

论 文 摘 要

近年来,随着我国工业化、城市化的发展,以及城市产业结构的调整和升级,在一些大型工业区中出现了新生代农民工“企业社区”这一新的农民工居住形态,而且以一个较快的速度不断推广和普及。在这些新生代农民工企业社区内,都存在一定形式的社区教育模式,社区教育的开展,无论是对新生代农民工来说,还是对企业和政府来说,都具有重大的意义。然而,对于“企业社区”这一新的农民工居住形态和社区教育模式,目前我国尚未有专门的研究。目前存在哪些社区教育模式,社区教育模式存在哪些特点和问题,这些问题的根源在哪里?在现有的社区教育模式中,当地政府为什么会缺位?企业如何组织、开展针对员工的社区教育,并通过何种策略使企业自主的社区教育模式服务于劳动力的再生产?新生代农民工在社区教育场域中的角色定位是什么,他们可以采取哪些策略和行动参与社区教育模式的建构?所有这些问题,都是本文所要关注的要点。本为以上海市 GD 社区为例,对新生代农民工“企业社区”社区教育模式作探索性研究。

本研究共分为五个部分。第一章绪论。交代研究背景、研究意义、研究内容、研究方法及关键的概念,并对既有相关研究进行了回顾。第二章介绍了 GD 社区的概况及其社区教育模式实施现状。从多个角度对 GD 社区作了较为详细的介绍,并对 GD 社区现有社区教育模式进行了总结和归类,这是研究社区教育模式和教育场域的基础。第三章论述了 GD 社区现有社区教育模式存在的问题并对其原因作了挖掘和分析。借用“场域”的思想分析了政府在社区教育中的缺位,从制度、企业社区对外界力量的排斥、政府和企业的关系三个方面说明政府缺位的原因。此外,对企业自主社区教育模式所存在“偏差”作了分析,从社区教育的封闭性、社区教育内容的功利化及企业“依附型”社区教育的打造三个方面来说明其“偏差”。第四章研究新生代农民工在社区教育场域中的角色定位,以及其对社区教育场域的建构作用。把新生代农民工放在了社区教育的主体地位,从新生代农民的角度出发来研究社区教育模式所存在的问题,分析新生代农民工在社区教育场域中的“能”与“不能”。第五章为总结与思考。回应了绪论部分所提出的问题,对本研究的研究发现作了总结,并指出了本研究的不足和遗留的问题。

关键词: 新生代农民工 企业社区 社区教育 社区教育模式 场域

ABSTRACT

With the development of industrialization and urbanization, the optimization of the structure of the urban industry, enterprise community, a kind of new inhabitation form of migrant workers, appears and develops in the large scale of industrial park, where there must have a kind of community educational pattern. Community education makes a big sense for the migrant workers, enterprises and the local government as well. However, there is little attention on researching into the inhabitation form and community educational pattern of these new workers. What kind of educational patterns is applied now and are there some properties and problems inside? And what is the main source of these problems? Why does the local government play a role of looker-on? Besides the above questions, the thesis also discusses the corporation how enterprises organize and implement employee-targeted community education and in what way reproduction of labor force can make full use of Community Education Pattern for Enterprises Autonomous. How does the new generation of migrant workers take part in build-up of the community education? The author takes the GD community as an instance and explores the educational pattern of the new community according to all of these question mentioned above.

The thesis covers five parts. The first chapter makes a brief introduction of the background of the study and its significance. The methodology concerning the issue is introduced and key terms are explained. Some previous researches are concluded. The second chapter lays out the general situation of the GD community from the different aspects and summarizes its current educational patterns of the GD community, which is the basis of the study of community educational pattern and educational field. Chapter three analyzes the problems existing in the current educational patterns of the GD community. Based on the field theory, the author reveals the role of government and explores the reasons why the government is ignorant from the perspectives of the system, the enterprise and the government. In addition, analyzing problems embedded in the educational pattern for enterprise autonomous community, these problems are unfolded into three main aspects including the nature of closeness in community education, utilitarian in the contents of community education and build-up of

enterprise-affiliated community education. Chapter four studies how migrant workers of new generation participate the community education and the roles they play. Migrant workers-oriented pattern is put forward. From the point of the view of emigrant workers, the author analyzes the problems existing in the community educational pattern and their abilities in the educational field. The last chapter is the conclusion of the thesis, which points out the limitation of the present study and some suggestion for further research.

Key words: new generation of migrant workers, enterprise community, community education, community educational pattern, field

学位论文独创性声明

本人所呈交的学位论文是我在导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确说明并表示谢意。

作者签名： 刘政易 日期： 2008.5

学位论文使用授权声明

本人完全了解华东师范大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或其指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅。有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

学位论文作者签名： 刘政易

导师签名：

日期： 2008.5

日期： 罗国振

第一章 绪论

一、问题的提出

从 20 世纪 90 年代起,农民工问题一直是一个社会热点问题,相关领域内的专家学者都从不同的角度研究农民工问题,并就农民工问题提出了很多理论架构和政策建议,使得农民工问题得到一定的缓解。同时,在相当长的时期内,农民工问题是一个难以从根本上解决的社会问题,也是一个常说常新的问题。关于农民工的数量,据 2006 年国务院政策研究室发布的《中国农民工调研报告》显示,目前我国外出农民工数量为 1.2 亿人左右;如果加上在本地乡镇企业就业的农村劳动力,农民工总数大约为 2 亿人。¹

对第一代农民工问题的研究和探讨还方兴未艾,第二代农民工(新生代农民工)又开始登上历史舞台。据国务院研究室最新发布的《中国农民工调研报告》显示,全国农民工中 16 至 30 岁的占 61%。²又据 2007 年 6 月中国青少年研究出生的新生代农民工已超 1 亿人。³第一代农民工已经基本完成了自己或工或农的角色定位,而改革开放以后出生的第二代农民工已经成为农民工队伍中的主体,他们更具融入城市和追求平等权益的欲望与追求。⁴新生代农民工是农民工中的新生力量,代表着农民工市民化的方向,是农民工市民化的希望所在;同时,新生代农民工又是青年群体中的一个重要类别,他们既具有农民工的一般特点,受到整个社会制度和社会结构的制约,需要帮助和支持,又突显出作为青年的一般特点,需要引导和扶持。促进新生代农村流动人口向产业工人和市民转化,无论对于我国的城市化还是对于产业技术结构的提升,都具有战略性意义。⁵而在这个具有战略意义的转化过程中,新生代农民工教育问题也显得尤其重要。

在十七大报告中,胡锦涛提出了加快推进以改善民生为重点的社会建设的六大任务,其中一个重要的目标,就是要优先发展教育,建设人力资源强国。而要建设人力资源强国,就不能忽视农民工这个日益庞大而重要的群体的继续教育。农民工教育问题至关重要,忽视了农民工的继续教育和发展,中国建设人力资源强国的目标就难以实现。中国教育与人力资源课题研究报告指出,如果到 2020 年,近 3 亿农村人口转移到城镇,达到城镇人口同等受教育水平并实现就业,将

¹国务院研究室课题组:《中国农民工调研报告》,北京:中国言实出版社,2006 年 4 月第 1 版,第 4 页。

²国务院研究室课题组:《中国农民工调研报告》,北京:中国言实出版社,2006 年 4 月第 1 版,第 4 页。

³“新生代农民工已超 1 亿人”,http://www.cnr.cn/gsfw/gsxw/jzgc/200706/t20070622_504496654.html, 2007-06-22

⁴郑功成、黄黎若莲:《中国农民工问题:理论判断与政策思路》,《中国人民大学学报》,2006 年第 6 期。

⁵刘建洲:《农民工阶层的市民化与政治转型》,http://blog.sina.com.cn/s/blog_48e631560100081u.html, 2007-06-14。

使中国有效利用的人力资源数量增长一倍，相当于在人力资源上再造一个中国。⁶也有学者认为，关于农民工教育的研究，20 世纪 80 年代已略见雏型，但真正“农民工教育”问题的提出，却是近几年的事情。2004 年在珠三角、长三角地区出现的“民工荒”现象，促使人们对农民工问题进行了新的思考，农民工教育也从此被纳入了社会学的视野。尤其是 2003 年 9 月国家农业部、教育部等六部门联合发布了《2003—2010 年全国农民工培训规划》之后，农民工教育问题引起我国社会各界的高度关注。⁷近年来，国家也充分认识到了农民工教育的重要性和紧迫性，国务院在其 2006 年发布的《国务院关于解决农民工问题的若干意见》中指出：“完善并认真落实全国农民工培训规划……强化用人单位对农民工的岗位培训责任，对不履行培训义务的用人单位，应按国家规定强制提取职工教育培训费，用于政府组织的培训。充分发挥各类教育、培训机构和工青妇组织的作用，多渠道、多层次、多形式开展农民工职业培训。建立由政府、用人单位和个人共同负担的农民工培训投入机制，中央和地方各级财政要加大支持力度”。

近年来，随着我国工业化、城市化的发展，以及城市产业结构的调整和升级，在一些大型工业区中出现了新生代农民工“企业社区”这一新的农民工居住形态，而且以一个较快的速度不断推广和普及。从社区居住条件和环境、居住集中程度、社区管理模式以及“居民”特征等方面来看，它更不同于以前学者集中研究过的农民工聚居村、棚户区等集中聚居模式，也不同于过去国有和集体企业所属的职工宿舍，而是一种新型的农民工“企业社区”。在这些新生代农民工企业社区内，都会存在一定的社区教育形式，并初步形成了社区教育模式。本文选取了上海某工业区内一个最大的企业社区——GD 社区作为研究的个案，对目前该“企业社区”社区教育模式和教育“场域”作一个较为深刻的研究和分析。

目前在 GD 社区中存在哪些社区教育模式，各有什么特点？GD 社区教育模式存在哪些问题，这些问题的根源在哪里？在 GD 社区现有的社区教育模式中，当地政府为什么会缺位？企业如何组织、开展针对员工的社区教育，在企业主导的社区教育模式中，通过何种策略实现企业劳动力的再生产？在社区教育场域中，社区教育的相关主体有什么利益诉求，他们之间是什么关系？新生代农民工在社区教育场域中的角色定位是什么，他们可以采取哪些策略和行动参与社区教育模式的建构？所有这些问题，都是本文所要关注的要点。

⁶中国教育与人力资源问题报告课题组：《从人口大国迈向人力资源强国》，北京：高等教育出版社，2003 年 2 月版。

⁷谢建社、黎明泽：《农民工教育研究综述》，《学习与实践》，2007 年第 4 期。

二、相关概念的界定

对新生代农民工“企业社区”教育模式进行较为系统的研究，离不开对相关关键概念的澄清和说明，下面对新生代农民工、社区和“企业社区”、社区教育、社区教育模式、场域这几个概念作较为明确的界定。

（一）新生代农民工

王春光最早提出了“新生代农村流动人口”的概念，并从年龄特征、受教育状况、务农经历和外出动机的变化四个方面归纳了这一群体的特征。按照王春光研究员的界定，所谓“新生代农村流动人口”这一概念有两层含义：一层含义是他们的年龄在 25 岁以下、于上世纪 90 年代外出务工经商，与第一代农村流动人口在社会阅历上有着明显的差别；另一层含义就是他们不是第二代农村流动人口，而是介于第一代与第二代之间过渡性的农村流动人口。⁸

对于新生代农民工的概念的界定，也要随着时间的推移而相应的改变，现在的新生代农民工相当一部份出生在上个世纪 90 年代，而在这个世纪初到城市务工的。出生年代和工作时间并没有改变新生代农民工这一群体的特质，而且随着时间的推移，这个群体日益壮大起来，其群体性特征更为明显。

（二）社区和“企业社区”

要界定“企业社区”，必须先掌握社区的概念。社区一词是由德国社会学家腾尼斯提出的，1887 年他在其著作《社区与社会》中，将社区解释为一种由同质人口组成的具有价值观念一致、关系密切、出入相友、守望相助的富有人情味的社会群体。⁹随着对社区研究的不断深入，有学者根据不同社区的特点对社区进行了分类。1987 年，美国心理学和社区教育专家 M·斯科特·派克提出了“真实社区”（True Community）概念，认为一个“虚假社区”，需要通过一个发展过程，才能经过“混沌”、“纯化”阶段，建设为一个“真实社区”。¹⁰借用和延伸派克的“真实社区”概念，教育学家伍德和朱迪基斯则提出了“真社区”（Real Community）、“准社区”和“假社区”概念。“真社区”是具有共同的目的和（或）利益意识的人群，由此产生相互的责任，明确他们之间的相互联系，尊重成员内部的个体差异，并致力于相互的福祉以及群体整体性的福祉；而“准社区”指在一定程度上具备了社区特性，但没有达到“完全”、“彻底”；“假社区”则指群体成员的行为表面上似乎有一些共同性，但完全达不到以上定义的预期。¹¹还有学者跨越了现实的社区，从理想主义角度出发把社区看作为所要追求和实现的目的。

⁸王春光：《新生代农村流动人口的外出动因与行为选择》，《中国党政干部论坛》，2002 年第 7 期。

⁹章人英：《普遍社会学》，上海：上海教育出版社，1990 年版，第 145 页。

¹⁰高鉴国：《社区的理论概念与研究视角》，《学习与实践》，2006 年 10 期。

¹¹ Wood, G. S., & Judikis, J. C. (2002). Conversations on community theory. West Lafayette, IN: Purdue University Press, p12, 22.

标。1919 年,美国著名女社会活动家和社区工作者玛丽·福莱特最早提出“社区是一个过程”的命题,强调基于共同利益和努力来创造社区。¹²对社区的“过程”定位使得社区建设成为一种使命,强调在现有的基础上不断推进社区的建设和发展。正如萨特尔所说:“社区被强调于它应当是什么,而不是它本身或已经是什么。”¹³

关于企业社区的界定,《中国企业社区建设》早在 1997 年就指出:企业社区以第二、三产业为基础,人口聚集规模较大,社会结构比较复杂的社区。¹⁴有些学者认为:企业社区是在城市中的一定地域内发生各种社会关系和社会活动,有特定的生活方式,并具有归属感的人群所组成的一个相对独立的社会实体。¹⁵对于新生代农民工“企业社区”的理解和界定,从分类的角度看,由于它和一般居民小区相比尚不具备“完全”的社区特性(如自治制度、组织等方面的缺失以及其高流动性),因此它还不属于“真社区”。但是其社区居民(新生代农民工)具有很强的同质性,并由于共同的利益和目标而产生现实的或潜在的紧密关系,从这个角度说,也不能把它归属为“假社区”,所以我们可以把新生代农民工企业社区归为“准社区”。其二,从社区的过程视角出发,新生代农民工“企业社区”作为一种新的社区形态,它具有自己的特性,并有很多问题需要加以解决,由于新生代农民工这个庞大群体的特殊性和重要性,这些问题需要引起社会的关注并加以解决,而把这种新的农民工聚居形态称为“企业社区”,就是要以社区的标准来审视并要求它,促进新生代农民工“企业社区”的社区建设和社区发展。

(三) 社区教育

“社区教育”(Community Education)一词最早源于 20 世纪初美国学者杜威(Dewey),他提出了“学校是社会的基础”的思想。¹⁶自此以后,关于社区教育的涵义也是仁者见仁、智者见智,相关学科领域的学者都从不同的角度阐述社区教育的内涵。如马丁(J. martin, 1987)认为社区教育是提供教育机会给每一个人,以便达成更充实更有益的生活;是修正现存的教育系统,以益于一些不利者或被剥夺者;是社会上一一些弱势者的凝聚行动,使他们能分析其情境,并且达成政治的改变。¹⁷

文军认为,对社区教育的理解有教育学和社会学两种角度,而要完整地把握社区教育的真正内涵与特征,必须把这两种视角结合起来理解,并由此提出要把

¹² Follett, M. P. (1919), Community is a process. Philosophical Review 28, p576.

¹³ Stamm, Keith R. (1985), Newspaper use and community ties: toward a dynamic theory. Norwood, N.J.: Ablex Pub. Corp, p18.

¹⁴ 《中国企业社区建设》课题组:《中国微型社区建设研究报告》,《中国社会工作》,1997 年第 2 期。

¹⁵ 金太军等:《我国企业社区管理的现状及对策》,《中国行政管理》,1998 年第 3 期。

¹⁶ 厉以贤:《社区教育本土化》,《中国远程教育》,2004 年第 2 期。

¹⁷ Martin, J. (1987), Community Education: Towards a theoretical analysis, G. Allen et al (eds.), Community Education Milton Keynes: Open University Press, P 19.

握社区教育内涵和特征的五个方面,即社区教育的特色应该是社区化的,社区教育的对象应该是全民化的,社区教育的方法应该是人本化的,社区教育的内容应该是系统化的,社区教育的形式应该是多样化的。¹⁸熊春文从社会学关于社区的理论出发,认为社区教育的要义至少包括三个方面。第一,社区教育应该是社区居民为共同应付生活问题和社会问题而自发、主动参与的学习教育活动,社区居民是社区教育的主体而不是对象,因此,社区教育是促进社区交往、整合社区力量的重要途径;第二,通过社区交往,社区居民形成对于共同利益和公共事务的感知和意识,继而形成对于社区共同体乃至整个社会的集体意识,因此,社区教育从根本上致力于提高社区认同,让社区居民对于其身处的生活共同体拥有归属感和身份感(membership),从而达到社区和社会整体的和谐与整合;第三,社区教育可以采取各种组织形式,也不排斥任何有益的政府和社会资源,但这些资源对于社区教育来说平等主体之间的、辅助性的关系,而不是上下级之的管理和控制关系。¹⁹

本文所指的“社区教育”是一个比较广泛的概念,它跟新生代农民工“企业社区”的社区建设、社区发展和社区参与紧密联系在一起,其内容不仅包括引导性教育、职业技能教育、通识教育和学历教育,也包括融入教育和市民化素质养成教育。具体来说,新生代农民工“企业社区”的社区教育,既是一般意义上的教育培训,也包括社区内及社区附近组织和开展的各种娱乐和社会实践活动。所有的教育形式对于新生代农民工的发展都是不可或缺的,对于他们的角色转变和发展都有着重要的意义。

(四) 社区教育模式

“模式”一词具有较广的应用范围,它是对某个领域内事物实施现状的抽象概括。一般认为,模式是再现现实的一种理论性、简约化的形式,也是某种事物的标准形式或使人可以模仿的标准方式。²⁰社区教育模式即是对社区教育具体操作层面的理论性和标准性的再现。从教育社会学角度分析,构成社区教育的主要因素有社区教育主体、功能、条件、内容和方式方法等,从不同因素着眼,可构建不同的社区教育模式。²¹从社区教育主体角度出发,探索各种社区教育主体在社区教育中的关系以及各个主体的诉求,可以比较深入地解释社区教育实施与发展过程中存在的各种问题,从而使对社区教育的研究具有理论和现实的意义。

本文所指的“社区教育模式”偏重于对社区教育主体的研究,并力图挖掘各主体在社区教育中所体现的社会关系。具体来说,本文对于新生代农民工“企业

¹⁸文军:《社区教育刍议》,《社会》,2000年第8期。

¹⁹熊春文:《社区教育及其作为——基于社会学视角对社区建设的思考》,《探索》,2007年第4期。

²⁰杨向群、项复民:《刍议社区教育发展模式之构建》,《职业技术教育(教科版)》,2003年第19期。

²¹胥英明:《中国主要社区教育模式研究》,河北大学硕士学位论文,2000年3月。

社区”社区教育模式的研究,主要分析现实和可能的社区教育参与主体对新生代农民工教育的建构,而不同参与主体的构建原则和方式是不同的,不同的构建原则和方式也就形成了不同的社区教育模式。

(五) 场域

“场域”(field)既是布迪厄实践社会学中一个非常重要的概念,又是布迪厄从事社会研究的基本分析单位。关于“场域”的概念,布迪厄曾这样说过:“我将一个场域定义为位置间客观关系的一个网络或一个形构,这些位置是经过客观限定的。”²²在布迪厄那里,“场域”不能理解为被一定边界物包围的领地,也不等同于一般的领域,而是在其中有内含力量的、有生气的、有潜力的存在。

布迪厄从多个层面对场域的概念进行论述。第一,场域是一个相对独立的社会空间,而不是地理空间。在布迪厄眼里,场域不只是一种社会空间,而且是相对独立性的社会空间,场域的相对独立性即“每一个子场域都具有自身的逻辑、规则和常规”²³,相对独立性既是不同场域相互区分的标志,也是不同场域得以存在的依据。第二,场域是一个客观关系构成的系统。“一个场域的结构可以被看作不同位置之间的客观关系的空间,这些位置是根据他们在争夺各种权力或资本的分配中所处的地位决定的。”²⁴第三,场域不是静止不动的,而是一个充满争斗的空间。场域中各种力量之间的“博弈”(game)不仅使场域充满活力,而且使一个场域类似于一种“游戏”。第四,场域的边界是经验的,场域间的关联是复杂的。“场域的界限问题是一个非常难以回答的问题”,确定场域的疆界“不容许任何先验的回答”。²⁵

三、研究方法

根据研究对象和研究内容的特点,本论文以定性研究方法为主,对新生代农民工企业社区教育的相关参与主体通过不同的方式开展调查,并在定性研究的基础上进行一定的定量研究,对新生代农民工开展问卷调查。定性的研究方法主要包括文献研究法、半参与式观察法、半结构式访谈法和专家研讨法。

文献研究法主要是梳理社区教育的理论以及相关学科对农民工教育和培训所做的研究,从大量的文献中搜索和梳理出对自己论文有价值的资料,对以往的

²²L.D.Wacquant, Towards a Reflexive Sociology: A Workshop with Pierre Bourdieu[J], Sociological Theory, Vol. 7, 1989.

²³ (法)皮埃尔·布迪厄、(美)华康德著,李猛、李康译:《实践与反思——反思社会学导论》,北京:中央编译出版社,1998年版,第142页。

²⁴ (法)皮埃尔·布迪厄、(美)华康德著,李猛、李康译:《实践与反思——反思社会学导论》,北京:中央编译出版社,1998年版,第155页。

²⁵ (法)皮埃尔·布迪厄、(美)华康德著,李猛、李康译:《实践与反思——反思社会学导论》,北京:中央编译出版社,1998年版,第134页。

研究进行总结和思考,并在总结文献资料的基础上就自己的研究内容建立分析框架,这需要花费一定的时间和精力进行文献研究。需要指出的是,笔者在网络搜索到一些 GD 社区的相关材料,如社区居民(即新生代农民工,包括以前在社区居住过后来离职的员工)在自己的博客和相关论坛上撰写的一些自己在 GD 社区居住时的工作和生活状况,这些都是鲜活、生动的材料,对这些资料经过仔细的甄别和筛选,也给本论文的研究提供了一个很好的参考。

半参与式观察法也是本文调查过程中的一个重要的方法,对 GD 社区进行外围和内部的观察,了解“企业社区”的地理分布、社区分布特点和社区居民(新生代农民工)的特征,以及社区居民的日常工作、生活和学习情况,并对企业社区中社区教育的管理模式和特点进行初步的了解。由于 GD 社区采取了半封闭、半军事化的管理方式,社区的门禁管理比较严格,所有人员一律凭识别卡进出,所以笔者在调查的过程中采取了一些“策略”进入 GD 社区进行调查。此外, GD 社区旁边的商业街、培训学校和网吧也是笔者观察的地点。

半结构式访谈对本文的研究至关重要,就研究需要,对 GD 社区的居民(新生代农民工)及社区教育的相关参与主体(包括相关政府部门领导、企业社区管理者、培训学校的负责人、网吧的负责人,以及在当地进行教育试验的某课题组负责人)进行访谈,获取一手的资料。对于新生代农民工的调查都采取了当面访谈的方式,而对于其他一些相关主体(如政府相关部门的负责人),由于各方面原因不能当面访谈时,就采取电话访谈的方式。新生代农民工是访谈的主要对象,对新生代农民工的访谈内容,不仅包括对他们社区教育的参与和认识,还涉及到社区的管理机构和制度、工作特点、日常生活、居民的交往和互动、对社区的归属和认同、未来的规划等几个方面,因为只有了解了这些,才能深刻认识社区教育中场域中的各种参与力量、社会关系以及新生代农民工在其中扮演的角色,进而对 GD 社区现有社区教育模式存在的问题和社区教育场域的特点作较为深刻的阐述和原因分析。访谈对象的选择上,根据社区居民的人口分布和特征(如性别、籍贯、职别、岗位、学历、进厂时间等)来选择访谈对象,以保证自己的访谈对象有一定的代表性。

专家研讨法也是本论文的研究方法。2006 年 5 月至 2006 年 11 月,笔者参与了某高校关于新生代农民工继续教育研究的一个课题组,在参与课题研究期间,笔者曾多次到 GD 社区附近进行调查,在课题组开办社区教育实验班期间也参与了其中的一些工作。在此期间,课题组曾经多次策划和组织关于新生代农民工继续教育主题的学术研讨会,并邀请了一些不同领域的专家学者、政府领导、社会办学力量负责人、“企业社区”周边网吧负责人等相关方就农民工继续教育问题展开深入的研究和探讨。参与者在研讨会上就农民工社区教育问题进行思想

碰撞并畅所欲言,这给本研究提供了一些难得的材料,尤其是政府相关部门、社会办学力量对新生代农民工社区教育的认识和表态,使笔者有机会接触到各方主体对社区教育的关注点和真正的“兴趣”所在。

根据研究需要,为了解新生代农民工的工作和生活状况以及他们在社区教育中的角色定位,本文也进行了定量的调查和分析。根据研究内容和研究目的设计调查问卷,对社区里的新生代农民工展开问卷调查。²⁶抽样方法上,按照概率抽样的原则进行抽样。GD 社区分为一期和二期,共有 17 栋公寓,一期社区有 11 栋公寓楼,每栋楼有六层,其中有 7 栋楼的底层是餐厅或者活动室,不住员工;二期社区有 6 栋公寓楼,每栋为 10 层,其中有 4 栋楼一层为餐厅或活动室,没有宿舍。一期社区和二期社区的楼层和房间设计都是一样的,每一层都是 32 个宿舍,房间内的结构和设施也一样。各个公寓的人口分布上,每一层的员工都是按照性别、白夜班和职别分布的,相对来说,每一层的员工具有较大的同质性。所以笔者按照楼层进行抽样,在每一层楼里随机抽取一个员工进行问卷调查,最后一共获得了 115 份问卷。

四、既有研究回顾

(一) 社区教育模式的研究

有关社区教育模式的研究大都从教育学的角度来阐述的。封喜桃在《试析上海、天津、重庆的社区教育模式》中对上海、天津、重庆的社区教育模式进行了比较,提出社区教育一般有五个要素。要素之一是社区教育主体;要素之二是社区教育的目标;要素之三是社区教育的内容;要素之四是社区教育条件;要素之五是社区教育方式。²⁷

厉以贤在其主编的《社区教育的理念与推行》中指出,在终生教育的“大教育观”的指导下,依照学校的社会工作理念,21 世纪中国社区教育发展趋势是实现非正规教育与专业教育的统一。在现行教育管理体制下,社区教育模式将由“学校—行政型”向“社区—社会型”转变,按照终生教育思想构建与学校教育整合的体系。²⁸

宣兆凯在《学校社会工作理念与 21 世纪中国社区教育发展》中认为,随着网络学院的出现,社区教育的各个方面都将与网络紧密结合而发展。社区教育的

²⁶需要指出的是,问卷调查是在确定选题前进行的,主要目的是对 GD 社区有一个基本的认识。问卷调查在本研究中只是作为一种辅助性的调查方法,问卷的内容设计并非严格针对社区教育范围,而是从新生代农民工的工作、生活、学习以及对自己未来的规划等方面来把握。笔者认为,对他们各方面特点进行的研究,有助于了解 GD 社区新生代农民工各方面情况,从而为挖掘现有新生代农民工教育模式的问题作一定的铺垫,因为新生代农民工的工作、生活状况关系到社区教育模式的特点。

²⁷封喜桃:《试析上海、天津、重庆的社区教育模式》,《河北职业大学学报》,2000 年第 1 期。

²⁸厉以贤:《社区教育的理念与推行》,《社区教育理论与实践》,北京大学出版社,2000 年 4 月版。

组织形式与机构多样化的趋向将越来越明显：可以是学校型的，也可以是活动型的；可以是政府行为，也可以是民间行为；可以是固定（长期）的，也可以是临时的。²⁹

（二）农民工教育与培训相关研究

农民工的教育和培训问题是社会学、教育学和管理学等多个学科共同关注的主题，尤其是近几年，各个学科从不同的视角对农民工教育和培训问题作了大量的研究。总体而言，对于农民工教育和培训问题的研究，可以归结为下面几个方面。

一是从经济、社会发展以及农民工的城市适应角度来说明农民工教育的重要性和必要性。张传燧在上个世纪末就指出“民工潮”对当时成人教育提出了新的机遇和挑战，成人教育只有抓住机遇、深化改革，以劳动力转移培训为中心，才能有效促进农村剩余劳动力的转移。³⁰许小青、柳建华认为社会经济环境的变化使农民工产生了教育培训的需求，农民工教育培训来自于内源和外生的双重需求，低素质劳动力的无限供给与相对较高素质民工的需求增加矛盾的日益尖锐，而城镇化建设进程的加快也催生了对农民工教育和培训的现实紧迫性；并针对目前农民工教育培训的有效供给不足和需求不旺的问题，提出了相关的对策和建议。³¹蔡昉指出，“民工荒”标志着我国劳动力市场已经由“无限供给”向“有限剩余”转变，劳动力结构性短缺会经常出现，而农民工教育培训一方面可以缩小外来劳动力与城市劳动力的人力资本水平差距，另一方面有助于保持中国经济增长的潜力。³²宋言奇等人指出，进城农民工与城市存在“文化冲突”，而城市适应性教育有助于农民工自身素质的提高，为这种“文化冲突”提供缓冲与过渡的平台，在一定程度上可以缓解市民和农民工之间的关系。³³

二是从农民工教育培训相关责任主体的视角出发来解释农民工教育存在的困难和问题。刘玉辉、李多全认为，目前制约我国农民工培训的首要问题是有关方面对农民工培训重视不够，投入不足，而且政府部门垄断了大部分农民工培训市场，导致我国培训市场总体上专业化、市场化程度低，培训市场比较混乱。并针对这些问题提出了自己的对策与建议：建立和健全多层次的农民工培训体系；完善培训资金投入机制，使政府、企业、农民工和金融机构四方的资金投入相整合；健全和规范农民工培训市场，增强农民工培训的针对性和实效性。³⁴雷世平和姜群英认为，地方政府对农民工培训工作的重视程度不够，没能制定农民工教

²⁹宣兆凯：《学校社会工作理念与 21 世纪中国社区教育发展》，《北京师范大学学报(人文社会科学版)》，2001 年第 2 期。

³⁰张传燧：《农村剩余劳动力转移与成人教育的改革发展》，《西南师范大学学报》，1996 年第 4 期。

³¹许小青、柳建华：《关于农民工教育培训问题的研究》，《求实》，2005 年第 5 期。

³²蔡昉：《劳动力市场变化趋势与农民工培训的迫切性》，《中国职业技术教育》，2005 年第 11 期。

³³宋言奇、马乙玉：《城市适应性教育——民工潮中不可忽视的问题》，《教育发展研究》，2004 年第 7 期。

³⁴刘玉辉、李多全：《高度重视农民工培训问题》，《中国党政干部论坛》，2003 年第 5 期。

育培训的具体计划以及配套的政策,也没有统筹农民工教育培训的专门机构;农民工培训投入机制也没有建立起来,缺乏政府专项经费和社会捐助,招收农民工的企业也出于利润最大化而削减或不安排培训经费;而培训后的就业服务不到位,培训与就业服务相脱节,“由一种服务关系沦落为一种经济利益关系”。³⁵朱建文指出,农民工在次属劳动力市场超强度工作、超时间劳动的背景下还投入学习是不太可能的,而一些企业为了追求利润最大化,常以农民工缺乏稳定性为由,拒绝对其招用的农民工实施培训,在农民工培训问题上不愿作长期投资。³⁶

三是从社会制度和政策的背景来挖掘农民工教育问题的根源。于伟、秦玉友通过对农民工问题的调查,从农民工教育培训的社会背景、制度背景和教育背景三个方面来说明农民工教育和培训问题。³⁷王青、赵民惠从农民工的身份和由身份所决定的生存状态入手,来探究农民工教育培训失衡的根源,提出农民工教育培训是社会发展的必然要求,并提出增进农民工教育培训的对策和建议。³⁸马桂萍从认识、机制、政策三方面分析了农民工培训的制约性因素,首先,农民自身和政府对农民工培训工作在认识上的不到位;其次,各地方政府正处于落实中央政策、制定和实施本地政策的初始阶段,工作机制有待进一步完善,而用人单位、培训机构参与农民工培训的激励功能不强;第三,尚未形成合理的、多元化的资金投入机制。³⁹

四是从农民工自身教育需求的角度来评价目前社区教育的实施现状。栗平在其硕士论文中通过新生代农民工与老一代农民工的比较,从成长经历、受教育程度、进城务工的动因、城市适应等几个方面把握新生代农民工的基本状况,并提出人力资本是这个群体在城市中发展的首要需求,进而重点分析新生代农民工在提升其人力资本的最有效途径——教育方面的需求,最后从教育创新的角度出发,提出了一些解决新生代农民工教育需求问题的对策建议。⁴⁰李会娟尝试通过对上海市不同居住点的农民工的教育需求问题进行调查研究,检验不同居住点的农民工的教育需求是否存在差异,并尝试挖掘导致这样差异产生的因素,最后提出了满足农具有差异性的教育需求的方法,即整合教育资源,在农民工聚居区建立学习中心、改善农民工居住条件、提高农民工的收入和严格控制农民工的工作时间等建议和措施。⁴¹罗忆源以青年农民工的特殊性为出发点,研究青年农民工个体教育需求的影响因素,认为青年农民工个体教育需求首先受其个体自身因素的影响,同时受特定社会历史条件影响,并在分析这些影响因素的基础上,

³⁵雷世平、姜群英:《农民工培训工作面临的问题及对策》,《中国农业教育》,2005年第1期。

³⁶朱建文:《进城务工农民岗前培训的制约因素及应对之策》,《特区经济》,2004年第8期。

³⁷于伟、秦玉友:《农民工教育培训状况及对策研究》,《东北师大学报(哲学社会科学版)》,2007年第5期。

³⁸王青、赵民惠:《农民工教育培训的社会学分析》,《职教论坛》,2005年5月上。

³⁹马桂萍:《农民工培训的制约因素及突破思路》,《高等农业教育》,2004年第11期。

⁴⁰栗平:《新生代农民工教育需求研究》,华东师范大学研究生硕士学位论文,2007年5月。

⁴¹李会娟:《不同居住点农民工教育需求研究》,华东师范大学硕士学位论文,2007年5月。

探讨青年农民工教育需求的特殊性问题。⁴²

以上四个方面是对农民工教育培训研究所做的一个梳理,值得指出的是,大多数研究所涉及到的内容都不局限于其中的某一方面,只是各自研究的出发点有所偏重,其中也不乏深刻的研究和见解。但很多关于农民工教育和培训问题的研究都局限于表面的论事,而很难建立起自己的理论框架。正如有学者所指出的那样,目前多为社会学者研究农民工现象和问题,他们关注并附带研究他们的再教育问题,却只能蜻蜓点水般点到为止,同时缺乏教育上的理论内涵与深度。⁴³

(三) 农民工社区教育相关研究

目前,对农民工社区教育的专门研究还不是很多,而仅有的研究又大多从公共管理的视角来阐述以社区为平台对农民工进行教育的意义和必要性。这些研究对探索农民工社区教育的路径有积极的探索,却没有从制度和社会层面揭示社区教育参与力量之间的复杂关系,也没有突出农民工在社区教育中的主体地位,也就是说,没有明确社区教育的“农民工本位”。

陈懿在其硕士论文中对上海市嘉定区社区外来务工人员公共教育的现状进行了比较详细的分析,并就目前存在的问题提出了嘉定区社区外来务工人员公共教育的管理问题与对策。⁴⁴作者对嘉定区外来务工人员公共教育的研究从宏观视角出发,对嘉定区开展社区外来务工人员公共教育有待解决的理论问题和现实问题进行了有益的探索,并提出了一些创见性的思路,如在嘉定区营建“教育超市”,以在嘉定区形成科学的社区外来务工人员公共教育模式。作者从行政管理的角度出发对上海市嘉定区社区农民工公共教育进行了比较系统的研究和阐述。作者虽以“公共教育”为名,但却从社区教育的视角来审视和思考对外来务工人员的教育和培训,对上海市嘉定区的农民工社区教育现状和问题作了比较系统的分析,并就问题提出了对策和建议。

对于农民工社区教育的意义,龚长宇提出了自己的研究假设⁴⁵,认为实现农民向城市人的转变,其终极意义在于农民意识的终结,实现人的现代化,这个过程需要通过教育来进行,而这种教育必须切合农民工的现实生活和实际工作情况,区别于正规的学校教育,主要是以社区为依托,依靠社区力量和社区资源,协同各职能部门来实施和运作的,是谓“社区教育”。在这个研究假设的基础上,龚长宇结合长沙市的四个街区开展社区教育的典型案例来反思农民工市民化,进而实现人的现代化的问题。作者提出在农民市民化进程中,利用社区的平台开展

⁴²罗忆源:《青年农民工个体教育需求特点分析》,《中国职业技术教育》,2007年8月21日。

⁴³李亚芹、凌云、张新民:《论农民工教育与培训现实境况的边缘化》,《职教论坛》,2007年3月上。

⁴⁴陈懿:《上海市社区外来务工人员公共教育研究——以上海市嘉定区为例》,华东师范大学硕士学位论文,2005年9月。

⁴⁵龚长宇:《社区教育:农民工市民化的有效途径——对长沙市开展农民工教育的调查与思考》,《湖南师范大学社会科学学报》,2007年第4期。

对农民工的教育以实现农民市民化的转变，具有积极的意义，但作者对社区教育的研究仅停留在事件的描述，没有挖掘出社区教育背后的社会力量和社会关系，没有把握社区教育多方参与的特性，更没有明确农民工在社区教育中的主体地位。

席梅红主张以社区作为实施对农民工教育和沟通的平台，提高农民工的综合素质，以更好地融入城市社会。⁴⁶作者认为社区可在职业技能教育、心理辅导、法制教育和安全教育等方面采取一些可行的教育支持策略，提高农民工的综合素质，加强农民工与社区居民的情感沟通，使他们更好地融入城市，促进社会的和谐发展。作者虽没有明确提出开展“社区教育”，但其主张和建议也暗含了社区教育的一些内在的本质特点。

⁴⁶席梅红：《论社区对农民工的教育支持策略》，《职业技术教育》，2007年第13期。

第二章 GD 社区概况及其社区教育模式现状

一、GD 社区概况

随着中国大城市纷纷进入郊区化阶段,一些经济要素的空间扩散占据主导地位。在上海,中心城区产业结构的“退二进三”,使得大量工厂企业外迁。按照上海市政府“市中心体现上海繁荣繁华、郊区体现上海实力”的城市规划方针,上海加快了工业郊区化的步伐。上海工业扩散化和郊区化成为近期上海城市内部空间重构的一个最突出的特征。⁴⁷近期,上海工业布局重点是优化“三圈”工业布局,做到内环线以都市型工业为主,内外环线之间以都市型工业、高科技工业及配套工业为主,外环线以外以装备类工业和基础原材料工业为主。此外,从工业布局上,主要积极推进“1+3+9”工业园区建设。⁴⁸

GD 社区就是在这样的城市规划和产业布局的影响下诞生的。近年来,随着上海产业结构调整 and 招商引资力度的加大,越来越多的以电子制造业为主的大型劳动密集型企业落户上海,如落户 SJ 工业区的 GD 电脑上海制造城、富士康公司和比亚迪公司,落户嘉定区的伟创立电子科技有限公司,落户浦东新区的英业达集团,这些大型电子加工类企业分布于上海各个郊区产业园区内。郊区产业园区虽然有大量的用工需求,但是产业定位较高,产业发展需要的主要是少量的受过高等教育的人群以及大量的年轻的工厂工人;而郊区目前各动迁配套商品房基地的导入人口以及由原郊区本地农民转变而来的城镇居民这两类人群中的劳动力文化素质普遍不高,且不少人年龄偏大,难以满足产业园区用工需求;另外,他们也没有强烈的就业意愿,因为即使不工作,他们也有不少其他收入来源,对于工资水平不高或苦、脏、累的工作,他们一般不会考虑。⁴⁹这就导致了郊区产业园区中的劳动密集型电子加工类企业对新生代农民工的旺盛需求,落户上海产业园区的电子加工类产业发展需要大量的新生代农民工。

新生代农民工大量涌入上海市郊区产业园区,导致了“企业社区”这种新型农民工居住模式出现并逐步普及。在“企业社区”这种新的居住模式中,农民工居住条件的改善、社区管理方式的变革以及社区居民群体的“80 后”特征,使得“企业社区”这一新生代农民工居住形态成为值得关注和研究的新领域。GD 集团是全球最大的笔记本代工企业,而落户上海 SJ 工业区的 GD 上海制造城,

⁴⁷杨上广:《中国大城市社会空间的演化》,上海:华东理工大学出版社,2006 年第 1 版,第 131—132 页。

⁴⁸“1”是指上海浦东新区;“3”是指闵行经济技术开发区、漕河泾新兴技术开发区、上海化学工业区;“9”是指莘庄工业区、宝山城市工业园区、嘉定工业区、康桥工业区、松江工业区、金山嘴工业区、青浦工业区、崇明工业园区、上海市工业综合开发区(原奉浦工业区)。

⁴⁹王春兰、杨上广:《大城市人口空间重构及其区位冲突问题初探——以上海为例》,《华东师范大学学报(哲学社会科学版)》,2007 年第 1 期。

有员工近五万人，GD 社区成为上海市容纳人口最多的新生代农民工企业社区。

（一）GD 上海制造城基本情况

GD 集团创建于 1988 年，是世界 500 强企业之一，也是世界上最大的笔记本代工企业，世界上每三台笔记本电脑就有一台来自 GD。2000 年 12 月 7 日，GD 集团在上海 SJ 出口加工区投资 1.7 亿美元，建立了以 DF (上海)电脑有限公司为首，由 8 个子公司和 3 个兄弟企业组成的 GD 上海制造城。

自成立以来，GD 上海制造城发展迅速，到 2007 年，公司规模由 200 多人发展到现在近 50000 人，出口创汇额由 2001 年的 1.7 亿美金增长到 2006 年的 152 亿美元，2007 年实现了出口创汇额 160 亿美元的目标。GD 上海制造城成立以来，获得了许多荣誉，2002 年、2003 年、2004 年连续三年获得上海市外贸出口第一名及上海外贸出口百强企业金奖，2003 年还名列中国外商投资企业出口创汇第二名，2004 年名列中国外企 500 强排名第四名及中国外商投资企业出口前 10 名，2007 年名列 2007 年度全球最受推崇企业排行榜 15 强。

（二）GD 社区基本布局

GD 社区位于 SJ 出口加工区的附近，跟厂区相隔一条公路，占地 300 多亩。GD 社区分为一期和二期，中间相隔一条河，两座桥把一期和二期生活区连在一起。一期社区 2001 年开始建设，2002 年开始投入使用，目前居住员工近两万人；二期社区 2005 年 12 月开始投入使用，居住员工也近两万；两个社区加起来居住近四万人。

一期社区楼房包括 D01—D12，总共 12 栋楼，其中有 11 栋楼是员工的公寓楼，D11 是“台干楼”，专门供台湾籍管理层员工及其家属居住。二期社区楼房包括 A 到 F 栋，总共 6 栋公寓楼，每栋楼有 10 层。一期社区和二期社区的各楼层房间的布局是一致的，每层都有 32 个房间，公寓房间内部设施也基本相同。GD 社区共有四个门，在一期社区内有东门、西门和中门三个门，二期社区只有一个西门直接通往厂区，其中中门专门供“台干”（即台湾干部）用，每个门都设有门禁，凭员工识别卡进出，并有保安进行出入监管，社区的围墙上都设有红外线感应报警系统。

（三）居民特征

GD 社区的居民皆为 GD 上海制造城的员工，在社区居住的员工近四万人，他们来源非常广泛，既有来自中国大陆各个省份的新生代农民工，也有来自台湾地区的管理层员工；既有来自于农村的员工（新生代农民工，根据抽样调查占总员工的九成以上），也有城市户籍的员工（根据抽样调查占总员工的近一成）。地域来源方面，新生代农民工⁵⁰主要来自于安徽、湖南、湖北、四川、山东、河南

⁵⁰ 根据抽样调查，问卷调查对象有九成多来自于农村，即我们通常理解的新生代农民工，此外还有一成来自于城市，出于研究的需要，下面关于 GD 社区“居民”特征的数据统计把占一成的城市户籍员工也计算

这几个省，而且员工基本上由厂方直接从全国各地的大中专学校招聘而来（根据抽样调查占 83.5%）。性别比例方面，根据抽样调查，男性员工占 26%，女性员工占 74%。年龄方面，被调查的 GD 社区员工的年龄基本上都在 18 岁至 22 岁之间，其中 18 岁到 20 岁的员工占 71.4%，20 岁到 22 岁之间的占 19%；22 岁至 25 岁的占 8.6%，25 岁以上的员工仅占到 1%。据说也有一小部分“契约工”（在校实习生）未满 18 周岁，一般情况下，他们只要到了 18 岁，就可以跟厂方签约，成为合同工。教育层次方面，大多数员工在进厂前都是“三校生”（即中专生、技校生和职校生），学历大多为中专和高中学历（根据抽样调查占 87.1%），他们在企业基本上从事流水线生产的工作；也有一小部分员工是大专学历或本科学历（根据抽样调查大专学历占 7.8%，本科及以上学历占 4.3%），他们从事的工作基本上为产线管理、质量监控、技术维修和文职等工作。工作职称方面，GD 上海制造城的员工工作上实行分职管理，从六职到九职依次不等，工作职称与学历、工作业绩挂钩，根据抽样调查，75%的员工为普通九职员工（线上员工），11.2%的员工为九职线外干部，7.8%的员工为八职员工，6%的员工为七职员工。收入方面，根据抽样调查，月收入 1000 元至 1500 元的员工占到 48.3%，1501 元至 2000 元占 36.2%，2001 元至 2500 元占 8.6%，2500 元以上的占 6.1%。

（四）住宿和饮食情况

GD 社区在住宿和饮食方面，厂方给予员工以较大的福利，每个月从工资中扣除 110 元（住宿费 50 元，伙食费 60 元），包揽员工全部的食宿，而且住宿和饮食条件都比较好，这也是 GD 集团吸引员工进入企业的一个重要的因素。

在 GD 社区，员工的住宿方式都是集体住宿，有四人间、六人间和八人间之分。绝大部分员工（九职员工和八职员工）住八人间，七职和六职的员工才能住六人间或四人间。员工宿舍内格局都是一样的，每个宿舍加上阳台大约 35 平方米，内部设有有中央空调、摇头扇、卫生间和冲澡间，每个员工有自己专用的衣柜。在每个公寓走廊里，设有热水器、甩干机、IC 电话、声控照明灯、广播喇叭和监视器等设施。住宿安排方面，GD 社区按照性别和工作时间（白、夜班）来安排员工住宿。在一期社区，男、女员工是分楼住宿的，一栋楼内住的都是同一性别的员工；在二期社区，男、女员工是分层居住的，男员工一般住在公寓下面几层，女员工一般住在上面几层。社区内严禁员工到异性宿舍，在楼道内都设有监视器，如果被发现到异性宿舍将被开除。住宿安排的另一个标准是“分班住宿”，也就是按照白、夜班来进行分宿，上白、夜班的员工分住不同的楼层，据说这样的安排是为了使不同班次的员工相互不影响休息，以保证员工的睡眠。

饮食方面，GD 社区一共有三个餐厅，一期社区有两个餐厅，二期社区有一

在内，暂且把他们也归于新生代农民工的行列一起分析。

个餐厅。餐厅实行外包管理，几个餐厅分别包给不同的承包商。每月从工资中扣除 60 元的费用后，GD 员工社区的员工可以在餐厅内免费用餐，伙食比较丰富，可以有不同的选择，每天还有水果餐。

（五）社区内生活、娱乐及文化设施

GD 社区的生活、娱乐和文化设施比较齐全，在社区这样一个生活的圈子里，里面的各种设施基本上能够满足员工日常的需要，这使得 GD 社区成为一个多功能的社区。与带有福利色彩的住宿和饮食条件一样，社区内完备的生活设施也是 GD 集团吸引员工进厂工作的重要因素。

生活设施方面，在 GD 社区内建有超市、邮局、自动取款机、吸烟室、医务室、资讯室、美容美发厅、洗衣店等服务设施。因为在 GD 社区居住的员工近四万人，所以在社区内设有两个邮局，分别分布在一期社区和二期社区内。社区内的几个资讯室规模较大，可容纳两千左右员工上网。社区内很多公寓的底层都设有专门的吸烟室，按照厂里的规章制度，在吸烟区以外其他地方吸烟将被开除。

娱乐和体育设施方面，社区内有篮球场、足球场、网球场、高尔夫球场、健身房、舞蹈室、电影投影室、电视房等设施，每个周末还在社区内播放露天电影。除了高尔夫球场外，其他设施对社区里的员工都是免费开放的。社区内有两个健身房，二期的健身房比一期稍微大一点，器材也齐全一些。很多公寓楼底层都设有电影投影室和电视房，这是员工下班后经常光顾的地方。在社区内也有一个游泳池，但不对普通员工开放，只为管理层服务。

文化设施方面，GD 社区内有图书馆、阅览室和自修室。图书馆的图书都是免费的，员工们可凭识别卡借阅，借期为一个月，超过这个时间系统会自动会照所借图书的原价从员工的工资中扣除相应金额，而且三个月内不准再借书。图书馆的图书大致分为心理励志、文学历史、经济管理、计算机、英语等几类图书，在图书馆内标有很大的标语“自己再忙也要读书，收入再少也要买书，住处再挤也要藏书，交情再浅也要送书”，据说这是 GD 董事长的题词。阅览室和自修室在一、二期都有，全天免费开放，员工自己可以带书进去看。

（六）社区管理状况

GD 社区的管理和工厂的管理是分开的，社区专门由一个副总经理管理，部门设置上，GD 社区的管理部门包括生活服务课、公务课、社区管理课和警卫组。

在 GD 社区，生活服务课分为生活服务一课、生活服务二课和生活服务三课，三个服务课对社区进行分区管理，主要负责员工的饮食和住宿方面的服务和管理。宿舍管理方面，每一个宿舍都有一个舍长，每一层楼设有一个楼层长（由该楼层员工兼任）负责宿舍的卫生和纪律，社长对楼层长负责，楼长对公寓管理员负责。此外公寓都还设有宿管员，宿管员负责宿舍检查，检查宿舍卫生和违章电

器使用。在宿舍里抽烟是不允许的，每个宿舍都有烟雾感应器。在每层楼楼梯口的位置设有两个摄像头，主要目的是防止员工到异性宿舍。总务课主要负责社区内各种生活和娱乐设施的维护与修理。

社区实行半军事化和半封闭式管理。进出社区必须在门禁上刷识别卡，除了周末外，员工无特殊情况一律不准外出，有事外出必须向宿管员请假。外来人员在周一到周五这段时间内一般是不允许进入社区的，周末进入社区必须由社区内的员工出来迎接并办理相关手续才能进入，外来人员一律禁止留宿。社区的秩序管理主要依靠社区的警卫组，警卫组招聘的保安大都是退伍军人，在社区内其常规的职责是负责检查员工进出社区的情况，在规定的时间内不允许员工外出。除此以外，保安还负责管理社区的纪律，监督社区内员工的行为和活动，发现违规行为及时处理。警卫组的身份比较特殊，权力也较大，它直接受董事长领导，有突发情况的话可以直接报告董事长。

社区管理课的主要职责是开展社区活动和负责具体社团活动的开展，社团是GD社区的一个重要部门，也是社区教育的一个亮点。社团下面设各个分社，具体包括舞蹈社、武术社、球社、吉他社、美术社、插花社、摄影社、野营社、棋牌社，各分社都聘请专业的教练。社区管理课的总负责人是社区管理课课长，负责社区内文化活动、娱乐活动的开展和各个社团的运作。除了具体社团的运作外，社区管理课还在社区开展一些常规性的社区文化生活，如每个周末在社区播放露天电影，开展卡拉OK、个人才艺秀等文艺娱乐活动。

（七）社区周边商业区概况

在GD社区旁边不到100米的地方有一条叫做“后街”的商业街，整个商业街长300米左右，在“后街”上还延伸出两个回形的商业区。GD社区的员工经常去商业街购物、休闲和娱乐，商业街上有两个大型超市、几个大型网吧和旅馆，还有照相馆、旅馆、手机店、理发美容店、服装店、电玩城、饭店、溜冰场、婚纱店等。在SJ工业区，“后街”是最繁华的企业社区商业街，但“后街”也是一个比较复杂的地方，在那里也发生过一些恶性事件，为了保证员工的安全，GD电脑在2007年底制定了新的规章，规定所有员工不得到“后街”娱乐。

二、GD社区现有社区教育模式实施现状

（一）企业自主的社区教育模式占据主导地位

GD社区有专门的管理制度和组织体系，社区内的管理机构由生活服务课、生活管理课、公务课和警卫组组成。生活服务课主要负责社区内的宿舍管理和餐饮服务，生活管理课主要负责社团活动的开展和社区活动的组织，公务课主要负责社区内生活设施和设备的维修和管理，而警卫组则负责社区内的治安和纪律管

理。在社区内，新生代社区教育方面的工作主要由生活管理课负责，生活管理课组织的社区教育模式已基本定型，即由社团培训、社区娱乐活动、进厂和升级培训所组成的企业自主的社区教育模式。

企业自主的社区教育模式是 GD 社区现有社区教育模式的主体，在新生代农民工社区教育中占主导地位。由于工作原因和社区的居住安排，绝大多数新生代农民工的文化生活和继续教育都是在企业自主的社区教育模式中实现和完成的。而且企业自主的社区教育模式在一定程度上满足了新生代农民工的娱乐和发展需求，并且以其特定的教育机制和实施策略配合着企业的生产、组织管理和对社区的控制，实现了服务员工、激励员工和促进生产的双重目的。

1、社团培训

社团培训是 GD 社区最具特色的社区教育形式，在 GD 社区有专门的社团机构进行社团培训和活动的组织和管理。社团下面设有各种分社，分别负责某一方面培训活动的开展，具体包括包舞蹈社、武术社、球社、吉他社、美术社、插花社、摄影社、野营社、棋牌社、电脑社等。各个分社都有专人负责，各个分社的老师和教练都由外聘或内聘的具有专业技能的人员组成。各个社团有自己的活动室，每个活动室都配有相应的器具和设施。

社团采取自愿报名的方式招纳社员，滚动办班，每一期都招纳一定数量的员工进行学习和培训。周期也比较长，每个周期一个月至三个月的时间。参加社团培训需要员工交纳一定的学费，学费一般在 100 元至 200 元之间。一些社团在培训结束后经常会组织社员进行比赛或汇报演出，增进了社区的文化氛围。

2、社区娱乐活动

GD 社区的社区娱乐活动比较丰富，它与社团培训构成了 GD 社区的一大特色，这增加了 GD 集团对周边其他企业社区中的新生代农民工的影响力和辐射力。GD 社区的常规社区娱乐活动主要有露天电影、投影室电影、电视节目、健身和娱乐设备以及其他各种形式的文娱活动。GD 社区内配有齐全的娱乐设备，很多公寓楼的底层都作为电视房、投影室、健身房、舞蹈室等。每个周末，在社区的草坪上播放露天电影，电视房和投影室全天开放，所有这些设施都免费提供给企业员工。

在周末或特殊的节日，社区内经常会有社团组织的文娱活动，主要包括舞蹈、小品、相声、游戏，还有露天卡拉 OK 以及个人秀展示等即兴活动。社区内规模最大、参与人员最多的活动，是每年一度的“旺年晚会”。GD 集团很重视这个台湾传统的节日庆典活动，并精心组织和准备，除了企业内员工排演的节目，还有从社区外的社团邀请节目，而且要求企业所有的员工都参加。

3、进厂和升级培训

进厂培训是一种“全民培训”，企业招纳的所有新员工进厂时都要进行一定时间的教育和培训。据企业的员工介绍，由于企业员工的流动性很大，几乎每个周都会有新人进厂，厂里也有专门的组织对进厂的新员工进行培训。以前员工进厂培训的周期是一个星期，后来企业为了减少成本，把培训时间压缩到一天时间。进厂培训的内容主要是企业的工作纪律、社区内规章制度以及其他需要注意的事项，培训结束后，每个员工都可以领取一个识别卡。

升级培训是企业培养人才、激励人才的一种制度，它不是一种“全民培训”，而只是针对那些列入重点培养范围并准备提拔的员工。参加升级培训的员工需要得到其管理人员（指导员以上级别）的认可和推荐，并参加企业给这些员工分类制定的培训菜单，培训后结束后便进入企业的人才储备库。对于拥有几万员工的GD上海制造城来说，参加升级培训的员工比例很小，而且升级培训主要面向较高职位的员工，绝大多数产业线上的员工都很难获得升级培训的机会。

（二）市场教育模式尚未成熟

新生代农民工社区教育的市场模式，其教育载体主要包括两部分，一是GD社区附近的广播电视大学、党校、职业学校等正规的公办高校，另一种是社会办学机构开办的培训学校，即以民办非企业单位身份注册的私人办学机构。公办学校和私人办学机构有很大的区别，教育形式上，一个是学历教育，一个是职业技能的非学历教育；教育周期上，一个周期较长，一个周期较短；投入资金也有较大差别，学历教育的投入要比职业技能培训的费用高得多。

1、公办学校学历教育

GD电脑的绝大多数员工都是高中、中专和大专学历，与第一代农民工相比，他们的学历水平有了很大的提高，但从长期发展看，参加更高级的学历教育就成为他们提升自己的一个重要的选择途径。而在高等教育和职业教育迅速发展的今天，地方电大等公办学校大都存在生源不足问题，附近企业社区里的新生代农民工，自然就成为地方电大和成人高校、职业学校的潜在市场。在市场两方都有相互需求的前提下，学历教育应该成为GD电脑员工社区教育的一个重要组成部分，但现实的情况并不是这样。据笔者的调查，GD社区中参加公办学校学历教育的员工并不多，其主要原因包括以下几个方面：工作时间过长使员工没有充足的时间参与正规的学历教育；员工的高流动性特点使得大多数员工不适合参加周期较长的学历教育；很多新生代农民工认为在电大等公办学校不能学到实用的知识和技能；刚刚走出校园的新生代农民工抱着到体验生活、锻炼自己的目的来到城市工作，大多数人尚没有参加继续深造的心理和物质准备。

从目前的状况看，在GD社区所有的社区教育模式中，学历教育所占的比例

非常小。从长远的发展来说，随着新生代农民工这个巨大的教育市场的启动，公办学校的学历教育要适应市场的需要，调整教育内容和教育形式适应新生代农民工的需求，学历教育将越来越受到新生代农民工群体的青睐。

2、社会办学机构的职业技能教育

在 GD 社区旁边的商业街上，目前有两个培训学校，“QS 培训”和“FD 学校”两个培训点相临，但“QS 培训”的招生情况显然没有“FD 学校”好，两个培训学校开设的课程有计算机办公软件、计算机编程、平面设计、3D 设计、英语、物流、报关等。周末的时候学员很多，教师分为专职教师和兼职教师。另外一个培训学校“SB 教育”也计划在“后街”开设培训班，并在商业街进行了一定的广告宣传，只是目前还没有找到合适的办学地点。

社会办学机构的办学点和办学项目一般比较灵活，针对新生代农民工的需求，其培训的项目也有较强的实用性。其办学目标明确，办学方式简单，培训周期也相对较短，规模也容易调节和控制。这些社会办学机构在 GD 社区建成后就在“后街”租赁办学点，进行招生和培训工作。在多元化社区教育资源相对缺乏的情况下，社会办学机构在新生代农民工社区教育中发挥着积极的作用。社会办学机构把培训点设在了新生代农民工社区旁边，并开发了一些实用的培训项目，而且社会办学机构的市场化运作使得教育项目能够不断调整以适合消费者——新生代农民工的需求，这种教育项目的供求关系跟企业主导的社区教育模式是完全不同的。针对 GD 社区新生代农民工工作的特点，社会办学机构都采取了相应的措施，学习时间比较灵活，学员一般可以随到随学，并且很多培训项目都是承诺学习时间学会为止。

就 GD 社区目前社会机构办学状况来看，现有社会办学机构的数量、规模与 GD 社区居民数量是不成比例的，也就是说，GD 社区的教育市场远远没有开发出来，这与新生代农民工社区的管理方式、新生代农民工的工作特点和教育需求不无关系。要开发这个市场，社会办学机构也需要从新生代农民工工作特点和发展需求出发，不断提高的教育质量，开发更好的教育项目，使自己的教育项目和办学方式适应新生代农民工发展和上升的需要。

（三）社会公益组织教育模式尚处于尝试阶段

在现代社会，社会公益组织和团体作为第三种社会力量，注重社会公平、公正和社会发展，关注社会弱势群体。近年来它们取得了很大的发展，并逐渐得到了社会的认可。虽然目前中国社会公益组织和团体数量较多，但他们所面对的工作内容——社会公益事业显然是庞大的，新生代农民工社区教育只是这个庞大的社会公益事业的一个部分。虽然不能把社会公益组织作为农民工社区教育的常规社会力量，但因现有的参与力量对新生代农民工社区教育事业的促进、呼吁和倡

导，而成为新生代农民工社区教育事业的一个不容忽视的参与力量。社会公益组织和团体自身的理念和追求决定了它对新生代农民工社区教育事业的关注和参与，并且以其一定的资金和人力资源、智力资源参与其中。目前，在 GD 社区，社会公益组织对新生代农民工社区教育的介入尚处于尝试阶段，上海某高校课题组在 GD 社区进行了农民工社区教育的研究并在那里开设了教育实验班，但由于尚处于实验和尝试阶段，目前还不能成为新生代农民工社区教育的稳定参与力量。

（四）自学模式有待进一步开发

除了外界社会力量对新生代农民工社区教育事业的参与外，新生代农民工作为社区教育的参与主体，在日常生活中通过各种途径提高自身的知识和技能，也是社区教育的一种重要途径。在 GD 社区，新生代农民工自我组织的学习模式主要包括两个方面的内容：一是新生代农民工在日常生活中有意识、有计划地自学；二是新生代农民工通过网络提高对社会的认知及了解各方面的知识。新生代农民工自学模式没有其他社会力量的直接介入，其学习完全在新生代农民工自我组织和行动的范围之内。此种模式的发展不仅有助于农民工自身的学习和组织能力，也有助于其他社会力量给他们创造一个良好的学习、交往的环境和空间。

1、有意识地自主学习

在 GD 社区内，社区除了拥有较完善的生活和娱乐设施外，教育设施也比较齐全，在一期和二期社区内都有图书馆、阅览室和自修室。图书馆的书免费向社区内的员工开放，图书的种类比较齐全，包括文学类、管理类、心理类和技能类，据称共有三万册图书，员工凭借企业的识别卡就可以借书。除了图书馆资源外，很多新生代农民工自己买书进行学习，主要买英语和计算机类图书。也有一些员工把以前在学校的用书带到了企业社区里，打算利用空闲的时间给自己充电。GD 社区一些新生代农民工有意识的自我学习，是其学习和发展欲望的表现，但由于各种障碍其学习计划往往难以顺利实行。

2、网络教育

网络是新生代农民工娱乐的主要渠道，也是新生代农民工了解社会、增进知识的重要窗口。在 GD 社区旁边的商业街，生意最兴隆的地方便是网吧，特别是周末，网吧里的电脑经常是一位难求。在“后街”，大型的网吧就有四个，其中最大的一个网吧有近五百台电脑，而且网吧装修一新，上网的环境也很好。

对于 GD 社区的新生代农民工来说，网吧是门槛最低、投入最少的娱乐和学习方式，在网络上又有丰富的信息资源。网吧教育模式对新生代农民工的发展起着一定的作用，可以使很多新生代农民工懂得使用电脑和搜集信息，并通过上网开阔自己的视野。但需要指出的是，娱乐是新生代农民工上网的主要目的，所以

网吧的教育和学习功能有待于进一步开发。网吧教育模式对新生代农民工有一定的启蒙作用，但需要对网吧加以规范，并对新生代农民工的网上活动进行引导。

第三章 GD 社区社区教育模式存在问题及其原因分析

一、政府的缺位：政府和企业的“默契”

（一）政府大规模参与农民工社区教育仍有制度上的障碍

城市政府作为社会公共事务的管理者，对新生代农民工社区教育事业有着不可推卸的责任。同时，在新生代农民工社区教育事业上，政府也有着重大的“利益”，它关系到实施全民终身教育、建设和谐社会、减少贫富分化、促进社会公正等执政理念的推行，在现实中也利于促进政府的公信力以及社会的稳定和发展。如果新生代农民工这个庞大社会群体的教育发展被排除在政府的政策范围外，而新生代农民工群体得不到城市社会的认可，自身的素质得不到应有的提升，社会最终会为这个庞大社会群体的边缘化和衰落付出沉重的代价。

随着社会环境的开放，越来越多的农民工进入城市，而政府对外来农民工的相关限制性政策也逐渐松动，但仍难以取得实质性的进展。政府对新生代农民工社区教育事业的参与还存在制度上的障碍，在所有的制度障碍中，户籍制度最为根本，它对新生代农民工这个庞大社会群体发展走向有着巨大的影响，也是阻碍新生代农民工获得“市民”权益的关键。对于城市政府来说，户籍制度的维持对其也有着重要的意义。陈映芳认为，在现行制度下，城市既可借着户籍制度和人口流动政策的有限开放获得它所需要的廉价劳动力，又不必为这种得益付出任何代价。民工大潮的启动，客观上让农民的“职业非农化”成为可能，但更重要的功效在于让城市以最小的代价获得了它最需要的劳动力资源。在目前的政策设置下，农民即使离开土地、乡村，身份上依然被规定为“农民”。这样，城市被免以为他们提供任何社会支持的制度性责任(虽然有些城市在尝试部分提供)。与此同时，城市可以视自身的需要，随时吸收或遣散它所需要或不需要的劳动力。⁵¹

户籍制度的功能，除了为城市政府提供大量的人力资源，并保持劳动力不断更新外，也有控制城市政府减少财政支出的作用。有学者指出，现行户籍制也是它们控制地方财政负担和生活资源的有效制度，在目前跨地区社会流动频繁的情况下，现行户籍制度使得人口流入地政府可以设法免去为流入人员提供公共服务和制度性社会保障及其他各种社会服务、社会支持的职责。⁵²城市政府看来，新生代农民工被看作是城市的“过客”，只是作为城市产业发展的“劳动力”或“人力资源”，而不是可以像城市居民一样享受各方面待遇的“自己人”。上海市 SJ 区某镇领导对新生代农民工社区教育事业作了这样的评价：

⁵¹陈映芳：《“城市化”质疑》，《读书》，2004 年第 2 期。

⁵²陈映芳：《“农民工”：制度安排与身份认同》，《社会学研究》，2005 年第 3 期。

对新生代农民工进行教育培训的想法很好，我们对这样的话题也比较感兴趣，但大规模进行的现实操作性不大，因为他们不属于我们“自己人”。虽然我们也在搞类似的事情，但是范围和数量比较有限，因为他们在这里工作一段时间就离开了，而不可能在这里工作一辈子。（B1）

虽然在一些学者和地方政府把新生代农民工称为“新市民”，但对广大的新生代农民工来说，“新市民”有其名而无其实，他们不可能得到“市民”所拥有的待遇。一些地方政府对于农民工的公共管理和公共服务严重缺位，在城市基础设施、社会保障、劳动就业、教育卫生、住宅建设等方面，都没有考虑到农民工的需要，在公共财政预算安排上也没有得到体现。⁵³在现有的制度框架下，城市政府不可能大范围地参与新生代农民工社区教育事业，城市政府虽然在一定的范围内为农民工提供一些公共服务和教育培训，但很难惠及大部分新生代农民工。

上海市政府在对外来人员的开放与限制、吸纳与排斥之间，一直在寻找既具有“开放”形象，又有利于城市自身利益的途径。⁵⁴近几年，越来越多的新生代农民工涌入上海，除了给这个城市的经济发展提供了充足的高素质劳动力外，也带来了城市治安、环境资源、住房等系列问题，新生代农民工的群体的“特性”使得以前对于老一代农民工的政策逐渐失效，这要求上海市政府出台新的政策来应对所面临的挑战。正如上海市政府某部门官员所说的：

新生代农民工与第一代农民工有着很大的不同，新生代农民工具有两面性，他们对上海的贡献很大，另一方面他们自身也有极大的破坏力，政府必须面对这个问题，进行研究并出台新的措施。……农民工问题已经上升到一个政治问题，这些问题的解决关系到上海的“面子”。（B2）

面对新生代农民工这个新的特殊群体，为了提升上海的“开放”形象和保持上海的“面子”，上海市政府也在不断加强对新生代农民工的服务和管理，并不断探索新的服务和管理思路。“以服务带动管理，在管理中体现服务”就是其解决新生代农民工问题的一个工作思路，在这个思路的指导下，上海市政府也逐步提高了对新生代农民工服务的财政支出，使新生代农民工获得了老一代农民工无法享受的“权益”。但另一方面，面对数量庞大的新生代农民工群体，目前的财政支出还是远远不够的，显然其象征意义大于实际意义。从目前的制度安排来说，上海市对新生代农民工社区教育的大范围介入是不可能在短期内实现的。虽然政府可以在可能的范围内通过各种途径和方式对一小部分新生代农民工实施社区教育，但总体而言，这并不能改变目前政府在新生代农民工社区教育中总体“缺位”的现实。从长期发展来看，在一定的时间内，这种总体“缺位”的状况也将难以突破。

⁵³中国农民工问题研究总报告起草组：《中国农民工问题研究总报告》，《改革》，2006年第5期。

⁵⁴陈映芳：《“农民工”：制度安排与身份认同》，《社会学研究》，2005年第3期。

（二）企业社区的“控制与独立”需求对外界参与力量的排斥

对 GD 集团来说,如何有效安排四万多员工的住宿问题,以及如何对这四万多员工实施有效的管理,是其企业生产顺利进行和发展的一个重要的环节。而企业社区的聚居模式使 GD 电脑集团成功地在“企业社区”形成自己的严密的管理制度,并树立了企业管理系统的权威,这种企业自主的社区管理模式使企业很好地解决了员工住宿和管理的问题,并能够使企业的生产需要和利润追求嵌入到企业社区的各种制度设计中去。

在企业社区中,企业运用自己的控制力和影响力把企业社区设计成一个小社会,并成功地实施了与外界社会的一定隔离,企业社区的居住模式对企业的生产以及新生代农民工的生活和发展都产生了重大的影响。任焰和潘毅对这种企业社区的制度安排以及导致的后果做了深刻的分析,“在宿舍劳动体制中,为工人提供宿舍的制度设计有助于保持新鲜劳动力更替的连续性,降低工人提高工资的需求,并且限制了工人集体组织在具体的生产空间中建立的可能性。宿舍劳动体制作为一种生产方式的空间政治意义正在于此:它促使工人聚集在一起,但却不会导致固定的工人组织的形成。”⁵⁵GD 社区内员工的唯一组织就是社团,但社团由企业组织和操作,招聘专门的工作人员负责经营社团项目和开展社团活动,而且社团活动的内容大都是娱乐性的,这种社团组织根本算不上工人自己的组织。

GD 社区实行半封闭化和半军事化管理,而这种严密的管理是在社区权力对社区进行严密控制的基础上得以实现的。社区权力(即厂方)对社区的控制,主要通过三种途径实现的,一是社区内先进的监控系统,二是社区内严格的规章制度,三是警卫组。社区内的监控系统非常完善,社区的大门都有设有门禁,员工们都要刷识别卡出入社区;社区围栏上都安装红外线报警系统,并装有大型探照灯,如果有人翻越围墙报警系统就会自动报警;公寓内的楼道口都装有监控系统,其主要功能是防止员工进入异性宿舍和及时发现意外情况;而在厂区内,生产车间的任何一个角落都装有摄像头,把员工们的日常工作都纳入到监控范围。社区有严格的规章制度,以各种规章制度限制员工们在社区内的行为;如出入限制,规定在周一到周五这段时间内不准外出,有特殊情况的需要请假;还有对消费场所的限制,禁止员工到社区旁边的“后街”娱乐;对吸烟也有严格的限制,规定员工只能在专设的吸烟室吸烟;还有对排队秩序的控制,如在餐厅排队的时候不准大声喧哗,等等;如果违反社区的规章制度,很可能就被开除,特别是在企业生产淡季,对员工数量需求也较少的时候。社区内的警卫力量比较强大,其权力也比较大,警卫组招聘的大都是退伍的军人,负责监督员工出入社区和维持社区内的各种秩序。对于社区内的员工来说,警卫组对他们形成了一种威慑力量,在

⁵⁵任焰、潘毅:《跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制》,《社会学研究》,2006年第4期。

社区内的任何违规行为如果被保安发现,就会受到各种惩罚;如果不服从警卫人员管理和惩罚,就可能导致冲突,受到警卫组保安的人身攻击,在 GD 社区和厂区内都发生过员工和保安的冲突事件。对于社区内的新生代农民工来说,他们在社区内的生活方式没有选择的余地。他们将不得不生活在一个与以往完全不同的文化和社会环境里,从而陷入陌生的人群、语言、生活方式以及消费方式的全面支配之中。⁵⁶

从城市空间的角度看, GD 社区是一个典型的半封闭空间,在这种半封闭的空间体现的是社区权力和社区控制。福柯对封闭空间的控制有专门和深入的研究,在其 1975 年出版的《规训与惩罚》中,福柯已经采用空间研究方法考察权力支配的演变问题。在福柯眼里,学校、军队、工厂、医院都是最早采用纪律来控制人的机构,其中一种技术便是在空间中分割出不同用途的单元,然后把每个成员纳入各自的单元,并用等级序列在群体中建立起秩序。分割而成的封闭空间能够保证权力的顺利运作,并把个人纳入具有强大的统治和管理功能的封闭空间之中,规训建筑成为“生物权力”运作的重要场所。在封闭的空间内,监视技术发挥着权力的效应,比如在工厂里,工厂中由于生产环节的增多,分工细密,更需要监视,稍有疏忽就会对工厂造成损失,监视本身就是经济活动因素之一。当监督逐渐变得无处不在时,规训权力的运作就不像以前滥施淫威和暴力,而是玩弄一整套空间、程度、线条的游戏。⁵⁷福柯认为知识体系为权力在空间上的运作提供了合法性。一方面,知识改变空间并实施权力,另一方面,知识的空间化是福柯观察到的一个重要趋势,因为,可见性是一个基本的知识形态,正是因为空间上的可见性,权力才得以实现。⁵⁸

对于 GD 电脑集团对企业社区严格控制和管理,有 GD 的员工对其进行了深刻的描述,指出“秩序”是 GD 电脑企业文化的精髓。⁵⁹

GD 不会允许你来有出格的作为,对于一个世界上少数的几个超级制造工厂之一来说,他所需要的就是一种秩序。这种秩序就是工厂精神的核心内容,或许在桃园总部, GD 的企业文化不是这样,但是到了大陆,到了今天, GD 不需要你来甚么(什么)奇思异想,他所需要的就是维持这个庞大生产基地的运作,而维持一个庞大车间的运作最重要的就是执行力,只有有了强有力的执行力,多达 30000 的工人才能上行下效迅速的行动起来,才能为 GD 创造效益,创造更多的剩余价值。所以,在这个时候一种规范,一种秩序就显得尤其重要了,而在 GD 我们所接受到的所谓的企业文化就是一种标准化,秩序化,任何事物都需要量化,

⁵⁶任焰、潘毅:《跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制》,《社会学研究》,2006 年第 4 期。

⁵⁷[法]福柯:《规训与惩罚》,北京:三联书店,2003 年版;转引自叶涯剑:《空间社会学的缘起及发展——社会研究的一种新视角》,《河南社会科学》,2005 年 9 月。

⁵⁸高峰:《空间的社会意义:一种社会学的理论探索》,《江海学刊》,2007 年第 2 期。

⁵⁹“工作转载”,<http://snowwolf.bloghome.cn/posts/132906.html>, 2007-10-18。

这就是 GD 今天一直在努力达到的目标,也是 GD 企业文化的精髓。另外一方面, GD 需要施行一种军事化的管理来维持这种秩序,因为人是有惰性的,需要规范来约束,所以管理的核心就是军事化管理,用这种管理方式可以起到最低廉的成本,最简短的时间,最明显的效果,但是这种管理是最不人性化的,与 GD 所标榜的以人为本是背道而驰。之所以施行军事化的管理是因为军事化管理涉及到公司根本利益,如果没有军事化管理,没有执行力,没有良好的秩序,那么(么)生产线不可能正常运作,流水线上缺少一个人都会造成直接的经济损失,所以公司拼命强调的这些都是与他的切身利益是息息相关的。

还有员工把企业社区的控制和管理归因于投资企业地域特点——“台湾模式”。

台湾厂的管理模式是这样的,台湾人比较喜欢独立,他希望把自己的厂和员工放到一个圈子里,社区各方面的服务和设施都有,把这里搞得像一个小社会一样,把你关在里面,台湾的每一个厂子都这样。台湾模式就是比较军事管理的那种,官大一级压死人,就是不管我们两个关系有多好,只要在工作中只要我比你大一级,你必须服从我,年龄、关系等其他方面的因素都不考虑,他不给你留任何商量的余地和情面。……这般的管理模式,等级化比较明显,有些地方台湾人可以过,但大陆的普通员工就不可以过,比如西门,只供台湾人走,还有到二区里有一条通道,只供台干走,普通员工是不可以走的,刚开始的时候没有限制,现在明文规定普通员工不能走。(A1)

GD 集团对企业社区的各种制度设计,以及企业社区各种制度设计背后的企业利益,决定了 GD 社区对外界社会力量是排斥的。它不希望自己精心经营的“小社会”受到外来力量的干预,而对于新生代农民工的社区教育,企业也希望独自掌控,按照企业生产的利益导向来安排企业社区的各种文化活动。对于企业来说,其排斥的外界社会力量当然也包括当地政府在内,因为政府的导向和企业的利润导向不同,政府往往着眼于社会的和谐稳定以及对农民工群体的管理和服务。一旦政府介入企业社区的管理,那企业社区制度设计的方向自然就难免在其他社会力量的作用下改变,而其社区制度设计方向的改变不利于对企业生产形成长期、有效的支持。对于政府来说, GD 电脑集团独自投资 GD 社区并拥有独立产权,没有企业的许可和合作,政府的“公权”也难以进入企业社区,也难以在企业社区这个“小社会”中有效实施对新生代农民工的社区教育。

(三) 政府和企业的“默契”

在 GD 社区新生代农民工社区教育事业上,由于目前制度上的障碍,政府不能提供给新生代农民工以充足的社区教育资源,而企业则希望掌控包括新生代农民工社区教育在内的全部企业社区事务,以按照自己的需要进行社区规章制度的

设计,更好地对劳动力资源的充分挖掘,实现劳动力的再生产。由于政府的“推力”和企业的“拉力”,导致了政府在 GD 社区新生代农民工教育事业上的“缺位”。实际上,政府的“缺位”等于政府把社区教育的责任让渡给了企业,并对企业社区教育的管理和实施不加干涉。政府和企业之所以能够达成这种“默契”,除了上述的因素外,还有其他几个深层次的原因。

首先, GD 集团以其雄厚的“资本”与当地政府形成了密切的关系。对于当地政府来说, GD 集团的地位是不容忽视的,它的产额和纳税额在当地工业区中占了相当大的比例, GD 集团在当地的发展甚至关系到整个工业区产业格局的变化和兴衰。GD 集团作为世界 500 强企业之一,它的笔记本产量是巨大的,世界上每三台笔记本电脑中就有一台是由它制造的。此外, GD 集团对整个出口加工区具有重大的辐射和带动作用,出口加工区的其他中小企业都是 GD 集团的附带企业,这些附带企业为 GD 集团提供各种笔记本配件和材料。而从企业的角度讲,搞好与当地的关系也至关重要,企业的发展需要得到当地政府的政策支持。GD 集团在工业区运营的前三年,政府给予了免税政策,在这三年时间里, GD 集团大刀阔斧进行建设,不断增加生产线,目前在工业区的投资已形成规模。要在现有的生产能力上实现企业的进一步发展,离不开当地政府将来在各方面给予配合和支持。从一定程度上讲, GD 集团和当地的关系是一种依赖关系,这种关系为当地政府和企业在新生代农民工企业社区教育问题上达成一致奠定了基础。在 GD 社区, GD 集团与政府的密切关系也是众所周知的。

我来 GD 最大的一个体会是,它纳税非常积极。GD 是松江的一个纳税大户,而且周围的其他厂家都是它带动起来的。GD 最大的两个特点,一是纳税多、积极,二是员工很多,有近五万人。对于社区的员工,就目前的情况来说,政府不可能去管理。(A2)

出口加工区的工厂都是 GD 电脑几个厂和提供配套零件的厂家,它们都是 GD 电脑的附带厂,全都是生产笔记本电脑的配件和器材的,我们厂家如果倒闭了,他们也得跟着倒闭。我们工厂离职的员工他们都不敢接收,所以我们厂离职的员工或者回家,或者去别的地方工作,一般不太可能留在附近的其他厂工作。(A3)

其次,“企业社区”的新生代农民工居住模式受到政府的欢迎,政府也支持和配合着企业社区的建设和管理。外来人口大量的涌入一方面给上海带来的充足的劳动力资源,但另一方面也给城市政府带来了一系列社会问题,比较突出的问题是治安、城市资源、交通和住房问题。对于上海市各级政府来说,对外来人口的管理一直是其关注的焦点问题之一,外来人口的居住模式问题又是所有问题的焦点。经过多年的经验,集中居住模式由于其便于管理的特点受到了地方政府的

欢迎,目前在上海,集中居住的模式以比较快的速度推广,特别是企业社区的建设更为突出。政府对于“企业社区”这种集中聚居模式,也出台了相关政策给予支持。当然,这样一个政策的初衷主要有两个:一个是从治安的角度出发,更容易进行控制和管理,另一个是从对这些外来人口提供服务的角度出发,这样一种方式更能够体现出地方政府对外来人口的关怀,且实施起来也相对要方便一些。

60

在城市外来人口集中居住的模式中,“企业社区”这种模式尤其受到地方政府的欢迎,主要原因有二。其一,企业社区的半封闭、半军事化管理方式使得企业能够很好地管理和控制好自己的员工,保持一个稳定的社区秩序,并可以有效减少和外来流动人口有关的恶性事件,这样就减轻了地方政府的管理压力,所以政府对“企业社区”的建设一般都持支持态度。鼓励有条件的企业建设职工宿舍不仅有利于解决农民工的实际困难,有利于企业吸引农民工就业,而且有利于发挥企业在农民工管理与服务中的作用,减轻社会压力。⁶¹企业提供的员工宿舍和政府提供的流动人口安置区人口来源混杂,彼此之间缺乏广泛的交流和联系,但由于居住地集中,有利于创造一个易于控制的工作和居住环境,受到政府和企业欢迎。⁶²其二,“企业社区”的管理模式使政府把管理外来务工人员的部分责任让渡给企业,这样就可减少政府对外来人口的人力和资金投入,在企业对社区的管理到位的情况下,地方政府只需要做好社区附近的治安和交通等工作。企业提供住宿,这一安排同时也创造了一个易于控制的工作和居住环境,在这个环境中与务工证和暂住证有关的事务可由雇主或企业来处理,因此它也受到了政府的欢迎。⁶³有学者更是从政治经济学角度分析了企业社区居住模式对城市政府和企业的意义。任焰和潘毅认为,从宏观层面来看,宿舍劳动体制的政治经济学意义在于它支撑着国家、雇主以及国际产品市场之间的联结,能够让一个流动的年輕打工群体为全球市场提供越来越成熟的劳动力。⁶⁴

最后,企业主导的社区教育模式使得政府可以“体面”地将社区教育的责任让渡给企业。对于政府来说,搞好对新生代农民工群体的管理和服 务是其不可推卸的责任,这关系到城市的稳定、秩序和发展。尤其是对上海市来说,上海市政府一直致力于打造一个现代、开放、文明的国际化大都市,对于新生代农民工这个特殊群体,政府和有关部门也格外重视,因为如果对这个群体的管理和服 务不到位,就可能导致一系列社会问题,有损上海的形象。近年来上海市政府一直探索新生代农民工管理和服 务的新思路,并在可能的范围内为这个群体提供一定的

⁶⁰刘玉照、罗秋香、梁波:《城市外来人口的服务与管理——以宁波市为例》,《社会》,2007年第4期。

⁶¹中国农民工问题研究总报告起草组:《中国农民工问题研究总报告》,《改革》,2006年第5期。

⁶²曾媛:《发达地区大城市流动人口居住状况与规划对策》,重庆大学硕士学位论文,2003年5月10日。

⁶³吴维平、王汉生:《寄居大都市:京沪两地流动人口住房现状分析》,《社会学研究》,2002年第3期。

⁶⁴任焰、潘毅:《跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制》,《社会学研究》,2006年第4期。

社会公共服务。新生代农民工企业社区居住模式的出现和发展,使得上海市政府在管理新生代农民工事务上有了新的选择,即可以把部分社区管理和服务的责任让渡给企业。另一方面,“企业社区”居住模式以其优美的环境、完善的生活和娱乐设施以及对新生代农民工的有效管理给当地政府留足了“面子”,并成为地方政府农民工聚居模式的一个样板。从这个角度上讲,“企业社区”教育模式保持并提升了城市“形象”。

二、企业自主社区教育模式存在的“偏差”

(一) 社区教育的封闭性及其对外排斥

企业作为用人单位,对新生代农民工社区教育有着自己的责任和利益。企业通过组织、实施社区教育,可以提升新生代农民工的素质和技能,也可以通过社区教育促进企业社区建设和发展,提高新生代农民工对企业的忠诚度。另外,企业实施对新生代农民工的教育可以提升企业的声誉,得到当地政府和市民的认可,这对企业来说也是一种可以带来经济效益的社会效益。

有学者指出,社区教育可以采取各种组织形式,也不排斥任何有益的政府和社会资源,但这些资源对于社区教育来说是平等主体之间的、辅助性的关系,而不是上下级之间的管理和控制关系。⁶⁵也就是说,社区教育应该争取一切可以利用的教育资源,特别是对新生代农民工企业社区来说,社区教育资源更应该多元化,多元化的社区教育力量可以充实社区教育资源,为新生代农民工提供更加丰富的教育项目,同时可以避免企业对社区教育事务控制所带来的弊端。对于各种社区教育资源,企业社区本应该以开放的态度认可和接受,但在 GD 社区,企业实行的半封闭化管理使得其他社区教育力量都被隔离在社区之外,任何其他社会力量的参与都可能被企业看做是对其所主导的“小社会”的破坏,并采取相应的策略保证其社区教育运作的独立性,从而使其他社区教育参与力量被“边缘化”,在企业社区“空间”力量的排斥下难以发挥其在社区教育中的应有作用。

GD 社区实行半封闭性和半军事化的管理,力图使 GD 社区成为一个独立的“小社会”,这就决定了 GD 社区对外界社会力量影响的排斥。在新生代农民工社区教育事务上, GD 集团主导的社区教育也是封闭性的,这种封闭性表现在对员工出入社区的严格限制,出台规章禁止新生代农民工去“后街”活动,禁止其他社会力量进入企业社区实施教育培训项目。所有这些举措都使得其他教育力量难以进入企业社区,更难以在新生代农民工社区教育事业上有所作为。社区管理的封闭性,决定了企业所主导社区教育的封闭性,对其他社区教育模式的挤兑就

⁶⁵熊春文:《社区教育及其作为——基于社会学视角对社区建设的思考》,《探索》,2007年第4期。

是其封闭性的表现。正如 GD 社区附近最大网吧——WY 网吧的店长所提到的：

其实厂里对我们商业区是比较排斥的，他们刚发布了一个文件，从 11 月 12 号开始禁止他们的员工到“后街”这里来娱乐，如果被发现就会作辞退处理。……以前也有相关的政策，但力度上这次最严格。我听 GD 的员工说这是吓唬新员工的，老员工已经听腻了。他们对自身的工作不满，很多想离职又没有一个好的理由和借口，如果被开除也感觉无所谓，再去找别的工作。这次出台的新文件对我们网吧的经营肯定会有一定的冲击。（B3）

布迪“场域”理论认为，场域的相对自主化成为社会政治统治的有利条件，使统治阶级的统治方式由直接变成间接的，由外显的变为隐蔽的。布迪厄指出：“任何支配，如果不通过使人们误识作为支配基础的任意武断性，从而获得人们的认可，就不能维持自身（的存在）。⁶⁶在 GD 社区，正是因为新生代农民工社区教育的封闭性和独立性才使得这种“统治”的“间接性”和“隐蔽性”成为现实，从而使得企业自主的社区教育模式获得新生代农民工的接受和认可。

（二）社区教育内容的“功利化”

对于社区教育的内容，绝大多数学者都有认为社区教育的内容应该多元化，而不是单一的内容取向，社区教育的内容应该包括知识类、技能类、娱乐类、价值类和行为类。同时，社区教育的内容不是统一的，每个社区的社区教育内容都会有所区别。文军指出，社区教育的内容应该是系统化的，它包括道德教育、法制教育、健康教育、职业技术教育等不同内容，且不同对象其具体内容也有所不同。⁶⁷

GD 电脑集团主导的社区教育不是系统化和多元化的，而是有选择性的。在 GD 社区，社区教育内容的选择标准是企业的利益，这种社区教育内容的选择性导致了企业自主社区教育的“功利化”。目前 GD 集团主导的社区教育主要有三大块，一是工作培训，二是社团活动，三是社区娱乐活动，这三块社区教育的内容不是随机选择的，而是企业“自觉”设计出来的，以服务企业的生产活动，并支持企业劳动力的再生产。工作培训大都限于生产操作的基本技能的训练和规章制度的强化上，它直接服务于社区秩序的维持和企业的生产活动，但是这种培训是有针对性的，即只针对生产的需要，而不会考虑新生代农民工的发展。社团活动和社区娱乐活动对企业生产的促进作用是间接的，它的意义在于支持企业劳动力的不断再生产。对于劳动力的再生产包括两方面的意义：一是通过各种活动使劳动力获得身心的调整，并保持一个比较好的工作状态；二是通过社区教育的实施扩大对外的影响力和对新生代农民工的吸引力，保证有足够的后备人员来及时补足流失的员工，并实现了劳动力的不断更新。

⁶⁶ L·华康德：《论符号权力的轨迹》，《国外社会学》，1995 年第 4 期。

⁶⁷ 文军：《社区教育刍议》，《社会》，2000 年第 8 期。

从保证劳动力再生产的角度讲,企业自主的社区教育实际上是企业经营和管理的一种策略。它使得企业能够更充分地发挥“企业社区”管理和服务的优势,通过社区活动的开展给企业社区的管理增添了一定的“软力量”,并能增加员工对企业的认可度。如果缺乏社区教育对企业生产的支持,而一味强调社区严格管理的“硬力量”,那在企业 and 员工中间就缺少了缓冲的空间,就可能造成紧张的劳资关系,从而不利于企业的发展。从目前来看,对于劳动力再生产的设计已初见成效,GD 社区中新生代农民工们在紧张的工作之余,能够接触社区内丰富的活动和娱乐项目,在很大程度上及时调整了自身的工作状态,并在一定程度上缓和了对自己目前工作的不满,使其以一个比较好的精神面貌投入到日常工作中去。另一方面,GD 电脑集团在社区开展的教育和娱乐活动增强了 GD 集团的影响力和辐射力,社区教育成为企业不断纳新的一个重要“筹码”,同时通过社区内新生代农民工的自我传播,使 GD 的影响力扩展到全国各地的学校,一些学生在毕业之前就开始“憧憬”GD 社区的生活。

在学校的时候,我就听我上一界同学说这里如何如何好,生活设施很完备,社区的娱乐活动和社团活动也不错,社区内什么都有,后来还给我传了照片,当时我就决定毕业后也来 GD 工作,体验一下大城市的生活。进厂以后感觉社区跟我以前想的差不多,社区的活动是很多,比较丰富,下班后在社区内就可以找个地方放松一下。不过工作太累了,虽然工作不需要耗费力气,但工作时间太长,如果社区内没有这么好的环境,可能我也就早辞职去其他地方了。(A4)

GD 集团对社区教育内容的选择性使得社区教育内容趋向“简单化”和“娱乐化”,这种社区教育内容的选择是企业利益本位的,而不是立足于企业员工发展的需要,企业的营利性质决定了企业无法提供系统的并符合农民工发展的社区教育项目。再者,企业需要的是在生产流水线上进行简单重复工作的员工,也不需要为员工进行复杂的技能培训。总之,企业对社区教育的投入原则是“最小投入,最大产出”,在一般条件下,企业都倾向于控制和压缩日常劳动力再生产的成本。GD 集团目前对社区教育的投入和对社区教育的制度设计,都立足于为企业“生产”出充足的人力资源和在高劳动强度下能够实现自我调整的劳动力。

对我们厂来说,流动性蛮大的,每个礼拜六就会去招新人,每周六都会有新人进来,培训一天,进行教育训练,讲厂里的规章制度和介绍工厂的情况,周一就上班。以前是培训一个礼拜,现在为了减少成本,把培训时间压缩到一天时间,培训结束后发个识别卡。(A3)

(三) “依附型”社区教育的打造

关于社区居民在社区教育中的定位,熊春文从社会学关于社区的理论出发,认为社区教育应该是社区居民为共同应付生活问题和社会问题而自发、主动参与

的学习教育活动,社区居民是社区教育的主体而不是对象,因此,社区教育是促进社区交往、整合社区力量的重要途径。⁶⁸在 GD 社区,企业主导的社区教育在一个严格控制和半封闭社区空间内进行,社区教育项目的组织完全由企业主导,企业按照自己的需求来组建社团和实施各种社区文化和娱乐活动,并设立开展社区教育的专门组织——生活管理课。在企业设计的各种社区制度面前,新生代农民工不可能成为社区教育的主体,也不可能通过对社区教育的参与实现农民工力量的整合,更无法在构建起自己的组织力量来改变在社区教育场域中的被动地位。在企业主导的社区教育场域和空间内,企业和新生代农民工的力量对比是不平衡的。这种力量的不对称,导致了新生代农民工不能成为社区教育的主体,难以通过对社区教育的参与来实现自己人力资本的提升和向上的流动。

对于社区教育的方法,文军认为,社区教育的方法应该是人本化的,它强调以人为本并与社区发展相结合,互相促进,共同发展。社区教育与社区发展一样,其最终的出发点和归宿点都在于人。社区教育应该与社区发展相结合,在实践中以人的全面发展为主线,以提高社区居民的科学文化素质和思想道德素质为目标,以满足社区居民的需要为主题。⁶⁹在 GD 社区,社区教育的方法是非人本化的,不是按照新生代农民工发展的需要来组织和实施的,而是从企业利益本位出发并采取“自上而下”的方法,以企业生产和管理的需要为中心进行社区教育项目的设计并组织其实施。在这样的社区教育方法下,企业从营利思维和控制角度出发,在社区教育实践中以“劳动力的再生产”为中心,自然也就不能满足新生代农民工全面发展的需求。

本质上, GD 集团打造的其实是一种“依附型”的社区教育,企业通过对社区空间的制度性安排和社区教育的制度设计,使自己牢牢把握社区教育的“话语权”,而新生代农民工则处于被动接受的地位,不能作为社区教育主体享受应用的权利。更为重要的是,企业主导的社区教育模式不能有效地促进社区“居民”的真正发展,他们只能依附于企业主导的社区教育模式中。由于新生代农民工进厂后,只能服从于社区里的各种严格的规章和制度,被动地融入社区的生活中去,而在现有的社区制度体系内尚难以形成新生代农民工的集体意识和组织力量,所以他们只能依附于包括社区教育在内所有的企业社区制度设计之中。

需要指出的是,新生代农民工对企业主导的社区教育的“依附”是不自觉的,而是无选择的,只要进入 GD 社区,就必然要接受社区内所有的制度性和组织性安排,从而无意识地进入企业主导的社区教育模式的安排之中。新生代农民工进入企业社区后,只能适应社区内所有的制度性和组织性安排。他/她们离开了家人(尤其是父母),告别了以往熟悉的生活习惯(家乡的食物、语言以及周围环境),

⁶⁸熊春文:《社区教育及其作为——基于社会学视角对社区建设的思考》,《探索》,2007年第4期。

⁶⁹文军:《社区教育当议》,《社会》,2000年第8期。

聚集在工厂，并经历工厂的规训对其身体、意志以及行为所进行的同质化重塑。

70

⁷⁰ Pun, Ngai 2005, *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham & Hong Kong: Duke University Press & Hong Kong University Press. 转引自任焰、潘毅：《跨国劳动过程的空间政治：全球化时代的宿舍劳动体制》，《社会学研究》，2006年第4期。

第四章 新生代农民工在社区教育场域中的角色和建构作用

一、新生代农民工在社区教育场域的“接受者”角色

在社区教育“场域”中，场域是充满力量的，合作和竞争同在，各种参与力量的角色定位和“话语权”大小取决于他们的力量对比，而“在场域中活跃的力量是那些用来定义各种‘资本’的东西”。⁷¹而资本在场域中不是平均分配的，而是历史积累的结果，也是一种排他性资源。而不同类型和数量的资本分布结构，体现着社会的资源和权力结构，这种起点的不平均决定了竞争活动的不平等。从这个意义上讲，新生代农民工在社区教育场域的角色定位，也是其自身力量和资本大小的体现。

从社区教育场域中“居民”的应有角色定位（即作为社区教育的重要参与主体）和社区教育的方法来看，GD 社区自主的社区教育模式违背了社区教育的应有要义，即把新生代农民工作为社区教育的接受对象而不是重要的参与主体，教育方法是“自上而下”的施与型而不能坚持人本化。在 GD 社区社区教育场域中，新生代农民工只是作为社区教育的对象，而没有被看作社区教育的重要参与者来充分考虑他们的教育需求和发展要求。由于自身力量和资本的不足，新生代农民工在社区教育场域中缺失了话语权，在社区教育场域中不可避免地处于不利的地位，并导致了新生代农民工“被动接受者”的角色定位。新生代农民工力量和资本不足，主要体现在组织力量的缺失、高流动下的社会资本不足、自我身份认同和惯习、内部的隔阂和“分化”四个方面。

（一）组织力量的缺失

近年来，无论是学术界还实际工作部门，都较倾向于认为应该将农民工纳入工会组织，将他们视为工人阶级的一部分来对待。全国总工会早已指出“农民工是中国工人阶级的重要组成部分”。尽管意识形态语境中的工人阶级与现实生活中的农民工阶层的生存状态存在较大差距，绝大部分学者认为农民工是一个正在形成的新产业工人群体。⁷²新生代农民工与老一代农民工相比，其从事的职业、生活方式和自身素质都有很大的改变，新生代农民工的新特点使其更加具备了工人阶级的特质，而且新生代农民工在农民工群体中所占的比重越来越大，对中国经济和社会走势的影响也不断增大，其作为工人阶级的重要部分已成为不容置疑的事实。

⁷¹ P.Bourdieu,L.D.Wacquant. An Invitation to Reflexive Sociology[M]. The University of Chicago Press,1992.p98

⁷²刘建洲：《农民工阶层的市民化与政治转型》，http://blog.sina.com.cn/s/blog_48e631560100081u.html 2007-06-14。

但事实上,从目前来说,新生代农民工作为工人阶级一部分,有其名而无其实,他们还没有享受到作为工人阶级而应有的权利。新生代农民工在制度和资本的双重构建下继续维系着其“农民工”的身份和角色,无论是称之为“新产业工人”还是“新市民”,都无法改变他们身份“错位”的事实。在这样的情况下,新生代农民工的组织力量的建设自然无法获得有力的保障,而组织力量的缺失导致了新生代农民工的一系列问题。中国农民工问题研究总报告起草组认为:“农民工自身素质和组织化程度低,也是产生农民工问题的重要因素。”⁷³其中,新生代农民工在社区教育场域中“被动接受者”的角色定位,很大程度上也是由于其组织力量的缺失而导致的。

工会是产业工人维护自身合法权益的重要组织,也是工人阶级唯一的大规模合法组织。工会作为计划经济时代的产物和保障工人阶级权益的组织渠道,在市场经济和全球化背景下仍有存在和发展的意义。近年来,在一些企业特别是外资企业,工会组织建设受到冷落。在拥有几万员工的GD集团,却没有建立起基本的工会组织。在对社区员工进行调查的过程中,当问及员工厂里是否有工会组织的时候,他们都是一脸茫然,表示没听说过厂里有这样一个组织,而且认为“工会”跟自己没有什么关联;当被问及有无其他属于工人自己的组织,甚至是老乡会这样的非正式组织的时候,他们也都表示没有。⁷⁴组织力量的缺失,使得新生代农民工无法通过组织的渠道团结起来表达自己的立场和利益诉求,也无法抗衡和制约企业对他们进行的各种制度安排,而只能处于被动的接受者地位,这样不利于对新生代农民工合法权益的保护,也不利于构建新生代农民工产业工人的阶级意识和属性。

(二) 高流动下的社会资本不足

新生代农民工进城以后,其社会资本和组织网络比较薄弱,限制了他们对工作和居住地的选择能力。进入城市之前,新生代农民工的社会支持网络是以家庭和亲友为主体的初级网络,而到了城市社会后那种具有较强血缘和地缘的关系网络也逐渐断裂。而城市人口异质性强,其社会关系网络的建立具有匿名性、非个性化和以业缘为主等特征,这与农村的社会支持网形成鲜明的对照,加上正式社会支持(如各种制度、政策、法律等)的不足,使得农民工的社会支持处于社会资源相对稀缺、个人的高层次需求长期得不到满足、正当利益得不到有效保障的低水平阶段;新的社会支持网一时难以建立,从而降低了他们的城市适应性。⁷⁵在城市,新生代农民工社会资本和组织网络不足,主要体现在社会关系资源较少、

⁷³中国农民工问题研究总报告起草组:《中国农民工问题研究总报告》,《改革》,2006年第5期。

⁷⁴ 本文的调查皆在2007年下半年进行,据称GD社区已于2008年初开始组建和成立工会,但工会组织对社区内新生代农民工组织支持的效果有待于关注和研究。

⁷⁵李立文、余冲:《新生代农民工的社会适应问题研究》,《中国青年研究》,2006年第4期。

职业经历不多以及城市生活经验相对匮乏,社会资本和社会网络的不足使得新生代农民工很难冲破户籍制度的隔离而融入城市社会,更没有能力承担在城市定居的生活成本,这就决定了新生代农民工很难实现劳动力移民在城市定居,决定了新生代农民工在城市的高流动性,而这种高流动性又进一步限制了新生代农民工稳定的社会关系网络的建立。

在 GD 社区,新生代农民工大都由学校直接进入企业,由于社会资本积累不足,再加上员工的高流动性,使得新生代农民工难以在城市建立起稳固的社会关系网络。新生代农民工在“每天都重复同一个动作”的机械性工作中,也难以使自己的人力资本获得较快的增长。在社会资本不足又难以获得较快提升的情况下, GD 社区新生代农民工缺乏“讨价还价”的资本,难以在现有的社区教育“场域”中获得应有的“话语权”,也无很难靠自己的力量使现有的社区教育模式朝对自己发展有利的方向转变,而只能适应现有的社区教育模式。员工的高流动性限制了新生代农民工稳定社会关系网络的建立,不利于新生代农民工社会资本的提

高。我们这里员工的流动性非常高,几乎每个周都有离职的员工。因为现在在这里的大部分员工都是九职,他们从学校刚来,最多在这里呆一两年,等发完年终奖金就会离职。因为在这里工作非常枯燥,大多数员工都在流水线上工作,他们的工作几乎就是天天重复一个动作,比如打螺丝,一天下来就是几千个螺丝。这样工作也学不到新的东西,所以干个一天年也就差不多了,有别的就会就辞职了……交往圈子方面,大家在一起玩得好就会多交往,但因为流动性大,所以谁也不去刻意追求建立自己的朋友圈子,即使有圈子也不稳定,不是一个永久

的关系。(A5)

流动性的原因是两方面的。从企业的角度讲,因为其工作性质,相对来说比较死板,没有一些变化性,时间做长了就容易感觉腻烦,因为做了两三年做的可能是做同样的事情;而且企业管理比较僵硬,因为员工很多,各方面的管理限制比较多,缺乏一种人性化。从员工角度讲,可能有些人出来是抱着打工赚钱的目的,但更多的出来是为了体验生活,而不是为了要赚多少钱,这样在这里工作两三年就差不多的。……员工的高流动性也限制了他们稳固的社会关系的形成,大家都是暂时的朋友,离职后就逐渐失去了联系。(B3)

(三) 自我身份认同和惯习的作用

农民工的身份是一个不断被构建的过程,对于 GD 社区的主体居民——新生代农民工来说也不例外。陈映芳认为,在“农民工”这个第三种身份的构建过程中,“城市政府成功地将城乡二元的社会结构移植、复原于城市内部。凭藉既有的户籍制度,城市行政管理系统和劳动部门、社会保障、公共教育等各个系统将

乡城迁移人员排除在‘城市居民’之外，使乡城迁移人员成为事实上的‘城市里的非城市人’——制度规定的‘非市民’……乡城迁移者在城市中所经验的相对剥夺，往往会促使他们接受‘农民工’的特殊身份。”⁷⁶经过多年的身份建构，对“农民工”这个身份的理解也在不断发生着变化，从赚钱养家的第一代农民工，到来城市锻炼、体验生活、甚至力求在城市定居的新生代农民工，他们对自我身份的认同发生了明显的变化，但总体还处于一种模糊、混乱的认同状态。根据王春光的研究，对于自我的身份，“新生代在回答上更多地趋向于模糊认同(即说不清)，而在第一代中没有人回答‘说不清’”。⁷⁷还有学者指出，正是由于体制的隔离造成了新生代农民工这种模糊的身份认同，身份是与社会位置相一致的权力、责任和社会预期等一系列因素的集合，“身份认同的混乱”，就是指这几个方面的模糊，结果必然是无所适从，农民工群体在城市社区的身份则是处于这样一种“混乱”之中。⁷⁸从表1可以看出，对于自我身份的认知，根据抽样调查，有69.2%的受访者选择了“产业工人”，20%的受访者选择了“农民工”，而选择“农民”和“城市人”的只占5%和5.8%，大多数受访的新生代农民工对自我身份的认知都选择了一个“中间路线”，既非“农”也非“市”，这也另一方面说明他们对自我身份认同的模糊性。

表1 感觉下面哪个称呼最适合自己目前的身份

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	农民	6	5.0	5.0	5.0
	农民工	24	20.0	20.0	25.0
	产业工人	83	69.2	69.2	94.2
	城市人	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

惯习(habitus)也是布迪厄场域理论中的一个重要概念。对于场域与惯习的关系，布迪厄打了一个生动的比喻，他将场域比作一场游戏，而将惯习比作游戏中的王牌。布迪厄指出，“场域和惯习之间的关系体现在两个方面。一方面，它是一种客观存在的制约关系：场域构造了惯习，这是一个场域的内在需要的外显产物；另一方面，它是一种认识的构建关系：惯习将场域构建成一个有意义的、有价值的世界，在其中值得个体的能量为之投资。”⁷⁹

无论是第一代农民工对“农民工”身份的接受，还是新生代农民工对自我身

⁷⁶陈映芳：《“农民工”：制度安排与身份认同》，《社会学研究》，2005年第3期。

⁷⁷王春光：《新生代农村流动人口的社会认同与城乡融合的关系》，《社会学研究》，2001年第3期。

⁷⁸陈星博：《结构挤压与角色错位——社会转型期我国城市青年农民工群体中“问题化”倾向研究》，《改革》，2003年第4期。

⁷⁹ P.Bourdieu. Distinction[M]. London:Routledge and Kegan Paul,1984.p466.

份认同的混乱状态，都受惯习力量的影响，这种惯习的力量使得新生代农民工在不能作为城市产业工人享受应有待遇，甚至面对种种不公时，能够以其“农民工”或“外来者”的身份持着一种平和、甚至是“感恩”的心态接受社会、企业给自己安排和提供的一切。而社会对农民工的认知，也受惯习力量的影响，在一些市民看来，农民工目前的境况和待遇与其身份是相一致的。在 GD 社区新生代农民工社区教育的“场域”中，惯习的力量使得新生代农民工以平和的心态接受着当地政府和企业的各种制度性安排，而不能彻底跳出“农民工”身份认知的障碍去积极争取自己应有的权益。从这个意义上说，这种惯习的力量也在一定程度上形成并维系着目前 GD 社区的社区教育模式，也使得 GD 社区教育“场域”处于一种暂时平衡的状态。

在这里，只有员工和企业的关系，员工和政府没有直接的关系。其实也没有什么事情要政府做的，自己也没有需要政府帮助的地方。在厂里，有时候难免有一点不公平感，但不会去埋怨政府，因为在社区没有政府的事情。政府给我们办了一个居住证，还有一个综合医疗保险，每个月打进 20 元，这也是政府对我们员工的照顾。企业做得也还可以，因为我们住的、吃的条件都比较好，虽然工作比较辛苦，但还能接受。（A6）

在 GD 社区，由于绝大多数新生代农民工都是从学校直接招聘进厂，还有是以“契约工”（即实习生）的身份进入企业，学生角色和身份感也有一定的延续。这种由惯习作用而带来的学生身份感的延续，使得从学校里直接进厂的员工能够较好地服从社区内的各种纪律，保证了企业对 GD 社区各种制度设计的有效性。从某种意义上讲，这种学生身份感的延续，导致了新生代农民工无法挑战现有社区教育“场域”的结构，也很难就目前的社区教育模式提出自己意见和要求。

GD 企业招收的员工大部分都是学校里刚毕业的学生，因为学校刚出来的年龄不大，从事线上的工作比较方便管理，如果从社会上招聘的话，可能管理的难度就大的多。刚刚从学校出来的学生，没有在社会上闯荡过，没有什么社会经验，相对来说比较听话一点，在学校里不是有好多纪律么，在这里也跟学校里一样，也得受纪律的管束。话又说回来，不严格管理也不行，好几万人住在一起，管不好就会乱的。（A7）

（四）新生代农民工内部的隔阂和“分化”

在 GD 集团，由于企业生产和管理的需要，企业内部实行层级化的管理，由此社区内基本上分为四个群体。最上面的一级是“台干”（台湾干部），第二层包括大陆管理层员工（主要是六职和七职员工），第三层都是职别较高的大陆员工（包括八职的指导员、九职的线外干部），最下面一层便是九职线上普通员工。刘玉照等学者把这种企业内部的分层称为“组织内部的断裂”，并把企业内部分

为三个层次和群体。他们通过对上海及周边外资企业进行调查发现,“在企业层面,尤其是在一些外资企业里面,‘组织内部的断裂’现象非常明显,整个企业组织被明显地分成了三个层次和群体:企业高层和外籍员工是一个群体,来自本地和外地的中层管理人员是一个群体,最低层的农民工是一个群体。很多企业,这三个群体之间不但在经济收入上差别巨大,而且除了工作上的相互关联之外,他们在社会生活的层面上,很多情况几乎是完全隔离的。”⁸⁰

值得指出的是,在 GD 社区,新生代农民工已不再是一个单一的同质性群体,他们内部出现了一定的分化,这点与刘玉照等学者把农民工群体作为一个阶层有所不同。在 GD 社区,九职、八职员工绝大部分都是新生代农民工,而在七职员工中新生代农民工也占了相当的比例。在九职和八职的普通员工中,九职的线上员工、线外干部和八职的指导员三者间都有一定的分化和隔阂,指导员负责管理线外干部,线外干部在工作中负责管理普通的线上员工,他们这种在工作中的上下级管理关系不可避免地扩及到社区生活中,于是普通的九职线上员工、九职线外干部以及八职指导员三者之间也存在着比较明显的“组织内部的断裂”,这种断裂不仅出现在工作关系中,而且在企业社区的生活中也有明显的体现。新生代农民工这种“组织内部的断裂”,使得他们不能作为一个统一的、牢固的工人阶级群体出现在企业社区中,从而不利于新生代农民工在社区教育“场域”中发挥应有的作用,不利于改变其在社区教育中的“被动接受者”的角色定位。

表2 您认为你们企业职工内部是否存在差别

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	没有差别	4	3.3	3.4	3.4
	有差别但不大	64	53.3	53.8	57.1
	有较大差别	45	37.5	37.8	95.0
	差别很大	6	5.0	5.0	100.0
	Total	119	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		120	100.0		

表3 您认为不同职称的员工之间是否有隔阂

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	有很大隔阂	13	10.8	10.9	10.9
	有一些隔阂	84	70.0	70.6	81.5
	基本没有隔阂	20	16.7	16.8	98.3
	完全没有隔阂	2	1.7	1.7	100.0
	Total	119	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		120	100.0		

⁸⁰刘玉照、罗秋香、梁波：《城市外来人口 的服务与管理——以宁波市为例》，《社会》，2007 年第 4 期。

根据表 2 和表 3 显示的数据, GD 社区新生代农民工存有一定的差别, 而不同职称的员工之间也有一定的隔阂。有 53.3% 的受访者表示不同职称的员工“有差别但不大”, 37.5% 的受访者表示有较大差别, 而认为“没有差别”和“差别”很大的受访者比例都不超过 5%。而对于“不同职称的员工之间是否有隔阂”的问题, 七成受访者表示有一些隔阂, 认为有很大隔阂的占 10.8%, 另外有 16.7% 的受访者认为基本没有隔阂, 而认为完全没有隔阂的只占到了 1.7%。综观这两方面的数据, GD 社区新生代农民工之间已开始出现差距, 也开始出现“组织内部的断裂”, 不同职别的员工之间也出现一定程度的隔阂, 虽然情况还不是很严重。下面的访谈材料也对这种差距和隔阂进行了印证。

在 GD, 线外干部和线上的人是有一定隔阂的, 因为制度的设计, 也为了方便管理, 有些事情线外干部有特权, 但线上的员工就不能做, 所以有些事情需要线外干部帮忙做, 就要跟线外干部关系好一点, 有一少部分线外干部还好, 有什么事情都帮忙。但其他线外干部就不行, 很傲气, 不知道性格还是其他原因, 让人感觉到他好厉害, 不得了的样子。不同职别的人来往不多, 最不好相处的是那些直接管理你的人, 因为很容易会有摩擦的。(A8)

各个不同级别都有一种阶级感, 特别严重。我上一层是我的老乡, 所以距离感还小一点, 但是还是有一些距离, 有一些话我们同等级别的可以讲, 但跟他们不能讲。九职内部也有阶层感, 比如九职员工中, 线外干部和线上员工距离慢慢拉开, 你在工作中去管他, 所以他们有些话就不方便跟你去讲, 反正阶级感特别深。我跟其他的线外干部属于一层, 再往上我跟八职员工又有一定的距离, 往上往下一层都有那种感觉。有时候想, 工作一回事, 生活是另一回事, 但工作中他做错事你去说他, 在生活你想一起玩的话, 他就主动把距离拉开了, 他会想“我平时我们玩得那么好, 你现在一点都不照顾我。”各个级别都组成不同的群体, 像一起出去上网上通宵, 一个阶层的就是一个群体。(A3)

现在的圈子主要是八职的干部, 但也有九职的。总体来说, 不同职别的员工有隔阂, 也可以说是一种阶层感, 因为九职的都比较小, 都是小孩, 也不成熟, 办事也不牢靠, 而八职的都比较成熟。我的人际交往主要是八职的, 大家性格都比较一样, 玩得很好。(A9)

二、新生代农民工对社区教育场域的建构

从新生代农民工“企业社区”教育模式现状来看, 尽管新生代农民工在现有社区教育场域中处于“被动的接受者”地位, 但他们在现有的场域中不是完全消极的, 他们也可以通过一些现实可行的策略来充分利用现有的社区教育资源, 或者通过某种途径来构建更适合其发展的社区教育模式。新生代农民工进入城市

后，其人生发展的规划和各方面的诉求也会发生一定的改变，并能在特定的“场域”中形成自觉或不自觉的行动策略，以使“场域”朝有利于自身发展的方向改变。在 GD 社区，从目前的情况看，新生代农民工对现有社区教育模式的构建主要体现在群体力量的影响、利用现有的社区教育资源实现自我发展、新惯习的形成、教育需求产生潜在教育市场四个方面。

（一）潜在群体力量对社区教育场域的间接影响

近年来，新生代农民工这个庞大社会群体已经成为中国经济和社会建设的重要社会参与力量。由于新生代农民工身份的模糊性，其力量还没有完全发挥出来，尚处于一种潜在和逐渐积累的状态。如何引导好这个庞大的群体，使其在社会和经济发展中发挥积极的建构作用，是政府和社会面临的重大议题。在现实生活中，随着社会的发展日益开放，学者们大力呼吁给予新生代农民工以市民的待遇，政府也越来越重视新生代农民工合法权益的保护，而新生代农民工也逐渐树立起产业工人的意识和角色。而新生代农民工对社会发展的影响是两方面的，既有积极的建构作用，也有消极和负面的影响。一方面，新生代农民工群体是重要的经济建设力量，对我国的经济建设提供了充足和高质量的人力资源，也是促进社会和谐的重要参与力量；另一方面，如果缺乏积极和正确的引导，如果新生代农民工的合法权益和发展要求长期得不到保障，新生代农民工也会产生一定的破坏力。所以，新生代农民工的重要性和“两面性”使得政府和企业在任何时候也不能忽视他们的要求和感受。

在 GD 社区现有的社区教育模式中，新生代农民工工作的机械化和加班的常态化，造成了工作时间对学习时间的挤兑，这在很大程度上降低了新生代农民工对社区教育的参与度。而新生代农民工则以其高流动性作为“无言”的抗争，表达对目前工作状态和发展前景的不满。新生代农民工的高流动性也不利于企业的发展，在一定时期内，企业可能面临人力资源流动链断裂的风险，这也使企业不得不经常对其工作制度和社区管理体制进行反思，并在一定程度上提升新生代农民工的工作和生活条件，适度增加社区教育的资源。据社区种的一位中层管理人员讲：

我们厂相关部门负责人曾开过几次碰头会，主要议题是讨论如何应对员工的高流失率，并想一些办法和对策来应对员工的高流动性对企业发展的挑战。其中的一个应对措施就是搞一些好的社团活动提高员工的参与度，丰富员工的生活，并增加一些新的培训项目。（B4）

表4 您打算在现在的企业继续工作多长时间

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2年以下	71	59.2	60.2	60.2
	2-3年	37	30.8	31.4	91.5
	3-4年	6	5.0	5.1	96.6
	5年及以上	2	1.7	1.7	98.3
	32	1	.8	.8	99.2
	41	1	.8	.8	100.0
	Total	118	98.3	100.0	
Missing	System	2	1.7		
Total		120	100.0		

表5 影响自己在现有企业长期工作的最主要原因是

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	工作太累	20	16.7	16.8	16.8
	工资不高	16	13.3	13.4	30.3
	工作枯燥、学不到东西	61	50.8	51.3	81.5
	这是不是自己的家乡	21	17.5	17.6	99.2
	6	1	.8	.8	100.0
	Total	119	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		120	100.0		

根据表4和表5中的数据,我们可以看出,有近60%的受访者表示自己在现在企业继续工作工作的时间不会超过2年,有三成左右的人表示再工作2—3年,只有不到一成的人选择3年以上。对于影响自己长期在企业工作的原因这个问题,有超过一半的受访者表示是因为“工作枯燥、学不到东西”,另外认为是以“工作太累”、“工资不高”和“这里不是自己家乡”的都占到10%以上。下面的访谈材料也说明了类似的问题。

这里工作时间太长了,休息时间比较少,一般每天工作12个小时,定单多的时候周末也很少休息。在这里有一种很奇怪的观点,如果哪一天你没有加班,有人见到了就会问你什么原因,会觉得奇怪,似乎加班天经地义,不加班就不正常了。学习方面,感觉自己在这里学不到东西,只是知识方面多了那么一点点而已,因为在里面每天都是做同样的事情,工作比较枯燥。看看到年底发了年终奖金就辞职,不想在这呆时间太长了。(A10)

工作很枯燥乏味,打算在这里再工作一年,在这里如果有好的发展机会的话,

考虑在这里工作，没有好的机会的话就回家。这边的生活条件比别的厂好，工作不是很累的体力活，但是太乏味了工作时间也太长了，有时候工作打螺丝，一天打好几千个螺丝。在厂里也没学到多少东西，就这样过去了两年时间，在这里比较封闭，也就是“半踏入社会”吧。以后打算不再进厂，至少不会再从事同样的工作。出去的话要先准备一下，提升自己的技能、水平和眼界。（A11）

（二）利用现有的社区教育资源促进个人的发展

在 GD 社区，多数农民工在现有的社区教育模式下，很难使自己的技能和学识有很大的提升，但也不乏一些善于抓住机会的员工充分利用企业社区内一切可能的资源发展和提升自己，并在不同层面上实现了自我的发展。下面四个案例便是 GD 社区新生代农民工通过现有社区教育模式实现发展的榜样。

我来这里东西学了不少，我就喜欢乱跳，这里做一段时间在去那里做一段时间。我们这里可以申请内部调职，在我们这里，产业线、维修、稽查等部门我都去过，只有一个物流还没去过。我想把整个生产流程各方面的工作都熟悉，都学会，下一步不想去当普通工人了，往管理层发展，争取明年进入管理层。我现在发展最主要的是学历问题，我的学历是中专，这个学历对我以后的发展很不利，有机会的话还得继续学习，拿个专科甚至本科学历出来。（A1）

我平时也有学习的习惯，但不是很稳定。平时有空就看看书，学学英语和计算机，我买了步步高，抽空学习英语。这次我报了上海一个大学的课题组在 QS 培训中心开设的英语班，感觉老师讲的不错，也很认真负责，第一期结束了我又报了第二期，学好英语以后总会用得着。在求身边的同事有很多想学习但没有时间，都想出去工作但也知道自己什么都不懂。（A5）

刚来的时候在产线上做了半年的指导员，然后带了一年的产线，当了一年组长，然后又做了一年多的助理。在这三年时间里，我感觉自己有一定的发展，起码人成熟了一些，人际关系更会处理了一些。我们领导和同事都比较喜欢我，大家在一起做事很开心，我做起事来也变得“圆滑”。社团活动方面，我参加过一电脑社，感觉还好，一百块钱学三个月。厂里也偶尔针对我们职位的员工开一些学习课程。正规学习方面，我现在在松江党校读华中师范大学的大专班，是夜大，除了学习当然也要进行一定形式的考试，所以也得认真对待，明年六月份毕业。（A12）

一开始我也是作业员，在线上待了两个月……后来就转到了品质集合课，在那里搞测验，那里的老大，也就是我们的指导员，蛮看中我的，就把我提出来了，做线外干部。后来生产线集合那边老大蛮欣赏我的，就把我调到了他那边做生产线集合。在那边做生产线集合的时候，接触的人比较多，也认识很多人，经过他们的帮助，让我慢慢接触到其他部门。后来经过一个朋友的介绍，我写了个人简

介,经过他们经理面试后我调到新的部门,现在在办公室工作。……关于我以后的学习,我要报名读大专,这个我跟我朋友商量好久了,在 SJ 电大读。我去那里不是为了拿那个学历,主要是想去那里学点东西。现在的工作不需要加班,所以也有时间去学习了。目前只是在图书馆看一些书,企业内部也有培训,有英语和电脑培训,但我希望从基础学起,所以还没有报名。……现在在这边还好,我旁边办公室有好多硕士和本科生,经常教我一些东西。(A13)

(三) 新的惯习的形成

在布迪厄眼中,“惯习将场域构建成一个有意义的、有价值的世界,在其中值得个体的能量为之投资。”⁸¹虽然“惯习”既具有先天的因素,但又不完全是先天的,而是在社会化的个人境遇中逐渐习得,并逐渐演变的“第二天性”。布迪厄认为“惯习”与“习惯”不同,习惯是外部社会使主体逐渐获得的适应性,而惯习却具有一种能动性,不断创造自己的新本质的特性,所以它具有生成性、建构性,甚至带来某种意义上的创造性能力。⁸²对于新生代农民工来说,进城以后他们生活在一个全新的环境中,受到外部环境的影响,他们的观念、生活习惯和思维方式也在不断地转变,这也是农民市民化的意义所在。值得注意的是,新生代农民工对城市生活的适应和转变不单是指新的习惯的形成,也包括通过某些渠道积极地构建和生成新的本质性特征,这就是布迪厄所说的可以带来某种创造性能力的新“惯习”。GD 社区的新生代农民工较之第一代农民工来说,更容易接受新生事物,也更容易生成新的惯习,而新惯习的形成有利于彰显新生代农民工的群体性存在,改变社会对这个群体的态度。虽然新生代农民工生成的新惯习未必明确指向社区教育,但也能在一定范围内间接影响到目前社区教育“场域”的力量和利益格局的改变。

刚来这里的时候感觉这里基本设施比较全,环境像大学校园一样好,虽然管理比较严格而且不太自由,但感觉也是理所当然。但在这居住时间长了就不是刚来的那种感觉了,这里采用半军事化管理,对我们员工的限制太多了,我们被封闭在这个小圈子里,跟外面的接触很少。现在厂里刚发布了一个规定,不准去“后街”娱乐,据说是为了员工的安全,没什么特殊情况基本上不准过去。但我觉得员工本身已经成人了,可以对自己的行为负责了,这样的管理方式剥夺了我们的一些权利,是非人性化的,不太好。(A14)

我们这里归厂里管,跟政府也搭隔不上,所以刚来这里的时候对政府没什么感觉。后来我通过上网接触到一些信息,我的认识也改变了。政府对我们外来打工的人也应该承担一些责任,因为为当地经济的发展做出了贡献,我们也是纳税

⁸¹ P.Bourdieu. Distinction[M]. London:Routledge and Kegan Paul,1984.p466.

⁸²刘中一:《场域、惯习与农民生育行为——布迪厄实践理论视角下农民生育行为》,《社会》,2005年第6期。

人，也应该享受政府的一些服务。比如在这些边缘地区，这里周围有好多社会上的人，好复杂，政府的管制不怎么好，在这里政府没有作好管理和服务。我和我的同事也讨论过这个问题，我的同事跟我的观点一样，听说还有个同事给政府的一个部门发过电子邮件，要求政府加强对这边的治安治理。（A15）

（四）教育需求和消费能力的合力带动教育市场的发展

新生代农民工进入城市，在打工、体验生活的同时，也有学习新的知识和技能的需求，以提升自身的人力资本，使自己将来有一个好的发展。在现有的社区教育模式下，城市政府不能大规模地提供社区教育资源，企业不能提供有效促进农民工发展的社区教育项目，这就给教育市场留下了一个很大的发展空间。对于继续教育对自身发展的作用，新生代农民工也有着较高的认同，根据抽样调查，有 65%的新生代农民工认为继续教育可以改变自己的人生，另外有 29.9%表示“不好说”，而只有 5.8%的受访者表示“很难”。

您认为通过继续教育能不能改变自己的人生

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	很难	7	5.8	5.8	5.8
	不好说	35	29.2	29.2	35.0
	可以	78	65.0	65.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

在 GD 社区，新生代农民工有着强烈的发展需求，他们能够充分认识到知识和技能在自身发展中的重要性，并有一定的经济能力支撑自己的教育经费，但目前制定学习规划并系统投入学习和培训的新生代农民工只占很少的一部分。究其原因，一是新生代农民工缺乏足够的学习时间，二是他们的学习缺乏积极的引导使自己的学习需求转化为行动。除此以外，还有一个更重要的原因，那就是现有的教育和培训市场还处于起步阶段，不能很好地提供适合新生代农民工发展需求的教育项目。可以说，新生代农民工教育培训是一个潜在教育市场。与其他教育模式不同的是，在市场教育这个小场域中，新生代农民工作为“客户方”有着很大的话语权。在 GD 社区，有更多的教育机构准备进入“后街”设点办学。随着市场模式的成熟和发展，将有越来越多的新生代农民工参与到市场模式的社区教育中。

关于现在的学习，怎么说呢，在学校里学也可以，在社会上学也一样。我觉得在社会上学要好一点，学校里待着很枯燥的，除了上课还是上课。我现在知道的东西太少，以后语言要懂一点英语，还有计算机也很重要。我知道学习新的知识和技术对我很重要，但现在不知道做什么，不知道如何着手。虽然在这里工作

很累，但换工作的话也一样，除非你学到新的本领和技术，这样才可以找到更好的工作。如果有机会的话，还是想多参加点技能培训，这样才能在将来有一个好的发展。(A8)

继续学习的最大困难，学费不是大的问题。我们的消费还是比较高的，买件衣服最少 100 多，女孩子做个头发都好几百。一月下来，男生的话一个月至少花七八百，女孩子也花的不少，我一个月不买衣服的话得花五六百，这还是在不加伙食费和住宿费的基础上。我也没报培训班，最大的问题是没有时间去学习，还有外面的培训项目很多也不是很符合自己的要求，感觉那里的培训不正规，就是为了赚钱，可能会骗人。如果真有好的培训项目，我肯定抽时间去学习。(A10)

第五章 总结与思考

一、总结

新生代农民工“企业社区”是一种比较特殊的农民工居住形态，这种新的社区居住形态由企业打造和主导，资本的力量充斥社区生活的各个方面。而社区教育的模式也受这种特殊居住形态和资本的影响。在 GD 社区，目前有企业自主的社区教育、市场教育、社会公益组织教育和自学教育这四种社区教育模式。

在四种社区教育模式中，企业自主的社区教育模式占主导地位。GD 社区实行半封闭化和半军事化管理，企业运用自己的控制力和影响力把企业社区设计成一个小社会，并成功地完成了与外界社会一定程度的隔离，而在这种半封闭的空间里体现的是社区权力和社区控制。此外，企业把社区教育作为一种策略，把其生产和管理活动嵌入到社区教育中去，并使得社区教育项目的“功利化”，以服务企业的生产活动，并支持企业劳动力的再生产。在“企业社区”这个封闭的空间内，通过社区教育的实施可以实现劳动力再生产，保证企业用工秩序的稳定，并使企业获得以及充足的人力资本。本质上，GD 集团打造的其实是一种“依附型”的社区教育，企业通过对社区空间的制度性安排和社区教育的制度设计，使自己牢牢掌握社区教育的“话语权”，而新生代农民工由于“失语”而处于被动接受的地位。

新生代农民工社区教育是一项重要的社会事业，政府责无旁贷，但在 GD 社区现有的社区教育场域中，政府却处于缺位的状态，主要有三个原因。其一，目前还存在制度上的障碍，尤其是户籍制度限制，使得政府难以大规模地参与新生代农民工社区教育事业。其二，新生代农民工企业社区对外界力量的排斥以及其封闭化的管理方式，使得政府难以脱离企业的配合介入社区教育的事务。其三，政府的“推力”和企业的“拉力”，形成一种“推拉”效应，再加上政府和企业之间的密切关系，使得政府和企业在新世代农民工社区教育问题上达成“默契”。这种“默契”实质是政府“体面”地将社区教育的部分责任让渡给企业。

在社区教育“场域”中，场域是充满力量的，合作和竞争同在，各种参与力量的角色定位和“话语权”大小取决于他们的力量对比。而不同类型的资本的分布结构，体现着社会的资源和权力结构，这种起点的不平均决定了竞争活动的不平等。各种社区教育参与力量是处于一种竞争的关系，他们根据自己的力量分配取得在新世代农民工社区教育“场域”中相应位置，并根据各自资本的大小在社区教育“场域”中取得了不同的话语权。从这个意义上讲，新生代农民工在社区教育场域的角色定位，也是其自身力量和资本大小的体现。

现有的新生代农民工社区教育场域中,新生代农民工不能作为社区教育的主体充分参与到社区教育场域的构建中去,由此导致了新生代农民工“被动接受者”的角色定位。他们在现有的社区教育“场域”中缺失应用的话语权。而正是因为GD社区的新生代农民工群体力量的不足,造成了他们在社区教育“场域”中的“失语”。新生代农民工力量和资本不足,主要体现在组织力量的缺失、高流动下的社会资本不足、自我身份认同和惯习、内部的隔阂和“分化”四个方面。尤其新生代农民工“组织内部的断裂”,使得他们不能作为一个统一的力量出现在企业社区场域中,从而不利于新生代农民工在社区教育“场域”中发挥应有的作用,不利于改变其在社区教育中的“被动接受者”的角色定位。另一方面,尽管新生代农民工在现有社区教育场域中尚处于“被动的接受者”地位,但他们在现有的场域中不完全是消极的,他们也可以通过一些现实可行的策略来充分利用现有的社区教育资源,或者通过某种途径来构建更适合其发展的社区教育模式。从目前的情况看,新生代农民工对现有社区教育模式的构建主要体现在群体力量的影响、利用现有的社区教育资源实现自我发展、新惯习的形成、教育需求产生潜在教育市场四个方面。

二、遗留的问题

现阶段,对于新生代农民工社区教育的研究少之又少,再加上“企业社区”这一新生代农民工居住模式是近几年才出现和兴起的,所以对于新生代农民工“企业社区”教育模式和教育场域的研究尚是一个学术空白。本文对于新生代农民工“企业社区”教育模式的研究,不仅在研究视角上,而且在理论框架上都缺乏足够的借鉴,所以都需要进行一定的创新。而正是因为创新,本文对新生代农民工“企业社区”教育模式的研究难免有一些缺陷和不足之处,尤其是在构架理论框架方面还显得粗糙和稚嫩,难以驾御娴熟。而且,随着社会的发展和农民工社区教育问题的明朗化,新生代农民工“企业社区”场域和教育模式必将有所改变,这需要进一步深入研究和探讨。总体而言,作为探索性研究,本论文主要存在以下三点不足之处。

首先,本论文理论框架略显粗糙和稚嫩。在论文写作之初,论文的题目定为了“新生代农民工‘企业社区’教育场域研究”,后来在研究场域理论的时候发现,场域是一个“实践”的概念,由于调查能力和时间的限制,再加上自己的理论修养有限,感觉自己难以驾御“场域”的理论。于是退而求其次把论文的题目改成“新生代农民工‘企业社区’教育模式研究”,不过在论文的写作过程中还是使用了“场域”理论的思想。从论文整体结构来看,理论框架还不够成熟。

其次,调查过程中也存在一定的问题。由于本文所研究的GD社区采取半封

闭化的管理方式，所以进入社区的每一次调查都需要采取一定的“策略”，这些“策略”的使用和调查的伦理要求可能有一定的冲突。另外由于条件的限制以及问题的敏感性，对企业社区相关负责人的访谈内容大都流于表面，难以涉及到深层次的问题；对政府相关部门负责人的调查也没能够实现当面访谈，只是通过电话了解了他们对新生代农民工社区教育的认识和态度。这不可避免地限制了本论文的多维研究视角。

最后，对于 GD 社区目前的社区教育模式，本文以社区的标准来审视和要求它，采取的主要是一种批判性态度。但这并不否定 GD 集团所主导的社区教育模式的积极意义。GD 社区作为一种新的农民工居住形态，给新生代农民工提供了良好的居住和生活条件，并保持了大型社区的秩序和稳定，这种社区本身就值得肯定。而在社区内开展各种形式的社区教育活动，这在其他农民工居住形态中是不可能具备的，从这个意义上讲，GD 社区所开展的社区教育活动是进步的。虽然目前尚存在一定的问题，但随着社会的发展和政府对农民工社区教育事业的进一步关注，社区教育模式一定会有所改善，这需要相关领域的学者进一步去研究。

参考文献

中文文献

著作类:

国务院研究室课题组:《中国农民工调研报告》,北京:中国言实出版社,2006年4月第1版。

(法)皮埃尔·布迪厄、(美)华康德著,李猛、李康译:《实践与反思——反思社会学导论》,北京:中央编译出版社,1998年版。

杨上广:《中国大城市社会空间的演化》,上海:华东理工大学出版社,2006年第1版。

章人英:《普遍社会学》,上海:上海教育出版社,1990年版。

中国教育与人力资源问题报告课题组:《从人口大国迈向人力资源强国》,北京:高等教育出版社,2003年2月版。

期刊论文类:

陈映芳:《“城市化”质疑》,《读书》,2004年第2期。

陈映芳:《“农民工”:制度安排与身份认同》,《社会学研究》,2005年第3期。

陈星博:《结构挤压与角色错位——社会转型期我国城市青年农民工群体中“问题化”倾向研究》,《改革》,2003年第4期。

蔡昉:《劳动力市场变化趋势与农民工培训的迫切性》,《中国职业技术教育》,2005年第11期。

封喜桃:《试析上海、天津、重庆的社区教育模式》,《河北职业大学学报》,2000年第1期。

高峰:《空间的社会意义:一种社会学的理论探索》,《江海学刊》,2007年第2期。

高鉴国:《社区的理论概念与研究视角》,《学习与实践》,2006年10期。

龚长宇:《社区教育:农民工市民化的有效途径——对长沙市开展农民工教育的调查与思考》,《湖南师范大学社会科学学报》,2007年第4期。

金太军等:《我国企业社区管理的现状及对策》,《中国行政管理》,1998年第3期。

李立文、余冲:《新生代农民工的社会适应问题研究》,《中国青年研究》,2006年第4期。

刘玉照、罗秋香、梁波:《城市外来人口的服务与管理——以宁波市为例》,《社会》,2007年第4期。

刘中一:《场域、惯习与农民生育行为——布迪厄实践理论视角下农民生育行为》,《社会》,2005年第6期。

刘玉辉、李多全:《高度重视农民工培训问题》,《中国党政干部论坛》,2003年第5期。

李亚芹、凌云、张新民:《论农民工教育与培训现实境况的边缘化》,《职教论坛》,2007年3月上。

厉以贤:《社区教育本土化》,《中国远程教育》,2004年第2期。

罗忆源:《青年农民工个体教育需求特点分析》,《中国职业技术教育》,2007年8

月 21 日。

雷世平、姜群英：《农民工培训工作面临的问题及对策》，《中国农业教育》，2005 年第 1 期。

L·华康德：《论符号权力的轨迹》，《国外社会学》，1995 年第 4 期。

马桂萍：《农民工培训的制约因素及突破思路》，《高等农业教育》，2004 年第 11 期。

任焰、潘毅：《跨国劳动过程的空间政治：全球化时代的宿舍劳动体制》，《社会学研究》，2006 年第 4 期。

宋言奇、马乙玉：《城市适应性教育——民工潮中不可忽视的问题》，《教育发展研究》，2004 年第 7 期。

文军：《社区教育刍议》，《社会》，2000 年第 8 期。

吴维平、王汉生：《寄居大都市：京沪两地流动人口住房现状分析》，《社会学研究》，2002 年第 3 期。

王春光：《新生代农村流动人口的社会认同与城乡融合的关系》，《社会学研究》，2001 年第 3 期。

王春光：《新生代农村流动人口的外出动因与行为选择》，《中国党政干部论坛》，2002 年第 7 期。

王春兰、杨上广：《大城市人口空间重构及其区位冲突问题初探——以上海为例》，《华东师范大学学报(哲学社会科学版)》，2007 年第 1 期。

王青、赵民惠：《农民工教育培训的社会学分析》，《职教论坛》，2005 年 5 月上。

谢建社、黎明泽：《农民工教育研究综述》，《学习与实践》，2007 年第 4 期。

熊春文：《社区教育及其作为——基于社会学视角对社区建设的思考》，《探索》，2007 年第 4 期。

许小青、柳建华：《关于农民工教育培训问题的研究》，《求实》，2005 年第 5 期。

席梅红：《论社区对农民工的教育支持策略》，《职业技术教育》，2007 年第 13 期。

宣兆凯：《学校社会工作理念与 21 世纪中国社区教育发展》，《北京师范大学学报(人文社会科学版)》，2001 年第 2 期。

叶涯剑：《空间社会学的缘起及发展——社会研究的一种新视角》，《河南社会科学》，2005 年 9 月。

杨向群、项复民：《刍议社区教育发展模式之构建》，《职业技术教育(教科版)》，2003 年第 19 期。

于伟、秦玉友：《农民工教育培训状况及对策研究》，《东北师大学报(哲学社会科学版)》，2007 年第 5 期。

郑功成、黄黎若莲：《中国农民工问题：理论判断与政策思路》，《中国人民大学学报》，2006 年第 6 期。

朱建文：《进城务工农民岗前培训的制约因素及应对之策》，《特区经济》，2004 年第 8 期。

张传燧：《农村剩余劳动力转移与成人教育的改革发展》，《西南师大学报》，1996 年第 4 期。

《中国企业社区建设》课题组：《中国微型社区建设研究报告》，《中国社会工作》，1997 年第 2 期。

中国农民工问题研究总报告起草组：《中国农民工问题研究总报告》，《改革》，2006 年第 5 期。

毕业论文类:

陈懿:《上海市社区外来务工人员公共教育研究——以上海市嘉定区为例》,华东师范大学硕士学位论文,2005年9月。

栗平:《新生代农民工教育需求研究》,华东师范大学研究生硕士学位论文,2007年5月。

李会娟:《不同居住点农民工教育需求研究》,华东师范大学硕士学位论文,2007年5月。

胥英明:《中国主要社区教育模式研究》,河北大学硕士学位论文,2000年3月。

曾媛:《发达地区大城市流动人口居住状况与规划对策》,重庆大学硕士学位论文,2003年5月10日。

网络文献:

“新生代农民工已超1亿人”,

http://www.cnr.cn/gsfw/gsxw/jzgc/200706/t20070622_504496654.html, 2007-06-22

刘建洲:《农民工阶层的市民化与政治转型》,

http://blog.sina.com.cn/s/blog_48e631560100081u.html , 2007-06-14。

“工作转载”, <http://snowwolf.bloghome.cn/posts/132906.html>, 2007-10-18。

外文文献

Follett, M. P. (1919), Community is a process. Philosophical Review 28.

L.D.Wacquant, Towards a Reflexive Sociology: A Workshop with Pierre Bourdieu[J], Sociological Theory, Vol.7, 1989.

Martin, J. (1987), Community Education: Towards a theoretical analysis, G. Allen et al (eds.), Community Education Milton Keynes: Open University Press.

P.Bourdieu, L.D.Wacquant. An Invitation to Reflexive Sociology[M]. The University of Chicago Press, 1992

P.Bourdieu. Distinction[M]. London: Routledge and Kegan Paul, 1984.

Stamm, Keith R. (1985), Newspaper use and community ties: toward a dynamic theory.

Norwood, N.J.: Ablex Pub. Corp.

Wood, G. S., & Judikis, J. C. (2002). Conversations on community theory. West Lafayette, IN: Purdue University Press

附 录

被访者情况一览表:

1、对 GD 社区“居民”的访谈:

编号	被访者	性别	年龄	学历	籍贯	工作职别	工作岗位	进厂时间	备注
A1	小凌	男	21	中专	湖南	九职	质检	三年	
A2	小高	女	24	大专	上海	七职	报关	两年多	
A3	小陈	男	22	中专	安徽	九职	线外干部	三年	2008 年初离职
A4	小厉	女	23	中专	四川	九职	线上员工	一年半	
A5	小张	男	22	中专	安徽	九职	线外干部	三年	
A6	小王	女	19	中专	河南	九职	线上员工	两个月	
A7	小崔	男	22	中专	陕西	九职	线上员工	两年	
A8	小刘	男	21	高中	山东	九职	线上员工	半年	
A9	小仪	男	23	大专	山东	八职	技术维修	两年	
A10	小赵	女	21	高中	湖北	九职	质检	一年半	
A11	小孟	女	21	中专	安徽	九职	线外干部	两年多	
A12	小吕	女	20	中专	山西	八职	产销	三年	目前就读电大大专班
A13	小郭	女	21	中专	四川	八职	文员	两年多	
A14	小厉	男	25	中专	江苏	八职	技术支持	三年	
A15	小丁	女	22	大专	福建	八职	指导员	两年多	
A16	小蒋	女	20	中专	河南	九职	线上员工	九个月	

2、对社区教育其他相关方的调查:

编号	被访者	性别	年龄	工作单位	职位	调查方式	备注
B1	卢女士	女		SJ 区某镇	副镇长	电话访谈	
B2	孙先生	男		上海市委宣传部	部门领导	研讨会纪要	
B3	陈先生	男	26	WY 网吧	店长	当面访谈	对 GD 社区比较熟悉
B4	戴先生	男	38	GD 社区	生活管理课管理人员	当面访谈	
B5	秦先生	男	24	QS 培训	招生人员	当面访谈	
B6	李先生	男	51	华东师范大学	副教授	当面访谈	“农民工继续教育”课题组负责人
B7	王先生		35	SB 教育	校长	当面访谈	

问卷编号: _____ 调查地点: _____ 调查时间: _____ 实地调查员: _____

GD 生活区企业员工情况调查问卷

亲爱的朋友,我是华东师范大学社会学系的研究生,因为论文研究的需要,特来GD生活区进行企业员工基本情况的调查。本次调查资料将被严格保密,请您根据自己的情况如实回答问题,您的回答将对我论文的写作非常重要。

请在选择项的相应位置打钩,感谢您的支持和协助!

A、基本信息

- A1. 性别: [1] 男 [2] 女
- A2. 年龄(周岁): [1] 18—20岁 [2] 21—22岁 [3] 23—25岁 [4] 25岁以上
- A3. 户口所在地: _____ 省(市、自治区) _____ 县(市、区)
- A4. 户口性质: [1] 城市 [2] 农村
- A5. 来上海前受教育程度: [1] 初中 [2] 高中、中专 [3] 大学专科 [4] 大学本科及以上
- A6. 您来上海的时间为: [1] 1年以下 [2] 1—2年 [3] 2—3年 [4] 3年以上
- A7. 您是通过何种途径来达达工作
- [1] 从学校直接被招聘过来 [2] 亲友推荐过来 [3] 个人单独应聘而来 [4] 其他

B、工作和学习状况

- B1. 您现在的职称是: [1] 九职普通员工 [2] 九职线外干部
[3] 八职 [4] 七职 [5] 六职 [6] 其他
- B2. 您认为不同职称的员工之间是否有隔阂:
- [1] 有很大隔阂 [2] 有一些隔阂 [3] 基本没有隔阂 [4] 完全没有隔阂
- B3. 您的月平均收入(包括加班收入)(单位:元):
- [1] 1000及以下 [2] 1001—1500 [3] 1501—2000
[4] 2001—2500 [5] 2501—3000 [6] 3000以上
- B4. 您每周的平均工作时间是_____小时
- B4.1. 您对现在工作时间感觉:
- [1] 劳动强度太大,不能长期坚持 [2] 劳动强度比较大,但还能在忍受范围内
[3] 劳动强度一般,工作不累 [4] 劳动强度很小,工作轻松
- B5. 您是否与雇主签订劳动合同: [1] 是 [2] 否
- B6. 您对现在的工作是否满意: [1] 满意 [2] 一般 [3] 不满意
- B7. 您觉得企业的工作环境:
- [1] 很民主,员工意见会受到重视 [2] 比较民主,员工的意见有向上反映的渠道 [3] 不够民主,员工没的意见受不到足够重视 [4] 很不民主,没有反映意见的渠道
- B8. 目前企业对您的培训:
- [1] 企业经常对自己进行培训 [2] 企业偶尔对自己进行培训
[3] 除了刚进厂时的培训,从来就没有进行过培训
- B9. 您认为现在自己所从事的工作对自己将来的发展:
- [1] 有很大帮助 [2] 有一定帮助 [3] 基本没有帮助 [4] 没有任何帮助
- B10. 感觉下面的哪个称呼最适合自己的身份:
- [1] 农民 [2] 农民工 [3] 产业工人 [4] 城市人

C、社会生活状况

C1. 您在广达生活区生活的感觉是:

- [1] 感觉很舒适 [2] 感觉还可以 [3] 感觉一般 [4] 感觉不好, 受约束

C2. 您业余的主要消遣方式是 (可选三项):

- [1] 上网 (续答 C3-1, 2) [2] 逛街购物 [3] 打牌打麻将 [4] 看书读报
[5] 体育活动 [6] 看电影/录相 [7] 溜冰 [8] 朋友聚会喝酒、聊天 [9] 歌舞
厅、卡拉OK [10] 平时没有或很少消遣 [11] 其他

C2.1 您每周上网的时间是_____小时

C2.2 您上网经常做什么 (选最常做的两项)

- [1] 聊天交友 [2] 浏览新闻 [3] 查阅资料搜查信息 [4] 玩游戏 [5] 参与
BBS 讨论 [6] 收发邮件 [7] 下载软件 [8] 欣赏音乐、电影

C3. 您对达丰生活区内各种社团的看法是:

- [1] 非常好, 自己参加过 [2] 到现在还没参加过, 但以后有时间会参加
[3] 没什么意思, 自己不会参加

C4. 生活区内组织的大型娱乐活动:

- [1] 很喜欢, 有机会就会上台表演 [2] 喜欢但一般不上台表演
[3] 感觉还可以, 有时间就去看看 [4] 感觉没什么意思, 很少去

C5. 您工作之余最主要的社会交往对象为:

- [1] 和自己同一级别的同事 [2] 室友 [3] 老乡 [4] 以前的同学

C6. 您跟上海人打交道: [1] 经常打交道 [2] 很少

C7. 您认为你们企业职工内部是否存在差别:

- [1] 没有差别 [2] 有差别但不大 [3] 有较大的差别 [4] 差别很大

C8. 您对自己居住的地方 (广达生活区):

- [1] 有感情 [2] 没有感情 [3] 不好说

C9. 您对当地政府: [1] 有很大意见 [2] 有一些意见 [3] 没有意见

C10. 您认为广达生活区目前存在的最大问题是:

- [1] 缺乏政府资金投入 [2] 管理太严, 不自由 [3] 缺少工人自己的组织
[4] 管理体制不合理 [5] 社区娱乐活动太少 [6] 没有什么问题

D、对未来的预期

D1. 您对将来有何打算:

- [1] 就在上海发展 [2] 赚到钱后回家乡发展
[3] 在上海和家乡两头跑 [4] 到其它地方发展 [5] 说不清楚

D2. 您打算在现在的企业继续工作多长时间:

- [1] 2 年以下 [2] 2-3 年 [3] 3-4 年 [4] 5 年以上

D3. 影响自己在现有企业长期工作的最主要原因是:

- [1] 工作太累 [2] 工资不高 [3] 工作枯燥、学不到东西 [4] 这里不是自己家乡

D4. 您未来最希望从事的工作是:

- [1] 各类专业人员 (教师/医生/律师/会计师等)
[2] 企业员工或公司职员 [3] 社会服务人员 [4] 个体户
[5] 政府公务员 [6] 自由职业者 [7] 没有任何想法 [8] 其他

D5. 您认为通过继续教育能不能改变自己的人生:

- [1] 不可能 [2] 很难 [3] 不好说 [4] 可以

后 记

论文写作的过程充满了曲折和困惑，从最初的对新生代农民工“企业社区”的兴趣和关注到后来选题的明确，经历了一个较长的过程。对我来说，论文的写作是对自己学术能力的一次演练，也是对自己意志的磨练，中间有过曲折，有过彷徨，自己的思想出现过好几次波折，也经历了一个深刻自我认识和反省的过程。当选题明确之后，论文的研究思路也逐渐清晰，也感受到了豁然开朗的快乐。

本论文得以完成，首先要感谢我的导师罗国振教授。从论文的定位、选题、构思到调查，都凝聚着老师的关心、支持和期待。在研究生学习期间，老师给了我无尽的帮助，是他引领我走向学术研究的大道；导师在百忙中不忘关心我们的学习和生活，并对我们的学习和研究不断提出要求；导师的宽容、亲和、敬业以及严谨的治学态度和开阔的眼界让我一生受益匪浅。

本论文的完成，与研究生学习期间各位老师的教导和帮助是分不开的。三年时间里，社会学系各位老师的谆谆教导，使我逐渐加深对社会学研究领域的认识。在论文的写作过程中，文军教授和姚南强教授在百忙中专门抽出时间就我论文的写作提出了宝贵的意见。此外，公共管理学院的李明华老师和广州大学的罗忆源老师也对我的研究也给予了指导。

论文研究的过程中，张海娜师姐以及同窗好友孙哲、邓蕾、童治军、陈加荣、冰宁和孙峰给了我支持和帮助。还有山东大学社会工作系的刘万顺，从论文的选题开始，就和他一起探讨相关领域的研究和论文的研究思路，他对我的论文写作提出了很多建设性意见。此外在GD社区调查过程中结识的朋友陈冲也对我的访谈和问卷调查提供了很多方便。还要感谢实习单位的同事赵慧和秦岭，他们对我论文的写作也给予了帮助。在此感谢所有同学、同事和朋友对我研究的无私帮助！

最后，要感谢父母对我20年求学生涯的无私关心、支持和鼓励。

刘政昌

二零零八年五月于丽娃河畔