

[文章编号] 1009-3729(2015)02-0063-04

# 人口红利视角下的河南省 女性人力资本开发研究

翟文婧

(郑州轻工业学院 外国语学院, 河南 郑州 450002)

**[摘要]**提升女性劳动人口比重和人力资本存量能够大幅度促进地区的经济增长。随着城镇化进程的推进,女性参与社会劳动的现实已基本形成,城镇从业人口中女性人口比例也处于上升的趋势,但河南省女性人力资本存量低于男性人力资本存量,妇女职业生涯具有的非连续性特点造成的女性人力资本投资的下降,以及女性人力资本的市场收益率低于男性等问题,使女性人力资本开发受限。因此,应提高社会性别意识,形成有利于女性职业发展的环境;完善和健全劳动力市场体系,补充女性人力资源;加大人力资本投入,提升女性劳动力人口质量;搭建服务平台,促进女性高层次人才成长,不断加大河南省女性人力资本开发力度。

**[关键词]**河南省;女性;人口红利;人力资本开发

**[中图分类号]**F241;C923 **[文献标志码]**A **[DOI]**10.3969/j.issn.1009-3729.2015.02.014

在中共十八届三中全会上,李克强总理曾提到中国近几十年保持经济持续快速增长的重要因素是“人口红利”。我国学者也将人口年龄结构优势、生产要素供给充分、社会储蓄高等对国家经济增长起到积极效应的人口因素与中国经济的未来展望联系在一起。

国外学界认为,人口红利将能够带来劳动力增加、储蓄和投资增长、人力投资提升。中国学界一致认为我国存在人口红利或正处于人口红利期,这是中国享受极高的潜在增长率与实现大体相同的实际增长率的重要原因。目前,学界的研究主要集中于人口红利预测分析、人口红利与经济增长的数理关系,忽视了在二元经济特征逐渐减少的条件下如何进一步利用人口红利为经济发展带来利好。美国经济学家、人力资本理论创始人西奥多·W·舒尔茨<sup>[1]</sup>指出,人力资本投入与回报上升为经济增长

的可持续性提供了可能,但鲜有学者对人力资本理论中的“女性资本”进行深度挖掘,“传统人力资本理论缺乏对人力资本‘投资对象’和‘投资环境’的研究,而人力资本是对特定性别而言的”。女性人力资本虽是蕴含于女性自身的各种知识素养、劳动技能和健康素质存量的综合,但绝不仅仅是在女性身上的投资,还包括家庭和社会的投资<sup>[2]</sup>。笔者认为,在人口红利视角下讨论女性人力资本的开发和投资有其独特性与必要性。女性人力资本开发与地方经济、文化发展关系密切,女性人力资本存量的增加会促进经济增长。当前,国内各省市之间人才竞争加剧,开发、利用、增强和发展河南省女性人力资本的优势已刻不容缓。因此,本文拟对女性人力资本在河南省的发展建设中所发挥的作用与优势,河南省开发女性人力资本的障碍与对策进行探讨。

**[收稿日期]**2015-01-08

**[基金项目]**河南省软科学研究计划项目(142400410068);郑州市软科学研究计划项目(141PRKXF619);郑州市金水区软科学研究计划项目(49)

**[作者简介]**翟文婧(1986—),女,河南省开封市人,郑州轻工业学院讲师,主要研究方向:文化研究、女性主义。

## 一、女性人力资本开发在河南省的发展建设中所发挥的作用与优势

2013年河南省人口总数为10601万人,男女性别比为107.3:100,女性人口数为5114万人<sup>[3](P99)</sup>。2013年在河南全省常住人口年龄结构中,15~64岁劳动人口的比重为69.8%,出生率为12.27%,死亡率为6.76%,自然增长率为5.51%<sup>[3](P102)</sup>,总抚养比为43.2%<sup>[3](P105)</sup>。国际上通常把总抚养比在50%以下称为人口红利开启<sup>[4]</sup>。为贯彻落实《国务院关于促进民航业发展的若干意见》(国发[2012]24号)和国务院批复的《中原经济区规划(2012—2020年)》提出的总体要求,河南省正在努力打造郑州航空港经济集聚区和中原经济区的核心增长极。开发女性人力资本,有利于河南省充分利用人力资源优势加快发展,尽早建设成为中原经济区发展的引擎和国家内陆开放高地。

于雁洁<sup>[5]</sup>通过时序模型对河南省进行实证研究的结果表明:女性人力资本有较高的社会收益率。女性人力资本水平的提升会带来技术效率的提高和科技创新,缺乏这些因素就会阻碍全要素生产率的进步。此外,生产模型仅体现了女性人力资本作为直接生产要素投入对河南经济增长的贡献,若考量女性人力资本对经济增长的外部效应和社会效应,女性人力资本对河南省经济增长的贡献率会更大。

### 1. 随着城镇化进程的推进,女性参与社会劳动的现实已经基本形成

河南省的城镇化率2011年为40.57%,2012年为42.4%,2013年为43.8%,目前仍落后全国平均水平9.7个百分点。<sup>[3](P99)</sup>随着河南省经济的发展和城镇化进程的加快,河南省每年需转移约150万的农村人口进入城镇,大批农村男青年劳动力离乡加入了农民工的行列,农村农业生产和日常生活中出现了男性缺席的状况,农村女性在家庭结构出现缺失时成了农业生产的实践者和维持家庭完整的工作者。目前河南省的农村女性人口数为2874万人<sup>[3](P99)</sup>,在家务农劳动力中近60%为农村女性人口,个别地区甚至达到70%以上。农村女性为实现农业现代化在劳动中不断学习新的农业生产技术,提高自身的素质,同时兼顾资源节约,不以破坏生态环境为代价换取经济利益的增加,对加快中原经济区建设具有重大的意义。同时,广大的农村女性作为农村的主力、农村的主体,不但要承担起农业生产

的重担,还要在农村精神文明创建,如家庭和睦、邻里团结、孝敬老人、计划生育、教育子女等方面扮演重要的角色。

### 2. 城镇从业人口中女性人口比例处于上升的趋势

中原经济区、郑州航空港综合实验区的建设为女性发展提供了崭新的时代机遇、更多的政策支持、坚实的体制支撑、优良的组织环境和更有力的社会保障。随着“男主外,女主内”的传统家庭分工发生的显著变化,男性承担家务劳动的自觉性提高,越来越多的女性从繁重的家务劳动中解放出来,走向社会,为经济建设贡献自己的一份力量。目前,河南省的城镇女性人口数为2240万人<sup>[3](P99)</sup>,全省非农业户口女性人数为891.41万人,占总人口比重的19.3%<sup>[3](P116)</sup>。女性人口作为社会生活的主体,可通过参与三次产业为河南省建设做出贡献;作为家庭中的妻子和母亲,则可通过家庭决策和对子女的教育影响“三化三型”社会的建立。因此,女性在河南省建设中具有自己独特的参与方式和作用。

由此可见,农村女性和城市女性在社会生产和家庭中的地位越来越重要:女性既是社会生活的主体,也在家庭中承担着妻子和母亲的角色,对河南省实现“三化三型”也将发挥越来越重要的作用。

## 二、河南省女性人力资本开发的障碍与对策

### 1. 河南省女性人力资本开发的障碍

女性人力资本的开发是获得整体性人力资源高资本存量、实现其价值最大增值的关键所在。但由于女性在诸如知识、技术、生产能力、投资环境、投资对象、政策环境等方面存在的障碍,影响到女性人力资本的开发。首先,女性人力资本存量低于男性人力资本存量。受传统观念影响,女性更偏重于回归家庭、服务家庭,因此,相比男性来说,女性劳动者受教育程度偏低。数据表明,男女未上过学的比例为3.7:7.6;男女受教育比:小学为25.8:27.9,初中为46.0:45.0,高中为16.0:13.1,大学专科为4.7:4.3,大学本科为3.6:2.0,研究生为0.2:0.1<sup>[3](P107)</sup>。其次,女性职业生涯具有的非连续性特点造成女性人力资本投资的下降;相反,男性劳动力在稳定的职业生涯中获得了更多的在职技能培训和职业培训,人力资本得到增加,因此在就业市场中更受青睐。再次,女性人力资本的市场收益率低于男

性,折旧率高于男性。女性劳动年龄以16~54周岁计算,男性劳动年龄则以16~59周岁计算。<sup>[31](P110)</sup>综上所述,女性就业范围狭窄,就业机会较男性少,因此,在职场中其人力资本增加的途径受到了限制。

## 2. 河南省女性人力资本开发的应有对策

第一,提高社会性别意识,形成有利于女性职业发展的环境。可以通过以下途径提高社会性别意识,强化女性的主体意识,形成有利于女性参与河南省建设的有利环境:建立一个无性别歧视的环境,保证女性平等的出生权、受教育权、就业权等;打破传统性别文化对女性的束缚,提升女性的平等意识、独立意识、竞争意识、自主意识、创新意识;通过宣传使整个社会认识到女性是富有创造精神和积极性的人力资本,是河南省建设的重要实践者和中坚力量,河南省各级妇联组织、工会应把区域内各个领域的女性组织起来,提高女性的社会关注度和群体的凝聚力;团结带领广大女性认真学习知识,掌握技能,成为河南省建设的“红色娘子军”;积极开展各种活动,促进女性积极作用的发挥;妇联应履行好宣传、组织、教育和服务女性的职能,提高建设、服务女性参与河南省建设的能力。

第二,完善和健全劳动力市场体系,补充女性人力资本。维持劳动年龄人口高比重的人口结构是挖掘新的生产要素的源泉、延长人口红利的基础。劳动年龄人口比重大是人口红利的重要特征,实证分析也显示劳动年龄人口比重的弹性系数比较大,对经济增长有明显的促进作用。要有效延长人口红利,必须完善和健全劳动力市场体系,消除劳动力供给制度障碍。首先,要适当调整人口政策,挖掘劳动力供给潜力。为实现农业现代化,必须促进农村社会精细分工和农村劳动力转移就业。农村改革的深入、资源的优化配置离不开女性的劳动力供给与对科技的掌握。随着城市基础设施建设力度的加大,生产关系必须做出相应调整:打破劳动力城区间、城乡间流动的制度和行政分割,并保障外来劳动人口安心工作,为河南省劳动人口提供补充。其次,要扩大就业。从对常住人口红利的实证分析中可以看出,劳动力的参与率对经济增长具有显著的正向作用。随着河南省产业结构日趋合理,乡镇企业和乡镇城市化的发展会留住大量农村剩余劳动力,实现产业和城市互动融合发展。为进一步提高人口红利的利用效率,需要加快产业结构转型和升级,着重发展就业拉动作用最大的第三产业。河南省城镇化

水平的提高不仅体现在引领劳动力资源与土地资源的优化配置上,还体现在城市的基础设施更加健全,教育、文化、餐饮、住宿、旅游、休闲等第三产业更加完善上。<sup>[6]</sup>目前,河南省第三产业的从业人员仅占全省从业人员总数的28%<sup>[31](P135)</sup>,第三产业对经济发展的贡献率由2012年的29.1%下降到2013年的28.5%<sup>[31](P59)</sup>,仍低于全国平均水平。数据表明,第三产业若要壮大,仍需进行内部结构调整,推动低端传统服务业向现代服务业(如旅游、文化、物流等)转移,挖掘更多女性劳动力需求潜力,增强经济发展的多元性和稳健性,促进就业结构和产业结构的匹配。

第三,加大人力资本投入,提升女性劳动人口质量。2013年,河南省受高等教育的女学生(包括研究生、普通本专科、成人本专科)占学生总数的53.1%,受中等教育的女学生占总数的48.6%,受初等教育的女学生占总数的45.8%,均未过半。<sup>[31](P783)</sup>2014年的统计数据表明,男女受教育比重正在向男性倾斜<sup>[31](P107)</sup>。而提升劳动年龄人口质量是增加人口红利、提高女性人力资本存量的关键。河南省由劳动密集型产业向高新技术产业和资金密集型产业的转型,不仅需要人口红利的数量支持,更需要劳动人口质量的保证。

随着河南省经济社会的发展,加大对教育的投资力度可以增加女性人力资本存量。具有较高知识文化水平的女性作为人力资本的重要组成部分,随着其数量的逐年增长,女性人力资本存量的提升与经济发展已形成良性互动循环。知识经济大背景下提升女性教育水平的途径主要有:通过九年义务教育、高等教育、成人教育、创新职业教育、网络教育等教育形式,提高人力资本素质以适应产业结构升级的需要;完善优厚的政策条件,包括健全女性教育法律法规,设立教育发展基金、奖学金、助学贷款或其他社会保障制度等措施,鼓励和保障女性学习,使其充分实现自身价值,为河南省的发展做出更大贡献。

全面提高女性科技文化素质和知识水平,是女性自身发展的需要,同时也是建设河南省最为迫切的要求,更是河南省实现“三化三型”的需要。对河南省来说,通过知识进步促进技术的进步与创新、完善技术创新体系是提高全要素生产率的关键所在。而教育和培训已成为女性综合素质提高和社会地位提升的一个重要途径,因此应对各层面的社会女性

进行法律法规、方针政策、现代文明知识的培训,通过一系列的教育培训,使女性成为参与社会、拥有技术、懂得生活的高素质新时代女性。

第四,搭建服务平台,促进女性高层次人才成长。女性人力资本的开发与高层次人才成长往往受地方文化特点的影响。河南省目前女性人力资源结构不合理,高层次女性人才数量偏少,而且女性从业多集中于第二、三产业中较低的层级,在国家政治、经济、教育、科技和社会建设等“高”“精”“尖”领域中女性尚未充分发挥其重要作用。

2011年,全国服务业增加值占GDP的比重为43.4%,河南省仅为29.3%,比全国平均水平低14.1个百分点,连续几年位居全国末位。<sup>[3](P208)</sup>在产业结构由传统产业逐渐向现代产业转变过程中,第三产业应结合产业结构调整,重点发展为生产和生活服务的行业。目前,河南省以批发、零售、餐饮为代表的传统服务业占第三产业的比重接近60%,而以金融保险、信息服务等为代表的现代服务业近年来虽有发展,但由于起步晚、基础差,所占比重仍较低、发展仍较滞后。<sup>[3](P208)</sup>河南省就业女性向第三产业流向的实际情况表明,女性正在逐渐摆脱繁重体力劳动、不良劳动环境的第一、二产业,转向适合女性心理、生理特点又能发挥女性优势的第三产业。数据表明,个体、私营企业中的女性就业者每年都在增加,第三产业正在吸纳更多的城镇女性就业。目

前河南省正在培育壮大与航空港建设关联的高端制造业和现代服务业,促进产业集群发展,形成全球生产和消费供应链中内陆地区对外开放的重要门户,因此,具有地方文化特色的商贸交易、产业培育、特色旅游、城市化综合配套等为女性人力资本开发提供了良机。综上,通过教育普及,以及将学前、高中和高等教育向职业教育延伸以促进高水平人口的迁移流动,是增加女性人力资本总量、促进女性高层次人才成长的一个重要途径。女性人力资本质量的提升,不仅能为企业保持发展竞争力和比较优势提供智力保障,对未来经济的发展也不无裨益。

### 【参 考 文 献】

- [1] 西奥多·W·舒尔茨.人力资本投资[M].蒋斌,张蕻,译.北京:商务印书馆,1990.
- [2] 潘泰萍.论我国女性人力资源开发中存在的问题及对策建议[J].中国劳动关系学院学报,2007(6):59.
- [3] 河南省统计局,国家统计局河南调查总队.河南统计年鉴2013[M].北京:中国统计出版社,2014.
- [4] David E Bloom, Jeffrey G Williamson. Demographic transitions and economic miracles in emerging asia[J]. The World Bank Review, 1998(3):419.
- [5] 于雁洁.对地区经济增长的贡献——基于河南省时序模型的实证研究[J].社会科学家,2012(11):79.
- [6] 张占仓,刘爱荣,杨迅周.三化协调发展的河南实践[M].北京:人民出版社,2012.