



国际  
劳工  
组织

# 全球就业 和社会展望

2018女性趋势  
全球速览



2018

女性趋势

全球速览

# 全球就业 和社会展望

2018女性趋势速览

版权 © 国际劳工组织 2018  
2018年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：[rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org)。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站[www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) 得到本国复制权组织相关信息。

---

全球就业和社会展望：2018女性趋势速览

中文版  
ISBN 978-92-2-529801-0 (web pdf)

国际劳工局  
就业 / 失业 / 劳动政策 / 性别 / 性别歧视 / 性别分工

该文件同时还有法语版：Emploi et questions sociales dans le monde: Aperçu global des tendances pour les femmes 2018 (ISBN 978-92-2-231344-0) (印刷版)，日内瓦，2018；西班牙语版：Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018, (ISBN 978-92-328517-3) (印刷版)，日内瓦，2018。

国际劳工组织登记的出版数据

---

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工组织出版物及数字产品可在[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)上找到。

本出版物由国际劳工局文件和出版物制作、印刷和发行处 (PRODOC) 制作。  
平面和印刷设计、手稿准备、副本编辑、排版和构图、校对、印刷、电子版文件的出版发行。

PRODOC努力使用以环境可持续和对社会负责的方式管理的森林资源制作的纸张。

Code: DTP-CORR-WEI-REPRO

## 目 录

---

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 简介                        | 6  |
| 劳动参与率的性别差距仍然很大            | 7  |
| 在世界大部分地区，女性比男性更有可能失业      | 8  |
| 发展中国家女性弱势就业的情况更为严重        | 9  |
| 在新兴国家和发展中国家，仍有大量女性从事非正规劳动 | 11 |
| 工作贫困在男性和女性中都很普遍           | 12 |
| 劳动力市场的性别差距加剧了社会保障差距       | 13 |
| 需要采取大量的额外措施以缩小劳动力市场的性别差距  | 13 |
| 参考文献                      | 14 |

更多国际劳工组织在性别平等方面的工作请参见国际劳工组织网站。

[ilo.org/wesodata](https://ilo.org/wesodata)上提供的《全球就业和社会展望数据》数据查询工具包含了此全球速览的相关数据。使用该工具可以制作各国、地区和指数的对比图，并下载数据。

请访问[bit.ly/WESOt18](https://bit.ly/WESOt18)获取在线附录A – 按地区和收入水平划分的国家分组和附录B – 劳动市场估计和预测。

## 简介

---

过去20年，女性在劳动世界和社会性别平等方面取得了一些进步。如今，受过教育和参与劳动力市场的女性比以往任何时候都多，人们越来越认识到性别平等对于减少贫困和促进经济发展至关重要。《2030年联合国可持续发展议程》的采纳以及世界领导人对到2030年“所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬”（可持续发展目标8，目标8.5）和“实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能”（可持续发展目标5）的决心就是这种意识的证明。然而，尽管取得了如此大的进展，并在全球范围内做出了进一步改善的承诺，但女性在劳动世界的前景远不如男性。

这份“2018女性趋势速览”关注的是过去十年中所取得的进展（或不足），并根据国际劳工组织的一些统计指标，即劳动力参与率、失业率、非正式就业和工作贫困等指标，考察男女之间的差距，进而确定女性劳动力市场的前景。本报告表明，女性不仅比男性参与劳动的几率低，即使参与，她们更有可能失业，从事的工作也更有可能未受到劳动法规、社会保障条例和相关集体协议的保护。这些成果为女性身处劣势的程度和深度以及在不久的将来这些劣势将如何在全球范围内发展提供了最新的量化评估，并为国际劳工组织最近关于女性劳动力市场情况和工资<sup>1</sup>的研究提供了补充。

在本报告中所选定的劳动力市场指标中的性别差异仅部分地反映了妇女在劳动力市场中面临挑战的复杂性，以及在特定经济和制度的有利条件支持下女性状况的改进。在理解妇女与工作相关问题的广泛途径中，国际劳工组织会定期确定许多结构性和文化性因素，涵盖职业和部门性别隔离、工作场所歧视以及性别刻板印象等方面。这种宽泛的方法对于更全面地了解劳动力市场中的性别不公至关重要，包括性别劣势在不同地区、社会经济阶层、种族和年龄等因素下的变化。本报告中提供的简要评估旨在关注进步和退步的主要模式。如果妇女平等参与劳动的挑战和障碍持续存在，社会将无法为经济增长和社会发展提供有效路径。因此，缩小劳动世界中的性别差距依然是当今全球社会面临的最紧迫的劳动力市场和社会挑战之一。

---

<sup>1</sup>请参见国际劳工组织（2016a，2016b和2017a）以更全面地了解女性面临的劳动力市场挑战。

## 劳动参与率的性别差距仍然很大

在全球范围内，15岁及以上的男性和女性的劳动参与率持续下降；该数字在2018年为61.8%，比过去10年下降了1.4个百分点。女性参与率的下降速度比男性慢，因而性别差距略有缩小<sup>2</sup>。由于青年的教育参与度和与之相对的老年人退休后的选择都发生了变化，这些趋势反映出整个生命周期中的不同模式。然而，首要的发现是在全球范围内，女性平均参与劳动力市场的可能性远低于男性。2018年，女性的全球劳动力参与率为48.5%，比男性低26.5个百分点（表1）。自1990年以来，这一差距缩小了2个百分点，其中大部分缩小发生在2009年之前。自2009年以来一直在减缓的改善速度预计将在2018-21年间停滞不前，情况甚至可能出现逆转，这可能会抵消过去十年在劳动力市场性别平等方面所取得的相对较小的进步。

基于这一全球趋势，在不同发展阶段的国家中，女性进入劳动力市场的情况有很大的不同。在发展中国家和发达国家，男性和女性之间的参与率差距正在缩小，但在新兴国家，差距仍在不断扩大，2018年这一比例为30.5个百分点，比2009年上升了0.5个百分点。随着女性参与率的下降速度快于男性，这一趋势预计将持续到2021年。虽然参与率差距日益扩大表明新兴国家的女性在获取劳动力市场机会方面赶上男性仍有很长的路要走，但也反映出这些国家越来越多的年轻女性接受了正式教育，从而延迟了她们进入劳动力市场的时间。事实上，自上世纪90年代初以来，新兴国家15至24岁青年的劳动参与率方面性别差距一直在扩大，而受教育程度的性别差距已大幅缩小。在阿拉伯国家、北非和南亚，劳动力市场的性别差距尤其悬殊，预计在不久的将来仍将存在巨大差距，这主要是由于这些地区女性的劳动参与率极低。基于这种趋势，人们担心由于性别和文化规范的限制，这些国家的女性在寻求有偿工作的选择方面将受到更大的限制（国际劳工组织，2017a）。

相反，许多发达国家的女性劳动参与率正逐渐接近男性。发达国家参与率的性别差在2018年为15.6个百分点（几乎是新兴国家的一半），是1990年以来的最低值；尽管在一些国家，特别是在南欧，差距仍然很大，但预计到2021年将进一步缩小。发达国家在过去几十年中取得的进展很大程度上归功于这些国家女性和男性在教育方面取得了近乎相等的成就，并且女性在有偿劳动方面面临的社会规范相对较少（国际劳工组织，2017a）。公共政策也发挥了重要的作用。例如，家庭扶持政策，旨在改善工作与生活的平衡，改善带薪休假和回到同等工作岗位的权利，以及为在职父母提供负担得起的托儿服务，为提高这些国家的女性，特别是母亲的劳动参与率起到了非常重要的作用（国际劳工组织，2016b；Thévenon，2013；Vuri，2016）。尽管如此，许多发达国家长期存在性别薪酬差距。尽管女性越来越多地参与劳动力市场中，但在工作质量方面仍存在性别差距。由于女性的人力资本水平显著提高（如教育和经验），在几个发达国家甚至已经超过了男性，新的研究则指向了导致女性面临薪酬差距的其他因素，如雇佣和提拔时的歧视性行为等（Grimshaw和Rubery，2015）。

与此同时，发展中国家在参与率方面的性别差距最小（2018年为11.8个百分点），预计在2018-21年期间将保持稳定。正如下文讨论的一样，这些国家中妇女的参与率最高（69.3%），这往往反映了在普遍贫穷和缺乏社会保障的情况下，寻求就业的经济必要性。

<sup>2</sup>有关劳动参与率和相关性别差距长期趋势的进一步信息，请参阅国际劳工组织2017年劳动力估计和预测（LFEP）：主要趋势，详见<http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LFEPbrief.pdf>

表 1

按性别分劳动参与率及失业率的水平和趋势， 2009 - 21

| 国家/地区     | 劳动参与率(百分比) |      |             |      |         | 失业率(百分比)   |      |                 |      |         |
|-----------|------------|------|-------------|------|---------|------------|------|-----------------|------|---------|
|           | 和性别差距(百分点) |      |             |      |         | 女性与男性失业率比例 |      |                 |      |         |
|           | 男性         | 女性   | 差距(男性 - 女性) |      |         | 男性         | 女性   | 比率(女性失业率/男性失业率) |      |         |
|           | 2018       | 2018 | 2009-18     | 2018 | 2018-21 | 2018       | 2018 | 2009-18         | 2018 | 2018-21 |
| 全球        | 75.0       | 48.5 | ▼           | 26.5 | ▲       | 5.2        | 6.0  | ▲               | 1.2  | ▲       |
| 发展中国家     | 81.1       | 69.3 | ▼           | 11.8 | ▶       | 4.6        | 6.1  | ▼               | 1.3  | ▲       |
| 新兴国家      | 76.1       | 45.6 | ▲           | 30.5 | ▲       | 5.2        | 6.1  | ▲               | 1.2  | ▲       |
| 发达国家      | 68.0       | 52.4 | ▼           | 15.6 | ▼       | 5.3        | 5.6  | ▶               | 1.1  | ▶       |
| 北非地区      | 71.9       | 21.9 | ▼           | 50.0 | ▼       | 9.1        | 19.5 | ▼               | 2.2  | ▲       |
| 撒哈拉以南非洲   | 74.0       | 64.7 | ▼           | 9.3  | ▼       | 6.4        | 8.2  | ▼               | 1.3  | ▲       |
| 拉美和加勒比海地区 | 77.1       | 51.5 | ▼           | 25.6 | ▼       | 6.8        | 9.5  | ▼               | 1.4  | ▲       |
| 北美地区      | 67.9       | 55.8 | ▶           | 12.1 | ▼       | 4.6        | 4.4  | ▲               | 1.0  | ▼       |
| 阿拉伯国家     | 77.2       | 18.9 | ▲           | 58.3 | ▼       | 6.8        | 16.3 | ▲               | 2.4  | ▼       |
| 东亚地区      | 74.7       | 59.1 | ▲           | 15.6 | ▲       | 4.8        | 4.2  | ▲               | 0.9  | ▲       |
| 东南亚及太平洋地区 | 79.4       | 56.5 | ▼           | 22.8 | ▼       | 3.5        | 3.3  | ▼               | 0.9  | ▶       |
| 南亚地区      | 79.0       | 27.6 | ▼           | 51.4 | ▲       | 3.7        | 5.2  | ▲               | 1.4  | ▼       |
| 北欧、南欧和西欧  | 63.4       | 51.6 | ▼           | 11.9 | ▼       | 7.9        | 8.2  | ▲               | 1.0  | ▶       |
| 东欧地区      | 67.0       | 51.8 | ▲           | 15.2 | ▼       | 5.6        | 4.9  | ▶               | 0.9  | ▶       |
| 中亚和西亚     | 73.5       | 45.1 | ▼           | 28.4 | ▼       | 8.0        | 9.4  | ▲               | 1.2  | ▼       |

注：在本报告中，2018年及以后的数据均为预测。在2009-18和2018-21两个时间段内，如果劳动参与率（失业率比例）的差距预计扩大0.1（0.01）个百分点以上，则用红色向上箭头标出，如果差距预计缩小0.1（0.01）个百分点以上，则用绿色向下箭头标出，如果差距介于两者之间，则用蓝色的水平箭头标出。“差距”栏中的数字指的是男性和女性劳动力参与率之间的百分比差，但由于四舍五入可能并不完全对应。有关地区和国家收入分组的详细清单，请参阅在线附录A。

来源：国际劳工组织趋势经济计量学模型，2017年11月（详细信息请参阅在线附录B）和劳动力估计和预测（LFEP）数据库，请见：[www.ilo.org/ILOSTAT](http://www.ilo.org/ILOSTAT)。

## 在世界大部分地区，女性比男性更有可能失业

女性不仅参与劳动力的可能性低于男性，那些参与劳动力市场的女性找到工作的几率也低于男性。截至2018年，全球女性失业率为6%，比男性高约0.8个百分点。这意味着2018年女性与男性的失业率比为1.2。到2021年，这一比率预计将在发达国家保持稳定，并在发展中国家和新兴国家中进一步扩大，反映出过去十年中在全球失业方面，妇女相对地位的不断恶化。

2018年，发展中国家女性与男性失业率比最高，为1.3。这在很大程度上反映了这样一个事实，即这些国家的男性失业率低于国际标准，而女性的失业率仅略高于全球平均水平。然而，这样一个相对较低的失业率，远不能表明某一劳动力市场对男性或女性而言健康与否。当然，失业率并不能很好地反映发展中国家（以及在某种程度上发达国家）劳动力市场的表现。这凸显出非正规就业的复杂性和社会保障制度的有限性，这两重压力使得女性和男性被迫接受任何就业机会，无论工作条件如何。与此同时，根深蒂固的性别角色观念以及劳动力市场的歧视现象不断阻止女性获得体面劳动（国际劳工组织，2016b和2010a）。事实上，发展中国家的女性失业率预计将进一步上升（男性失业率预计将保持稳定），因此到2021年，女性与男性的失业率比将进一步扩大。

在新兴国家，2018年女性与男性的失业率比为1.2，与全球平均水平一致。然而，预计到2021年，这一比率预计将有所提高，这将进一步降低这些国家已经很低的女性劳动参与率。在阿拉伯国家和北非地区情况尤为突出，除了低参与率外，女性的失业率是男性的两倍之多。性别差距在年轻人中更为明显，这使得该地区女性劳动力市场的总体前景并不乐观。在这些地区，2018年的失业率在16.3%至19.5%之间。国际劳工组织近期的报告显示，尽管妇女倾向于有偿工作，但社会经济因素和普遍的社会规范会不断阻止她们参与有偿就业，在这些地区情况尤甚（国际劳工组织，2017a；盖洛普和国际劳工组织，2017）。这些限制往往与女性不得不承担的大量无报酬照料和家庭责任的负担直接挂钩，这限制了她们获得的教育和就业机会以及她们参与劳动市场的能力。

相比之下，发达国家的女性失业率更接近男性，2018年女性与男性的失业率比为1.1，预计近期内不会出现重大变化。在东欧和北美等地区，女性的失业率甚至比男性还要低。虽然这反映出各国为在教育程度和技能认证等方面实现性别平等做出的巨大努力，但成功实现男女失业率趋同也应归功于2008年经济危机的长期负面影响。经济危机对建筑业等一些由男性主导的行业产生的影响要大于其他经济部门。

## 发展中国家女性弱势就业的情况更为严重

在全球范围内，超过42%的劳动者是自营型工作者<sup>3</sup>或贡献收入的家庭劳动力<sup>4</sup>（被定义为“弱势就业”的类别）（国际劳工组织，2018a）。这意味着超过14亿的劳动者比其他类别的劳动者更可能从事非正规劳动和身陷贫困，并且难以或无法受到社会保障。随着劳动力的增加，自营型工作者和贡献收入的家庭劳动力也在不断增长，在发展中国家和新兴国家减少弱势就业的行动难以取得进展。因此，在发展中国家和新兴国家，这些类别的劳动者所占比例非常高。2018年在发展中国家占总就业人数的76.4%，在新兴国家占46.2%。

在自营型工作和贡献收入的家庭工作的构成中存在着重要的性别差异。在过去的10年中，从事上述两种工作的男性比例小幅下降，而贡献收入的女性家庭劳动力比例下降了4.6个百分点，女性自营型劳动

<sup>3</sup>个体经营者或有一个或多个合作伙伴的劳动者，其工作类型被定义为自营型工作，并且在基准期内没有连续地雇用任何雇员为他们工作。

<sup>4</sup>在以市场为导向、由同一家庭的相关人员经营的机构中自雇的劳动者，但因其经营过程中参与程度有限，不能被视为合伙人。

者的比例则增加的1.8个百分点。其结果是，2018年全球男性自营型劳动者的比例为36.2%，比女性高10个百分点。相比之下，贡献收入的女性家庭劳动力比率是男性的两倍多（表2）。在发展中国家，2018年贡献收入的家庭女性劳动力占女性就业人数的42.3%，而男性这一比例仅为20.2%。此外，预计到2021年间，这种情况不会出现任何改善。与此相反，新兴国家贡献收入的家庭女性劳动力中所占的比例大幅下降，从2009年的22.8%降至2018年的17%。与此同时，女性自营型劳动者的比例增加了2.4个百分点，这表明差距的缩小可能是由一些女性劳动者从贡献收入的家庭劳动力转变为自营型所导致的。在发达国家，自营型女性劳动者和贡献收入的女性家庭劳动力的人数有限，2018年仅分别占全部女性就业人数的6.9%和1.6%。

表 2

自营和贡献收入的家庭工作的比例和趋势, 2009 - 21

| 国家/地区     | 总就业人口中自营型劳动者的比例（百分比）<br>和性别差距（百分点） |      |             |       |         | 总就业人口中贡献收入的家庭劳动力的比例（百分比）<br>和性别差距（百分点） |      |             |      |         |
|-----------|------------------------------------|------|-------------|-------|---------|----------------------------------------|------|-------------|------|---------|
|           | 男性                                 | 女性   | 差距(女性 - 男性) |       |         | 男性                                     | 女性   | 差距(女性 - 男性) |      |         |
|           | 2018                               | 2018 | 2009-18     | 2018  | 2018-21 | 2018                                   | 2018 | 2009-18     | 2018 | 2018-21 |
| 全球        | 36.2                               | 36.1 | ▼           | -10.1 | ▼       | 6.4                                    | 16.6 | ▼           | 10.2 | ▶       |
| 发展中国家     | 51.7                               | 39.4 | ▲           | -12.3 | ▲       | 20.2                                   | 42.3 | ▲           | 22.1 | ▶       |
| 新兴国家      | 39.9                               | 29.5 | ▼           | -10.5 | ▼       | 6.2                                    | 17.0 | ▼           | 10.8 | ▶       |
| 发达国家      | 10.6                               | 6.9  | ▼           | -3.6  | ▲       | 0.5                                    | 1.6  | ▼           | 1.1  | ▶       |
| 北非地区      | 22.1                               | 15.4 | ▲           | -6.7  | ▲       | 5.7                                    | 24.5 | ▼           | 18.8 | ▼       |
| 撒哈拉以南非洲   | 51.1                               | 47.1 | ▲           | -3.1  | ▲       | 16.2                                   | 31.7 | ▲           | 15.5 | ▲       |
| 拉美和加勒比海地区 | 29.3                               | 25.6 | ▲           | -3.7  | ▼       | 2.9                                    | 6.5  | ▼           | 3.7  | ▶       |
| 北美地区      | 7.6                                | 5.5  | ▼           | -2.1  | ▲       | 0.1                                    | 0.1  | ▶           | 0.0  | ▶       |
| 阿拉伯国家     | 14.5                               | 6.9  | ▲           | -7.6  | ▲       | 3.3                                    | 10.6 | ▼           | 7.3  | ▲       |
| 东亚地区      | 26.4                               | 19.2 | ▼           | -7.2  | ▲       | 3.7                                    | 13.1 | ▼           | 9.4  | ▼       |
| 东南亚及太平洋地区 | 34.0                               | 29.8 | ▼           | -4.2  | ▼       | 7.8                                    | 22.2 | ▼           | 14.4 | ▼       |
| 南亚地区      | 60.8                               | 46.5 | ▼           | -14.2 | ▲       | 9.1                                    | 31.9 | ▼           | 22.8 | ▶       |
| 北欧、南欧和西欧  | 12.4                               | 7.7  | ▼           | -4.7  | ▼       | 0.7                                    | 1.3  | ▼           | 0.6  | ▶       |
| 东欧地区      | 11.1                               | 7.6  | ▲           | -3.4  | ▲       | 0.9                                    | 1.6  | ▼           | 0.7  | ▶       |
| 中亚和西亚     | 23.3                               | 16.6 | ▲           | -6.6  | ▼       | 5.0                                    | 15.4 | ▼           | 10.4 | ▼       |

注：在本报告中，2018年及以后的数据均为预测。在2009-18和2018-21两个时间段内，如果自营型劳动者或贡献收入的家庭劳动力的性别差距预计扩大0.1个百分点以上，则用红色向上箭头标出，如果差距预计缩小0.1个百分点以上，则用绿色向下箭头标出，如果差距介于两者之间，则用蓝色的水平箭头标出。“差距”栏中的数字指的是女性和男性自营型劳动者或贡献收入的家庭劳动力之间的百分比差，但由于四舍五入可能并不完全对应。有关地区和国家收入分组的详细清单，请参阅在线附录A。

来源：国际劳工组织趋势经济计量学模型，2017年11月（详细信息请参阅在线附录B）

在所有国家中，自营型劳动者和贡献收入的家庭劳动力的劳动市场地位都面临着难以获得大量就业机会和社会保障权利的风险，而这些都是拥有开放的正式劳动合同的劳动者所享有的。这一风险在新兴国家和发展中国家格外地大，因为这些就业类别就是非正式、恶劣的工作条件和缺乏社会保障的象征（国际劳工组织，2018a）。更具体地说，自营工作似乎并不是改善劳动力市场机会的垫脚石。事实上，自营型女性劳动者扩大其生产活动并成为雇主的可能性很低。在全球范围内，女性雇主——换句话说，拥有雇员的自雇女性——在2018年仅占总就业人数的1.7%（与1990的1.5%相比仅略微上升），而男性雇主占4%。即便在这一比例较高的发达国家（2018年女性雇主占2.2%），在获取经营和管理职位方面，职业女性仍面临着劳动市场壁垒。例如，尽管与20年前相比，如今有更多的女性担任中高层管理职位，但很少有人被任命为最高职位，在大公司尤为如此（国际劳工组织，2015）。根据最新的估计，在大多数发达国家，女性在中高层管理职位中所占比例不到三分之一，而在上市公司首席执行官（CEO）中所占比例不到5%（同上）。

## 在新兴国家和发展中国家，仍有大量女性从事非正规劳动

特别是在新兴和发展中经济体，自营型劳动者和贡献收入的家庭劳动者很有可能被定义为非正规经济的成员。<sup>5</sup>这种联想的产生是因为自营型劳动者通常不会被注册为法人，而贡献收入的家庭劳动者没有签署书面雇佣合同，因此通常不受劳动法律、社会保障条例和相关集体协议的保护。但是，这些劳动者并不是唯一受到劳动力市场系统性风险影响的就业人口类别。广泛的非正规就业包括其他群体，例如非正式部门的劳动者和正式部门企业中从事非正式工作的劳动者。

发展中国家女性非正式就业比例过高，部分原因是由于贡献收入的女性家庭劳动者比例较高——这一部分女性占发展中国家非正规就业总人数的三分之一左右。根据国际劳工组织的数据，在包括农业工人的情况下，发展中国家女性非正规就业的比例比男性高出4.6个百分点，而在最近一年的数据（国际劳工组织，2018b）中，不包括农业工人时女性比例比男性高7.8个百分点。在一些撒哈拉以南的非洲国家，这种性别差距要大得多，平均差距超过20个百分点（同上）。在近三分之一有数据可查的撒哈拉以南非洲国家中，非农业就业女性从事非正规就业的比例超过90%，而男性则约为82%左右（图1）。

---

<sup>5</sup>将112个国家总就业中非正规就业的比例作为因变量，弱势就业比例作为解释变量，根据这个简单的线性回归模型得出的决定系数( $r^2$ )的值接近0.80。 $r^2$ 的值可以在0到1.00中变化，1.00表示完全相关。 $r^2 = 0.8$ 大致表明，80%的非正规就业比例的跨国差异可以用不同国家弱势就业的差异来解释。

图 1

上一年有相应数据的撒哈拉以南非洲国家非农业部门中非正规就业的比例（百分比）



注：非正规就业包括非法人企业中为市场进行生产并且未被登记在册的所有（至少部分）劳动者（包括非正规就业部门的劳动者），以及在非正规部门以外不受国家劳动法律保护的劳动者（即没有参与和工作有关的社会保障计划，或不享有带薪年假或带薪病假等就业福利）。非正规就业的完整定义请参见：

[http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_IFL\\_EN.pdf](http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_EN.pdf)。来源：国际劳工组织，2018b。

相比之下，新兴国家男性非正规就业的比例（70%）要高于女性（65%），在仅计算非农业部门时这一差距稍有扩大。这主要反映了亚洲和太平洋地区新兴国家的趋势，即女性从事非农、非正规就业的比例通常低于男性，但在孟加拉国、柬埔寨和越南等国家也有一些明显的例外。尽管如此，亚洲和太平洋地区新兴国家在非农业部门就业的女性的非正规就业率仍然很高，其平均值为58%，而男性则为65%（同上）。

## 工作贫困在男性和女性中都很普遍

在世界上的许多国家，从事有偿工作并不是脱贫的充分条件。在新兴国家和发展中国家，多达四分之一的劳动男性和女性生活在中等贫困线以下（按购买力平价计算，人均家庭收入或每天消费不足3.10美元）。性别模式是复杂的，因为虽然妇女在低收入劳动力中所占比例较高，但在一些国家，她们比男性更有可能补贴家用，从而有助于家庭摆脱贫困。对阿拉伯国家来说，情况通常如此，这里有13%的工作女性生活在贫困线以下，而男性则有22%。然而，在撒哈拉以南非洲却出现了截然相反的情况，63%的劳动女性生活在贫困中，而男性只有59%。撒哈拉以南非洲地区出现了较大的工作贫困性别差距，这在发展中国家也普遍存在，反映出这些国家女性参与劳动市场的可能性几乎与男性持平。然而，女性仍然更有可能受雇于维持生计的活动和以家庭为基础的生产。事实上，撒哈拉以南非洲也是自营型就业和贡献收入的家庭就业性别差距最大的地区，表明这是导致这个地区女性比男性更贫困的主要原因，但我们在研究

其中的联系时还需要考虑到其他因素，如家庭中赚取收入的人数和是否拥有福利收入等补充收入形式等。相比之下，在新兴国家，男性身处工作贫困的可能性要高于女性。然而，这一结果反映出这些国家女性劳动参与率较低，远不能说明在减少妇女工作贫困方面取得的进展。

在平均工资方面，性别差距也持续存在。例如，在发达国家、新兴国家和发展中国家的样本中，我们发现女性的平均收入比男性低20%（国际劳工组织，2016a）<sup>6</sup>。导致这一差距的主要原因是女性在收入较低的部门和职业中占据了过高的比例。此外，集体谈判和最低工资等劳动力市场良好机制和政策的弱化或缺乏也是造成性别工资长期不平等的原因之一（同上）。

## 劳动力市场的性别差距加剧了社会保障差距

无法获得充分的社会保障并不是女性独有的问题。许多较富裕国家的财政紧缩政策以及贫困地区福利水平的持续不发达意味着所有劳动者都面临着社会保障的差距。尽管如此，劳动力市场的性别差距和女性更倾向于从事非标准就业形式（不规律的工作时间和不连续的工作模式）共同导致了社会保障中性别差距的产生。在获得养老金方面，这种情况有据可查（国际劳工组织，2016b和2017b）。与男性相比，女性的劳动参与率低、性别薪酬差距大、职业生涯缩短或中断的可能性大、从事非正规和易受影响的工作的可能性高，所有这些都对她们在缴费型养老金计划中积累养老金的能力产生了消极影响。事实上，这些因素造成了女性的养老金覆盖率低、水平低，最终导致女性老年贫困水平高于男性。

因此，关注解决性别不平等和缩小男女养老金差距的措施，例如在公共养老金计划中加入护理期，是极为重要的。此外，在确保女性至少获得一项基本养老金方面，非缴费型（基于税收的）养老金发挥了关键作用；然而，由于福利水平往往较低，无法弥补缴费不足的问题，因此非缴费型养老金通常无法为老年人提供足够的收入保障（国际劳工组织，2017b）。因此，缩小劳动力市场和就业方面的性别差距，对确保女性获得充分的社会保障具有重要的连锁效应。

## 需要采取大量的额外措施以缩小劳动力市场的性别差距

在过去十年中，各国政府、雇主和工人及其代表组织共同实施了一系列措施，以应对女性在劳动世界所面临的挑战。特别值得注意的是在提供家庭支持、妇女主导的非正规劳动（如家政工作）关键领域的正规化、以及解决纵向性别隔离（尤其是在通过改革可减少性别歧视的领域）等方面所取得的进展。然而，正如这篇全球速览所强调的一样，目前劳动力市场的主要参与者为减少劳动参与率性别差距而作出的努力虽然意义非凡，但还不够。男女获得体面工作机会的差距是全球在实现一个更加公平、包容的劳动力市场过程中面临的主要障碍，除非采取更多措施解决上述长期存在的性别差异，预计未来几年情况仍将如此。如以前的报告所示（例如参见国际劳工组织，2017a），女性在家务和照料方面面临的极端不平等

<sup>6</sup>该数据指的是用45个处于不同发展阶段的国家平均/中等工资和平均/中值工时数据确定的小时工资差距。大约94.6%的数据使用的是2013年或更近的一年的数据。

要求会继续以劳动力市场不平等形式出现，体现在女性可以获得的、稳定的工作类型等方面。事实上，非正规就业和工作贫困的全球性挑战也源于部门和职业的性别隔离模式（通常是组织和文化上的），这种模式在系统上就限制了女性获得更好工作机会。这表明，解决妇女面临的劳动力市场挑战不仅需要政府、雇主和工会的努力以缩小劳动力市场的差距，还需要采取措施消除女性所面临的不平等要求。

因此，减少劳动力市场中的性别差距需要采取综合措施和专门针对女性的措施（考虑到她们各自不同的情况），这最终将有助于社会福利的发展（国际劳工组织，2016b和2017a）。在发展中国家和新兴国家，推动非正规就业向正规就业转变仍然面临着悬而未决的挑战，对农业部门的农村女性而言尤为如此。推动农业和非农业经济活动的分类将会使得这些活动更加正规，同时通过收入多样化可以减少工作贫困发生的几率。不断提高女性参加正规教育、职业培训和创业项目的参与率对于女性转向体面工作至关重要。与此同时，通过扩大儿童相关服务的覆盖面以及促进家庭责任在家庭成员（甚至当地社区）间平均分配，可以大大提高家庭扶持公共政策的影响和效力。更普遍地说，所有国家和相关利益集团（尤其是政府、雇主和工会）都应通过确保女性获得高质量就业，减少教育和工作中的性别刻板印象和性别歧视，认识、减少和重新分配女性目前过重的照料负担和家庭责任等措施，为实现可持续发展议程努力奋斗。

## 参考文献

- 盖洛普；国际劳工组织（ILO）。2017年。《为妇女和工作创造更美好的未来：男性与女性的声音》（日内瓦和华盛顿特区）。
- Grimshaw,D.; Rubery,J. 2015年。《母亲收入差距：问题、理论和国际证据的回顾》，国际劳工组织工作和就业条件丛书（日内瓦，国际劳工组织）。
- 国际劳工组织（ILO）。2017年。《经营和管理层的女性：势头正劲》，全球报告（日内瓦）。
- 。2016a.《2016/17全球收入报告》（日内瓦）。
- 。2016b.《工作中的女性：2016年趋势》（日内瓦）。
- 。2017a.《全球就业和社会展望：2017 女性趋势》（日内瓦）。
- 。2017b.《2017-19全球社会保障报告：为实现可持续发展目标的社会保障全覆盖》（日内瓦）。
- 。2018a.《全球就业和社会展望：2018年趋势》（日内瓦）。
- 。2018b.《非正规经济中的女性和男性：统计情况》，第三版（日内瓦）。
- Thévenon, O. 2013.《经合组织女性劳动参与率的推动力》，经合组织社会、就业和移民工作报告，第145期（巴黎，经合组织出版社）。
- Vuri, D. 2016年。《育儿政策会增加母亲的就业吗？》，德国劳动研究所劳动世界杂志，三月刊，第241期。

