

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

制度累積與制度耗散：共黨國家高層政治的比較研究(第2年) 研究成果報告(完整版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 95-2414-H-004-054-MY2
執行期間：96年08月01日至98年07月31日
執行單位：國立政治大學政治學系

計畫主持人：寇健文

報告附件：國外研究心得報告
赴大陸地區研究心得報告

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 98 年 10 月 16 日

壹、中英文摘要

制度累積與制度耗散：共黨國家高層政治的比較研究

中文摘要

本研究計畫的主要目的是透過多國比較分析，解釋為何中共、越南等極少數共黨國家能夠（起碼到目前為止）跳脫絕大多數共黨國家共同面臨的體制缺陷，使得高層政治出現制度化趨勢。從制度化的角度來看，共黨國家高層政治的演變軌跡分成「制度堆積」（institutional layering）與「制度耗散」（institutional dissipation）兩大類型。本計畫認為當一個共黨國家同時滿足「領導人親身經歷高層政治缺乏規範帶來的慘痛教訓」、「在制度建立階段領導人的主要權力來源是個人權威」、「在制度深化階段領導人的主要權力來源是職務權力」等三個命題時，該國高層政治演變的軌跡就會出現「制度堆積」的現象。如果沒有滿足任何命題，或是只滿足第一個命題，該國高層政治的演變軌跡將會是「制度耗散」。本研究計畫將分析中國、越南、蘇聯、羅馬尼亞、北韓等五個個案。

關鍵詞：制度化、菁英政治、領導人更替、集體領導

Institutional Layering and Institutional Dissipation: A Comparative Study of Communist Top Leaderships

Abstract

The purpose of this project is to answer the question of why political institutionalization in the top leadership emerges in China and Vietnam while the other communist countries do not experience the same development, although they all share similar political establishment. This project first classifies the historical trajectories of political institutionalization in various communist top leaderships into two types. One is institutional layering and the other is institutional dissipation, representing the failure of institutionalization. Institutional layering will occur if the following three propositions are satisfied: (1) leader(s) has personally suffered by the trauma of political disorder, which is the consequence of the lack of rules in power competition; (2) at the stage of institution building, the main power source of leader(s) comes from personal authority; and (3) at the stage of institution consolidation, the main power source of leader(s) turns into institutional power. Otherwise, institutional dissipation is most likely to occur. This project will study six cases – China, Vietnam, Soviet Union, Romania, and North Korea – to verify the main argument.

Keywords: institutionalization, elite politics, leadership replacement, collective leadership

貳、計劃緣由與目的

本研究計畫的主要目的是透過中共、蘇聯、越南、北韓四國比較分析，解釋為何中共、越南等極少數共黨國家能夠（起碼到目前為止）跳脫絕大多數共黨國家共同面臨的體制缺陷，使得高層政治出現制度化的趨勢。早期比較共黨研究的成果指出，共黨政權具有「權力轉移規範不足」與「權力分配不明確」的結構性缺陷。這種缺陷表現在缺乏政治繼承的遊戲規則，權力競爭者往往利用暴力方式整肅對手，確保鬥爭的戰果；同時也表現在主要黨政領導機構（或領導人）之間的權力劃分和決策責任不清楚。¹ 帕特南（Robert D. Putnam）曾指出「在領導人交替之際，所有政治體系在面對內部或外部壓力時最為脆弱。對於尚未成熟的政治體系來說，這種壓力最大。因此，有能力承受週期性的政治繼承風暴，正是一個政治體系高度制度化的標誌。」² 這是因為在權力金字塔頂端建立制度的困難度，遠遠超過在中下層建立制度的困難度。從帕特南的觀點來看，共黨政權對社會的控制力很強，又實行一元化領導，但依舊不是高度制度化的政治體系。

上述觀點基本上符合絕大多數共黨政權的實際狀況。在十四個徹底消滅反對勢力，完全控制國內政局的共黨國家中，³ 中國、古巴、北韓、蘇聯、越南、南斯拉夫六個國家經過武裝革命或流血戰爭建立共黨政權，阿爾巴尼亞、保加利亞、捷克、東德、匈牙利、內蒙古、波蘭、羅馬尼亞等八國則未經革命或戰爭就取得政權。後者絕大多數是蘇聯紅軍佔領後建立共黨政權，因而成為蘇聯的附庸國。除了阿爾巴尼亞和羅馬尼亞後來因與蘇聯交惡，獨立於蘇聯直接控制之下，其餘六國在共黨政權崩潰前都還是蘇聯附庸國。保加利亞、捷克、東德、匈牙利、內蒙古、波蘭等六國的共黨無法自主決定黨的領導人與重大政策，自然沒有制度化的可能。蘇聯和南斯拉夫曾經進行不同程度的政治體制改革，企圖建立領導人更替機制和決策模式，然而它們的努力很快就宣告失敗。古巴和北韓則運用非制度化的方式處理領導人更替與決策模式的問題。目前古巴採取的是「兄終弟及」，北韓則採取「父死子繼」。

上述觀點符合大多數共黨國家的實際情形，卻無法解釋中共與越南的高層政治為何脫離自己早年的困境與多數共黨國家的夢魘，逐漸走向制度化的方向。中共在 1990 年代中期以後出現明顯的制度化的趨勢，逐漸跳脫前述週期性的政治危機。寇健文發現，制度化的現象主要是在 1990 年代中期以後出現，具體表現在「權力遊戲規則與慣例的累積」（70 歲年齡限制、領導人年齡結構的梯形分布、任期限制、學歷限制）、「領導人階梯式生涯發展規律的演進」（領導人越級晉升

¹ 關於這個觀點的摘要論述與共黨國家治政繼承實例分析，見寇健文，*中共菁英政治的演變：制度化與權力轉移，1978-2004*，再版（台北：五南圖書公司，2005 年），頁 46~54。

² Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1976), p. 68.

³ 這十四個國家分別是阿爾巴尼亞、保加利亞、捷克、中國、古巴、東德、匈牙利、內蒙古、北韓、波蘭、羅馬尼亞、蘇聯、越南、南斯拉夫。見 Chien-wen Kou, "The Variety in the Behaviors of Communist Armies during Political Crises: China, Romania, Poland, and the Soviet Union in the Late 1980s and Early 1990s," Ph.D. dissertation, University of Texas at Austin, May 1999, p. 10.

的人數、比例穩定下降、領導人晉升所需平均時間增加)、「集體領導運作與職務分工規律逐漸出現」(領導班子開會規律化、集體議事規則與議事範圍明確化、政治局常委的職務分工與排名模式固定化、)、「最高決策機構日趨明確，老人政治影響力降低」(政治局與國務院的權責分工已明確、退休領導人的決策影響力降低)等方面。⁴ 其中「權力遊戲規則與慣例的累積」、「領導人階梯式生涯發展規律的演進」屬於領導人更替的制度化現象，核心機制是以「年齡劃線離退」為主，任期制為輔。「集體領導運作與職務分工規律逐漸出現」、「最高決策機構日趨明確，老人政治影響力降低」則屬於決策模式制度化的現象，核心機制則是集體領導。⁵

中共高層政治的制度化並不是唯一的特例。越南的高層政治也出現制度化現象，而且與中共極為類似。在領導人更替部分的核心機制是年齡限制，在決策模式方面的核心機制則為集體領導。在領導人更替方面，1980年代後期以後，越共進入世代交替的轉型時期。革命世代領導人分批退出政治局，因此整個權力核心仍然相當穩定。越共採取年齡劃線離退的辦法，漸進地完成領導人替換，與中共極為類似。⁶ 越共的決策模式是集體領導。在1969年胡志明死後，政治局其他九位委員同意分享權力，認為不應該出現獨斷專行的強人，或是「同儕中的第一人」(first among equals)。⁷ 因此，政治局握有決策實權並採取集體領導制。⁸ 最高領導核心由國家主席、總理和越共總書記三人組成，可說是「三頭馬車」的權力結構。「三頭馬車」人選由越共政治局考量地域和意識型態因素後決定。⁹ 舉例來說，自1969年胡志明死後到1996年中為止，僅有3名政治局委員曾經被開除委員身份，這種現象在其他共黨國家的領導階層中非常少見。¹⁰

這些國家的歷史經驗凸顯出一個重大議題——「當絕大多數共黨國家無法跳脫共同的政治體制缺陷的時候，為什麼中共、越南的高層政治卻走向制度化？」這是一個非常重要的研究課題。首先，對實務界與區域研究者來說，中共綜合國力快速增加，國際影響力日增，已成為東亞區域強權。既然中共政權的穩定與東亞安定息息相關，我們必須了解中共菁英政治演變的動力、方向與政治影響。其

⁴ 寇健文，*中共菁英政治的演變*，頁189-258。

⁵ 寇健文，「中共與蘇共高層政治的演變：軌跡、動力與影響」，*問題與研究*：第45卷第3期(2006年5、6月)，頁46-47。

⁶ Douglas Pike, "Vietnam in 1991: The Turning Point," *Asian Survey*, vol. 32, no. 1 (January, 1992), pp. 78-79; Brantly Womack, "Vietnam in 1996: Reform Immobilism," *Asian Survey*, vol. 37, no. 1 (January, 1997), p. 84; 梁楚，「越南共產黨召開第八次全國代表大會」，*當代世界*(北京)，1996年第8期，頁8-9；Carlyle A. Thayer, "Vietnam in 2001: the Ninth Party Congress and After," *Asian Survey*, vol. 42, no. 1 (January, 2002), pp. 81-82; 張向斌，「智慧、民主、團結、革新的越共九大」，*當代世界*(北京)，2001年05期，頁17；Carlyle A. Thayer, "Vietnam in 2001," *Asian Survey*, vol. 42, no.1 (January, 2002), pp. 82-83.

⁷ Douglas Pike, "Origins of Leadership Change in the Socialist Republic of Vietnam," in Raymond Taras ed., *Leadership Change in Communist States* (Boston: Unwin Hyman, 1989), pp. 117-120.

⁸ Melanie Beresford, *Vietnam: Politics, Economics, and Society* (New York: Pinter, 1988), pp.85-90.

⁹ 就地域而言，北中南各一；就意識型態而言，保守派和改革派各一，加上一名溫和派。梁錦文，「越南新『三頭馬車』之分析」，*東南亞季刊*，第3卷第3期，1998年7月，頁14-22。

¹⁰ Zachary Abuza, "Leadership Transition in Vietnam since the Eighth Party Congress: The Unfinished Congress," *Asian Survey*, vol. 38, no. 12 (December 1998), p. 1109.

次，對政治學研究者來說，中共、越南的政治發展已經超過蘇聯等其他共黨政權的階段，進入一個結局未知的境域。從比較共黨研究的基礎上分析中共，不但可以更精確地解釋中共、越南政治發展，還可以重新評估共黨政權修補制度缺陷的可能性，以及共黨政權發展軌跡出現差異的原因。這種研究成果將有助於比較政治領域的發展，特別是有助於了解共黨國家政治體制改革成功（以及不成功）的原因與條件。

參、制度化現象的描述：制度堆積 vs. 制度耗散

一、現象描述與概念內涵

共黨國家高層政治的內涵基本上可以分成「領導人更替」和「決策模式」兩大面向來觀察。前者觀察的重點是政治菁英進場（entry）和退場（exit）是否受到規範，以及規範程度的嚴密性。後者則著重政治菁英決定重大政策的方式（集體領導或是個人領導）是否受到規範，以及該種決策方式的運作是否已經穩定下來。從上述觀點可以看出，無論是領導人更替、決策模式這兩個面向關切的焦點都是「制度化」。¹¹

從制度化的角度來看，共黨國家高層政治的演變軌跡分成「制度堆積」（institutional layering）與「制度耗散」（institutional dissipation）兩大類型。（見表 1）「制度堆積」是一種結合鎖入（lock-in）與革新（innovation）的制度演變方式。整套制度的某些部份已進入鎖入過程，穩定性很高，但其他部分環繞在不變的部分重新修定或衍生新的規範。¹² 這種演變的軌跡具有兩個特性。第一、制度密度不斷增加。制度精神——制度設計的根本用意與運作邏輯——已經出現，但部分應該被規範的地方被有意或無意遺漏。因此，整個制度在創建時是殘缺、不完整的結構。之後，新的規定或慣例依據該制度精神逐漸繁衍。制度涵蓋的層面越來越廣，未被規範的地方則逐漸縮小。在這個過程中，儘管個別細部規範可能不斷新生、修正或消失，但整個演變方向都在延續，而非破壞現有制度精神。

第二、制度拘束力逐漸增加。拘束力的強化可能以兩種不同方式表顯出來。一種方式是由形式上的規範逐漸演變為實質規範。制度剛建立時可能徒具形式，但對政治行為沒有拘束力。政治菁英依照「潛規則」行事，經常違反形式上存在的規定。¹³ 然而，隨著時間的消逝，支撐潛規則運作的動力逐漸減弱，正式規

¹¹ 在本計畫中，制度化是指共黨「黨內菁英是否能建立，以及如何建立一套規範，解決權力競爭與資源分配的問題，避免暴力介入政治鬥爭」。關於這個概念的定義，見寇健文，*中共菁英政治的演變*，頁 54-56。

¹² 這個概念是指制度改革者無力全盤廢除原有制度，只好作出某種妥協與適應，結果出現一個立場不同的新生制度建立在原有制度上，如私人養老金制度建立在原有公共養老金制度之上。見 Kathleen Thelen, "How Institutions Evolve," in James Mahoney and Dietrich Rueschemeyer eds., *Comparative Historical Analysis in the Social Sciences* (Cambridge: Cambridge University Press, 2002), pp. 225-228. 在本計畫中，「制度堆積」用在立場相同的新生制度建立在原有制度之上的情形。

¹³ 潛規則指與正式規定形成的制度相悖，但獲得廣泛接受的行為慣例。這些行為慣例才是決定行為的主要因素。見吳思，*隱蔽的秩序—拆解歷史弈局*（海口：海南出版社，2004 年），頁 471-472。

範逐漸具有拘束力，成為實質的行為規範。另一種方式是由允許例外情形的柔性規範逐漸轉為一體適用的剛性規範。正式制度在設計時就預留彈性空間，要求多數政治行為者必須遵守規定，但允許少數人無須遵守。這種例外條款的存在抵觸制度精神相符的新規定或新慣例取代。

「制度耗散」的特性與「制度堆積」正好相反。第一、制度密度始終稀疏。儘管共黨國家要面對的制度問題（在領導人更替與決策模式兩方面）已經很明確，但根本沒有任何制度建立的嘗試，或是制度精神已經出現，但具體的配套規範卻無法在既有基礎上繁衍，填補未被規範的地方。換言之，整個制度始終處於雛型的狀態，無法細緻化。第二、制度拘束力始終薄弱。除了制度根本不存在的情形爭之外，拘束力薄弱可能以兩種方式表現出來。一種方式是政治菁英依照「潛規則」行事，經常違反形式上存在的規定，卻不會受到制止或懲罰，甚至直接廢除既存制度。另一種方式則是制度始終處於允許例外的柔性規範狀態，無法成為剛性規範。例外條款的存在抵觸原有制度精神，而是否適用例外條款的決定權掌握在最高權力者手中。當然，這兩個特性彼此之間有關聯性，不會出現制度密度高卻沒有拘束力，或是制度密度低但拘束力高的情形。

表 1：共黨國家高層政治的演變軌跡：制度堆積與制度耗散

路徑型態		制度堆積	制度耗散
特徵	密度	逐漸增加	始終稀疏
	拘束力	逐漸強化	始終薄弱

二、個案分析與歸類

筆者之前曾經分析過中國與蘇聯高層政治的變遷歷程。¹⁴ 在蘇聯個案部分，筆者檢閱相關文獻後，仍然支持原來的觀點，認為蘇共高層政治呈現「制度耗散」的軌跡，並無改變。

中國

在中國個案部分，中共高層政治仍然繼續朝「制度堆積」的方向發展。在領導人交替部份，2007 年十七大被提名的新任政治局委員，均事前經過民主推薦程序。¹⁵ 民主推薦雖非真正民主選舉，兩者不能相提並論。但與過去相比，中共選擇以擴大新任政治局委員在統治菁英內部的民意基礎，來建立領導人的統治合法性。這個方案了解決了革命元老消逝後，無人能以密室協商的方式挑選接班

¹⁴ 寇健文，「中共與蘇共高層政治的演變：軌跡、動力與影響」，*問題與研究*：第 45 卷第 3 期（2006 年 5、6 月），頁 46-47。

¹⁵ 關於中共挑選十七屆政治局新任委員的民主推薦過程，詳見劉思揚、孫承斌、劉剛，「為了黨和國家興旺發達長治久安——黨的新一屆中央領導機構產生紀實」，*新華網*，2007 年 10 月 24 日，http://news.xinhuanet.com/newscenter/2007-10/24/content_6931498.htm。

人選的問題。這不能不說是制度化的繼續發展。

在集體領導部份，中共一方面繼續落實黨內重大決策徵求意見的模式，另一方面則提升「黨內民主」在理論層次的重要性，成為「黨的生命」。目前黨內重大決策徵求意見制度已經逐漸制度化，出台前都會先經過廣泛徵詢意見的過程，如政治報告、需中全會審議的重要文件，中委會人選等等，未來只會進一步強化。這些發展都顯示集體領導的決策模式仍在繼續發展。

舉例來說，2009年9月十七屆四中全會通過的《中共中央關於加強和改進新形勢下黨的建設若干重大問題的決定》，草擬過程費時約半年，經過由49位幹部、學者組成的起草組調研起擬，政治局和政治局常委會數度開會研議修改，最後才送交中委會討論。¹⁶ 2009年3月，政治局常委會、政治局決定十七屆四中全會重點為黨建問題，並成立文件起草組，在政治局常委會直接領導下，負責起草工作。習近平、賀國強具體負責起草組工作，劉雲山、書李源潮等人參加起草組工作。

本次全會最受矚目的焦點為黨內民主的發展，中共現在已經把黨內民主放在事關黨的生死存亡的高度來認識。十六大提出「黨內民主是黨的生命」，十七大又提出「尊重黨員主體地位」，強調探索擴大黨內基層民主多種實現形式。本次中全會則闡明「黨內民主是黨的生命，集中統一是一黨的力量保證」，對黨內民主建設的重點給予原則指示「堅持以黨內民主帶動人民民主，以黨的堅強團結保證全國各族人民的大團結。要堅持和完善黨的領導制度，保障黨員主體地位和民主權利，完善黨代表大會制度和黨內選舉制度，完善黨內民主決策機制，維護黨的集中統一。」

不過，中共發展黨內民主的目的在於「確保執政地位不變，克服一元領導弊病，提高政權合法性」，而非建立西方是民主政治。在中共體制中，一元化領導、維持黨的領導地位可以有效地落實國家目標，但也容易造成權力過度集中和幹部腐敗的問題，也導致基層黨員不熱衷參加黨內活動，無法提高黨員對黨的認同感。由於幹部腐敗和素質不佳已成為人民深惡痛絕的政治弊端，最容易激起民憤。面對這樣的問題，中共在不引入西方式民主的前提下，就採取「黨內民主」來提高幹部競爭程度和黨員參與幅度，篩選出比較合乎民意的領導幹部，並提高民意監督的程度。此政策的目的在於適度紓解國家社會的緊張關係，避免發生由下而上的危機，以確保黨的領導地位不受挑戰，而黨內民主也可以提高政治功效意識，有助於提高黨員甚至民眾對政權的向心力。

越南

越南高層政治的發展軌跡也可以視為「制度堆積」，與中國頗有相近之處。在領導人更替部分的核心機制是年齡限制，在決策模式方面的核心機制則為集體領導。在領導人更替方面，1980年代後期以後，越共進入世代交替的轉型時期。

¹⁶ 張宿堂、孫承斌，「〈關於加強黨的執政能力建設的決定〉誕生記」，新華網，2009年9月27日，http://news.xinhuanet.com/newscenter/2004-09/27/content_2029230.htm。

革命世代領導人分批退出政治局，因此整個權力核心仍然相當穩定。同時，越共採取年齡劃線離退的辦法完成領導人替換，與中共極為類似。

1991年6月越共七大，杜梅（71歲）接替患病的阮文靈擔任總書記，總理為改革派的武文杰，國家主席黎德英，阮文靈擔任越共中央顧問。儘管新選出的領導人年齡還是很高，但政治局成員有60%是新選出的成員，平均年齡65歲，比上一屆平均72歲還年輕，最年輕的是52歲。¹⁷

1990年代中期以後，越共八大以後，領導人新老交替的機制被逐漸建立起來。1996年6月越共召開八大，雖然杜梅、武文杰、黎德英續任原職，但政治局19人中新當選9人，年齡均在60歲以下，政治局常委5人平均年齡68歲。符合越共規定的三條標準：領導人需貫徹革命性、連續性和繼承性；老中青三代結合；照顧北中南地區。1997年9月，潘文凱、陳德良分別成為新的總理、國家主席。1997年12月，65歲的越軍總政治局主任黎可漂（1932年生）接替80歲的杜梅擔任總書記，完成政治世代的新老交替。¹⁸ 越共八大同時提出幹部隊伍的梯隊建設問題，規定年齡在55歲以上者不能成為新任中委候選人。2000年10月，退休元老杜梅、黎德英、武文杰致信越共中央，建議超過70歲的政治局成員應當在九大退休。越共採納他們的建議，並規定以後年齡在65歲以上的政治局委員不得連任，黨政軍最高領導人的年齡不得超過70歲。2001年1月越共中委會決定幹部年輕化，要維持「三代」——50歲以下、50-60歲、60歲以上——之間的平衡關係。¹⁹

2001年4月九大，越共選舉原國會主席農德孟（1940年生）為新任總書記，²⁰ 總理潘文凱、國家主席陳德良皆連任。九大同時確定新任中委不得超過50歲，連任中委不得超過60歲。²¹ 九大還通過一些促進黨內民主的決議，如中委產生方式由政治局任命改為選舉產生，還廢除中委會顧問的職稱。²² 2006年越共十大換屆選舉時，總書記一職採取差額競選，現任總書記農德孟擊敗胡志明市委書記阮明哲，取得八成票，順利連任總書記一職。但對最高領導人採取差額選舉，已經是共黨國家的創舉。²³ 2009年8月4日，越南政治局頒發了37號指令，內容說：「已經進入各級黨委或準備推薦進入各級黨委的幹部，若在本屆內沒有中選，就被轉換到其他工作崗位，或者退休，或待休。」

越共的決策模式是集體領導，形成的起點始於1969年胡志明死後，遠早於

¹⁷ Douglas Pike, "Vietnam in 1991: The Turning Point," *Asian Survey*, vol. 32, no. 1 (January, 1992), pp. 78-79.

¹⁸ 參見Brantly Womack, "Vietnam in 1996: Reform Immobilism," *Asian Survey*, vol. 37, no. 1 (January, 1997), p. 84; 梁楚，「越南共產黨召開第八次全國代表大會」，*當代世界*（北京），1996年第8期，頁8-9。

¹⁹ Carlyle A. Thayer, "Vietnam in 2001: the Ninth Party Congress and After," *Asian Survey*, vol. 42, no. 1 (January, 2002), pp. 81-82.

²⁰ 國會主席的職務在越共領導層中排名第四，次於總書記、總理、國家主席組成的「三頭馬車」。

²¹ 張向斌，「智慧、民主、團結、革新的越共九大」，*當代世界*（北京），2001年05期，頁17。

²² Carlyle A. Thayer, "Vietnam in 2001," *Asian Survey*, vol. 42, no.1 (January, 2002), pp. 82-83.

²³ 趙曉，「越南共產黨總書記農德孟：越共政改發動機」，*南方人物週刊*，引述自新浪網，2006年9月11日，<http://news.sina.com.cn/w/2006-09-11/105510978153.shtml>。

南北越統一的 1975 年和進行經濟改革的 1986 年。自第二次世界大戰至 1980 年代為止，越共高層出現少有的穩定。領導人彼此熟悉而且合作達數十年之久，²⁴ 共同經歷和社會背景讓他們對歷史任務（如統一南越）形成強烈共識。在 1969 年胡志明死後，政治局其他九位委員同意分享權力，認為不應該出現獨斷專行的強人，或是「同儕中的第一人」(first among equals)。²⁵ 因此，政治局握有決策實權並採取集體領導制。²⁶ 最高領導核心由國家主席、政府總理和越共總書記三人組成，可說是「三頭馬車」的權力結構。「三頭馬車」人選由越共政治局考量地域和意識型態因素後決定。²⁷ 此外，政治局委員各自代表國家機器重要部門的利益——共黨、政府、軍隊等等，因此重要決策必定是在所有委員（以及他們代表的國家機器重要部門）能夠接受的前提下做出。²⁸ 這使得集體領導相當穩定，並降低高層使用暴力打擊對手的可能性。舉例來說，自 1969 年胡志明死後到 1996 年中為止，僅有 3 名政治局委員曾經被開除委員身份，這種現象在其他共黨國家的領導階層中非常少見。²⁹

同時，在 1990 年代後期起，越南進一步推動政治體制改革，特別在加強黨內民主和監督體制建設上。目前越共規定重大政策主張、重要幹部任免、大型工程項目等都要在中委會集體討論的基礎上，進行無記名投票表決。實行中委和其他重要領導職務的差額選舉和資訊公開。選舉前，將所有候選人的基本情況、家庭住址、電話等向全社會公開，便於黨員幹部和群眾直接實施監督。省委書記及所有省級幹部均需有 10% 差額比例，在全省幹部大會上進行無記名投票選舉產生，還允許黨員幹部自薦參選黨政群團領導職務。³⁰

羅馬尼亞

羅馬尼亞則完全沒有制度化的現象。既沒有朝集體領導的方向發展，也沒有建立任何權力轉移的機制。尼古拉·希奧塞古 (Nicolae Ceaușescu) 和格奧爾基·喬治烏-德治 (Gheorghe Gheorghiu-Dej) 在二次大戰中一起反抗軸心國，並建立羅馬尼亞共黨政權。1965 年喬治烏-德治逝世以後，他成為羅馬尼亞的最高領導人。他採取多種措施防止他人挑戰自己的權威，建立個人獨裁的統治模式，直至 1989 年被槍決為止，結束了長達 24 年的統治。

1965 年希奧塞古出任羅共總書記之後，逐漸以自己的親信替換喬治烏-德治

²⁴ Kim Ninh, "In the Era of Renovation: Leadership and Security in Vietnam," *Contemporary Southeast Asia*, vol. 11, no. 2, p. 222.

²⁵ Douglas Pike, "Origins of Leadership Change in the Socialist Republic of Vietnam," in Raymond Taras ed., *Leadership Change in Communist States* (Boston: Unwin Hyman, 1989), pp. 117-120.

²⁶ Melanie Beresford, *Vietnam: Politics, Economics, and Society* (New York: Pinter, 1988), pp.85-90.

²⁷ 就地域而言，北中南各一；就意識型態而言，保守派和改革派各一，加上一名溫和派。梁錦文，「越南新『三頭馬車』之分析」，*東南亞季刊*，第 3 卷第 3 期，1998 年 7 月，頁 14-22。

²⁸ Douglas Pike, "Origins of Leadership Change in the Socialist Republic of Vietnam," p. 119.

²⁹ Zachary Abuza, "Leadership Transition in Vietnam since the Eighth Party Congress: The Unfinished Congress," *Asian Survey*, vol. 38, no. 12 (December 1998), p. 1109.

³⁰ 趙曉，「越南共產黨總書記農德孟：越共政改發動機」，*南方人物週刊*，引述自新浪網，2006 年 9 月 11 日，<http://news.sina.com.cn/w/2006-09-11/105510978153.shtml>。

的手下大將。³¹ 到了 1971 年年底以前，希奧塞古已經撤換他自己以外的所有羅共書記處書記。³² 為了鞏固自己的權力，希奧塞古在 1970 年代末期起定期輪調高幹，防止他們發展獨立的權力基礎。³³ 一旦支持者質疑他的權威，希奧塞古立刻將他們踢出權力中心。³⁴ 例如托芬 (Virgil Trofin) 原本是希奧塞古統治初期的羅共第二號人物，多次被降職，並於 1981 年被踢出羅共中委會。³⁵ 在 1970 年代初期，伊列斯古 (Ion Iliescu) 原本被視為希奧塞古的嫡系人馬，甚至是希奧塞古的接班人，在 1980 年代被貶為布加勒斯特市的一個出版社負責人。³⁶ 1989 年革命以後，他成為後共黨時期的第一位總統。其他被罷黜的例子還包括尼古拉斯古-米自爾 (Paul Niculescu-Mizil) 和芮杜列斯古 (Gheorghe Radulescu)。他們的能力都不錯，曾幫助希奧塞古鞏固權力，而且敢質疑希奧塞古的經濟政策。³⁷ 如果黨內有人敢於挑戰他的權威，希奧塞古毫不猶豫地用國家暴力威嚇他的批評者。舉例來說，1989 年 5 月六位前羅共高幹發表一封公開信，呼籲希奧塞古自動請辭。希奧塞古立刻把他們逮捕並指控他們為西方間諜。³⁸

在希奧塞古統治時期，只有希奧塞古家族能不斷被任命重要新職，政權家族化的趨勢明顯。他的妻子、兄弟、兒女、姻親都擔任羅共和政府重要職務。³⁹ 他的家族成員包括妻子 (Elena Ceaușescu)、公兒 (Nicu Ceaușescu)、公兒妻子 (Poliana Cristescu)、兄弟 (Nicolae A. Ceaușescu、Ilie Ceaușescu、Ion Ceaușescu、Marin Ceaușescu、Florea Ceaușescu)、妻子兄弟 (Gheorghe Petrescu) 都擔任要職。⁴⁰ 在

³¹ Vald Georgescu, edited by Matei Calinescu, translated by Alexandra Bley-Vroman, *The Romanians: A History* (Columbus, OH: Ohio State University Press, 1991), p. 249; John Sweeney, *The Life and Evil Times of Nicolae Ceausescu* (London: Hutchinson, 1991), pp. 82-88; Mark Almond, *The Rise and Fall of Nicolae and Elena Ceausescu* (London: Chapman, 1992), pp. 68-69; Vladimir Tismaneanu, "Ceausescu's Socialism," *Problems of Communism*: vol. 34, no. 1 (January-February 1985), p. 61.

³² Aurel Braun, *Romanian Foreign Policy since 1965: The Political and Military Limits of Autonomy* (New York: Praeger, 1978), p. 19.

³³ Trond Gilberg, *Nationalism and Communism in Romania: The Rise and Fall of Ceausescu's personal Dictatorship* (Boulder, CO: Westview, 1990), pp. 96-98. 在 1970 和 1980 年代之間，羅馬尼亞部長級高幹的平均年度替換率遠遠高於其他華沙公約組織國家，幾乎高達 25% 的羅國政府要職是每年替換。在 1980 年代期間，十分之四的羅共郡委第一書記每年輪換。Daniel N. Nelson, "Romania," in Zoltan Barany and Ivan Volgyes eds., *The Legacies of Communism in Eastern Europe* (Baltimore: John Hopkins University Press, 1995), p. 223.

³⁴ Vladimir Tismaneanu, "The Revival of Politics in Romania," in Nils H. Wessell ed., *The New Europe: Revolution in East-West Relations* (New York: Academy of Political Science, 1991), p. 87; Matei Calinescu and Vladimir Tismaneanu, "The 1989 Revolution and Romania's Future," in Daniel N. Nelson ed., *Romania after Tyranny* (Boulder, CO: Westview, 1992), p. 20.

³⁵ James F. Brown, *Eastern Europe and Communist Rule* (Durham, NC: Duke University Press, 1988), p. 280

³⁶ Vladimir Tismaneanu, *Reinventing Politics: Eastern Europe from Stalin to Havel*, (New York: Free Press, 1992), p. 225.

³⁷ Vald Georgescu, *The Romanians: A History*, p. 257.

³⁸ 關於這六人的背景，參見 Mark Almond, *The Rise and Fall of Nicolae and Elena Ceausescu*, pp. 195-197。關於公開信內容，見 Michael Shafir, "Former Senior RCP Officials Protest Ceausescu's Policies," *Radio Free Europe Research/Situation Report: Romania/3* (March 29, 1989), pp. 8-11。關於他們被秘密警察恐嚇的情形，見 Joseph Held, *Dictionary of East European History Since 1945* (Westport, CT: Greenwood, 1994), pp. 410-11.

³⁹ Vald Georgescu, *The Romanians: A History*, p. 257.

⁴⁰ 關於他們的官職，參見 Martyn C. Rady, *Romania in Turmoil: A Contemporary History* (London: IB Tauris, 1992), p. 52; Vladimir Tismaneanu, "Ceausescu's Socialism," pp. 64-65.

1980年代起，他嘗試把權力交給其子尼庫·希奧塞古（Nicu Ceaușesc），這個接班安排因他的垮台而宣告失敗。尼庫在1951年出生，是希奧塞古的第三個小孩、老么，他在政治上是其父母的重要助手，並被外界認為是預定的接班人。希奧塞古曾挑選黨內高層幹部負責尼庫的教育，但尼庫對念書一點都沒有興趣。在1982年就當選羅共中央委員，負責羅共青年事務。1980年代末期尼庫成為羅共政治執行委員會（Political Executive Committee，相當於政治局常委會）成員，並在1987年當任希布郡（Sibiu County）黨委書記，準備逐步接掌大權。⁴¹

由於希奧塞古大權在握，重要決策只能由他決定或在他授權之下決定，並未出現集體領導、集體決策的趨勢。他的部屬只能被動地等待希奧塞古的政策方向，或是揣測他的意圖來行事，以免惹禍上身。⁴² 希奧塞古的兩位兒子就曾批評過他們父親的用人政策和他的親信。尼庫直接說：「那些黨裡面的老人不能適應新環境。更糟的是，他們阻礙抱有新思想的新人進入。」瓦蘭丁（Valentin Ceaușesc）則說：「某些人可以為了個人利益而迎合上級的判斷，沒有人會質疑錯誤的決定。」⁴³ 結果，1989年12月17日當希奧塞古決定用真槍實彈鎮壓抗議示威民眾時，其他羅共政治執行委員會只能接受他的決定。⁴⁴

在希奧塞古統治下，羅馬尼亞是東歐國家中保留計劃經濟痕跡最多的國家，運用意識形態動員刺激經濟成長，忽略經濟誘因的角色，羅國人民為他的錯誤政策付出很大的代價。購買食物的冗長隊伍、食物配給卷、外表有瑕疵但數量有限的生鮮食品、嚴格限制能源消耗都是日常生活的常態。舉例來說，由於品質最好的食品多數都出口賺取外匯，羅國人民只能買到有瑕疵的蔬菜水果、雞角、豬骨。⁴⁵ 希奧塞古甚至批評許多羅國百姓飲食過量，提出科學減肥餐來減少肉類消費。⁴⁶ 由於法律規定一般民眾室內溫度不得超過華氏50度，使用瓦斯與電力又有嚴格配給，有些人民在冬天凍死。為了節省能源，房間只能用一個40瓦的電燈燈泡照明。⁴⁷ 主要城市的街道晚上無街燈照明。⁴⁸ 有時還發生早產兒在政府規定的停電時間內死於在醫院保育箱中。⁴⁹ 到了1980年代末期，羅馬尼亞已經被稱為「歐洲的衣索匹亞」。⁵⁰

⁴¹ http://en.wikipedia.org/wiki/Nicu_Ceau%C5%9Fescu。

⁴² Trond Gilberg, *Modernization in Romania since World War II* (New York: Praeger, 1975), p. 84; John Sislín, "Revolution Betrayed? Romania and the National Salvation Front," *Studies in Comparative Communism*: vol. 24, no. 4 (December 1991), p. 396.

⁴³ John Sweeney, *The Life an Evil Times of Nicolae Ceausescu*, p. 124.

⁴⁴ Nestor Ratesh, *Romania: The Entangled Revolution* (New York: Praeger, 1991), p. 28.

⁴⁵ Robert R. King, "Romania," in Richard F. Starr, ed., *1990 Yearbook on International Communist Affairs* (Stanford: Hoover Institution Press, Stanford University, 1990), p. 390.

⁴⁶ Nestor Ratesh, *Romania*, p. 5; Charles Sudetic, "Historical Setting," in Ronald D. Bachman ed., *Romania: A Country Study, 2nd edition* (Washington D. C.: Library of Congress, 1991), p. 59.

⁴⁷ Nestor Ratesh, *Romania*, p. 7.

⁴⁸ Robert R. King, "Romania," in Richard F. Starr, ed., *1988 Yearbook on International Communist Affairs* (Stanford: Hoover Institution Press, Stanford University, 1988), p. 307.

⁴⁹ Sherri Poradzisz, "The Society and Its Environment," in Ronald D. Bachman ed., *Romania*, p. 127.

⁵⁰ Nestor Ratesh, *Romania*, p. 8. 關於更多羅國人民在希奧塞古統治下的困苦生活的描述，見James F. Brown, *Eastern Europe and Communist Rule* (Durham, NC: Duke University Press, 1988), pp. 282-87; Dennis Deletant, *Ceausescu and the Securitate: Coercion and Dissent in Romania, 1965-1989* (London: Hurst & Company, 1995), pp. 332-33; Nicholas Dima, "Communist Romania: A Model of

儘管羅馬尼亞早已經濟滯後，生活困苦，在自認在大權在握的情形下，希奧塞古在 1980 年代末期仍然拒絕進行類似中國的經改，或是類似蘇聯蘇聯的政改。在距離革命爆發前僅一個月的 1989 年 11 月羅共十四大上，希奧塞古的保守演說被代表起立鼓掌打斷 125 次，大會決議文也並未採取任何形式的改革。⁵¹

北韓

北韓政權演變軌跡非常奇特。和中國大陸、越南一樣，都是少數碩果僅存的共黨政權。但當中國大陸和越南已經進行大規模政經改革，高層政治出現類似的制度化走向之際，北韓既沒有個人獨裁走向集體領導的決策模式發展，也沒有建立任何領導人交替的機制，反而比較接近羅馬尼亞的例子。這種特殊發展軌跡的出現與北韓所處的時空環境有很大的關係。

在 1950 年代韓戰之前，北朝鮮勞動黨內部出現多個不同派系，大致可以分成本土派（又可分為南朝鮮和北朝鮮兩部分）、親蘇派、親華派、東北游擊隊團體等。這些派系的形成都和當時區域強權環立有關，導致共黨內部山頭林立，沒有定於一尊的領導人。1948 年 9 月 9 日，金日成在蘇聯支持下建立朝鮮民主主義人民共和國，並被選為朝鮮勞動黨總書記和內閣首相，1953 年 2 月，他被授予朝鮮民主主義人民共和國元首稱號。1950 年 6 月 25 日朝鮮戰爭爆發，金日成時任朝鮮人民軍最高司令官。1951 年 1 月 30 日朝鮮人民軍前線司令官金策突然死亡，金日成完全掌握軍隊。1953 年和 1955 年先後以「美國間諜」罪名處決本土派的南朝鮮勞動黨領導人李承燁、樸憲永。之後，金日成陸續整肅以許嘉誼為代表的親蘇派和以金門奉、武亭、崔昌益為代表的親華派（即延安派），並在 1967 年至 1968 年之間整肅朝鮮勞動黨內部最後的反對派「甲山派」後，最終在 1972 年成為朝鮮民主主義人民共和國主席，由他一人掌握黨政軍全部權力。⁵²

為了解決統治地位和政權合法性的問題，金日成一方面打破派系林立的權力格局，清除其他派系，另一方面又要和蘇聯、中國保持一定距離，以免成為附庸國家。因此，金日成壟斷意識形態與歷史的詮釋權，提出「主體思想」（Juchi Idea 或 Subjectivity），用來和「事大主義」（Sadaejuui 或 Flunkeyism）相對應，藉此反擊赫魯雪夫在蘇聯進行的批判史達林和「修正主義」路線，並打擊國內敵對派系對於中國和蘇聯等大國的「依附」。根據 1965 年 4 月 14 日金日成的演講，「主體思想」強調人定勝天，認為人是一切事物的主體，人是一切事物的決定力量，可

Social Decay,” *Military Intelligence*: vol. 13, no. 10 (October 1987), pp. 24-25; George Galloway and Bob Wylie, *DownFall: The Ceausescu and the Romanian Revolution* (London: Futura, 1991), pp. 54-64; Marvin R. Jackson, “The Economy in the Wake of the Revolution,” *Radio Free Europe (RFE): Report on Eastern Europe*: vol. 1, no. 5 (December 23, 1990), pp. 29-32; Robert R. King, “Romania,” in Richard F. Starr, ed., *1989 Yearbook on International Communist Affairs* (Stanford: Hoover Institution Press, Stanford University, 1989), pp. 352-55; Martyn C. Rady, *Romania in Turmoil: A Contemporary History* (London: IB Tauris, 1992), pp. 62-73; John Sweeney, *The Life an Evil Times of Nicolae Ceausescu*, pp. 130-31, pp. 139-142.

⁵¹ Stephete, “Eastern Europe After Communism,” in Stephen White, Judy Batt and Paul G. Lewis eds., *Developments in East European Politics* (London: Macmillan, 1993), p. 11.

⁵² 鐸木昌之著，胡慶山譯，*北朝鮮：社會主義與傳統的共鳴*（台北：月旦出版社，1992 年），頁 56-65。

以改造社會和自然。這種觀點是主觀唯心主義思想，而非馬克思主義的唯物論觀點。由「政治自主」(independence in politics)、「經濟自足」(self-sustenance in the economy)、「國家自衛」(self-defense in national defense) 三項原則組成。⁵³

根據「主體思想」，北韓又發展出「偉大領袖論」(Suryong或Great Leader)。由於人類無法自然實現「主體思想」的目標，因此須有偉大領袖的正確指導，方能促進歷史發展。領袖喚起、團結民眾，可說是人民的大腦，是唯一能代表人民意志的人，人民則必須絕對服從領袖。⁵⁴ 「人民是革命建設的主人。人民應當接受領袖的指導。領袖是頭，黨是軀體，人民是手足，軀體和手足應當聽從頭腦的指揮。如果沒有頭腦，就失去了生命。」其「社會政治的生命體論」指出，「父親給人肉體的生命，領袖賜予人政治的生命。領袖是父親一樣的恩人。如同在家庭中應當聽從父親的絕對領導一樣，人民應當無條件地忠誠團結在領袖周圍，應當以忠、孝來愛戴領袖。領袖是賜予人民生命的恩人和慈父。」⁵⁵

由於國際帝國主義與資本主義的威脅仍然存在，國家也尚未完成統一，因此北韓需要經過長期鬥爭才能實現「主體思想」的終極目標。既然革命無法在一代人的時間內完成，自然延伸出「接班人理論」——選擇熟知偉大領袖思想的人，依照偉大領袖指引的方向繼續領導革命。⁵⁶ 「接班人理論」的出現可回溯至 1970 年代初期，當時金正日逐漸竄升，權力不斷擴大，1974 年 2 月正式成為金正日這位「偉大領袖」的「接班人」，1980 年進一步被稱為「另一位領袖」(another leader)。⁵⁷ 在這個過程中，金正日及其支持者（如林春秋、吳振宇）的地位不斷上升，他的競爭者金英柱（金日成的弟弟，金正日的叔叔）及其追隨者南日、金東均等人從權力中心裡消失。1990 年 5 月金正日被任命為政務院、國防委員會第一副委員長，掌握軍事權力，⁵⁸ 1992 年 4 月被授與大元帥職位(taewnsu)。⁵⁹ 1994 年 7 月 8 日金日成突然死亡，金正日順利成為北韓最高領導人。當然，金正日神化金日成的思想，確立其有權詮釋金日成主義的權力，以便建立其政治繼承的意識型態基礎。⁶⁰

「接班人」不是簡單地接掌「偉大領袖」曾經擔任的職務，而是繼承其絕對的、不可分的、關鍵性的領導位置，落實、維護「偉大領袖」的革命思想，確保

⁵³ 關於主體思想的歷史文化淵源與朝鮮革命的關連性，以及主體思想的內涵，參見“Juche,” *Wikipedia*, <http://en.wikipedia.org/wiki/Juche>, 2009 年 10 月 11 日檢閱；程映虹，「金日成的『主體思想』之評介」，原載《北京之春》，2001 年 6 月號（總第 97 期），引述自《大紀元》，2001 年 5 月 20 日，<http://www.epochtimes.com/b5/1/5/20/n90465.htm>。

⁵⁴ Kyo Duk Lee, *The Successor Theory of North Korea*, pp. 3-9; Kap-sik Kim, “Suryong’s Direct Rule and the Political Regime in North Korea under Kim Jong Il,” *Asian Perspective*, Vol. 32, No. 3 (Fall 2008), p. 92.

⁵⁵ 作者不詳，「主體思想」，維基百科，<http://zh.wikipedia.org/wiki/主體思想>，2009 年 10 月 11 日檢閱。

⁵⁶ Kyo Duk Lee, *The Successor Theory of North Korea*, pp. 9-13.

⁵⁷ Kyo Duk Lee, *The Successor Theory of North Korea*, p. 34.

⁵⁸ 朱松柏，*社會主義體制變化：中共與北韓比較研究*（台北：政大國關中心，1992 年），頁 140。

⁵⁹ “North Korea: leadership succession,” in Andrea Matles Savada ed., *North Korea: A Country Study* (Washington, D.C.: Federal Research Division, Library of Congress, 1994), [http://lcweb2.loc.gov/cgi-bin/query/r?frd/cstdy:@field\(DOCID+kp0113\)](http://lcweb2.loc.gov/cgi-bin/query/r?frd/cstdy:@field(DOCID+kp0113)).

⁶⁰ Kyo Duk Lee, *The Successor Theory of North Korea*, pp. 14-20.

革命傳統與符合時代需要，使領袖、黨、人民結合在一起。⁶¹ 因此，「接班人」的條件包括（1）必須毫無保留地效忠「偉大領袖」的思想和革命路線；（2）熟悉「偉大領袖」的思想與其完成的革命進程；（3）擁有領導人民的智慧；（4）要有非凡的領導力帶領人民創造歷史；（5）要有崇高道德以獲得人民信任，以維護領導人的威信；（6）要有重大貢獻證明其有能力擔任領導人；（6）是金日成的化身（personification），繼承他的思想、理論、革命成就、管理技巧；（7）接班人與領袖屬於不同政治世代。⁶² 最後，由於「接班人」的挑選與培養極為耗時，因此必須在領袖還在世的時候就啟動「接班人」培養工程。⁶³ 由此可見，這個「接班人理論」合理化北韓「父死子繼」的繼承模式。

根據上述分析，在北韓的官方意識形態中，比中共和越共更為強調由上到下的一元化領導，把權力全部集中在單一領導人身上——「偉大領袖」與其「接班人」身上。由於在官方意識形態中權力無法分享，決策模式無法轉變成集體領導，連「接班人」的甄補都因強調必須是金日成的「化身」而變成「父死子繼」。這就限制了北韓進行大規模政經改革的可能性。原因無他，任何政經改革都必須和金日成主義相容並存，否則將危及接班人的統治合法性。這就是北韓無法向中共和越南一樣，把整個國家從計劃經濟體系扭轉為市場經濟體系，並推動各種有限度政治改革的主因。

這幾年金正日身體健康衰退，特別是去年大大病一場之後，身體消瘦不少，培養接班人因此成為刻不容緩的議題。至於金正日的接班人，早在 2005 年時韓國情報專家就表示，他打算把權力移交給他的兒子。⁶⁴ 2009 年 1 月，金正日的三子金正銀（1984 年出生，早先翻譯成金正雲）已被指定接掌北韓政權，成為金正日的接班人。⁶⁵ 不過，金正銀是否能順利接班，目前仍不確定。⁶⁶

⁶¹ Kyo Duk Lee, *The Successor Theory of North Korea*, pp. 22-26.

⁶² Kyo Duk Lee, *The Successor Theory of North Korea*, pp. 27-32.

⁶³ Kyo Duk Lee, *The Successor Theory of North Korea*, p. 32.

⁶⁴ Rian Jensen, "Hu Spurs Debate about Succession in North Korea," *China Brief*, vol. 5, no. 25 (December 2005), http://www.jamestown.org/publications_details.php?volume_id=408&issue_id=3549&article_id=2370558.

⁶⁵ 金正銀於 1990 年代在瑞士拜倫國際學校畢業後，即返回平壤。2002 年至 2007 年 4 月在五年制的金日成軍事綜合大學專心精研「主體的領軍術」，並未在勞動黨或軍隊擔任公職。當金正銀接班敲定後，北韓權力核心第二號人物的勞動黨行政部長張成澤（金正日妹妹金慶姬的丈夫、金正銀的姑父），將扮演重要的角色。見作者不詳，「傳金正日已指定三子金正雲接掌北韓政權」，*中國時報*，2009 年 1 月 16 日。2009 年 6 月，金正銀已經擔任國防委員會代委員長一職，委員長一職握有實權，是由金正日擔任。「日媒：金正雲代理朝鮮國防委員長一職」，*每日新聞*（日本），引述自多維新聞網，2009 年 6 月 22 日。（臺灣的攝影家黃漢明（音）曾刊登北韓的宣傳海報照片。這幅畫報上寫有「享受將軍福氣、大將福氣的我民族的光榮、繼承萬景臺血統和白頭山血統的青年大將金正銀同志」的字句，同時還寫有被推測為宣揚金正銀的歌曲《腳步》的歌詞。金鳳基，「金正日三子名字證實不叫『正雲』而叫『正銀』」，*朝鮮日報*，引述自多維新聞網，2009 年 9 月 25 日。這種神話接班人的做法也和當年金正日接班情形相似。

⁶⁶ 「金正雲接班 北韓恐掀權力鬥爭」，中央社，2009 年 7 月 13 日；「金正日暴瘦 傳罹胰臟癌」，*聯合報*，2009 年 7 月 14 日；夏嘉玲編譯，「被緊盯 北韓接班化明為暗」，*聯合報*，2009 年 9 月 13 日。

肆、演變軌跡歧異的解釋：

一、領導人權力來源的改變與相關命題

現在的問題是如何解釋共黨國家擁有類似的政治體制，卻出現截然不同的制度演變結局——「制度堆積」與「制度耗散」。我們先以制度建立者的退場為分界點，將制度化的過程分成「制度建立」和「制度深化」兩個階段。⁶⁷ 制度建立階段的出現，主要是領導人（或團體）基於某種特定目的，做出建立制度的決定。制度深化階段的形成，主要表現在制度建立者退場之後，已經建立的規範持續存在、深化，醞釀出存在的價值。這個區分將有助於我們釐清在不同的發展階段中，相同的因素是否造成不同的影響。⁶⁸

區分制度化的階段後，路徑歧異的問題可以再細分為三個問題：

1. 為什麼有些國家進入制度建立階段，有些國家卻根本沒有進入這個階段？
2. 為什麼有些國家通過制度建立階段的試煉，有些國家卻始終無法過這個階段？
3. 為什麼有些國家在制度深化階段，繁衍更多的規範，有些國家卻無法做到？

本計畫認為領導人的意願和主要權力來源是回答這些問題的關鍵。回答第一個問題的關鍵在於制度化的動力（dynamics）與制度建立者。制度建立階段的出現，必須依賴動力與制度建立者。制度化的動力有兩種（可能並存的）來源：第一種來源是制度內生的動力，例如原有制度設計不良，無法發揮應有功能，迫使決策者必須建立新的制度；第二種來源是制度外部的動力，例如決策者透過學習（learning）的過程，根據其他國家的經驗，決心建立新制度或改變現有制度設計，或是外在環境的壓力迫使決策者改善現有制度。對共黨政權來說，制度化的動力應是受到制度設計不良、學習、環境等因素的影響，領導人醞釀出建立制度的思路，解決整個政權面臨的問題。

當建立制度的必要性出現後，必須有領導人願意扮演制度建立者的角色——願意發揮企業家（entrepreneurs）精神，願意投資建立制度。⁶⁹ 制度建立者在反省原有制度的缺陷之後，負責構思、規劃、推動新的制度設計，因而扮演扭轉路徑發展的關鍵。制度建立者（可能是一個人或一個群人）在規劃新的制度時，無疑會受到現有制度遺產、個人視野與權力格局的牽制。舉例來說，當制度建立者的目標是在共黨體制下解決權力轉移的問題，就不可能採取西方多黨競爭的制度。無論制度建立者選擇激進式或是漸進式改革，仍是在一黨專政的框架下進行，無形之中縮小可能的制度選項。⁷⁰ 根據上述的討論，本計畫得出第一個研

⁶⁷ 詳見寇健文，*中共菁英政治的演變*，頁 63-67。

⁶⁸ 換言之，我們不預設固定影響（constant effect）的存在。一個在建立階段產生正面影響的因素，在深化階段可能產生負面影響，反之亦然。

⁶⁹ B. Guy Peters, *Institutional Theory in Political Science* (New York: Pinter, 1999), p. 55.

⁷⁰ 在堅持「共產黨領導地位」原則下，共黨菁英還是無法容忍其他政黨競爭政府的控制權。當

究命題：

命題一：共黨國家領導人若親身經歷高層政治缺乏規範帶來的慘痛教訓，才可能成為制度建立者，帶領國家進入制度建立的階段。【反過來說，領導人若未親身經歷慘痛教訓，就不會有意願推動高層政治的制度建設工程，自然不會帶領國家進入制度建立的階段。】

領導人有意願成為制度建立者之後，接下來就要探討他的權力基礎是否足以支持他推動大規模改革。我們並不否認個別領導人性格、身體狀況，甚至偶發事件等非結構性因素在歷史過程中的作用。但領導人主要權力來源做為一個結構性因素，提供最強的解釋力。它不但影響領導人之間的互動、領導人與「推舉人團」(selectorate)之間的互動，還影響結盟策略與政策選擇之間的互動。

在回答這個問題之前，本計畫必須先勾勒出共黨國家的權力結構。共黨國家的權力結構是「相互責任」(reciprocal accountability)。領導人和「推選入團」——有權推選領導人的共黨菁英——存在雙向的委託—代理關係。⁷¹ 領導人可能是單一領導人或是領導集體(政治局)，有權任免黨政軍高級幹部。「推選入團」的組成因時因地不同，但主要是中央黨政職能部門負責人、重要地方領導人、軍方高級將領。⁷² 由於黨章規定中委會有權選舉政治局成員，他們可以參與推舉領導人的過程。領導人之間的權力關係、領導人和「推選入團」之間的權力關係，以及菁英結盟考量與政策選擇的互動關係，構成了共黨國家政治生活的三個主軸。制度建立者必須解決集體利益(建立制度)與個人利益(擴張個人權力)的矛盾。這種集體與個人利益的矛盾一方面存在於制度建立者本身，另一方面存在於制度建立者與其他政治菁英之間(維持多數聯盟)。

儘管領導人和「推選入團」存在「相互責任」，他們的權力關係卻不對等。⁷³ 其中的關鍵就是領導人的權力來源。領導人的權力來源直接影響上述三個主軸的前兩個，並間接響第三個主軸。在理論上，領導人有兩種權力來源：非正式的個人權威(personal authority)和正式的職務權力(institutional power)。⁷⁴ (見

社會中有人成立反對黨時，共黨仍會運用強制手段對付他們。換言之，即使共黨政治菁英之間形成權力競爭的遊戲規則，降低利用暴力對付黨內政敵的程度，仍可能繼續以暴力對付「體制外」的政治異議者。若是制度建立者的目標是破壞此一原則，如允許西方民主政治概念下的反對黨成立，自然與共黨政權修補原有制度缺陷無關。

⁷¹ 詳見Philip G. Roeder, *Red Sunset: The Failure of the Soviet Union* (Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1992), pp. 22-39; Susan L. Shirk, *The Political Logic of Economic Reform in China* (Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press, 1993), pp. 82-91.

⁷² 如果革命元老在「推舉人團」中扮演重要角色，而領導人卻不是革命元老。「相互責任」中的優勢會向「推舉人團」傾斜。

⁷³ 謝淑麗(Susan Shirk)指出，由於領導人擁有任免高級幹部、擬定中央委員會名單的權力，以及共黨內部有禁止成立派系的規定，前者對後者的影響力大於後者對前者的影響力。Susan L. Shirk, *The Political Logic of Economic Reform in China*, p. 84. 但她的觀點集中在領導人的職務權力，沒有討論到領導人的個人權威會加劇對他們與「推舉人團」之間的不平等關係。

⁷⁴ 參見寇健文，「中共『幹部年輕化』與政治繼承」，*中國大陸研究*，第44卷第5期(2001年5月)，頁2; Lowell Dittmer, "Bases of Power in China: A Theory and Analysis of the Fall of the 'Gang

表 2) 個人權威是領導人透過歷史功勳、個人魅力等方式，獲得追隨者對其個人的忠誠。例如因解決重大政經危機，因而取得政治聲望。其他如親戚關係、校友關係、同事關係，以及同鄉關係等私人關係也能幫助領導人建立個人權威。由於這些關係都是建立在個人的人格特質之上，使得個人權威無法從現任領導人轉移到下任領導人身上。相較之下，職務權力依附在非個人化的組織結構。一旦領導人離開該職，職務權力就會迅速消失。雖然領導人同時依賴個人權威與職務權力去鞏固他的領導地位，但兩種權力來源重要性的消長會產生深遠的政治後果。

當革命世代領導人將權力交給後革命世代領導人之後，職務權力取代個人權威成為主要權力來源。革命世代領導人的個人權威由歷史功勳和關係網絡兩個部分組成，而建立歷史功勳的過程又會強化關係網絡的緊密性。因此，對革命世代領導人來說，職務權力固然可以增加他們的權力，個人權威的重要性仍大於職務權力。他們不必依靠職務權力，也能維持相當程度的決策影響力。

後革命世代領導人缺乏革命功勳，若又未曾領導國家走出重大危機，他們的個人權威僅能建立於私人關係之上。然而，私人關係的影響力遠不如歷史功勳來得重要，無法為後革命世代領導人提供堅實的個人威望基礎。在這種情形下，他們必須依賴官方職務擴充、鞏固個人權力基礎。一旦喪失正式官職，他們的個人權威會在幾年之內消失殆盡，同時將快速喪失決策影響力。

表 2：領導人權力來源的變化

	個人權威型	職務權力型
主要權力來源	非正式的個人權威 (歷史功勳、關係網絡)	正式的職務權力
次要權力來源	正式的職務權力	非正式的個人權威 (關係網絡)
對「推選人團」的抗壓性	較強	較低
範例	革命世代領導人	後革命世代領導人*

*若後革命世代領導人帶領國家通過重大危機，或是完成重要歷史使命，則可能重新獲得強大的個人威望。此時他轉為個人權威型的領導人。

領導人主要權力來源的變化會衝擊領導人之間的關係、領導人和「推選人團」之間的關係。舉例來說，當領導人的主要權力來源是個人權威的時候，領導人和

of Four,' *World Politics*, vol. 31, no. 1 (October, 1978), pp. 29-32; Lowell Dittmer, "Chinese Informal Politics," *China Journal*, no. 34 (July 1995), pp.10-12; Suisheng Zhao, "The New Generation of Leadership and the Direction of Political Reform after the 16th Party Congress," in Yun-han Chu, Chih-Cheng Lo, and Ramon H. Myers eds., *The New Chinese Leadership*, pp. 64-65.

「推選人團」之間的關係極為不平等，使得「推選人團」的推舉過程容易成為禮儀式活動。反過來說，當領導人的主要權力來源是個人權威的時候，領導人和「推選人團」之間的關係雖然也是不平等，但沒有那麼懸殊。如果此時領導人之間出現嚴重分歧，「推選人團」將是兩派領導人決定勝負的地方。⁷⁵

當制度建立者的主要權力來源是個人權威時，他們與「推選人團」之間的關係接近從上到下的委託—代理關係，而非真正的「相互責任」。由於前者的自主性比較高，因此容易推動有利於集體利益（國家社會長期發展需要），但不利於個人利益（「推選人團」的個人權益）的政策。反過來說，若是制度建立者的權力主要是職務權力，領導人和「推選人團」之間的關係偏向真正的「相互責任」。由於「推舉人團」的影響力增加，領導人需要更大精力維持多數聯盟，使得他很難成功推動追求集體利益，但損及個人利益的改革。根據上述討論，本計畫得出第二個研究命題：

命題二：若是制度建立者的主要權力來源個人權威，就擁有足夠權力基礎推動制度建設工程，通過制度建立階段的考驗。【反過來說，如果制度建立者的主要權力來源是職務權力，就缺少足夠權力推動制度建立工程，無法通過制度建立的考驗。】

接下來本計畫的焦點回到第三個問題上，回答為什麼某些通過制度建立階段的共黨國家，在制度深化階段繁衍更多的規範。在制度精神是建立集體領導的決策模式的情形下，我們認為進入制度深化階段之後，如果領導人的主要權力來源是職務權力，多頭馬車的權力格局會比較穩定。當後革命世代領導人接掌大位後，他們在即位之初缺少足夠的個人權威，權力基礎較為薄弱。由於領導人之間的權力較為平等，領導班子因而呈現多頭馬車的權力格局，領導人必須依賴協商妥協進行決策。在這種情形下，領導人除非取得共識，否則不易推翻已經建立的制度精神。

由於在「交互責任」中「任命」的影響力大於「選舉」，即使總書記（或第一書記）的主要權力來源為職務權力，權力仍會逐漸集中。要遏制權力過分集中，必須透過年齡限制或任期限制，防止總書記在沒有限制的期間內，透過任命制掌控整個領導班子與「推舉人團」。⁷⁶ 因此，除非找到另一個替代方案（如以任期限制代替年齡限制），否則將危及集體領導的穩定。

如果總書記可以不斷連任，而其他領導人（政治局常委）必須離退，政治利益受損的後者必然不願意支持這個改變。就算總書記和其他領導人都可以不斷連任，總書記因握有最多資源、較少的限制，他的權力成長速度仍會超過其他常委，依舊不利於後者。在總書記長期掌權不利於集體利益，又無助於個人利益的情形下，多數領導人必定會以廢除終身制為名義，中斷總書記累積權力的期間。

⁷⁵ Susan L. Shirk, *The Political Logic of Economic Reform in China*, p. 88.

⁷⁶ 布里茲涅夫就是在沒有期限的情形下，花了十多年集中權力，破壞集體領導原則。

於是，多頭馬車的權力格局成為制度建立者退場之後，繼續支撐制度精神不變的動力。制度精神容易繼續持續下去，其他相關法規容易環繞在制度精神周圍發展。制度規範累積之後，又有助於穩定多頭馬車的格局。因此，逐漸形成多頭馬車、制度規範相互強化的機制。若領導人的主要權力來源是個人權威，將構成制度化的潛在威脅。這是因為堅實權力基礎讓他擁有推翻現有規範的能力。此時如果領導人也有意願推翻現有制度，將可順利達成其政治目的，破壞制度的繼續發展。若無意願推翻現有制度，則制度堆積將可繼續發展。根據上述討論，本計畫得出第三個研究命題：

命題三：在制度深化階段，若是領導人的主要權力來源是職務權力，多頭馬車的權力格局就會趨於穩定。此時制度精神將持續下去，其他相關法規則會環繞在制度精神周圍發展。【反過來說，若是領導人的主要權力來源是個人權威，多頭馬車的權力格局就會不穩定。當領導人有政治野心時，制度精神將受到嚴重威脅。若無野心，制度將可繼續發展】

根據上述討論，本計畫認為當一個共黨國家同時滿足「領導人親身經歷高層政治缺乏規範帶來的慘痛教訓」、「在制度建立階段領導人的主要權力來源是個人權威」、「在制度深化階段領導人的主要權力來源是職務權力」等三個命題時，該國高層政治演變的軌跡就會出現「制度堆積」的現象。（見表 3）如果沒有滿足任何命題，或是只滿足第一個命題，該國高層政治的演變軌跡將會是「制度耗散」。如果是滿足前兩個命題，但不滿足第三個命題，則現有制度發展的成果將受到嚴重威脅，但最後究竟會走向「制度耗散」，還是會轉回「制度堆積」，則要看具有個人權威的領導人是否有政治野心破壞現有制度精神。

表 3：制度堆積與制度耗散的解釋

路徑型態		制度堆積	制度耗散		
			可能性一	可能性二	可能性三*
命題一	領導人親身經歷高層政治缺乏規範帶來的慘痛教訓	滿足	不滿足	滿足	滿足
命題二	在制度建立階段領導人的主要權力來源是個人權威	滿足		不滿足	滿足
命題三	在制度深化階段領導人的主要權力來源是職務權力	滿足			不滿足

* 此時制度精神受到嚴重威脅。若具有個人權威的領導人有政治野心破壞制度，演變軌跡將是制度耗散；若無野心，則制度將繼續堆積。

二、個案的綜合分析

中國和越南屬於「制度堆積」的國家，也是共黨政權持續的國家。在中國個案中，發動改革的鄧小平屬於革命世代領導人，典型的個人權威型領導人。其他如陳雲、葉劍英、李先念、楊尚昆等許多同時代的中共領導人也是開國元勳，參與革命建國歷程。他們經歷毛澤東時代的政治動盪，深深反省文化大革命帶來的禍害，因此經過權力鬥爭，調整黨的基本路線至經濟建設，並推動幹部四化政策與嘗試建立集體領導體制。江澤民則是典型的職務權力型領導人。他在 1989 年天安門事件之後隻身到北京就任總書記、軍委主席等重要職務，但實際的權力基礎仍舊薄弱。當革命元老在 1990 年代中期以後逐漸完全退出政壇之後，中共高層政治的制度化也開始出現，並形成「制度堆積」的現象。

表 4：個案分類

	軌跡屬性	領導人主要權力來源	結局
中國	制度堆積	個人權威（制度建立者）→ 職務權力（接任者）	政權存續
越南	制度堆積	個人權威（制度建立者）→ 職務權力（接任者）	政權存續
蘇聯	制度耗散 （可能性二）	職務權力（制度建立者）→ 制度化失敗	政權敗亡
羅馬尼亞	制度耗散 （可能性一）	個人權威（無制度建立者）→ 職務權力（接任者）	政權敗亡
北韓	制度耗散 （可能性一）	個人權威（無制度建立者）→ 個人權威（接任者）	政權存續

越南情況也非常類似，但與中國仍有差異。越南領導階層的集體領導體制在胡志明（Ho Cho Minh，1890 年 5 月—1969 年 9 月）死後就逐漸形成，遠早於 1980 年代中期進行「革新」（Doi Moi 或 renovation）之前。在戰爭的影響下，儘管當時越共領導人都屬於革命世代領導人，參與北越政權建立、領導越戰勝利，這個集體領導體制相當穩定，形成共黨國家的特例。最高領導核心由國家主席、政府總理和越共總書記三人組成，可說是「三頭馬車」的權力結構。「三頭馬車」人選由越共政治局考量地域和意識型態因素後決定。此外，政治局委員各自代表國家機器重要部門的利益——共黨、政府、軍隊等等，因此重要決策必定是在所有委員（以及他們代表的國家機器重要部門）能夠接受的前提下做出。這使得集體領導相當穩定，並降低高層使用暴力打擊對手的可能性。

南北越統一後，連年對外戰爭與計畫經濟的弊病導致統一後的經濟狀況日益惡化，民生凋敝，推動大規模改革的動機於是浮現。1986 年由南方出身的阮文靈（Nguyen Van Linh，1915 年 2 月—1998 年 4 月）接任越共總書記，進行類似中國的改革開放。阮文靈生於越南北方興安省，1936 年加入印度支那共產黨。1973 年—1977 年任胡志明市委書記。1976 年起為政治局委員和中央書記處書

記。1978年當選總工會主席。在1981年阮文靈因力主進行改革，被立場保守的總書記黎筭（Le Dung，1907年4月—1986年7月）逐出政治局，並在1982年和1986年兩次擔任胡志明市委書記。1986年黎筭去世後，革命元老長征（Truong Chinh，1907年2月—1988年9月）短暫地再度出任總書記。在阮文靈的邀請下，長征親自到胡志明市考察。長征在考察之後改變原本被視為保守的立場，支持阮文靈的做法，扶持阮文靈登上越共一把手地位。阮文靈在1985年重新進入政治局，1986年在越共六大上當選總書記。阮文靈在這次大會上提出了革新政策，這也被越南官方認為是越南改革開放的開始。1991年阮文靈在越共七大上退休，擔任越共中央顧問。

由此可見，革新政策的推手阮文靈在年齡層上比黎筭、長征等人輕近十歲，更比胡志明小了25歲。因此，阮文靈並未在逐退法國殖民勢力，建立北越政權過程中扮演重要角色。不過，由於南北越尚未統一，阮文靈在越戰中擔任南越共黨負責人，對於南北越統一有功，又推動胡志明市的經濟復甦，均建立相當威望。所以阮文靈可稱為第二代的、輩分較淺的革命世代領導人。在他1986年當權之際，保守的黎筭已經過世，支持他改革的長征則在兩年後才過世，保守力量的掣肘相對較小。這是當時越南改革並未向中國一樣，先以鬥爭方式解決黨內路線問題，再發動改革的主因。

儘管阮文靈在位五年就下台，而接任者杜梅（Do Muoi，1917年2月—）屬於立場保守的同一世代領導人，但集體領導的決策機制讓革新政策持續下去。同時，雖然擔任總書記、總理、國家主席職務的領導人年齡偏高，但政治局成員以機大量甄補年輕幹部，世代交替的進度並未受到總書記更替的影響。1990年代中期以後，以年齡劃線的領導人新老交替的機制被逐漸建立起來，甚至形成「循序漸進，按部就班」的階梯式晉升規律。⁷⁷

在「制度耗散」的國家中，蘇聯屬於「可能性二」的類型——共黨國家領導人親身經歷高層政治缺乏規範帶來的慘痛教訓，因此有意願推動高層政治的制度建設工程，扮演制度建立者的角色，帶領國家進入制度建立的階段。不過，制度建立者的主要權力來源是職務權力，就缺少足夠權力推動制度建立工程，無法進入制度鞏固的階段。這在筆者的先前研究中已經得出此一結果。

羅馬尼亞和北韓都是「可能性一」的類型——共黨國家領導人若未親身經歷高層政治缺乏規範帶來的慘痛教訓，就不會有意願推動高層政治的制度建設工

⁷⁷ 前任國會主席阮文安（Nguyen Van Van An）指出，以前有幾個不好的做法，雖然不成文，但是這樣做下去會帶來不好的結果。首先，當某部門的領導（至少正副部長、正副省委書記、正副省長等）才能進中央委員會；當任兩屆中央委員才能進入政治局；當任兩屆政治局委員才能選入最高的職位。其次，我們不靈活的實行年齡限制。各屆都要求用年齡結構來建立黨委。雖然使用年齡結構是對的，但這是集體的年齡結構，如果這個集體的年齡差不多，這樣有時會發生很多人同時病倒，退休的現象。從經驗來看，高年，中年和年輕等三種年齡應該同時出現在領導班子裡。不過，這三種年齡層次也不該死板的採用，別把這個年齡標準來掏濾才德兼備的菁英，最好的應該是把“才-德-健康”看為選拔人才的標準。Thu Ha - Lan Anh [秋河-蘭英]，“Chi giao trong trach cho nguoi co tu tuong Doi moi”[只交重任給有革新思想的人]，*Tuan VietNam* [越南週刊]，July 5, 2009, <http://www.tuanvietnam.net/chi-giao-trong-trach-cho-nguoi-co-tu-tuong-doi-moi>。

程，自然不會帶領國家進入制度建立的階段。羅馬尼亞的希奧塞古本身是權力鬥爭、個人獨裁的受益者，自然不像鄧小平有痛定思痛，立志推動高層政治制度化的意念。他在 1980 年代末期強硬地拒絕進行政經改革就是最佳例證。

北韓的今日成父子也是權力鬥爭、個人獨裁的受益者，自然無意願推動高層政治的制度化。此外，北韓「主體思想」延伸出來的「偉大領袖」理論、「接班人」理論也讓權力分享、集體領導不可行。領導人選拔也必須以執行官方意識型態路線為準，無法像中共和越南一樣，在甄選過程中加入競爭和民意的成分，以此擴大領導人的統制合法性。在這種情形下，北韓領導人是因忠實地實踐金日成父子的路線而獲得當權機會，任何改革若損及金日成父子政治路線和歷史地位，就是自挖牆腳，鬆動自己的統治基礎。因此，未來北韓的接班人就像 1970 年代末期的華國鋒一樣，因其接班地位來自毛澤東的加持，只能選擇遵從毛澤東路線，繼續革命。北韓的未來發展可能就是典型的內捲式演進，無法像中國與越南一樣出現大轉折，讓政權獲得新生機會。

肆、計劃成果自評

四個國家的比較困難度比預期高出很多，研究速度慢，而且匯集成果出版所需時間也長很多。本研究現階段成果距離正式發表還有一段距離。但這種比較研究對學者擴展視野仍有許多幫助，未來要繼續朝這個方向去做。

伍、參考文獻

略

赴國外心得報告

2006年7月本人前往美國西雅圖，在華盛頓大學（University of Washington）進行研究三週。本人利用華盛頓大學圖書館目錄整理研究所需的書單，並請助理在台灣查詢國內各圖書館收藏情形。結果發現，華盛頓大學圖書館的資料相當豐富，確實為我國所無法比擬。許多有關前蘇聯、北韓、越南、羅馬尼亞的書籍在中研院、台大、政大等等國內各主要圖書館都沒有收藏，特別是後三個國家資料不足的情形尤其嚴重。對於台灣沒有館藏的相關書籍，本人利用購買或摘錄影印的方式帶回台灣。同時，本人也走訪數位學者，就蘇聯等國共黨政權瓦解、持續，以及政改的原因與過程進行討論。由於計劃執行開始前已經走訪該校蒐集資料，本計劃執行期間並未再度前往該校，改去中國大陸與香港蒐集資料。

本人於2008年12月、2009年3月，前往北京、香港進行移地研究。在研究期間，本人與香港專欄作家、香港中文大學、嶺南大學、中國人民大學、北京大學老師討論相關議題。筆者一方面和相關學者就中共領導人權力來源轉變等問題交換意見，另一方面也就蘇聯等國共黨政權瓦解、持續，以及政改的原因與過程進行討論。此外，本人還大量蒐集大陸近年出版的相關書籍，特別是有關蘇聯、北韓、越南共黨政權的長期與短期分析，補充原先在台灣找不到的中文文獻資料，收穫相當大。

在研究期間，筆者並使用香港中文大學中國研究服務中心與北京高校的圖書資源，補充原先在台灣找不到的文獻資料。在香港中文大學中國研究服務中心蒐集資料期間，研究助理政大政研所博士生黃信豪利用研究計畫經費，一道前往該中心協助本人。他的協助節省許多找書與影印時間，讓本人更能集中精力判斷資料的重要性，以及該資料對研究計畫的關連性。

另外，2008年本人前往美國丹佛，利用在丹佛大學（University of Denver）開會期間走訪該校圖書館。不過，該校圖書資源較少，沒有超過華盛頓大學的規模，圖書相對集中在中國大陸領域，能夠補充華盛頓大學不足的地方較少。不過，本人仍與相關學者就中共領導人權力來源轉變等問題交換意見，並對於中國經驗的特殊性進行討論。本次出國並未動支國科會經費。

赴大陸心得報告

本人於 2008 年 12 月、2009 年 3 月，前往北京、香港進行移地研究。在研究期間，本人與香港專欄作家、香港中文大學、嶺南大學、中國人民大學、北京大學老師討論相關議題。筆者一方面和相關學者就中共領導人權力來源轉變等問題交換意見，另一方面也就蘇聯等國共黨政權瓦解、持續，以及政改的原因與過程進行討論。此外，本人還大量蒐集大陸近年出版的相關書籍，特別是有關蘇聯、北韓、越南共黨政權的長期與短期分析，補充原先在台灣找不到的中文文獻資料，收穫相當大。

在研究期間，筆者並使用香港中文大學中國研究服務中心與北京高校的圖書資源，補充原先在台灣找不到的文獻資料。在香港中文大學中國研究服務中心蒐集資料期間，研究助理政大政研所博士生黃信豪利用研究計畫經費，一道前往該中心協助本人。他的協助節省許多找書與影印時間，讓本人更能集中精力判斷資料的重要性，以及該資料對研究計畫的關連性。