

三峡库区农村剩余劳动力 状况及人力资源开发

曾国平,李仕龙

(重庆大学 贸易与行政学院,重庆 400030)

摘要:科学地开发三峡库区农村剩余劳动力资源,是未来库区经济、社会可持续发展的关键所在,本文在分析三峡库区农村剩余劳动力现状的基础上提出库区农村剩余劳动力资源开发战略及相关措施。

关键词:三峡库区;剩余劳动力资源;人力资源开发

中图分类号:C965 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2005)05-0124-04

Status of the Rural Supernumerary Labors and the Human Resources Development of the Three Gorges Region

ZENG Guo-ping, LI Shi-long

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract: This paper puts a research on the rural supernumerary human resource of Three Gorges region. Firstly, this paper researches the actuality of the area and analyzes the reasons. Then the solutions to the supernumerary labors problems of Three Gorges region are discussed. At last, the paper gives some suggestions to the supernumerary human resources developing strategy and relative measures of Three Gorges Region.

Key words: Three Gorges region; supernumerary labor resources; human resources development

我国是发展中国家,是农业大国,是典型的劳动力剩余经济国家。农业、农民、农村问题是影响我国经济发展、社会保障提高及社会可持续发展的重大问题。这个问题的解决不仅对实现本世纪经济发展目标,全面建设小康社会具有重要的现实意义,而且对社会稳定与长治久安关系重大。经济研究者一致认识到,科学地开发我国的剩余劳动力资源,是未来经济社会发展的关键所在^[1]。三峡库区作为欠发达农业经济区,能否在实现城镇化和农业现代化的伟大变革中走可持续发展之路,从根本上取决于库区农村人力资源的深度开发和有效利用。因此,客观地评价库区剩余人力资源状况,进而探索库区人力资源开发的模式,无疑具有重大的理论意义和现实意义。

一、三峡库区农村剩余劳动力资源现状

(一)三峡库区农村剩余劳动力基数大

三峡库区是一个农业人口众多的地区,库区现有农村人口总量 1 507.31 万人,农村劳动力 837 万

人,每平方公里劳动力 150 人,平均密度是全国的 3 倍。库区潜在人力资源在数量上十分丰富。但是,这种人力资源数量上的优势并没有形成能创造价值的人力资源集合,从资源的角度呈现出劳动力过剩现象。随着劳动生产率的进一步提高,将有更多的农村劳动力逐步从农业中分离出来,加入到剩余劳动力队伍中去。安排好这一庞大群体的就业问题,始终是西部就业工作的重点和难点,并且也越来越成为影响库区经济社会发展的突出问题。一方面,农村剩余劳动力由改革开放前的隐性失业变为公开性失业,库区农村所聚集起来的基数巨大的剩余劳动力开始涌现出来。另一方面,农业生产季节性的变化,对劳动力的需求有很大差异。在春种、夏收、夏种、秋收这几个为期较短的季节里,农村到处是一片繁忙景象。除此之外,农村大量劳动力处于一种闲置状态。

(二)库区农村剩余劳动力的整体素质较低

以初级劳动者为主体的人力资源。2000 年第五

次全国人口普查资料显示,横跨重庆、湖北两省市的三峡库区总人口1 774万人,其中,三峡库区主要区、县15岁及以上人口为890.75万人,而文盲人口为92.47万人,占10.38%,均高于重庆市、湖北省和全国水平;从每10万中拥有的各种受教育程度人口及比例来看,总的情况是:高中以上学历的人口比例,三峡库区比全国低,初中以下学历的人口比例,三峡库区比全国要高。具体情况为,大专及以上学历人口比例:全国为3.61%,而三峡库区则为1.39%,远远低于全国水平,也低于重庆市2.82%的水平;高中及中专人口比例,全国为11.15%,而三峡库区为6.31%;初中及以下学历人口,全国为69.66%,而三峡库区则达到74.24%。这就意味着,在三峡库区主要是以初级劳动者为主体的人力资本,高层次的人才资源缺乏,且总体文化素质较低,对库区劳动力资源开发提出了客观需求。

(三) 库区产业结构与劳动力供求不匹配

从库区农村劳动力的需求状况看,农业、工业产业结构调整需要更高素质的劳动力。首先,农业种养结构的优化调整要求农民把生产要素配置到既能密集利用劳动力和知识技术,又能获得良好市场效益的农业品种上,使农业生产从土地密集型转向劳动密集型,增加农业就业深度,充分利用农村劳动力。这就要求农村劳动力不但要掌握一定的适应市场需求的农业技术,还要具有加工、处理市场供求信息的能力,以及时调整产出结构。很显然,这是库区农村劳动力所无法胜任的。其次,库区工业产业结构调整,使工业经济增长的就业弹性减弱,就业门槛提高。主要表现为:一是乡镇企业吸纳就业能力减弱,就库区而言,农村几乎没有什么龙头企业,更谈不上吸纳就业能力。二是农村剩余劳动力城市就业竞争加剧。90年代中期以来,正当农村剩余劳动力的流动和就业达到一个以城市化为中心的发展阶段时,库区就业形势出现了一些前所未有的新变化。

一方面,作为国民经济主体的国有经济,不但不再是吸纳库区城乡新增就业的主要渠道,反而要在改革过程中向社会“排出”数量可观的过剩劳动力。另一方面,以新一轮库区城镇基础设施投资为中心的资本密集化趋势,使得投资和库区经济增长的就业弹性下降。这两方面新变化的结果将使城市流动的农村剩余劳动力和城市下岗再就业劳动大军,交汇到一起来竞争城市就业机会。

二、加强三峡库区农村剩余劳动力资源开发的必要性

(一) 库区人力资本存量少,有待持续开发

从库区农村劳动力的供给状况看,人力资本存量少且水平低。人力资本是指存在于人体中的具有经济价值的知识、技能和体力(健康状况)等质量因素之和,是开发和培训人力资源的结果^[4]。它具体表现为劳动者所受的文化教育水平、技能培训和有经济含义的经历特征等,这些具体因素是增加收入的重要条件。对于库区农村而言,其人力资本存量主要取决于对农村人力资本投资,包括正规学校教育、特殊技术培训和农村劳动力转移投资等。近年来,随着库区农村基础教育投入、特殊技能培训投入的增加以及农村外出“打工者”们的新观念和新思想的影响,库区农村人力资本存量有所提高。但由于我国长期奉行国家工业化战略,资源配置偏向城市,库区农村的正规基础教育和职业教育还是相当落后。通过图1数据可以看出,与全国及重庆市其他地区劳动者平均水平相比,库区农村劳动力的文化和专业技能水平较低是一个不争的事实。人力资本存量少、水平低既是农村经济发展不快、后劲不足的主要原因,也成为提高农村剩余劳动力转移层次和效果的“瓶颈”。要突破这个“瓶颈”有待于农村劳动力资源的开发,只有从人的因素上下功夫才能保证库区农村经济的可持续发展。

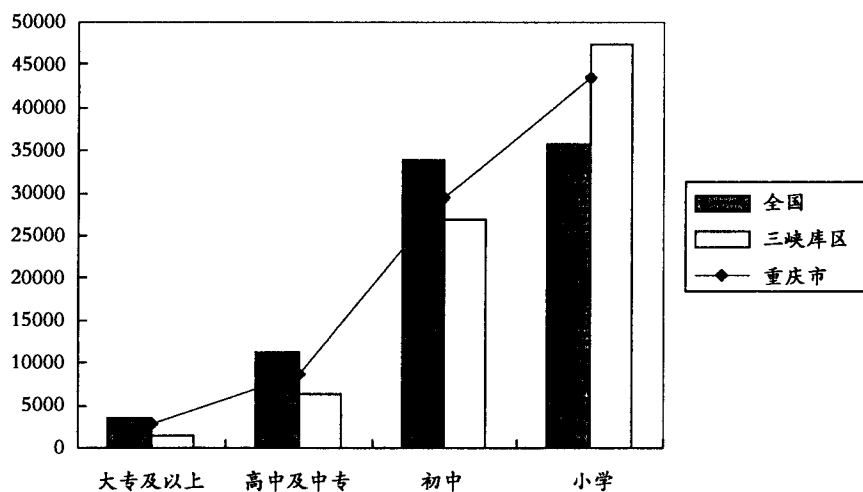


图1 全国、重庆市、三峡库区主要区县每十万人中拥有的各种受教育程度人口(单位:人)

(二)必须从战略高度充分认识库区农村剩余劳动力资源开发的地位和作用

人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和,它包括数量和质量两个方面。对库区农村人力资源而言,劳动力数量十分丰富,但质量却相当低。有效地进行人力资源开发,努力提高库区农村剩余劳动力的综合素质,具有重要的战略性意义。

第一,开发库区农村剩余劳动力资源是建设库区经济的需要。库区社会经济目标的实现必须依赖于农村剩余劳动力素质的提高和得到充分调动、发挥。开发库区农村剩余劳动力资源有利于改变库区农民素质不适应发展现代农业、不适应市场化、不适应非农化的状况。

第二,开发库区农村剩余劳动力资源是落实科学发展观的需要。正确处理区域经济发展同人口、资源、环境的关系,是现代经济社会发展的必然选择。要达到这个目标,关键是转变经济增长方式,使库区经济增长由原来的依靠自然资源开发转化到依靠科技开发和人的素质提高上来。

第三,开发库区农村剩余劳动力资源是协调西部大开发的需要。没有库区农村的全面繁荣,就没有西部经济区的全面繁荣。推动库区农村经济更快、更高质量地发展,需要解决的问题很多,但根本的问题是提高库区农村劳动者素质,加快农民的知识化进程。只有解决农民的知识化问题,解决其他问题才可能收到事半功倍的功效,从而达到为西部大开发服务的目的。

三、三峡库区农村剩余劳动力资源开发的主要途径和对策

(一)充分认识库区农村剩余劳动力资源开发的重要性,多层次、多途径开发

解决库区农村剩余劳动力问题,最根本的一条在于实施以人为本的发展战略,借助各种人力资源开发的动力模式,把库区沉重的农村剩余劳动力问题转化为宝贵的人力资源。同时解决好库区剩余劳动力资源问题与库区工业、农业、商业的现代化大发展密切相关。根据库区农村剩余劳动力的现状,在具体解决剩余劳动力资源问题时,要采取适合库区客观现状的人力资源开发措施。

第一,积极寻求库区农村科教结合的新路子,真正把库区农村的剩余劳动力资源开发与利用转移到依靠科技进步、教育发展和提高剩余劳动力素质的轨道上来。库区人多地少,劳动力受教育程度低,文盲、半文盲及小学文化程度者占农村劳动力总数的比例较大;科技含量在农业生产中仅仅占21%左右,而发达国家已经上升到60%—85%^[6]。邓小平同志指出“农业发展一靠科技,二靠科学。科学技术的发展和作用是无穷无尽的”。1989年6月,他强调:“农业问题也要研究,最终可能是靠科学解决问题。”没有现代化的科学技术,现代化农业是建立不起来

的;而要把科学技术内化为劳动者素质又必须依靠教育。人力资源的开发与利用靠科技,科技进步靠人才,人才培养靠教育,这是库区农村人力资源开发的客观要求和规律,也是解决剩余劳动力问题的根本性措施。

第二,在库区内消化和吸纳农村剩余劳动力的同时,积极学习并借鉴发达国家在这方面的成功经验。从国际这个大视角来瞄视,很多发达国家在由农业化跨过工业化到信息化的转变过程中,既有痛苦的教训,也有成功的经验。在探索库区农村剩余劳动力资源开发的过程中必须汲取发达国家农村剩余劳动力开发、利用的教训,同时又要大胆学习和借鉴其成功之处。从库区整体发展意义上来说,在开发与利用农村剩余劳动力资源方面要把先进的经验同库区的具体情况相结合。

第三,努力探索库区农村剩余劳动力资源在不同地区之间的有序流动,做到合理配置和充分利用。目前涌动着的“民工潮”在全国范围出现了两个大规模的流动:一种是西部剩余劳动力向东流。打工一族遍布长江、珠江三角洲的城镇乡村;二是东部能工巧匠向西流,推动西部大开发的发展。这种跨地域流动量大、盲目性大,是农村剩余劳动力转移问题上的难点所在。根据国务院经济发展研究中心等部门的抽样调查,农村劳动力外流的方式大体分为四种情况,由本地农民带出去的占40%,外地亲友介绍的占18%,外来打工、村集体输出、职业介绍机构组织的占10%,农民自发流动的占32%。可见真正有序流动的仅仅占10%左右,完全盲目流动的占90%左右^[7]。跨地域盲目流动不仅会对打工者本人造成诸多不利,而且会导致社会治安等一系列问题。因此,必须加强以库区与其它地区之间、库区城乡之间协调发展为目标的宏观控制,加强库区农村剩余劳动力有序流动的组织、管理和协调。

(二)整合多种教育资源,加强对库区农村剩余劳动力资源的开发

第一,大力发展农村职业教育培训,把劳动预备制度培训与转移培训紧密结合起来。根据库区农村剩余劳动力就业意向和经济发展的需求,有针对性地组织多形式、多途径、多层次的职业技能培训。要调动劳动保障、农业、科技、建设、水利等有关部门和行业现有的职业(技术)培训机构(基地、学校)的潜力,在培训中承担尽可能多的任务。劳动保障部门要发挥各级学校、就业培训中心的作用,对农村剩余和准备转移的劳动力进行职业技能和专业理论学习,并进行文化知识和创业能力培训。同时进行职业道德、职业指导、法律知识、劳动安全与保护等方面的教育,培养学员具有必要的理论知识和较强的实践能力;农业部门要加强农、林、牧、渔等多方面的实用技术培训,通过科技下乡,举办农业技术培训班,开展科技咨询或创建科技服务热线等形式,对农民进行实用技术培训,使每个中青年农民掌握1—2

门先进农业科学技术。

第二,积极引导龙头企业、农户与各类农业科研推广机构的合作,加快科技成果转化和新科技推广。通过制定优惠政策鼓励农业科技人员带头领办、创办农业科技实体和农业企业,参与农业生产经营,促进科技的辐射和推广;二是充分利用花卉、优质苗木等农业科技示范园区的人才、技术、资金优势,积极引进新技术、新品种,进一步提升各类农业示范园区的项目科技含量和产品档次,充分发挥示范和辐射带动作用;三是整合现有培训资金、机构、人才等资源,积极争取各类农村实用技术培训,多渠道、多层次、有针对性地加强对库区农民职业技能培训,使所培训的农民都掌握1-2门先进实用技术。

第三,加强民工在职培训,提高民工城市就业能力。确立在职培训的主体形式,即招工企业的岗位培训和民工个人在培训市场上选择受训相结合,同时要保持民工培训市场的竞争性而非政府垄断性。但各级政府也应在培训投资方面有所作为,当库区

面临过于急速的产业升级时,地方政府有必要直接介入民工的培训投资,以熨平产业结构调整导致的农村剩余劳动力转移就业的波动。

第四,调动库区各层次教育机构的积极性,建立健全初级、中级、高级职业教育相联系,学历教育与非学历教育相结合,职前教育与职后培训相衔接,长训与短训相配套的农村劳动力职业技能培训体系。鼓励各类社会职业技能培训机构发挥优势,积极承担农村劳动力的职业技能培训任务。各级劳务机构要根据培训计划,采取公开招投标方式,选择培训学校,建立培训基地。招标单位要坚持公开、公平、公正的原则,择优选择。投标单位要具有独立法人资格、职业技能培训资质、相对稳定的就业渠道。中标单位要与各区县劳务机构签订培训协议,明确培训内容、输出任务、收费标准和违约责任以及双方的权利和义务。有关部门要加强对培训工作的经常性督促检查,建立培训机构的淘汰制度。

(三)大力构建库区农村剩余劳动力资源服务体系

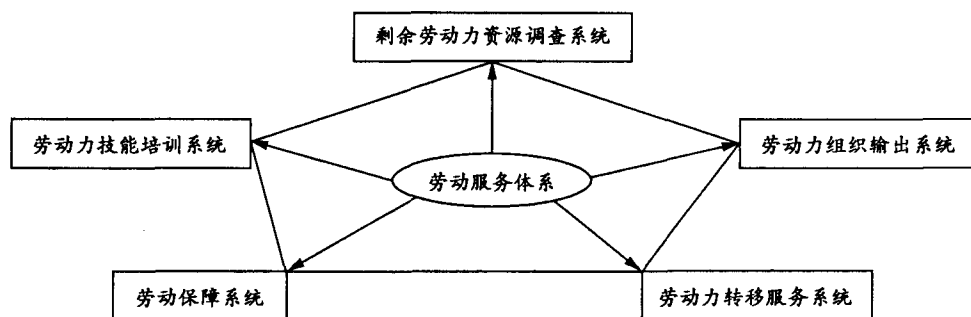


图2 劳动力服务系统五星图

第一,构建库区剩余劳动力资源调查系统,全面、准确地掌握库区农村剩余劳动力资源状况,积极构建剩余劳动力资源数据系统,深入细致地调查、研究、分析,摸清库区可转移、输出劳动力资源的地域分布、资源总量、结构状况。为库区农村剩余劳动力转移作好基础工作。

第二,构建库区劳动力技能培训系统。劳动力技能培训是促进农村劳动力充分转移的一项重要工作。建立劳动力技能培训系统,在调查培训机构规模、师资力量、专业设置的基础上,根据资源系统中提供的农村劳动力资源情况和务工信息有的放矢地开展培训。根据市场需求,按照不同行业、不同工种对从业人员基本技能的要求,以实用技术、适应能力及创业精神为重点,把职业技能与思想观念、从业道德、安全法规等知识的培训相结合;把职业培训与技能鉴定相结合,努力提高农村劳动力的综合素质、劳动力培训合格率、劳动力输出就业率、劳动力转移的适应能力和多层次、多岗位要求的应对能力,为促进库区农村劳动力培训、转移,稳定就业打造体系。

第三,构建库区劳动力组织输出系统。转移输出劳动力,是实施库区农村劳动力转移就业工程的根本目的。要通过构建库区劳动力组织输出系统,调查和掌握库区内外劳务需求信息,并根据信息有组织、有规模、有订单、有目的地输出劳务,实现从自由型向组织型,分散型向规模型,季节型向

常年型,流动型向相对稳定型转变,不断拓展转移空间,扩大输出渠道,建立长效输出机制,真正使库区农村剩余劳动力能输出,能稳住,能致富。

参考文献:

- [1]田育南.结构转换:西部大开发的重大课题[J].经济问题探索,2000,(4):6-10.
- [2]陈孝胜.三峡库区人力资源开发与管理研究[J].西南师范大学学报,2003,(2):22-25.
- [3]冯海龙.关于西部大开发战略的几点思考[J].经济问题探索,2003,(2):110-112.
- [4]李水山.现阶段农村教育存在的主要问题与解决对策[J].新华文摘,2003,(12):13-19.
- [5]何景熙.人力资本投资:应对“三农”问题的战略选择[J].人大复印资料(人口学与计划生育),2003,(3):21-23.
- [6]徐辉.西部大开发中重庆民族地区的教育改革与发展[M].重庆:重庆出版社,2000.
- [7]石胜福,俞荣根.西部大开发与重庆民族地区发展[M].重庆:重庆出版社,2002.
- [8]魏后凯.新世纪我国地区工业结构调整的基本思路[J].管理世界,2002,(4):57-59.