


NONGCUN LAODONGLI ZHUANYI:JUECE YUESHU YU TUPO


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

NONGCUN LAODONGLI ZHUANYI:JUECE YUESHU YU TUPO

■ 罗明忠 著 ■



 中国劳动社会保障出版社

本书的出版得到了中国博士后基金项目（资助号：200503005005）和广东省重大科技攻关项目（资助号：20070807002）的资助，
劳动和社会保障出版社的全力支持，在此一并表示感谢。

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

罗明忠 著

中国劳动社会保障出版社

举报电话：010-64824623

图书在版编目(CIP)数据

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/罗明忠著. —北京：中国劳动社会保障出版社，2008

ISBN 978-7-5045-6919-6

I. 农… II. 罗… III. 农村-劳动力转移-研究-中国 IV. F323.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 024565 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码：100029)

出版人：张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 12.5印张 211千字

2008年3月第1版 2008年3月第1次印刷

定价：25.00元

读者服务部电话：010-64929211

发行部电话：010-64927085

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话：010-64954652

序

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。

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年10月

摘 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。

ABSTRACT

Rural labour transition is a process, in which rural labour force change to urban labour force and rural residents change to urban residents when economy develops. Rural labour transition is a problem which we will live with in quite a long period from now on, and it's also a problem which we have to deal with in the modernization process of China.

It is no doubt that rural labour transition will be affected by many macro factors, such as macroeconomic situation, national policies, institutional policies, and the abilities of non-agricultural industries and urban areas to provide employment opportunities. But from the micro view, in the process of transition from dual economic structure to unitary economic structure, rural labour transition is a process which is needed and powered, and the key question is how to realize it.

As a "Rational-economic man", rural labour force have to make decisions on whether to transfer according to the result of Cost-Benefit analyses when facing the evidently structural employment conflicts in labour market. As long as the expected benefit is positive, rural labour force will do the transfer in order to maximize their individual utilities.

From the micro view, theoretical analysis and positive inspection show that rural labour transfer is binding by three conditions—financial resources (economics capabilities), human resources and social capital. Therefore, in order to impel the rural labour transition, we have to

breach the triple binding conditions as increasing the financial support, reinforcing the accumulation of human resources and constructing a social network platform.

At the same time, rural labour refluxence after transition is a problem which can not be ignored. In order to decrease rural labour refluxence, stabilize transferred rural labour force and realize complete rural labour transition, harmonious labour relations construction is inevitably a problem that should be considered. By constructing harmonious labour relations, we can further protect the legal rights of rural labour force to increase the affinities of non-agricultural industries and urban areas, to upgrade the psychological expectation of rural labour force, and at last, to motivate the transferring action of rural labour force.

目 录

1. 研究背景与文献综述	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.1.1 农村劳动力转移：现代化进程中的必然	(1)
1.1.2 我国农村劳动力转移：任重而道远	(2)
1.2 农村劳动力转移的内涵	(4)
1.3 文献综述	(5)
1.3.1 国外学者关于劳动力转移问题的简述	(5)
1.3.2 国内学者关于农村劳动力转移的研究综述	(7)
1.3.3 对以往研究的简要评价	(11)
1.4 本书的逻辑框架与研究思路	(11)
2. 劳动力转移决策的微观机制：收益与风险	(13)
2.1 预期收益：劳动力转移决策的出发点	(13)
2.1.1 “经济人”的假设	(13)
2.1.2 劳动力转移：经济人的行为决策	(16)
2.2 不确定性风险：劳动力转移必须考虑的因素	(18)
2.2.1 劳动力转移可能面临的风险	(18)
2.2.2 收益—风险比较：劳动力转移决策的基本准则	(21)
3. 劳动力转移决策的宏观背景：结构性就业矛盾突出	(23)
3.1 劳动力市场中的结构性矛盾：现状与问题	(23)
3.1.1 各地区的劳动力供求矛盾表现不同	(24)
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	(25)
3.1.3 各年龄段及不同性别的劳动力供求矛盾表现不同	(30)
3.2 劳动力市场的结构性矛盾：生成机理	(32)

3.2.1	信息传递不畅及市场不确定性的作用	(32)
3.2.2	劳动力的有效供给及其与现实需求之间存在失衡	(33)
3.2.3	劳动者的预期收益与现实可能不太匹配	(36)
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	(36)
3.3	劳动力市场的结构性矛盾对劳动力转移的影响	(37)
4.	劳动力转移的“三重”约束：机理分析与逻辑推演	(40)
4.1	思想到行动：劳动力转移的必要条件	(40)
4.1.1	地区经济社会发展差异引发劳动力的地域流动	(40)
4.1.2	行业之间的收入差距诱发劳动力的职业性流动	(43)
4.1.3	城乡差距是农村劳动力转移的直接驱动力	(44)
4.1.4	年龄是劳动力流动的重要约束条件	(46)
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	(46)
4.2.1	基本前提和假设	(46)
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	(47)
4.2.3	人力资本的丰裕程度决定劳动力转移的能力大小	(51)
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	(58)
4.2.5	劳动力转移的“三重”约束范式	(66)
5.	劳动力转移的“三重”约束：实证分析与检验	(67)
5.1	调查问卷样本介绍	(67)
5.2	问卷调查的结果与分析	(68)
5.2.1	社会资本被认为是影响劳动力转移最主要的因素	(68)
5.2.2	人力资本被认为是影响劳动力转移的次重要因素	(69)
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	(70)
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	(72)
5.3	结论和讨论	(74)
5.4	本章附录	(75)
6.	“三重”约束范式的进一步拓展：基于和谐劳动关系视角	(77)
6.1	农村劳动力转移后的“回流”：不可忽视的现象	(77)
6.1.1	农村劳动力转移后的回流：理论分析	(78)

6.1.2	农村劳动力转移后的回流：实证检验	(81)
6.2	农村劳动力转移的最终实现：就业的稳定与心理适应	(84)
6.2.1	就业稳定：农村劳动力转移最终实现的基础	(84)
6.2.2	心理适应：农村劳动力转移实现的内在条件	(85)
6.3	和谐劳动关系：就业稳定与心理适应的关键与体现	(86)
6.3.1	企业劳动关系的内涵	(86)
6.3.2	和谐劳动关系帮助劳动者融入新的环境	(87)
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	(89)
6.4	企业劳动关系的现状与问题——以民营企业为例	(90)
6.4.1	劳动争议案件有继续增长之势	(90)
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	(93)
6.4.3	劳动契约以短期为主而影响劳动者预期	(97)
6.4.4	劳动者与企业：就业需求与供给的不一致	(98)
6.4.5	随意延长工作时间，劳动环境较恶劣	(98)
7.	农村劳动力转移：约束突破与策略选择	(100)
7.1	相关省市促进农村劳动力转移的主要经验	(100)
7.1.1	重视职业教育与培训	(100)
7.1.2	积极发挥各方面优势和资源	(105)
7.1.3	注重劳务输出及劳务品牌的培养	(107)
7.1.4	积极推进城乡统筹就业	(109)
7.1.5	主要启示	(111)
7.2	突破农村劳动力转移约束的策略选择	(111)
7.2.1	加强农村劳动力转移中的金融支持	(111)
7.2.2	强化农村劳动力转移的人力资本积累	(113)
7.2.3	搭建农村劳动力转移的社会网络平台	(116)
7.2.4	以和谐劳动关系促进农村劳动力转移	(117)
8.	广东省农村劳动力转移问题专题研究	(126)
8.1	广东省农村劳动力转移的现状与特点	(126)
8.1.1	广东省农村劳动力转移的历史沿革	(127)
8.1.2	广东省农村劳动力转移的主要特点	(129)
8.1.3	广东省农村劳动力转移面临的困难与问题	(135)
8.2	广东省产业发展与农村劳动力转移	(142)
8.2.1	广东省产业发展的基本概况	(142)

8.2.2	广东省产业发展与劳动力就业和转移的互动研究	(144)
8.3	广东省城镇化与农村劳动力转移	(151)
8.3.1	农村劳动力转移与城镇化	(151)
8.3.2	广东省城镇化的基本概况	(153)
8.3.3	广东省城镇化的主要问题：农村劳动力转移视角	(154)
8.4	广东省的职业教育和培训与农村劳动力转移	(159)
8.4.1	人力资源丰富，农村居民家庭人力资本投资不够	(159)
8.4.2	技能人才增长迅速，但缺口很大	(161)
8.4.3	财政对农村教育投入仍需增加	(162)
8.4.4	职业教育与培训还不能完全满足现实需要	(163)
8.5	促进广东省农村劳动力转移的战略思考与政策建议	(166)
8.5.1	基于农村劳动力转移的广东省产业发展战略	(166)
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	(168)
8.5.3	基于“公平权利”诉求的广东省城乡统筹就业战略	(170)
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	(172)

附录	劳动力转移的调查问卷	(175)
----	------------	-------

参考文献		(178)
------	--	-------

后记		(184)
----	--	-------

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

劳动力转移既包括农村劳动力向城镇的转移、农业劳动力向非农产业的转移，也包括城镇劳动力向农村转移及劳动力在城镇之间的转移。但是，农村劳动力转移是一国在工业化、城市化过程中最主要的问题。在二元经济结构向一元经济结构转变的过程中，劳动力由农村向城市的转移是一个必然的共生现象。因而，在考虑劳动力转移时，最主要的是研究农村劳动力转移问题。

当然，农村劳动力流动是农村劳动力转移的前提，没有流动当然就没有转移，在某种意义上，也可以说农村劳动力转移是农村劳动力流动的结果。但是，农村劳动力的流动并不必然带来农村劳动力的转移。特别是在我国户籍管理制度还没有完全放开以前，流动并不一定等于迁移，部分劳动者的职业与其身份并不对称。比如数量众多的农民工，虽然 2004 年中央一号文件将农民工定位为城市“产业工人的重要组成部分，为城市创造了财富”，但实际上他们的身份仍然是农民。究其原因，就是这部分农村劳动力虽然实现了工作地区的流动及职业的调整，但他们并没有实现身份的转换和户籍的迁移，因而在许多方面不能获得与城镇职工同等待遇。也正因为如此，2006 年 1 月 18 日，国务院常务会议审议并原则通过了《国务院关于解决农民工问题的若干意见》，明确提出“解决农民工问题要坚

持公平对待，一视同仁”的原则。

劳动力的自由流动是经济增长的重要源泉。农村劳动力转移直接关系到我国社会主义新农村建设的成败，是社会主义新农村建设的重要组成部分和战略措施之一。社会主义新农村建设应该抓住农村劳动力转移的大好时机，通过优先向人投资的战略，提高农村人口的素质和能力，加快农村劳动力转移的步伐，促进城乡的均衡发展。^①而且，对于我国来说，农村劳动力转移不仅会促进农民收入提高，为农业发展和农民消费提供资金，促进耕地资源合理配置，还会较大幅度地降低第二、第三产业的生产成本，创造就业机会，促进 GDP 增长，加速城镇化进程。^②

1.1.2 我国农村劳动力转移：任重而道远

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。据统计，目前全国有 7.3 亿劳动力，其中 4.8 亿在农村。在农村劳动力中，3.2 亿为农业劳动力。即使按最保守的估计，目前我国农村剩余劳动力已经达到 1.5 亿人。每年需要转移的农村劳动力达 1 000 万人左右。根据中国社会科学院预测，未来一段时期，我国城镇每年新增劳动力 1 000 万人，还有 1 400 万下岗失业人员。如果经济保持 8% 左右的增长速度，每年可新增 800 多万个就业岗位，加上补充自然减员，可以安排就业 1 000 万人左右，每年劳动力供求缺口仍在 1 400 万人左右。劳动力供大于求的基本格局长期内不会改变，而且矛盾将更加突出。^③与此同时，据有关的权威部门预计，如果按照这样的速度，至少需要 50 年的时间才能将我国的农村剩余劳动力全部转移出去。彻底解决我国农村劳动力就业问题，将是一个漫长艰难的过程。^④

另外，根据劳动和社会保障部公布的有关数据，2004 年第 4 季度，全国 117 个城市向劳动和社会保障部报送了本市劳动力市场职业供求状况信息。这 117 个城市分布在全国各大区域，拥有市区人口 1.72 亿人，占全国地级以上城市市区人口的 65.9%；拥有市区从业人员（含城镇个体劳动者）6 242 万人，约占全国地级以上城市市区从业人员的 71.7%。117 个城市中，用人单位通过劳动力市场招聘各类人员约 347.4 万人，进入劳

① 张车伟. 农村劳动力转移与新农村建设 [J]. 中国农村观察, 2006 (7): 4-10.

② 武国定, 方齐云, 李思杰. 中国农村劳动力转移的效应分析 [J]. 中国农村经济, 2006 (4): 63-70.

③ 四大矛盾阻绊社会和谐发展. 广州日报, 2005-10-31A02.

④ 中华人民共和国科学技术部农村与社会发展司, 中国农村技术开发中心. 中国农民素质发展报告 (2004) [M]. 北京: 中国农业出版社, 2005: 30.

动力市场的求职者约 369.1 万人,求人倍率(需求人数/求职人数)约为 0.94。^① 同样,根据中国劳动力市场信息网监测中心对全国 103 个城市的劳动力市场职业供求信息进行分析后发现,2007 年第一季度这 103 个城市的用人单位通过劳动力市场招聘各类人员约 338.5 万人,进入劳动力市场的求职者约 347 万人。求人倍率约为 0.98。总体而言,劳动力市场上劳动力的供给依然大于需求。^②

可见,在未来相当长的时期,从总量上看,我国劳动力仍然是供大于求,就业形势还非常严峻,远没有达到充分就业的时期。

即使是在经济比较发达的广东省,同样也面临着数量庞大的农村劳动力转移问题。虽然,近年来,广东省实行城乡就业并重方针,有力地推动了农村劳动力的转移,2000—2004 年广东省年平均转移的农村劳动力为 50 万人,其中,2003 年、2004 年广东省农村劳动力分别转移就业 47.8 万人和 67.5 万人,至 2004 年年底全省农村劳动力实现转移就业总量 1 100 万人,占全省农村劳动力总量的 39.3%。虽然到 2005 年,广东省三次产业从业人员比重为 32.0 : 39.8 : 28.2,呈现出“纺锤型”结构。然而,根据发达国家经验,在第一产业就业的从业人员大概只占 3%~8%。因此,在走向现代化的过程中,广东省特别是东西两翼和北部山区还有大量的农村劳动力需要转移,既要求城市及非农产业进一步向农村劳动力开放,给农村劳动力转移形成良好的预期;同时,也要求农村劳动力具有适应非农产业发展要求的素质,尤其是农村劳动力的供给与产业发展对劳动力的要求相匹配。

① 2004 年四季度部分城市劳动力市场职业供求状况 [EB/OL]. 中国劳动和社会保障部网.

② 这 103 个城市分布在全国各大区域,拥有市区人口 1.57 亿,约占全国地级以上城市市区人口的 60.5%;拥有市区从业人员(含城镇个体劳动者)5 279 万人,约占全国地级以上城市市区从业人员的 60.6%。其中,华北地区 10 个,分别为:北京、天津、石家庄、唐山、秦皇岛、太原、阳泉、赤峰、包头、廊坊;东北地区 17 个,分别为:沈阳、大连、本溪、鞍山、长春、吉林、辽源、通化、白城、大庆、佳木斯、鸡西、松原、哈尔滨、牡丹江、抚顺、齐齐哈尔;华东地区 24 个,分别为:上海、无锡、杭州、徐州、常熟、绍兴、温州、福州、三明、南平、萍乡、新余、济南、青岛、淄博、烟台、潍坊、威海、合肥、蚌埠、泉州、南通、马鞍山、景德镇;中南地区 27 个,分别为:郑州、安阳、许昌、武汉、黄石、十堰、宜昌、襄樊、孝感、潜江、株洲、常德、湘潭、岳阳、郴州、益阳、衡阳、佛山、湛江、柳州、桂林、恩施、洛阳、开封、广州、深圳、汕头;西南地区 13 个,分别为:重庆、成都、攀枝花、泸州、宜宾、遵义、贵阳、绵阳、玉溪、保山、昆明、兴义、德阳;西北地区 12 个,分别为:西安、咸阳、银川、铜川、兰州、西宁、白银、石嘴山、库尔勒、吐鲁番、乌鲁木齐、金昌。