

浙江省农民工劳资关系调查报告

——兼与其他社会群体对比

杨建华 张秀梅

内容提要：本研究以浙江省农民工为主要研究对象并与其他社会群体进行对比。调查显示，农民工的劳资关系现状不容乐观，表现为劳动时间长，工作条件差；对职业关系评价低；劳动合同签订率低；劳资纠纷发生率高。但值得庆幸的是，农民工维权意识较强，而且维权方式倾向理性化。进一步分析显示，合同签订情况、工作安全情况及所在单位上下级关系、生活满意度等因素对于劳资冲突的发生率有一定影响。劳资关系涉及劳方、资方和政府三方，因此，要改善农民工的劳资关系也要从三方着手，三管齐下。

关键词：农民工 劳资关系 社会群体 浙江省

作者杨建华，浙江省社会科学院社会学研究员；张秀梅，浙江省社科院调研中心实习研究人员。（杭州 310025）

一、研究背景

在市场经济条件下，劳资关系是各种经济社会关系的重要基础。劳资关系是劳动者个人或劳动者组织如工会与雇主或雇主组织以及管理当局在劳动过程中所发生的权利与义务关系。作为劳资关系的主体，一方是作为劳动力所有者的个人或是代表劳动者利益的联合组织；另一方是劳动力使用者的雇主或雇主组织，他们通过劳动权利和劳动义务联系在一起，如果权利与义务不对等，就可能发生劳资关系失调甚至冲突，从而影响资方的投入积极性，同时影响劳方生产的积极性，进而影响生产的有序性和社会经济的发展。劳资关系问题不能妥善处理，可能转化为社会矛盾和社会问题，破坏社会的稳定和发展。

近年来，国内外学者广泛关注我国的劳资关系问题，尤其对非公有制经济下的劳资关系进行了大量的实证研究，如对劳动合同、劳动环境、劳动时间、劳动强度、劳动报酬、保险福利等方面进行调查；同时也从理论上对劳资冲突的原因进行分析，对协调劳资关系的机制进行探索。

浙江省作为一个加工型、外向型和以中小企业为主体的省份，农民工群体已然成为劳资关系的一个重要主体，其与资方能否和谐共处，直接关系浙江省经济社会的稳定和发展。而近年来，随着浙江省社会结构、社会关系、经济增长方式等的转变，劳动力市场出现了“供大于求”与“用工荒”反复甚至并存的新局面，劳资关系也从劳资双方利益一致、相互合作转向了利益对立、既冲突又合作的关系。因此，在新形势下对农民工为主体的浙江省劳资关系现状的调查和研究，具有较大的现实意义。

二、数据和方法

本文使用的数据来自浙江省社会科学院调研中心 2008 年 11 月-2009 年 1 月在浙江省进行的以“社会关系与社会稳定”为主题的大型问卷调查。此次调查覆盖了全省 4 个市，8 个区，16 个街道的 32 个居委会和村委会^①。调查获得的有效问卷 1159 份，其中农民工群体的样本量为 114，而其他社会群体包括国家公务人员、经理人员、私营企业主、专业技术人员、办事人员、个体工商户、商业服务人员、产业工人、农业劳动者、学生和失业无业人员，样本量为 1015。本研究以农民工群体为主要研究对象，并将农民工群体与其他社会群体进行比较研究，从而更好地把握农民工群体的劳资关系。

样本的具体构成情况如表 1 所示，农民工中男性略多占 66.7%，女性占 33.3%，其他社会群体的男女比例差别不大，男性占 52.8%，女性占 47.2%；在年龄构成方面，近八成农民工都是青壮年，其平均年龄为 32.4 岁，其他社会群体各个年龄层次的分布比较均匀；就文化程度来看，农民工的文化程度明显低于其他社会群体，初中及以下占了七成，高中/中专和职高占了近三成，而大专及以上学历的寥寥无几，其他社会群体，高中/中专和职高占了近三成，大专及以上学历也占了近三成；就个人年收入分布来看，七成多农民工群体收入集中于 0.6-1.2 万元和 1.2-2.4 万元。而其他社会群体因构成较多元，其收入分布也呈多元化。

表 1 样本构成情况

指标类别	指标分层	农民工 (%)	其他社会群体 (%)
性别	男性	66.7	52.8
	女性	33.3	47.2
年龄	18-30 岁	51.0	27.3
	31-40 岁	30.1	22.0
	41-50 岁	16.1	25.8
	51 岁以上	3.5	24.9
学历	初中及以下	70.1	42.8
	高中/中专/职高	26.4	28.4
	大专及以上学历	3.5	28.8
个人年收入	0-0.6 万元	3.5	13.9
	0.6-1.2 万元	31.0	18.9
	1.2-2.4 万元	43.0	28.0
	2.4-3.6 万元	16.2	15.3
	3.6-6.0 万元	5.6	15.6
	6.0 万元及以上	0.7	8.3

本研究的实证检验分析主要采用四种方法：描述分析法、独立样本 T 检验法、逻辑斯缔 (Logis-tic) 回归分析法。首先，对整个样本及相关变量进行统计描述，其次采用独立样本 T 检验法，比较农民工与其他社会群体劳资关系的异同；再次，采用逻辑斯缔 (Logistic) 回归方法考察多个自变量对农民工劳资冲突的影响。

三、农民工劳资关系现状

农民工工作时间长，工作条件差。众所周知农民工工作环境差，劳动强度大，但具体情况又是如何的呢？本调查从工作时间、工作环境的噪音情况和安全生产状况着手。农民工五天制工作时间的较少，仅占 11.8%，不到其他社会群体的三分之一，而每周工作六天的占 25.2%，没有休息的则占 63.0%。农民工平均每天工作时间为 9.89 ± 0.19 小时，比其他社会群体 (8.87 ± 0.07) 高出一个小时，此外 53.2% 的人工作时间在 8 小时以上。

表 2 农民工与其他社会群体一周工作天数

	五天	六天	七天	合计
农民工	11.8	25.2	63.0	100.0
其他社会群体	38.0	20.1	41.9	100.0
合计	33.9	20.9	45.2	100.0
Eta Q 202(群体类型为因变量) Q 193(周工作天数为因变量) Pearson Chi-Square(D. F= 2) 35.626***				

就工作环境来看，农民工感觉噪音大（包括非常大和比较大）的占 51.9%，比其他社会群体（21.9%）高出 30 个百分点。农民工工作环境相较于其他社会群体的状况可见一斑了。

农民工对工作单位安全生产状况不够满意，认为安全生产状况好的（包括非常好和比较好）的占 69.5%，比其他社会群体（86.9%）低 17.4%；相应地，农民工认为安全生产状况不好（包括不够好和很不好）的占了三成，其他社会群体只有 13.2%。

农民工劳动合同签订率低。调查数据显示，不管是农民工还是其他社会群体，劳动合同签订率都不高，超过五成的人没有与用人单位签订劳动合同。当然，在其他社会群体的构成中包括了私营企业主、农业劳动者和学生等群体，而他们则不存在劳动合同签订的问题，因此，我们仅讨论农民工。劳动合同是劳资双方建立劳动关系的基本形式，明确了劳资双方的权利、义务，可以有效的预防和减少劳资纠纷的发生。对于农民工来说，劳动合同是其合法劳动权益的重要保障，有助于其稳定就业，减少随意解雇现象的出现；对于资方来说，可以充分调动劳动者的积极性和创造性，也能够稳定劳动关系，为企业的长期发展提供较高的人力。

表 3 农民工与其他社会群体每天工作时间

	8小时以内	9-10小时	11-12小时	13小时以上	合计
农民工	36.8	31.6	18.8	12.8	100.0
其他社会群体	62.1	25.6	8.0	4.3	100.0
合计	58	26.5	9.6	5.5	100.0
Eta Q 221(群体类型为因变量) Q 220(每天工作时间为因变量) Pearson Chi-Square(D. F= 3) 42.01***					

表 4 工作单位噪音情况

	非常大	比较大	比较小	没有噪音	合计
农民工	15.1	36.8	41.5	6.6	100.0
其他社会群体	4.9	17.0	48.7	29.4	100.0
合计	6.6	20.4	47.5	25.4	100.0
Eta Q 283(群体类型为因变量) Q 280(工作单位噪音情况为因变量) Pearson Chi-Square(D. F= 3) 49.368***					

表 5 工作单位安全生产状况

	非常好	比较好	不够好	很不好	合计
农民工	8.6	61.0	29.5	1.0	100.0
其他社会群体	19.4	67.5	12.0	1.2	100.0
合计	17.6	66.3	15.0	1.1	100.0
Eta 0.199(群体类型为因变量) 0.173(工作单位安全情况为因变量) Pearson Chi-Square(D.F = 3) 24.374***					

但执行过程中为什么劳动合同签订率却如此低?虽说部分农民工由于考虑流动性而不愿意接受合同约定的情况确实存在,但更主要的还在于资方处于就业的强势地位,而劳动合同对他们来说有诸多不利因素:比如试用期、保险金等规定都是明显针对企业以往用人的不规范和劳动权益保护而规制的。尤其是 2008 年下半年金融危机的蔓延导致的总体上经济下滑,资方在用工问题上更倾向于抵制劳动合同的相关规定;就政府监管而言,规模以上企业用工规范化程度较高,但规模以下企业用工规范程度还存在监管问题。可见,推动劳动合同法实施和劳动合同签订,依然是值得重视的问题。

农民工对职业关系的评价低于其他社会群体。职业关系包括横向的同事关系,也包括纵向的上下级关系。同事关系主要表明群体内部团结程度,上下级关系主要表明群体间协调程度。我们让调查对象对职业关系的融洽程度进行打分,10 分为满分。为了便于比较,我们进行了 T 检验,可以看出,农民工对职业关系四个维度融洽程度的评价都低于其他社会群体,而且这种差异均具有显著性。

表 6 农民工与其他社会群体与用人单位签订劳动合同情况

	是	否	合计
农民工	43.9	56.1	100.0
其他社会群体	47.0	53.0	100.0
合计	46.5	53.5	100.0
Lambda= 0.001 Pearson Chi-Square(D.F = 1) 0.458			

此外,从表 7 可以看出,无论是农民工群体还是其他社会群体他们与周围同事的融洽程度均高于自己与直接上司的融洽程度,高于所在单位上下级的融洽程度,高于所在街道上下级的融洽程度。这说明劳动者对自身的职业关系较之社会整体而言,还是较满意的。

表 7 农民工与其他社会群体对职业关系的评价

	农民工 (n= 144人)	其他社会群体 (n= 1015人)	t值	P
与周围同事的融洽程度	8.07 ±1.54	8.46 ±1.43	- 2.43	0.015
与直接上司的融洽程度	7.30 ±2.00	7.87 ±1.83	- 2.81	0.005
所在单位上下级的融洽程度	6.89 ±2.32	7.66 ±1.89	- 2.97	0.004
外部劳资关系的融洽程度	5.81 ±2.68	7.00 ±2.31	- 3.85	0.000

农民工劳资纠纷发生率较高。调查发现最近两年与用人单位发生过纠纷和冲突情况的,农民工高达 15.2%,比其他社会群体

(7.0%) 高出一倍多。如果觉得这个数值还较抽象的话,可以对比 2006 年全国劳动纠纷和争议案的发生率 (0.2%②)。当然,本调查的数据与全国统计数据存在几个不一致,首先,《中国劳动统计年鉴》的数据是当年一年内发生数,本调查是劳动者在用人单位近两年内的发生数;其次,对“纠纷”概念的理解可能也不一致,《中国劳动统计年鉴》是以诉于法律为界线,不起诉的不计算,而本调查是以调查对象自我界定的“纠纷”为标准,只要调查对象认为是“纠纷”即计算在内。但即使考虑到这两点差异,农民工劳动纠纷发生率仍然是相当高的。

表 8 近两年内与用人单位发生纠纷或冲突的情况

	没有发生过	发生过	合计
农民工	84.8	15.2	100.0
其他社会群体	93.0	7.0	100.0
合计	91.5	8.5	100.0
Lambda= 0.000			
Pearson Chi-Square(D. F= 1) 7.509***			

农民工处理劳资纠纷更加理性化。调查数据显示,在问及“遇到变相克扣工资或欠薪时,你会怎么办”时,有 81.4%的农民工选择“会想办法维护权益”,而这个比例比其他社会群体要高出十个百分点,相应地选择“认了,很无奈”的,农民工则要比其他社会群体低近十个百分点。这一点是值得欣慰的。但这背后的原因,我们也要去思考。固然,我们可以乐观地说,农民工维权意识正在觉醒,这一方面是我们国家通过法律建构、制度规定等方面强化劳动权益保护,比如在 1995 年开始实施《劳动法》,2008 年开始正式实施《劳动合同法》;另一方面,是国家领导人和社会舆论也付出了极大的努力,比如温家宝总理亲自为农民工讨要工资,从中央到地方各级媒体都一再报道劳动权益保护方面的进展、存在问题并极力寻求相关政府部门的介入;同时农民工群体现代观念增强,尤其是年轻的一代农民工比上一代更加重视用工规范和劳动权益。但从另一方面来说,工资对于农民工的意义和重要性可能要强于其他群体,工资不仅是农民工赖以生存的基本保障,也是他们感受是不是受到“欺负”的重要方面,因此,工资受到侵害,他们怎能就认了呢?

在表示“会想办法维护权益”的调查对象中,选择“自己找老板或本单位领导部门理论”“自己找劳动保障局或相关政府部门投诉”的人数最多,分别为 42.9%和 31.9%,而在最容易引起“集体事件”或“群体事件”的“找其他相同遭遇的人一起想办法”的倾向中选择比例并不高为 13.4%,这说明农民工维权意识较理性,倾向于采取合法性的行动来维护自己的权益。在维权方式上农民工与其他社会群体的差异体现在“通过工会”上,农民工对此项的选择比其他社会群体低 6.2%。

表 9 遇到变相克扣工资或欠薪时,会采取的措施

	认了,很无奈	会想办法维护权益	合计
农民工	18.6	81.4	100.0
其他社会群体	29.6	70.4	100.0
合计	27.8	72.2	100.0
Lambda= 0.000			
Pearson Chi-Square(D. F= 1) 5.114			

在调查中,我们还设计了一组过激维权行为如“堵路或其他方式以引起公众和政府关注”、“绑架老板的亲人”、“集体围攻老板”、“跳楼自杀”,要求调查对象做出是否“应该”的判断,可以看出,对于“绑架老板的亲人”、“集体围攻老板”、“跳楼自杀”这三种方式上,无论是农民工还是其他社会群体,态度偏向是很明确的,基本都认为不应该。而对于“堵路或其他方式以引起公众和政府关注”这个方式上,认为“应该”的农民工比例较高为 23.6%,而其他社会群体为 16.9%。

这就提醒我们，面对理性的农民工，理性的维权方式，政府更应该回应他们的理性诉求，不能爱理不理，更不能“不作为”导致他们诉求无门。只要这种“合理、合法”的维权之门是敞开的，而且是真诚、有效的，那么农民工维权就不会出“乱子”。问题的关键是要提升这种合理、合法的维权途径的有效性。

表 10 遇到侵权问题时是如何解决

	自己找老板 或领导理论	自己求助 媒体	自己找劳动保障 局或相关部门	找其他相同遭遇 的人一起想办法	通过工会	合计
农民工	42.9	5.9	31.9	13.4	5.9	100.0
其他社会群体	34.5	7.9	33.9	12.1	11.7	100.0
合计	36.0	7.5	33.5	12.3	10.6	100.0

表 11 农民工与其他社会群体对于过激维权的态度

	堵路等			集体围攻老板			绑架老板的亲人			跳楼自杀		
	说不清	不应该	应该	说不清	不应该	应该	说不清	不应该	应该	说不清	不应该	应该
农民工	7.1	69.3	23.6	8.6	82.7	8.6	2.2	96.4	1.4	1.4	97.1	1.4
其他社会群体	14.1	69.0	16.9	9.7	81.3	9.1	3.3	95.5	1.2	3.5	95.8	0.7

四、农民工劳资冲突影响因素分析

学术界对劳资冲突已从社会学、经济学、管理学等角度进行了颇为深入的研究和论述，相关的理论也较为成熟。马克思认为，在资本主义制度下，劳动力是商品，工资是劳动力的价格。而工资具有两重性，对于劳动者是收入，对于资本所有者则是成本。劳动者追求收入最大化，资本所有者则追求成本最小化，这就必然形成劳资冲突。

而对于劳资冲突的原因，既有微观层面的个人原因，也有中观层面的工作环境等原因，还有宏观层面的社会环境等原因。



图 1 劳资冲突的理论解释模型

在本研究中，将劳资冲突操作化为“最近两年内您与用人单位是否发生过纠纷或冲突”，而个人原因则操作化为个人背景和个人主观感受变量，其中个人背景包括：（1）性别，为虚拟变量（男=1）；（2）年龄，为定距变量；（3）教育程度，通过转化成为虚拟变量（初中及以下为参照组）；（4）个人年收入，定距变量。个人主观感受包括：（1）生活满意度，通过住房条件、邻里关系、家庭生活、健康状况和业余生活五个指标总得分组成，为定距变量；（2）维权意识，通过农民工自我评价获得（维权意识很强=1，很不强=4），为定距变量。工作环境操作化为工作条件与职业关系。其中工作条件包括：（1）周工作小时数，通过周工作天数与每天工作时间来计算，为定距变量；（2）工作噪声情况，定距变量（噪声非常大=1，没有噪声=4）；

(3) 工作安全情况, 定距变量 (非常安全=1, 很不安全=4); (4) 劳动合同签订情况, 虚拟变量, (签订=1)。职业关系变量包括: (1) 自己与直接上司关系, 定距变量 (最低分为 0 分, 最高分为 10 分); (2) 自己与同事关系, 定距变量 (最低分为 0 分, 最高分为 10 分) (3) 所在单位上下级关系评价, 定距变量 (最低分为 0 分, 最高分为 10 分)。社会环境包括: (1) 对劳资关系总体评价, 定距变量 (最低分为 0 分, 最高分为 10 分); (2) 对社会稳定的总体评价, 定距变量 (最低分为 0 分, 最高分为 10 分)。解释和被解释变量之间的影响关系具体假设如下:

1a 生活满意度与农民工劳资冲突呈负相关, 即生活满意度越高, 劳资冲突可能性越小。

1b 维权意识与农民工劳资冲突呈正相关, 即维权意识越强, 劳资冲突可能性越大。

2a 工作时间越长、工作环境噪声越大、工作安全生产情况越差, 劳资冲突可能性越大。

2b 没有签订劳动合同, 农民工劳资冲突可能性越大。

2c 职业关系与农民工劳资冲突呈负相关, 职业关系越好, 劳资冲突可能性越小。

3a 对外部劳资关系评价越高, 农民工劳资冲突可能性越小。

3b 对社会稳定评价越高, 农民工劳资冲突可能性越小。

我们按照选取的三类自变量, 建立了三个模型, 模型 1 引入个人背景和个人主观感受自变量, 模型 2 在模型 1 的基础上引入了工作环境变量, 而模型 3 则再加入社会环境变量。这种逐步加入自变量的策略使得各组自变量的决定作用可以清楚地显示出来。

表 12 农民工工资纠纷的影响因素 (Logistic Regression)

	模型 1	模型 2	模型 3
个人原因			
性别 (男 = 1)	- 0.149 (0.862)	- 0.219 (0.803)	- 0.290 (0.748)
年龄 (均值)	0.030 (1.030)	0.049 (1.050)	0.059 [*] (1.061)
教育程度 (对比: 初中及以下)			
高中 / 中专 / 职高	- 1.111 (0.329)	- 0.535 (0.586)	- 0.561 (0.571)
大专及以上	- 1.044 (0.352)	- 0.819 (0.441)	- 0.713 (0.490)
个人年收入 (均值)	0.021 (1.021)	0.013 (1.013)	0.032 (1.032)
生活满意度 (均值)	0.138 [‡] (1.148)	1.054 [‡] (2.870)	1.115 [‡] (3.050)
维权意识 (均值)	0.406 (1.500)	0.382 (1.490)	0.356 (1.428)
工作环境			
周工作时间 (均值)	-	0.001 (1.001)	0.008 (1.009)
工作噪声情况 (均值)	-	- 0.657 (0.519)	- 0.603 (0.547)
工作安全情况 (均值)	-	1.098 [‡] (2.998)	1.533 [‡] (4.632)
	模型 1	模型 2	模型 3
合同签订情况 (签订 = 1)	-	- 3.100 ^{***} (0.045)	- 3.299 ^{***} (0.037)
自己与直接上司的关系 (均值)	-	- 0.583 [*] (0.558)	- 0.923 ⁺ (0.397)
自己与周围同事的关系 (均值)	-	0.309 (1.362)	0.324 (1.382)
所在单位上下级关系 (均值)	-	- 0.350 [‡] (0.705)	- 0.476 [‡] (0.621)
社会环境			
劳资关系总体评价 (均值)			0.452 [‡] (1.571)
社会稳定评价 (均值)			- 0.041 [*] (0.960)
常数	- 2.564	- 1.438	- 3.914 [‡]
N	144	144	144
Chi-square	13.229	76.668 ^{***}	83.437 ^{***}
- 2 Log likelihood	178.293	114.854	108.085
Nagelkerke R Square	0.119	0.561	0.598

(1) 栏内数值为非标准化回归系数 R 括号内为 Exp(B)。

(2) * : P < 0.05; ** : P < 0.01; *** : P < 0.001。

模型 1, 性别、年龄、教育程度这些人口特征及个人年收入、维权意识对劳资冲突发生比率没有显著影响, 因为农民工的这些变量上都比较集中, 比如年龄, 八成农民工是青壮年, 又比如维权意识, 八成多的农民工遇到克扣工资等问题都会付诸行动,

这些变量在劳资冲突中就显示不出区分性，因此 1a 关于农民工维权意识与劳资纠纷呈正比的假设没有通过检验。值得思考的是农民工生活满意度与劳资纠纷的发生比呈正相关，因此 1b 的假设被推翻，也就是说对生活满意度的评分越高，劳资纠纷的发生率也越高，这可以用马斯洛的需求层次理论来解释，生活上的问题得到解决后，才有精力去处理劳资冲突。

模型 2，周工作时间，工作环境噪声情况对劳资冲突的发生比率没有显著影响，而工作环境的安全情况及是否签订劳动合同则有显著影响。这说明了农民工对于工作环境的忍耐力还是比较高的，虽然工作时间长点，但工作时间长也意味着多赚钱，虽然工作环境噪声大，但不致影响安全 and 生产，而只有工作环境到了不安全的情况，才对劳资冲突发生比率有影响，此外，未签订劳动合同劳资冲突发生的可能性越大。这是很容易理解的，因为没有签订合同对于劳资双方的权力和义务没有法律依据，遇到问题难以达成共识就容易形成冲突。研究假设 2a 部分通过检验，2b 通过检验。自己与周围同事的关系评价对于劳资冲突发生比率没有显著影响，而自己与直接上司的关系及所在单位上下级关系的评价越高，劳资纠纷发生率越低，这也是可以理解的，劳资纠纷主要是农民工与资方的矛盾，与同事没有直接关系，2c 部分通过检验。

模型 3，农民工对社会稳定的总体评价与劳资纠纷发生比呈负相关，也即对社会稳定的评价越高，则劳资冲突发生率越低，3b 通过检验。但农民工对外部劳资关系的评价与劳资纠纷发生比呈正相关，也即对外部劳资关系评价越高，劳资纠纷发生率越高，3a 没有通过检验。这可以从心理学上进行解释，对外部劳资关系评价越高，则对自身所处环境的期望越高，而自身环境与外部环境的落差可能越大，则越容易发生劳资冲突。

以上逐步检验了三类自变量对劳资冲突的影响，下面把这三类自变量同时纳入 Logistic 回归模型，采取条件参数估计的原则（Forward: Conditional）自动筛选显著性较高的自变量。依次加入模型的自变量为：合同签订情况、所在单位上下级关系、工作安全情况和生活满意度。

为了比较各自变量相对作用的大小，与常规回归类似，需将非标准化的 Logistic 回归系数标准化，但 SPSS 没有提供这一重要指标，因此取得必要信息后，通过手工计算标准化回归系数^③。从而我们可以知道各自变量每变化一个单位，对于劳资冲突的相对作用情况，从标准化回归系数来看，合同签订的情况影响力最大，其次是工作环境的安全情况，再次是对生活的满意度，最后是单位上下级的关系情况，具体如表所示。

表 13 检验模型的筛选结果

	回归系数	标准差	标准化回归系数	sig	Exp(B)
合同签订情况	- 3.327	0.630	- 1.140	0.000	2.952
所在单位上下级关系	- 0.437	0.144	- 0.034	0.003	0.595
工作安全情况	1.428	0.551	0.428	0.010	1.954
生活满意度	0.889	0.390	0.189	0.023	1.724
常数	- 2.854			0.193	1.645

四、结论与思考

根据以上分析，农民工的劳资关系现状不容乐观，表现为劳动时间长，工作条件差；对职业关系评价低；劳动合同签订率低；劳资纠纷发生率高。但值得庆幸的是，农民工维权意识较强，而且维权方式倾向理性化。而对于劳资冲突的影响因素分析，工作环境中合同签订情况、工作安全情况及所在单位上下级关系的影响很大，生活满意度也有一定影响。

劳资关系涉及劳方、资方和政府三方，因此，要改善农民工的劳资关系也要从三方着手，三管齐下。首先，从政府的角度来看，由于劳动力市场在较长一段时间还是资强劳弱的形势，而农民工群体的劳动力市场又存在着劳动力无限供给和劳动力供给的无差异性，加剧了劳资双方力量的不对等，这也就更强调了政府对于农民工劳资关系的协调作用。政府努力推进劳动关系

的契约化，2008 年 1 月 1 日《中华人民共和国劳动合同法》正式实施。但是，由于我国的复杂国情，在实施过程中存在着一系列问题与矛盾，如签约率低、合同期短、劳务派遣以及滥用试用期等等，在浙江省的研究中也存在这些问题，因此，对于《劳动合同法》的实施，各级政府要监管起来，使这个法律落到实处，从而消除劳资冲突的隐患。

其次，从农民工的角度来看，一方面要提高自己的劳动技能，增强自己在劳动力市场的竞争力，另一方面要建设好代表自身权益的工会组织。工会维权是减轻政府负担、化解劳资矛盾的有效途径。但目前工会履行的实际职能不太令人满意，在倾向于采取行动维护劳动权益的农民工中，我们的调查发现选择通过工会维权的比例比较低，只有 5.9%。因此，今后在劳资关系的协调与纠纷化解方面，应当加强工会建设，强调工会功能的发挥，尤其是注重工会作为劳资双方“中介”、“桥梁”地位的建设，这对于促进劳资关系的良性运行将起着不可替代的作用。

再次，从资方的角度来看，劳资关系不协调甚至发生冲突，对于资方的伤害也很大。资方一方面应该从“硬条件”着手改善工人生产的安全条件，另一方面应该从“软条件”着手，改善劳资双方的人际关系。这些措施是符合“资本追求利益最大化的”原则的，因为这些改进，对于资方来说是收益大于成本的。至于收益与成本相当或收益小于成本方面的措施，如改善工人工作环境，提高工人待遇，与工人签订劳动合同等，既要靠资方内在的“道德约束”也要依靠外部的“法律约束”。

最后，对于劳资冲突我们看到其负功能，并想方设法去克服时，也要看到劳资冲突的正功能，并将其利用好。第一，劳资冲突是社会的安全阀，劳资双方通过低强度低烈度的频繁冲突能减轻或缓解双方的敌对情绪，从而避免了（上接第 55 页）更深的仇恨和激烈的对抗，也避免了对体制的攻击。第二，劳资冲突是新规范与制度的激发器，劳资双方通过冲突——调整——再冲突——再调整的过程，新的规则、规范和价值观念被创造出来，从而促进社会的变革。第三，劳资冲突是群体关系的整合器。劳资双方在冲突过程中都增强了各自内部的团结和凝聚力，促进个体之间，个体与所在利益集体之间的联合与结盟。第四，劳资冲突是社会的预警器。政府可以通过对劳资冲突的监控、分析，了解民意走向、政策效果，从而及时做出相应调整。

注释：

①按照地理区划，浙江省一般可被划分为浙东北和浙西南两个板块，将这两个板块作为初级抽样框，在每个初级单位中抽取 2 个二级单元（区县），在每个抽取的二级单元中抽取 2 个三级单元（街道、乡镇），再从每个三级单元中抽取 2 个四级单元（居委会、村委会）。最后根据人口比例从 32 个四级单元抽取 1200 个样本。

②根据《中国劳动统计年鉴》（2007 版），中国 2006 年有 16 岁以上人口为 10.3506 亿，经济活动人口为 7.8244 亿，全国就业人口（年末）7.64 亿，当然这里面包含大量的农村就业人口，全国城镇就业人口只有 2.831 亿。而 2006 年发生的集体劳动争议与劳动者申诉案件数为 31.7162 万，劳动者当事人数为 67.9312 万人

③利用 SPSS 中统计功能，取得变量的标准差，利用计算公式： $b_i \cdot s_i / 1.838$ ，其中 b_i 为第 i 个自变量的非标准化系数， s_i 是第 i 个自变量的标准差，1.838 是 logistic 分布的标准差近似值。