

● 华东经济 · 民营经济

安徽省民营经济劳资关系分析

——合肥市民营经济发展调查

鲁玉祥, 方云梅

(安徽大学 经济学院, 安徽 合肥 230039)

[摘要] 民营经济发展是安徽省新时期经济和社会发展主要动力之一,但在民营经济发展过程中,劳资关系矛盾日益突出。笔者在2006年暑假期间走访调查了合肥市部分民营企业,就企业的内部制度包括用人制度、社保制度等和企业老板、普通员工广泛交流,掌握了许多第一手资料。在对这些资料进行实证分析的基础上,结合马克思主义劳资关系理论分析了安徽民营企业劳资关系的现状和劳资关系紧张的原因,并提出了改善劳资关系的几点建议。

[关键词] 安徽省;民营经济;劳资关系;劳资和谐

[中图分类号] F061.5 [文献标识码] A [文章编号] 1007-5097(2007)02-0008-05

Analysis on the Labor-capital Relation in Anhui's Civilian Economy

——An Investigation on the Development of Hefei's Civilian Economy

LU Yu-xiang, FANG Yun-mei

(School of Economy, Anhui University, Hefei 230039, China)

Abstract: In new era, the development of civilian economy is one of the most important drive to the development of Anhui's economy and society, but, in the process of civilian economy's development, the conflict of the labor-capital relation stand out increasingly. The author investigated some civilian enterprises in Hefei, communicated with bosses and employees on the interior system including employing system and social security system, and got a lot of first-hand information in the summer vacation, 2006. Based on positive analysis on these information, in this thesis, the author analyzes the actuality of the labor-capital relation on Anhui's civilian enterprises and the cause of the conflict of the labor-capital relation together with Marxism theory on the labor-capital relation, then gives some advice on improving the labor-capital relation.

Key words: Anhui province; civilian economy; the labor-capital relation; the labor-capital harmonious

一、引言

2004年安徽民营经济在国内生产总值中所占的比重为47.8%;2004年底安徽私营企业就业人数是141.3万人,个体就业人数是256.2万人,两项合计占全省总就业人数的11.51%。

2004年合肥市民营企业数目为8770个,相比较2001年增加了3722个,增幅达到73.7%。

所谓民营经济,从广义上讲,是指非国有经济。它包括城镇集体经济、乡镇企业、个体、私营经济以及三资企业在内的所有非国有经济。从狭义上讲,民营经济是指个体、私营经济。本文的分析限于狭义的民营经济范畴。数据显示,改革开放以来,民营经济的

快速发展是我国国民经济持续快速发展的重要动力之一,民营经济已成为国民经济不可或缺的组成部分。然而,在充分肯定民营经济的积极作用的同时,也必须看到民营经济发展过程中存在的问题,特别是劳资关系问题。何谓劳资关系?按照马克思主义劳资关系理论,劳资关系是指在生产资料私有制条件下,雇佣劳动者与资方之间的劳动关系,这种劳动关系本质上是一种剥削关系。因而,在社会主义公有制条件下是不存在劳资关系的。但是,在现实生活中,尤其是在我国的社会主义初级阶段,以公有制为主体、多种所有制并存的所有制结构中,个体、私营经济已经成为我国经济中的重要组成部分,劳资关系依然存在,只

[收稿日期] 2006-09-11

[作者简介] 鲁玉祥(1983—)男,安徽庐江人,硕士生,研究方向:企业制度与资本市场;
方云梅(1983—)女,安徽巢湖人,硕士生,研究方向:企业制度与资本市场。

是主要表现为劳资双方就工资、工时、保险、福利、劳动条件等问题进行的交涉和协商。

近年来，安徽的经济发展速度加快，作为省会合肥，经济发展也在提速，在合肥经济快速发展的同时，其劳资矛盾和争议日益突显。如表 1 所示，2004 年合肥市 GDP 为 464.60 亿元，是 2001 年 269.30 亿元的 1.73 倍，而 2004 年合肥市的劳动争议案件为 614 件，是 2001 年 180 件的 3.41 倍。

表 1 合肥市 GDP 与劳动争议案件比较

年度	全市 GDP (亿元)	全市劳动争议案件总数 (件)
2001	269.30	180
2002	312.35	340
2003	381.79	225
2004	464.60	614

资料来源：《安徽统计年鉴》2002-2005 年；合肥市劳动和社会保障局网站

深入分析劳动争议情况，我们会发现引发劳动争议的原因多种多样。如表 2 所示，引发劳动争议的原因主要有：劳动报酬、社会保险、劳动合同纠纷等。2001 年劳动报酬争议案件为 73 件，社会保险和劳动合同纠纷案件为 82 件，2004 年社会保险和劳动合同纠纷案件为 262 件，可以看出，社会福利和劳动合同争议案件正逐渐成为引发劳动争议的主要原因。另外，通过调查发现，劳动争议案件多发生在民营企业，2005 年合肥市的劳动争议案件中民营企业占 72.8%。

表 2 合肥市劳动争议案件的立案情况

年度	劳动报酬 (件)	社会保险 (件)	合同争议 (件)	其他原因 (件)
2001	73	48	34	25
2002	168	76	79	17
2003	94	67	48	16
2004	253	117	145	99

资料来源：2006 年暑期合肥部分民营企业调查；合肥市劳动和社会保障局网站

接着分析劳动争议案件的处理情况，如表 3 所示。2005 年结案率为 99.0%，其中劳动者胜诉占 51.0%，用人单位胜诉占 18.3%，这说明：劳动争议案件多发生在劳动者权益受损害方面；政府部门已愈加重视对劳资矛盾的仲裁和调解。

表 3 合肥市劳动争议案件的解决情况

年度	结案率 (%)	劳动者胜诉 (%)	用人单位胜诉 (%)
2001	99.4	49.0	23.0
2002	90.9	43.2	27.5
2003	96.0	46.8	23.5
2004	97.0	49.5	21.0
2005	99.0	51.0	18.3

资料来源：2006 年暑期合肥部分民营企业调查；合肥市

劳动和社会保障局网站

二、民营经济劳资关系中存在的问题

以上我们从劳动争议案件的角度分析了民营经济中劳资关系矛盾的现状。但是，在现实经济生活中，劳资关系矛盾通过立案处理的只是少数，绝大部分的劳资矛盾都是通过私下解决的或不了了之。下面，我们就合肥市民营企业的现状，来分析劳资矛盾及其产生的原因。

1. 工资水平低且拖欠现象严重

在调查中，我们发现很多民营企业是以政府规定的最低工资标准为参考来确定职工的一般工资水平，再加上拖欠、克扣、延时等因素，使实际中的最低工资水平更低。如表 4 所示，2005 年合肥市规定的月最低工资是 620 元，民营企业职工的平均工资只有 743 元，远低于同期合肥市职工平均工资水平。另据合肥市劳动和社会保障局网站数据显示，2005 年合肥市劳动监察部门对全市 3149 户用人单位进行巡查，对 4373 户用人单位实施年审，共帮助 2.05 万名劳动者追回工资、风险抵押金、中介费和培训费等 2319 万元。可见，工资问题已成为安徽省劳资关系矛盾中最突出的问题。

表 4 2005 年合肥市职工平均工资、规定的最低工资及民营企业职工平均工资比较

职工平均工资 (元/月)	规定的最低工资 (元/月)	民营企业职工平均工资 (元/月)
1243	620	743

资料来源：2006 年暑期合肥部分民营企业调查；合肥市劳动和社会保障局网站

2. 企业用工合同签约率低且内容不规范

《劳动法》规定“建立劳动关系应当订立劳动合同”。但是，在民营企业招工不签订劳动合同的现象却很普遍，尤其是一些中小企业为逃避责任故意不与劳动者、特别是一般体力劳动者签订劳动合同。我们在调查中还发现，有些企业劳动合同内容不规范，企业主与劳动者处在不平等的地位，多是对工人一方义务的规定；有的企业劳动合同文本只给企业，不给职工。在这些情况下，如果发生劳动纠纷，劳动者往往处在不利的地位。根据合肥市劳动和社会保障局网站数据显示，2005 年合肥市劳动监察部门共督促用人单位补签劳动合同 3.17 万人次。

3. 劳动条件差且住宿环境恶劣

我们在调查中发现，有些私营企业忽视生产安全和生产卫生，缺乏最起码的劳动保护条件，劳动条件很差。笔者在合肥市某服装公司调查发现，由于公司实行“两班倒”的工作制度，生产车间在上班期间窗

户全部关闭，这样也就是窗户全天关闭，车间内空气十分污浊，与马克思笔下的纺织车间没什么差别。另外，民营企业大多数使用外来劳工，部分企业对这些工人的食宿管理松弛，脏、乱、差现象相当突出。笔者在合肥市另一家服装公司调查发现，近年由于合肥“大拆违”，这家公司的女职工宿舍的一半已经拆掉，另一半里竟还住了两百多人。

4. 工作时间长且加班工资很低

工作时间方面，私营企业劳动时间普遍过长，除少数遵守国家有关规定实行八小时/日工作制以外，多数企业工人的劳动时间远远超过国有企业和集体企业，而且延长劳动时间又很少与劳动报酬挂钩。在调查中，我们发现很多私营企业的职工没有节假日，即使法定休息日往往得不到保证。有的公司实行“两班倒”、“三班倒”的工作制度，工人的劳动强度非常大，已经超过工人的身心承受能力。工作时间长且加班工资低或没有加班工资的情况在纺织、服装、建筑等劳动密集型企业尤为严重。

5. 劳动者缺乏基本的社会保障且社会保险参与率低

在调查中发现，当工人发生工伤后，企业照发工资的29.7%，工资要全部扣除的占11.3%，要扣除部分工资的占59.0%。当工人生病请假时，有21.7%的企业工资照发，13.5%的企业工人要被扣除部分工资，54.6%的企业工人病假工资全扣。可见，私营企业缺乏对劳动者的劳动福利保障。另外，我们在调查中还发现，私营企业职工参加社会保险的比率非常低，即使有也只是为主要管理人员、技术人员投保。根据合肥市劳动和社会保障局网站数据显示，2005年合肥市劳动监察部门督促补办社会保险2.47万人次，补缴社会保险费661万元。

三、民营经济中劳资关系问题存在的原因

1. 市场经济条件下民营企业追求利润最大化

在市场经济条件下，安徽的民营企业大多还处于资本的原始积累阶段，一些企业的经营环境较差，并且无论从技术、管理、资金和人才等方面都处于劣势。为了在激烈的市场竞争中生存并发展壮大，民营企业只有从成本上下功夫，尽可能降低成本，获取最大利润，尽快完成原始积累。而在技术水平没有得到很大提高的条件下，民营企业主往往是从损害劳动者利益入手来降低成本的，这样，市场中强势的资方就有了压低、拖欠、克扣工资，加班不加费的动力。我们在调查中发现，有些私营企业为了获取利润不惜侵犯和牺牲劳动者利益，诸如通过压低克扣工人工资、无偿延长工作时间、限制人身自由、侵犯妇女合法权益、不

改善工作环境等手段来尽力降低成本，获取最大利润。

2. 法律、法规不健全，执法不严

尽管中国有自己的《劳动法》，也有相应的执法部门，但现行的《劳动法》法有很多不完善的地方。在现实经济生活中，这些缺陷往往被资方所利用，来侵害劳动者的权益。如我国的劳动法律不承认事实劳动关系，而在现实生活中却存在许多事实劳动关系，劳动者与资方没有签订劳动合同而发生劳动事实关系，在资方侵害劳动者权益时，劳动法规往往无法向劳动者提供保护。并且在执法过程中，也存在着执法不严、执法不公等现象，这些都助长了私营企业对劳动者权益的侵害。

3. 工会组织缺失，职能趋向弱化

我们在调查中发现，许多私营企业没有工会组织，工人作为个体无法取得与资方对等的地位，权益无法得到保护。即使有工会组织，其发挥得作用也十分有限，大多是浮于形式，很少具备集体协商的能力。中国的工会组织与国外的工会组织最大的不同就在于：中国的工会组织是行政部门，即使在私营企业工会组织也不起什么作用，没有担当起劳方组织的职责；国外的工会组织真正是劳方利益的代表，独立性很强。

4. 劳动力市场的供过于求

目前中国的劳动力市场总体上供过于求，就业困难，从而造成劳资关系的资方强势。就安徽而言，安徽正处于工业化发展的中期阶段，劳动力市场上总量矛盾和结构性矛盾叠加，造成就业形势的严峻。我们在调查中发现，合肥的劳动市场上，本地劳动力加上外来打工者，造就了一个供给无限弹性的市场，供方基本没有参与决定价格的能力，供求失衡使强势的资方更为强势。这样，当劳动者、特别是外来打工者的劳动权利和经济利益收到侵害时，为了保住工作，他们大多会接受资方的苛刻条件，对资方侵害自身权利忍气吞声。

5. 政府的矛盾心理

从上面的分析中，我们可以看出，中国的劳方力量太过薄弱，急需政府在劳资协调中发挥更大作用。但是，非公经济的发展已是促进我国经济增长、解决许多诸如失业等社会问题的重要途径。政府为了经济发展，给予资方很多的优惠政策和待遇，而对劳方却没有给予相关的待遇。当劳资双方发生矛盾是，政府就会偏向资方，从而加剧了劳资力量对比的不平衡。我们在合肥市的调查中也发现，地方政府确实希望劳资关系能和谐，劳动的合法权益得到维护，但为了推动地方经济发展，又不可能在劳资冲突中偏袒劳方，从而加剧了劳方的弱势地位。

四、改善民营经济劳资关系的途径和措施

社会主义市场经济条件下，民营经济的发展已经是国家和地方经济发展的重要生力军，调节民营经济中劳资关系、促进劳资和谐，势在必行。但在着力改善民营经济劳资关系的同时必须遵循以下原则：对资方讲，必须保证资本的合理赢利；对劳方讲，必须保障其劳动力的再生产；综合地讲，必须保证资源的有效配置，企业正常、有序、和谐运行。在此原则下，针对民营企业劳资关系不平等、不和谐的状况，构建和谐劳资关系需要政府、企业、工会三大主体共同努力，需要建立由三大主体共同参与的三方协调机制，综合运用多种手段，促使民营企业劳资关系走向和谐。

1. 在构建和谐劳资关系中，政府需要从地区经济的长远利益出发，切实保护劳工权益

在我国目前劳资关系调整机制缺失的情况下，政府在协调劳资关系方面必须从地区经济的长远利益出发，切实保护劳工权益。政府的作用主要表现在以下两个方面：首先，政府必须加强劳动法制建设，完善《劳动法》，使劳资关系调整有法可依。虽然我国在1994年就颁布了《劳动法》，但在很多问题上只是作了一般的原则性规定，不具有可操作性，急需就劳资关系中的实际问题制定具有可操作性的实施细则。同时，我国的《工会法》更多只是官样文章，一方面是法律本身缺少法律责任条款；另一方面是法律的执行主体缺失。必须赋予《工会法》更大的权力和更多的权威，使之能够有效保护劳动者的权益；其次，政府必须加大劳动执法力度和监察力度。政府部门应健全劳动关系调整的各种手段，包括法律手段、经济手段、行政手段等，进一步完善劳动争议仲裁制度，提高劳动争议仲裁的权威与效率。劳动行政管理部门应联合有关部门，建立劳动争议预警制度，增强劳资冲突的预防工作。

2. 在构建和谐劳资关系中，企业需要从企业的长远利益出发，切实保障企业员工的权益

企业是劳资关系的最主要载体，劳资关系的调节关键在于企业，在民营经济中关键又在于企业主。在企业主与劳动者这对矛盾中，企业业主是矛盾的主要方面，企业业主是构建和谐劳资关系的主要推动力量。企业业主需要从企业的长远利益出发，切实保障企业员工的权益。目前，在构建和谐劳资关系的过程中，企业业主需要咱一下几个方面做出改进：第一，遵循《劳动法》的有关规定，主动与雇员签订劳动合同，规范劳动合同内容。劳动合同是雇员与企业之间的一种契约关系。企业招聘人员，必须严格按《劳动法》的规定与雇员签订劳动合同。合同中一定要明确劳资双方

的权益、劳资双方的责任。特别是要具体明确劳动工时、劳动条件、劳动工资标准等事关员工重大权益的条款；第二，遵循《劳动法》的有关规定，完善企业的社会保障制度。企业的社会保障制度是企业维护员工利益的“安全阀”，是企业构建和谐劳资关系的有力保障。因此，企业、特别是民营企业要完善社会保障制度，提高企业员工的社保参与率；第三，努力改善企业的生产条件和住宿环境，确保雇员的生命安全和身体健康。企业要加大投入力度，改善员工的生产条件和住宿环境，努力排除生产事故隐患。目前，不少民营企业在完成资本原始积累后，也有能力和实力去改善工作条件和住宿环境，关键是企业主要认识到其中的利害关系；第四，实行企业产权制度调整，吸收员工参股入股。要从根本上协调劳资关系，必须对民营企业的产权制度进行改革。目前，我国的民营企业里，家族式企业占据很大比重，企业的产权结构封闭，资方和劳方的地位对立，不利于劳资关系的和谐。民营企业也须像国有企业一样，实行企业产权制度改革，吸收雇员入股，构建多元化的产权结构，创建了新型的劳资关系。

3. 提高工会的独立性和代表性，发挥工会在调节劳资关系中的应有作用

遵循《劳动法》和《工会法》的规定，确保民营企业工会组织的存在，排除对工会组织的各种干扰因素和对工会组织人员的不公正待遇，稳步扩大工会队伍，承担起《劳动法》所赋予的权利和义务。在民营企业，目前的情况是资方处于绝对强势、无组织的劳方处于绝对劣势，因此，需要构建一种劳资双方相互制约的平衡结构和机制，建立真正能够代表工人自己利益的工会。首先，必须在民营企业中广泛地建立起真正代表工人利益的工会组织。《工会法》和《工会章程》明确规定，哪里有职工哪里就要建立工会组织。督促民营企业建立和健全工会组织。民营企业的工会对员工入会不应有任何排斥，要最大限度地把员工组织到工会中来，充分体现工会的群众性。现实中，有些民营企业的规模太小，无法建立单独的工会组织，要考虑建立跨企业的工会组织；其次，民营企业的工会必须是独立的，确保其独立性。要克服各种影响工会独立自主开展工作的各种障碍和不利因素，改变依赖企业建立工会组织的现状，通过落实劳动者的结社权，规定劳动者组织工会的具体程序、要件，让工人自己依法组成工会，工会有自己独立的组织机构和组织系统。

在政府、企业和工会发挥各自作用的基础上，形成由政府、企业、工会三大主体参与的三方协调的集

体谈判机制,并以次作为为构建和谐劳资关系的关键途径。集体谈判是指由政府、雇主组织和劳方组织通过一定的组织机构和运作机制共同处理所有涉及劳资关系问题,主要围绕工资、就业保障、社会福利、工作条件、住宿条件等展开集体讨价还价,通过三方协调、集体谈判解决相关问题。建立由政府、雇主和工会组成的三方谈判机制协调劳资关系,可以使劳动者个人意志通过劳方组织表达出来,由组织代表个人交涉劳资关系事宜,这有助于克服劳资关系的内在不平衡,增强劳方的力量,有效地促使双方互相让步,达成妥协,签订协议,有助于大大降低诸如怠工、罢工等冲突产生的负作用。

目前,我国的集体谈判的机制还没有真正形成,没有发挥应有的作用。在民营经济,更是如此。健全集体谈判机制,首先要明确谈判主体。目前,我国民营企业集体谈判主体缺位现象严重,特别是劳方缺位,集体谈判机制对劳动者的覆盖范围还偏小,仍有许多劳动者游离于集体谈判之外。另外,劳方组织化程度偏低,民营企业很少有代表劳方利益的工会组织。明确谈判主体,还要强化政府的作用。在我国,虽然政府在具体谈判时不能介入,但各级政府劳动行政部门应通过强有力的执法监督和社会监控手段,确保三方协商达成的各项决议能够为劳资关系双方自觉遵守,以维护国家法律、法规及政策的严肃性和有效性。同时,政府劳动行政部门对履行三方协议应起表率作用,并要为劳资双方之间的协商与交往提供社会化服务,公正维护劳资双方的合法权益。

五、结束语

通过对合肥市民营企业的调查和对民营经济劳资关系的考察,我们深切认识到目前民营经济劳资关系的严峻形势,民营企业劳资关系矛盾复杂。当然,我们也看到了民营企业发生的一些可喜变化:大多数民营企业正逐渐走出家族模式,建立现代企业制度;部分民营企业建立起了现代化的厂房,工人的生产条件得到明显改善;一些新发展起来的民营企业主的素质较高,注重企业内部用人制度、社保制度的建立和完善等。我们有理由相信:随着我国法律、法规的健全,

政府职能的完善,随着科学技术发展,知识成为企业第一推动力,由人才决定企业兴衰,随着企业主和劳动者素质的提高,民营企业劳资关系走向和谐是必然趋势。

[参考文献]

- [1] 姜作培,陈峰燕.论构建和谐的私营企业劳资关系[J].中州学刊,2006,(1).
- [2] 黄孟复.中国民营经济发展报告(2003)[R].北京:社会科学文献出版社,2004.
- [3] 安徽省统计局.安徽统计年鉴-2002[M].北京:中国统计出版社,2002.
- [4] 安徽省统计局.安徽统计年鉴-2003[M].北京:中国统计出版社,2003.
- [5] 安徽省统计局.安徽统计年鉴-2004[M].北京:中国统计出版社,2004.
- [6] 安徽省统计局.安徽统计年鉴-2005[M].北京:中国统计出版社,2005.
- [7] 合肥劳动保障网.合肥市2005年劳动保障事业发展统计公报[EB/OL].<http://www.ahhfld.gov.cn/demand.asp>,2006-04-04.
- [8] 合肥劳动保障网.合肥市2004年劳动保障事业发展统计公报[EB/OL].<http://www.ahhfld.gov.cn/demand.asp>,2005-06-28.
- [9] 合肥劳动保障网.合肥市2003年劳动保障事业发展统计公报[EB/OL].<http://www.ahhfld.gov.cn/demand.asp>,2004-05-20.
- [10] 合肥劳动保障网.合肥市2002年劳动保障事业发展统计公报[EB/OL].<http://www.ahhfld.gov.cn/demand.asp>,2003-07-30.
- [11] 合肥劳动保障网.合肥市2001年劳动保障事业发展统计公报[EB/OL].<http://www.ahhfld.gov.cn/demand.asp>,2002-04-05.
- [12] 周新军.马克思主义劳资关系理论与当代社会[J].经济评论,2001,(5).
- [13] 刘黎清,黄忠寅.浙江省民营经济发展中的劳资关系分析[J].经济问题探索,2006,(3).

[责任编辑:胡 跃]

安徽省民营经济劳资关系分析——合肥市民营经济发展调查

作者: 鲁玉祥, 方云梅, LU Yu-xiang, FANG Yun-mei
作者单位: 安徽大学, 经济学院, 安徽, 合肥, 230039
刊名: 华东经济管理 **CSSCI**
英文刊名: EAST CHINA ECONOMIC MANAGEMENT
年, 卷(期): 2007, 21(2)

参考文献(13条)

1. 姜作培;陈峰燕 论构建和谐的私营企业劳资关系[期刊论文]-中州学刊 2006(01)
2. 黄孟复 中国民营经济发展报告(2003) 2004
3. 安徽省统计局 安徽统计年鉴(2002) 2002
4. 安徽省统计局 安徽统计年鉴(2003) 2003
5. 安徽省统计局 安徽统计年鉴(2004) 2004
6. 安徽省统计局 安徽统计年鉴(2005) 2005
7. 合肥劳动保障网 合肥市2005年劳动保障事业发展统计公报 2006
8. 合肥劳动保障网 合肥市2004年劳动保障事业发展统计公报 2005
9. 合肥劳动保障网 合肥市2003年劳动保障事业发展统计公报 2004
10. 合肥劳动保障网 合肥市2002年劳动保障事业发展统计公报 2003
11. 合肥劳动保障网 合肥市2001年劳动保障事业发展统计公报 2002
12. 周新军 马克思主义劳资关系理论与当代社会[期刊论文]-经济评论 2001(05)
13. 刘黎清;黄忠寅 浙江省民营经济发展中的劳资关系分析[期刊论文]-经济问题探索 2006(03)

本文读者也读过(10条)

1. 陈建宁,李世贵.Chen Jian-ning.Li Shi-gui 利益协调与民营企业的和谐发展[期刊论文]-重庆科技学院学报(社会科学版)2009(1)
2. 高霁 农产品产销暑期调查报告[期刊论文]-管理学家2010(10)
3. 林基壮.Lin Jizhuang 关于中小企业金融危机中突“危”问题的思考[期刊论文]-港口科技2009(8)
4. 徐伟,王仲孝 社会转型期私营企业劳动争议案件的特点分析[期刊论文]-法制与经济2006(4)
5. 王学强 引导未成年人健康文明上网[期刊论文]-青少年犯罪问题2002(3)
6. 丁忠明.DING Zhong-ming 安徽民营经济发展环境的创新研究[期刊论文]-财贸研究2006, 17(1)
7. 何丽 弱者的日常抗争——以织里某民营企业的工人抗争为例[学位论文]2009
8. 丁忠明 创新安徽民营经济发展环境的对策研究[期刊论文]-平顶山学院学报2008, 23(2)
9. 刘奇中.LIU Qi-zhong 安徽省民营经济发展存在的问题及对策措施[期刊论文]-安徽商贸职业技术学院学报 2009, 8(4)
10. 刘磊,任中平 谈当前中国工人的一些状况[期刊论文]-现代农业2009(7)

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_hdjjgl200702002.aspx