

DANGDAI ZHONGGUO
NÜXING RENLI ZIBEN
TOUZI YANJIU

当代中国女性人力资本 投资研究

晏月平◎著

 人民出版社

DANGDAI ZHONGGUO
NUXING RENLI ZIBEN
TOUZI YANJIU

当代中国女性人力资本 投资研究

晏月平◎著

责任编辑:陈光耀
版式设计:东昌文化

图书在版编目(CIP)数据

当代中国女性人力资本投资研究/晏月平 著.

-北京:人民出版社,2008.11

ISBN 978-7-01-007449-8

I. 当… II. 晏… III. 女性-人力资本-投资-研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 169265 号

当代中国女性人力资本投资研究

DANGDAI ZHONGGUO NÜXING RENLI ZIBEN TOUZI YANJIU

晏月平 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京瑞古冠中印刷厂印刷 新华书店经销

2008 年 11 月第 1 版 2008 年 11 月北京第 1 次印刷

开本:880 毫米×1230 毫米 1/32 印张:11.75

字数:276 千字

ISBN 978-7-01-007449-8 定价:26.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 女性人力资本投资研究背景	(3)
一、研究背景和主要内容	(3)
二、研究的理论基础及方法	(9)
三、研究难点与特色	(16)
第二节 女性人力资本投资研究概述	(17)
一、国外学者关于女性人力资本投资研究综述	(18)
二、国内学者对女性人力资本投资问题研究 概述	(30)
三、社会性别视角与女性问题研究简述	(35)
第三节 女性人力资本投资研究的意义	(38)
一、研究女性人力资本投资的现实意义	(38)
二、研究女性人力资本投资的理论意义	(45)
第二章 女性人力资本投资的内涵与特点	(49)
第一节 概念与内涵	(49)
一、人力资本与女性人力资本	(49)
二、人力资本投资	(52)
第二节 女性人力资本投资特点	(64)
一、主体客体统一性	(64)
二、继承性与持久性	(67)

三、制约性	(68)
四、具有较高的个人收益与较强的社会效益	(71)
五、女性人力资本存量普遍低于男性人力资本 存量	(73)
第三章 女性人力资本投资的路径与内容	(76)
第一节 女性人力资本投资的路径	(76)
一、女性人力资本投资主体	(76)
二、女性人力资本投资的市场化路径	(80)
第二节 女性人力资本投资的内容	(81)
一、女性教育投资	(81)
二、女性在职培训投资	(88)
三、女性医疗卫生保健投资	(94)
四、女性迁移流动投资	(97)
第四章 我国女性人力资本存量分析	(104)
第一节 我国女性人力资本存量现状	(104)
一、受教育年限法	(105)
二、女性人口文化素质指数	(106)
三、分性别预期寿命指数比较	(109)
第二节 我国女性人力资本存量较低的原因	(111)
一、女性劳动力文化素质较低	(111)
二、劳动力健康状况不乐观	(122)
三、迁移流动较缓慢	(130)
第三节 我国女性劳动力人口投资现状	(137)
一、我国女性人口经济社会现状	(137)
二、我国女性人口获取文化教育投入现状	(141)

三、女性健康投资状况	(146)
四、女性人口迁移流动与就业投资状况	(150)
第五章 影响女性人力资本投资的制约因素	(155)
第一节 教育投资制约因素	(155)
一、经济欠发达	(155)
二、教育投资总体不足	(158)
三、政府间财力分配与义务教育事权责任的 不对称	(160)
四、自我投入与其他投入不足	(163)
五、地域差距和其他因素	(166)
第二节 医疗保健投资制约因素	(170)
一、政府对医疗保健投资不足与缺乏相关的 政策性倾斜	(170)
二、医疗保障机制的不健全	(171)
三、个人与家庭、企业与民间的投入不够	(173)
第三节 人口生产投资制约因素	(174)
第四节 女性劳动力人口迁移流动制约因素	(178)
一、人口多、素质低、机会少	(179)
二、政策性限制	(181)
三、保障体系不健全	(182)
四、其他因素	(183)
第六章 性别视角下的女性人力资本投资	(185)
第一节 社会性别与女性人力资本	(185)
一、社会性别概念与性别歧视内涵	(185)
二、社会性别分析基本方法与运行机制	(190)

三、社会性别视角对分析女性人力资本投资的意义	(193)
第二节 我国现行公共政策中人力资本投资问题性别分析	(200)
一、强调性别起点平等, 忽视过程、实施与事实的不平等	(201)
二、女性自主创新能力建设的政策引导	(209)
三、政策制定、修订、监控和决策过程中的性别意识	(212)
四、相关政策中的隐性性别歧视	(216)
第三节 性别视角下的女性人力资本投资问题分析	(218)
一、教育与性别歧视	(219)
二、在职培训与性别歧视	(228)
三、人口生产投资与性别歧视	(234)
四、健康投资与性别歧视	(238)
五、迁移投资与性别歧视	(245)
第七章 女性人力资本投资的供求分析	(250)
第一节 女性人力资本的供求分析	(250)
一、女性人力资本的供给	(250)
二、女性人力资本的需求	(262)
三、女性人力资本的供求分析	(268)
第二节 女性人力资本投资决策分析	(270)
一、家庭投资决策	(272)
二、个体投资决策	(274)
三、企业或社会团体的投资决策	(275)

第八章 女性人力资本投资与社会性别主流化	(277)
第一节 女性发展的组织环境	(278)
一、强化社会性别观念,促进男女平等	(278)
二、女性发展的组织建设	(283)
三、女性政治参与决策的环境建设	(286)
第二节 公共政策中的性别意识	(287)
一、公共政策与性别意识	(287)
二、以社会性别视角审视我国现行公共政策	(290)
第三节 倡导性别平等,促进区域协调发展	(294)
一、人力资本投资中实现社会性别主流化的 意义	(294)
二、强化性别意识,促进区域协调发展的主要 路径	(296)
第四节 积极推进“社会性别预算政策”	(301)
一、社会性别敏感统计	(301)
二、社会性别预算的内涵与作用	(303)
三、女性人力资本投资中的社会性别预算 分析	(306)
第九章 促进女性人力资本增长的对策分析	(314)
第一节 加快发展教育事业,增加人力资本的 知识积累	(315)
一、建立规范的、适合我国女性人口教育 发展的投资体制	(315)
二、扭转投资的非均衡化,给女性提供更多 受教育机会	(319)
三、鼓励民间投资	(321)

四、扩大教师队伍,培育教师与干部管理 人员的性别意识	(323)
第二节 提高女性健康资本投资的对策	(324)
一、制定公共卫生体系增加保健支出,提高 女性健康水平	(325)
二、改善卫生条件,提高女性人口的健康认 知水平	(328)
三、政府与市场的有效结合	(330)
第三节 女性在职培训与人力资本投资	(333)
一、增加女性非农人口的在职培训投资	(333)
二、增加农村女性人口的培训投资	(338)
第四节 女性迁移流动人口与人力资本投资	(341)
一、加大对务工经商女性人力资本投资	(342)
二、婚姻迁移	(344)
第五节 建立科学有效的公共政策	(346)
一、建立科学有效的公共财政政策	(346)
二、加强政策监督,保护女性人力资本	(348)
主要结论	(350)
参考文献	(355)
后记	(364)

第一章 导 论

以往人力资本理论主要研究直接经济获得中的人力资本，而直接经济获得中的主体主要是男性，加上由于女性的社会地位、充当的社会角色以及很少参与社会活动的现实状况，其研究往往大都偏重于男性视角，而对女性人力资本的研究却有所忽略。美国经济学家、1979年诺贝尔经济学奖获得者、人力资本理论创始人舒尔茨曾对人力资本理论忽略“女人资本”表示过担心。舒尔茨认为：“如果有人想从现今所做的工作中做出判断的话，他的结论将是：人力资本是男性人口的唯一财富……假如对人类的投资果真只限于男人范围，那么我们就最好不用‘人力资本’这一术语而代之以‘男人资本’了。应该宣布，人力资本是对特定性别而言的。尽管女性也得到教育和其他花费，但这似乎在人力资本的核算中毫无地位。如果女性从她们身上的花费这一角度看是资本免费的，那么我们在分析时就确实困难了，除非我们能够证明花费是纯粹用于现期消费的……不容否认，女性接受的所有这些教育的要素成本是真实且庞大的，如果说所有这些直接和间接成本都是仅仅用于现期消费显然是没有道理的。投资成分必然是大的。但如果拿不出多少有关证明的话，我们的作为教育投资基础的经济行为之假定又怎能自圆其说呢？”^① 因此，舒尔

^① 舒尔茨：《人力资本投资》，商务印书馆1990年版，第152~153页。

茨对证明女性的教育也是“投资”而不仅仅是“消费”，做出了如下判断：其一，比男青年在受教育水平上有优势的女青年更乐意离开农场；其二，经济增长和生活富裕与女性受教育增加有一定的关系；其三，妇女受教育增加带来了妇女时间价值的上升，从而使妇女有酬劳动时间增加，家务劳动时间减少。^①由此看来，对女性人力的投资也是有回报的，但舒尔茨的人力资本理论并没有对人力资本投资在两性间的差异作进一步分析。

事实上，随着现代工业快速发展与分工越来越细，女性作为社会经济活动的积极参与者，在现代社会经济发展中起着不可忽视的作用；另外，随着经济的发展，女性的独立自主性越来越强，再也不是原有社会地位中充当着被人“看不见”的角色。正如舒尔茨所说：“这一棘手的忽略还是可以对付的，并且从可以获得额外知识而言，收益可能是很大的。”^②有众多资料显示，女性在接受教育、培训、工资等方面与男性有着较大的差别，甚至在实施公平平等的法律法规过程中也存在着性别歧视，如20世纪90年代初，德国女性退休金只是男性的60%。^③正因为上述问题出现，详细而具体地研究女性人力资本投资问题便成为一种使然，也是本书研究动力所在。

① 舒尔茨：《人力资本投资》，商务印书馆1990年版，第153～154页。

② 舒尔茨：《人力资本投资》，商务印书馆1990年版，第156页。

③ 参见德国《明镜》周刊1995年6月13日，转引自《参考消息》1995年7月19日。

第一节 女性人力资本投资研究背景

一、研究背景和主要内容

(一)研究背景

人力资本是经济增长的动力,决定着物质资源的有效利用;人力资本作为生产要素诸因素中最具活力的要素之一,越来越显示并发挥出它重要的作用;人力资本源于人们自身的再生产,人们通过各种方式向自身投资,使自己的知识、技能、道德和素质等不断得到发展和提高,从而形成新的或更高的劳动生产率,以此促进经济和社会的全面发展。可见,人力资本是保证社会经济持续、快速、健康发展和社会经济结构优化升级的基本条件,劳动者的知识、技术、生产能力决定着经济增长和发展速度,提高劳动者素质就成为经济发展成功与否的决定性条件。

像我国这样一个人口众多、工业有一定基础的发展中国家,加大人力资本投资,积累更多人力资本,是进一步促进社会经济发展的决定性因素和未来经济发展的强大动力。因此,人力资本的优先投资在诸生产要素的投入中具有举足轻重的作用,特别是在单一的物质资本与劳动数量的投入已无法刺激经济增长的情况下,人力资本的投入更具有决定性作用。

劳动者的一半是女性,不可否认,当今我国女性总体素质、劳动生产能力、知识技能等综合能力显得较低,究其原因主要还是对她们的投资不足造成的。女性作为一支重要的人才队伍,增加对她们的人力资本投资有利于女性人才的充分发挥,有利于女性地位的提高,有利于我国经济和社会的全面发展。德国著名教育学家福禄贝尔曾讲过:“国民的命运,与其说握在掌权者的手中,倒

不如说握在母亲手中,因此,我们必须启发母亲——人类的教育者。”母亲是孩子的第一任教师,母亲对孩子的影响是潜移默化、循序渐进、根深蒂固的,不仅在培养后代、成人成才的开发、培训、教育中,承担着重要的使命,而且女性素质的高低,还将影响到一个国家、一个民族的文明与社会进步程度。由此可以说,对女性人力资本投资关系到民族整体素质的高低,其综合价值毋庸置疑。

贫困人口中主要是女性,20世纪90年代初,世界11亿极为贫困人口中有70%是女性,我国贫困人口中60%是妇女和儿童。^①据中国社会科学院农村发展研究所测算,如果按照低收入现行标准,即人均年收入低于882元(仅相当于全国农民平均收入水平的1/3),目前还有8517万人口也属贫困人口。若按联合国每人每天收入或消费不低于1个购买力平价美元(约折合2.5元人民币,即人均年收入约900元)的国际贫困标准测算,中国贫困人口就增加到1亿人,超过农村总人口的10%,其中贫困人口中的一半在我国西部地区。照这样计算,该地区贫困妇女和儿童有近3000万。

2004年在我国农村绝对贫困人口中,东部地区为374万人,中部地区为931万人,西部地区为1305万人,绝对贫困人口占各地区农村人口的比重分别为1.0%、2.8%和5.7%,占全国农村绝对贫困人口的比重分别为14.3%、35.7%和50%;在低收入人口中,东部地区为837万,中部地区为1744万,西部地区为2396万,

^① 王洪春、王金营:《女性人力资本的经济社会效益分析》,《河北大学学报》1996年第4期。

低收入人口占各地区农村人口的比重分别为 2.2%、5.3% 和 10.5%。^①

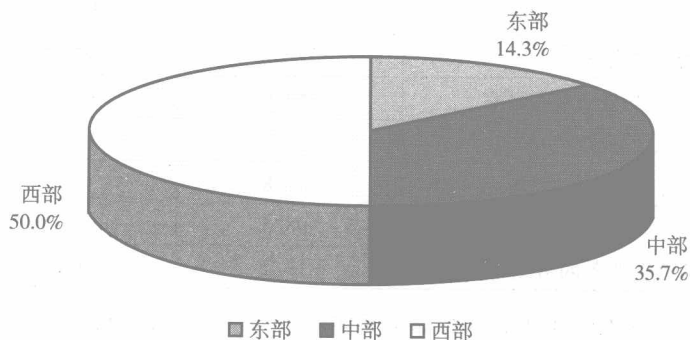


图 1—1 中国农村绝对贫困人口地区分布

资料来源：《2004 年中国农村贫困状况监测公报》，国家统计局统计资料。

2004 年，我国在扶贫重点县农村绝对贫困人口中，48.2% 为女性，女性人口的贫困发生率为 8.3%，比男性高出 0.4 个百分点；在低收入人口中，48.5% 是女性，女性人口的低收入发生率为 13.2%，比男性人口高出 0.6 个百分点。从大多数指标看，妇女在教育、就业、社会参与等方面均有改善，与男性的差距在缩小，见表 1—1。不过由于历史、自然环境、文化和传统观念等因素，对女性人力资本投资规模整体相对男性小，受教育状况不乐观，最终导致女性整体素质比男性低。

目前国内相关文献资料及其研究主要集中在以下几方面：

^① 《2004 年中国农村贫困状况监测公报》，国家统计局统计资料。

表 1—1 2004 年我国扶贫重点县主要贫困指标性别差距指数
(以男性相应指标值为 100)

指 标	2004 年	2003 年
劳动力文盲率	294.1	294.4
16—25 岁劳动力文盲率	162.8	174.5
从事农业劳动时间比重	115.5	114.6
外出务工劳动力比重	47.8	45.3
7—15 岁儿童在校率	98.6	97.5
担任社会职务的劳动力比重*	13.2	11.8

* 指乡村干部、村民代表、乡村集体企业和各种群众组织负责人。①

第一,在知识经济兴起与社会不断进步的背景下,女性人力资本的研究最早关注女性家务劳动的经济价值,把女性作为一个特殊整体引起经济学家重视;第二,有关女性的劳动力供给、生育率方面与教育的收入弹性问题;第三,运用经济学分析方法论证相关假设的正确性,比如女性用于生产家务时间的存在,使得女性的闲暇时间相对来说减少了,从而影响了女性自身人力资本投资的时间保障问题。

但是,在诸多关于人力资本研究中,更多的是把男性作为研究主体与对象,而真正既关注地区经济社会发展,又重视女性人力资本问题较少见,这就形成理论研究上的空白和实践中的盲点。

作为社会发展与经济建设的女性,能否充分真正发挥半边天效应,能否扭转当今我国女性人力资本存量不足的被动局面,能否真正提高女性在家庭与社会中的地位,能否让女性在自我觉醒与提高自身素质的同时,充分发挥她们的主观能动性,关键就在于能

① 《2004 年中国农村贫困状况监测公报》,国家统计局统计资料。

否提高女性受教育水平、整体素质和培训,能否加大对其投入与实施政策引导。本书将通过对我国东、西部女性人力资本现实状况比较分析,借鉴国内外相关研究成果,从社会性别视角,分析女性人力资本投资问题,确保这一过程是政府或个人在关注任何领域的任何行动与问题时,包括立法、政策或项目计划等方面,都应该对女性与男性所产生的影响进行性别分析;把性别问题纳入主流,让所有人都把它作为一个战略问题来考虑,在对人们进行投资时,要求把对女性的关注、经历作为政治、经济、社会各领域中设计、执行、评估政策、项目计划和监督等不可分割的一部分加以思考,使女性与男性能够在其中都平等受益,不再延续不平等的关系,最终达到社会性别平等的目标与和谐社会的建立。

(二)研究的主要内容

本书研究主要包括以下几个部分:

第一部分:我国女性人力资本投资的理论与现实意义,以及国内外学者对女性人力资本投资问题研究概述。在相关现实问题背景下,从社会性别视角,借鉴国内外学者的相关研究成果,揭示影响女性人力资本投资的主要因素,全面分析女性人力资本投资对我国经济社会发展的重要作用。

第二部分:女性人力资本投资的内涵与特点。从人力资本的内涵、人力资本的研究现状与人力资本投资特点出发,分析女性人力资本的内涵与研究现状,并分析在我国全面建设小康社会过程中,探索女性人力资本存量增加对顺利促进两性平等与人才资源利用的经济意义,同时致力于研究我国女性人力资本投资的特点与重点。

第三部分:女性人力资本投资的内容。重点分析女性人力资本投资的路径与女性人力资本在教育、在职培训、医疗卫生保健和

迁移流动等方面的投资。

第四部分:我国女性人力资本存量分析。分析目前我国东、西部地区女性人力资本存量,通过比较东、西部地区女性人力资本存量差异,西部地区女性与男性人力资本存量差异,说明我国当前针对女性人力资本投资不足。

第五部分:探讨影响我国女性人力资本投资的制约因素。透视女性的社会与家庭权利,从现实角度出发研究女性在教育投资、人口生产投资、在职培训投资和迁移流动投资等方面的制约因素。

第六部分:性别视角下的女性人力资本投资问题。主要讨论了社会性别含义、性别歧视的内涵、社会性别方法和运行机制,运用社会性别视角对研究女性人力资本投资的意义,以及我国现行公共政策中的隐性性别歧视现象和性别视角下的女性人力资本投资。

第七部分:女性人力资本投资的供求分析。女性人力资本的供给与需求,是影响女性人力资本投资的重要内容。主要研究了我国女性人力资本的供给和需求的关系,以及影响女性人力资本投资决策等问题。

第八部分:女性人力资本投资与社会性别主流化。建立有利于女性发展的组织环境是获得女性人力资本投资的保证,从论述公共政策存在的隐性性别歧视问题出发,论证了对女性人力资本投资,充分尊重两性差异,促进男女平等。同时各级政府或部门应推行社会性别预算政策,保证有限的资金和在实施的过程中有利于两性的共同发展,以促进全社会的和谐与共同进步。

第九部分:促进女性人力资本投资增长的保障措施与对策分析。加大对女性人力资本投资,就是直接提高女性人口的文化水平和健康水平,这在很大程度上决定着女性发展的前途命运与