

# 农民工群体性事件频发与劳资冲突解决策略

## ——基于人力资源管理学的角度

吕志科<sup>1</sup>,徐婷<sup>2</sup>

(1. 湖南大学 工商管理学院,湖南 长沙 410012; 2. 湘潭大学 旅游管理学院,湖南 湘潭 411005)

**[摘要]** 社会转型时期,由于受政治、经济、社会、法律、文化以及农民工自身因素的影响,我国农民工群体性事件频发,劳资矛盾凸显。基于人力资源管理的视角,采用三观策略,即在宏观上政府优化人力资源配置,中观上企业和工会不断改善人力资源管理,微观上农民工积极提升自身人力资源质量,不失为缓解劳资矛盾、构建和谐劳动关系的有效之策。

**[关键词]** 农民工;群体性事件;劳资冲突;人力资源管理;三观策略

**[中图分类号]** C912.22;F246 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-117X(2012)03-0047-04

### Strategy on Frequent Occurrence of Peasant Workers Group Event and Labor Conflict ——Based on the Perspective of Human Resource Management

LV Zhike<sup>1</sup>, XU Ting<sup>2</sup>

(1. School of Business Administration, Hunan University, Changsha 410012, China;

2. School of Tourism Management, Xiangtan University, Xiangtan, Hunan 411005 China)

**Abstract:** In view of influence of politics, economy, society, law, culture and peasant workers themselves, China's migrant worker group events occur frequently and labor contradictions is becoming more and more obvious during the period of social transformation. Based on the perspective of human resource management, we take the following three outlook strategies. First, our government will optimize human resource allocation in the macroscopic level. Secondly, the enterprise and labor unions will continue to improve the human resources management from macro perspective. Thirdly, peasant workers themselves will enhance the quality of human resources in the microscopic level. The above solutions can relieve the labor contradictions and considered as an effective way to construct harmonious labor relationship.

**Key words:** peasant workers; group event; labor conflict; Human resource management; three outlook strategies

农民工群体性事件主要指一定数量的农民工,为了维护自身的权益而组织参加的没有法定依据或没有通过法定劳动争议处理程序,并对社会秩序产生一定影响的集体行动。目前,农民工群体性事件已经呈现出主动维权、依理维权以及新生代农民工成为主体等新特征。2009年通钢事件、富士康“连环跳”事件以及2010年广东南海本田大罢工

等,都表明了群体性事件已逐渐成为我国农民工目前进行权益表达和维护的重要方式,严重影响了社会的和谐和稳定。

中国的劳动关系已经基本完成了市场化的转型,但是尚未形成劳动关系理论平衡的法制环境和运作机制,这也使得劳资矛盾与冲突成为影响中国社会经济发展的重要因素。目前,我国政府高度重

收稿日期: 2012-02-26

作者简介: 吕志科(1984-),男,湖南湘潭人,湖南大学博士研究生,主要从事人力资源管理以及计量经济学模型研究;徐婷(1990-),女,四川乐山人,湘潭大学学生。

视科学发展观,以人为本。农民工是我国人力资源的重要组成部分,我们应该加强对农民工弱势群体的关注,从人力资源管理的视角,正确地看待农民工群体性事件,认真分析其原因,制定有效策略,进而维护好社会的和谐和稳定。

### 一 当前我国农民工群体性事件频发的原因

目前,国内部分学者把工资待遇差、劳动强度大、拖欠工资等作为农民工群众性事件频发的重要原因。但笔者认为它们只是农民工与企业的劳动关系不断失衡、矛盾日趋白热化的导火线。我们应该透过这些表面现象,从经济、政治、法律、社会、文化及农民工自身进行深入分析。

(一)经济上,强资本弱劳工的格局造成农民工地位和收入低微。首先,经济全球化和我国市场经济化的背景加剧了我国劳动关系的失衡。其次,在我国经济市场化进程中,缺乏分配制度的严格规制和监督,城乡二元经济结构的长期存在和分配不均,使仅凭劳动力维持生活的低收入农民工处于更加不利的地位。

(二)政治上,户籍制度束缚了农民工在城市的发展,政府腐败则加重了农民工的不满情绪。从制度层面看,户籍制度的存在,束缚了农民工的活动范围,使其遭受不公正的待遇,成为城市中最底层群体。另外,不少地方政府腐败现象严重,尤其是在制定政策时,并没有真正考虑农民工的权益。

(三)法律上,农民工的合法权益没有得到真正保障,容易走上法外维权的道路。首先,我国尚未形成一个健全的劳动关系法律体系。缺少专门针对农民工这个特殊阶层权益保障的法律,致使大量侵犯劳动者合法权益的行为依然存在。其次,我国司法程序繁琐,维权渠道不畅,成本过高。这对于农民工这个收入低、地位低、文化低的“三低”群体,想借助法律武器来维护自身权益更加艰难。最后,相关政策法律的实施和执行力度不够。司法不公,使农民工易产生愤怒的情绪,容易采取极端的维权行为。

(四)社会方面,农民工并不能真正享受到相应的社会保障和保护。第一,社会保障体系不健全,并未享受到城镇职工具有的福利待遇和公民权利。部分企业不为农民工买保险,降低了农民工的抗风险能力。第二,保护农民工的组织缺失。农民工保护组织包括工会和专门的农民工联合会。但是我国工会多数被企业控制,难以成为农民工权益的代表者和保护者。专门的农民工联合会比较少,没有

被法律所认可,属于非正式组织。

(五)文化方面,农民工易受不良文化的引导而采取不恰当的行为。一方面,受我国传统亲情文化影响,老乡会在很多组织中存在。当农民工遇到不满时,自身并无实力与企业抗衡,这时老乡会就成为农民工求助的非正式组织,进而容易引发群体性事件。另一方面,不良社会文化对农民工造成误导。特别是我国网络及媒体发展不规范,农民工文化程度较低,并不能正确辨别信息真假,容易听信网络及媒体传播的错误信息。

(六)农民工自身方面,新生代农民工开始主动积极维权。首先,农民工地位降低,权利缺失,产生相对剥夺感。市场经济下农民工权利面临缺失,如社会保障、集体协商、集体行动等权利还没到位,这也是无法形成集体劳动关系的主要原因之一。其次,新生代农民工维权意识和组织意识增强。他们对劳动权益的诉求,从单纯追求实现基本劳动权益向追求体面劳动和发展机会转变,维权方式由被动表达向积极主张转变。因此,随着农民工权利意识和组织意识增强,集体争议和集体行动也逐渐成为农民工维权的手段。

### 二 基于人力资源管理视角的三观策略

目前,农民工群体性事件频发已经严重威胁到我国社会稳定,成为我国主要的劳动关系矛盾之一。根据产业关系理论,由于“投入——产出”这样的矛盾与冲突的产生和在处理的过程中不断激化,最终才形成新的处理规则和制度。本文将基于人力资源管理的角度,根据政府、企业、工会和农民工之间的关系(图1),提出“三观策略”,真正构建和谐劳动关系。

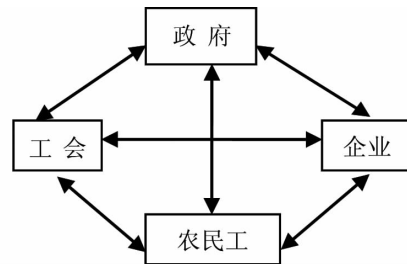


图1 政府、企业、工会和农民工之间的关系

(一)宏观层面上,优化人力资源配置,为农民工的发展创造良好的环境

人力资源配置就是指在具体的组织或企业中,为了提高工作效率、实现人力资源的最优化而实现对组织或企业的人力资源进行科学、合理的配置。为此,政府在加强自身清正廉洁建设的同时,应该

改革相关制度,推进经济建设,以产业结构引导农民工务工的合理流向,以健康向上的文化引导农民工,健全法律体系和社保体系,发挥对工会、企业和农民工的积极引导作用,为农民工创造良好的发展环境。

(1)积极推进经济社会发展模式的转型和产业结构优化升级,创造更多就业岗位和机会,逐渐形成农民工人口合理流动与产业协调发展的联动机制,建立健全劳动关系协调处置机制,为农民工的发展创造良好的环境。目前我国农民工外出务工具有盲目性,国家应该在发展经济调整产业结构的同时,增加更多的就业岗位;并将相关的就业需求信息进行综合、分析,发布给农民工,引导农民工务工的正确流向,使他们有合适的就业岗位,满足自身的发展需要。这样,既可以避免不必要的资源浪费,也可以在一定程度上减少劳资冲突。

(2)顺应社会转型的需要,变革城乡二元制,完善分配制度,消除户籍给农民工带来的障碍,让他们能够在城市生活得更好。政府应该完善分配制度,缩小城乡差距,提高农民工收入;改革相关户籍制度,实行统一身份管理,切实解决农民工落户城镇问题,享受公平合理的待遇;尽快通过制度、政策的变革,消除农民工这一中国市场转型期出现的过渡性特殊劳动阶层,让进城务工的农民能够成为受劳动法和工会组织保护的劳动者。

(3)履行好农民工合法权益保护者和思想观念引导者的职责。一方面,政府应该建立健全相关的法律法规,着力落实《劳动法》《劳动合同法》《工会法》等相关法律,对企业的劳动合同、劳动标准、劳工福利、劳动安全卫生等进行监督,发挥工会在企业中的作用,有针对性地增加保护农民工权益的法律条款,建立起以农民工为保护对象的特定法律体系,用法律来约束企业违法侵权行为;同时应提供农民工维护自身合法权益申诉的渠道,健全保护农民工权益的法律援助体系,降低农民工维权成本。另一方面,政府应该积极宣传健康向上与和谐的社会文化,规范网络及媒体的发展,正确引导农民工,正确识别信息真假,摒弃不良文化,让农民工真正成为我国构建和谐劳动关系的重要人力资源。

(4)做好农民工就业保障与人力资源的规划和实施。政府应该结合新生代农民工群体的特殊性,健全社会保障体系,扩大农民工的参保面,提供相应的职业培训、就业服务、失业保险、以及住房和子女教育等社会保障和公共服务。建立针对农民工流动性大、短期从业特点的社会保障制度,将其纳

入社会保障体系中。实施积极的失业保险政策,促进劳动力流动,活跃劳动力市场;政府为农民工提供必要就业培训,应该以就业服务为指导,获取劳动力市场需求信息,对农民工进行有针对性的培训,进而提高农民工素质和职业技能,将人力资源真正转化为人力资本。

(二)中观层面上,改善人力资源管理,为农民工的合法权益提供切实保障

人力资源管理主要包括量 and 质的管理。对人力资源进行量的管理,就是要对员工进行适当的培训、组织和协调,使人和物充分发挥最大的效应;对人力资源质的管理,就是要对员工的思想、心理和行为进行引导,调动员工的积极性,发挥员工的潜能,为企业创造价值,确保企业战略目标的实现。

(1)作为员工权益代表的工会,在人力资源量的管理上应该发挥其第三方的协调作用,畅通农民工利益诉求渠道,维护农民工合法权益,让农民工更好地融入企业;在质的管理上,工会应该组织农民工加入工会,增强工会对农民工的新引力与凝聚力,加强对农民工的人文关怀和引导。

第一,工会应该根据农民工流动性分散性大和职业变化快的特点,创新农民工入会方式,建立健全城乡一体的全国会员信息化管理和农民工流动会员管理制度,对农民工会员统一管理,提供相应的帮助,以此提高农民工加入工会的积极性和主动性。

第二,工会应建立通畅快捷的沟通渠道并加以制度化,加强对农民工的人文关怀。建立信息报送制度,及时了解和掌握职工的工作情况和思想动态,建立健全快速反应和矛盾处理机制。充分发扬民主,给农民工一个合理合法、畅通有效的行使民主权利的途径,要把企业政策公开融入决策机制、监督机制和管理机制,要突出重大决策公开、重大改革公开。

第三,工会应该积极参与企业相关的人力资源管理决策,发挥连接企业和员工的桥梁作用,将农民工的意见和建议及时反馈给企业。当企业的人力资源管理相关决策损害农民工的权益时,工会应该主动干预,使企业的人力资源管理决策更加合理更加人性化。

(2)作为与员工关系最为密切的企业,在农民工量的管理上,应该改善人力资源管理系统,改进人力资源管理各项基础工作,兼顾效率与公平,满足农民工发展需要;在对农民工质的管理上,企业应该推进农民工的工作生活品质,加强对农民工的

人文关怀,提高农民工的满意度和归宿感。

第一,树立以人为本的人力资源管理理念,建立系统的企业人力资源管理模式,改善劳动关系,提高农民工对企业的满意度。企业应该用系统的思维看待人力资源管理,将以人为本的理念贯穿于整个系统中,建立起人力资源管理的循环链,使人力资源管理的各个环节产生协同效应。致力于处理好农民工与企业的关系,尊重保护农民工,满足农民工自身发展的需要。使企业在发展的同时,农民工也能够获得发展和自我实现。这样既可以提高农民工的积极性,也可以提高农民工的满意度,构建企业与农民工的和谐关系。

第二,不断改进人力资源管理的基础工作,加强企业管理制度建设,为农民工在企业的成长提供良好的条件。企业应该遵守我国《劳动法》《劳动合同法》等有关劳动的法律法规,积极遵守国家在劳动关系方面的政策,实施劳动管理制度。企业应该注重对农民工的培训,农民工职业发展空间小,无法满足实现自我发展需要,通过培训可以提高他们的职业技能和对岗位的适应能力;企业应该建立起以绩效考核为导向的人力资源管理系统和公平公正公开的薪酬管理制度,拖欠或克扣工资增加了农民工与企业的矛盾,企业应该按时足数地发放农民工的“血汗钱”;另外,企业还应该根据企业的内外部环境,制定正确的人力资源规划,减少裁员风险,进而增加农民工对企业的归宿感。

第三,加强对新生代农民工人文关怀和心理疏导,提升农民工的工作生活品质,提高他们适应经济结构调整和社会发展的能力。农民工离开农村来到陌生的城市,企业应积极引导农民工,在工作生活上为农民工提供帮助与关怀,建立起农民工对企业的信任,这样不仅可以培育农民工对企业的忠诚感,还可以减少劳资冲突。

(3)企业和工会应该积极推进三方协调机制的建立和完善,推进和谐劳动关系的构建。我国的三方协调机制是指由政府、企业和工人组织代表,按照一定的制度、规则和程序,在协调劳动关系方面所形成的组织体系和运作制度。企业和工会应该积极发挥三方协调机制的作用,协调劳资关系,减少农民工群体性事件发生,实现三方共同协商、消除误解、增进了解、弱化争议、取得共识,进而构建和谐劳动关系。

(三)微观层面上,提升人力资源质量,为农民工自身发展增加砝码

人力资源质量主要体现在劳动者的文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上。除了国家和企业应该积极为农民工创造培训学习的机会,鼓励农民工积极参加培训学习外,农民工自身也应该重视和加强学习,提高自身文化素质和心理素质,增强法律意识,依法维权,这是改善现有劳动关系的基石。

(1)农民工应该不断学习,提高自身文化和职业素质,增强岗位技能。以市场为导向,积极参加职业技能培训,增加人力资本存量,成为企业真正需要的员工,使农民工在企业获得更大的发展空间,进而也增强了农民工和企业谈判的博弈能力。

(2)农民工应该提高自身的法律意识,遵纪守法,依法维权。农民工个人应该不断提高自身的思想和道德素养,遵守国家和企业的相关法规制度,爱岗敬业,诚信守诺。当合法权益受到损害时,农民工应该依法维护自己的权益,不滥用权利,推进和谐劳动关系的构建。

#### 参考文献:

- [1] 程延园. 劳动关系学[M]. 北京:中国人民大学出版社, 2007:140-142.
- [2] Devitt, C, The migrant worker factor in labour market policy reform [J], European Journal of Industrial Relations, 2010,16(3):259-75.
- [3] 丁雄. 人力资源优化配置技术及其算法实现[J]. 湖南工业大学学报:社会科学版,2008(3):66-70.
- [4] 刘纳,范晓光. 农民工群体性事件影响因素分析及对策研究——邓恩政策分析模式应用[J]. 法制与社会. 2008(10):294-295.
- [5] 李煜玘,郭春华. 我国农民工群体性事件成因的研究现状与前瞻[J]. 劳动关系,2010(9):30-34.
- [6] 于水,李煜玘. 农民工群体性事件的影响因素——对苏南地区农民工的调查[J]. 华南农业大学学报,2010(4):21-29.
- [7] 李丽林,苗苗,等. 2004—2010年我国典型停工事件分析[J]. 中国人力资源开发,2011(3):80-83.
- [8] 张波. 农民工合法权益保护的十大问题与出路[J]. 法学研究,2006(5):126-134.

责任编辑:骆晓会