

全球化背景下 外资企业劳资关系与工会

陆海燕 著

 长江出版传媒
© 湖北人民出版社

全球化背景下 外资企业劳资关系与工会

陆海燕 著

 长江出版传媒
© 湖北人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

全球化背景下外资企业劳资关系与工会/陆海燕著.

武汉:湖北人民出版社,2016.1

ISBN 978-7-216-08874-9

I. 全… II. 陆… III. 外资企业—劳资关系—关系—工会—研究—中国

IV. ①F279.244.3 ②D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 028777 号

责任部门:高等教育分社

责任编辑:沈 红

封面设计:董 昀

责任校对:范承勇

责任印制:王铁兵

出版发行:湖北人民出版社

印刷:武汉市福成启铭彩色印刷包装有限公司

开本:880 毫米×1230 毫米 1/32

字数:231 千字

版次:2016 年 3 月第 1 版

书号:ISBN 978-7-216-08874-9

地址:武汉市雄楚大道 268 号

邮编:430070

印张:19

插页:3

* 印 2016 年 3 月第 1 次印刷

定价:30.00 元



本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

本社旗舰店:<http://hbrmcbs.tmall.com>

读者服务部电话:027-87679656

投诉举报电话:027-87679757

(图书如出现印装质量问题,由本社负责调换)

目 录

第一章 导论 / 1

一、研究背景与研究意义 / 1

二、国内外研究综述 / 3

(一) 国外研究综述 / 3

(二) 国内研究综述 / 12

(三) 本书可创新空间 / 26

三、本书的研究对象及关键概念 / 27

(一) 外资企业 / 27

(二) 工会 / 29

(三) 劳资关系 / 31

四、研究思路与研究方法 / 32

(一) 研究思路 / 32

(二) 研究方法 / 33

第二章 劳资关系、工会与工作场所控制的相关理论 / 37

一、国家与工会之间关系构建的理论:多元主义和法团主义 / 37

(一) 构建国家与工会之间关系的多元主义路径 / 37

(二) 构建国家与工会之间关系的法团主义路径 / 39

二、企业、工会及政府定位:一元论和多元论 / 41

(一)多元论或制度学派 / 42

(二)一元论:人力资源管理模式 / 44

三、企业劳动过程管理控制的理论 / 48

(一)从“工匠控制”到“管理控制” / 49

(二)“直接控制”与“责任自治” / 52

(三)从“简单控制”到“结构控制” / 54

(四)从“专制”到“霸权” / 57

(五)性别等因素在劳动过程控制中的影响 / 61

(六)宿舍劳动体制在劳动过程控制中的影响 / 66

(七)全球化下的劳动控制 / 68

第三章 全球化背景下后发国家和地区劳资关系研究 / 70

一、全球化背景下各国和地区利用外资状况 / 70

(一)全球化背景下资本的流动 / 71

(二)国际资本流动原因的简要解析 / 75

(三)后发国家和地区吸收外资必要性、可行性及利用状况 / 76

(四)全球化背景下外资投资发展与国际资本流动对
后发国家的影响 / 86

二、全球化背景下后发国家和地区劳资关系演进 / 89

(一)台湾 / 91

(二)印度 / 95

(三)韩国 / 98

(四)新加坡 / 102

(五)越南 / 107

(六)马来西亚 / 110

三、后发国家和地区劳资关系演变的特点及启示 / 113

第四章 全球化背景下外资企业劳资关系 / 118

一、全球化背景下中国吸引外资状况 / 118

(一) 中国吸引 FDI 的历程 / 118

(二) 中国吸引 FDI 的现状 / 120

二、全球化与外商投资对劳资关系的影响 / 128

三、全球化背景下外资企业劳资关系 / 133

四、长三角外资企业劳资关系现状和特点 / 142

(一) 长三角外资企业工人劳动现状 / 143

(二) 长三角外资企业劳资纠纷状况 / 144

(三) 长三角雇主组织发展状况 / 147

(四) 长三角劳资关系特点 / 148

第五章 外资企业劳资关系治理中的工会 / 151

一、外资企业工会发展历程及现状 / 151

二、长三角外资企业工会现状及成效 / 155

三、外资企业工会认同和维权的实证分析 / 160

四、外资企业工会维权的特点与问题 / 165

五、企业工会维权困境的生成因素 / 167

(一) 制度割裂:企业工会与上级工会的两条线运作 / 167

(二) 行政化色彩浓厚:企业工会独立地位的丧失 / 168

(三) 双重职能:计划经济色彩下的企业工会 / 169

(四) 保障缺乏:工会主席/工会干部维权动力疲软 / 170

(五) 制约机制缺位:企业工会缺乏制约企业手段 / 172

第六章 劳工充权:国际社会、工人权益维护组织与

工人抗争的兴起 / 173

一、跨国劳工权益维护网络与劳工权益维护 / 173

- (一) 公司行为守则运动及其对中国劳工权益的影响 / 174
- (二) 国际组织与中国劳资关系 / 176
- (三) 国外工会与非政府组织对中国劳工权益的影响 / 179
- 二、工人权益维护组织与劳工权益维护 / 181
 - (一) 劳工社会组织与劳工权益维护 / 181
 - (二) 工人非正式组织与劳工权益维护 / 183
 - (三) 企业家联合会、行业协会与劳工权益维护 / 185
- 三、工人的抗争与劳工权益维护 / 186
 - (一) 全球化背景下的资本流动与劳工抗争 / 186
 - (二) 工人集体行动: 当前我国劳工抗争的聚焦点 / 190
 - (三) 当前劳工集体行动的特征 / 193
 - (四) 劳工集体行动的影响因素分析 / 195

第七章 全球化背景下劳资关系治理中的政府管理 / 205

- 一、政府管理劳资关系的必要性 / 205
- 二、政府参与劳资关系管理现状 / 211
 - (一) 政府对劳资关系的积极干预 / 211
 - (二) 政府对劳资关系的消极干预 / 214
- 三、政府参与劳资关系管理存在的问题 / 217
 - (一) 发展型政府: 政府职能错位 / 217
 - (二) 行政压制: 政府对劳资关系自治空间的挤压 / 219
 - (三) 现实制约: 国家立法执法存在不足 / 221

第八章 政府主导到政府引导: 工会改革与劳资治理的建构 / 224

- 一、国家治理体系现代化进程中的政府、企业与工会的关系构建 / 224
- 二、劳资治理体系建构中的政府职能转型 / 226

(一) 完善市场经济,减少政府对劳资关系干预 / 226

(二) 建立法治型政府,依法治理劳资关系 / 232

三、劳资治理构建中的工会改革与转型 / 238

(一) 企业工会改革与维权困境突破 / 238

(二) 劳资治理体系中的工会重塑 / 245

四、劳资治理体系建构中的劳工社会组织发展 / 252

第九章 结语 / 256

(一) 对全球化背景下外资企业劳资关系进行调研与分析 / 257

(二) 对全球化背景下外资企业工会的状况进行
调研与分析 / 257

(三) 分析国际社会层面的力量、劳工社会组织以及
工人抗争对劳工维权的影响 / 258

(四) 对政府管理劳资关系的必要性、现状以及问题
进行分析 / 258

(五) 对政府引导下劳资关系重构与工会转型路径进行
详细阐述 / 259

参考文献 / 261

第一章 导论

劳资关系是一国诸多关系中最重要的一环,它既是一国经济关系的反映,也是一国政治关系的体现。随着全球化的进程,劳资关系日益成为世界各国所关注的议题,尤其是发达国家,基于保护人权和保护本国劳动者的目的,常常对发展中国家的劳资关系进行干预和监督。作为全球化重要产物之一的外资企业,它在投资国劳资关系中的表现常常成为母国各方力量关注的重点。

一、研究背景与研究意义

全球化是一个多元的概念,它涉及政治、经济、文化、社会、科学技术以及人们生活的各个层面。但目前没有一个行之有效的全球化模式,也还没有一个普遍认可的定义。人们很难用一句明确的解释准确地描述全球化所涵盖的全部内容^①。一般说来,当下人们探讨的全球化是指减少国与国之间壁垒的过程,鼓励经济、政治以及社会活动的一体化。经济全球化始于 20 世纪 80 年代,并从 20 世纪 90 年代起加快其进程,成为世界经济的主流,是全球化最重要的一面。所谓经济全球

^① 里斯本小组.竞争极限——经济全球化与人类未来[M]. 张世鹏译. 北京:中央编译出版社,2000,第 33~42 页。

化,即指贸易、投资、金融、生产等活动的全球化,其实质是各国追求国际生产的一体化,在全球范围内合理配置资源和生产要素,追求国际分工和比较利益的最佳效果,实现企业利润最大化,包括国际贸易、资本流动以及外商投资的快速扩张。经济全球化的本质则是资本的全球化。资本全球化表现为各国家或地区的经济主体在全球范围之内展开贸易、金融、投资生产等活动,这一活动的实现形式则是以跨国公司为代表的外资企业。

全球化背景下资本的世界范围内流动对全球劳资关系有着深远的影响。对发达国家来说,为了吸引外资和保留本国企业,在弱化工会力量的同时,它会挥舞着人权的旗帜对后发国家的劳资关系施压,以使后发国家提升其劳动标准,抵制以低廉的劳动力吸引外商投资的行为;对后发国家来说,为了吸引外资以加速本国经济发展,大多以廉价的劳动力吸引外商投资,展开逐底竞争。但同时,全球化对后发国家劳资关系也有着积极的影响。全球化下的劳资关系已经不仅仅局限于一国之内,而成为世界共同关注的议题。国际组织、国际公约以及发达国家的劳工组织对后发国家的劳资关系不断施加压力,从而使后发国家提升劳动标准以避免国际社会的指责。

中国 1979 年开启了改革开放的进程,1992 年开启了市场经济的进程,形成了全方位、多层次、宽领域的对外开放格局。尤其是 2001 年中国加入 WTO 以来,我国政府承诺进一步开放市场,包括商品市场和服务市场,同时接受 WTO 规则,按 WTO 规则来改革我国的相关制度,这标志着我国进入了一个全面改革开放的新阶段。我国逐步对外开放的过程,也是世界经济全球化的过程。我国不可避免地卷入经济全球化的浪潮,成为其中的一份子,并且一跃成为世界第二大经济体。

改革开放以来,外国直接投资(FDI)大量涌入中国,目前世界 500 强企业就有 400 余家来华投资。从 1979 年到 2011 年,我国外商直接投资合同项目达 710641 个,合同金额总计 14794.01 亿美元;外商其他

投资合同金额共计 436.80 亿美元;实际利用外商直接投资为 11643.92 亿美元,外商其他投资为 565.93 亿美元^①。

随着外商投资在我国的增加,外资企业的劳资关系问题却频繁见诸媒体,如富士康十三跳,美国 FLA 对富士康劳工状况的调查,广州南海本田事件,上海神明电机有限公司千余名工人罢工,美国一名企业老板因劳资纠纷在北京怀柔郊区被中国工人扣押了将近一周,深圳千名 IBM 员工因对赔偿等相关事宜不满而展开罢工……这些问题一方面反映了当前我国外资企业中劳资关系存在冲突,更深层地来分析,是缺乏对企业工会以及政府工会的信任。学界已经开始关注这些问题,并对其开展了相关的研究,其研究成果主要集中在社会学领域。但这不仅是一个社会学领域的课题,而且也是政治层面或政府行政管理层面的课题,这需要更多的政治学或行政管理领域的研究人员投入时间和精力对这一问题进行理论和实证研究。

二、国内外研究综述

国内外关于全球化背景下劳资关系的研究颇多,可谓汗牛充栋。在此,本书按照不同关注的主题分类进行阐述。

(一) 国外研究综述

1. 全球化对后发国家劳资关系影响的比较研究

斯蒂芬·弗伦克尔(Stephen Frenkel)和萨瓦什·库瑞威拉(Sarosh Kuruvilla)在《行动逻辑、全球化以及变化的雇佣关系:中国、印度、马来西亚和菲律宾的比较研究》中对全球化对劳动关系的影响进行了分

^① 国家统计局. 中国贸易外经统计年鉴[M]. 北京:中国统计出版社,2012,第593~594页。

析,并以中国、印度、马来西亚和菲律宾四国为例进行了实证分析。作者指出,劳动关系中有三种逻辑:竞争逻辑、工业和平逻辑以及收入保护逻辑,这些逻辑的力量受五种因素的影响:经济发展策略、全球化程度、工会力量、劳动市场特征以及政府对工人的回应^①。

斯蒂芬·弗伦克尔(Stephen Frenkel)和大卫·皮茨(David Peetz)在《全球化和东亚的劳资关系:三国的比较研究》中对全球化对中国、马来西亚以及韩国的影响进行了比较研究。他们指出,全球化会提升国家和公司之间的竞争性,这会使公司管理层和政府采用策略以增加有利于资本的劳动效率。然而,全球化对工业关系程序和实质产出的影响视情况而定,对追寻更大灵活性而产生的压力是普遍的,但其结果受文化对等级和工作稳定的态度影响。政府策略由于历史条件、资源条件以及内部的政治状况包括工会的影响而有所不同。马来西亚的工业关系高度受国际资本的影响,在中国和韩国,关于未来企业和国家劳动市场的治理正在塑造。因此全球化的程度和影响在国与国之间有所不同,政策制定者的初衷可能相似,但却会带来不同的回应和工业关系结果^②。

穆罕默德(Mohammad A. Ali)在《全球化和中国、印度以及韩国的劳资关系:对于趋异的研究》里对在全球化影响下各国劳资关系是趋同还是趋异进行了研究。他指出,在全球化压力之下,各国劳资关系的长期运行轨迹是不同的,并且以亚洲三个国家——中国、印度和韩国——为例进行了说明^③。

① Stephen J. Frenkel and Sarosh Kuruvilla. Logics of Action, Globalization, and Changing Employment Relations in China, India, Malaysia, and the Philippines. *Industrial and Labor Relations Review*, 2002, Vol. 55, No. 3.

② Stephen J. Frenkel, David Peetz. Globalization and Industrial Relations in East Asia: A Three-Country Comparison [J]. *Industrial Relations*, 1998, Vol. 37, No. 3.

③ Mohammad A. Ali. Globalization and Industrial Relations of China, India, and South Korea: An Argument for Divergence. Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series, 2005.

朱莹和斯蒂芬尼·法赫(Stephanie Fahey)在《经济改革对中国和越南劳资关系影响》中对越南和中国自经济改革开放以来的劳资关系变革以及企业对新形式的劳动合同、工资、福利体系所作出的规制进行了探讨和比较研究。^①

萨瓦什·库瑞威拉(Sarosh Kuruvilla)等人在《亚洲的工会增长和下降》中,以中国、印度、日本、韩国、新加坡和中国台湾为例对工会密度的趋势和工会的影响进行了探讨。他们指出,虽然各国工会密度各有不同,但在20世纪90年代都经历了工会密度的下降^②。

萨瓦什·库瑞威拉(Sarosh Kuruvilla)和克里斯托弗·L.埃里克森(Christopher L. Erickson)在《亚洲国家工业关系的变革和转型》中,指出工业关系会随着制约工业关系体系要素的变化而变化,亚洲国家工业关系最显著的制约因素从工业化早期的维护工业和平转到了20世纪八九十年代增加数量灵活性和功能灵活性。这从亚洲工业关系体系的7个代表——日本、韩国、新加坡、马来西亚、菲律宾、印度以及中国——可以得到验证。这7个国家也可以分为平稳适应型(新加坡、马来西亚和菲律宾)和根本转变型(中国和韩国)^③。

李昌徽在《中国和越南近来的劳资关系发展:东亚转型经济中的劳资关系转型》中对越南和中国的劳资关系转型进行了对比研究。他指出,中国和越南的劳资关系发展不同。中国官方的劳资关系行动者试图在政党政府所施加的政治限制下对现代劳资关系的关键要素如三方协商和集体谈判进行“制度克隆”,这一预设的法团主义远不能解决日益增多的劳动争议,但对加强工作场所官方工会力量的逐渐增加有

① Zhu Ying, Stephanie Fahey. The Impact of Economic Reform in Industrial Labour Relations in China and Vietnam[J]. Post-Communist Economies. 1999, Vol.11, No.2.

② Sarosh Kuruvilla, Subesh Das, Hyunji Kwon and Soonwon Kwon. Trade Union Growth and Decline in Asia [J]. British Journal of Industrial Relations, 2002, Volume 40, Issue 3.

③ Sarosh Kuruvilla, Christopher L. Erickson. Change and Transformation in Asian Industrial Relations [J]. Industrial Relations. 2002, Vol. 41, No 2.

积极作用。越南的劳资关系在国家层面和省层面则显示出了更加积极的社团倾向,劳资关系的各方参与者出现合作与竞争共存。越南的工人表现出更为自发的团结,以协调一致的“野猫式罢工”的形式表现出来,政府和官方工会则在较高层面进行调解^①。

综合上面国外学者对于全球化和劳资关系研究的综述,我们可以看到全球化对后发国家劳资关系的影响是深远的,任何一个国家都难以脱离全球化影响之外。当然在全球化影响下,各国劳资关系也并未带来完全一致,而是基于各国自身的历史、文化、社会、政治和经济条件,在具有一些共同特点的同时,也呈现了自己的特点。

2. 反血汗工厂运动以及外资公司行为守则对劳资关系的影响

陈佩华与王宏仁以越南和中国为例进行比较研究,探讨在反血汗工厂运动压力下台资投资企业劳资关系方面的影响。国家在提升劳动标准方面是一个重要的行动者,然而国家的作用在反血汗工厂运动的构建中常常被忽视了,运动倾向于过于强调草根组织对外资企业施加压力^②。

王宏仁与陈佩华在《台商、国家机关与全球反血汗工厂运动:中国与越南的比较》中对中国和越南台资企业的劳动关系进行了比较。通过文献与田野访谈资料他们得出结论:越南台资企业中的劳资关系要好于中国大陆台资企业中的劳资关系,究其原因在于国家不同政策的影响,从而导致中国和越南有不同的劳动管理方式。他们提出,要防止发展中国家劳动条件的不断沉沦,可以对三个类型的国家或地区施压

① Chang-Hee Lee. Recent Industrial Relations Developments in China and Vietnam: The Transformation of Industrial Relations in East Asian Transition Economies [J]. Journal of Industrial Relations. 2006, Vol. 48, No. 3.

② Anita Chan and Hong-zen Wang. Raising Labor Standards, Corporate Social Responsibility and Missing Links—Vietnam and China Compared [C]. Paper presented at the conference “The Labor of Reform: Employment, Workers’ Rights, and Labor Law in China,” University of Michigan, March 21 ~ 22, 2003.

(品牌代工的中介国或地区如中国台湾、韩国;最终产品的制造商如越南;产品的西方进口国如美国),以便达到提升劳动条件的目标^①。

潘毅在《全球生产、公司守则以及中国的劳动状况:两个工厂的案例研究》中以中国两个工厂为实例对公司行为守则的作用进行了研究,指出公司行为守则存在虚伪性,实质作用有限。当然,实施公司行为守则对劳动条件改善有明显作用^②。

尼古拉斯在《中国的劳动执行危机:国际干预以及企业社会责任》中指出,在全球化背景下,国际上对中国劳工政策关注越来越多。中国作为国际上的西方品牌和外资公司的制造大国和生产大国,使得中国的劳工实践成为一个人权议题。中国劳动法未能得到执行的原因可以追溯到以低成本获得高产出的经济压力。中国制造商必须选择牺牲劳动条件以维持可盈利的生产合同。然而,这些国际关注对劳工权益的提升是不够的,中国劳工权益维护最终还是要靠中国政府自身的努力和严格执行劳动法规^③。

尼古拉斯在《供应商对跨国公司行为守则的服从:中国玩具供应商的幕后行为》中以中国一家瑞士玩具零售商的供应商对公司行为守则的遵从为例进行了研究,指出所研究的9名供应商中超过三分之二没有遵从主要的公司行为标准,并对如何提升他们对跨国公司行为守则的遵从进行了讨论^④。

综合上述学者就反血汗工厂运动和公司行为守则对发展中国家劳

① Anita Chan and Hong-zen Wang. The Impact of the State on Workers' Conditions: Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam [J]. Pacific Affairs, 2004, Vol. 77, No. 4, pp. 629 ~ 646.

② Pun Ngai. Global Production, Company Cods of Conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories [J]. The China Journal, 2005, No. 54, pp. 101 ~ 113.

③ Dana C. Nicholas. China's Labor Enforcement Crisis: International Intervention and Corporate Social Responsibility [J]. The Scholar, 2008, Vol. 11, pp. 155 ~ 194.

④ Altha J Cravey. Students and the Anti-Sweatshop Movement [J]. 2004 Editorial Board of Antipode, pp. 203 ~ 207.

资关系影响的研究中我们可以看到,反血汗工厂运动和公司行为守则的积极作用得到了一定程度的肯定,但不可高估。由于公司行为守则的非法律约束性,资本的虚伪性、草根性等因素,公司行为守则很难发挥重要的作用,国家在劳资关系中的影响仍然是巨大的。

3. 对中国劳资关系和工会的研究

李应芳在《中国不断变化的雇佣关系:对劳动争议不断上升的评价》中指出中国的劳资关系在近二十年发生了显著变化,主要原因在于企业所有权形式的多样化从而使工人的需求和期望多样化,而这些并没有被官方所正式承认。论文对引起中国劳动争议不断上升的范围和主要原因进行了分析,并对法律保护和企业工会的作用进行了探讨^①。

戈登·怀特(Gordon White)在《从社会主义转型的中国工会:走向法团主义或公民社会?》中探讨了中国工会在后毛泽东时代按照两种组织演进的路线——法团主义和公民社会——演进而不断变化的作用。通过采用访谈法、调查法以及文献法,他指出中国经济不断增长的复杂性以及其劳动关系的紧张状态正在使工人组织多样化和不稳定,体现了两种路线的特征。在这样的背景下,法团主义劳资关系难以建立和维持,而且在工会与政党的关系、团体包容和自由结社间日益产生冲突^②。

陈峰在《在国家 and 劳工之间:中国工会在市场改革中双重身份的冲突》中对改革开放后国家与工会之间的关系进行了探讨,指出当前工会仍具有双重身份,即国家机器的一部分和代表工人,这使得工会在

① Fang Lee Cooke. The Changing Dynamics of Employment Relations in China: An Evaluation of the Rising Level of Labour Disputes[J]. Journal of Industrial Relations, 2008, Vol. 50, No.1, pp.111~138.

② Gordon White. Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: Towards Corporatism or Civil Society [J]. British Journal of Industrial Relations. 1996, Vol.34, No.3.

维护工人权益上难以有所作为^①。

西恩·科尼(Sean Cooney)在《中国的劳动法、执行以及执行机构的缺陷》中探讨了导致执行中国劳动法普遍失败的几个因素。他指出虽然中国劳动法的基本法律规制框架看起来可以预防劳动侵害,但执行细节的缺乏阻碍了有效的实施。劳动监察、正式的争议解决过程以及官方工会组织都存在弱点,从而降低了他们执行法律的能力。最后,他在论文中进一步提出在中国当前政治现实的制约内如何进行进一步改革以加强法规执行^②。

丹尼尔(Daniel Z. Ding)等人在《经济改革对中国企业工会作用的影响》中指出,随着中国加入全球化,中国以市场为导向的经济改革的特点在于大量外国投资、国有产权的多样化以及私营经济日益增长的重要性。这些变化对于中国的劳动力有着显而易见的重要影响。他们以62家国有企业和合资企业为例,对经济改革对劳资关系的影响进行了审视,尤其是工厂层面的工会^③。

西蒙·克拉克(Simon Clarke)和李昌徽(Chang-Hee Lee)等在《中国的集体谈判和工业关系》中对中国集体谈判的最近发展进行了探讨,并指出工会与企业管理层仍存在一体化,从而阻碍了集体协调在劳动关系规制中提供一个合适的框架^④。

陈佩华一直致力于中国工会和劳资关系的研究,成果颇多。在

① Feng Chen. Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform[J]. The China Quarterly, 2003, No. 176, pp.1006~1028.

② Sean Cooney. China's Labor Law, Compliance and Flaws in Implementing Institutions [J]. Journal of Industrial Relations, 2013, Vol. 49, No.5.

③ Daniel Z. Ding, Keith Goodall and Malcolm Warner. The Impact of Economic Reform on the Role of Trade Unions in Chinese Enterprises[J]. International Journal of Human Resource Management. 2002, Vol 13, No. 3, pp. 431~449.

④ Simon Clarke, Chang-Hee Lee and Qi Li. Collective Consultation and Industrial Relations in China[J]. British Journal of Industrial Relation. 2004, Vol. 42, No. 2, pp. 235~254.