

<<农村劳动力转移>>

图书基本信息

书名：<<农村劳动力转移>>

13位ISBN编号：9787504569196

10位ISBN编号：7504569194

出版时间：2008-3

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：罗明忠

页数：185

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<农村劳动力转移>>

前言

罗明忠博士的《农村劳动力转移：决策、约束与突破——“三重”约束的理论范式及其实证分析》描述了农村劳动力转移三部曲：学艺、筹资、找工作的微观决策过程，具有较高的理论价值，是农村劳动力转移微观决策研究的一个新视角。

西方比较有代表性的劳动力转移理论主要有：刘易斯的二元经济模型、拉尼斯-费景汉模型、乔根森模型、托达罗劳动力转移模型等。

前三个模型主要是从宏观的角度来研究农村劳动力转移，而托达罗则从微观的角度进行研究。

托达罗认为，农业不存在剩余劳动力。

农业劳动力迁入城市的动机主要取决于城乡预期收入差异。

贝克尔则认为劳动力迁移是一种人力资本投资方式，因为迁移过程中劳动者所发生的成本是为了未来得到更多的预期收益。

伊兰伯格和史密斯在《现代劳动经济学》一书中进一步明确指出，人力资本模型可以被用来理解和预测自发的劳动力流动。

可见，劳动力转移的研究经历了两个重要的变化：第一个变化是劳动力同质到异质的飞跃。

在古典经济学家看来，发展中国家的劳动是同质的、无差别的，而且是无限丰富的，经济增长主要是物质资本积累的结果。

随着人力资本概念的提出，越来越多的经济学家注意到人力资源对经济发展的战略意义，甚至有人把它看做是经济发展的决定性因素。

第二个变化是对社会资本问题的关注。

在劳动力市场中，由于信息不对称问题，社会资本将影响劳动者的选择机会以及转移后能否顺利融入新工作岗位。

罗明忠的研究继承了前人的研究方向，从劳动力的微观决策角度入手，阐释农村劳动力转移的微观机理，试图找出影响我国农村劳动力转移的主要因素，力图建立农村劳动力转移的“三重”约束理论范式并加以实证。

在本书的“三重”约束理论范式中，作为一个经济人，农村劳动力向城市和非农产业转移的目的同样是收益最大化。

当然，其收益最大化可以具体表现为货币收入增加、人力资本增值、社会资本增加等不同的形式。

而为了达到转移的目的，具有转移意愿的劳动力面临的约束：金融资本、人力资本和社会资本。

其中，金融资本决定了准备转移农村劳动力能否支付初始转移成本，人力资本则决定其转移后获得工作收入水平，而社会资本则影响着其获得就业信息的数量。

这一理论范式是在现有研究成果基础上的一个深化。

作者还将和谐劳动关系纳入了研究视角，分析农村劳动力转移回流现象的原因。

农村劳动力转移是农村劳动力参与市场交易的一个过程。

从劳动力市场交易来看，劳动力所拥有的物质资本多少决定了其参与交易的市场半径大小，人力资本拥有量大小则表明了参与交易的劳动力本身质量的高低，而社会资本则起着降低市场交易信息搜寻成本和交易费用的作用。

按照O·E·威廉姆森(1985)的理解，决定交易特性有三个要素：(1)资产的专用性；(2)不确定性；(3)交易发生的频率。

由这三个特性要素组合而成的交易特性决定了交易—协约的方式和协约关系中应该采用的组织管理结构(或称规制结构)。

就上述三个基本要素结合起来确定的交易特性来说，一项交易的资产专用性越高，就越不容易转移，或者转移所遭受的损失越大，也就越容易被“锁定”，在交易中可能面临着更多机会主义行为的影响与威胁，因而越多地倾向于采用企业的形式进行交易。

交易的不确定性越大，意味着市场交易费用越高，越倾向于采取企业形态，相反，通用性资产则往往在市场中较容易进行交易；而低交易频率的交易为了避免设立保障机制而带来的费用，往往采用市场形式进行交易，反之，高交易频率的交易往往发生在企业内。

<<农村劳动力转移>>

劳动力的交易特性表现为：（1）劳动力的人力资本专用性。

通用性资产可以很方便地转移到其他交易中去或者能被方便地处理掉，不会引起经济价值的重大损失。

专用性资产一旦形成则很难再被转移配置使用，即使能够再配置也会遭受严重的经济价值损失。

人力资本专用性是资产专用性的一个重要内容，对于劳动力来说，提高劳动力人力资本，特别是增加具有较强资产专用性的专业技能，是使得劳动力能够稳定转移，进入专业人才市场，为企业组织长期雇佣的有效途径。

相反，人力资本拥有量较低的劳动力只能在初级劳动力市场中交易。

（2）劳动力交易的不确定性。

劳动力交易中的不确定性不仅来自外部，而且更主要来自于交易的内部。

由于交易双方的信息不对称，农村劳动力市场容易成为一个典型的“柠檬市场”，可能充斥着低质的劳动力，因而交易契约不可能是完全的，而双方又相互依赖，因此就可能因某一方的投机行为而出现一些预料不到的事情。

劳动力交易不确定性还表现在来自劳资双方不平等的谈判地位。

上述不确定性使得交易关系更加复杂化，为减少不确定性：一方面可通过参与技能培训等获得职业资格证书的方式显示劳动力质量，增加在交易中的谈判地位；另一方面可以借助社会资本，获得一些声誉较差的企业主的有关信息，减少与这些企业交易的机会。

（3）交易发生的频率。

不同的劳动力在市场交易中拥有不同的交易频率。

劳动力每一次转换工作都必须支付相应的费用，包括各种信息探寻费用、寻找工作过程中的路费、生活费及其他直接费用等。

劳动力一方所拥有的物质资本丰裕程度显然直接影响着劳动力被雇佣的机会。

当然，也增加了更多“用脚投票”转换工作以寻找合适工作的机会。

企业生产是劳动和资本在企业中反复配置的过程，对于企业而言，长期雇佣意味着劳动力能够参与较高交易频率的企业内部劳动力市场交易，而短期和临时的雇佣则意味着劳动力只能依靠较低交易频率的一般劳动力市场的交易。

赢得长期雇佣机会的这部分人往往是人力资本拥有量较高的人，他们能够实现稳定转移的目标，反之，那些被短期雇佣的人群则容易成为劳动力回流的人群。

根据上述分析，农村劳动力要能够顺利转移，成为企业组织的一员，而不是游荡于一般市场之中，必须在塑造与企业组织相匹配的劳动力交易特性方面有所突破。

因而，从劳动力的交易特性来看，劳动力转移的“三重”约束有其理论创新的基础和内在依据。

另外，从制度经济学的角度看，劳动关系是否和谐是劳动力市场交易费用高低的一个标志。

和谐的劳动关系，表明劳动力市场交易费用较低，不仅可以通过价格机制有效地反映劳动力的质量，而且劳动力的权益、劳动力再生产的质量也可以得到保障。

反之，则说明劳动力市场运作是低效率的。

已经转移出来的农村劳动力之所以选择“回流”，从交易的角度看，首先是由于同质不同价，主要是工资、福利待遇差别。

其次是城乡劳动力市场分割以及城市劳动力市场对农村劳动力的各种歧视和限制所导致的高昂的交易费用。

这主要表现为户籍制度及其附着在户籍之上的一系列劳动者身份限制，诸如子女上学、养老保险、医疗保险以及最低生活保障和救济的差异，加上来自政府责任缺位所导致的“讨薪难”等合法权益得不到保证，这些歧视和限制构成了农村劳动力参与市场的巨大交易费用。

因此，构建和谐劳动关系，降低劳动力市场交易费用，也是促进劳动力转移的重要因素。

当然，一个理论要获得实证的检验，需要实践能够提供更加丰富的素材，同时在理论研究上需要从多维度、多层次加以进一步拓展。

是为序。

广东省政府特聘教授 华南农业大学经济管理学院院长、博士生导师 罗必良 2007

<<农村劳动力转移>>

年10月

<<农村劳动力转移>>

内容概要

农村劳动力转移主要是指在经济发展过程中，农业劳动力向非农产业、农村居民向城镇居民转换的过程。

农村劳动力转移是我国当前及今后相当长时期都要面临的难题，也是我国走向现代化进程中必须解决的问题。

农村劳动力转移当然要受到宏观经济走势、国家政策和制度因素、非农产业及城镇可能提供的就业机会等因素的影响。

但是，从微观层面看，在我国从二元经济结构向一元经济结构转化的进程中，农村劳动力转移既有动力也有需要，问题的关键是如何实现转移。

作为一个“经济人”，农村劳动力在作出转移的行为决策时，必须直面我国劳动力市场结构性就业矛盾突出的现实，根据成本（风险）-收益比较后的结果作出决策。

只要预期收益不为负，那么农村劳动力就有可能实施转移的行为，以实现其个人效用最大化。

理论分析和实证检验的结果表明，从微观上看，我国农村劳动力转移面临“三重”约束：金融资源（经济实力）、人力资本和社会资本的约束。

因此，要推进我国农村劳动力转移，就必须突破这“三重”约束，其途径为：加强农村劳动力转移的金融支持，强化农村劳动力转移的人力资本积累，搭建农村劳动力转移的社会网络平台。

与此同时，农村劳动力转移后的回流现象也是一个不可忽视的问题，要减少农村劳动力转移后的回流，保持已转移农村劳动力的稳定，实现农村劳动力真正彻底的转移，不可避免地要涉及和谐劳动关系建设问题。

要通过建设和谐劳动关系，进一步维护劳动者的合法权益，以增强城市和非农产业对农村劳动力的吸引力，提升农村劳动力转移的心理预期，激励农村劳动力实施转移行为。

<<农村劳动力转移>>

书籍目录

1.研究背景与文献综述 1.1 研究背景 1.1.1 农村劳动力转移：现代化进程中的必然 1.1.2 我国农村劳动力转移：任重而道远 1.2 农村劳动力转移的内涵 1.3 文献综述 1.3.1 国外学者关于劳动力转移问题的简述 1.3.2 国内学者关于农村劳动力转移的研究综述 1.3.3 对以往研究的简要评价 1.4 本书的逻辑框架与研究思路

2.劳动力转移决策的微观机制：收益与风险 2.1 预期收益：劳动力转移决策的出发点 2.1.1 “经济人”的假设 2.1.2 劳动力转移：经济人的行为决策 2.2 不确定性风险：劳动力转移必须考虑的因素 2.2.1 劳动力转移可能面临的风险 2.2.2 收益-风险比较：劳动力转移决策的基本准则

3.劳动力转移决策的宏观背景：结构性就业矛盾突出 3.1 劳动力市场中的结构性矛盾：现状与问题 3.1.1 各地区的劳动力供求矛盾表现不同 3.1.2 各工种、技术等级及文化程度的劳动力供求矛盾表现不同 3.1.3 各年龄段及不同性别的劳动力供求矛盾表现不同 3.2 劳动力市场的结构性矛盾：生成机理 3.2.1 信息传递不畅及市场不确定性的作用 3.2.2 劳动力的有效供给及其与现实需求之间存在失衡 3.2.3 劳动者的预期收益与现实可能不太匹配 3.2.4 我国不少地区的经济发展还没有完全从“低技术陷阱”中走出 3.3 劳动力市场的结构性矛盾对劳动力转移的影响

4.劳动力转移的“三重”约束：机理分析与逻辑推演 4.1 思想到行动：劳动力转移的必要条件 4.1.1 地区经济社会发展差异引发劳动力的地域流动 4.1.2 行业之间的收入差距诱发劳动力的职业性流动 4.1.3 城乡差距是农村劳动力转移的直接驱动力 4.1.4 年龄是劳动力流动的重要约束条件 4.2 劳动力转移的实现：“金融资源-人力资本-社会资本”三重约束范式 4.2.1 基本前提和假设 4.2.2 金融资源的多少决定劳动者所能承担的初始转移成本 4.2.3 人力资本的丰裕程度决定劳动力转移的能力大小 4.2.4 社会资本对劳动力转移及其就业的影响力不可低估 4.2.5 劳动力转移的“三重”约束范式

5.劳动力转移的“三重”约束：实证分析与检验 5.1 调查问卷样本介绍 5.2 问卷调查的结果与分析 5.2.1 社会资本被认为是影响劳动力转移最主要的因素 5.2.2 人力资本被认为是影响劳动力转移的次要因素 5.2.3 金融资源被认为是影响劳动力转移稳定的重要因素 5.2.4 各类别受调查者对劳动力转移影响因素的认识略有差别 5.3 结论和讨论 5.4 本章附录

6.“三重”约束范式的进一步拓展：基于和谐劳动关系视角 6.1 农村劳动力转移后的“回流”：不可忽视的现象 6.1.1 农村劳动力转移后的回流：理论分析 6.1.2 农村劳动力转移后的回流：实证检验 6.2 农村劳动力转移的最终实现：就业的稳定与心理适应 6.2.1 就业稳定：农村劳动力转移最终实现的基础 6.2.2 心理适应：农村劳动力转移实现的内在条件 6.3 和谐劳动关系：就业稳定与心理适应的关键与体现 6.3.1 企业劳动关系的内涵 6.3.2 和谐劳动关系帮助劳动者融入新的环境 6.3.3 和谐劳动关系给劳动者提供了就业稳定的良好预期 6.4 企业劳动关系的现状与问题——以民营企业为例 6.4.1 劳动争议案件有继续增长之势 6.4.2 企业内部的信任主要按照以血缘为基础的亲疏排序 6.4.3 劳动契约以短期为主而影响劳动者预期 6.4.4 劳动者与企业：就业需求与供给的不一致 6.4.5 随意延长工作时间，劳动环境较恶劣

7.农村劳动力转移：约束突破与策略选择 7.1 相关省市促进农村劳动力转移的主要经验 7.1.1 重视职业教育与培训 7.1.2 积极发挥各方面优势和资源 7.1.3 注重劳务输出及劳务品牌的培养 7.1.4 积极推进城乡统筹就业 7.1.5 主要启示 7.2 突破农村劳动力转移约束的策略选择 7.2.1 加强农村劳动力转移中的金融支持 7.2.2 强化农村劳动力转移的人力资本积累 7.2.3 搭建农村劳动力转移的社会网络平台 7.2.4 以和谐劳动关系促进农村劳动力转移

8.广东省农村劳动力转移问题专题研究 8.1 广东省农村劳动力转移的现状与特点 8.1.1 广东省农村劳动力转移的历史沿革 8.1.2 广东省农村劳动力转移的主要特点 8.1.3 广东省农村劳动力转移面临的困难与问题 8.2 广东省产业发展与农村劳动力转移 8.2.1 广东省产业发展的基本概况 8.2.2 广东省产业发展与劳动力就业和转移的互动研究 8.3 广东省城镇化与农村劳动力转移 8.3.1 农村劳动力转移与城镇化 8.3.2 广东省城镇化的基本概况 8.3.3 广东省城镇化的主要问题：农村劳动力转移视角 8.4 广东省的职业教育与培训与农村劳动力转移 8.4.1 人力资源丰富，农村居民家庭人力资本投资不够 8.4.2 技能人才增长迅速，但缺口很大 8.4.3 财政对农村教育投入仍需增加 8.4.4 职业教育与培训还不能完全满足现实需要 8.5 促进广东省农村劳动力转移的战略思考与政策建议 8.5.1 基于农村劳动力转移的广东省产业发展战略 8.5.2 基于重点突破的山区和东西两翼劳动力转移扶持政策 8.5.3 基于“公平权利”诉求的广东省城乡统筹就业战略 8.5.4 基于农村劳动力转移的广东省农村职业教育和培训改革

附录：劳动力转移的调查问卷参考文献后记

<<农村劳动力转移>>

<<农村劳动力转移>>

章节摘录

受我国这些年出生性别结构及教育发展的影响，女性劳动力和年轻劳动力的有效供给与现实需求之间存有差距。

按照章铮根据2000年第五次人口普查数据的估算，2003年，我国25岁以下乡村劳动力缺口为687万人，而25岁以下女性劳动力缺口更是高达1002万人。

但是，与此同时，到2003年年底我国有待转移的农村剩余劳动力总量高达7674万人。

因而。

结论是：从总量上看，我国不存在“民工荒”，但在特定年龄段和性别上确实存在“民工荒”。

也就是说，目前25岁以下的劳动力正好是我国执行计划生育政策时期出生的人口，得益于我国计划生育政策的执行，本身少生了上亿人口，同时，在广大的农村地区。

受重男轻女观念的影响，女孩的出生率相对又比较低，根据统计，目前我国男女性别比为117：100。

另据1%人口抽样调查，2005年广东省全省出生人口男女性别比为119：100，已经高于正常水平，而湛江、云浮、韶关等市的出生人口男女性别比则超过了130：100。

2005年广东省0～14岁的每一年龄段人口性别比均明显偏高，男女比例明显失衡，性别比最高的5岁段达134.6：100，最低的14岁段也达112.7：100。

且性别比随年龄下降呈上升的趋势。

除此以外，根据有关资料显示，从1998年到2004年，全国普通高等教育招生人数由108.4万增加到447.3万，年均增长率为26.7%；在校生人数由340.9万增加到1333.5万，年均增长率为25.5%。

<<农村劳动力转移>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>