

Training Requirement and Training Model Institution for Peasant Worker

La demande de la formation de la main-d'oeuvre rurale et l'établissement du mode de la formation

農民工培訓需求及培訓模式建構

Liu Pingqing Liu Fang

劉平青

劉芳

Received 3 September 2005; accepted 22 October 2005

Abstract Training for Peasant worker is other foreland task besides Peasant worker 's "grant issue in Downtown" and "proper right issue". Currently, It is major way that peasant worker 's employment base on their relationship network instead of getting relative Job information from government or social organization, besides that It is insufficient that enterprise provide training for peasant worker, that cannot fit into peasant worker 's needs under current status that Social Training Organization providing's training are far behind peasant worker's requirement. Peasant worker desire training subjectively, but they are confused in the training content, In fact they are lack motivation to participant training, special on some Skill field of lower return and higher intensity. Based on the fact it is very difficult to set up training institution. It is key that setting up innovative training institution that converting peasant worker's potential training desirability to reality. The key points of institution innovation should solve the following issues: Peasant worker should have rights working in downtown; Peasant worker can survive in downtown; Peasant worker can stay in downtown longer time. Converting from potential training desirability to reality will become true if we can help peasant worker eliminating visitor concept in their mind.

Key Words: peasant worker, training requirement, institution innovation

Résumé La formation de la main-d'oeuvre rurale constitue un nouveau problème après le problème de "accès en ville" et le problème de "sauvegarde des droits et intérêts" de la main-d'oeuvre rurale. A l'heure actuelle, ils choisissent le métier à l'aide d'un "réseau de relation" et ils obtiennent peu d'informations du gouvernement et des institutions sociales. En outre, dans le contexte de l'insuffisance de la formation de la main-oeuvre rurale offerte par les entreprises et le développement retardé des institutions de formation sociales convenant à la main-d'oeuvre rurale, ils aspirent subjectivement à la formation, mais ils apparaissent plutôt perplexes en ce qui concerne le contenu de la formation et manque de force motrice pour participer à la formation, ils se désintéressent surtout de la formation de technique à forte intensité de travail mais mal payée. Vu le manque de force motrice pour la formation, il est bien difficile d'établir le système de formation dans ce domaine. Il s'agit de l'innovation institutionnelle pour que la demande potentielle de la formation de la main-d'oeuvre rurale se transforme en demande réelle. La clé de l'innovation institutionnelle consiste à leur donner le droit d "entrer", "rester" et "vivre" en ville. L'élimination de la pensée de "hôte de passage" conduit forcément à la transformation de la demande.

Mots-clés: la main-d'oeuvre rurale, la demande de la formation, l'innovation institutionnelle

摘要 農民工培訓是繼農民工在城鎮“准入問題”以及“權益維護問題”之後的又一前沿課題。當前，農民工選擇職業主要借助“關係網絡”而較少從政府以及社會機構那裏獲得相關的資訊，加之在企業為農民工提供培訓不足以及適合於農民工的社會培訓機構發育滯後的情況下，農民工主觀上渴求培訓，但他們在培訓內容上顯得有些迷茫，實際參與培訓的動力並不足，特別是對於勞動強度大、報酬不高的技能培訓興趣淡薄。在農民工缺乏培訓動力的情況下，相應的培訓體系是難以建立起來的。農民工培訓的潛在需求轉變為現實需求在於制度創新。制度創新的著力點在於讓農民工在城市“進得來”、“留得下”、“住得久”。農民工“過客”心理的消除，必將帶來他們潛在培訓需求向現實需求的轉化。

關鍵詞： 農民工；培訓需求；制度創新

1. 引言

1.1 研究背景

培訓是獲取技術與技能最普遍和最主要的途徑，已為現代人力資本理論和實踐所證實。近年來，農民工培訓問題已經引起社會較大的關注。一個標誌性的事件是，2003年10月1日，新華社全文播發《2003-2010年全國農民工培訓規劃》。這是由農業部、勞動保障部、教育部、科技部、建設部、財政部等中央政府的行政部門，第一次專門針對農民工培訓問題出臺的權威性規劃。儘管對這一規劃的實施效果，目前還無從評價，但中央政府首次將農民工培訓提到戰略高度，並納入其工作範疇，這無疑具有十分重要的現實意義。

然而，與此不相稱的是，理論界專門針對農民工培訓的研究並不多見。農民工培訓尚未成為農民工研究的重點。這其中的原因究竟何在？從上個世紀90年代中期以來，農民工問題一直是社會科學研究的熱點，學者們從農民進入城市與中國現代化的關係、流動特徵以及進入城市後的生存狀況等不同角度對農民工進行了調查研究，取得了較為豐富的理論成果（趙樹凱，1995；宋林飛，1995；李強，1995，1999，2001；李培林，1997；陸學藝，2003）。學者們不遺餘力的研究，澄清了人們對農民工模糊的認識。¹在理論界和實際工作部門認識到農民工進入城市的合理性之後，雖然近年來農民工的權益維護有所改善，但他們的物質文化生活與城裏人“油水分離”的狀況並未從根本上得到扭轉。換言之，繼“准入問

題”之後，農民工在城鎮的“權益維護問題”凸顯出來，在制度性歧視面前，與農民工培訓問題有關的“發展問題”研究難以引起大多數學者的重視。

上述中央政府出臺農民工培訓規劃，折射出另外的信號是構建農民工培訓體系的緊迫性與艱難性。農民工培訓的緊迫性主要表現在三個方面：從長期來看，廣大的以務農為主的農民只有接受相應的技術與技能的培訓，轉變成現代工人，才能從根本上促進農村乃至中國的持續發展；從中國產品競爭力來看，在由大量沒有或只有較少培訓的農民工充當“現代產業工人”主體的生產領域，中國企業的產品質量將難以參與日益開放的世界市場的競爭；從整體上看，農民工作為個人存在著重新回到農村，成為以務農為生的農民，但是農民工作為一個整體已經不可能全部回歸農村。因此，建立一套適合農民工特點的培訓機制勢在必行。

但是，構建農民工培訓體系絕非易事。首先，農民工是一個具有流動性、模糊性的龐大群體。人們稱進城務工的農民為農民工，這是一個界於農民和工人（或市民）之間的概念。從職業上說，他們已不再是主要從事農業生產的農民，而是在城市從事第二、第三產業的工人；從身份上看，他們的戶口仍然留在農村，仍然是農民。正因如此，目前到底有多少農民工？他們在行業與地域方面是怎麼分佈的，他們的技能現狀如何？沒有確切的統計。據農業部、勞動社會保障部等有關部門估計，2002年離土離鄉的農民工約為9460萬。從這個估算的數位看，農民工在人數上已經超過城鎮有戶籍的公有制二、三產業的職工。如此大量的農民工，由誰來培訓，培訓內容是什麼、培訓的經費又從何而來？其次，農民工培訓涉及的主體至少包括農民工、企業（及仲介機構）與政府三個層面。其中，農民工大體可分為自主創

¹早期不少城市政府和居民都將農民工視作“盲流”，長期以來採用的是“逐趕”政策。

業與就業兩大群體，後者按就業部門又可分為正規就業、准正規就業與非正規就業等不同的類型；企業包括農民工就業的企業以及農民工培訓體系中的企業（及仲介機構）；而政府包括中央政府與地方政府，地方政府又分為農民工流入地政府和農民工流出地政府。構建農民工培訓體系，上述主體的參與意願與能力缺一不可。這些因素決定了建立農民工培訓體系是一項長期而艱巨的任務。

近年來，不少農民工輸出地的政府，在農民工外出就業的規劃、管理和資訊服務等方面，開始發揮積極作用，各地面向農民工的服務體系正在加快發展之中。但總體而言，農民工仍是以“自謀出路”為主。他們有什麼樣的培訓需求？農民工現階段的價值取向如何？這些問題，我們知之不多，而這些又是建立培訓體系不可或缺的微觀基礎。

1.2 調查情況

基於上述分析，我們特設計了一次實證調研。在對北京、浙江、湖北、安徽、廣東等地進行走訪調查的基礎上，筆者及研究小組於2004年7-10月，在北京市豐台以及浙江寧波奉化等地區作了問卷調查及跟蹤研究。問卷調查採取的是分層抽樣法，共完成有效問卷483份。其中北京244份，寧波239份。之所以重點調查這兩個區域。有兩方面的原因。主觀方面：筆者在以往的研究過程中對上述兩地進行了較為深入的調研，在這些地方具有較好的“人脈基礎”，這是開展實證研究不能缺少的；跟蹤調查效果好，但要求研究者時間上能夠保證，能夠較長時間地觀察農民工的工作與生活狀況，因此選取北京作為調查點有時間上的考慮，選取寧波作為調查點便於對比分析。客觀方面：豐台是北京外來農民工最為集中的地區，外來流動人口大約有32萬人，廣為學界和媒體關注的北京“浙江村”就在這裏。而寧波是浙江經濟發達的地區，其轄區奉化的民營企業的發展吸引了大量的農民工，包括浙江籍與非浙江籍農民工。²

在北京調查的企業全部是服裝企業，農民工主要來自湖北、四川、湖南、安徽、廣東、江蘇、

廣西、山東、江西、河南等省。在寧波市調查的企業分佈在食品、木製品、氣動元件、塑膠、服裝等行業，農民工主要來自浙江、河南、陝西、湖北、安徽、四州、山東、江西、重慶、河北、貴州、山西等省。兩地農民工的特徵可以概括為：北京“男性居多、年齡以21-30為主的紡錘形分佈、已婚者過半、文化程度以初中為主、在外打工年份較長，現在每年以候鳥式工作為主”；寧波“女性居多、年齡以21-30為主但偏年齡化、未婚為多數、在外打工年份不長，現在每年以常年式工作為主”。導致兩地農民工特徵差異的原因是多方面的，其中有一點不能忽略，即在寧波務工的農民工中浙江籍居多。³

需要指出的是，由於農民工群體之大，分佈行業與區域之廣，本文的描述性分析的局限性在所難免。較大樣本量的規範性研究有待完成。

2. 農民工培訓需求的特徵分析

2.1 關係網絡與農民工的職業選擇

20世紀80年代初開始，為適應當時中國社會生產力發展的需要，本來只許從事農業勞動的農民獲准能夠從事非農業生產了，雖然一定程度上衝破了計劃經濟體制的束縛，但農民的非農業生產仍在計劃經濟體制的大框架之下，例如嚴格實行城鄉分治的戶籍制度並沒有改變，農民進城務工不容許。農民並沒有因此而裹足不前，他們就地辦起了鄉鎮企業，自發地向二、三產業轉移，於是就有了“進廠不進城，離土不離鄉”的農民工。80年代中期以後，經濟體制改革從農村擴展到城市，城裏的二、三產業大發展帶來了勞動力需求，特別是在90年代以後“進廠又進城，離土又離鄉”的農民工就大量出現了。

農民工從農村進入城市，家庭或家族紐帶發揮了重要作用。家庭或家族紐帶，以其豐富的內涵、多彩的形式和多元的彈性結構，表現出跨越時空的經濟社會功能。一定情況下，它可以結成以血緣、親緣關係為主線，包括擬親緣、地緣關係在內的關係紐帶，甚至編織成強大網路。大量

²本次調查中，浙江籍農民工占56.9%，非浙江籍農民工占43.1%。

³由於兩地農民工特徵差異較大，所以文中的資料沒有合併，而是單獨進行的分析。

有形或無形的資源要素可以通過關係紐帶交換或流動，這在一定環境中有助於降低交易成本並保證資源的獲得。農民工正是以這種關係紐帶為依託，在親友相攜、同鄉牽引下，相繼離開家園到城市謀生創業。家庭或家族紐帶在農民工社會流動過程中起著不可替代的作用。首先是資訊傳遞的管道和流動決策的依據。由於不同地區間資源稟賦差異顯著，且資訊不對稱普遍存在，真正影響流出決策的資訊是通過家庭或家族紐帶傳遞的，紐帶中人主要是家人、親戚、朋友、同鄉等。這種管道傳遞的資訊一般比較具體，例如，在什麼地區，大概從事什麼類型的工作，收入水準和工作生活條件如何，等等。其次是農民工生存發展的基礎。作為社會流動人員，農民工旅居他鄉，寄人籬下，生活動蕩不安。他們無時不感受到來自城市社會的排斥與壓力，甚至不時面臨城市的“清理”，唯有以家庭或家族紐帶為依託，凝聚

成團，才能互助謀生以及維護自身利益。

表 1：您是怎麼找到這裏來工作的 (%)

	北京	寧波
工廠到家鄉招工	5.3	26.4
親戚、熟人的介紹	65.2	43.9
自己隨便找過來的	20.9	15.5
其他	8.6	14.2

在表 1 中，回答“親戚、熟人的介紹”中，北京的農民工占 65.2%、寧波的農民工占 43.9%，都排在第一位。在寧波，居第二位的是“工廠到家鄉招工”。調查得知，這種招工一般也通過老員工特別是企業管理者在家鄉進行的。寧波華美木製品公司，是一家從事出口業務的木製品生產的外貿企業，擔任企業副經理的是安徽人，在公司的幾次招聘中，他回家鄉將他的哥哥、嫂嫂及其它同村人 30 餘位招進企業來。

表 2：您工作所在地的熟人有哪些 (可多選)

	愛人	父輩	子輩	親兄弟姐妹	堂兄弟姐妹	要好的朋友	其他
北京	35.2	16.4	2.9	36.1	21.7	53.3	9.4
寧波	15.5	5.9	4.2	34.7	15.9	47.7	32.1

表 2 顯示，483 份問卷中沒有一個被調查者在工作所在地沒有任何熟人，其中，“要好的朋友”無論是在北京還是在寧波，都排在第一位，其次是“親兄弟姐妹”。在農民工群體中，流行的一句話是，親戚最好、朋友很重要、但掙錢只能靠自己。可以看出，農民工在先賦性血緣親緣關係的基礎上，有意擴大朋友圈子，以增強關係網絡的功能，擴大資訊管道。

作越來越難找：北京 (61.9%)、寧波 (76.6%)；錢越來越難掙：北京 (85.2%)、寧波 (84.1%)。從農村向城市遷移，農民工自己很清楚，沒有一定的素質和能力，在城市很難掙到錢，也很難生存下來。

2.2 “春江水暖鴨先知”：農民工對培訓的渴求

庇奧爾 (Piore, 1970) 的勞動市場分割理論將勞動力市場分成第一市場和第二市場 (即二元勞動力市場體系)。第一市場是技能勞動者市場，工資較高、勞動條件較好、崗位較有保障、職業前景較好，求職者往往受過良好教育、出身富裕家庭；第二市場往往是非技能勞動者市場，工資較低、工作條件差、工作具有不穩定性和暫時性，求職者往往是窮人、年輕人、移民、婦女等。我國城市勞動力市場也表現出明顯的分割性，城市農民工大多選擇在第二市場就業，這是他們不得已的選擇。調查中，農民工普遍認為，近年來工

表 3：個人素質對人生發展的作用 (%)

	北京	寧波
至關重要	50.8	59.8
比較重要	37.3	20.5
不重要	1.2	0.4
較少思考這些問題	10.7	15.5
其他	0	3.8

表 3 可以看出，多數農民工都認為，“個人素質對人生發展的作用”是“至關重要”的。20 世紀 80 年代，農民工外出 (或進入本地鄉鎮企業) 務工，主要以“體力型”輸出為主，但進入 90 年代，隨著市場競爭的加劇，城市企業和鄉鎮企業對農民工的素質要求越來越高，從而推動農村勞動力由“體力型”輸出為主加快向“技能型”和“複合型”為主轉變。

當問及“什麼樣的員工在企業裏最吃香 (可多選)”的，無論是在北京還是在寧波的農民工，大

都選擇“有技術的”。雖然由於勞動力市場的人為分割，具有較高實際技能而缺少正規文憑的農民工也往往難以在正規市場謀到就業機會，但在非正規部門，技能水準與就業概率及工資收入也是呈正相關的。

當問及“現在幹什麼工作最賺錢(可多選)”的，答案是：北京有 59%的農民工、寧波有 68.6%的農民工選擇了“高新技術工作”。北京這一選項在所有選項中排第一位，其他選項依次為“當工廠的老闆”(36.1%)、“開門面做生意”(35.7%)、“當國家幹部”(20.9%)、“修理”(6.6%)、“其他”(6.1%)、“開車”(2.5%)。同樣，在寧波，“高新技術工作”選項也是排在第一位。其他選項依次為“當國家幹部”(39.3%)、“當工廠的老闆”(35.6%)、“開門面做生意”(21.8%)、“其他”(15.9%)、“開車”(11.3%)、“修理”(4.4%)。誠然，農民工作出高新技術最賺錢的判斷，與他們願意或者能夠學習高新技術是兩碼事，但至少我們從這種判斷中可以感知農民工對技術的認可。

表 4：您對參與培訓的態度 (%)

	北京	寧波
只要能學到一技之長，花錢也願意	41.8	64.4
交錢的培訓想參加但沒有錢	16.4	15.1
免費的可以參加	13.5	5.9
聽說過培訓但我不想參加	12.3	7.5
不知道什麼是培訓	11.1	2.1
交錢不多的培訓願意參加	4.9	5.0

從技能而言，表 4 顯示，不論是北京、還是寧波，農民工對參與培訓的態度，他們的第一位的選項都是“只要能學到一技之長，花錢也願意”。有文化、有技術，才能在城市得到就業機會，才能找到報酬高而又體面的工作，才能在城市站住腳。這種現實推動了已經外出或準備外出務工的農民進行人力資本的投資。農民工不是不重視“一技之長”。

2.3 農民工對培訓的渴求與培訓供給之間形成強烈反差

與農民工的培訓渴求相比，各類培訓供給明顯不足(包括技術培訓、技能培訓以及綜合培訓)。一部分企業面對日趨激烈的市場競爭，顯然

已經意識到了產品質量關乎企業的興衰成敗，所以為了保證產品的質量，就對農民工進行了較為嚴格的培訓。例如，湖北省福星科技股份有限公司，是一家以鋼絲繩為主業的上市公司，其前身是一個鎮辦小廠，為什麼在眾多的鄉鎮企業中，福星公司能夠脫而出，其中一個重要原因就是產品質量制勝。而質量制勝的秘密在於員工的培訓。早在 1991 年左右，企業規模不斷擴大，員工隊伍迅速擴增，但由於員工素質參差不齊，上崗培訓迫在眉睫。公司董事長譚功炎三顧茅廬，請鎮公辦教師夏志勇老師提前從 20 多年的教師崗位上退休，來到企業專門抓員工培訓工作，培訓內容包括崗位技能培訓，新員工廠紀廠規、前途理想、企業背景等方面的素質教育，1992、1993 年兩年共培訓職工 2000 多人，從 1994 年起，福星公司在不斷完善培訓制度的基礎上，又與高等學校建立了骨幹員工培養和普通員工培訓的長期協作機制。目前，該企業中高層管理和技術人員，絕大多數都經歷了一到兩年的系統理論學習，普通員工的定期培訓與專門講座已經制度化(包括英語培訓與 WTO 知識的培訓)。

類似于福星公司對農民工進行培訓的企業，無論是農村還是城市都有。但是，也應該看到當前大多數的企業主，只是把農工作為勞動力使用，基本上不對他們進行培養和教育，有些企業在農民工上崗之前，還作短期的培訓，教會他們基本操作；而多數企業一招來員工就派去勞動了，技術培訓輪不到農民工。當問及“您所在的企業對員進行培訓”時，“經常培訓”的企業少之又少，北京僅 2%，寧波僅 10%。在企業中，北京農民工中 71.7%從未接受過任何培訓，寧波農民工中 33.9%從未接受過任何培訓。

對員工進行培訓，不僅可以提升技能和素質，而且也是一種重要的激勵方式：可以強化農民工對企業的認同感，激發他們自身的學習潛能，使他們能夠與企業同步成長。為什麼轉軌時期的企業不願意或較少對農民工進行培訓？調查得知，主要存在以下四個方面的原因：一是“最小成本的管理”。在不少企業看來，培訓要花費一筆不小的開支，為減少支出，農民工培訓是“能省則省”；二是“減少培訓的外部性”。從僱用農民工的企業來看，農民工的頻繁流動和“跳槽”(例如，北京農民工的工作方式被形象化為“候鳥式”)，使這些企業擔心因培訓投資收益

“外溢”，而不願對民工進行長遠性的培訓投資；三是“臨時性與季節性工作性質”。寧波奉化的企業，大多數是外貿企業，有時為趕交貨期，企業臨時“調兵遣將”的情況時有發生，對於這種來自於企業外部或企業內部其他部門的臨時性與季節性員工，企業往往來不及或者說也不知道如何有針對性地做培訓規劃。四是“取之不竭的民工潮”。在許多企業主的觀念中，認為中國的農民工取之不盡、用之不竭（2004年以來南方某些城市出現的“民工荒”，對該觀點提出了反面的注解）。上述四種方面的原因交織在一起，就出現了以下情形：在企業的生產淡季，員工流動到其他工廠或回家鄉歇業；在企業的生產旺季，企業想對員工進行培訓也難以找到充足時間。

2.4 “想是想，也不知道學什麼好”：農民工較為普遍的一種迷茫心態

在需求層次理論中，個人對培訓的需求屬於一種較高層次的需求。高層次的需求是否一定要在普通層次的需求得到滿足之後才能產生呢？調查顯示，情況並非如此。個人的需求具有多樣性。但如果普通層次的需求沒有得到滿足，高層次需求要麼是直接或間接服務於普通層次需求的滿足（例如，參加培訓的目的就是獲得更好的收入報酬），要麼是對普通層次需求暫時無法滿足時的一種個人效用替代（例如，剛參加工作的年輕人，其貨幣收入不高，他們更願意得到更多的學習機會，為將來更高的貨幣收入打下基礎）。

農民工出門打工的原因，掙錢（北京 76.2%、寧波 65.7%）是普通層次的需求，更高層次的需求則可以看作是“發展需求”，包括“學點技術”（北京 35.7%、寧波 27.2%）、“見世面”（北京 27%、寧波 49.8%）等，至於“看著別人出來我也出來”的從眾心理以及“其他”，只占較少的比例。可以推斷，農民工的“發展需求”服務於“普通需求”，即“學點技術”、“見世面”的目的是將來能獲得更多的貨幣收入。同時，也有一部分年輕人由於沒有一技之長、社會閱歷和工作經驗相對缺乏，他們出門打工的目的主要在於“發展需求”，而不是“普通需求”。在這個年齡階段，前者對後者是一種替代。這一點，在年齡結構中“年輕化”的寧波農民工群體中表現得更為明顯。

問題是，從事什麼行業，或者說掌握多高的技術水準能夠為農民工帶來讓他們滿意的貨幣收入？農民工不僅沒有也難以有現成的答案，而且他們獲取資訊的管道也是極為有限的。當前，農民工主要從自己的“關係網絡”而較少從政府以及社會機構那裏獲得相關的資訊。至於資訊的時間損失以及對資訊真偽的鑒定，他們更是無能為力。加之多年來，企業較少為農民工提供培訓，適合於農民工的社會培訓機構也發育滯後，在這種情況下，農民工渴望培訓，但對於培訓內容顯得有些迷茫。

如表 5 所示，從技術培訓的角度看，“從來沒有想過”的比例很低，北京與寧波分別為 2.0% 和 5.4%；“曾經想過，現在沒有這個想法了”（雖然有參加培訓的想法，但由於長期得不到實現，久而久之，想法也沒有了的比例不高，兩地的比例分別為 12.7% 和 17.6%）；同樣，“曾經想過，並努力實現了”的比例也不高，兩地分別為 18.4% 和 19.2%。相反，“想是想，也不知道學什麼好”、“想法很強烈，力爭去實現”的比例較高，北京分別為 43.0%、23.8%，寧波分別為 20.5%、37.2%。

農民工對培訓的迷茫一方面表現為不知道學什麼，另一方面也不知道到哪兒學（如表 6 所示）。從影響農民工培訓需求實現的原因也可以看出，“不知道到哪里學”的比例在北京與寧波都排在第二位，特別是寧波，與“擔心學習以後有沒有用”最高的比例相當接近。對此，訪談中李小金的想法具有一定的典型性，“我們學是想學，但不知道學什麼好，也不知道到那裏去學。然後是沒有錢去學，最主要的是不知學什麼好。我們沒一點管道，一天到晚都在這裏，到底什麼適合我們，適合我們以後的打算，對我們有沒有長遠的利益，我們不知道。”

表 5：曾經或現在有沒有想再學點什麼技術（%）

	北京	寧波
想是想，也不知道學什麼好	43.0	20.5
想法很強烈，力爭去實現	23.8	37.2
曾經想過，並努力實現了	18.4	19.2
曾經想過，現在沒有這個想法了	12.7	17.6
從來沒有想過	2.0	5.4

表 6：影響農民工培訓需求實現的主要原因（可多選）（%）

	北京	寧波

沒有錢去學	41.4	25.1
不知道到哪裡學	27.9	38.5
沒有時間學	26.6	30.1
擔心學習以後有沒有用	26.2	39.7
沒有堅持下去	15.6	20.1
其他	11.9	16.3

2.5 農民工培訓需求結構的探知

爲了探究農民工的培訓需求結構，調查表中專門列舉了技術知識、管理知識、法律知識等方面的培訓內容（包括“其他”共有 15 個選項），北京與寧波兩地農民工的需求結構：第一，兩地的農民工對新技術都非常感興趣，“電腦知識”一項在所有選項中排在首位（北京 39.8%、寧波 53.6%）。這種選擇與前文“現在幹什麼工作最賺錢”，兩地第一選擇“高新技術工作”的答案具有一致性（雖然“電腦知識”不一定能代表“高新技術工作”）。比較而言，農民工對一般性技術或者說傳統的技术培訓興趣不濃。調查中，選擇“電工”（北京 5.3%，排倒數第三；寧波 17.2%，排倒數第七）、“鉗工”（北京 2.5%，排倒數第二；寧波 9.2%，排倒數第四）、“裝修”（北京 2.5%，排倒數第二；寧波 2.8%，排倒數第一）、“廚師”（北京 7.8%，排倒數第七；寧波 10%，排倒數第五）、“車工”（北京 11.1%，排倒數第八；寧波 13%，排倒數第六）的比例都很低。第二，不少農民工偏愛相應的企業管理知識。北京的調查中，22.5%的人選擇“管理”，17.2%的人選擇“營銷”；寧波的調查中，29.3%人選擇“管理”，24.7%的人選擇“會計”。第三，對於“法律知識”以及其他方面的培訓，農民工還具有較爲模糊的認識。關於“法律知識”，寧波的比例較高，爲 33.1%；而北京的比例只有 11.9%。至於“城市生活能力”、“權益保護”等方面，筆者在訪談中，切實感受到農民工對於這些方面的知識極爲欠缺，但他們並未真正萌發出相應的需求。這不能不說是與當前社會還缺乏相應的供給機制有很大關係的。

上述只是農民工的一種潛在的培訓需求結構，即便如此，也折射出了農民工的不同偏好。也就是說，如果允許他們有選擇，他們寧願選擇在他們看來勞動強度低的行業。這也預示著單純依靠低工資高強度來保證工業低成本發展的模

式，越來越面臨“產業大軍”的抵觸。“民工荒”很大程度上與勞動強度、勞動報酬、工作環境以及生活環境有很大的關係。

3. 農民工培訓動力不足的根源

從前文的調查資料可以看出，農民工的培訓需求只是表現爲潛意識的需求，並沒有（也難以）轉化爲實際的行動（由表 5 可知，“曾經想過，並努力實現了”的北京只有 18.4%、寧波只有 19.2%）。可以說，目前情況下農民工參與培訓的動力顯得不足。無論如何，農民工培訓體系不可能沒有農民工的參與。在農民工缺乏培訓動力的情況下，相應的培訓體系是難以建立起來的。農民工培訓動力不足的根源主要在於以下三方面。

3.1 精英結盟條件下農民工權益缺乏制度保障

農民工進城所遭受的種種歧視和不公正待遇，已有一些較爲深入的調研和報道。典型的例子是，2003 年年底國務院總理爲農民工討工錢。爲此，農民工權益維護引起了社會極大的關注。但並沒有因此而減少農民工外出務工悲劇的一次次發生。2004 年 8 月，中央電視臺“維權報告”節目相繼播出了“王桂榮事件”、“南爭社事件”，他們都是農村籍在粵務工的人員，由於種種原因而熱死在工作車間。即使他們在務工過程中付出了生命的代價，但他們極度悲痛的家人，也沒有從他們生前所服務的工廠以及工廠所在地的相關政府部門得到他們死因的令人信服的回答。農民工權益維護之路仍然十分漫長。

筆者在調查中也得知，1998 年在“浙江村”，來自湖北當陽縣的某農民工，由於連續工作三、四天不休息，累了就在縫紉機上趴一會，最終活活累死的極端例子。如果說這一情況在某種程度上還可以歸因於個別農民工爲“多幹多得”的利益機制所驅動，那麼從以下筆者親身接觸的生活事件中，可以對大多數農民工的生存環境窺見一斑。

“作息與生活”：“浙江村”某工廠，主要生產季節是 6 月份至 11 月份，這期間，員工每天工作 17-18 小時，工廠一般爲員工提供免費食

宿。早餐是在 7 點左右，包括饅頭與菜，一般員工只拿一個饅頭而從不吃菜，因為早餐的菜主要是由前一天晚餐桌上的剩餘物加熱而來。上午工作時間從 7 點 20 分到 11 點 30 分，一到點員工就紛紛湧向餐廳（去遲了就沒有吃的），10 個人 1 桌，4 菜 1 湯。在按件計酬的情況下，為了趕時間，飯畢他們就馬上投入工作，從不休息，一直到下午 6 點吃晚餐（與中餐類似），然後繼續工作至 12 點左右，夜間工廠沒有提供夜宵。當他們排隊洗澡完畢，上床睡覺時已是凌晨 1、2 點鐘了。這裏農民工的生活幾乎月月如此、天天如此。農民工專門編制了打油詩，即“改革春風一聲響，除了深圳和香港，夢中天堂誰都想，來到北京制衣廠，電車踩得嗡嗡響，每月工資不理想，餐餐吃飯如戰場，打得飯盆咚咚響。”“美麗工廠我的家，工資永遠沒得加，伙食真是差差差，天天青瓜炒黃瓜，最靚就是豬油渣，無魚無肉又無蝦，無油無鹽又多沙，累得眼淚嘩啦啦。”這些在一定程度上反映出農民工的心聲。在這種生活環境中，最讓農民工擔心的是傳染病。他們說，“每餐我就吃四筷子菜，從不向菜碗裏夾第二下，從來沒有人做過體檢，你也不知道誰有傳染病。”

“工資發放”：隨著農民工技能的提高，談判的能力略有增強，“浙江村”內一種視農民工為“物品”而相互借用農民工的雇工形式逐步減少。早年，在“浙江村”內的一個親友圈內，大家生意忙閑的時間不完全一致。你忙不過來的時候我可能正閑著，我的幾個“工人”就先借給你用。反正是固定工資，到年終我還給民工那麼多工資就行。目前，“浙江村”農民工資的支付方式，已發展出“記件式”。較之“包月”的“固定式”，看似有所進步，實則不然。原因就是“年終結算”制度 20 多年來從來沒有被打破。所謂“年終結算”，是指每月工廠只發 100 至 200 元的生活費，其餘部分工資年終一次性結算。在計件工資制度下，做一件衣服多少錢，老闆一般事先不做準確規定，最終支付多少工錢不完全取決於在一年的工作中做了多少件衣服，而是很大程度上取決於年終老闆的收益以及個人道德水準。

“公司營業執照”：2004 年 10 月，“浙江村”內某工廠生意不好，工人工作不飽滿，在該廠三天只能幹到其他廠一天的工作量，於是他們中 10 餘名員工集體提出辭職，廠方的意見是“人要走可以，工錢不能給”（從廠方的角度看，如

果不採用這種扣工資的方式，全廠的員工可能都會陸續地走掉。從這裏也可以看出轉軌經濟環境下中小企業經營者的苦衷）。他們已在廠裏做了 4 個多月，不甘心就此離去，於是向該工廠所在的北京市某區勞動局反映情況，請求幫助解決。勞動局表示願意介入此事，但卻堅持要這些農民工提供能夠證明他們與該工廠發生勞動關係的材料。除了他們每人有一個記事的小本子，上面記載每天上交給工廠的皮服數量，並有廠方驗收員的簽名以外，再提供不出其他任何有價值的證明材料，因為他們與廠方沒有簽訂就業協定，甚至連廠名也沒有。在該廠的營業執照上就寫著“**公司”（筆者納悶，這種營業執照究竟是如何從工商局辦下來的）。有意思的是，這個廠並非一般意義上的小廠，正常情況下員工近 150 人，其皮服產品主要銷往俄羅斯。

在市場經濟國家，工會被看成是工人的“家”。由於個人難以具備同企業平等談判的能力，因而從理論上講，在農民工的權益保障方面工會理所當然應發揮主力軍的作用，但還有實際上工會常常缺位或不到位。為了保障以農民工為主體的非公經濟從業人員的合法權利，不少地區在非公企業創建工會的步伐明顯加快，基層工會的組建率和入會率大幅度上升，但不少地方的工會組織沒有發揮實際作用，成為“空殼工會”，影響了工會在新產業工人中的形象和威信。筆者在調查中瞭解到，目前一些地方非公經濟工會的建設，許多只是停留在“數位增長”上，組建數上去了，但卻不能發揮作用。指標層層壓，入會搞突擊。在一些市、縣的總工會，都有上級分配下來的組建率、入會率等指標任務。相應地，他們又將這些指標層層分解下去，作為考核管理下級工會的主要手段。

農民工已成為地方經濟發展的重要支援力量，為當地經濟社會發展作出了很大貢獻，但他們卻很難融入當地社會，跟城裏人是“兩張皮”的關係。在權衡“地方投資環境”與農民工權益保護時，不少地方政府的天平偏向前者，而對於後者，有關部門的管理仍然停留在“不出事就行”的觀念上。這些外來工在異地基本談不上行使政治權利，參與民主生活。

在“政治精英”與“經濟精英”結盟的情況之下，旅居城市的農民工難免不產生“過客”的心理。當這種“過客”心理發揮作用時，農民工

對長期人力資本投資就缺少內在動力。在北京的調查中，問及今後的打算，34.8%的人表示“打幾年工以後回家”、25%的人表示“很想長期在此工作和生活，但現實條件不允許”，還有17.6%的人表示“過一天算一天，沒有想那麼多”，只有13.1%的人選擇“努力留在此工作或生活”，9.4%的人選擇“其他”。而在寧波的調查中，有36.8%的人表示“很想長期在此工作和生活，但現實條件不允許”，30.1%的人表示“努力留在此工作或生活”，11.7%的人選擇“打幾年工以後回家”、8.8%的人表示“過一天算一天，沒有想那麼多”，12.6%的選擇“其他”。對於農民工來說，進城務工是他們一種相對收益較高的選擇，也是一種不得已的選擇。

3.2 就業與家庭場所錯位後農民工過著候鳥式生活

按照農民工留城意願的強弱，可以將農民工分為“回鄉型”、“搖擺型”和“留城型”。不同類型的農民工參與培訓的動力顯然是不一樣的。對於“回鄉型”農民工來說，進城務工無非是一種短期內比較收益較高的選擇，他們認為城市只是掙錢的地方，自己的歸宿還是家鄉，即使有可能，自己也不願留在城市。對於技能培訓，他們更多的考慮是這種培訓對於將來在家鄉有沒有用。“搖擺型”農民工對去與留都沒有明確的打算和安排，雖然說如果可能的話自己願意留在城市，但又覺得這種可能實在太小，自己的歸宿可能只是家鄉。相當部分的農民工存在著複雜的搖擺心理，這種心理在培訓方面就表現為迷茫，不知要不要參加培訓，也不知道參加什麼類型的培訓，常舉棋不定。“留城型”農民工從心理上將自己定位為“城裏人”，具有這種心態的人，主要是經濟有保障或年輕好學具有發展潛力的兩部分人。這部分人為留城作積極的準備，他們有動力自我學習和參加培訓，以適應城市的要求。

在前面的調查資料中，選擇“打幾年工以後回家”、“很想在此工作和生活，但現實條件不允許”的屬於“回鄉型”（北京59.8%、寧波48.5%），選擇“過一天算一天，沒有想那麼多”的屬於“搖擺型”（北京17.6%、寧波11.7%），選擇“努力留在此工作或生活”的則屬於“留城型”（北京13.1%、寧波30.1%）。可見，兩地農

民工絕大多數對自己的將來有一個較為明確的打算，其中，北京農民工近60%打算回到自己的家鄉，寧波農民工近一半也有回鄉的想法。之所以如此，與他們的就業與家庭場所錯位是分不開的。

西方國家中進入城市的移民以家庭為主，農民與土地的脫離較為徹底。與之不同的是，中國的進城農民工是以個人的遷移為主的，對進城的民工來說，家庭、親屬、財產、土地都留在家鄉，個人外出主要是為了現金收入，這使他們少有在城市長遠發展的考慮。農民工每年在企業中務工的時間，北京“以候鳥式為主”，大體上是三個1/3，即1/3的人工作3-6個月、1/3的人工作7-9個月、1/3的人工作10-12個月；寧波“以常年式為主”，其中，每年工作10-12個月占76.2%，7-9個月占21.3%，3-6個月及以下僅占2.5%。兩地的差異，一方面與北京皮服廠鮮明的季節性有關，另一方面在於寧波的浙江藉民工較多，其家庭與工作場所錯位不是特別明顯，這也是為什麼農民工“留城型”比例在寧波比在北京高的很重要的原因之所在。

當家庭與工作場所錯位後，農民工是否參加培訓，參加什麼樣的培訓，在做出相應的決策時，農民工不僅考慮該培訓對於現在工作的影響，而且還會考慮它對將來回到家鄉有無幫助。當問及“現在在工廠裏從事的工作技藝，對於今後的幫助？”時，雖然有相當的人認為“可以找更好的工作”（北京占28.7%、寧波占29.7%），但更多的人認為“除了打工，沒有什麼其他用處”（北京占29.1%、寧波占36.8%），另外，回答“回家用不上”的人，北京占12.3%，寧波占10%（如表7所示）。

3.3 參加培訓的機會成本可使現有資金鏈條斷裂

無論在什麼情況下，農民工參加培訓都是有成本的。這裏可以將成本細分為直接成本（顯性成本）和機會成本（隱性成本）兩大類。前者是參加培訓需要支付一定的費用，後者是由於參加培訓而損失的在相當時間內能夠獲取的貨幣收入。機會成本是一種隱形成本，往往會容易被忽視。調查顯示，機會成本對農民工的培訓需求動力具有不可低估的影響。

表 7: 現在在工廠裏從事的工作技藝, 對於今後的幫助(%)

	北京	寧波
除了打工, 沒有什麼其他用處	29.1	36.8
可以找更好的工作以後可以自己開店	28.7	29.7
回家用不上	12.3	10.0
其他	3.7	17.2

前文的調查資料顯示, 寧波農民工比北京農民工的培訓需求強烈。例如, 在問及“曾經或現在有沒有想再學點什麼技術”時, 選擇“想法很強烈, 力爭去實現”的比例, 北京是 23.8%, 而寧波則高達 37.2%。兩地差異的原因是多方面的, 除年齡結構、行業以及地區差異之外, 農民工參加培訓的機會成本也是重要的因素。在調查中, 問及“打工收入在家庭收入中的比重”, 北京農民工的回答依次為: “打工收入是家庭的唯一收入”(34.8%)、“打工收入是家庭收入的主要來源”(34.4%)、“打工收入只是家庭收入較少一部分”(20.1%)、“自己掙錢自己花, 沒有交給家裏”(9.4%)、“其他”(1.2%)。而寧波農民工“打工收入是家庭的唯一收入”(5.4%)、“打工收入是家庭收入的主要來源”(30.1%)、“打工收入只是家庭收入較少一部分”(47.7%)、“自己掙錢自己花, 沒有交給家裏”(15.9%)、“其他”(0.8%)。可見, 打工收入占家庭收入的比重, 北京農民工比寧波農民工高得多。換句話說, 如果沒有這份收入, 大多數北京農民工家庭將失去目前的現金來源。考慮到家庭資金鏈時, 農民工對於每一個想法都得掂量, 包括他們是否願意參加培訓, 參加什麼樣的培訓, 等等。

由表 2 可知, 北京農民工中, 35.2% 夫妻一起出來打工, 打工收入就是家庭收入的全部。訪談中農民工張華平夫婦經過多年的打工積累, 在鎮上蓋起了兩層樓房, 但他們目前不僅房子沒有裝修, 而且還欠下了 4 萬元債務, 他們希望還能夠在外打工幾年, 還清債務並積累一點資本。與他們相比, 李陽波夫婦的“壓力”更大, 李陽波屬於礦工子弟, 沒有賴以耕種的農田, 目前他們沒有房子, 他們的小孩已經四歲, 由父母照顧, 他們回到湖北老家也只能與父母“擠”在一起。他們現在的想法很簡單——掙錢。訪談中, 他們都明確表示對培訓的興趣不大。

4. 結論與探討: 構建多元化農民工培訓模式

構建農民工培訓體系, 提高農民工的素質和技能, 已為越來越多的地方政府所認同。不少西部地區政府(包括東部省份的“西部地區”)甚至在政府報告中提出要變“剩餘勞動力”為“人力資源”。無論如何, 構建農民工培訓模式不能忽視農民工的培訓需求。多層次的培訓需求要求建立相應的多元化培訓模式。

4.1 對農民工培訓需求的評述性結論

4.1.1 農民工的培訓需求是構建農民工培訓體系的內在動因

市場經濟條件下, 有需求就會有供給。農民工培訓體系的建立同樣必須有需求動力的拉動, 否則, 相應的培訓體系是難以持久、健康地建立起來的。現階段的矛盾是, 客觀上農民工培訓相當迫切, 且他們主觀上渴求培訓, 但他們實際參與培訓的動力並不足, 特別是對於勞動強度大、報酬不高的技能培訓興趣淡漠。一方面, 民營企業中存在的“學習機制”, 在很大程度上對企業外培訓體系具有“擠出效應”, 使得市場化培訓機構難以正常發育起來; 另一方面, 培訓需求作為較高層次的需求, 它的產生不能不與工資待遇、工作條件等普通需求的滿足有著直接或間接的聯繫。當他們的普通需求沒有較好地得到滿足時, 對於高層次的需求只能是一種迷茫的心態, 即便是存在免費的培訓供給機制, 他們也會因“機會成本”而止步不前。

4.1.2 農民工培訓的潛在需求轉變為現實需求在於制度創新

農民工進城務工, 是一種相對收益較高的選擇, 也是一種不得已的選擇。他們爭取到在城市做工的權利, 但這種權利在現階段既缺乏相應的法律保護, 又缺少真正屬於農民工自己的組織保護。農民工的“准入問題”、“權益維持問題”與“發展問題”, 分別屬於三個不同的層面, 它們顯然在時間順序上具有很強的關聯度, 如果前者沒有制度性的突破, 後者就難有實質性的進展。培訓需求屬於“發展問題”, 農民工的潛在

需求要轉變為現實需求力，取決於制度層面和組織層面的創新。制度創新的著力點在於讓農民工在城市“進得來”、“留得下”、“住得久”。農民工“過客”心理的消除，必將帶來他們潛在

培訓需求向現實需求的轉化。

4.2 多元化農民工培訓模式的內容

表 8：多元化農民工培訓模式的內容

	培訓主體	培訓內容	經費來源
進 城 前 的 培 訓	1、輸出地政府	就業資訊、找工作的技能、創業技能等	財政補貼
	2、“師傅”	由師傅傳授相應的技藝	農民工支付
	3、仲介機構	進城務工所需要的技術與技能	農民工支付或財政補貼
進 城 後 進 廠 前 的 培 訓	1、輸入地政府	輸入地的相關規定、權益保護知識等	財政補貼
	2、企業	企業文化、進入工作必須的技術與技能	企業支付
	3、仲介機構	農民工所需要的技術與技能	農民工支付
進 廠 後 培 訓	1、農民工所在企業	農民工的技能提高培訓	企業與員工共同支付
	2、“學習機制”	農民工的技能獲得	企業與員工共同支付
	3、仲介機構	農民工的轉崗技能及其它方面的培訓	農民工支付

多元化農民工培訓模式至少包括培訓主體與培訓內容兩個方面。不同的主體對農民工實施不同的培訓內容。以農民工進城進廠務工的時序為線索，農民工培訓可以分為如下環節：一是進城前的培訓；二是進城後進廠前的培訓；三是進廠後的培訓。每個環節由不同的主體實施相應的培訓內容，如表 8 所示。

在上述框架中，農民工培訓的每個環節上都有不同的培訓主體出現，由它們為農民工提供不同內容的培訓，而且具有多管道的經費來源。要使該框架能夠建立並有效運轉，有三個方面的問題需要指出：一是培訓體系中的政府，除中央政府外，至少還應該包括農民工輸出地政府與農民工輸入地政府。如果只是農民工輸出地政府，而沒有農民工輸入地政府的參與，即便不考慮輸出地政府在培訓資訊收集以及培訓經費籌措等方面的困難，輸出地政府培訓農民工，讓這些經過培訓的農民工為輸入地創造經濟價值，實質上是“輸出地”的納稅人為“輸入地”的經濟發展“買單”，這種模式不僅難以持續，而且也不符合區域間公平的原則。二是充分發揮農民工所在企業對農民工培訓的積極作用，是低成本建立培訓體系的關鍵。農民工所在企業投資於農民工培訓，首先它具有資訊優勢，其次它是培訓的直接受益者，再者即使企業沒有培訓能力但只要具有培訓意識和需求，相應的市場化培訓服務機制也會發育起來。現在的問題是，政府如何設計相應

的制度安排，以減少企業培訓的外部性，並增強對企業的培訓激勵。三是構建農民工培訓體系過程中，要充分發揮“師傅帶徒弟”以及民營企業中“學習機制”等傳統模式的作用。農民工依託以家庭或家族為核心的關係網絡，獲取就業資訊，獲得在城市生存和工作的技能，這種狀況在長時期內將會長期存在。建立農民工培訓體系時，要發揮這些傳統模式“執牛耳”的帶動作用。

4.3 多元化農民工培訓模式中政府的定位

4.3.1 發展農村教育，是提升農民工人力資本的基礎

教育與培訓是提升人力資本的重要方式，兩者既相互區別又相互聯繫。教育具有知識的系統性和延續性，培訓具有可選擇性和強化性。教育是培訓的基礎。農村普及九年制義務制教育的任務十分艱巨，特別是在那些山區和貧困、半貧困地區，目前教育滑坡的現象十分嚴重。在農村基礎教育和職業教育的關係上，要加以區別對待。對那些經濟文化發達、九年制義務教育任務基本完成的農村地區，要把重點放在教育改革上，實行“三教統籌”，加大職業教育的力度。而在那些經濟文化落後，普九教育遠沒有完成的農村地區，重點應放在普九教育上。沒有初中教育的普及，農村職業培訓事業不可能有真正的發展。政府應儘快改變基礎教育投資少，特別是農村基礎教育投資少的狀況，加大對農村基礎教育的資金

投入，為農村培養大批合格的師資隊伍，爭取用較短的時間使目前農村基礎教育落後的狀況有一個根本的改觀，從而為農村開展大規模的職業培訓和教育奠定基礎。

4.3.2 加強培訓監督，是構建農民工培訓體系的關鍵

現階段，企業投資于農民工培訓還存在著較大的外部性。在建立農民工培訓體系的初始階段，政府對於已經進入和即將進入的企業或仲介機構，應從政府上給予一定的支援。國家在稅收、補貼、貼息、補助等方面對這些培訓主體應給予必要的優惠政策，以建立對培訓投資的激勵機制。同時，國家應調整和優化教育結構，將按照公共財政原則調整現有教育財政支出，積極引導社會資金投向這些社會效益巨大的農民工培訓領域。

調查中，當問及“您認為政府在農民工培訓中應該怎樣做”時，回答“政府在農民工培訓中管理好培訓機構，打擊坑蒙拐騙的亂培訓、假培訓”的居第一位，北京（61.1%）、寧波（66.5%）。因此，在建立培訓體系的過程中，不可避免會有少數企業和個人假借投資培訓之名，或者高價收費，或者提供虛假培訓，或者只是為獲得政府的優惠政策，因而在建立激勵機制時必須建立有效的約束機制，即通過法律對培訓機構作出限制性規定。

4.3.3 轉變政府職能，促進農民工的權益保護與發展

面對大規模的農民工進城，政府管理部門有些措手不及，職能轉變沒能跟上，錯位、越位、缺位元的事情時常發生。有關部門對外來農民工群體重管理、輕服務，甚至作風粗暴簡單，而忽視了這一群體的內在需求。政府的各職能部門，如公安、勞動、計生等部門基本是上各管一攤，基本目標也大都停留在“不要出事，將發案率降下來”。大都仍沿用計劃經濟體制下的管理方法和手段，以任務指標替代政策導向，以檢查收費替代監督服務。在城市對大量農民工的社會管理缺位元的情況下，以外來人口為主體的地下幫會

幫會呈現出以地緣為紐帶“聯網”的趨勢，一些外來幫會還和當地各種勢力相互勾結和滲透，置農民工權益保護及地方經濟發展於艱難境地。

* 該研究得到中國國家自然科學基金資助（批准號：70503003）

參考文獻

- [1] Piore.M.J. (1970, "The Dual Labor Market: theory and application", in *Barringer, R. and Beer, S.H.* (ed.), *The State and the Poor*, Cambridge Mass Winthrop.
- [2] 蔡 日方. 勞動力流動、擇業與自組織過程中的經濟理性. *中國社會科學*, 1997年第4期.
- [3] 李 強. 中國大陸城市農民工的職業流動. *社會學研究*, 1999年第3期.
- [4] 李 強. 中國外出農民工及其匯款之研究. *社會學研究*, 2001年第4期.
- [5] 李 強. 關於城市農民工的情緒傾向及社會衝突問題. *社會學研究*, 1995年第4期.
- [6] 李培林. 流動民工的社會網路和社會地位. *社會學研究*, 1997年第4期.
- [7] 陸學藝. 農民工問題要從根本上治理. *特區理論與實踐*, 2003年第7期.
- [8] 宋林飛. “民工潮”的形成、趨勢與對策. *中國社會科學*, 1995年第4期.
- [9] 趙樹凱. 農民流動與政府管理. *人民日報*, 1995年7月10日.
- [10] 趙耀輝. 中國農村勞動力流動及教育在其中的作用. *經濟研究*, 1997年第2期.

作者簡介:

①Liu Pingqing (劉平青) (1973-), 男, 湖北人, 博士, 副教授。

②Liu Fang (劉芳) (1982-), 女, 天津人, 碩士生。

通信地址:

①劉平青, 中國北京理工大學管理與經濟學院, 100081。

②劉芳, 中國北京理工大學管理與經濟學院, 100081。