

# 当前我国企业劳动关系冲突事件及其有效治理

雷江平

**【摘要】**正处于经济社会转型期的中国,随着经济社会的快速发展变化,各种深层次矛盾不断显现。其中,企业劳动关系冲突是最为突出的一种社会冲突,对社会和谐稳定造成较大影响。文章简要回顾了我国企业劳动关系冲突的发展趋势,从争议内容和制度规则两个维度来划分劳动关系冲突事件类型,并提出了企业劳动关系冲突事件的治理对策,对防范化解劳动关系领域突出风险,构建和谐稳定的劳动关系具有一定意义。

**【关键词】**劳动关系冲突事件;社会治理;治理能力

**【作者简介】**雷江平(1975-),重庆人,中华全国总工会(北京 100865),东北师范大学政法学院博士研究生,研究方向为中共党史(吉林 长春 130024)。

**【原文出处】**《社会科学家》(桂林),2020.11.136~141

劳动关系冲突事件,又被称为集体性劳资冲突,主要是指劳动者或代表劳动者利益的劳方与代表资本利益的管理者或雇佣者之间发生的冲突,冲突中的劳方具有集体性基本特征,一般表现为集体停工,冲突的焦点往往是经济利益。冲突的形式可以是有着肢体接触或破坏生产机器的激烈斗争,也可以是工人停止生产,聚集在工厂内与管理者安静地对峙。基于此表现形态不同,有学者区分了“有序冲突”和“无序冲突”。<sup>[1]</sup>本文中所述的劳动关系冲突事件,一般侧重于冲突事件对正常生产秩序的破坏,包

括有序冲突和无序冲突,与《中国劳动统计年鉴》中的“集体劳动争议案件”保持一致。

## 一、我国劳动关系冲突事件的沿革及趋势

劳动关系冲突事件是劳动关系主体之间矛盾的产物。20世纪90年代以来,随着我国社会主义市场经济体制的确立和发展,人们法制观念的增强,我国劳动关系冲突事件经历了快速爆发期、高潮期、稳定期三个阶段。(整体发展趋势见图1和下页图2)

快速爆发期。此阶段为20世纪90年代,我国劳

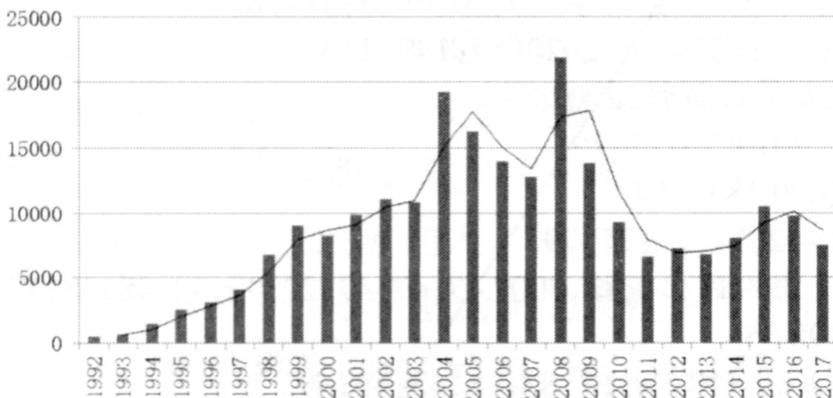


图1 1992年以来全国集体劳动争议案件数(单位:件)

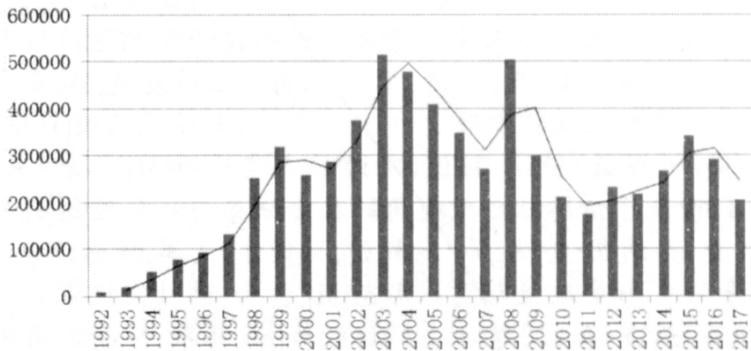


图2 1992年以来全国集体劳动争议案件人数(单位:人)

数据来源:历年《中国劳动统计年鉴》。

动关系冲突事件数量及涉及人数每年持续快速增加。随着1992年党的十四大确立了社会主义市场经济体制的改革目标,我国社会主义市场经济体制的逐步建立和完善。在此背景下,私营经济迅猛发展、三资企业大量涌现、大批农民工进城务工,我国的劳动关系发生了深刻变化,市场化的劳动关系基本形成并逐步占据了主导地位。与此同时,我国劳动关系冲突事件数量由1992年的548件增长至1999年的9043件,增长了15.5倍。

高潮期。此阶段为20世纪初开始十年,我国劳动关系冲突事件数量和涉及人数达到高峰,之后有所回落。随着2001年加入世界贸易组织,我国融入世界经济体系步伐加快,扩大出口和利用外资效率大幅提高,技术进步、产业升级和经济结构调整进一步深化。这一阶段,随着我国制度和法律与国际接轨,特别是国有资产管理体制改革深化、现代企业制度建立、劳动法规政策健全完善,加之劳动者的维权意识不断增强,工人利用法律武器保护自身权益的行为增多,由此引发的劳动关系冲突事件多发频发。据分析,2004年前后和2008年是劳动关系冲突事件最为高发的年份,这与我国的政策环境特别是国企改革和《劳动合同法》颁布等有直接关系。

稳定期。此阶段为2010年之后的十年,劳动关系冲突事件数量趋于稳定,基本保持在每年1万件左右。由于我国劳动法规政策趋于完善,调节、仲裁、诉讼等劳动争议处理的渠道日益畅通,集体协商制度的大幅推广,我国劳动关系冲突事件数量保持稳

定。特别是国际金融危机爆发以来,我国经济下行压力较大,许多企业生产经营困难,工人更加珍惜就业机会,与企业共渡难关,反而客观上造成了集体劳动争议案件数量的下降。

从近30年的发展趋势来看,虽然我国劳动关系冲突事件数量整体呈现下降趋势,但是事件一旦无法得到及时有效处理,就会演变为较为激烈的冲突事件,并产生较大的负面影响,引发社会不稳定。因为媒体通讯的便利与发达,很多劳动关系冲突事件所产生的社会影响并非局限于事发地区,而是辐射全国。因其在一定程度上反映了普遍性问题,所以个别事件甚至引发了其他地区的“连锁反应”。因此,从这个角度来说,劳动关系冲突事件数量的下降并没有减轻对劳动关系矛盾与冲突有效治理的难度与紧迫性。

## 二、企业劳动关系冲突事件的类型

在既有研究的基础上,本文根据争议内容(利益之争和权利之争)和制度规则(制度清晰和制度模糊)两个维度来划分劳动关系冲突事件类型(如表1所示)。

表1 中国企业劳动关系冲突基本类型

	利益争议	权利争议
制度明确	底线型	维权型
制度模糊	增长型	确权型

### (一)底线型劳动关系冲突事件

此类事件是指因为相关法律制度明确规定的、直接影响工人生计的经济利益没有得到满足,从而

引发的工人与企业之间的矛盾与冲突。企业存在违法违规行为,而工人抗争的目的是得到法律制度规定的、直接影响生计的经济利益。

建筑行业农民工讨薪为此类事件的典型。<sup>①</sup>根据国家统计局的农民工监测调查数据显示,2008年到2016年受雇农民工被拖欠工资的比例整体下降,2016年农民工欠薪比例为0.8%,而建筑业农民工始终欠薪比例最高,2016年建筑业工人欠薪比例为1.8%。<sup>②</sup>同时,在一些地方政府部门或法院公布的年度欠薪典型案例中,建筑业欠薪往往被列入。例如,广东人社厅发布的十大典型欠薪案件和广东高院发布的保障劳动者工资十大典型案例中,均有建筑业工人被拖欠工资案例。<sup>③④</sup>建筑行业发生欠薪的根本原因在于我国分包体制的特殊性。在世界范围内,转包、分包制是建筑行业特有的体制,但我国建筑业的特点和农民工的劳动保障的缺失等共同造成了分包制下欠薪的普遍发生。<sup>⑤</sup>作为一种“拆分型的劳动力使用模式”,分包制与城乡二元户籍制度相结合,同时满足了城市的发展需要和资本的弹性积累。<sup>⑥</sup>劳务分包制是我国建筑业劳动运行的制度基础,以劳务层与管理层分离、非正式普通用工是其突出特征。<sup>⑦</sup>依靠工人之间,工人与管理者之间的老乡、亲戚和朋友关系网络,形成了建筑业劳动过程中独特的控制与反抗形式的“关系霸权”,<sup>⑧</sup>在工程款不到位的情况下,依据关系中的“逆差序格局”逻辑来解决发工资问题。<sup>⑨⑩</sup>在这种体制下,发生劳资矛盾和冲突的风险取决于工程款能否按时到位,而工程款或资金往往会因为市场波动而具有不确定性。农民工成为市场不确定性的最后承担者,这种风险转嫁实质上是对农民工合法利益的侵害,完善制度消除这种侵害是解决欠薪问题的根本出发点。

## (二)增长型劳动关系冲突事件

增长型劳动关系冲突事件是指尽管法律制度没有明确规定,但工人为了争取更好的工作和生活条件等,而与资方发生的矛盾与冲突,例如要求增加更多工资、年终奖、更好的工作环境和福利补贴等,企业并不存在违法违规行为,但工人的诉求也并没有

违法违规。

佛山南海本田停工事件是较为典型的增长型劳动关系冲突事件。2010年5月,位于广东南海区的本田公司工人因为对工资待遇不满而发生集体停工。停工最早发生在变速箱车间一条生产线的早班工人,大约100多名工人,之后发展到全厂1100多名工人参与停工。停工发生后,企业资方、工会、上级总工会、企业所在地区的党政部门、实习生所属学校、广汽集团(总经理和工会)、劳动问题研究专家等多方力量均参与到了事件的处理中。尽管在多方力量的努力下,很早就开始了劳资双方集体协商,但是事件并没有得到快速解决。经过选代表、收集意见、选协商代表,以及多次协商后,6月4日,劳资双方就工资问题达成共识,停工事件得到解决,工人增加工资500元每月(其中300元增加到基本工资中),工人总工资由每月1544增加到2044。引发此次停工的直接“导火索”是佛山最低工资标准由770元每月提高到920元每月。工人的基本工资并没有随着最低工资标准而提高,甚至还低于未做调整前的770元每月的最低标准,而且工资水平也低于附近汽配企业工人工资。工人停工的主要诉求是增加工资。近20天的停工,造成了本田在中国的五个厂停产,每天的损失产值达到2.4亿,更重要的是,引发了珠三角地区汽配企业工人的连锁停工,形成了2010年夏季珠三角地区的“停工潮”。<sup>⑪⑫⑬</sup>

在这一案例中,工人的诉求不是要求企业补偿“欠薪”,而是要求增加工资,理由是工人觉得自己的基本工资并没有比当地最低工资标准高,甚至没有同步增长,而自己所在的企业是一家外资企业,待遇条件应该要高于周边企业,这标志着工人的利益诉求从“底线型”利益向“增长型”利益转变。<sup>⑭</sup>相对于“底线型”利益诉求有着较清晰的法律保护和解决制度渠道,“增长型”利益诉求往往并没有有效的解决机制与途径。而这也是冲突事件发生的重要原因。在此之前,增加工资基本上都由企业的规章制度确定,并没有工人主动提出要求增加工资,尽管《工资集体协商办法》《集体合同规定》等相关制度中已经

有一些相关规定,但这些制度政策很少有机会被真正实践,尤其是没有机会被用来解决重大劳资纠纷事件。不仅仅是利益诉求的转变,南海本田工人停工事件还探索了处理重大劳资冲突的制度化的实践,而这些都是社会转型期可能需要面对的重要问题。

### (三)维权型劳动关系冲突事件

维权型劳动关系冲突事件是指工人为了维护法律制度明确规定的、且并非直接影响工人生计的权利,从而与资方发生的矛盾与冲突。与底线型冲突事件一样,维权型劳动关系冲突事件的诱因是工人的合法权利被剥夺或侵犯;与底线型冲突事件不同的是,这些合法权利并非关乎工人的生计,不会对工人的日常生活造成直接影响。

广州市番禺利得鞋业有限公司(简称“利得鞋厂”)事件是一起典型的维权型劳动关系冲突事件。利得鞋厂成立于1992年,是台资企业,位于广州市番禺区,主要从事皮鞋制造,事件发生时员工2500多人,至事件发生时未成立企业工会。2014年12月,利得鞋厂因为搬迁问题而引发全厂员工集体停工事件,员工诉求主要是要求企业补缴社保、补缴住房公积金和支付经济补偿金。事件发生后,在区委、区政府及其工作组的统筹下,省、市、区、镇四级工会积极参与协调,经过三次集体协商,劳资双方达成协议,事件得以平息。在协商过程中发生了两次大规模停工事件。由于企业没有成立工会,所以集体协商劳方代表全部直接来自工人代表。由于资方没有按时履行集体协商承诺,2015年4月,利得鞋厂工人发生第三次停工事件,数十名工人在工厂门口聚集并拉横幅,要求企业尽快补缴社保、结算住房公积金补偿款。事件发生后,广州市总工会应急分队和番禺区总工会介入处理。经过一周的协调处理,利得鞋厂工人复工,员工要求的社保、住房公积金补偿和安置补偿问题得到解决,签约同意人数约占总人数的99%。<sup>④</sup>

有学者认为利得鞋厂的案例是一个市场化集体谈判的成功案例,<sup>⑤</sup>但从工人集体停工的出发点和结果来看,其更重要的意义是在工人利用集体协商

实现了对法定权利的维护。企业关停并转是经济转型的一个具体表现,因为涉及工人安置等劳动关系问题,所以也是一个在社会转型过程中会经常发生的问题,尤其是对产业结构调整优化的地区来说。即使对国有企业而言,历次改革中的工人安置也是难点。<sup>⑥</sup>相对于国企而言,非公有制企业在关停并转过程中,不仅需要面对工人安置的问题,而且还要解决历史遗留问题,例如社保、住房公积金等。此类问题,或者由于制度不健全,或者因为制度本身存在一定的操作空间,或者劳资双方私下达成了某种协议,而在当时并不违法违规,但后来不断完善健全的法律制度体系则为工人维权提供了法律依据。如何用现有法律制度去解决历史遗留问题,这需要政府制定一些具体的制度规则与处理机制,这些构成了有效化解维权型劳动关系冲突事件的重要途径。

### (四)确权型劳动关系冲突事件

此类事件是指引发工人与企业的矛盾与冲突的原因、形式或内容等,法律制度既没有明确支持,但也有没有明确禁止,正式制度的“灰色地带”,此类事件通常是由其他类型冲突事件引发,工人的主要目的是争取或实践相关权利,具有被承认或被确认某种权利的实际意义。

较为典型的确权型劳动关系冲突事件是2016年发生的沃尔玛强推综合工时制改革事件。沃尔玛中国总部计划于2016年7月在全国沃尔玛门店实行综合工时制计薪方式改革。此次改革是对综合工时制的计薪方式进行调整,即从原来按月计薪调整为按实际工作小时计薪。推行综合工时制,沃尔玛给出的理由是,为了避免门店出现人手分配不均,或是经营高峰期某些岗位工作强度过大的问题,可以更好地灵活化员工的工作时间,也可以提升部分员工的收入。但是,自各门店开始推行综合工时制时,受到了员工的反对,并且引发了成都、南昌、哈尔滨、深圳等全国多个地区沃尔玛门店员工停工,主要诉求有两个:第一,反对沃尔玛将标准工时制度变更为综合计算工时工作制度;第二,对沃尔玛从6月开始实行的按照小时计发工资方式不满。此前,沃尔玛综

合工时制在上海沃尔玛门店早已经实行了多年,每年均依法向人社部门报审。在《劳动法》中,“综合工时制”的专业叫法为“综合计算工时工作制”,是三种工作时间制度的一种(另外两种是标准工时制和不定工时制)。在国家层面和地方层面均有相关规定,国家原劳动部制定了《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》,部分地方人社部门也制定了实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批管理办法。因此,企业并非不能实行综合工时制,例如沃尔玛上海已经实行了多年,但工时制改革要经过一定的程序,而不是“说改就改”。<sup>[1]</sup>沃尔玛推行综合工时制之所以会引发员工如此大的反对,主要涉及的关键问题:企业重要制度变革过程中的工人民主参与和协商问题。沃尔玛员工反抗的实质是对工人在企业变更重要制度方面民主参与权和协商权的争取与确认。但是,此次沃尔玛综合工时制改革并未征求工人意见,也没有通过职代会讨论通过,完全是由资方单方面决定,这个过程明显不符合相关制度规定,侵犯了工人的民主参与权。此外,因为工时制的变更还涉及集体合同问题,面对劳资双方的巨大分歧,集体协商是一个重要的解决分歧途径,但是显然沃尔玛中国也没有进行集体协商。正是由于缺少了这两个关键的民主和协商程序,员工对管理方推行的综合工时制改革表达了强烈的不满与抗议,用行动来确认民主参与权和集体协商权。

### 三、企业劳动关系冲突事件的治理策略

只有有效治理企业劳动关系冲突事件,才能实现党中央提出的构建和谐劳动关系目标。社会转型期,面对诸多的不确定性因素,和谐劳动关系建设和劳资冲突事件的处理,需要有全面而系统的治理策略。特别是党的十九届四中全会提出:坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化;坚持和完善共建共治共享的社会治理制度,保持社会稳定、维护国家安全;完善社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制,努力将矛盾化解在基层。对于我们进一步完善企业劳动关系冲突事

件治理策略有着重要的指导意义。

#### (一)充分发挥党组织的作用

党是我国各项事业建设的领导者,劳资冲突事件的解决也离不开党委作用的发挥。当前,在以习近平同志为核心的党中央领导下,党组织建设得到更好发展,党组织更加有纪律有力量,为基层党组织在企业和谐劳动关系构建中发挥作用提供了基础、开拓了空间。首先,加强基层党组织对企业工会的领导。“党建带工建,工建服务党建”是中国工会建立和发展基层工会的重要经验,新时代需要继续推进这一做法。在大量的非公有制企业中,工会主席及其他委员均为兼职,很少有时时间和精力去及时学习党的最新方针政策,即使对工会的最新制度政策的学习也有着一定的滞后性,这些制约着企业和谐劳动关系的构建。在这种情况下,就需要基层党组织发挥作用,指导和带动企业工会紧跟党的步伐前进。充分掌握和理解党的方针政策,基层工会才能在正确的方向上作出大胆创新与有效尝试。收看收听党的重要会议直播、灵活召开座谈会、讨论会和撰写心得体会进行交流等都可以是基层党组织开展活动的基本形式。

其次,通过吸纳优秀职工进入党组织发挥先锋模范作用,来宣传党和国家政策,带动更多工人积极向上。“每一名党员都是一面旗帜”,吸纳思想觉悟高、工作能力强、群众基础好的工人进党组织本身就具有很大的示范和带动作用。新时代,随着党组织建设水平的不断提高,党员身份在职工群众中具有崇高和神圣的特征,有着强大的吸引力。但是,当前党员中的普通工人比例仍然有待提高。例如,从2017年广东职工状况调查数据来看,近5年,职工队伍中的党员比例在降低(下降了2.5%),非公有制企业中的党员比例下降幅度最大(下降了13.26%),这一现象需要引起重视。在注重提高党员质量的同时,也要兼顾对优秀工人的及时吸纳。职工党员本身就在群众中,是群众的组成部分,同时,又是党组织的一分子,这种双重身份能够天然地将党的路线方针政策与职工的工作生活学习联系起来,对夯实

党执政的组织基础也有着积极作用。

最后,党组织在劳资冲突事件的处理中积极发挥统一领导协调作用。劳资冲突事件是企业劳动关系长期不和谐的结果,包含着诸多矛盾和冲突,还可能涉及制度政策的不完善不健全等问题,甚至还有外部势力的干预。在这种情况下,首先由党委牵头,召集各方主体协商基本解决思路,确定框架性解决方案,对事件的后续处理有着重要作用。党委的统一领导和协调,并不是要干预冲突事件处理过程,而是在更高层面对事件进行把握,保证事件处理方向正确,具体处理办法有三方协商机制和劳资集体协商机制来确定。

### (二)培育基层工会治理能力

诸多案例表明,强有力的基层工会是有效治理企业劳动关系冲突事件的基础,加强基层工会建设始终是中国工会建设的重要工作。深圳源头治理劳资纠纷试验区的经验说明,面对转型期日益复杂的劳资矛盾与冲突,培育基层工会治理能力是当前加强基层工会建设的重要内容。组织、人员队伍和工作方法是培育基层治理能力的重要方面。

做实激活基层工会组织,充分发挥组织的力量。多年前全总就提出了“组织起来、切实维权”的工作方针,使“哪里有职工,哪里就有工会”“先组建、后规范”等成为工会工作的标识。这些本质上反映了工会的组织化问题,是在社会主义市场经济发展初期,全总克服困难建立基层工会组织的重要思路。在小微企业聚集的园区、工业区或社区,基层工会联合会发挥着连接企业工会与上级总工会的作用,在暂时没有建立工会的企业,甚至还发挥着企业工会的作用,直接为工人维权和提供服务。作为工会组织体系的“神经末梢”,做实激活基层工会组织,可以从根本上促进工会作用的发挥。

积极吸纳优秀年轻人进入工会组织。当前,基层工会存在着组织重要但招不到优秀人才的尴尬局面。吸纳优秀人才进入基层工会组织有两种基本路径:一是从工人中发现经验丰富的人才,二是招聘知识丰富的大学生。深圳源头治理劳资纠纷试验区正

是通过这两种路径进行基层工会工作者队伍建设。无论是吸纳经验丰富的工人还是知识丰富的大学生,基层工会人才队伍建设都需要注意职业发展制度和用人机制的建设,努力实现优秀人才既愿意加入工会组织,又能够充分发挥作用的可持续发展。

不断创新群众化工作方式,推动基层工会工作群众化。基层工会还要注重发现、培养、带动工人积极分子一起为职工服务,将工会工作扩展到工会组织之外。团结工人,增强工会的吸引力和凝聚力。反过来,群众化工作方法具有重要的教育意义,能够将理论知识和实践紧密结合起来,使年轻的大学生更深刻地认识、理解和坚持中国特色社会主义工会发展道路,自然形成对各种外部势力的抵御屏障,巩固工会阵地。

### (三)建立冲突事件预警与处理机制

首先,建立多渠道收集信息机制,重视劳资矛盾与冲突的前期预判。企业劳动关系冲突事件的发生均有问题积累期和发酵期,预警机制的建立就是要在矛盾与冲突未爆发之前发现问题,解决问题。尤其要对微博、微信、qq等自媒体热点劳资问题作出及时回应。除了收集信息外,工会和政府部门还应该根据当前一段时期内,可能会因为政策实施或重要事件影响而引发劳动关系不稳定作出预判分析,提前进行介入。预判的实现途径,既可以根据经验和政策敏感性提前调研预期将会受到政策或重要事件影响的企业,也可以是在摸查企业生产情况后,进行综合分析。

其次,建立冲突事件处理多方联动机制,依靠工会开展具体工作。如果企业工会得不到工人认可,还需要将工人代表加入协商中,确保方案和消息能够准确传达给工人。企业工会在冲突事件处理过程中扮演重要的执行解决方案的角色,所以方案实施之前,首先要确保企业工会具有合法性,能够得到工人信任。确认企业工会能够有效实现与工人的对话和动员工人后,按照制度规定的一般程序启动集体协商。如果企业工会得不到工人的认可与信任,就需要有人来临时扮演工会主席的角色,带领工人代

表和原工会成员执行解决方案。一般来说,在企业工会严重缺乏合法性的情况下,上级工会将临时发挥企业工会的作用,具体执行解决方案。

最后,重视企业劳动关系的重建,将冲突处理机制延续到事件处理之后。经长期累积而爆发的劳资冲突事件,不可能通过一次冲突事件就得到彻底解决,冲突事件的平息,并不说明企业劳动关系真正实现了和谐有序。在冲突事件解决后,应当利用解决冲突事件的多方联动机制和已经实践的劳资协商与对话,立即开展企业和谐劳动关系重建,顺势解决可能影响劳动关系和谐发展的各种隐患,例如企业工会组织不完整、企业生产不规范、职工参与制度不健全、集体协商虚化等问题。只有实现了企业劳动关系和谐才能有效防止企业劳动关系冲突事件的再次发生,才是彻底解决了冲突事件。

#### 注释:

①本部分的案例材料均来自媒体报道和互联网信息,因为大多数事件已经被媒体广泛报道并被社会熟知,所以本文在此叙述和分析案例时不做匿名处理。下同。

②参考资料:国家统计局2011-2016年农民工监测调查报告。2017年国家统计局公布的《2017年农民工监测调查报告》中没有对农民工欠薪情况进行相关数据分析。

③发工资的“逆差序格局”逻辑是指包工头先将工资发给与其“关系”较远的边缘工人,再将工资发给与其“关系”较近的核心工人。

④案例资料主要参考《广东省总工会提供的工会简报》(内部资料)。

#### 参考文献:

[1]张宗和.中国民营企业的群体性劳资冲突[M].中国社会科学出版社,2009.9.

- [2]国家统计局.2011-2017年农民工监测调查报告[M].
- [3]广东省人社厅公布典型欠薪案.最快四个月有判决[EB/OL]. 网易新闻,http://news.163.com/16/0122/01/BDT97PU400014Q4P.html.
- [4]广东高院发布保障劳动者工资十大典型案例[EB/OL]. 广东法院网,http://www.gdcourts.gov.cn/web/content/39989-?lmdm=2002.
- [5]忻忻.欠薪与讨薪:工地政体与劳动过程的实证研究[M].首都经贸大学出版社,2011.67.
- [6]任焰,贾文娟.建筑行业包工制:农村劳动力使用与城市空间生产的制度逻辑[J].开放时代,2010(12):5-23.
- [7]谷玉良.建筑业劳务分包制度研究:现状及其展望[J].中国劳动关系学院学报,2016(2):16-22.
- [8]周潇.“关系霸权”:对建筑工地劳动过程的一项田野研究[D].清华大学硕士学位论文,2007.
- [9]蔡禾,贾文娟.路桥建设业中包工头工资发放的“逆差序格局”——“关系”降低了谁的市场风险[J].社会,2009(5):1-20.
- [10]梁钟荣,徐峰.本田南海厂“罢工”事件追击[N].21世纪经济报道,2010-05-28(1).
- [11]本田“罢工门”调查[N].商周刊,2010-06-07(21-23).
- [12]补牢.南海本田集体谈判始末[J].中国工人,2010(9):4-7.
- [13]刘建华.南海本田工资集体协商案始末[J].小康,2011(8):98-101.
- [14]蔡禾.从“底线型”利益到“增长型”利益——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序[J].开放时代,2010(9):35-74.
- [15]谢玉华.市场化集体谈判成功案例——番禺利得鞋厂劳资集体谈判分析[J].中国工人,2015(2):23-25.
- [16]南华工商学院课题组.去产能背景下工会在企业职工安置中发挥作用的途径研究[J].中国劳动关系学院学报,2016(4):46-53.
- [17]综合工时制能否说改就改?[EB/OL].工人日报,http://economy.southcn.com/e/2016-08/10/content\_153461047.htm,2016-08-10.