

摘要



国际
劳工
组织

工作中的妇女

2016年趋势

工作中的妇女

2016年趋势

摘要

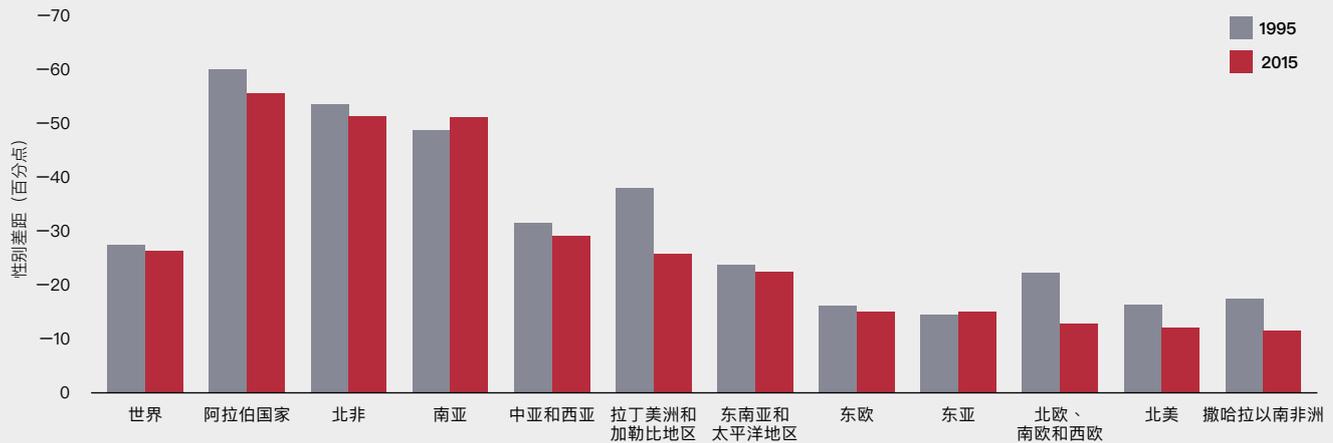
2030年可持续发展议程是解决工作中持续存在的性别不平等的一次机会

在其整个职业生涯中，妇女在获得体面劳动机会方面仍面临重大障碍。自1995年在北京召开第四届世界妇女大会以来，在这方面仅取得了微小改善。需要通过执行联合国于2015年通过的2030年可持续发展议程，以弥补这些巨大的缺口。全球劳动力市场持续存在男女在就业机会、待遇及结果方面的不平等现象。在过去的二十年里，妇女在教育成就方面取得的重大进步未转化为其在工作职位方面的相应改善。在全世界许多地区，与男性相比，妇女更容易失业和保持失业状态，而且参与劳动力的机会少，而当她们参与其中时，又常常不得不接受低质量的工作。在跨越这些障碍方面进展缓慢，且仅限于世界上的个别地区。即使在那些劳动力参与及就业方面的差距已经缩小、妇女从致力于家庭工作转向服务部门的国家，妇女就业的质量仍是值得关注的问题。无偿护理和家务工作在男女之间以及在家庭和社会之间分配不均，是工作中的性别不平等问题的重要的决定性因素。

2030年可持续发展议程重申了在性别平等的至关重要性方面的普遍共识，及性别平等对实现17项可持续发展目标的贡献。使妇女获得更多工作和优质工作、全民社会保障，以及承认、减少无偿护理和家务工作并对其进行再分配，对实现新的、变革性的可持续发展议程来说不可或缺。该议程旨在减少贫困（目标1）和不平等（目标10），实现性别平等（目标5）以及促进持久、包容和可持续的经济增长，促进充分和生产性就业及人人拥有体面工作（目标8）。

劳动力参与率和就业率方面的性别差距仅出现了微降

1995年至2015年间，全球女性的劳动力参与率从52.4%降至49.6%。男性的相应数据则分别是79.9%和76.1%。全世界范围内女性参与劳动力市场的机会仍比男性低近27个百分点（图1）。在参与率方面性别差距大的地区，情况依然未变。在南亚和东亚，差距甚至有所扩大。女性参与率低会转化为就业机会少，随着时间的推移变化不大，从而对妇女的收入能力和经济安全造成负面影响。2015年，就业率方面的性别差距高达25.5%，妇女处于劣势，比1995年仅低0.6个百分点。只有北欧、南欧和西欧的就业差距出现了微降，这是因为妇女持续大量地进入这些地区的劳动力市场，同时也因为经济衰退导致男性就业率下降。此外，全球金融危机暂时降低了北美地区就业方面的性别差距。但总体而言，几乎没有任何变化。



注：性别差距测量的是女性和男性在劳动力参与率方面的差异。该数据覆盖178个国家，图2和图4覆盖的国家与此相同。

来源：国际劳工组织的计算基于趋势计量经济学模型，2015年11月。

年轻女性面临的失业风险最高

女性比男性更容易失业。男性的全球失业率为5.5%，而女性为6.2%。除东亚、东欧和北美外，全球所有其他地区的男性失业率均低于女性，其中北非和阿拉伯国家在失业率方面的性别差距最大。在北欧、南欧、西欧和北美，失业方面的性别差距因金融危机而缩小，这主要是因为经济衰退对男性所主导的部门造成了影响，以及已婚妇女就业率上升。在某些情况下，已婚妇女进入就业队伍，以弥补男性失业造成的家庭收入损失。

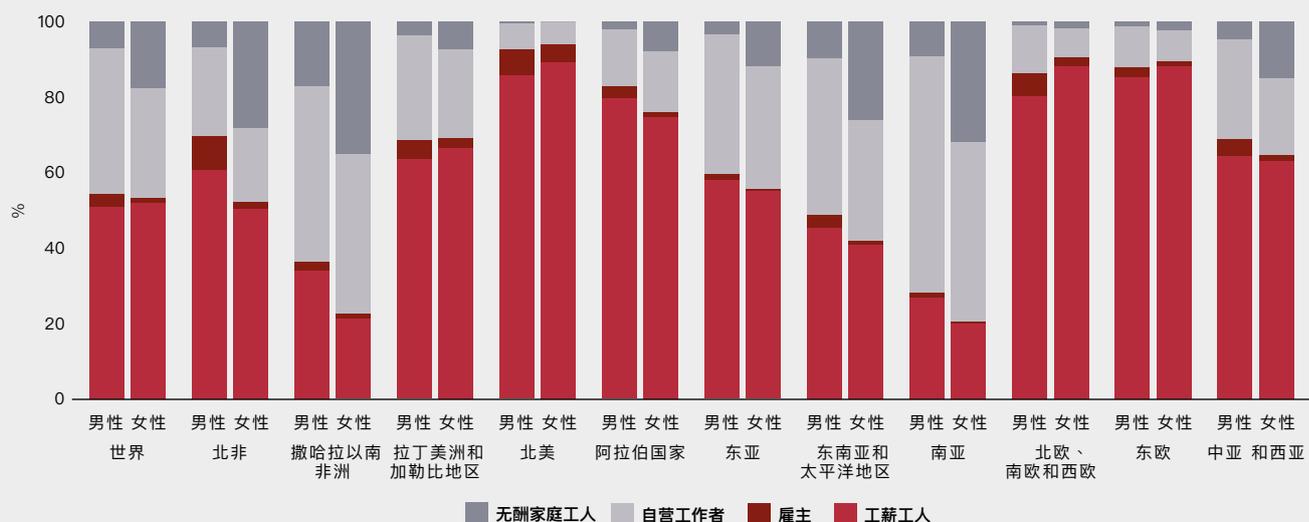
从全球范围来看，青年失业问题仍值得关注。与青年男性相比，失业问题更多地困扰着全世界几乎所有地区的青年女性。在北非和阿拉伯国家，青年女性的失业率几乎是青年男性的两倍，分别高达44.3%和44.1%。与之相反，在北美、东亚以及北欧、南欧和西欧，青年男性的失业率高于青年女性。受金融危机的影响，北欧、南欧和西欧以及北美的这种青年就业方面的反向性别差距甚至有所扩大；然而，在最后这一地区，近年来已有部分迹象表明差距正在缩小。

妇女就业质量仍面临挑战

就业状况与非正规就业

妇女作为无酬家庭工人的比例仍然过高。然而，在缩小这方面的性别差距问题上已经取得了一些进展。从全球范围来看，在无酬家庭工人中，女性占比大幅下降（在过去20年中下降了17.0个百分点），而男性占比的降幅则较小（同一时期下降了8.1个百分点），使性别差距从1995年的19.5个百分点降至2015年的10.6个百分点（图2）。出现这一趋势的部分原因是经济结构向农业劳动之外转型，而农业劳动主要由生计型和小规模活动组成。然而，尽管如此，许多工作中的妇女仍在更可能包含非正规工作安排的职业中就业。在撒哈拉以南非洲和南亚地区，无酬家庭工人（女性比例分别为34.9%和31.8%）或自营工作者（女性比例分别为42.5%和47.7%）中的女性比例很高。

图 2 2015年按性别统计的就业状况



注：“工薪工人”指那些工作并获得工资或薪水的人。雇主、自营工作者和无酬家庭工人被视为自雇人士。无酬家庭工人指那些在家庭企业工作的人。来源：国际劳工组织的计算基于趋势计量经济学模型，2015年11月。

此外，劳动力市场中52.1%的女性和51.2%的男性是工薪工人。这本身就无法保证更优的就业质量。事实上，在全球范围内有近40%的工薪阶层女性不缴纳社会保障费。在撒哈拉以南非洲，这一比例高达63.2%，在南亚则高达74.2%。在这些地区，就业形式以非正规就业为主。例如在南亚，非正规就业占非农就业的80%。在6个地区中的3个地区，与男性相比，非正规就业是妇女获得非农就业的更主要来源（撒哈拉以南非洲、拉丁美洲和加勒比地区以及南亚）。就这一点而言，非正规就业方面的性别差距可高达13个百分点，撒哈拉以南非洲的情况就是如此。

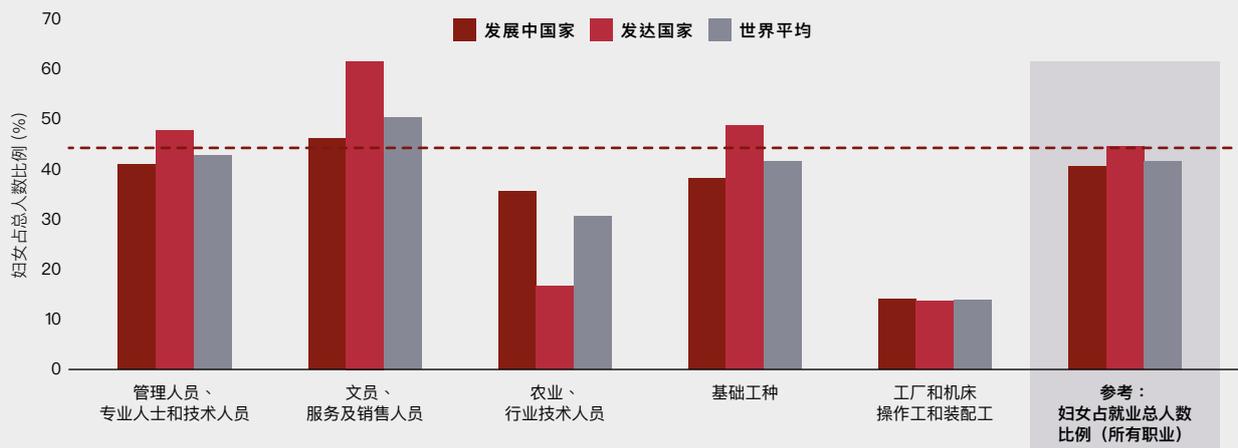
部门隔离与职业隔离

从全球范围来看，服务部门已超过农业，成为雇用最多数量女性和男性的部门。截至2015年，全球略超过一半的劳动人口在服务部门工作（50.1%）。虽有42.6%的男性在服务部门工作，然而世界上大大超过半数的女性受雇于该部门：自1995年起，服务部门的女性就业人数从41.1%升至61.5%。

无论在就业数量还是在就业质量方面，部门隔离和职业隔离都大大地助长了性别差距。就业妇女在小范围部门和职业中的比例过高。在中高收入国家，超过三分之一的妇女在批发和零售服务部门（33.9%）以及制造部门（12.4%）就业。在高收入国家，妇女就业的主要渠道是卫生和教育部门，所雇用的女性几乎占劳动力市场上全部女性数量的三分之一（30.6%）。在低收入和中低收入国家，农业依然是妇女就业最主要的渠道。在南亚和撒哈拉以南非洲，60%以上的工作妇女仍然在农业部门就业，农业部门通常以时间和劳动密集型、无偿或低报酬的活动为主。

一项对142个国家所作的分析表明，妇女作为“文员、服务和销售人员”以及处于“基础工种”的比例依然过高（与其在总就业中的份额相比）。发达经济体的情况尤其如此。在发达经济体，妇女在这两个最低报酬职业中就业的人数占总就业人数的60%以上和近50%（图3）。相比之下，在发达国家，妇女在最高报酬职业群体“管理人员、专业人士和技术人员”中的占比相对略高（48.1%）。

图 3 142个国家的职业隔离状况 (可获得的最近年份)

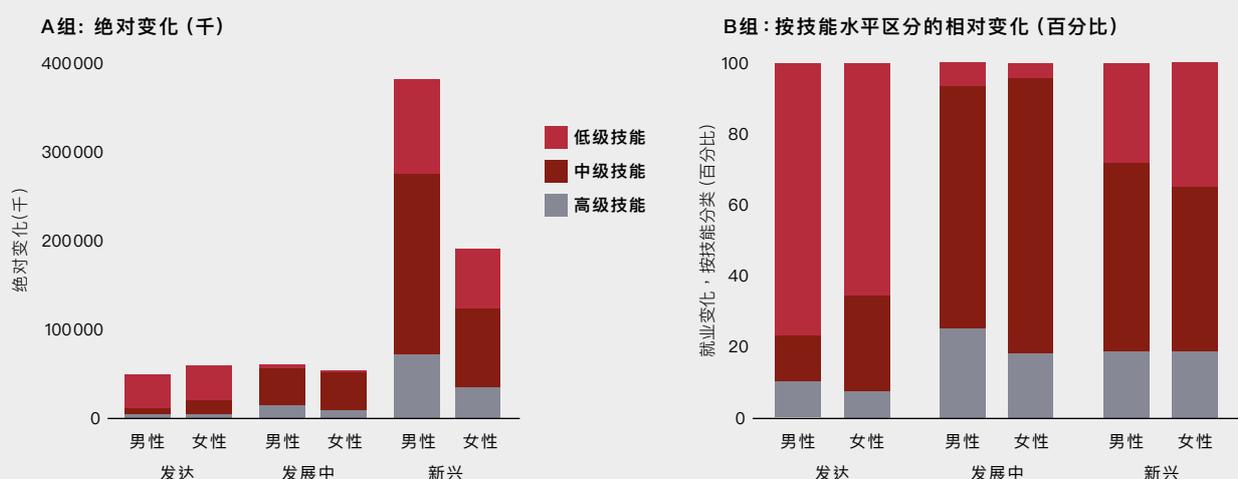


注：全球估计基于142个国家的数据 (81个发展中国家和61个发达国家)，代表着总就业人数的87%。采用的是最近年份的数据。超过80%的国家有2010年及以后的数据；超过60%的国家有2013或2014年的数据。由总就业人数加权得出。

来源：国际劳工组织的计算基于国际劳工组织数据库。

在过去二十年里，职业隔离随着偏重技能的技术变革进一步增加，这在发达和新兴国家尤其明显。1995年至2015年间，新兴经济体的就业增长最快。男性在就业水平方面的绝对变化高达女性的两倍 (3.82亿男性和1.91亿女性)，这与所需的技能水平无关(图4，A组)。这反映了以上讨论的就业方面的性别差距问题。从总体上看，不论是在发展中国家 (男性和女性就业水平的变化分别为68.4%和77.9%)，还是在新兴经济体 (分别为53.2%和46.4% — 见图4，B组)，中级技能在总就业人数变化方面都处于主导地位。相比之下，高级技能职业主导着发达国家的就业人数变化 (女性为65.4%，男性则高达76.6%)。在新兴经济体中，女性的高级技能职业发展速度快于男性，这是唯一一个在高级技能就业的性别差距中女性占优的国家群体。就低级技能职业而言，所有三类地区的男性的低级技能职业发展速度都快于女性，或仅与女性持平。

图 4 1995至2015年期间，需要不同技能的各职业的就业情况和就业变化情况



注：A组和B组数据说明了1995至2015年间的就业变化情况 (就业方面的绝对变化和按技能水平区分的相对变化)。根据国际教育标准分类法 (ISCED)，对各职业按技能水平进行分组，与国际标准职业分类1988年版 (ISCO-88) 的职业分组相对应 (见下文图16关于按技能水平界定各职业分组的注释)。

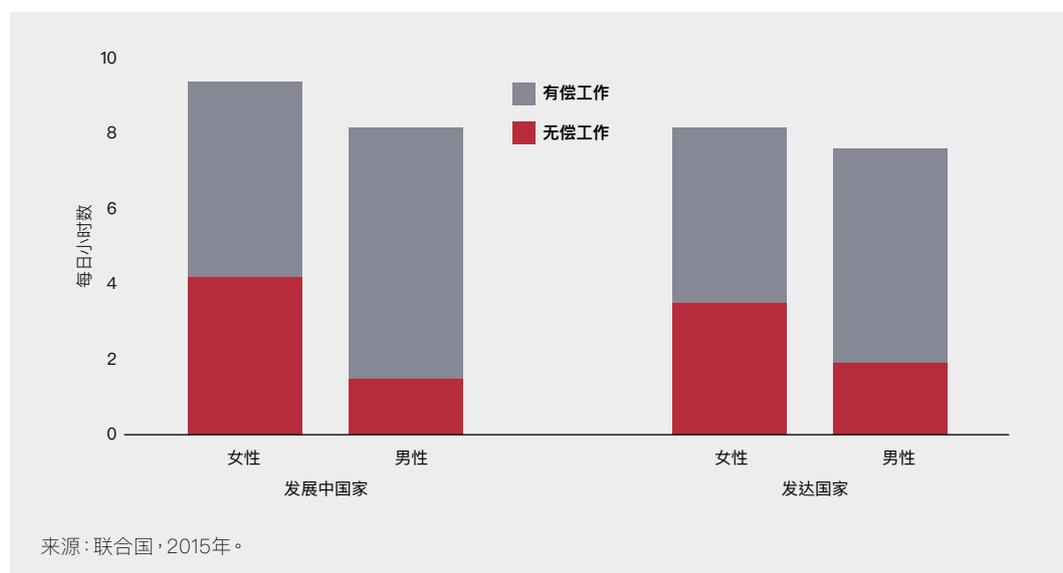
来源：国际劳工组织的计算基于趋势计量经济学模型，2015年11月。

无偿家务和护理工作分配方面的性别差距意味着妇女更可能为获得报酬或利润而从事更短时间的工作

无偿家务和护理工作

无论在高收入国家还是低收入国家，妇女在完成绝大多数无偿家务和护理工作的同时，继续在有偿就业中工作，只不过工作时间更短。在有相关数据的国家，女性平均完成的无偿家务和护理工作至少是男性的2.5倍。尽管这种性别差距依然很大，但随时间推移出现了下降。这主要是因为女性在家务劳动上花费的时间有所减少，而她们在儿童保育方面所花的时间并没有大幅减少。然而，如果把有偿和无偿工作都考虑在内，妇女每天的工作小时数仍多于男性。特别是，就业妇女（无论是自雇还是工薪就业）的平均工作天数多于就业男性。在发展中国家和发达国家，性别差距分别为每天73分钟和33分钟（图5）。甚至就业妇女也会承担更大份额的无偿家务和护理工作，因此限制了其增加时间从事有偿、正规和工薪工作的能力。

图 5 在23个发展中经济体和23个发达经济体，按性别分类的就业人员花费在有偿和无偿工作上的时间（可获得的最近年份）

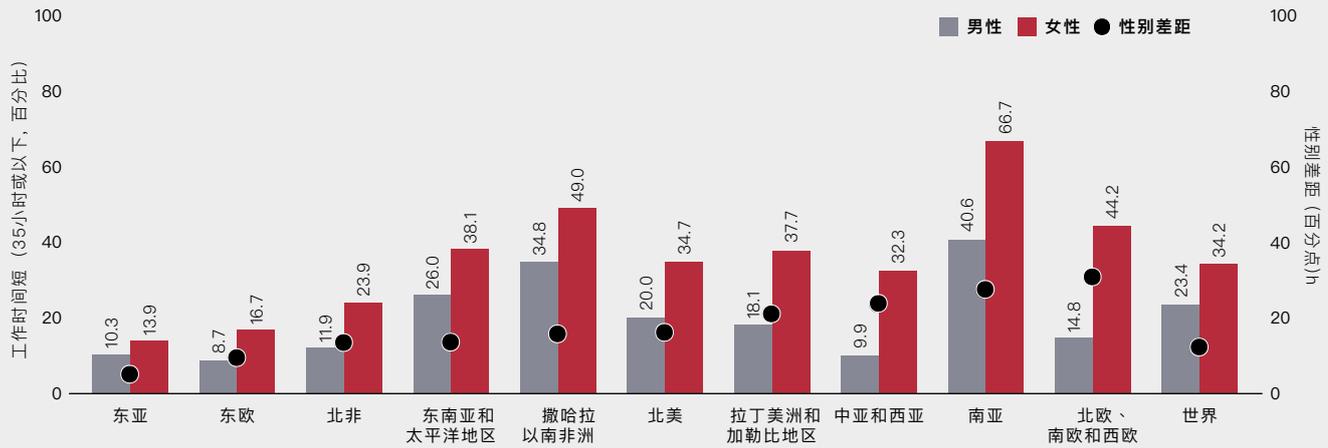


工作时间短

因此，妇女比男性更易面临工作时间短的问题，无论是出于自愿还是非自愿（因此处于“与时间相关的就业不足”状态）。在全世界范围内，妇女在总就业人数中的占比低于40%，但却占非全日制工人的57%。根据对100个国家的估计，与23.4%的就业男性相比，三分之一以上的就业妇女（34.2%）每周工作时间不足35个小时。从总体上看，就业妇女与就业男性在非全日制就业方面的性别差距为11个百分点（图6）。在欧洲大多数国家、中亚和西亚、南亚、拉丁美洲和加勒比地区，性别差距较大。此外，妇女的就业不足问题显著大于男性。在非洲和亚洲国家，妇女和男性的就业不足问题普遍较大。这两个地区的性别差距分别为7.5%和6.4%。在撒哈拉以南非洲的部分国家，就妇女而言，与时间相关的就业不足的比例高达总就业人数的40%或50%。

图 6

在100个国家中每周工作时间不足35小时的人及性别差距，（可获得的最近年份）



注：全球估计基于100个国家的数据，代表着总就业人数的87%。图中不包括阿拉伯国家的数据，这是因为其代表性低于25%。采用了最近年份的数据（超过80%的国家采用的是2010年及以后的数据）。根据非全日制就业占总就业人数的百分比方面的性别差距递增的顺序，进行地区排序。

来源：国际劳工组织的计算基于各国的家庭普查数据。

超时工作

此外，在被调查的100个国家中，三分之一以上的就业男性（35.5%）和四分之一以上的就业妇女（25.7%）每周工作时间超过48小时。超时工作问题在亚洲最为普遍，尤其是在东亚、西亚和中亚，有近半数就业男性和妇女每周工作48小时以上。两项主要调查结果值得关注。其一，无论是工薪就业（性别差距超过10%）还是自雇（性别差距为5.5个百分点），往往男性比女性的工作时间更长。其二，自雇人员在更长和更短工作时间中的占比都较高，这意味着自雇人员可能每周工作48小时以上或不足35小时。这表明，与工薪工人的工作时间往往接近于国家规定的标准工作时间相比，自雇人士的工作时间更趋于两级化。这会对工人的工作与家庭生活关系的健康和谐，以及男女之间平等分配无偿家务和护理工作造成影响。

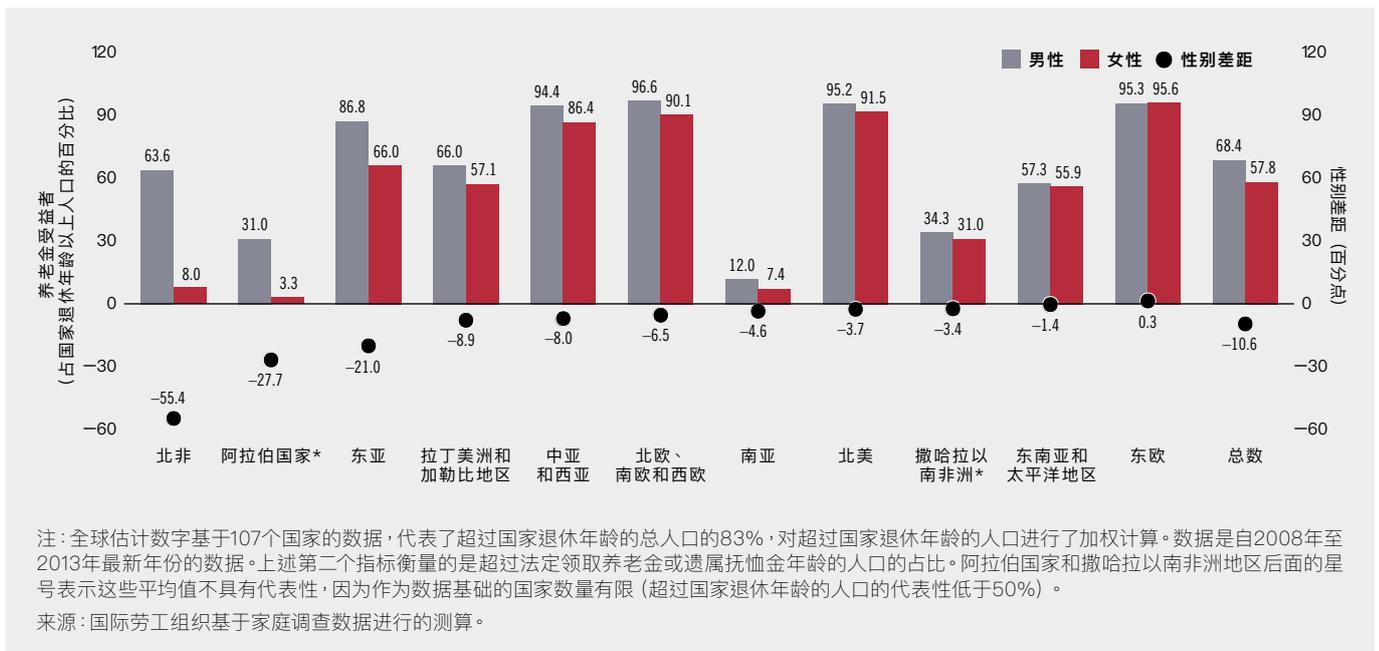
按目前趋势，需要70年才能弥合性别工资差距

全球范围内的性别工资差距估计为23%；换句话说，女性收入是男性收入的77%。即使考虑小时工资水平（因为女性比男性工作时间更短这一事实），妇女仍面临持续存在的性别工资差距，在有数据的国家，这种差距达10%或以上。这些差距不能仅仅以教育或年龄方面的差异加以解释，也与妇女承担的工作和以女性为主的行业或职业所需的技能受到低估、歧视性的做法以及需要离职承担额外的护理责任（例如孩子出生后）有关。近期在减少这些性别工资差距方面已取得了一些进展，但进步有限，并且如果目前的趋势得以流行，则需要70年以上的时间才能彻底弥补性别工资差距。降低性别工资差距，应主要依靠明确的政策举措解决劳动力市场上的性别失衡问题，而不是普遍提高生活水平。事实上，性别工资差距与国家的经济发展水平无关，一些人均水平高的国家也在性别工资差距最大的国家之列。经济发展自身无法确保增长收益在男女之间进行公平分配。

工作中的性别不平等造成在获得社会保护特别是生育和养老福利方面的性别差距

就业和工作质量方面的性别差距，意味着女性获得与就业有关的社会保障的机会有限，此类社会保障计划即便存在也是如此。妇女获得正式工薪就业的比例较低，加之在投保就业方面的工时和年限短，这对其获得薪酬方面的资历奖金和与就业有关的缴费型计划造成不良后果。如果要满足妇女在其活跃年代的具体需求，则生育方面的现金福利和医疗保健就特别不可或缺，这与妇女年老时享有充足的退休金一样不可或缺。由于工作中的性别差距，缴费型强制社会保障计划对妇女的覆盖率（包括法律上和实际上的覆盖率）低于男性，造成社会保障覆盖率方面总体上的性别差距。全球范围内超过退休年龄的女性领取养老金的比例比男性平均低10.6个百分点（图7）。在超过退休年龄但没有任何定期退休金的人中，有近65%是女性。这意味着，2亿女性年迈时无法获得任何来自社会保障（养老金或遗属抚恤金）的固定收入，相比之下，男性数量为1.15亿人。女性劳动参与率低，加之非缴费型养老金的发展有限，这显著影响北非、阿拉伯国家和南亚妇女获得有效养老保险。在这些地区，年长妇女领取养老金的比例不足10%。

图 7 107个国家的养老金受益人方面的实际性别差距（可获得的最近年份）



虽然几乎所有国家均为就业妇女提供某些形式的生育保障，全球有近60%的女工（近7.5亿妇女）无法受益于法定产假权利。在法律实施、维权意识、缴费能力不足、歧视性做法、非正规就业和社会排斥方面存在的问题，意味着估计全球仅有大约3.3亿女工（28.2%）在生育时能得到缴费或非缴费型现金福利。如果存在大型、非缴费型社会保障计划，则能在一定程度上抵消妇女在劳动力市场上较低的参与率，以及其在社会保障覆盖面领域较不利的就业条件。然而，非缴费型福利水平往往较低，常常不足以使母亲和她们的孩子以及年长妇女脱贫，在没有基本医疗保健的情况下尤其如此。

需要制定综合性的政策框架，促进妇女获得更多和更优质的工作

虽然近期妇女在教育成就方面取得了进步——在许多国家，女性毕业生多于男性——但女性在平等进入、参与劳动力市场并取得进步方面面临多重障碍。体制和政策的制定都基于传统上的性别角色，包括期望男性应该是家庭中唯一或主要的收入来源，以及持续低估护理工作的重要性。这种情形一直影响和抑制着女性进入劳动力市场的机会和动机。

实现2030年可持续发展议程需要执行以国际劳工组织公约和建议为指引的变革措施综合框架，将消除歧视和实现家庭和工作中的性别平等置于政策干预措施的中心位置。该蓝图还嵌入了国际劳工组织《工作中的妇女百年倡议》，旨在纪念国际劳工组织在2019年迈向第二个百年时三方成员对性别平等的章程承诺。

必须努力解决部门隔离和职业隔离问题

社会对妇女的性别成见及对妇女应更多地承担护理责任的期望、榜样的缺失、崇尚长时间劳动的工作文化、对传统上“女性”技能价值的低估以及工作与家庭兼顾措施的不足，都对女性克服隔离和平等地参与政治、社会和经济生活和决策及达到最高级别职位的可能性构成了限制。在这方面，采取积极的行动政策，包括设定指标、目标和配额，均是政府、工会、雇主组织和企业可以执行的重要措施，以帮助解决妇女的代表性严重不足问题及妇女在商业和社会决策方面的关注。此外，必须制定教育、外宣和培训计划，鼓励和帮助女孩、男孩和青年男女敢于更多地尝试非常规的学习和工作领域。特别是，为减少部门和职业隔离，培训和教育系统应鼓励青年男子进入与护理相关的职业，同时要促进女性获得科学、技术、工程、数学和相关技能方面的学习和职业训练机会，并取得突出成绩。

必须弥合性别工资差距

妇女需要承担繁重的护理活动，实发工资和社会福利随工龄增长而增长，这二者合力扩大了性别工资差距。特别是，母亲往往承担了更多的护理责任，因此其赚钱能力显著降低，造成负面的母性工资差距和父性工资溢价。实施关于促进更好地分担护理责任的政策，有助于减少性别工资差距。在这方面，更坚定地努力地消除赤裸裸的歧视和将男女机会和待遇平等原则嵌入法律和制度，是关键的第一步。通过工资透明度、培训和性别中立的工作评价促进同等价值的工作获得同等报酬，也可在这方面取得进展。这些措施将大大有助于发现歧视性的工资做法和不公平的薪酬差异。此外，国家需要对适当和包容性的最低工资标准予以支持，并加强集体谈判，使其成为努力解决低工资、提高妇女工资从而减少性别工资差距的重要工具。

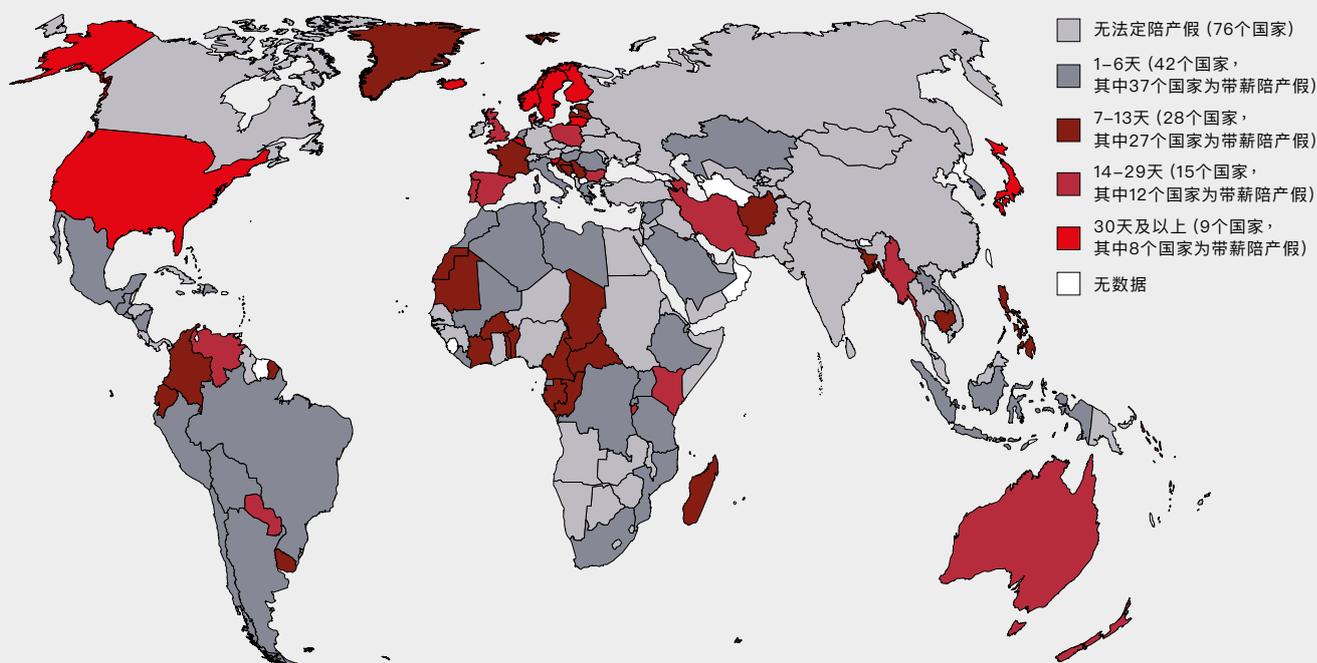
以平等原则对待非全日制工人，并确保其按比例获得与就业相关的缴费型社会和劳动保障，有助于促进优质的非全日制工作及非全日制工作对所有工人的正常化。此外，为鼓励男女之间无偿护理责任分工更加公平，各国需通过和实施立法，以限制长时间进行有薪劳动和加班，因为这些做法会抑制女性和男性突破其传统上的性别角色。

必须承认、减少无薪护理工作并进行再分配，必须实现工作与家庭生活间的协调

包括优质工作、服务和公众保健基础设施在内的有助于平衡工作与家庭关系的社会保障和措施不健全，是工人和企业的重要关注。此类保障和措施的缺乏，妨碍妇女获得更多和体面的工作。在许多国家，无法获取足够的供水、卫生、电力、道路、交通安全和卫生保健服务机会，是妇女花时间从事无偿劳动及其处于不利的劳动力地位背后的关键因素。儿童保育、残疾和长期护理服务的不足或完全缺失，以及服务在可获得性、费用和质量方面不符合工人、护理接受方和提供者的需要，也是重要因素。经济危机和公共部门削减社会福利、服务、就业和工作条件方面的有关公共开支，也加剧了高、低收入端的现有护理赤字。因此，妇女在生活中从事无偿护理和家务劳动，以此承担了填补护理缺口的责任。对有偿和无偿护理工作价值的低估，致使妇女一直处于可怜的工作条件中。妇女构成了受雇从事护理工作的劳动队伍的绝大多数，特别是家庭佣工、幼儿保育和教育人员，以及长期护工和护士，这其中越来越多的是移徙工人。

在这方面，政府应加大对基础设施和措施的社会投资，以平衡工作与家庭方面的承诺，确保护理工作评价以促进两性平等的方式进行，促进护理经济领域体面和充分付酬工作，加强公共供给，使优质和可负担的幼儿保育和其他社会护理服务成为一项普遍权利。社会保障计划应面向保证男女待遇平等、考虑性别角色，并作为实现两性平等的机制。此外，国家制定社会保护最低标准，以解决妇女在具体生活中的突发问题，如生育，并承认、减少无偿护理工作和家务劳动并进行重新分配，可以而且应该成为性别变革的工具。

图 8 孩子出生后为父亲提供有偿和无偿休假权利的国家，按休假持续时间（天数）分类，共170个国家，2015年



注：该地图涵盖国家或联邦立法中关于孩子出生后为父亲保留的休假规定，或由父亲专用的陪产假或育婴假，不包括可由父亲或母亲使用的育婴假规定，也不包括母亲一方向父亲一方转让使用的部分产假权利。它包括除年假外可由父亲在孩子出生时使用但没有严格归类为“陪产假”的某些特殊的休假规定。

来源：国际劳工组织2015年数据

在此背景下，各国政府应保证根据国际劳工标准为所有妇女提供生育保护，不进行任何排斥，加大对父亲（见图8）提供高薪假期福利，并提高其利用率。作为进一步支持的手段，应实施家庭友好型、灵活的工作安排，帮助各家庭在父母之间更公平地分担护理责任，同时应实施工作再融入措施（如培训、现金福利、技能开发、就业选配、带教和职业指导），使需承担家庭责任的工人因从事护理工作而中断劳动后能重返劳动队伍。

最后，主要在发达经济体征收的联合所得税会对妇女参与劳动力市场造成障碍和不利，如果同时存在工资收入差距、高昂的育儿费用和护理责任不平等分担的情况，尤其如此。因此，各国应考虑建立更加中性的税收福利制度，避免对作为家庭收入之一的成员造成不利。

从实质上实现工作中的性别平等，至关重要的是社会要承认女性和男性都有工作和护理的权利和责任。因此，政府应基于国际劳工标准提出一套综合性的政策措施，承认并减少无偿护理工作，并在男女之间及家庭和社会之间重新分配。有偿护理工作也应根据其社会维系、繁荣和福祉方面的核心作用，予以重视和付酬。根据2030年可持续发展议程实现性别平等，是实现可持续发展、不让任何一个人落下并确保未来体面劳动不可或缺的前提条件。

