

制度嵌入性與 勞資關係的微觀憲政主義

• 鄭慶杰

摘要：圍繞當前中國日趨增多的勞資衝突，本文認為需要將研究焦點從勞動過程拓展到勞資關係的制度框架。本文採用制度主義研究路徑，從「制度嵌入性」的角度對勞資關係的微觀憲政主義展開分析。研究發現：作為企業組織內部合約安排的勞資契約呈現制度嵌入性，它既嵌入於企業外部結構的制度規則，又嵌入在勞資雙方身份認同與承認的社會互動關係中。企業組織的社會合約性質為勞資關係的微觀憲政提供了組織架構，這條微觀憲政主義的路徑指向勞資之間權力限制、資源配置規則的共同認定、規則憲章的參與權和制訂權，並與宏觀憲政形成關聯。

關鍵詞：制度嵌入性 勞資關係 微觀憲政主義 契約 制度主義

一 引言

在中國日漸成為世界工廠的同時，勞資領域中不斷升級的矛盾和衝突受到學界愈來愈多的關注。經典馬克思主義理論認為資本對勞動的控制和支配不僅要在勞動過程中，還要進一步放置到勞動過程所嵌入的整個資本主義生產、流通、分配、消費的「循環圈」中加以揭示和理解。因此，勞資關係是一個包括生產過程、市場流通、生產資料或剩餘的分配與福利供給、勞動力再生產等方面在內的綜合性分析框架。

伴隨着資本主義的發展，馬克思對於勞資衝突的設想和無產階級的解放路徑並沒有在現實中得以實現，隨後法蘭克福學派 (the Frankfurt school) 的批

* 本研究為江西省2013社會科學研究規劃課題「新生代工人身份認同與勞動關係研究」(13SH02)的階段性成果，受江西省高校高水平建設項目資助。

判理論將研究重點投放到對文化工業、消費、文化霸權的批判上來，脫離了勞資衝突的研究領域。對此，不少西方左翼勞動學者不滿法蘭克福學派矯枉過正的取向，提出要重新回到勞動過程的新研究旨趣。例如，英國著名馬克思主義社會學家布洛維 (Michael Burawoy) 提出要「把工人帶回階級分析的中心」，並建立一種全新的「生產政治學」(the politics of production) ①。沿着馬克思對於勞動過程中支配與控制的分析思路，美國馬克思主義政治經濟學家和革命者、《每月評論》(Monthly Review) 出版社執行經理布雷弗曼 (Harry Braverman) 出版了《勞動與壟斷資本》(Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century, 1974) 一書 (此書後來成為勞動社會學的經典)，他將勞資關係在勞動過程中的表現加以理論化，提出「概念」和「執行」分離導致了工人的去技能化。資本把勞動過程細分化、程式化，這樣「就可以剝奪工人的工藝知識和自主的控制權，使工人面臨一種新的勞動過程，工人只起到齒輪和槓桿的作用」，進而完全喪失了傳統工匠藝人對於整個勞動過程的控制能力，由此，資本管理就從工匠手中獲得控制權 ②。

但是資本對於勞動的控制，基於歷史階段、勞動力抗爭強度、內外部勞動力市場變化等各種條件的變化會發生遞變，因此英國馬克思主義經濟學家弗里德曼 (Andrew L. Friedman) 提出了「責任自治」(responsible autonomy) 和「直接控制」(direct control) 等新概念 ③，美國經濟學家和人口學家愛德華茲 (Richard Edwards) 也提出了從簡單控制 (包括等級控制和直接控制) 向結構控制的轉型論 ④，二者共同討論了資本對於勞動的控制方式和控制策略的游移與轉變。

以上觀點討論了工人階級在勞動過程中如何被控制、異化的過程，但這個過程中工人作為抗爭的主體性何在 ⑤？布洛維在其另一部經典論著《製造同意》(Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism, 1979) 中，考察了在勞動過程中工人如何被建構了「同意」，並樂此不疲地積極參與到勞動過程中的控制與支配中去 ⑥。布洛維認為勞動過程控制方式已經從「工廠專制主義」轉向了工人的「自願性順從」；他還進一步從國家、市場、勞動過程、勞動力的再生產等四個維度，將當前資本主義社會的勞資關係的基本類型歸納為「霸權型」生產政體 ⑦。後來，在有關勞動過程的研究中，不斷有學者注入種族、性別和地緣關係、老鄉關係網絡等新的解釋變量 ⑧，擴展和豐富了所謂「生產政治學」的解釋力。

縱觀上述圍繞勞動過程中勞資之間的控制與支配關係，可以發現資本對工人的控制逐漸從直接、強制、顯性的方式向間接、規訓、隱形的方式轉變，並形成了主動接受資本管控並被俘獲的工人主體。

現實中勞資關係充滿了矛盾和衝突、控制與支配、鬥爭與博弈。綜合目前中國勞資關係研究現狀，筆者將勞動過程領域研究取向分為三種類型 ⑨：第一類是「階級論」，認為在勞動過程中的勞資關係始終是勞動階級與資本家控制、支配與抗爭的對立模式 ⑩；第二類是「協調論」，此類觀點認為市場經濟類型可以分為自由市場經濟和協調市場經濟兩者，而在後一種模式中，企業

更多地依賴不完全契約或以社會關係為基礎的契約等非市場機制來協調組織內部關係^⑩；第三類是「階段轉換論」，此類觀點從勞動控制的角度出發，認為市場轉型期的勞動控制模式正在從「仁慈式專制」向「協商式威權」轉型^⑪。

但是，筆者認為上述各勞動過程相關理論有待進一步商榷，問題在於當我們更真實細緻地分析在勞動過程中資本通過建構認同，改變控制方式，恩威並施，利用種族、性別、地緣關係網絡等要素，不斷地因地制宜、與時俱進地維繫、強化既有的不平等勞資關係之後，我們只是更清楚地認識到勞動過程中發生了甚麼，但然後呢？米爾斯(C. Wright Mills)在論說社會學的想像力時曾說，我們研究的就是個體在看似不可改變的社會結構之手中掙扎與突圍的命運沉浮^⑫。所以，筆者認為需要將研究視野跳出勞動過程的微觀層面，關照勞動過程背後的支配結構和制度框架，回歸制度主義的研究路徑。具體來說，需要從三個方面作考察：

第一，企業組織與制度環境，是組織制度主義的重要議題。勞資關係作為一種契約關係，還嵌入在市場、國家等外部政治、經濟制度性框架之中。微觀勞動過程的控制與支配，與其嵌入的宏觀制度規則密不可分。

第二，勞資之間的契約關係究竟是一種市場交換合約還是一種社會合約，需要重新加以考量和定位。因此，我們一方面需要反思新古典主義經濟學視角下的勞資契約關係的正當性、規範性基礎；另一方面，深入分析勞資契約所嵌入的社會關係中蘊含的社會承認與身份認同，有可能為勞資之間的矛盾和衝突提供建設性的分析思路。

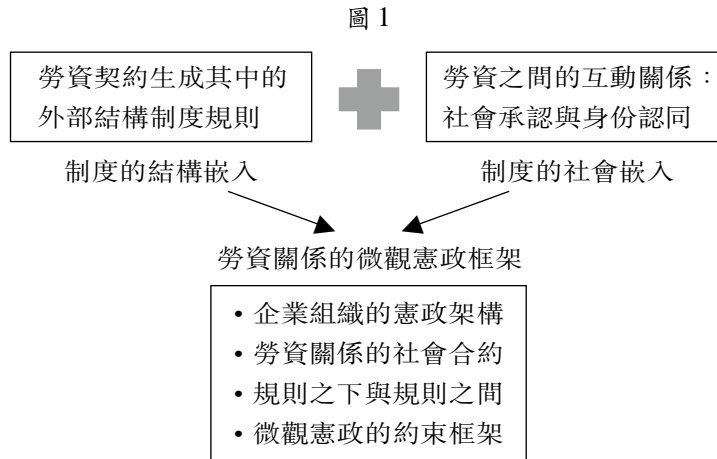
第三，如果按新制度經濟學的說法，企業組織是一種長期性社會合約，那麼其組織內部關係有可能存在一種微觀憲政架構。因此，需要進一步探究企業組織內部的微觀憲政關係對勞資關係的約束和重構如何可能及其作用機制。

經濟社會學的核心概念「嵌入性」(embeddedness)以及相關理論論述認為，經濟行動嵌入在社會結構之中^⑬。社會學新制度主義認為應該重視「制度性嵌入」，個體或群體組織的行為受其嵌入的制度所約束，而這裏所謂的「制度」包括外部宏觀制度以及正式和非正式制度^⑭。同時，組織分析的新制度主義也基於組織與制度環境的關係拓展了嵌入性理論，認為嵌入性有政治嵌入、文化嵌入、結構嵌入和認知嵌入四種^⑮。

本文以「制度嵌入性」理論為分析視角，採用制度的結構嵌入、制度的社會嵌入兩個分析維度對勞資關係進行分析：「制度的結構嵌入」是指勞資契約作為一種企業組織的合約制度，其所嵌入的外部結構的制度規則環境約束並決定了契約的性質，其核心在於討論外部制度規則怎樣在契約生成過程之中建構了契約的規範性基礎；「制度的社會嵌入」是指勞資契約作為一種企業組織的合約制度，是如何原初性地嵌入到勞資之間的社會互動關係中，並為勞資之間的交換性關係增添權利的社會內涵。

本文從制度嵌入性入手，聚焦於勞資關係作為一種微觀憲政主義的分析框架和建構路徑，首先，從作為一種制度類型的契約之結構嵌入路徑，對於

契約自由主義及其規範性基礎進行辨析，提出契約的外部約束制度；其次，從制度的社會嵌入路徑，分析企業組織中勞資雙方圍繞社會承認和身份認同所建構的社會群體互動關係，提出契約的社會內涵；最後，通過分析企業組織的微觀憲政架構及其與宏觀憲政的建構關係，探尋勞資矛盾的出路和啟示。本文的基本分析框架如圖1所示：



二 制度的結構嵌入：契約困境及其反思

企業組織中勞資雙方之間的契約關係，是企業組織合約關係的重要構成部分。契約一旦形成，就對勞資雙方具有穩定的權責明確、行為預期和約束作用。在自由市場交換的分析理路中，契約是自由選擇的結果。但是當勞動者的選擇意願是否自由成為追問的焦點時，契約作為一種合約制度所嵌入的外部制度規則及其生成過程，就值得進一步加以考量。以下從契約的源流及分化、契約的兩個維度、契約的困境及其結構嵌入三方面展開論述。

(一) 契約的源流及其分化

從歷史流變來看，契約並不是現代經濟的產物，而是古已有之。經濟人類學家波蘭尼 (Karl Polanyi) 通過歷史社會學的考察發現，人類社會的資源分配模式有再分配、互惠和市場交易三類，而這三類模式並不是隨着人類社會的日漸演化、複雜化而前後更替的^①。早在羅馬法時代，契約就得到了界定：「契約是由雙方意願一致而產生相互間法律關係的一種約定。」^②經過漫長的中世紀到近代啟蒙運動之後，契約精神表現為政治生活領域的兩種社會契約理論：「聯合式契約」認為人們為了維護利益而自願讓渡一部分自由權利來結成國家；「服從式契約」主張「叢林規則」的社會需要絕對主義的君主權力來統治治理，因此人們需要讓渡一部分權力給國家權威^③。以上兩類社會契約的存在都是要回答政府存在的合法性問題以及公民服從政府的義務問題^④。

自此，近代契約論的思想逐漸分化為兩條路徑。第一條路徑是近代契約論逐漸成為古典經濟學契約理論的前提基礎。古典契約主要是擁有自由意志的當事人不受外力干預和支配的自由選擇之結果，契約具有即時性、當下性的特點，不具有未來預期或遠期合約的性質^②。後來古典契約理論經過新古典契約理論發展為現代契約理論，其根本是要區分「完全契約」和「不完全契約」，後者的理論核心在於「不完全」假設：個體有限理性、外部環境複雜的不確定性、締約雙方信息不對稱，因此契約條款是不完整的。現代契約理論就是要發展諸多理論模型和機制來應對這些契約的不確定性。

無論是古典契約、新古典契約還是沿着新制度主義經濟學路向展開的現代契約理論，其共同特徵有二：一是契約的自願性，在自由市場環境中締結契約表達了雙方個人的偏好選擇；二是市場出清的假設，認為市場中的各類要素價格可以根據供求關係靈活地調整並實現平衡。然而，這兩個特徵的背後隱蔽了締約主體及其偏好表達和選擇情境的複雜性，也即忽視了契約主體選擇行為的外部約束條件。

第二條路徑是近代契約論在政治公共領域逐漸完善，並使微觀勞資契約關係逐漸「去政治化」。近代社會契約論的核心議題是如何制約由人們讓渡部分權利而形成的政府權力，其中已經隱含了憲政的脈絡。憲政問題涉及到對於公民權利的基本保障和政府權力的制約。隨着近代社會的發展，整個社會領域分化為經濟領域和政治領域，前者是不受政治干預和支配的私人領域，後者是具公共性的政治領域。這兩個領域彼此互不干預。現代國家就是建立在政治與經濟的制度化分離基礎上。如吉登斯 (Anthony Giddens) 認為，勞動力的商品化使勞動和資本形成契約紐帶後，資本將資源的佔有和掌控的優勢轉換為對於工業組織內部的權威性控制。勞動契約使工人與資本的關係僅僅限制在經濟領域和工業組織內部，而不是同時跨越政治領域和經濟領域。而公共政治領域內基本民主權利的賦予與法律保障，會進一步使勞資之間的矛盾和衝突轉移到公共政治領域，而非留駐在工業組織內部，這就使勞資關係純粹被定位於經濟領域並標註為交換關係，進而以契約的方式得以界定^③。

論述至此，我們看到宏觀層面政治和經濟兩大領域的分離映射為微觀層面勞資矛盾的「去政治化」制度框架，這也是勞資契約被定位於經濟領域之後上述第二條路徑對第一條路徑的回歸。宏觀政治領域的憲政框架與微觀層面市場契約的分離，意味着前者的權力制約和權利保護與後者基於契約基礎上的個體偏好表達失去了關聯。這促使我們重新思考上述二元的純粹分離在現實實踐中是否可能？

(二) 契約選擇的兩個維度：認知性和規範性

在新古典主義經濟學中，偏好可看作是表達理性行為人作為個體面對約束條件進行最大化決策的效用函數。現象學認為，個體的選擇意向行為和意

向對象，總是由選擇主體的意向性發出，因此個體偏好關乎主觀價值。雖然價值觀和立場無法直觀地呈現，但卻是不可以忽視的，因為它們嵌入在偏好之中，並對選擇起着基礎性、奠基性的作用。

例如當我們選擇一件化妝品或一份工作，我們表達了對於該物品和該工作的偏好。偏好選擇的背後，隱含着我們對於美、對於合意的工作與美好生活的價值和立場判斷，這些判斷是隱藏的，但恰恰具有根本性。這些由價值觀和信仰決定的要素可以作為選擇的終極目的，而化妝品、合意的工作只是實現這些目的的表面選擇或呈現物。因為無論在古典或新古典主義經濟學的利益計算中，我們均無法比較、評價、判斷這些偏好背後的終極目的，所以才只關照那些物的表面選擇。因此，對個體行為的工具主義取向分析，會簡單化選擇行為的內部複雜性。

個體選擇並接受一份契約的行為包含兩個維度，我們把對契約表面意向對象的選擇稱為「認知性維度」，而把在背後支配着這種選擇行為的終極目的稱為「規範性維度」。范伯格 (Viktor J. Vanberg) 曾把這兩個層面分類為「利益維度」和「理論維度」^③。筆者認為，這兩種維度無法呈現個體選擇契約時現象學邏輯發生的過程。

基於上述兩個契約選擇的維度，現實中存在的「不得不」的選擇構成了契約的困境，也呈現了這兩個維度的割裂。當我們接受了一份勞資契約，在認知性維度上，我們可以認為它在某些方面能夠滿足我們的需求；但在規範性維度上，我們同樣會不滿意已經做出的這項契約選擇。原因可能源於我們是在不自由的約束條件下「不得不」做出選擇，比如外部的勞動力就業市場競爭激烈；或者這份契約只能滿足物質方面的需求，卻無法滿足社會意義上的偏好，如社會交往中的尊嚴和承認。

顯然，當前中國勞資契約關係的矛盾和衝突表明了這兩個維度的分裂。契約的「被同意」、合法化或者契約締結行為所遵從的外部規則的一致性同意，並不能給契約本身的正當性提供規範性說明。要使契約自由滿足上述兩個維度，就必須回溯契約這種制度合約被選擇時，其生成過程和行為選擇的外部約束條件的公正性。

(三) 契約困境及其結構嵌入

經過幾十年的市場化改革，「自由市場」和「契約」這兩個關鍵詞在中國社會的主流話語中已經獲得了不證自明的重要地位，但與契約的逐步合理化、神聖化相伴的是現實中勞資矛盾和衝突愈演愈烈。這個悖論的背後其實體現了資本相對於勞動力在契約關係中建立市場霸權的過程。這裏要探討的是契約自由選擇的邏輯起點是甚麼？對契約的生成過程的分析將問題的焦點指向契約所嵌入的外部制度框架。

無論是在社會契約論還是新古典主義經濟學視角中，契約的生成基礎和邏輯起點都是個人主義。在自由市場中，擁有不同資源的主體通過交易

的方式做出自己的偏好選擇。個人主義和自由契約的結合關鍵在於只要個體在其參與的社會交易和安排中，認為涉及到自己的偏好和價值觀是好的，就是契約自由，任何其他外來的以「家長」、「政府」、「專家」等名義所聲稱的對於當事人而言是「好」的洞察和評價，都是無效的²⁹。如果市場競爭和自願交換所導致的市場是有效率的，那麼就可以認為個體選擇是正確的。

怎樣判定契約選擇是自由意願的表達？范伯格認為是否存在脅迫是確定意願和選擇是否自由的重要標誌³⁰。脅迫存在與否取決於個體選擇是否被侵害了相關權利，而此權利又是被選擇行為主體歸屬的共同體所承認並加以實施的相關規則來界定的，因此，共同體用來界定權利的規則是否合理需要加以審視，共同體亦需對規則自身加以說明。要想證明契約是不是一種自由選擇，需要考察這種合約制度作為一種結果被哪一種規則所生成並決定，而這種規則自身形成的過程又是否公正、有效。

行筆至此，我們對契約自由的追問，從契約作為一種選擇的結果回溯到契約的生成過程，以及這些過程所嵌入的外部制度規則及其生成過程。當我們論述自由市場契約時，需要關注自由選擇的社會行動所嵌入的行為環境和條件，這些環境和條件包含形成前述自由契約規則的規則。

布洛維把自由資本主義競爭市場下勞資之間的生產政治關係歸納為「市場專制型」³¹。在中國當下語境中，資方的「愛幹不幹，不缺幹活的」、「有活幹就是幸福」等話語表達直指契約自由的外部困境。勞資之間的契約如果作為自由選擇的結果，從外部還應受到《勞動法》、《勞動合同法》等法律規則的界定；與此同時，這些法規形成的過程需要有一個公平、公正、有效的規範性說明。

綜上所述，考察契約是否自由，需要關注工人選擇產生契約結果的生成過程，也即工人進行選擇時所受到的外部制度的約束，這就是制度的結構嵌入分析路徑。接下來我們分析制度嵌入性的另一條路徑：制度的社會嵌入。

三 制度的社會嵌入：勞資間的身份認同與社會承認

從契約主義的角度看，勞資關係就是一種市場交換。但是在企業的勞資關係實踐運作中，我們看到勞資之間的社會互動關係絕不限於簡單的交換，而是雙方作為社會人所具備的交往特性。如果說勞資關係是一個鏈接雙方的紐帶，那麼圍繞契約就形成了複雜的互動關係簇，其中包括工人從資方所獲的包含心理認知、物質獲得、自尊建立、社會承認等系列關係。本部分從勞資關係的社會嵌入角度，論述勞資雙方身份認同與社會承認的構成要素和建構機制。

(一) 勞資契約的社會嵌入

企業組織中勞資雙方構成了管理過程中的兩大生產關係主體。工人作為勞動力要素參與勞動過程，通過契約建立了與資方之間的社會互動關係。這其中既包括個體層面的互動，也包括勞方和資方兩大群體之間的互動。勞資之間的社會互動關係，相對於二者的組織關係而言，是一種當下的、基礎性的、背景性的、原初的關係模式^②。工人身份已經構成性地嵌入到工人生活世界之中，這包括在生產場域的生產政治關係中，工人與資方的主體間性所蘊涵的雙方主體的相互承認和認同。因此，作為一種合約制度安排，勞資契約具有社會嵌入性。

工人身份認同的形成意味着工人對其和資方之間的社會互動模式表示認可，勞資關係就會穩定。首先，工人的身份認同是組織關係和人際互動共同建構的結果。工人在心理層面獲得自尊、自我感知、自我強化等，並通過自我呈現和「印象整飭」來形成自我身份，以實現自我同一性；其次，工人在企業組織中被賦予的角色、位置以及界定相關權利義務的規範決定了工人身份的內涵。工人與他人通過人際互動建立關係來確認自身，並獲得物質、情感、人際方面的滿足進而形成了自我身份認同，進而統合構成生活的意義感；再者，因在企業組織內部的社會分工和地位層級的差異，尤其是勞資之間的本質性不平等，構成了「工人內群體」和「資方外群體」的群際差異，這兩個群體之間的認同與承認，在超越個體的層面上構成了契約關係所嵌入的社會基礎。勞資兩大群體因不平等和歧視、鬥爭而來的短暫的認同與承認，直



從契約主義的角度看，勞資關係就是一種市場交換。

接影響了勞資關係的穩定或衝突。正如霍耐特 (Axel Honneth) 所說,「個體的特性只有同時獲得了其互動夥伴的認可和支持,個體才能獲得自我的同一並形成肯定性的自我」^⑳,群體亦如此。

(二) 身份認同的二重性

1、身份認同與社會承認的完整性

工人穩定的自我身份認同可作為勞資關係協調的一種表現,也即工人滿意於勞資社會互動關係中的地位、角色和社會歸屬。物質資源的獲得並不一定必然建構工人穩定的身份認同。雖然物質資源的獲取、資源分配和福利保障的穩定和豐裕,的確在一定程度上能為工人穩定的身份認同提供基礎性條件,但這些資源要素只是身份認同的必要但非充分條件。

從身份認同的現象學微觀路徑分析,當個體帶着自我欲望和信念,形成意向行動選擇時,某一身份對主體而言的意義就已經被賦予。而「欲望本身,攜帶着目標尋求和信念導向」^㉑。同理,工人所認同的身份內在地蘊涵着他們所尋求的信念與目標。如前所述,工人選擇契約來獲得物質性資源滿足生存需求,但如果不能獲得社會存在意義上的社會承認,那麼工人的身份認同就仍然是殘缺的。

勞資關係中的社會承認不是單向權力的施予或支配,而是雙向的協商和博弈。即便是資源的獲得,也需通過社會權利的獲得、政治權利的行使、平等的參與才能形成勞資關係的正義框架^㉒。工人在維權行動中一方面要改變不公平的資源分配現狀,另一方面他們認為需要獲得相應的權利來改變勞資之間的不平等關係模式。所以社會承認不僅僅是資源獲取權的承認,還包括資源配置規則的參與權和制訂權的承認。因此,權利與資源是身份認同的充分必要條件,只有二者同時具備,才可以說工人對自我的身份認同是完整的,資方對工人作為契約中社會互動主體的承認才是完備的。

綜上所述,筆者認為勞資關係中,權利作為身份認同的充分條件具有政治解放意義,也就是對勞資關係模式的重構。這種權利以協商、抗爭、依法行事等各種方式來獲得並表現為參與權和決策權。只有獲得這種權利,工人才能更經常、穩定地獲得資源,也才能建構一種完整的身份認同和社會承認。

2、資源與權利的共生性

資源和權利二者存在共生關係。當勞動力成為商品,工人只能靠出賣勞動力來獲得工薪收入的時候,資本所有者就把單純的財產權轉化為一種權威性規則,進而表現為自由締結市場契約的遊戲規則,無論工人想不想參與,為了生活都得參與^㉓。因此,資源的獲得有兩個來源:國家法規的界定和資方給予的勞動回報。蔡禾提出工人的利益分為底線型權益和增長型權益兩種類型^㉔。前者類似於資源,是勞動力再生產的基礎,但是當其向增長型權益轉變的時候,勞資關係中的權利就得以凸顯。這項權利界定、處理雙方之間

的關係，包括遊戲規則和資源分配，而不是如上所述只憑法律的底線規定和資方的單方面意願來配給資源。

工人不僅僅滿足於在利益重組的改革中獲取資源、資方給多少就接受多少，而且還要獲得界定雙方社會互動關係的權利，也就是除了分多少蛋糕的訴求外，還要獲得分蛋糕規則的制訂權。當這種權利獲得之後，資源的獲得與分配、互動關係中的管理與控制，才有了工人參與制訂規範和制度約束（如參與權、代表權、談判權、罷工權等）的保障。

因此，權利是鑲嵌在勞資契約關係中的必備要件，但是卻不具有自足性，權利的界定指向契約之外的宏觀制度框架。馬歇爾（Thomas H. Marshall）認為公民身份包括公民權利、政治權利、社會權利三個部分³³。公民權利是底線，社會權利獲得的渠道需要政治權利的先行。三部分的共存才能建構公民身份的完整性。這意味着企業組織微觀領域中的勞資關係要想具備上述三種權利，就無法外在於宏觀層面憲政框架的界定。

綜上所述，制度的結構嵌入提出了約束勞資契約關係的外部結構制度規則，制度的社會嵌入提出了勞資關係的權利內涵。這樣一種契約內涵與結構的拓展和重構，就為下一步的分析提出兩個問題指向：一是企業組織是否為勞資關係提供了憲政架構；二是微觀憲政與宏觀憲政的互動關係模式。

四 勞資關係的微觀憲政

（一）憲政的古今轉換與微觀化

1、古典自由主義憲政理論

古典憲政思想的突出主題就是設置一系列制度規則來限制政治權力的行使，並將權力限制在最大程度保護社會成員彼此不受損害，同時將政府侵害公民的機會降到最小程度。因此，憲政實質有兩個方面：一是限權，即限制政府和立法機構的專斷性權力³⁴；二是保障，即保障個人的各項基本權利（特別是生命、自由和財產權）³⁵。

憲政制度的設置前提是國家與社會的分離。在憲政發展史中，憲政往往與一部憲法密切相關。作為一種「法上之法」的理念，憲法是對權利的保障和權力的制約及其制度安排，其目標是承認並保障人生而自由、平等和有尊嚴地生活並獲得幸福的權利。沒有這樣一種價值取向的人權保障，縱有憲法，也是殘缺的憲政。而對於權力的制約之制度安排，是通過權力的分離和制衡、代議民主制、兩院制和司法獨立等方式來實現的。其最終要實現兩方面的權衡：權力的合法性和人民的同意。憲政精神背後的人性幽暗意識，是分權和制衡的本質所在。恰如美國聯邦黨人所言，如果人人都是天使，也就沒有組成政府的必要³⁶。憲政建立的要旨在於對一切權力的警惕。無論這權力是來自政府還是人民主權，均需要通過制度設計防止「不受制約的權力」或「多數人暴政」侵蝕憲政目標。

2、新憲政論

古典憲政框架的實施前提是，國家和社會的分離背後存在公共領域和私人領域的明確界定。在公民通過代議制表達自己的人民主權之後，社會和經濟問題大多通過私人之間的互動加以解決。但是現代社會的發展在政治民主化的推進過程中，使得國家的力量極大地介入原來的私人領域，社會和經濟領域到處可見政府的身影。尤其是福利國家出現之後，民主政府已經不僅僅是要按照憲政的要求處處規制和限制自己的權力之手，而是要擁有更多的權力，制訂政策減輕社會的苦難和集體困境，促進民眾發展權利的獲得。這已不是古典憲政所主張的限制權力的立場所能解釋的。因此，憲政設計要求不僅僅要考慮國家，還要考慮經濟和社會^⑳。

新憲政論認為，面對社會歷史的發展，憲政制度要超越古典憲政精神的高玄，在憲政設計中要解決民主政府怎樣才能夠既是受到制約的，又是能夠進取的，也就是既能夠積極增進社會福利，又能夠不陷入分配福利的不公正專制中^㉑。

在上述古典憲政理論和新憲政論的討論中，兩者並不存在理念上的衝突，後者是對前者的拓展，其中對於自由、生命和財產權等人權目標的保障和權力限制的價值理念一脈相承。新憲政論認為，古典憲政主義的限權僅僅停留在政治領域，而現代政府的角色是積極進取型的，因此新憲政論所謂的限權要與政府的權力如影隨形，並擴展到私人的組織和交易中。憲政制度限制權力的程序，在政府和私人領域中是相同的^㉒。這就需要討論私人公司或企業組織是否有微觀憲政的基本架構。

(二) 社會合約：企業組織的微觀憲政架構

現代社會發展中，以國家為主體的現代組織影響力在深度和廣度方面可謂空前絕後，國家擔當的職能、供給的政策和制度規則直接影響了大多數的國內和國際公司。因此，政府的權力之手所到之處，均需要憲政的反思和制約。作為間接受到影響的市場化組織，已經不僅僅是在公共領域和私人領域分離的前提下能夠獨善其身的組織。公司組織內部的專斷型權力和公司通過權力尋租的模式與行政權力形成的共謀專制，同樣需要受到憲政的約束。

從交易成本的角度看，企業組織是一種對市場的替代，這從發生學角度為我們的討論提供了組織存在的基礎，但交易成本經濟學對組織內部的關係類型仍未能作出有效說明^㉓。公司類型的組織被科爾曼 (James S. Coleman) 從理性選擇理論的角度界定為法人行動者或公司行為者^㉔。因此，市場交換理論主張公司作為集體行為者，是企業家或組織者與顧客或成員之間的交換^㉕，但這一思路依然無法解釋組織作為行為主體的可能性，也無法釐清組織內關係和市場關係之間的本質區別。

不同於上述對企業組織交換關係的界定，契約網絡理論認為，公司內部存在的長期、複雜、多方合約關係形成關係型交換，因此可把組織基礎的契

約網絡看做一種憲法——一種對普通企業不間斷的規則和約束的合約^{④③}。這樣公司就可以被看作各種合作者的資源在合約上的關係性集合，公司團隊依賴於投資該公司並投入特定資源的那些投資者之間長期的、具有限制性的合約^{④④}。這種合約存在一種承諾，即眾多特定市場行為個體集聚特定資源，依據共同商定並遵守的特定程序規則使用，其中這些規則就具有了憲法特徵^{④⑤}。當一群人通過聚集資源以達到共同的或聯合的目的而建立了一個組織時，這些人就明確或隱含地建立了憲政。

這樣就可以在基於市場的雙邊或多邊交換合約與基於有組織的集體行動的包容性合約之間做出區別^{④⑥}。作為法人行動者的公司組織合約是一種包容性合約，更是一種社會合約。組織的本質特點不在於組織內部參與個體追求甚麼目標的差異，而是將成員聯繫在一起的一套規則，這套規則是組織的憲章，各成員在此規則和憲章的約束下展開利益或目標的追逐。這個組織需要解決集體決策和內部資源分配問題。前者涉及到哪些人有權為組織進行決策，以及如何和根據哪些程序做出決策，這是權力分派的程序性規則問題；後者涉及到眾多參與者如何根據貢獻和價值原則享受回報^{④⑦}。

以上說明企業組織內部的社會互動關係，超越了單純的市場合約交換關係，而是一種多方參與其中，投放資源、制訂權力決策和資源分配與回報的規則，在共同遵守的前提下展開合作的社會合約關係。其中組織內部的權力限制和資源分配問題得到明確申明。

基於上述分析，我們可以認為企業組織具備微觀憲政架構。但現實中勞資的緊張關係說明企業組織的憲政架構並未對二者之間的關係形成有效安排，其困境何在？

(三) 規則之下和規則之間

1、自願同意的契約困境

在一個組織共同體內，參與各方共同同意並依循組織內部的憲章規則開展行動，是組織內部的憲政秩序得以維繫的核心基礎。在企業組織中，各方攜帶資本、技術、勞動力、土地等資源要素參與組織共同體的行動，其中勞動力在組織內部的合約關係中，攜帶獨特的勞動要素介入這種包容性合約。而市場交換理論的誤區在於只把勞動力參與企業組織看作交換關係，而忽視了勞動力作為一種資源要素在參與生產的過程中也構成了一種合約關係，這種關係誤置是由現實中複雜的勞動實踐過程導致的。首先，小時工資制、計件制等計酬形式，把勞動的即時付出和回報形成了一種二元交換關係，將勞動力對於組織合約的參與排除在外。其次，由於企業組織中資產的投入、轉移和替代的成本要遠高於勞動力要素，而勞動力是可以不用考慮很高成本就可以實現便捷快速的流動，所以我們往往看到「鐵打的營盤流水的兵」，勞動力的快速流動導致勞動者無法有效地參與企業合約。

「同意」是組織內參與各方形成協議之正當性的唯一標準，而勞動力的自願同意是勞資建立僱傭關係的唯一正當性標準。此處，我們需要對「同意」展開分析。從方法論個體主義角度看，勞動力參與契約是基於自我的偏好表達，偏好的表達有兩種成份：認知成份和評估成份^⑧。行動者做出某一偏好選擇，除了基於自我的直接利益取向和目標滿足之外，還伴隨着對於自我相信甚麼的思考。當一個工人作為僱傭對象投入到組織中去的時候，除了考慮自己加入合約關係中能夠獲得的回報之外，還會思考投入和產出的公正性，以及自我在組織中能夠作為一個有尊嚴和歸屬感的個體被認真對待，而不是單純的「經濟人」意義上的賺錢機器。這其中包含個體的行為選擇情境——為了餬口，不得不接受惡劣的勞動條件、勞動報酬。因此，作為勞動力的偏好表達此時仍然能夠參與合約關係，但卻以非自願的方式為代價。這就可以反觀契約主義所主張的契約自由，其實是隱藏了或者忽視了工人作為被僱傭者進入合約關係之後，其行為選擇的約束條件集合所預設的困境，從而把工人排除在組織合約關係之外，無視這種脅迫的、不得已的、非自願的契約選擇，並標註了勞資關係是一種交換的正當性。

組織合約作為一種憲政協議，目的是保障參與各方在未來的組織合作行動中獲益；為了獲得組織行動的穩定性，憲政協議就要保證公正性。而對於工人作為組織合約參與主體的忽視，則會危及組織的穩定性，因為規則的不公正同樣會導致參與者的不服從或者被動的服從。

當公正被納入組織合約中的憲政協議時，「能獲得甚麼」的行為目標就被「怎樣的組織合約參與才是公正的」這一問題替代。公正的規範應該是體現了所有人都同意認可的共同利益和權利得到保障，進而被各主體之間相互承認。那麼，參與組織合約的勞資之間關於合作規則的同意及其實現路徑就需要得到進一步討論。

2、規則之下的選擇

憲政主義要求分清兩種選擇：規則之間和規則之下。前者是對於兩種不同規則的選擇，後者是對一定規則之下行動者行動策略的選擇^⑨。

勞資之間，公正的憲政協議如何實現？當下全國各地風起雲湧的勞資矛盾和抗爭維權事件，說明雙方的不對等地位導致了規則的不公正。在勞資關係的實踐邏輯中，為甚麼工人只能選擇不公正的協議？非自願、脅迫性的選擇被哪些外部規則所決定？這些規則自身是否公正？

如前所述，選擇過程所遵循的規則是好的，選擇就是自願、非脅迫的。那麼怎樣界定「選擇過程是好的」之評價標準？范伯格認為，人們在已經選擇的規則選項之外選擇的成本是評判個人選擇自願性程度的關鍵變量^⑩。這就意味着工人作為理性行為主體會通過估算來決定是否參與現有的僱傭關係。也就是說，工人要有競爭性的外部其他選擇。競爭性選擇的有無，決定了選擇的自由存在與否。

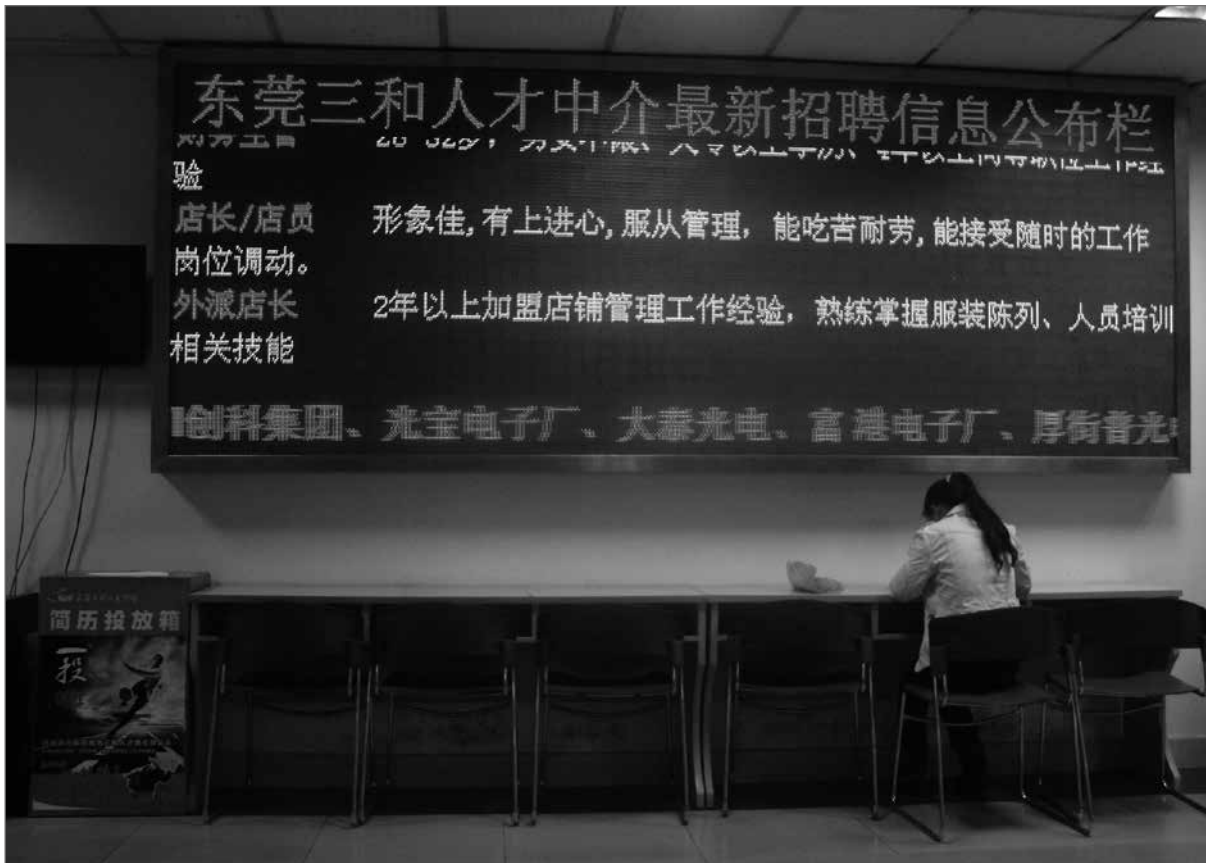
就目前中國勞資關係現狀來看，工人所做的是規則之下的選擇，即殘缺的、非自願的具有外部環境（就業壓力等）脅迫性的選擇，所以也就不得不接

受市場交換契約關係。這種勞資不平等關係源於如下界定：一方面，勞資處理互動關係時，資方擁有自由市場經濟可以動員的各種資源和規則，工人只能通過政府、企業、工人三方集體協商的方式進行討價還價；另一方面，在目前法律規則的框架下，憲法規定的一系列基本權利的缺失、現實層面工會的不獨立、1982年及之後《憲法》中罷工權的消失這些外部的規則所界定的參與權，決定了工人只能在不平等的勞資關係中接受規則之下的選擇，卻做不到規則之間的選擇。現有勞資關係的不公正，是因為規則的形成過程不公正。因此，要實現規則之間的選擇，就需要勾連宏觀和微觀層面的憲政。

(四) 宏觀憲政和微觀憲政

1、宏觀憲政約束微觀憲政

在宏觀憲政層面，國家作為一種組織，首先，需要界定這個組織中成員身份的條件；其次，要定義各團體作為有組織的政治單位身份而行動所依據的程序；再次，界定組織的控制領域；最後，界定個體作為組織成員所享有的權利。上述憲政規則的安排，構成了勞資之間行為選擇的外部約束條件集和規則空間。這些外部規則決定了勞資之間互動規則的公正與否。如果要解決勞資之間關係的不平等，需要外部規則的變更。



現有勞資關係的不公正，是因為規則的形成過程不公正。

在憲政規則的制訂和實施中，國家的自主性和中立性直接影響到勞資關係的均衡與否。倘若國家無法保持自主性和中立位置，為資本所俘獲，那就意味着國家和資本的聯手，會進一步加劇目前勞資關係的不平等。政府作為一個利益組織，自身也有着追求利益最大化的目標^①。發展中國家經濟發展目標的定位，決定了政府作為政策的制訂者和監督者的強勢地位並向資方傾斜，在企業市場化改革過程中，現有政策規則賦予了資方更多的資源和權限，卻沒有形成處理勞資關係的憲政框架。

圍繞宏觀外部框架，布洛維在其生產政體模型中，基於國家與市場的不同互動關係對勞資關係的規則界定上的不同作用，提出「市場專制型」、「市場霸權型」、「官僚專制型」和「集體主義」四種不同的工廠生產政體類型^②。但這幾種理想類型都無法用來分析中國的勞資關係，因為布洛維所論述的霸權型生產政體形成的條件是市場非常發達，勞動合同的簽訂、勞動條件、工資待遇等均通過勞資雙方談判的形式得以確定，但中國工會組織在歷史上形成的依附性，決定了它們無法真正代表工人的利益進行維權，或者代表工人發出他們真實的聲音。

伴隨着勞資的衝突，中國的《勞動合同法》、《工會法》、《勞動法》雖不斷得到修正，但其中仍難以凸顯工人的聲音和訴求，更不用說在現有的政治空間中集體談判權和罷工權的賦予和實施之缺失。因此，制度的制訂、執行都沒有提供工人參與的渠道、機會和空間。當集體談判機制缺失的時候，雙方的協商只是一種弱肉強食的現實而已。這就是當下中國宏觀憲政層面對勞資關係制度和規則安排的現狀。

2、改變微觀憲政的可能路徑

工人參與組織時面對不公平的境遇該如何應對？赫希曼(Albert O. Hirschman)認為人們對於組織的參與包括退出、呼籲與忠誠三種類型^③。在外部規則無法改變的情況下，單純的退出只不過在表面上變換了行動的環境，但是勞資關係的約束條件集合依舊未變。工人面對企業組織內部的不平等規則必須作出行動上的反應，才會有改變微觀憲政的可能。因此，呼籲作為一種改變組織內部微觀憲政規則的途徑，在中國目前的勞資矛盾和衝突中日漸顯著：通過行動爭取權利。

目前全國各地工人所形成的零星的、碎片化的群體抗爭行動，在表層經濟主義取向之下，暗含了權利的訴求，即不僅僅是資源分配多寡的問題，而是決定資源的分配規則、勞資互動的規則的參與權和制訂權。

然而，權利不會自動降臨，馬歇爾認為政治權利的重要成就就是對集體談判權和罷工權的承認^④。筆者認為這些權利的界定與執行有兩個方面的條件：一是需要《工會法》、《勞動法》、《勞動合同法》等相關法律法規的明文界定和賦予權利；二是當法律得不到執行的時候，或是國家自上而下地強制執行，或是工人通過採取相關行動協商或對抗性執行。前者涉及到宏觀憲政關於法律規則的界定，也就是元規則的參與權、制訂權問題；後者關乎權利獲得的問題。

在社會發展的歷史上，權利的獲得有兩種途徑：自上而下和自下而上⁶⁵。吉登斯認為，勞動和資本之間的關係是一種依賴與衝突並存的關係，因此，對於自下而上通過行動改變目前看似無法變動的結構現狀，是改變其「結構二重性」的動力所在⁶⁶。即便是目前零散的工人群體行動，也為改變企業組織微觀憲政境況和宏觀憲政對於權利的界定提供了可能。正如圖海納(Alain Touraine)所言：社會生活並非由各種自然規律和歷史法則所決定，而是由行動者的行動打拼出來的。規則不會在行動之前出現，它們同時被每個行動生產、修正和挑戰⁶⁷。

五 小結與討論

對於勞資關係的矛盾和衝突，勞動過程中的控制和支配是主要的研究焦點。但是中國社會轉型期的勞資關係，需要超越勞動過程之外，考察勞資關係的外部制度規則框架。本文採用制度主義分析路徑，從制度嵌入性入手，通過制度的結構嵌入、制度的社會嵌入兩個維度，對勞資契約關係的規範性基礎、社會性基礎進行了分析討論，並從憲政主義的角度，考察了勞動者和資方在參與作為一種社會合約的企業組織過程中，由合約關係構成、規則制訂、資源分配和權力制約等方面所構成的憲政關係架構，進而對勞資關係的微觀憲政主義及其對當下中國勞資矛盾和衝突的導向和啟示進行了探討，本文認為：

第一，勞資關係的契約自由無法證成自身的正當性。其規範性基礎需要追問和反思勞資契約關係作為一種組織合約制度生成其中的外部性制度規則框架。這是由契約制度的結構嵌入關係所決定的。

第二，勞資之間的社會承認與身份認同為勞資契約關係提供了社會內涵。勞資關係是嵌入在雙方的社會互動關係之中的。資源和權利是個人身份認同的充分必要條件，因此，資方對於工人的承認不僅僅是資源的交換，還包括權利的承認。這是勞資契約關係的應有之義。工人的身份認同與資方的社會承認能為勞資關係的均衡穩定提供基礎。

第三，企業組織是一種社會合約而非交換合約，因此企業組織內部的勞資關係具備微觀憲政的組織架構。參與各方主體攜帶多元資源基於共同商定並遵守的規則形成組織，並對決策制訂和資源回報與分配進行規則界定。因此，勞資契約關係中需要明確界定雙方(尤其是工人)關於資源配置規則、社會互動規則的參與權和制訂權，這既需要宏觀憲政框架的制度安排，也需要勞資博弈主體自下而上通過行動爭取權利。

本文認為採用制度主義對於企業組織內部的微觀憲政路徑進行探索性分析，是對勞資關係研究的一種拓展，但是分析中勞資契約、企業組織、宏觀外部框架之間的多層嵌構關係和嵌構類型還需要進一步清晰化。此外，對於勞資關係微觀憲政框架運行機制的實證分析也是值得進一步研究的方向。

註釋

- ① Michael Burawoy, *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism* (London: Verso, 1985), 1-21.
- ② 布雷弗曼(Harry Braverman)著，方生等譯：《勞動與壟斷資本》(北京：商務印書館，1978)，頁44-54、214。
- ③ Andrew L. Friedman, *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism* (London: Macmillan Press Ltd., 1977), 77-78.
- ④ Richard Edwards, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century* (New York: Basic Books Inc., 1979), 110-31.
- ⑤⑦⑧⑨ Michael Burawoy, *The Politics of Production*, 21-69; 37; 37; 17.
- ⑥ 布若威(Michael Burawoy)著，李榮榮譯：《製造同意》(北京：商務印書館，2008)，頁87-99。
- ⑩ Michael Burawoy and Theda Skocpol, eds., *Marxist Inquiries: Studies of Labor, Class, and States* (Chicago: University of Chicago Press, 1982), 100-103; Ching Kwan Lee, *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of a Factory Women* (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1998), 118, 160; 沈原：《市場、階級與社會：轉型社會學的關鍵議題》(北京：社會科學文獻出版社，2007)，頁194。
- ⑪ 鄭慶杰：〈國企變遷中的工人身份認同與生產政治〉，上海大學博士論文，未刊，2011。
- ⑫ 參見前述馬克思、布雷弗曼、弗里德曼、愛德華茲、布洛維、李靜君等人的著述。
- ⑬ 高柏：〈中國經濟發展模式轉型與經濟社會學制度學派〉，《社會學研究》，2008年第4期，頁1-31。
- ⑭ 宓小雄：《構建新的認同：市場轉型期國有企業的勞動控制》(北京：社會科學文獻出版社，2007)，頁267。
- ⑮ 米爾斯(C. Wright Mills)著，陳強、張永強譯：《社會學的理想力》(北京：三聯書店，2001)，頁5-7。
- ⑯ Mark Granovetter, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology* 91, no. 3 (1985): 481-510.
- ⑰ Victor Nee and Paul Ingram, "Embeddedness and Beyond: Institutions, Exchange, and Social Structure", in *The New Institutionalism in Sociology*, ed. Mary C. Brinton and Victor Nee (New York: Russell Sage Foundation, 1998), 19-45.
- ⑱ Sharon Zukin and Paul DiMaggio, introduction to *Structures of Capital: The Social Organization of the Economy*, ed. Sharon Zukin and Paul DiMaggio (New York: Cambridge University Press, 1990), 1-36.
- ⑲ 波蘭尼(Karl Polanyi)著，馮鋼、劉陽譯：《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》(杭州：浙江人民出版社，2007)，頁49-58。
- ⑳㉑ 李風聖：〈譯者前言〉，載沃因(Lars Werin)、韋坎德(Hans Wijkander)編，李風聖譯：《契約經濟學》(北京：經濟科學出版社，1999)，頁6；9。
- ㉒ 霍布斯(Thomas Hobbes)著，黎思復、黎廷弼譯：《利維坦》(北京：商務印書館，1985)，頁128。
- ㉓ 張秀：〈契約理論的發展及其困境〉，《求索》，2009年第2期，頁61-63。
- ㉔㉕ 吉登斯(Anthony Giddens)著，郭忠華譯：《歷史唯物主義的當代批判》(上海：上海譯文出版社，2010)，頁130；219、113。
- ㉖㉗㉘㉙㉚ 范伯格(Viktor J. Vanberg)著，史世偉、鍾誠譯：《經濟學中的規則和選擇》(西安：陝西人民出版社，2011)，頁223；282；182；183；222；223。
- ㉛㉜ 布坎南(James M. Buchanan)、布倫南(Geoffrey Brennan)著，馮克利等譯：《憲政經濟學》(北京：中國社會科學出版社，2004)，頁43；120-21。

- ⑳ 胡塞爾(Edmund Husserl)著,王炳文譯:《歐洲科學的危機與超越論的現象學》(北京:商務印書館,2001),頁150-73。
- ㉑ 霍耐特(Axel Honneth)著,胡繼華譯:《為承認而鬥爭》(上海:上海人民出版社,2005),頁27。
- ㉒ 佩迪特(Philip Pettit)著,應奇、王華平、張曦譯:《人同此心:論心理、社會與政治》(長春:吉林出版集團有限責任公司,2010),頁273。
- ㉓ 弗雷澤(Nancy Fraser)、霍耐特(Axel Honneth)著,周穗明譯:《再分配,還是承認?——一個政治哲學對話》(上海:上海人民出版社,2009),頁16。
- ㉔ 蔡禾:〈從「底綫型」利益到「增長型」利益——農民工利益訴求的轉變與勞資關係秩序〉,《開放時代》,2010年第9期,頁37-45。
- ㉕㉖ 馬歇爾(Thomas H. Marshall)著,劉訓練譯:〈公民身份與社會階級〉,載郭忠華、劉訓練編:《公民身份與社會階級》(南京:江蘇人民出版社,2007),頁22-27;19-23。
- ㉗ 哈耶克(Friedrich A. von Hayek)著,鄧正來譯:《自由秩序原理》,上冊(北京:三聯書店,1997),頁191、223、267。
- ㉘ 阿姆爾(Leslie Armour):〈約翰洛克與美國憲政〉,載羅森鮑姆(Alan S. Rosenbaum)編,鄭戈、劉茂林譯:《憲政的哲學之維》(北京:三聯書店,2001),頁12。
- ㉙ 漢密爾頓(Alexander Hamilton)、杰伊(John Jay)、麥迪遜(James Madison)著,程逢如、在漢、舒遜譯:《聯邦黨人文集》(北京:商務印書館,1980),頁300。
- ㉚㉛ 埃爾金(Stephen L. Elkin):〈新舊憲政論〉,載埃爾金、索烏坦(Karol E. Soltan)編,周葉謙譯:《新憲政論——為美好的社會設計政治制度》(北京:三聯書店,1997),頁32-33;39。
- ㉜ Philip Selznick, *Law, Society, and Industrial Justice* (New York: Russell Sage Foundation, 1969), 45.
- ㉝ 威廉姆森(Oliver E. Williamson)、溫特(Sidney G. Winter)著,姚海鑫、邢源源譯:《企業的性質:起源、演變和發展》(北京:商務印書館,2007),頁22-37。
- ㉞ 科爾曼(James S. Coleman)著,鄧方譯:《社會理論的基礎》,上冊(北京:社會科學文獻出版社,1999),頁23。
- ㉟ Richard M. Emerson, "Social Exchange Theory", *Annual Review of Sociology*, vol. 2 (1976): 335-62.
- ㊱ Victor P. Goldberg, ed., *Readings in the Economics of Contract Law* (New York: Cambridge University Press, 1989), 96.
- ㊲ Armen A. Alchian and Harold Demsetz, "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review* 62, no. 5 (1972): 777-95.
- ㊳ James S. Coleman, *Individual Interests and Collective Action: Selected Essays* (New York: Cambridge University Press, 1986), 7.
- ㊴ 黃新華:《當代西方新政治經濟學》(上海:上海人民出版社,2008),頁37。
- ㊵ 赫希曼(Albert O. Hirschman)著,盧昌崇譯:《退出、呼籲與忠誠:對企業、組織和國家衰退的回應》(北京:經濟科學出版社,2001),頁128。
- ㊶ 特納(Bryan S. Turner)著,陳志杰譯:〈公民身份理論概要〉,載《公民身份與社會階級》,頁210。
- ㊷ 吉登斯(Anthony Giddens)著,李康、李猛譯:《社會的構成:結構化理論大綱》(北京:三聯書店,1998),頁89。
- ㊸ 圖海納(Alain Touraine)著,舒詩偉、許甘霖、蔡宜剛譯:《行動者的歸來》(北京:商務印書館,2008),頁31、61、71。