

农村留守妇女人力资源开发因素的制约及对策

黄 粹, 刘九菊, 艾丽娟

大连理工大学, 辽宁 大连 116000

摘 要

随着我国城市化进程的加快,越来越多的农村男子开始进城务工,农村留守妇女成为农业生产的主力军,这是一种数量巨大的人力资源。但是,由于受到政治、经济和思想文化等因素的制约,目前这类人力资源的质量状况却不容乐观。因此,建设社会主义新农村,需要各级政府高度重视农村女性人力资源的开发;加大农村教育投入,以提高留守妇女的教育资本存量;采取各种措施增强留守妇女的身体素质和心理素质;加强组织建设,使留守妇女走合作自强的道路。

关键词

留守妇女;人力资源开发;制约因素;对策

农村留守妇女是指丈夫长期进城务工、经商或从事其他生产经营活动,自己则留居农村的已婚妇女。^[1]随着我国城市化进程的加快,越来越多的农村男子进城务工,据有关学者保守估计,我国从事第一产业的农村留守妇女人口数量截至2011年已经达到6000万人。^[2]这对于发展留守地的农业经济是一种数量巨大的人力资源,对这类人力资源进行开发利用意义重大。一方面,留守妇女已成为农业生产和发展农村地方特色产业的主力军,家庭教育的实际承担者,以及文明乡风和基层民主的主要参与者,重视留守妇女的人力资源开发对建设社会主义新农村、构建和谐社会的重大意义。另一方面,作

为农村女性人力资源开发的薄弱一环,留守妇女的人力资源开发可以加快我国城市化进程,提高城市化质量。因为留守妇女的家庭已迈出了城市化的第一步,是我国城市化进程深化的后备潜力军。

人力资源是生产力的要素之一,是一定范围内的人口总体所具有劳动能力的总和,它是生产的承担者,也是生产发展目的的实现者。开发人力资源就是通过研究人的生理与心理效应,培植人的知识、智力、技能与价值观念,使其潜能得到最充分的发展过程。^[3]农村留守妇女人力资源的开发就是以目前留守妇女自身发展的现实状况为立足点,通过增加留守妇女的人力资本存量,培植其先进技能和

作者简介:黄 粹(1979-),女,辽宁鞍山人,大连理工大学副教授,硕士生导师,研究方向:女性主义、新制度主义及社团理论;刘九菊(1987-),女,河南安阳人,大连理工大学硕士研究生,研究方向:女性主义、新制度主义及社团理论;艾丽娟(1972-),女,辽宁大连人,大连理工大学硕士生导师,研究方向:公共部门人力资源管理和人口、资源与环境。

基金项目:国家社科基金项目“中国城市化过程与区域协调发展问题研究”(项目批准号:12AGL010)和中央高校基本科研业务费专项项目(项目批准号:DUT12RW303)的阶段性成果。

收稿日期 2013-07-20

中图分类号 F304.6

文献标识码 A

价值观念,使留守妇女的潜能得到最合理最充分发挥的过程。

一、我国农村留守妇女人力资源现状

(一)农村留守妇女人力资源的数量日增

随着市场化和城市化进程的不断深入,农村男性劳动力大规模地向非农部门转移,农村留守妇女的规模日渐庞大。有数据显示,20世纪90年代以来,留守妇女占农村已婚妇女的比重及其占已婚妇女总量的比重都呈现不断增长的趋势,2006年两者分别达到了13.9%和9.8%。^[4]中国人民大学白南生教授指出,以2005年农村外出务工人员1.3亿计算,外出农民工中已婚人数为10621万人,已婚比例为81.7%。从已婚人数中减去举家迁移的人口大约3900万,则已婚流动人口中只一方外出务工的人数达6721万,再以70%男性计算,则2005年留守妇女人数已达4700万,并且有逐年增加的趋势。2009年,据农业部农村经济研究中心吕绍清教授调查估算,农村留守妇女的数量约为5000万左右。截至2011年底,我国从事第一产业的农村留守妇女人口数量已经达到6000万人。可见,农村留守妇女人力资源的数量庞大,不容忽视。

(二)农村留守妇女的人力资本存量普遍偏低

人力资本存量是人力资源开发的重要基础和核心内容之一,存量高低关系到人力资源开发的成功与否。人力资本存量,是指一个经济体中由于对人力资本投资而产生的在某个时点上的人力资本的量的度量值。每个人所完成的最高教育水平或教育成就,大约可以表示人力资本存量,这是目前最广泛被应用于测试人力资本存量的有效方法。这种方法通常采取两个指标:接受教育的层次和平均受教育年限。^[5]

如下表所示,安徽、河南、湖南、江西和四川是我国农村劳动力输出最为集中的省份,也是我国农村留守妇女最多的省份,因而选择这五省的农村留守妇女为调查样本极具全国代表性。从表中可以看出,这五省的农村留守妇女文盲率颇高,初中以下(含初中)文化程度占95%左右,平均受教育年限仅为6.8年。而且大部分留守妇女没有机会接受系统的、正规的农业技术教育、职业培训等类型的继续

教育,导致她们接受的教育层次低且类型单一。由此可见,我国大部分农村留守妇女接受教育的层次低,平均受教育年限短,人力资本存量低。

农村留守妇女调查样本的年龄、文化程度分布表^[6]

	年龄分布				文化程度				
	≤25	26-35	36-45	46-55	文盲	小学	初中	高中/大专	大专及以上
安徽	1.3	22.5	71.3	5.0	42.5	50.0	6.3	1.3	0.0
河南	2.5	22.5	62.5	12.5	32.5	36.3	23.8	6.3	1.3
湖南	8.8	23.8	53.8	13.8	2.5	35.0	55.0	6.3	1.3
江西	15.0	40.0	31.3	13.8	35.0	47.5	17.5	0.0	0.0
四川	5.0	36.3	55.0	3.8	2.5	53.8	43.8	0.0	0.0
总体	6.5	29.0	54.8	9.8	23.0	44.5	29.3	2.8	0.5

(三)农村留守妇女的健康水平令人担忧

健康是人体生理机能运转的能力,又可称之为人体素质,分为身体健康和心理健康。健康是人的劳动能力形成的自然基础,是人力资源质量的基本组成部分,而我国农村留守妇女的健康水平明显低于平均水平,健康状况令人担忧。

(1)身体健康。在自然状态下,女性的身体素质本就和男性有差距。在丈夫外出务工时,留守妇女由家庭生活配角转为主角,承担了抚育孩子、赡养老人、生产活动、家务劳动等各项职责,劳动强度增大,持续时间长,再加上农民大都缺乏保健意识,营养膳食跟不上,留守妇女的身体健康每况愈下,严重者甚至失去劳动能力。

(2)心理健康。有数据表示,全国农村留守妇女中70%以上有不同程度的心理压力,80%有失眠焦虑表征,大多数留守妇女身心处于亚健康状态。心理学研究者采用量化的心理量表对农村留守妇女的心理健康状况进行调查,结果表明,农村留守妇女在量表中的躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、焦虑、精神病性6个因子上的分值均显著高于全国平均水平,其中表现突出的是躯体化、人际关系敏感、焦虑和抑郁,这说明她们的心理健康问题严重。^[7]对四川省24个行政村的1200名妇女的身心健康调查也发现农村留守妇女的身心健康状况

与非留守妇女及同龄人相比更差,更易出现心理和生理的不健康症状。造成心理问题的原因主要有高强度的劳动、长期性压抑、狭窄的交际范围、家庭的稳定性被破坏以及缺乏安全感。

二、农村留守妇女人力资源开发的制约因素

以我国目前农村留守妇女人力资源现状为立足点,分析制约留守妇女人力资源开发的因素,主要有以下几个方面。

(一)政治因素的制约

我国政府缺乏对农村女性人力资源开发管理重要性的理性认识,在实际工作中,农村女性人力资源的开发和管理没得到应有的重视,更不用说专门针对留守妇女进行的人力资源开发了。

在国家层面,缺乏系统的农村女性人力资源开发规划,对留守妇女的人力资源开发缺乏专门的政策、资金和组织支持;出台的各项农村公共政策缺乏明显的性别意识,没有把农村妇女的发展指标纳入政策考虑的范围之内;而地方政府在面对数量巨大的留守妇女时,积极主动的服务意识薄弱,甚至利用传统男权思想阻碍留守妇女参与社区的民主政治生活,阻碍留守妇女为自身素质发展争取更多的政治资源;在经济状况允许的地方或公共部门,缺乏农村妇女发展基金,与留守妇女相关的公共服务和公共产品供给不足,她们的心理与生理健康长期得不到保障,这必然不利于农村留守妇女的全面发展。

(二)经济因素的制约

任何一种资源的开发和利用都需要一定的经济基础和条件,留守妇女人力资源的开发和利用也不例外。我国农村地区物质基础薄弱,经济条件落后,一直是制约农村女性人力资源开发利用的“瓶颈”。因为在农村,经济发展水平决定着对各项事务的重视程度。在经济水平发展相对较高的地方,农村女性人力资源开发意识超前,该区域留守女性相对而言,个体素质、知识技能都要高于其他地区,她们接受新事物、掌握新技术的能力较高。而经济欠发达地区,大部分农村留守妇女人力资源开发还处于被动阶段,她们的主要精力在日常生活、生产上,无意于自我提升。

最为重要的是地方经济的不发达导致对农村基础教育资金投入不足,教学设施、教学内容无法及时更新换代,严重限制了农民教育资本存量的提高,而受影响最大的则是农村女性。即使基层政府有意提高农村女性的继续教育水平来弥补基础教育的不足,创建针对农村留守妇女的职业技术教育和成人培训体系也因财力有限而被搁浅。因此,我国农村经济因素的制约成为开发留守妇女人力资源的基础性障碍。

(三)思想文化因素的制约

保守落后的思想价值观念一直是阻碍农村人力资源开发的深层次因素,而且思想价值观念是否转变、转变的程度也直接影响着人力资源开发的深度和广度。改革开放以来,我国农村妇女思想文化素质有了很大的提高,但依然有封建保守思想的残余在作祟。具体表现为:一是受传统的家族观念和宗族等级制度的影响,集体主义观念淡薄,缺乏团队合作精神,追求自给自足的生活,缺乏市场经济观念。二是留守妇女安于现状,缺乏成就动机,缺乏奋斗进取意识且对自身素质状况不能正确认识,这严重地影响了她们潜能和效用的发挥,从而制约了留守妇女的成长和发展。三是留守妇女总是牺牲自我、不求自我,全心全意力求家庭整体利益的保守价值观束缚了自身素质的提高,如大部分农村妇女循规蹈矩围着灶头、炕头、田头、孩子及丈夫转,而忽视了自己的精神生活和教育水平的提高。

三、农村留守妇女人力资源开发的策略

农村留守妇女是一种不可忽视的人力资源,她们不仅在农业科学生产、农村经济持续发展中发挥重要的作用,而且作为母亲的留守妇女自觉不自觉地承担着培养新生人力资源的责任。由此可见,对留守妇女进行人力资源开发事关重大,十分紧迫。为此,建议采取如下开发措施。

(一)转变观念,提高认识,把大力开发农村女性人力资源作为一项基本战略

各级政府应充分认识到农村女性人力资源在中国农村的特殊重要地位,把开发和利用好农村女性人力资源作为中国农村发展的最基本的战略,并在此基础上,对农村女性人力资源有针对性地进行

分类开发管理。农村留守妇女作为“双重弱势群体”更应得到诸多关注。政府应把留守女性人力资源的培育、开发和利用当作一项系统工程来抓,进一步强化各级政府的行为和责任,尤其是各级妇联组织更要有针对性地开展工作,使留守妇女尽快实现角色的新定位。各级财政、农业、科技、教育、林业等部门要通力合作,在资金、政策等方面对留守妇女人力资源开发给予适当倾斜。

在经济落后的区域,地方政府资金短缺,应当建立以中央财政为主体,地方政府出面引导的留守妇女人力资源开发体系;而在经济发达地区,依据市场运行规律对留守妇女人力资源进行优化配置、开发与培养,使其成为社会需要的人才。但是,无论经济发达区域还是经济欠发达地区的农村留守妇女人力资源开发,政府政策的支持和财政资金的倾斜都是必要条件。

(二)加大农村基础教育投入,大力开展成人继续教育

农村女性受教育和接受培训的机会和程度直接决定了她们劳动力知识存量的多少、自身素质的高低以及人力资本的形成状况。因此,首先,国家应重视并加大对农村女性的教育投入,提高女童的入学率,减少女童辍学率,以减少未来农村妇女被留守的概率或者提高被迫留守的妇女教育水平,增加农村妇女的人力资本存量;其次,构建农村妇女的成人教育体系,提高留守妇女的综合素质。农村妇女成人教育体系的构建主要可以从三个方面来进行:一是扫盲教育。这是针对农村学历最低的成人妇女开展的培训工作。可以因地制宜地结合当地高校资源,利用高校学生毕业实习的机会吸引他们到农村来担任教师,利用晚上或农闲时间教一些文化常识和简单的专业技术,以及实用的经济、法律和心理学知识。二是提高教育。对那些具有小学、初中文化程度的留守妇女,以妇联相关组织为主体,积极寻求当地农业站、文化站及学校的配合和支持,聘请专家系统地进行农业科学实用技术培训,传授科普知识和实用技术。三是社会教育。留守妇女的教育问题更是社会的责任,应加强完善农村教育社会服务网络,如鼓励一些乡镇企业出资建设一些小型

农村图书馆,雇佣留守妇女并为她们制定弹性的工作时间,等等。

(三)保障留守妇女的健康权益,提高她们的身体和心理素质

农村留守妇女的身心素质不仅关系到她们自身的人力资本质量,而且也直接关系到留守儿童的身心健康水平。因此,保障农村留守妇女的身心健康就显得尤为重要。

首先,繁重的农业生产劳动是导致农村留守妇女身体羸弱的主要原因。因此,发展农村经济,促进农村机械化生产,提高农业生产的经营效益,用机械化代替劳动力,把妇女从繁重的体力劳动中解放出来是开发农村留守妇女人力资源的当务之急;当地政府、妇联或村委会也要组织留守妇女建立生产、生活互助小组,并以此相互帮衬,帮助她们克服生产、生活上的难题,减轻“留守妇女”的生产负担;在农村农业生产现代化推进的同时,推进农村生活社会化、组织化,以政府为投资主体大力兴办托幼机构和养老机构,使留守妇女有更多的闲暇时间参加公益性职业培训,提高她们的人力资本和生活质量。

其次,完善农村医疗和社会保障体系。全面宣传普及农村医疗卫生知识,由政府主导,医疗卫生机构负责牵线妇联工作人员、卫生服务志愿者,组建义务服务小队,定期下乡入户,通过面对面的沟通和讲解,发送健康保健知识册,宣传医疗、预防、保健知识。同时,做好健康教育、简单体检、计划免疫等工作,切实解决农村留守妇女的医疗卫生知识欠缺问题。特别针对农村留守妇女开展心理辅导,帮助她们疏导在情感和人际关系上遇到的困难和烦扰。

最后,加强乡村社区的公共安全建设,建立群防群治的治安工作模式,5户或10户建一个互助组,让大家相互照应,共同防范犯罪案件的发生。同时,留守妇女也要增强法律意识和自我保护意识,维护自己的合法权益。

(四)加强组织建设,走合作自强的道路

现代人力资源管理实质上是一种高度组织化的管理模式,在组织内它能顺利、有效地实现人力

资源的开发、规划、配置、监督、指挥和控制等管理活动,充分调动人的积极性,实现既定目标。因此,农村留守妇女的人力资源开发必须走团结合作的组织化道路。一个留守妇女可能是一个弱势角色,但团结起来的妇女群体则会显示其巨大的接受挑战的能力。农村留守妇女有类似的家庭背景,相似的心理苦楚和同样的生产生活困难,这些相似的社会特征促使她们有趋同的利益归属。因此,农村留守妇女应该撇除社会舆论偏见,放下自卑心理,积极团结组织起来,以便在农村基层民主建设中维护和争取自身的合法权益。

四、结语

农村留守妇女现象是中国特色的城市化、城乡二元制度结构和传统性别观念等因素综合作用的结果。农村留守妇女作为一种人力资源被有效地开发利用必然依赖于上述经济、社会、文化因素的改变,这需要一个较长时期的发展过程,也是一个艰难的过程。留守妇女在农村社会经济生活和新农村建设中正在或即将发挥的积极作用和所承担的培养新一代农村劳动力的重大责任与她们自身贫乏的人力资本现状呈现一个尴尬的局面,这就需要政

府和社会各界重视留守妇女人力资源的开发,通过一系列的开发措施提升留守妇女人力资源的质量,为社会主义新农村建设提供优质的人才资源。

[参 考 文 献]

- [1] 朱海忠.农村留守妇女问题研究述评[J].妇女研究论丛,2008(1).
- [2] 吕绍清.中国农村留守妇女经济活动参与状况探析——基于河南、河北、四川三省留守妇女生存状况调查.湖湘三农论坛会议论文,2010.
- [3] 赵曼,陈全明.人力资源开发与管理[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2007.
- [4] 张原.中国农村留守妇女的劳动供给模式及家庭福利效应[J].农业经济问题,2011(5).
- [5] 张磊,刘进荣,隋艳秋.人力资本投资对经济增长作用机理分析[J].中国人力资源开发,2005(7).
- [6] 吴惠芳,叶敬忠,潘璐.留守中国—中国农村留守人口研究[M].北京:社会科学文献出版社,2010.
- [7] 吴惠芳,饶静.农村留守妇女研究综述[J].中国农业大学学报,2009(2).

(责任编辑:刘向宏)

Restriction and Countermeasures for the Rural Left-behind

Women Resources Development

HUANG Cui, LIU Jiuju, AI Lijuan

School of Humanities and Social Sciences, Dalian University of Technology, Dalian 116024, P.R. China

Abstract :As a result of migration of male laborers from countryside to urban, rural left-behind women have become the main force of agricultural production, which are a huge number of human resources. But for now, the quality of this kind of human resources is not optimistic, mainly influenced by such constraints as the political, economic and cultural factors. Therefore, the governments at all levels should raise awareness, pay more attention to the rural women human resources development in order to improve the development of agricultural production and rural economy requires; And increasing the investment in rural education to improve the education capital stock of the left-behind women; Then taking various measures to increase the left-behind women's physical quality and psychological quality; At last, the left-behind women should take the road of cooperation and self-improvement through strengthening the construction of organization.

Key Words :left-behind women; human resources development ;restricting factors; strategy