

北京大学女性研究丛书

女性

人力资源与开发



岳素兰 魏国英 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

北京大学女性研究丛书



女性

人力资源与开发

岳素兰 魏国英 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

女性:人力资源与开发/岳素兰,魏国英主编. —北京:北京大学出版社,2012.5

(北京大学女性研究丛书)

ISBN 978-7-301-20551-8

I. ①女… II. ①岳… ②魏… III. ①女性-人力资源开发-研究 IV. ①F240

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第073043号

书 名: 女性:人力资源与开发

著作责任者: 岳素兰 魏国英 主编

责任编辑: 魏冬峰

标准书号: ISBN 978-7-301-20551-8/C·0753

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 电子邮箱: weidf02@sina.com

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752824

出版部 62754962

印刷者: 三河市博文印刷厂

经 销 者: 新华书店

880毫米×1230毫米 A5 9.25印张 232千字

2012年5月第1版 2012年5月第1次印刷

定 价: 29.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

前言

女性人力资源的开发和利用,是人类社会一个恒久的议题。因为无论社会形态如何演变,占人类一半的女性,都是社会可持续发展不可或缺的力量。

从微观视角看,女性个体的身体素质、文化素质和非智力心理素质决定了女性个体人力资本的大小。从宏观视角看,女性群体人力资源的强弱又取决于女性群体综合素质及其认识与改造自然、社会、人类自身的条件和能力。而社会结构、文化环境及其法律制度的制约,则是女性群体人力资源生成的前提条件和基础因素。由于历史的和现实的种种原因,在人类社会发 展进程的许多时段,相对于男性而言,女性人力资源的开发和利用是较为薄弱和不足的。女性的潜能没有得到充分的显示和开发,是一个显而易见的、不争的事实。同时,它也是一个带有全球性的、长期性的普遍问题。

客观地讲,由于身体结构的不同和女性生命历程中要经历经期、孕期、生产哺乳期的特点,男女两性在体质、情感、



心理素质等方面是存在差异的。人类进入等级社会后,在相当长的历史时期内,社会利用制度化的力量强化了这种自然差异,对两性的能力和潜质给予了不同的界定和评价,对其开发和利用的程度与水平也不尽相同,甚或采取双重的评判标准。即使是在脑力劳动和体力劳动差距大大缩小的当今时代,这种观念和环境也在妨碍着女性个体人力资本的快速提升,限制着女性群体人力资源的有效利用。诚然,女性群体是分层的,不同类别的女性,其人力资本的存量和潜能不尽相同。但不可否认的是,每一类别中的女性,其潜能的开发和利用都低于同一类别的男性。

步入人力资本时代的今日世界,以促进人才发展求得经济社会又好又快地发展,已成为各国政府应对挑战的最佳选择。2010年,我国颁布了《国家中长期人才发展纲要(2010—2020)》,明确提出了在全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的进程中,加快形成我国人才竞争比较优势,逐步实现由人力资源大国向人才强国转变的战略目标。人才,是指具有一定的专业知识或专门技能、进行创造性劳动并对社会做出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人类社会发展进程表明,历史是人民创造的,而人才则是人民创造历史进程中推动社会文明进步、人民富裕安康、国家繁荣昌盛的重要力量。

毋庸置疑,女性人才是人才的重要组成部分。可是,从总体上讲,女性人才数量相对偏少,层次偏低,影响偏弱。2008年“第二次全国科技工作者状况调查”显示,我国从事基础研究的人员中女性占36%,但高层次拔尖人才中女性比例则很低。截至2009年,中科院和工程院两院院士中女性仅占5.6%。胡锦涛同志曾经指出:人力资源开发是人才资源开发的重要基础,而人才资源开发则是人力资源开发的重要目标。因此,我们既要推动女性人力资源的开发利用,也要为女性人才的脱颖而出构建良好的社会环境。

从性别的角度来审视,各国和各地区无论是在人力资源开发



的机制上,还是在人才发展的战略上,都一定程度地存在着性别盲区甚或性别偏见的现象。推出平等地培养使用两性人才的社会公共政策,营造平等地发挥两性潜质潜能的文化氛围,这是当今全球妇女运动和女性研究所面对的共同课题。

正是从这一角度出发,北京大学、香港中文大学、韩国启明大学三校的女性研究机构于2010年共同举办了第四次学术研讨会,并将主题确定为“女性人力资源开发与社会发展”。学者们围绕主题,从政策环境、文化观念、高等教育和人文体育等多个方面进行了深入探讨,其论述与见解,体悟与感受,给与会者以诸多启迪。

为了让更多的人分享她/他们的理论智慧和实践经验,本书汇集了研讨会上大陆、香港和韩国教授发表的颇有见地的论文,也收入了部分北大学者对此问题所做的相关研究。十几位作者从不同的国情和地域状况出发,围绕女性人力资源的生成与社会环境、开发与社会文化、利用与社会政策以及女性人才的成长条件和特点等问题,从社会学、政治学、心理学、女性学、行政学、历史学、教育学等多个学科领域精辟阐述,发表了各自独到的意见,既揭示了女性社会价值实现的诸多共性问题,也探究了女性人才成长的若干个性问题。

对于本书的编辑出版,北京大学出版社社长王明舟、总编张黎明等给予了大力支持并付出了辛勤劳动,北大校友肖建华、程东胜、莫森、郝佳提供了出版资助。在此,我们一并表示深深的谢意。

倘若本书能引起更多读者关注女性人力资源的开发和女性人才的成长,那将使我们感到欣慰。

编者

2011年12月14日

于北京大学

目 录

论人才性别结构均衡发展	佟 新 (1)
论女性人力资源管理的必要性、目标及特点	杨书澜 (15)
韩国女性人力资源开发政策的变化与课题	金福圭 (30)
以实现女性工作与家庭并立为目的的家庭亲和 职场文化构成事业	柳嘉孝 (54)
试析影响女性职业发展的环境因素	魏国英 (67)
城镇职工收入性别差异的影响 因素分析	王志娟 刘爱玉 (83)
女性气质:作为女性职业发展的一种资源	刘梦岳 (107)
香港劳动市场的女性人力资源:现状、 议题及政策配合	黄慧贞 卢家咏 (120)
不平等中的不平等:社会性别视角下 的中国农民工	蔡玉萍 杜 平 (143)
福柯、新自由主义以及韩国的“经营妈妈”	曹珠铨 (170)
女性领导者融合家庭内外的跨 文化比较	陈雪飞 张妙清 (188)
高等教育与就业的性别比较	岳昌君 (206)
略谈中国古代妇女史研究中的资料问题	李志生 (221)
韩国为性暴力受害女性提供的援助体系	许京美 (255)
体育与女性人力资源开发	董进霞 (271)

论人才性别结构均衡发展^①

佟 新

(北京大学社会学系 教授)

2010年6月,党中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》(以下简称《纲要》),《纲要》指出:“人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。”^②其中的高端人才即高层次人才包括:善于治国理政的领导人才,经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家,世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家,技艺精湛的高技能人才,社会主义新农村建设带头人,职业化、专业化的高级社会工作人才。

现阶段推进我国人才发展的意义在于“形成我国人才竞争比较优势,逐步实现由人力资源大

① 本研究是2010年教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目《女性高层次人才成长规律及发展对策研究》(10JZD0045-1)论文。

② 《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》,北京:人民出版社2010年版。



国向人才强国的转变”。一个不容忽视的问题是我国存在性别结构不合理的状况,人才的性别结构失调迫切需要大力推进女性人才的成长。本文重点讨论:第一,分析我国人才的性别结构,发现潜在的问题。第二,充分认识大力推进我国女性人才成长的现实意义和学术意义,应视女性人才成长是一项利国利民和提升我国国际地位的大事。第三,推动我国人才性别结构平衡发展需要研究的问题。

一、女性人才应是我国人才发展规划中重要的组成部分

透过对我国人才发展过程的回顾,《纲要》指出:“当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距,与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方,主要是:高层次创新型人才匮乏,人才创新创业能力不强,人才结构和布局不尽合理,人才发展体制机制障碍尚未消除,人才资源开发投入不足,等等。”我们研究认为,我国人才结构的不合理包括了性别结构的不合理。《纲要》指出,人才发展战略是到2020年实现“人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理”。虽然《纲要》没有明确提出合理的人才发展的性别结构,但现阶段我国女性人才发展离国际水平的要求还有相当长的距离。对现阶段人才的性别结构要有清醒和充分的认识,只有如此才能创建有效的女性人才发展战略。

按照《纲要》的提法,各类人才队伍包括“党政人才、企业管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才”。本文对女性人才的前三类状况进行梳理,分析其人才性别结构的状况。

第一,党政人才。从党政人才的性别结构看,女性比例较低,



越往高层比例越低。2008 年十一届全国人大一次会议通过的国务院 27 个部委部长人选,女部长 3 人^①,占 11.1%。同年,省级人大、政府、政协领导班子成员中,女干部 106 人,占干部总数的 13.0%,其中,在任省级正职女干部 6 人,占同级干部总数的 6.5%。^② 2007 年,我国地(厅)级女干部的比例为 13.7%;县(处)级女干部的比例为 17.7%。^{③④}

第二,企业管理人才。目前还没有全面的统计资料。全国工商联的调查表明,2008 年,女性私营企业家比例近 16%^⑤;联合国开发署的数据表明,中国女性企业家为 17%。

第三,专业技术人才。在专业技术人才中,女性的基数较大,但高层次人才奇缺。2008 年“第二次全国科技工作者状况调查”显示,从事基础研究的人员中女性占 36%,其中 35 岁及以下的青年女性科技工作者占 41.4%,36—49 岁的中年人员占 33.0%,50 岁及以上的占 28.2%。但高层拔尖人才女性比例很低,长期徘徊在 5% 左右,2009 年,中科院和工程院两院院士中女性仅占 5.6%^⑥。

总之,我国女性人才的发展存在两大特征,一是女性人才自身存在金字塔式的发展特征,即随着职业地位等级的提高,女性所占比例减少。二是我国人才性别结构失调,女性人才不足 30%,高层女性人才不足 20%。无疑我国人才性别结构失调,女性人才成长形势严峻。

从国际角度看,联合国计划开发署 1995 年在《人类发展报告》中使用了性别发展指数(GDI)和性别权能指数(GEM),这两

① 新华社:《国务院 27 个部委新任领导人名单》,新华网 2008 年 3 月 17 日。

② 全国妇联妇女研究所,《妇女研究内参》2008 年第 1 期。

③ 国家统计局人口和社会科技统计司:《中国社会中的女人和男人——事实和数据(2004)》,北京:中国统计出版社 2004 年版;国家统计局和社会科技统计司:《中国妇女儿童状况统计资料》,2008 年。

④ 国务院新闻办公室(2005 年 8 月):《中国性别平等和妇女发展状况》。

⑤ 佟新(2010):《要做得比男人更好》,《中国社会科学报》2010 年 3 月 9 日。

⑥ 根据中国科学院网站和中国工程院网站数据计算得出。



个指数既倡导和显示了国际社会致力于推进性别平等的总趋势,也体现各国妇女发展中所面临的种种问题。性别发展指数是通过测定两性预期寿命、受教育程度和实际收入的性别差异来说明一个国家的性别发展状况。性别权能指数则是以两性在就业、专业岗位、管理岗位和议会席位上所占的份额来测量女性在权力上的平等状况。性别权能指数更能够说明女性高层次人才的发展状况。

据测算,1995年中国的性别发展指标(GDI)排序为世界第71位,性别权能指数(GEM)排序为世界第23位,显示中国妇女在公共事务参与方面处于世界中上水平。1997年,性别发展指数提高到58位,但性别权能指数下降到第28位。其后的几年,因各类管理、决策高层中女性比例下降,致使中国的性别权能指数(GEM)在世界排序中又有所下降。2002年联合国报告显示,中国的性别发展指数(GDI)排序下降了6位,为64位。2009年联合国的报告显示,中国GEM下降到72位,女性高级法官和高级管理者只占17%,专业和技术人员中女性比例为52%,女性收入为男性收入的68%,部长级女性只占9%。^①

上述数据表明:第一,我国两性在经济增长的过程中并没有同等地分享到好处。女性,特别是女大学生、女研究生在就业上遇到困难;男女实际收入差距持续拉大;女性进入各类管理和决策层的比例下降。第二,一些国家以更快的速度加大对女性的赋权,以更快的速度实现了两性平等的发展。第三,如果有些国家能够快速提升女性人才的比例,就意味着只要出台相应的公共政策,女性人才是可以脱颖而出的,因为优秀的女性人才已经存在于工作岗位上,只是机会不足。因此,我国缺少的不是女性人才,而是使女性人才脱颖而出的机制和公共政策。《纲要》在“人才发

^① 联合国开发署网,“Human Development Report(2009)”, Gender empowerment measure and its components.



展战略”中指出,2020年“人才素质大幅度提高,结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%”。2005年,我国入校女大学生比例就占到了33%。相关调查表明,女博士比例达37%(博士学位获得者职业取向调查课题组,2009)^①。这些女性是未来我国重要的女性人才,只要这些女性人才能够顺利发展则能有效实现我国《纲要》提出的目标。只有将女性人才视为我国人才发展战略中重要的组成部分,才能提供更加有效的促进女性人才成长的公共政策。

二、推进我国人才性别结构均衡具有重要的政治、经济和社会意义

大力推进我国人才性别结构均衡发展具有重要的政治、经济和社会意义,也具有重要的理论意义。从政治的角度看,人才的性别构成或性别失调的状况代表了一个国家的民主化程度。从经济的角度看,我国女性劳动力资源丰富,女性劳动力参与率一直居于全球领先地位,使女性有机会在劳动力市场中发展自己,并能够有效地制定职业生涯规划,将有利于我国整体人力资源的提升。从学术角度看,人才性别结构的均衡发展是对传统成才理论的挑战,因为已有成才理论是以男性精英为主体的研究,缺少了女性的经验,对人类重要的另一半——女性的经验和智慧的研究将是填补理论空白的大事情。女性人才研究具有跨学科、跨专业和跨领域的多重价值。它不仅涉及社会学的权力理论、职业发展、公私领域的理论,更涉及各种流派的女权主义理论,它必须将女性学、社会学、政治学、教育学、经济学、管理学等学科结合起来,重新解释女性职业发展中的问题。我国依然是一个男性占据

^① 博士学位获得者职业取向调查课题组:《博士学位获得者职业取向》,北京:中国科学技术出版社2009年版。



权力和权威的主要位置的社会,只有创新知识才能迎来一个女性人才快速成长的春天。

从政治角度看,女性人才已经是我国重要的人力资源,其高层次人才是妇女界的杰出代表,一个国家女性高层次人才的模式、结构和发展境况,反映了该国妇女的地位,体现了妇女参与国家政治、经济、社会、科技等各个领域的广度和深度。其次,女性人才发展状况及其潜在规律是衡量一个国家现代化和民主化的程度,因为女性人才的产生方式体现了女性受教育程度、工作机会、发展机会等性别平等状况的结果,是衡量社会性别平等状况的一把重要标尺。最后,女性人才,特别是高层次的女性人才具有重要的社会影响力,她们是广大妇女的旗帜和榜样,是提高妇女社会地位的重要推动力量,是维护妇女合法权益的有力呼吁者。发现女性高层次人才的成长规律,并对其采取相应的鼓励性政策,使更多的女性得以发展,并强化政府政策的性别意识。对女性人才的研究体现了我国对男女平等基本国策的重视,是建设社会主义和谐社会的必要手段,亦是我国人才发展战略的重要组成部分。

从学术角度看,对女性人才的研究具有重要的学术意义。可以提高各类人才研究的理论水平。目前,我国人才研究大致有四种理论视角,一是人才学,二是人力资源理论,三是精英理论,四是领导力理论。

人才学曾经在我国活跃一时,主要研究人才开发、培训、管理、使用和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。其研究目的是,通过发现人才成长规律来更好地发现、培养、推荐、使用人才。从1979年至1989年年底,新华社报道“全国已成立了25个人才研究所和17个专门性的人才研究实体机构,已有100多所大学开设了人才学必修课”。这对当时的年轻人的自我设计具有重要影响。相应的女性人才研究成果有《女性人才学概论》(叶忠海,1987)和《妇女人才学论稿》(刘翠兰,1990)出版,强调



发挥女性潜能和女性成才意识。虽然现在很少提及人才学,但是女性人才的概念还是源于人才学。

20 世纪 90 年代,人才学基本上被人力资源理论所替代,人才研究会也隶属中国人力资源开发研究会,其理论取向更加理论化。人力资源理论有多个层面,有国家层面、组织层面和个人层面。在国家层面,人力资源是与国家能力相关,全民素质和教育水平的提升都会提升国家的人力资源,并为国家的整体发展打下基础。从组织层面看,强调组织通过有效的制度设计使个人的潜能得到最大限度的发挥,并由此提升组织效率。从个人层面看,个人的教育水平和工作经验是累积的过程,它能够为其发展积累资本。对女性人力资源的研究常常关注的是女性人力资源的提升对于下一代人的意义,过多地强调了女性作为母亲的作用。有研究指出,人力资源政策可能无意中妨碍了女性的发展。例如,识别高潜力雇员的内部流程往往把目光集中在 28—35 岁的经理身上,这就忽略了那些休产假的符合条件的女性。^① 从女性人才发展的角度,女权主义学者对人力资源理论有不少批判,强调人力资源理论只看到理性的个体,没有看到人所具有的关怀精神以及关怀工作带来的效益,而这些关怀工作是在生活领域的各个方面,包括家庭、社区、企业和政府,这些工作能够带来重要的经济价值。人力资源理论应更多地看到女性带来的关怀经济,并建立伙伴关系的经济理论。^② 透过对女性人才成长的研究可以拓展人力资源理论,并建构本土的关怀经济学。

精英理论或社会分层理论一直是社会学研究的重要内容。从国际社会看,一些社会学家关注我国转型社会中的精英生产,这些理论强调党员身份、大学文凭等在市场转型中对社会流动的

① 欧高敦总编:《女性与领导力》,经济科学出版社 2008 年版,第 21 页。

② 〔美〕理安·艾斯勒(Riane Eisler)著,高钰、汐汐译:《国家的真正财富——创建关怀经济学》,社会科学文献出版社 2009 年版。



意义,但这些研究毫无性别视角^①,似乎精英就是男性,即使有女性精英也可以忽略不计或拟男性化。因此,增加对精英女性的研究可深入地理解中国社会流动的机制,也能够更有效地理解中国社会性别分层的机制。

女性领导力研究是近年发展出来的新学科。领导力 (leadership) 的研究认为,领导是一种能力,这些能力包括:解决问题的能力、判断是非的能力和知识的储备量。^② 越来越多的学者看到,女性拥有更好地与人沟通和合作的能力。在领导力方面,女性有自身的优势。对女性领导力的认识多与全球女权主义运动联系在一起,在“联合国妇女十年”期间,女性成为国际大会的主要组织者,她们主持大型公共论坛,对社会发展发表见解,对冲突进行协调;同时还有许多女性创办的组织,表现出女性有能力承担传统意义上男性承担的领导角色。

有研究认为,有些女性有意识地以创新的方式担当领导角色,促进了分享的或集体的领导,力行多元化和关怀,而不是等级制 (Basu, 1995)。^③ 玫琳凯·艾施女士在全球建立了一支现已拥有 180 万女性的销售队伍,她在 1963 年创建了玫琳凯公司,成为美国最伟大的女性企业家之一,资产高达数十亿美元。她在管理上的“黄金法则”不是以竞争法则为基础,而是通过“赞美”和“三明治策略”(夹在两大赞美中的小批评)。所谓的黄金法则是非常简单的原则,源于《圣经》第七章,意思是:“你们愿意别人怎样待你们,你们也要怎样待别人。”“不管你多忙,你都必须花时间让别

① 参见边燕杰、吴晓刚和李路路主编:《社会分层与祥云——国外学者对中国研究的新进展》,中国人民大学出版社 2008 年版。

② Northouse, P. G. 2004. *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

③ Basu, Amrita. 1995. *The Challenge of local feminisms: Women's movements in global perspective*. Boulder, Col.: Westview.



人感觉他是重要的。”^①这样的管理法则是竞争型的,它的创新在于从人性出发,对人的需求加以重视。

近年来,我国学术界越来越明确地认识到人才性别结构失调的严重性,虽然没有形成明确的有关女性人才学、女性人力资源理论、女性精英理论和女性领导力的研究成果,但跨学科研究已有所启动,特别是在女性高层次科技人才、政治人才和管理人才的研究方面取得了丰富成果,但这些成果需要进一步系统化和理论化,并把握我国本土化的女性人才成长规律,将我国经验向世界推广。作为具有社会主义传统、经历了市场经济转型国家的女性人才的经验研究会因其独特性成为国际女性人才发展研究的重要内容。

从长远看,总结女性成才的经验,可以为新一代女性的成长开辟道路,激励女性后备人才更好地成长。国务委员、全国妇联主席陈至立指出,近年来,各个领域涌现出大批优秀女性人才,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,是人力资源中不可缺少的组成部分(陈至立,2009)^②。

三、借助多种力量推动我国人才性别结构的平衡发展

进入 21 世纪,各国、政府和企业组织越来越清醒地认识到实现人才性别结构的平衡发展是有利于国家、社会和组织发展的。以企业为例,性别多样性除了有助于企业解决人才短缺问题以

^① [美]玫琳凯·艾施著,陈淑琴、范丽娟译:《玫琳凯谈人的管理》,北京:中信出版社 2009 年版。

^② 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上的致辞(2009 年 12 月 12 日),《中国妇女报》2009 年 12 月 14 日第 A01 版。



外,还可以让企业吸引并留住人才以实现其他商业目标。越来越多的企业认识到多样性的重要意义,并意识到种种偏见对决策产生的影响。以摩根大通为例,他们通过培训,在高层团队中致力于留住并晋升女性,建立起了有力的人才通道,2008年,女性经理在公司经理中的比重达到48%,在最资深的经理中占到了27%,而1996年这一比例仅为19%。^①

从全球看,目前至少有三种力量推动女性人才的发展,人才性别结构正向均衡状态变化。

第一种力量是全球民主化运动带来的治理民主化,这使更多女性进入到政治领域的高层,并显示出不凡的领袖魅力。从世界范围内看,出现了诸多的女性领袖,如德国总理默克尔、美国国务卿希拉里、西班牙国防大臣卡梅·查孔等。查孔怀着孕统领西班牙军队,乌克兰的女总理季莫申科被称为“带刺的玫瑰”,挪威、芬兰和瑞典等北欧国家成为女性参政率最高的一类国家。在挪威政府的19个内阁部长中,有10名女性;而瑞典议会中,女性议员的比例达47%,居欧洲之首。西班牙政府17名内阁成员有9名女性;法国政府15名内阁成员有7名女性。她们的政治活动深深影响着国家政策。

物理学博士出身的德国总理默克尔,当记者问她:为什么办公桌上摆的不是丈夫的照片呢?默克尔回应说:“是的,在这种情况下不摆丈夫的照片,而是别人送给我的叶卡捷琳娜女皇肖像,这样可以展示出,在历史上还是有杰出女性存在的。如今政权形式和政治特色已经发生了转变,感谢上帝的是,妇女们越来越在历史上起到重要作用,而不仅仅只是个摆设。”默克尔在2009年接受女权主义杂志《艾玛》的访问时强调,男女收入差距“确实是个问题”,虽然目前政府还不会介入干预,但“我建议每位做相同的工作却赚得比男同事少的女员工,自信地去找老板要求改变”。

^① 欧高敦总编:《女性与领导力》,北京:经济科学出版社2008年版,第20—21页。