

国外集体谈判 机制研究

A RESEARCH
ON THE MECHANISM OF COLLECTIVE BARGAINING
IN FOREIGN COUNTRIES

主编 刘燕斌



中国劳动社会保障出版社

国外集体谈判机制研究

主编 刘燕斌

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

国外集体谈判机制研究/刘燕斌主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2012

ISBN 978-7-5045-9744-1

I. ①国… II. ①刘… III. ①劳资合作-谈判-研究-国外 IV. ①F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 108236 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 21.5 印张 333 千字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

定价: 54.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错,请与本社联系调换: 010-80497374

劳动力市场与劳动关系

(代 序)

宋晓梧

中国的劳动力市场是各要素市场中发育最晚的一个，从“劳务市场”正名为劳动力市场就用了10年多的时间。至今中国的劳动力市场仍处于转型过程中，转型的速度比较快，可以说是急剧转型。一是劳动力配置体制转型，由计划配置劳动力资源，到市场配置劳动力资源；二是劳动力的产业结构转型，由农业就业为主转变到工业、服务业就业为主；三是劳动力的年龄结构从偏年轻型转向偏中老型；四是随着经济社会发展，劳动力的技术平均等级由低等向中高等转型。

这四个转型从下向上看，一个争论比一个大。论及我国的劳动力素质从低端提升到中高端基本没有争论。论及人口老龄化问题、人口红利问题有争议，但争议不大，因为我国人口基数庞大，惯性很大。1990年的人口预测与现在的比较，并没有太大的变化。论及农业劳动力转移问题、刘易斯拐点问题等，争论很多。如刘易斯拐点是否到来，刘易斯理论在中国是否适用等问题，意见很不一致。争论最大的是由计划配置劳动力资源向市场配置劳动力资源转型。这主要是由于所涉及的劳动关系问题异常复杂。

讨论劳动力市场，劳动关系究竟如何转型是争论最大的问

题。而且这个问题比较敏感，有些方面还没有展开充分的讨论，但现实迫使我们不得不认真回答这个问题。中国出现了强资本、弱劳工的格局，关键是劳动关系失衡，是政府主导下的劳动关系调整存在一些问题。再有，中国劳动力总供给大于总需求下的劳动关系调整也造成一些问题。因为劳动关系是劳动者与雇主之间的关系，而人和人的关系就不是简单的经济关系，涉及社会问题、政治问题，是十分敏感的经济社会问题。

劳动关系究竟如何实现转型？总的说，应从计划经济下的劳动关系转型为市场经济下的劳动关系，劳动力资源的配置主体、配置方式、劳动力供求双方关系及其特点都要转变。

计划经济下劳动力配置主体是政府，配置方式是行政指令，那时劳动关系就是干群关系。计划经济时期，从工人到班组长、工段长、车间主任、厂长，再到主管局、国家部委，完全是行政关系，没有劳动力供求关系。干群关系的特点是上下层级关系。现在要转到社会主义市场经济，要把配置主体转变为劳动力的供方和需方，即企业主和普通劳动者，如果还是政府充当资源配置主体就谈不上社会主义市场经济了。现在，配置方式是通过劳动合同，这和过去的行政指令不一样了，关系是契约关系。是否聘用与是否应聘由劳动力供求双方自愿选择。这应该是转型的方向。同时很重要的一点就是现代劳动力市场中，劳动关系的特点是集体谈判，而不是单个工人与单个企业家的关系。这可称为劳动力市场的组织行为，或是劳动力市场的集体行为。

劳动力是很特殊的生产要素。西方经济学很少有人论证劳动力是否是商品，只是说把它视为一种商品可以方便用供求关系分析它。国际劳工组织章程第一条就明确劳动力不是商品。因为劳动力是人的体力和智力的总和，是不能和劳动者分离的，其他的生产要素都可以和所有者分离，比如土地，资金等。这样，劳动关系就不仅仅是交换过程中两个所有者之间交换财产的关系，他会一直延续到企业中间，你要用职工的脑力和体力，还得通过劳

动者本人在企业生产过程中发挥作用。这样一种关系就使得劳动争议很大程度发生在企业内部,政府要企业自主经营,不能直接干预企业的日常经营活动,要给企业用人自主权,日常大量的劳动关系不是由政府而是由劳动力市场的供求双方决定。现代劳动力市场是一种组织行为,单个劳动者对单个雇主的关系是原始积累时代的劳资关系。还应看到,只有建立了劳动力市场组织行为,政府才可以摆脱日常的劳资纠纷,集中力量解决宏观问题,同时避免了和工人的直接对话,有利于社会的稳定。

当前,在劳动关系转型实践中,必须回答以下问题:在企业用人自主权和职工择业自主权落实之后,在劳动力市场的组织行为方面,政府要从劳动力市场的竞争、配置资源方面摆脱出来,大量的劳动关系问题如何处理?哪个组织可以代表企业的利益同工会谈判。发生了劳动争议工会如何代表工人的利益进行集体谈判?

近20年来,中国劳动关系日趋紧张,从1993年到2002年我国集体劳动争议案件从每年864件上升到11024件,平均每年增长40.5%,2003—2007年共发生劳动争议案60万件,平均每年12万件,与前5年相比上升30%。

全国总工会一项调查,2001—2007年劳动争议以年均3.3万件的速度递增,2008年大幅增加69.3万件,为近10年最高,2009年才有所回落。2010年前三季度全国劳动争议仲裁委员会受理争议案件44.3万件,是2007年的126.6%。2010年外资、港澳台和国企改制企业及劳动密集型民营企业,连续出现集体停工、怠工等群体性事件。据有关方面研究,我国当前劳工集体性事件的年度平均数据已明显高于美国20世纪70年代罢工高发期的水平^①。

① 常凯. 中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009

2008年劳动争议案有大幅度上升,海南改革发展研究院2008年年底调查了369位专家,其中98位认为《劳动合同法》提高了中小企业成本,加大了企业困难,应暂缓施行,21位专家认为不应暂缓实施,47位认为不好说。可见专家的意见分歧极大。由于企业内部并没有真正建立劳动力供求双方集体讨价还价的市场机制,出了问题必须政府干预。这样,或者是劳动者的利益容易受侵害,或者是侵犯经营者的正当利益,劳动力市场没有一个自协调、自平衡机制,也只好还是靠政府协调、平衡。企业情况又千差万别,政府有时难免处在“宽严皆误”的尴尬境地。有人提出,现在西方国家工会组织率大幅度下降,如美国、加拿大、澳大利亚、日本工会组织率,都在逐年下降,我们还搞什么集体谈判?不错,一些发达国家的工会组织率是在下降。

但我认为,不能以西方国家工会组织率下降来否定我国劳动力市场组织行为、集体行为的重要性。各国发展的阶段不一样。就是现在美国、加拿大、澳大利亚、日本、韩国工会的作用依然是非常强大的。如美国要想把通用汽车公司改制,工会不同意就无法进行。我认为,绝不能以现代西方国家工会组织率下降否定当前我国劳动力市场集体行为的重要性。

这些年来我国是政府主导模式,在这种情况下政府要进一步转变职能,在二次分配应该更多的承担责任,通过社会保障、税收等手段加大社会共济,平抑分配差距。一次分配方面,政府应通过完善立法和加强监管,建立维护公平、公开、公正的劳动力市场秩序,但政府不应该直接干预企业内部的分配,要充分发挥市场配置劳动力资源的基础作用。确实应呼吁改变普通职工工资低、农民工工资低的状况,要加强有效的干预。但不能只用行政方法确立指标,例如几年内工资必须增长多少,并作为书记、市长一把手责任制分解下去,这种做法是与建立社会主义市场经济体制的大方向有所违背的。但是由于迟迟未能建立劳动力市场自平衡机制,导致目前处于两难的境地。

中国劳动力长期总供给大于总需求，所以有些学者说，普通劳动者工资低是很正常的。如是的话，公务员每年却有大量人员报考，这种情况已经持续很多年了，而公务员的工资却未下降，可见供求关系还在一定的体制、机制下起作用，不是供求关系决定一切。长期以来，中国农村富余劳动力近乎无限的供给，刘易斯拐点是否已经到来，大家有不同的观点，但可以肯定是在向拐点走。就是拐点未到之前，农民工工资压得过低也是不合理的。有人说提高农民工成本违背市场规律，我认为这是不对的。农民工劳动成本除了工资外，还有各项社会保障支出，目前覆盖面最高的工伤保险才覆盖到百分之三十几的农民工。健全社会保障体系是市场经济下政府应尽的职责。再有，现代劳动力市场反对就业歧视，本来第一代农民工长期存在就没多大道理，出现第二代、第三代农民工就更是毫无道理。仅仅局限于经济学供求关系的角度是说不清这个问题的，必须以人为本，从人的平等政治权利、平等就业权利才能把这个问题讲清楚。因为是农民工，就可以同工不同酬，这不符合现代市场经济规律。劳动报酬的变动有供求关系起作用，还要看到现有体制、机制的影响。一些人讲的供求理论，实际是19世纪的生存工资理论。他们认为，农民工只要进城，生活比农村好一点就该知足了。西方工资理论后来发展了，有工资基金理论、边际工资理论，现在流行的是集体谈判工资理论，还有分享工资理论等等。我们不能以19世纪的生存工资理论来简单分析21世纪中国的劳动关系、劳动报酬问题。

劳动关系问题是敏感的社会问题，中国作为社会主义国家不能重蹈发达国家资本原始积累时期劳资剧烈冲突的覆辙，在劳动力市场发育时期就要注重劳动力供求主体组织行为的形成。在当前形势下，劳动力市场供求主体的组织行为不仅有利于平衡劳动报酬与资本收益之间的关系，还可以起到反对官僚主义、监督腐败行为的作用。劳动者在真正代表自己利益的工会和农民组织下维护自己的合法权益会对官僚主义起抵制作用是不言自明的。企

业经营者通过各种行业协会、雇主协会与政府打交道，也可以大大减少现在各部门与众多企业直接交往，从而提供的广泛的权钱交易空间。其实这个问题可以再延伸一些，不仅是劳动力市场的组织行为问题，能不能让各种不同利益群体组织起来自律维权，并建立社会组织之间的自协调、自平衡机制，对于完善社会主义市场经济体系十分重要。如果迟迟不建立这种自协调、自平衡机制，包括劳资纠纷等各种社会矛盾就只能由政府一手管控，那必然会产生诸多弊端，最重要的是政府自身将失去社会的监督，而且权钱交易空间太大，体制性腐败很难抑制。

完善劳动力市场的组织行为为什么这么难？很多学者不愿意讨论，因为涉及雇主组织和工会组织，这就比较敏感了。涉及社会主义市场经济条件下工人的组织权利、谈判权利、罢工权利如何界定？经营者的谈判权、组织权、关厂权如何界定？现在没有明确的回答和深入的讨论，甚至于一定程度上限制进行这方面的讨论。我认为中国的经济体制、社会体制、文化体制、政治体制必须四轮驱动，需要进一步解放思想，借鉴成熟市场经济国家的经验，立足我国的实际情况，探讨解决上述问题。

在劳动关系中还要处理好敏感的罢工问题。20世纪90年代中期以来我国开始推行集体协商机制，建立了国家级的三方协商机制，企业中开展了集体协商，取得了一定的进展，为探索符合社会主义市场经济的劳动关系积累了宝贵的经验。进入21世纪，科学发展观的提出和落实，对推进工会职能的转变，构建和谐劳动关系也起到了积极的推进作用。但严重损害企业职工合法权益的事件依然经常发生，进一步健全集体协商机制迫在眉睫。完善集体协商机制涉及的问题很多，许多从事这方面理论研究和实际工作的人认为，缺少职工罢工和雇主关厂规范程序使集体协商机制很不完整。

国际上，罢工早已从资本原始积累阶段被禁止的非法活动逐步演变为工人的合法权益，对平衡劳资关系起了重要作用，被视

为工人运动的伟大成果。正常情况下罢工是经济性的,主体只涉及劳资双方,罢工涉及的矛盾多是企业层次当然也有行业层次。欧美等国19世纪中后期开始相继承认罢工的合理性,20世纪以后罢工逐步取得合法的法律地位。现在各国关于罢工的立法形式不同,有的在宪法,有的在部门法,有的在专门法律中明确,也有的通过司法判例确定职工的罢工权益。在各国立法的基础上,国际组织对罢工也有明确的规定。联合国1966年12月通过的《经济、社会、文化权利公约》正式确认受雇者享有罢工权,同时指出各缔约国可以用法律限制军人、警察及公务员的罢工权。在国际劳工组织确定的核心劳工公约中有两个直接涉及工人的谈判权,既1948年通过的《结社自由和组织权利公约》、1949年通过的《组织权利和集体谈判公约》。作为国际劳工组织的核心公约,这两个公约并没有对罢工直接做出规定,但国际劳工组织通过大会决议、委员会声明,明确表达了工会组织及活动的权限。我国1954年的宪法没有罢工的规定,1975年的宪法规定公民有言论、通信、出版、集会、结社、游行、示威、罢工的自由。1978年的宪法把大鸣、大放、大辩论、大字报也写进去。1982年修改宪法,取消了中国“文革”时期的特殊产物“四大”,同时也取消了国际社会普遍认可的罢工自由。

但从法理来说我国工人是享有罢工权的。2001年全国人大常委会批准的《经济、社会及文化权利公约》中规定本公约各国承担保证,“有罢工权”,应按照国家法律行使此项权利。但至今我国没有制订具体的法律程序。工会法中也对停工怠工条款进行了修改,2001年《工会法》对停工、怠工的条款进行修改,规定企业、事业单位发生停工、怠工事件,工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商,反映职工的意见和要求,提出解决问题的建议。对职工的合理要求、企业、事业单位应当予以解决,工会协助企业、事业单位做好工作,尽快恢复生产、工作秩序。这里讲的停工、怠工事件就是罢工和变相罢工,这种情

况在各类企业都存在。

现在不是讨论中国职工有没有罢工权的问题，全国人大常委会批准了《经济、社会及文化权利公约》，并已经生效。研讨罢工绝不是鼓动罢工，而是要通过立法明确罢工程序，规范罢工。罢工也给工人和社会造成损失，会带来较大的负面影响，应该作为劳动争议的最后阶段使用。但现在我国没有规范的罢工程序，而无序的罢工造成的影响更大。有时企业负责人或地方领导还不知道，员工已经罢工了，罢工了都不知道跟谁谈。南海本田工会要求工人恢复工作，结果工人没跟雇主打起来，却和工会先打起来了，被很多中外学者认为是世界劳工史的奇闻。应正视这些问题，认真研究这些问题。可是长期以来，大家研究劳动力市场都尽量回避这些敏感问题。学者们可以做许多数学模型、搞些数字分析，但劳动者的基本权利搞不清楚，雇主的基本权利也搞不清楚，这样就很难建立劳动力市场秩序。

需要强调的是，建议通过立法明确赋予工人罢工权，绝对不是“鼓动罢工”，而是规范罢工。对此是有国际共识的，如国际劳工组织认为，“罢工的确是一种基本权利，但其本身并不是目的。罢工是代价昂贵的和分裂性的行动，不仅给雇主和工人自身造成损失，而且可能危及第三方利益，带来较大的负面经济和社会影响”，“应当作为解决劳动争议的最后手段加以使用。”^①在这方面，具体国别的相关规定也很多，例如美国1947年通过《劳资管理关系法》（塔夫脱—哈特莱法），对1935年通过《国家劳动关系法》（瓦格纳法）以后出现的各种不公正劳动行为和非法罢工做出纠正，在强调禁止5种雇主不公正劳动行为的基础上，

① 国际劳工局：pp. 136, 137, Part I. Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, Chapter V. The Right to Strike, 1994, Freedom of Association and Collective Bargaining: The Right to Strike, ILO.

对工会6种不公正劳动行为也予以禁止。^①一些国家有关罢工的立法和罢工典型案例都说明，明确罢工的合法程序不仅有利于保障职工合法权益，也有利于国家以合法手段制止可能发生的职工过激行为和非法罢工事件。

显然，罢工会造成经济损失，但为什么世界各国、国际组织还要给工人罢工权呢？因为历史证明，在没有工人罢工权的原始资本积累时期，剧烈劳资矛盾造成的损失比罢工的损失要大得多。明确罢工的合法程序不仅有利于保障职工合法权益，也有利于国家以合法手段制止可能发生的职工过激行为和非法罢工事件。没有合法程序，实际上把所有罢工都置于违规、违法之列，把那些提出合理诉求的工人也推到对立面，反而使矛盾激化。规范罢工行为对于建立和谐劳动关系，完善劳动力市场具有积极意义。

在劳动关系转型过程中，应特别重视发挥集体协商机制在调整劳动关系中的作用。纵观工业革命以来世界劳动关系的发展历史就会发现集体谈判自其产生以来的一个多世纪中，在改善劳动条件、调整劳资关系、保护劳动者权益等方面发挥了至关重要的作用。市场经济国家和有关国际组织为保证集体谈判机制的有效运行，制定了一系列法律制度和国际标准，形成了许多行之有效的做法经验。鉴此，认真研究和借鉴市场经济国家集体谈判机制，对于不断完善我国集体协商机制，并充分发挥其在构建和谐劳动关系中的作用，具有重要意义。

^① 该法案还赋予美国总统干预全国性紧急罢工的权力，当发生危及全国健康和安全且影响到整个行业的罢工时，总统可以禁止工人罢工80天，以此给劳资双方进一步集体谈判的机会。该法在充分考虑工人权利的同时，也顾及资方尤其是中小企业的利益，在工会举行一些不公正劳动行为及非法罢工时，法律给予了明文禁止。防止工会滥用权利进行罢工，防止对整个国民经济不利的大型罢工行为，对其采取紧急措施等。

目 录

第一章 国外集体谈判概述及发展趋势	(1)
一、集体谈判的起源与演进	(1)
二、集体谈判的现状与特征	(8)
三、集体谈判的理论基础及其发展	(14)
四、集体谈判的发展趋势	(22)
第二章 国外集体谈判立法研究	(31)
一、各国集体谈判立法的层次和形式	(31)
二、各国集体谈判立法的内容	(39)
三、国际劳工组织与集体谈判	(58)
第三章 国外集体谈判的主体研究	(69)
一、集体谈判中的工会	(69)
二、雇主和雇主组织	(84)
三、我国集体协商主体存在的问题及其对策	(94)
第四章 国外集体谈判的主要内容研究	(99)
一、集体谈判内容概述	(99)
二、工资集体谈判	(103)
三、工资谈判对工资效力的影响因素	(110)
四、对我国的借鉴和政策建议	(125)

第五章 国外集体谈判的程序、规则与层级研究	(127)
一、国外集体谈判的程序	(127)
二、国外集体谈判的规则	(131)
三、国外集体谈判的级别	(133)
四、对我国的借鉴	(137)
第六章 国外集体劳动争议处理机制研究	(141)
一、集体劳动争议的界定	(141)
二、集体劳动争议处理制度	(142)
三、对我国的借鉴	(151)
第七章 国外罢工和闭厂研究	(153)
一、罢工	(153)
二、闭厂	(174)
三、典型案例：芬兰造纸业工人大罢工及纸浆厂闭厂事件	(183)
四、对我国的借鉴	(186)
第八章 国外公共服务部门的集体谈判研究	(188)
一、对公共服务部门的界定	(188)
二、国外对公共服务部门罢工的限制规定	(192)
三、对我国的借鉴	(198)
第九章 国外集体谈判中政府的作用研究	(200)
一、制定有关集体谈判和集体协议的法律法规	(200)
二、制定作为集体谈判依据的基本劳动标准	(205)
三、提供集体谈判所需要的条件、环境和服务	(211)
四、保障集体谈判机制的运行和法律的实施	(213)
五、对我国的启示与借鉴	(221)
第十章 借鉴国际经验，完善我国集体协商机制	(224)
一、完善集体协商制度是构建和谐劳动关系的必然要求	(224)
二、加快制定有关集体协商和集体协议的法律法规	(227)

三、促进集体谈判主体双方建立均衡对等的协商关系	(228)
四、积极调解和处理集体劳动争议	(230)
五、为劳资双方提供多方面的服务	(231)
附录 典型国家集体谈判制度研究	(233)
美国集体谈判制度研究	(233)
德国集体谈判制度研究	(245)
英国集体谈判制度研究	(273)
法国集体谈判制度研究	(278)
瑞典集体谈判制度研究	(285)
澳大利亚集体谈判制度研究	(294)
俄罗斯集体谈判制度研究	(311)
参考文献	(320)
编后语	(326)

第一章 国外集体谈判概述 及发展趋势

一、集体谈判的起源与演进

(一) “集体谈判”概念的提出与演进

1. 集体谈判的首次提出

最早提及“集体谈判”概念的是比阿特丽斯·韦伯 (Beatrice Webb), 1891 年, 韦伯在其出版的《英国工会运动》一书中指出: “在无工会组织的行业, 劳动者个人无论在寻找工作, 还是接受或拒绝雇主提供的就业待遇时, 除了考虑自身所处的紧急状况之外, 并没有与其同伴进行交流。为了出卖劳动力, 劳动者个人不得不与雇主进行艰难的个人交涉, 但如果工人团结起来, 推选代表以整个团体名义与雇主谈判, 其弱势地位将会即刻得到改变。雇主也无须再分别与每个雇员签订一系列的个别劳动合同, 而只要签订一个能够满足集体意愿、规定集体劳动条件的协议即可。根据这一集体协议所确立的准则, 从签订之日起, 所有特定群体、特定阶层、特定等级的人员都要遵守该协议。”^①

1902 年悉尼·韦伯 (Sidney Webb) 夫妇在《产业民主》一书中的“工会活动”中第一次使用了“集体谈判” (Collective Bargaining) 一词。其将“集体谈判”定义为: “雇主不是面对雇佣劳动者个体并与之订立劳动合同, 而是面对集体的意志、决定, 订立统一的合同, 合同订立的原则是在当时条件下的雇佣劳动者的集体抉择。”

2. 国际劳工公约对“集体谈判”概念的规定

^① Terry McIlwee, Collective Bargaining, in European Labor Relations. Vol. 1. Gower, England, 2001. 14.

1981年,国际劳工组织在《促进集体谈判公约》(第154号)第一部分第2条中指出:就本公约而言,“集体谈判”一词适用于雇主,一些雇主或一个或数个雇主组织为一方同一个或数个工人组织为一方就以下目的所进行的所有谈判:

- (a) 确定劳动和就业条件。和(或)
- (b) 解决雇主和工人间的关系。和(或)
- (c) 解决雇主或其组织同一个或数个个人组织之间的关系。

该定义对集体谈判的内容进行了总括性的解释和界定。

3. “集体谈判”概念的界定

英国学者吉尔帕尔墨(Gill Palmer)认为,“集体谈判是专门的雇主和工会谈判委员会共同决定有关雇佣问题的制度化的协商谈判体系”^①,其强调集体谈判的内容只限于与雇佣有关的问题,而且工会和雇主必须相互承认对方作为谈判主体的资格。

英国学者多诺万(Donovan Commission)将集体谈判的含义界定为“员工不是单独地仅作为自己的代表进行谈判,而是通过集体代表进行谈判”,其结果是通过达成协议在群体的层面上而不是个人的层面上规范雇佣关系^②。艾伦·弗兰德斯(Alan Flanders)则指出,集体谈判不仅具有经济功能,而且还具有政治的作用。因为集体谈判本身也是规则形成的过程,涉及不同组织之间的权力对比。他认为“集体谈判的双方除了对实体性条款进行谈判之外,还要对程序性规则进行协商,从而将自身关系的调整与委托人之间的雇佣关系清楚地区别开。这些程序性规则,规范着解决争议的行为,包括第三方的调解、仲裁程序”。

美国学者乔治·斯特劳斯(George Strauss)在《工商管理大百科全书》中对“集体谈判”作出的定义是:集体谈判是指通过工人(常常组成工会)与雇主进行谈判以决定条款和条件的一种制定制度的过程。

美国劳工领袖萨缪尔·高泊尔斯(Samuel Gompers)认为雇员有权利组织起来,派出代表与雇主协商工资和工作条件。集体谈判说明工资不应

^① Terry McIlwee, *Collective Bargaining*, in *European Labor Relations*. Vol. 1. Gower, England, 2001. 15.

^② Graham Hollinshead, Peter Nicholars, Stephanie Tailby, *Employee Relations*. The Financial Time Pitman Publishing, 1999, 302.