

 中国企业治理与
职工民主参与丛书

中国经验：

转型社会的企业治理与职工民主参与

China's Experience

Workplace Governance and Workers Democratic
Participation in Transitional Economy

主编 ○ 冯同庆

社会科学文献出版社
Social Sciences Academic Press(China)

“中国企业治理与 职工民主参与”丛书

编辑委员会
(按姓氏笔画为序)

冯同庆摇中国劳动关系学院

朱晓阳摇北京大学社会学人类学研究所

中国社会与发展研究中心

佟摇新摇北京大学社会学系

中国社会与发展研究中心

粤大悦社(陈佩华)

摇摇摇澳大利亚国立大学当代中国研究中心

陈美霞摇台湾成功大学医学院公共卫生研究所

戴建中摇北京市社会科学院社会学研究所

总摇摇序

出版“中国企业治理与职工民主参与”丛书，是源于我们对中国企业职工代表大会制度的共同关注。

我们虽然来自不同的国家或地区，却都长期从事中国劳工状况的调查与研究。我们注意到，一直以来，中国的国有企业中存在着职工代表大会制度。在计划经济体制下，它成为制度优越性的重要标志。然而，在经济体制改革、社会转型和面对全球化的背景下，这项制度发生了什么变化？如何看待和评价这些变化？不仅存在着诸多争议，而且对中国企业的发展，乃至经济、政治和社会的发展有着重要的影响。

我们的调查和研究始自 ~~中国社会科学出版社~~ (陈佩华) 和朱晓阳对 ~~二十世纪八十年代~~ 一项中国职工状况调查数据的分析。同时，也受到张静教授（北京大学社会学系）在那个时期的一项相关研究的启发。

在福特基金会的资助下，在北京大学社会学人类学研究所所长马戎教授的支持下，我们对中国有代表性的 ~~国家~~ 企业进行了调查与研究。我们注重实证调查，特别是在此基础上的深度个案研究。通常，在对职工代表大会制度的批评中，有一种基于发达国家劳动关系模式和企业治理模式的非现实主义的期望。而本书的实证描述和理论概括，则力求基于中国的现实语境，着眼于中国企业生成的历史条件和社会环境，使用与之相契合的概念和规范。

此外，我们调查和研究的意义还在于，对目前中国改革开放中存在的劳工社会问题的关注。中国改革开放以来，国有资产流失中对职工权益的侵害、工伤矿难频发造成的人祸等等，人们给予了普遍的关注。可是，很少有人从研究现有企业治理结构和制度安排方面提出问题和解决问题。而我们的调查与研究表明，企业职工代表大会制度及其相关制度的运作，正是此类问题能够得到解决的一种制度性和文化性资源所在。

我们编辑这套“丛书”，反映上述调查与研究的成果。“丛书”的第一部，收集了对上述企业调查的研究报告。陆续出版的成果，是对若干有代表性的企业各自状况进一步的现象描述和理论分析。希望我们的调查和研究成果，对中国的企业治理和职工民主参与能起到一些解释、评价和建构的作用。

“中国企业治理与职工民主参与”丛书编辑委员会

圆缘年春

“中国社会转型中的企业治理与职工民主参与”调查和研究项目主报告

——中国经验：一项关于企业治理与
职工民主参与的社会学研究

研究员 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳
研究员 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳
研究员 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳
——研究员 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳
研究员 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳
研究员 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳 朱晓阳

一 摇引摇摇论

1998年 1月，我们这个集合了澳大利亚、中国台湾、中国内地研究人员的课题组成立，承担了“中国社会转型中的企业治理与职工民主参与”调查和研究项目（福特基金会资助北京大学社会学人类学研究所课题）。

两年多以后，当我们总结整个研究工作时，免不了要做些回顾。

其实，对这个研究题目的思考早在 1995年末和 1996年初就开始了。这一段思考的成果，集中反映在朱晓阳和 朱晓阳（陈佩华）撰写的文章《职工代表大会：治理时代职工利益集中表达的制度化渠道》中。他们的研究表明，有一套信度和效度比较好的调查数据显

示，中国企业职工对职工代表大会（简称职代会）——中国企业民主管理的基本制度——的认可程度比人们通常想像得要好。更有意义的是，除了上述研究，使用了同一数据的陈美霞和 粤大群（陈佩华）关于工会和职代会与职场健康与安全的研究发现，工人对企业职代会和工会的评价与劳动卫生和工伤事故等有明显相关关系。也就是说，在职代会和工会运作得较好的地方，劳动卫生情况较好，工伤事故较少。而且，工会与职代会作为中国企业里两种基本的参与制度，其相互依存和相互作用，而不是单独存在或单独发挥作用，可以比较有效地防范侵害职工权益的现象发生。如果将这一发现与最近关于国有资产流失和工伤矿难的普遍关注联系起来，便能看出其重要意义之所在。简言之，今天当传媒和决策者都十分关注这些严重问题时，很少有人从研究现有企业的治理结构和制度安排角度提出解决问题的路径。而对职代会功能和作用的研究发现，这里正是使此类问题能够得到解决的一种制度性和文化性资源所在。

此外，众多的个案资料也表明：在中国社会转型和企业改制期间出现冲突的地方，平时无所作为的职代会往往会成为工人捍卫自己生存利益和民主权利的合法武器。与此发现相反的是，在对职代会的批评中，有一种非现实主义的高期望，或者说来自外部的“理想图景”的期望。按照这种期望，很容易基于某些发达国家的劳动关系模式和企业治理模式，对中国的传统企业治理模式，包括职代会等制度，做出不切实际的描述和理论概括。有鉴于此，我们深感对中国职代会的评价，应该基于中国的社会语境，应该基于其生成的历史条件和现实环境，甚至应该使用与上述语境相契合的概念和规范框架等等。

为了对上述“中国现象”做出更准确的判断和更恰当的评价，我们决定在全国范围内对改制时期企业职工通过职代会参与企业治理的现状进行深度研究。在福特基金会的资助下，我们的这一想法得到了落实。

我们研究项目的确定，还有一个重要背景。就是希望验证张静博士 20 世纪 80 年代中期的一项研究成果。那项研究是对北京一家国有企业职工代表大会制度的调查和分析。^① 张静研究的主要结论是，国家通过职代会直接介入企业的利益安排，职代会内部职工阶层的意义不及部门的意义，职工参与集中在企业内部职工的经济、福利和保障问题上，组织体制是“政行合一”即行政管治和部门利益组合，两项职能合一，工会并不单独代表职工或企业而具有中介性，职工参与提供了虽然有限却是制度化的渠道，客观上降低了面向国家层次或公共领域的政治压力，有助于宏观社会的稳定和防止普遍性的社会危机。我们认同她提出的解释“中国现象”的研究思路，不是由研究目的指引而是从实证材料导出，不仅仅把社会冲突或潜在冲突简化为（阶级）集团利益的冲突，希望我们的研究能够描述中国的国有企业职代会制度在那之后发生了什么新的变化，并做出相应的分析。

在这篇报告中，我们将首先对已经取得的研究成果进行简述。其次，我们将讨论一些更细微的发现。最后，我们将从知识论的角度对本项目的方法论进行一些交代。

二 摇 中国经验：来自职场的报告概述

我们对 10 家企业进行了调查，这些企业的基本状况如表 1 所示：
从传统制度依赖与后国有企业的治理

在课题研究中，我们首先选择的国有企业是 10 家集团。冯同庆撰写的《国家、企业、职工、工会之间关系的良性调整——

^① 参看张静：《利益组织化单位——企业职代会案例研究》，中国社会科学出版社，2000 年，第 150 页。

表 员

企业名称及所在地区	所有制形式	企业类型及规模(人数)	企业经营状况	是否有职代会	是否有工会
月砸集团 北方	国有控股 上市公司	印刷机械 猿园园人	良摇好	有	有
在厂 中部	国有企业 改制中	造纸 源园园人左右	接近倒闭	有	有
悦匀集团 东部	民营企业	精细化工等 员源园园人左右	良摇好	有	有
月有限公司 北方	中外 合资企业	汽车 员猿园园人左右	时好时坏	工会会员 代表大会	有
杂网公司 东南部	跨国公司 订单台资企业	制鞋 员源园园人左右	良摇好	工会会员代 表大会	有
阅况 东北部	国有企业	造船重工 缘园园多人	比较好	有	有
运均 南部	集体企业	机械加工 缘园人	亏摇损	有	有
酒厂 西南部	国有企业 改制中	制酒 员源园园人左右	一摇般	有	有

摇摇

尚存国有企业在改革中的职工参与案例研究》、龙彦撰写的《职工代表大会的作用及其话语基础的个案研究》、陈美霞撰写的《中国工业经济转型时期的工人参与和他们的健康安全保障》，是反映月砸集团的调查和研究成果的。依据解释“中国现象”的研究思路，我们得出了一些新结论。作为案例厂的职代会制度，在国家规范、参与者结构、价值取向等方面发生了变化，而在组织形式、中介组织、社会后果等方面却相对没有变化甚至完全没有变化。出现了变化的“不同步”现象。也就是说，虽然职工内部出现了阶层分化，“单位”的组织形式却仍然存在，其职工参与则有助于企业经济效益提高、自主规范阶层关系、保持宏观

社会稳定和防止普遍性社会危机，其社会后果体现的是能够兼顾和协调国家、企业、职工、工会各方的良性结果。这个结果与1990年前的研究结论是一样的。从劳动安全卫生角度进行的研究表明，职代会和工会是中国工人参与保护自身健康安全的有效机制，经过几十年的发展，为中国工人应对劳动安全卫生挑战提供了可能的方法。在社会转型和企业改革的背景下，它也许很有前途，它也有可能失去作用。正是因为存在后一种消极前景的可能，我们应该进行更多的研究，不仅包括职代会和工会目前的地位，还涉及维持它们运作和发掘它们潜力的方法。

月砸集团作为大中型国有企业，在计划经济体制下就是一家先进企业，企业改革进行的也颇为成功。那么，其他国有企业，特别是中小型国有企业，状况如何呢？根据当时了解到的情况和可能把握的机会，我们在研究计划中增加了两个国有企业。一个是位于中国西南某大城市的酒厂。先建群社（安戈）和粤国社（陈佩华）撰写的《一个中国单位社区的内部政治：国有企业职工影响企业决策的个案研究》，反映了这个企业的情况。这个企业没有把大量解雇职工作为企业战略的一部分，而是采用完全不同的家长式（贵群社）的管理方式。这样的企业，关心职工的疾苦，并力图改善职工的生活条件。研究以企业管理层在职工的压力下召开职工代表大会解决向职工出售住房问题为例，揭示“道德经济”的观点是如何对职工和管理层的行为发生影响的。在过去几十年中国的特殊环境里，这类企业曾给其职工以大家庭的感觉和行使基层民主的能力。但我们同时也看到，这些职工的内心愿望，不过是要在与上级之间维持一种家长式的、重视道德经济的关系。到目前为止，这种心态曾有利于维护职工们的权利，却也限制了职工们的视野。随着管理层收购等改革的推行，他们抱有希望的道德经济前景会如何呢？这可以看做是当前中国城市社会结构变化的一种反映。

集体行动事件与“现代传统”^①

另一个企业是坐落在北方某城市的一家中型国有企业在厂。朱晓阳撰写的《“误读”法律与秩序建成：国有企业改制的案例研究》，朱晓阳、佟新、戴建中撰写的《企业改制过程中职代会的作用：在厂的经验》，反映了这个企业的情况。在在厂的兼并和反兼并中，职代会获得了超乎其法定权力的职能，在现行体制内寻找到一种对企业生存、对工人利益较佳的解决方案。显然，这与地方的法规和社会原文化语境有关。一些国际传媒在报道在厂事件时，使用了一些属于盎格鲁撒克逊社会语境下的文化再生产的概念，诸如“独立工会”、“工人运动”、“工人领袖”。实际上，出现的是“职代会”、“在厂工会”、“职工代表”。这提出了一个具有社会文化人类学解释意义的问题，即如何采用解释人类学的“近经验”和“远经验”并置（~~对比或对照~~）的方式，来讨论在厂事件的过程和理解这一事件的意义。从在厂当事者的“近经验”来说，感知的是“职代会”、“在厂工会”、“职工代表”。正是在这个意义上，我们必须改变那种仅仅基于“远经验”的理解，用“独立工会”、“工人运动”、“工人领袖”或其他旧式的社会运动的话语来解释在厂职工的做法。可以设想，如果地方上出现的是“远经验”式的反应，在市可能在过去十年间已经陷入一场社会动荡的灾难。另外，道德经济观念成为工人意识形态的一个重要方面，影响着他们的集体行动。这种道德经济观，与~~危地马拉~~在讨论东南亚农民的生存和反叛时指出的那种道德经济观相当。

现代传统的社会弥散

按照我们的研究计划，除了研究国有企业的职代会制度，还

^① 现代传统系借自黄宗智：《悖论社会与现代传统》，《读书》~~1994~~年第~~01~~期，第~~1~~页。

要研究新出现的非国有企业的职工民主参与。冯同庆撰写的《国家、企业、职工、工会之间关系的社会转向——家族企业成长中的职工参与案例研究》、佟新撰写的《能动的行动者：月企业的工会实践》反映了这些企业的情况。

家族企业案例厂是悦匀集团，由浙江省萧山市宁围镇宁新村农民载匀创建于员愿年，经历了家庭作坊式、家族式、裙带式的发展，现在成为现代式的企业集团。按照通常适用的理论，家族企业是没有职工参与的。他们的企业却有职工参与，还在员愿年建立了职工参与的正式制度——职工代表大会制度。我们依据资本社会转向的理论，提出两个研究假设：假设员，家族企业案例厂存在着职工参与的产权基础；假设圆，家族企业案例厂存在着职工参与的基本制度。研究结果表明，这两个假设得到了证实。由于没有其他可资借鉴的企业制度，他们的职工代表大会制度是从国有企业移植的。我们在调查中特别注意了解，这样一种体制，更多的是实现控制职工的意图，还是也能够反映职工的意愿。除个别例外，多数职工认为这是比较实在的职工参与。涉及工资问题、医保问题、交通补贴问题、生产车间降温问题、考勤问题、评议管理人员问题等。有些问题，总裁开始并不重视。大家向他反映、解释，他觉得有道理，就通过职代会来解决。从多数职工的反映看，解决的结果是有利于实现职工权益的。从悦匀职工参与的社会后果看，有助于企业经济效益提高、自主规范劳资矛盾、保持宏观社会稳定和防止普遍性社会危机。可以说，这是出现在家族企业里的资本社会转向现象，是一种“中国现象”，体现的是能够兼顾和协调国家、企业、职工、工会各方的良性社会后果。

外资企业案例厂，是中国汽车工业中第一家外商投资企业月有限公司。月有限公司是中国国有企业从计划经济向市场经济转型的典型代表，这种转型的特点是政府希望借助国际资本和市场化的管理经验促进国有企业更快地与国际接轨。我们关注的是，

在市场和外国资本的冲击下工会组织的变化。希望通过对上述问题的回答，思考工会参与民主管理的可能性和其实现民主管理的条件。研究发现，尽管有市场和外资力量的双重作用，月有限公司依然维持了一个强有力的工会组织系统。这成为参与民主管理的结构性条件。其最重要的特征就是，工会与中国共产党组织、与行政组织的高度重合。这是延续了传统国有企业的某些管理体制，由于党的干部、行政人员与工会干部的工作经验具有较高的一致性，易于相互沟通，也便于工会能够较为有效地实现其参与管理的权利。工会目标从传统国有企业的生产与维权的双重目标，向着以维权为主的目标发展。这包括两个方面，民主目标和福利目标。从工会实践看，民主目标是首位的。用工会主席的话说：“只有有其位，才能有其为。”反映在行动上，是具有了能动性，改变了在传统国有企业中那种行政机关附属物的状况。可以说，月有限公司工会在企业管理中的参与，建立在合作式的劳资关系之上。这种合作，既有中方与美方通过摩擦、冲突而实现的相互谅解、信任，也有传统国有企业制度与市场企业制度的兼容。体现的是又一种“中国现象”。

瀟除全球地方化语境下的劳资博弈

台资企业案例厂是 蕞公司，一家典型的转包制或订单（~~濠濠濠濠~~）工厂，以接受国际跨国公司的订单为生。我们的研究源于一个引人注目的社会事件——蕞公司工人民主选举工会代表。佟新撰写的《全球化下的劳资关系和产业民主——对跨国公司之订单企业的个案分析》和朱庆华撰写的《外出打工经验：女工政治参与的社会基础——以一家台资企业女工参与工会民主选举为例》，集中描述和分析工人民主选举工会代表对产业民主的影响。与通常涉及“三方”的产业关系不同，蕞公司的产业关系至少涉及四方，即政府、客户、资本所有者及代表、劳动者及工会。此外，还涉及到其他一些利益相关人，如全球化背景下

的消费者、国际劳工组织和各类非政府组织。某公司的工会民主选举，是全球范围利益相关者之间的博弈。这种博弈的舞台是全球的，而人们使用的手段和利用的知识资源则是地方性的。在多种力量的组合之下，特别是在国际社会力量的推动下，2004年某公司开始推行工人民主选举工会代表的活动。工人们虽然没有主动提出工会民主选举，可一旦他们了解自己的民主权利，便易于被动员起来参与民主选举。那些能够提出工人们最关心的工资和工时问题的人，就能得到工人的拥护而当选工会委员。其行动的动力，主要源于他们的打工经历，这种经历积累形成他们政治参与的愿望。我们研究了女工参与工会民主选举的行动与她们的打工经验的关系。传统研究认为，类似某公司的女工是流动的，流动性影响了女工对工厂的认同和对工厂管理的参与。而在某公司，女工是参加工会选举的主体，参加工会竞选的有员源个之多，全都提到了自己的打工经历。包括在打工过程中遇到的困难、打工者的生存需求、对打工生活的理解等。调查表明，打工经验涉及的三种关系是她们积极参加工会民主选举的直接原因。首先是与人力资本、与社会网络资本之间的关系，其次是与资本、与当地社会之间的关系，还有是与客户、与工厂之间的关系。这些都是地方性的经验，也是具有中国特点的经验，融到了全球性的利益博弈之中。

对我们研究历程的回顾，使我们有了新的发现。除了个别例外，整个研究都是围绕着“中国现象”展开的，努力选择那些能够恰当描述和解释这些现象的方法，而且殊途同归地得出了那么多源于实证且具有独立意义的结论，这是可以称为“中国经验”的吧？目前，中国学界在讨论走向从实践出发的社会科学和理论，从而更好地认识中国；^① 研究通行的发展规则在中国发

^① 黄宗智：《认识中国——走向从实践出发的社会科学》，《读书》2004年第5期。

生的新变化，揭示可能会改写现代化和全球化理论的“中国经验”。^① 我们的研究及其成果，也算是在这方面进行尝试的一些努力吧。

三 摇 一些认识和结论

从更广阔的学术研究视野关照“中国现象”和“中国经验”，我们发现，对转型期中国农村基层政权的选举引起了学术界广泛的注意，但人们却很少关注中国企业中的民主建设。中国计划经济体制下的职工代表大会、工会制度，在企业改制过程中会发生什么样的变化呢？对此的研究较少。是否存在对中国职代会、工会的非现实主义的高期望呢？在中国社会转型特定的历史条件下，企业是否存在某种职工民主参与的形式呢？还是企业雇主或管理者拥有绝对的权力呢？诸如此类的问题，不仅是有趣的，而且是有社会意义的。

在研究的过程中，我们一直关心着一些基本的理论问题。这些问题是：①职代会和工会在企业中的法律地位。②在企业改制过程中，在不同所有制下，职代会和工会的形式是怎样的。③职代会和工会是如何表达其利益的，即这些组织是否能够成为职工表达利益的工具和途径。④民主渠道与企业管理之间是怎样的相互联系，职代会和工会在企业管理中的作用是什么。⑤职工的民主参与会对企业产生怎样的影响，特别是对职工福利、工作条件、工作时间、工资报酬、职业健康和安全生产条件等的影响。⑥职工民主参与对社会弱势群体的影响。⑦共产党的基层组织在企业中的作用发生了怎样的变化。⑧普通职工群众是怎样看待和评价

^① 李培林：《科学发展观的“中国经验”基础》，《中国社会科学》2006年第1期。

职代会和工会的变化的，他们与这两种组织是如何互动的。⑨企业职工民主参与的社会条件发生了哪些变化，对其未来的发展趋势将产生什么样的影响。⑩中国社会转型时期企业民主的变迁，与国际现象和国际经验的比较。

历时将近三年，我们以中国本土经验为基础，对前述企业个案进行分析和研究，大体可以得出这样几个结论：

(员) 中国的企业职代会和工会，无论是在国有企业、民营企业还是外资企业，由于其在建立、改革、发展的具体社会条件上的差异，在实际运作上没有统一的模式，具有多样性的特征。它们在相关法律法规的要求下，具有自主发展的空间。在我们的视野里，其模式有：延续或移植传统的模式（月砸集团、悦匀集团）、与共产党组织合作的模式（月有限公司）、相对独立的模式（杂网公司）、全能的模式（在厂）以及前景尚难预料的模式（酒厂）等。这些企业的职代会和工会，依据自身的企业传统和现实环境，能动地发展权利和尽可能地发挥作用。我们可以说，现在中国企业的职代会和工会没有过去规范了（甚至有的被削弱了），可是能动地活动着的企业职代会和工会却比过去增加了。

(圆) 各种企业的职代会和工会又普遍存在着对传统国有企业相应制度的依赖，尽管其参与者的阶层结构或阶级结构与传统国有企业的部门和单位结构已经非常不同，可是在职代会和工会制度方面不同程度地再现了原有的制度。月砸集团是原有制度的延续，悦匀集团移植了原有的制度，月有限公司是在原有制度上的重构，杂网公司虽然具有相对独立的特征却也借鉴了原有制度或受到原有制度的制约，在厂则把原有制度的功能几乎发挥到极致，酒厂的变化虽难预料却也是以原有制度为基础的。这种参与者结构变化与参与制度变迁的“不同步”现象，反映了典型的“路径依赖”，也反映了原有的某些制度能够支持新的职工民主参与机制。在这里，可以引用科斯（砸建建匀期赠悦杂网）一句

现成的话：如果不能在社会组织上提供可行的办法，引进新制度就是奢谈；当你要改变社会制度，你就要在那个社会里找到可以帮助转变的现存结构；这就是中国展示出的特点。^① 这种特点，又反映出中国的一部分企业的职代会和工会制度转型，可以凭借原来的体制实现资本与劳动关系的社会转向，实现国家、企业、工会、职工之间关系的良性调整。当然，如果忽略这种“路径依赖”的可能性，其社会后果就会是不良的。比如，我们对 月砸集团在职工安全卫生方面的担心，对工人没有意愿、也没有能力、更没有必要参与生产计划制订的反证，以及对酒厂职工管理势微的前途的猜想等等。

（獭）在社会转型和融入全球化的背景下，中国企业内部出现的社会分化、社会冲突等，与传统工业化过程的背景（如盎格鲁 原散克逊）不同，有可能凭借职工民主参与意识的觉醒和提升（如在 在厂发生的冲突中的集体行动）和由此产生的政府、企业等对职工民主参与的认同，形成独特的社会环境和话语环境，通过类似职代会和工会这样的利益集中表达的制度化渠道实现相关利益者之间的“多赢”。是否可以这样说，既有的职代会和工会成为现成的“平台”，作为一种制度资源既可以为政府、企业所“控制”又可以被职工群众所掌握，当后者在社会分化、社会冲突中产生了民主参与的愿望和行为时其可能施以启蒙、激励、支持等恩惠。

（源）职代会和工会在企业改制和企业发展中起到不可或缺的作用。这些作用表现为：首先是中介作用，可以在管理方和工人之间进行沟通。其二是维护工人权益，代表工人利益。从工会与工人的关系看，工会处于一种较微妙的地位。一方面，工会要

^① 科斯（~~原译名~~）谈转轨国家，参见经济学消息报社编：《诺贝尔经济学奖得主专访录——评说中国经济与经济学发展》，中国计划出版社，~~原译名~~，第 100—101 页。