

社会认同视阈下性别比例政策的优化

周爱民

摘要:性别比例政策实施以来,一直不乏质疑的声音,其功能也有弱化倾向,其主要原因在于文化转型时期,人们对女性参政的社会认同出现了困境。社会认同是发生于人际间和人与社会之间的价值评价关系,它不仅直接表达着个人、群体和社会三种主体的价值评价,而且还规定着人们对待他人、群体和社会采取何种态度和行为。女性参政的社会认同困境包括女性自我身份、价值观念以及制度政策的认同困境等三个方面。要优化性别比例政策,关键在于构建积极的社会认同。

关键词:性别比例政策;社会认同;优化

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1007-3698.2013.05.008

收稿日期: 2013-06-26

中图分类号: C913.68

文献标识码: A

文章编号: 1007-3698(2013)05-0046-04

作者简介:周爱民,女,湖南省委党校妇女理论教研部副教授,中国人民大学2008级社会学博士研究生,主要研究方向为女性社会学和制度社会学。410006

一、性别比例政策弱化的具体表现

性别比例政策实施以来,理论界就一直持有截然相反的观点:一种观点是主张实施比例政策,即在妇女参政能力不成熟、缺乏竞争力的现阶段,在民主选举和公开竞争中就必须规定性别比例,不然会影响妇女参政的数量和质量;另一种观点是主张取消比例政策,认为既然我们已经实行了公开竞争和民主选举的制度,就应该取消比例政策,不然违背了公平竞争的原则。尽管性别比例政策具有争议性,但该政策正在被世界上越来越多的国家所引入。目前,世界上有大约100多个国家在政治领域里引入了性别配额制,这种方法正被运用到各种不同类型的政治系统——民主以及非民主政治的公共选举中,大大地提高了妇女的参政比例。

我国是比较早实行比例政策的国家之一。自新中国成立以来,历经50多年的发展,实行性别比例政策,有效地推进了女性参政。但是至今为止,我国女性参政尚不尽如人意。具体表现为两个方面:一是女性参政的比例整体偏低。以我国的女政协委员和人大代表人数的性别构成为例,在十二届政协代

表和人大代表当中,女代表的比例最高分别为17.8%和23.4%,这一比例低于联合国30%的标准。二是女性参政的结构欠佳。一方面出现了职务性别化的倾向。我国女性干部大多是主管科教文卫、计划生育、群众团体等工作,在党政干部主干线和重要综合部门任职的很少。另一方面,出现了“权力尖端缺损”现象。这种现象有两种理解:一是越到上层,女性就越少;二是不管是上层还是下层,正职中女性都很少。这两个方面的问题导致女性的利益不能在决策层有效地表达和融入政策之中,难以达到性别平等主流化。这与世界上其他国家形成了一个鲜明的对比。截至2012年1月,世界范围内担任国家元首或政府首脑的女性人数达到了17人,目前152个国家元首中有8位是女性,占5.3%;193个国家政府首脑中,14位是女性,占7.3%。截至2012年5月,全世界有43个国家女正部长的比例达到25%以上,其中,挪威(52.6%)、瑞典(52.2%)、芬兰(50%)、冰岛(50%)、法国(50%)的女部长已占内阁的半数。^[1]这些情况表明,我国的性别比例政策没有充分发挥其应有的功能,而是出现了弱化倾向。

1. 性别比例政策设计存在缺陷

我们知道,比例政策的目的是为了解决女性参政的数量和质量两个方面的问题,即确保一定数量的女性参政,并且保证这些参政女性不要处于权力的边缘。不容否认,从总体来看,比例政策的作用在保证参政女性的数量方面还是起了很大作用的,却在当选的质量方面效果并不显著,职务的性别分工仍相当明显。首先,比例规定过低。我国中高层女性领导比例基本都在10%以下,这一比例大大低于联合国30%的标准。而且如何与时俱进地推进我国性别比例政策,一直未被明确提到议事日程上,大多停留在原则和口号上。另外,没有规定女性干部当选的层次。比例政策规定应当有一定数量的妇女当选,却没有硬性规定妇女应该当选的具体层次。也就是说,比例政策一定程度上只能保证妇女当选,而无法保证妇女具体担任什么职务。

2. 性别比例政策认知程度较低

德国著名社会学家凯特尔说过:“一项公共决策若没有得到政治支持,则无论其专业化程度多高都难以持久。”^[21]一定程度上讲,政策认知、政治支持以及政策绩效之间是成正比关系的。毋庸置疑,比例政策依靠自上而下的强制推行,确实取得了一定成效,但事实上,无论是政策执行者还是普通大众,都对性别比例政策有不同程度的质疑。他们的质疑主要有三点:一是质疑比例政策的合法性,二是认为比例政策违反了程序公平原则,三是认为比例政策变相地剥夺了选民的自由投票权。^[2]

3. 性别比例政策执行存在偏差

性别比例政策认知感的缺乏,导致其在执行中存在偏差。主要表现为两方面:一是执行中的形式主义,最有代表性的是在会议上大力提倡女性的权力参与,在文件中规定女性权力参与的目标,但在执行中组织、人员措施却不到位;二是执行中的教条主义。^[4]在政策执行中对政策内容盲目机械照搬,不加分析,在女干部配备上只重下限而不重上限,致使有些领导班子中根本没有女性参与,有的地方甚至让一名女性代表多重职务角色。

二、女性参政的社会认同困境 是性别比例政策弱化的关键原因

中国社会的变迁是综合性的,它不仅表现为经济体制、社会结构以及文化模式的转型,更体现为人们心理上对转型社会认同上的巨大变化。虽然现代女性的参政意识和参政能力已经大大高于以前,

但是女性参政的障碍还是很多。究其原因,主要是在这样一个“文化堕距”^[5]的时期,人们对女性参政的社会认同出现了困境。

1. 社会认同的涵义

社会认同来自于个体认为自己所隶属的社会群体,个人通过社会认同获得了不同于个人认同的集体观念。也就是说,社会认同是某个集体的共同认同。由此,英国社会心理学家泰菲尔认为社会认同是社会成员共同拥有的信仰、价值和行动取向的集中体现,本质上是一种集体观念。泰菲尔的社会认同概念得到了非常广泛的使用。很多社会学家在论述社会认同时,通常不局限于个体对群体和社会的一致性认识,而是在群体甚至社会层面上,讨论人们对社会信念、价值规范和理想目标的认可与评价。即认同既是社会主体从自己出发的一致性认识,也是社会主体对他人、群体和社会的价值认可。概言之,社会认同是发生于人际间和人与社会之间的价值评价关系。社会认同不仅直接表达着个人、群体和社会三种主体的价值评价,而且还规定着人们对待他人、群体和社会采取何种态度和行为。

2. 女性参政的社会认同困境的具体表现

社会认同表达着社会成员在价值评判上的差异分化,因此,社会认同理论对于女性参政的现状分析具有很好的理论指导意义。对于女性参政的社会认同,不仅是一种主观的心理建构,还有其客观的社会基础,女性参政的社会认同困境由此而产生。社会认同包含四个层面的意思:其一,社会认同是对群体身份资格的认同感与归属感;其二,社会认同是自我认同与群体认同的辩证统一;其三,社会认同是历史、多元、动态、双向的建构过程;其四,社会认同是由多种认同有机构成的复杂系统。^[6]在此理论构架下,女性参政的社会认同主要包括自我身份地位的认同、价值观念认同及政策制度认同等几个相对独立又有有机联系的方面。

第一,女性自我身份地位的认同困境。自我身份意识是人对自身所隶属群体中地位与作用的认知。女性自我的身份认同是女性意识的核心内涵,女性意识遭遇了现实困境,比如社会的文化资源、内在结构、深层意识、言说方式等可以说都是男权性的,在这样的男权语境中却要表现女性意识及其主体,是非常艰难的。由此,在女性参政中,女性的参政意识、主动意识、竞争意识不是很强,大多数女性对自我角色形成了不太好的心理认同,比如自

卑、自满、依赖、软弱、封闭等不良心理。这种自我身份地位的认同困境主要是因为女性在社会化的过程中,大多社会和文化普遍将女性的角色定位于家庭。女性从小就被家庭、学校和社会文化教育为扮演妻子和母亲角色的人格特征和价值取向,结果使得女性从小就对政治不感兴趣,从而出现一种低政治化的倾向。而随着经济社会的发展,女性慢慢地走出家庭,走入社会,在面对各种各样的竞争和机遇时,无法对自我身份和角色有正确的定位,就很容易产生自我角色社会认同的困境,从而影响女性参政。

第二,女性参政的价值观念认同困境。一直以来,“男外女内”的劳动分工模式是社会分工最为基本的模式,正如社会学家费孝通先生所言:“到现在为止,人类还没有造出一个社会结构不是把男女的性别作为社会分工的基础。”^[17]这种社会建构的分工模式对两性的影响是不言而喻的,其中最为突出的影响就是形成了女性参政的价值观念认同困境。首先,它导致了性别刻板角色的形成。性别刻板角色是指“社会生活中为人们广泛接受的对男性和女性的固定看法”。^[18]正是因为这种看法,使得社会对男性和女性具有不同的职业期望,比如男性通常更多地从事具有技术要求和职业等级的工作,而女性更多地从事那些职业地位低、服务性或辅助性的工作,从而容易导致职业的性别隔离。其次,它导致了误判女性参政价值的社会舆论环境的形成。正如哈特曼所说:“性别分工是等级制的,妇女地位的社会根源在于按性别进行的劳动分工。”^[19]即女性从事的劳动价值永远低于男性从事的劳动价值。正因为这点,误判女性参政价值的社会舆论环境由此生成。比如,只要女性当选为某个职位,大家议论的通常不是她从政历程中的功绩,而是她的性格或者家庭背景等方面。再比如,一些大众传媒宣传女性干部时,很多时候也只限于她们对妇女问题的见解,而其对经济发展、体制改革等一些宏观问题的见解和举措就很容易被忽略。这样的舆论环境,不仅使得社会对女性参政的价值认同程度低,而且使得女性对自身从政的价值也会出现认同困境。

第三,女性参政的制度政策认同困境。首先,有关政策对女性的生理特点和成长规律没有充分的认知。比如,《党政领导干部选拔任用工作条例》(2002)中规定,提任县(处)级领导职务,须有5年以上工龄和2年以上基层工作经历;提任县(处)级以

上领导职务,一般应具有在下一级两个以上职位任职的经历;提任县(处)级以上领导职务,由副职提任正职,须在副职岗位上工作两年以上,由下级正职提任上级副职,一般要在下级正职岗位工作3年以上。^[20]这些有一定时间限制的工龄或者是基层工作经历的资格条件,似乎是性别中立的,但其实是有失公正的,因为女性特殊的生育期的存在将有可能直接影响女性干部达到这些资格条件。其次,有关政策没有与时俱进。比如男女不同龄的退休政策就比较典型。在女性受教育程度、竞争能力、健康状况都前所未有地提高以及家务劳动日趋社会化的条件下,这种规定已经不适应女性发展的需要,会导致女性人才的极大浪费,更会影响到更多女性成长为拔尖人才,致使高层次人才队伍性别结构严重失调。再者,政策法规粗糙宽泛,导致其难以得到广泛认同。我国宪法、妇女权益保障法、村民委员会组织法等法规政策,对保证妇女的政治权益都有所规定。然而,大多数规定缺乏具体操作性,比如规定中的“适当”、“至少”等模糊词语,在实际操作中难以贯彻运用,从而难以得到社会的广泛认同。

三、解决女性参政社会认同困境,优化性别比例政策的路径选择

要优化性别比例政策,使其充分地为社会参政服务,关键在于构建积极的社会认同。

1. 进行性别意识的宣传,构建人们对比例政策价值上的社会认同

要提升大众的社会心理认同,最为有效的途径之一就是进行性别意识的宣传。要在各级党校、妇干校系统的理论教学中设置马克思主义妇女理论的课程;文化艺术部门要尽力创作出一些正确反映女性领导独具个性,又不过分男性化的、容易引起人们逆反心理的那种所谓“女强人”的艺术作品。通过学习和宣传,使人们树立正确的妇女观,为女性参政营造良好的社会氛围和外部环境,使得女性的参政意识和自我意识提升,使得社会形成对女性参政的价值观念的集体认同。

2. 规定参政比例及层次,构建人们对比例政策实施上的社会认同

比例政策的模糊性使得比例政策在实施过程中出现了偏差,因此,对比例政策中的女性数量和质量都要有具体的、硬性的规定,这样可以打破性别化怪圈的内在运行逻辑,尤其是可以保障女性进

人决策机构的目标。比如2012年5月,湖南省委办公厅下发《中共湖南省委关于认真做好市州、县市区人大、政府、政协领导班子换届工作的通知》,实现了政策的新突破:换届时,市州、县市区人大、政府、政协领导班子一般要各配备1名女干部(交叉任职的不重复计算);注意选拔优秀女干部担任市州、县市区政府正职,每个市州所辖县市区政府正职中应配备1名以上女干部。^[1]这样在比例政策中对女性的数量和当选层次都有了硬性的规定,更具有了操作性,使得比例政策在实施上容易形成社会认同。

3. 健全监督机制,构建人们对比例政策条款的违规成本的社会认同

行政学家埃莉诺·奥斯特罗姆说过:“在每一个群体中,都有不顾道德规范、一有可能便采取机会主义行为的人;也都存在这样的情况,其潜在的收益是如此之高,以至于恪守信用的人也会违反规范,因此,

有了行为规范也不可能完全消除机会主义行为。”^{[15]61}由此可见,任何一部法规政策在执行的过程中都有可能出现机会主义行为。要消除这种行为,关键在于设立相关监察机构,明确奖惩措施,并设置量化指标体系,采取定量的监控方式。对违反政策的相关人员给予严惩,提高其违规成本,一旦人们对违反比例政策的成本达成了社会认同,比例政策就能落到实处,真正起到推进女性参政的作用。

如上所述,社会认同不仅直接表达着个人、群体和社会三种主体的价值评价,而且还规定着人们对待他人、群体和社会采取何种态度和行为。女性自身以及社会对女性参政价值的认同程度不高,而导致人们对促进女性参政行为的态度和行为也不够积极,集中表现在人们对女性参政的相关制度的制定和实施,尤为典型的就性别比例政策的制定和实施。只有构建积极的社会认同,性别比例政策才能得以优化,女性参政才能更好地推进。

【参考文献】

- [1] 2012国际妇女参政状况及启示[N].中国妇女报,2013-02-26.
- [2] 詹姆斯·W·费斯勒,唐纳德·F·凯特尔.行政过程的政治[M].北京:中国人民大学出版社,2002.
- [3] 杨翠萍.社会性别、比例政策与女性参与[J].华中师范大学学报,2006,(7).
- [4] 唐娅辉.对促进女性权力参与的政府政策及执行情况分析[J].湖湘论坛,2001,(6).
- [5] 郑杭生.社会学概论新修[M].北京:中国人民大学出版社,2002.
- [6] 孙秀艳.当代青年公务员社会认同面临的主要挑战[J].中共福建省委党校学报,2011,(1).
- [7] 费孝通.乡土中国 生育制度[M].北京:北京大学出版社,1998.
- [8] 周晓红.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,1997.
- [9] 李银河.妇女:最漫长的革命:当代西方女权主义理论精选[M].上海:三联书店,1997.
- [10] 党政领导干部选拔任用工作条例[EB/OL].www.xinhuanet.com,2003-01-18.
- [11] 湖南妇女参政喜获三大突破[N].中国妇女报,2012-06-14.
- [12] 埃莉诺·奥斯特罗姆.公共事物的治理之道[M].上海:三联书店,2000.

责任编辑:张艳玲

Optimization of the Sex Ratio Policy under Social Identity

ZHOU Aimin

Abstract: The sex ratio policy has always been questioned since it was implemented, and its function has also been a weakening tendency. The main reason is that the social identity of women's participation has been in the dilemma in the period of transition as a cultural lag in China. The social identity predicament of female participation includes female identity, values and policies identity dilemma. To optimize the sex ratio policy, the key lies in the construction of positive social identity.

Key words: the sex ratio; policy; social; identity; optimize