

产业转型中和谐劳动关系构建：挑战与应对

——以上海市为例

宁本荣¹

(上海行政学院, 上海, 200233)

【摘要】和谐劳动关系是经济社会全面发展的基础。产业转型升级是经济创新发展的必由之路,在此过程中劳动关系状况不断发生新的变化。其中,劳资关系在加工型劳动密集型产业冲突加剧,在服务业中两极分化,在战略新兴产业中新型模式不断涌现,劳资双方利益诉求调和难度加大。与此同时,产业转型中劳动关系治理面临劳资冲突加剧的态势短期难以逆转、三方协商机制的效力不足、集体协商的有效性长期低下以及企业工会的代表性不强等问题,对和谐稳定的劳动关系构建造成重重挑战。在产业转型过程中,构建和谐劳动关系应侧重于加强对劳动关系的宏观调控,增强政府在三方协商机制中的主导作用,提升企业自我管理的能力与突破企业工会的职能瓶颈。

【关键词】产业转型;和谐劳动关系;挑战与应对

【中图分类号】F121.3

【文献标识码】A

【文章编号】1009-3176(2018)01-089-(8)

和谐劳动关系是经济发展不同阶段都致力追求的目标。随着国际经济环境的结构性调整,传统产业发展模式下的企业不断挤压劳动力成本以追求竞争优势的情况难以为继,同时,劳动力供求双方力量的转变以及劳动者维权意识的觉醒,使得原本维持在低端平衡的劳动关系被打破,劳资冲突必将在一定时期内积聚爆发。产业转型升级是全面深化改革的战略选择,是避免未来劳动关系冲突爆发的根本路径。然而,产业转型短时期内对本已脆弱的劳动关系带来冲击,构建和谐稳定的劳动关系面临巨大挑战。改革开放以来,上海的产业结构调整经历了三个发展阶段:从1980年代的产业结构适应性调整到1990年代的战略调整,再到新世纪以来的创新型调整^①,上海产业能级得到了提升,至2016年,第三产业增加值19362.34亿元,占上海市生产总值的比重为70.5%。^②当前,上海市作为改革开放的排头兵和创新发展的先行者,已经进入新常态下经济发展转型的攻坚阶段,劳动关系在经过相对平稳期后出现纠纷与冲突增多的局面,劳动关系治理愈发复杂。据统计,2013至2015年上海各级调解仲裁机构共受理争议案件分别为10.68万件、11.2万件、10.7万件,2016年劳动人事争议案件明显增多,达到12.32万件,群体性突发事件有216件。^③由此,本文以上海闵行区(上海西南地区的主要工业基地)与浦东新区(先进制造业基地与新兴的生产性服务业相对集聚地区)为主要考察重点,探讨产业转型中劳动关系变化、面临的挑战以及政策建议,以期和谐劳动关系构建提供参考。

一、问题的提出:产业转型中劳动关系新变化

当前上海经济社会处于转型发展的关键阶段,经过坚定不移地推进供给侧结构性改革与创新驱动发展,产业结构调整成效

收稿日期:2017-10-9

作者简介:宁本荣女(1973-)上海行政学院领导科学教研部副教授

明显。与此同时，上海劳动关系展现出特有的产业特征，主要体现在以下几个方面。

1. 加工型劳动密集型产业劳动关系冲突加剧

在产业转型升级中，加工型劳动密集型产业受到外部经济环境与内部主动调整的双重压力，劳动关系冲突加剧，群体性劳资矛盾多发。

首先，受外部经济环境影响，大量劳动密集型企业面临着日益惨烈的产业竞争，企业只有通过不断压低劳动力成本才能在市场中立足，劳动者低工资、低福利造成劳动者的强烈不满，造就了劳动关系的隐患，劳资冲突一旦遇到相关敏感事件的刺激就可能爆发。除此之外，各种降低劳动力成本的就业形式规模扩大，如兼职、非全日制、自由职业、承包就业、阶段性就业等非标准用工不断上升，劳务派遣也占到外来务工人员的 50%以上，使劳动冲突发生频繁。例如，根据上海浦东新区劳动保障监察大队的统计，2010—2011 年该区突发性、群体性等具有社会影响的劳动争议案件中，排名靠前的四大行业依次为：建筑业、服装行业、机械行业、餐饮行业，占总数的 66.6%，其中尤以建筑业的数量最多，占总数的 35.61%，远远高于其他行业。^④这些行业都属于劳动密集型企业，技术含量低、行业竞争激烈、利润微薄与企业用工不规范状况突出。

其次，随着产业优化升级，部分加工型劳动密集型企业面临调整、限制和淘汰。如仅 2012 年上海市闵行区由于产业结构的调整涉及搬迁或关停并转的企业达 1000 多家^⑤。这类企业的关停并转，使得历史积累的劳动关系冲突显现出来，表现更加强烈与频繁。

再次，产业转型提升高端制造业的比重，对劳动者的整体素质和基本能力提出了新的要求，但是大批低端制造业劳动者技能不能满足工作岗位新要求而遭到被动性流动，因而造成劳动者的抵触和对抗，容易引发劳资矛盾。

2. 服务业劳动关系两极分化

在产业转型中，服务业劳动关系状况两极分化。其中，高端服务业劳动关系良性发展，低端服务业引发劳资纠纷增多。

一方面，高端服务业是在传统商业、服务业创新的基础上，伴随新兴产业的发展而发展，吸引大批高素质、就业能力强的劳动者从业。另外，产业倾斜政策促进高端服务业劳动者的流动，因企业改制与人员裁减等被动性流动的比例逐步下降，为寻求更好的发展机会与较高收入水平等主动性流动的比例增加。劳动者主动流动性的增加促使企业同劳动者平等协商，企业依靠文化与制度吸引劳动者，劳动者依靠自身的价值赢得企业的青睐，劳动关系良性发展。

另一方面，国家经济结构战略性调整要求大力发展中小企业，把推动服务业作为产业结构优化升级的战略重点，传统生活类服务业由于其进入门槛低，人才质量要求不高而得到迅速发展。但是由于服务业中小企业受市场波动影响大，经营变化较为频繁，且往往经营者本身法律意识和管理能力有限，依法用工管理程度低，雇员中外省市从业人员比重大，工作稳定性差，员工流动性大，劳资纠纷增多。如闵行区从涉案企业行业分析，在劳动争议仲裁案件中，批发零售、制造业、住宿餐饮业、居住服务业、信息服务业是居案发数前 5 位的行业，涉案总数占总收案数的 50%。^⑥其中住宿餐饮业、居住服务业、信息服务业因其技术含量较低，同行竞争激烈，优胜劣汰引发的劳动关系不稳定现象较为普遍。

3. 新型劳动关系不断涌现

在产业转型过程中，随着技术的发展进步，新兴战略产业的培育，新型劳动关系不断涌现，劳动关系的处置日益复杂多样化。

首先，以信息技术为核心的创新产业与创新模式应用，使得新型劳动关系不断涌现，如远程就业、独立就业等灵活就业形式的劳动关系出现，使得劳动者与用人单位之间的劳动关系呈现出模糊、松散、多样的复杂态势。

其次，在新型劳动关系运行下，劳动关系冲突的表现形式也日益多样化。如在网络商业模式中，劳动关系的冲突主要表现为网络的围攻、黑客的攻击等形式。在处置此类的劳动关系冲突时，现行的劳动关系处置机制发挥不了作用，与此类劳动关系冲突相关的制度与法规还没有成熟，有待于进一步拓展与完善，劳动关系处置日益复杂多样。

4. 劳资双方利益诉求调和难度加大

产业转型升级的过程，同时是劳动关系市场化机制进一步完善的过程。当前上海市劳动关系随着企业用工市场化、劳动关系契约化、劳动报酬企业自主化与劳动保障社会化，已经呈现出完全市场化的特征。当前利益性诉求超过权益性诉求，成为引发劳资关系冲突的重要因素。从劳资双方利益诉求实现方面看，企业如果追求自身的利益，忽视劳动者利益的诉求，必然会遭到劳动者的抵制，影响企业发展目标的实现；另外，对劳动者来说，超越法律法规的利益诉求很难获得支持。

首先，从企业方面来讲，民主化管理意识相对增强，集体劳动合同执行到位，劳动集体协商运行，严格执行最低工资标准，建立工资收入增长机制等措施，使得企业在劳动关系的地位中控制力量逐步增强，主要体现为劳动仲裁案件中胜诉率呈逐年上升趋势。如，2012年，闵行区用人单位完全胜诉2749件，占29.3%，劳动者完全胜诉1031件，占10.9%，双方部分胜诉5619件，占59.8%。^⑨从案件审理结果看，大部分案件的处理结果为双方部分胜诉，同时单位胜诉的情形呈逐年上升的趋势，现已高于劳动者完全胜诉的比例。这说明劳动者的心理期望往往超出法定标准难以完全得到支持。

其次，从劳动者的方面讲，我国劳动力供给总量下降，使得劳动者流动选择范围加大，利益提升可能性增加；另外，劳动者结构发生了重要的变化，主要表现为就业在非公企业积聚，以80后为主，呈现出知识化、年轻化、个性化、需求多元化和法律维权意识高等特点。这些变化使得劳动者在劳动关系中的话语权增强。

二、产业转型升级中和谐劳动关系面临挑战

当前高端服务业集聚辐射的能力不强，先进制造业发展不均衡，战略性新兴产业尚处于起步阶段，这种状况使得产业转型升级任重道远，和谐劳动关系的构建面临重大的挑战，主要体现在以下几个方面：

1. 劳动关系冲突加剧的状况短期无法逆转

在产业转型升级中，由于深刻的社会原因和经济根源，现阶段劳动关系问题的集中爆发现象，实际上是中国多年来经济结构和就业结构积聚的内疾外发的体现，是长期以来低成本、粗放型经济发展模式的必然产物，它已经远远超出了劳动关系双方的领域^⑩，构建和谐劳动关系面临多种问题与矛盾叠加，劳动关系冲突加剧的状况短期无法改善。

首先，人口红利逐渐消失与就业结构性矛盾同时并存，企业劳动关系外部劳动力环境复杂。一方面，人口红利的消失为经济转型发展提供劳动力转移与升级的良好形势；另一方面，大量的现有劳动力不能满足新兴战略产业以及现代高端服务业的人才需求，结构性就业矛盾增加。因而，加工型密集型产业劳动力无法成功向其他产业转移，低技能劳动力向低端生活服务业积聚，由此化解加工型密集型产业转移引发的劳资矛盾难度加大，低端服务业劳资纠纷频发多发的现象无法避免。

其次，促进产业结构升级相关配套的社保政策，对劳动关系带来多方面的影响。上海市社保政策的出台和执行，倒逼上海产业结构的调整，金融行业、创意产业、现代服务业等高端的第三产业和高科技、高端的非劳动力密集型的装备制造业受此次社保政策总体影响较小。但是，一些低端劳动力密集型企业面临用工成本增加的巨大压力，尤其是使用外来从业人员为主的传

统服务业、建筑业、传统制造业等，面临关停并转，劳动关系矛盾冲突事件增多。

再次，非正常渠道维权增加，劳资冲突矛盾调解难度增加。随着劳动者维权意识逐步增长，通过法律程序途径维权的渠道虽然畅通，但由于不少劳动者期望企业能立即兑现各类劳动报酬，经济补偿金等，甚至有时因所提诉求缺乏法律依据，倾向于采取堵厂、堵路、集体停工、跳楼威胁、越级上访等非正常手段迫使企业妥协，通常在这类事件中劳动者还采取集体行动。此类争议诉求由于超过法律标准，调处中只能依靠劳资双方内部自行协商达成一致，难度加大。据统计，上海市闵行区在 2012 年 20 人以上的 35 起群体性劳资矛盾突发事件中，有 8 起案件的劳动者集体上访、有 30 起案件发生过集体停工，有 12 起案件的劳动者集体堵厂堵路。^⑩

第四，信息的广泛传播效应带来新挑战，主要表现为由于现代信息沟通技术的普遍运用，通过网络、微博、微信等沟通方式进行网络的沟通，增强集体性劳资矛盾的可能性增强，同时非官方的劳动纠纷相关信息广泛传播，容易引起劳动纠纷理解偏差，处置难度加大。

2. 三方协商机制效力不足

当前上海市劳动关系处置的三方协商机制的各方角色定位明确，但效力不足，政府部门对工会部门有所抱怨，存在分歧，有时会出现推诿拖延的现象，最终影响劳动关系维护效果。

首先，各级工会不能有效地分担政府在构建和谐劳动关系中的压力。一方面，政府部门同工会部门在企业数量统计上不统一，工会提供的需要建会企业数量远远大于政府统计数量，最终导致政府相关部门劳动监察工作压力加大，绩效考核不达标。另一方面，政府认为上级工会部门强势，在劳动立法、劳动保护方面工作力度较大，推动与拔高劳动关系的标准，增加企业用工成本，违法用工现象增多，使得劳动关系处理在源头上难以解决。

其次，政府对工会工作导向与方法不满。一方面，在任何劳动关系处理的过程中，工会总把事情解决归功于自身，扩大工会在劳动关系处置中的作用，不能正确客观的评价政府作用；另一方面，政府希望企业工会能发挥更大的作用，但是，上级工会对企业工会无法触及，一旦发生劳资纠纷，企业工会往往无法发挥应有的作用。

3. 劳动集体协商有效性依然很低

当前，集体协商制度被认为是在劳动关系双方之间建立起来的一种制度化、常态化的利益协调机制，是化解我国当前劳动关系矛盾成本最小也最为有效的路径。^⑪2011 年上海建立集体协商争议协调处理制度，但是集体协商的有效性没有完全体现。

首先，劳动集体协商实施效果，两极分化。在企业推进集体协商制度的过程中，能建立集体协商机制的企业通常是劳动关系良好的企业，而不愿意建立劳动集体协商的企业，大多是劳动关系脆弱不稳定的，强制推行的结果只能造成数字协商制度，流于形式，不会产生实际的效用。

其次，部分企业对劳动集体协商制度缺乏动力和能力。企业缺乏动力，尤其是对非公企业中的劳动密集型企业来讲主要是因为担心协商中出现失控的现象，危害自己的利益。企业缺乏能力，主要是指层次相对较低的中小型企业，不了解集体协商的内在机制，不知道如何推动集体协商，不知道如何进行集体谈判等。

再次，劳动集体协商缺乏劳动者的自觉意识与参与。劳动者对集体协商的自觉意识是劳动集体协商的原动力，是劳动者维护自己权益的有益渠道。但是在劳动集体协商机制运行的过程中，劳动者缺乏参与的主动性，对集体协商机制不了解，不信任，以及集体谈判能力不足等多方面的因素，使得劳动集体协商维护劳动者权益方面发挥的作用有限。

4. 企业工会在劳资纠纷处置中作用微小

在产业转型升级中，劳动密集型非公企业劳动者群体性事件多发，企业工会组织缺乏代表性和独立性的问题凸显。当前企业工会的代表性不强主要表现在以下几个方面：首先，工会组织的官办性质和行政化色彩突出，自上而下的工会组建方式和工会主席的“委派”式仍居主导地位。其次，基层企业工会组建迟缓，企业工会特别是非公企业的工会覆盖率相对较低，其中，一部分已经建立的工会大部分属于“数字工会”“表格工会”“失范工会”“影子工会”“缺钱工会”“没权工会”等形式工会，不能发挥工会的实质性作用。再次，企业工会主席兼职现象普遍，角色冲突，导致职责模糊。^⑪

企业工会的代表性决定其在发生劳动争议时所发挥的作用。企业工会代表性不强，在劳资纠纷的处置过程中很难作为，谈判没有底气，员工不买账，经常发生辞职不干的现象，劳资纠纷处于无序状态，完全依赖上级工会的协调沟通。

三、产业转型升级中构建和谐劳动关系的应对策略

随着产业结构进一步转型升级，由劳动工资、社会保障、劳动条件等问题引发的劳资纠纷更为频繁。现阶段，促进劳动关系的稳定与优化，应该针对产业转型升级中面临的关键问题，提出应对策略。主要体现在以下几个方面：

1. 加强对劳动关系的宏观调控

产业转型升级中，创造良好的劳动关系生态，必须加强劳动关系的宏观调控。包括以下几个方面：

首先，加强对劳动力市场的宏观调控。针对产业转型升级中的高端产业的需求，加强劳动者培训、培养，引导劳动者的合理分流与转移，减轻结构性就业矛盾对劳动关系的冲击。

其次，有步骤地规避产业结构调整对劳动关系的冲击，与此同时加强高端服务业、生产性服务业与战略新兴产业的培育，增长这部分劳动关系良性发展的产业在上海产业结构中的比重。另外，对未来劳动关系发展趋势进行充分的预判，加强对被调整产业类型的企业状况与用工状况的统计，建立劳动关系数据库，对劳动关系风险进行评估，并提前预警管理。

再次，充分利用市场的力量推进产业转型升级。谨慎使用行政手段关停企业和淘汰落后生产能力，发挥市场机制的作用，通过价格供求信号的引导作用，实现产业结构的转型升级以及节能技术的替代和创新，从而减少劳动关系的波动，降低产业转型升级中的劳动关系成本。

2. 增强政府在构建和谐劳动关系中的主导作用

产业转型升级中，实现劳动关系的和谐稳定，关键在增强政府在构建和谐劳动关系中的主导作用，增加劳动关系处置三方合力。

首先，支持鼓励工会在构建和谐劳动关系中发挥更大的作用。政府是否公正的评估经济转型过程中企业与劳动者的利益损失，取决于工会力量的监督与制约。因而激励工会在构建和谐劳动关系发挥更大的作用，能充分地调动各级工会的积极性，在维护劳动者权益的同时，保障经济的转型发展顺利进行。激励工会发挥作用的方式可以多样化，因地制宜，如从财政支持工会扩大自身的队伍建设、授予在处理劳资纠纷事件中的主动性、加强各级工会同同级劳动监察部门的沟通与交流等。

其次，减轻企业生存压力，建立企业劳动关系的托底机制。为企业发展创造良好的、宽松的环境，促使企业加快发展、做大做强，是构建和谐劳动关系的重要前提。在经济转型发展过程中，出台的一系列产业转型的相关政策，可能会对一些新兴企业产生误伤，造成企业用工成本增加，生存压力加大。因而，政府应加大对这部分企业的扶植力度，提供优惠的政策，以便渡过

危机。另外，要为企业创造和谐的外部环境，对企业倒闭、破产等产生群体性劳资冲突，应提供托底的机制，保障劳动者的权益。

再次，政府要加强劳动行政执法，加强对企业劳资关系的监管力度，坚决查处违法行为，保障劳动法律法规实施到位，同时要注重引导劳动者合理合法地维护自身权益。

3. 增强企业劳动关系自我管理的能力

在产业转型中，资本市场瞬息万变，企业股权的变更及企业兼并与重组变得异常普遍。因而在这样的背景下，增强企业劳动关系自我管理的能力是缓解当前劳动关系冲突加剧的重要途径。主要包括以下几个方面：

首先，增强企业法制意识，制定合理合法的劳动规章制度。在劳动关系中，不合理的劳动规章制度是引发劳资纠纷的重要因素。依法规范企业劳动规章制度，是实现企业发展同职工权益双赢的基础。因而，企业增强劳动关系自我管理能力必须增强企业法制意识，必须在法律规定的框架内，制定程序合法、内容合理的劳动规章制度，对涉及职工切身利益的规章制度，比如劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、培训、劳动纪律、劳动定额管理等规章制度或者重要事项，则应当经过职工代表大会，或者全体职工讨论提出方案和意见，由工会或者职工代表与企业经营者平等协商确定。

其次，重视民主化管理。开展职工民主化管理是构建和谐劳动关系的关键，也是实现劳资双方利益共赢的重要途径。当前，无论是公有制企业还是非公有制企业，民主化管理程度的高低决定了企业劳动关系的和谐程度。企业民主化管理的核心理念在于尊重劳动者，通过民主管理机制充分调动劳动者的积极性，使劳动者的发展同企业的发展统一，减少企业同劳动者之间利益的冲突。民主管理的重要形式是职代会制度，其突破口是厂务公开，这两者是现阶段我国建立企业民主管理制度的重要内容，需要继续推进。

第三，建立有效集体协商机制。建立有效的集体协商机制是企业避免群体性劳资纠纷的重要路径。因而以非公企业为主的加工型劳动密集型产业要正确认识集体协商的作用，开展以工资待遇为主的集体协商，能解决劳动者同企业者关心的实际问题，在市场的的作用下，形成协商的最终合理结果。企业建立有效的集体协商机制主要包括以下措施，第一，对于不同类型的劳动争议，不管矛盾多么激烈、问题多么复杂，都始终坚持劳资双方通过有序的集体协商解决问题。第二，促进协商代表的合法化，协商代表的推荐工作是在企业工会的领导下进行，协商代表的合法化也是在企业工会讨论通过后才能进行公示。第三，促进协商议题的有序化和理性化，要体现绝大多数职工最关心、最直接、最现实的利益问题。第四，促进协商成果的公开化。协商进程可能是一个长期的过程，在协商达成一致内容后，协商成果要签订合同文本，并及时公示，使职工关心的问题、谈判的进程成果及时传递给广大职工。

4. 突破企业工会的职能瓶颈

突破企业工会的职能瓶颈，发挥企业工会在劳动关系处置中的作用是构建和谐劳动关系关键内容。

首先，创新企业工会的组织体制。在产业转型中，针对非公企业类型来讲，单一企业工会的组织体制不合时宜，不能满足新时期劳动关系管理的要求，必须创新企业工会的组织体制。由于非公企业的特殊性和复杂性，以企业为依托工会组建方式使得中小企业工会难以摆脱依附企业的组织格局，因而推进街道、镇、村为依托的社区工会的建立能有力地改善这一局面。另一方面，国家宏观经济调整政策主要体现为产业政策，同产业的企业具有共同的劳动关系特点，职工利益的比较主要是在同行业内部进行，因而行业工会、产业工会或临时工会的组织形式更有利于维护职工的权益。

其次，创新工会职能实现路径。对于劳动关系冲突多发的劳动密集型产业以及中小型非公企业，工会干部维权不到位，甚

至不敢维权，是工会维权职能难以实现的瓶颈。企业工会突破职能的瓶颈，必须做到以下几点：第一，主动研究维权内容、维权方式和维权途径的新变化，从而主动争取党委领导、主动参与源头决策，主动赢得社会支持。除此之外，为赢得劳动关系的良性状态，工会必须引导职工依法维权与科学维权。第二，加强企业工会的服务职能，关爱关心企业职工，不断地提高自身的服务能力和服务水平。第三，加强与企业沟通并建立合作关系，使企业认识到，工会不仅维护职工的合法权益，同时在调节企业与职工的劳资矛盾、协助企业完善企业管理方面也发挥着重要作用。

再次，创新企业工会队伍培养与保障机制。劳资纠纷事件处理中企业工会的作用微小，工会干部队伍责任心不强与维权能力不足是重要的影响因素。因而建设高素质的企业工会干部队伍，关键是建设企业工会干部的培养与权益保护机制。其中，将用工规模较大与劳资冲突比较容易发生的非公企业的工会主席专业化，即派驻专职工会主席进驻这类企业是工会干部培养的一种创新模式，有可借鉴之处；另外，上级工会承担起保护企业工会干部依法行使职权的责任，对因维护职工合法权益而受到打击报复的工会干部提供法律援助和经济补偿，也扩展了企业工会干部权益保护机制的新思路。

注 释：

① 陈恭：《未来 30 年上海将如何推进产业发展——“上海未来产业发展战略和‘十三五’产业转型升级”专题研讨会综述》，《科学发展》2015 年第 8 期，第 108-113 页。

② 2016 年上海市国民经济和社会发展统计公报，中国上海，<http://www.shanghai.gov.cn>。

③ 2017、2016、2015、2014、2013 年度上海市人力资源社会保障工作会议，上海市人力资源社会保障网，11 即：<http://www.shanghai.gov.cn>。

④ 刘金祥，吴慧芳：《走向和谐：上海金桥开发区构建和谐劳动关系的实践》，中国劳动社会保障出版社，2013 年，第 11 页。

⑤ 《2012 年闵行区劳动关系状况白皮书》，闵行区人力资源社会保障局，2012 年，第 9 页。

⑥ 《2012 年闵行区劳动关系状况白皮书》，闵行区人力资源社会保障局，2012 年，第 7 页。

⑦ 《2012 年闵行区劳动关系状况白皮书》，闵行区人力资源社会保障局，2012 年，第 29 页。

⑧ 王阳：《转型期中国劳动关系发展问题研究》，中国劳动社会保障出版社，2012 年，第 2-200 页。

⑨ 《2012 年闵行区劳动关系状况白皮书》，闵行区人力资源社会保障局，2012 年，第 9 页。

⑩ 潘泰萍：《“国家统合”模式下我国集体协商推行效果的实证分析》，《中国劳动关系学院学报》2013 年第 5 期。

⑪ 彭巧丽，黄艳：《劳动密集型企业中工会职能的履行障碍及解决对策——基于富士康事件的探讨》，《经营管理者》2010 年第 12 期。

参考文献：

[1] 陈恭. 未来 30 年上海将如何推进产业发展——“上海未来产业发展战略和‘十三五’产业转型升级”专题研讨会综述

[J]. 科学发展, 2015, (08):108-113.

[2] 吴清军, 许晓军. 中国劳资群体性事件的性质与特征研究[J]. 学术研究, 2010(8):59-65.

[3] 袁凌. 转型期中国企业劳动关系研究[M]. 长沙:湖南大学出版社, 2012.

[4] 刘金祥, 吴慧芳. 走向和谐:上海金桥开发区构建和谐劳动关系的实践[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社, 2013.

[5] 蔡坊. 中国劳动力格局变化与挑战[J]. 全球化, 2013(5):25.

[6] 王阳. 转型期中国劳动关系发展问题研究[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社, 2012:2-200.

[7] 潘泰萍. “国家统合”模式下我国集体协商推行效果的实证分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2013(5).

[8] 阚秀玲. 论非公有制企业和谐劳动关系之构建[J]. 学术交流, 2012(6): 95-97.