

# 宁波城镇外来人口文化技能提升的调查与分析

徐雪英

(宁波广播电视大学鄞州学院,浙江 宁波 315000)

**摘要:**“宁波每5个人,就有2个是外来务工人员”,迅速增长的外来人口已经成为宁波市劳动力资源的一个重要组成部分。随着宁波经济的不断发展,宁波的产业结构正在发生转变,尤其是受金融危机的影响,宁波企业提供就业岗位减少,而能选择的员工多了,这对员工的文化技能素质提出了较高要求。通过对宁波地区外来人员基本情况、教育培训意愿的调查研究,分析宁波外来人口的变化及影响他们文化技能提升因素,提出提升宁波城镇外来人口文化技能水平的意见和建议。

**关键词:**外来人口;文化技能;提升

中图分类号:C961

文献标识码:A

doi:10.3969/j.issn.1674-2869.2010.04.003

## 0 引言

人口大规模的迁移和流动是中国由农业社会走向工业社会,由计划经济体制走向市场经济体制过程中的必然现象。随着国家贯彻落实科学发展观,“统筹城乡发展、统筹区域发展”战略的持续推进,人口由农村向城市、由中西部欠发达地区向东南沿海发达地区的迁移和流动,是当前和今后一个较长时期中国经济社会发展的大趋势<sup>[1]</sup>。宁波作为长三角都市圈中的重要城市,对劳动力资源、人才资源具有很强的吸纳力,宁波外来务工人口的流入量在今后较长时期内也必然还会不断增加。根据宁波市外来务工人员服务管理部门提供的数据,2007年宁波市登记的外来人口已经341万,2008年为359.62万。2000至2008年间,外来人口年均增长35.55万人,相当于每3年外来人口净增百万人。同时,外来人口与户籍人口的数量之比也从2000年的13.9:100提高到2008年的63.3:100。2009年,虽有金融危机的影响,宁波外来人口数量不减反增,至2009年3月,宁波在册外来人口391.74万。有关部门预测,今后一段时间宁波外来人口将会继续增加。宁波市长毛光烈先生在答人民日报记者时说“宁波每5个人,就有2个是外来务工人员”,这些迅速增长的外来人口已经成为宁波市劳动力资源的一个重要组成部分。

但是随着宁波经济的不断发展,宁波的产业结构正在发生转变,不少行业从劳动密集型逐步

向以先进技术和现代管理为追求方向的技术密集型转变<sup>[2]</sup>。尤其是受金融危机的影响,宁波企业提供就业岗位减少,而能选择的员工多了,这对员工的素质提出了较高要求,在经验、学历、技术、年龄、性别等方面提出更高的要求。与前几年相比,宁波城镇外来人员基本状况在发生变化。在这些外来人口中,青壮年已成为外来人口的主力军<sup>[3]</sup>。根据宁波市公安局公布的数据,2008年宁波外来人口中年龄在16岁至45岁的占86.72%。宁波外来人员文化程度较以前虽有所提高,但大多还是在初中或初中以下,而且一般都直接从家乡跑到宁波务工,基本没有经历系统的职工专业技能培训,难以跟上宁波产业结构调整的需要,往往会被“溢出”宁波的职业结构。而同时宁波部分用工企业却因招聘不到合适的职员而发生“用工荒”,这种矛盾的“两荒”现象必然对宁波经济社会的进一步发展不利。要想解决这个问题,让这些较低文化程度和技能水平的外来人员适应这些岗位,必定需要经过相应的教育和培训,提升他们的文化技能水平。

## 1 宁波地区外来人口的特点

### 1.1 年龄结构和文化素质不断优化

根据宁波市公安局公布的数据,2008年宁波外来人口中年龄在16岁至45岁的占86.72%,年富力强、求知欲望强的青壮年是宁波外来人口的主力军。他们不仅身体素质较好,而且适应能力较强,从事着许多城市居民不愿干的苦、脏、累、险等工作。加强

宁波外来人口管理、推进和谐社会建设课题组对宁波江东区、鄞州区等地752名外来人员的调查显示:初中或初中以下学历的仍占多数,达71%。高中及中专学历的占12.5%,大专学历的占13.7%,本科及本科以上的占2.8%。与前几年相比,宁波外来人口数量在不断增多,文化素质在不断提高,高学历的精英分子也在不断增加<sup>[4]</sup>。宁波外来人口总体文化程度与城市居民相比虽有一定差距,但许多人在农村当地都是文化程度较高的人,可以说是农村“精英”劳动力流入宁波市的速度和比例在不断提高。

### 1.2 群体内部组织化程度有所提高

加强宁波外来人口管理、推进和谐社会建设课题组的调查显示:47.7%的外来人员表示自己是通过亲戚帮忙、同乡或朋友介绍的途径来宁波务工,40.7%的外来人员表示自己是自行来宁波务工。这说明宁波外来人口流动的盲目性正在降低。同时,宁波江东外来人口管理部门曾在江东仇毕社区做过一次抽样调查,调查显示仇毕社区外来务工人员来自安徽的占25%,来自四川的占18%。他们其中很多是家庭户,甚至有些是直系亲戚齐聚在宁波务工。后该部门又对该区外来青年做调查,该区务工的外来青年中,一人来江东的青年比例为21%,跟兄弟姐妹、父子或母子一起进城的为13%,而夫妻情侣两人一起进城的,夫妻子女或父母一家进城的则占66%。这些都说明家庭组织化流动现象在宁波是比较普遍的。一些外来人口在宁波通过自身努力有了一定的社会关系网络后,他们往往会举家迁徙前来宁波务工。

### 1.3 群体内部逐步分化

由于年龄、体力等自然条件与学历技能、经验等文化条件方面存在较大的区别,经过职业竞争的优胜劣汰,宁波外来人口出现较大的分化<sup>[5]</sup>。一部分成功人士在国有、集体、三资企业等单位任职,其经济收入与社会地位比普通的城市居民更强。根据加强宁波外来人口管理、推进和谐社会建设课题组的调查显示:这类人的比例为10%左右,大部分外来人口在私营、民营企业工作。而部分不适应者,其生存状态和其在家乡相比并无实质性改变。调查还发现学历对外来人口的内部化起了重要作用。鄞州区团区委曾对本区企事业单位中1000名外来人口做过一次调查,调查显示外来青年文化程度与其收入基本成正比。在这千名务工青年中大专以上学历文化程度的月收入在1500元以上,跟同等学历的本地青年收入不相上下,少数甚至有所超越。初中及初中以下学历的外来青

年月收入在1000元以下,有的甚至在500元以下,仍然处于城市社会的最底层。

### 1.4 观念正在变化

外来人口外出务工的目的主要是经济收入和个人发展。根据鄞州区团区委的调查统计发现,上面提到的这1000名青年选择离开家乡外出务工的目的是:90%以上的青年是为了挣更多的钱,85%的青年是为了“开阔眼界、增长阅历”,“学习与致富本领”。这与广大中青年成长成才的个人发展需求相吻合,求才求富仍是当代外来人口的最大需求。在问卷中,67.2%的外来人员希望能提升他们自己的学历,65.7%的外来人员还表示希望能接受各类短期技能培训。经济危机虽让很多外来人口就业压力陡增,但也让他们认识到文化技能的重要。30.7%的外来人口在问卷中表示自己提升学历或者参加短期技能培训的目的是“为换一份理想工作做准备”;18.6%的外来人口表示“只是想充实自己”;19.5%的人表示是“单位要求”或“为升职加薪做准备”。抓住机遇、提升自我、适时“充电”是现在大部分外来人口的愿望。

外来人口现在已经成为各大城市人口的有机组成部分。与老一代农民工相比,新生代外来人口文化水平更高<sup>[6]</sup>。部分外来人口不再愿意做季节性务工的候鸟,希望能在宁波安家落户,承担起城市相关行业的固定工作,希望与宁波本地居民一样工作生活。根据调查,希望今后在宁波定居的外来人口比例为35.9%,在宁波能留则留,留不下就走,看情况而定的外来人口比例为45.3%,只有11.7%的外来人员明确表示不愿意在宁波定居。这一代外来人员成为新宁波人的欲望比老一代更为强烈,他们渴望缩短与宁波本地居民的文化差距,希望通过参加教育培训提升个人发展空间的愿望也比前辈来得强烈。所以在成人培训学校里,外来学员的比例愈来愈高,报读宁波电大开放教育的学生中,外来务工人员的比例从2004年的14.1%上升到2008年21.2%,而北仑电大2008年的外来工学员比例达到50%。

## 2 影响宁波地区外来人口文化技能提升的因素

### 2.1 培训质量

在发放的问卷调查中,约67%的外来人员表示希望参加文化技能培训,但也有33%左右的外来人员表示不愿意参加,认为参加这些文化技能培训没什么用。导致培训“无用论”产生的一个重要原因是现在的许多培训质量差,培训内容与生

产实际脱节,不能满足外来人口的迫切需要,使他们对培训失去兴趣。有些培训机构甚至打着培训的旗号骗取钱财,这让许多想参加培训的人担心培训效果不好,或参加了学历培训却拿不到毕业证书。

## 2.2 培训费用

在宁波文化程度低的外来人员一般都从事着强度大的体力劳动,月工资收入大都在1 000元以下,有一技之长的从事技术服务工作的工资收入大致在1 500元以上<sup>[7]</sup>。据江东区外来人口管理部门调查,目前月收入在500~800元之间和800~1 200元之间的低收入外来务工人员所占比例分别为24%和45%。而2008年宁波市区居民人均可支配收入为25 304元,外来人口同本区城镇居民收入相差甚远,所以培训费用成了影响他们参加文化技能培训的重要因素。在调查中,表示愿意参加文化技能培训的人员中23.5%的外来人员担心培训费用,他们中85%的人只愿意接受5 000元以下的学历培训费用,15%的人愿意接受5 000元以上的学历培训费用。至于短期技能培训,63.5%的人表示只愿接受200元以下的培训费用,25.5%的人可以接受500元以下的费用,11%的人能接受1 000元左右费用。

## 2.3 培训时间

外来人口在职业选择上是自由的,是其根据自身能力和特点而做出的理性选择。但实际上,由于职业排除政策的存在,许多外来人口职业选择是极不自由的<sup>[8]</sup>。他们最大的目标就是找一份工作挣钱养家糊口,大多数人没有条件,没有时间接受教育,迫于生计压力,为追求更多收入,延长劳动时间是他们必然的选择。据江东区外来人口管理部门提供的数据,有78%的外来务工人员表示每周周末基本上不能休息(主要是从事服务业和个体经营),工作时间在10~12小时的外来务工人员为32%。在回收的问卷中,愿意参加培训的人员中37%表示学习只能安排在周六或周日其中一天,22.8%的人希望表示不能安排在周六或周日,只有39.6%的人表示周末两天即可。

## 2.4 资源配置

宁波各级政府虽然十分重视对外来人口的教育培训,通过各种宣传阵地,免费为外来人口提供各种技术培训,并开设相关专题进行法律、交通、卫生等知识讲座,以提高外来人口的技能水平和文化道德修养,但宁波城镇教育资源配置存在较大差距,乡镇培训教育资源相对缺乏,很少有为外来人口提供免费服务的地方,企业普遍没有履行

对外来人员进行职业培训的法定义务,许多外来人员不知上哪里参加培训。

# 3 宁波地区外来人口文化技能提升的对策建议

宁波外来人口填补了宁波劳动力资源的不足,已成为宁波新经济增长的重要力量。做好外来人口文化技能培训工作有助于宁波经济的发展,有助于宁波社会的和谐与稳定,更有助于宁波新外来一代的成长。

## 3.1 开展平价培训,提高培训质量

要保护引导好外来人口要求进修提升的积极性,首先必须积极开展免费或平价培训。各级财政要制定推进外来人口文化技能培训工作的激励机制,把对外来人口培训经费纳入财政经常性预算科目,加大对外来人口参加培训的补贴力度,对相关培训机构和职业中介机构提供多种优惠政策。为完善和规范外来人口职业技能培训,目前宁波有关部门已对34家外来务工农村劳动者定点培训机构进行了资质认定,但这些机构远远不能满足实际需求,所以要鼓励各类学校尤其是电大等公立专职成人培训学校多参与到外来人口的培训工作中来,为外来人口积极提供免费或平价培训,同时保证培训质量。

## 3.2 整合资源,形成培训体系

要搞好外来人口培训,还必须整合资源,形成培训体系。应充分利用乡镇成人学校、社区等阵地,为外来人口提供各类文化技能培训,同时应鼓励有条件的企业实施外来职工技术技能培训,探索建立校企合作、企业自主和社会化培训等多元化的培训模式<sup>[9]</sup>。电大作为成人培训的专科学校,在培训体系的形成上有一定的优势,因为很多电大还承担着社区教育的功能。如在鄞州电大,鄞州社区学院办公室就设在该校内。鄞州电大利用各鄞州乡镇成人学校,为鄞州区各乡镇外来人口提供了各类便利的培训。但目前这样规范的“培训便利店”还很少,需要各级部门、各家企业、各种培训机构共同努力,以多种形式和途径多为外来人口提供自我提高、自我完善的机会,提升他们的文化和业务素质,迎合宁波产业结构调整的需求。

## 3.3 校企合作,开展订单培训

在保护引导外来人口培训积极性、形成培训体系的同时,政府还应充分发挥企业在外来职工培训中的积极性,通过实施外来人口文化技能培训补贴制度,鼓励用人单位为外来职工创造文化技能提升机会。鼓励校企合作,开展“订单式”培

训,培训内容和方式可根据校企双方实际情况自由制定。培训学校甚至可以根据企业的需求“送教上门”,这样可以很好地解决培训时间不足、培训费用过高、培训质量不高等矛盾。

## 4 结 语

2010年,宁波和其他沿海城市一样再次出现了“用工荒”,而且今年的问题比以往更加突出。专家指出,沿海地区用工荒的背后,折射出了国内劳动密集型产业转移加快的趋势。这种趋势将会迫使宁波企业进行产业升级,而如何快速提高宁波外来人口文化技能水平也将成为迫在眉睫之事。

参考文献:

- [1] 加强宁波外来人口管理 推进和谐社会建设课题组. 流动与和谐:宁波市外来人口服务与管理[M]. 北京:人民出版社,2007:1-2.
- [2] 陈民愚. 金融危机下农民工就业影响因素的实证分

析——基于宁波市外来人口的就业调查[J]. 统计与信息论坛,2009(11):67.

- [3] 邵万清,王浩林. 宁波外来务工人员面临的调查与分析[M]. 宁波:宁波出版社,2006:352.
- [4] 杨黎源. 宁波市外来人口与本地居民关系状态评析[J]. 南京社会科学,2007(7):141.
- [5] 杜建海. 共建共享共生共荣——鄞州新居民与地方政府管理创新[M]. 杭州:浙江出版社,2007:106-107.
- [6] 张路雄. 改进农民工政策必须解决的一些理论和认识问题[EB/OL]. [2006-12-13]. <http://guancha.gmw.cn/html>.
- [7] 宁波市政府经济研究中心. 宁波市流动人口管理与服务情况汇报[R]. 宁波:宁波市政府,2005.
- [8] 宁波市城市社会经济调查队. 宁波市外来人口生活现状浅析[J]. 城市调查,2005(2):15.
- [9] 王玉,邱永明. 科学人才观指导下的技能型人才开发[J]. 武汉工程大学学报,2010(2):9-11.

## A research and analysis on upgrading knowledge of the non-native labors in Ningbo

XU Xue - ying

(School of Yinzhou, Ningbo Radio and TV University, Ningbo 315000, China)

**Abstract:** It is reported that two-fifths of the labors in Ningbo are Non-natives, which states clearly that the rapidly-increasing population of the Non-Native has become an important part of the labor resources in Ningbo. With the constant development in economy, great changes have been taken place in the industrial structure of the city. In particular, due to the impact of financial crisis, the enterprises in Ningbo are providing fewer jobs, while more and more labors are still rushing to Ningbo to seek for jobs, which gives more chances for enterprises to choose proper workers from them. This results in a higher quality demand on the knowledge and skills of the employees. This paper is based on the research of the basic situation of the Non-Native labors in Ningbo and their wishes of accepting education and training. Meanwhile, it gives the analysis of the changes in population distribution and the factors that affect their knowledge and skills upgrading. It also gives some suggestions on further improvement.

**Key words:** Non-Native population; knowledge and skills; upgrading

本文编辑:吴晏佩