**文化是怎样影响制度和制度运行的？**

 **------------------------------我的学术理路介绍**

 **中央财经大学经济学院 徐华**

**一、问题的缘起和理论的准备：**

关于“文化是如何影响经济制度和制度运行的？”问题，是我数十年来一直致力研究的主题。这个问题，最早萌生于我的大学时代，发现一百多年来的中国历史，从某种意义上来说，就是一个向西方学习，不断地移植西方政治、经济、社会等各个层面制度的历史。但是似乎总是归于失败，移植来的制度，要么变形走样，要么变成聋子的耳朵，总之是不能发挥西方制度本应有的作用。为什么呢？

对此，国内学术界的看法基本上是一致的简单：要么是中国的社会条件还不具备，等到

条件具备了，移植来的制度就能够发挥应有的效用了；要么是更加简单的：中国人的素质太差。

这两种观点，其实都不是来自于真正学术性的研究结论，而是一种“哀其不幸怒其不争”的态度，等同于老百姓的情绪化宣泄。

而我的猜想是，这或许是由于社会文化的国别差异，造成了制度和制度运行的变形走样？如果可能是这样，那么，文化又是如何影响到制度的发育、和制度的运行的呢？

我在1990年代开始接触和学习当时刚刚从西方传过来的《制度经济学》，就想着从这个新兴学科入手，寻找能够证明我的猜想的线索。但是即使是在北京，当时的研究条件仍然很差，研究进展缓慢。我2000年写出的博士论文算是我前期研究的一个总结，现在看来，水平很差，思路极其粗略含混。

到了2001-2003年，我有机会在日本京都大学经济学部做博士后研究，在那里，丰富近便的学术资料，使我可以把我的研究聚焦在一个基本问题：在《制度经济学》的学术范畴之内，国际学术界对“文化与制度究竟是一种什么样的关系”这个问题，究竟有什么研究进展？

后来，我的研究又进一步扩展到：在更宽泛的社会科学范围内，关于制度与文化的关系，学术界都有一些什么样的富有启发性的观点呢？

在两年的时间里，我找到了我想要的答案：

**1、在《制度经济学》界，我得到两个互相关联的东西：**

其一，制度经济学继承了新古典主义的理性经济人假设，用以解释经济制度的合理性，但是理性经济人假设只能对制度合理性的解释提供一个维度，如果缺少了这个维度，有效的制度无法成立。但问题是，如果仅仅只有经济人这一个维度，同样无法解释制度如何有效运行。典型的例子，如诺斯关于西方产权制度的历史研究，一开始沿着经济人的新古典路径单项突进，似乎颇有成就，后来却又“亢龙有悔”，发现漏洞百出，最后不得不加上道德意识形态，结果在其理论框架里形成一个明显的悖论。又比如在微观企业制度研究中，劳资双方合作中存在的多重均衡问题。又比如公司治理研究中，纯粹的新古典主义进路同样漏洞百出。等等。

其二，我观察到，1990年代前后，制度经济学研究中的一部分学者逐渐放松了新古典

主义的人性假设条件，而越来越对理性经济人假设以外的维度产生了兴趣，诸如人的社会责任、利他主义偏好、公平感、等等。最给我以启发性的是阿克洛夫关于“礼物交换观念”在劳动契约中的作用之研究。

**2、于是我把关注视角进一步扩展到制度经济学以外，看到了更多的相关研究成果：**

比如新兴的实验经济学关于公平感在社会组织互动博弈中的作用之研究；

比如演化经济学大量引入生物学的概念，诸如生物的基因------社会组织的“常规”的研究；

比如社会学家格兰诺维特关于“经济人”与“社会人”两个人性假设和研究进路的甄别，以及“嵌入性”概念的引入；

比如二战结束后西方马克思主义的新流派------调节学派的有关研究，尤其是英国历史学家汤普森关于社会习俗的演化生成的研究；

又比如法国后现代主义哲学家布迪厄关于文化再生产的著述，等等。

所有这些研究，都强调了社会组织中，文化观念这个维度的重要性。缺乏这个维度，则理性经济人无从单独解释制度或者秩序。从而这些学者强调这两个维度必须联合起来才能解释制度和秩序；各派的差别和争论，无非是在行动者的脑子里，经济维度（经济人）和文化维度（社会人），如何联合？谁处于第一位，谁又处于第二位？

但是对我来说，这已经够了，我得到的最重要启示是，既然经济制度中的人，不能仅仅归结为无差别的理性经济人，那么，这世界上就不可能只有唯一的理性制度，而可能有多个，而造成这种差异的原因，就在于人们的脑子里还存在另一个维度，就是文化观念------准则、公平感之类的东西。

对我来说，关键是中国问题，我可以从中西方文化的差异为线索入手，来探讨为什么移植西方制度到中国会产生种种排异反应，以及中国文化理念如何影响中国经济制度的生成。

**二、关于文化对各国制度演化差异性之影响的研究：公司治理结构。**

但是，在着手研究中国问题之前，我先研究了公司治理的国际差异性与文化的关系问题。这是得益于我当时身在日本，看到了日本文化对日本公司治理演化生成的影响作用十分显著。

在2003年日本期间，我就着手研究了日本公司治理的差异性，回国以后，我把这个问题进一步扩充，对国际上公司治理制度差异做了文化上的比较和归因分析。由于国内资料环境的不足，以及问题的难度，这个研究是比较粗略的，但我自认为是有说服力的。下面我简单介绍一下我的这个研究：

所谓公司治理问题，大致产生于企业中的两权分离现象。当一个国家的企业为了取得竞争优势，资本规模和业务范围不断扩张，超越了一个股东家族的控制能力，就不得不引入职业经理人。这就是所谓的两权分离现象------所有权和经营权的分离。

问题是，两权分离以后，股东用什么办法来有效地控制职业经理人可能的背叛行为呢？这就是所谓的“公司治理问题”。

就全世界范围来看，目前最为成功的公司治理机制，有三大模式：美国模式、德国模式、和日本模式。

美国模式的特点，我总结为两点：（1）股东代表企业绩效，通过公开市场上买卖股票对经理人进行市场制衡；（2）公开的信息披露制度，以解决股东-经理人之间的信息不对成问题，使市场制衡更准确、更有力。

德国模式的特点，我也总结为两点：（1）“参与制”，所有利益相关者都与企业长期发展利益相关，并参与企业管理；（2）民主协商和民主决策机制，以便解决参与者之间的意见分歧。

日本模式的特点，我也总结为两点：（1）内部从业人员控制企业，股东退化为市场化的债权人；（2）内部从业人员共同体的长远和整体利益与企业的长远发展激励相容。

美国模式形成于二十世纪上半叶，德国和日本模式则形成于二战结束以后。问题是，在二十世纪下半叶，这三个国家都是深深地卷入全球一体化的国家，面临同样的国际竞争大背景，为什么会有三个差别很大的模式，为什么不统一于一个最完美的模式呢？

问题就在于文化基因上面。

以美国模式和德国模式的差异而论：

二者的文化渊源都来自于西欧基督教文明。但是在中世纪时期，德国人与英国人就存在社会组织理念的一个重要差异，即关于法人观念的不同理解。

法人实际上不仅仅是一种法律术语，而是整个西欧基督教社会的社团组织理念，用以整合组织中的社会关系。但是在西方法学界，存在着关于“法人意志”的两种长期对立的理解。

盎格鲁-撒克逊的英国，形成了这样一种法人理念------法人的意志是外在给予的、既定的法律框架，人们只可以选择同意或者不同意，同意就进入组织，不同意就退出组织。这种理解导致英美人习惯于市场制衡，或者被赫希曼形象地描述为“进入-退出”的制衡模式。这个模式的制衡方式，类似于我们消费者对餐馆的制衡，尽管几乎没有消费者去监管餐馆，但是通过选择“下次去还是不去这家餐馆吃饭”，就可以形成一种制衡力量，影响到餐馆是生意兴隆，还是倒闭歇业，并进而迫使餐馆提升服务质量。

美国模式的公司治理典型地表现在美国的上市公司，就是这种情况，公司管理层是餐馆管理人员，而股东就是食客，美国上市公司股东通过公开市场上买卖股票来对公司管理层实施制衡。而被视为美国模式核心特征的“公开的信息披露制度”，实际上是对市场制衡模式的强化，旨在解决市场买卖双方之间的信息不对称性，解决了这个问题，市场制衡的力量更加准确到位，自然能够给公司控制人------职业经理------以必要的压力。

而德国人在中世纪以来，对法人的理解与英国人颇为不同，德国人认为，法人的意志是内生的，是所有参与者（共同体成员）通过合法程序，民主协商和民主投票形成的共同意志。结果，在二战结束后，德国采用了“参与制”的企业管理制度。

德国企业的最高权力机构是监事会，职业经理人是在监事会的决议和监督下而存在的执行机构。而监事会几乎囊括企业的所有相关利益各方：一半席位归资方代表，另一半席位归劳方代表。而在资方代表背后，另有（股东会）董事会组织，董事会的成员，则主要各家银行，他们既是大股东，又是企业的主要借贷资本供应人。

德国模式中，不存在市场制衡关系，因为不论劳资双方，都是长期供职于企业的职工，或者长期投资于企业的银行，他们与企业荣辱与共，追求的是长期合作收益。也不需要美式的公开信息披露制度，因为所有利益相关者都大量参与企业事务、卷入企业决策，当然也就不存在信息不对称的问题。

德国模式的要点在于利益互相分歧并且可能对立的各方，如何能够迅速有效地达成重大决策的协议，办法就是民主协商和民主投票。由于德国人对法人意志的理解就是民主程序形成的决议，所以德国企业很普遍地采取这种解决意见分歧的民主机制。

由此，我们看到了关于法人观念的不同理解，造成了美国模式和德国模式的重大差异。

日本模式，则更加另类。这典型地体现在日本的上市公司中，股东退化为股民，也就是证券持有人，但是他们却基本无从对公司产生美国股东那样的市场压力，因为日本大公司通过彼此相互交叉持股，把一般股民的市场力量给消解掉了。这是他的第一个特点。

结果日本的公司成了全体员工共同体控制的企业。企业追求的不是股东利益最大化，而是全体内部员工利益最大化，包括全体员工的就业安全------著名的终身雇佣制；和员工的奖金与公司业绩挂钩，并且主要与员工的工龄，而不是当下的贡献相关联------年功序列制。这是他的第二个特点。

而日本这种奇怪的公司治理安排背后，实际存在着一个长达一百年的演化过程，在其中，主导性的东西，来自于日本传统商人家族的“家共同体观念”。在家共同体观念中，股东必须效忠于企业管理，否则没有资格享用企业股权收益；同时，员工通过德能勤效忠于企业，也可以融入股东家族。结果，传统的日本商号并不存在明显的股东与经理人分野，这是日本“家共同体理念”的大致特征。

关于日本长达一百多年的企业制度演化中，“家共同体”的文化组织理念如何起到了关键的作用，我做过比较详细的研究。由于时间关系，这里就不展开了。

**三、中国文化与中国的经济制度、制度运行。**

在做了上述研究以后，我力图寻找中国的文化基因，对中国经济制度的制度运作的影响。我不打算做抽象的理论建构，而期望通过一个个的个案分析来呈现问题的理路。我首先选择了，公司治理问题，探讨中国式的公司治理模式的特征，这部分研究已经成书；另一个涉及到银行业的信贷风险控制的中西比较差异，试图为中国当代银行业走出自己独特的风险控制模式提供启示，这个课题目前正在研究中。下面，我把两个研究的一些典型细节介绍一下。

**1、中国人的权威观念与中国式公司治理。**

如果以西方文化为参照系的话，则中西在公司治理上的最大差别来自于权威的观念差异。

前述美国模式和德国模式虽然有差异，差异来自于法人观念，但其关于“法大于人”的理念却是共同的，即，都认同合法程序形成的法律条文拥有最高权威，人们中心悦而诚服之。

中国文化则没有这种传统，中国从来认同的都是人的权威，当然是有道德的人的权威。认识到这个差别，对理解为什么西方的公司治理模式在中国无法落地生根，以及我们应该从何处寻求有效的公司制度，至关重要。

但是，我在论述中面临的一个干扰，是国人对自己的文化不自信，本土化的公司治理经验，明明更符合中国的文化逻辑，但是不成功，那你即使符合中国文化又有什么用呢？

幸运的是，在公司治理这个问题上，实际上我们的先辈早就给出了成功案例，【这些成功案例甚至在当代，经过一些变通就可以应用。】代表就是清代直至民国时期的传统商号的公司治理模式，比如近些年被各种电视片广泛宣传的晋商【按：晋商的公司治理模式实际上不限于晋商，而是全国普遍存在。】那么，我们就通过晋商为例，看看中国式的公司治理的特点。

中国传统的公司治理，一个常被提到的有形方案，就是身份股制度。用身份股制度来保证职业经理人对股东的忠诚。

这种制度模式与前述美德日三大模式都不一样，近年来在美国高科技公司中虽然流行股票期权制度，但制度细节上的差异隐含的文化内涵颇不相同。

身份股制度的特点，我首先简单地把它解读为一种“非对称性的股权安排”。西方的股权逻辑，讲求的是同股同权同责同利。但是中国的身份股不是这样，职业经理人拥有的股权，实际上仅仅是一种分红权，但是经理人不用出资，也不承担对外债务赔偿责任。这就是股权的非对称性。

这种非对称的股权安排，看似不合逻辑，背后却隐含着中国社会组织的权威观念。

在身份股的股权安排下，经理人看似占便宜了，那么谁吃亏了呢？股东吃亏了：股东提供了资本平台，供职业经理人发挥才能，企业盈利了，大家一起分享；企业亏损了，股东独立承担。

但是这中间，恰恰就凸显出了股东对经理人的恩主地位。我们前面说了，在一个社会组织中，中国人认同的权威是有道德的人的权威，在实行身份股制度的商号里，股东恰恰就是这样的权威------恩主。根据中国儒家式的社会关系互动原则，就形成股东-经理人之间的“恩-报恩”结构。经理人对股东油然而生出一种效忠情怀，这是保证中国式公司治理有效的最重要的基础。

如果我们再把它与德国模式进行比较的话，更能看到身份股这个治理模式的中国文化特色：

近代以来，中国一直注重从西方引进公司制度，实际上就是西方式的股份制，我们知道，中国本来就有股份制，那么，西式股份制相比于中国，有什么差异呢？

西式股份制的特点在于同股同权同则同利，但是这样一来，如果出现了股东的意见分歧怎么办呢？办法就是“一股一票”，这背后隐含的其实就是西方民主制在企业中的体现，我们前面看到，在德国模式中，民主制度可以有效地解决股东意见分歧。

但是，自从西式股份制引入到中国以来，似乎从来都没有很好地利用过“民主决策机制”，也就是国内常说的所谓的“法人治理结构”。为什么呢？

道理很简单，就是中国人的心中并无这个民主原则，并不认同民主决议形成的法人意志权威性，中国人没有这个文化基础。在西方，尤其是在德国模式中，民主决策是股东分歧的解决机制、统一机制。在中国，民主对决则变成了矛盾公开化不可调和的一种表现。【按：数年前发生的“国美黄陈对决案”，就很好地体现了这种制度与文化的冲突。】国内学者常常批评中国人素质差，法律意识缺乏，实际上就是这种文化错位造成的。

反过来看，中国的身份股制度，非对称的股权安排，形成股东的权威是至高无上的，股东最后定夺，一言九鼎，经理人即使有微言，也自愿服从。这就是这种制度安排与中国文化传统相契合的地方。

**2、中国社会的人情法则与银行信贷风控机制。**

这是我目前正在研究的课题，有关思路简单介绍如下：

信贷风控，简单地说，就是银行借出去的钱，如何能够保证把本息顺利收回来。这是银行业务的关键环节。

中国从近代引入西方的银行制度，也引进了西方的风控手段，但是在整个民国期间，西式的风控手段在国内信贷活动中，一直很难展开业务。到1949年共产党上台后，银行业务经历了中断，直至1980年代重建商业银行，重新展开商业信贷活动，接下来又是一轮与国际接轨运动，大力学习西方的银行风控技术，但中国的银行业至今都没能实现有效的风控。

那么，问题出在哪里呢？

我认为问题还是出在文化与制度运行的错位上。

西方银行风控所体现的西方文化特征，从技术层面上，强调的是实证主义文化；从社会关系的层面来说，渗透着契约主义文化。

具体来说，在银行内部，风控业务追求程序化、制度化、规范化。风控人员各负其责、互相制衡。银行将风控的内部管理程序分为事前、事中、事后，分别对应银行的前台（客户经理------拉生意）、中台（审批部门------风控把关和审批）、后台（监察部门------对出问题的信贷进行责任追究、并找出事后完善解决办法），互相制衡。其中尤其是“四眼原则”，主要针对前台和中台的互相制衡。

在银行对企业借贷客户的关系上，强调以物和物证为基础的事前调查、严格的契约签订、事中依照契约监控企业，以及事后严格依照契约处理。

（1）在事前调查中，对借贷者的还款能力和还款意愿的调查。对前者，主要是调查企业的各种财务指标，对后者主要是调查个人征信系统，再综合企业所在的行业情况，整个宏观经济的盛衰趋势，确定是否借贷？利率多少？等等问题。

这种对物证的追查，在现当代逐渐演化出一种模型化的信用评级机制。就是逐渐形成一个数学模型，把客户的有关资料情况输入进去，就可以量化地得出客户的信用风险有多大，是否该基于信贷，贷款额度、借贷条件、贷款利率是多少。这就是所谓量化风控管理的趋势。

（2）在此物证的基础上，签订严格的合同，并照此合同严格执行。

对物的控制，从借贷契约的签订就开始了，早期是强调以抵押担保作为风险覆盖的手段，一旦客户无法及时偿还本息，则可以依据合同扣押抵押物、或者向第三方担保人索取本息。

（3）在合同执行过程中，银行还不断监控企业的生产经营活动，如借贷资金的去向，是否投向了借贷合同所说的用途，企业的具体业务运行得如何？是否出现意外情况？银行对于企业各种重大决策有可能影响到银行借贷资金安全性的行为，都可以实施干预甚至否决权。

（4）在事后，一旦发生借贷损失，则要依据合同对企业追究索赔，甚至诉诸公堂。到了现当代，美国为首，则相对放松了对物的控制，而强调借贷风险的市场化转移来分散风险。具体来说就是，借贷合同一旦签订，银行就可以随时根据自己的风控和收益偏好，将借贷合同进行拆解，放到市场上打包出售，或者重组。而这显然是建立在合同的高度规范化和强大的社会契约观念及法律保障的基础上的。

在事前、事中、事后的整个过程中，我们可以看到银行与企业的借贷关系，一切都依据事先签订的合同，有法可依、有章可循。这就是西方契约主义文化的体现。

中国的传统金融机构，包括钱庄和票号，以及民间更加草根的合会、私人债、印子钱等等。其风控手段，从技术上来说，是“感觉主义的”【按：笔者姑且发明此概念以便于与西方相对比。】从社会关系层面，则是人情法则，讲求通过人情社会来了解、把握、控制贷款人，从而获得借贷本息安全。

具体来说，在银行内部风控的方面，以西方的标准为参照的话，强调的是风险前置，一线业务员和基层经理最重要。内部的权责分工不明晰，更没有前中后台的互相制衡。内部风控管理不是依赖于明晰的程序、责任和制衡，而是依赖于身份股制度所激发的经理人的主人翁精神。山西票号是其中最典型的代表。

在对外风控方面，也就是钱庄票号与企业客户的借贷关系中的风控：

（1）事前也对客户做大量的调查了解，但调查手段主要不是依赖物证材料和客观中立的征信机构，而是依赖于人情关系网的打探消息、揣摩心思，特别地，传统钱庄根本没有查客户账本这一说。

调查内容：轻视企业、重视老板经理的实力、才能、人品。

从调查到决断的形成：没有明确的程序，更不讲究规范的方法模型和书面的报告，而更偏重感觉。

（2）借贷契约的签订：契约只是个信物，很简单。较为低级的金融机构甚至会采用口头约定。而且，传统借贷一般都是信用贷款，一般都不重视抵押物。与客户关系熟就不要担保人，比较陌生的关系才要担保人。

（3）贷款合同的事后执行过程：不跟踪贷款流向，更不会去控制干预客户企业的经营运作。钱庄票号对借贷人的控制，更强调的是基于人情法则对客户人品的把握，长期业务和非业务交往中积累的交情，以及特定区域商圈社会中，对不履约客户的集体放逐机制。

当代中国银行业信贷风险控制的错位：力求用西方现代风控理念和方法来改进银行的风控业务，而实际上是南辕北辙的。例证和归因分析如下：

（1）内部风控：学习西方独立的风控评审制度，以制衡基层业务人员。结果导致“一放就乱，一抓就死。”客户经理和风控经理的矛盾成了银行业最头痛的事情。相互制衡变成了相互摩擦。

（2）事前调查：学习西方严格的实证主义物证调查。结果是，查账遇到客户做假账应付，查现金流遇到客户做假交易合同对付；个人征信系统残缺不全，难有参考价值。银行与客户之间，遇到严重的信息不对称之幕墙。加强调查则成本太高；不加强调查则风险极大。

（3）引入西方量化风控模型，节约风控成本。结果是，由于客户信息多不可靠，量化风控模型的决断结果实际上没什么参考价值，成了银行业昂贵的“聋子耳朵”。

（4）契约签订：合同重视抵押物和担保人，几乎达到了取消信用贷款的程度。但是各种担保物并不可靠，上海钢贸事件就是明证；而尤其是近年来房地产业萧条以后，连一贯最保险的房地产抵押也不靠谱了。如此以往，信贷业务难以展开。

（5）契约的执行过程：学习西方的监控企业经营运作。但面对客户企业的大量的瞒骗行为，银行连信贷资金的流向都监控不了。

**归因分析：**

（1）实证主义的信用调查方式在中国之所以不可行，是因为，信贷的对象------企业的经营运作本身就是“非实证主义”的，你怎么可能“实证”得了？硬压着业务人员去“实证”，必然要耗费比西方同行大得多的、银行不可承受的调查成本。

（2）用契约主义的方法进行事中和事后风控管理之所以不可行，是因为，中国整个社会都不是契约社会，仅仅银行要搞契约主义，岂不是逆水行舟？！

（3）独立的风控机构总是和客户经理摩擦，是因为，客户经理亲临一线，了解情况，但是这些真实情况，又往往无法以西方实证主义的规范说清楚。所以，当银行强调独立的风控部门重要性，则信贷业务难免被不了解实情只知道套用规范的风控部门给“抓死”了；当银行又强调业务展开的重要性时，业务人员失去了风控部门的控制，又难免在业绩奖金的诱惑下，浑水摸鱼，所以导致“一放就乱”。

（4）企业客户为什么这么没规矩？因为企业所面临的中国市场经营环境本身就没规矩，你让企业怎么规矩？！

（5）企业客户为什么这么没诚信？因为当代的银行学的是西方科层主义的制度构架，不接地气，不融入地方商圈，不利用中国商圈中的人情法则。当银行认为企业没诚信的时候，企业同样抱怨银行最没有人情味儿。对于没人情味儿的人，讲什么道德诚信呢？！说白了，这也是中国人情法则------“差序格局”------之体现。