

运行效率。

第二种假设:女性劳动能力弱于男性,正因为如此,政府公共政策要向弱势群体倾斜,像优待残疾人就业一样优待女性,像确定残疾人就业比例那样确定女性就业比例¹。

笔者评论:第一,女性劳动能力总体上弱于男性,笔者有同样的认识。这是因为男性比女性更适合当代“人力环境”,随着“人力环境”的改善,比如劳动工具和作业环境改良,产业结构升级等,男女两性就业率差距会渐渐缩小,回顾百年世界妇女就业史,妇女就业率呈明显的不断上升趋势,这是经济发展的自然需要,而不是靠“女性按比例就业”来实现的。

第二,对女性不同的生理因素采取不同的公共政策。在既定的“人力环境”下,当前女性就业竞争力相对较弱主要是其自然生理的原因,生理因素在理论上可以分为两类,一类是与女性生育功能有关,比如停工休产假;一类是生育功能以外的其他生理因素,比如体力和速度不及男性。对于女性因为要承担生育职能而影响就业竞争力,公共政策应该予以补偿,因为生育子女也是全社会的事,比如在法律层面上制定女工劳动保护和生育保险条例,并予推广和执行;对于生育功能以外的其他生理弱势,公共政策就不必倾斜,否则一部分竞争力稍弱的男性(相对与较强的男性)也会以同样的原理提出同样的要求。

第三,“女”不能成为社会保障救助的资格条件。残疾人按比例就业是政府对残疾人的就业救助。政府之所以对失业者残疾人实行就业救助,是因为不对失业者和残疾人进行就业救助就会增加对他们的社会保障救助,而“女性”不是社会救助的对象,我们不应该将“女性”往“老弱病残”的队列里送。

第四,就业政策向女性弱势群体倾斜可以有多种选择。除笔者以上提议外,还可以要求《就业促进法》写上:在劳动能力相同的条件下优先雇用女性(抵消普遍存在的“统计性歧视”对女性就业的负面影响),等等。另外,为保证女性福利,还可以将社会保障制度引向“家庭友好”的发展方向。

如果公共政策一定要实行“女性按比例就业”,这将意味着市场经济的公平理念被其他公平理念所取代了。在市场经济公平理念中,就业只是手段,有效使用劳力促进经济发展才是目的,只有能更多增加经济效益的劳动力配置才是正当的;如

果把就业看成目的,为就业而就业,那就不是市场经济了。

总之,促进女性就业,需要政府首先承担起自身的责任,当然,这种承担应该符合社会主义市场经济的原则。

注 释:

¹ 黄华华:招聘女工很麻烦,那你是怎么来的?《人民日报》2007年5月25日,《羊城晚报》2007年5月16日。

² 劳动保障部公布近年来我国社会保险事业基本情况,中央政府网站 http://www.gov.cn/gztl/2007-11/29/content_820307.htm, 2007年11月29日。

» 2007年劳动和社会保障事业发展统计公报。

³ 潘锦棠:北京市女职工劳动保护费用调查分析,《妇女研究论丛》2005年第2期。

⁴ 未公开发表。

⁵ 潘锦棠:性别人力资本理论,《中国人民大学学报》2003年第3期。

⁶ 潘锦棠:北京市女大学生就业供求意向调查分析,《北京社会科学》2004年第3期。

⁷ A 5马克思恩格斯选集》第1卷,第254页。

⁸ A 5残疾人就业条例》(2007年5月1日起施行):“第八条 用人单位应当按照一定比例安排残疾人就业,并为其提供适当的工种、岗位。用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的1.5%。具体比例由省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况规定。第九条 用人单位安排残疾人就业达不到其所在地省、自治区、直辖市人民政府规定比例的,应当缴纳残疾人就业保障金。”

《中华人民共和国就业促进法》(2008年1月1日起施行):“第十七条 国家鼓励企业增加就业岗位,扶持失业人员和残疾人就业,对下列企业、人员依法给予税收优惠:(一)吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业;(二)失业人员创办的中小企业;(三)安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业;(四)从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员;(五)从事个体经营的残疾人;(六)国务院规定给予税收优惠的其他企业人员。”

作者简介:潘锦棠(1957—),上海市人,中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师。

责任编辑:胡政平;校对:亚中

美国妇女就业政策变迁

杨伟国 毛兢新 罗 西

(中国人民大学 劳动人事学院,北京 100872)

提 要: 本文对美国妇女就业政策的变迁历史进行全面审视,依据政府对劳动力市场上性别歧视问题的态度及对策和各时期妇女就业的实际状况将美国的妇女就业政策分为四个阶段:即完全放任性别歧视的自由主义政策阶段、开始关注妇女就业问题的政策过渡阶段、加强立法全面保护妇女平等就业权的权利扩展阶段、在保持政策的连贯性基础上从多角度寻求消除隐性歧视问题的政策延伸阶段。本文还详细分析了各个阶段妇女就业特点、政策变迁过程和影响因素、政策的效果和可能的不足。

关键词: 妇女; 就业政策; 性别歧视; 影响因素

中图分类号: C913.68 文献标识码: A 文章编号: 1003-3637(2009)02-0031-05

美国是一个倡导自由、民主、平等的发达国家,美国宪法也很早就确定了人人平等的原则,但是直到今天也还没有明确提出男女平等的条款。和许多国家一样,由于生理和心理的原因,再加上传统社会价值理念的影响,美国妇女长期在劳动力市场上受到不公正的待遇,性别歧视问题一直也没有得到彻底解决。女性的平等就业权是女权主义者追求的核心目标之一,也是现代文明社会的重要标志。为了真正实现男女在劳动力市场上的平等,美国妇女在历史上作了大量的斗争,并且与美国的其它社会运动交相呼应。社会的发展进步也在一定程度上消除了男女之间的固有差距,所以美国妇女的就业政策从完全放任性别歧视的存在逐渐向保护妇女的方向倾斜,具体可分为四个阶段:自由主义政策阶段、政策过渡阶段、权利扩展阶段和政策延伸阶段。本文就是立足于美国妇女的就业状况,详细考察各个阶段妇女就业政策的特点和效果,将政策变迁放到美国劳动力市场乃至整个美国社会的大环境下去考察,将各时期政策变迁与历史背景因素的内在联系和发展脉络清晰地展现出来。

一、自由主义政策阶段(1920年以前)

美国妇女很早就有出外从事付酬性市场工作的历史。早在殖民地时期,在一些城镇里就有成千的妇女为生活所迫而在家外从事工资雇佣劳动^[1],但是总体上看妇女的劳动参与率是比较低的,而且从事的工作多为一些社会底层劳动。据估计,到1800年,美国“自由的劳动力队伍”中妇女只占5%左右^[2],妇女工资雇佣劳动者自然就更少。由于这段时间妇女的就业参与程度很低,所以也没有专门针对妇女的就业政策。

19世纪中期以后,尤其是内战后美国工业化、城市化有了飞速的发展,产业工人的数量急剧增加,由于美国人口数量有限,所以有大量的欧洲等地的移民进入美国,但是美国妇女的就业水平依然没有明显的提高。1900年,美国妇女的劳动参与率仅为18%,而且他们多为年轻人和老人^[3]。尽管如此,在这段时期,美国妇女的就业还是有一些新变化的,其中一个显著的进步就是,南北战争期间女性已开始尝试性地进入办公室工作。1880年办公室工作规模急剧扩大,一批受过良好教育的中产阶级女性作为一支生力军进入办公室工作。办公室中女性的比例从1880年的4%跃升到了1890年的21%,到1920年女性已占据了办公室工作的半壁江山^[4]。这说明妇女的就业途径正在拓宽,更具有历史意义的是妇女的受教育水平正在不断提高,这对于妇女的就业影响深远。这种变化主要得益于美国公立教育的发展,1852年马萨诸塞州率先通过《义务教育法》,1861年堪萨斯州对所有女性赋予受教育的权利,大量的州紧随其后^[5]。可以说,它既是教育政策也是一条积极地促进妇女就业的政策。

这个时期妇女主要是充当家内佣人或是在一些轻工业部门就业如纺织品、食品、皮革制造等,这些工作往往工资待遇低,技术要求不高,季节性强而且很不稳定,男性很少在这些领域就业^[6]。在劳动报酬方面,女性的工资更是少得可怜,往往只能供她们维持本人最起码的生活水平,由于当时体力在制造业中意义重大,1820年仅有男性工资的30%^[7]。1914年几乎有一半的人每周只赚六美元多一点,大约3/4的人每周在八美元以下^[8]。第一次世界大战中,由于战争的需要,妇女开始

进入钢铁和军工等传统的男性就业部门。

总的来说,这个时期在劳动力市场上性别歧视问题是十分严重的。妇女的就业领域和收入与男性的差别非常明显,延续了传统观念上男性在就业市场占据统治地位的局面。1864年,《时代周刊》曾宣称:我们的法律要适合于性别不平等的天然属性,并给予那些拥有优越权力的人以特别的照顾^[9]。政府也坚持自由放任的市场经济政策,完全不顾严重的不平等问题,甚至公开宣扬歧视妇女的就业理念,如在1869年伊利诺斯州最高法院裁决:“上帝设计不同性别以从事不同范围的事。从事法律工作是属于男子的事,这差不多被视为公理。”即使是联邦最高法院的法官也明显表现出大男子主义的信念,在1873年作出的一次裁决中曾宣称,“妇女的最高命运和使命是担当母亲和妻子的高贵而慈祥的职责,这是创造主的神法”。这一阶段联邦政府和国会没有出台一项具有影响力的反性别歧视的法案或管制条例,广大妇女在劳动力市场上根本无法与男性享受同等的对待。

二、政策过渡阶段(20世纪20年代—60年代初)

1920年具有划时代意义的事件是美国国会通过宪法第十九条修正案,规定美利坚合众国公民的选举权不得因性别缘故而被联邦或任何州加以否定或剥夺。经过长期斗争,美国妇女终于获得了平等的选举权利,妇女在美国社会中的地位和影响力得到了极大的提高,这对于妇女获得平等的就业权利影响十分深远。

一战时由于劳动力紧缺,很多妇女参加工作,战争结束后这种趋势并没有停止,妇女以空前的规模走出家门涌入劳动力市场。白领职业在20年代的发展尤其引人注目。1919年~1929年大危机爆发前的十年,被美国人自己誉为“黄金十年”,这十年里经济增长较快,信贷金融和服务业快速发展,这自然大大增加了白领工作的岗位,再加上截至1919年所有的州都通过了《义务教育法》,妇女的文化水平有了进一步的提高,到1930年,已有200万的女性办公室人员,占全部女性劳动力的1/5^[10]。

第二次世界大战的爆发为妇女的大量就业提供了一个绝佳的机会,由于美国的直接参战,其对劳动力的需求程度远大于一战。妇女的就业人数增长也是前所未有的,战争期间有600万以上的妇女涌进劳动力市场,首次参加工作,在生产和公共服务领域,妇女就业人数的增量远远多于男性。到二次大战以后,在14岁以上的美国妇女中,有1/3参加了社会工作^[11]。尤其值得一提的是,在二战前,妇女是没有资格成为正式军人的,更谈不上拥有被授予一定的军衔,而到了二战时期,美国妇女终于赢得了这种权利。服役的妇女穿起了军装——一种传统的男子汉的象征,这就说明传统的社会价值观点正在发生动摇,人们开始转变观念,不再把女性看成弱不禁风,只能从事简单劳动的群体。战时所形成的妇女就业迅速发展的趋势,在战后年代里,由于女权运动的重新高涨、第三产业的蓬勃发展和科技革命等因素的作用而更加明显、更加巩固^[12]。可以说妇女劳动参与率的变化集中反映了妇女地位的提高。

在妇女的就业年龄结构方面,变化也是十分明显的。在前一个时期,就业的妇女多为未婚妇女,因为他们没有家庭的拖累,身体状况也是最好的。但是这个时期,已婚妇女的劳动参

与率迅速上升,在1920年~1940年劳动参与率增长最显著的是年轻已婚妇女,1940年~1960年45岁~54岁妇女的就业率快速增长^[13]。1944年,妇女劳动力队伍中已婚妇女的人数第一次超过了单身妇女的人数,并且从此再也没有发生过相反的变化^[14]。这说明以往制约妇女就业的重要因素——婚姻和家庭对于妇女的就业影响正在逐渐减退,其中的一个重要原因就是妇女生育率的下降^[15]。由于避孕药品的大量生产和使用,女性可以自主控制生育的时间和孩子的数量,另一个原因就是妇女接受高等教育的人数在增加,其在劳动力市场上的竞争力大大加强,这使得她们可以将家庭与工作兼顾,而不再是两者择其一^[16]。在二战结束后的初期,美国出现了“婴儿潮”,适龄妇女的劳动参与率出现徘徊,在1947年~1965年里,妇女劳动参与率增长的80%都是来自于35岁以上的女性,他们的孩子基本达到了入学年龄^[17]。

在这个时期,尽管妇女就业状况有了很大的改善,并且劳动力市场的性别歧视问题也有了一定的缓解,但是歧视妇女的现象依然随处可见。由于60年代以前联邦层次的立法几乎没有关注到妇女的就业歧视问题,所以在就业方面对妇女的歧视很多都是堂而皇之的,同工不同酬的问题也比较严重。比如在20世纪初,尤其是大萧条之后,美国出现所谓的婚姻栏(marriage bar),公司和一些学校当单身女性结婚时就立即解雇他们,并且也不愿雇佣已婚妇女。但是进入50年代后,由于劳动力供需矛盾的加剧和联邦反歧视立法的加强,这种现象逐渐在美国消失了。这个时期唯一一部涉及歧视问题的联邦立法就是1938年颁布的《公平劳动标准法》(Fair Labor Standards Act),但是它也只涉及过长的劳动时间和较差的工作环境,对于劳动力市场上迫切需要解决的同工不同酬和职业隔离等严重问题并没有予以关注^[18]。总体而言,这个阶段虽然联邦妇女就业政策没有太多的变化,但是劳动力市场的性别歧视问题已经有了一定缓解,妇女的就业状况有了显著的改善,并且社会对于女性就业的价值观念也有了很大的转变,这一切为随后的反性别歧视的立法铺平了道路,也使得这一阶段有明显的过渡特征。

三、权利扩展阶段(20世纪60—70年代)

20世纪60年代,是美国社会民主运动的高涨时期,女权运动和其他社会运动交相呼应,并在60年代末迎来了第二次高潮,而妇女在前两个时期劳动力市场上影响力的加强也促进了妇女就业政策的重大变革。六七十年代,联邦政府颁布了大量的支持妇女平等就业的法案和行政命令,可以说,美国历史上劳动力市场反性别歧视的重要法案都是在这个时期颁布的。

60年代初,美国妇女把争取平等权利的希望寄予当时在位的肯尼迪总统。在压力之下,肯尼迪总统于1961年12月14日签署行政法令10980号,增设总统妇女地位委员会(The President's Commission on the Status of Women),它是一个关于妇女问题的总统顾问组织。

1963年,在总统的支持下,1938年《公平劳动标准法》关于平等支付的修正案正式通过,也就是历史上著名的《公平报酬法》(The Equal Pay Act)也称作《同酬法》)。该法案规定:雇主因为一个人的种族、肤色、宗教信仰、性别或族裔等原因而没有雇佣或拒绝雇佣此人,或解雇此人,或在薪酬、就业条件或就业权利等方面采取歧视性行为以及对雇员或求职者以任何一种

方式实施限制、隔离或分类,从而剥夺此人的就业机会或者是对其雇员地位产生负面影响的行为都属于非法行为^[19]。该法案最大的意义在于确立了同工同酬的理念,根据技能、努力程度、责任以及工作条件四个方面对“平等”进行了界定,是联邦层次上第一部有影响力的反就业歧视法案。最初该法案被交予劳工部(DOL)的工资标准处(The Wage Standards Division),由其帮助妇女进行相关维权。

1964年,《民权法案》第七章(Title VII of the Civil Rights Act)正式通过,这是联邦为了反对就业歧视问题而出台的一部重量级法律。《民权法案》第七章规定:1.任何雇主基于个人的种族、肤色、宗教信仰、性别或族裔而在是否雇佣、工作薪酬、工作条件、雇员权利等方面进行差别对待都是违法的。2.雇主试图对雇员基于个人的种族、肤色、宗教信仰、性别或族裔等方面进行分类和隔离,以剥夺一些人的被雇佣权利或者雇员权利也是违法的,此外该法案将私人雇主义务定义为雇佣15人以上,并且实际参与到能影响商业贸易发展的产业中去的人^[20]。《民权法案》第七章有一个例外:就是雇主可以对某种群体进行差别对待,只要其能证明这种差别对待是基于职位能力资格的限制。为了防止这一例外被过度使用,最高法院对“实际职业资格”(bona fide occupational qualification BFOQ)进行解释,并规定一套严格的测试程序^[21]。Olivà(1982)认为,1963年的《公平报酬案》尤其强调了性别歧视,规定男女同工同酬,《民权法案》第七章不仅涉及性别歧视,还把关注重点扩展到年龄、族裔等歧视。更可贵的是,它对歧视的理解不再限于同工同酬的层次上,而是认为在雇佣、培训、晋升和解雇等方面存在差别对待都算作歧视。而且,这部法案颁布后专门成立了平等就业委员会(EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)来负责推行法案的实施^[22]。1979年《公平报酬法》实施工作也被交给EEOC。大量研究证明,1964年的《民权法案》第七章对于遏制性别歧视有明显的作用^[23]。

这一段时期美国政府对于妇女的就业保护也是全面的,对女性在就业方面的特殊性进行了充分考虑。1978年,国会通过了《怀孕歧视法》(The Pregnancy Discrimination Act),这部法律也是对《民权法案》第七章关于妇女怀孕妊娠问题的补充和修正,它明确规定雇主不得基于怀孕的原因而拒绝雇佣应聘者,对怀孕妇女的工作、产假、医疗保险和附加福利等项目进行了详细规定,充分保护怀孕期妇女的合法权利^[24]。由于妇女的大量就业,性骚扰问题日益引起人们的注意,《民权法案》第七章基于对妇女就业的保护对性骚扰问题有比较具体的规定,明确认定性骚扰行为违法,EEOC随后出台了性骚扰指导方针(Sexual Harassment Guidelines),对这一问题进行更加详尽的说明解释。

在行政命令层次上,这段时间关于妇女就业的扶持政策也是很多的。比较有代表性的就是11246号行政法令和11478号行政法令。11246号行政法令(1965)规定:所有承包商及分包商,无论全部还是部分的受联邦资助、禁止基于种族、肤色、宗教、性别及族裔的歧视,歧视的表现包括薪酬、晋升、裁员、推广、培训、作业分类、资历、退休年龄或附带福利,等等。例如公司退休金或保险的雇主供款计划,性骚扰也被提及。并且它还规定从联邦政府获得5万美元以上合同的承包商还必须在合同签署后120天之内,制定出自己书面的积极的反歧视行动

计划。联邦合同执行程序办公室 (OFCCP) 负责该项政令的强制实施^[25]。11478号政令,由尼克松总统发布。它要求联邦政府的所有雇佣政策应当建立在业绩和适合的基础之上,并且明确指出种族、性别、肤色、宗教信仰和族裔等因素不被考虑在内^[26]。

在这段时间里,尤其值得一提的,1972年国会通过《民权法案》第九章 (Title IX of the Civil Rights Act) 的教育修正案。修改法案主要条款 901 (a) 部分规定: 美国境内任何人不得基于性别原因,被排斥在任何教育计划或是获得联邦财政资助的活动之外,随后,卫生教育福利部 (HEW) 出台禁止性别歧视的管制规定^[27],这一法案虽然不属于妇女就业方面保护政策,但是对妇女获得平等就业权意义深远,因为受教育程度的提高,对于妇女增加其在劳动力市场上的竞争力有直接影响。研究表明,越是高学历的妇女,年工作小时数也越长^[28]。1977年,美国大学录取女生的比例首次超过男生,女性作为合众国的公民基本上享受到了与男性平等的受教育机会。

总的来说,这一时期基本上奠定了美国反性别歧视法律法规的基础,重要的保护妇女就业政策也大多在这一时期出台,劳动力市场上妇女的地位有了明显的提高,像同工不同酬,或招聘过程中明目张胆地歧视妇女的现象有了大大的改观。从劳动参与率角度来看,60年代起妇女参与率急剧上升,这种快速上升的趋势一直持续到80年代^[29]。她们的工作的种类也日益增多,在几个经济周期中,由于各种原因不断替代男性工作,金融、保险和房地产是妇女以前的主要就业部门,现在零售业和公共部门的妇女比例也有了较大的提高,在所有这些部门中妇女的比例都已经超过一半^[30]。在20世纪六七十年代,77%的增长则来自于35岁以下的妇女,从1965年~1977年,20岁~24岁的妇女就业参与率从50%上升到67%,25岁~34岁的妇女劳动参与率从39%上升到60%^[31],这说明上一期“婴儿潮”的影响正在减退,接受过高等教育的妇女以一种崭新姿态进入劳动力市场。但是这一时期劳动力市场上的性别歧视依然存在,男女之间的工资差距依然很明显,从50年代到60年代末开始甚至有进一步拉大的趋势,这可能是由于妇女大量就业导致的“就业拥挤效应”,整个六七十年代,妇女工资大约只相当于男性的60%左右^[32],Smith和Ward (1984)认为,性别工资差距的缩小直到70年代以后才显现出来,这说明并不是10年~15年前反歧视法律的推动,而主要是市场作用的结果^[33]。同时“职业隔离”现象依然严重,传统的“社会角色”划分并没有根本性的改变,在70年代早期,只有不到1/5的经理人是女性,53%的女性就业者在传统的女性服务行业中就业,人口调查局 (the Bureau of the Census) 用职业隔离指数 (The Index of Segregation) 来衡量职业隔离的程度,它等于当男女工作分布完全相同时需要调整工作的妇女占总劳动妇女的比重,这个数值在1970年之前基本保持在66%左右,1970年时67.7%^[34]。这些问题的存在就为下个阶段的妇女就业政策的制定和改变提出了新的要求。

四、政策延伸阶段 (20世纪80年代至今)

经过六七十年代的大力改革,到了20世纪80年代,妇女的就业政策已经比较完善,对妇女平等就业权的保障也比较充分,所以劳动力市场比较稳定,妇女就业政策也没有大的变化,由于经济周期的缘故,80年代开始妇女劳动参与率增长的趋

势基本放缓,直到90年代中期以后才继续恢复上升态势,根据劳工部的数据,1998年的劳动力中妇女比例已经占到46%。在工资差别方面,男女的工资差距螺旋式缩小,到世纪之交,妇女占男性的工资比重已经达到75%^[35]。

早在六七十年代,可比价值理论就已经开始兴起,到60年代中期,已经有12个州通过了覆盖全州劳动者的可比价值法案,尽管这些法案真正实施的很少^[36]。由于妇女就业问题上,同工不同酬的问题基本得以解决,隐性歧视问题变得严重起来,雇主往往利用不同岗位之间的不易比较性来制造歧视,男性与女性的工资差别的一个主要原因就是男女占统治地位的工作岗位的工资差别^[37]。可比价值理论认为:简单而言,工作的基本特征包括所需的技术,努力程度、需要的责任感和工作条件,通过以上条件,两个不同的工作可以进行比较,该理论同时强调比较范围必须在同一公司里面,其目的是要求可比价值相同的岗位需要支付相同的工资。这一理论在理论层面比较有吸引力,但是在现实中往往比较难以实施,不仅仅是因为工作的价值因素难以量化比较,即使可以推行,由于其范围是在企业内,所以对于整个国家的工资差别的影响还是很有限的。不过澳大利亚在这方面比较成功,经过可比价值性工资的调整,在付出少量的失业率上升的代价后,男性与女性之间的工资差距被缩小了18%^[38]。有一份详细的研究证明,在美国,可比价值的实施导致20%的工资变动,也导致2%~3%的失业率上升^[39]。关于可比价值理论的优缺点争论很多,很多经济学家坚持认为利用市场供需力量来自然调节工资水平比依靠管制工资来防止歧视更有效^[40]。

在劳动力市场上,所有的工作被分为两类,主要部门的从业者收入高待遇好,而从属部门的就业者则恰恰相反,也就是所谓的“双重劳动力市场”现象。不同性别往往不能平等地获得工作,而且女性雇员通常处在第二部门 (从属部门) 中就业,目前这种现象是如何产生的至今学术界也没有定论^[41]。

1991年美国又颁布了《1991年民权法案》(Civil Rights Act of 1991, CRA 1991),该法案对于《民权法案》第七章进行了修正。1991年的《民权法案》的主要变化,一是在歧视案件中,增加了补偿性损害赔偿和惩罚性损害赔偿的规定,二是1991年的《民权法案》将合同的缔结、执行、修正、终结以及合同关系中所有利益、权利、各种关系和条件都包括在内了,三是将举证责任交还给雇主^[42],它也是本时期对妇女就业政策方面最有影响力的一部法案。

克林顿总统在位期间对社会福利制度进行了大刀阔斧的改革,其中1996年的《个人责任和工作机会协调法案》(The Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act) 就是在一片争论中出台的。该法案规定已有孩子的贫困家庭的父母一旦被认定可以工作或是接受资助超过24个月,那么其必须出外就业,它的出现使有关妇女不能享受过多的福利,被迫从事工作^[43]。在一部分有关性别歧视的法案中也同时涉及医疗保险的问题,它规定医疗保险项目需要覆盖到女性相关的医疗费用^[44]。怀孕妇女也同样享有医疗保障,使他们不必为了生计而去工作。各州的有关福利计划也不同程度地影响妇女的就业,如明尼苏达州1994年实施的家庭投资计划 (MFIP),允许贫困妇女获得一些现金支持,直到其收入超过贫困线的140%^[45]。

在这段时间,妇女就业政策的变动不是很大,基本延续了上一时期的政策。由于妇女受教育水平和社会观念以及自身价值观念的转变,妇女参与劳动力市场的水平不断提高。那些妇女占绝大多数的办事员历来是美国妇女的传统职业,这种职业被称为“粉领”,传统上其工资待遇较低,但是妇女也不断跨越职业隔离的障碍,不断进入历来被认为是“男性职业”的学术界、企业界、医学界、法律界、新闻界、政界、军界等领域,职业门槛越来越低。世纪之交,在管理工作中已有 45% 是女性,只有 41% 的女性就业者在传统的女性服务性行业,职业隔离指数到了 1990 年已经下降到 52%, 并且 90 年代还在下降^[46]。今天,接受过高等教育的女性的职业和男性已经没有什么差别^[47]。不过也有学者对妇女就业状况的改善持谨慎的态度, Mulligan 和 Rubinstein 认为性别之间工资差距的缩小,主要是因为女性在劳动生产率上的投资更高。与 70 年代不同, 80 年代以后的工作妇女往往比非工作妇女具有更好的背景(学历、认知测试得分、父母的学历等等)^[48],也就是说他们工资的提高并不是就业政策的效果,而主要是妇女自身就业竞争力的提高所致。

五、小结

我们对美国历史上的妇女就业政策变迁进行了简要的评述,并依据政府对劳动力市场上性别歧视问题的态度和各时期妇女就业的实际情况将美国的妇女就业政策分为四个阶段:自由主义政策阶段、政策过渡阶段、权利扩展阶段和政策延伸阶段。美国妇女就业政策的变迁过程体现了美国经济发展形势和社会状况的变化,也体现了美国政府对性别角色的看法以及社会公众价值观的变化。进入 21 世纪之后,伴随着社会观念的变化、高等教育的普及、科学技术的发展、女性价值观的调整以及劳动力市场的变化,美国政府的妇女就业政策的定位必将延续以往的趋势,进一步扩展妇女的就业权利,努力消除对妇女不利的各种隐性歧视,从而保护妇女在实际享受平等就业权利,为美国的经济的发展贡献力量。

参考文献:

- [1] William H. Chafe 1977. *Women and Equality: Changing Patterns in American Culture*. Oxford: Oxford University Press, pp. 19.
- [2] Glenn Porter 1980. *Encyclopedia of American Economic History*, New York: Scribner Book Company, pp. 989. “自由的劳动力队伍”(the free labor force)是相对于殖民地时期的“没有自由的劳动力”(unfree labor)而言的,后者包括奴隶、契约奴、学徒工。自由的劳动力不但包括以谋利的方式卷入市场一货币经济中去的独立的小生产者、小业主等,而且还包括以谋生的方式卷入市场一货币经济活动中去的工资雇佣劳动者。
- [3] Claudia Goldin “Labor Market in Twentieth Century”, NBER historical paper No 58, June 1994.
- [4] Rosalyn Baxandall, Linda Gordon, Susan Reverby 1976 “American Working Women: A Documentary History, 1600 to the Present”, New York: A Division of Random House, pp. 166.
- [5] Matthias Doepke, Michèle Tertilt “Women’s Liberation: What’s In It For Men?”, NBER Working Paper No 13919, April 2008.
- [6] Mary Ryan 1983. *Womenhood in America, From Colonial Times to the Present*. New York: Franklin Watts, pp. 230.
- [7] Claudia Goldin “Labor market in twentieth century”, NBER historical paper 58, June 1994.
- [8] Harold Faulkner 1931. “The Quest For Social Justice 1898-1914”, New York: The Macmillan Company, pp. 153.
- [9] Matthias Doepke, Michèle Tertilt “Women’s Liberation: What’s In It For Men?”, NBER Working Paper No 13919, April 2008.
- [10] William H. Chafe, 1974. *The American Woman, Her Changing Social, Economic and Political Roles 1920-1970*, New York: Oxford University Press (U. S. A.), pp. 50.
- [11] 卡罗尔·卡尔金斯. 美国社会史话. 北京: 人民出版社, 1984. 210.
- [12] Howard N. Fullerton, “Labor force participation: 75 years of change, 1950-98 and 1998-2025”, *Monthly Labor Review*, December 1999.
- [13] Claudia Goldin, “Labor market in twentieth century”, NBER historical paper 58, June 1994.
- [14] Howard V. Hayghe, “Developments in women’s labor force participation”, *Monthly Labor Review*, September 1997.
- [15] Claudia Goldin, “From the Valley to the Summit: The Quiet Revolution that Transformed Women’s Work”, NBER Working Paper No 10335, March 2004.
- [16] Claudia Goldin “The Meaning of College in The Lives of American Women: The Past One-Hundred Years”, NBER Working Paper No 4099, June 1992.
- [17] Richard B. Freeman “The Evolution of the American labor market 1948-1980”, NBER Working Paper 446, February 1980.
- [18] Olivia S. Mitchell “The Labor Market Impact of Federal Regulation: OSHA, ERISA, EEO AND Minimum Wage”, NBER Working Paper No 844, January 1982.
- [19] The Equal Pay Act of 1963, <http://www.eeoc.gov/policy/epa.htm> 2008-10-28.
- [20] The Civil Rights Act of 1964, <http://www.dol.gov/oasam/regs/statutes/2000e-16.htm> 2008-10-28.
- [21] Amy Kapczynski “Same-Sex Privacy and the Limits of Antidiscrimination Law”, *The Yale Law Journal*, Vol. 112, No. 5, Mar 2003, pp. 1257-1293.
- [22] Olivia S. Mitchell “The Labor Market Impact of Federal Regulation: OSHA, ERISA, EEO AND Minimum Wage”, NBER Working Paper No 844, January 1982.
- [23] Jonathan S. Leonard “The Effectiveness of Equal Employment Law and Affirmative Action Regulation”, NBER Working Paper 1745, November 1985.
- [24] Facts About Pregnancy Discrimination, <http://www.eeoc.gov/facts/f-preg.htm> 2008-11-3.
- [25] Executive Order 11246, <http://www.dol.gov/compliance/guide/discron.htm> 2008-10-25.
- [26] Executive Order 11478, <http://www.eeoc.gov/federa/eo11478/eo11478.htm> 2008-10-25.
- [27] Terrence P. Collingsworth “Title IX Applies To Employment Discrimination”, *Duke Law Journal*, Vol. 1981, No. 3, Jun 1981, pp. 588-606.
- [28] Philip N. Cohen, Suzanne M. Bianchi “Marriage, Children, and Women’s Employment: What Do We Know?”, *Monthly Labor Review*, December 1999.
- [29] Howard V. Hayghe, “Developments in Women’s Labor Force Participation”, *Monthly Labor Review*, September 1997.
- [30] William Gooden, Stephen Antczak, Laura Freeman “Women and

Jobs in Recessions 1969-1992", Monthly Labor Review, July 1993.

[31] Richard B. Freeman, "The Evolution of the American Labor Market 1948-1980", NBER Working Paper 446, February 1980.

[32] Claudia Goldin, "Labor Market in Twentieth Century", NBER historical paper 58, June 1994.

[33] Francine D. Blau Marianne A. Ferber "Women's Work Women's Lives A Comparative Economics Perspective", NBER Working Paper No. 3447, September 1990.

[34] Francine D. Blau "Lawrence M. Kahn, Gender Differences in Pay", NBER Working Paper 7732, June 2000.

[35] Francine D. Blau Lawrence M. Kahn "Gender Differences in Pay", NBER Working Paper 7732, June 2000.

[36] Ronald G. Ehrenberg "Workers' Pits Rethinking Protective Labor Legislation", NBER Working Paper 41754 November 1985.

[37] Pery C. Beiler, B. Douglas Bemheim, Victor R. Fuchs, John B. Shaven, "Comparable Worth in A General Equilibrium Model of The U. S. Economy", NBER Working Paper No. 2090, December 1986.

[38] 曾湘泉. 劳动经济学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 上海: 复旦大学出版社, 2006. 274.

[39] Ronald G. Ehrenberg "Workers' Pits Rethinking Protective Labor Legislation", NBER Working Paper 1754 November 1985.

[40] Ehrenberg Ronald G., and Smith, Robert S., 2003 Modern Labor Economics Theory and Public Policy (8th ed.), Boston: Pearson Education Inc., pp410-414.

[41] 曾湘泉. 劳动经济学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社,

上海: 复旦大学出版社, 2006. 264-265.

[42] The Civil Rights Act of 1991, <http://www.eeoc.gov/policy/cra91.html>, 2008-10-27.

[43] Philip N. Cohen, "Suzanne M. Bianchi Marriage, Children, and Women's Employment: What Do We Know?", Monthly Labor Review, December 1999.

[44] Christine Jolls, "Employment Law and the Labor Market", NBER Working Paper No. 13230, July 2007.

[45] Rebecca M. Blank "Can Equity and Efficiency Complement Each Other?", NBER Working Paper No. 8820 March 2002.

[46] Francine D. Blau, Lawrence M. Kahn, "Gender Differences in Pay", NBER Working Paper 7732, June 2000.

[47] Claudia Goldin "The Meaning of College in The Lives of American Women: The Past One-Hundred Years", NBER Working Paper No. 4099, June 1992.

[48] John J. Donohue III "The Law and Economics of Antidiscrimination Law", NBER Working Paper No. 11631, September 2005. Revised September 2006.

作者简介: 杨伟国 (1969-), 安徽人, 中国人民大学劳动人事学院教授, 博士生导师。

毛兢新 (1986-), 罗西 (1985-), 中国人民大学中国就业研究所研究助理。

责任编辑: 胡政平; 校对: 亚中

女性管理者的管理动机及管理成功的追踪研究

张丽华 陈许亚

(中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100872)

提 要: 改革开放以来中国职业女性从事管理工作成为各行业领军人物越来越普遍。女性进入管理和领导岗位体现了她们个人职业生涯的成功。但是这些成功具有什么样的规律呢? 国外研究发现: 管理动机能有效地预测个体未来获得的管理成功。国外已经有大量的研究, 但是对于中国本土的研究相当匮乏。本研究在以往研究的基础上历经十年跟踪 28名中国女性管理者的职业生涯历程, 经过访谈和定量分析, 发现管理动机能较好地预测得分高和得分低的女性管理者未来的职位层级, 对管理成功具有一定的解释力和预测力。

关键词: 女性管理者; 管理动机; 管理成功预测效度

中图分类号: C913.68 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-3637(2009)02-0036-04

一、引言

西方发达国家关于女性管理者和领导者的学术研究很多, 21世纪女性受教育水平逐渐提高, 将会有越来越多的职业女性占据较高的管理层职位, 不仅在女性雇员较多的供职于金融领域和高科技产业领域, 而且更多地分布在文教卫生、艺术和传媒行业的大中型企业。有资料表明: 将会有更多的女性进入政府部门工作; 从数据的调查结果来看^[1], 1998年, 美国女性占据了最高管理层的 11.2%, 行政职位的 3.8%, 世界 500强最高收入职位的 2.7%¹。中国的数据显示, 截至 2004年底, 中国女性业主和企业法人已经超过 2000万人。目前中国的女

企业家人数已经约占中国企业家总数的 20%, 而且这个比例还在不断增长。我们可以预见在未来, 随着组织扁平化和柔性化的趋势, 将会有更多的女性进入管理层和较高领导层。

通常职业女性在她服务的组织中职位不断晋升, 将被认为是一个成功的管理者, 在研究其成功的动因时“管理动机”受到广泛的关注, 动机是心理学研究中的课题, 已有大量的理论和实验研究。管理动机被认为是一个比较稳定的个体特征, 管理动机和管理成功还具有稳定的关系, 管理动机不仅和层级组织中员工的岗位级别有关, 而且还能预测员工在组织中的位置 (迈纳 Miner 1965^[2]; Miner 1985^[3])。