

发达国家劳动关系三方协调机制中 政府角色比较及启示^{*}

谢文波 李金龙 谢玉华

[提 要] 发达市场经济国家政府在劳动关系三方协调机制中起着重要的作用，本文将其归纳为以下几个角色：法律制定者；劳动监察者；集体谈判的倡导者；劳动争议调解和仲裁者，但各国的具体做法各不相同。发达市场经济国家相对和谐稳定的劳资关系、规范的劳动力市场有赖于政府从法律、劳动监察、集体谈判、劳动争议处理等方面的调控。因此，我国政府可进一步完善劳动立法及执法；促进劳动争议、仲裁机制完善；促进行业工会建立；推动行业集体谈判等来发挥其在三方协调机制中的作用，倡导劳资关系的和谐，促进社会经济的发展。

[关键词] 劳动关系 三方协调机制 政府角色

[中图分类号] C974 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1000 - 114X (2009) 03 - 0066 - 07

劳动关系是劳动者与劳动力使用者（雇主）之间的关系，也就是两者在实现劳动的过程中结成的一种社会经济利益关系。政府要实现宏观经济政策的目标，必须有和谐劳动关系作基础。但经济发展总是伴随着矛盾，劳动和资本的冲突在所难免。要使经济得到稳定增长，就必须有各种机制来调解这些冲突。而资本和劳动不可能自建这些机制，尽管他们需要这些机制。所以，需要政府作为第三方来协调劳动与资本的利益。劳动、资本、政府构成劳动关系的三方协调机制。在三方协调机制中，政府代表国家利益，站在宏观的角度来调控劳动关系，以达到工业和平，促进整个国家社会经济长期和稳定发展。从 1930 年起，美国劳动关系法的基本原则就是：政府组建雇员组织和管理工业关系来促进雇员和雇主间的谈判公平，从而促使工业和平。

三方协调机制是市场经济条件下劳动关系发展到一定阶段的产物，在很多西方国家已有上百年的历史，对经济发展做出了巨大贡献。比较发达国家政府在三方协调机制中的角色，对于发挥我国政府在三方协调机制中的作用有借鉴意义。

* 国家社会科学基金课题“市场化进行中的地方保护主义问题研究”（项目号：06BKS022）的阶段性成果。

世界各国政府都十分重视对劳动关系的调整，且在三方协调机制中都扮演着不同程度的角色。Roderick Martin和 Greg Bamber对比了几个国家的政府在劳动关系中的角色，其中政府角色最低的是美国，处于中间的是澳大利亚，日本和韩国，波兰和德国政府对劳动关系的介入最多。从调整劳动关系的不同方面来看，发达市场经济国家政府在三方协调机制中主要扮演着如下角色：法律制定者、劳动监察者、集体谈判的倡导者、劳动争议调解和仲裁者。

一、政府在三方协调机制中法律制定者角色的比较

法律是社会关系的调整器。发达市场经济国家政府对劳动关系的立法主要涉足：关于劳动者个人合法权利的立法；关于集体权利的立法。关于个人合法权利的立法。个人合法权利的立法是适用于所有雇员的基本法律权利，包括劳动基准法、最低工资法、劳动安全卫生法、劳灾保险法等，这些立法规定了最低劳动标准，对个人的合法权利予以保护。其中劳动基准法与最低工资法等旨在保护与个人就业方面有关的权利。劳动安全卫生法、劳灾保险法等则对个人职业安全健康及社会保障方面作出了规定。

关于集体权利的立法。集体劳动权主要包括：结社权、集体谈判权、罢工权、参与权等。有关集体权利的立法主要是对工人组建工会和参加集体行动的权利及对集体谈判的一些规定。这些法律在保护工人参加集体行动权利的同时也约束了工人的另外一些集体行动。各国政府在劳动关系立法方面的比较如下：

1. 美国是普通法系的国家，有着十分健全的劳动法律法规，有以判例法为传统的、主要的立法形式，也有一系列的成文法，对于不同的劳动事项有不同的立法规范，且法律条文明确，具有很强的可操作性。美国劳动者权益的保护得益于其相对完善的劳动法律体系。劳动法涉足就业与职业培训、公平劳动标准、职业安全和卫生及社会保障等诸多方面内容。

2. 英国作为最早颁布劳动法律的国家，英国也有着门类齐全、可操作性很强的劳动法律体系。除了在就业和社会保险方面有非常完备的立法，对其它领域的立法也相对完善。如对限制不公平解雇方面，相关法律大约有 12个，法律规定如雇员因妊娠、加盟工会、保护自身合法权利或因在工作中的健康和卫生而被解雇，视为雇主的不公平解雇行为，并对不公平解雇作出了经济补偿、重新录用等补救措施。法律对工会活动也有较多规定，在 1979年 - 1997年间，政府通过一系列的立法限制了工会采取工业行动的能力，如罢工等。1999年《就业关系法》建立了对工会法定的认证程序。

3. 德国的劳动法律体系非常庞杂，但内容完备。它旨在在保护雇员合法权益的基础上，兼顾雇员、雇主及失业人员三方的利益。由于德国实行劳资共决制，所以相关劳动关系立法也表现出此特点。德国并没有颁布劳动法典，但有相对完整的单项条款来规范劳动关系。劳动法涵盖了基本权利（如机会均等、待遇平等）、工作条件、就业政策、社会保障、工资制度等方面。基于其保护雇员合法权益的指导思想，《德国民法典》中特别注重对雇主解雇权利的制约。

4. 日本劳动法是以《工会法》，《劳动关系调整法》，《劳动基准法》等劳动三法为基本法及从属于基本法的作为特别法的其它诸法构成的一个相对完善的劳动法体系。其中的劳动三法以提高工人的地位、改善工人劳动条件和保护工人劳动权益、有效调整各种劳动关系，预防或解决劳动争议为目的。其它一系列的特别法则对工人就业、安全卫生保险及劳动环境等方面作出规定。日本的劳动法几乎每年都作修改，它特别注重按实际需要及时立法和根据实际情况变化而不

断修改法律。

可见，各国政府都积极地协调劳资关系，完善劳动关系立法。在二十世纪，法律管理就业关系在所有工业化国家中迅速扩张。Kenneth G Dau - Schmidt对比分析了美国、英国、德国和日本的劳动法，发现德国和日本的劳动法在促进工业和平上取得了最大的成功，美国次之，英国的记录最差。

在关于个人合法权利的保障方面，各国都呈现出劳资关系比较成熟的特点，即劳动者个人合法权利保障较健全。但也呈现出各自的特点：德国的劳动社会保障非常健全；日本强调职业保障，与其企业的终身雇佣文化相得益彰；英国特别注重防范雇主对雇员的不公平解雇。在关于集体合法权利方面，各国的特点更明显：美国工会组建认证的程序较简单，组织罢工的程序也不复杂，法律只对“不正当的集体行为”作出限制。而德国对工会组织罢工有严格的程序限制，如规定罢工必须是在劳资谈判失败后经75%以上工会会员同意才可举行。英国也如此，只是程度稍轻。日本强调合作的劳动关系，虽然赋予工会组织罢工的权利，但工会的主要角色是协调，因此，法律也主要关注工会组织的认证问题。

二、政府在三方协调机制中劳动监察者角色的比较

劳动监察的主体是政府，其特点是独立于劳资关系之外，以第三者的立场落实国家的劳动政策并监察法律的执行。劳动监察是劳动行政最重要的工作之一。发达市场经济国家都设有劳动监察机构，这些机构都从属于政府的劳动部门，并配备有专职监察员，对劳动法的执行及其它劳动关系问题进行监督。劳动监察员一般都可依据法律进入任何工厂进行监察。劳动监察的内容主要涉及对各种劳动基准法实施的监督，如最低工资就业年龄等；对职业安全健康的监督；对集体协议履行状况的监督等。劳动监察的主要形式有经济处罚、强制执行或其它司法途径。

1. 美国劳动监察的内容主要有：非法使用童工；有毒物质、噪声、各种新材料、新设置和新工艺存在的潜在危险等工作场所安全问题；最低工资、工时；在招聘广告中限制年龄的就业年龄歧视；特殊情况下对罢工的干预，如限制特大型罢工，罢工影响到经济发展时或战争期间的罢工也被干预。其监察形式为：为工人追回最低工资差额；通过媒体公布违法事件；对违法企业经济处罚；如雇主拒绝执行，则提交法院，由司法部处理；没收非法所得或非法加工制造商品。

2. 英国的劳动监察主要涉及工作场所的健康、安全和卫生条件等。监察形式主要是对违法事项责令限期纠正，情节严重时，可以发布禁止通知，限期停止或纠正违法事项。

3. 德国劳动监察主要有工厂设备、化学药品等涉及职业安全的方面；工伤事故保险，包括个体防护装备、设备安全、有害物质防护。此外，工业委员会充当工业联盟，监视集体协议的执行及职业培训。监察形式为警告、责令整改、罚款；紧急情况下可责令企业立即停产整顿。

4. 日本的劳动监察主要针对劳动时间；教育培训的实施；劳动场所环境；就业保险；最低工资基准、劳动安全卫生等。其监察形式为：一是现场监督。二是对大企业进行调查，掌握情况。三是接收工人的申报，根据工人的申报进行监督^⑤。对严重违反劳动安全卫生法的企业可提起上诉。

由以上可知，各国劳动监察的内容基于其劳动法律内容，也反映其劳动关系状况。美国劳动监察注重监察非法用工；英国注重监察工作场所的健康、安全；日本、德国劳资合作较多，非法用工较少，所以注重对职业安全、劳动条件、集体协议履行情况的监察。就监察形式来看，处理违法事件的严厉程度依次是美国、英国、德国、日本。

三、政府在三方协调机制中集体谈判倡导者角色的比较

从发达市场经济国家政府对待集体谈判的态度来看，政府的角色一般是鼓励劳资双方之间自由谈判的倡导者。自由主义集体谈判中的两个标准是：有限的政府干预；有效组建自治的集体组织并进行双方间的谈判^④。英美等国属于此种，这种体制下，政府对劳资双方的集体谈判并不多加干涉，而是予以积极支持和引导。正如 1968 年在英国多诺万委员会的讲话中提到的：对集体谈判的正确引导是给工人权利去做出影响他们工作生活的决定的最有效的方法，这种权利也即是在民主社会每一个工人应该有的特权^⑤。

1. 美国在世界上有着独特的对决定谈判代表的正式选举程序的规定及对强烈坚持排他性代表的条文^⑥，规定一个单位如果多数雇员推举工会作为代表他们的谈判组织，那么工会就是所有雇员的唯一法定代表^⑦。劳资双方的谈判是在自愿的基础上，双方就就业合同的各方面进行谈判，政府不加以干预，但政府积极推行集体谈判制度。对于重大的劳资矛盾，美国劳工部门会主动参与甚至主持谈判^⑧。在集体谈判中，要求谈判双方必须持忠诚的态度谈判，且双方至少有少量的信息交流，也就是有义务对工资及其它指导集体谈判和执行集体协议所需的信息进行交流，同时禁止采取某些不利的谈判策略^⑨，如在谈判期间罢工或闭厂。

2. 英国与美国相似，集体谈判的自愿主义原则是英国劳动关系的基本^⑩。雇佣关系在很大程度上是由管理层和工会之间的自愿协议或管理层单边的行动来管理^⑪。与西欧及北美国家相比，英国政府对劳动关系的司法管辖和直接调控的成果受到限制^⑫。法律及政府机构对集体谈判和集体合同内容一般不进行干涉。实际上，政府间接介入集体谈判，如当出现违反或中止集体合同的行为而引起申诉时政府介入。另外，政府还通过构建并维护不同的集体谈判机构影响谈判^⑬；通过“去商品化”，政府强制再分配以保障一些人类基本生存权；工资限制政策力图控制工资及物价增长速度。

3. 德国实行劳资协议自治，资方和工会组织通过集体谈判自行确定雇员的最低劳动报酬和工作条件，政府不参与其具体过程。政府法律支持企业一级的劳资共决制和行业范围的集体谈判^⑭，但集体协议的内容没有法律限制。集体协议法保证对劳动关系所有问题的自由集体谈判。法律规定了谈判中雇主和雇员之间的信息共享，以及有效禁止双方采取罢工或闭厂等一些极端行动。因此，相对来说，工人拥有更多关于雇主的财务状况和业务情况的信息^⑮。

4. 日本的集体谈判通常在企业一级进行，并被形式化，且更多的是被一种企业内工会与管理层之间的协商机制取代而之。在这种协商机制的发展中，日本的劳动部起到了关键的作用。它鼓励建立委员会去讨论企业面对的所有劳动管理问题。政府在当中的作用是在 1950 年开始的，并最终促成了这种深层次的信息共享和联合解决问题的机制^⑯。全国的劳动中心也试图协调各种谈判活动。同德国一样，日本法律也规定了谈判中财务和业务信息共享及限制极端行为。

可见，政府在劳资集体谈判中的作用，各国的差异较大。德国的劳资共决将所有雇主和雇员纳入到谈判中来，使雇员和雇主共同参与工资及工作条件的决定。由于德国雇员和雇主组织都很强大，且集体谈判从全国雇联与工会谈判到行业雇联与工会再到企业层面谈判，上一级的谈判结果下一级必须遵循。美国的行业集体谈判较粗略，其工会的作用主要在于组织集体行动如罢工；工资和工作条件谈判主要由雇主和劳动者个人进行，调控的标准即国家法律及市场供求关系。日本的集体谈判主要在企业一级，政府的干预不多。

四、政府在三方协调机制中劳动争议调解者角色的比较

劳动争议直接关系到一个国家劳动关系的稳定,也影响到社会经济生活的稳定。因而,在劳资矛盾中,当劳资双方不能通过自行谈判解决问题时,政府及时适当的干预是必要的。权利争议和利益争议构成西方劳动争议处理体制的基础。权利争议大多数通过司法程序处理,利益争议往往由调解组织或仲裁机构解决。权利争议又大多为个别争议,利益争议大多为集体争议,因此,西方劳动争议的重心不在个别争议而在集体争议,这是西方市场经济国家劳动争议的共性^①。在劳动关系中,如果管理方的力量占优势,则政府将以自愿原则提供调解和仲裁服务;相反,如果工会占优势,则政府将采取强制性调解和仲裁措施,以此来平衡劳资双方的利益冲突^②。劳动争议处理程序一般是调解和调停、仲裁、审判。审判由于是普通法院或者是特设的劳动法庭,用以处理有关适用于任何权利与义务争议的一种通行程序,因此各国有关劳动争议处理程序的实践重点,主要放在前面的两个程序,即调解和调停及仲裁^③。

1. 联邦仲裁调解局是美国政府的独立机构,不隶属于美国劳工部。劳资双方发生的利益争议可由劳资双方或政府指定的第三者出面进行调解。如争议调解不成,则可以提请仲裁解决。仲裁有自动、自愿、强制三种方式。(1)自动仲裁是在争议发生前,劳资双方商定如发生争议,通过由双方同意的仲裁人解决。仲裁期间,双方不能罢工或闭厂。(2)自愿仲裁具有强制力,任何一方都可以开始仲裁程序,将自己不能和解的争议交付第三者处理。一般先由听证会调解仲裁;不成,则由仲裁庭裁决。(3)强制仲裁。对于一些涉及到关系社会安定的争议,政府直接干涉,交由政府专设的联邦机构来仲裁。

2. 英国负责处理个人劳动纠纷和集体谈判争议的是劳动咨询调解仲裁委员会,这是一个独立的非政府组织,政府并不直接影响其工作。对于个人劳资纠纷,由调解员与双方单独商谈,以中间人身份进行斡旋,不参与意见,最后以书面形式记下双方达成的和解条件。如调解不成,当事人可向就业法庭起诉。对就业法庭判决结果不服的,属于适用法律有误的可以去上诉法庭^④。集体争议大多通过自愿的方式解决,也可以自愿请劳动咨询调解仲裁委员解决。集体谈判的争议主要通过调停的方式解决,仲裁结果为终局裁决,不能起诉,裁决结果没有法律约束力,不能向法院申请强制执行,但劳动争议进入诉讼程序的比例非常低。

3. 德国劳动争议处理中强调调解,调解是基层劳动法院审理纠纷案件的必经程序。在初审程序开庭之前,担任法庭审判长的职业法官会做劳资双方当事人的工作,促使双方相互协商,以期能达成解协议^⑤。劳动仲裁较少,强制仲裁更少。但劳工法庭的裁决是重要形式。对于一般的劳资纠纷案件,劳工法庭有“裁判程序”,对于集体劳动合同纠纷案件则有决议程序对其进行处理。前者需要当事人举证;后者需要法庭负举证责任。

4. 日本的劳动争议处理程序有斡旋、调停、仲裁。斡旋相当于调解,主要促进双方进一步协商。通常由劳方、资方或双方提出申请,特殊情况下,未经申请劳动委员会可决定进入斡旋程序^⑥。在听取劳资双方申辩后,提出斡旋方案,促使双方意见一致,达成和解。绝大部分案件可通过斡旋解决。斡旋方案并没有强制性,劳资双方可以拒绝。调停是由劳资双方提出申请后,由三方调停委员会进行的。由委员会听取劳资双方意见后,提出一个调停方案。一般情况下,调停结果均被企业接受。仲裁是由仲裁委员会进行的,必须劳资双方均提出申请后方可进行。仲裁结果具有强制约束力,双方必须遵照执行。

五、国外劳动关系三方协调机制中政府角色对我国的启示

劳动关系从来就不仅仅只是劳动和资本双方的关系。在资本主义早期，劳动关系主要依靠劳资双方的自由竞争来达到平衡。但资本天然的强势和分散劳动者的劣势，使资本和劳动的博弈失衡，以牺牲工人的利益为代价，资本获得迅速积累。经过血腥的工人罢工和工人运动，劳动者权益逐步得以保障。在平衡劳动关系过程中，政府的介入起着重要作用。

我国劳动关系三方协调关系存在不平衡性，表现为强势政府、强大资本与弱势劳动的关系。劳动力市场供过于求使劳动要素缺乏竞争力；组织化程度低使劳动者的谈判地位低。在改革开放后的几十年中，非公有领域一直维持强资本弱劳动的失衡格局，政府在平衡劳资力量上基本无所作为；在本地资本、企业与外地劳工的博弈中，地方政府地方保护倾向明显，往往以牺牲外地劳工利益为代价平息劳资冲突。这势必给社会稳定和经济健康发展埋下隐患。我国应该借鉴发达市场经济国家的做法，避免重复他们走过的弯路，不必经过漫长残酷的原始积累时的斗争，尽早政府介入，使劳动关系的协调走上健康道路。

第一，制定法律，保护劳动者权益。改革开放的三十年来，中国的劳动法治是一个从初步形成走向不断完善的过程。在这一过程中，我国颁布了一系列的劳动法律法规，但按照市场劳动法律体系建构的要求，我国还没有构成一个完整的劳动法律体系。对比市场经济国家政府对劳动关系的立法，我国政府应抓紧制定一批相互配套的劳动法律，可在继续完善对个人合法权利的立法基础上，着重加强对集体劳动关系方面的立法，通过健全的法律体系来切实保护劳动者的权益。

第二，建立机构，监督劳动法规的实施。在工会作用发挥不到位的情况下，借助行政力量的干预来加强劳动保障监察对于维护劳动权益非常重要。劳动监察着重加大对非公有领域及中小企业劳动用工的监察，包括对各种劳动基准法实施的监督，如最低工资标准执行情况、标准工时情况、就业年龄合法性情况等；对职业安全健康的监督；对集体协议如工资集体谈判协议及集体合同等履行状况的监督。同时，加大对非法用工的惩处力度，对于违反劳动法的企业，劳动监察机构有权给予经济处罚，采取强制执行或其它司法途径促使企业改进。

第三，宏观调控，促进劳资集体谈判。一个成功的集体谈判系统是拥有程序性和实质性的组成部分：程序性的组成部分即工人和雇主有参与就业条款和条件决定的机会。实质性的组织部分即集体谈判的结果应该反应基础资源的生产力及应该促进生产力的增长^④。因此，为了使我国集体谈判体制达成程序性和实质性的最佳组合，最终促进我国的经济发展，我国政府可在提倡劳资双方自由谈判，同时以法律来对集体谈判进行适当干预。具体来说可以在完善集体谈判的相关立法的同时，注重培育劳资谈判的两大主体，并积极构建协商平台，倡导劳资双方之间的自由集体谈判。因此，要着力培育工会组织，尤其行业工会、区域工会。

第四，中立仲裁，调解劳动争议。劳动争议的自愿调解是各国的通行做法，为了快速解决案件，可在自愿调解基础上实行强制调解程序，从而将劳动争议化解于基层，减少劳动争议处理的成本。我国需要建立健全劳动争议调解机制，发展独立的第三方调解；健全基层劳动调解法庭。

总之，和谐社会建设新目标的确立，为劳动关系的协调带来新时代。但要真正形成市场化的劳动关系三方协调机制，就要准确定位政府作为的边界。在今后较长时间中，我国政府、资本、劳动三方协调机制中，最需要加强劳动的力量；政府逐渐退出直接干预；资本的组织规范化。在现阶段，政府需要进一步完善劳动立法及执法，促进劳动争议、仲裁机制完善；促进行业工会建

立，推动行业集体谈判。只有劳动者组织起来，建立一个劳动者利益表达机制和利益均衡机制，劳动关系三方协调机制才能真正运行，和谐劳动关系才能真正形成。

- ④ Chris Howell, Constructing British Industrial Relations, *British Journal of Political and International Relations*, 2000, p. 211, p. 214.
- Kenneth G. Dau - Schmidt, A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity and Industrial Peace, *American Labor Law*, 1992, p. 420.
- ④ Roderick Martin and Greg Bamber, International Differences in Employment Relations: What are the Relative Merits of Explanations in Terms of Strategic Choice or Political Economy? *Aimanz*, 2005, p. 378 ~ 379.
- ④ Chapter 4: Trade Unions and Industrial Relations, Introduction to Human Resource Management, N12062819, <http://web.ebscohost.com/ehost>, 2000, p. 72 ~ 88, p. 81, p. 74.
- John T. Addison and Stanley Siebert, Changes in Collective Bargaining in the U. K., *IZA Discussion Paper No. 562*, 2002, p. 21.
- 满达人：《日本劳动法的形成、特点及作用》，北京：《日本学刊》，1994年第6期，第32页。
- 张有全：《日本劳动法的特点及借鉴》，南宁：《广西社会科学》，2004年第9期，第82页。
- Bruce E. Kaufman, Labor Law and Employment Regulation: Neoclassical and Institutional Perspectives, <http://ssm.com/abstract=1260837>, p. 2.
- ④ Kenneth G. Dau - Schmidt, Labor Law and Industrial Peace: A Comparative Analysis of the United States, the United Kingdom, Germany, and Japan Under the Bargaining Model, *Tulane Journal of International & Comparative Law*, 2000, p. 119, p. 134, p. 136.
- 林玳玳：《美国政府对劳动关系的调控》，北京：《世界经济》，1999年第3期，第43页。
- ④ 中华人民共和国劳动部国际合作司：《世界劳动》，北京：中国劳动出版社，1996年，第117页。
- ④ Roderick Martin, The British Tradition of Industrial Relations Research: The Contribution of W. E. J. (Lord) McCarthy, *British Journal of Industrial Relations*, 1998, p. 89, p. 87.
- ④ Pamela C. Marett, Japanese - Owned Firms in the United States: Do They Resist Unionism? *Labor Law Journal*, 1984, p. 241.
- ④ 栾爽：《构建和谐劳动关系中的政府责任》，北京：《中国行政管理》，2008年第6期，第61页。
- ④ Matthias Schmitt, Deregulation of the German Industrial Relations System via Foreign Direct Investment: Are the Subsidiaries of Anglo - Saxon MNCs a Threat for the Institutions of Industrial Democracy in Germany? *Economic and Industrial Democracy*, 2003, p. 354.
- ④ Joseph Kriskov, How Does the Japanese Industrial Relations System Differ? *Labor Law Journal*, 1989, p. 344.
- ④ 谢德成：《劳动争议处理机制重构之基础与思路》，北京：《中国劳动保障报》，2007年5月1日第3版。
- ④ 程延园：《政府在劳动关系中的角色思考》，北京：《中国劳动保障报》，2002年12月10日，第3版。
- ④ 李德齐：《建立劳动关系的三方协调机制》，北京：中国经济出版社，1999年，第92页。
- ④ 李广林，张友山：《英国劳动关系调整考察报告》，济南：《山东劳动保障》，2008年第3期，第26页。
- ④ 梁睿：《德国劳动争议案件的处理及对我国的启示》，济南：《山东审判》，2006年第1期，第86页。
- ④ 华迎放：《日本的劳动关系》，北京：《中国劳动》，2002年第3期，第57页。
- ④ John Pencavel, Regulating Collective Bargaining in Developing Countries: Lessons from Three Developed Countries, Stanford University Working Paper No. 97 - 125, http://papers.ssm.com/so3/papers.cfm?abstract_id=68991, 1997, p. 9.
- 作者简介：谢文波，湖南大学公共管理学院硕士研究生；李金龙，湖南大学公共管理学院教授；谢玉华，湖南大学工商管理学院教授。长沙 410082

[责任编辑 刘慧玲]