

# “三转婆姨”是如何变为城市护工的

## ——以“吕梁山护工”为例

赵龙伟,刘爱玉

(北京大学,北京 100871)

**摘要:**随着中国人口老龄化加快和“三孩”生育政策的出台,中国家庭对市场化的照料劳动需求日盛;一些地方政府推动农村贫困家庭女性接受技能培训,成为城市照料市场中的护工。以山西省的“吕梁山护工”为例,来探究日常生活“围着锅台转、围着老公转、围着孩子转”的农村“三转婆姨”如何变为城市护工、城市护工的生产如何实现,以及作为持家者的农村家庭女性如何变为养家者的城市护工问题的研究结果表明,农村家庭妇女在转变为城市护工的过程中,政府和市场借助于农村内部的社会关系网络,将力量作用于农村的个体和家庭;作为主体的农村家庭女性,在家庭生命周期变动之下,利用“性别化的年龄”形成的照料劳动市场中的优势地位,对去性别化的父辈责任主动担当,“三转婆姨”转变为城市护工的同时,也从持家者转变为养家者。

**关键词:**吕梁山护工;双重网络;女人养家

**中图分类号:** C913.68

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1008-6838(2022)06-0053-15

### 一、问题的提出

马克思和恩格斯在《德意志意识形态》中探讨了人类历史活动中的两种生产:其一是人类为了延续生命所必需的物质资料的生产和再生产;其二则是双重生命的生产,即“通过劳动达到的自己生命的生产和通过生育而达到的他人生命的生产”<sup>[1]</sup>。在《家庭、私有制和国家的起源》一书中,恩格斯进一步明确了社会生活由生产资料的生产和种的繁衍两部分构成,并承认女性在承担家务劳动方面的巨大付出<sup>[2]</sup>。在中国传统社会,家务劳动主要由家庭中的女性成员,如妻子(母亲)完成,丈夫(或父亲)则主要担当养家糊口的角色,形成了传统的“男外女内”的劳动性别分

工格局<sup>[3]</sup>。家庭私领域内的家务劳动,表现为无酬劳动,“自上世纪五六十年代,照料劳动市场化现象在全球范围内兴起,原先以家庭成员情感关系为基础的照料劳动开始被契约为基础的市场化照料接替,这一照料形态的转变催生了一批区别于传统婢奴制度的现代雇佣照料劳动者”<sup>[4]</sup>。如果说照料劳动者生产了照料服务,那么,市场化的照料劳动者是如何生产出来的?

根据2020年第七次全国人口普查数据,全国60岁及以上人口超过2.6亿人,占总人口的18.70%,其中65岁及以上人口为1.9亿人,占13.5%。相比2010年,60岁及以上人口的比例增加了5.44个百分点,这表明社会的老龄化程度

收稿日期:2022-09-03

基金项目:国家社会科学基金项目“当代中国社会转型期的不稳定工作与性别观念的重塑”(项目编号:ZIBSH080)

作者简介:赵龙伟,男,北京大学社会学系硕士研究生,主要从事性别与劳动研究;刘爱玉,女,北京大学社会学系教授,博士生导师,博士,主要从事劳动社会学、劳动与性别、组织社会学研究。

在进一步加深<sup>[5]</sup>。针对人口出生率逐年降低、少子化趋于显著的社会现实,2021年5月31日,中共中央政治局会议审议通过了《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》,该决定提出了进一步优化生育政策,实施一对夫妻可以生育三个子女的政策及配套支持措施。这是继2015年全面两孩政策实施之后,中国生育政策的又一次重大调整<sup>[6]</sup>。随着人口老龄化的加快和“三孩”生育政策的放开,中国家庭对照料劳动的需求日盛。照料劳动市场中提供服务的照料劳动者以乡村女性为主<sup>[7-9]</sup>。国家也助推农村贫困家庭的女性接受技能培训。山西省吕梁市结合脱贫攻坚实际,制定出《吕梁山护工(护理)培训就业工作五年规划(2016—2020)》。从2016年到2020年,连续5年为全国各地家政市场输出3万多人,“脱贫攻坚以来,已有33期6.1万吕梁山护工接受培训,实现就业3.3万人”<sup>[10]</sup>。

参与“吕梁山护工”培训的主体,是日常生活中“围着锅台转、围着老公转、围着孩子转”,被当地社会戏称为“三转婆姨”的农村家庭女性,大意是这个群体思想观念保守、专业技能差、就业意愿弱。那么,政府如何实现了5年之内让6.1万名农村贫困家庭女性参与技能培训,“三转婆姨”是如何转变为“城市护工”的?为什么在政府扶贫措施实施之前,市场的力量没有让“三转婆姨”转变为享誉全国的“城市护工”?政府行为和市场逻辑是如何相互衔接推动“三转婆姨”走出农村,成为“城市护工”的?城市护工的生产是如何实现的?市场化照料劳动的兴起、政府力量助力农村女性脱贫,这为我们了解农村家庭女性转变为市场化照料劳动力提供了宏观理解,但对市场和政府力量仅限于抽象理解,具体的过程机制相对欠缺。作为家庭中的主体成员,何种自我动力推动农村家庭女性转变成了护工?家庭内部的性别角色分工如何与家庭内部责任伦理联系起来?这些都需要我们去探讨。

## 二、文献回顾

关于农村家庭妇女从农村走向城市,妇女的无酬劳动转变为有酬劳动,农村家庭女性转变为城市照料市场劳动力的讨论,城市照料劳动市场

的兴起、地方政府扶贫实践的推动、内在的家庭责任都是讨论的着眼点。

### (一) 制度安排与话语实践: 城市照料市场的兴起

中西方学界对于照料劳动市场化的讨论相当丰富。对照料劳动市场化发展的讨论是基于对经典劳动问题的关注,讨论批驳了传统劳动研究过分强调生产劳动,而忽视了再生产劳动的价值,尝试将再生产劳动纳入研究并强调其社会价值,以此突出女性在整个社会发展中的重要功能<sup>[11]</sup>。

西方学者对照料问题的研究开始于20世纪80年代,主要来自两个社会基础:一是随着工业化的发展,发达资本主义国家的女性逐渐走出家庭,进入公共生产领域。职业女性从事公共领域工作的同时承受着家庭照料的压力,面临回家上“第二班”的困境<sup>[12]</sup>。来自工作的压力往往夺去了她们照顾家庭的精力,出现了所谓的“照料危机(crisis in care)”,即现代社会的女性疲于工作,导致家务无人承担<sup>[13]</sup>。家政工(domestic worker)便是现代社会回应“照料危机”的产物之一<sup>[14]</sup>。照料劳动的分工不仅发生在国家内部,随着资本主义在全球的扩张,照料劳动的全球分工模式出现,发达国家的职业女性雇佣发展中国家的女性做家务,形成了“再生产劳动的国际分工”<sup>[15]</sup>,发展中国家与发达国家之间通过劳务输送合作形成了“全球保姆链”<sup>[16]</sup>。蓝佩嘉在台湾地区对来自东南亚的帮佣进行研究,指出大量新兴中产阶级家庭雇佣外籍帮佣,族群与阶级、性别等交叉在一起,引起了学界对照料市场化过程中性别、种族、阶层与迁移等议题的讨论<sup>[17]</sup>。

重返国内的历史经验,自1949年中华人民共和国成立以来,中国社会照料劳动体制经历了两个阶段,分别是社会主义计划经济下生产与生活一体化的单位体制,社会主义市场经济体制下生产与生活分离的市场体制<sup>[8]</sup>。后来我国逐步建立了社会主义计划经济体制,在城市地区,市民成为单位的成员,单位负担员工的生产 and 再生产需求,城市中建立了广覆盖的生产与生活一体化的单位式社会福利体制,员工的吃、住、托儿所、幼儿园和养老院等服务均可通过单位获得满足。

国家确立了家务劳动承担者在社会主义生产体制中的位置,女性以女工、农妇、职工家属三种身份参与家内家外的照料劳动<sup>[18]</sup>。处于计划经济时期的中国,仅有少数的高级干部和高级知识分子拥有特权长期聘用“阿姨”或“保姆”处理家务<sup>[14]</sup>。那一时期的“阿姨”或“保姆”与高干/高知家庭的关系并不是市场雇佣关系,因为她们的薪金纳入计划经济体系,由国家分配给高级干部的津贴支付<sup>[19]</sup>。改革开放以后,计划经济体制向市场经济转型,城市中的单位功能逐渐弱化,“正是由于市场经济发展的重要目标就是改革生产和生活为一体的单位制,于是照料责任再次转向家庭。政府通过提高人民收入、家庭福利和社会保障制度将照料责任家庭化,并鼓励家庭的照料责任市场化”<sup>[8]</sup>。国家经济社会体制的转型,使照料劳动从公共领域退回到私人领域,成为家庭内部的责任。北京市妇联在1983年成立了中国第一家家政公司——“北京市三八服务中心”。此后,在各省市妇联的协助下,各地的家政公司如雨后春笋般发展起来,这些家政公司在帮助各地农村妇女与城市家庭建立雇佣关系方面发挥了积极的作用,“家政服务员”和“家政服务业”也孕育而生<sup>[14]</sup>。

制度转型与话语变化是相伴生的。在严海蓉看来,家政雇佣劳动的兴起是与20世纪80年代早期关于“知识分子负担”的讨论联系在一起的<sup>[20]</sup>。知识分子阶层承受的公共劳动和家务劳动的双重负担在1980年代被舆论解释为知识分子阶层的脑力和体力劳动的冲突,或者说劳心和劳力之间的矛盾<sup>[21]</sup>。但是随着市场化的深化,城市知识分子将家务劳动进行转移,解决了中产阶层家务劳动的性别分工问题。体制改革和社会转型,催生了中产知识分子对脑力劳动的重视和对体力劳动话语的忽视。

体制改革和话语变化共同促成了城市照料劳动市场的兴起。

(二) 地方扶贫实践: 作为扶贫策略的劳务输出

“吕梁山护工”是在国家精准扶贫的大背景下出现的。中国农村实施的扶贫措施主要采用

开发式扶贫,这实际上正是劳动脱贫的范式。劳动脱贫是基于两个假设前提的发展范式:一是贫困群体数量庞大,国家财力无法支撑以工资转移的方式提升贫困群体的收入;二是即使国家具有相应的财力,但为了避免落入“福利陷阱”,并未采用广泛的工资转移方式提升福利<sup>[22]</sup>。

在此思路的指导下,大致发展出两种类型的扶贫方式,一种是农村贫困人口“不离土”或者“离土不离乡”,生计模式向农业转移。开发式扶贫是其中比较典型的类型,有的地方也叫产业扶贫<sup>[23-24]</sup>。产业扶贫以发展贫困地区特色产业为手段进行开发,是开发式扶贫的核心内容<sup>[25-27]</sup>。产业扶贫是当地的贫困户参与农业种植、畜禽养殖等产业,使贫困的客体通过自身的发展来改善生产和生活,贫困的客体并不需要离开农村,生计模式向农业转移<sup>[28]</sup>。与此同时,由于劳动力成本、土地、原材料、地方产业政策调整等因素的影响,中国沿海地区出口代工产业近年来受到严峻的挑战,出现了产业区域转移和远距离外包等生产模式<sup>[29]</sup>。这一变化与精准扶贫和乡村振兴政策相结合,各种扶贫工作模式如家庭代工、扶贫车间、村镇工厂应运而生<sup>[30]</sup>。这客观上迎合了农村留守女性就近就业的需求,其因拥有劳动密集性强、就业距离短和劳动形式灵活等多种特征,吸纳和动员了较多的农村女性参与<sup>[31]</sup>。

另一种类型的扶贫方式是“离土又离乡”,对贫困人口进行技能培训,然后输送到城市就业,以增加贫困人口家庭的劳务收入。在精准扶贫启动之前,在内陆一些经济发展相对落后的人口大省,当地政府会鼓励并联手一些民营企业开发女性劳动力资源——到剩余劳动力较多的农村地区进行家政技能培训,使得大量的照料劳动力从农村转移到城市,为城市照料市场提供劳动力供给<sup>[32]</sup>。精准扶贫实施之后,一些贫困地区重视人力资源的开发,积极进行技能培训,发展劳务经济<sup>[33]</sup>。经过培训后的扶贫对象被输送到城市,其脱离了农业生产的同时,也从农村走向城市。在某种程度上,地方政府的扶贫实践也是农村家庭女性转变为城市护工的重要推力之一。

### (三) 内在的家庭责任:变动的父职与多样的母职

从中国的现实经验来看,经济发达地区、处于阶级优势地位的女性往往将照料劳动转包给农村地区、经济上贫困的底层女性,她们的平均年龄偏高,受教育程度较低,接受专业培训不足<sup>[9]</sup>。将照料劳动者置于家庭之中,从农村家庭妇女转变为照料劳动者,不仅是女性的个体行为,更是家庭行为,是其母职的重要构成部分。但如何做父母?这既是个体的生活问题,也是社会的道德问题,这衍生出一个私域生活的公域类比“亲职”<sup>[34]</sup>。

对于家庭关系,有两类流行的理论:权力论与资源论<sup>[34]</sup>。女性主义是权力论的代表<sup>[35]</sup>。资源论的典型代表是家庭经济学,婚育和家庭分工等问题都被置于收入一支出的效用分析函数之中,家庭及其成员在收入和支出双重约束下尽可能实现效用最大化<sup>[36]</sup>。权力论和资源论及其共同构成的针对家庭生活的“政治经济学”,将家庭行为简单还原为两个自由个体的理性决定,实际上仍然是一种个体化理论。在家庭生活中,夫与妇事实上是一体的,越来越不分彼此,夫妇思考问题的方式既是个体的,也是集体的,有时甚至为了家庭或对方而迁就、牺牲个体,家庭生活行为为受到家庭伦理规范的约束,是作为一个整体中的社会过程<sup>[34]</sup>。

从整体性家庭视角出发,具有在经济上供养子女和家庭的能力是男性农民工建构男子气概和父职的主要基础<sup>[37]</sup>。赚钱的能力是定义父职和男子气概的关键因素<sup>[38]</sup>。但是父职也是随着家庭和社会变迁不断建构的。亲密关系的现代定义建立在一种“沟通精神”之上,即沟通是建立亲密关系的重要渠道或者基础<sup>[39]</sup>。当代社会对于父职的要求,已经不再局限于供养人的角色,亲子关系的质量在很大程度上由所谓的“优质亲子时间”所决定,即父母和子女共度的、感受亲密关系的时间。在养育子女的过程中,情感工作通常与母职或者母性实践相关联<sup>[37]</sup>。但父亲渐渐开始承担私密性、情感性的家庭劳动<sup>[34]</sup>。

父职在变动,母职也展现出多样性。当下国

内对于母职的研究,一类是聚焦于中产阶级的密集母职<sup>[40-42]</sup>,集中于妇女在家庭内的照料劳动,妇女更多是持家者的面向。另一类聚焦于外出务工的留守儿童母亲母职的实现,即扩大母职(extensive motherhood)<sup>[43-44]</sup>,展示出了留守儿童母亲扮演的养家糊口的工具性角色。

要理解家庭关系中的各种合作与分工等行为,必须将之置于家庭伦理的框架中予以考察<sup>[34]</sup>。社会关于父职的相关定义在变化,现实层面中的父职也在不断变化。在社会分层的静态结构视角之下,母职展现出多样的面向。

### (四) 小结

已有研究分析了农村女性进入城市成为护工的宏观背景和力量,也指出了农村女性自身作为持家者和养家者的多重角色。但宏观力量如何作用于微观的个体和家庭,市场和政府两种驱动力如何推动农村中的个体转变为城市护工,其内在机制和过程需要进一步讨论。

既有的对女性家庭性别角色的讨论,更多是基于静态结构分层的讨论,而对单一家庭内部历时性的母职变动讨论较少,农村家庭女性转变为城市护工,从持家者向养家者的转化,这种历时性的母职变动,在家庭内部是如何实现的?其内在逻辑是什么?这些都需要我们深入探讨。

### 三、田野地点与研究方法

本研究的田野调查位于山西省吕梁市W县。W县下辖7镇5乡,截至2020年11月,有常住人口37万余人。W县全程参与了“吕梁山护工”培训项目,2016年、2017年、2018年,W县输送“吕梁山护工”学员1455人,650人实现稳定就业,其中2018年组织输送参加培训620人,实现就业205人。到2020年底,W县输送的“吕梁山护工”学员人数超2000人,实现就业超1000人。

在县政府的帮助下,本文第一作者于2021年4月和6月共访谈了W县人社局的人才中心主任2位家政公司负责人,1位家政公司合伙人,1位招聘站点负责人,直接访谈了4名女性“吕梁山护工”,2名男性“吕梁山护工”,通过2位家政公司负责人,间接获得了7位女性“吕梁山护工”、1名男性“吕梁山护工”的详细材料。

除此之外,本研究也参考了来自媒体报道和一些关于“吕梁山护工”培训的相关政策性文件,以及其他学术研究的经验材料,它们为笔者受限于调查地点的田野资料提供了交叉印证和补充。

#### 四、打造“吕梁山护工”

对地方政府行为的分析一直是理解中国改革开放和地方经济发展的关键要素之一<sup>[45]</sup>,这与政府主导的中国特色发展模式密不可分<sup>[46]</sup>。在全国脱贫攻坚的大背景下,“十三五(2016—2020)”期间,吕梁市累计免费培训“吕梁山护工”34期,培训人数63517人,实现就业34579人。“吕梁山护工”也被打造为具有鲜明地域特色的劳务品牌。“吕梁山护工”的成功打造,离不开吕梁市的各级政府。

##### (一) 顶层设计的扶贫政策——“吕梁山护工”扶贫项目的提出

吕梁市作为全国14个集中连片特困地区之一,2014年底全市共有贫困村1439个,建档立卡贫困人口60.8万人,贫困发生率19.2%<sup>[47]</sup>。吕梁市的脱贫攻坚任务艰巨。W县人社局人才中心W主任讲了当时吕梁市脱贫攻坚面临的压力。

W主任“习近平同志说,脱贫的路上,一个也不能少,一个也不能掉队,到2020年,全部如期脱贫了……2016年的时候,吕梁市300多万人,至少有60万是贫困户人口,当时脱贫的压力非常大。”

如何动用政府、社会等力量帮助贫困人口脱贫,是对吕梁市及下辖各县领导的极大挑战。综合考量后,吕梁市委、市政府确定了三个扶贫政策,即光伏扶贫、生态扶贫和“吕梁山护工”扶贫。“吕梁山护工”是三个扶贫政策之一,也是吕梁适用面最广的扶贫政策。

##### (二) 配套政策

吕梁市政府出台了一系列配套措施,以强化扶贫政策落地实施的可行性。

为了“吕梁山护工”扶贫项目更好地落地,吕梁市委、市政府成立了以市委副书记任组长、分管副市长任副组长,宣传、人社、扶贫等相关单位为成员的吕梁山护工培训就业领导小组,并成立了

5个工作专班,为做好“吕梁山护工”培训就业工作提供了组织保障。

在培训师资方面,吕梁市确定了几所培训学校,而且从北京、青岛、太原请老师过去讲课。参加培训的吕梁地区的贫困户,在为期一个月的培训时间里,由培训学校包吃、包住,免除学费、资料费、服装费、保险费、体检费。培训一个“吕梁山护工”,需将近4000元钱,吕梁培训了上万人,政府累计投入上亿元。市里的主管领导认为,通过培训,相当于把政府的钱转移到贫困的家庭里去了,而且产生的收益很大。在“吕梁山护工”培训项目落地之前,主管的政府官员已经考虑了培训之后的就业问题,为了打开“吕梁山护工”的用工市场,吕梁市成立了护工就业服务中心(2018年5月改称为“吕梁山护工服务中心”)。2016年初,服务中心工作人员赴北京、太原等地的家政企业开展推介、宣传。除了线下的、面对面、点对点的推介、宣传,吕梁的市县市政府,建立了“吕梁山护工”就业服务信息平台,将“吕梁山护工”与全国各大就业服务平台及用工单位相联系。为了让培训出来的吕梁山护工“出得去”,更能“留得住”,吕梁山护工就业服务中心建立了“吕梁山护工”就业信息档案,并制定了相应的就业服务管理办法,以维护外出就业护工的权益,以此来实现吕梁山护工的稳定就业。除主动维护外出就业护工的权益之外,每年过年时节,返乡的护工也会受到一系列福利待遇,吕梁山护工的孩子上高中、大学时,政府也会给一些奖励。

##### (三) 从顶层设计到基层实践

吕梁的市县市政府,从培训、就业渠道的拓展、就业跟踪服务等方面,对“吕梁山护工”的方案进行完善,并严格按照既定的方案展开培训、就业以及后续的跟踪服务,这些措施无疑会对培训项目产生积极影响,为整个培训项目的成功提供了物质和组织基础。但作为自上而下设计的“吕梁山护工”扶贫政策,要想真正落地,转化为现实的实践,还必须考虑到“吕梁山护工”培训项目的开展,怎样从纸面的政策设计最终落实到村级层面,怎样动员村内的贫困户参加培训?

“吕梁山护工”项目计划从2016到2020年

的5年内,每年组织培训6~7期,根据各县乡镇贫困人口规模确定培训量,W县第一年的培训任务是800人次,培训任务最终要落实到每个村。但让贫困户参与为期一个月的封闭式培训,却遭遇很大困难。W主任说:

“这个很难啊,当时市委、市政府确定这个事情,到县市区组织的时候,就组织不起人员,基本上没有人愿意去参加这个培训。”

P家政公司负责人是吕梁市W县桥村人,是村里的两委委员,也是村里的妇女主任。参与了对第一批村民参加“吕梁山护工”培训的动员,自己也亲自参加了第一批“吕梁山护工”的培训,培训完之后,在2017年年初开办了P家政公司。最初动员村民参与吕梁山护工培训,村民的积极性普遍不高,主动报名参加的人很少。

P家政负责人:“万事开头难,那时候主动愿意去进行培训,参加吕梁山护工的很少,我们村的村主任、村书记把动员任务交给了我。但是我也不知道啥是护工,护工是干嘛的,我就从网上了解了一下,护工就是陪护呀,养老护理,医院陪护,这些护理的职业,就叫护工;像月嫂、育儿嫂也都包含进去了。我们村有妇女群,我就在群里发了一下,在群里发了好几天的消息,也没人回应。然后我就亲自去询问谁愿意去学,说这是国家和政府的指示,也是脱贫攻坚的一个项目,学好了国家还要给安排就业问题,我找了好几家贫困户,看起来需要经济收入的人,还是不愿参加。”

这个看起来十分用心的扶贫项目设计,为什么落地的时候,会遭遇到冷脸呢?

1.“好事还能没人走”。村民对“吕梁山护工”培训机会存在质疑。被动员的村民多数都是村里的贫困户,在村庄的结构位置上处于劣势,在资源的分配和占有中处于不利地位,这种结构位置的劣势地位,也会使他们形成某种自我认知。当这种免费的培训机会来临,贫困户在心理层面上自然而然会产生质疑。比如村妇女主任

在到一个贫困户家庭入户动员时,被质问:如果是好事的话,你自己为啥不走呢?许多村民对一些政策的落实更多看作是村干部的任务,而不是政府对自己的真正关心,认为真正有利的事不可能落到自己头上。S护工说:

“我当时想去学,去干月嫂,但是我姑娘说,要学历没学历,啥都不懂的一个,哪会有一个月8800元的工资呀,谁会用你呀,你一个家庭妇女,帮人家照顾照顾孩子、做饭、打扫家,会给你八九千元,一万多?想得美,那肯定是骗人的,培训完了,耽误一个月,还得回家,啥也干不成。”

2.生计方式的转变。对于许多村民来说,一旦选择护工作为谋生的手段,那就意味着离开农村到城市里谋生,从“自己家”到“别人家”。政府工作人员和被动员的村民,对这一问题都有相同的认识。

W主任说:“这个家庭依靠土地收入,现在要改变她的收入来源,就要改变她的思想观念呀。一下子从土地收入上头,从固定的生活状态下,要出去打工,到别人家里,去伺候别人,这个思想很难改变,所以说工作阻力非常大。”

M护工(W县C村村民,吕梁山护工第一批学员):“我侄子是村里的村主任,告诉我说,有这个培训名额,动员我去参加。但是我没有这个想法,我老公觉得不是啥好活,不想让我去做。虽然(我侄子)动员的时候也说了,出去能挣多少钱,但是大家都觉得,哪有那么好的事呀,多挣钱呢,去了以后,合适不合适,(雇主)对你好不好,这些都是问题。去了(雇主家)以后,雇主家人多了,又怕雇主对自己不好。”

对于长期稳定生活在农村的村民,对已有的生计模式会存在一种依赖性,这种依赖不仅是物质经济层面的依赖,也是心理精神层面的依赖。

3.“伺候人”的活:去技能化与低人一等。拥有村妇女主任和家政公司负责人双重身份的,在

动员村民参加培训时发现,村民对“护工”的认知典型集中于保姆,认为干保姆低人一等,干保姆也并不需要什么技能。

P 家政负责人:“现在吧,咱吕梁山护工在全国市场也比较有名气,在吕梁地区更是这样。以前的时候,我们迈不开腿,以前不是万事开头难吗?人们一说当护工,去城市里当保姆,就是去给城里的人家照看娃娃、伺候老人,就那还需要培训?还培训出来专门伺候人,感到有些丢人。就是感觉到当保姆不体面,有些丢人,没本事的人才当保姆,当下人,你看电视里,丫鬟呀,还有奶妈都是伺候人的,意思就是伺候人养家糊口不行,比较丢人,就是在这里。”

W 县的 X 家政负责人,2016 年之后开始踏入家政领域,2018 年开始参与 W 县“吕梁山护工”学员的招聘。对最初村民不愿意参加“吕梁山护工”培训有切身的体会。

X 家政负责人:“咱们的思想观念还是有问题,现在好多人还是把保姆、月嫂、护工,认为是伺候人的人,从这个层面来看,好像是比别人低一等。村书记去动员的时候,村民会产生你是不是看不起我这种心理压力。你去我家,让我老婆去当保姆去,这男的心理也比较反感,意思是我们家就是伺候人的人。村书记也没讲明白,现在从业能挣多少钱。即便是妇女主任去了也不行。就是村里条件差一点,也心想,出去给人当保姆,我们还用去干这种活?在以前,当保姆,伺候人的人都是最下等的人。现在还有这种思想。村书记就向我们反映了这个事,许多村民就有‘我家又不是活不了,我家还得去伺候人’的这种想法。”

总之,在村民朴素的认知里,护工就是保姆,这些工作是不需要什么技能的,就是伺候人的活。

4. 动员潜在的家庭风险。村书记去动员村民特别是家庭中的女性进行培训并外出务工,会使

村民的家庭形态发生一定的变化,可能会造成“留守丈夫”。

X 家政负责人:“我接触的书记多了,我接触过 D 村的一个书记,那个时候把招聘学员的任务分给村书记,村书记在村里招学员,书记去了一家人的家里,让这个家的女的学护工、保姆,说是特别能赚钱。那女的觉得很好。这女的老公在外面有个小三,这女的知道,也比较生气,但是不敢和她老公吵架,因为我们这女的没啥收入,经济基础都是靠老公这边。后来这女的就决定出去学,学完之后,直接去太原就业了,一个月能挣 4000 多。做了一年,她老公说,你要是再不回来,我就要和你离婚。这个做了护工的的女的就说,我就是等你这句话的呢。后来就真离婚了,离婚之后,她的前夫就打了这个书记一顿,说是书记挑拨着他们两口子离婚,后来,这个书记对这个护工讲,你赶紧回来吧,你老公都打人了。这女的回来和她老公讲,我早就想和你离婚了,就是当时没挣钱的地方,孩子没有长大,才勉强和你过了几年。现在我一个月能挣 4000 多,能养活自己,也能养活孩子,现在感觉离开了你更好。现在许多书记不敢自己在村里去找,家庭好(和谐)的话,还没啥问题,如果家庭不好(不和谐)呢,这个问题也挺麻烦的。”

从政策设计到现实实践,并不是一路畅通无阻的。吕梁市政府自上而下的扶贫政策设计,从组织保障、资金支持、就业渠道拓展、就业跟踪服务等方面进行着手,试图通过吕梁山贫困人口脱贫培训就业服务体系,让吕梁山地区的贫困户参与护工培训,外出就业,赚取收入,改变贫困户的家庭经济状况,努力实现政策目标。但这一目标的实现,首要在于让贫困户去参加培训。村民对“护工”职业本身的偏见、村民对村干部动员目的的存疑、村干部动员潜在的家庭风险,以及村民对生计方式改变所带来的适应问题的担忧,这些都对政府动员村民参加吕梁山护工培训产生了不利影响。

## 五、双重网络:嫁接的网络和自我扩展的网络

“双重网络”主要指嫁接的网络和自我扩展的网络,这两种网络都发挥着招收“吕梁山护工”学员的重要功能。借助于政府“吕梁山护工”培训项目的东风,W县X家政公司和P家政公司开始出现并得到迅速发展。X家政公司将W县某银行在村子里建立的金融服务站点网络进行嫁接,赋予站点新的招收护工学员的功能,由此形成的X家政公司护工学员招收网络——嫁接的网络。P家政公司在最初承接县乡顾客擦玻璃等家政散活、到社会上摸底、用行动打广告、开辟本地市场的同时,不断扩大自身招收零工、短工的网络,并且形成了零工、短工蓄水池。这些零工、短工成为P家政公司招收护工学员的重要来源,P家政公司招收学员的网络即是本文所说的“自我扩展的网络”。

在“吕梁山护工”培训项目中,政府提供了必要的物质和组织基础,但遭遇了“号称技能培训而村民不动”的困境。政府培训项目东风催生的两个家政公司,则顺利地帮助政府解决了动员村民参与培训的难题。下文将探讨“嫁接的网络”和“自我扩展的网络”具体形成的过程及其所发挥的功能。

### (一) 嫁接的网络

X家政公司的创办人,吕梁市W县人,1996年去北京创业,开实体店,做粮油生意。后来回到W县,做小商品零售。2015年开始做人力中介,2016年的一二月份开始正式涉足家政行业。X家政公司的入行时间并不长,那么,X家政公司是如何招聘学员,它为什么能够帮助基层政府动员村民参加培训,而且培训结束之后,还能保证一定的就业率的?关键在于X家政公司通过嫁接网络,在W县各村建立了自己的招聘站点。

W主任“为什么要用这两个家政公司呢?因为这两个家政公司有非常广的社会基础。正好有一个家政公司(X家政公司)的合伙,它能辐射到每个村。每个村都有它们的联系点。”

W主任所讲的社会基础,正是X家政公司的

嫁接网络和P家政公司的自我扩展的网络。X家政公司负责人讲了具体的形成过程。

X家政负责人:“我开了家政公司,我自己每天会在微信呀,抖音呀,进行宣传,然后还有下面的授权点给我介绍。我的起步,是在每个村都设了点,每个村都有我的一个授权点,这个授权点和我合作,给我招一个人,我也会给这个授权点一些好处,在村子里设立站点,设在村医、超市,还有售卖种子、化肥的地方,去了大一些的村子,我们会设立两三个点,去了小一些的村子,会设立一个点。用招聘站点招人,和村干部招人还是有差别的,老百姓更相信老百姓,村干部说的话,老百姓会想:是不是想从我身上得利?老百姓跟老百姓得什么利呀,大家都是老百姓。大家在一个层面上更好交流。老百姓更相信老百姓的话,比如她(村民)做了月嫂,回去叫人,比村书记都强。”

X家政公司能在村内建立诸多招聘站点,得益于家政合伙人J。合伙人J具体讲述了招聘站点建立的过程。

合伙人J“我是W县某银行的工作人员,W县社保卡和某银行有业务上的联系,社保卡是人社局办的,但是承办行是某银行,该银行2012年开始发的社保卡,到2015年的时候,将近发了30万张,在W县一共发了45万张社保卡。我们县一共有45万人,但是有城镇户口的人也不会超过10万,所以大部分都是农民。你咋服务这些农民呀,这就需要建点,因为银行承办之后,需要保证支付,需要在村里建一个取款点,用来支付养老金,正式的叫法是金融服务站。这些站点都是我一个个跑下来的,所以和村里站点的负责人都比较熟。既然村里的站点有金融服务功能,为什么不能通过嫁接,把村里的金融服务站再增加一个家政招聘站点的功能?就这样村里的

金融服务站点又成了 X 家政招聘站点。老百姓相信这些(站)点,第一是有现金流,第二是这些人在村子里和村民打交道比较多,他们要不是在村里开小卖店的,要不是卖种子化肥的,像他们(站点)招人的话,比较好招,和村民们说话,村民容易相信,我们直接来村里说的话,就困难了,很难招到人。”

招聘站点的负责人一般都是村内的老住户,对村里各家各户的情况比较熟悉,同时,他们在村内从事经营活动,与村民日常互动较多。村民 L 48 岁(2021 年),是 W 县 N 村的 X 家政公司招聘站点的负责人。

L “咱们这个金融服务站是 2015 年开始的,家政招聘站点是 2017 年建立的。平时宣传吕梁山护工,利用村里的微信群,村里有微信群,可以利用起来。还有上门买东西,他们上门买东西的时候,面对面地闲聊,我对各家的情况都比较了解,聊起来也更有针对性。哪家是啥情况,家里有没有闲散的劳动力,还有这些人有没有愿意去外面打工的都比较了解。学吕梁山护工必须得有时间,必须得把时间给安排好,要外出一个月。我们这个村子里有 2000 多人,每家什么情况,都了解得比较清楚,所以和村民聊的时候,有时候会有些说服力的。我们这里还有一些提前做好的礼品,像一些购物袋、手提包、行李箱,那些准备去的人,我会把这些东西送给他们。”

X 家政公司扩大了金融服务站点的功能,将已经建立好的 W 县农村金融服务网络进行嫁接,形成了嫁接型的招聘网络。招聘站点的负责人与普通村民的日常互动频繁,熟悉村民的家庭情况,更重要的是两者之间的信任是熟人关系产生的,更容易动员。

## (二) 自我扩展的网络

从招聘网络形成的角度来看,与 X 家政公司的招聘网络不同,P 家政公司在 W 县承揽散活,扩大市场,扩大零工、散工的来源,逐渐形成了零

工、散工的蓄水池,这些零工、散工成了 P 家政公司招收护工学员的后备军。P 家政公司招聘网络属于自我扩展的网络。

P 家政公司负责人:“2016 年 8 月,我参加了吕梁山护工培训,9 月份毕业,在培训的时候,我就有了办家政公司的想法。2017 年 1 月 10 号的时候,营业执照已经办下来了。我把办公的地方放在了村子里。就在我们的村里面组织了一个家政团队。之前的家政打扫,都是个人,我把村里年轻点的、不需要自己照看孩子的就组织起来,把她们带上,就在全 W 县干活。2017 年的 1 月、2 月正好是冬月、腊月,正好那两个月家家户户打扫、擦玻璃。我每天领着 10 多个妇女,在 W 县里给人擦玻璃。我通过培训学习到东西,又到社会上摸了一下底。冬天雇清闲的妇女出来擦玻璃,她们一方面能赚点过年钱,另一方面,也相当于给我打了广告,到了腊月二十几的时候,有人找到我,问有没有月嫂。就这样打下了本地市场,另外,一些想找活的人也慢慢知道了 P 家政公司。许多人干一些短期的、季节性的活,像擦玻璃,后来就去学吕梁山护工了。”

P 家政公司积极参加政府组织的活动,提高了家政公司的声望,扩大了招聘网络,增强了对潜在应聘者的吸引力。

P 家政公司负责人:“2018 年 3 月 18 日,县里面给我发了一个通知:春天会开一个‘春风行动’招聘会,让我们 P 家政公司也过去参加。W 主任给我打电话,说我已经注册登记,可以来县政府广场进行招聘。他想让我带点人来参加。我是妇女主任,肯定能叫来一些人,叫来 20 多个。这就相当于县里面支持咱们,给咱做了广告。”

W 县的 X 家政公司和 P 家政公司,在某种程度上,都是“吕梁山护工”项目催生的产物,得益于此项目而发展壮大。P 与此同时,两个家政公

司也分别建立了自身的招聘网络,即嫁接的网络和自我扩展的网络。通过双重网络,市场和政府的力量作用于农村的个体和家庭,成功解决了基层政府面临的“号称技能培训而村民不动”这一难题。

#### 六、女人养家:去性别化的父辈责任与性别化的年龄

性别角色是人们由于性别不同而产生的符合一定社会期望的品质特征,包括男女两性所持的不同的态度、人格特征和社会行为模式<sup>[52]</sup>。具体到家庭领域,中国家庭呈现着“男主外、女主内”的性别角色分工,男性被期待担任“工具性”角色,承担着供养家庭的任务;而女性则被期待执行“情感性”角色,从事家务与照顾工作,担任主要照顾者的责任<sup>[53]</sup>。但这是一种静态的性别角色分工,一个典型的、完整的家庭生命周期要依次经历形成、扩展、稳定、收缩、空巢和解体6个阶段<sup>[54]</sup>。在整个家庭生命周期的完整历程中,女性的家庭性别角色并不是固定不变的。

“吕梁山护工”学员的主体是农村家庭女性,这部分群体从农村走向城市,转变为城市护工,家庭内部的性别角色分工也发生变化。本节的第一部分从经验材料出发,分析参与“吕梁山护工”培训学员的性别特征;第二部分从家庭整体视角出发,聚焦于“吕梁山护工”主动外出务工的家庭原因,同时,分析家庭内部性别角色分工转变的可能性基础。去性别化的父辈责任的担当是女性外出务工的重要原因,这构成了农村女性外出转变为城市护工的重要原因,而“性别化的年龄”则为这种转变提供了条件与可能。

##### (一) 女性作为主体学员

在《吕梁山护工(护理)培训就业工作五年计划(2016—2020)》中,并没有对培训对象的性别进行明确规定。但在用工的实践中,育儿嫂、月嫂都是女性,很少有男性从事这份工作,养老陪护、病患陪护中,女性的老人或女性的病人,都偏爱女性护工,因此,从性别来看,吕梁山护工的培训主体是女性。Z护工是W县人,2018年参加了“吕梁山护工”培训,他是一名男性护工,在医院

里做病患护理工作,从他个人的经验来看,护工这一行业是存在性别差异的。

Z护工:“月嫂、保姆都是女性,医院的护工里有男护工,也有女护工。一般情况下,女的要找女的。男病人吧,为了方便,有找男护工的,但也有找女护工的。他们感觉,女的可能细心,这是真的。女护工既可以护理男病人,也可以护理女病人,但是女病人一般不愿意让男护工护理。”

学员到了培训学校,学校会根据学员自身的性别、年龄、就业期望为其选定班级和培训方向。女性学员的培训方向比较广,包括月嫂、育儿嫂、病患护理、养老护理,而男性学员的培训方向主要集中在病患护理和养老护理两个方面。

哪些女性会去参加吕梁山护工培训?一类是为了“伺候”女儿的母亲或“服务”儿媳的婆婆。

招聘站点负责人L:“有些人参与培训,她们的目的也不是为了在后面出去务工赚钱,而是为了给自己家用。比如学了月嫂,自己的女儿或媳妇生孩子之后,自己就可以照顾。现在的儿子和媳妇都比较讲究了,不太相信老人以前的经验,伺候媳妇月子的时候,一说是学习出来的,她们也没其他话说。”

但这部分群体人数很少,并不是培训学员的主流。另一类是赚钱养家意愿驱动之下的农村女性,她们成为培训学员的大多数。

X家政负责人:“外出参加培训、准备做护工的女性,可以分为两大类,一类是特别要强的那种女性:我要独立,我要挣钱,我要给家里撑一把;还有一种是男的要偏弱的那种。你看,咱们山西的观念是,男人养家,女人照顾家里,其实分得好好的,女性更适合伺候老人、照顾小孩,比较细心,管家也比较好,但是男的要弱的话,挣不下钱呀,就没法生存,所以女的就比较强势了。”

按养家女性的家庭婚姻状况进行分类,大致可以分为两类:一类是丧偶、离异独自养家的,这

是“养家女性”的一个重要类型,但从数量上看,其在“吕梁山护工”中占比很小;另一类是“女主外、男主内”分工型,这构成了“吕梁山护工”中“养家女性”的主流类型。下面将围绕这一类型的“养家女性”展开讨论。

## (二) 内在动力——去性别化的父辈责任

从家庭生命周期视角出发,家庭内的父辈责任与家庭性别角色分工并不是静止不变的。欧美个体盛行、代际责任以接力为主决定了其父亲责任主要存在于子女未成年期,而当代中国转型期的住房商品化和育幼等社会保障的家庭化,导致父亲责任不仅存在于子女未成年期,更显著拓展至子女成年后<sup>[55]</sup>;与传统相比,中国的代际关系正在发生转型,父代向成年子女及其核心家庭提供经济和劳务支持的责任显著增加<sup>[56]</sup>。中国农村家庭的社会关系主要以血缘和地缘关系为纽带,一般而言,子女婚后甚至生育子女后才会与父母分门立户,当家庭中孩子数量不超过两个时,有男孩的农村家庭承担着较大的购(盖)房压力,很有可能要集两代人的财力才能改善年轻一代的住房条件<sup>[57]</sup>。这意味着,子女成年后的父亲责任会转化成父辈的责任,成为父亲和母亲的共同责任,即去性别化的父辈责任。

父辈老去,子辈成长,家庭本身不断变动。随着家庭生命周期的变化,父辈的责任也发生变化。根据笔者的访谈资料,许多年龄在45岁以上的吕梁山女护工,其丈夫赚钱的能力弱化,而孩子并没有结婚或者刚结婚,家庭需要为子女购房娶媳妇,或者偿还因子女结婚所欠的债务。这些责任是父母双方共同的责任,是不区分性别责任。在去性别化的父辈责任文化逻辑牵引之下,为了让成年子女能顺利盖(买)房娶媳妇,家庭内部会对分工重新进行安排。许多农村母亲开始接受护工培训,到城市里做护工。

N村招聘站点的L讲述了邻居为了给孩子娶媳妇或还“饥荒”(债务),选择出去学护工的经历。

招聘站点负责人L:“像我们村的一个,她家里有两个儿子,要娶媳妇,现在娶媳妇多贵呀。她家里面有债务,必须

得出去,赚钱还债。因为在家里的话,挣钱少。周边也有蘑菇厂,就像我们50岁左右的,可以去干,但工资不高。超不过2000元,但是如果她要去太原,能挣到3000元到4000元。还可以有两天的休假,而且离得近,还可以回来。如果要去北京的话,工资会更高一些。我门前还有一个,他今年56了,他老婆今年是52岁(2021年)2018年的时候,(他老婆)培训的吕梁山护工,他老婆去了江苏,给别人看小孩去了,雇主是个熟人。他就在家照顾自己的父母。他的父母年纪太大了,都是80多岁了,必须得有人去伺候。现在人都长寿,他种点地,照顾自己的两个老人。他的兄弟姐妹都在外边,就他在村里面,然后这两个老人都是由这个男的给照顾。他还有两个儿子,两个儿子都成过家了,给孩子把两个院子修好,这就有了饥荒。他的老婆就去了外边打工,给人家看小孩,能挣一些。他自己觉得出去也挣不了多少钱,索性就留在老家,照顾父母,他的三个哥、一个妹子,也会给他一些钱让他照顾自己的父母。”

除上述的情况之外,在“上门女婿”家庭中,“上门女婿”往往被认为是“没本事的丈夫”,是养不了家的男人,也出现了女性出去做护工而男性在家种地的分工状况。

P家政公司负责人:“M护工是W县Q村人,2016年8月份,参加了第一轮吕梁山护工的培训,她学护工的时候是38岁,现在是43岁。她的父母都已经老了,父母都是70多岁,没啥劳动能力,她父亲身体有病,她妈的身体也不太好,她父母家庭贫困,她结婚比较晚,她还有两个妹妹。那个时候,她两个妹妹已经嫁了出去,但把她留在了家里,丈夫成了上门女婿。上门女婿没本事,上门的一般是没啥本事的,上门女婿不咋行,由她当家。她有两个孩子,一个男孩,一

个女孩,小的应该在上学,大的已经毕业了,她妈妈帮她照看孩子。正缺钱的时候,她去参加了培训,后来一直在外面做月嫂。”

对去性别化的父辈责任主动担当,成为农村家庭女性参与“吕梁山护工”培训并转变为城市护工的重要动力。

### (三) 可能性基础——性别化的年龄

性别化的年龄是指“性别视角下对生理年龄的社会和文化解释,具体来讲就是性别作为区分年龄大小的尺度所涉及的理念和行动”<sup>[58]</sup>,性别化的年龄是理解服务业职业生涯和女性劳动者群体分化的关键变量<sup>[9]</sup>,其同样可以用来理解护工行业中的女性,以及职业生涯中的男性。

许多农村的男性在城乡中主要从事体力劳动,干的是“体力活”,随着年龄的增长,男性个体的健康状况、体力也会发生变化,长期的体力劳动使其身体受损,在纯体力的就业市场中,许多年龄在50岁之上的男性并不占优势。

P家政负责人:“比如说是工地上干活的,到了50岁,体力各个方面肯定是比不上三四十岁的人的。在外面打工时间长了,许多人到了50多岁,不是这里有毛病就是那里有毛病,身体都不太好。很多人之前干的活太重,导致现在身体不太好,干不了重气力的活,只能干一些稍微轻一点的活。许多人到了50多岁,病慢慢就出来了,身体不太好。”

X家政负责人:“有一种女的出来学吕梁山护工,就是因为老公身体不太好。我之前认识一个女的,老公以前是盖房子的大师傅,后来得了尿毒症之后,经济压力特别大,一个月吃药、透析就得3000块钱,然后家里还有两个大学生。她的这种情况,实际上是家里有了意外,逼着她去外面务工。这相当于是生活所迫。”

社会生产体制以及女性劳动者在其中的位置牵制着她们的职业选择<sup>[59]</sup>。在照料劳动力市

场中,有照料劳动女性化现象<sup>[17]</sup>。照料工作的特点决定了它并不依赖女性在容貌、外表上的性别特质,但需要延续和调动女性在家庭中的性别角色。在照料劳动力市场中,年轻未必带来就业优势,反而可能意味着相对缺乏家务劳动和照料他人的经验,或被认为做事浮躁、不够认真稳重<sup>[9]</sup>。性别化的年龄,带来了中年女性在照料劳动力市场上的优势地位。

X家政负责人:“在家政行业,女的比男的更能赚钱。女的出去给人看孩子,一个月能拿8000块,女的做家务活比男的占优势,在这方面的话,女的反而比男的更好找工作。在医院的话,女病人不愿意让男的照顾,男的不讲究,愿意让女的照顾。”

P家政负责人:“一般女的在四五十岁比男的好找工作,就比如说,女的之前在家里一直做饭、干家务,这些都比较熟练,再专门培训一下,更专业了,干家政、月嫂这些活,年龄稍微大点还是有优势的,雇主会信任。雇主见了太年轻的,就觉得可能干不好,一般雇主还是喜欢找年龄稍大点的,更靠谱呀!”

在家庭生命周期变动之下,对去性别化的父辈责任的主动担当成为农村女性转变为护工的重要自我动力。性别化的年龄赋予了年龄在45岁以上的女性更多的就业机会,形成了其在照料劳动市场中的优势地位。

### 七、总结与讨论

本文主要讨论的问题是作为持家者的农村家庭女性如何转变为作为养家者的城市护工的。吕梁市的“吕梁山护工”正好提供了一个研究案例。基于吕梁市政府打造“吕梁山护工”,帮助众多吕梁地区的村民提高自身技能,摆脱贫困的实践,本文有两个研究结论。

第一个研究结论:作为对象的农村家庭妇女,政府和市场是推动其走向劳动力市场的重要外力,但是这种外力并不是直接作用于农村的个体和家庭,而是借助于农村内部的社会关系网络,这种社会关系网络发挥着传递推力的功能。

第二个结论:在家庭生命周期变动之下,父辈对子辈的责任延伸至子女成年时期,农村家庭的父母承担着去性别化的家庭责任,农村家庭女性对去性别化的家庭责任的主动担当,是其从农村家庭女性转变为城市护工的重要动力,而性别化的年龄,则造就了农村家庭女性从持家者向养家者转变这样一种可能。

对“吕梁山护工”,甚至是大多数照料劳动者而言,性别、阶层、城乡等因素共同塑造了她们的“非积累性”的劳动生涯,有些从业者之前很少从事有酬的生产劳动,很少离开自己的家乡。到了中年,甚至近于老年时,她们开始走出农村来到城市务工。她们走向城市更多是基于家庭责任,

基于父代对于子辈的责任。但这也会产生一个很现实的问题:照料劳动者将其劳动年龄内的积累进行代际传递,其有限收入转移到了子代,可当照料劳动面临自己的衰弱和失能时,谁又会来照顾她们?照料资源在社会不平等结构中产生分化,城市中产阶级家庭有能力购买商品化的照料服务来维护生活品质,而位于较低阶层、资源匮乏的家庭则必须在有限的金钱、时间和代际关系中进行挤压和调配,并且更容易陷入照料危机。这就需要国家和社会寻求更具有社会公平性的照料资源的组织方式和分配方式,从公共政策入手,关注照料劳动者的困境,改善其待遇,强化社会保障,让照料劳动者也能老有所养。

#### [参考文献]

- [1] 马克思恩格斯选集第一卷[M].中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局,译.北京:人民出版社,1995.
- [2] 恩格斯.家庭、私有制和国家起源[M].北京:人民出版社,1972.
- [3] 刘爱玉,佟新,付伟.双薪家庭的家务性别分工:双薪依赖、性别观念或情感表达[J].社会,2015,35(2):109-136.
- [4] 张荣瑾.“外包的自我”:市场化照料与非正式劳动者的生产——基于20位家政女工的访谈[D].上海:华东师范大学,2020.
- [5] 第七次全国人口普查主要数据情况[EB/OL].(2021-05-11)[2022-05-02].<https://www.bilibili.com/read/cv11236678/>.
- [6] 邱幼云.三孩新政下城市已婚女青年的生育意愿及影响因素——三个理论假说的中国检验[J].中国青年研究,2022(3):22-30.
- [7] 张琳,杨毅.人口新常态背景下农村家政女工生存与发展现状调研——基于北京、广州、武汉、西安的样本分析[J].湖北社会科学,2016(5):51-57.
- [8] 佟新.照料劳动与性别化的劳动政体[J].江苏社会科学,2017(3):43-54.
- [9] 吴心越.照料劳动与年龄困境:基于养老机构护理人员的研究[J].妇女研究论丛,2021,166(4):83-96.
- [10] 中兴.走出大山越过大海的吕梁山护工[N].山西日报,2020-12-18.
- [11] 李洁.重新发现“再生产”:从劳动到社会理论[J].社会学研究,2021(1):23-45.
- [12] HOCHSCHILD,ARLIE.The second shift: working parents and the revolution at home[M].New York: Avon Books,1989.
- [13] GLENN,EVELYN NAKANO.Creating a caring society[J].Contemporary sociology,2000,29(1):84-94.
- [14] 苏熠慧.控制与抵抗:雇主与家政工在家务劳动过程中的博弈[J].社会,2011,31(6):178-205.
- [15] PARRENAS,RHACEL SALAZAR.Servants of globalization: women,migration and domestic work[M].Stanford,Calif: Stanford University Press,2001.
- [16] HOCHSCHILD,ARLIE.The nanny chain[J].The American prospect,2001(11):32-36.
- [17] 蓝佩嘉.跨国灰姑娘:当东南亚帮佣遇上台湾新富家庭[M].长春:吉林出版集团有限责任公司,2011.
- [18] 华德德.共产党社会的新传统主义——中国工业中的工作环境和权力结构[M].天津:天津大学出版社,1996.
- [19] YAN HAIRONG.Rurality and labor process autonomy: the question of subsumption in the waged labor of domestic service[J].Cultural dynamic,2006,18(1):5-31.
- [20] 严海蓉.“知识分子负担”与家务劳动——劳心与劳力、性别与阶级之一[J].开放时代,2010(6):102-120.
- [21] 陈宝明,孙自俊.保姆的社会作用——对上海部分中、高级知识分子家庭的调查[J].社会,1983(5):34-37.
- [22] 李小云,季岚岚.妇女的劳动脱贫——基于产业扶贫案例的性别敏感性分析[J].中华女子学院学报,2021,33(1):

5-10.

- [23] 梁晨.产业扶贫项目的运作机制与地方政府的角色[J].北京工业大学学报:社会科学版,2015,15(5):7-15.
- [24] 王春光.政策执行与农村精准扶贫的实践逻辑[J].江苏行政学院学报,2018(1):108-117.
- [25] 李博,左停.精准扶贫视角下农村产业化扶贫政策执行逻辑的探讨——以Y村大棚蔬菜产业扶贫为例[J].西南大学学报:社会科学版,2016,42(4):66-73+190.
- [26] 许汉泽,李小云.精准扶贫背景下农村产业扶贫的实践困境——对华北李村产业扶贫项目的考察[J].西北农林科技大学学报:社会科学版,2017,17(1):9-16.
- [27] 蒋永甫,龚丽华,疏春晓.产业扶贫:在政府行为与市场逻辑之间[J].贵州社会科学,2018(2):148-154.
- [28] 胡晗,司亚飞,王立剑.产业扶贫政策对贫困户生计策略和收入的影响——来自陕西省的经验证据[J].中国农村经济,2018(1):78-89.
- [29] 黄岩,胡侦.外发工厂:拆分型劳动体制下留守女工的兼业生产[J].妇女研究论丛,2020(1):26-35.
- [30] 丁瑜,梁家恩.外发工厂妇女的劳动生活困境与应对:一个零工经济与性别融合的分析[J].妇女研究论丛,2021(6):32-43.
- [31] 陆继霞,吴丽娟,李小云.扶贫车间对农村妇女空间的再造——基于河南省的一个案例[J].妇女研究论丛,2020(1):36-46.
- [32] 杨书.“消费的城市”与“边缘”的“她们”——转型社会中进城家政女工生存境遇研考[J].贵州社会科学,2008(7):13-19.
- [33] 毕明刚,刘志凡.劳务输出实招 就业扶贫见成效——云南省会泽县打通劳务经济“脱贫路”[J].中国就业,2020(10):36-37.
- [34] 王雨磊.父职的脱嵌与再嵌:现代社会中的抚育关系与家庭伦理[J].中国青年研究,2020(3):63-70.
- [35] 马春华.性别、权力、资源和夫妻间暴力——丈夫受虐与妻子受虐的影响因素分析比较[J].学术研究,2013(9):31-44.
- [36] BECKER G.A. A treatise on the family[M].MA: Harvard University Press,1981.
- [37] 蔡玉萍,彭钢旋.男性妥协:中国的城乡迁移、家庭和性别[M].北京:生活·读书·新知三联书店,2019.
- [38] BRANDTH, BERIT, ELIN KVANDE. Masculinity and child care: the reconstruction of fathering[J].The sociological review, 1998, 46(2):293-313.
- [39] DERMOTT, ESTHER. Intimate fatherhood: a sociological analysis[M].New York: Routledge, 2008.
- [40] 金一虹,杨笛.教育“拼妈”:“家长主义”的盛行与母职再造[J].南京社会科学,2015(2):61-67.
- [41] 杨可.母职的经纪化——教育市场化背景下的母职变迁[J].妇女研究论丛,2018(2):79-90.
- [42] 施芸卿.当妈为何越来越难——社会变迁视角下的“母亲”[J].文化纵横,2018(5):102-109.
- [43] 姜又春.家庭社会资本与“留守儿童”养育的亲属网络——对湖南潭村的民族志调查[J].南方人口,2007(3):31-37.
- [44] 王焱佳.当代母职再思考——以留守儿童母亲为例[D].杭州:浙江工业大学,2013.
- [45] 孙秀林,周飞舟.土地财政与分税制:一个实证解释[J].中国社会科学,2013(4):40-59+205.
- [46] 周飞舟.政府行为与中国社会发展——社会学的研究发现及范式演变[J].中国社会科学,2019(3):21-38+204-205.
- [47] 刘鑫焱,乔栋.“吕梁山护工”成为响当当的“就业名片”(人民眼·家政服务)[N].人民日报,2021-08-20.
- [48] 李培林.流动民工的社会网络和社会地位[J].社会学研究,1996(4):42-52.
- [49] 张文宏.社会资本:理论争辩与经验研究[J].社会学研究,2003(4):23-35.
- [50] 彭庆恩.关系资本和地位获得——以北京市建筑行业农民工包工头的个案为例[J].社会学研究,1996(3):53-63.
- [51] 王汉生,刘世定,孙立平,项飏.“浙江村”:中国农民进入城市的一种独特方式[J].社会学研究,1997(1):56-67.
- [52] 周晓虹.现代社会心理学——多维视野中的社会行为研究[M].上海:上海人民出版社,2000.
- [53] 梁丽霞.“照顾责任女性化”及其理论探讨[J].妇女研究论丛,2011(2):12-18.
- [54] GLICK, PAUL C. The family cycle[J].American sociology review,1947(2):164-174.
- [55] 王向贤.转型时期的父亲责任、权利与研究路径——国内父职社会学研究述评[J].青年研究,2019(1):84-93+96.

- [56] 王跃生.中国家庭代际功能关系及其新变动[J].人口研究,2016,40(5):33-49.
- [57] 祝仲坤,冷晨昕.农民工城镇购房意愿及其影响因素[J].财政科学,2017(3):98-109.
- [58] 何明洁.劳动与姐妹分化——“和记”生产政体个案研究[J].社会学研究,2009,24(2):149-177.
- [59] 董一格.新视野·新材料:前沿马克思主义女权理论视角下的社会主义中国研究[J].妇女研究论丛,2017(5):18-23.

## How Can Rural Housewives Become Urban Care Workers? A Case Study of “Lvliangshan Care Workers”

ZHAO Long-wei, LIU Ai-yu

(Peking University, Beijing 100871, China)

**Abstract:** With the accelerated aging of China's population and the introduction of the “three-child” birth policy, urban families have a growing demand for market-based care service. Some local governments encourage women from poor rural families to receive training for care workers in urban care market. Taking the “Lvliangshan Care Workers” in Shanxi Province as an example, the article explores how the rural “three-turn aunts” who “turn around pots, husbands, and children” become urban nurses, how the production of urban nurses is realized, and how rural women as housekeepers become urban care workers as breadwinners. The study finds that in the process of transforming rural housewives into urban care workers, the government and the market exert their power on rural individuals and families with the help of the social network in countryside. It is found that rural housewives, during the change of the family life cycle, take advantage of the dominant position in the care worker market formed by the “gendered age” and take the initiatives to bear responsibility of de-gendered parents, thus the “three-turn-aunts” are transformed into urban nursing workers and meanwhile from a housekeeper to a breadwinner.

**Key words:** Lvliangshan care worker; dual network; woman as breadwinner

(责任编辑 赵莉萍)

# 本刊专家——刘爱玉

刘爱玉，女，现为北京大学社会学系教授、北京大学社会学系副主任，北京大学社会调查研究中心主任，博士生导师。兼任民进中央妇女儿童委员会副主任，中国妇女研究会理事、中国劳动社会学学会副理事长、中国社会学会婚姻家庭研究会副理事长、北京市社会学学会监事长。主要研究方向为劳动社会学、经济社会学、组织社会学、劳动与性别。承担过多项国家社会科学基金、教育部人文社会科学博士点基金及世行贷款项目。

研究核心关注如下：（1）制度变革及其对劳动关系的影响，有专著《劳动社会学教程》（北京大学出版社，1999年版）、论文《国有企业制度变革过程中工人的行动选择》（《社会学研究》，2003年第6期）、专著《选择，国企变革与工人生存行动》（社会科学文献出版社，2005年版）等，提出了情境理性行动者分析框架，分析了国有企业工人在现代企业制度变革过程中的行动特点。

（2）工业化、城镇化过程中的农民工权益与市民化，发表论文《劳动权益受损与行动选择研究：两代农民工的比较》（《江苏行政学院学报》，2011年第1期）、《城市化过程中的农民工市民化问题》（《中国行政管理》，2012年第1期）、《组织化脆弱就业：以大上海地区服装加工业为例》（《社会发展研究》，2017年第2期）。（3）转型过程中的劳动与性别研究，发表论文《性别观念现状及其影响因素》（《中国社会科学》，2014年第2期）、《双薪家庭的家务性别分工》（《社会》，2015年第2期）、《城镇双职工家庭夫妻合作型家务劳动模式》（《中国社会科学》，2015年第6期）、《男性养家观念的变迁》（《妇女研究论丛》，2019年第3期），研究提出了性别地位实践分析框架，考察了性别地位实践在历史脉络中的变化及其对于家务分工、性别观念的型塑。（4）市场化转型与地位获得的性别化差异研究，发表论文《性别视角下专业人员晋升路径及因素分析》（《学海》，2013年第2期）、《制度、机会结构与性别观念：城镇已婚女性的劳动参与何以可能》（《妇女研究论丛》，2018年第6期）、《脆弱就业女性化与收入性别差距》（《北京大学学报》，2020年第3期）、《职业性别隔离、职业声望与收入性别差距》（《山东女子学院学报》，2022年第2期），基于情境理性和性别地位实践分析框架，考察了两性在地位获得上的差别及其型塑机制。

曾获北京市第九届哲学社会科学优秀成果著作一等奖（2006年）、北京大学第十二届“十佳教师”称号（2007年）、教育部高等学校科学研究优秀成果著作三等奖（2009年）、第三届中国妇女研究优秀成果奖一等奖（2015年）、北京市第十四届哲学社会科学优秀成果二等奖（2016年）。任《中国社会科学》《社会学研究》《社会》《妇女研究论丛》等期刊匿名评审专家，国家社会科学基金、教育部人文社会科学规划项目评审专家。

