

## 1. 前言

2006 年底備受關注的台北市長選舉中，台灣兩大政黨，民進黨與國民黨為決定出台北市長候選人紛紛傳出有關勸退之情事。民進黨方面，參選台北市長的人選一波多折，高層屬意由謝長廷出馬參選，原本已表態參選的前立委沈富雄，最後未參與黨內初選登記；立委尤清在登記參選時，因文件問題未完成登記手續，甚至鬧上仲裁會，最後才被黨內大老勸退。最後謝長廷在黨內人士的勸進下，終於點頭同意接受徵召，投入台北市長的選舉。<sup>1</sup>另外，國民黨在此次的選舉中，黨主席馬英九表示，不排除親自勸退宋楚瑜或李敖，目的只有一個，希望泛藍不要分裂，不到最後一秒鐘，絕不放棄協商共推一位候選人的可能。針對此說，宋楚瑜指出「答應選民的事，一定要做到」，間接表達參選到底，不接受勸退的決心，以無黨籍名義於同年 10 月 19 日登記參選台北市長。除此之外，宋陣營更質疑為何不是國民黨台北市長參選人郝龍斌被勸退，對此郝龍斌中午表示，他的民調支持度比宋楚瑜高，他相信市民會做最明智的選擇。<sup>2</sup>

在 2007 年的立法委員黨內初選期間中，相關勸退消息時有所聞，其中又以民進黨為最，相較於民進黨總統提名人謝長廷數度勸退派系強棒之成績，國民黨在完成第二波立法委員黨內初選之提名作業後，馬英九、吳伯雄以及王金平等協調成功之紀錄寥寥可數，相差甚遠。<sup>3</sup>如 2007 年 5 月民進黨為了能夠順利取下嘉義縣的山、海區立委席次，立委林國慶日前接受謝長廷等人勸退，宣布退出黨內立委初選；<sup>4</sup>同年 8 月民進黨立委王世堅也指出台北市第五選區立委參選人段宜康早已脫離台灣價值，黨中央應儘快勸退其退選，力挺黃適卓；<sup>5</sup>同年 10 月彰化立委選舉第四選區泛藍陣營仍有陳朝容、謝章捷執意參選，國民黨部希望兩人能棄私人立場，以黨為依歸，不少鄉親也都全力協助來勸退陳、謝。<sup>6</sup>然而，親民黨籍副縣長謝章捷隨後宣布辭去副縣長職務，並表示已下定決心參選立委到底，打死不退，認為國民黨勸退參選人是國民黨的家務事，與他無關，

---

<sup>1</sup> 可參見 2006 年 6 月 15 日聯合晚報第一版。

<sup>2</sup> 可參見 2006 年 10 月 19 日聯合晚報第四版。

<sup>3</sup> 可參見 2007 年 5 月 20 日聯合報第 A4 版。

<sup>4</sup> 可參見 2007 年 5 月 22 日聯合報第 C2 版。

<sup>5</sup> 可參見 2007 年 8 月 2 日聯合報第 A16 版。

<sup>6</sup> 可參見 2007 年 10 月 3 日聯合報第 C1 版。

在宣布參選下屆立委的那一刻起，就下定決心參選到底，絕不退縮。<sup>7</sup>

藉由以上的說明，不難發現勸退之現象常見於各個大大小小的選舉之中。王智賢（2007）在不考慮參賽者與外在競爭的前提下進行模型分析，此時賽局模型之主要探討重點為單純的黨內選舉，就如一般政黨之黨主席選舉。在此過程中，競爭者是否參選及現任者是否選擇勸退，決策因素包含有當選利益、競選與勸退成本、退選好處、競爭者型態比例及信念等，皆未涉及外在環境。然而，放眼望去，在單純之黨內選舉外，當前絕大多數選舉中，參選人不僅須先通過黨內之競爭篩選，還須與黨外參選人一爭最終的高下。鑒於此，為使模型分析能更趨於完備，論點更具解釋力，我們將參賽者與外在競爭之勝選機率此一變數加入模型中，利用賽局理論去分析選舉勸退之現象。文獻上，截至目前為止，除了王智賢一文外，尚無其他有關黨內初選中黨內高層勸退新進參選人之研究。黨內外競爭並存之選舉為本文賽局模型之重點所在，以一般產業的觀點來看，黨內參選人之間的競爭就有如公司員工角逐升遷機會之情形；而政黨推舉人與黨外參選人的關係，則如公司內部員工之於外部優秀招募人才。因此我們可藉由過去文獻中針對一般產業在員工升遷方面，如何在產業內部或是外部間取捨，去挑選優秀人才，將產業競爭力提升至最高的相關研究，作為此處賽局模型之論點輔助。

在產業自外部招募人才與內部勞動市場的相關研究中，Chen（2005）指出在大多數的公司中，員工升遷主要係依據彼此之間的相對績效表現，而非個人的絕對績效表現。因此，爭取晉升機會的關鍵為必須較他人為傑出。但在缺乏招募外部優秀人才的機制下，公司內部員工可能會因失去競爭力之緣故，而發生怠惰現象，此起因於不論員工盡力工作之程度為何，其晉升機會都將維持不變，使得員工在工作上呈現怠惰或是出現相互勾結。故值得我們注意的是，招募外部人才制度的引進除了可滿足公司對於專業技能之需求，更能夠進一步提升公司的競爭力，一旦內部員工在升遷上必須與外部招募人才有所競爭，則相較於盡力工作下，員工怠惰時的升遷機率會較低，甚至致使員工盡力工作成為唯一的均衡。由以上論述可知，自外部招募人才的主要價值在於削減內部員工的升遷機會，進而反向影響他們的誘因，減少負面活動所帶來的邊際影響，即使會因此減少內部員工的生產誘因，但因此所減少的傷害甚於此，故整體而言，此替代效果仍可有效增進員工產出。另外，Kwon and Meyerson Milgrom（2003）認為在一般公司觀點

---

<sup>7</sup> 可參見 2007 年 10 月 25 日聯合報第 C2 版。

下，若公司內部並無具備所需職業技術之員工，則公司將會自外界招募，此種傾向將隨工作等級的提高愈加顯著，由此可知，當工作等級愈高，相關職業之專業技能益顯重要，此同樣也適用於員工在從事相關職業之期間長短。Lazear and Oyer (2004) 針對內部勞動市場與外部勞動市場分別定義，所謂的內部勞動市場是指員工於初級工作階段被雇用後，此後的高階工作也將由這些員工擔任，故工資完全決定於公司內部，免於市場壓力之影響；外部勞動市場則指員工在各公司間流動，其工資係由某種整合過程所決定，因此公司對於工資之制定並無決定權。而因為外部人才存在於各公司內，故外部勞動市場的存在對於工資的決定有著不可忽視之影響效果。Chan (1996) 指出在有關內部晉升與自外部招募的選擇間，若公司將職位開放予外部人才，則會因此降低現有員工之晉升機會及其對工作之誘因。然而，藉由提供獎勵或是工資的增加可維持其工作誘因，並提升工作效率，但此可行性容易為道德危險及非生產性競爭之因素所限制。

以上所述文獻之探討核心皆為內部勞動市場與外部勞動市場之間的關聯，雖同樣是在進行有關內外競爭之研究，然而上述文獻之分析角度多以一般產業的觀點為出發點。鑒於此，為更了解政治上相關文獻，下面我們將看到探討不同重點之文獻。首先，在現任者本身的努力上，Biglaiser and Mezzetti (1997) 認為對於有意參選連任者而言，其選舉的焦點為，現任者對政策實施新計畫之成本表現可做為選民評估其施政能力之依據。另外，有關現任者與欲參選人間差異之研究上：Berganza (2000) 認為在現任者存有道德風險之問題以及新進參選人只能採取被動出擊之前提下，選民主要是以歷年來的經濟狀況表現，去預測現任者實際能力與努力狀態之完全貝氏均衡 (perfect Bayesian equilibrium)。Duggan (2000) 則討論於在位者可無窮期連選連任 (無任期限制) 之下，參選人擁有本身能力之私有訊息的選舉競爭模型。Gowrisankaran, Mitchell and Moro (2004) 則利用有關選民投票行為之動態模型獲得一實證結果，推估任期制對連任成功之影響為負向的或是非常微小，並發現相較於開放職位競選時 (所有的參選者均無現任在位者時)，現任者多面對實力更弱的競爭者；若面對實力一樣強勁之對手時，則其競選優勢將減半。有關黨內初選與跨黨競選之差異上：Fleck (2001) 討論選民在區分為忠誠選民 (loyal voters) 及游離選民 (swing voters) 下，忠誠選民於黨內初選時，會在意現任者與競爭者的政策，但在正式跨黨選舉時必投給現任者，而游離選民則是在正式選舉時，以現任者與競爭者之政策去決定投票對象，由此可知，跨黨正式競選的選情愈

激烈，游離選民對現任者政策的影響愈大。最後，其他討論議題上：Milyo (2001) 認為有關美國國會選舉之研究，大多假設候選人追求當選機率極大，此一設定在挑戰的參選人上可能正確，但對現任在位者則未必正確。Chen and Yang (2002) 指出在黨內初選開放予非黨員投票時，若黨員與非黨員皆採取策略性投票，則對社會福利可能存在有正面影響。Dharmapala (2002) 以賽局模型進行討論，在加入利益團體之後，現任者對於新進參選人設定進入障礙可能造成之影響。Cho and Endersby (2003) 以英國選舉實證資料為基礎，以 proximity 模型（選民依候選人政策愈接近自己偏好者投票之）與 directional 模型（選民的投票行為除考慮政策離自己偏好的遠近外，並考慮一現況的參考點指標來決定投票對象）分析主要政黨得票情況。發現執政黨之得票率較適合以 proximity 模型來進行預測，而反對黨得票率的預測則以 directional 模型預測較準確。

在以上文獻之相關概念的輔助基礎下，本文著重於解析政治上黨內在面對外界的競爭下，勸退新進參選人之現象。我們希望藉由賽局模型，對勸退現象提供一個較為完整之理論基礎。為了比較之準確性，唯此處的初始設定多與未考慮到政黨利益模型之王智賢一文相同，才能確實了解到二者差異所在。因此本文分析焦點同樣設定在勸退之策略上，而非勸進。<sup>8</sup>另一方面，我們更假設能有權力發動勸退策略者為所欲參選職位的現任者，這是為了突顯出實施勸退策略者的強大權力，如縣市長選舉時為現任縣市長等。<sup>9</sup>好比是在我們在有關獨占方面的產業經濟文獻上，常會見到原有的獨占廠商為了維持其獨占地位，阻止想要進入市場的新進廠商，會利用較低價格或是較高產量的策略對其進行嚇阻。<sup>10</sup>因此在新進廠商無法獲得原獨占廠商真正之成本結構與目標的相關資訊下，原獨占廠商存在有偽裝型態之成功嚇阻均衡。在以上這些初始設定的架構下，我們利用賽局理論中參賽者策略互動後所導致之均衡結果，進一步去解析勸退策略。然而，分析前值得我們注意的一點是，實際選舉中，參選人對彼此的競選實力並非全盤得知，而是具有資訊不對稱的特性，因此在進行模型分析時必須應用到序列均衡（sequential equilibrium）的概念，<sup>11</sup>其主要在求解不完全訊息（imperfect information）之下，參賽

---

<sup>8</sup> 這是基於我們認為勸退策略在實施策略者的利益之上，會較勸進策略來的更加明確。

<sup>9</sup> 此處我們也可解釋為深獲黨內高層喜好者。因為一般而言，現任者相較其他參選人來說，具有較多的行政權力與地方人脈等資源，因此其較有機會去執行勸退策略。

<sup>10</sup> 例如：Milgrom and Roberts (1982)、Neven (1987)、Bae (1993)、Churchand Gandal (1996) . . . 等。

<sup>11</sup> 需要注意的是，序列均衡與完全貝式均衡之概念相當，唯序列均衡為完全貝式均衡之精緻

者均衡信念之形成與均衡策略之討論。另外，若要應用序列均衡尚須具備一重要條件，即均衡上的信念必須符合各參賽者收斂的均衡策略之貝式法則所修正，此條件設定最主要目的為在不完全訊息之情形下，盡可能地去減少對參賽對手進行不合理猜測之子賽局完全均衡情況，以期達到預測均衡結果之準確度。不過，序列均衡分析在本文中還扮演了一個重要角色，即針對現任者可發動勸退行為的情況下，欲參選者是否還有意願參選之問題進行討論；並分析當現任者執行勸退策略失敗後，是否隱含著新進參選者的競選實力強大或是其與外界競爭的勝選機率較高…等等，諸如此類的議題。除此之外，我們更希望可以透過本文模型所建構之理論分析，去預測到底是怎樣的職位較容易被勸退不參選？參選人實力強弱及其勝選機率高低會如何左右現任者對勸退策略的選擇。本文架構如下：第一節為前言、第二節為基本模型之建立與政黨利益模型的探討、第三節為現任者可勸退之政黨利益模型之解析，最後則為結論。

---

(refinement)，故在特殊情況之下，序列均衡之解集合為完全貝式均衡之部分集合。