

# 重视民主党派 女性人才成长

佟  
新  
刘  
爱  
玉

中国共产党领导的多党合作和政治协商制度是我国一项基本政治制度。1989年，中共中央的14号文件《中共中央关于坚持和完善中国共产党领导的多党合作和政治协商制度的意见》将各民主党派明确定位为参政党，并于1993年将民主党派的地位写入宪法，各民主党派的参政党意识进一步增强。

民主党派成员是我国政治生活中重要的组成部分，其成长是我国人才队伍建设的重要组成部分，这其中大量的女性民主党派成员是我国重要人才的储备。

## 一、民主党派干部成才的制度建设

2005年“中央5号文件”提出“把选拔任用党外干部纳入干部队伍建设、人才工作的总规划”；“各级后备干部队伍中应有适当数量的党外干部”；特别提到，“符合条件

的可以担任正职”。后一种说法被解读为具有“破冰意义”。2006年11月29日，《人民日报》发文首次提出“照顾同盟者利益”，并逐步建立了一整套对党外干部培养、选拔和任用的机制。这是我国人才培养的重要之路。所谓的“党外干部”包括了两个部分，一是民主党派干部；二是无党派人士，即没有参加任何党派、对社会有积极贡献和一定影响的人士，其主体是知识分子。下面，笔者重点探讨民主党派干部成才的制度建设。

首先，各民主党派建立后备人才库制度。2006年7月，全国第20次统战工作会议召开，中央统战部部长刘延东提出要“加强党外代表人士培养教育”，“加大对重点人物培养的力度，下大力气培养出一批各领域的代表性人物”。对党外干部培养、选拔和任用的制度的建设是一项系统工程，要与整个共产党的干部人事制度相衔接。由此，各民主党派都建立了相关的“后备人才库”，并对后备干部进行培养。这些后备人才库多是有着任实职经验的人才，即“建立担任副处级以上和副局级以上人员信息库，为及时向政府部门推荐实职做好了准备”。

第二，各民主党派建立党员干部学习制度。目前，全国各地建立有社会主义学院，对党外干部进行培训。以中央社会主义学院为例，该学院定期开办“进修班”和“培训班”，对党外干部进行包括基础理论、统战理论、参政党建设理论、中外政党制度理论、多党合作史和民主党派史等内容的授课。

第三，民主党派干部的“挂职锻炼”制度。“挂职锻炼”是特指政府相关单位有计划的选派在职国家公务员在一定时间内到下级机关或者上级机关、其他地区机关以及国有企业事业单位担任一定职务，进行锻炼。这既是对实践能力的锻炼，也是对从政履历的完善，是政府及组织部门考察人才的重要机制。2006年起，各地政府每年开始选派党外代表人士到区级政府部门、街道、企业挂职锻炼。以北京市为例，将选派党外代表人士挂职锻

炼制度“纳入全市党政干部挂职锻炼的统一渠道”。

第四，激励民主党派干部竞争性地参与各种政治安排。按照中央有关政策，地方配备党外干部是现在和将来一段时期内需要加强的工作。在公开选拔干部的机制中纳入了选拔党外干部的要求。以北京为例，2006年的干部公开选拔中，有16个岗位公开招聘，其中的10个岗位要求参选者必须是非中共党员，大幅度地对党外人士倾斜。一些党外干部在各地政府任职，当选人大代表和政协委员，或被聘任为政府参事、文史馆员等。

上述种种制度对民主党派干部的成才具有培养性和竞争性，这些竞争使民主党派成员积极地参政议政，显示自身具有政治参与的实力。

## 二、我国民主党派女性人才的参政状况和政治意义

2009年12月，时任国务委员和妇联主席的陈至立在“新中国60年优秀女性人才社会影响力论坛”开幕式的致辞中指出：“中国政府将男女平等作为基本国策，重视女性人才的培养和开发。有大批的优秀女性人才成为各行各业的骨干和中坚，为国家政治、经济、文化和社会的发展和科学技术的创新做出了卓越贡献，是我国人力资源中不可缺少的组成部分。”我国《人才发展纲要》的目标是“要实现我国人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理”。

2010年的第六次全国人口普查数据显示，党政机关、企事业单位负责人和各类专业技术人员在内的女性人才为2819万人，占人才总量的45.8%。与2000年相比，女性人才增长了659万人，10年间提高了1.9个百分点，高于同期男性571万人的增幅。但在性别结构方面依然存在女性人才发展不足的问题。

各民主党派重视女性人才的培养和

成才，民主党派成员中有一批杰出的女性领导者。历史上，宋庆龄、何香凝、史良、许广平、雷洁琼、冰心、谢雪红等老一代女性领导人；曾任民革中央主席的何鲁丽和现任民进中央主席严隽琪、台盟中央主席林文漪等；她们即是民主党派的领导人，同时还担任重要的国家领导职务。目前，各民主党派都至少有一位女性副主席，同时，民主党派的女性成员也积极参与到各级政府的领导工作中，在政治岗位上发挥重要作用。

截止2008年，我国各民主党派成员达77.5万人，其中女性为33.1万人，占到42.7%，成为我国重要的人力资源。从政治角度看，各民主党派的女性参与率都非常高，皆超过三分之一；在性别平等方面达到了国际水平。这表明民主党派的制度建设为女性参与公共政治事务提供了重要的空间。我国的民主党派成员多是具有高等学历的知识分子，这是我国民主党派准入制度的要求，亦是知识分子群体能动地参与政治事务的表现。这充分表达了我国女性知识分子通过加入民主党派参与国家政治事务的能动性和自主性。

无疑，我国多党合作的政治格局，为女性、特别是女性知识分子的政治参与提供了更多的空间，是我国“男女平等”国策得以实现的重要渠道。的确，我国还存在诸多不利于民主党派女性成员参政的因素，呈现出：副职多，正职少；虚职多，实职少；发达地区多，贫困地区少等问题；但依然可以肯定地说，民主党派是积极推动女性参政议政的重要力量和主要渠道。

## 三、现阶段民主党派女性人才的基本状况和特点

为了更好地分析民主党派成员中女性人才的状况和特点，我们特别对第三期中国妇女社会地位调查将女性高层次人才中的民主党派人士做了专门的数据分析，这些高层次人才包括了副处级及以上干部、

具有副高及以上职称的专业技术人员和企业管理高层人员，有效样本 4324 份，其中是民主党派成员的 208 人，女性 134 人，男性 74 人。这 134 个样本是指那些具有民主党派成员身份，并担任着高层次职位的女性。我们重点对 134 位民主党派成员中的女性高层人才的成长途径、现状和特点进行分析。

第一，民主党派身份的女性高层次人才皆具有高学历，98.5% 的人具有大学专科以上学历，研究生及以上学历者占到近一半（46.5%），比同样身份的男性高出 14 个百分点。这表明兼具党派身份的高层次人才是一批具有文化资本的女性。

第二，在政府行政管理人才、企业管理人才和专业技术人才中，民主党派成员的女性多为高层次的专业技术人才，占到 72%。这表明了两种可能性，一方面的可能性是专业技术人才中的优秀女性更多地通过加入民主党派来参政议政；另一方面的可能性是专业技术人才中的女性更多地被吸纳到民主党派中。民主党派女性成员进入高层职位的女性只有 15.9% 在党政机关工作，68.9% 在事业单位工作，15.2% 在企业工作。

第三，具有民主党派身份的高层次女性人才参政机会多，但参政时多具有多重身份。在女性高层人才中，具有党派成员身份的女性有更多的参政机会，她们当中曾经或正在担任人大代表或政协委员的人占到 38.1%，略高于同样身份的男性（为 37.8%）；这一比例远高于非民主党派的女性高层次人才的 22.1% 的比例。数据显示，女性高层人才中具有民主党派身份且有行政职务的人参政的机会最高，她们担任和曾经担任人大代表或政协委员的比例高达 80%；其次是企业管理人才，为 57.1%，最后是专业技术人才，为 25.8%。这种状况表明了两种可能的能动性：一是女性个体的能动性，即具有了一定行政职务的女性

通过加入民主党派来提升自身的参政机会；二是民主党派的能动性，即党派组织积极发展具有一定职位的女性行政人员，并积极推动其进入政协、人大或相关领导岗位，提升党派组织的参政比率。

然而，这一现象与社会流传的“无知少女”现象有一定的吻合。我国的政治参与制度强调参政者身份代表性，特别是对那些政治上的“弱势者”的参政提供制度保障，即对于女性、少数民族、无党派（民主党派）知识分子的人给予了更多的参政保障，以希望不同身份的人表达各自的政治利益，是我国民主政治的重要方面。但事实上，对弱势者的政治参与的保障制度形成了一人“多重代表”的现象，那些集知识分子、党派成员、少数民族为一身的女性易被“选中”成为一人“多重代表者”。被选中的女性多处于多重身份压力中，在行使参政权利时，多重利益代表者的身份使各种利益诉求难以表达，使这一政治制度具有了符号意义，却失去了其政治参与的意涵。

第四，女性高层中的民主党派人才绝大多数具有自强和自信的职业素质。当问及在工作岗位上“对自己的能力有信心”、“很少依赖他人，主要靠自己”的正向自我评价时，高层人才中具有民主党派身份的女性分别为 95.5% 和 93.2%，显示出了高度的自信心和自强意识。在“女人的能力不比男人差”上，具有党派身份的女性高层人才显示出最高的 93.3% 的比例；在“很少依赖他人，主要靠自己”上也显示出最高的 94.7% 的比例。这说明这些女性力求向人们展示作为女性的努力和能力。

第五，具有民主党派身份的女性高层次人才最具有平等的性别观念。具有平等的性别观念是女性成才的决定性因素，它通过改变自我认知和成就意识等方式来影响女性的职业发展。通过对劳动性别分工的认识来进行分析。具有民主党派身份的

女性高层次人才对“男人应该以社会为主，女人应该以家庭为主”的说法有 77.7% 的比例是不同意的；对“挣钱养家主要是男人的事情”有 73.8% 不同意；对“丈夫的发展比妻子的发展更重要”有 65.7% 的人不同意。这意味着她们反对传统性别分工，力求做一个有责任的女性。对女性高层次人才来说，能否挑战传统的性别观念和性别分，对自身发展提出“去性别化”的要求是作用其职业成长的重要动力。

#### 四、国家的公共政策应大力支持女性人才成长

民主党派中的女性人才是我国人才队伍中重要组成部分。对具有民主党派身份的女性高层次人才的分析表明，高层次人才中具有民主党派身份的女性具有至少四个特点。第一，具有良好的人力资本，在学历和资历上具有资源优势，她们绝大多数接受过高等教育，一半左右具有硕士以上学位；其职业以专业技术为主，具有一技之长。第二，她们积极地参政议政，特别是进入到行政管理职务的女性，她们具有更多的参政机会，但存在“一人多职业身份”的状况。第三，她们具有自信和自强的职业素质。第四，她们具有开放和平等的性别观念，这对于她们的成才具有积极的作用。

女性高层次人才的成长是关系到国家形象、男女平等基本国策和人才战略的要事，公共政策应更加注重女性高层次人才得以产生的社会机制和政策保障。国家的公共政策要大力支持女性人才的成长，我们建议有以下几个方面：

第一，持之以恒地宣传男女平等的基本国策。男女平等作为基本国策应当是尽人皆知的事，但研究表明，不平等的性别观念依然是阻碍女性成长的重要因素，特别是在男性高层次人才中。在作为决策者的党政和企业管理人才中，3 成左右的人

赞同“男人应该以社会为主，女人应该以家庭为主”、“挣钱养家主要是男人的事情”和“丈夫的发展比妻子的发展更重要”。可以说，男性的传统性别观念并没有明显的改变。我们特别建议应在各类的培训中，加强对男女平等是基本国策的学习。质性研究表明，女性领导干部的学习多有性别平等相关的课程；但男性领导则欠缺相关学习，应将性别培训纳入正式的学习内容中。

第二，各级党政组织部门应高度重视决策层的女性比例问题，采取各种措施增加各级领导班子特别是一把手的女性比例，提高女性在决策中的话语权和影响力。“男女平等不会自然而然实现，需要积极推动”的高认同率表明，积极肯定的性别政策是必要的也是可行的，应在全面推进性别主流化的同时，采取更多诸如配额制、同等优先的倾斜性政策。同时，在倾斜性政策的执行过程中，应避免多重身份集于一身的情况，以给更多优秀女性提供发展潜能、贡献于社会的机会。特别是适当加入民主党派成员的比例。

第三，加强对优秀高层次人才中民主党派女性的宣传力度。采取多种形式、利用多种渠道宣传民主党派女性中的优秀成员，这对于树立优秀的女性形象有积极作用。在宣传中，要充分肯定她们为社会做出的积极贡献，积极宣传其丰富的生活方式与和谐的婚姻家庭，营造有利于女性高层次人才成长的社会文化环境。建议采取相应措施，通过讲座、影视作品、文学作品等多样化的方式，系统化、制度化地对女性后备人才如大学生、中学生进行宣教。

第四，在培养、选拔和使用党外干部的过程中要增加性别平等意识，为党外女性的参政提供更加平等的政治环境。

（佟新，民进中央妇女儿童委员会主任，北京大学社会学系教授；刘爱玉，民进中央妇女儿童委员会副主任，北京大学社会学系教授）