

中国青年发展状况研究报告(2004~2005)

中国青少年研究中心
中国青少年发展基金会

刘俊彦 主编

新蓝领

当代中国青年 技术工人研究报告

XINLANLING
DANGDAIZHONGGUOQINGNIAN
JISHUGONGRENYANJIUBAOGAO



中国青年出版社

中国青年发展状况研究报告(2004~2005)

《新蓝领——当代中国青年技术工人研究报告》

中国青少年研究中心 中国青少年发展基金会

主 编 刘俊彦

中国青年出版社

(京)新登字 083 号

图书在版编目(CIP)数据

新蓝领:当代中国青年技术工人研究报告/刘俊彦主编. —北京:中国青年出版社,2005

ISBN 7-5006-6645-4

I. 新… II. 刘… III. 青年工人:技术工人—发展—研究报告—中国 IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 126419 号

★

中国青年出版社出版 发行

社址:北京东四 12 条 21 号 邮政编码:100708

网址: www.cyp.com.cn

编辑部电话:(010)64079045 营销中心电话:(010)64065904

北京正豪彩色印刷公司印刷 新华书店经销

★

787×1092 1/16 22 印张 430 千字

2005 年 11 月北京第 1 版 2005 年 11 月北京第 1 次印刷

印数:1—3000 册 定价:40.00 元

本图书如有任何印装质量问题,请与印务中心质检部联系调换

联系电话:(010)84047104

《新蓝领——当代中国青年技术工人研究报告》

编写委员会

主任：郝杰英 顾晓今 李学谦
副主任：徐文新 涂 猛 孙云晓 安国启
委员：郝杰英 顾晓今 李学谦 徐文新
涂 猛 孙云晓 安国启 刘俊彦
姚晓迅

主编：刘俊彦
撰稿：刘俊彦 李建国 周国文 刘须宽
江 洪 杨守建 侯佳伟

目 录

· 第一部分 主体报告 ·

第一章 当代青年技术工人发展状况调研报告 / 3**第一节“全国青年技术工人发展状况”调查设计及实施说明 / 4**

- 一、调查对象的界定 / 4
- 二、调研方法 / 4
- 三、本研究的代表性和局限性 / 5

第二节 当代青年技术工人发展状况 / 6

- 一、青年技术工人及青年高技能人才均严重缺乏 / 6
- 二、青工的来源发生了重大变化,制造业、建筑业是青工最集中的行业 / 7
- 三、青工收入水平普遍较低 / 8
- 四、当代青年技术工人对技术与技能有较高的认同感 / 9
- 五、青年技术工人的学习意愿强烈 / 10
- 六、青年技术工人的自我认同度和职业认同度都比较低 / 11
- 七、当代青年技术工人渴求丰富多彩的文化生活 / 12
- 八、当代青年技术工人的社会流动欲望强烈 / 12
- 九、青年技术工人寻求外界帮助的愿望较强 / 13
- 十、当代青年技术工人对现实职业状况看法不一,对未来抱有
多样的期待 / 14

第三节 当代青年技术工人发展面临的主要问题 / 14

- 一、职业教育的畸形发展在一定程度上造成了青年技能人才的短缺 / 14
- 二、社会舆论等外部环境影响青工提升技能的积极性 / 15
- 三、激励机制的不到位,极大地挫伤了青工学习技能的热情 / 16
- 四、对青年蓝领人才的培训资金投入和职业技能培训条件有待
进一步提高 / 16

第四节 对青年技术工人队伍发展的政策建议 / 17

- 一、制定科学性的人才战略和政策机制,突出强调青年技能人才培养
的重要性 / 17
- 二、健全教育资源的分配机制,增加对青年技能人才培养的投入 / 18
- 三、强化能力优先的激励机制,鼓励青年人学技术 / 18

- 四、建立科学规范的职业资格鉴定机制,为青年技能人才队伍的壮大提供快车道 / 19
- 五、完善青年技术工人的社会流动机制,为青年技工自我发展提供空间和机会 / 19
- 六、创造和谐、平等、宽容的社会融合机制,营造青年技能人才成长的良好氛围 / 20

第二章 当代青年技术工人发展的制度环境 / 21

第一节 制度因素:职业制度和政策法规分析 / 21

- 一、职业制度的历史沿革 / 21
- 二、新蓝领培养的相关政策法规 / 27

第二节 教育制约因素:职业教育分析 / 29

- 一、技工学校教育的历史与现状 / 29
- 二、职业教育的滞后是新蓝领缺乏的教育原因 / 33
- 三、职业教育制度的创新思考 / 37

第三节 激励制约因素:新蓝领的待遇分析 / 41

- 一、新蓝领待遇普遍偏低 / 41
- 二、缺乏强有力的激励机制是新蓝领缺乏的环境原因 / 45
- 三、健全青年技能人才激励机制,提高新蓝领的待遇 / 48

第三章 当代青年技术工人职业技能培训和鉴定 / 54

第一节 职业技能培训分析 / 54

- 一、职业技能培训概述 / 54
- 二、我国职业培训工作的历程及现状 / 57
- 三、职业技能培训滞后是新蓝领缺乏的技术原因 / 60
- 四、加强职业技能培训的途径 / 64

第二节 职业技能鉴定分析 / 69

- 一、职业技能鉴定的历史沿革 / 69
- 二、健全职业技能培训鉴定体系 / 72
- 三、职业资格证书制度的走向及其政策研究 / 76

专栏:一位青年技术工人的求学成才之路 / 82

第四章 当代青年技术工人发展的文化阻力 / 85

第一节 青年技术工人技术观分析 / 86

- 一、青年技术工人的技术观 / 86
- 二、社会—历史—文化分析模式 / 89

第二节 轻视技术的传统社会与工人地位的变迁 / 90

- 一、重人伦、轻技术的古代社会 / 90
- 二、近代洋务运动的遗憾 / 91
- 三、新中国建立后工人地位的快速提升 / 92
- 四、铁饭碗时代与接班制度下的蓝领工人 / 93
- 五、改革开放以来的工人群体 / 94

第三节 当下社会氛围对蓝领的窒息 / 97

- 一、社会文化环境对青年蓝领工人的歧视 / 97
- 二、经济文化环境对蓝领工人地位的影响 / 99
- 三、性别文化差异对女性蓝领工人的影响 / 101
- 四、家庭文化氛围对蓝领工人的影响 / 102
- 五、文化产业化、通俗化、流行化使蓝领工人更尴尬 / 104

第四节 我重要但我自卑——新蓝领的自我认同 / 107

- 一、不良的社会评价影响技术工人积极的自我评价 / 108
- 二、我重要但我自卑 / 109
- 三、影响青年蓝领自我认同的几个可能参数 / 112

第五节 民族素质对新蓝领塑造的影响 / 114

- 一、整体文化素质方面的影响 / 115
- 二、社会地位与利益交互影响 / 115
- 三、传统文化影响技能人才的人格生成 / 116

第六节 放眼向洋看蓝领 / 119

- 一、防止“单面人”的形成 / 120
- 二、西方国家的蓝领就业和生存状况 / 121
- 三、中外蓝领工人差距面面观 / 122
- 四、在差距中求生存 / 124

第七节 脱胎换骨——成就新蓝领之路 / 125

- 一、自信是青年技术工人立业之魂 / 126
- 二、技术是当代青年技术工人的核心素质 / 126
- 三、负起责任——青年技术工人成长之路 / 127

第八节 明天,你会做新蓝领吗? / 128

- 一、在全社会营造尊重蓝领、尊重技术人才的文化氛围 / 129
- 二、实施积极的、持续的“青工技能振兴计划” / 132
- 三、积极推进职业培训体系建设 / 134
- 四、实施积极的文化引导 / 135
- 五、要充分调动技术工人的积极性 / 136
- 六、积极推进教育观念的转变 / 136

第五章 当代青年技术工人的社会流动 / 141

第一节 社会流动的审视与诠释 / 142

- 一、社会流动的概念与分类 / 142
- 二、社会流动的作用 / 144
- 三、影响社会流动的因素 / 145
- 四、社会流动与社会分层 / 146
- 五、我国社会流动的模式 / 148

第二节 当代青年技术工人社会流动的背景 / 150

- 一、中国社会发展的整体形势 / 150
- 二、青年技术工人的价值心态 / 152
- 三、产业工人的社会地位 / 154

第三节 当代青年技术工人社会流动的现状 / 158

- 一、当代青年技术工人的社会流动 / 158
- 二、当代青年技术工人社会流动的原因 / 161
- 三、当代青年技术工人社会流动的趋势 / 164

第四节 当代青年技术工人社会流动的问题 / 167

- 一、当代青年技术工人流动观念的狭隘化 / 168
- 二、工业化进程的失衡化 / 168
- 三、人才配置的无序化 / 170
- 四、社会流动趋向的消极化 / 171
- 五、社会不平等程度的加剧化 / 172

第五节 当代青年技术工人社会流动的导向 / 173

- 一、市场化 / 173
- 二、合理化 / 175
- 三、技能化 / 176
- 四、竞争化 / 178
- 五、结构化 / 179

第六节 面对当代青年技术工人社会流动的对策建议 / 180

- 一、制定科学性的人才战略政策机制 / 181
- 二、大力推进青工技能振兴计划 / 183
- 三、完善社会流动机制 / 184
- 四、健全教育资源的分配机制 / 186
- 五、建立能力优先的激励机制 / 188
- 六、实现人才的多方位配置机制 / 189
- 七、创造和谐、平等、宽容的社会融合机制 / 190
- 八、建立提升青年技术工人自我素质的成才机制 / 191
- 结语 / 193

第六章 当代青年技术工人访谈报告 / 197**第一节 京沪穗青年技术工人访谈报告 / 197**

- 一、北京雪莲羊绒股份有限公司“青年技术工人”访谈报告 / 197
- 二、北京光华染织厂“青年技术工人”访谈报告 / 200
- 三、北京市二七机车厂“青年技术工人”访谈报告 / 201
- 四、北京城建四公司“青年技术工人”访谈报告 / 202
- 五、北京城建五公司“青年技术工人”访谈报告 / 204
- 六、天鸿集团北京宝能热力公司“青年技术工人”访谈报告 / 207
- 七、北京市食品酿造研究所“青年技术工人”访谈报告 / 208
- 八、北京王致和食品厂“青年技术工人”访谈报告 / 209
- 九、上海宝钢“青年技术工人”访谈报告 / 210
- 十、上海宝钢“青年技术工人”访谈报告 / 211
- 十一、上海宝钢“青年技术工人”访谈报告 / 214
- 十二、上海汽车集团“青年技术工人”访谈报告 / 215
- 十三、中石化上海公司“青年技术工人”访谈报告 / 217
- 十四、广东茂名石化公司“青年技术工人”访谈报告 / 217

第二节 浙鲁豫湘青年技术工人访谈报告 / 220

- 一、浙江巨化集团“青年技术工人”访谈报告 / 220
- 二、山东临沂企业“青年技术工人”访谈报告 / 221
- 三、青岛港“青年技术工人”访谈报告 / 222
- 四、郑州电缆集团“青年技术工人”访谈报告 / 223
- 五、湖南白沙集团“青年技术工人”访谈报告 / 224
- 六、湖南省株洲市某研究所试制工厂“青年技术工人”访谈报告 / 225
- 七、湖南省株洲市某研究所试制工厂“青年技术工人”访谈报告 / 226

第三节 冀苏闽青年技术工人访谈报告 / 228

- 一、石家庄炼油厂“青年技术工人”访谈报告 / 228
- 二、河北黄骅市一建“青年技术工人”访谈报告 / 231
- 三、江苏省交通工程有限公司“青年技术工人”访谈报告 / 232
- 四、福州电业局“青年技术工人”访谈报告 / 233
- 五、厦门电业局“青年技术工人”访谈报告 / 234

· 第二部分 专题研究报告 ·**之 一 发达国家的职业技能人才培养及借鉴 / 241****第一节 德国的“双元制”培养模式 / 242****第二节 日本的企业内技能训练 / 244**

	第三节 美国社区学院的职业技术教育 / 246
	第四节 启示和借鉴 / 248
	一、整合各部门力量,建设更加有效的技能人才培养系统 / 248
	二、建立完备的法律体系,促进和规范职业技能人才的培养 / 249
	三、扶持社会培训机构的发展,建立更加开放的培训体系 / 250
之 二	共青团组织开发青年技能型人才工作报告 / 252
	第一节 共青团开发青年技能型人才工作的历史沿革和发展脉络 / 253
	一、20 世纪 80 年代以前的时期(1950~1965 年) / 253
	二、20 世纪 80 年代至 90 年代初期(1978~1993 年) / 256
	三、90 年代中期至 21 世纪初期(1993~2005 年) / 259
	第二节 青年技能型人才开发的重点项目及其评介 / 264
	一、青工战线开展的主要活动和重点项目 / 264
	二、青农战线开展的主要活动和重点项目 / 271
	三、其他战线开展的主要活动和重点项目 / 277
	第三节 共青团开发青年技能型人才的基本经验和发展趋势 / 281
	一、基本经验 / 281
	二、青年技能型人才开发工作的未来趋势 / 290
	· 第三部分 数据报告 ·
之 一	“全国青年技术工人发展状况”调查技术报告 / 299
	一、抽样思路 / 299
	二、全国青年技术工人发展状况一级抽样结果及说明 / 299
	三、全国青年技术工人发展状况二级抽样结果及说明 / 300
之 二	“全国青年技术工人发展状况”调查问卷及统计结果(总体) / 304
之 三	中国青少年人口状况统计数据分析报告(2005) / 321
	一、青少年人口的性别和年龄构成 / 321
	二、青少年人口空间构成与迁移 / 322
	三、青少年人口社会经济状况 / 328
	四、青少年人口生育与死亡状况 / 330
	五、青年人口的民族状况 / 331
后 记	/ 333



第一部分
主 体 报 告

第一章

当代青年技术工人发展状况
调研报告

引言

当今时代，科学技术日新月异，新技术新设备层出不穷并被大量引入生产，对生产线上技术工人的素质提出了更高的要求。是否具有一支具备现代高科技特质的新型青年技术工人队伍，将在很大程度上决定我国经济发展的整体竞争力。

青年技术工人（“新蓝领”）始终是企业青年中的一个重要群体。青年技术工人在企业中担负着生产和建设的重任，他们运用一定的技能和体力，通过一定的工艺，制造出现实的产品。在我国全面建设小康社会的历史进程中，产业工人始终是一支不可忽视的力量，35岁以下青工又在其中占到半数以上的比例，在生产一线的青工约占60%~70%。另外，进入新世纪，随着“中国制造”扬名海内外，随着中国成为世界加工厂的趋势越来越明显；随着全球化时代高新技术经济的飞速发展，作为高新技术操作和运用代表的“新蓝领”群体的发展状况，就越来越受到社会各界的普遍关注。因此，研究青年技术工人群体具有非常重要的现实意义。

第一节 “全国青年技术工人发展状况” 调查设计及实施说明

一、调查对象的界定

当代青年技术工人尤其是具备较高技能的青年高技术工人是 21 世纪中国产业工人的新兴代表。本报告的蓝领工人是从职业属性上来加以称谓的,区别于阶级属性的工人概念,强调的是他们在劳动职业分工中的位置。它指的是主要从事产业性的体力与技术劳动,即在生产服务第一线围绕生产具体的产品或开展运输、建筑、商业与服务等类行业劳务活动的从事具体技术操作的工人群众。

按照中国社会科学院“当代中国社会阶层结构”课题组的划分,根据权威等级和技术等级指标,可以把产业工人群众划分为三个部分:①基层监管人员,约占总体的 3.3%;②技术工人,指需要专门技能训练或技术资格认证的工人(如电工、锻工、机修工等),占总体的 33.5%;③非技术工人,占总体的 63.2%。本课题的研究对象是指第二部分中年龄在 18 至 35 周岁之间的青年群体。根据国务院人口普查办公室 2000 年人口普查资料推算,全国当前 15~35 岁的产业工人(具体表述为生产、运输设备操作人员及有关人员)共有 7508.9 万人,其中青年技术工人约为 2515 万人,这就是本课题的研究对象。

二、调研方法

为全面了解全国青年技术工人发展状况,全国青年技术工人发展状况研究课题组(以下简称“课题组”)于 2004 年 11 月 10 日至 12 月 15 日联合开展了题为“新蓝领——全国青年技术工人发展状况”的大型调研,调研通过问卷调查、座谈、访谈等多种形式进行。

其中问卷调查依据“中国青少年发展状况社会调查系统”提供的抽样结果,在全国范围内抽取了北京、湖南、河南、四川、浙江、吉林、山东、甘肃、广东、上海、河北、江苏、福建 13 个省、直辖市作为一级样本单位。在一级样本单位的基础上又抽取长春等 39 个地级市(北京与上海直接抽取到各自所属区、县)作为二级样本单位。一级抽样结果中每个省区分配样本数为 400 份。具体为各省区从二级抽样结果即各个地市(直辖市为区县)中随机选取大型企业两个、中型企业 3 个、小型企业两个进行问卷调查。问卷具体分配办法:大型企业分配

100 份, 两个样本单位合计 200 份; 中型企业 50 份, 3 个样本单位合计 150 份; 小型企业 25 份, 两个样本单位合计 50 份。见表 1-1 所示。

表 1-1 全国青年技术工人发展状况调查问卷单位省区分配表

企业类型	大型	中型	小型
分配问卷(份)	100	50	25
样本单位(个)	2	3	2
合 计(份)	200	150	50
省区总计(份)	400		

同时, 课题组考虑到各省区行业企业分布的实际状况, 要求在问卷发放过程中, 应该平衡各行业企业的问卷数量, 尽量避免问卷发放到“同质性”太强的企业, 从而影响到对全国青年技术工人整体状况的真实反映。各省区在发放问卷前要在二级抽样单位中选择好行业企业, 统筹兼顾大、中、小型企业的代表性, 尽量避免抽样单位的雷同。

各省(市区)的问卷调查是在团中央青工部和中国青少年研究中心的统一组织下, 由各省(市区)团委的青工部或企业部具体实施的。课题组共发放问卷 5000 份, 回收 4073 份, 问卷的有效率为 80.1%。回收样本分布的具体情况请参见“全国青年技术工人发展状况问卷调查报告”。

样本单位按照课题组设计的访谈提纲在企业进行了青工访谈。课题组在此基础上整理出《当代中国青年技术工人访谈报告集》, 共收录访谈报告 110 篇, 为开展青年技术工人研究提供了第一手的资料。

课题组成员先后到山东、河南、安徽、江苏、浙江、福建六省进行工作调研, 深入各地企业实地参观, 与企业青工部门负责人、青工代表、全国技术能手等有关人员进行深入细致的座谈交流, 围绕青工技能现状、青工技能发展环境、青工发展问题与对策, 进行交流、研讨与分析。调研中, 课题组还听取各地劳动保障等部门的工作汇报与介绍, 较为全面地掌握了我国青年技术工人的发展状况。

三、本研究的代表性和局限性

从本研究的样本构成可以看出, 本次调查中 80% 以上的样本分布在国有企业中, 因此, 本次调查的结果对国有企业青年技术工人发展状况的代表性较好。然而, 近年来, 产业工人大规模地由体制内(公有企业)流向体制外(非公有企业), 当前约有 6 成的产业工人就业于非公有企业。由于考虑到调查过程中的可控性和组织难度, 非公有企业青工的样本量在本次调查中不及 20%。样本分布

与产业工人的企业性质实际分布状况有较大出入，这是本项研究的局限性。

第二节 当代青年技术工人发展状况

本研究报告从客观与主观两个层面报告当代青年技术工人的发展状况，其中客观层面有三点判断，主观层面有七点发现。

一、青年技术工人及青年高技能人才均严重缺乏

劳动和社会保障部 2004 年公布的一项对全国 113 个城市劳动力市场的调查报告显示，我国技师和高级技师占全部技术工人的比例不到 4%。企业最急需的前 3 位人才依次是营销、高级技工、技师和高级技师，分别占企业需求比例的 14.4%、12.1% 和 10.9%。一般技术工人的需求排在第 6 位，加上企业对高级技工、技师和高级技师的需求，企业对技术工人的总体需求比例达到了 31.9%。这表明，全国技术工人供不应求，高技能人才严重短缺。

现行国家职业标准规定，国家职业资格等级分为初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)、技师(二级)、高级技师(一级)共五个等级。技术工人相应地分为初级工、中级工、高级工、技师、高级技师五个层次。所谓的高技能人才即指技术工人中高级工及以上的技术工人，包括高级工、技师、高级技师。

同样是劳动和社会保障部统计的我国三大经济圈 2004 年一季度高级技工供求情况(参见表 1-2、表 1-3 和表 1-4)，给我们提供了考察我国技术工人短缺的另一视角和数据资料。

表 1-2 珠江三角洲 2004 年一季度高级技工供求情况

技术等级	求职人数	岗位需求	求人倍率
职业资格四级(中级技能)	21191	32875	1.55
职业资格三级(高级技能)	7221	12296	1.70
职业资格二级(技师)	6115	12003	1.96
职业资格一级(高级技师)	1561	2833	1.82
中级及以上技工	36088	60008	1.66

表 1-2 所指的珠江三角洲地区主要包括广州市、深圳市、佛山市、汕头市和湛江市；表 1-3 所指的长江三角洲地区主要包括上海市、南京市、杭州市、无锡市、宁波市、绍兴市和南通市；表 1-4 所指的环渤海地区主要包括北京市、天津市、青岛市、大连市、烟台市和秦皇岛市。

表 1-3 长江三角洲 2004 年一季度高级技工供求情况

技术等级	求职人数	岗位需求	求人倍率
职业资格四级(中级技能)	38226	69468	1.82
职业资格三级(高级技能)	6180	10480	1.70
职业资格二级(技师)	4762	8189	1.72
职业资格一级(高级技师)	472	1778	3.77
中级及以上技工	49640	89915	1.81

表 1-4 环渤海地区 2004 年一季度高级技工供求情况

技术等级	求职人数	岗位需求	求人倍率
职业资格四级(中级技能)	27907	43914	1.57
职业资格三级(高级技能)	9113	11520	1.26
职业资格二级(技师)	3879	6816	1.76
职业资格一级(高级技师)	3877	5681	1.47
中级及以上技工	44776	67931	1.52

分析以上珠三角、长三角、环渤海地区三大经济圈 2004 年一季度高级技工供求情况可以看出, 中级(职业资格四级)及以上技工三地的需求倍率(求人倍率 = 岗位需求 ÷ 求职人数)分别为: 1.66、1.81、1.52; 高级工(职业资格三级)需求倍率也均在 1 以上, 分别为: 1.70、1.70、1.26; 技师(职业资格二级)、高级技师(职业资格一级)的需求量更大, 其中技师的求人倍率分别为: 1.96、1.72、1.76; 高级技师的求人倍率分别为: 1.82、3.77、1.47, 技师和高级技师求人倍率大多接近 2(环渤海地区高级技师的需求倍率略低, 为 1.47), 在长三角地区, 高级技师的求人倍率更高, 为 3.77。我国高技能人才短缺状况由此可见一斑。

二、青工的来源发生了重大变化, 制造业、建筑业是青工最集中的行业

传统青年技术工人的主要来源是技工学校毕业生。但 20 世纪 90 年代中后期以来, 全国范围内技工学校的萎缩, 技工学校毕业生人数的缩减, 直接导致了今天青年技能人才青黄不接的局面。

随着社会主义市场经济体制改革的不断深化, 农村剩余劳动力大量涌入城市, 成为青年技术工人一个新的重要的来源。这一点在建筑业表现得尤为突出。

表 1-5 显示, 全国 15~35 岁从业人员共计 36864.2 万人。第二产业中从事制造业的为 5870.3 万人, 从事建筑业的为 1122.4 万人。从全国范围内来看, 青年工人从业人员最多、最集中的行业是制造业和建筑业。