本版编辑：兰文飞
E-mail：t4@studytimes.cn
Tel：010—62806237

依法治国

工资集体协商机制的科学化路径

□ 韩福国

对于中国社会主义协商民主的发展而言，如果缺乏可以科学量化的基本程序和方法，那么协商民主就会依然处于传统的群众座谈会水平：看上去有了民主参与的协商，但结果却无法让参与者满意，也无法让决策者获得平衡的决策信息。传统的工资协商制度，无论几方参与，都存在着“指定参与代表”内生性程序缺陷，缺乏工人的认同；而社会自发的工资协商过程，“自我选择”的“工人带头人”和企业主直接对面，但一些沉默的工人群体没有发言权，容易导致工人代表的“过激”行动和企业主的“收买”行为。

制度的理想平衡机制

具体到工资协商制度的操作化而言，《关于加强社会主义协商民主建设的意见》强调了一种理想的“三方协商机制”，即“积极推动由工会代表职工与企业就调整和规范劳动关系等重要决策事项进行集体协商。逐步完善以劳动行政部门、工会组织、企业组织为代表的劳动关系三方协商机制”。它把过去企业主与工人群体之间直接“面对面”的——“用人单位与本单位职工”自发工资协商机制，改变为行政部门主导、工会组织组织和企业组织参与的一个政府主导行为。在理想的制度层面而言，它可以有效地发挥政府的引导功能，防止工资协商不成所出现的“罢工”等激烈对抗行为。但从具体的执行实践而言，如何具体的让这一制度可操作化，仍然是一个关键问题，否则，缺乏可执行的制度和科学合理的协商程序，“三方协商”可能变成一个命令式的工资议价行为，政府试图维护双方利益平衡的行为可能“出力不讨好”。

中国未来的工资协商机制，应该从政策精神的“协商”本质含义入手，不要把“协商”理解为“简单的几方座谈”，需要创新出一个综合的，更加易于整合各群体意见的参与选择方法，既能保证超越传统的工人固定人群来座谈的方式，也要超越简单随机抽样的困境。通过更为完善的群体分层随机抽样和邀请参与者，可以实现意见整合的科学性，同时把党组织和政府的决策引导性与民意提前进行互动和协商融合。

工会“站位”问题

工资协商制度的中轴点就是工会“站位”问题，“由工会代表职工与企业”进行解体协商，这是在工会得到工人认同的前提下的制度选择。

对所有参与工资协商群体的随机抽样、参与协商的培训、劳动法知识的讲授等程序，都应该由当地的总工会组织进行，而不是具体的企业工会，因为企业员工极有可能不信任企业工会。根据一些调查显示，“大部分企业工会仍是‘老板工会’，工资协商时‘腰杆不硬’‘说话底气不足’”。各级总工会超越企业工会的代表工人利益的性质，需要在工资协商过程中得到明确。在许多工人劳动纠纷引发的群体性事件中，几乎所有努力维护所有方利益的组织都被冲突双方抛弃了，因此，要实现中央提出的三方协商机制的存续，就需要总工会真正承担起组织企业工人进行协商议事的功能，落实《中华全国总工会深化集体协商工作规划（2014—2018年）》，避免落入“老板和工人都不愿意实行工资集体协商”的局面。

政府如何介入

在我们过去几年调研中，许多地方的劳动部门反映，只要工资协商过程不出现大规模冲突，劳动部门最好不要介入，因为政府人员一在场，双方反而变得非理性，都试图把政府部门作为一个支持自己的力量。有些工作人员根据自己参与的工资协商过程发现，劳动部门在出现双方激烈对抗的意见时，主动退出来让他们关门起来自己协商，结果反而“出奇地好”。

同时，既然是工资协商，他们也认为企业和员工双方之间肯定有一些不可调和的工资矛盾，协商不能保证都有一个必然的结果，因此，适当的对抗，例如有序的企业员工罢工和企业裁员，都是市场经济条件下的必然行为，经济越发达的地方政府劳动部门越要适应这些行为，他们应该做的是与公安等部门配合党委政府做好防止事件激化行为的扩大化就可以。

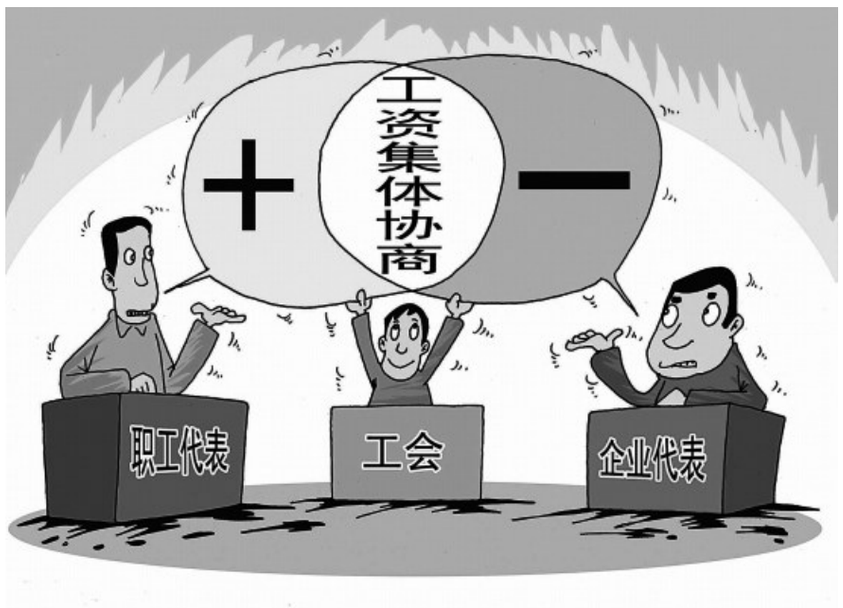
如何确定集体

对于工资三方协商制度而言，其科学化的含义和可操作性的大小，在于如何确定“集体”包含哪些人员。企业主可以自己参加或者指派自己信任的人作为企业方参加，政府劳动部门和总工会可以派工作人员参加，对于企业工人群体和企业工会等其他参与力量的选择，则需要超越指定或者自愿报名的方式，同时也应该超越简单的随机抽取的方式。

避免偏颇的座谈会。如果企业员工意见和利益诉求依靠——劳动部门、工会和企业——三方组织各自选取代表来召开座谈会，或者通过征集自愿者参加座谈会，代表性就会严重不足，导致最后的协商意见也会变得偏颇，最后工资协商方案就会是看上去经过了民意论证，实际上是片面的民意。主要原因是政府劳动部门指定的参加者是“政府主观性选择结果”，基本上会选择自己“知根知底，比较可靠”的人员，时间一长就成了“老面孔”；总工会组织的代表大多是跟着政府的意见走，企业工会则基本上是企业主信任的人；其他自愿的参加者是“工人群体的自我选择”，无论是通过线下的公告通知来的，还是网络上的自愿报名，都是具有相同行为特征或者诉求的人群，无法表达企业工人群体的整体意见。这是为什么许多决策，召开了很多“座谈会”和“听证会”，最后仍然是民意沸腾。

超越随机抽样和指定代表。在中央文件精神的基础上，根据对多地的调研，笔者认为，一个合理的、科学化和可操作性的工资协商制度应该是一个复合式的工资集体协商机制，他们由以下群体随机抽样复合组成。

全部工人随机抽取的参与者。全体利益相关者的居民中随机抽样仍然是第一位的，因为它可以为传统的决策模式提供过去没有办法筛选的参与者。许多不是积极的自愿参与者又不是工人带头人，就可能是沉默的大多数员工，他们往往会在工资协商不成后采取爆发式的行动，造成协商决策的被动。随机抽样



可以保证每一个类型的社会人群都有自己的意见代表参与，如同彩票一样，每个人被抽中的机会是均等的。现在计算机技术的发达，不论多大的企业员工样本库，均可以很快随机抽出额定的人口数目。

工人积极分子群体抽样。中国现有的企业员工流动结构中，工人积极分子尤其是在企业工作时间较长，担任企业中低级管理职务，并在不同来源地的员工群体中具有代表性，他们都是长期与大多数员工积极互动，他们毫无疑问都担负着“话事人”的社会职责。在一些群体性事件中他们可能是发动者，但是不可置疑的是他们对工人群体的意见的了解比许多人都很清楚，也具有一定的全面性和概括性。因此，在复合式协商民主决策中，对工人积极分子群体可以采取随机抽样的方式，选择协商议事的参与者，保证他们参与意见整合的公平性。在这里，如果我们能对企业工会的组成人员，也当成工人积极分子而不是企业主的“二代表”的话，那么他们也可以报名参加复合式集体工资协商。

自愿参与者的随机抽样代表。随着社会发展，越来越多的年轻员工对公共决策参与的积极性在提高，任何地方都有愿意积极参加公共决策的人。一些社会组织具有对公共决策的参与能力，它们可以对工资协商项目进行报名参与，发挥它们对社会意见的调查、整合和分析功能。在上海等地的实践中，也有一些民众自己表示愿意参加协商恳谈。自愿参与者具有积极的动力，可能是个体的，也可能是出于对公共事务的热心，无论如何，他们积极参与如果缺少机会，往往会变成积极的政策抗议者。如果人数过多，仍然采取随机抽样的方式。

专家参与者（专业人士、总工会和劳动部门）。中国现有的决策体系中，政府劳动部门和总工会和一些项目涉及的专业领域的专家，对于工资协商的利益整合具有重要的意义，它和随机抽选的企业员工的意见一起，构成一个良好公共决策的“两个支撑腿”。尤其是现代工资协商具有复杂性，我们必须一方面坚持随机抽取的企业员工意见是基础，另一方面也要让专家和官员发挥更好地辅助民众进行决策事项的了解和认知的功能。三方协商机制的政府一方参与具体工资协商的切入口，就是派自己的代表从国家政策法规和部门管理职能的独立立场，参与工资集体协商进程，确保协商进程的有序进行，提供一个制度化的协商平台，与专业人士和总工会人员一起提供专业化的意见。

如何保证协商

随机分组的充分协商。一般而言，一个协商程序需要参与者进行“大、小组”的充分讨论，而不是开一次大会提提意见就可以当场议价的简单决定过程。各随机抽样的群体全部打乱进行讨论小组的随机分组，使得不同立场和利益的人群可以相互互动，达成整合性的协商结果。然后再在大会协商上，提出各个协商小组的意见和建议。如果各个群体作为一个整体进行协商，往往就会形成“多数人沉默，几个人说话”的结果，失去了协商的本来功能。

协商的平等程序。通过科学平等的程序保证的工资协商，让各方参与者对其他人的意见进行充分听取和相互沟通，对决策事项进行相关的质询和答疑，对材料仔细阅读，随机分组而不是选择自己愿意的人协商恳谈，从而避免态度的“极化”。通过具体决策事项的在协商前后的态度量化调查，即使无法在所有事项上的达成一致，也可以形成有效的多数人决策；同时，自己意见没有得到决策采纳的人，也会明白没有采纳的原因。如果在某一个企业内形成持续的工资集体协商决策的机制，相关参与方会自动形成一个决策资源的相互补偿和平衡机制，即参与者不会每次把所有的资源都让企业主或者工人群体一方独占，而是形成一个“相互理解和关怀”的决策效应。

科学量化协商结果。根据每一次工资协商的项目具体内容，制定一个包括参与者对所在企业发展、经济环境等公共事务了解的知识评测内容、项目评价分数、参与过程的民主性评价、参与认同度的评价等内容在内的可以量化的问卷，分前后两次进行，以形成对协商结果的比较，提供科学的态度变化依据。最后公布协商结果，让各方参与者都得以知晓工资集体协商的具体内容。

反观我们过去多年来的许多政策无法落实，就在于具体操作环节上仍然坚持的是传统套路，没有真正应用科学的程序，而延续着“上有千般政策变化，下有一套固定方法”。在工资集体协商机制的落实上，不能只提供理论合理性与强调政治重要性，而要从科学的可操作的程序入手，“围着灶台转百圈，不如塌身添把火”。

建设社会主义政治文明

推进政党协商应注意的问题

□ 黄天柱

中共中央《关于加强社会主义协商民主建设的意见》规范了社会主义协商民主的七种基本形式，政党协商列首位。近日，《关于加强政党协商的实施意见》（下称《实施意见》）经中央同意，由中办印发。《实施意见》对新形势下推进政党协商作出了系统性设计，明确了指导思想和重要意义，规范了内容、形式、程序和保障机制，并就如何加强和完善中国共产党对政党协商的领导提出了要求，为深入推进政党协商提供了重要的制度规范和保障。在当前推进国家治理现代化的背景下，深入推进政党协商实施，要在切实贯彻两个《意见》的同时，重点关注和深入研究实施过程中一些深层性、趋势性问题。

主体界定须兼顾政治惯例与理论逻辑。由于历史原因，实践中政党协商的参加主体除中共和民主党派外，往往还包括无党派和工商联，这已基本形成一种政治惯例。《实施意见》将这一惯例从制度文本层面明确下来：“无党派人士是政治协商的重要组成部分，参加政党协商”；“工商联是具有统战性的人民团体和商会组织，参加政党协商”。客观看，无党派人士和工商联参加政党协商，有特定的历史源流和背景。就无党派人士而言，从建政之初一直到今天，中共始终有一个定位，即“虽然没有党派组织，但却具有党派性”（周恩来语）。1949年新政协召开时，无党派民主人士就是作为党派单位参加的。在1951年第二次全国统战工作会议的讲话，李维汉提出：只要有民主党派参加的地方，就要想到无党派分子。就工商联而言，其早期与民建在人事和工作方面有较大重合（合称“两会”）。1957年至1991年，全国工商联、民建中央合署办公，长达三十余年。目前民建与工商联尽管从大的方面看，都是联系经济界，但两者之间已不是那么密切，人事和工作边界已逐渐清晰，民建作为参政党、工商联作为人民团体的定性也已非常明确。

加强政党协商与政协协商的程序衔接。现有协商形式中，政党协商和政协协商发育最为成熟，规范化程度也最高，对整个协商民主体系的构建和完善发挥着引领和示范作用。这两种协商都密切关联着作为我国基本政治制度的中国共产党领导的多党合作和政治协商制度。从制度设计看，两者既有各自的边界和规定性，又相互交融、紧密相连。如何正确把握和处理两者关系，从而使这两种协商有效衔接、高效运转，是实践中必须回答和解决的问题。现实中两者关系面临的主要问题：一是重复协商，即同一个议题分别进入政党协商和政协协商，但协商结果互不相干，从而降低了协商效率，造成了资源浪费；二是替代协商，主要表现为以政协协商替代政党协商，没有充分体现民主党派作为参政党在我国协商民主体系中的地位和作用，也是政治资源的一种浪费。之所以会出现这些问题，除了因为两者的协商主体有交叉外（政党协商的主体也是政协的参加单位），还因为两者的协商内容虽有边界，但也有重合，如有关重要文件、重要法律法规制定修改建议或草案、重要人事建议人选、国民经济和社会发展中长期规划、统一战线和多党合作的重大问题等。针对这部分共同的协商内容，应通过一定的程序设计，解决两种协商的相互衔接问题。

开发政党协商的监督功能和表达功能。政党协商之所以对整个中国政治体系的完善和政治过程的优化有重要价值，是因为它发挥了一些特定的功能。一是咨政与建言功能。各党派基于界别分工和对特定政策问题的长期关注，在一些政策领域形成了相对优势。此外，立场的超脱性也有利于民主党派摆脱部门利益影响，从更客观的角度发现一些当事人不易发现的问题，提出独到的解决问题的办法。这些特点使政党协商对执政党和政府的科学决策，能起到积极的推动作用。二是监督与平衡功能。党际互相监督，并主要由参政党监督执政党，是新中国成立之初保留民主党派一个非常重要的考虑，是具有中国特色的一种政治平衡机制。政党协商的过程，本身就包含着对执政党和政府决策的纠偏防错功能。三是表达与整合功能。各民主党派具有较广泛的代表性，他们有各自特定的联系对象，反映和代表着特定群体的利益。这部分人的利益是社会整体利益的组成部分，通过政党协商将这部分人的利益诉求反映出来，有利于执政党和政府更全面了解社会利益结构，实现全社会利益的最佳整合。从目前情况看，对咨政建言功能给予了充分重视，发挥得也较好一些，但在监督与平衡、表达与整合方面，给予的关注还不够，功能发挥也有较大改进空间。开发监督和表达功能，一个非常重要的途径是逐步提升政党协商的透明度。从监督角度看，公开透明既是监督的条件，其本身就是一种重要的监督；从表达角度看，公开协商过程与结果有助于公众尤其是各党派所联系群众了解民主党派的政策主张及这些政策主张是否体现和表达了自己的愿望和诉求。

推动政党协商由中高层向基层延伸与辐射。根据两个《意见》规定，现阶段政党协商实施的层级主要是在中高层，即中央、省（自治区、直辖市）、市（地、州、盟）三级。文件没有对县级（县、市、区）及县级以下的政党协商作出规定。这与当前多党合作制度在纵向上的基本格局尤其是民主党派组织建设的现状是相吻合的。但这并不代表政党协商在基层没有实施的空间和可能。事实上，由于各地经济社会发展不平衡及历史因素影响，多党合作在各地呈现出不平衡的发展态势。同样是地级市，一些市的民主党派地方组织比较健全，一些市则可能只有一两个地方组织；在县级，总体上民主党派的地方组织不健全，但也有一些县（市、区）建有3个或3个以上民主党派地方组织（一些地方还推动成立基层委员会，并视同地方组织对待）。基本健全的民主党派地方组织建制是实施政党协商的前提条件。因此，一方面要大力加强民主党派市级组织建设，另一方面要允许有条件的县（市、区）结合实际开展政党协商。

参考与借鉴

宋代的一件知识产权保护案

□ 张京凯

南宋理宗嘉熙三年（1239年），福建建阳人祝穆撰成70卷本地理方志著作《方舆胜览》，记载了南宋临安府辖区的风土人情。该书自序之后所附“录白”，记载了祝太傅宅干人吴吉奉命具状申明转运司出具榜文以保护刊刻书籍权益的经过和结果：本宅隐士一生灯窗辛勤，编著了《方舆胜览》《四六宝苑》等多部书籍，非剽窃编类者所能比拟。今已雕版刊印，所费浩瀚，累经两浙转运使司、浙东提举司给榜禁戢翻刊。然而，近来书市嗜利之徒将本宅刊印书籍翻板盗印，或改换名目，或节略文字，或颠倒排序，不仅对本宅造成了经济损失，还贻误学士大夫披阅，祸害无穷。鉴于此，本宅特具状申明转运使，乞求出示榜文，张贴晓谕麻沙书坊以及常平、熊屯等刊印书籍之处，并乞帖嘉禾县以使吏民周知。如若发生盗印本宅刊印书籍之情形，容本宅陈告，缉捕盗印之人，销毁盗印刻板，以杜翻刊之患。南宋度宗咸淳二年（1266年）六月，福建转运使如其所请，榜示麻沙书坊不得翻刊上述书板。“录白”文末叙明了该宅曾状乞两浙路转运司给榜约束所属不得翻刊书板的情实，并注明“不再录白”。

本案是南宋时期榜禁翻刊的一个典型禁例，提及的“翻板”，与当今的盗版相似。从允许陈告的诉权生成和“捕人毁板”的责任设定来看，本案的权利保护对象已从刻印者扩大到作者及其合法继承人。本案采用的权利保护模式也为后世沿用。不可否认，本案仅仅反映了一时一地私人的个别版权主张与个别地方官府局部的、个别的行政庇护相结合的事件，并不能得出宋代已有完善的版权保护制度，甚至宋代已有近代意义上的版权法制的结论。但是，学界认为，本案开启了中国版权保护之先河，在文化史上和法制史上都具有重要意义。这和宋代崇儒右文的社会风尚、立法详备的法制环境、突飞猛进的科技发展均有密切的关系。

中国自宋代已有保护出版物权益的法令，如《宋会要辑稿·刑法二》记载：北宋哲宗绍圣二年（1095年）正月二十一日，“刑部言：‘诸习学刑法人合用敕令式等，许召官委保，纳纸墨工直，赴部陈状印给，诈冒者论如盗印法。’从之。”可见，北宋时期已有“盗印法”，其产生的原因是多方面的。

首先，盗印书籍破坏了宋代的文化氛围。宋代是中国历史上一个十分推崇文化教育的朝代，具有宽松的文化环境，上至皇帝，下至黎民，尤其是士大夫群体，养成了以读书为好的良好风气。盗印书籍破坏了宋人业已形成的良好学风。

其次，盗印书籍向宋代学子传递不尊重智力成果的恶劣影响。宋代科举为寒门子弟入仕提供了渠道。宋初以进士、明经、诸科等开科取士，王安石改革贡举后，逐渐变为进士一科。然而，无论科举形式如何变化，“朝为田舍郎，暮登天子堂”已经成为宋代寒门子弟实现个人价值的最高理想。书籍成为他们的良师益友，书籍的需求量也就变得巨大。盗印书籍不仅易出现误导学子的讹误之处，而且盗印行为本身也传递着不尊重他人智力成果的坏风气，贻害无穷。

再次，活字印刷术对宋代印刷业而言是一把双刃剑。毕昇创制的活字印刷术，革新了传统印书模式，节约了制版印刷时间，降低了书籍刊印成本，满足了社会对书籍的大量需求。在科技发展的助推下，在高额利润的驱动下，许多人投身书籍印刷业，其中有不少正当书商为繁荣宋代文化作出了巨大贡献，也有一些贪婪之徒大肆盗印他人书籍，侵害了作者和正当书商的利益，不利于书籍印刷业的健康发展。因此，越来越多的人寻求官府出面打击盗印书籍的行为，越来越多的家刻、坊刻书籍附有已申明官府榜文保护的“版权声明”，本案即是一例。