

体育领域雇佣关系的特殊性：来自国别语境的启示

冯常伟

湖南师范大学体育学院, 长沙 410081, 湖南, 中国

摘要：体育领域的雇佣关系由国家立法、国际标准以及公共部门与体育运动组织之间的关系共同塑造。体育生态系统是一种在公共利益与体育日益商业化之间寻求平衡的特殊组织与治理结构。鉴于这一特殊性，本文旨在考察体育领域的劳动关系，重点分析界定职业运动员权利与义务的法律框架与制度环境。研究识别出的核心挑战在于“纸面之法”与“行动之法”之间的落差，尤其是体育专门规则与劳动法条款之间的衔接问题。研究表明，有必要协同推进体育运动组织的系统性治理改革，使其与法律体系保持一致，并确保法律得到切实实施。

关键词：雇佣关系；法律框架；劳动法；体育规则；国别语境

Specificity of Employment Relations in Sports: Lessons from the National Context

ChangWei Feng

School of Physical Education, Hunan Normal University, Changsha 410081, Hunan, China

Abstract: Employment relations in sports are shaped by the interplay of national legislation, international standards, and relations between the public sector and the sports movement. The sports ecosystem represents a specific organizational and governing structure balancing public interest and the growing commercialization of sports. Given the specificity, this paper aims to explore labor relations, focusing on the legal framework and institutional environment that define the rights and obligations of professional athletes in particular. The key challenges identified include the gap between law-on-the-book versus law-in-action, especially the alignment of sports-specific regulations with labor-related provisions. The results suggest the need for a concerted effort to engage in systematic governance reforms of the sports movement, to provide compliance with the legal system, and to ensure its application.

Keywords: Employment relations; Legal framework; Labor law; Sports rules; National context

一、引言

当代体育呈现出鲜明的二重动态特征：一方面是教育、健康、社会与业余的维度，另一方面则是商业、职业与经济的维度。各国运动员的身份地位至今仍不统一，在雇佣关系方面尤为如此。原因之一在于体育在特定国家的法律地位、制度地位与社会地位存在差异。在讨论运动员身份时，业余主义概念曾发挥重要作用，更确

切地说,是这一概念被适用或践行的方式发挥了作用。近期研究揭示了运动员多种多样的契约关系,涵盖公务员身份、与国家奥林匹克委员会建立的雇佣关系、与公共或准公共乃至私营机构(如英国体育理事会)建立的雇佣关系、与国家单项体育协会签订的合同,直至参赛协议等多种形态 [1]。这一进程受到全球化、商业化与职业化等外部驱动力的引导与塑造;同样,行政化与政策导向等内部力量也参与塑造了国家层面体育生态系统的形态 [2]。按照 Chaker 提出的分类标准 [3],体育生态系统的形态在以下几个方面存在差异:

其一,国家法律是全面规制体育运动组织相当一部分主体的架构与职责(干预型路径),还是仅作局部规制(非干预型路径);其二,国家权限是集中行使还是权力下放;其三,体育运动组织的类型——若居于金字塔顶端的组织同时涵盖奥林匹克委员会与全部国家单项体育协会,则属于一体化体系,此时奥林匹克委员会与其他全国性协会乃至综合性全国体育联合会之间并无区别,否则属于非一体化体系。

进一步而言,公共部门与体育运动组织之间的关系,取决于前者所授予、或后者所行使的自治权概念。Geeraert 等区分了自治权的法律、政治、财务与金字塔结构四个层面,它们分别影响着国家与国际两个层面的关系 [4]。为了把 Chaker 的分类与 Geeraert 的体育自治层次落实到具体国别语境,有必要先简要介绍黑山的体育生态系统。作为身体文化组成部分的体育载入了宪法条款(第 77 条),要求国家提供必要条件 [5]。此外,结社自由条款(第 53 条)同样适用于体育生态系统中的各类主体。因此,该条款为依法无须事先获得批准即可组建工会提供了可能。

《体育法》对公共利益的界定相当宽泛,试图对接各项重要国际文件(如联合国教科文组织《国际体育教育、体育活动与体育运动宪章》、欧洲委员会《欧洲体育宪章》、欧盟《体育白皮书》以及国际奥委会《奥林匹克宪章》)。其涵盖范围从通过体育推广黑山、支持高水平竞技体育(尤其是特定类别的运动员)、发展大众体育理念,一直延伸到科研发展、健康保护与国际合作 [6]。相应地,《体育法》确立了为自然人(运动员、教练员及其他人员)参与有组织的身體活动提供支持与必要条件、并保障其处于非歧视环境之中的义务。《体育法》作为特别法颁行,专门规范体育组织的法律地位、设立要件与组织要求,而《非政府组织法》则为其一般法 [7]。就本文关注的主题而言,《体育法》依循《劳动法》的规定确立了劳动关系条款,并明确公共部门负有保障权利义务合理分配、尤其是社会保障方面的职责。

依照 Chaker 的分类,黑山的体育生态系统可被界定为干预型与集中型:国家通过《体育法》与国家体育发展战略,以设定公共部门与体育运动组织管辖权与职权的方式直接介入体育领域。《体育法》规范公共利益,并为体育运动组织的发展、雇佣关系、健康保护、体育经费及其他重要方面确立框架。在黑山政府内部,反对体育暴力、劳动关系以及已批准国际条约与文件的实施等职责由不同部门分担 [7]。体育运动组织则呈一体化格局,由黑山奥林匹克委员会作为全国性伞形体育组织,负责协调体育运动组织,首要任务是落实各项公共利益活动 [8]。

《体育法》构成了规定体育运动组织金字塔结构、并遵循欧洲体育模式的主要法律框架。在法律自治的语境下,国家单项体育协会与伞形体育组织在制定作为私人规则的体育专门规范方面发挥主要作用,但须受主管国际体育组织与《体育法》的约束。后者尤为重要,因为《体育法》为体育运动组织内部以及国家与国际体育组织之间关系的确立设定了框架,从而确保国际体育规则依法对全部主体一体适用、统一适用,而不论其法律人格如何。随着 2021 年《体育法》修正案的通过,体育治理机构去政治化的理念得以引入,以呼应宪法中关于结社自由不受政治干预的条款 [6]。《体育法》规定,体育组织可以依照法律体系在公共投资或补贴之外筹措资金。尽管其法律地位特殊,体育领域仍适用税收法规,包括企业所得税、财产相关税与个人所得税。对于全国性体育组织,总收入的至多 5% 可确认为可扣除费用,其余则为 3.5%。就自然人而言,税务局发布了《关

于向运动员支付所得的税务处理的指引》。该指引明确，职业运动员的薪酬应予课税，且雇佣关系应依《劳动法》条款建立。《个人所得税法》第 5 节同时承认职业运动员与业余运动员及其权利义务，包括其纳税义务。

二、自然人（运动员）的法律地位

身份的复杂与含混，使体育组织等法人与运动员及其他自然人之间形成了类似的关系格局。欧洲体育模式的适用进一步加剧了这一复杂性：在该模式的规制体制与金字塔结构下，运动员往往被排除在体育治理机构与决策过程的直接代表之外。此外，各国情形颇为多样，但共同的判定标准是运动员身份须由法律加以界定。在一些国家，《体育法》确定运动员身份；而在另一些情形下，由于其提供服务的特殊性，相关案件被诉至普通法院。尽管存在这些差异，欧盟各国的雇佣法规均力图为各方主体提供公平与平等的待遇，并如 Smokvina 所指出的，力图在运动员与体育组织之间的收入分配上达成折中。在职业化或商业化程度更高的项目（如足球）中，运动员的身份地位得到了尤为显著的提升。此外，在部分国家（如希腊），普通法院承认具有业余身份的运动员依据劳动相关立法订立合同的权利。

视各国体育生态系统内部具体的制度安排而定，运动员有权获得相应的雇佣身份。因此，运动员可能受雇于与体育并无直接关联的公共部门（如斯洛伐克或比利时的武装部队）；而在德国，德国体育援助基金会作为私营体育机构与优秀运动员签订合同；立陶宛与波兰则采用奖学金制。

在金字塔结构之下，国家单项体育协会负责设定竞赛形式与参赛资格规则，运动员必须依“约定必须信守”原则予以遵守。就此而言，《体育法》界定了运动员、其从事活动的性质以及自然人与法人之间的义务。运动员被界定为从事体育运动并参加比赛、或参与有组织身体活动的自然人。从事体育运动的方式决定了运动员属于业余、职业还是休闲类别。其次，视所取得的成绩而定，运动员可获得不同身份（如“有潜力运动员”）以及相应的认可、奖励或补偿。业余运动员与职业运动员的区别在于：前者以非营利方式参与体育，而对后者而言体育是主要职业，并依《劳动法》建立劳动关系。这一界定与国际劳工组织的分类一致，后者将运动员认定为进行训练并参加竞技赛事、参与推广活动并遵守体育规则与规章的自然人。此外，体育组织——主要是国家或国际体育组织——负责监督既定规则的遵守情况。依照《个人所得税法》，业余运动员亦可每月获得 300 欧元的财务或非物质补贴。

在身份方面，视所取得的成绩而定，《体育法》承认代表国家队参赛并取得卓越体育成绩的运动员以及有潜力运动员两类。要获得该身份，运动员须在奥林匹克运动会、残疾人奥林匹克运动会、世界锦标赛及欧洲锦标赛中，于列入奥运会或残奥会项目的运动项目或分项上取得顶级成绩——顶级成绩界定为前三名。除该条款外，依《体育法》第 77 条，由体育记者协会评选为“年度最佳运动员”或经其评选程序入选者，亦可获得该身份。对于拳击、网球等特定项目，还依主管国际体育组织的赛事形式设定了专门要求（如戴维斯杯决赛选手）。该身份的取得仅限于守法的黑山公民，尤其须符合《体育法》第 62 条关于可罚性违规的规定。经运动员申请，体育与青年部负责开展行政程序（可包括补充材料及主管机构意见）并授予相应身份。同样，取得有潜力运动员身份的前提是：在列入奥运会或残奥会项目的运动项目的一项正式青年比赛中取得顶级成绩；对于未列入奥运会或残奥会项目的运动项目，则须属于第 I 类项目。该身份同样以第 62 条为前提条件，有效期为 12 个月。

除运动员之外，《体育法》还承认参与体育生态系统的其他自然人，即教练员及其他从事训练与比赛组织实施、体育休闲、课外活动、诊断与治疗、执法裁判以及体育相关研究工作的体育专业人员。《体育法》进一步界定了受过训练、能够从事上述活动的教练员与体育专家。此外，体育专业人员既可在体育组织内部从业，亦可以个体经营者身份执业，但须满足前置条件：与运动员相同的第 62 条要求、学历水平（至少达到国家资

格框架第 IV 级并满足国家单项体育协会设定的其他条件)以及职业资格考试。对于教练员及其他体育专业人员,国家单项体育协会负责在事先获得体育与青年部同意后,通过相应内部规章管理资格认证程序。

三、黑山体育生态系统中的劳动关系

关于运动员劳动与社会保障规制的讨论,在黑山以及西巴尔干地区多数国家尚处于起步阶段。正如 O'Leary 等所指出的,雇佣关系在欧洲各国之间差异颇大 [1]。然而,共同的判定标准是劳动与社会保障的可预期性。《体育法》的条款清楚表明,运动员(及其他自然人)与作为法人的体育组织之间的劳动关系,应在《劳动法》确立的框架内予以实施。该关系的基础由主管国家单项体育协会制定的一般性文件(主要是章程)、内部规章与体育规则共同塑造。名义上,劳动关系的建立包含《劳动法》条款所规定的全部权利与义务。这意味着协议须以书面形式、并依《体育法》订立,期限不超过三年(第 68 条),且可续订或修订既有协议。其立法理由甚至规定,在认定运动员已向法人提供服务(如代表体育组织出战或参加正式训练)的情形下,即便没有书面协议,劳动关系及相关权利义务依然有效。如前所述,雇佣手续须在建立契约关系后八日内办结(《劳动法》第 29—31 条)。

体育项目或分项的特殊性,在规定工作时间、休假、请假及相关权利义务方面发挥着重要作用。在未成年人与体育组织之间建立劳动关系的情形下,适用《劳动法》条款(第 22 条)。社会保障等进一步的保护由《体育法》提供,在伤病或伤残情形下尤为如此,运动员有权享有黑山劳动体系内其他劳动者所享有的全部保护。运动员及其他自然人的登记属体育组织的职权范围,并依《劳动法》第 33 条以强行法规范补充订立强制社会保险。该关系被认定为全职雇佣(《体育法》第 69 条),保险涵盖医疗、养老、伤残与失业四个部分,分别由三大公共机构承办:黑山养老与伤残保险基金、医疗保险基金与就业局(《强制社会保险缴费法》第 2—5 条)。此外,体育组织须为代表国家队参赛并取得卓越体育成绩的运动员投保强制保险。在运动员转会方面,协议自由由《体育法》《劳动法》与《债法》共同塑造,因为转会以契约关系为前提(《体育法》第 71 条)。主管国际体育组织的规则应在符合《劳动法》与《债法》的前提下适用。国家单项体育协会负责管理转会记录,并有义务就每笔转会的情况向体育与青年部报备。

除普通劳动关系外,黑山运动员还依《体育法》有权获得各项奖励与补偿,涵盖一次性补偿至终身补偿。终身按月补偿即体育养老金,面向代表国家队参赛并取得卓越体育成绩、年满 35 周岁并依《体育法》取得相应身份的运动员。取得该待遇的限制条件包括:未(在 2006 年黑山独立后)代表他国参赛、未在他国拥有相同身份、具有黑山国籍,以及遵守第 62 条与《世界反兴奋剂条例》的规定(第 72 条)。金额依项目分类在月平均净工资的二分之一至两倍之间。另一项终身补偿为月平均净工资的 50%,面向在列入奥运会项目的运动项目训练或比赛中遭受严重伤病、并提交载明伤残等级证明的相应医学检查证明的运动员(第 76 条)。津贴相当于一种财务性体育奖学金,为月平均工资的 30%,发放 12 个月;奖金则是依第 29 条向运动员与主教练发放的、表彰卓越体育成绩的一次性补偿。此外,获评年度最佳运动员者可获得相当于四倍月平均净工资的奖金,有功体育专业人员则可获得一倍月平均净工资。

各项奖励与补偿以体育项目分类为条件,而分类依《体育项目分类标准规程》进行。该下位法规定了黑山个人项目与团体项目的分类标准,既适用于列入奥运会与残奥会项目的运动项目,也适用于未列入奥运会与残奥会但获国际奥委会承认的运动项目。标准包括所取得的成绩、项目在黑山的传统与普及度、组织程度及社会意义。国际比赛在分类中尤为重要,纳入考量的赛事包括:(1)奥林匹克运动会(夏季/冬季);(2)残疾人奥林匹克运动会(夏季/冬季);(3)世界大学生运动会;(4)地中海运动会;(5)欧洲小国运动会;(6)

青年奥林匹克运动会；（7）世界杯；（8）欧洲杯；（9）世界联赛总决赛；（10）欧洲俱乐部赛事总决赛；（11）巴尔干锦标赛；（12）列入奥运会项目的运动项目的国家队资格赛。

四、讨论

尽管体育在雇佣关系存续期限的限制以及特殊工作时间等方面具有特殊性，《体育法》与《劳动法》的条款仍必须适用于运动员与体育组织之间的劳动关系。或许有人会说该体系业已建立；然而这一判断为时尚早，尤其是考虑到“纸面之法”与“行动之法”之间的落差。在实践中，这些规定常被规避，或通过制定内部规章加以绕开，从而导致运动员基本人权受到侵害。这一落差在制度化进程中被固化，并成为规制机制发育的一部分。体育的特殊性及其既有关系格局，限制了组建工会与订立适当集体合同的可能。这一难题的根源在于运动员在治理机构与决策过程中的代表性不足。运动员委员会要么并不存在，要么仅名义上设立而不具备影响特定项目治理、代表运动员并增进其权利、社会保障与福祉的核心职能。

权力结构通过维系、发展或瓦解正式规制体制来推动这一进程。法律现实主义把立法通过与法律实践之间的落差纳入考量，印证了制度互动面临挑战：公共部门与体育运动组织共同塑造并引导体育生态系统的发展或治理及其组织结构与规制体制。作为这种复杂性的产物，非正式惯例通过绕开规制机制的过程转化为正式法律体制，可能导致制度性矛盾并存，正如欧盟委员会近期关于黑山的进展报告所指出的那样。作为“行动之法”的一部分，如前所述，这些矛盾植根于塑造制度关系的社会政治与文化模式之中。

近期一起提交至欧洲手球仲裁法院的黑山手球案件，可以说明法治可预期性的问题。该案由一名职业运动员提起，要求俱乐部支付合同约定的全部款项，因为原告在 2020/2021 赛季仅收到应付金额的 2%。2020 年她处于孕期，俱乐部依法负有提供全部条件的责任。如前所述，职业运动员或任何其他雇员在丧失劳动能力期间，依《医疗保险法》及关于暂时丧失劳动能力权利与工资补偿的相关下位法有权获得补偿。这一方案允许俱乐部在雇主提供已缴纳强制社会保险费的证明、并证明其在该期间已支付补偿的前提下，向医疗保险基金申请工资补偿的返还。《体育法》第 70 条规定，体育组织若未能为运动员投保，则须承担全部费用。

在本案中，《劳动法》为孕期及产假/育儿假期间的女性规定了特殊保护。体育组织不得解除孕期雇员和/或行使产假/育儿假权利的雇员的劳动合同（《劳动法》第 123 条第 1 款）。对于固定期限劳动合同在孕期、因保胎而暂时丧失劳动能力期间或产假/育儿假期间届满的职业运动员，其固定期限劳动关系的期限顺延至该项权利期满之日（《劳动法》第 123 条第 5 款）。

依据《劳动法》第 126 条第 1 款，女性雇员有权享受 98 天的强制产假，其中 28 天在预产期之前、70 天在分娩之后。分娩之后，育儿假是父母双方各自享有的为照料子女而休假的权利（第 127 条）。育儿假可在产假期满后使用，直至自子女出生之日起 295/296 天。此外，《劳动法》第 130 条第 1 款为雇员在涉及第 126—127 条情形下的各项权利及返回原岗位提供了法律依据，包括其在休假期间本应享有的改善工作条件的权利。休假期间的工资补偿不得低于因妊娠暂时丧失劳动能力情形下的工资补偿（第 130 条第 2 款）。

拟行使产假/育儿假权利的雇员，有义务在开始行使该权利前一个月通知雇主（第 137 条）。女性雇员若在子女未满一周岁前开始工作，除每日 30 分钟的常规工间休息外，还有权每日享受至多两小时的带薪哺乳假。若雇员决定在育儿假期间恢复工作，该家长有义务将权利转移给另一方家长，且不再有权继续使用育儿假（《劳动法》第 127 条第 5 款）。休假期满后，雇主有义务为雇员提供在原岗位或适当岗位复职的条件，且工资补偿不低于原水平（《劳动法》第 130 条第 3 款）。依《强制医疗保险法》第 40 条的规定，女性因妊娠暂时丧失劳动能力期间的收入补偿为其在职收入的 100%。

体育组织的法定代表人须依雇员医疗保险参保地，向基金的地区分支机构按规定表格提交暂时丧失劳动能力期间已付工资补偿的返还申请。雇主有义务自向雇员支付申请返还月份的工资补偿之日起 90 日内，向基金地区分支机构提交工资补偿返还申请。依据《关于提供社会与儿童保护基本物质待遇具体条件的规程》第 30 条，除产假/育儿假工资返还申请外，雇主还须提交下列材料：（1）雇员劳动关系证明；（2）暂时丧失劳动能力证明；（3）雇主关于行使产假/育儿假权利的决定；（4）IOPPD 表；（5）载有该法第 51 条第 1 款所定期间全部月度 IOPPD 申报的纳税参保人个人分析账户；（6）税务局出具的 JPR 表；（7）黑山养老与伤残保险基金出具的 M4 表；（8）用于向受益人支付拟返还工资的商业银行对账单。

此外，体育组织每月还须提交：（1）暂时丧失劳动能力证明；（2）用于向雇员支付拟返还工资的商业银行对账单；（3）税务局出具的税款与缴费已结清证明。若体育组织未能提交申请或未能提供上述任一材料，即会导致无法申领工资补偿，问题便由此产生。

黑山手球协会通过了《注册规程》。依据《体育法》，该协会是负责治理并对黑山手球运动享有垄断地位的唯一国家单项体育协会。《注册规程》第 2 节关于合同的规定承认三类契约关系：奖学金协议、相互权利义务协议以及依法（第 70 条）订立的劳动合同。所有参加甲级与乙级联赛的体育组织，必须与已注册的成年运动员就相互权利义务达成协议（第 71 条第 2 款）。合同期限最短 6 个月、最长 8 年（第 72 条第 1 款）。依据《注册规程》，相互权利义务协议可分为基础协议与特别协议（第 81 条）。基础协议相当于典型的会籍合同（第 82 条），特别协议则作为基础协议的附件，具体约定补偿、工资及其他依法所得收入（第 83 条）。依据《注册规程》第 84 条，特别协议具有商业秘密属性。劳动合同可依《劳动法》订立，见《注册规程》第 85 条。

《注册规程》的内容与《体育法》存在龃龉，在合同期限与劳动关系方面尤为明显。《体育法》第 69 条第 4 款将期限限定为至多 3 年。其次，选择合同类型的自由受到限制，依《体育法》的规定，职业运动员的义务包含依《劳动法》建立劳动关系并获得相应社会保障。因此，相互权利义务协议的立法理由与法律性质，只能结合其内容并对照运动员身份（业余、休闲或职业）加以评价。

《注册规程》还规定，发生争议时，缔约方可就合同解除或履行合同义务向黑山手球协会提出申请，诉讼时效为一年，这与《债法》相抵触（第 105 条、第 108 条）。然而，该规程的这一条款不能减损黑山手球协会章程的效力，后者承认欧洲手球仲裁法院与国家立法，尤其是《劳动法》与《债法》（第 380 条）。该条规定一般时效期间为 10 年，而定期给付请求权的时效期间为五年（第 382 条）。此外，《劳动法》第 143 条规定劳动请求权的时效期间为四年。因此，原告不会因时效而丧失提出申请的资格，尤其是所签特别协议明确约定争议发生时由欧洲手球仲裁法院管辖（第 358 号协议第 8 条）。

本案中，就效力而言，任何劳动合同应在由体育组织授权代表与运动员共同签署、载有雇主与雇员信息（如纳税人识别号 TIN）并取得雇主用工登记簿编号时，视为已订立（并已登记）。此外，《劳动法》第 30 条第 2 款为未订立书面劳动合同情形下劳动关系的成立提供了法律依据。即：若雇主未在雇员开始工作前与其订立劳动合同，而雇员已从事与工作相关的活动，则视为已建立无固定期限的劳动关系。其立法理由十分明确：《注册规程》或特别协议不得减损法律，所有协议均须依《劳动法》订立。进一步而言，结合前述《劳动法》与《黑山强制医疗保险法》的条款，体育组织有义务依所签特别协议向原告支付孕期与产假期间的全额工资补偿。

五、结论

本文所讨论的体育生态系统运行于从治理到劳动关系的复杂而多元的挑战之中。尽管立法体系属干预型且

决策集中,法规的适用仍然前后不一,折射出“纸面之法”与“行动之法”之间的落差。公共部门内部横向协调的缺失、以及与体育运动组织之间选择性执行规则的现象,对转型国家而言并不新鲜,但仍持续凸显出“受监督的自治”这一概念。

或许有人会说,这毋宁是一种碎片化治理,是庇护主义广泛蔓延、以限制国家为落实公共利益活动而进行干预的产物。一个具有代表性的例证印证了这一点:主要体育组织未能遵守主要由《体育法》及其他相应国家立法所规定的劳动法规与税务义务。此外,国家单项体育协会通过制定内部规章、以自成一类的形态运作,从而减损了国家立法的效力。

当务之急的改革之一,应包括制定新的《体育法》,依《公司法》规范职业体育组织。在雇佣关系方面,职业运动员应维持《体育法》所界定的身份。随着黑山加入欧盟进程的推进,前进方向应包括转化欧盟第2019/1152号指令,该指令针对保护从事特定(不稳定)工作的劳动者的需要作出规定。在此,非职业运动员、或从事缺乏强大商业支持的项目(如田径或格斗项目)的运动员,仍然面临难题。就此而言,例如格斗项目运动员的分类,需要使已获分类的运动员能够与国防部和内政部签订奖学金形式的合同。另一种方案可以是设立一个公私合作形式的专门机构(如法国的做法),负责照管其他项目、主要是个人项目的运动员。

参考文献

- [1] O'Leary L, Seltmann M, Smokvina V. Elite athletes and worker status. *Industrial Law Journal*, 2024, 54(2): 248-277.
- [2] Begović M. The development of sport policy in Montenegro. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2020.
- [3] 肖永平,陈星儒.我国《体育法》中政府职责与体育权利的错位与调适. *广西大学学报(哲学社会科学版)*, 2018, 40(4): 96-102.
- [4] 纪成龙,易剑东,郑志强,等.全球体育治理的新趋势与中国体育治理改革创新. *天津体育学院学报*, 2024(3): 267-272, 294.
- [5] Chaker A N. Good governance in sport: a European survey. Strasbourg: Council of Europe, 2004.
- [6] Geeraert A, Mrkonjic M, Chappelet J L. A rationalist perspective on the autonomy of international sport governing bodies: towards a pragmatic autonomy in the steering of sports. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2014, 7(4): 473-488.
- [7] 闫成栋,周爱光.职业体育俱乐部保障职业运动员劳动权利的法律义务. *体育学刊*, 2013, 20(5): 27-30.
- [8] 谢绍伟.体育仲裁和体育司法:我国体育纠纷多元解纷机制构建实证研究——以运动员劳资争议为例. *第三届体育(冰雪运动)法治保障学术交流会优秀论文集*, 2024.