



我国高校女性高层人才发展对策研究

罗萍 孙晋

摘要: 针对我国高校女性高层人才凤毛麟角的现状,高校应切实执行高层女性同龄退休政策,应建立高校“女性发展部”,应建设文明和谐的校园文化。这些对策有国家层面的,有高校层面的,也有女性个人层面的。因此,高校女性高层人才发展是一个立体工程,系统工程,需要国家、学校、女性自身的共同努力。

关键词: 高校女性高层人才; 发展对策; 人口生产; 同龄退休; 性别配额制

一、高校应给予女性高层人才特殊的“生育补偿”

(一) 高层女性人才生育是对社会的贡献

物质生产与人口生产,两种生产都不可或缺。物质生产提供人类生活的衣食住行;人口生产解决人类社会的延续。缺了任何一种生产,人类社会都将不复存在。两种生产对人类社会都如此重要,二者对社会的存在与发展没有孰重孰轻之分。赋予物质生产以社会价值,抹杀人口生产的社会价值的做法,违背公平、公正原则。为什么主流文化至今都未能公正地对待两种生产,本文限于篇幅不再赘述^①。

高校是一块文明之地,是高文化素质人群的集中之地,他们本应更能认同人口生产对社会发展的重要作用。而高校女性高层人才发展需要高校率先承认人口生产的社会价值,承认女性,特别是高层女性的人口生产是对人类社会的重大贡献。正如有文指出的,“其他研究还发现,女性学历与生育率呈反方向变动:学历越低生育率越高,越是学历较高、事业有成的女性,其生育率就越低。从优生学角度看,这种现象对一个民族的长期发展是非常不利的。为此,社会保障应该在满足高学历女性的生育需求方面提供某些政策支持,以便保证生育率在不同学历的女性之间保持平衡”^②。虽然问题的着眼点还不是高层女性,而是民族发展,但不管怎样,说明有必要承认人口生产,特别是高层女性人口生产对社会的贡献,这一点是可取的。

(二) 目前的生育保险只是病假待遇

有必要说明的是,目前我国对职业妇女生育补偿还不是真正承认人口生产是对社会的贡献,而是基于妇女生育过程中的付出,生育中的女性体力不支,生命难保,不能正常从事原本的工作,像“生病”一样需要休息,国家因此给予了生病期间的工资待遇与生育费用的报销,其实质就是“生病”报销医疗费,即目前的生育补偿仍然是男权文化框架内的生病报销医疗费制度。物质生产中的“工伤”待遇、“死亡抚恤金”那才是真正意义上的“补偿”。

^① 参见罗萍《生育保险制度与性别平等》,载《女性论坛》第2辑,武汉大学出版社2009年,第9~16页。

^② 《社会保障与女性成才》,来源:中国城市社区网,发布时间:2006-7-24 15:00:29

而“工伤”待遇、“死亡抚恤金”都限定在物质生产范围内，因人口生产的“妇科疾病”与“产妇死亡”并没有“工伤”待遇与“死亡抚恤金”的说法与做法。真正的生育补偿应该是像从事物质生产一样的待遇，如“工伤”、“死亡抚恤”以及各种保障，而目前的生育补偿是男权文化下解决妇女为人类社会生育的一种权宜办法，即生育病假制度。完全承认生育是对人类社会的贡献在目前阶段还有诸多困难，当今社会还停留在争取全面地执行当前的“生育补偿”，即生育病假制度阶段（因为在非职业女性中连这样的“生育补偿”都未能实现）。我们论及的是高校，高校有必要率先承认女性担当的人口生产是对社会的贡献，并在目前阶段给予生育女性以补偿。只有在这一前提下，高校女性高层人才发展问题才能得到一定解决。

如果没有对人口生产是对社会贡献的认识，就不可能实现对高层女性的生育补偿。因为，像以往也包括目前阶段的社会观念，即生育是女人自己的生理麻烦，是女人自身造成的，而不是将生育看成是社会的需要，是对社会的贡献。在这种男权思想观念下，要实现对高层女性的生育补偿就只能是天方夜谭。人们不可能理解，不可能认同。因此，只有在社会对人口生产社会价值充分认可的基础上，对高层女性特殊的“生育补偿”才有可能。

二、高校应切实执行高层女性同龄退休政策

（一）高层女性早5年退休不合理

高层女性比高层男性，甚至比男性工人也要早5年退休，这放在谁身上，心理都会产生极度的不平衡，环境的不公正，极大的影响着其才能的发挥与事业的发展。女性为人类社会的延续而生育，事业不得不停滞5年左右；做为女人又要早男人5年退休。前5年是人生美好的青春时光；后5年是女人摆脱人生拖累后精力充沛的大好时光。就这样，高层女性整整比男性少10年追求事业的大好光阴。10年，要出多少成果，造就多少高端人才。如果能够统计出诺贝尔奖获奖者的年龄，会不难得出答案。10年，业务生命的黄金时段，会得到多少机遇，会得到多少资源，会出多少成果？谁能计算？人生业务生命如果以10年计，不过3个或3.5个。而高层女性则少了1个，而且少的是黄金时段，占人生业务生命1/3或近1/3。这对高层女性多么不公平，不公正！造成的心理不平衡，对成才的影响岂能是那些主要由男性组成的政策制定者们所能想象的。国内某些人强调不能同龄退休主要是“经济发展程度问题”，要作调研。事情就这样调研着，同龄退休问题拖延着，不平等延续着！

因此，高校高端女性人才缺席是社会环境造成的，是男权文化造成的，更应该说是人为的，是捆住女人手脚，关闭女性向高端发展之路造成的。

全国人大副委员长陈至立在《求是》^①杂志撰文指出，中国女性高层次人才的发展还不尽如人意，并再次提出，针对高层次知识女性和女干部与男性同龄退休等热点问题，要不断呼吁并提出切实可行的建议，推动问题的解决。2009年4月，陈至立呼吁北京在全国范围内率先实行女干部、女知识分子与男性同龄退休。这是中国高层领导人首次发出的追求实实在在的男女平等之声！

（二）高层女性早5年退休是一种资源浪费

目前，除北京的高校外，全国女副教授、女处长早男性5年退休，这是一种严重的资源浪费^②。55岁的女副教授、女处长经过几十年的拼搏，积累了丰富的知识与经验，在人生事业上正准备起航向第二个目标前进时，却让她们退下来让出位置，对女性个人是可惜，对国家也是一个极大的人力资源浪费。同时，55岁的女性家务拖累已大大减轻，女人自身的麻烦也结束，55岁正是她们无牵挂无拖累的人生好时段。而且，女性的寿命比男性长5—7年，女性的智力衰退较男性晚。现实社会生活中不乏看到70岁的男老人糊涂的生活不能自理，而70岁的女老人被视为家中的宝。为什么？有研究证明，男人智力衰退早于女人。高层女性是女性中的佼佼者，她们比一般女性发展更好，让她们早5年退休确实是一种严重的人力资源浪费。我们要建设环境友好型资源节约型的两型社会，为什么眼睁睁地让女性人力资源这

^①陈至立：《以科学发展观为指导 开创妇女工作新局面》，载《求是》2010年第1期。

^②参看罗萍 魏国英等，《不要“文明的”性别歧视——在女教师价值观调查分析》，载《中国高等教育》2004年第5期。

样白白流失呢?浪费是一种犯罪,人力资源的浪费是一种最大的浪费,因此,55岁的女副教授、女处长早5年退休是一种最大的浪费。

(三) 高校应切实执行“部门规章”与“国家政策”

高校应该严格执行中央人事部1990年关于副高以上的知识女性与男性同龄退休的“部门规章”,严格执行中组部关于处级女干部与男性同龄退休的“国家政策”。男女平等是一项基本国策,男女同龄退休是宪法赋予的权力。“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各个方面享有同男子平等的权利”^①。“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利”^②。在没有新的法规、政策出台以前,高校应严格执行中央人事部的政府规定与中组部的国家政策。

男女同龄退休已经刻不容缓。正如陈至立说,更好的落实男女平等,需要在男女同龄退休上有所突破。突破什么呢?突破强大的父权文化的禁锢,突破顽固的男权体制的阻挠,实现高层女性同龄退休,高校应该率先突破父权文化樊篱。国家有关部门也应该抓紧制定保障落实男女同龄退休的法律法规政策。在国家未出台新的法律法规政策之前,高校可以根据女性高层人才特点制定本系统的保障女性高层人才同龄退休的政策。

三、高校应建立“女性发展部”

(一) 高校建立“女性发展部”的依据

对策哪怕再好,如果没有组织保证和有力措施,对策只能是纸上谈兵。全国妇联妇女研究所谭琳所长撰文指出“中国重视建立和完善推动性别平等的国家机制”^③。1993年,原来的国务院妇女儿童工作协调委员会更名为国务院妇女儿童工作委员会,由“工作协调委员会”到“工作委员会”是一个组织机构的向上变迁。以下省、市、县(区)地方人民政府成立了由同级政府负责人担任领导、相关部门共同组成的妇女儿童工作委员会,并单设办公室,配备专职人员。可见,我们国家对妇女儿童工作的重视,这种重视已经落实在组织上。

推动高校女性高层人才发展,要能使发展对策变为现实必须要有专门的组织机构推动与落实。既然省、市、县(区)政府都有妇女儿童工作委员会,高校,特别是副部级高校竟然没有这样的委员会,高校女性发展完全处于任其自然状态。国务院“妇女儿童工作委员会”及其下设的省、市、县(区)妇女儿童工作委员会怎么能在高校这样的机构就被掐断了呢?!可见,高校建立妇女组织完全是由国务院系统的机构设置要求的。

(二) 高校建立“女性发展部”必要性

有人说,高校有工会组织,工会下设有女工部。多少年来高校的实践,工会女工部,在维护女工权利方面也做过一些工作,例如,争取一点福利,发放一点福利保健品,开展一些娱乐活动,庆祝“三八”节活动……总之,工会关注着一般女工生活福利方面的事多一些,也方便一些,而女性高层人才发展问题则鞭长莫及。工会下设的女工部,即使有心想为高层女性发展出力,但所处的位置使她们无能为力。女工部是高校工会领导下的一个并不被重视的下设机构,工会的主席、副主席一大排,如果女工部想为女工们干点什么,也往往难被上面采纳。特别是“向女性倾斜”、“女性优先”、高层女性“同龄退休”、“性别配额制”……这在工会内部统一意见就较难。依靠工会为高层女性发展做推动与落实工作只不过是幼稚者的想法。东欧解体后,“大男子主义在东欧抬头”^④,波兰团结工会起了推波助澜作用。波兰的“政府妇女事务及家庭全权部长”安娜·波普维奇的被任命被免职,“团结工会妇女部的领导人也遭到工会男性领导层的谴责和骚扰,最终她只得辞职,她的助手也均遭解职”^⑤,团结工会起了什么作用是当时的人

①《中华人民共和国宪法》第48条第一款。

②《中华人民共和国妇女权益保障法》第22条。

③谭琳:《治理出生性别比偏高:公共政策的赋权性分析——中国和朝韩国国家层面公共政策的比较》,载《妇女研究论丛》2008年第5期。

④佩吉·沃森:《大男子主义在东欧的抬头》,载《妇女:最漫长的革命——当代西方女权主义理论精选》,三联书店1997年,第261页。

⑤《大男子主义在东欧的抬头》,第266页。

们记忆犹新的事情。在某种意义上,工会的社会性别意识比党政机构更淡薄一些。因此,为高校女性高层人才发展必须有专门的组织机构,这就是高校党委、校长领导下的“女性发展部”。

(三)“女性发展部”机构与职能

高校“女性发展部”是推进高校女性发展的一个部门机构。它与学校工会女工部的区别是,“女性发展部”只管高校女性发展事宜,特别是高层女性人才的发展问题。同时,它是比女工部高一个级别的组织,它属学校党委、校长的直接领导。只有这样的机构才能担当起为高校女性高层人才发展护航的作用。

根据国务院妇女儿童工作委员会机构的设置,省级、市级、县(区)级均设置有妇女儿童工作委员会机构。高校作为一个副部级或厅级单位,根据其特殊需要建立“女性发展部”完全符合国务院机构设置。从中央到省、市、县(区)都有工会机构,工会下都有女工部,而并没有因为中央到省、市、县(区)有工会(其下有女工部),而不设立妇女机构的。全国自上而下都既有工会系统,又有妇联系统,为何高校因为有工会,就不能设置妇女机构呢?因此,高校“女性发展部”的建立不仅是必要的,而且也是可行的。根本无法说它与工会女工部有什么相同之处。

高校“女性发展部”的职责就是维护女性高层人才的发展权、资源权。“女性发展部”对学校的各种学术机构、行政机构人员的配备要起监督作用;对学校内资源的分配起监督作用。它应该受高校领导与全国妇联(副部级高校)或省妇联(其余高校)的双重领导,业务上更多地受全国妇联的领导。高校“女性发展部”就是这样一个旨在为女性高层人才发展护航的机构,这是“女工部”乃至“工会”不可同日而语的机构。

另外,高校相应组织要关心知识女性的生活,特别是对那些“剩女”、离婚丧偶女性的关怀。“剩女”集中的是一群“三高”女性,婚姻问题本来不好解决;高校的离婚丧偶女性再婚问题是不好解决的事情。因为她们本身条件就高,在男高女低择偶模式下,她们很难找到理想的另一半。这需要高校相应组织的关怀。她们中不少人需要的关怀并不是解决难题,而是需要生活在正常的舆论环境里。“剩女”是一种生活方式,是一种正常的生活方式,像婚姻生活一样。一个文明社会,不应该对此指指点点,而应该接纳。高校应该建立的环境是对剩女生活方式的“理解”,而不是“同情”;是“关心”,而不是“可怜”;是“认同”,而不是背后“舆论”。要给没有找到或根本就不愿找另一半的女性一个宽松愉快正常的环境,对这种生活方式没有任何舆论就是正常环境,使她们不感到与其他人不一样就是正常环境。不论她们是出于自愿或是出于无奈而没有选择婚姻生活,都是她们的自由选择,文明社会要给予理解、尊重;她们愿意等待另一半的出现,我们翘首以待。我们应该多关注她们的成就,她们的贡献,还有她们的快乐;引导舆论将关注点转移到这方面来。

综上所述,高校应给予女性高层人才特殊的“生育补偿”;应切实执行高层女性同龄退休政策;应借鉴西方“性别配额制”;应建立高校“女性发展部”;应建设文明和谐的校园文化。它包括法规、政策建设,相应的组织机构建设,以及校园文化建设。有国家层面的,有高校层面的,也有女性个人层面的。因此,高校女性高层人才发展是一个立体工程,系统工程。需要国家、学校、女性自身的共同努力。

■ 作者简介:罗 萍,武汉大学社会学系教授,武汉大学妇女与性别研究中心/基地学术委员会主任;湖北 武汉 430072。

孙 晋,武汉大学法学院副教授,武汉大学社会弱者权利保护中心妇女权益部部长,中国经济法学会理事、湖北省经济法学研究会常务理事。

■ 责任编辑:车 英