

<<股票资本主义>>

图书基本信息

书名：<<股票资本主义>>

13位ISBN编号：9787801496881

10位ISBN编号：7801496884

出版时间：2002-8

出版时间：社会科学文献出版社

作者：罗纳德·多尔

页数：265

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<股票资本主义>>

内容概要

《股票资本主义 福利资本主义：英美模式vs日德模式》是英国著名经济学家罗纳德·多尔的专著，从不同视角、多层次透视了日德与英美经济模式的差异——特别是两种资本主义模式下公司的差别。

<<股票资本主义>>

书籍目录

译者的话 股票·福利·经济制度——昂格鲁-撒克逊模式与莱茵模式的比较 郑秉文中文版序言 引言
导论 第一节 金融化 第二节 退休金与生产至上论 第三节 股东价值 第四节 资本家-管理者的反动
第五节 别紧张, 放松点吧! 第六节 金发经济: 日本的模型 第七节还有德国 第一部分 日本模式
第一章 长期承诺的社会 第一节 公司 第二节 辅助环境 第三节 关系贸易 第四节 政府的角色
第五节 一种体制 第二部分 日本的变化和论争 第二章 变化之根源 第一节 经济参数的变化 第二节
美国模式的再生力量 第三节 价值观的长期转变 第四节 性别和家庭 第五节 阶级和平等 第三章
企业管理: 从雇员至上的公司到股东至上的公司 第一节 来龙去脉 第二节 改革的争论 第三节 立法
上的变化 第四节 变化中的压力: 变化中的实践 第五节 保卫雇员至上公司 第三部分 德国模式 第四
部分 结论 附录 股票资本主义及其普及.....

<<股票资本主义>>

章节摘录

使得上述区别更令人费解的是，日本公司的法律环境与英美之间并无很大差异：即公司法中规定股东年会是指定董事的最高机构，以及股东财产权利的定义，等等。

终身职业受到案例法的支持。

如果职员声称被不公平地解雇，雇主如果想反驳，则必须证明公司已尽力为过剩的员工寻找其他出路，譬如探索所有合理的多种经营的市场机会。

不仅是未付的工资，而且对损失工作权利的索赔，也在公司破产诉讼中得到优先处理。

但是总体来讲，公司作为股东财产的地位在日本法律中是不可动摇的。

何以现实生活中的惯例与法律模式如此不同，原因非常复杂。

在此我只作简要说明。

在二次大战之前，日本公司的运作更加接近于英美。

股市在公司筹资过程中扮演更加重要的角色。

许多董事只是拥有股权的局外人，他们惟一的关注只是财经利益，目标是保证利润中的大部分可以成为红利和董事们的奖金。

主管层与工会的关系居于对立朋制与合作利用之间。

但二战改变了一切。

股市被迫关闭，红利发放受到限制，军需晶管理委员会控制了董事的委任，并开始在多数重要的财阀公司中指派高级终身职员，他们的资格是专业技术，而不是股份多少，这种作法成为普遍模型，并在二战结束后保留下来。

它具有许多日本传统文化中认可的价值观（例如在儒家格言中早有陈述的儒家价值）。

在现代公司模式的形成中，具有重大作用的第二个条件是战后的劳工运动及其战斗性，使在大财团中本已成熟的“经理团队”公司演变成“雇员团队”的公司。

这个过程漫长且复杂，这里只作简单叙述。

战后头几年，出现了社会主义者领导的、跨越公司的激进派劳工运动，其目的是从资本主义向社会主义转变。

该运动的动力很快遭到主管阶层和占领军的挫折，最终被归化为“蓝领同等”，即给予蓝领工人和白领主管级职员同等的地位，按类似的条件发放月薪，同样的工作合同保证，同样的带薪病假及按工资水平决定的退休金，以及同一公司工会的会员证，换句话说，普通工人也获得主管们拥有的、并且公司认同的条件。

因此，社会环境能够使日本公司如此运行的一个重要方面，是几乎所有公司都是同一模式。

惯例与实践，是整个社会的惯例与实践。

然而以往的制度依然显示出惊人的活力，其原因主要由于：（1）管理人员的责任心（改革者说这是误入歧途），（2）单方面解雇引起对士气毁灭性的后果（经理们的经验是，与职员谈判提前退休或调离工作，尚且有一定的困难）。

进而还有一个不十分明确的观点，即为冗员寻找工作（在找不到合适的裁员方案时）的需要，使管理人员的思路集中在开发多种经营的可能性上。

钢铁工业是一个典型例子。

五巨头为自己提出了多种经营的目标（比如30%的生产是非钢铁产品），而且基本上达到了目标。

他们的许多项目后来证明是不可行的，而且浪费了资源。

但有些成功了：比如，日本钢铁厂创建了世界上最成功的硅水生产厂家。

然而，企业管理改革者们大多是信奉现今“只管自己的事”，“发展核心能力”的商学院学说的人。

这些学说注定是要失败的。

但是，对这些项目全面的利益评估，却不能衡量企业的外部—内部经济（外部是指分出去的企业，内部是指集团的整体），由于对保持终身契约的努力，从而给企业带来的士气和效率。

其中一个组织比其他人表现出对情况的更多了解，这就是日经联，他们在企业管理上与众不同的做法已经在此之前提到过了。

<<股票资本主义>>

这就是雇主联盟，它之所以存在的全部原因，是雇佣和劳工关系问题。

它的报告和其他人明显不同，而且从经济合作与发展组织的Millstein报告中受到了不少启发，这也不奇怪，负责这份报告小组的主席是Millstein委员会六位成员之一。

与其他所有报告的不同点在于，它（在Millstein委员会的另一个成员，东米歇尔·阿尔贝尔的引导下）清楚地认识到英美公司模式与日本和传统欧洲模式之间的差别，前者重视资本市场，绝对保护股东的利益，而后者尊重各类股本保管者的利益，比如经理和雇员，却很少考虑股东的利益。

报告进一步认为，对英美模式代表全球标准这一事实的质疑，是一种“目光短浅”，日本必须学会像英美看齐。

英国和美国的许多人所关心的是不平等现象及其体制所引发的社会问题；而在法国和德国，虽然也有关于公司管理问题的激烈辩论，但有人实际上赞成加强公司与雇员之间的联系。

不过，日经联仍然带头反思了终身雇佣的问题，敦促一种“复合型”的雇佣契约方案作为“第三种方法”（著名的蓝鸟方案），因此它不会立刻提供一个全面赞同终身雇佣的体制。

雇员的需求是不断变化的；提高他们利益的最好办法，可能不是给予他们终身工作，而是帮助他们获得可以带到外部市场的技能。

但是这份报告确也极力写得不偏不倚，反映在标题中的一句话是，要使公司对于资本市场和劳工市场同样具有吸引力。

因此，虽然这份报告的主要部分和所有其他组织的报告一样谈到了同一概念上的“透明度”，即公司资讯对股东开放，但是还有一个附录（供进一步讨论的补充要点），指出透明度也是使得公司能够吸引优秀雇员的一个基本要素。

但是这里有一个明显的不对称。

对于雇员的透明度和对投资者的透明度不是一码事，这不是让雇员了解钱流向何处的问题。

报告谈到，雇员不是单单对面包感兴趣。

清楚明晰的公司理想及其宗旨，是要创造一个吸引人的工作环境，并且给人一种工作有意义的感觉的基本方法。

人事上的评估透明度亦很重要。

无法确估的是其他非理性因素，即公司间的礼尚往来的责任意识。

对于这个因素力量的测定，是主要企业集团（the keiretsu）之间的区别，集团成员公司的总裁们仍然有每月的午餐会，以及各式各样的低层联谊，信息交流与合作协议。

四个前财阀（zaibatsu）集团中的三个——三菱、三井和住友——现在的交叉持股的比率已经几乎和1992时一样高，比1987年（近一半是集团内部的交叉持股，一半在外）的要高。

第四家，Fuyo集团，富士银行老的安田财阀所属公司的装配企业，一直显示着极剧的下降。

它1998年3月的比率和其他两个集团相仿——这两个依靠第一劝业银行和三和银行成立的企业，不是从战前财阀发展而来的。

富士比起其他三个前财阀，向来更少有独来独往的声誉，与主要银行的关系要比成员公司之间的关系更为紧密——一种星际关系而不是渔网式的网络。

其二级公司的成分比例也较高（尼桑，而不是丰田），而且一些实力最强大的公司似乎是半相连的——例如日立，也属于第一劝业银行集团。

1998年年底，许多报刊注意到Fuyo集团普遍问题（信用损坏，形势恶化），特别注意到富士银行和安田信托银行，但是（可能是由于困难公司的灭火行动措施——以及富士本身的企业资本结构调整）在下一年，它成为惟一显示交叉持股有所增加的集团——提高了3%。

独立的与不甚独立的集团之间的差异表明，情感，即经理作为组织者，如何看待自己公司所负有的责任，确实在起作用。

甚至在这样的企业集团之外，这种长期关系也很难被打破。

日立的一位资深财务主管，在谈及日立从十个银行的借款（而不是关于交叉持股）时说：“没有大数数的这些贷款，我们照样能够运作，但如果我们想减少从其中任何一家银行的贷款，他们就会要求‘除非你们在所有的银行都作出相同的全面缩减’，但那样做是很困难的，因为贷款款期各不相同。”

在真正的危机时刻，日立可能会让董事会来决定这些问题，但是危机的程度怎样才算得上是严重

<<股票资本主义>>

，标准却很难确定。

由于80年代的私有化引起了很大争议——那时持反对意见的社会党依然占有一定地位——放松管制的原则变得像人人喜爱一位妈妈和一个苹果糕饼。

1994年社会党首相村山上台时，放松管制是他的主要承诺。

甚至Asahi报也加入了所谓的“大合唱”（对该运动半反对的称呼）。

该舆论标准的理论被详细地阐述在“行政改革委员会”“放松管制小组委员会”的一份报告里，该报告在1996年12月以一个战斗性的标题刊载，这个标题翻译过来是《创新性建造着崭新的日本》。

这份报告涵盖了很多方面的主题。

例如，报告建议放松对国内航空业的发照控制，简化小麦价格制度和牛奶市场制度，澄清对天然气分包商颁发执照的规定，以及废除对城区工厂的土地与建筑比例的规定（该规定原本的目的是保护城市绿地），理由是公共资产的开销不应强加到商业者个人头上。

很多建议看起来是对已经变化了的现状所作出的良好反应；其他一些，例如最后一条，依然存在很多争议。

即使从德国培训的整个图景来看，学徒系统的主导地位或许有所削弱，但它仍非常重要，这不仅在于它所发展的技术，更在于它作为一种社会的就职和容纳体制所具有的某种象征意义，为那些资质平平的德国公众提供一种在社会上有立足之地的感觉。

公司与该系统维持合作关系的部分原因正是认识到这一点，一方面，出于一种公民义务，公司采用了多于他们所需的学徒，另一方面，也是为了坚持这种公民义务，公司没有抛开一般性训练，以便把注意力集中在本公司所需的特殊技能的训练上。

这种公民义务意识能否继续顶住来自上层的底线主义的无情压力？

大公司的培训官员们通常算两笔账，以显示培训花费和低工资学徒可能创造的收益之间的平衡。

一笔账算给老板们，显示收益，让他们不必过于担心这种公民合作所耗费的金钱，另一笔账算给工业会馆的培训官员，显示赤字，告诉他们我公司已破费了相当数量的金钱，不应再强迫我们采用更多的学徒了。

（毋庸置疑，虽然在一些手工行业如理发，面包加工业，雇主确实可以从培训系统中收益匪浅，但更复杂的工业部门的情况则远非如此。

）

<<股票资本主义>>

媒体关注与评论

中文版序言 “要企业，还是要公平？”

在宁要好社会，不要好经济的左派和宁要好经济，不要好社会的右派之间，何去何从？

英国一定要把这毫无结果的、长达一个世纪的论争抛到脑后。

英国前财政大臣戈登·布朗发表预算讲话时说。

——《金融时报》，1999年11月10日 “虽然限制获取不正当利益的权利，但哪一个政府真的想要削减企业家的资本利得税？过去，英国工党政府财政大臣似乎把财富创造看做是一个没有个人致富也能够产生的抽象过程……（但是现在他接受了‘好经济’一定意味着日益不平等这个事实。）” ——《金融时报》Lex专栏，1999年11月10日 但是，我不想接受这个观点。

本书最初是为英国读者写的，如果有人要我用一句话来解释一下书名副标题“比较（versus）”的意思，我想，我的回答会是这样的：布朗的讲话是与布莱尔-克林顿派的主张相呼应的，是所谓第三条路的典型言论，在1998~1999年间曾经流行一时。

正是这种论调得到了大多数美国人的衷心拥护，但是德国人和日本人，不管布朗指的是左派还是右派，正像他或专栏评论家所说，对于钱和人生目的有着相当不同的看法。

概括地说，主导德日的观点让我看来似乎是这样：有钱的确是一件极好的事情，很少有人不努力去赚钱，但是如果你想知道人们为什么要不畏艰苦，不昧良心，那么富于创造性和冒险性地去工作？

在这个答案里，钱只起了一个很小的作用，你只需观察一下社会结构，组织安排的公平感、从人与人的关系中派生出来的友谊、团队精神和责任就不难理解了，更不用说对于工作本身的内心满足感了。

在这本书里我也企图引起大家注意，事实上，人们所信奉的信念，在相当大的程度上受到他们实际所处社会其他成员信念的影响和制约。

反过来说，在一个社会里人们听到的，如果总是钱是惟一能靠得住的东西，那么，这个社会就会成为一个惟钱是图的社会。

这本书并不符合新古典主义经济教科书的标准，在这类教科书里写到的“人性”仿佛到处都是一样的，经济“规律”是从到处都一样的人类共同的最大理性行为中总结出来的。

我这本书是关于活生生的人的，家庭、学校、烟草广告、电视剧、政客的演说和工作友谊已经使他们成为个体，作为个体，他们已经意识到自己属于某个特殊的国家社团。

而且，他们的经济制度、经济行为的结果也不同。

我正是从不同社会对于钱和人生目的极其不同的信念开始人手的，而在合作和竞争、个人的权利和个人对于社团所应尽的一般义务之间适当的平衡上，也包含着相应的信念。

更甚者——更何况——这些信念，如价值观、伦理标准的不同体现在并因此而强化了经济制度的不同，如商业公司的性质和管理（谁有权力做什么，达成什么样的共识，或者说法律实施赋予哪种权力以合法的地位）；贸易关系的模式（在贸易关系中形成的利益分歧和冲突方式，一方面受控于法律合同和法院的角色，另一方面取决于相互的信任）；竞争者之间的关系设定（有的被看做是有价值的合作伙伴，能够促进国家经济的发展而受到鼓励，有的则被看做是损害公众利益的阴谋垄断集团而受到压制）；政府干涉行为模式（不是相信政府只能压制企业，就是因为信奉自由市场个人主义的意识形态，为了保护消费者的利益，反对不正当行为，如何严格规范经济活动，采取了多么旨在促进企业发展的行为，或者采取不干涉政策）。

……

<<股票资本主义>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>