

法團主義與中國經濟改革

● 李南雄

一 引言

對於許多西方的中國觀察家而言，中國往往給人一種極為分歧、又頗為矛盾的形象。有的分析家會認為中國國家機器極其強大，無所不知，無所不能，又無所不在。但是也有學者針對中國的缺乏秩序，中國人的沒有紀律，社會上的混亂，強調中國國家機器頗為軟弱無力。並認為就主要的政治、經濟和社會目標而言，中國領導者多是力不從心，上有政策下有對策、政策法規命令無從執行，因此是一個無所作為的國家機器。

這種分歧又矛盾的形象充分地反映在中國工業的範疇。有些學者專家們在研究中國工業國家機構亦發現這具有衝突、又不調和的現象。譬如說，一位對於中國工業企業組織頗有研究心得的社會學家沃爾德氏

(Andrew G. Walder)，以他廣泛的訪問調查的資料為根據，從而下了中國工人具有「組織依賴性」(organized dependency)的論斷。他認為那些作為國家機構代表的車間主任和廠長，對於工人在社會、經濟和政治各領域都有強而有力、又無所不包的支配控制^①。然而就同一課題，沃爾德氏的研究成果又顯現出另一個不同的結論：一黨國家機構之能力是具有局限性的。譬如說，中國的廠長們寧可侵佔挖掘國家財稅來源，而不願在工資福利方面開罪職工。在所謂「利益網絡」、「有機關係」之下，主管部門與企業單位串通一氣，國家機器的管理作用多被抵銷。在所謂「軟性預算」影響之下，國家財稅紀律盪然，企業單位各行其是^②。

本文就中國工業國家機構的特點與演變，針對上述既強而有力、又軟

中國往往給人一種極為分歧、矛盾的形象。有的分析家會認為中國國家機器極其強大，無所不知，無所不能，又無所不在。但是也有學者強調中國國家機器頗為軟弱無力。

* 本文的擴大英文版請參考Peter Nan-shong Lee: "The Chinese Industrial State in Historical Perspective: from Totalitarianism to Corporatism", *Contemporary Chinese Politics in Historical Perspective*, Brantly Woack (ed.) (New York: Cambridge University Press, 1991) pp. 153-179, forthcoming; 筆者在此鳴謝香港中文大學前社會研究所對本文有關研究的資助。

弱無所為的雙重形象，試圖做一項理論性的綜合。筆者認為「法團主義」(corporatism)的概念可以恰到好處地解釋一個強而有力的國家機器為何在意識形態上和職能上具有相當的局限性。所謂「法團主義」是指社會組成單位與單位的成員具有從屬、但又合法的地位。在此「法團主義」不僅是一個概念系統，同時又代表一個成套、行之有效的政策、法規與措施的體系。法團主義強調各組成單位既有從屬性，但又具有相當的自主權。因此之故，法團主義既有別於極權主義權力一元化的高度集中，又有別於市場關係裏(政治市場亦包括在內)的權力多元分散的局面③。

本文的主題是中國的法團主義係脫胎於經濟領域的極權主義。這變化表現在兩個方面：一是對於行政管理經濟的局限制的公開承認；另一是對於社會組成單位(包括政府機構單位、工業企業、農村鄉村基層單位等)自主權與利益的賦予。法團主義的國家機構在1950年代中期漸具雛形，這趨勢到1979年開始的改革時期更為明顯。

二 極權國家機構的根源

以通俗說法言之，所謂「極權國家機構」不外是指為着達到全面政治支配、又控制社會上所有領域的一套手段。這定義是以工具的合理性為着眼點，講究如何選擇適當手段達到目的④。至於目的本身的內涵有善有惡，有真實的革命理想，亦有扭曲不正的企圖，但並非極權主義國家機器的要素。在此既然以工具手段為出發點，政治上的「極權主義」未必等同於

經濟範疇內的「極權主義」，用於政治職能的手段往往未必能適用於經濟管理。譬如說，1930年代斯大林以刑法處分對付企業廠長多半適得其反的效果。又不少社會主義國家(包括蘇聯)在生產所用的「突擊隊」的方式並不能產生良好的經濟效果。由於職能範圍不同，又用於控制的手段工具不同，政治的極權主義與經濟的極權主義應有所區別。兩者代表不同的終極目標、領導方式、組織形態與執行手段。

極權主義在中國的興起有其時代背景。鄒讜教授從社會心理的起源着手，認為中國共產主義作為一種自我體系的觀念系統和全面無所不包的綱領，與中國當時面臨的全面政治危機有密切連繫。基本上中共採用了列寧的「兩個階段革命」的策略，對於中國社會的改造是全面徹底的，因此亦得以政治全面控制、全面動員為前題。第一階段革命以民族、民主革命為綱領，一直持續到1949年為止，中共的目標是建立一個有限的一黨專政國家機構，並以精英層面上的「統一戰線」的吸納和社會層面的「群眾路線」為基礎。第一階段革命以「最低綱領」為標誌，和孫中山先生的在監護下的民主、福利國家的主張、以及反帝綱領相互對應。第二階段「社會主義革命」以全面產權社會化和中央計劃經濟為目標。

到1956年前後，政治與經濟兩個方面的「極權主義」可以說是發展到高峰，並且亦相互加強，在1949年開始的「社會主義革命」時期，中共既採用「排斥性的措施」，在土地改革運動中用激烈手段對付地主階級，又在三反、五反運動裏對付城市裏的資產階級。同時中共也採取「包容性的措

政治上的「極權主義」未必等同於經濟範疇內的「極權主義」，用於政治職能的手段往往未必能適用於經濟管理。兩者代表不同的終極目標、領導方式、組織形態與執行手段。

施」，透過物質利益的分配，如土改與早期的農業合作化運動，以及工業國家化運動、將農民、工人納入了計劃經濟的軌道，而農民、工人階級已是由國家機器吸收消化並重新塑造的「新階級」。到此中共一黨專政國家機構已近乎於「極權」，即政治上全面控制、全面動員，經濟上的國營與計劃經濟。

值得注意的是在「極權主義」鼎盛時期有一些特點。一是鄒讜教授用「全權主義」之時所要強調「好心辦好事」的一面，換而言之，當中共攫取、並締造了無比強大的國家機器是可能不乏真誠的革命理想^⑤。另一是意大利共產黨創辦人葛蘭西(Antonio Gramsci)所提到的「盟權」(hegemony)的現象，也就是中共取得專政機器之外，尚有群眾普遍的「積極同意」(active consent)^⑥。但是這種理想的政治局局為期不長，在1956年之後就起了變化，由於篇幅所限，在此不加細說。

三 法團主義的興起

法團主義的興起主要經歷過經濟上極權主義的解體現象，緊接着是國家機構重組的過程。在此筆者先從中國最高決策者眼中所看到經濟上極權主義之解體，然後再討論重組問題。

從1950年代到1980年代約三十年間，中共決策者經過三個歷史階段，得出一個結論，就是經濟上的極權主義賦予高層決策者一個極其誇大、事實上不可能達到的角色。在第一階段，即1949年到1956年間，行政管理經濟的一些不可預期後果只當作預測方法和統計技術上的不正確，並無體

制上的基本缺陷問題。自1956年到1976年的第二階段中，高層決策者相信指令經濟的弱點並不純是技術、方法問題，但仍然認為經過長期實踐、取得經驗可以彌補解決，最後可以達到遵行「經濟規律」的境地，達到按計劃、比例發展的理想。第三階段是在1978年改革時期開始，當最高決策者承認計劃經濟中永久存在「半計劃和無計劃的部分」。從胡喬木總結式的觀點來分析，這個經濟部分正好是標誌指令經濟裏結構性的局限性，其成因包括計劃單位過分龐大，決策大權過分集中，通訊渠道的超負荷，責任與權力的分離，會計與所有制問題，經濟成果與獎勵的連繫等。這些成因，從韋伯(Max Weber)就組織管理之分析看，倒是屬於同一性質，是行政管理式經濟體系裏不可避免的副產品^⑦，以是為經濟上的極權主義帶來了解體的現象。

如果說經濟上極權主義無法維持其職能，是否在邏輯上走向另外一個極端——市場經濟——呢？事實證明，大多數社會主義國家並沒有一步走向市場經濟，倒是反覆試圖重組指令經濟的體系。在這重組過程之中，不僅涉及職能的調整，包括中央向地方的權力下放和企業單位自主權，同時亦涉及各級單位利益再分配。以下是中國領導層對於國家機構重組和法團主義的看法。

毛澤東提到「論十大關係」時，並不諱言那是針對於蘇聯體制基本缺點，他所謂的「批判地接受」或「選擇地接受」不外是說蘇聯式的經濟極權主義有不可接受的部分。因此講到如何擺平中央、地方、單位與生產者之間關係之時，他的出發點是認為指令經濟權力太集中，因此管理權限要逐

如果說經濟上極權主義無法維持其職能，是否在邏輯上走向另外一個極端——市場經濟——呢？事實證明，大多數社會主義國家並沒有一步走向市場經濟，倒是反覆試圖重組指令經濟的體系。



圖 毛澤東「論十大關係」時，並不諱言那是針對蘇聯體制基本缺點，他所謂的「抵制地接受」或「選擇地接受」不外是說蘇聯式的經濟極權主義有不可接受的部分。

級下放，整個體制太僵化，因此要發揮中央、地方、單位和個人的「積極性」。他更進一步提到國家、生產單位和個人之間物質利益的平衡，也幾乎點出從國家到生產單位，從生產單位到個人的兩級分配關係。這上述的提法已具有法團主義的意味，承認企業單位和個人在整個體制中從職能上，從物質利益上都是組成部分，具有從屬性，但又具有一定合法的地位，以及相當自主權。

1955年劉少奇在石景山發電廠和石景山鋼鐵廠(後改名為「首都鋼公司」)的講話裏提出了一個較為早期版本的法團主義。劉少奇不外是說從職能上、從物質利益上，整個國家作為一個單元來處理是頗為不實際的。從管理和經濟職能言之，企業單位應該是最適當的單元；而且企業單位是連繫經濟效益與職工物質利益的一個最理想管理層次。在其他場合他更進一步建議企業單位組成公社式的實體，

其成員共享勞動果實和集體福利與設施。劉少奇這種「工業公社」或「單位的社會主義」在他就大慶工業社區的講話裏又做更進一步發揮，他強調要在大慶建成一個以企業為中心的社區，從而解決工業與農業的差距、城鄉的差距和腦力與體力勞動的差距^⑧。

就特定職能範圍，自中國建國初期就可以見到法團主義的影響。中共取得政權之後，透過政策釐定與立法程序，對於社會上各階級與團體的利益給予合法的承認與保障。譬如說，農民取得土地和土地有關的利益，產業工人得到工作和工資福利、知識分子得到工作保障。這些法團有關利益有一部分是這個世紀初期的社會運動和意識形態的遺緒，但更重要的是1949年以後，一黨政治機器有選擇地將這些法團利益納入政策、法規與制度之中。自1950年代中期之後，這種法團利益更形鞏固強化。

就特定職能範圍，自中國建國初期就可以見到法團主義的影響。中共取得政權之後，透過政策釐定與立法程序，對於社會上各階級與團體的利益給予合法的承認與保障。自1950年代中期之後，這種法團利益更形鞏固強化。

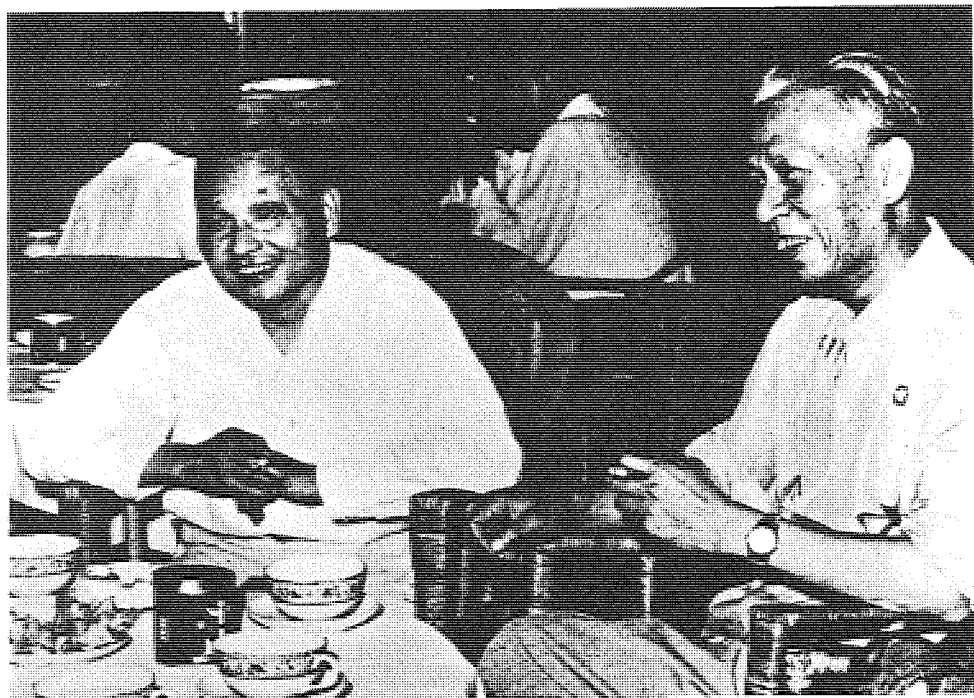


圖 劉少奇曾強調要在大慶建成一個以企業為中心的社區，從而解決工業與農業的差距，城鄉的差距和腦力體力勞動的差距。

在工作單位這一層面上的法團主義的影響可以由臨時工、合同工的爭論見之。自1950年代開始，企業職工就取得工作職位永久性的保障，即使企業為提高經濟效益和工業重組，實行「關、轉、併、停」政策，亦不能辭退工人。固定正規性工作，法律上不准雇用臨時工人。到1950年代中期，為了減少勞動成本、提高效益，劉少奇建議試行合同工、臨時工的政策，這政策到大躍進時期達到高峰。文革期間，極左派人士（包括江青）大力反對合同工、臨時工，認為他們工資較固定工為低、又無福利、更無工作保障，這些論點與1950年初期法規政策並不違背，具有濃厚法團主義的色彩，並不見得代表極左思潮。文革後期，凡擔任正規工作的合同工、臨時工都轉為固定工人。

運用到中國具體情況，法團主義不外乎是說組成單位在意識形態上和具體職能上都得到承認，並且取得合法地位。就與國家機構的關係而言，

這些組成單位是具有從屬性（subsidiarity），是「妾身已明」，而不是「妾身未明」。因此有別於「多元主義國家機構」（pluralistic state）之下的「利益團體」的政治局面。在此多元主義政治裏，利益團體是政治活動的主導，佔有主體、而不是從屬的地位，往往國家機構的活動視為各「利益團體」活動的總和。

四 企業自主和法團主義

中國是一個由農業人口佔絕大多數的國家，但是在不到半個世紀裏，它迅速地走向工業化、現代化的道路。以中國的國情言之，一黨國家機構的形成、演變和特點與工業部門的政策、法規、組織和管理有密切關係。工業自主權問題涉及到企業單位取得管理職能上決定權的過程，它又對國家和企業單位，以致於個人物質利益的分配有直接影響。

從經濟的極權主義的角度，企業單位是國家機器的一顆螺絲釘，其作用和價值當視這部機器而定。從法團主義的看法，企業單位雖然從屬於國家機構，但是它本身具有一定地位、作用和價值。在中國具體情況之下，企業單位如何在管理職能上取得自主權呢？又如何成為一代表其成員的利益實體呢？企業自主權和單位利益的承認究竟是一個由下而上、自發性的「利益結合」(interest articulation)？還是經濟的極權國家機器本身內部的變化？這是本文試圖進一步解答的。

在蘇聯式的指令經濟裏，工業生產過程是透過一個上下行政等級關係來處理。生產的指標由上級向下級傳達，並且輔以一個行政分配物質的渠道。從經濟極權主義的角度，中央計劃者是全知全能、十足理性的決策者，所以誤失偏差是絕不可能，資源人力因此可以「優化配置」，必定達到經濟上的「多、快、好、省」效果。但是指令經濟體系往往得到適得其反的結果——「少、慢、差、費」。列寧眼中理想的社會主義是「全國一辦公室、全國一工廠」^⑩，在一位最高計劃者英明的指揮之下，必定達到人盡其才、物盡其用的理想境界，然而事實上計劃經濟是幾無例外地巨大浪費和缺乏效益。

社會主義經濟經過了實踐的檢驗，已經證明事與願違，為了針對經濟社會主義的解體，為了減少偏差脫軌，並且加強管理控制，在蘇聯式指令經濟裏，通常採用上級主管與企業單位之間利潤分成的辦法，也就是說比照下級生產任務完成的程度，按比例給企業單位留成。1950年初期，中國在東北地區建立指令經濟體系，利潤留成就成為一種補救措施。自1955

年以後，工業主管對於企業單位都採用不同形式的利潤留成的辦法，只是當時以主管局為核算單位。在1959年到1960年大躍進期間，農業部門是採用群眾動員和辦人民公社。而工業部門則是實施全面權力下放，包括財政、投資、信貸等，而企業單位的利潤留成有關的安排成為改革的核心。這些改革政策在大躍進之後中斷多年，一直到1978年後才重告回復。

在1978年到1984年之間所實行利潤留成制度大致都是以1958年的版本為基礎再加改進，當時有兩種主要方法：一是「定比法」，是以留成之前一年或數年利潤的平均基數來計算增長之比例，以作為分成的標準。另一是「環比法」，是每年增長後的利潤做為下一年的基數，以衡量下一年達成或超計劃的標尺。無可諱言，利潤留成可以提高企業單位執行計劃的意願，又保證國家財稅收入。但是終究是將企業單位置之於附庸的地位，主觀積極性仍無法完全發揮。1980年代中期「以稅代利」的嘗試就是要給予企業單位更大自主權，對於上級主管除了交稅的義務以外，另無其他約束，因此在管理職能上和利益分配上有最大範圍自主權。另外一個考慮是採用統一稅率之後，中央和地方政府可以不再糾纏於企業級利潤分成的紛爭之中。但是「以稅代利」實行以後並未達成預期效果，中央政府財稅來源沒有保證，因此不得不走回利潤分成裏的一個另一形式——即承包制，目前大部分大型企業都實行承包制。

從上述企業自主權政策的變遷看來，以計劃經濟和國家所有制為核心的經濟極權主義的模型有基本的缺陷與局限，因此，權力下放，並承認企業自主是一個補救方式。在職能上，

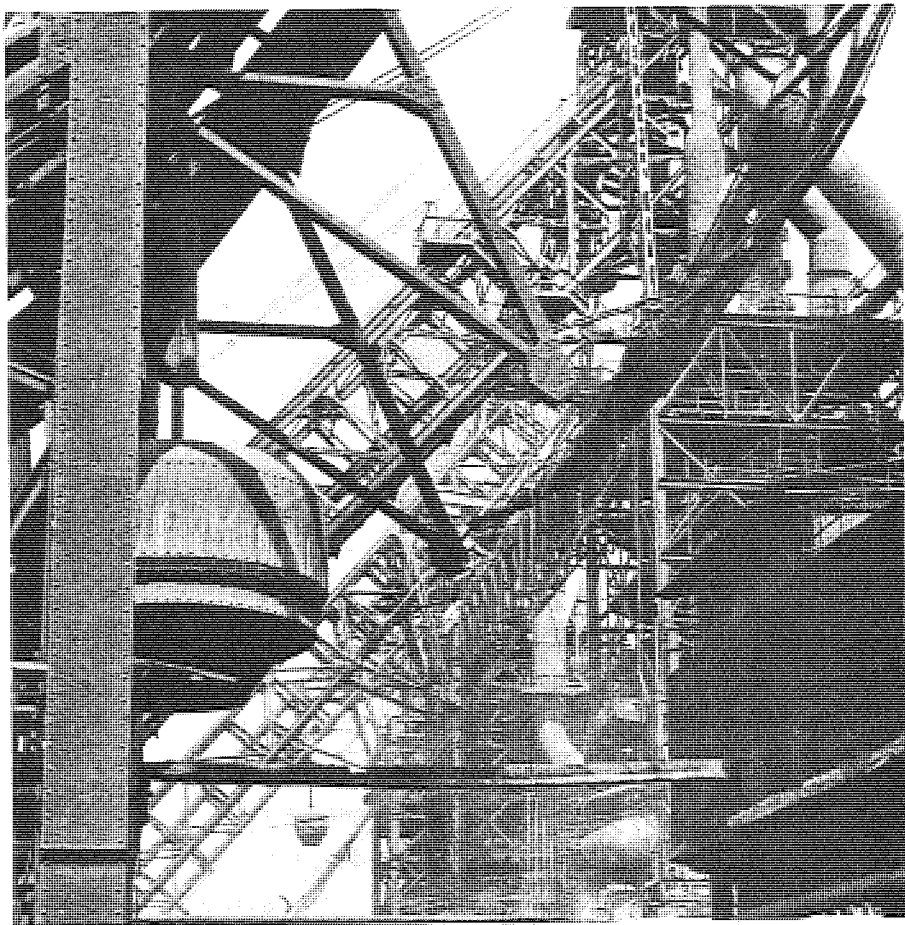
列寧眼中理想的社會主義是「全國一辦公室、全國一工廠」，在一位最高計劃者英明的指揮之下，必定達到人盡其才、物盡其用的理想境界，然而事實上計劃經濟幾無例外地巨大浪費和缺乏效益。

一黨國家機構做出重組，以防止更進一步的解體。但是由於社會主義企業的產出並無法以市場為標尺客觀衡量，加上軟預算和價格扭曲，往往只能在投入和生產程序上控制企業單位的行為，結果更增加管理上的複雜性與困難程度。企業自主權加上利潤留成應是在行政管理經濟的體制之下，一個暫時的補救辦法。

由於社會主義企業的產出無法以市場為標尺客觀衡量，加上軟預算和價格扭曲，往往只能在投入和生產程序上控制企業單位的行為，結果更增加管理上的複雜性與困難程度。企業自主權加上利潤留成應是在行政管理經濟的體制之下，一個暫時的補救辦法。

從內容分析，就企業自主權問題，有兩種不同形態的法團主義。一是從職能的觀點，由於過去中國經濟管理體制權力過分集中，因此為了搞活經濟，權力就應下放，不僅放到地方一級，更要放到企業單位這一級。講行政權力過分集中並不意味行政管理方式並沒有甚麼不妥。這種職能層面上的法團主義可以見諸於1978年年底十一屆三中全會的公報；而1982年

憲法講到企業單位的經營自主權，大致也是持這種角度^⑩。尚有另一種政治和意識形態上的法團主義，認為企業單位之所以要賦予自主權和物質利益是因為用行政方法管理經濟完全不通，因為行政方法(即代表指令經濟的最突出的特點)有不可克服的缺點，因此應徹底放棄。胡喬木「按照經濟規律辦事、加速四個現代化的實現」的論點已有這種意味^⑪。當然行政方法不行，國家機構尚可以用經濟方法，並不表示國家機構一定要立即宣告消亡，但是企業單位既然與國家只剩下經濟關係，已經講不上經濟的極權主義，而變成了法團主義。在蔣一葦和馬洪的企業本位論，以及「利改稅」的政策都具有這種政治與意識形態上法團主義的濃厚色彩^⑫。



五 工資、福利和就業政策

上一節談到國家機構與企業單位之間權力與利益之分配，這一節則側重於單位和職工之間關係，主要談工資、福利和就業的問題。

中國並不像西方般強調個人，而着重於集體。因此如果個人有意義的話，應該是個人作為單位成員的身份，由於這身份，因而取得一定資格，產生權利和義務的關係。除此之外，個人通常不具有西方所理解「公民」的地位，在政治過程的「投入」的環節，扮演顯著的角色，而是多屬於公共政策與行政機構「輸出」的被管治對象，因此往往較為被動，不是主動。

中國對於工資、福利和就業政策的確自開始就採取計劃經濟的模式，整個範圍內都是採取全國統一集中的管理方式。工人的「八級工資制」和有關的福利制度在1950年代初期已具雛形，到1957年已在全國範圍內標準化、統一化。當時最突出問題是老解放區幹部從供給制改為新的幹部工資制，許多私營、公私合營企業改為標準化的工資制。自1950年初期起，每次工資改革都經加薪，因此許多潛在之衝突都較容易解決。

自1957年到1977年，工人、幹部與技術人員的工資結構保持基本特點。其中在大躍進和文革期間略有改變。受到大躍進極左思潮之影響，幹部與技術人員工資有降低（特別屬於高級人員）。而工人的計時工資與獎勵頗受衝擊，譬如說，自1963年四清運動起，工廠獎金被取消，而以人人平均的輔助工資代之，而在大躍進和文革期間，計件與獎勵工資全被取

消。但是1957年到1977年期間，一個較為明顯的特點是工資、福利和住房各方面都被凍結，這現象有一部分因為極左思想之影響，另一方面是受備戰和國際環境的壓力之影響。

自1973年鄧小平復職後，首先是設法改善爭論較少的集體福利，凡是企業單位可以達成生產與利潤指標者，可以多一點留利作為集體福利所用，但並無法回復個人之獎金，這是因為當時四人幫的抵制^⑬。自毛澤東故世後，1978年初回復了計件工資和獎勵工資，而隨着「利潤留成」、「承包經營責任制」和「以利代稅」制度的試行，企業單位在發放獎金和改善福利方面更具有財政方面的條件。

經濟極權主義之不同於法團主義是在於前者對於組成單位和個人是採取一種純工具論的看法。為着達到國家機構的目標——不論是高速度累積、備戰、經濟效益、或者生產效益——只需選擇適當的手段達成，因此對於組成單位及其成員並無任何義務，因為他們之價值並不存在。而在1978年後改革期間連續加薪，並且在住房投資已大幅度增加，主要是要「償還」自1957年以來工資、福利和住房的「舊債」，可以看出在國家政策上是有一種法團主義的權利義務觀念。

由於控制工資增長的行政與經濟手段相對強大，因此經過數度調整工資，償還職工「舊債」之後，大致可以將工資增長控制在生產力增加比例之下。但是獎勵工資之增加與發放是根據為數較多、又不十分標準的指標，因此1979年以後濫發獎金成為嚴重問題，國務院幾乎年年發佈指示、命令，但是獎金濫發的數量卻年年有增加。所謂濫發獎金是指超過國務院所制定的標準，另一是不按職工貢獻多

經濟極權主義之不同於法團主義是在於前者對於組成單位和個人是採取一種純工具論的看法。為着達到國家機構的目標，只需選擇適當的手段達成之，因此對於組成單位及其成員並無任何義務，因為他們之價值並不存在。



圖 中國的雇用制度頗具法團主義色彩，在改革期間尤其突出。

少大小，是以平均主義發之。這兩種濫發都是企業單位出於法團主義之考慮，一不願意職工在通貨膨脹中降低了生活水平，二不願意違反對每一職工的法團主義的義務。有些企業單位甚至截利漏稅或從事經濟犯罪，只求滿足職工之物質要求，其中反映出很明顯的「單位社會主義」。

至於雇用制度方面，中國頗具法團主義之色彩，這在改革期間尤為突出。第一，改革期間自1978到1986年，企業單位採用「頂替」制度，凡職工提早退休，可雇用合乎資格子女一人，在原單位工作。這一方面解決退休職工退休時期經濟之困難，另一方面又解決文革期間上山下鄉青年回城市的問題。「頂替」制度是將企業單位對於職工的法團主義的義務加以法律化、制度化^⑭。第二，在1980年以後，中國實行合同工制，準備逐步用合同工取代固定工。照理說來，這個大趨勢可以消除國家和企業單位對於職工「終身任用」的義務，長遠而言，

可以消除法團主義之影響，向市場經濟邁進一步。但是，在取消合同工之同時，國家和企業單位卻又承擔新的義務，保證合同工所有的待遇、福利都與固定工相當，因此仍然可見法團主義之影響，而勞動市場的需求供給平衡並未起作用^⑮。

「優化組合」涉及雇用制度的第三方面。在1986年正式採用合同工制以後，企業單位實施「優化組合」，即在企業內逐級、逐部門施行勞動力使用合理化，未合工作需要職工不予雇用。照理被淘汰的職工應被辭退，但實際上仍然由企業單位承擔責任，在廠內待業，或經再培訓轉調其他適合崗位，但相當多數則由企業單位所開辦的附屬企業工作安置之。除此之外，企業的家屬亦在安置到附屬企業工作，並予以相當照顧。由上述安排而言，職工由於他們作為企業單位之成員的身份，多對企業單位，亦對國家機構享有法團主義的權利。

六 結論

本文從中國共產黨革命的兩個階段入手討論，認為從目標與體制設計而言，到中共實行社會主義革命的1950年代裏，政治與經濟上言之，都達到極權主義的顛峰狀態，在全面控制和全面動員之下，仍然得到群眾「積極同意」，應該是葛蘭西所謂的「盟權」的狀況，庶幾乎近矣。然而這種狀況並不穩定，由於體制內固有的局限性和缺陷，其解體的趨向是不可避免，因此在職能上和思想上需要對於國家機構再行重組。這重組過程裏對於國家機構的組成單位的自主權與物質利益賦予合法性，而對單位成員的權利與利益亦予以承認，本文以工業部門的個案提出論證。筆者無從知道民主制度和公民社會是否正在敲中國政局的大門，但是較為肯定的是法團主義的體制已經是中國政治的主流趨勢。

本文的結論並不限於中國。蘇聯與東歐國家對於極權主義的反應亦有相類似的現象。譬如說，當人們談到南斯拉夫的改革之時，着重提到在整個社會範圍內權力的分散，造成一個自治團體鬆散結合的局面，因此既不是利益團體式的「工會主義」，亦不是市場的無政府主義^⑩。捷克號稱邁向「社會多元主義」之時，其實只是承認一個共產主義社會裏、在工業化過程之中所產生的多種團體與利益，這種社會其實已近於法團主義的狀態^⑪。邦斯和艾柯斯(V. Bunce and John Echols)亦認為「法團主義」會較多元主義更適合、更突出地描述蘇聯自布茲涅夫後政治體制轉變的方向^⑫。

註釋

① Andrew G. Walder: "Organized Dependency and Cultures of Authority in Chinese Industry," *Journal of Asian Studies*, Vol. XLIII, No. 1 (November 1983), pp. 51-76; Andrew G. Walder: *Communist Neo-institutionalism: Work and Authority in Chinese Industry* (Berkeley and Los Angeles: The University of California Press, 1987), pp. 1-27.

② Andrew G. Walder: "Wage Reform and the Web of Factory Interests," *The China Quarterly* (March 1987), pp. 22-41; Andrew G. Walder: "The Informal Dimension of Enterprise Financial Reform," Joint Economic Committee, U.S. Congress (ed.), *China's Economy Looks Toward the Year 2000* (Vol. II: Four Modernizations) (Washington: U.S. Government Printing Office, 1988), pp. 630-45.

③ Alfred Stepan: *The State and Society: Peru in Comparative Perspective* (Princeton, New Jersey: The Princeton University Press, 1978), pp. 26-45; 46-72; Philippe C. Schmitter: "Still the Century of Corporatism?" in Fredrick B. Pike, Thomas Stritch (ed.), *The New Corporatism* (Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1974), pp. 99-105.

④ Juan Linz: "Totalitarian and Authoritarian Regimes," in Fred I. Greenstein, Nelson W. Polsby (ed.), *Macropolitical Theory* (Handbook of Political Science, Vol. 3), pp. 176-252.

⑤ Tang Tsou: "Twenty-Century Chinese Politics and Western Political Science," *PS* (of APSA), Vol. XX, No. 2 (Spring 1987), pp. 327-33.

⑥ Christine Buch-Glucksmann: *Gramsci and the State* (London: Lawrence and Wishart, 1980), p. 93.

⑦ Peter Nan-shong Lee: *Industrial Management and Economic Reform in China* (Hong Kong, Oxford and New

法團主義的體制已經是中國政治的主流趨勢，蘇聯與東歐國家對於極權主義的反應亦有相類似的現象。

York: Oxford University Press, 1987), pp. 170-175; 212-215. 胡喬木:〈按照經濟規律辦事, 加速四個現代化的實現〉《人民日報》(1978年10月6日), 頁1-3。

⑧ 《北京工人》4期(1967年5月17日); 《長征》15期(1967年4月19日); 《經濟研究》4期(1966年), 頁23。

⑨ V.I. Lenin: *The State and Revolution* (Peking: Foreign Languages Press, 1976), pp. 122-3.

⑩ 此處所提第十一屆三中全會公報, 參考《紅旗》1期(1979年)頁17: 關於企業自主權, 1982年憲法第16條第17條有明確規定。

⑪ 胡喬木:〈按照經濟規律〉再註①。

⑫ 馬洪:〈關於經濟管理體制改革的幾個問題〉《經濟研究》(7期, 1981年), 頁11-24; 蔣一葦:〈企業本位論〉, 《中國社會科學》(1期, 1980年); 蔣一葦:〈試論全面的物質利益原則〉, 《人民日報》(1980年7月14日)。

⑬ Lee: *Industrial Management* (1987), pp. 12B-9.

⑭ 《關於工人退休退職的暫行辦法》勞動人事部政策研究(編), 《中華人民共和國勞動法規選編》(北京: 勞動人事出版社), 頁339。

⑮ 〈國營企業試行勞動合同制暫行規定〉, 《人民日報》(1986年9月10日), 頁2。

⑯ ⑰ David Lane: *The Socialist Industrial State* (London: George Allen & Unwin, 1976), pp. 147-8, p. 173.

⑱ Valerie Bunce and John M. Echols III: "Soviet Politics in the Brezhnev Era: 'Pluralism' or 'Corporatism'?" in Donald R. Kelley (ed.), *Soviet Politics in Brezhnev Era* (New York: N.P., 1980), pp. 1-26.

李南雄 香港中文大學政治與行政學系教授, 兼系主任。畢業於美國芝加哥大學, 取得政治學博士。曾經到倫敦大學東方非洲學院、哈佛大學和史坦福大學擔任訪問學者, 從事研究。出版著作中英文近百篇, 近期代表作為《中國工業管理與經濟改革》(英文, 牛津大學出版社, 1987年)與〈鄧小平時代的官僚貪污〉(英文, *Corruption and Reform*, 5:1, 1990, pp. 29-49)等。

更正啓示

本刊第六期「圖片來源」欄將〈花都之會〉一文中第122頁, 123頁(下方)及125頁中刊出之照片誤植為「由作者提供」, 查上述照片實原載 J. Kerchache, J. Paudrat, L. Stephan: *L'art Africain* (Éditio, Paris 1988) 一書圖版34, 80及118, 本刊經獲照片中藝術品之主人吉加殊 (J. Kerchache) 先生准許轉載, 特此向吉加殊先生致謝, 並為誤植致歉。

《二十一世紀》編輯室