

第三章

從權力繼承看中共黨史

國立政治大學政治學系副教授 寇健文

本文探討的重點在於從權力繼承的角度，分析後文革時期中共高層菁英政治的發展。作者的主要觀點如下：首先，由於中共政治體制缺乏一套明確的權力繼承機制，因此影響高層菁英政治演變的核心關鍵，在於權力繼承。第二，文革的政治亂象，是導因於權力繼承的失敗，這使得中共在後文革時期，急欲規範權力繼承機制，以避免中國再陷動盪。第三，導致中共得以妥善完成權力繼承的主因是權力格局的改變。鄧去世後，黨內領導幾乎無人再具有革命經歷，因此諸多關乎政治繼承的規範——例如政治局委員、軍委委員「70歲劃線離退」的協議，不再輕易遭到破壞。最後，作者認為中共在歷經江澤民、胡錦濤的成功接班後，中共權力繼承的機制已逐漸形成。

在1978年以前，中共爆發毛澤東與劉少奇、毛澤東與林彪、華國鋒與四人幫，以及鄧小平與華國鋒等數次政治繼承危機。造成激烈權力衝突的原因很多，但缺乏權力轉移機制絕對是黨內爆發激烈鬥爭的根本原因，就像其他共黨國家的情形一樣。在革命元老退出政壇以前，中共處於「制度建立」的階段。因此，儘管幹部制度改革在省部級以下的範圍內取得重要進展，中共高

層卻由於迴避領導人的退休問題，充滿「非正式政治」(informal politics) 的色彩。當時對於鄧小平或是其他元老的權力限制，是來自他們之間的折衝妥協，而非制度上的設計。這使得改革的幅度與速度，必須隨著權力鬥爭情勢而調整。因此，在「制度建立」階段中，中共菁英政治呈現制度改革與權力鬥爭兩股力量嚴重拉扯的現象。

革命元老退出政壇以後，中共菁英政治逐漸進入「制度深化」的階段。1990年代中期以後，革命元老逐漸凋零，帶來一個嶄新的權力格局。在這個新格局中，領導人權力來源出現轉變——隨著「魅力權力」的重要性降低，「職務權力」的重要性不斷增加。同時，這個新格局缺少一位擁有專斷大權的強人，無人可以主導政局，為所欲為。由於領導班子的個別成員缺少拍板定案的權力，領導人們必須透過協商進行人事安排等重大議題的決策。在這種情形下，儘管權力鬥爭仍扮演重要角色，但獲勝的一方卻缺少片面撕毀協議的能量。換言之，協議本身固然是權力鬥爭的產物，但它往往成為下一回合權力鬥爭的規範，約束領導人未來的行為。因此，缺少「權威的制度建立者」反而成為制度化持續的主因，與前一時期制度化的動力不同。在這個權力格局下，1990年代中期以後制度化開始朝黨和國家領導人發展。最典型的例子就是領導人「70歲劃線離退」原則的建立與發展，突破原有侷限在省部級層級以下幹部的範圍。

本文的章節安排，將依黨史發展的時序依分別探討如下：第一節析論發展路線的選擇（1976-1978）。在毛逝世後，鄧小平與華國鋒的爭權是影響發展路線選擇的首要關鍵。第二節分析有限

度的改革與挫敗（1978-1992）。從一開始，幹部制度改革就僅限定在省部級的層次，中央領導人則排除在限齡退休的範圍，使得革命元老得以繼續發揮影響力，因此這段時間的政治繼承是失敗的。第三節探討權力格局的轉變（1992-1997）。鄧去世之後，中共高層菁英幾無人再具備革命經歷，因此有助於制度建立的常規化。第四節則就江、胡權力繼承（1997-2004）的過程說明之。最後，作者將總結上述的內容，導引出本文最為重要的觀點——中共政治繼承機制確實已經逐漸向「制度化」的光譜邁進。

一、發展路線的選擇（1976-1978）

由於共黨體制存在著「現任領導人的兩難困境」（the ruler's dilemma）與「接班人的兩難困境」（the successor's dilemma），¹使得政治的繼承詭譎多變。在1978年以前，中共並沒有系統化的政治繼承機制，僅有基於權力鬥爭考量的人事安排。毛澤東在1964年6月就喊出培養無產階級革命接班人，提出接班人的五大條件，²並曾先後公開表明劉少奇和林彪為他的接班人。這種作法最後都徹底失敗，無法減緩中共內部的權力鬥爭。歸納這兩次的接

¹ Myron Rush, *Political Succession in the USSR* (New York: Columbia University Press, 1965), pp. 77-78.

² 分別是「真正的馬克思列寧主義者」、「全心全意為中國和世界的多數人服務的革命者」、「能夠團結絕大多數人一道工作的無產階級政治家」、「黨的民主集中制的模範執行者」、「謙虛謹慎，戒驕戒躁，富於自我批評精神，勇於改正自己工作中的缺點和錯誤」。〈培養和造就千百萬無產階級革命接班人〉，《人民日報》（北京），1964年8月3日，第2版。

班經驗來看，指定接班人的動作皆是毛澤東任意所為。然而，當劉少奇、林彪兩人威脅到毛澤東的權勢時，毛澤東便迅速整肅了他所欽定的接班人。

1976年9月毛澤東死亡後，旋即發生四人幫被捕的「十月政變」。華國鋒雖為文革受益者，但因占據中共中央委員會第一副主席、國務院總理等重要領導位置，成為四人幫的眼中釘。面對四人幫的威脅，華國鋒於是與葉劍英、李先念等人結盟，逮捕王洪文、張春橋、江青、姚文元。為了徹底瓦解四人幫的勢力，新當權派在批鬥四人幫的過程中，不斷地改組各省黨委、革委會領導班子，清除他們殘存的支持者。

然而，因逮捕四人幫而組成的政治聯盟很快就發生分裂。華國鋒在意識形態上倡導「兩個凡是」——「凡是毛主席做出的決策，我們都要堅決維護」、「凡是毛主席的指示，我們都始終不渝地遵循」——的方針，不願全面否定文革路線。在人事布局方面，他力求縮小打擊四人幫黨羽的範圍，以求收編文革派剩餘勢力。然而，鄧小平等老幹部採取否定文革的態度，主張全面清剿四人幫黨羽。在不到一年的時間內，反四人幫的政治聯盟很快地就分裂為擁華的凡是派和擁鄧的務實派兩個陣營，以及以葉劍英為首的第三勢力。³

在葉劍英等人的斡旋下，擁華與擁鄧兩大陣營達成妥協。1977年3月在中共中央工作會議上，陳雲、王震等人提出鄧小平復出的意見，華國鋒被迫同意。同年7月在十屆三中全會上，中

³ 關於這三派的形成背景與立場，見張鎮邦，〈中共十一屆五中全會分析〉，《匪情月報》第22卷第9期（1980年3月），頁8-9。

共追認 1976 年 10 月 7 日政治局擴大會議對華國鋒擔任中央委員會主席、中央軍委主席的任命，並肯定華國鋒接班是遵照毛澤東生前的安排。鄧小平則承諾支持華國鋒，並且恢復被罷黜前的所有黨政軍職務——中央委員、政治局委員與常委、中央委員會副主席、中央軍委副主席、國務院副總理、解放軍總參謀長等等。十屆三中全會同時追認逮捕四人幫的合法性，開除王洪文等四人的黨籍，撤銷他們黨內外一切職務。由於中共十大是毛澤東扶植文革派接班的一次全國代表大會，黨章和中央委員會都反映出這個特性。四人幫的垮台使得中共必須修改黨章，並且經由全國代表大會確認高層的權力重分配。因此，十屆三中全會同意提前召開十一大。

1977 年 8 月中共召開十一大，正式宣告文化大革命的結束。十一大的人事安排基本上就是華國鋒、鄧小平、葉劍英三大集團間的權力分配。⁴華國鋒擔任中央委員會主席，葉劍英、鄧小平、李先念、汪東興四人擔任中央委員會副主席，並由他們組成政治局常委會。在派系共治的權力格局下，十一大黨章第十一條特別規定，「黨的各級委員會實行集體領導和個人分工負責相結合的原則。要依靠集體的經驗和集體的智慧，一切重要問題都由集體決定，同時使個人發揮應有的作用」。同時，隨著四人幫的垮台，他們的支持者被清洗出中共中央領導機構，其中包括 114 人喪失中央委員或候補中央委員職務。⁵

⁴ 郭華倫，〈華國鋒的命運〉，收錄於郭華倫，《中共問題論集》增訂本（台北：國立政治大學國際關係研究中心，1982），頁 81-83。

⁵ 關於這 114 人的名單，見方君歸，〈匪黨十一屆中央委員會及其中央領導機構成

然而，這種權力分配並不穩定。鄧小平重新恢復工作後，全力擴張權勢。首先，他安排支持者擔任重要職務。最重要的人事安排包括 1977 年 10 月胡耀邦出任中共中央黨校副校長，並於同年 12 月取代凡是派的郭玉峰，出任中共中央組織部部長，控制人事大權。同年 8 月韋國清則接掌總政治部主任，掌握解放軍的宣傳工具。

此外，鄧小平發動攻勢清算四人幫黨羽，全面打擊文革派殘餘勢力。鄧小平透過胡耀邦的協助，全面加速推動「冤假錯」案的平反工作。胡耀邦將平反「冤假錯」案、整頓地方領導班子兩項工作結合起來，造成地方各級幹部大換血。許多在文革以前受到迫害的老幹部獲得平反，回到原來的工作崗位或是擔任相當於原來職務的工作。受到排斥的則多半是在文革期間被快速提拔的新幹部，或是支持「兩個凡是」的老幹部。舉例來說，在 1977 年至 1980 年間，絕大多數省委第一書記遭到撤換，其他省級領導人也大部分被更換。僅四川的趙紫陽、江西的江渭清、山東的白如冰等三位省委第一書記得以繼續留任，因為他們都是鄧小平在 1975 年主持工作時任命的幹部。從此以後，凡是派的地方勢力一蹶不振，再也無法支撐華國鋒的領導人地位。「以老換新」爭取到許多老幹部的支持，對鄧小平奪權勝利幫助很大，這也使幹部年齡結構嚴重老化。

最後，在胡耀邦的推動下，1978 年 5 月《光明日報》發表〈實踐是檢驗真理的唯一標準〉特約評論員文章，挑戰華國鋒的「兩

員之分析》，《匪情研究》第 20 卷第 9 期（1977 年 9 月），頁 40-45。

個凡是」方針。1978年12月中共召開十一屆三中全會，華國鋒被迫承認錯誤，失去思想理論主導權，鄧小平路線則獲得勝利。隨後華國鋒逐步被迫交出擔任的職務，並於1982年9月十二大退出中共最高領導班子。

華國鋒在後毛時期仍堅持繼續革命，而鄧小平則將路線轉至經濟建設。鄧在後毛時期雖然取得路線的勝利，但緊接而來的是必須處理經濟改革以及四個堅持之間的張力問題。從這段歷史來看，中共領導人時常在未經黨內或國家合法程序，就喪失權力，顯示職務與權力是隨著鬥爭成敗而不斷變化。同時，在文革期間，多數中央與地方黨政機構受到造反派的衝擊、接管，造成非常設、非正式工作小組取代常設、正式機構負責決策。後者喪失正式機構所應具有的權威與地位。當時許多涉及全黨性質的重大決策都不經由全國代表大會討論，直接由政治局、政治局常委會等中共中央領導機構，甚至是透過各種非正式的工作會議決定，中央領導機構實際上完全被架空。⁶最後，從中共建政至毛澤東逝世前，中共根據政治形勢和路線鬥爭需要召開全國代表大會與中央委員會。因此，各次全國代表大會之間、各次中委會之間沒有固定的時距。如中共八大至九大距離12年半，九大至十大距離約四年半，十大至十一大距離四年。八屆十中全會至十一中全會相差近四年，但十一屆二中全會與三中全會相差僅十個月。這一切都顯示中共當時制度化的程度不高，就像其他共黨國家一樣。

⁶ 朱堅勁，〈黨政領導決策的民主化和科學化〉，收錄於夏禹龍、顧肖榮主編，《20年來中國政治體制改革和民主法治建設》（重慶：重慶出版社，1999），頁272。

二、有限度的改革與挫敗（1978-1992）

1978年以後，中共陸續開始改革幹部制度與國家領導體制。在幹部制度方面，改革的內容包括「廢除幹部領導職務的實質終身制」、「推動幹部四化政策」（革命化、年輕化、知識化、專業化）、「建立領導班子的梯隊接班」。在國家領導體制方面，改革的焦點主要是「黨政分開」、「集體領導與個人分工責任相結合」。面對幹部結構與領導體制的弊端，鄧小平等元老提出一些解決的思路。

由此可見，鄧小平等人想以建立制度的方式，解決幹部問題與國家領導體制的弊端。當然，鄧小平等人的思路侷限在堅持中共一黨專政的範圍內，從未考慮採用西方民主政治。因此，才會出現幹部年齡限制等具有「中國社會主義特色」的規範。儘管鄧小平等人的思路在落實的過程中，有成功的地方，但也有若干失敗的地方，特別是在在 1980 年代後期，中共的制度改革遭到嚴重挫折，其中最大的關鍵，就是中共僅將幹部選任限制侷限於省部級以下，排除了中央領導的適用性，造成了元老干政的發生。

1982 年年初，中共發動全國性的機構改革，加快進行幹部四化政策。當年 2 月中共中央做出《關於建立老幹部退休制度的決定》，規定正副省部級幹部的退休年齡如下：「擔任中央、國家機關部長、副部長，省、市、自治區第一書記、書記、省政府省長、副省長，以及省、市、自治區紀律檢查委員會和法院、檢察院主要負責幹部的，正職一般不超過 65 歲，副職一般不超過 60 歲」。⁷但除了上述規範外，《關於建立老幹部退休制度的決定》也

允許例外的存在。「個別未到離休年齡，但因身體不好，難以堅持正常工作的，經過組織批准，可以提前離休退休。……個別雖已經達到正常工作的，經過組織批准，也可以在一定時間內暫不離休退休，繼續擔任領導職務」。⁸這項「例外」規定既能降低老幹部對強迫退休的反彈，也讓鄧小平的人馬得以經由「組織批准」繼續留任。

更重要的是，該《決定》替鄧小平、陳雲、葉劍英等元老開了一個後門，不受退休年齡的限制。當然，這項「例外」也符合現實考量，可說是鄧小平等革命元老基於本身利益與權力鬥爭的產物。當時鄧小平尚未完全鞏固權力，葉劍英、李先念等人仍在政治局常委會。強力推動領導人的退休制度，引起的反彈力道恐非鄧小平所能承受。同時，讓權力基礎仍然薄弱的胡耀邦、趙紫陽等嫡系人馬提前接班，無法確保改革路線不變。

1982年9月，中共十二大修改黨章，明定幹部隊伍的革命化、年輕化、知識化、專業化，拋棄毛澤東「接班人五項條件」的選拔標準，並將廢除幹部終身制列入黨章。同時，成立中央與省級的顧問委員會，做為安置離休老幹部的單位。雖然十二大黨章是制度改革的一個里程碑，但在籌備十二大期間，權力鬥爭的痕跡處處可見，鄧小平被迫做了一些政治妥協。首先，葉劍英、李先念、韋國清等不支持改革的人仍擔任政治局常委或政治局委員，顯示反對力量仍在。許多老幹部反對改變領導體制與廢除幹

7 中共中央文獻研究室主編，《十一屆三中全會以來重要文獻選讀（上冊）》（北京：人民出版社，1987），頁414。

8 同前註，頁414-415。

部終身制，使得鄧小平在 1982 年 8 月十一屆七中全會上被迫妥協，放棄他原先的黨章修正案——「庚申改革方案」。這使得改革中央領導體制的原意喪失大半。在十二大通過的黨章中，中委會仍是全國代表大會閉會期間的最高領導機關。中顧委是中委會政治上的助手和參謀，在中委會領導下進行工作。中紀委則「在黨的中央委員會領導下進行工作」（第四十三條）。同時，黨章修正草案中有關幹部任期、年齡限制的規定也未能通過。⁹

在上述大環境下，1980 年代後期中共內部爆發權力鬥爭，嚴重干擾制度建設。制度化雖有小幅進展，但無法抵銷「因人制宜」、接班失敗帶來的衝擊。首先，總書記胡耀邦失去鄧小平的支持，於 1987 年 1 月辭職下台。胡耀邦計畫在十三大時以年齡劃線，硬性規定中央委員 60 歲退休，政治局委員 72 歲退休，包括鄧小平在內的大批元老都被列在退休之列，胡耀邦則安排自己擔任中顧委主任兼軍委主席。這種安排引起元老極度不滿，也讓鄧小平疑慮胡耀邦想逼退自己，獨攬大權。¹⁰

1986 年底，大陸發生大規模的學生示威活動，導致胡耀邦失勢。1987 年的十三大政治報告延續十二大黨章和 1982 年憲法的精神，強調「黨政分開」與「行政首長負責制」。同時，十三大將中央書記處降格為政治局的「辦事機構」，喪失原來「處理中央日常工作」的決策地位。這雖然淡化中央書記處「培養接班人」的功能，但釐清書記處與政治局、政治局常委會之間的上下隸屬關

⁹ Melanie Manion, *Retirement of Revolutions in China: Public Policies, Social Norms, Private Interests* (Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1993), p. 55.

¹⁰ 韓文甫，《鄧小平傳——治國篇》（台北：時報文化，1993），頁 714。

係，有助於降低黨務領導機關間的職權衝突。

除了提出政治體制改革、修正黨章之外，十三大進行新老交替，調整中央領導班子。趙紫陽當選中共總書記。政治局常委由趙紫陽、李鵬、喬石、胡啓立、姚依林五人出任，胡耀邦、鄧小平、李先念、陳雲四人退出。大幅調整人事後，中共領導機構出現年輕化現象。十三屆政治局常委的平均年齡為 63.6 歲，遠低於十二大選出的常委會（平均年齡接近 73.8 歲），以及全國代表會議後改組的常委會（平均年齡接近 74.6 歲）。

雖然鄧小平、陳雲、李先念、彭真等元老不再擔任政治局常委或政治局委員，使得這兩個機構的平均年齡大幅下降。不過，這個「成果」卻是建立在「因人制宜」的代價上。鄧小平、陳雲等人同意退出政治局常委會，但不願完全退休。因此，十三大修改十二大黨章，將原來要求軍委主席、中顧委主任、中紀委書記（十三大將原先的第一書記制改為書記制）應由政治局常委中產生的規定刪除。這種遷就個人意願而修改黨章的權宜措施，造成職務、權力、責任三者不相符的現象，嚴重傷害制度化的進程，也破壞政治局常委分掌國家機器重要系統的「職務分工」。

此外，十三大一中全會曾做出秘密決定，鄧小平退出政治局常委會並沒有改變他在重大問題上的決策地位。鄧小平可以召集政治局常委開會，常委遇到重大問題仍要向他請示。¹¹ 由於重要決策必須經由元老同意，造成政治局、政治局常委會缺乏決策實

¹¹ 1989 年 5 月 16 日，趙紫陽親口將這個秘密決定告知在北京訪問的蘇聯領袖戈巴契夫，因此成為他的罪狀之一。見張良，《中國「六四」真相（上冊）》（香港：明鏡出版社，2001），頁 424。

權。同時，擔任總書記的趙紫陽僅能出任軍委副主席，位居不具有政治局常委身分的鄧小平之下。這雖然符合兩人實際權力的大小，卻有違「黨指揮槍」的原則。

1989年4月胡耀邦病逝，引發六四事件，造成趙紫陽的下台。此外，同年11月五中全會上，鄧小平辭去軍委主席職務，由江澤民接任。楊尚昆、楊白冰分別出任軍委第一副主席、軍委秘書長。楊白冰同時出任中央書記處書記。

與胡耀邦下台相較，趙紫陽下台對制度化的傷害更大。1987年1月「倒胡」過程中，退居二線的革命元老固然扮演相當重要的角色，但最關鍵的鄧小平、陳雲、李先念都是政治局常委會，有權參與最高決策過程。其次，欽定江澤民的過程也凸顯元老干政。1989年5月20日鄧小平在家中與陳雲、李先念、彭真、楊尚昆、王震、李鵬、喬石、姚依林、宋平等人開會，提議江澤民任總書記。¹²

1989年六四事件之後，元老干政的情形更爲嚴重。在1989年6月底召開的十三屆四中全會上，曾根據百餘位中央委員提議，由政治局做出秘密決定，中共的重大問題、決議仍由鄧小平拍板。¹³1989年9月初鄧小平對幾位中央負責同志表示，「以後中央的工作我不過問，除非特別大的問題」。¹⁴換言之，鄧小平認爲

¹² 中共中央文獻研究室主編，《鄧小平年譜：1975-1997（全兩冊）》（北京：中央文獻出版社，2004），頁1277。

¹³ 華羊，〈鄧小平的改革與中共的命運（上）〉，《中共研究》第26卷第10期（1992年10月），頁29。

¹⁴ 鄧小平，〈改革開放政策穩定，中國大有希望（1989年9月4日）〉，《鄧小平文選（第三卷）》第二版（北京：人民出版社，1993、1994），頁317。

自己仍然保有關鍵問題的決定權。至於什麼是才算是「特別大的問題」，並不明確。1989年11月鄧小平辭掉軍委主席後，制度化發展不但沒有前進，反而嚴重倒退。辭去軍委主席以後，他已經只是一位普通黨員，但是他在重大問題上的決策者地位卻仍然未變。

由上述探討可知，鄧小平由上而下地改革幹部制度、國家領導體制與黨內政治生活。在幹部制度方面，中共確立幹部四化的選拔標準，建立省部級以下幹部的退休制度，並進行大規模的新老幹部交替，可說是成果豐碩。不過，從一開始，幹部制度改革就未將領導人納入限齡退休的範圍內，使得革命元老繼續發揮影響力。當然，這種作法也是基於現實考量。鄧小平雖然擁有拍板定案的權力，卻不能不顧慮其他元老的意見。同時，若是將革命元老納入限齡退休的範圍內，鄧小平本人就必須面臨退休的壓力。胡耀邦、趙紫陽不具有革命建國功勳，權力基礎也還不穩固。一旦鄧小平退休之後，他們恐怕無法阻擋老幹部排山到海而來的反彈力道。因此，儘管幹部制度改革在省部級以下幹部的範圍內取得重要進展，中共高層卻因迴避領導人的退休問題，仍充滿「非正式政治」的色彩。當時對於鄧小平或是其他元老的權力限制，是來自他們之間的折衝妥協，而非制度上的設計，所以種下日後老人政治的前因。這個問題使得改革的幅度與速度，必須隨著反對改革的勢力增減而調整。

鄧小平在1980年代前期推動的制度改革獲得相當進展，但在1980年代後期遭到重大挫敗。鄧小平的目的是在保存社會主義體制下，推動現代化。這種改革策略一方面要掃除現代化的障礙；

另一方面卻又要保護現有體制的基本內涵。於是鄧小平提出「一個中心，兩個基本點」解決這個矛盾。然而，改革開放帶來的社經環境變遷不斷激化黨內歧見。受到這個「兩難困境」大格局的嚴重衝擊，再加上中共高層在制度不完善的情形下爆發激烈的權力鬥爭，「鄧胡趙體制」終於崩潰，胡耀邦、趙紫陽先後下台。儘管十三大提出政治體制改革的規劃，但並沒有突破 1980 年代前期的改革禁地，仍然迴避領導人的退休問題，最後使得領導人的職務、權力、責任無法結合在一起。

三、權力格局的轉變（1992-1997）

與 1980 年代相較，1990 年代中期以後的中共菁英政治出現嶄新的特徵。在 1980 年代，鄧小平扮演「權威的制度建立者」的角色發動、落實制度改革，在這個過程中他必須與其他元老折衝妥協。不過，這個制度建立者在一開始就把自己置於排除在制度化範圍之外，最後造成領導人職務、權力、責任的不協調。1990 年代中期以後，革命元老逐漸凋零，帶來嶄新的權力格局。在這個新的權力格局中，既沒有人扮演制度建立者的角色，也沒有人擁有成爲強人的條件。第三代領導班子的個別成員缺少拍板定案的權力，必須透過折衝協商進行重大議題的決策。儘管權力鬥爭仍然存在，但獲勝的一方缺少片面撕毀協議的能量。在這種情形下，先例逐漸形成慣例，規範後來的權力鬥爭。制度化因而得以朝領導人層級發展，突破原來侷限在省部級幹部以下的範圍。因此，缺少「權威的制度建立者」反而成爲制度化繼續推進的主

因，與前一時期不同。

1992年春天發表南巡講話之後，鄧小平掌握十四大籌備工作的主動權，得以預先部署爲他死後的高層政策與人事路線。此外，十四大進行人事更替，增強改革派的勢力。政治局常委會由江澤民、李鵬、喬石、李瑞環、朱鎔基、劉華清、胡錦濤七人組成，江澤民連任總書記。此外，江在十四大肅清楊家將的勢力，並以貪污案拔除陳希同的「北京幫」使得權力更爲鞏固。

在1990年中期以後，革命元老陸續凋零，江澤民等第三代領導人逐漸擺脫革命元老的牽制。1994年9月中共召開十四屆四中全會，通過《中共中央關於加強黨的建設幾個重大問題的決定》。該《決定》將「完成了第二代中央領導集體和第三代中央領導集體的交接」列爲十一屆三中全會以來「黨的建設」的重大成績，正式宣告「江澤民時代」的來臨。該《決定》同時重申實行「集體領導與個人分工相結合」的制度。

在個人分工方面，該《決定》指出，「黨的委員會成員既要根據集體的決定和分工，切實履行自己的職責，又要關心全局工作，積極參與集體領導。在黨的委員會內部，書記和委員是平等的。書記在集體領導中負有主要責任，應當成爲執行民主集中制的表率」。該《決定》同時指出，中共將制定中央和地方黨委工作條例，規範黨委會及其常委會的職責範圍、議事規則、決策方式。根據這個精神，1996年4月中共發布《中國共產黨地方委員會工作條例（試行）》，對於地方黨委的職責、組織原則、議事決策程式、監督等等事項加以規範。¹⁵

¹⁵ 侯少文、周羅庚，〈黨內生活的偉大進步〉，收錄於夏禹龍、顧肖榮主編，〈20

此外，該《決定》認為「新老幹部的交替與合作是永無完結的歷史過程」，必須不斷培養優秀年輕幹部。1995年1月中共下發《中共中央關於抓緊培養選拔優秀年輕幹部的通知》，要求縣級以上黨政領導班子必須形成多層次的年齡結構。其中，中共中央、國務院部委的正職領導幹部中，應有一定數量的50歲左右的幹部，45歲左右幹部則至少要有一名。省級黨政領導班子的正職領導幹部中，應有一定數量的50歲左右的幹部。黨委領導班子中要有三名50歲以下的幹部，政府領導班子中則要有一名，其中至少各有一名45歲左右的幹部。¹⁶

同時，十五大人事安排建立政治局委員、軍委委員70歲劃線離退的先例，突破年齡限制僅適用在省部級以下幹部的侷限。根據香港《爭鳴》雜誌的報導，1997年夏天中共在北戴河召開政治局第六次擴大會議，會中對領導幹部的年齡標準達成協議，「現任黨政軍領導同志，年齡在65歲或以上，原則上不擔任十五屆中央委員；年齡在70歲或以上，原則上不擔任十五屆政治局委員、中央軍委委員」。¹⁷儘管學術界經常質疑香港政論雜誌報導的可靠性不夠穩定，但我們認為有關年齡限制的協議應該存在。

首先，中共政治局確實曾經在1997年夏天開會，專門討論十五大籌備事宜。1997年8月27日中共政治局召開全體會議，建議同年9月召開十五大，提請十四屆七中全會審議決定。政治局會議並表示，「大會將選舉產生新的中央領導結構，一批德才兼

年來中國政治體制改革和民主法治建設》（重慶：重慶出版社，1999），頁249。

¹⁶ 該文件全文見《中共研究》第31卷第5期（1997年5月），頁106-111。

¹⁷ 羅冰，〈喬石出局與十五大選舉內幕〉，《爭鳴》（香港），1997年10月，頁8。

備、年富力強的優秀中青年幹部將進入新的中共中央委員會」。¹⁸其次，關於中委 65 歲劃線的原則，如今已被中共退休高幹承認。第十四、十五屆中紀委委員李惠仁指出，中共挑選第十五屆中委時，具體要求「中央委員要老、中、青結合，55 歲以下的要占 50% 以上」。

關於政治局委員、軍委委員 70 歲劃線的協議，目前沒有更權威的資訊可供佐證。不過，大陸學者楊光斌指出，「根據政治局 1997 年宣布的規定，除了極特別情況，所有高層領導（包括政治局常委和國務院正副總理），都不應在年滿 70 歲以後尋求下一任期」。¹⁹同時，我們發現第十五屆政治局、軍委會與前兩屆相較，出現非常明顯的變化——政治局與軍委會成員年齡超過 70 歲的人數大量減少。

十五大建立「70 歲劃線離退」的先例，但當時仍不確定它是否能約束未來的權力鬥爭，成為領導人去留的關鍵。在十五大以前，喬石一直是江澤民的主要競爭對手之一，後者對前者可能有去之而後快的動機。因此，不禁讓人懷疑江澤民是否就像嚴家其所說的，只是利用「年齡劃線離退」逼退喬石。十五大的「70 歲劃線離退」基本上是權力鬥爭、折衝妥協下的產物。而且它的形式充其量不過是政治局會議的決議，可以被下一次政治局會議推翻。由於沒有列入層級更高或公開發布的官方文件（如中委會向

¹⁸ 鄭昭紅，楊明偉，田紹堯，唐斫主編，《走進新時代——十三屆四中全會以來黨的建設記事》（山西：山西人民出版社，2001），頁 337-338。

¹⁹ 見楊光斌，《中國政府與政治導論》（北京：中國人民大學出版社，2003），頁 40。

全國代表大會提出的政治報告、黨章、黨內法規等等)，它的約束力就比較脆弱。這個協議究竟是繼續維持下去，或是只是曇花一現，幾年後就被勝利一方（江澤民）撕毀，當時仍然充滿不確定性。

更重要的是，對於總書記、政治局常委、軍委正副主席等重要職務，並沒有足夠證據認定已有明確的年齡限制。1997年7月中旬，江澤民對來訪的日本首相小淵惠三表示，「依中國憲法，國家主席任期五年，可以擔任兩期，但有人認為黨總書記沒有任期」。²⁰ 同時，中共並未以黨內文件下發「70歲劃線離退」的協議到基層組織，也未見其他領導人公開談論此事。由此可見，在十六大人事更替前，對於權力金字塔頂端的黨政領導職務，不是沒有清楚規範（總書記、政治局常委、軍委正副主席），就是屬於拘束力較弱的「先例」（政治局委員、軍委委員）。「70歲劃線退休」的不確定性，一直到了十六大才完全消失，成為中共高層人事去留的重要慣例。

除了「70歲劃線離退」的先例之外，另一個值得注意的發展就是劉華清退休後，職業軍人不再擔任政治局常委。早期許多革命元老是具有軍人與文人雙重特性的菁英（dual-role elites）。像鄧小平雖然沒有軍銜，但擁有領導大軍團作戰的實戰經驗，軍中資歷、聲望很高。自十四大以後，除了王瑞林以外，中共領導人的軍人、文人職業生涯完全分開。軍人沒有擔任過文職，文人也沒有帶兵打仗的經歷。從此，軍文關係進入轉型期。為了輔佐軍權

²⁰ 《朝日新聞》（日本），1999年7月10日。引述自《明報》（香港），1999年7月11日，第A1版。

尚未鞏固的江澤民，鄧小平重用老將劉華清與張震，並且讓前者在十四大擔任政治局常委。1997年十五大召開時，江澤民已經鞏固軍權，職業軍人無需進入政治局常委會，使得江澤民成為軍方在常委會的唯一代表。這個作法一方面有助於江澤民統領軍隊，另一方面進一步確立「文人領軍」的原則，避免軍人過度參與政治事務。

此外，依循十四大的先例，軍委會設置兩位軍職副主席。十四大時，劉華清、張震兩位軍委副主席的地位並不對等，前者是政治局常委，後者連政治局委員、中央書記處書記都不是。十五大時，張萬年、遲浩田同時擔任政治局委員。此外，前者擔任中央書記處書記，後者出任國防部部長。這個作法進一步深化軍職軍委副主席「雙塔」的方向，彼此分權制衡，避免單一軍事強人的出現。

簡言之，在1990年中期以後，革命元老陸續凋零，江澤民等第三代領導班子逐漸擺脫元老的牽制。江澤民為了掌握軍權，修改相關法規，強化了文人控制軍隊的制度規範。同時，老人政治的衰退帶來新的權力局勢，政治局、政治局常委會漸漸成為真正的決策中心。1997年十五大以後，制度化開始朝領導人層級發展。由於現任領導人已無拍板定案的能量，高層人事與重要決策必須透過折衝妥協方能完成。儘管權力較量仍然扮演一定角色，但達成協議後，主導協商的勝方缺少片面撕毀協商內容的能量。換言之，儘管協議本身是權力鬥爭的產物，但它往往成為下一回合權力鬥爭的規範，制約領導人的行為。在這種情形下，「70歲劃線離退」成為領導人去留的慣例。

四、江、胡的權力繼承（1997-2004）

1997年9月中共召開十五大，通過《中國共產黨章程修正案》，確立鄧小平理論為中共的指導思想，與馬克思列寧主義、毛澤東思想並列。然而，十五大僅深化1980年代政改內涵，並未突破早期改革範圍。在高層人事方面，十五大選出江澤民、李鵬、朱鎔基、李瑞環、胡錦濤、尉健行、李嵐清七人組成政治局常委會，喬石、劉華清兩人退出。十五大的高層人事安排是以「平穩交接，梯次配備」為主軸，利於政治穩定與新老交替。1998年10月十五屆三中全會上增補曹剛川為軍委委員，1999年9月的四中全會增補胡錦濤為軍委副主席，郭伯雄、徐才厚為軍委委員。胡錦濤、郭伯雄、徐才厚三人進入軍委會明顯是為世代交替做準備。在軍委會中，胡錦濤是唯一的文職副主席，也是江澤民之外唯一的文人。擔任軍委副主席之後，胡錦濤的「王儲」身分更為明確。

2002年11月中共召開十六大，確立「三個代表」的地位，並進行人事改組。「三個代表」——中共始終代表中國先進生產力的發展要求、代表中國先進文化的前進方向、代表中國最廣大人民的根本利益——是2000年2月下旬江澤民赴廣東考察時提出。其後，江澤民加緊建構這個思想體系，以便確立他在官方意識形態的指導地位。

從十六大的人事改組情形來看，領導人的年齡限制已經進一步發展。新一屆政治局常委、政治局委員、軍委副主席、軍委委員全部低於70歲。僅有江澤民一人例外，保留軍委主席職務。由

此可見，十五大中共高層達成的政治局委員、軍委委員「70歲劃線離退」協議已成為拘束力較強的慣例，而且向上發展至政治局常委和軍委副主席。此外，雖然總書記是否適用「70歲劃線離退」仍不明確，但江澤民的交棒已顯示該職務不是「終身制」，可視為權力轉移上的一項進步。

儘管「70歲劃線離退」在十六大獲得確認，但整個人事安排仍凸顯一個制度上的嚴重問題，即軍委主席仍無年齡、任期限制的成文規定或不成文慣例。在2002年11月十六大上，江澤民交出總書記職務，並退出政治局常委會、政治局、中委會，並於次年3月十屆全國人大一次會議上，將國家主席職務交給胡錦濤。然而，他仿效「鄧小平模式」，以一介普通黨員身分，繼續擔任軍委主席。就像1987年鄧小平留任軍委主席的情形一樣，江澤民的留任造成三個後遺症。第一、政治局常委會中無解放軍系統的領導人，削弱政治局常委會的職務分工。第二、胡錦濤身兼總書記與國家主席，卻只擔任軍委副主席。由於軍委會採取主席負責制，他無法成為三軍統帥，欠缺成為真正領導人所需的權力。因此，江澤民的留任增加胡錦濤鞏固權力的困難，不利於制度化的權力轉移。第三、新領導人已經上任，原領導人卻尚未完全退出政壇，使得兩人之間存在矛盾猜忌、權力較量的潛在空間。

在十六大結束後，胡錦濤開始掌握輿論宣傳的主動權。2002年12月胡錦濤赴河北省西柏坡考察，發表「西柏坡講話」，重溫毛澤東在七屆二中全會提出的「兩個務必」，強調堅苦奮鬥精神的重要性。他的講話一方面隱含胡錦濤承襲毛澤東、鄧小平、江澤民，成為中共第四位領導人，另一方面隱含爭取中下階層民心的

意味。

2003年7月中共黨慶時，胡錦濤發表「七·一」講話，將「三個代表」的理論貢獻與毛澤東思想、鄧小平理論並列。但另一方面，胡錦濤藉此掌握了「三個代表」的詮釋權。胡錦濤認為「三個代表」的本質是「立黨為公，執政為民」。而在闡述「立黨為公、執政為民」的內涵時，胡錦濤引用同年3月他提出的「三個為民」——權為民所用、情為民所繫、利為民所謀。江澤民提出「三個代表」時，引起外界最大爭議的是「代表先進生產力」——為私營企業主入黨打開通路。胡錦濤強調的「三個代表」著重「代表最廣大人民的根本利益」，使得中共意識形態中的烏托邦色彩完全喪失，讓中共政權進一步世俗化。

同時，胡錦濤也加快腳步，建立自己的班底。其中最明顯的，就是「團系」幹部大量出任副省部級以上黨政領導職務。²¹ 在中共政治體系中，共青團是一個重要的幹部儲備庫，負有向黨中央輸送優秀幹部的功能。從胡錦濤的角度來看，共青團是他尋找班底的一個人才庫。胡錦濤曾先後擔任團中央常務書記、第一書記，並在政治局常委任內分管青年事務，與共青團的關係非常密切。胡錦濤就任總書記之後，「團系」幹部快速竄起。

此外，胡錦濤的業務範圍突破原有的宣傳議題，跨越到軍事和外交議題，並加速建立幹部責任制，加強打擊幹部腐敗問題。2003年SARS疫情蔓延期間，各級單位多位幹部因執行不利而

²¹ 此處所指的「團系」幹部是指1973年共青團恢復活動後，曾經擔任共青團副局級以上職務的幹部。凡於1973年以前擔任共青團副局級以上領導職務，或是在1973年後歷練共青團正處級以下領導職務者，均未包括在內。

被處罰，其中包括孟學農、張文康兩位正部級幹部被解除職務。2003年6月新華社以「經中共中央批准，中央軍委近日發布命令」用語，報導海軍司令員石雲生、政委楊懷慶因同年4月的潛艇事故負責下台，另有七名海軍將校因此受到調職或其他行政處分。從中共處理 SARS 疫情和海軍潛艇意外的情形來看，中共新領導班子正在加強「高官問責制」，追究高幹責任。

自2004年起，中共高層經濟發展問題上出現明顯的分歧跡象。由於經濟發生過熱現象，胡錦濤、溫家寶從2004年3月起多次重申宏觀調控的重要性。然而，地方政府和利益集團並未配合中央的宏觀調控政策，造成中央及地方官員在汽車市場與鋼鐵市場整頓議題上「對著幹，對著說」。不過，在這次宏觀調控爭議中，幾位屬於上海幫核心成員的政治局常委步調不一。十六大以後，外界認為江澤民可以透過嫡系人馬掌握政治常委會，甚至是政治局，進而牽制胡錦濤、溫家寶施政。然而，在這次的宏觀調控爭議中，賈慶林、黃菊甚至積極表態支持宏觀調控。無論他們出於自願或是被迫支持宏觀調控，這個發展都將影響上海幫在政治局常委會中的優勢地位。在政治局中沒有辦法阻擋胡溫兩人的作為；反而可以利用總書記和國務院總理的職務優勢，進行合縱連橫，達到鞏固權力的目標。

中共高層之間對於宏觀調控爆發爭議，最後由胡溫一派獲得暫時性勝利。然而，隨著十六屆四中全會的逼近，他們與江澤民之間的緊張關係進一步升高。相同的情形還發生在江系人馬對於擁護江澤民與胡錦濤聲調的不一致，這凸顯出胡溫與上海幫的分歧範圍已超過單純的政策歧見。軍方將領言論歧異之處正好呼應

這個觀點。

2004年9月中共召開十六屆四中全會，江澤民辭去軍委職務，由胡錦濤接任。在這次軍委會人事改組中，胡錦濤可算是大贏家。江澤民依循「鄧小平模式」，以普通黨員擔任軍委主席兩年後交出軍權，由總書記胡錦濤接任。胡錦濤順利接掌軍委主席，達到鞏固權力前必經的「三位一體」（總書記、國家主席、軍委主席）階段。胡錦濤接任軍委主席之後，鞏固權力的工作將可加速進行，他的競爭對手將越來越難將他拉下馬來。可以預期的是，未來將會有更多胡錦濤的人馬受命擔任重要省部級職務。不過，這並不代表胡錦濤的權力可以無限擴張。由於新任領導人必須先花幾年時間培植自己的班底、建立自己的論述，最後又必須受限於「70歲劃線離退」的規定，他很難達到當年毛澤東、鄧小平的階段。因此，除非有特殊事件發生，改變原有權力結構，否則鞏固權力的胡錦濤也將受制於「多頭馬車」的格局。

對於江澤民來說，不管他的辭職是出於自願或是被迫，他的影響力都將急速衰退。在1990年代中期以後，中共領導人的權力來源已經出現明顯變化。隨著革命元老的凋零，魅力權力的重要性降低，職務權力的重要性則不斷增加。在這種情形下，掌握關鍵職務成爲鞏固權力的必要過程。當江澤民失去所有重要職務之後，他的非正式影響力缺少職務權力的保護，勢必進一步衰退。

胡錦濤過去雖貴爲總書記的接班人，但不可能跳出江澤民的陰影，建立自己的權力基礎。因此胡錦濤在接任總書記之初，必定是一位弱勢總書記，需要建立班底以鞏固其領導地位。不過，胡錦濤就任總書記後，已獲得鞏固權力的有利位置。因爲在一個

始終強調「黨的領導」的政權中，掌握黨權的人最具有成爲最高決策者的合法性。目前胡錦濤固然尚未掌握最後決定權，但已經可以參與過去爲江澤民獨占的議題。

江澤民缺乏革命建國的威望，他的職務權力會隨著胡錦濤接掌各個領導職務而被蠶食掏空。對省部級幹部來說，在中央領導班子世代交替後他們也有重新尋找主子的需求，新任總書記自然是他們的首要對象。在上下皆有需求的情形下，現有派系版圖應該會在胡錦濤接任總書記以後重組，甚至逐漸出現「西瓜」效應，而 SARS 疫情加速這個趨勢的發展。

十六屆四中全會召開之前，江系人馬已經出現鬆動現象。江澤民辭去軍委主席之後，他的非正式影響力在喪失正式職務的保護之後，將進一步衰退。多數上海幫成員恐將「各奔前程」，甚至轉與胡錦濤合作。當然，除非重大事件改變權力結構，否則胡錦濤仍將受到「多頭馬車」格局的制約。

五、結論

「權力分配不清」是共黨菁英政治共通的制度缺陷，分別表現在「缺乏一套政治繼承的遊戲規則」與「各領導機構間的權責不分」，導致暴力經常介入權力轉移過程。這些制度性缺陷與暴力鬥爭的現象，可說是中共菁英政治出現制度化趨勢以前的狀態，也是制度演變的原點。制度化過程分成兩個階段：第一個階段是「制度建立」。領導人基於某種特定目的，做出建立某些規範的決定。第二個階段則是「制度深化」。已經建立的規範必須持續存

在、深化，醞釀出存在的價值，制度化才可能成爲一個穩定的發展方向。在 1990 年代中期以前，中共菁英政治處於制度建立的階段。但在 1990 年代中期以後，領導人的權力來源與權力格局逐漸出現本質性的變化，使得中共菁英政治邁入制度深化的階段。

文革以前的慘痛創傷、經濟發展路線的確立，無疑是中共菁英政治走進「制度建立」階段的動力。在這個階段中，鄧小平扮演制度建立者的角色，而「幹部制度」與「國家領導體制」成爲改革的重點。文革結束以前，中共經歷多次重大政治鬥爭，經濟發展嚴重遲滯，許多革命世代幹部在這個過程中受到整肅迫害。這些傷害迫使中共領導人牢記「前車之鑑」。爲了鞏固權力，鄧小平等人平反許多過去受到迫害的幹部。然而，大量老幹部重返領導崗位造成幹部結構老化、冗員充斥，衝擊到鄧小平追求現代化建設的目標。同時，爲了防止年齡占優勢的文革派重返權力中心，鄧小平也迫切需要培養可靠的幹部。換言之，在追求經濟建設、解決幹部老化與專業性不足、防止文革餘孽重掌政權三種因素的影響下，鄧小平決定有計畫地培養專業性強、政治可靠的中青年幹部。具體的規劃包括建立幹部四化標準、採取梯隊接班的漸進式改革步驟，並且建立幹部退休制度。

革命元老退出政壇以前的中共菁英政治基本上屬於「制度建立」階段。在這個階段中，制度建立者必須先解決集體利益（制度建立）與個人利益（私人權位）的矛盾。首先，制度建立者需要個人權力以建立制度，但又無法在不交出個人權力的情形下建立制度。其次，建立新制度的努力牽動政治菁英間的權力與資源分配關係，因此制度建設與權力鬥爭糾結在一起。

在 1979 年至 1985 年這段時間內，鄧小平由上而下推動幹部制度、國家領導體制、黨內政治生活等方面的改革。在幹部制度方面，中共確立幹部四化的選拔標準，建立省部級以下幹部的退休制度，並進行大規模的新老幹部交替，可說是成果豐碩。在這個階段中，鄧小平面臨了兩個兩難問題。這兩個難題造成政改的幅度與速度經常隨著權力鬥爭情勢而調整。在建立制度時，鄧小平把自己的權力排除在制度化的範圍內，造成領導人職務、權力、責任的不協調。當然，這種作法也是基於現實考量。鄧小平雖然擁有拍板定案的權力，卻很難在自己留任的情形下，逼退其他革命元老。同時，胡耀邦、趙紫陽不具有革命建國功勳，權力基礎也還不穩固。一旦鄧小平退休之後，他們恐怕無法阻擋老幹部的反彈力道。這也使得「集體領導與個人分工相結合」的制度規劃無法深化，仍充滿「非正式政治」的色彩，種下日後老人政治的後果。當時對於鄧小平或是其他元老的權力限制，是來自他們之間的折衝妥協，而與制度無關。

革命元老退出政壇以後，中共菁英政治逐漸步入「制度深化」的階段。在這個階段中，最關鍵的發展是如何讓既有的制度化成果成爲一個「自我強化」的過程。首先，制度深化階段必須經歷制度建立者「退場」的過程。同時，當制度建立者退場後，所遺留下來權力格局和已經建立的制度精神——原本對於幹部退休、決策模式（集體領導或是個人領導）和領導機構權責區分的基本構想——是否處於契合狀態，對制度化的持續影響很大。

1990 年代中期以後革命元老逐漸凋零，江澤民等第三代領導班子逐漸擺脫老人政治的牽制，並帶來一個嶄新的權力格局。

江澤民以降的領導人不再具有強大的「魅力權力」，因此「職務權力」對他們的重要性逐漸增加。「職務權力」是屬於可轉移的（transferable）權力，喪失某個領導職務便會失去因該職務而取得的資源與權力。因此，擔任重要黨政職務就成了領導人鞏固權力的重要關鍵。權力來源的改變也說明在十六大之後的兩年中，中共高層為什麼快速地從一個中心（江澤民），轉變為兩個中心（江澤民、胡錦濤），再成為新的一個中心（胡錦濤）。

在這個新的權力格局中，新領導人上台之際都是弱勢領導人，必須先經歷一段時間才能建立自己的班底。同時，後革命世代的領導人無法像革命世代領導人一樣，擁有主導政局，為所欲為的權力。由於領導班子的個別成員缺少拍板定案的權力，他們必須透過折衝協商進行重大決策。換言之，革命元老消失後所遺留下來的權力格局，是一種「多頭馬車」的格局。這種格局正好符合 1980 年代鄧小平提倡的「集體領導與個人分工負責相結合」。因此，鄧小平死後所遺留下來的權力格局（多頭馬車），與他想要建立但一直無法落實的制度精神（集體領導）處於契合狀態。

在權力角逐者缺少實力推翻現存規範的情形下，權力鬥爭由零和遊戲（暴力權力鬥爭）轉化為非零和競賽（和平權力鬥爭），進一步強化制度存在的價值。換言之，在這個過程中，已建立的制度精神受到現實政治的強化，強化後的制度規範又約束日後權力鬥爭的激烈程度與進行方式。再加上幹部退休、集體領導等原則已經逐漸成為主流的價值標準，無形中增強制度化發展的力量。此時制度化已經逐漸進入「鎖入」（lock-in）的狀態，個別領

導人想擺脫既有制度規範的難度更高。這使得與制度精神相符的成文規定或慣例的不斷出現，而沒有被規範到的領域逐漸縮小。

同時，個別派系的生命期遭到壓縮，不易獲得破壞現存遊戲規則的能力。在領導人「劃線離退」的壓力下，派系領導人與其核心手下，以及其核心手下之間，都存在仕途發展的競爭關係。換言之，派系領導人若不退休，將壓縮核心手下擔任第一線領導職務的空間。因此，其核心手下會希望派系領導人於適當時機退休。同樣的，當某位核心手下晉升，取代原派系領導人時，其他核心手下晉升的空間受到擠壓，因此彼此之間也存在矛盾關係。換言之，「劃線離退」使得派系內部的生態產生變化，降低個別派系長期大權在握的可能性。

儘管從過去 25 年來看，中共菁英政治確實朝制度化的方向發展，但仍有一些瓶頸有待突破。主要的關鍵在於「最高領導人的年齡限制或任期限制」、「如何選擇新任領導人」、「如何定位新舊任領導人的權力關係」三大瓶頸。如能克服上述三個瓶頸，制度化將進一步大幅躍升。如果不能克服這三個瓶頸的話，中共菁英政治將很難完成制度化的歷程。未來五至十年將會是最關鍵的時期。

參考文獻

- 〈培養和造就千百萬無產階級革命接班人〉。《人民日報》(北京)，1964年8月3日，第2版。
- 《明報》(香港)，1999年7月11日，第A1版。
- 《朝日新聞》(日本)，1999年7月10日。
- 1997，〈中共中央關於抓緊培養選拔優秀年輕幹部的通知〉。《中共研究》31(5): 106-111。
- 中共中央文獻研究室主編，1987，《十一屆三中全會以來重要文獻選讀(上冊)》。北京：人民出版社。
- 中共中央文獻研究室主編，2004，《鄧小平年譜：1975-1997(全兩冊)》。北京：中央文獻出版社。
- 方君歸，1977，〈匪黨十一屆中央委員會及其中央領導機構成員之分析〉，《匪情研究》20(9): 40-45。
- 朱堅勁，1999，〈黨政領導決策的民主化和科學化〉。頁272，收錄於夏禹龍、顧肖榮主編，《20年來中國政治體制改革和民主法治建設》。重慶：重慶出版社。
- 侯少文、周羅庚，1999，〈黨內生活的偉大進步〉。頁249，收錄於夏禹龍、顧肖榮主編，《20年來中國政治體制改革和民主法治建設》。重慶：重慶出版社。
- 張良，2001，《中國「六四」真相(上冊)》。香港：明鏡出版社。
- 張鎮邦，1980，〈中共十一屆五中全會分析〉。《匪情月報》22(9): 8-9。
- 郭華倫，1982，〈華國鋒的命運〉。頁81-83，收錄於郭華倫，《中

共問題論集》增訂本。台北：國立政治大學國際關係研究中心。

華羊，1992，〈鄧小平的改革與中共的命運（上）〉。《中共研究》26(10): 29。

楊光斌，2003，《中國政府與政治導論》。北京：中國人民大學出版社。

鄭昭紅，楊明偉，田紹垚，唐斫主編，2001，《走進新時代——十三屆四中全會以來黨的建設記事》。山西：山西人民出版社。

鄧小平，1993、1994，〈改革開放政策穩定，中國大有希望（1989年9月4日）〉。頁317，收錄於鄧小平，《鄧小平文選（第三卷）》第二版。北京：人民出版社。

韓文甫，1993，《鄧小平傳——治國篇》。台北：時報文化。

羅冰，1997，〈喬石出局與十五大選舉內幕〉。《爭鳴》（香港），1997年10月，頁8。

Manion, Melanie, 1993, *Retirement of Revolutions in China: Public Policies, Social Norms, Private Interests*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Myron Rush, 1965, *Political Succession in the USSR*. New York: Columbia University Press.

