

● 教育学

农村劳动力转移及其对高等教育的需求

申培轩

(山东财政学院高等教育研究所, 山东 济南 250014)

[作者简介] 申培轩(1965-), 男, 山东冠县人, 山东财政学院高等教育研究所所长, 副教授, 教育学博士, 主要从事高等教育管理学研究。

[摘要] 我国农村劳动力的转移存在着教育壁垒。劳动力的教育文化素质影响甚至决定着劳动力转移的难易度、转移后的职业及收入、转移的区间等, 劳动力有效转移对劳动力文化知识和能力素质有较高要求, 劳动力转移到城镇、乡镇企业、第三产业以及劳务输出等活动产生了高等教育需求。

[关键词] 农村; 劳动力转移; 高等教育; 需求

[中图分类号] G40-054 [文献标识码] A [文章编号] 1671-881X(2004)03-0375-06

农村劳动力转移是工业化和技术进步引起的产业结构变化导致的农村劳动力从一个地方移动到另一个地方的空间移动, 这种转移对文化传播和资源的有效配置和利用起着重要作用, 也是农村现代化的必然选择。从西欧和美国的经验来看, 劳动力从传统农业中释放出来, 重新配置到城市生产部门, 促进了工业化的发展, 也促进了城市化的发展。农村劳动力的转移是我国农村发展的必然选择。我国农村从开放的1978年到2000年, 已累计向非农产业转移农业劳动力1.3亿人, 但还有1.5亿的剩余劳动力需要转移^[1](第6页)。我国农村人口在全国人口中所占比例较大, 占63.91%, 而1999年世界平均比例为54%, 高收入国家为24%, 中等收入国家为34%^[2](第143页)。另外, 我国农业劳动力占总劳动力比例1999年达50%, 远低于第一次现代化的30%的标准, 而高收入国家为5%, 中等收入国家为32%^[2](第141页)。所以, 我国有大量的农村劳动力需要转移。从现状来看, 农村劳动力转移主要包括向非农产业(第二产业、第三产业)转移, 向乡镇企业转移, 向小城镇及城市转移等几种转移去向。大量农村劳动力的有效转移, 对农村劳动力教育文化素质提出了更高要求, 进而表现为对高等教育的需求。

一、西方农村劳动力转移理论述评

西方比较有代表性的劳动力转移理论有: 一是“刘易斯理论”, 认为发展中国家农业部门所拥有的大量剩余劳动力, 转移到现代工业部门的关键在于资本家的利润投资, 随着农村剩余劳动力全部转移到工业部门, 发展中国家的二元经济变为一元经济; 二是“拉尼斯—费景汉理论”, 特别重视经济转变过程中工业和农业两个部门的平衡发展, 指出农业剩余劳动力向工业转移的先决条件是农业劳动生产率的提高和剩余产品总量的增长, 农业剩余劳动力转移的速度取决于人口增长率、农业的技术进步率和工业部门资本存量的增长; 三是“托达罗理论”, 认为农村剩余劳动力是否转移到工业部门的决策, 不仅取决于城乡实际收入差异, 而且取决于预期收入差异, 如果流入城市的预期收入高于农业的就业收入, 即使城

市存在失业,人口也会不断流向城市。

以上第一种理论可理解为工业化对农村劳动力的拉力,第二种理论可理解为农业对劳动人口的推力,第三种理论实质上讨论的是劳动者的一种心理动机。农村劳动力转移实质上是个体行为,尽管历史上存在强迫性迁移活动,但在劳动力转移过程中个体及其心理活动起着很重要的作用。根据卡托纳的经济心理学模型^[3](第 37 页),在劳动力转移这一个体行为中,客观环境如工业化的“拉力”和农业的“推力”,并不直接对劳动力转移产生影响,而是客观环境对劳动力的心理过程,如愿望、态度、预期等产生影响,进而产生转移行为。

根据现有对经济心理行为的研究,特别是把经济可变因素与个体(心理)可变因素互相结合起来强调行为和环境条件之间的反馈关系的研究^[3](第 38 页),认为个人是以不同的方式知觉的,对环境的知觉包括对劳动力转移后的生活气氛、物价情况、收入情况、个人的社会地位等。这种知觉到的环境,而不是客观环境,决定着人们的转移行为,客观环境和知觉到的环境之间的关系取决于劳动力转移的经验和个人之间的交流,特别是大众交流工具。个人因素对环境知觉也产生作用,这种个人因素包括:个人的目标追求、价值、愿望、预期、认知方式,收集信息的能力,对经济和社会发展的兴趣等。劳动力转移行为还会带来主观享受,这种享受包括转移后的满足(或不满),对转移后职业的参与,以及从事新职业获得的一种认知协调。

所以,个人素质是影响劳动力个体转移心理的重要因素。一是决定了对环境认知的水平、准确度和全面性,个人对环境的认识是建立在全面把握客观事物和全面聚集信息的能力基础之上的。二是影响了个人对收入、社会地位的预期,具有较高的教育文化素质才能较为客观地估价自己,并有可能得到较高的预期收入和社会地位。三是影响了个人对转移后的主观享受,个人素质的高低影响了这种主观享受,教育文化素质高的人由于容易得到更多的就业或高收入的机会而会得到更大的满足,而教育文化素质低的人则由于较少的就业机会或较低的收入而产生更多的社会问题。四是影响了个人的实际转移质量,个人的文化、技能水平决定了其转移后的职业及收入、社会地位。不了解劳动力个人的心理要求,不完成农村劳动力转移的前期教育和培训工作,让他们没有充分的心理、能力等素质准备,而实行主观性或强迫性转移,则不会出现有效的劳动力转移。

二、我国农村劳动力转移过程中的主要问题

1. 农村劳动力转移难度增大。乡镇企业近几年吸纳劳动力的能力减弱,接收农村剩余劳动力的数量趋于减少,如 1995 年到 1999 年 5 年间,乡镇企业接收农村剩余劳动力的数量负增长 5.1%^[4](第 21 页)。另外,小城镇吸纳劳动力的比重增幅不大,1999 年农村剩余劳动力转向省会城市的占 18.8%,转向地级市的占 18.4%,转移到县城的占 16.7%,转移到建制镇的比重为 14.9%^[3](第 22 页)。可见,作为我国重点发展的小城镇吸纳劳动力的能力还不强。

2. 农村劳动力转入第二、第三产业的比例较低。有抽样调查表明,1999 年全国农村剩余劳动力转移到二、三产业的人数占农村劳动力总数的 6.4%,按可比口径比 1998 年提高了 0.4 个百分点,转移速度有所上升,但 1999 年从非农产业返回到农业的劳动力占农村劳动力总数的比重为 0.5%,增减相抵,1999 年净转移劳动力占农村劳动力总数的比重为 5.9%,比上年上升了仅 0.4 个百分点^[3](第 22 页)。

3. 农村劳动力转移的范围、地域和领域受到限制,劳动力转移到省外的比重较低。1999 年农村劳动力在本省内转移就业的占 79%,比上年上升 11 个百分点,转向外省的占 20.9%,下降了 11 个百分点^[5](第 22 页)。而且劳动密集型行业、生产建设第一线和低层次的商业服务业、工业、建筑业和其它服务业仍是农村剩余劳动力转移的主要行业,1999 年转移到第二产业的劳动力占 54.2%,转移到第三产业的为 41.7%,到异地仍然从事第一产业的占 4.1%,转移到工业、建筑业和商饮服务业的比重高达 79.4%^[4](第 21 页)。

农村劳动力转移的难度增大,难以向城镇和非农产业转移,并且转移的范围、地域和领域受到限制,其原因除政策壁垒因素外,还存在着教育壁垒,即与劳动力的教育文化水平有密切关系。

三、农村劳动力的教育文化水平与劳动力转移的关系分析

(一)劳动力教育文化水平与劳动力转移的难易度

教育文化水平低的劳动力通常只能滞留于依靠传统经验生产的有限领域,很难开拓新的就业门路和工作机会,也难以适应转移后的工作和生活;而受教育程度高的人,往往思维开阔,易于接受新事物,具有更强的自信,更高的收入、社会预期以及更强的创新意识和冒险精神,更易于实现有效转移。根据盖尔·约翰逊的研究,农村中大量低素质的劳动力增加了向城市转移和管理的成本,而农村人口素质的提高可以大大减少城市居民对于迁居城市的农村人口的抵触,更能使农村人口尽快地适应城市生活,并减少城市管理成本^[6](第62页)。我国农村劳动力转移的现实也表明,受教育程度越高,越易于实现转移。据对山东聊城市的调查,在1998、1999两年转移的劳动力中,具有大专文化程度的劳动力由于在当地较为受重视,尽管转移的并不多,但转移起来相对容易;具有初高中文化程度的劳动力比重最大,占55.6%,接受过专业培训的占18.7%,高中以上文化程度的劳动力每百人有10.3人转移,初中文化程度的每百位农村劳动力中有8.4人转移,小学文化程度的每百位劳动力有4.5人转移,文盲、半文盲每百位劳动力中有1.3人转移。

(二)劳动力教育文化水平与转移后的职业状况

劳动力受教育程度与掌握和熟练运用新的工种和技术有直接联系。我国1999年转移到工业、建筑业和商饮服务业的农村劳动力比重高达79.4%,说明我国农村劳动力教育文化水平还不高。而教育文化水平越高的劳动力,越易于适应新的工作和环境,越易掌握新的工种、新技术、新工艺、新设备,使用效果也越好,所以,教育文化素质、技术水平与就业状况呈正相关。美国的历史也证明了这一观点,美国农村劳动力转移高峰期的19世纪90年代至20世纪20年代,流入城市的白人和黑人在就业方面出现很大差距,除民族和关系网原因外,文化程度差异也是重要原因。

劳动力教育文化水平对转移后职业的稳定性有显著作用,水平的高低是影响职业稳定性的决定因素之一。1987年已转移的农村劳动力回流中,文盲高达21%,初中以下文化水平的为17.16%,初中以上文化水平的占9.46%,中专及大专以上回流的则很少^[7](第29页)。究其原因,其一便是由于教育文化素质差,思想保守,难于适应新的环境和条件;其二是参加技术革新的人员所提合理化建议与技术革新创造的价值等,与受教育文化水平成正比关系,且随着教育文化水平的提高,事故发生率明显减少。教育文化水平高的劳动力创新性越强,职业稳定性越强,也易于完成职业或技术的转换。教育文化水平越高,越有可能率先离开农业,长时间脱离农业,实现有效转移。

(三)劳动力教育文化水平与转移后的收入

劳动力的收入首先取决于个人的以教育文化水平为主的人力资本投资,为此有学者得出反贫困的措施是提高移民的素质的结论。在所调查的山东聊城五个乡镇企业的职工月平均工资为356元,大多职工工资在200—400元之间,而工资在400元以上的有58%为专业技术学校毕业生,该企业中仅有的三个大专生的收入都在360元以上。其它相关调查也表明,越来越多的教育水平较高的劳动力参与了转移,而且每增加一年的教育水平每年可增加汇寄款149元^[8](第3页)。原因是,劳动力的教育文化程度与劳动生产率具有较强的正相关,相关系数达0.73^[9](第58页),教育文化水平较高的人拥有较高的人力资本,对生产率的提高起到促进作用,较高的生产率则带来较高的收入,且转移后的职业稳定性也高。

(四)劳动力教育文化水平与劳动力转移区间

农村劳动力教育文化水平是决定其转移方向、距离的重要因素,转向发达地区劳动力的文化程度高于转向落后地区的劳动力。1999年在转向东部的劳动力中,初中以上文化程度的比重为11.5%,转向

中部的比重为 10.9%，转向西部的比重为 9.1%^[9]（第 22 页）。没有技术特长，没有高的素质，期望收入也就较低，而且较低的文化水平又决定了他们相对保守的思想意识，往往对自己转移到城市缺乏信心，难以对城市产生认同感，他们更多地留恋故乡。

（五）劳动力教育文化素质与劳动力转移后的社会问题

国内外劳动力转移的历史表明，社会问题的引发与劳动力素质有关。中国近代农民离村进城，是被迫的，既没有充分的思想准备，也不具备谋生能力，更没有知识的积累，他们进入城市后，难以找到合适的职业，多数人不得不靠出卖苦力谋生，引发了城市的无序及城市治安等问题。在欧美，农村剩余劳动力的转移由于太大的盲目性，不可避免地也出现了诸如住房拥挤、生态环境恶化、失业和贫困严重、犯罪率上升等一系列社会问题，德国为此实行了国家强制干预，增加对教育的投入，进行了各种类型的职业培训，促进了教育事业的发展，为工业和整个社会的发展打下了良好的基础，也有效地缓解了城市问题^[10]（第 233 页）。所以为避免引发劳动力转移后的社会问题，应做好农村劳动力转移前的素质准备，将教育和培训贯穿于劳动力转移的整个过程中。

四、农村劳动力转移对高等教育的需求

不断提高农村劳动力的教育文化素质，是实现农村劳动力有效转移的前提条件之一。日本、韩国能顺利完成产业结构转换和充分就业的根本条件之一，就是教育合理地超前发展，有效地提高了全国就业人员的平均文化技术素质，第一产业就业人口能够适应非农经济新技术新领域的需要，较为顺利地完成了劳动力转移。美国在 1930 年到 1974 年间，从农业转移出去的人口总数达到了 3280 万人，这是现代最大的人口转移，而恰恰在这一时期是高等教育，特别是社区学院的大发展时期^①。

中国解决农村剩余劳动力转移的当务之急就是提高劳动力素质，农村劳动力教育文化素质不高是我国农村劳动力结构的重要特征。在我国农村劳动力中，初中及以下程度劳动力的比重高达 88.4%，高中程度的为 9.6%，中专程度的为 1.6%，大专及以上学历的比重为 0.4%^[4]（第 21 页）。非农部门对劳动力素质要求越来越高，对劳动总量特别是低素质劳动力的需求不断下降，所以必须提高现有劳动力素质和技术水平，才能实现农村劳动力向城镇、乡镇企业、非农产业等的有效转移。

提高我国的城镇化水平和农村劳动力向城镇转移是大势所趋，我国国民经济和社会发展第十个五年计划即提出了“提高城镇化水平，转移农村人口，可以为经济发展提供广阔的市场和持久的动力”的意见。但农村劳动力转移到城镇，实现由农民向城镇居民的根本转变，存在着“教育壁垒”，即农村劳动力总体教育文化素质较低，大多为非熟练技术人员，缺乏专门的技术培训和学习，只能在脏、苦、累的体力部门就业。各类城镇部门对劳动力的素质有越来越高的要求，农村剩余劳动力由于其过低的文化教育水平很难达到要求，从而增加了转移的难度。所以，农村劳动力转移到城镇，需要提高其教育文化素质。我国现有的 1.5 亿农村剩余劳动力，大专以上学历的最多仅为 0.4%，远低于全国平均 3.6% 的比例，要实现农村劳动力的有效转移，必须提高其教育文化水平，使更多的农村劳动力接受教育，包括高等教育。在农村剩余劳动力的转移总量中，大约只有 12% 转移到了各类城镇部门，其余 88% 的劳动力仍是在农村工业、商业及服务业部门实现产业转移的，即使按目前的农村劳动力转入城镇的比例，也将有 50 多万的农村劳动力接受高等教育以进入城镇部门。

乡镇企业也会吸引更多的农村剩余劳动力。制约乡镇企业发展的主要因素之一便是劳动力素质，乡镇企业将对高素质劳动力有较大需求，吸纳的将是教育文化素质更高、思想更为活跃的高级专门人才。乡镇企业对农村劳动力的吸纳能力，有学者用线性外推法和生产函数两种方法对今后我国乡镇企业的劳动力需求做出了情景性描述和预测，得出了乡镇企业每年要吸纳 200—350 万劳动力的结论^[11]（第 25 页）。全国乡镇企业职工中，大专以上学历人数比例为 2.3%^[12]（第 355 页），按这一最低标准要求转移进乡镇企业的劳动力，则每年至少有 4.6 万人，到 2010 年至少要有 37 万人接受高等教育以进入乡镇

企业;如果从发展的角度,按乡镇企业发展“十五”计划的标准来要求,则有更多的农村劳动力需要接受高等教育以进入乡镇企业。

从吸纳农村剩余劳动力的产业结构角度来分析,第三产业也将是吸纳农村劳动力的重要渠道。我国第三产业的发展还有较大空间,1998年我国第三产业增加值占GDP的比重仅为33%,而全世界第三产业增加值占GDP的比重为61%,发达国家平均为65%,其中美国为71%;中等收入国家(人均2950美元)平均为56%,其中高中等收入国家(人均4860美元)平均为57%,低中等收入国家(人均1710美元)平均为52%^[13](第93,94页)。如果我国这一比重上升到55%,第三产业就业人数占全社会就业人数的比重为50%,在其它条件不变的情况下,第三产业将吸纳16000万劳动力。如果按既定的10年的时间实现这一调整目标,则平均每年有1600万农村劳动力转移到第三产业,这些劳动力如果能达到现在全国人口中具有大专以上学历人数3.6%的比例,平均每年有57万农村劳动力需要接受高等教育以有效转移到第三产业。

劳务输出也将是农村劳动力转移的渠道之一。我国劳务输出有较大潜力,劳动力资源占世界劳动力资源的20%,而劳务输出仅占世界劳务输出的3%^[14](第23页)。现在国际上流动的劳务人数达2000多万,中东地区有上千万亿美元的劳务市场,俄罗斯开发远东地区也需要从国外输入几百万劳动力。但国际劳务输出对劳务人员的素质要求较高,一般是掌握一门或一门以上某种技术和外语的技术工人,甚至是高级专门技术人员,我国农村剩余劳动力中达到要求的则很少,劳务输出单位有时很难找到符合要求的劳务人员,故提高农村剩余劳动力的教育文化水平是增加劳务输出的首要条件。如果将我国劳务输出的比例提高到世界劳务输出的8%,则会输出100多万剩余劳动力,100多万劳动力的教育和培训将会产生极大的高等教育需求。

总之,我国数量庞大的农村剩余劳动力,要转化为人力资源优势,必须实施科教兴国战略,需要发展教育事业,以提高农村劳动力的综合素质,实现由农民向市民的转化。促进农村剩余劳动力的有效转移,一要提高农村劳动力的技术和职业素质。农村剩余劳动力转移不是简单的地域流动、职业改变,而应是劳动力人力资本提高的过程和结果,要通过教育和职业培训提高劳动力素质,提高人力资源开发水平;二要提高农村劳动力的综合教育文化素质和修养。农村劳动力实现有效转移,不仅限于技术的培训和职业素质的提高,还应有综合教育文化素质和修养的提高,以尽快适应转移后的工作和生活,促进城市文明的发展。我国在实现城镇化,及农村劳动力转向城市的过程中,要保证并促进城市的文明程度,形成并保护“城市的空气”。这种“空气”或称“市气”实质上是一种氛围,是一种自由、民主、文明的文化环境。这种氛围的营造需要转入城市的农村劳动力有较高的素质和较快的适应能力。“人气”足,“市气”才旺,只有大力培育教育市场,提高人的总体素质,才会有“市气”,不可一味地追求圈地运动,重土、重城而不重市,不重人。农村劳动力进入城市之前,需要具备较高的综合素质,这种基本素质需要通过教育,包括高等教育来完成。

对农村劳动力的教育也不仅是在转移前,更应该贯穿于转移中和转移后的整个过程中。对转移前的农村劳动力,要有一最低教育文化水平的要求,对未能达到最低水准的人,要进行较为系统的培训和教育,提高他们的素质;要为转移后的劳动力提供适当的教育环境,为他们的继续教育创造条件,有针对性地提高他们的专业技术水平和文化素养,为那些需要而又有能力接受高等教育的人创造教育机会。

注 释:

① 美国社区学院由1930年的436所增加到1974年的1203所,增加767所。参见毛澹然,《美国社区学院[M]》,北京:高等教育出版社,1989。

[参 考 文 献]

[1] 农业部课题组,《21世纪初期我国农村就业及剩余劳动力利用问题研究》,《中国农村经济》,2000,(5)

- [2] 中国现代化战略研究课题组. 中国现代化报告 2002[R]. 北京: 北京大学出版社, 2002.
- [3] 俞文钊. 市场经济中的人的经济心理与行为[M]. 北京: 人民教育出版社, 1998.
- [4] 国家统计局农村社会经济调查总队社区处. 就业与流动: 从人力资源向人力资本的转变——1999 年我国农村劳动力流动状况分析[J]. 调研世界, 2000, (8).
- [5] 国家统计局农村社会经济调查总队. 1999 年农村劳动力转移有喜有忧[J]. 调研世界, 2000, (6).
- [6] 盖尔·约翰逊. 中国农业调整: 问题和前景[J]. 经济学家, 1999, (6).
- [7] 陈冰. 农村剩余劳动力转移趋缓问题[J]. 人口研究, 1989, (2).
- [8] 崔荣慧. 一个不容忽视的战略问题: 中国农村劳动力的流动[N]. 中国经济时报, 2001-07-09.
- [9] 谭友林. 中国劳动力结构的区域差异研究[J]. 人口与经济, 2001, (1).
- [10] 王章辉, 等. 欧美农村劳动力的转移与城市化[M]. 北京: 社会科学出版社, 1999.
- [11] 张忠法, 等. 我国十五及以后一个时期重点培育劳动力大容量转移载体的历史任务[J]. 社会科学研究参考资料, 2001, (1).
- [12] 中华人民共和国农业部. 中国农业年鉴 2000[Z]. 北京: 中国农业出版社, 2001.
- [13] 李子奈. 如何转移农村剩余劳动力[J]. 经济学家, 2000, (4).

(责任编辑 涂文迁)

Rural Labors Migration & Its Demand for Higher Education

SHEN Pei-xuan

(Institute of Higher Education, Shandong Finance Institute, Jinan 250014, Shandong, China)

Biography: SHEN Pei-xuan (1965-), male, Associate professor, Institute of Higher Education, Shandong Finance Institute, majoring in higher education management.

Abstract: There is an education barrier in the rural labor migration in our country. Labor's educational and cultural quality affects even decides the difficulty of labor migration, the occupation and income of labors migration and migration scope. Preparations of labor's cultural knowledge and faculty quality are demanded in the labor migration, which gives rise to the demand of higher education for the labor's migration to urban, township enterprises, the tertiary industry and for labor export.

Key words: countryside; labors migration; higher education; demand