
湖北省域农村劳动力转移路径与效益比较研究

李军¹

(湖北大学, 湖北 武汉 430062)

【摘要】: 对湖北省域农村劳动力转移路径与效益进行比较, 分析了农村劳动力教育、城乡社会保障体制的二元结构、劳动力供求信息对湖北省域农村劳动力转移路径和效益的影响。提出了农村劳动力转移的政策建议, 要发挥政府的主导作用, 完善城乡社会保障机制, 加强职业技能培训, 提高劳动力素质, 推进农村劳动力信息系统建设, 努力提高湖北省域农村劳动力的转移效益。

【关键词】: 农村劳动力转移 路径与效益 政府职能

【中图分类号】 F323.6 **【文献标识码】** A

湖北地理位置优越, “九省通衢”不仅描述了湖北省在全国自然地理总体框架中的腹心位置, 而且能成为联东结西、承南接北的纽带。在经济学中, 除了土地外, 其他生产要素大都属于流动性要素, “九省通衢”的地理位置可以成为吸纳外地流动要素的重要通道, 而各生产要素中最活跃并起决定性作用的就是劳动力, 所以研究湖北省农村劳动力转移这一课题, 一是在全国大格局中看具有一定的代表性, 二是服务于政府决策具有现实意义, 让“九省通衢”的地理位置优势升华为经济优势, 进而在全国发展大格局中有更大的作为, 作更大的贡献。

1 湖北省域农村劳动力转移的主要路径

根据湖北农村统计年鉴 2017 统计, 截至 2016 年底, 湖北省农村劳动力全年外出务工人员达到 1112.81 万人, 外出务工人员占农村实际从业人员比重为 48.5%, 农村劳动力转移外出规模大。湖北省农村劳动力转移流动呈现以下基本特征: 一是外出务工人员中男性高于女性, 男女性别比例为 59:41。二是全省外出务工人员主要以 21~49 岁的青壮劳力为主, 有 787.94 万人, 占其外出比重为 70.9%, 而 50 岁以上 167.44 万人, 占其外出比重为 15.1%; 20 岁以下 157.43 万人, 占其外出比重为 14%。三是从文化程度上看, 六成农村外出务工人员为初中文化程度, 占比最大, 三成人员为高中及以上文化程度, 一成左右为小学及以下文化程度。具体为: 小学及以下文化程度外出务工人员 124.94 万人, 初中文化程度外出务工人员 625.31 万人, 高中及以上文化程度外出务工人员 362.56 万人。

1.1 外出人员转移渠道

目前自发外出仍然是湖北省农村劳动力外出的主要形式, 人数为 785.71 万人, 比重高达 70.6%。而政府组织、中介组织介绍、企业招收比重分别只有 8.7%、6.7% 和 14%。湖北省各地区中, 荆州市、咸宁市、恩施自治州、仙桃、天门和神农架林区的自发外出比重高于湖北省的平均水平, 其中神农架林区比重最高, 高达 97.1%。而政府有关部门组织渠道中, 只有武汉市、十堰市、宜昌市、鄂州市、荆门市、孝感市、潜江市比重高于 10%。值得注意的是, 神农架林区的外出渠道除了自发外只有企业招收, 且比重只有 2.9%, 远远低于全省平均水平 14.0%。

作者简介: 李军(1994-), 男, 湖北荆州人, 硕士研究生, 研究方向: 农村与区域发展。

1.2 外出人员就业行业

湖北省农村劳动力就业第一产业、第二产业、第三产业比重分别是 5.5%、54.1%、40.4%，从行业分组看，外出人员务工以二、三产业为主。而在各地区中，第一产业比重最高的是潜江的 9%，最低的是武汉的 2.6%；第二产业中比重最高的是恩施自治州，比重为 61.3%，最低的是仙桃的 41.0%；第三产业最高的是仙桃的 54.8%，最低的是潜江的 32.9%。

1.3 外出人员转移地点

从湖北省农村劳动力转移地点来看，湖北省农村劳动力外出主要集中在中国大陆，在港、澳、台地区和境外的比重分别只占 0.3%和 0.2%。而就省内就业和省外就业作比较，省外就业 55.1%的比重高于省内就业 44.3%的比重。各地区中，武汉市、宜昌市、鄂州市在省内就业比重很大，省外就业的比重分别只有 24.0%、38.1%和 28.0%，远远低于湖北省 55.1%的比重。而荆州市、恩施自治州、天门的省外就业比重较高，比重分别是 65.9%、68.4%、67.6%。值得注意的是黄石市在港、澳、台和境外地区的比重较高，比重为 3.9%和 1.4%，远远高于全省的平均水平。

从湖北省外出劳动力转移路径看：

一是组织引导不够，湖北省七成以上外出人员都是自发外出寻找就业，政府有关部门组织和中介组织介绍的比重较小，湖北省农村劳动力不能科学、高效的转移。

二是从行业分组看，湖北省各地区外出人员务工以二、三产业为主，行业分布多元化，可见外出务工人员的结构有所优化。

三是从湖北省农村劳动力外出地域上看，随着国家精准扶贫战略的实施，湖北省 25 个贫困县纳入精准扶贫的主战场，获得了政府和社会各界政策和资金支持，不仅促进了县域经济的繁荣，还改善了湖北省的就业环境，湖北省县域非农业岗位增多，农村劳动力就近就业人数大大增加。2016 年湖北省外出务工人员省内就业达到 493.59 万人，比重达到 44.3%。其中县内乡外务工人员达到 185.54 万人，省内县外务工人员 308.05 万人。同时到省外就业的外出务工人员也稳步增加，全年省外就业外出务工人员达到 619.22 万人。以上数据表明外出务工人员在县内乡外就近务工人员比重较大，空间布局更加合理。

2 湖北省域农村劳动力转移路径的效益比较

2.1 外出转移渠道的效益比较

自发外出求职有很大的盲目性。在外出从业的农村劳动力中：依靠亲朋好友介绍就业的占到 33.47%，自发外出求职从业的达到 37.13%，两者占比高达 70.6%之多。调查反映，农村劳动力自发外出往往是和同龄人或亲属一起去外地劳务市场求职，因为缺少准确的劳务信息和政府引导，可能导致部分无法就业，甚至上当受骗，且相比其它转移渠道，好的工作岗位较少、工资收入不高、生活福利也无法保障。

市场劳务中介一般能提供较为准确的劳务信息和福利收入较高的工作岗位，但这种就业渠道对于外出劳动力来说成本较高，因为要缴纳一定的劳务中介费。此外，目前我国劳务中介市场还比较混乱，遇到劳务中介乱收费和遭到黑中介欺骗的现象较严重。

政府推荐就业的渠道对外出劳动力来说就业成本是最低的，并且信息准确性最高、风险性更小、应聘周期最短，工作的稳定性也有保障，且工资收入也相对较高。

2.2 外出就业行业的效益比较

目前农村外出劳动力的就业面比较狭窄,以非正规就业为主,一般集中在第二产业和第三产业的初级岗位上,如制造业、批发零售业、餐饮业、社会服务业和建筑业,而外出从事第一产业的人数较少。由于各个行业之间的差别很大,外出劳务人员之间收入差距也相对较大,一般来说从事第二产业的外出劳动力收入高于第三产业外出劳动力的收入,而从事第三产业的外出劳动力收入又比从事第一产业的外出劳动力收入要高。

2.3 外出就业地点的效益比较

农村劳动力省内就近就业的效益。一方面,外出劳动力省内就近就业相对于在家务农来说收入明显提高,提高了农村家庭总收入;另一方面,农民工作为我国转型期出现的一个庞大特殊群体,农民工自身权益保障问题,以及留守儿童、留守老人等社会问题越来越被社会广泛关注,而农村劳动力在家乡就近就业能很好的解决这些问题。

农村劳动力省外就业的效益。一是发达地区的收入和机会更多,外出劳动力的发展前景也变得更大。二是提高了外出劳动力的文明理念,农村劳动力转移到发达且文明程度较高的城市后,先进的文明观念和生活方式会对外出劳动力产生潜移默化的影响,如维权意识、经济效益观念、社会责任和环保意识等方面都比以前明显增强。三是促进了农业现代化,大量农村劳动力的转移导致使用农业机械成为了农村的客观需要,而外出劳动力的收入使得购买农业机械有了经济基础。

3 湖北省域农村劳动力转移路径与效益的主要影响因素

3.1 农村劳动力教育不足

农村劳动力的教育水平是影响农村劳动力创业就业的一个重要影响因素。随着中国社会经济的快速发展,企业对劳动力素质的要求也越来越高,农村劳动力教育水平的不足日益成为了影响农村劳动力转移的制约因素。

农村劳动力基础教育水平低下。因为以前湖北省农村地区的基础教育比较落后,所以现在农村劳动力的教育水平普遍较低。在湖北省外出务工人员中,初中及以下学历的比例高达 70%,因此农村外出劳动力大多只能从事一些低技术要求、低收入水平的初级岗位。

继续教育体制不完善。虽然农村劳动力继续提升文化素养、专业技能的方式有许多种,如函授、电视大学、网络教育、自学考试等,但必须有一定的文化水平才能参与,而农村劳动力文化水平普遍较低,不能很好的参与其中。随着社会经济的快速发展,劳动力市场对劳动力的素质要求也越来越高,而湖北省初中文化水平的继续教育体系空缺,将导致湖北省占比高达 70%的初中以下文化水平的劳动力不断被淘汰。再者,湖北省职业教育体系并不完善,基本上只是依靠当地政府举办,且培训次数少、培训质量差、培训种类少,并不能满足农村劳动力提升劳动技能的需求。

3.2 城乡社会保障体制的二元结构特征

社会保障机制对农村转移劳动力的物质和精神方面有着极大的稳定作用,可以有效缓解农村劳动力的后顾之忧,对于农村劳动力转移发挥着巨大作用。但是我国作为一个发展中国家,农村和城市呈现显著的城乡二元结构特征,农村和城市的社会保障机制相互分离,转移到城市的农村劳动力并不能享受城市的社会保障机制,而农村劳动力在生活和工作中都没有保障的情况下,就会加剧农村劳动力的后顾之忧,增强自我放弃的心理,这些就会导致农村剩余劳动力不能科学高效的转移。

3.3 劳动力供求信息不畅通

农村劳动力有效转移的一个必要条件是及时有效的劳动力市场供求信息。在农村劳动力转移规模越来越大、转移地点越来越

越多、企业要求越来越高的情况下,劳动力市场的供求信息也显得越来越重要。相对于湖北省城市地区完善的劳动力市场供求信息系统,农村地区的劳动力市场供求信息系统显得相当落后,大多数的农村劳动力进城务工是依靠亲朋同乡介绍。这类劳务信息不仅稀少,而且还不准确,依靠这类劳务信息进城务工的农村劳动力不仅会出现找不到工作的现象,甚至会上当受骗,并不能有效引导劳动力转移。

4 提升湖北省域农村劳动力转移效益的对策建议

4.1 完善农村教育与培训体系

完善继续教育体系。建立成人教育学校和职业技能学校,定期举办职业技术培训班,着重针对农村劳动力文化水平低下和职业技能落后的问题进行解决,满足农村劳动力提升自身劳动技能的需求,提升农村劳动力在劳动力市场上的竞争力。满足农村劳动力的实际需求是继续教育的一个重要原则,不仅要满足农村劳动力提升劳动技能的需求和企业对劳动力素质的要求,还要与转入地经济发展的大方向相符合。

建立健全农村职业技能培训体系。农村劳动力培养职业技能和提升科学文化水平的一个重要途径就是农村职业技能培训体系,这就要求当地政府发挥主导作用,服务和引导农村劳动力,积极发展农村职业技能培训体系。职业技能培训的方式有许多种,不仅有传统的讲座和培训班,还可以利用互联网进行远程教育,这样可以让农村劳动力自由的选择培训时间和培训内容,促使更多的农村劳动力参与到职业培训。同时职业技能培训既要全面又要抓住矛盾的主要方面,了解农村劳动力最想要的职业技能培训,如装潢、家电维修的培训。此外,职业技能培训要与当地的社会经济现状和教育资源相联系,充分发挥好职业技术学校和中专学校的作用,不仅要发展好职业技术教育,还要适应好市场需求。

4.2 完善城乡社会保障机制

完善的社会保障机制可以保障农村劳动力平等的进入劳动市场竞争。因为社会人群结构复杂,不同的社会群体都有不同的需求,所以要建立多层次的社会保障机制。一是全体农民的社会保障机制,要确保全体劳动力的社会保障利益,必须依靠法律机制,所以要加强法律、行政法规建设;二是转移劳动力的社会保障机制,影响农村劳动力转移的一个重要因素就是转移劳动力无法享受转入地的社会保障,这就必须打破城乡二元结构,建立覆盖城乡的社会保障制度,让农村劳动力享受平等的福利和保障;三是留守人员的社会保障机制,近年来,留守老人和留守儿童的社会问题越来越被社会广泛关注,这个群体不仅收入低、生活能力差,而且心理和教育方面的问题也比较严重,这就需要更多的社会关心和保障,以此消除农村外出劳动力的后顾之忧。

4.3 推进农村劳动力信息系统建设

农村劳动力信息系统建设要与时俱进,充分利用好互联网等信息工具,增强劳动力信息平台的信息服务能力,以满足农村劳动力转移对信息的需求。与此同时要多加利用好市场资源,发挥劳动力市场中介组织对信息平台建设的促进作用,全方位的为劳动力提供配套服务和信息,如就业信息咨询、职业介绍和技能培训等,以此减少劳动力转移的风险。但要注意对市场中介组织的监督和引导,促进信息平台规范化良性化发展。

新闻媒体和互联网拥有强大的信息传播作用,政府宣传部门可以通过政务微博、网络公众平台等媒介发布各种劳务信息。这些新闻媒介除了可以发布劳动力市场的供求信息外,还可以对能人返乡创业等实例进行宣传,通过这些事例鼓励当地人才进行创业。

4.4 科学选择转移方式

因为农村转移劳动力人数规模大,各自特点也都不一样,所以转移方式要因人而异,针对不同人群,选择不同的转移途径,从而使农村劳动力科学高效的转移。比如:(1)离土不离乡。积极进行招商引资并依托当地资源建设特色产业,增加当地的工作岗位,对家庭负担重的农村劳动力采取就近转移。(2)离土又离乡。对有外出务工意愿的农村劳动力进行专业的职业技能培训,并提供准确、及时的劳务信息,帮助他们科学高效的转移。此外,针对一些有能力的劳动人群,政府应发挥引导和服务功能,帮助他们在当地进行创业。

参考文献:

[1]刘丽萍.农村剩余劳动力转移与城市化[J].农村经济与科技,2008(06):58-60.

[2]赵路.农村劳动力转移就业的制约因素和对策探讨[J].宏观经济管理,2012(07):34-36.

[3]蒋智华.当前中国农村剩余劳动力转移的有效途径研究[J].经济研究导刊,2011(19):51-54.

[4]刘春生,彭留英,谭雯轩.山东省农村剩余劳动力转移的影响因素及对策研究[J].安徽农业科学,2018,46(08):218-222.