

深圳

新生代农民工 调查报告

SHEZHEN
XINSHENGDAI NONGMINGONG
DIAOCHA BAOGAO

主 编◎王同信 翟玉娟
副主编◎王鸿利 李 莹

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

深圳

新生代农民工 调查报告

主 编◎王同信 翟玉娟
副主编◎王鸿利 李莹

SHEZHEN
XINSHENGDAI NONGGONG
DIAOCHA BAOGAO



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

深圳新生代农民工调查报告/王同信, 翟玉娟主编, 一北京:
中国法制出版社, 2013. 8

ISBN 978 - 7 - 5093 - 4571 - 9

I. ①深… II. ①王… ②翟… III. ①民工 - 调查报告 - 深圳市
IV. ①D669. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 104441 号

策划编辑 马 颖

责任编辑 卜范杰

封面设计 李 宁

深圳新生代农民工调查报告

SHENZHEN XINSHENGDAI NONGMINGONG DIAOCHA BAOGAO

主编/王同信, 翟玉娟

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 × 1092 毫米 16

版次/2013 年 8 月第 1 版

印张/19.75 字数/360 千

2013 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4571 - 9

定价: 48.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066621

市场营销部电话: 66033296

邮购部电话: 66033288

本书编委会

编委会主任：罗 莉

编委会副主任：李少梅 王同信 张素芬

主 编：王同信 翟玉娟

副 主 编：王鸿利 李 莹

撰 稿 人 员：（以姓氏笔画为序）

王同信 王鸿利 邓文静 石秀印

丘 逸 甘 东 李华贵 李 莹

刘 剑 朱 琳 张 伟 罗 莉

海燕珍 黄龙峰 黄威桢 翟玉娟

针对新生代农民工特点开展工会工作

（代序）

深圳是一座梦想之城，希望之城。在快速工业化、城市化的进程中，它的包容开放不仅吸纳了不同所有制的资本，也引来了大批来自全国各地怀着渴望和梦想的年轻人，在传统与现代、计划与市场的交融更替中，形成了复杂多变的劳动关系。通过解读农民工群体，可以看到深圳乃至全国农民工的特点，尤其是近年来新生代农民工成为农民工队伍的主体，他们与老一代农民工在进城打工、利益诉求、生活方式上等各方面都与老一代农民工不同。为深入了解新生代农民工的特点，更好地开展工作，深圳市总工会于2010年4-6月开展了新生代农民工生存状况的大型社会调查，尽可能从各个区域、各个行业采集调查样本，尽可能从新生代的工作、生活、成长经历、思想动态等多方面了解这个群体。

一、特殊的社会经济背景形成了深圳新生代农民工鲜明的时代特征

深圳经济特区是肩负着要在体制上、在发展上开辟中国特色社会主义道路的特殊使命诞生的，这种使命形成了深圳独特的城市特征，而最突出的就是率先建立了市场经济体制。经济形态多元化、劳动力市场化、管理体制多元化，形成了以雇佣劳动为主要特征的现代劳动关系。市场经济、移民城市、年轻而富有活力，形成了深圳独有的城市特质。而在这样一个特征之下，深圳新生代农民工所展现的现实状态是：

（一）面对巨大的生存压力顽强拼搏

冒险、拼搏、开拓、进取是移民社会文化最显著的特征。深圳是市场经济发达的地区，也是竞争最充分、生存压力最大的地区，这种生存压力对于一线的劳动者尤为明显。深圳1994年开始实行最低工资制度，大多数企业都将最低工资标准作为标准工资。近年来，随着劳动力市场的变化和工资集体协商的推进，过去以最低工资标准为实际支付标准的情况有了很大改变，但低工资、低福利、低权益仍然是企业的基本劳资关系策略。2010年，深圳新生代农民工的平均月收入有1838.6元，在既定工资标准之下，深圳新生代农

民工是以更多的加班时间、更艰辛的劳作来换取更多的收入。沉重的生存压力使劳动者没有时间也无法投资以提升劳动力素质。企业也缺乏对劳动者队伍素质提高的动力和意愿。低工资策略也严重影响到了劳动者的个人婚姻家庭生活，因经济条件所限，他们没有能力在城市中建立自己的家庭，缺少正常的个人生活空间。在新生代农民工成长过程中，有 18.5% 曾属于留守儿童，在已婚有子女的家庭中有 69.9% 的孩子不能与父母共同生活，部分新生代农民工自己不仅有留守儿童的经历，又在制造新的留守儿童，家庭生活的缺失、婚姻生活的不如意、留守儿童教育的不公平形成新的社会问题。

近五年来，“80 后”、“90 后”新生代农民工进入了职工队伍行列，他们继承了老一代农民工队伍吃苦耐劳的精神，他们当中，有 89.2% 人需要加班。加班仍然是新生代职工工作中的常态。新生代同样具有强烈的家庭责任感。在打工本来挣得不多的情况下，新生代仍将平时生活中省吃俭用的钱积攒下来用于家庭开支，有 86.9% 的人寄钱回家。在储蓄目的调查中，新生代农民工中有 10.8% 的人是为了自己的兄弟姐妹读书，说明新生代出外打工不仅是为了自己，而且还主动承担家庭责任。

面对着生存压力，深圳职工队伍具有高度流动性。他们在不断辞职求职中寻找最适合自己的生存空间，希望通过频繁变换工作改善经济状况。调查显示他们中 63.3% 有过 2-9 次不等频率的更换工作情况，老一代农民工年更换工作的频率为 0.26 次，新生代农民工年更换工作的频率为 0.63 次。与此同时，这种流动性也带来了职工队伍的不稳定以及心理上的躁动不安和急功近利，对职工个人劳动技能的积累提高以及形成稳定的高技能人才队伍都带来不利的影响。过大的压力和陌生的环境，也使一部分职工产生抑郁、苦闷、孤独的情绪。2010 年发生的富士康事件，正是这种负面情绪的极端案例。

（二）为改变命运不懈努力

深圳社会的开放性和包容性，不断激励着深圳职工队伍强烈的进取心，“留下来”就意味着命运的改变，“留下来”几乎是每个深圳职工最大的愿望。虽然他们既没有资金，也缺少社会关系，但他们对未来充满着乐观和希望，有 83.3% 的人认为未来会越来越好，58.3% 的职工努力精彩过好每一天。有 38.2% 的新生代农民工希望在未来一年中能够创业当老板。有接受调查的职工说：“我相信一切会越来越好，只要我们努力争取和进取。”有 43.8% 的人表示愿意留在深圳，只有 1% 愿意回农村务农，远远低于老一代愿意回乡务农 4.3% 的比例。对是否可以在城市买房安居，新生代农民工中有 56.2%

的人持不确定的态度，有18%的人认为在城市买房完全不可能，有25.8%的人认为在城市买房是完全有可能的。这说明新生代农民工对未来城市生活充满了期待，只要条件允许，他们愿意在城市生活，处在想留下，又有现实困境的状态。

为了留在深圳，也为了自己的发展，他们绝不放弃努力。2010年出台的深圳人才积分入户制度，为有知识、有技能的外来劳动者敞开了融入城市的大门。作为第一个积分入户的农民工，杨广从一个普通的保安成长为弱电工程师，他的奋斗经历感人至深，成为广大青年职工的楷模。目前，已有2.3万名农民工通过积分入户成为深圳人。深圳是一座学习之城、读书之城。不少职工有着强烈求知欲和学习热情。深圳人均购书量多年来连续全国第一，通过不断学习积累，不少农民工改变了自己的命运。

（三）敢于主张自己的权利

调查显示，越来越多的劳动者在认为自身权益受到侵害的时候，敢于向企业主张自己的权益。其中，表示会找单位协商的有69.7%，找劳动争议调解委员会的有61%，申请仲裁和找律师的有15.6%、10.6%，选择报复企业或上街堵路的分别有6%和4%，这表明职工的法律意识越来越强，在维权中也越来越理性。也有24.2%的工人会用脚投票，主动辞职。2011年，深圳人力资源保障部门受理来信来访75361宗，涉及劳动者150948人次，受理劳动人事争议案件29293宗，涉及劳动者55550人次，两项共涉及劳动者人数达20万余人，占深圳从业人员的2.7%，直接提起劳动争议仲裁的案件占深圳从业人员的0.7%。

共同的利益诉求，资强劳弱的现实，使劳动者认识到只有集体抗争才能维护自己的利益。只要有人挑头，数百人上千人的群体性劳动争议就如干柴烈火骤然发生。对劳动者而言，集体对抗是维权成本最低、效率最高的方式。1981年，深圳蛇口凯达玩具厂发生的停工事件，成为了深圳职工集体维权的开端。此后停工不仅经常和普遍地发生，而且常常都以至少实现最低利益目标而告终，这种强烈的示范效应不断发酵和蔓延，引发众多劳动者群起效仿，不仅数量越来越多，对抗越来越激烈，目的性、组织性也在不断增强。2011年深圳市重大集体上访、集体劳动争议和群体性突发事件分别为282宗、415宗和692宗。

2007年4月发生的盐田国际停工事件中，首次提出了“提高工资、共享发展成果”的诉求，这是深圳职工权利意识成长中的转折点。在当年深圳发

生的停工事件当中，由于企业侵害职工法定权益引发的占90%以上，而现在50%以上的停工，是职工要求提高工资、改善劳动条件、发展自身的权益。这说明经过市场经济的浸淫和洗礼，劳动者的权利意识被逐步唤醒，从表达权利诉求、维护自身权益到积极争取自己权益的渐变中，深圳职工对自身权利认识愈来愈清晰，态度愈来愈鲜明，行动也越来越坚决。

（四）组织意识开始萌动

深圳职工队伍的形成是世界上快速的最具压缩性的无产阶级化过程。共同的劳动场所，集中的住宿环境，高度同质化的利益诉求，大工业所要求的协作精神和纪律都使得工人自发地产生群体意识，这在深圳劳资纠纷当中已经表现得淋漓尽致。然而深圳所发生停工的典型状态是一哄而起一哄而散，作为法定的工人利益谈判代表，企业工会常常缺位。在群体性的劳动争议中产生不了工人代表，无论是资方还是政府部门，在停工现场都找不到谈判对手，即使产生了工人代表，谈判的结果也可能反复地被工人否决，形成不了集体协议。在这种情况下，不得不由劳动部门或上级工会组织代表工人与资方谈判，强制劳资双方接受。所以自发的停工看起来是工人的集体争议，实质上仍然是一盘散沙，工人没有一个统一的声音，也不能给企业一种制度性的警示，其结果就是同一个企业因同一个问题常常反复引发停工，劳资矛盾的发生和解决的方式总是简单地被复制，而不是螺旋式上升。

这种群体意识强烈而组织化程度较低的现状，已经越来越不能满足职工队伍维护自身权益的需要，职工队伍当中萌动的组织意识日渐强烈。自从2007年盐田国际罢工事件中，工人提出要成立工会以来，同样的要求，经常在其他集体劳动争议中出现。2012年3月，在欧姆罢工事件中，工人不认可未经民主选举产生的工会，要求重新选举工会并真正代表自己。这说明职工在争取较好劳动条件的同时，已经开始逐步意识到组织起来成立工会的必要性以及自己在工会组织中的民主权利，希望在现有劳资力量严重不平衡的状态下，通过组织的力量在工业生产体系下制度化、常态化地维护和发展自己的权益。

二、今后工会工作的重点

改革开放30多年来，深圳率先建立起充满活力的社会主义市场经济体制，但经济社会发展的不平衡、不协调、不可持续等深层次矛盾和问题也日益突出。劳动关系领域越来越复杂的局面，新的多样化利益诉求对工会工作提出了新挑战。深圳市总工会将直面劳动关系存在的问题，不断探索符合市

场经济改革方向的工会工作新路子，今后将在以下几个方面继续努力：

（一）坚持民主建会，赢得职工的支持、参与和信赖

早在1978年，邓小平同志在中国工会第九次代表大会上指出，“工会要为工人的民主权利奋斗，它本身就应该是民主的模范”，“工会只要这样做了，就会在工人群众中有很高的威信”。在社会经济基础和职工队伍状况发生了深刻变化的情况下，重温小平同志30年前讲过的话，我们更感到具有现实指导意义。充分发挥职工群众的主体作用，切实维护并发挥好职工群众在工会组织建设中的主动性和创造性，使他们成为工会事业发展的支持者、参与者和受益者，才能把工会真正建成职工自己的组织。

2012年初，深圳市总工会对以往的工会组织建设进行了认真的总结和梳理，确定了“民主选举产生、规范化运作、向职工群众负责”这样一个基层工会组织建设的工作思路。其核心就是以职工为本，尊重和落实职工的民主权利，让工会回归到“职工群众组织”的本来面目，更好地打造一批像理光这样的工会组织，把工会组建的选择权交给工人，让企业工会在构建和谐劳动关系中切实发挥作用。

2012年以来，深圳市总工会设立了基层组织建设部，专门负责基层工会组织建设。到期换届时在企业全面推行规范化民主选举，提前介入，把好规范化民主选举的各个环节，并帮助他们建章立制，规范运作；市、区两级工会以欧姆、百事可乐、世纪人、百泰、冠旭等67家千人以上企业作为重点示范单位，重点抓好千人以上企业工会的规范化民主建会工作，有针对性地进行直接指导，扩大了民主建会的示范效应。另一方面，对海量存储等发生重大劳资纠纷的企业工会，及时介入，提升和改造企业工会，使其真正成为“职工之家”。企业工会考核工作由上一级工会组织和领导、企业工会自行组织实施，通过开展“会员评家”等活动，充分调动会员群众民主参与的热情和活力，把测评结果作为对企业工会组织、工会干部考核、评先评优和规范化建设达标的重要依据，真正实现把工会工作的评判权交给会员群众。2009年，深圳在全国首创了基层工会干部岗位津贴制度，按深圳社平工资的5%补贴企业工会干部。实践证明，这项措施对提高工会干部的责任意识，效果明显。

（二）坚持法制化、制度化、专业化维权工作方式

劳资关系本质上是利益关系，冲突和矛盾不可避免。深圳市总工会遵循市场经济的规律，坚持探索法制化、制度化、专业化的工作模式，旗帜鲜明

地维护职工合法权益。

一是积极参与立法，从源头上维护职工权益。为构建和谐劳动关系，深圳市总工会积极推动和参与劳动关系领域的立法工作。近年来，深圳相继制定出台了《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》和《深圳市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》，并将《深圳经济特区集体协商条例》列入立法工作范畴，目前已通过人大“二读”。在这些法律法规的制定过程中，深圳市总工会站在工会工作和职工群众的立场上，首先是努力推动健全深圳劳动立法的体系，填补立法空白，保障职工权益，如集体协商立法工作；其次是坚持立法的实效性，着力从加大工会组建力度、维护职工工资增长、保证工人民主参与企业管理的权利等方面解决劳动关系面临的实际问题，使这些地方立法具有鲜明的深圳特色，如坚持地方劳动立法原则也必须向保护职工利益倾斜，对严重违反劳动法律法规的企业实行公开谴责，对基层工会干部按照不低于社平工资5%进行补贴等等；再次是在立法过程中，动员和组织广大职工有序参加立法活动，及时反映劳动者的呼声和意愿，增强立法特别是劳动立法的科学性、民主性，保证立法的质量，为法律的贯彻落实奠定广泛的群众基础和坚实的实践基础。

二是真谈实谈，谈出和谐。工资是劳动关系的核心问题，工资由市场决定，而集体协商正是市场经济中工资决定的基本制度。对此，深圳工会已经形成了统一的认识，把集体协商作为工会的核心工作，以工资集体协商引领维权工作的方向。

2008年8月，深圳市总工会确定了以世界500强、中国500强在深企业和具有相当影响力的知名企业等为突破口，开展“百家重点企业要约行动”，向145家重点企业发出集体协商要约。尽管受到国际金融危机的影响，但当年仍有113家企业签订了集体合同，对工资增长有明确约定的有61家，增长幅度超过5%。2011年，重点企业的范围扩展到1000家，并明确了“必须就工资问题进行集体协商”的目标任务。截至2011年底，全市已有580多家重点企业开展了集体协商并签订了集体合同。在涉及工资等职工重大利益问题上，一些企业提出“什么都可以谈，工资不能谈”。对此，工会旗帜鲜明地表明立场：工资由企业单方决定不符合市场经济的基本原则；工资作为劳动力价格，应当由劳资双方集体协商共决——“什么都可以不谈，工资必须谈”。经过各级工会的共同努力，工资集体协商正逐步成为劳资双方的共守规则。

三是积极探索法律援助工作新模式。2008年，深圳市总工会通过优化资源、公开招标、购买服务的方式，成立专业化的律师团队，为困难职工提供劳动争议调解、仲裁、诉讼以及为企业工会提供集体协商的法律帮助。目前，有10家律师事务所，92名律师加入律师团队。四年来，深圳市总工会已投入资金1500余万元，共受理法律援助案件5511件，涉及员工16533人，已结案件3709件。其中，2012年已受理法律援助案件1812件，涉及员工7131人，涉案标的额1.299亿元，已结案件447件，为员工追回经济损失1020.64万元。

四是积极稳妥地处理职工群体性事件。近年来，深圳屡屡发生重大集体劳动争议事件，如盐田国际停工事件、华为“辞职门”事件、沃尔玛“优化门”事件、古驰虐工事件、康百换股事件、海量存储停工事件均引起社会广泛关注，2010年发生的“富士康危机”事件在国内外更引起了巨大反响，警示全社会必须高度重视劳动关系和社会发展的深层矛盾。在这些事件处置中，深圳市总工会主动作为，身处一线，为维护职工的利益、保持职工队伍团结稳定发挥了不可替代的重要作用。特别是在“富士康危机”事件中，深圳市总工会牵头组成千人工作组进驻富士康，与17.8万职工谈心，开展了一系列关爱帮扶活动，并敦促企业改善管理制度，提高员工工资，对控制局面、稳定大局发挥了关键性的作用。

（三）大力推进职工素质提升工程，培养“新工人、新市民”

2009年起，深圳市总工会每年筹集5000万元，启动职工素质建设工程，每年培训职工100万人，企业班组长1万人，为深圳新一轮发展建设一支高素质职工队伍。2012年，深圳市总工会在总结前三年职工素质提升工程的基础上，从2012年开始每年投入工会经费6500多万元，以“大培训、大提升”培养“新工人、新市民”，帮助职工提升自身的劳动技能和素质，从源头上主动维护他们的劳动权益，使他们能够真正地融入到城市生活中。

一是扎实开展职工读书成才活动。2005年开始，每年举办“知识改变命运、深圳让我成才”读书成才职工大型巡回报告会，受众达100多万人次，“知识改变命运、深圳让我成才”成为深圳工会的品牌口号。2007年推出“深圳十大书香企业”和“深圳十大读书成才职工”评选活动，至今已举办六届，推选出一批典型企业和职工，发挥典型示范和带动作用。目前已有“职工书屋”600多个，其中全国示范“职工书屋”14个。

二是大力推进职工技术技能培训。2007年建立全省第一个由政府编办批

准的农民工学校，开展“劳务工素质教育进社区进企业”、“圆梦计划”、“周末学堂”、“女工流动课堂”等活动。其中“圆梦计划”是深圳工会在全国首创的农民工教育品牌，受到境内外广泛关注，已实施五届，规模逐年扩大，从2008年104人到2012年1001人，已帮助2000多名农民工圆“大学梦”。加上免费职业中专学位和职业技能培训，受惠农民工达8000多名。2012年9月，全市50家重点企业率先开展岗位技能培训。深圳市总工会通过购买服务的方式，利用社会各类教育培训资源，参与职工素质提升工程，力争在三年内培训300万职工、30万名技能人才以及3万名基层班组长，通过开展“名师带高徒”活动选出1000名技能名师，建立起一支适应升级转型、结构调整的现代产业工人队伍。

三是开展劳动技术竞赛。从2005年开始，市总工会提出“大年大赛、小年小赛、常赛不断、常赛常新”新思路，在成功举办深圳市第五、六、七届职工技术运动会的同时，联合有关部门开展百万农民工大比武、建筑行业职工技能比赛、旅游行业职工技能比赛等，掀起全市职工技术比赛的高潮，比赛项目超过150个，参与职工人数超过400万。2011年，第七届职工技术创新运动会突出“创新”内涵，增加体现加快转型升级、建设“深圳质量”要求的自动化设计、智能管理等新项目，参与企业超过1.7万家，职工近100万人次。

深圳市人大常委会副主任、深圳市总工会主席 罗 莉

目 录

Contents

针对新生代农民工特点开展工会工作（代序）	1
第一章 深圳新生代农民工的基本特征与未来走向	1
一、把握新生代农民工的特征是解决新生代农民工问题的前提	1
二、社会主义市场经济的新体制是新生代农民工基本特征的决定因素	1
三、新生代农民工的本质特征是“市场人”	9
四、新生代农民工的社会特征是“业缘人”	17
五、新生代农民工的社会角色是“主动人”	22
六、新生代农民工的行动特征是“协商人”	27
第二章 深圳新生代农民工的总体状况	34
一、新生代农民工的基本情况	35
二、新生代农民工的就业状况	41
三、新生代农民工劳动关系状况	52
四、新生代农民工的生活状况	58
五、新生代农民工的感受	66
第三章 新生代农民工就业意愿及特征	69
一、问题的提出	69
二、目前主要观点综述	69
三、统计结果与分析	70
四、结论与建议	84
第四章 新生代农民工劳动合同和社会保险意识	87
一、新生代农民工的劳动合同意识	87
二、新生代农民工参加社会保险的影响因素	100
第五章 新生代农民工的思想意识	113
一、新生代农民工的权利意识和法律意识	113
二、新生代农民工的工会意识	125
三、新生代农民工的民主管理意识	131

第六章 新生代农民工的业余生活和信息生活	144
一、新生代农民工业余生活	144
二、新生代农民工的信息生活	154
第七章 新生代农民工的婚恋生活	160
一、样本的总体情况	161
二、新生代农民工的择偶标准	162
三、新生代农民工的择偶方式	168
四、新生代农民工在婚恋方面存在的问题和困境	173
第八章 新生代农民工的身份认同及未来理想	182
一、新生代农民工对农村的认同及归属	182
二、新生代农民工对户籍和农民工称谓的看法	184
三、新生代农民工进入城市的目的	191
四、新生代农民工对城市的认同及归属	192
五、新生代农民工的社会认同	209
第九章 深圳农民工劳务派遣情况调查报告	214
一、调查对象的基本情况	215
二、农民工劳务派遣的适用情况	218
三、农民工劳务派遣工工资收入情况	219
四、劳务派遣工的权利保障情况	226
五、劳务派遣存在的主要问题及解决对策	229
第十章 深圳新生代女性农民工工作状况调查报告	232
一、调查对象基本情况	233
二、工作与休息情况	236
三、收入与支出状况	246
四、劳动关系	251
五、结论与讨论	261
第十一章 深圳日资企业新生代农民工调查报告	264
一、日资企业新生代农民工的基本特征	264
二、日资企业新生代农民工就业状况及特征	268
三、日资企业新生代农民工劳动关系特征	271
四、日资企业新生代农民工生活状况特征	278
五、日资企业新生代农民工的身份认同与未来期望	282
六、对深圳日资企业劳动关系的整体判断	286
七、改善日资企业劳动关系的建议	289
参考文献	292
后 记	300

第一章 深圳新生代农民工的基本特征与未来走向

【内容摘要】 新生代农民工的新特征是一种社会潮流和历史潮流，这个潮流在很大程度上不可阻挡和扭转。认识和判断新生代农民工的新特征对于全社会具有重要意义，企业、政府和社会都必须适应它，采取措施利用和调节它。

【关键词】 市场人 业缘人 思想特征

一、把握新生代农民工的特征是解决新生代农民工问题的前提

农民工是指持有农村户籍而在城镇的第二、三产业就业或受雇的人员，新生代农民工是指出生于20世纪80年代特别是90年代的农民工群体。近年来，无论是用人单位还是学术界，都认为新生代农民工中出现了与出生于50到70年代的老一代农民工不同的特征，这一特征广泛表现在社会、思想和行为等各个方面。

认识和判断新生代农民工的新特征对于全社会具有重要意义。这在于，新生代农民工的“新思想”必然表现为“新行为”，“新行为”必然对企业、社会和政治造成“新影响”。一个简单的例子是，新生代农民工喜欢互联网，求职时偏好选择宿舍内有网线的企业。这导致一些企业招工难，有一些企业为了招录到他们，就在厂区宿舍内安装了互联网线。另一个例子是，新生代农民工倾向于发起和参与停工，将停工作为争取权益和解决问题的手段。近年来深圳市的企业工人停工事件多数是新生代农民工进行的。一些企业为了预防，就针对新生代农民工的特征改进了管理制度，开展了集体协商和劳资恳谈，将新生代农民工的权益问题解决在停工之前。

总之，新生代农民工的新特征是一种社会潮流和历史潮流，这个潮流在很大程度上不可阻挡和扭转。企业、政府和社会都必须适应它，采取措施利用和调节它。而要能动地适应和科学地调节，首先必须对新生代农民工的基本特征与走向进行科学的、全面的认识。而这，就是本书的目的和内容所在。

二、社会主义市场经济的新体制是新生代农民工基本特征的决定因素

新生代农民工的思想和行为为什么会具有这一特点而不具有那一特点？为什么会发生这样的变化而没有发生那样的变化？对此的理论解释主要有两大流派，一是

环境决定论，二是自由意志论。

环境决定论（Determinism View）认为，人的行为完全由个人之外的因素决定，个人并不能自由地选择某种行为。人自出生之日起就受到周围环境的影响，环境决定了他的生活经历和经验，决定了他的知识体系和价值结构，决定了他的行为目的和行为方式。根据环境决定论，新生代农民工之所以与老一代农民工不同，在于他们出生后所生活的环境与老一代存在差异。老一代农民工出生于上个世纪60年代和70年代，甚至是50年代。这是社会主义计划经济的年代，个人完全附属某个单位，从而形成认识和思想上的诸多“单位制”特征。新生代农民工出生于80年代特别是90年代，这个时候是中国的社会主义市场经济时期，其重要特征是加入了市场体制的因素，新的市场体制型塑了新生代与老一代明显不同的特征。

自由意志论（Libertarian View）认为，人的行为是自由选择的结果，其选择过程是不受外部约束的，主动进行的。自由意志论来源于古老的哲学观，比如道德上的自由主义，相信每个人的行为及其结果都是自己决定的，其思想也是本人主动选择的。英国功利主义学说的代表人物边沁（Jeremy Bentham 1748 - 1832）在其1789年出版的《道德与立法原理导论》一书中认为，人类的行为是为了趋乐避苦，参加工作也是出于趋乐避苦；在达到目的过程中，人们的行为都是理性的，是否就业和付出是经过明智计算的，只有当获得的好处多于代价的时候才会去工作。班都拉（A. Bandura, 1986）则把自由看成是“自我影响力（self-influence）的运用”，这种自由支配力在行为中扮演着决定性的角色，指导人们在行为过程中做出对自己有利的选择。因此，思想和行为都是人们自由选择的结果。^①

环境决定论和自由意志论都有其合理之处，也都具有局限性。环境决定论并不能解释新生代农民工内部千变万化的差异，例如尽管生活在同样的社会环境中，一些人勤奋于工作，另一些人却沉溺于消费。再者，环境决定论把人看成完全是被动的，否认了其理性和思考，忽视了其选择性和创造性。自由意志论夸大了人的自由意志的作用。尽管人在选择的时候具有自由性，但是人的选择不能不受到环境的限制。深圳市的新生代农民工要在深圳就业和生活下去，就必须适应这里社会和企业的制度和规则，否则必然会被深圳市所排斥。

实际上，社会环境和个人意志共同决定了新生代农民工的新特征。社会环境是他们思想意识的根本来源，对他们产生着根本性的影响，这正是新生代农民工与老一代农民工不同之处。新生代农民工一方面在接受环境影响的同时具有一定程度的意志自由，对于企业的管理措施具有接受和容忍的限度；另一方面，他们也以自己的主观能动性对社会环境施加影响，例如“用脚投票”和发起群体性的要求增加工资的行动。

^① A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, New York, Prentice Hall, 1986.

从环境决定论和意识自由论的角度观察,深圳市新生代农民工基本特征的决定因素在宏观上是我国的社会主义市场经济体制,在中观上是深圳市的社会和经济体制,在微观上是其所在用人单位的管理体制和生产方式。

社会主义市场经济体制对于新生代农民工来说,其中心内容是:(1)通过劳动力市场就业,用人单位和劳动者双向选择、合理流动。(2)相对自由的流动,国家鼓励和引导农村剩余劳动力向非农产业转移和地区间的流动。(3)存在多种就业形式。(4)国家运用经济手段调节就业结构,形成就业机制。^①

在这一中心内容下,对于农民工和新生代农民工的特征产生决定性影响的,是四个结构性、制度性因素。

(一) 国家和地方的“以劳动换资金”政策

国家于1978年起确定“以经济发展为中心”的战略方针,其他社会、政治等方面都是“兼顾”并服从于经济发展。中国的经济发展是以中央政府为主导的发展模式。中央政府将整个国家作为一个“集体”来谋划和运作,制定整体战略,提出整体目标,确定整体路径,整合各类资源,将社会各群体之间的关系调整到经济效率最高的状态。当时的基本国情是“劳力众多,资金稀缺”,国家一方面刺激民间资本的投资,另一方面吸引境外资金的进入。发达国家为了进行新一轮的产业结构调整 and 落后产能转移,将生产转移到发展中国家。发展中国家为了引导国外资金,采用了“以劳动换资金”的方式,压低劳动条件和人工成本,给资本让出足够大、足够吸引力的利润空间。由雇主自主^②决定受雇者的各项待遇,政府不做或者少做制度干预,限制工人讨价还价之力量和抗争雇主之力量的形成。

“以经济发展为中心”的战略成为地方政府发展经济的发动机。鉴于资本的流动性和选择性,各地都拼力争取资本,采用了以下策略:(1)放大企业的用工自主权和劳动管理自主权,^③雇主可以自由地进行各种管理制度和方式的“创新”,^④而忽略其对于劳动者的不利影响。例如,制定苛刻的纪律、限制人身自由。^⑤(2)放松政府部门的劳动执法。例如限制劳动监察、卫生检查的次数,减少相关执法部门的执法权,^⑥限制这些部门的执法能力,^⑦地方政府授权企业挂牌禁止某些政府部门的进

① 中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定,中国共产党第十四届中央委员会第三次全体会议1993年11月14日通过。

② 雇主的“自主”也就是“独自”。

③ 部分雇主不执行政府规定的最低工资,不缴纳国家要求缴纳的社会保险,压低和拖欠、克扣工人的工资,延长劳动时间和提高劳动强度,任意辞退工人和灵活用工,不改善设备的简陋和生产环境的污染。

④ 这里边包括灵活用工、劳务派遣、业务外包、建筑业层层分包、计件工资、综合计时工资制等。

⑤ 许叶萍、石秀印:“多重博弈下的阶层分化与弱势阶层的抗争”,载《江苏社会科学》2005年第6期。

⑥ 迄今为止,劳动行政部门只有监督处罚权,没有被赋予强制执行权。

⑦ 劳动监察部门普遍人力不足,难于面对数以千百计的企业。