

# 美国劳资关系模式下工会制度的 微观成本与收益分析

于桂兰, 苗宏慧

(吉林大学 商学院, 吉林 长春 130012)

**摘要:**在美国劳资关系模式下,工会制度给工会会员、非工会会员、雇主带来的收益,大于他们为工会制度支付的成本。工会制度从总体上对美国国家和社会是有积极作用的。这个结论,从美国社会公众对工会制度所持的支持态度中得到了验证。

**关键词:**美国劳资关系模式; 工会制度; 成本收益分析

**中图分类号:** C 91

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1671-394X(2008)03-0027-05

工会在发达市场经济国家已经是一种非常成熟的制度。工会为什么会产生?为什么工人、雇主、政府和公众会认可和支持工会的存在?工会作为一种与市场经济共存的制度,为什么会延续了几百年?

制度经济学家认为,制度的演进历史,可以解释为制度随着外部环境和内部条件变化而持续发生的均衡选择过程。当一个更有效的治理机制最终确立时,其结果往往更接近互惠互利,更远离无交易发生的情况或交易经常被欺骗行为所打断的局面。由此看来,一种治理机制越是效率促进型的,越可能生存并占据更广阔的交易域。<sup>[1]90</sup>好的制度能够保持有效率的合作关系。<sup>[2]176</sup>对于工会制度而言,只有工会给会员、非工会会员、雇主和社会带来的收益大于他们为此支付的成本时,它才有存在的经济合理性。本文以美国劳资关系模式下的工会制度为研究范围,以工会会员、非工会会员和雇主从工会制度中获得的收益和为工会制度支付的成本为研究对象,使用欧美学者现有的研究数据,从微观层面来验证工会制度得以产生和发展的经济合理性。

## 一、工会会员从工会制度中获得的 收益与支付的成本

工人加入工会是基于这样一种信念:工会能够通过确保更高的工资和福利、工作安全和保护自己免受专横和不公正的对待。然而,工会会员的身份不是免费的,需要支付经济和社会成本。最明显的经济成本是工会会员费和由于集体行动而造成的直接或间接损失。

从工人的角度看,由于其谈判能力有限,在信息不完全而且不确定的世界里,工会可以被看成是工人的代理人,而工人是工会的委托人。工会作为代理人,可以提供多种类型的服务并带来相关的收益。其结果是,工会降低了单个工人的维权成本,产生了规模效应。

### (一)工会会员从工会制度中获得的收益与支付的成本 工会会员从工会制度中获得的收益,是多方面的。

1. 提高了工会会员的工资。工会经常能够通过协商谈判和集体行动,把工资提高到竞争水平以上,这一点得

收稿日期:2007-12-12

基金项目:国家社会科学基金项目(07BJY048)

作者简介:于桂兰(1964-),女,吉林集安人,吉林大学教授,经济学博士,从事人力资源管理、人力资本理论和劳动关系理论研究。

到西方学者的相关研究成果的一致证明。他们将工会在推动工资增长过程中扮演的角色,称为工会的“垄断”角色<sup>[3]</sup>;把工会在这方面产生的效应称为工会的“工资效应”,即工会化部分与非工会化部分的工资差别<sup>[4]</sup>。

工会与非工会工资差距是指在个人和工厂特征相似的情况下,工会与非工会工人的平均工资差别被非工会工人的平均工资除的结果。即工会工资差距 = (工会工人平均工资 - 非工会工人平均工资) / 非工会工人平均工资<sup>[5]</sup>。

不同研究者,因其数据来源、测量方法等不同,得到的结果是有差异的,但工会存在明显的工资效应是肯定的。Lewis (1986) 估计,美国平均工会工资差别在 12% ~ 20% 之间。而英国,估计在 3% ~ 19% 之间。他还调查并概括了美国不同特征的工厂的工会工资差异。他发现,私有部门的工会工资差异比国营部门大,非制造业工人的工会工资差异比制造业大<sup>[3]</sup>。

另外几位美国学者的研究结果:从 1973 年到 2001 年,美国所有部门的平均工会工资差异为 17.1%;私营部门的平均工会工资差异,Blanchflower/ Bryson 的研究结果是 17.6%<sup>[6]</sup>,Hirsh/Schumacher 的研究结果是 22.4%<sup>[7]</sup>。

2. 提高了工会会员的福利水平。福利就是雇主支付给工人的非货币报酬。在美国,养老金、人寿保险、主要医疗福利、牙齿保险、预付法律援助、有薪假期、节日福利等,福利在公司会计账单上一直在增长。1951 年,美国蓝领工人报酬的 17% 是福利,而 1981 年的福利比例达到 30%。在一些大公司,50% 以上的劳动成本是由福利构成的。在同一时期,每增长 1 美元的劳动成本,其 33% 进入到福利中,有些是法定的,大部分是自愿决定的。<sup>[4][6]</sup>

根据 Freeman 和 Medoff 的研究,1974 到 1977 年,美国整个私营非农业部门和制造业所属部门工会和非工会生产工人的福利报酬是有差别的。有工会企业的劳动成本中,福利部分的比例明显更高。虽然法定福利部分,工会企业和非工会企业差别很小,而自愿福利部分差别很大。工会化企业报酬单子的 18% 花在自愿福利上,而非工会企业只有 12%。同时,工会会员更可能获得养老金和健康保险。根据 Budd<sup>[8]</sup> 的研究结果,2002 年,美国被工会集体合同覆盖的员工中,其 82.9% 拥有健康保险,75.7% 拥有养老金,而没有被工会集体合同覆盖的员工,只有 58.5% 拥有健康保险,45.9% 拥有养老金。

3. 降低了专用化人力资本贬值的损失。工会通过降低工人的离职率,降低了工人的企业专用化人力资本贬值的风险。工人的企业专用化人力资本包括企业专用化的知识、技能和关系网络。“专用性特指专门为支持某一特

定的团队生产而进行的持久性投资,并且一旦形成,再改作他用,其价值将大跌;或者说,专业性资产的价值严重依赖于团队的存在和其他团队成员的行为”<sup>[9]</sup>。工人一旦进入企业,就意味着进入了一个专业化的分工体系。长期的专业分工导致人力资本的专用性,致使工人对企业和专业岗位的依赖程度提高。一旦工人退出岗位和企业,其专用性人力资本的价值在新企业的新岗位上将大大贬值。工人具有组织起来的激励,因为他们的一部分技能,是公司专用化的。<sup>[3]</sup>

工人在合作中形成的共同价值观、凝聚力、默契、认同、情感、信誉等社会资本,对于个体工人来说,退出企业将意味着部分企业专用化社会网络资源的沉没,以后得到补偿和回报可能性降低。工会主要通过集体发言权、撤出人力资本供应、提供公共产品服务等,降低了工人因无奈或被迫退出企业的可能性,也就降低工人的企业专用化人力资本贬值的风险。工会会员为工会制度支付的成本包括:工会会员费;集体行动的承诺和可能的损失,如罢工期间的工资损失;参加集体行动失败后的部分风险承担,如被雇主解雇而失业;监督工会领导人的成本;等等。

## (二) 工会会员对工会的满意度

在对收益和成本进行比较后,工会会员会决定自己对工会的策略选择——继续加入并支持工会还是退出工会。我们可以用工会会员对工会的满意度来衡量会员对工会制度的策略选择。Freeman 和 Medoff<sup>[4]</sup> 的研究结果是,根据对 1977 年就业质量调查中的 384 名工会会员的回答,工会会员对工会在与“工资”、“福利”、“工会的反馈”、“工作保障”、“抱怨制度”、“安全健康”等有关的方面的表现非常满意,回答“非常好”和“还好”的比例分别为 80%、71%、67%、75%、77% 和 71%;对工会如何影响他们“对工作的发言权”、“对公司的发言权”和工会做什么才能使他们的“工作有兴趣”等方面满意度较低,回答“非常好”和“还好”的比例分别为 47%、36% 和 35%。这些数据表明,美国工人从总体上是支持工会的。

## 二、非工会会员从工会制度中获得的收益与支付的成本

非会员从工会制度中获得的多方面的收益包括:

### (一) 非工会会员从集体合同覆盖范围扩大中获得的收益

工会通过集体谈判签订的集体合同,以及合同中对工人的有利条款,常常不仅适用于工会会员,也适用于非工

会会员。非工会会员可以从工会签订的集体合同中直接获得收益。

根据 Blanchflower<sup>[10]</sup>的研究,各个国家谈判签订的集体合同覆盖的工人在总体工人中比例,除意大利外,普遍比工会会员在总体工人中的比例大。这证明了非工会会员从工会行动中可以直接受益。1990年,美国工会会员密度为16%,谈判签订的集体合同的覆盖率为18%,有2%的非工会会员工人直接获得了工会集体谈判后提高的工资;澳大利亚工会会员密度为41%,谈判签订的集体合同的覆盖率为80%,有39%的非工会会员工人直接获得了工会集体谈判后提高的工资;日本工会会员密度为25%,谈判签订的集体合同的覆盖率为71%,有46%的非工会会员工人直接获得了工会集体谈判后提高的工资。

#### (二)非会员从工会化企业对会员和非会员实行同等报酬中获得的收益

根据美国国家事务局的调查数据,Freeman和Medoff提供了他们对此的研究结果:美国大约20%的工会化公司给工会会员和非工会会员支付同样的报酬;69%的公司虽然没有规定给非工会雇员与工会会员一样报酬的明确政策,但几乎所有公司都回答说,他们对工会会员和非工会会员的报酬尺度是一样的。<sup>[4]152</sup>

#### (三)非工会会员从工会化企业对工人政策的改善中获得收益

根据 Curtin研究的样本,企业工会化的结果是:92%的公司报告他们政策转向给工人提供更多的利益;52%的企业报告工资提高了;23%的企业报告福利提高了;63%的企业改善了沟通,从与雇员的定期会议到建立正式的抱怨制度;4%的企业在管理实践方面有更具体的改善。<sup>[11]67</sup>

#### (四)非工会化企业的工人,从工会化对非工会化企业的威胁中获得收益

工会化的威胁与工会本身有一样的作用<sup>[4]150</sup>。想维持自己的竞争地位又不想让工会出现在自己企业的雇主,只好采取积极策略,提供比其他类似的非工会公司更高的工资,更多的福利和更好的工作条件,以避免自己企业被工会化。波士顿大学的 Foulkes 对非工会化大公司的研究发现,很多非工会化公司复制了工会化公司的做法。“这些公司在非工会化工厂给同样工作支付的报酬,比同一地区工会化工厂稍微多一点儿”;这些公司认为,“因为有工会目标,我们不得不以工会工资率或大致相当于工会的工资率来给工人支付报酬”;“我们的人受到很好的待遇。我们有工会想要的一切。这是我们的目标。”一些“劳资关系顾问”也建议他们的客户用事实证明,在非工会化

企业,没有工会并不比有工会的雇员获得的好处少。一些大公司经常鼓励他们的经理,要像公司里有工会一样来行动。<sup>[12]47,151,154,165</sup>

#### (五)非工会会员从工会化企业工资率的提高中获得收益

在市场经济条件下,企业为了在劳动力成本和劳动力市场竞争力之间保持一定的联系,在建立和调整薪酬制度的时候,必须充分利用行业或地方的工资调查数据来指导自己企业建立薪酬制度。当其他公司工会通过谈判,提高了企业工资率的时候,本企业工资调查中获得的可供本企业建立工资制度时参考的工资率也就随着提高了。非工会化企业要维持自己在劳动力市场竞争力至少不下降,即维持在行业内或地区内工资结构中的地位,非工会化公司也不得不提高自己的工资率,进而使非工会化工人也赢得了收益。非工会会员在工会制度中,可能支付成本比较少,更多的时候是搭便车者。<sup>[4]151</sup>

### 三、雇主从工会制度中获得的收益与支付的成本

#### (一)雇主从工会制度中获得的收益

1. 节约了雇主与工人之间的合同交易成本。企业与工人的代理人——工会一个组织进行有关合同的谈判、执行、监督、评估等工作,比与一个个工人单独进行这些活动,更容易管理和节约成本。

从合同签订的角度看,对于公司来说,与工会进行集体谈判的优势是签订一个合同而不是与单个工人签订成百上千个合同。<sup>[3,4,13]</sup>比如,工人偏好是多样的,年轻人更喜欢奖金,年龄大的人更喜欢健康保险,如果与不同偏好的人签订不同的合同,将付出很高的管理成本。与工会签订集体合同,由工会负责协调不同的偏好和共同的要求,从经济上看是更有效率的。

从合同的执行过程和执行的结果评估角度看,与工会一个组织交涉,比与一个个工人交涉更节约成本。在不确定性环境下,经常遇到合同内容调整的情况。因调整而产生的纠纷,将造成相当可观的纠纷成本。管理者可能和工人一样,喜欢降低因此产生的交易成本。通常,工会作为一个组织,比工人个人更能意识到企业利益和工人个人利益的关系,更能从比较长远的角度考虑问题,更有市场竞争观念,更能理解成本计算,特别是如果工会在雇员中有信誉的时候,工会出面可以减少工人的短视行为。管理者可能更喜欢与工人的代理人——工会打交道,因为这降低

了谈判成本,减少了对抱怨的处理。<sup>[3]68</sup>

2. 降低了企业专用人力资本流失的风险。在对工人进行了大量企业专用性人力资本投资的地方,企业同样有激励降低工人的专用性人力资本流失。Williamson认为,工会组织更有可能在工人因培训而拥有公司专用化技能的地方存在。<sup>[14]256</sup>在这样的地方,工人和公司共同分担了获得专业化人力资本的成本,双方都有兴趣建立长期的关系,以最大化培训投资被分摊的时间。在这种情况下,管理成本和巩固雇佣关系的成本,可能比在那些雇佣连续性不重要的公司要高。<sup>[3]68</sup>

工会能够降低离职率,有三个原因:(1)工会的工资效应;(2)抱怨与仲裁制度;(3)基于资历的人事政策。其中,抱怨制度越强或包括的内容越全面,离职率的降低程度越明显。来自美国劳动统计局(Bureau of Labor Statistics)关于集体谈判条款的数据,提供了抱怨制度规模的大致调查结果。这些制度给工人提供了司法型机制(judicial-type mechanism),以抗议和救济上级主管不正确或不公平的决定。管理层凌驾于工人之上的权威被稀释,因为按照谈判规则和程序,工人有权投诉并使管理层改变决定。制度规定为资深工人在晋升和免遭解雇方面提供了优势,也在其他福利和权利方面更有利。工会对年龄大的工人的离职率比对年轻的离职率影响更大。在工会制度下,资历规定在降低离职率方面扮演重要角色。<sup>[4]107</sup>

根据美国收入动力分组调查(Panel Study of Income Dynamics)的1971~1979年10938个样本、五月当月人口调查(May Current Population Survey)的1973~1975年98593个样本和就业质量调查(Quality of Employment Survey)的1973~1976年796个样本的分析结果表明,工资相同但有工会,工人的离职率分别下降31%、65%和33%,而提高20%的工资但没有工会,只能使工人的离职率下降8%、12%和2%。<sup>[4]96</sup>

3. 降低了雇主获得工人真实需求信息的成本。企业至少可以通过三条渠道获得工人对企业感受和愿望的信息:一是工人直接向管理者提供的信息,如通过与工人直接沟通、通过意见箱等;二是从工人的流动中推测出来的信息,如主动辞职率过高,可能表明工人对企业的某些方面不满意;三是通过与工人的代理人——工会进行沟通,获得工人的真实信息。

第一条途径因为工人担心被报复和搭便车问题的存在,信息真实性常常难以保证。第二条途径,企业和工人付出的代价都太高。而工会通过指出可以改进的问题而做了有价值的工作,这些需要改进的方面也许早就应该被

管理层注意到,但实际上却没有,这些问题一旦被揭示出来,就能够以公司和工人双赢的结局得到解决。比如工会对报酬构成的影响,即平衡工作条件或津贴和工资,也经常被看成是工人愿望信息流量的反映,至少是部分信息的反映。对于给定的劳动成本,如果这些钱在工资、福利和工作条件之间的分配越接近理想的社会生产率水平,工会活动的结果就越好。<sup>[4]</sup>

4. 降低了雇主控制劳资关系质量的难度。劳资关系实质是通过雇主支付给工人工资而交换雇主对雇员特定时间的控制。雇主总是以能够使企业利润最大化的方式使用雇员的时间。即使在计件工资的情况下,雇主也要管理工人的行为以确保产品的质量、避免原材料的浪费来保护资本的收益。所以,已经出卖的劳动时间被使用的方式,一定是雇员和雇主相互作用的结果。

在没有工会的情况下,工人对他们认为不公平的命令只能做出非常有限的反映:离开企业、悄悄地蓄意破坏或偷懒,这些方式都可能给雇主造成损失。

在有工会的企业,工会使企业的劳资关系状况显性化和制度化。把个体化的工人与雇主关系转化为工人集体代表——工会与雇主的关系,进而增加了企业劳资关系的可预测和可控制程度,为建立更合作的劳资关系提供了可能的渠道。如果雇主控制方法适当,因潜在的不合作而造成的隐性生产率损失和经济效益损失有可能降低。

5. 工会帮助雇主造就了更有效率的管理层。在有工会的企业,经理们要面对工会的挑战,进而,他们可能更倾向于抛弃模糊的家长式权威主义人事政策,采用更明确的制度化管理行为。Slichter, Healy和Livernash<sup>[15]</sup>把工会对管理的积极影响称为“震动效应”(“shock effect”)<sup>[16]</sup>。Clark<sup>[17]</sup>利用6个水泥企业的数据,证明了工会化前后,管理层和管理行为有明显变化。

Addison and Belfield的研究也表明,有工会的工作场所比没有工会的工作场所,工人拥有更多的发言权。如在没有工会的样本中,只有37.3%的工作场所有协商咨询制度,定期与全体工人举行会议;在有工会的样本中,40.1%的工作场所有协商咨询制度,定期与全体工人举行会议;在没有工会的情况下,只有21.5%的工作场所建立了由经理和雇员组成的咨询委员会;在有工会的情况下,则有53.7%的工作场所建立了有经理和雇员组成的咨询委员会。<sup>[18]</sup>

## (二)雇主为工会制度支付的成本

1. 劳动成本提高,利润下降。行业或企业研究用两种方法计算利润:一种是对资本的“准租”回报;另一个是

“价格成本”利润。Freeman and Medoff 依据三个行业数据组,调查了工会对企业利润的影响。他们记录了由于工会引起的利润变化的大致百分比,这些数据是在统计分析中控制了多个其他可能影响利润的因素的前提下得出的。计算结果显示了工会对“成本价格利润”和“资本准租回报”两种利润测量方法得到的利润都有消极影响。根据1970~1980年902个私营企业的数据分析结果,工会大致降低了16%的价格成本利润,降低了19%的资本准租回报。<sup>[4]183</sup>

2. 罢工的威胁和可能的罢工损失。根据Freeman and Medoff<sup>[4]218-219</sup>的研究,美国有记录的罢工中,大约2/3涉及到合同谈判,1/3发生在合同执行期间。然而,从工人数量和罢工的时间损失看,关于合同的罢工在罢工活动中占的比例最大:80%的工人和95%的时间损失是因为合同纠纷发生的。许多罢工时间损失是很多工人参加长期罢工的结果。在1980年,平均每次罢工持续35个工作日,有352个工人参加。

美国劳动部的数据显示,从1971~1980年的10年间,美国每年只有2.6%的工人参加了罢工,罢工造成的总工作时间损失只有0.18%,比工人因为普通感冒的缺席时间还少。因为大多数罢工发生在工会化的部门,所以工会化部门的工作时间损失要大一些:在这些部门20世纪80年代,每年大约有11%的工会会员参加了罢工,平均减少了0.9%的工作时间。

许多时间损失集中在少数几个行业,如建筑业和采煤业。许多企业与工会谈判了几十年而没有发生罢工。不经常发生但持续时间长,是美国罢工的特点。<sup>[4]</sup>

在美国劳资关系模式下,从总体来看,工会制度给工会会员、非工会会员和雇主带来的收益大于他们为工会制度支付的成本;工会制度对国家和社会是有积极作用的。这是工会制度能够在美国存在和发展了200多年的原因所在。这个结论,可以从美国社会公众对工会制度所持的肯定态度中得到证明。

### 【参考文献】

- [1] 青木昌彦. 比较制度分析 [M]. 上海:上海远东出版社, 2001.
- [2] 玛格丽特·列维. 恰当防范促成好邻居关系:对信任、信任缺乏和不信任的交易成本分析 [M]//制度、契约与组织——从新制度经济学角度的透视. 北京:经济科学出版社, 2003.
- [3] Alison L Booth. The Economics of The Trade Union [M].

Cambridge University Press, 1995.

- [4] R Freeman, J Medoff. What Do Unions Do? [M]. New York: Basic Book, 1984.
- [5] T Aidt, Z Tzannatos. Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in Global Environment [M]//The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, 2002.
- [6] D G Blanchflower, A Bryson. What effect do unions have on wages now and would Freeman and Medoff be surprised? [J]. Journal of Labor Research, 2004; 388.
- [7] Hirsh and Schumacher 转引自 David G. Blanchflower and Alex Bryson(2004). 'What effect do unions have on wages now and would Freeman and Medoff be surprised? [J]. Journal of Labor Research, Volume XXV, Number 3, Summer, 2004, p388.
- [8] J W Budd. No-Wage Forms of Compensation [J]. Journal of Labor Research, 2004(25).
- [9] 杨瑞龙, 周业安. 企业利益相关者理论及其应用 [M]. 北京:经济科学出版社, 2000.
- [10] Blanchflower(1996), OECD (1997), 转引自 Toke Aidt, Zafiris Tzannatos. Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in Global Environment [M]//The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, 2002.
- [11] E R Curtin. White-Collar Unionization [M]. New York: National Industrial Conference Board, 1970.
- [12] Foulkes 转引自 R Freeman, J Medoff. What Do Unions Do? [M]. New York: Basic Book, 1984.
- [13] David Metcalf. Trade Unions: Resurgence or perdition? An economic analysis' [M]// Susan Fernie and David Metcalf. Trade Unions, Resurgence or Demise? Routledge, 2005.
- [14] Williamson 转引自 R Freeman, J Medoff. What Do Unions Do? [M]. New York: Basic Book, 1984.
- [15] S Healy, Livernash. Impact of Collective Bargaining (1960) [M]//R Freeman, J Medoff. What Do Unions Do? New York: Basic Book, 1984.
- [16] A Verma. What Do Unions Do to the Workplace? Union Effects on Management and HRM Policies [J]. Journal of Labor Research, 2005(21).
- [17] K Clark. The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study [J]. Industrial and Labor Relations Review, 1980(34): 451-68.
- [18] J T Addison, C R Belfield. Union Voice [J]. Journal of Labor Research, 2004(25).

〔责任编辑 吴震华〕

(下转第36页)

均为我国今后的发展提供了很好的范例。

### 【参考文献】

- [1] 龙茂兴,张河清. 乡村旅游发展中存在问题的解析[J]. 旅游学刊,2006,21(9):75-81.
- [2] 唐代剑,池静. 中国乡村旅游研究述评[J]. 杭州师范学院学报(社会科学版),2006(2):60-65.
- [3] 王琼英,冯学钢. 乡村旅游研究综述[J]. 北京第二外国语学院学报,2006(1):115-120.
- [4] 王兵. 从中外乡村旅游现状对比看我国乡村旅游的未来[J]. 旅游学刊,1999(2):18-22.
- [5] François Moinet. Le tourisme rural: comment créer[M]. Paris: Editions France Agricole,1993.
- [6] François Moinet. Le tourisme rural: comment créer: 2ème edition[M]. Paris: Editions France Agricole, 1996.
- [7] François Moinet. Le tourisme rural: comment créer et gérer[M]. Paris: Editions France Agricole, 2000.
- [8] Lesley Roberts, Derek Hall. Rural Tourism and Recreation, Principles to Practice[M]. New York: Cabi Publishing, 2001.
- [9] Texeraud F, Et Damumas S. Le Tourisme Rural: Accueil Chez L'habitant[M]. Malakoff: Jacques Lanore, 1986.
- [10] Jacky Chataigner. Le Développement Des Gîtes Ruraux: Bilan et Perspectives[R]. Angers: l'Université d'Angers, 1983.
- [11] 王兵,罗振鹏. 对北京郊区乡村旅游发展现状的调查研究[J]. 旅游学刊,2006,21(10):63-69.
- [12] Anonyme. le tourisme en espace rural: acteurs, clients, produits[M]. Paris: CNRS, 1999.
- [13] 吴必虎,伍佳. 中国乡村旅游发展产业升级问题[J]. 旅游科学,2007,21(3):11-13.
- [14] 马勇,赵蕾,宋鸿,等. 中国乡村旅游发展路径及模式——以成都乡村旅游发展模式为例[J]. 经济地理,2007(2):336-339.

[责任编辑 罗海丰]

## Rural tourism of France and its significance to us

FANG Zhongquan<sup>1</sup>, GUO Yixian<sup>2</sup>

(1. Sino-French School of Tourism Guangzhou University, Guangzhou, Guangdong 510006, China;

2. College of Tourism of Nice University, Nice 06200, France)

**Abstract:** Rural tourism is considered an important means in resolving “three agricultures” problem in the national “Eleventh Five Year” Plan and China National Tourism Administration has named the year 2007 as Harmonious tour in Cities and the Country and 2006 as China Rural Tour. This indicates that the government has paid high attention to the development of rural tourism. It is necessary for China to learn from other countries since China has just begun its rural tourism development. Rural tourism of France is mature in its designing, organizing and marketing etc. Their successful experience will prove helpful to us.

**Key words:** rural tourism; lessons; France

(上接第31页)

## An analysis of micro-cost and profit under the union system of American labor and capital

YU Guilun, MIAO Honghui

(School of Business Jilin University, Changchun, Jilin 1300012, China)

**Abstract:** Under the labor and capital relation model, the profit that union system has brought union members and nonunion members and employers is larger than the cost that they pay for the union system. Union system on the whole has played an active role to the United States and society. This conclusion has been confirmed by the supportive attitude toward union system held by the American public.

**Key words:** labor-capital relation in the United States; union system; analysis of cost and profit