

· 妇女参政专题研究 ·

政治性别视野下女干部的培养与使用

曾文芳^{1 2}, 田雅萍²

(1. 陕西师范大学 陕西 西安 710062; 2. 中共陕西省委党校 陕西 西安 710061)

摘要 女性参政议政已成为国家政治文明的标志之一,十八大报告明确提出要重视培养选拔女干部。当前,我国女干部的培养和使用仍存在配额、结构分布和文化背景等诸多问题,须从干部培训教育、配额制、从政环境等多方面齐抓共管。

关键词 中国女干部; 培养; 多管齐下

(中图分类号) C913.68 (文献标识码) A (文章编号) 1008-6838(2013)03-0031-03

On the Cultivation and Employment of Female Cadres in the Perspective of Political Gender

ZENG Wen-fang^{1 2} TIAN Ya-ping²

(1. Shanxi Normal University, Xi'an 710062, China; 2. Shanxi Provincial Party School, Xi'an 710061, China)

Abstract: Women's participation in politics has become one of the symbols of the national political civilization. The 18th National Congress of the CPC proposed to pay more attention to the training of women cadres. At present, many problems of the training and use of Chinese female cadres still exist in the quota system, distribution and cultural background, etc. We must concert efforts from cadre training system, quota system, political environment and other aspects together.

Key words: Chinese female cadres; training; a multi-pronged

女性的性别权利体现在政治上就是参政议政,政治参与是衡量性别平等的重要指标,而女性参政也已成为国家政治文明的标志之一^{[1](P71)}。我国是一个有着13亿人口的发展中国家,女性占总人口的一半左右,推动女性参政议政,不仅对我国的发展具有重要意义,而且对整个人类的文明进步有着深远的影响。

一、我国女性参政现状及存在的问题

近年来,在全球化背景下,我国越来越多的女性

投身社会、参政议政,女干部队伍总数已接近干部队伍的40%。各级党委、人大、政府、政协领导班子和部门中的女干部人数也不断增加,据统计,目前已有230多位女性任省部级领导,各级女市长超过670人,其中,全国人代会代表、全国政协委员中女性比例分别保持在21%和17%左右^{[2](P6)}。尤其是近20年来,国家先后出台了一系列政策,如《中国妇女发展纲要》(含1995~2000,2001~2010,2011~2020年)、《全国妇女教育培训体系建设纲要(2008~

收稿日期:2013-04-17

作者简介:曾文芳,女,陕西师范大学政治经济学院博士后,中共陕西省委党校文史教研部副教授;田雅萍,女,中共陕西省委党校妇女研究基地主任。

2010)》和《关于进一步做好培养选拔女干部、发展女党员工作的意见》等,极大促进了女性的参政。但总的说来,我国女干部在各级领导班子中的比例与性别比例、参与社会劳动状况、在全面构建和谐和谐社会中的作用等还不相适应,仍然存在诸多问题。

(一) 女干部在各级领导班子中的配备远未达标

首先,女性参政数据是考察政治性别平等的重要指标。从性别比例看,省级人大、政协女代表、女委员分别只占总人数的24.7%和23%。村委会和居委会成员中女性比重为27.5%和45.1%,女公务员所占比例仅13.2%,县处级以上女公务员也只有16.5%。以2007年为例,全国共有女干部1502.6万人,占干部总数的38.9%,女性占人口的一半,但女干部占不到四成^{[2](P12)}。这种比例失衡的情况全国各地均存在,如陕西,截至2011年底,陕西省党政机关女干部5万多人,仅占总数的23.6%。其次,配备率是否达标是考核政治性别平等政策贯彻与否的重要指标。从配备率看,2010年,我国省、地、县政府领导班子当中,女干部的配备率分别为87.1%、89.4%和86.2%(相比2000年的64.5%、65.1%、59.8%有所提高),县区级党委和政府领导班子中女干部配备率为71.03%和87.85%,说明在组织上对党政领导班子配备中要求至少有一名女干部的情况下,女干部的配备还不能完全实现,更遑论提拔和使用更多女干部^{[3](P250)}。

(二) 当前女干部的结构分布显著不合理

当前女干部结构分布普遍存在“副职多,正职少;虚职多,实职少;群团部门多,党政主干线和经济主战场少;机关党委书记和纪检组长多,正副职领导干部少”的现象。正职少:省部、地市和县处各级正职女干部在同级正职干部比例均低于15%,其中女部长比例为11.5%,世界排名第61名;实职少:离联合国1990年提出的“妇女在立法机构中至少要占30%的席位”这一目标相差甚远;基层少:在全国1178个村委会调研样本中,24.1%的村委会无女性,党支部中无女性的高达57.6%,有些边远乡镇领导班子多年未进一名女性^[4]。国际横向比较,以纽约、伦敦和巴黎三大城市女性参政数据为例,2011年纽约市政府89位官员中女性有34人,伦敦政府领导团队17人中女性占4人,巴黎市长下属团队72人中女性有33人,很显然,这些城市高层女性官

员的比例远高于我国^{[1](P73)}。

(三) 现行退休制度是对女干部资源的浪费

目前我国男女法定退休年龄为男年满60周岁、女干部年满55周岁,客观上使女官员在年富力强的时候就失去了工作机会,对社会发展的潜在价值远未得到实现,实际上反映了男女政治待遇和经济利益的不平等。2010年10月,联合国消除歧视委员会拟订的“关于保护老年妇女权利”的27号“一般性建议”中指出“法定退休年龄对男女可能有所不同,妇女被迫比男性提前退休,因此会导致对老年妇女的歧视”,可见退休年龄问题在某种程度上关系到妇女维权与妇女发展^[5]。

(四) 习俗、文化、能力等诸多限制。

首先,传统的男尊女卑观念根深蒂固,制约了女性从政。从房屋、土地、财产、食物等物质资源和上学、就业、从政机会以及被关注、重视的程度等非物质资源看,男性的占有量均远远多于女性,加大了女性进入政治领域的难度,进而造成了男女从政的社会环境的不平等。其次,中国官场亚文化,如喝酒、男性化交往形式等,使女性很难融入政治圈。再次,很多单位在选拔女干部时更重外在形象轻内在才华,使很多女性因此被拒之门外。同时,传统的“男外女内”家务分工使女性既要为事业倾注全力,又要为家庭尽职尽责,双重担子给事业型女性造成很大的心理压力,抑制了女性从政水平的发挥^{[3](P252)}。还有诸多其他因素并存,如女性自身参政能力、素质不够,等等。

二、多管齐下,大力推进女干部的培养与使用

我党历代领导人都始终十分重视培养选拔女干部工作。毛泽东曾指出,党要“培养一批有理论武装的妇女干部”,通过她们去率领一大批妇女群众肩负起建设现代化强国的重任,推进社会的发展、历史的进步。邓小平在党的“八大”会议上提出“必须用很大的决心培养和提拔女干部,帮助和鼓励她们不断前进,因为她们是党的干部最大来源之一”,江泽民针对妇女参政比例下降的情况,要求“领导班子女干部比例过低的状况,要引起各级党委的重视,积极采取措施加以解决”。自1995年世界第四次妇女大会在北京召开之后,我国妇女工作进入了新的阶段。2001年,经中央批准,中央组织部印发了《关于进一步做好培养选拔女干部、发展女党员工作的意见》,规划了我国女干部培养的各项目标,为大量

女干部迈入政治舞台奠定了基础。胡锦涛同志也要求“各级党委和政府一定要牢固树立马克思主义妇女观,坚决贯彻男女平等基本国策,通过扎实有力的工作促进妇女事业的发展。”随着我国进入改革开放和社会主义现代化建设的新阶段,女干部的培养和使用工作将成为亟需面对的新课题。

(一) 完善女干部教育培训制度

教育是提升女性参政议政能力的主要途径。第六次全国人口普查结果数据显示,2010年中国文盲率为4.08%,现存5000多万文盲人口中女性占三分之二^{[2][P12]},妇女扫盲工作任重道远,这也是培养妇女干部的一个瓶颈。组织部门要将女干部的培养教育纳入干部培训整体规划,制订女干部教育培训中长期规划,成立女性干部教育专家库;开设各级女干部自主选学课程,分层次、分行业、分类别有计划地对女干部进行政治理论、科学技术、经营管理等相关知识的培训教育,不断提高女干部的综合素质和能力;通过集中学习、出外考察交流、以会代训等多渠道多方式开展轮训;树立终身学习的理念,通过轮岗交流、挂职锻炼、跟班学习等,加强女干部实践锻炼;以党校、行政学院为主阵地,充分利用各级各类培训机构、高校(包括民办高校)教学资源,建立女干部人才数据库尤其是后备人才库,为女干部的提拔使用提供可靠的人才信息,面向基层,多角度、全方位地发现和培养女干部。

(二) 建立健全女干部配备机制

配额制是促进女性参政的重要机制之一,可有效激活女性参政热情,如印度,在2010年联邦院就已通过了为妇女保留三分之一席位的议案^[6]。有关部门要制定和完善促进妇女参政的相关法规政策,下达明确的女干部数字比例;注重提高党政正职女干部比例;注重从基层、生产一线培养选拔女干部;增加储备女干部比例,逐步实现男女干部比例均衡,并将以上各项制度纳入考核。

(三) 合理制订女干部退休制度

现实证明,在某种程度上退休年龄问题事关妇女发展权的实现,应该从社会性别主流化战略的视角审视退休年龄政策;而关注不同妇女群体的利益诉求、维护妇女的合法权益,是妇联参与公共决策的

最重要内容。据统计,在中央大部分部委和河北、山东、湖南、吉林、黑龙江、贵州、安徽等7个省市都已执行处级女干部60岁退休政策。建议部分地区实施的“男女同龄退休”政策和弹性退休制度更大范围在全国推行,以充分尊重女干部退休年龄的自主选择权。

(四) 改善选拔、使用女干部的从政环境

有关部门应开展多种形式的宣传,提高全社会的性别平等意识;严厉打击利用女色图谋升迁的不正之风,创造廉洁高效的工作作风和风清气正的参政环境;在干部选拔、聘(任)用、晋升中切实贯彻“民主、公开、竞争、择优”原则,保障妇女不受歧视;坚持在同等条件下优先选拔女干部;爱护女干部,不以男性标准要求女干部,尊重女性领导艺术等。

(五) 各方合作、多管齐下、以点带面

其一,增加对女性组织尤其是妇联的关注和支持。中国的各级妇联兼具官方和民间的复合优势,可以迅速构建覆盖全国的工作网络,其作用也能有效发挥到很多相关领域;其二,全面提升女性网络建设,与国际接轨,大力宣传女性参政议政,并争取国际话语权;其三,定期组织大中型女性学术研讨会,为女性参政议政广做调研、出谋划策;其四,确定部分重点城市,率先在女性参政议政领域作出突破性表率,从而以点带面。总之,只有整合多方力量,从多个领域齐抓共管,方能取得突破性进展。

参考文献:

- [1] 李洪峰,等. 透视世界城市女性参政问题[J]. 妇女研究论丛,2012,(1).
- [2] 邹美红. 女干部培养选拔的问题及对策研究[D]. 南昌:南昌大学公共管理学院公共管理专业硕士学位论文,2011.
- [3] 时丽茹. 女干部培养、提拔、使用方面的对策建议[J]. 才智,2011,(36).
- [4] 王丹丹. 制约女性从政的因素探讨与对策建议[J]. 山东女子学院学报,2011,(4):11.
- [5] 陆建民. 处级女干部60周岁退休:从提案到政策[J]. 中华女子学院学报,2012,(2):21.
- [6] 闵冬潮. 关注配额 超越数字:比较中印两国妇女参政中的配额制[J]. 妇女研究论丛,2012,(1):62.