大战战败以后，盟国占领当局制定了在德国实行反工业化和反卡特尔化的计划，但是这些计划从来就没有按照原定的执行。不过还是解散了九家大型联合企业，用 54 家钢铁、煤和焦炭企业代替了它们。三家大银行也被解散并代之以九家较小的银行。不过，反工业化和反卡特尔化计划远远未能改变原联邦德国主要工业的大规模性质。而且原联邦德国的主要工业，如钢铁、机械、化学、电器等工业，仍如战前一样，是高度集中的。原联邦德国的出口贸易主要依靠这些工业，所以它的社会市场经济并不要求彻底摧毁大型工业。相反，单位成本低的大型工业被当做原联邦德国经济制度的基本特点而被接受了下来。

但是，社会市场经济期望大企业按照竞争方式来经营。法律规定禁止固定价格和其他限制的或垄断的做法。原联邦德国还在法律上规定，除得到卡特尔局的特别准许外，禁止成立卡特尔。尽管如此，原联邦德国的大企业都是支持强大的德国工业联合会的主要力量，该联合会在所有重大经济问题上都为企业团体的利益辩护。

与其他的西欧主要国家相比，原联邦德国的农业经营单位的规模比较小。这与它的工业经营单位的规模相对较大形成了鲜明的对比。联邦德国所生产的农产品大部分都来自小规模、高成本的家庭农场。第二次世界大战后，原联邦德国也有大批农业劳动力流入工业部门，但是尽管如此，原联邦德国农场的平均耕地面积仍然比法国和英国的农场平均耕地面积小得多。这使原联邦德国农业经营的规模比法国和英国的经营规模小得多。1954 年以后，原联邦德国的小农场逐步合并成更大、更经济的农场，但是这种合并还远远不足以改变原联邦德国农业依靠小型家庭农场的基本结构。原联邦德国的农业政策与其他西欧国家的一样，努力要使每个农民每



年的平均收入大致接近于工业工人每年的平均收入。

在欧洲共同市场国家中，原联邦德国的农业同其他经济部门相比，在竞争中处于不利的地位，所以政府采取了种种措施以抵消这种不利条件，并保护农业不受竞争的影响。这些支援原联邦德国农业的措施，包括保护主要农产品的国内市场不受进口产品竞争的威胁和国内生产波动的影响。为了补充农场挣得的收入，还发放各种形式的补贴。必要时，政府还采用干预国内市场和控制进口农产品流量的手段来调节农产品供应。此外，对诸如粮食和甜菜等主要农产品还规定了有保证的价格。原联邦德国的农民只有尽可能地使农业生产合理化，才能得到政府提供的价格保护和收入保证。

原联邦德国的这种农业政策减慢了农业劳动力向工业转移的速度，造成了农业部门中严重的就业不充分现象。在欧洲共同市场国家中，原联邦德国属于那种极不愿意采取共同农业政策的国家，因为这种政策不利于它的高成本的农业。原联邦德国政府一直不愿让本国农业同法国和其他西欧国家的低成本农业竞争，以免引起大量的农业选民的反抗。原联邦德国的农业在很大程度上是在市场之外集体协调的。

在原联邦德国，在生产消费品和其他轻工业产品的小生产者之间，以及在零售业中，竞争更为激烈。20世纪60年代以后，由于大的连锁商店或各单位的零售组织进入了零售领域，零售业内部的竞争更加激烈。然而，即使是在这些行业中，仍然存在着通过限制竞争的贸易协定来采取联合行动的强大趋势。

原联邦德国的国有化成分很大，国有化成分中包括铁路和大部分地区运输、大部分公共事业、通信和广播系统、储蓄银行和一些工业企业。原联邦政府控制了全国60%的经济建设资金，所以很容易改变投资的流量。在主要的私营大工业中，企业与政府有着密切的合作，这样的私营大工业企业包括了钢铁、工程、煤和化学等康采恩。原联邦德国的私人银行系统是高度集中的，这种银行系统不仅有助于私人经济集团之间的非正式合作，而且也有利于企业团体和原联邦政府的合作。所有这些为政府调节和参与经济提供了可靠的基础。

原联邦德国经济的一个特点是：政府、企业和私人银行在经济事务上密切合作，经常在市场之外进行集体协调。起初，私营银行往往是专门的商业、储蓄、合作信贷或抵押信贷银行。但是1945年以后，它们已发展成为提供各种银行业务的机构。尽管私营银行在业务上相互竞争，但是整



个银行系统是高度集中的。三家主要银行（德意志银行、德累斯顿银行和商业银行）拥有全部私营银行资产的 50% 左右，而且其分支银行遍布全国。1928 年，德国有私营银行 2000 家，但到 1958 年底则减少到 240 家。

原联邦德国的单个私营公司一般只同一家银行有金融关系，这家银行掌握该公司发行的证券，并参与该公司的股票和债券的发行。德国在第二次世界大战后还在实行它著名的混合银行制度：德国的信贷银行通常是“混合银行”或“万能银行”，每一个信贷银行都可以既从事商业银行的业务，又从事投资银行业务。而在第二次世界大战后的美国，政府对银行业的管理则限制了商业银行的业务，把商业银行同投资银行的业务（包销新发行的有价证券）分别开来。

由于联邦德国的银行制度允许信贷银行同时经营商业银行和投资银行业务，原联邦德国的银行就与美英等国的银行不同，它们同股票交易所的关系密切，共同商议决定它们的各个顾客掌握的股份总额，也可以派代表参加私营企业的管理董事会。而中央银行——原联邦银行则同全国的主要银行保持密切联系，并负责向这些银行转达原联邦政府对各种经济政策问题所持的态度。由于原联邦德国的几家大私营银行不仅同钢铁、煤炭、化学和其他重要的工业有密切的关系，而且也同联邦政府和中央银行有密切的关系，就形成了政府、大企业和主要银行之间联合协商和行动的有利局面。私营银行也同原联邦政府的复兴贷款公司和经济部密切合作，以保证那些不能从私人资本市场上获得资金的工业部门和地区得到公共的投资资金。

德国的私营企业也像大多数西方国家的私营企业一样，小企业主要是由家族所有者私人经营的，大企业则绝大多数是有限责任的合股公司，特别是股份公司。但是德国的大股份公司的内部治理结构与美英的股份公司有很大不同，以致人们把德国式的股份公司治理结构称作与“英美体系”不同的“德日体系”。英美的公司治理体系是由分散的小股东通过间接的市场手段建立公司治理结构，而德国的公司治理体系则依靠大股东对公司直接控制。

原联邦德国的大股份公司的有效经营靠的是大股东直接控制公司，而今日的这种大股东则多数是各种机构。德国的大股份公司多半由机构股东控制局面，这些机构包括了各种金融机构和公司，它们多半并不是代表其他个人进行投资的二级投资人，而是一级或终极投资人。这些大的机构持股人包括银行、非银行金融机构、其他公司，它们在大公司的董事会中占



有席位，参与重大决策，任免高级管理人员。

德国还有一项特别的制度安排，即银行可以代替股东行使投票权。分散的小股民在购买了股票之后，可以将股票交给银行托管，在需要作出决策时，除非股东事先提出不同的意见，银行可动用它自己掌握的以及代管的股份进行投票，银行对公司的监管能力因此大大强化。由于银行既是企业的债权人，又握有股份，双重身份使它们比一般非银行股东对企业具有更大的影响力，能够实施更强的监控，这样不仅提高了企业效益，同时保证了银行贷款的回收，降低了银行风险，改善了银行资产质量。

到 20 世纪 90 年代，德国的股票市场上还出现了一个世界罕见的现象：本茨汽车公司等大股份公司的小股东们组成了“小股东委员会”，它收集小股东们的投票权并在公司的股东大会上代表小股东们投票，解决了单个小股东由于持有股票太少而出席股东大会不合算的问题。这种“小股东委员会”典型地表现了德国人愿意结成集体进行集体协调的社会习惯。

在德国的这种公司治理结构下，大股份公司防止经理人员收取客户回扣而损害本公司利益的手段，主要是依靠企业交叉持股、大股东监督、集体决策和高级经理人员的终身雇用：交叉持股产生了部分的纵向结合，减少了经理人员的机会主义；若干个稳定的大股东的存在和参与决策抑制了经理人员收取回扣的行为；高级经理人员的终身雇用和解雇腐败的经理人员的处罚使经理人员收取回扣一旦被发现所遭受的损失太大。这些都有效地抑制了德国大企业经理人员的腐败行为（项兵，1997）。德国的企业治理体系也是有效率的。

德日的企业治理体系之所以不同于英美企业，文化传统上的原因就是英美强调个人价值，而德日则注重集体（许小年，1997）。联邦德国的企业治理结构是它的集体协调的市场经济模式的典型表现。大股东控制公司、小股东追随大股东并依靠大股东来保障自己的利益，这是一种典型的非市场性集体协调；小股东依托大股东，就像小的贵族依靠大的封建诸侯来保护自己一样；而大股东与公司员工包括高级经理人员的关系，则令人想起封建领主与它的臣民们的关系。

联邦德国经济的集体协调性质也表现在它的大企业之间的人事融合上。一家大企业的业务领导机构和控制机构的成员同时在另一家大企业的控制机构中工作，就形成了大企业之间的人事融合。1982 年，德国 100 家最大企业中，有 42 家的业务领导同时在其他大企业的控制机关兼职，其中特别是银行、保险公司和最大的康采恩。而在这些大企业范围内的大部



分资本和人事融合，都有银行机构的参与。由于银行业自有资本参与的逐渐增加，它们在康采恩公司股东大会上获得的表决权增加，出现了同大企业控制机构的人事融合。这些人事融合提高了企业领导层的质量，但它也引起了经济和政治权力集中于少数最大的企业的问题（哈德斯等，第388—389页）。大企业之间的人事融合削弱了大企业之间的市场竞争，加强了各大企业以非市场竞争的方式相互协调的趋势。

原联邦德国的工人组织虽然不如英国和斯堪的纳维亚国家那样广泛，但也和其他的工业发达国家一样比较健全。1971年约有36.6%的职工是工会会员，主要的工会组织是德国工会联合会。一般说来，第二次世界大战结束以后，原联邦德国的工会运动在观点和行动上一直是保守的，劳资关系中始终未发生过严重的冲突。工会组织对经济问题和政府的干预采取的是凯恩斯主义的务实态度。它们接受了“私人企业家的活动是必不可少的”观点；它们赞成禁止工业中的卡特尔；它们与消费合作社合作；20世纪60年代末70年代初，它们又弱化了主要工业国有化和由国家来计划经济的要求。总的来说，1948年以后，原联邦德国的工人组织在重建德国经济中与资方合作，接受了战后的经济政策，尽管这些政策有时对资方比对工人更为有利。

原联邦德国的这种产业和平是由许多因素促成的。在历史上，德国的工人一直比较重视秩序和纪律。德国政府为了安抚工人，也很早就建立了一种西欧最先进的社会保障制度来保护他们。1950年以后，原联邦德国日益深入地实行工厂工人的共同决定权，这促进了高水平的劳资合作。这种共同决定权的形式之一是在工厂设立工人委员会。对这种由工人选代表组成的工人委员会的兴趣，导致所有的开工工厂都成立了这种委员会。这些委员会在执行集体谈判协议和改进企业的福利方面同雇主合作。

20世纪50年代之后，原联邦德国出现了长达20年的持续繁荣，这对原联邦德国的工人运动起了分裂作用，使劳资关系相当平静。总的来说，原联邦德国的工会运动比英国、美国和斯堪的纳维亚国家的工会运动要温和得多。德国工会联合会同英国工会代表大会一样，并不进行集中的集体谈判，也很少干预各成员工会的行动，各工会都在本行业内独立地同雇主进行谈判。而一些强大的、纪律严明的德国雇主协会则联合成一个中央雇主联盟——德国雇主联合会。这样的组织结构使得德国的劳资关系也在很大程度上是在市场之外集体协调的。

这些方方面面的组织使原联邦德国的经济高度组织化。政府的法律管



理和调节又进一步加强了这种组织性，使德国经济变得就像一个松散的、统一的等级性组织。这就使原联邦德国的经济具有了集体协调的市场经济的特性。

二 原联邦德国各类市场的运行

同任何一种市场经济一样，通过各类市场来配置资源是原联邦德国的社会市场经济的基本特征。不过原联邦德国的各类市场都远不是由原子似的个人组成的；市场交易的一方甚至双方往往是有高度组织性的。市场交易参加者的这种组织性表现了德国市场经济的集体协调性质。而为了使这些形形色色的组织之下的市场有效运行，原联邦德国政府利用法律手段和经济政策作了大量干预，以便实行充分的竞争，达到尽可能高的效率。这样，原联邦德国的许多市场都是在法律规制下的集体协调基础上运行的。

原联邦德国的工业产品市场是高度垄断的。垄断的原因不仅是因为许多种类的工业产品都是一种产品只由少数几家大企业生产，而且是因为德国的厂商历来有联合成卡特尔而集体垄断某种产品的供给的倾向。卡特尔是指相互有竞争关系的企业为影响竞争而互相协商或达成协议，其最典型的形式是以共同的垄断高价出售产品并瓜分市场。不同的企业喜爱并经常结合成牢固的卡特尔，这是德国的市场经济历来具有的传统特征，也是世界经济史中的一个显著的事实。

在重化工业推进工业发展的 19 世纪末和 20 世纪初，美国的工业和德国的工业都迅速地垄断化。但是当时美国垄断组织最普遍的形式是托拉斯，这种垄断组织把不同的企业联合为一个具有垄断地位的企业；而德国垄断组织最普遍的形式却是卡特尔。德国工业企业国家实施保护关税和补助出口政策的条件下，通过缔造划分市场和规定售价的卡特尔协定，来共同在国内流通领域中追求超额利润和联合进行对外扩张（樊亢和宋则行，第 52、120 页）。德国工业企业当时形成的结成卡特尔的传统一直保持到第二次世界大战结束，结果是卡特尔统治市场一直是德国经济中的重大问题。

产品的供给商结成牢固的卡特尔的倾向突出地表明了德国市场的集体协调特征。经济史上通常都认为，德国工业企业喜爱结成卡特尔的原因之一是德国存在着浓厚的封建残余；这实际上是说，封建时代遗留下来的喜爱在市场交换之外进行集体协调的传统使德国的企业喜好结成卡特尔。19 世纪末统治着德国经济学界的新历史学派的领袖施穆勒当时甚至宣称，在



卡特尔和卡特尔政策中发生的是“某些共同的利益对固执和目光短浅的利己主义的胜利”（转引自欧肯，1995，第254页）。

卡特尔的盛行确实是由于德国人喜好集体协调，但是卡特尔也确实损害了消费者的利益。而在第二次世界大战后，统治着德国经济学界和德国政府的共同认识是：卡特尔会损害经济的效率和社会的公正。因此，战后德国政府的政策致力于以法律规制来消除卡特尔。这样，在产品市场上，德国其实是以政府的法律规制来与集体协调所造成的卡特尔斗争。

在这一历史背景下，第二次世界大战后原联邦德国的产品市场受着工业中的高度垄断的巨大影响；政府则一直致力于推行自由贸易政策、限制垄断组织活动，以便保证产品市场上的充分竞争。

由于原联邦德国的工业企业规模大、集中程度高，原联邦德国本国工业产品的市场一直是高度垄断的。这种垄断一方面反映了大工业企业的高效率，另一方面也造成了许多弊病。工业垄断企业惯于扼杀竞争、划分市场份额、削减产量，以便抬高产品价格，伤害消费者。由于德国人有形成组织的传统，不仅那些生产高度集中的产品的市场被垄断着，生产其他产品的企业也往往组成卡特尔，形成在产品市场上的集体垄断组织。德国的垄断组织形成了广大的销售网络，它们借此而可以实行许多特殊的营业方法，如由生产或批发厂商规定有约束力的零售价格，零售商必须遵守。原联邦德国的社会市场经济把产品市场上的这种垄断视为大敌，它要建立的竞争秩序主要意味着在产品市场上消除垄断、开展竞争。原联邦德国政府主要以三方面的经济政策来达到这一目的：

首先是坚持实行自由贸易政策，靠国际市场上的竞争来打破国内产品市场上的垄断。原联邦德国是个不算大的国家，要在这样大的一个国家中获得规模收益，许多行业中单个企业的产量就必须占国内市场的很大份额。保证既获得规模收益、又防止垄断的根本途径，就是让国内的产品市场充分融入国际市场的竞争中去。原联邦德国的经济学界之所以赞成自由贸易，首先是为了消除国内产品市场上的垄断。到1986年，进口总值已占原联邦德国国民生产总值的将近1/4；在进口比例这样高的条件下，实行自由贸易制度使原联邦德国得以有效地保障了国内产品市场上的竞争。

原联邦德国政府还直接运用法律手段来防止和铲除垄断组织，这方面的主要法律依据是《反限制竞争法》。本章第三节还将对该法作较详尽的介绍。运用该法来反对垄断组织的主要目的，就是保证在产品市场上能够展开充分有效的竞争。



最后，原联邦德国政府还实施了一系列法律和措施，以保护消费者的利益。这些法律和措施有相当一部分是为了向消费者提供充分的信息，以消除消费者在信息上对销售者的劣势，如：成立专门的商品检验机构，其任务是检验商品的质量，比较其价格与品质，并定期将结果公布于众；以法律规定在商品的包装上标明有关商品品质的一些信息，规定商店和服务业要明码标价，等等。原联邦德国政府还作出了一系列法律规定，以调节各种分期付款生意的交易条件和一般的交易条件，禁止了许多种产品的零售价格约束。为了保障消费者的生命安全，联邦德国政府对药品和医疗器械的销售实行了特别严格的法律管理，要求药品和医疗器械的质量、疗效都必须达到一定的标准，不允许它们在安全上有任何问题。

原联邦德国政府的上述政策措施，保证了原联邦德国产品市场上的充分竞争。

在资金市场上，原联邦德国的特点是：作为资金供求双方的中介人的“万能银行”（又称“全能银行”）起着决定性的作用。少数几家大的全能银行垄断着德国的资金市场，但它们又彼此进行着激烈的竞争，形成了寡头垄断式的资金市场。

全能银行决定着德国的资金市场的基本面貌。在德国的资金市场上，股票交易所所起的作用历来不大，这主要是因为德国人历来喜欢稳定和保障，不喜欢冒险性很强的投机。这种社会环境使德国形成了由银行发行证券和股票的传统，全能银行至今还是主要的证券交易商。居于寡头垄断者地位的几个全能银行在股票市场上拥有举足轻重的地位，它们又追求稳定的发展，使得德国的股票市场难以出现很大的波动。

到 20 世纪 80 年代为止，战后原联邦德国的金融系统包括下述几部分：

1. 中央银行系统：其核心是 1957 年正式建立的原德意志联邦银行，下面则有 11 家各州自己的州中央银行。

2. 商业银行：其中势力最大的三家大银行是德意志银行、德累斯顿银行和商业银行；其次有 100 多家区域性银行，它们主要从事地方银行业务；最后还有一些私人银行，它们是独资经营的银行，资力较小，主要经营证券、工业放款、信托与储蓄业务。

3. 储蓄银行系统：这种银行除极少数是私营的以外都是公营的。它们的资金主要用于对小企业和住宅建筑贷款、公用事业投资和汇划支付业务。储蓄银行的机构比较分散，是通过三层机构组织起来的：最下层是几



百家基层储蓄银行，它们归地方管理；中层机构是 11 个州汇划中心，基层储蓄银行的相当大一部分储金存在各州汇划中心以从事地区性的放款和证券投资；最高一层是储蓄银行系统的中央机构——“德意志汇划中心”，它负责调节该系统内的资金。

4. 信用合作银行：它具有互助合作性质，在社员中开展存放款业务，也对中小企业发放贷款。1979 年信用合作银行有 2 万多个分支机构和 800 多万社员，它们自成系统，有三级组织：基层一级是遍布城乡各地的信用合作银行；中间一层是各地区的信息合作银行中心；最高一层是“德意志合作银行”。

5. 专业金融机构：主要有抵押银行、消费信贷银行、信贷银行、保险公司，等等。

原联邦德国的金融系统的特点是：

1. 在金融系统中占主导地位的是三大商业银行与两大中心（储蓄银行系统的汇划中心和合作银行的中心）。它们的机构占金融机构总数的 91%，在原联邦德国金融业务总量中它们占了 63%，其他的商业银行则占 14%，其他专业金融机构占 22.9%。

2. 原联邦德国是实行“全能银行制度”的典型，它的商业银行是全能银行，银行业务基本上是多样化和综合化的。这种全能银行制度允许任何金融机构全面经营各种金融业务，这与美国等国不许商业银行从事投资业务的制度形成鲜明的对照。

在全能银行制度下，原联邦德国的银行可以从事的金融业务非常广泛，其中包括：(1) 全面的信贷业务——原联邦德国的银行可以对政府、企业或个人发放各种性质、各种期限和各种金融形式的贷款。(2) 全面的存款业务——银行可以开办活期、定期、通知、储蓄和其他存款业务，其中储蓄存款占很重要的地位，1983 年底储蓄存款总余额占全部银行存款的 40%。(3) 全面的证券业务——银行可以从事代理发行、销售和管理证券的业务。证券包括政府的各种债券、公司的股票和债券。经顾客要求，银行可以代顾客保管和管理证券，其中包括代客收付证券本息、代客行使股票的投票权，等等。(4) 全面的支付清算业务——逐渐地变为基本上由银行通过账户汇拨支付工资和薪金，一般委托银行办理个人的经常性支付。到 20 世纪 80 年代初，原联邦德国总计有 2500 万个家庭，在其银行中开立的私人经常性支付账户却有 3700 万个。(5) 其他业务——银行还可以从事外汇、贵金属、代理保险、租赁和咨询等业务。由于商业银行



是全能银行，原联邦德国的银行对企业的放款相当大一部分是中长期的贷款。

原联邦德国的全能银行体制是在较长期的历史过程中形成的。银行成为全能银行，全面开展金融业务，是为了使业务多样化，减少银行风险；而由于全能银行向顾客提供了最广泛的金融服务，客户就不必花费许多时间和精力与多家金融机构往来，而银行则能够比较全面地了解顾客的财务状况，这就使银行与客户有了很强的联系。

3. 由于实行全能银行制度，原联邦德国的商业银行与企业的关系极为密切，这样的关系在西方国家中是少有的。企业从开办到经营，银行都积极参与，帮助设计、募股、发行债券和提供贷款。银行与企业极为密切的关系具体表现在：（1）银行可以持有企业的股票（这在美国是禁止的），直接控制很多企业。（2）银行与企业的联系通过一定的组织形式固定了下来。在大企业成立的监事会中有银行的代表参加，对企业提供咨询；而银行的顾问委员会则请大中小企业的代表参加。（3）银行可以代表企业股东进行代理投票。大企业的股东人数多而且分散，他们可以委托银行在股东大会上投票，因此银行的投票对企业的决策具有很大的影响。

4. 国家对金融业的监督和管理十分健全。原联邦德国的中央银行制度相当健全，原德意志联邦银行享有很高的独立性与权威性，战后时期一直成功地稳定了马克的币值。除了原联邦银行之外，原联邦德国还有专门的联邦信贷监督局，它与原联邦银行一起对整个银行系统进行严格的管理与监督。

原联邦信贷监督局执行国家对银行业的监督，以避免银行系统发生危机，防止个别银行的问题导致客户提走全部银行存款。原联邦德国的联邦信贷监督局同原联邦银行合作，在进行监督时，根据法律制止危及银行资产安全、对银行开展正常业务有不利影响或对国民经济带来严重不良后果的行为。为达到这一目的，信贷监督局拥有多种手段来限制银行业的风险，以便减少银行倒闭的可能性。这些手段包括：（1）对进入市场的管理。任何想在原联邦德国开设银行的人，必须有不少于一定最低数量的自有资本，同时还必须符合对个人能力特别是专业职能的要求。（2）根据银行自有资本的大小来限制银行带有风险性的贷款；银行的贷款不能超过其自有资本的 18 倍。（3）限制不谐调的到期，防止银行资产负债表上资产和负债方的到期互相背离所带来的危险后果。（4）限制大额贷款；一笔大额贷款不得超过银行自有资本的 75%，五笔大额贷款的总额不得超过自有



资本的三倍，所有大额贷款的总和不得超过自有资本的八倍。对大额贷款的管理条件是一个重要因素，促使银行业经常采取银团贷款形式向大项目提供融资。

原联邦德国避免银行系统发生信贷危机的另一种手段是私人存款保险体系。即使有国家对银行的监督，也不能避免出现银行倒闭的情况；为了能在这种情况下向存款者提供赔偿，银行系统本身就组成了各种非官方性质的存款保险基金。这些基金成了银行监督系统对银行债权人的保护的后盾。但是这些基金的赔偿比例很低。例如德意志银行参加的存款保险基金是由德国银行联合会组织的。它只是保证所有的企业（不包括银行）、公共部门和私人单位的存款在银行倒闭时可以在各自银行自有资本 30% 的范围内得到赔偿。

尽管有上述种种管理和监督，原联邦德国还是尽力减少对金融业竞争的限制。这种政策加上原联邦德国存在着许多银行和多种金融机构，保证了在原联邦德国的资金市场上仍然存在着有效的竞争。

原联邦德国的劳动市场具有“集体协调的市场经济”的典型特点：一方面保留着企业雇用职工、个人选择职业的自由，另一方面劳动市场的供给和需求两个方面又都是高度有组织的，劳资双方都经常在其内部进行对工资和劳动条件的各种集体协调。

原联邦德国有着相当健全的劳动市场，雇员们可以自由地选择工作单位和离职。企业也基本上能够自由地雇用和解雇其雇员。到 20 世纪 80 年代中期，原联邦德国 2600 万个有职业的人中有 2250 万人是雇员。原联邦德国实行市场经济中的一条共同规则：“工资自治”。这意味着雇主与雇员有权不受国家干预而彼此缔结工资合同。但是原联邦德国的雇员和雇主都是相当有组织的。结果是谈判商定工资水平和其他劳动条件（如休假的长短）就成了工会和雇主联合会的任务。

在原联邦德国的劳动市场上的工资形成中，市场力量只是部分地自发起作用。根据原联邦德国的法律，工会与企业主或企业主团体是“合同伙伴”，在以工会为一方、以企业主或企业主团体为另一方的合同谈判中必须就最低工资达成协议，而实际支付的工资只能高于、而不能低于最低工资。法律还容许工会使用罢工、企业主使用解雇作工资谈判中的斗争工具，但是只准许在工资合同期满后使用这些斗争工具。在旷日持久的工资谈判中，如果无法达成协议，就可以由双方都能接受的中立调停者进行调解，或者双方采用各自的斗争工具。



根据原联邦德国的法律，工会与企业主们在合同谈判中所签订的合同，最初只对参与缔约的工会和企业主之间的雇用关系有效。但是，出于缔约一方的申请，联邦劳动和社会保障部长可以宣布这一合同的通用性。那时该谈判所订立的合同就对不在缔约双方组织中的劳动者和企业主之间也同样有效。在极特殊的情况下，当一个经济部门内不存在可以缔约的双方、也没有通用的声明可以遵守、劳动者的经济需要和社会福利不能得到满足时，另一个有关确定最低劳动条件的法律就会自动生效。这样，经济学的劳动市场模型中的那种劳动者之间压低工资的竞争，在原联邦德国的经济制度中就是不可能的。不少理论家和政治家都把这一点看做原联邦德国人失业的一个主要原因（哈德斯等，第34—35页）。

在劳动市场的这样一种运行机制下，德国的企业主团体和工会组织就都对整个经济生活起着重大的作用。

德国的企业主团体名目繁多，它可以分为三类：（1）雇主协会，它们负责各行业的社会福利。大多数这类雇主协会共同组成了“德国雇主协会联邦联合会”（BDA）。这些雇主协会负责与工会谈判劳资合作，但是它们的联邦联合会无权缔结劳资合同，因为这是其下属协会的权限。联邦联合会在这一问题上对下属各协会也没有指示权。（2）专业协会，它们为特殊行业和专业的利益服务，并组成了更大的上层协会。最大的工业协会是“德国联邦工业协会”（BDI）。（3）跨专业的地区性工商协会，其最上层协会是“德国工商协会”（DIHT）。这些团体在代表企业主的利益上有分工，它们分别承担着经济的、社会福利的、宏观的和地区的不同任务。而一个企业同时是一个雇主联合会、一个专业协会和一个工商协会的成员。

德国雇主协会联邦联合会是“团体的团体”。而在形成其内部意志上，各地区和专业的协会在全体成员大会上的权限很小；表决权的多少以成员企业的规模为基础，以致经济上的集中也反映到了团体中。

德国的工商协会（包括手工业协会）是有法定的独立管理权的公法法人。法律也规定了其成员的入会义务，辖区内的所有工商企业都是主管的工商协会的成员。工商业协会的任务，是代表所属的工商业者的共同利益，关心行业的发展并平衡工商业者之间的利益。除在经济和社会福利问题上作为利益代表之外，它们也承担一些公共性的任务，如商业和行业技术领域中的职业培训。它们在联邦层次上的联合机构——“德国工商业协会”，其内部结构与其他上层协会相比集中程度比较低。在全体成员大会上，每个协会各有一个表决权，成员之间在表决权上没有差别。



企业主的所有上述专业团体，如德国雇主协会联邦联合会和德国工商协会，又都加入了企业主团体的最高综合机构“经济共同委员会”。它就经济和社会福利政策问题在各个协会之间进行协调（哈德斯等，第425—427页）。通过上述这些组织，联邦德国的企业主们在市场交换之外集体协调了他们在劳动市场上和其他许多方面的活动。

原联邦德国的职工主要通过各个工会组织来集体协调他们在劳资合同、社会福利、企业民主以至政治方面的活动。

原联邦德国的劳工组织代表着900多万成员，其中最强大的是德国工会联合会，其次是德国公务员联合会和德国职员工会。

同雇主协会联邦联合会一样，德国工会联合会也是一个跨专业的团体。它有17个成员认会，成员人数最多的是金属、公共服务与运输交通、化学、造纸、制陶、建筑、矿业等行业工会。以参加工会的人数占独立从业者人数的比重来衡量组织程度，这些行业工会中组织程度最高的是成员人数较少的德国铁路工会和德国邮政工会。德国工会联合会的平均组织程度约为35%。

德国工会联合会有两条组织原则：第一是工会的统一性，目的是为了形成独立于政党的、能包容各种党派和世界观的统一的工会运动；第二是按照工业部门划分工会，它意味着在一个企业内工作的劳动者，不论职业有何不同，都应按企业所属的部门，参加同一个工会。这个“一个企业属于一个工会”的原则并没完全实现（比如，在工会之外，还有职员工会、公务员联合会等）。而德国工会联合会的内部权力结构造成了这样一种局势：离开各成员认会，它就不能决定任何事情；离开大工会，它就无所作为（哈德斯等，第427—429页）。

原联邦德国的工会组织不多，但每个工会的会员却很多。最大的工会组织——德国工会联合会20世纪80年代中期有近800万会员。德国工会联合会是按产业工会的原则组织起来的，它吸收一整个产业部门的工人和职员入会，而不问他们的职业。除了德国工会联合会之外，还有一些小的工会组织。

德国工会联合会是由一些成员认会联合而成的。这些成员认会各在本行业内独立地同雇主谈判工资合同。例如1986年在原联邦德国缔结的工资合同就多达6200份，其中的某些适用于全国，大部分则只适用于一个州或几个州的区域内，有一部分还只适用于个别企业。一份工资合同只直接适用于缔结合同的各方，也就是有关的工会和雇主联合会的成员们。但是



在实践中，它却总是适用于一个企业的全体雇员，只要这个企业加入了签约的雇主联合会。此外，原联邦劳动部长或州的主管部门也宣布工资合同是普遍适用的，它们因此而适用于整个部门。

工资合同有两类：一类调节付给职工的工资，它们的有效期通常只为一年；另一类调节的是诸如劳动时间、休假期长短、超时工作的报酬等一般性的问题，它们通常是多年有效的。

工资合同的各种规定对与合同有关的双方的成员们都有与法律一样的约束力。但是，原联邦德国有一些法律规定了为保护工人所要求的最低限度，如劳动时间的长度、休假的时间等等，工资合同不能超越这些法律许可的范围。而在事实上，由工资合同所规定的每周劳动时间、休假长度和待遇等，都比法律规定的对职工们有利得多。此外，只有当偏离工资合同有利于雇员时，原联邦德国才允许这种偏离。在许多场合，实际支付的工资和其他劳动报酬都远远高于工资合同的规定。

原联邦德国还成功地将中世纪行会手工业的传统与现代的教育制度结合起来，建立了完善的教育培训制度，以保证向劳动市场提供受过良好教育和训练的高质量劳动力。

所有的上述这些因素都使联邦德国的劳动市场具有很强烈的在市场交换之外集体协调的色彩。

第三节 政府的干预与法律规制

原联邦德国政府对经济的影响，不仅表现在建立和维护社会经济生活所必要的法律秩序上，而且表现在以法律规制社会和经济秩序、由国家来建立完整的社会保障体系和社会福利网、政府在集体协调整个经济中起着重要的作用。后三个方面恰恰表现了德国经济体制中法律规制的、集体协调的市场经济和福利国家的成分。下一节将集中论述德国的社会保障体系和社会福利政策。本节则说明德国政府在其他方面的干预和法律规制。

一 严格周密的法律管理和服务调节

原联邦德国是一个西方式的法治国家。由于德国人历来重视秩序和纪律，因此联邦德国政府特别喜好用法律手段解决社会上的各种问题，也特别喜好对社会的各种进程进行管理调节。这样，比起别的西方工业国家，原联邦德国的政府法律所管理的领域要大得多，政府参与调节和干预的领



域也要广得多。而这种法律管理、政府调节之严格和周密，在世界上也是罕见的。

在经济上，德国人强调只有国家才有权决定市场经济的秩序和运行规则。在他们看来，让私人去决定市场经济的秩序和运行规则是不能容忍的，这会容许弱肉强食，造成巨大的社会不公正。因此，规定经济和市场的秩序形式、运行规则，这是国家的特权，只有国家才有权这样做；而国家则以立法和执法的手段来做到这一点；国家必须维护法制和秩序，由此而以积极的经济政策来调节和调控市场经济的运行，而不应对市场经济的运行放任不管。

一方面，原联邦德国坚持政府在原则上不介入具体的市场经济过程，国家就像艾哈德的著名比喻中所说的那样，在经济中起类似于球赛中的裁判员的作用，它的职责是监督执行比赛规则、惩处违反规则的行为，而不是自己去直接参与比赛。而另一方面，德国人也坚持：市场经济中的比赛者——私人无权决定比赛规则，不能侵占裁判的职能；监督执行比赛规则是裁判的特权。把决定市场经济的秩序和运行规则的权力完全归于国家，这是德国的社会市场经济不同于美国式的自由的市场经济的主要特点。而德国政府则主要通过制定和执行法律来确定市场经济的秩序。

德国银行业的运作体现了政府的这种严格而周密的管理和调节。德国的信贷银行可以兼作商业银行和投资银行的业务，美国的商业银行则必须与投资银行分开经营。美国建立了联邦存款保险公司，参加保险的银行按时缴纳一定的保险费，而保险公司则负责在该银行一旦破产后向其存户支付不超过一定的最高保险额的存款。美国的上述作法，是为了保证存款者的存款尽量少受银行风险过大的业务之害。而在原联邦德国，储户的存款则主要集中在储蓄银行和私营的信贷银行中。储蓄银行多半由地方政府经营，地方政府对其存款者的存款承担责任。而对信贷银行的存款，原联邦德国却没有存款保险公司。一旦某个信贷机构陷入困境，出来减轻存款人损失的是信贷行业的所谓“消防队基金”。从表面上看，原联邦德国信贷银行的储户存款保障比美国商业银行储户存款的保障小，但是实际上，在原联邦德国信贷银行存款所冒的风险并不比在美国商业银行存款的风险大。其原因在于原联邦德国设立了专门的联邦信贷业监督局，负责监督所有信贷机构的活动。这个信贷业监督局密切注视着各个信贷机构的业务活动，及时地对它们发出警告、进行干预，防止银行作出任何危及储户存款的行为。原联邦德国的信贷业监督局进行着周到而严密的监督，它的监管



水平极高。在它的监管下，尽管原联邦德国的银行业实行混合银行制度，但是却运行良好，极少发生银行破产，这就使得原联邦德国不必实行存款保险制度。

这样，原联邦德国能够长期实行混合银行制、没有存款保险机构，恰恰是由于它依靠法治国家对银行业实行了良好的监管，从而保证了银行业的良好运行和稳定。

原联邦德国在其他市场经济国家的政府放手不管的许多领域中都有专门的法律和规章，从而使原联邦德国政府管理的领域比别的国家大得多。

在很长的时期中，原联邦德国都存在着三类中等学校，学生们各按其学习成绩和将来要从事的职业而进入不同种类的中学去学习。学习比较差的大部分学生进入一种叫作“主要中学”的学校学习五年，这些学校毕业的学生将来要在手工业和工业中当工人。但是，原联邦德国没有把这大多数将要当工人的人简单地扔给市场不管。它建立了严密的职业培训制度来培训所有这些未来的工人。所有要当手工业者或工人的人都必须学徒三年左右。国家的主管机构根据经济联合会、企业家和工会组织的建议发布培训规章，详细地规定了每一种职业应当学徒多长时间、学习什么和在学徒以后考什么。在学徒结束后还要参加由工商联合会等专门委员会所主持的考试。按照原联邦德国的规定，不能通过这种考试的人就不能取得手工业的师傅资格，而得不到师傅资格的人就不能在手工业中独立开业。此外，每个学徒还必须在学徒的同时每周用一到两天的时间在职业学校中上学，以继续一般的学习并且学习职业理论知识。原联邦德国的这一套完善的职业培训制度使它拥有世界上技术素质最高的工人队伍，由此而使德国产品素来以技术高、质量好而称雄世界。

英国实行由国家保障的免费医疗，美国虽然有医疗保险机构，但是它的医疗保险制度实际上是在自由放任之下自发地生长。美国的医疗保险实际上都是私人医疗保险。由于美国政府没有采取足够的措施来建立一个完整的医疗保障网，就使得美国有很大数量的人享受不到医疗保障，看不起病。而原联邦德国却靠着政府周密的法律规定而建成了一个完整的医疗保障网。原联邦德国的法律并不规定高收入者是否加入医疗保险，但是它却使原联邦德国形成了一个完整的社会医疗保障网，这种社会医疗保障对社会上收入最低的那一批人实行义务的医疗保障。享受义务的医疗保障的所有的工人、收入低于一定的最低界限的职员和其他的职业集团，更包括退休者、失业者、正在受教育的人和大学生。享受义务的医疗保障的人所



必须缴纳的保费比较低。失业者之类的不可能缴起保费的人当然享受免缴保费优惠，但是义务的医疗保障使他们都能够享受足够的医疗照顾。

原联邦德国社会生活的许多细小方面都显示出严格而周密的法律规制和国家管理。

法律规定地表一米以下的矿藏资源都属于国家，国家对矿产资源的有效管理保证了有效率地开发矿藏。

从 19 世纪末起，德国的法律就规定，任何人如果砍掉了或伤害了一棵树，就必须再栽上同样的一棵树。如果他不能亲手栽这棵树的话，他必须出钱雇别人来栽上这棵树。这条法律一直生效到今，很好地保障了原联邦德国的树木资源。

在第二次世界大战后的 40 多年中，法律还一直规定原联邦德国的青年有为公益事业服役的义务。原联邦德国实行普遍义务兵役制，每个男子都必须服一年多的基本兵役。不想服兵役的男青年则必须在国家法律承认的公益事业中义务服役一个相应的时期。这种国家法律承认的公益事业服务包括从在公共福利性的宿舍中当看门人直到看护病人。在为公益事业义务服役期间，国家发给义务服役者生活津贴，其数额只相当于长期失业者的失业救济金，比最低的工资还要少得多。

在原联邦德国的某些地方还实行这样一条法律：驾驶机动车的人有义务把在路上碰到的受了重伤的人拉往医院。即使开车的人自己没有给受伤的人造成伤害，如果他拒不拉走所遇见的受伤的人，他的行为也会被视为违反法律，旁观者可以告发他而使他受到国家法律的惩处。诸如此类的法律规定有许许多多。

这样严格而周密的法律管理和国家调节，使原联邦德国的公民维护并进一步培养了爱好秩序、遵守纪律的习惯，减少了社会和经济生活中的摩擦，使原联邦德国的经济能够以较小的代价顺利运行。

二 社会市场经济的宪法基础

原联邦德国的经济和社会制度的法律基础是由国家宪法奠定的。德意志联邦共和国的宪法是 1949 年 5 月 23 日开始生效的《基本法》。尽管这部《基本法》没有明文规定在原联邦德国实行什么样的经济和社会制度，但是它却十分详细地规定了每个公民都享有的不可侵犯的基本权利。这样一来，凡是违背《基本法》所保障的基本权利的经济制度和经济政策，便不可能在原联邦德国实行。这些基本权利包括：



——自由发展个性的权利：消费自由、营业自由、在企业中决定生产和投资的决策自由、竞争自由；

——在法律面前人人平等；

——结社自由：首先是指人们组织自由工会和雇主协会的权利；

——迁徙自由权：每个公民都可以根据自己的自由选择在本国境内定居、获得住所和出境旅行；

——每个公民都可以自由选择职业、劳动岗位和培训场所；

——财产私人所有的权利，包括生产资料私有权。但是《基本法》也特别强调财产所应承担的社会义务：“财产要尽义务。对它的使用应该同时有利于公众的幸福。”

另一方面，《基本法》又明文规定，德意志联邦共和国是一个民主的、联邦制的“社会国家”。“社会国家”的概念意味着，国家有责任保护社会上的弱者，并且始终致力于实现社会公平。

原联邦德国的《基本法》成了实行社会市场经济及其各项具体的经济政策的法律基础。显然，只有在市场经济体制下，才可能保障该基本法所赋予的消费选择自由、营业自由、选择职业和劳动岗位自由、结社自由和私人拥有生产资料的自由等项基本权利；但是另一方面，该基本法所确立的“社会国家”原则和私有财产要尽社会义务的原则，又都要求这种市场经济要有社会意识。这样，尽管《基本法》中没有明确提出“社会市场经济”这一概念，但是它却在实际上要求实行社会市场经济，并且为与社会市场经济相适应的经济政策提供了法律框架。

与社会性的要求相适应，原联邦德国的基本法还允许通过制定规定赔偿方式和规模的法令，将土地、自然资源和生产资料变为公有财产或者其他形式的公共财产。但是后来原联邦德国的多数政党对实行财产公有的热情都低落了，它们不再认真考虑生产资料公有化这个问题，并且将已有的大部分公有企业私有化了。

三 决定社会市场经济框架的权力实体

原联邦德国各个政府机构在制定和执行国家的经济政策时有一定的分工。德意志联邦共和国是个实行联邦制原则的国家，它的国家政权分为联邦、州和地方三级，而且三者之间的权限划分有利于下层。这三级政权各有其议会、政府和政府机构。联邦的权力主要在立法程序上，州和地方则承担了管理任务的主要部分。实施国家权力和完成国家的任务原则上是州



的事务，而不归联邦的那部分立法权则由各州来行使。这样一来，各州和地方的经济政策活动就不再是自立的，而主要是执行联邦的或州的法律。各州可以通过联邦议会的第二院——联邦参议院来影响联邦的立法活动。此外，原联邦德国还根据国际条约把民族国家的主权授予了某些跨国家的机构，这些机构因此也成了国家经济政策的承担者。

原联邦德国的三级政府分别承担着不同的任务：

地方享有自治权，它的权力是自主负责地方的一切事务。它还负责中小学教育和文化事业、交通、社会救济、医疗卫生和公共设施（如能源的供应）。

各州主管的事务主要是文化、司法管理、社会救济、警察和促进地区经济发展。

联邦主要负责社会保障、国防、科研、教育和交通（包括原联邦铁路）。

如果某些任务对全国有重要意义，而且需要联邦参与才能改善当地的生活状况的话，联邦就应当参与完成各州主管的任务。这主要涉及新建和扩建大学（包括大学医院）、改善地方经济结构和保护海岸线。联邦和各州还可以根据协议，在跨地区的教育规划以及促进科研的设施和计划方面进行合作，费用由联邦和各州协商分摊。

为了保证各级政府能够完成其所承担的任务，原联邦德国的全部税收按照法律规定一定比例在联邦、各州和地方之间分配。

各州享有其税收收入的税种有：财产税、遗产税、机动车辆税、地产购置税、其他流转税（归联邦所有的部分除外）、啤酒税和赌场税。

联邦享有下列税种的收入：矿物税、烟草税、烧酒税、咖啡税、其他消费税（归各州所有的部分除外）、公司税、交易所销售税、保险和期票税。

联邦和各州共同享有其收入的税种有个人所得税（包括工资税）、法人所得税和销售税。有时联邦和各州各得某种税收的大约一半。

地方享有下列税种的收入：营业税、地产税以及狗税、饮料税、娱乐税、狩猎和钓鱼税等一些小税种。此外，地方还从所在州得到一定比例的个人所得税收人，得到多少视该地居民缴纳个人所得税的金额而定。

原联邦德国的中央银行是德意志联邦银行。它担负的任务是：调节货币的流通和对经济的信贷供应。它必须根据保障货币的稳定这一目标而作出一切决策。虽然要求联邦银行支持联邦政府的经济政策，但是它却不受



联邦政府指令的约束。这样，比起别国的中央银行来，它具有相对比较自主的地位。联邦银行的决策机构是中央银行理事会，其成员包括联邦银行行长、一名副行长、不超过八名的董事会成员和 11 个州中央银行的行长。联邦政府内阁成员虽然有权参加中央银行理事会的会议，但是却没有表决权，只有提交议案的权力。对中央银行理事会的决定，联邦政府只具有暂时推迟实施的权力：它可以要求将联邦银行作出的决定搁置两周以后再实施。

实施国家经济政策的原联邦德国国家机构有联邦卡特尔局、联邦劳动局、联邦环境局、各州的卡特尔局和各州的劳动局。此外还有其他一些具有公法决策职能的自主的经济政策承担者，其中包括各个部门的主管机构——行业协会；它们分别代表一个职业或经济部门的所属成员们的利益，负责通过代表来自我管理一定的领域。这些主管机构活动的目的是支持各个政府机构、增进其成员的利益，它们履行着立法、执行和司法的职能，并且力图影响政府的经济政策。

原联邦德国的各级政府在作出有关经济政策的决策时通常求助于各个科学的咨询委员会。这些咨询委员会包括联邦各部的科学咨询委员会、官方的调查委员会、研究机构和鉴定人。在这方面“鉴定整个经济发展的专家委员会”（即“五贤人”）起着特殊的作用。这个委员会本来并不是一个为官方的经济政策服务的咨询委员会，而只是应当帮助经济政策主管机构和公众形成有关经济稳定和收入与财产的分配的判断。但是在实际上，它能够影响经济政策的决策。各种各样的联合会也同样能够影响经济政策的决策；在这些联合会中，最重要的是参与谈判工资协议的双方——工会和雇主联合会。

四 竞争政策——建立竞争秩序

竞争政策是原联邦德国的秩序政策的核心，其目的在于建立竞争秩序，调节竞争，消除各种削弱竞争的做法。

为实施竞争政策，原联邦德国制定了一系列法律和规章，以保障正常开展竞争。这些法律和规章包括：《反不正当竞争法》，它反对在市场上使用假广告、假冒商标、短尺缺寸等不正当手段；《调整一般交易条件法》，它宣布凡是违背信誉原则而使合同伙伴吃亏的交易条件条款一概无效；《折扣法》，调整允许给予最终消费者的折扣率；《附赠法》，它要防止通过附赠商品掩盖商品的价格和质量；《商标法》，它保护一个商标的所有者



的商标不被假冒和滥用；《专利法》，它向一种发明的发明人或所有人提供最多 20 年的受法律保护的专利权，以使其从商业上利用其发明。不过，体现竞争政策的最主要的法律，是原联邦德国的《反限制竞争法》。

在西方的工业强国中，德国历来是生产集中和垄断程度都比较高的国家。第二次世界大战后的初期，军事管制德国西部的西方盟国制定了法律和法规，在德国禁止限制竞争的行为，普遍禁止卡特尔和垄断。它们还解散了一些康采恩企业。1957 年原联邦德国制定了《反限制竞争法》，该法于 1958 年 1 月 1 日生效，取代了占领军当局制定的法规。

《反限制竞争法》常常被称为社会市场经济的基本法，其目的在于保护竞争自由并铲除经济强权，因为经济强权破坏竞争，使竞争不可能发挥最大限度满足消费者需要的作用。该法经过多次修订，适用范围不断扩大，不仅适用于私人的经济活动，对国家也同样适用，只是国家履行政权职能的活动除外。该法不适用于德意志联邦银行、联邦邮政、复兴信贷银行和烧酒专营，也不适用于劳动市场。在这些场合，虽然存在着对竞争的限制甚至垄断，但它们得到国家法律的允许和保护。对于其他部门，原联邦德国依据《反限制竞争法》，采取了一系列措施来防止和铲除垄断。

超出一个州界线之外的所有限制竞争的行为归联邦卡特尔局处理。如果限制竞争的行为仅限于一个州，则由该州卡特尔局负责处理。某些种类的限制竞争行为，例如兼并，由联邦卡特尔局全权负责处理。联邦卡特尔局也可以根据投诉审案，也可以主动审案。违反《反限制竞争法》禁令的行为被处以很重的罚款。

《反限制竞争法》的核心是禁止卡特尔，它把“禁止原则”视为普遍适用的准则。企业和企业集团原则上不得通过就价格、数量和划分地盘达成协议或决定来限制相互之间的竞争。即使达成了这样的协议，它们在法律上也无效。绕过卡特尔法的各种建议和相互默契的行为，也在禁止之列。该法还禁止无须达成协议和决定就可以成立的所谓的“早餐卡特尔”。

禁止卡特尔并不意味着完全禁止相互竞争的企业之间的各种合作。凡是能给有关企业带来好处而又不明显影响企业之间竞争的企业之间的合作形式都不受禁止。这种没有问题的合作包括共同采购、共同研究、共同的顾客服务和售后零配件供应。然而，只有当有关企业在市场竞争中仍然保持选择手段的自由时，才允许这种合作。对这种自由选择权的任何限制都被看做是卡特尔行为而受到禁止。

《反限制竞争法》规定了很多不禁止卡特尔的例外。某些行业享受完



全的豁免，这些行业包括农业、交通业、银行和保险业以及电、气、水。此外，经申请还可以批准某些特殊的卡特尔，其中包括：“合理化卡特尔”，它特别适用于采用统一的标准或型号，也可以适用于在生产和经销领域共同实施企业职能以提高有关企业在技术、经销或组织方面的效率；“专业化卡特尔”，它的一般目的在于确定共同的商品销售品种和进行一定的生产分工，只有在有关市场上基本存在着竞争的前提下，才批准成立专业化卡特尔；“结构危机卡特尔”，其作用是在需求长期萎缩造成销售量下降的情况下使生产能力适应需求的变化；“中小企业合作”，其目的是改善这些相互合作的中小企业与大企业竞争的市场机会。此外，在一定条件下也允许“交易条件卡特尔”和“回扣卡特尔”。

《反限制竞争法》还规定了一种不归联邦卡特尔局管辖的例外：联邦经济部长可以由于整个国民经济和国家利益的重大原因而批准卡特尔。但是这只是极为特殊的例外：30 年中联邦经济部长只批准了四个卡特尔。

所有上述豁免规定都附有十分严格的前提条件，一旦发现滥用卡特尔的行为，或者批准卡特尔的条件一消失，卡特尔局就会立即干预。

除了横向的限制竞争的协议之外，原则上也禁止纵向的限制竞争的协议。纵向的协议是位于生产过程不同阶段的企业之间达成的协议，纵向限制竞争的协议包括下述情况：批发商在与生产厂家的协议中承诺，在向第三者再出售时恪守某一价格和某种交易条件。

《反限制竞争法》的第二个主要方面就是控制兼并。兼并指企业之间为了建立新的、为长远经营着想的结合而完全或部分丧失自主权所发生的合并。兼并本身不一定不利于竞争；但是，如果兼并达到或者越过了足以控制市场的临界点，就会危及社会市场经济体制。因此，《反限制竞争法》规定了一系列控制兼并的措施：如果有关企业的销售额总计达五亿马克，就应在兼并后报告原联邦卡特尔局备案。对特大企业之间的兼并实行事前兼并控制：如果参与兼并的企业中至少有两个企业的销售额各超过 10 亿马克，或者其中一个企业的销售额达到 20 亿马克，就应当在兼并之前申报。如果能够证明，兼并之后的企业会控制市场，联邦卡特尔局便应拒绝批准兼并。不过在兼并能带来宏观经济上的好处、有利于全民利益的条件下，联邦经济部长可以在联邦卡特尔局拒绝批准时批准兼并。但是实际上，向联邦经济部长提出的申请中有将近 2/3 没有得到批准。

《反限制竞争法》还规定进行“滥用监督”，以防止那些实力过于强大的垄断企业滥用其能力，不顾及其竞争对手而推行自己的战略，由此而



损害其竞争对手、顾客乃至人民大众的利益。不仅是那些垄断企业，而且是那些具有控制市场的实力，但还面对少许竞争的企业，都必须接受滥用监督。这种企业也不必将其市场活动计划上报卡特尔局批准，它们同其他企业一样，自己负责地在市场上活动。只有在发现它们滥用市场实力时，卡特尔局才加以干预，或者制止其行为，或者宣布有关合同无效。

除了立法之外，原联邦德国的其他经济政策也在辅助其竞争政策。在对外贸易上，它坚持尽可能自由的世界贸易和开放市场，以促进国内市场上的竞争。在税收政策上，它尽力防止有利于企业集中化的税制。在货币政策上也尽量避免损害竞争。总的说来，促进竞争是社会市场经济的一条基本原则。

五 稳定政策——对社会市场经济的宏观控制

原联邦德国议会 1967 年通过的《促进经济稳定和增长法》把货币稳定、充分就业、国际收支平衡和持续而适度的经济增长规定为原联邦德国的宏观经济政策目标。原联邦德国社会市场经济中的稳定政策就以实现上述目标为任务，它为此使用了财政政策、货币政策和对外经济政策等手段，并在一定限度内使用了收入政策。不过在 1967 年之前艾哈德掌管经济时，并没有明确提出经济增长这个经济政策目标，而是把货币稳定这一目标置于优先地位，把经济增长作为实现其他三个目标的自然结果。在以后的几十年中，宏观经济政策目标的重点几经变动。

在宏观经济管理上，实行社会市场经济的原联邦德国历来侧重于使用货币政策。原联邦德国的货币政策是由德意志联邦银行主管的。联邦银行从一开始就不受联邦政府指令约束，具有相对比较自主的地位，国家对联邦银行信贷活动的干预也受到严格的限制：只允许联邦和各州为了应付现金周转困难筹借短期信贷。联邦政府的现金周转信贷保持额为 60 亿马克，各州的现金周转信贷保持额总共仅为 26 亿马克。与原联邦德国的信贷总量相比，这是一个小得微不足道的数字。联邦银行通过再融资政策、公开市场业务、最低准备金、储蓄政策、外汇远期业务政策等货币政策手段调节着流通的货币量。

到 1967 年通过促进经济稳定法时为止，原联邦德国主要是通过货币政策方面的措施来实施稳定政策。到 20 世纪 50 年代中，联邦银行已经接受了凯恩斯所主张的宏观经济变量传导机制，这时它在货币政策上仍然很重视利息率水平的作用，但是这样做已不仅仅是为了保持足够的投资倾



向，而且也是为了减弱宏观经济的波动。但是到了 60 年代，联邦银行逐渐用信贷供给量来代替贷款利息作为主要的政策工具。它不仅是把贷款利息，而且首先是把商业银行领域的贷款供给量看做影响投资从而影响总需求的主要因素。用来控制信贷规模的中心变量是商业银行的流动资金（自由的流动资金准备金），联邦银行特别是力图利用最低限度的准备金变量来影响商业银行的流动资金数量。

1967 年通过稳定经济法之后，宏观控制全面地成了原联邦德国稳定政策的课题。此后卡尔·席勒就任联邦经济部长。在他领导下，不仅强化了相机决策反周期的货币政策和到那时为止只限于“道德劝告”的收入政策，而且把财政政策变成了宏观控制的最主要工具。在此之前，原联邦德国一直坚持财政收支平衡的原则，在 1953 年至 1957 年间还出现过大量的财政盈余。而 1967 年的经济稳定法却规定要有目的地以反周期的财政政策来抵消私人投资和消费需求的波动。与此相适应地，在经济衰退的阶段可以产生财政赤字以扩大总需求，而在经济高涨的阶段则应当形成财政盈余以减少总需求。

稳定经济的需要要求，联邦和各州的财政预算要考虑到整个国民经济平衡的需要，地方的预算也要遵守“稳定法”。

由于在原联邦德国的联邦制下，各级政府在财政政策上都有独立性，为了避免这种独立性对宏观经济政策的妨碍性影响，联邦德国的基本法为协调联邦、州和地方的财政政策创造了法律上的前提条件。这种协调的行动应该使不同的利益集团相互提供信息、有约束力地相互协调其行为。为此“鉴定整个经济发展的专家委员会”每年对经济现状和发展前景至少提交一份大部头的评价报告，表示对专家委员会年度评价报告的态度，用年度预测的形式阐述政府的经济政策和财政政策。假如物价稳定、充分就业、对外经济平衡以及持续和适度增长这四大宏观经济目标中的任何一个目标受到威胁，联邦政府应提出可供各级政府、工会和雇主协会采取行动的参考数据。联邦政府还应当编制五年财政规划，作为年度财政预算的基础，其规模和结构每年都应根据经济发展形势进行调整。

“稳定法”还规定为联邦政府组建一个景气委员会，它讨论为实现整个国民经济的平衡所需要采取的一切措施，以及为满足公共单位信贷需求所需要动用的一切手段。该委员会主席为联邦经济部长，成员中还包括联邦财政部长、各州的一位代表和四位地方代表。原联邦银行有权派代表列席会议。1969 年，模仿景气委员会又成立了一个财政规划委员会，人员



的组成是类似的，只是由联邦财政部长任主席。该委员会的任务是：确定各级政府财政规划的统一目标，确定在促进经济发展的前提下公共任务的重点。

原联邦德国在财政政策上使用的工具是财政收入、支出以及支出的结构。根据应当扩大总需求还是缩小总需求的宏观经济需要，联邦政府可以改变税率和征税的计算基础，调整折旧率，分发投资奖励，征收可以返还的景气附加费以及推迟或者提前实施国家的投资计划。规定必须把财政预算的盈余作为周期平衡储备金存入联邦银行或者用于清偿发行银行的贷款，而财政预算赤字则应当用周期平衡储备金或者通过数量有限的发行银行短期贷款来弥补。为了在经济过热时促使各州和地方也采用紧缩的财政政策，联邦政府可以限制它们借债并要求建立一种强制性的周期平衡储备金。此外，如果联邦银行希望各方面实行保卫币值稳定的政策，养老保险机构和负责失业保险的联邦劳动局就必须将部分储备金以购买“启用性债券”和“短期融通债券”的形式存放起来。

稳定经济法所规定的这一套以财政政策为主的宏观调节方法，以凯恩斯主义经济学为指导思想。尽管它看起来构思巧妙，计划周到，但是执行起来效果并不理想。其原因就在于这一套稳定政策要求政府根据预测调整国家开支和税收，但是首先预测就常常与实际有很大差距；而经济活动的主体又总是想方设法逃避国家的宏观控制；公共支出和税收刺激总需求又需要时间，它使反周期的措施常常变成了强化经济波动的因素；再加上国际经济关系的密切又造成了许多本国无法控制的因素，就使稳定法所规定的这一套宏观控制未能达到其预期的目的。由于以财政政策为主的宏观控制效果不佳，而且其效率问题日益明显，对它的批评就很强烈。尽管如此，反周期的财政政策仍然得到运用，它主要是被用于克服衰退的阶段。

早在 20 世纪 70 年代初，德意志联邦银行就不再像从前那样以利息率和流动资金为导向，而是转向了以货币数量为导向的政策。

本来按照联邦银行法的规定，货币供应量、市场利率和银行清偿率等等都可以成为联邦银行宏观控制的指标，而在货币供应量方面联邦银行长期以来偏爱使用“中央银行货币量”这一指标。“中央银行货币量”是原联邦德国独特的统计指标，它包括流通中的现金数量和以某一年的法定准备率计算的活期存款、四年以下的国内银行短期定期存款以及协议期储蓄存款的法定最低准备金。在联邦银行看来，中央银行货币量是可以用货币政策的工具直接影响的变量。但是直到 1973 年以前，当时存在的固定汇



率制度成了一种沉重的制度障碍，使得联邦银行无法一贯地实施控制货币数量的政策。

在 1973 年之前，西方世界实行布雷顿森林会议规定的货币制度。在这种制度下，各国货币之间必须维持固定的兑换率，当美元汇率将要跌过很小的容许幅度时，联邦银行就必须买进美元，卖出马克；而当美元汇率将要升到干预线时，联邦银行则必须卖出美元，买进马克。在这两种情况下，对外经济关系都迫使联邦德国的中央银行货币量上升或下降。但是从 1958 年原联邦德国实现了德国马克自由兑换时起，它便出现了巨额的国际收支顺差。这种顺差带来了大量的外币供给，原联邦德国如果不以马克升值来对付它，就必须被动地增加货币供给，造成“进口的通货膨胀”。持续的外汇流入强迫联邦银行去干预外汇市场，从而不情愿地增加中央银行货币量。为了防止进口的通货膨胀，原联邦德国曾经在 1961 年和 1968 年两次将德国马克升值。

而在 1968 年到 1973 年间，由于原联邦德国的通货膨胀率低于各主要西方工业国，德国马克汇率一直看涨，成了人们纷纷抢购的货币。联邦银行在 1971 年 5 月被迫买入大量外汇之后，不得不暂时关闭外汇交易所，终止买进外汇的义务。为了阻止外汇进一步流入，1972 年 3 月 1 日决定强迫本国经济单位将在国外筹借的贷款的 40% 存入联邦银行。此后，尽管原联邦德国政府不愿意直接干预外汇市场，但是为了维护国内稳定，也不得不颁布禁令、宣布审批条例，对资本流入进行直接干预并运用一切可以利用的手段扩大商品进口。根据这些法规条令，外国人购买国内证券要经过批准并对外国人货币投资的利息收入征税。但是，只是当 1973 年 3 月取消了固定汇率制度、实行浮动汇率制度之后，联邦银行才解除了收购美元的义务，能够自主地控制国内的货币供应量。

1973 年之后，原联邦德国放弃了相机决定的货币政策，代之以将货币供应量的变动持续化的政策。1974 年年底联邦银行宣布：中央银行货币量的增长要保持连续性。这是为了避免仓促地改变货币政策的方针，以保障货币的稳定。自那时以来，联邦银行一直公布其货币供应量的目标。从 1979 年开始公布的是一个目标幅度，所要争取的中央银行货币量的增长率就局限在这个幅度的限度内。公布这种货币量目标是为了给经济活动的主体们规定他们的交易所可以支配的流动资金方面的活动余地，并且由此而影响各个市场上的当前的交易。不过在这个时期，经常达不到公布的货币量目标，因为联邦银行在 70 年代后半期又回到一种较强烈地反周期的、



盯住各商业银行的流动资金准备金的货币政策。

在这方面，货币政策的工具除了再贴现政策、公开市场政策、最低准备金政策以外，还部分地包括了大量的对外汇市场的干预，这些干预往往是针对那些不属于为欧洲货币联盟商定的固定汇率体系的货币的。这时联邦银行的货币政策对准的又主要是在长期中降低通货膨胀率。

1988年¹，原德意志联邦银行把所用的货币政策计划指标改为货币量M₃，放弃了“中央银行货币量”这一控制指标。M₃除了包括国内非银行的现金和活期存款之外，还包括存放在国内银行的四年以下的短期定期存款和协议期储蓄存款。货币供应量目标也改回到定点目标。不过从长期来看，中央银行货币量与货币量M₃基本上是同步发展的。

联邦银行根据预期的经济增长幅度、预期的国民经济生产能力利用率的变化和预期的货币流通速度的变化来制定货币量目标。最初它还参考所谓的“不可避免的物价上涨”这一因素，1985年由于重新实现了价格稳定，随即取消了这一参考因素。实际上，联邦银行的货币政策战略兼容了清偿政策、利率政策和货币供应量政策，而货币量目标处于首要地位。

总的说来，原德意志联邦银行出色地完成了保证币值稳定的任务。1948年至1988年，原联邦德国物价平均上涨率仅为2.7%，这是世界上同类工业国家中最低的平均通货膨胀率。德国马克的稳定性和坚挺性是举世公认的，它成了世界上仅次于美元的第二重要的储备货币。

六 结构政策和增长政策

由于担心扰乱市场机制的运行，原联邦德国基本上是在部分干预的范围内实施结构政策。由于结构政策的任务首先是保障增长所必然带来的结构转变并减弱其困难，它就在这一范围内是增长政策；因为它同时又应当减轻以至弥补可能与结构转变相联系的社会紧张，它又包含着社会政策的因素。原联邦德国只容许在万不得已时才对市场机制进行持续的干预，并且要求尽可能限制以塑造结构的框架条件为形式的秩序政策的措施。

原联邦德国的结构政策包括了竞争政策的某些措施，如营业秩序、卡特尔法等，还包括了传统的增长政策（如促进投资和储蓄）、基础设施政策（如交通政策、教育政策、研究政策、能源政策、移居政策、环境保护等）以及区域经济政策和部门经济政策。

德国战后分为两个国家使柏林和原联邦德国与民主德国接壤的边境地区成了经济上较弱的区域，改善区域结构的政策因此首先涉及到这些区



域。给予这些地区的优惠包括利息补贴、投资补贴、税收优惠以及优先考虑给予国家订货，但是这些优惠政策逐步向其他地区扩大，以致到 1980 年约有 60% 的原联邦地区被承认为应当得到优惠。1969 年组成了一个由联邦和各州的经济部长、联邦财政部长组成的中央咨询委员会；该委员会从那一年开始制定一个范围计划，其中规定了数量的目标、资助的地区和重点以及资助的资金，以完成改善区域经济结构这一共同的任务。

原联邦德国将保持有运行能力的竞争视为结构政策和增长政策最有效率的形式。除此以外促进结构改善和经济增长的政策工具还包括：增大资本存量的各种措施，如战后初期所实施的帮助投资法、储蓄促进措施等；对物质的和非物质的基础设施的投资，其中还包括自 20 世纪 60 年代和 70 年代以来加强了的改善职业和空间流动性的措施，以及国家对研究、开发和创新的资助；改善信息的各种措施，如企业咨询、部门分析、作有关结构的报告；通过短期的优惠或者暂时的保护规定来支持必要的部门适应过程的措施等等。

原则上说，原联邦德国的结构政策的目的还是保持旧的结构，而至多在例外情况下才是延长适应结构变化的过程。但是直到 20 世纪 80 年代初，它的作用还是首先在于保持旧的结构。国家以保障工作岗位、收入和供应为理由，但是常常也以提供适应结构变化的帮助为借口，对市场过程进行了大量的干预。那些所谓适应性的帮助很快就成了受资助部门的不可侵犯的财产。国家的这些干预维护了现存的结构，延缓了结构的变化。

在原联邦德国所使用的维护旧的经济结构的政策工具是多种多样的，从持续的资助和补贴直到固定价格、保护关税和实行进口配额。在这方面，原联邦德国的保护主义措施越来越采取非关税壁垒的形式，并且用各种方法来为本国企业创造竞争中的优势。不过在整个国际范围内比较起来，原联邦德国的保护主义措施的规模还是比较小的。原联邦德国特别支持的部门是农业和能源部门（煤炭开采业）。此外，在纺织业、造船业、住宅建筑和钢铁工业中，也使用各种维护原有结构或阻碍结构变化的政策措施，特别是长期的补贴。

第四节 “社会国家”

原联邦德国的社会保障体系和社会福利政策集中体现了它的社会市场经济中所含有的“福利国家”因素。德国的社会市场经济力图使每个人都



能享受到某些基本的社会福利；就这一点说，它包含着“福利国家”的因素。但是它提供的社会福利比“福利国家”要少得多，它的收入再分配强度也比“福利国家”小得多。就这一点说，社会市场经济又不是福利国家，而只是包含着福利国家的因素。

社会市场经济中所包含的“福利国家”因素是由原联邦德国的宪法明文规定的。原联邦德国的《基本法》（宪法）规定，德意志联邦共和国是一个民主的、联邦制的“社会国家”。在这种“社会国家”中，国家有责任保护社会上的弱者，并且始终致力于实现社会公平。这样，实行福利国家式的社会福利政策，就成了社会市场经济的义务。

但是德国的社会市场经济只是包含着福利国家的因素，却并不是福利国家的一种特殊类型。它不属于福利国家的范畴，而只是福利国家与其他类型的市场经济之间的一种过渡形式。对集体原则的强调把福利国家与社会市场经济区别开来。“福利国家”试图通过国家的干预和调节，把主要是市场经济的经济过程引导到各种“社会目标”的方向上去，这些社会目标意味着集体的福利。而“社会市场经济”却只是通过社会的校正放松了市场经济的个人原则，但是并没有抛弃这一原则。

社会市场经济的“社会国家”原则体现在它的社会政策中。这种社会政策的目的在于保障社会所有成员都享有合乎人的尊严的生活条件。为此原联邦德国逐步建立了一个极其严密的社会保障网，以保护公民的生存，对付疾病、工伤事故、失业、残疾、衰老和供养家庭生活者的死亡等风险。这些社会政策方面的措施主要包括：

一 劳动保护政策

这包括所有保护雇员与雇主之间的劳动关系的措施、法规和制度以及对工作岗位上的职工所提供的保护。其中最重要的是有效的解雇保护。此外还包括禁止童工、在劳动方面保护青年人和孕妇、工伤保护法、限制劳动时间长度、强制规定的休假时间以及所谓的“工资保护”——当地劳动局负责支付破产企业拖欠职工的工资。

二 关于企业组织结构的法规

这些法规的意图是在企业领导与职工之间建立一种真诚的合作关系。在社会市场经济中，不仅要保护“全体职工”这个集体不受专制和不公正待遇的欺负，而且还尊重每个职工的个性。



1972 年颁布的《企业组织法》规定，所有雇用五名以上超过 18 岁的职工的私人企业，每隔四年都经过秘密的、直接的选举产生企业职工委员会。该委员会代表雇员的利益与雇主打交道，每月至少与雇主碰头一次。双方应经过谈判就争议问题达成一致，并就如何解决意见分歧提出建议。对于如何安排劳动环境、防止工伤等福利事务，职委会享有参与决定权；在人事计划和人事工作方面，职委会享有了解权、建议权和部分参与决定权；而在促进职业培训和在企业内部采取教育措施方面，它则享有参与决定权。职工人数经常保持在 100 名以上的企业，应该设立一个经济委员会，其任务是同厂方讨论企业所面临的经济问题，并向职工委员会报告。国家机构中也设立了类似的职工代表组织。

1951 年，原联邦德国制定了一项关于职工在采矿和钢铁工业企业中参与决定的法规。1976 年，又把职工参与决定权扩大到其他经济部门。从此，股份公司、股份两合公司、有限责任公司、有自主法人地位的矿业联合公司以及经营性和经济的合作社，凡职工人数超过两千的，都实行职工参与决定。在这类企业中，监事会由劳资双方同等数量的代表组成。遇到监事会表决时赞成和反对双方票数相等的情况，主席就有决定权。这些企业的董事会内还必须设立一名“劳动经理”，他应该具有与其他董事一样的平等地位。

原联邦德国这样把职工参与企业决策以法律方式固定下来，就以政府的法律措施保证了企业内部的集体协调。

三 劳动市场政策

原联邦德国的劳动市场政策首先由联邦劳动局来执行，它分为联邦、州和地方三层机构，每个层次的领导机构都由工会、雇主和国家三方代表各占 1/3。联邦劳动局的任务是负责介绍劳动岗位、提供职业咨询、适当地促进职业教育、进修和改行培训，以便达到尽可能高的就业总水平，在职业培训、进修和改行培训期间，它提供无偿的补助、信贷和生活费，还负担职业教育课程开支。

1953 年原联邦德国开始实行劳动司法审判制度，由各级法院裁决雇主和雇员间有关企业组织、工资等方面的法律争执。

从 1948 年开始，原联邦德国就在法律上承认工会和雇主联合会是工资合同谈判的双方。它们享有工资自治权，可以自己谈判规定当前的劳动条件。他们谈出的工资合同是最低标准，只在有利于雇员的情况下才可以



修改。根据劳资双方中某一方的建议，原联邦劳动和社会部长可以宣布某项行业工资合同也适用于那些非工会会员和没有参加雇主联合会的企业。在原联邦德国的劳资争端中，较少采用罢工方式，而经常采用调解方式。但是原联邦德国没有规定必须实行国家强制调解。只有在工资谈判双方达成的调解协议中作出明文规定时，调解人的裁决才对双方具有约束力。

四 社会保障体系

社会政策的典型任务是提供社会保障，其目的是：当公民遇到危及生存的劳动和生活风险时继续保障他们的经济和社会状况。德国在19世纪末在实行社会保障方面曾起过带头作用。战后原联邦德国社会市场经济中的社会保障体系则包括下列各方面：

1. 失业保险：这是一种全体工人和职员都必须投保的义务保险，其资金来源是由雇主和雇员各缴一半的保险费和联邦支付的补贴资金。保险费与应缴保险费的劳动报酬成一定比例。每个投保人一旦失业，而且缴纳保险费的时间又超过一定长度，就有权享受约半年到一年的失业金，领取的失业金相当于其最后工作净收入的60%多。原联邦劳动局还为每位失业金领取者继续缴纳医疗和养老保险费。在企业缩短工时造成工资损失时，劳动局还向职工支付“短工补助”。
2. 失业救济金：它提供给无权享受失业金、收入或财产又不足以保障生活的失业者。失业救济金的金额相当于其领取者最后领取的净工资的50%多；它从原联邦预算中支付，无时间限制。
3. 工伤事故保险：这是对全体雇员、农民、小业主等的义务保险，预防职业劳动期间和上下班路上发生的意外事故所造成的后果。工伤事故保险机构是工商业和农业职业合作社以及公立工伤事故保险机构。工伤事故保险的资金主要靠企业缴纳的保险费。保险费的多少视投保人的劳动收入和有关企业发生事故的危险等级而定。工伤事故保险机构公布预防工伤事故的规定，并通过技术监督官员监督实施，在发生工伤事故时提供免费医疗、伤残金（金额相当于医疗保险中的病假金）、帮助重新找到工作的职业补助、伤残养老金，在发生死亡时提供抚恤金和遗嘱养老金。
4. 医疗保险：它带有互助性质，其任务是保证、恢复或改善投保人的健康状况。具有投保义务的主要有全体雇员、农民、在就业期间参加法定医疗保险的养老金领取者和低收入的自由职业者等。原联邦德国没有统一



的医疗保险机构，医疗保险机构分为一般地方的、企业的、行业的、矿工的、海员的、农业的等等不同的医疗保险金库。医疗保险的资金来源是靠雇主和雇员各缴纳一半保险费。义务投保的自由职业者和大学生全部负担自己的保险费；失业者的保险费则由联邦劳动局缴纳。医疗保险的投保者享有的权利包括检查和预防疾病、早期发现疾病、治疗疾病、对特别需要照料的人提供帮助等，他在这些方面都可以得到免费服务，几乎全部支出都由医疗保险金库负担。如果医疗保险金库还提供家庭帮助，则医疗服务就也扩展到投保人的配偶和子女。不过，近年来为了抑制医疗卫生开支的过快增长，不得不以某种形式让投保人参与负担某些支出，尤其是在药品供应方面。

5. 养老保险：养老保险机构支付的养老金有丧失就业能力情况下的“残疾人养老金”、达到退休年龄后的正常养老金和投保人死亡后的“遗属养老金”。具有投保义务的是全体工人和职员以及低收入的自由职业者。在原联邦德国，工人、职员、矿工、海员、铁路员工、手工业者、农民各有为其服务的养老保险机构。养老保险机构的资金来自投保人和雇主缴纳的保险费以及原联邦的财政补贴。雇主和雇员各缴纳一半保险费。自愿投保的人和自主经营者如果参加保险，就由本人全额缴纳保险费。投保的人在参加保险的时间达到一定长度、本人又达到一定的年龄之后，才有权从养老保险机构领取养老金。如果投保时间超过 40 年，所享受的养老金金额就可以大约相当于职工平均净工资的 $2/3$ 。支付的各类养老金每年都根据工资和物价的变化而相应地调整。

6. 社会救济：它包括为维持生计所提供的帮助和在特殊的生活状况下提供的帮助。它与上述各种社会保险都不同，是根据每个案例的具体情况而提供的一种特殊帮助，其目的是补足社会保障体系的漏洞。它对那些遇到了某种社会性困难，却不能根据现有社会福利措施得到帮助的人提供救济。社会救济的单位是市和县，它们不需要有困难的人申请便主动提供救济。社会救济的形式包括：咨询和照顾；物的帮助，如接收进养老院、医疗帮助、对孕妇和盲人的帮助等；钱的帮助，这包括对吃、穿、住、卫生、取暖等的帮助，代缴医疗保险和养老保险的保险费，支付丧事费和安葬费，以及用于建立和保障生计的信贷。不过原联邦德国的法规也规定，得到救济的人也应拿出自己的资金。

7. 对家庭和教育的鼓励：鼓励家庭的政策有多方面表现。在税收上原联邦德国根据家庭状况和子女多少确定纳税等级；对每个有子女的家



庭，不论其收入状况如何，都给予子女补助，而且第二个子女领取的补助金高于第一个的，第三个领取的又高于第二个的，依次累进；从1960年起还以“住房费”的形式给予房租补贴。除此以外，原联邦德国还实行鼓励教育的政策，以便使所有聪明的青年人，不论其出身和父母的收入如何，都能得到适当的教育。原联邦德国包括大学教育在内的整个教育都是免费的。对于那些因为财力状况不能得到符合其潜能和兴趣的教育的人，中小学生可以得到补助，大学生可以得到贷款。这样做的目的是，要实现一个职业地位和社会地位不再以等级和出身为标准的社会。

五 收入再分配和财产政策

原联邦德国的社会市场经济和现代工业化社会中的任何市场经济一样，都对收入的初次分配实行调节。它实行累进的个人所得税，对最低的那部分收入所收的个人所得税税率最低，对越高的那一部分个人收入所收的个人所得税税率就越高。对最高的那一部分收入，按累进个人所得税税率有56%要变成税款缴纳给国家。

原联邦德国还把财产政策作为收入再分配的工具，以实现社会市场经济的这样一条政策原则：自由和财产密不可分。政府的这种财产政策有两个方面：

一方面是鼓励储蓄，设法提高储蓄能力。早在1948年，原联邦德国便实行了人寿保险奖励，对建筑储蓄存款给予税收优惠，1959年开始国家对储蓄实行奖励，1969年以后对低收入者还实行附加的奖励，以后还给居民提供了在国家奖励储蓄与建筑储蓄享受减税优惠之间进行选择的可能性。到1969年底，全国就有40%的家庭按照国家规定的奖励储蓄办法进行了储蓄。

另一方面，原联邦德国还促使雇主为职工积累财产作出贡献。在这期间，劳资双方议定的有利于职工积累财产的支出已经成为附加的工资成本的固定组成部分。此外，为了让职工参与企业收益和利润的分享，推动职工参加积累生产性财产，还制定了很多计划，使分红只能分掉利润的一小部分，而让大部分利润仍然留在企业里。在对联邦所有的大众汽车厂等企业实行私有化时，原联邦德国还试行所谓的“人民资本主义”，发行了所谓的“大众股票”，让收入没达到一定界线的职工以优惠价格购买，有的收入阶层甚至可以得到福利性的折扣。

原联邦德国的财产政策还包括以减免税和奖励建筑储蓄者的方式鼓励



建筑自有住房。

战后实行社会市场经济的原联邦德国曾经取得了极好的经济成就。1950年到1960年，原联邦德国的国民生产总值年平均实际增长率达7.8%，是各西方工业国（不包括日本）中最高的，年平均通货膨胀率极低，仅为1.9%，失业率则由7.3%降低到0.9%，德国马克也成了国际上最硬的货币之一。

但是从20世纪60年代末以来，原联邦德国的经济不再能这样迅速地发展。国民生产总值的年平均实际增长率从50年代的7.8%逐步降低到70—80年代的3%左右，失业率则持续上升，通货膨胀率也一度上升。

面对这种形势，那些坚持奥尔多自由主义立场的经济学家对原联邦德国的经济政策提出了越来越尖锐的批评。他们认为，原联邦德国经济增长的动力日益下降，是由于原联邦德国在逐渐背离社会市场经济的基本原则，逐步限制市场机制的作用；国家对经济的干预越来越多，社会福利过多，而且越来越多。所有这些都降低了人们的干劲和整个经济的效率。为了使原联邦德国的经济增加活力，他们要求按照奥尔多自由主义的精神来重新走上“真正的”社会市场经济的道路。

不过，直到目前，原联邦德国仍然基本上遵循着社会市场经济的方向，并且仍然保持着第一流的强大的国际经济地位。在两德统一之后，它面临着困难的局面和新的选择，但是不太可能脱离这条已经在民族意识中扎下了根的社会市场经济道路。统一了的德国所实行的“社会市场经济”，仍然是一种法律规制的、集体协调的市场经济与福利国家的融合物。

小 结

1. 第二次世界大战后，德国西部的原德意志联邦共和国迅速恢复和发展为一个世界上第一流的经济强国。德国人通常把原联邦德国经济的这种健康发展归功于它独特的市场经济模式。他们称原联邦德国的市场经济为“社会市场经济”。按照他们的解释，社会市场经济是一种具有“社会意识”的市场经济，是由社会有意识地加以调节的市场经济。而实际上，原联邦德国的社会市场经济是法律规制的、集体协调的和福利国家的这三种市场经济类型的一种独特的融合。

2. 德国的社会市场经济不仅是19世纪的两大社会政治思潮——自由



主义和社会主义矛盾冲突又互相融汇的结果，而且从根本上说，是德国特殊的文化历史背景的产物。而在这种特殊的文化历史背景中，最重要的就是德国人的整体意识。

3. 德国的社会市场经济与 19 世纪的自由放任经济的一个重大区别是，社会市场经济的秩序要求有一个强大而又主动的国家，而不能容忍把国家的作用只限于维护已经产生的秩序，不能容忍使国家只扮演一个守夜人的角色。社会市场经济赋予国家的任务是，它应当保证建设一个符合人的尊严的制度，为此它要求国家提供各种服务。

4. 德国的经济在各个方面都反映出德国人的整体意识和团结精神。这主要表现在，德国的整个经济都是高度有组织的：企业的组织程度极高，企业和劳动者都倾向于结成强大的组织，德国政府又通过各种政策经常在社会各界之间进行斡旋，从而使整个德国经济像一个巨大的组织在运行。这就使德国的市场经济具有极强的集体协调的色彩。

5. 原联邦德国是一个西方式的法治国家。由于德国人历来重视秩序和纪律，因此德国政府特别喜好用法律手段解决社会上的各种问题，也特别喜好对社会的各种进程进行管理调节。这样，比起别的国家，德国的政府法律所管理的领域要大得多，政府参与调节和干预的领域也要广得多。而这种法律管理和政府调节之严格和周密，在世界上也是罕见的。

6. 原联邦德国的经济和社会制度的法律基础是由国家宪法奠定的。这部宪法是 1949 年 5 月 23 日开始生效的《基本法》。尽管这部《基本法》没有明文规定在原联邦德国实行什么样的经济和社会制度，但是它却十分详细地规定了每个公民都享有的不可侵犯的基本权利。

7. 竞争政策是德国的秩序政策的核心，其目的在于建立竞争秩序，调节竞争，消除各种削弱竞争的做法。为了实施竞争政策，德国制定了一系列法律和规章，以保障正常开展竞争。

8. 原联邦德国议会 1967 年通过的《促进经济稳定和增长法》把货币稳定、充分就业、国际收支平衡和持续而适度的经济增长规定为原联邦德国的宏观经济政策目标。德国社会市场经济中的稳定政策就以实现上述目标为任务。它为此使用了财政政策、货币政策和对外经济政策等手段，并在一定限度内使用了收入政策。

9. 由于担心扰乱市场机制的运行，德国基本上是在部分干预的范围内实施结构政策。由于结构政策的任务首先是保障增长所必然带来的结



构转变并减弱其困难，它就在这一范围内是增长政策；因为它同时又应当减轻以至弥补可能与结构转变相关的社会紧张，它又包含着社会政策因素。

10. 德国的社会市场经济力图使每个人都能享受到某些基本的社会福利；就这一点来说，它包含着“福利国家”的因素。但是它提供的社会福利比“福利国家”要少得多，它的收入再分配强度也比“福利国家”小得多。就这一点来说，社会市场经济又不是福利国家，而只是包含着福利国家的因素。

11. 目前，德国仍然基本上遵循着社会市场经济的方向，并且仍然保持着第一流的强大的国际经济地位。在两德统一之后，它面临着困难的局面和新的选择，但是不太可能脱离这条已经在民族意识中扎下了根的社会市场经济道路。统一了的德国所实行的“社会市场经济”，仍然是一种法律规制的、集体协调的市场经济与福利国家的融合物。

思 考 题

一、概念

- (1) 社会市场经济 (2) 弗赖堡学派
(3) 奥尔多自由主义 (4) 社会国家
(5) 混合银行制度

二、问答题

1. 为什么德国人把他们国家的市场经济叫作“社会市场经济”？他们认为国家在这种市场经济中应发挥哪些方面的作用？
2. 德国社会市场经济的指导思想主要体现了哪些基本原则？试述这些原则的主要内容。
3. 为什么德国在不实行存款保险制度的情况下，在信贷银行存款的风险并不大？
4. 德国的社会保障体系是由哪几个方面构成的，它们的作用分别是什么？
5. 德国在收入再分配中实行过什么财产政策？试分析这种政策的作用。
6. 什么是德国人的整体意识？这种意识是怎样形成的？
7. 战后原联邦德国的金融系统包括哪几个部分，各有什么特点？



8. 德国的社会市场经济赋予了国家哪些任务？这些任务各有什么作用？
9. 体现德国社会市场经济“社会国家”原则的社会政策的目的是什么？这些社会政策包括哪些措施？

参考文献

Cassel, Dieter (1984), Hrsg.: *Wirtschaftspolitik im Systemvergleich*, Verlag Vahlen, München 1984.

樊亢、宋则行主编：《外国经济史——近代现代部分》第二册，人民出版社 1966 年版。

甘培根、林志琦：《外国银行制度与业务》，周林校审，中央广播电视台大学出版社 1985 年版。

甘培根、林志琦：《外国银行制度与业务参考资料》，中央广播电视台大学出版社 1985 年版。

格鲁奇、阿兰·G.：《比较经济制度》中译本，中国社会科学出版社 1985 年版。

[德] 哈德斯·海茵茨·笛特、拉姆耶尔·弗里茨·施密特、阿尔福斯·施塔勒·曼弗雷德：《市场经济与经济理论——针对现实问题的经济学》中译本，中国经济出版社 1993 年版。

Hatrwig, Karl-Hans (1984): *Bundesrepublik Deutschland: Wirtschaftspolitik in der Sozialen Marktwirtschaft*. In: D. Cassel, 1984.

Kath, Dietmar (1984), *Geld und Kredit*. In: Vahlens Kompendium, Bandl, 2. Auflage, 1984.

[德] 克劳斯·维利：《社会市场经济》，原联邦德国路德维希·艾哈德基金会。

Lexikon-Institut Bertelsmann (1988), Hrsg., *Tatsachen über Deutschland. Die Bundesrepublik Deutschland*. Bertelsmann Lexikon Verlag, Gütersloh, 1988.

[英] 马歇尔：《经济学原理》下卷，商务印书馆 1981 年版。

[德] 欧肯·瓦尔特：《国民经济学基础》中译本，商务印书馆 1995 年版。

Rittershausen; Heinrich (1971, 1), *Soziale Marktwirtschaft*. In: H. Rittershausen, 1971, 2.

Rittershausen; Heinrich (1971, 2), Hrsg., *Wirtschaft, Das Fischer Lexikon*, Fischer Bücherei, 1971.



Vahlens Kompendium (1984). Vahlens Kompendium Der Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik, Bandl, 2. Auflage, Verlag Vahlen, München 1984.

项兵：《管理腐败与公司治理》，载《改革》1997年第4期。

许小年：《以法人机构为主体建立公司治理机制和资本市场》，载《改革》1997年第5期。

左大培：《德国弗赖堡学派的经济思想》，中国社会科学院研究生院经济学博士论文，1987年。



总序

中国社会科学院研究生院是经邓小平等国家领导人批准于1978年建立的我国第一所人文和社会科学研究生院，其主要任务是培养人文和社会科学的博士研究生和硕士研究生。1998年江泽民同志又题词强调要“把中国社会科学院研究生院办成一流的人文社会科学人才培养基地”。在党中央的关怀和各相关部门的支持下，在院党组的正确领导下，中国社会科学院研究生院持续健康发展。目前已拥有理论经济学、应用经济学、哲学、法学、社会学、中国语言文学、历史学等9个博士学位一级学科授权、68个博士学位授权点和78个硕士学位授权点以及自主设置硕士学位授权点5个、硕士专业学位2个，是目前我国人文和社会科学学科设置最完整的一所研究生院。建院以来，她已为国家培养出了一大批优秀人才，其中绝大多数已成为各条战线的骨干，有的已成长为国家高级干部，有的已成长为学术带头人。实践证明，办好研究生院，培养大批高素质人文和社会科学人才，不仅要有一流的导师和老师队伍、丰富的图书报刊资料、完善高效的后勤服务系统，而且要有高质量的教材。

20多年来，围绕研究生教学是否要有教材的问题，曾经有过争论。随着研究生教育的迅速发展，研究生的课程体系迈上了规范化轨道，故而教材建设也随之提上议事日程。研究生院虽然一直重视教材建设，但由于主观条件限制，研究生教材建设未能跟上研究生教育事业发展的需要。因此，组织和实施具有我院特色的“中国



社会科学院研究生重点教材”工程，是摆在我们面前的一项重要任务。

“中国社会科学院研究生重点教材工程”的一项基本任务，就是经过几年的努力，先期研究、编写和出版 100 部左右研究生专业基础课和专业课教材，力争使全院教材达到“门类较为齐全、结构较为合理”、“国内同行认可、学生比较满意”、“国内最具权威性和系统性”的要求。这一套研究生重点教材的研究与编写将与国务院学位委员会的学科分类相衔接，以二级学科为主，适当扩展到三级学科。其中，二级学科的教材主要面向硕士研究生，三级学科的教材主要面向博士研究生。

中国社会科学院研究生重点教材的研究与编写要站在学科前沿，综合本学科共同的学术研究成果，注重知识的系统性和完整性，坚持学术性和应用性的统一，强调原创性和前沿性，既坚持理论体系的稳定性又反映学术研究的最新成果，既照顾研究生教材自身的规律与特点又不恪守过于僵化的教材范式，坚决避免出现将教材的研究与编写同科研论著相混淆、甚至用学术专著或论文代替教材的现象。教材的研究与编写要全面坚持胡锦涛总书记在 2005 年 5 月 19 日我院向中央常委汇报工作时对我院和我国哲学社会科学研究工作提出的要求，即“必须把握好两条：一是要毫不动摇地坚持马克思主义基本原理，坚持正确的政治方向。马克思主义是我国哲学社会科学的根本指导思想。老祖宗不能丢。必须把马克思主义的基本原理同中国具体实际相结合，把马克思主义的立场观点方法贯穿到哲学社会科学工作中，用发展着的马克思主义指导哲学社会科学。二是要坚持解放思想、实事求是、与时俱进，积极推进理论创新”。

为加强对中国社会科学院研究生重点教材工程的领导，院里专门成立了教材编审领导小组，负责统揽教材总体规划、立项与资助审批、教材编写成果验收等等。教材编审领导小组下设教材编审委员会。教材编审委员会负责立项审核和组织与监管工作，并按规定



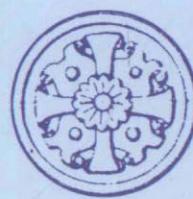
特邀请国内2—3位同行专家，负责对每个立项申请进行严格审议和鉴定以及对已经批准立项的同一项目的最后成稿进行质量审查、提出修改意见和是否同意递交出版社正式出版等鉴定意见。各所（系）要根据教材编审委员会的要求和有关规定，负责选好教材及其编写主持人，做好教材的研究与编写工作。

为加强对教材编写与出版工作的管理与监督，领导小组专门制定了《中国社会科学院研究生重点教材工程实施和管理办法（暂行）》和《中国社会科学院研究生重点教材工程编写规范和体例》。《办法》和《编写规范和体例》既是各所（系）领导和教材研究与编写主持人的一个遵循，也是教材研究与编写质量的一个保证。整套教材，从内容、体例到语言文字，从案例选择和运用到逻辑结构和论证，从篇章划分到每章小结，从阅读参考书目到思考题的罗列等等，均要符合这些办法和规范的要求。

最后，需要指出的一点是，大批量组织研究和编写这样一套研究生教材，在我院是第一次，可资借鉴的经验不多。这就决定了目前奉献给大家的这套研究生教材还难免存在这样那样的缺点、不足、疏漏甚至错误。在此，我们既诚恳地希望得到广大研究生导师、学生和社会各界的理解和支持，更热切地欢迎大家对我们的组织工作以及教材本身提出批评、意见和改进建议，以便今后进一步修改提高。

陈佳贵

2005年9月1日于北京



中 国 社 会 科 学 院
研 究 生 重 点 教 材

MAJOR TEXTBOOKS FOR POSTGRADUATE STUDENTS
CHINESE ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES

ISBN 978-7-5004-7318-3

9 787500 473183 >

定价：41.00元