

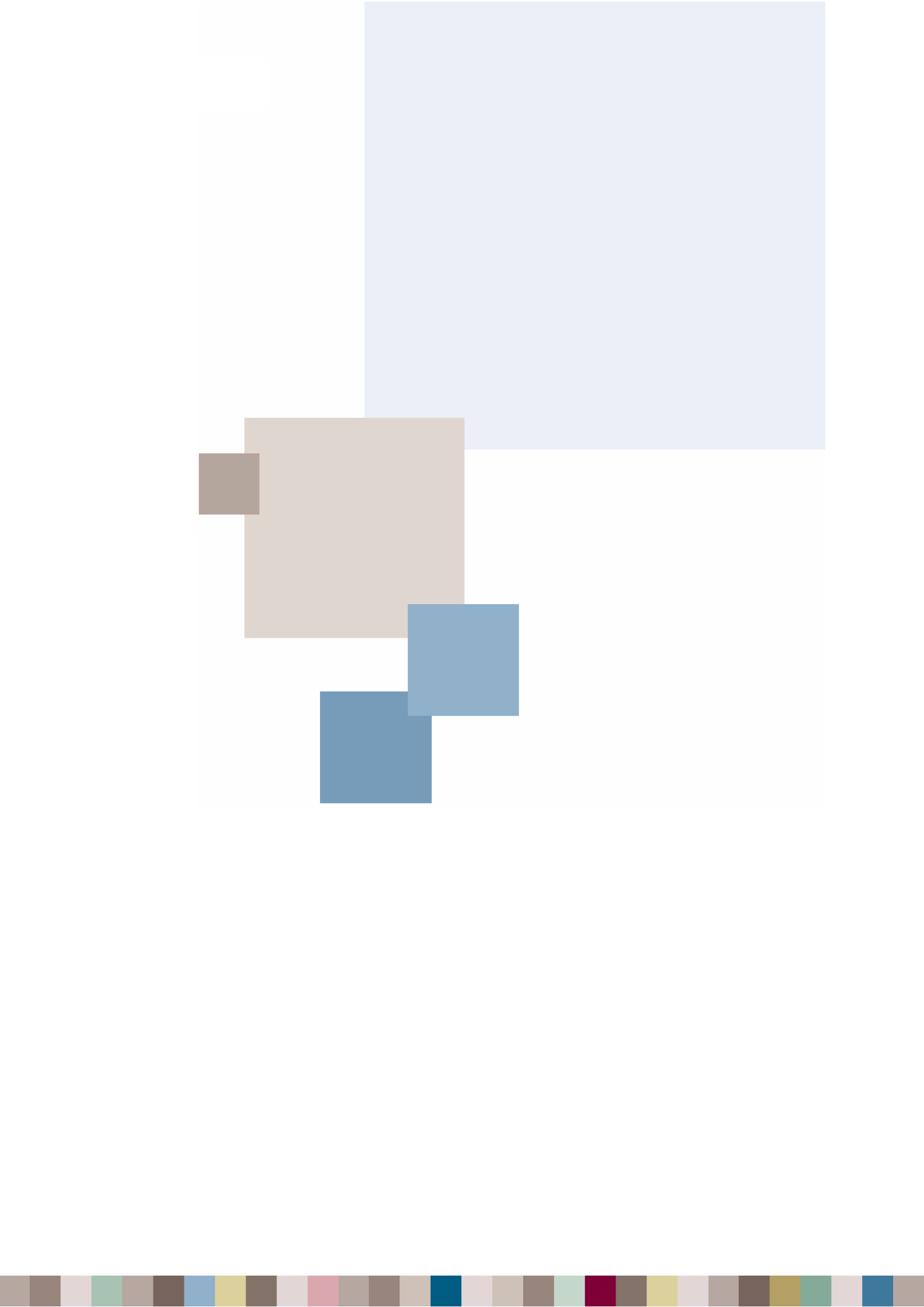


第二编

妇女、工作和社会政策



在法国的顿察地区，
多贡族妇女一边劳
作，一边收听广播。



不平等的性别关系铸就了家庭和住户的资源分配方式，也影响到男女家庭成员之间的权利和义务、工作和休闲的分配比例。主流经济分析没有充分认识到，社会等级制度和性别优先次序对于市场机制也有着类似的影响。尽管新自由主义者持有异议，但事实上，市场的运行方式没有体现出性别中立的立场。恰恰相反，各种充满风险和波动的市场不折不扣地体现了存在于社会及社会机制中的性别等级制度。市场机制认为金钱关系之外货物或服务不具备经济价值，故而妇女付出的大量无偿劳动依然无声无息。因此，以市场为基础的种种权利本质上都是偏向男性的。

除非采取资格认证措施来纠正社会对于妇女的固有歧视以及自由化市场给妇女造成的脆弱地位，否则无论是在工作场所、独立谋生、还是在照料家庭的过程中，妇女总是难逃弱者的命运。可是，当代新自由主义经济政策却以效率、增长和自由为名，反对使用调控措施来补偿社会风险和纠正不平等现象。

自由化的确为某些妇女创造了新的工作机遇，但同时也给她们带来了新的负担和风险。第二编的四个章节将结合不同的背景环境，分析自由化给妇女造成的各种影响。首先，“劳动的女性化和非正规化”一章阐述了非农业劳工大军中妇女比例日益增长的趋势。其次，“变化中的农村生活状况”一章探讨了自由化对于农村生活的各种影响。接下来的一章是“劳动者的跨国移徙”，重点关注妇女在寻找工作的过程中流动性越来越强的社会现象。最后一章，“谋求新的社会政策纲领”，分析了自由化时代妇女因缺乏社会保障而面临的种种风险，并研究了实现社会保障的前景。





第五章

劳动的女性化和非正规化

正如图 1.2 和图 5.1 所示，过去三十年来，世界上大部分地区的妇女经济活动率都呈现出增长态势。这一全球普遍趋势也有例外情况，突出表现在东欧转型经济体，出现明显逆转现象的中亚和西亚地区，以及妇女经济活动率依然很低的中东和北非地区。¹ 但是，总的趋势是妇女越来越多地参与经济领域，而且有些国家的妇女经济活动率正在接近男子经济活动率。男女经济活动率看似趋同的实际含义是什么？这是否说明劳动力市场已经不存在性别问题？换句话说，今后在劳动力市场、就业类型、劳动力市场地位、以及享有薪资和福利的机会方面，性别属性是否再也无关紧要了？由于加入劳工大军的妇女人数日渐增多，还引出了另一个问题：这种现象是否有利于在无偿家务劳动的划分问题上促进性别平等？

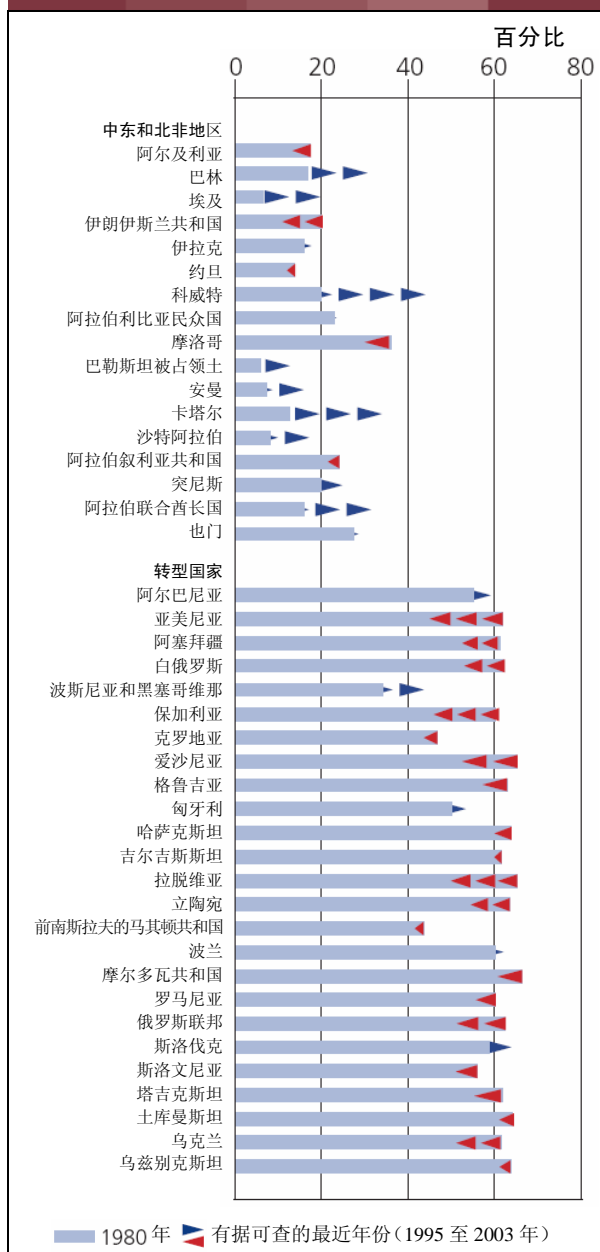
前文第三章提出的证据表明，妇女的工作类型发生了重大变化（主要是参加有酬工作的女性人数增加了），但劳动力市场依旧按照性别划分，同时也按照与性别交叉呈现的种族、社会阶层和族群等因素划分。经济合作与发展组织各成员国的经验说明，劳动力市场的分割并没有随着现代化和经济增长而消失。随着劳动力市场的重组和现代化进程的深入，变革和延续都在所难免。可是，就在参加有酬工作的妇女人数激增的同时，各国纷纷解除了对工作条件的限制，国际供应链中出现了外包和条块分割现象。

与妇女参加劳动力市场有关的第一个重要问题是，妇女的就业方式如何适合她们在无偿家务

劳动和照料家人方面所发挥的重要作用。在发达国家，此类护理工作正在交给家庭以外的其他机构负责，但即便如此，医院、托儿所和养老院提供的有偿护理工作也只占全社会护理工作总量的很小一部分。这些工作几乎毫无例外地全部由女性来承担，对妇女就业产生了深刻的影响。这种情况往往会束缚职业妇女，是造成女性在收入和职位方面处于劣势的关键因素。² 有不少人将护理视为一项能够施展才华的工作，但在收入微薄、缺少生活设施的家庭，妇女照料家人的负担异常沉重；如果还涉及到提供食物和生活必需品，开销就更大了。因此，相关政策不仅要为妇女提供更多、更好的工作机会，还要通过改善各项基本服务来减轻妇女的家务负担，同时鼓励男女之间较为公平合理地分担无偿劳动。

然而，即便在妇女进入劳动力市场的情况下，妇女和男子往往从事不同的职业（即通常所说的“横向分割”）。此外，与男子相比，妇女更有可能从事报酬较低、工作条件较差、晋升无望的职业（即所谓“纵向分割”）。这是造成劳动力市场分割如此恶劣的主要原因之一。据权威研究发现，尽管二十世纪九十年代的情况有所改善，但全球劳动力市场的性别分割程度依然很高。³ 妇女通常集中在职业等级制度的最低层，从事报酬较少、地位较低的工作，而且基本上没有就业保障。要消除性别分割，就需要国家在妇女培训和反歧视立法等领域采取主动干预措施，同时在能够要求政府和雇主承担管理责任的权威工会组织内部促进女性劳工的需求和权益。

图 5.1 中东和北非地区以及转型国家的妇女经济活动率（1980 年至有据可查的最近年份）



资料来源：ILO，2003。

关于妇女参与劳动力市场及其收入问题，需要考虑的最后一点是对妇女在工作场所和家庭内部的个人关系的潜在影响。在妇女参加工作的初

期，不论挣钱多少，都不太可能改变某些性别从属关系特征，比如妇女对于男性保护的依赖；但是，这有可能减少妇女对于男性供养的依赖，从而增强女性自身的经济保障及其在家庭决策中的发言权。对于年轻妇女来说，挣工资意味着更大的流动性、推迟结婚的机会和一小笔可以自由支配的收入。此外，妇女在工作中体现出的新价值也会影响到她们的待遇，增强她们的自尊。⁴ 尽管有上述种种收获，但是要将妇女的有偿劳动与妇女权力等量齐观，仍需谨慎为好。正如上文所述，妇女的工作负荷增加了，但她们在照料家庭方面的责任丝毫没有减少。在有些情况下，男人减少了对家庭预算的投入，不同子女生活在一起的父亲往往会这样做，比如在南非和一些加勒比地区。⁵

南北半球：趋同和竞争？

正如第二章指出，全球经济的运转速度大大低于各国的生产能力，失业情况日趋严重。经合组织大多数成员国的失业率都很高，发展中国家的公开失业率也居高不下。这种情况标志着一个变化：发展中国家的公开失业率通常比较低，而隐性失业和就业不足的问题较为普遍。由此可见，就业问题已经变得非常尖锐，甚至在失业数据中都有所体现了。

此外还出现了一个共同模式：在全球范围内，非正式的临时工作越来越多。但不应夸大南北半球在这方面的趋同程度。“非正规经济”既包括个体经营的未注册小企业，也包括没有保障合同、福利或法律保护的雇佣就业。无论是就其在就业总人数中所占比例而言，还是就非正规企业的数量而言，非正规经济在全世界变得越来越重要了。⁶ 甚至是在发达经济体，签订有保障合同的工人数量也越来越少，许多正式就业者正在失去与工作有关的

福利待遇，比如医疗保险和养老金。⁷ 在撒哈拉以南非洲、南亚、以及玻利维亚、厄瓜多尔、秘鲁和墨西哥等拉丁美洲国家，只有一小部分劳动力进入正规部门就业。阿根廷和智利等国的劳动力市场同工业化国家的情况相类似，工厂倒闭，公共部门裁员，实际工资下降，越来越多的家庭依靠无序的非正规经济维持生活。⁸

这种趋势是前所未有的。二十世纪六、七十年代，曾有人假设，全球现代经济的发展将缩减非正规经济活动的规模，并最终将其纳入正轨，工业化国家在历史上曾经出现过这种情况。非正规经济后来的广泛发展彻底颠覆了这种期望；实际上，全球经济的发展趋势往往鼓励这种收入不足以养家糊口、并且缺乏保障的工作形式。尽管这种现象日益加深，但工作和就业问题却很少引起当前国际社会的关注，只有国际劳工组织是个例外；就连近十年来的减贫政策纲领也没有注意到这个问题。事实上，《千年发展目标》几乎没有涉及到就业问题。

最后一点，贸易经济学家认为，全球经济一体化对于南半球劳工的影响有利于发展中国家，但现有的证据却不能证明这一点。⁹ 对于广大发展中国家来说，制造业的就业数量近十年来实际上已经陷于停滞，甚至出现下降；而且，制造业活动和就业仅局限于少数几个国家：中国、马来西亚、印度尼西亚、泰国和智利。随着贸易自由化的发展，进口量激增，新近解除管制的廉价进口商品取代了国际竞争能力低下的就业密集型小规模国内生产商制造的产品，导致一些国家的制造业萎靡不振。进口商品的竞争使得一些发展中国家丧失了大量工作岗位，但出口就业的开放却没能提供相应的补偿。¹⁰

贸易自由化的某些支持者认为，南半球的妇

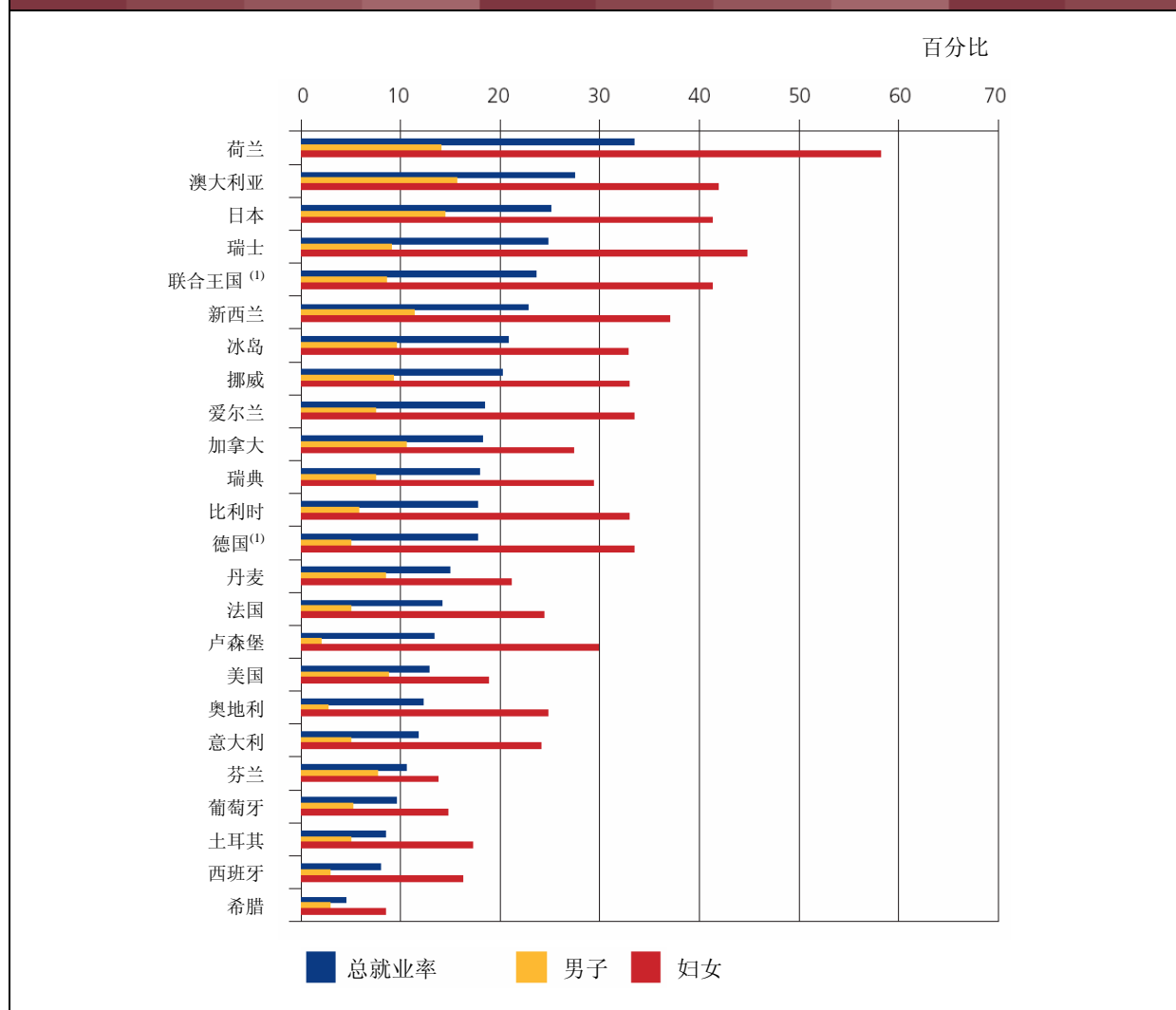
女是新型制造业就业前景的赢家。但实际情况并非这么简单。凡是外向型制造业不断增长的国家（包括中国、马来西亚、孟加拉国、墨西哥和泰国），进入制造业就业的妇女比例都高得异乎寻常。按照国际标准来衡量，很多工厂的工作条件和薪金水平都很差，但通常比城乡非正规经济要好一些。不过，有关扩大女性就业机会的这些积极作用尚待查证。

首先，正如第三章指出，随着制造业的不断升级和发展壮大，需要提高劳动力的技术水平，现在已经普遍出现了劳动力非女性化的趋势。¹¹ 此外，女性劳动力人数占优的一些产业也出现了解除管制和分包的趋势，尤以服装行业特别明显。这种情况往往导致广泛利用非正规经济中隐蔽性最深的群体——家庭劳动者（见下文）。最后，因进口自由化而丧失的工作岗位不仅仅是国有企业或受国家庇护的行业当中的男性“劳工贵族”所把持的工作，而且还包括妇女的工作。这些工作可能位于中国的国有部门，也可能出现在小规模劳动密集型地方企业当中。¹²

经合组织成员国的妇女就业情况： 持续和变革¹³

在经合组织成员国，由于工业化和城市化进程吸纳妇女加入正规劳动力队伍，妇女劳动参与率一直在增长，只是各国的发展不够均衡。¹⁴ 有些国家的女性就业率正在接近男子就业率。在非正规经济占重要地位的国家，有大量妇女正在从事非正规经济活动，其中最明显的是南欧地区。妇女外出参加工作的趋势在抚养年幼儿童的母亲当中表现得最为明显，而这个年龄段的妇女在第二次世界大战之后曾经是最容易脱离就业的群体。不过，劳动参与率只是衡量职业女性状况的

图 5.2 经合组织成员国非全日制就业率占总就业率的百分比（2001 年）



注：（1）2000 年的数据。

资料来源：ILO，2003。

粗略指标，说明不了妇女相对于男子的劳动强度（非全日制工作相对于全日制工作）、妇女对于有偿和无偿工作的贡献、以及终身参与劳动的不同模式。这些因素使得情况更加复杂。

首先，妇女迫于各种压力，能够参加的有偿

经济活动有限。在经合组织成员国，绝大部分护理和家务工作依然由妇女承担，有不少女性为了履行家庭责任，不得不牺牲就业。在很多国家，照料儿童、病人和老人的部分工作正在移交给家庭以外的社会机构，但妇女仍然承担着耗费大量时间的家务劳动。因此，许多妇女只能从事非全

日制工作，或者干脆退出劳动力市场。在这方面，女性的退出比例大大高出男子。即使在劳动力正式参与率最高的北欧国家，很多抚养幼儿的母亲只在名义上参与劳动，实际上是在休育儿假；而很少有男子行使享用育儿假的权利。此外，如果可以出钱请人代做家务，比如雇佣保姆、护士、清洁工或者陪护人员，这些工作通常都由妇女承担，而且从业者大多是少数民族或少数族裔的妇女（见第七章）。相对于需要类似能力的“男性”职业来说，女佣的报酬无疑是比较低的。

由此可见，劳动力的性别划分并没有逐渐消失，而是随着妇女进入劳动力市场并且将更多的时间和精力投入职业生涯，这种性别划分变得越来越现代化了。现在有人提出，性别差异的时间特征越来越明显了：男子从事全日工作，妇女从事非全日工作（见图 5.2）。这种新的性别划分方式取代了男子从事有偿工作、妇女专职做家务而从不涉足劳动力市场的老式性别划分方式。各国妇女所从事的工作性质以及有偿劳动和无偿劳动的搭配方式不尽相同，但基本模式都是一样的：男子“专职”从事有偿工作，基本上不干家务活儿；妇女承担了大部分无偿劳动，同时有越来越多的妇女还要从事雇佣劳动。妇女的总体工作时间是否更长，对这个问题众说纷纭。有证据表明，某些妇女群体承受着巨大的压力，比如，就业的母亲们回到家里还得上“第二班”。¹⁵

世界劳工组织近期的统计资料表明，有三类非标准或非典型工作在 15 个欧洲国家占总就业率的 30%，占美国总就业率的 25%，这三类工作分别是：个体经营；非全日工作（以妇女为主）；以及临时工。¹⁶ 不能把这类工作同发展中国家的非正式工作等同看待，因为其中有些工作是有合同依据的，并且属于劳动法管辖范畴。此类工作

可能是在资源、技能和其他方面有选择权的男女工人的刻意选择。非全日制工人和临时工往往受雇于正规企业和机构。不过与全日制员工相比，非典型工人得到的保障和福利都比较少。但这一点在各国之间也不尽相同，欧洲的非全日制员工比北美及日本同类工人更能够享受到公司福利。¹⁷

很多工业化国家还出现了一种不定期、非正式和隐性就业的发展趋势。这种工作通常由移民承担，他们当中不少人都没有合法证件（见第七章）。因此，要想全面了解妇女相对于男子的就业程度或就业状况的可靠数据，是极为困难的。

最后，有必要强调这样一个事实：尽管欧盟的政策观念认为妇女同男子一样从事全日制工作，并在经济上获得独立，但经合组织各成员国依然存在着相当大的性别收入差距。¹⁸ 为数众多的妇女从事非全日工作，是造成这种现象的部分原因；但从表 5.1 可以明显看出，在全日制工人当中也存在收入差距。这反映出了职业分割，说明“女性工作”的工资较低。令人关注的是，年轻妇女的相对收入要高得多，这或许体现出迈向性别平等的长期发展趋势，但从中也可以看出这样的事实：最低年龄组尚未进入生育年龄段；待到进入这个年龄段，妇女将面临更大的压力，致使其在职业上走下坡路，并往往导致工资下降。

东中欧妇女就业：危机和滑坡

东中欧前中央指令性经济体的女性就业状况发生了根本性转变，在某些情况下甚至出现了逆转。在 1989 年以前，尽管这些国家也存在工作上的性别分割，但是女性劳动参与率相当高，男女工资差距也不大。在社会主义政权解体并实行经济自由化之后，男女的就业率和经济活动率都出

表 5.1 二十世纪九十年代中期至末期全年全日制工人当中各年龄组妇女的平均年收入/收益相对于男子的百分比

	15 岁以上 总计	15 至 24 岁	25 至 34 岁	35 至 44 岁	45 至 54 岁	55 至 64 岁	65 岁以上
奥地利	74.9	88.1	80.6	73.4	73.4	65.7	53.0
加拿大	73.1	82.5	78.2	74.8	69.9	62.4	—
丹麦	82.8	—	—	—	—	—	—
芬兰	77.6	79.5	81.7	74.5	74.7	75.4	—
爱尔兰	65.0	—	—	—	—	—	—
意大利	81.2	93.9	88.9	79.7	80.2	80.2	67.8
荷兰	71.2	88.6	86.6	84.1	75.5	77.6	—
挪威 ⁽¹⁾	71.2	85.1	71.6	73.4	67.7	79.2	—
西班牙	77.9	77.9	85.9	82.1	73.8	63.9	34.4
瑞典	78.7	84.2	80.2	77.4	76.4	76.6	—
瑞士 ⁽²⁾	76.4	95.1	87.2	80.9	69.6	72.3	—
联合国 ⁽³⁾	73.8	—	—	—	—	—	—
美国 ⁽²⁾	68.0	87.2	81.1	69.6	63.5	53.5	54.8

注： (1) 最低年龄组为 16 至 24 岁。
(2) 中等年收入。
(3) 平均每周收入；数据系指大不列颠。

资料来源：Orloff， 2002。

人意料地急剧下降。在经济转型过程中，工作岗位总数大约减少了三分之一，从而导致广泛失业。与此同时，国家福利体系被废除。由于工资的实际价值下跌，造成社会福利萎缩，养老金贬值，不平等加剧，贫困表现得日趋明显和深重。针对共产主义政权所宣扬的“解放”掀起了一场逆反思潮，使得经济和社会危机更加复杂，由此对性别平等产生的影响令人担忧。

在这种传统思想卷土重来的混乱背景下，妇女能否继续进入公共领域的能力受到了质疑。二十世纪九十年代初，妇女的劳动参与率开始下滑。

妇女承受着新形式的歧视（或许原本就存在，只是曾经被掩盖了）以及高于男子的失业率。而与此同时，有职业的母亲津贴遭到削减。¹⁹ 那么，随后的事态发展是否证实了妇女在劳动力市场上所遭受的损失呢？

除斯洛文尼亚之外，捷克共和国、匈牙利和波兰是中东欧地区经济最繁荣、迈向自由民主政治的脚步最顺畅、加入欧盟的速度最快的国家。然而，该地区日渐成形的“男性民主”让人倍感忧虑，而这也许恰恰是这些国家快速融入全球化世界的原因。²⁰

表 5.2 捷克共和国、匈牙利和波兰的男女经济活动率以及男女平均工资比率

	经济活动率 (15 至 64 岁总人口百分比)				女性/男性平均工资比率		
	男性		女性				
	1990 年	2001 年	1990 年	2001 年	1988 至 1989 年	1995 至 1996 年	1999 至 2000 年
捷克共和国	—	71.9	—	67.9	70.6	78.3	73.8
匈牙利	83.8	67.8	75.9	52.4	72.1	80.2	80.1
波兰 ⁽¹⁾	74.3 ⁽²⁾	64.3	57.0 ⁽²⁾	49.7	70.8 ⁽³⁾	64.9	65.2 ⁽⁴⁾

注：（1）仅指白领阶层的工资；（2）1988 年的数据；（3）1985 年的数据；（4）1985 年的数据。

资料来源：Pollert, 2003；Fultz 等, 2003，转引自 Fodor, 2004b。

1990 年以后，男女就业率和经济活动率急剧下降，而且有两个国家（波兰和匈牙利）的数据降到了极低的水平（见表 5.2）。捷克妇女在保持经济活动力方面做得最成功，这可能是由于捷克共和国的就业缩减在总体上比另外两个国家要温和一些。²¹ 1989 年，波兰妇女的活动率普遍低于另外两个国家，她们在 2001 年能够找到工作或者从事经济活动的可能性也不大。匈牙利的低水平经济活动率令人忧虑，尤其是那些资历较低的妇女（见方框 5.1）。除了九十年代初期工作岗位大量减少之外，造成经济活动率低的另一个原因是退休年龄比较早的传统和慷慨的产假/育儿假政策，这种政策鼓励母亲（但不是父亲）离职休假。中东欧国家的女性经济活动率远远低于欧盟的平均水平（60%），甚至低于欧盟候选国的平均水平。在下降幅度最大的匈牙利，这是一个新现象。在波兰，这是原有趋势的继续。只是捷克共和国保持了较高的女性经济活动率（68%）。

经济活动率低显然造成了一些问题。单靠一个人挣工资的家庭很难维持适当的生活水准；因

此，假如妇女不能从事有偿就业，家庭就可能陷入贫困。一些研究表明，在波兰和匈牙利，凡有经济不活跃的家庭成员，这个家庭陷入贫困的风险就高得多；典型的贫困家庭包括一个外出工作的丈夫和一个负责抚养子女、经济“不活跃”的妻子。此外，离婚率高和对母亲的社会供给不足，使得脱离劳动力大军的妇女特别容易受到伤害。

上述三国在性别等级制度上存在某些共同模式，但也有一些明显的差异。在波兰，人们强调妇女的家庭作用，妇女在劳动力市场上长期处于不利地位，使得大多数妇女只能留在家中。确有妇女参加工作，但随时可能失业；两性工资差距很大，妇女也很难在职场上获取管理位置。1989 年以来，基督教教会对于社会政策施加强大影响（尤其是关于堕胎和避孕的决策），并极力主张传统家庭价值观和性别角色分工。²²

同其他两国相比，捷克共和国的经济转型过程比较缓慢，激烈程度稍缓。捷克妇女从事经济活动的可能性较大；但是同男性相比，女性员工地位低下，并且明显处于劣势。匈牙利妇女的阶

方框 5.1 劳动力市场以外的匈牙利妇女

匈牙利的非经济活动率很高，而且呈上升趋势。在 15 至 64 岁年龄段，不从事经济活动的妇女人数已经从 1999 年的 150 万人增加到 2001 年的 170 万人，占该年龄段的人口比例从 41% 提高到 48%（男子的相应百分比在 1999 年是 23%，2001 年是 34%）。对所有年龄组都进行了调查，大多数人的资历都很低。妇女不参加工作的公开理由包括：上学（占 27%）；照看孩子（占 21%）；提前退休（占 27%）；还有四分之一的被访者没有给出任何理由。2002 年，除了正在上学或接近退休年龄的妇女以外，绝大多数女性表示自己愿意工作，其人数远远多于正在积极寻找工作的人数。可是，重返正规劳动力市场并不容易，因为许多公司都经过清算，以前的雇主无法再找回以前的雇员。脱离劳动力市场的时间越长，回归就越困难。很少有人能够出钱雇保姆来照料孩子、病人或老人，或是帮忙做家务。而与此同时，大多数家庭都需要第二份工资。于是，那些有条件的妇女便在住家附近从事各种临时工。她们每天或每周工作几小时，负责修剪花园，照看小孩或老人，做清洁工，游走于正规经济之外。从事此类工作的妇女都很穷，靠养老金或给人看孩子勉强度日，因此她们要尽可能抓住一切机会。此类工作的报酬同官方规定的最低工资基本上没有任何关联。匈牙利劳动力市场的分割现象相当顽固，在不被承认的非正规经济与正规工作之间不存在任何通融的余地。

资料来源：Laky，2004。

层划分和种族划分非常明显。波兰和捷克共和国也存在类似的区分，但是吉卜赛人的出现使得匈牙利的种族、阶层和性别社会排斥现象都更加明显。中产阶级妇女，尤其是年轻、无子女和受过良好教育的妇女，设法进入劳动力市场并站稳了脚跟，她们为自己赢得了有助于将有偿劳动和家务劳动结合起来的权利。低收入群体妇女则远远落在后面，她们经济上不够活跃，被迫提前退休或是接受福利救济。

在经济转型过程伤害性较大的中东欧国家，原先在国有企业或政府机关中就职的很多人现在加入了非正规经济，往往从事家庭职业。²³ 有些人被公共部门裁员，但享有最低限额的养老金；另外一些人保住了公共部门的职位，但是他们的工资极低，很难维持不断上涨的生活费用。少数民族和移民通常是最贫困的群体，比如塞尔维亚的科索沃妇女和吉卜赛妇女，以及立陶宛的波兰

妇女。这些女性往往被排除在非正规经济中比较有利可图的生意以外，仅靠微薄的收入和社会资源勉强维持生活。

中东和北非：步履维艰的工业化和经济多样化

中东和北非地区往往作为一个统一的整体纳入研究范畴（由于某些共同的文化、宗教、历史特征以及石油经济），但这一地区包含有三种不同类型的经济体：石油经济体（例如，科威特和沙特阿拉伯）；混合石油经济体（例如，阿尔及利亚、伊朗伊斯兰共和国、伊拉克和突尼斯）；以及非石油经济体（例如，约旦、摩洛哥和土耳其）。中东和北非地区的妇女劳动参与率和从事有偿就业的机会都低于其他发展中地区，不过近年来有所提升（见图 5.1）。

二十世纪七、八十年代，在中东和北非地区的大多数国家，正规部门作为国家指令性工业化进程的组成部分，主要由政府机构和国有企业构成。依靠国家的石油收入和各国之间的资本及劳动力流通（例如，在石油经济体或混合石油经济体当中工作的非石油国家工人的汇款），中东和北非国家实行高工资和慷慨的社会政策。另一方面，这些国家的所得税是全球最低的。关于工资趋势的深入比较研究发现，大多数中东和北非国家制造业工人的工资都高于大韩民国、马来西亚和菲律宾等其他亚洲国家。²⁴

然而，石油政治经济是一柄双刃剑。这种经济形态削弱了公民和国家之间的责任机制，使得专制国家能够独霸经济和社会。此外，石油政治经济在就业机会和经济缺乏多样性方面也产生了重要影响。男性工人的高工资，男性劳动力从非石油国向石油国家的大规模移徙，男性移徙工人寄回国内的汇款，以及文化和法律对于“男子养家糊口”观念的认可，所有这一切都对该地区的妇女就业起到了压制作用。在一些劳务输出国，劳动力的短缺导致农业部门重新依赖女性劳动

表 5.3 二十世纪九十年代中东和北非地区部分国家的失业率

国家	年份	男性 (百分比)	女性 (百分比)	总计 (百分比)
阿尔及利亚	1992	24.2	20.3	23.8
	1997	26.9	24.0	26.4
	2001	—	—	27.3
巴林	1991	5.5	13.4	6.8
埃及	1995	7.0	22.1	10.4
伊朗伊斯兰共和国 (城市地区)	1991	8.9	21.5	14.5
	1996	8.3	12.5	10.2
约旦	1991	14.4	34.1	17.1
	1994	12.9	28.3	15.0
	1997	11.7	28.5	14.4
	2000 (11 月)	12.6	19.8	13.7
黎巴嫩	1996	8.6	7.2	7.0
摩洛哥 (城市地区)	1992	13.0	25.3	16.0
	1998	17.4	22.9	18.7
安曼	1993	4.7	8.7	5.1
阿拉伯叙利亚共和国	1981	3.2	2.0	3.0
	1991	5.2	14.0	6.8
	1995	5.1	11.6	6.5
突尼斯	1993	14.7	21.9	16.1
也门	1991	14.0	6.0	12.3
	1994	10.1	5.4	9.1

资料来源：World Bank, 1995a:5; ERF, 1996:103; ERF, 1998:128; ESCWA, 2000:37; ILO, 1999; Moghadam, 1998; 也门计划和发展部, 1998; 约旦统计部, 多年份; IRI, 1993:表 8, p.64; IRI, 1997:表 3-1, p.70; 阿尔及利亚共和国, 2000; World Bank, 2004a, 转引自 Moghadam, 2004。

者。但该地区的女性劳动参与率普遍低于东南亚和拉丁美洲部分地区的水平。中等和北非地区的职业妇女多为社会部门的专业人员。与世界其他地区相比，从事生产、文秘和销售工作以及担任行政和管理职位的中东和北非妇女人数偏少。

1986 年，几近崩溃的石油价格（从每桶 28 美元暴跌至每桶 7 美元）造成了广泛的影响。各国政府开始采取紧缩措施，并且试图从拥有庞大公共部门的国家指导型发展战略，转向有利于扩大私营部门的增长战略，同时还鼓励出口工业化。摩洛哥、突尼斯和土耳其都大量吸收妇女从事出口制造业的工作。除北非和土耳其之外的其他国家，出口型现代制造业都没能发展起来。在伊朗伊斯兰共和国，人口普查数据显示，有为数众多的妇女从事制造业工作，但实际上这些工作以非正规活动为主，多以农村和家庭作坊为基础，比如编织地毯和制作手工艺品。

不断变化的政治经济局势对于女性就业和劳动力市场的性别等级制度产生了多重影响。有些趋势比较突出，需要仔细研究。首先，求职妇女的人数增多了，而且妇女失业率非常高（见表 5.3）。

另一个趋势是妇女非政府组织的扩大，这些组织正在文化、政治和社会领域发挥重要作用，并且为那些在政府和私营部门找不到工作的妇女提供就业机会。

公共部门的就业萎缩在很大程度上造成了工作岗位的减少，尤其是在先前的国有企业，但出乎意料的是，妇女基本上没有受到太多影响。例如，在伊朗伊斯兰共和国，妇女在公务员中的任职比例从 1986 年的 30% 提高到了 1996 年的 38%。在整个中东和北非地区，进入政府机关工作的妇

女人数普遍增加。公务员的女性化同两个因素有关联：一是妇女的学历提高了；二是公共部门的地位下滑，男子被吸引到不断扩展并且有利可图的私营部门。妇女未必能够得到高级职位，从事行政和管理工作的妇女人数少之又少。九十年代末，中东和北非地区各国的女性公务员比例相差很大，最低不足 6%（阿尔及利亚、伊朗伊斯兰共和国、约旦、科威特和阿拉伯叙利亚共和国），最高能够达到 10% 至 13%（埃及、突尼斯和土耳其）。²⁵

研究人员很早以前就注意到一个显著特点，妇女不愿意在私营部门从事销售或服务性职业。有偿就业统计数据显示，从事零售、服务、酒店和餐饮业的女性人数较少，也证明了这一点。妇女对于这些职业的“回避”，可以用文化准则来解释，因为这些职业最有可能同外界男子进行平等的接触。但是传统的城市市场（集市或露天市场）历来是男性商人的活动领域，充斥着大男子主义和精英文化。由此可见，与其说是妇女自己“不愿意”进入这一领域，不如说是通过男性网络运作的排斥势力将妇女排除在外。不过，情况正在发生变化。例如在突尼斯，妇女正在努力打入更加开放的市场，性别划分逐渐消融。

除了高失业率之外，妇女在劳动力市场中面临的挑战还包括：经济体的结构缺陷；国内不平等日益加剧；某些国家的文盲率居高不下（比如埃及、伊拉克、摩洛哥、阿拉伯叙利亚共和国和也门）；以及过时的法律规范和妇女现实生活之间的差距。此外，在突尼斯与欧盟签订的《自由贸易协定》于 2007 年生效之后，突尼斯妇女的就业以及享受社会福利计划的机会可能受到影响。取消关税壁垒可能会增加进口和贸易逆差，减少国家的关税收入，对于国家管理的社会福利计划

产生不利影响，还有可能裁减成千上万的女工。

轶事趣事和人种志研究都表明，自营职业和其他形式的非正式工作（无论是高端还是低端）都在扩大，各类妇女都试图在多样化的非正规经济中寻找一个立足点。然而还需要开展更多的定性和定量研究，才能确定妇女（和男子）所从事的非正式就业活动的范围和种类，妇女所面临的制约因素，以及性别等级制度如何与非正规经济内的其他分割相互作用。

非正规经济

对于非正规经济的定义有时名不副实——“未经注册、不受管制、不纳税的经济活动和企业”。但是人们现在越来越认识到，属于正规经济的注册公司也可以在自己的营业场所内雇佣非正式工人，不签订保障合同，不承担工人的福利，工人也不受法律保护。此外，这些公司还设立了复杂的转包制度，以非正式的方式雇用在家中工作的工人。最后一点，某些“自营职业者”的处境相当脆弱；“自营职业”涵盖了范围广泛的合同条件，其中包括基本未加掩饰的雇佣劳动形式。²⁶

为了适应这种多样性，2002 年国际劳工大会通过了一项新的、内容更广泛的“非正规经济”定义。新概念将“非正规经济”界定为没有保障合同、没有工人福利、没有社会保障的就业，具体涉及到以下几种情况：

- 非正规企业（小型企业和/或未注册企业）中的自营职业
 - 雇主
 - 自营工作者

- 无偿劳动的家庭成员

- 非正式工作（无保障合同、无工人福利、无法律保护的工作）中的雇佣劳动
 - 非正规企业的雇员
 - 为正规公司或家庭作坊工作的非正式雇佣劳动者，其中包括：（不受法律保护的）临时日工，家庭佣工，合同工，临时工和非全日制工人。²⁷

世界劳工组织近日提供了一份关于非正规经济的统计资料，有助于人们了解非正式就业中的男女比例、工作状况以及收入情况。²⁸ 现将部分统计结果归纳如下。

发展中国家

- 非正式就业人数占非农业就业总人数的二分之一到四分之三：北非为 48%；拉丁美洲为 51%；亚洲为 65%；撒哈拉以南非洲为 72%（见表 5.4）。
- 在除北非以外的所有发展中地区，非正式就业往往成为妇女的主要就业渠道（见表 5.4）。
- 在所有发展中国家，非正式就业（除农业以外）中的自营职业比例大于雇佣就业比例。在大多数国家，从事非正式就业的妇女比例都高于男子（见表 5.5）。
- 虽然妇女的劳动参与率低于男子，但为数不多的现有资料表明，妇女在家庭职业和街头摆摊经营方面占有重要地位。
- 非正规经济的从业者通常享受不到劳动法所规定的社会保障，平均工资低于正

规经济的从业者。

世界各地的妇女都在谈论非全日制工作和在家工作的好处，尤其是这些工作所体现出的灵活性。但是，对于劳动力市场的这种适应通常是片面的，目的是为了满足不同雇主对工人的需求，否则，就会有很多妇女因为家务拖累而不能出来工作。²⁹ 这种工作大多报酬很低，没有保障，通常没有合

同规定的带薪病假、产假或度假的权利，也得不到养老金。有人认为，年老的退休女工可以由丈夫或儿子赡养。³⁰ 假如家庭成员众多，有偿家务劳动价格便宜，而妇女是家庭的唯一收入来源，那么，就连所谓的“灵活性”优势（兼顾妇女照料家庭的责任）也变得毫无意义了。³¹

表 5.4 不同地区特定国家非农业部门的男女非正式就业情况（1994 至 2000 年）

地区/国家	非正式就业占非农业就业百分比	妇女非正式就业占妇女非农业就业百分比	男子非正式就业占男子非农业就业百分比
北非	48	43	49
阿尔及利亚	43	41	43
埃及	55	46	57
撒哈拉以南非洲	72	84	63
乍得	74	95	60
肯尼亚	72	83	59
南非	51	58	44
拉丁美洲	51	58	48
玻利维亚	63	74	55
巴西	60	67	55
智利	36	44	31
萨尔瓦多	57	69	46
墨西哥	55	55	54
亚洲	65	65	65
印度	83	86	83
印度尼西亚	78	77	78
泰国	51	54	49
阿拉伯叙利亚共和国	42	35	43

资料来源：ILO，2002b。

表 5.5 不同地区特定国家非农业非正规部门的男女雇佣劳动和自营职业情况
(1994 至 2000 年)

国家/地区	自营职业占非农业非正式就业百分比			雇佣劳动占非农业非正式就业百分比		
	总计	女	男	总计	女	男
北非	62	72	60	38	28	40
阿尔及利亚	67	81	64	33	19	36
埃及	50	67	47	50	33	53
撒哈拉以南非洲	70	71	70	30	29	30
乍得	93	99	86	7	1	14
肯尼亚	42	33	56	58	67	44
南非	25	27	23	75	73	77
拉丁美洲	60	58	61	40	42	39
玻利维亚	81	91	71	19	9	29
巴西	41	32	50	59	68	50
智利	52	39	64	48	61	36
萨尔瓦多	65	71	57	35	29	43
墨西哥	54	53	54	46	47	46
亚洲	59	63	55	41	37	45
印度	52	57	51	48	43	49
印度尼西亚	63	70	59	37	30	41
泰国	66	68	64	34	32	36
叙利亚阿拉伯共和国	65	57	67	35	43	33

资料来源：ILO, 2002b。

农村移民进入城市非正规经济

利用一系列相关个案研究，可以对非正规经济进行更加深入的性别分析。纵观历史，农村地区的贫困曾经迫使农民向城市地区迁移，今后将继续如此。移民来自各个社会阶层，大凡握有资本、技能和合同的人能够走得最远，做得最好。³² 妇女的迁徙往往被视为“伴随”性的，随着丈夫四处迁徙。例如在印度，尽管女性

移民占多数，但记录显示只有 1% 的女性移民就业迁徙。可是，妻子们的确外出寻找工作，如果找不到工作就回家；留在劳动力市场的许多妇女则全凭自己的实力。³³ 孟加拉国近日的情况表明，妇女的迁徙模式取决于就业机会，因而可能迅速发生变化。³⁴

近十年来，有关方面广泛研究了农村年轻移民妇女在外向型制造业当中的就业情况，但这些

研究在阐释此类就业对于相关妇女的意义时却提出了相互矛盾的说法。研究发现，在非正式就业的最底层和最隐蔽的级别，绝大多数从业者都是女工。很多妇女缺乏获得稳定工作和适当薪酬所需要的职业技能和社会关系。她们通常生活在不具备最基本便利设施的贫民窟，常常受到当地恶势力的欺压。³⁵

针对各界对于自由化的普遍关注，有关方面就孟加拉国达卡市出口服装行业的女工与国内市场女工的薪酬和工作条件进行了比较研究。³⁶ 同出口行业的工作条件相比，非出口公司工作条件的正规化程度相当低，从业者当中很少有人能够拿到任何形式的合同（签合同者仅占 4%），没有产假（享有产假者仅占 18%），没有加班费（拿到加班费者仅占 8%），也没有在职医疗保健（享有医疗保健者仅占 13%）。在出口服装行业工作的妇女，特别是在出口加工区就业的妇女，一般都比较年轻，家庭经济条件较好，并且教育程度较高：录用标准要求女工至少有小学学历。

在国内非正规经济中工作的妇女，不论是从事自营职业还是雇佣就业，绝大多数都集中在少数几个行业当中。从事雇佣劳动的妇女大多从事家庭服务、临时体力劳动（通常是在建筑工地）和小型制造业；自营职业者通常有自己的小作坊，或者做裁缝生意，或者经营小本生意。有一多半人（52%）在过去一年当中曾经失业，这对于非正式工人来说是一个严重的问题。出口服装行业工人的工作时间很长，相比之下，非正式工人的工作时间较短，但是并非出于自愿的主动选择。同工厂的工作相比，临时工作多了一些灵活性，但也造成了高度就业不足、工作不稳定和低收入。

在孟加拉国，出口服装行业是在《国际纺织品贸易安排》的庇护下，由国家资本扶植起来的，

为 150 万妇女提供了工作机会（这个行业共有 180 万名工人）。³⁷ 许多出口服装加工厂的工作条件都低于国际标准，但是观察家和接受研究人员采访的女工对于父权思想严重的孟加拉国社会的妇女就业发展情况普遍给予积极评价。³⁸ 但在其他国家，全球经济一体化尚未促成出口产业的蓬勃发展，也未能吸引跨国公司前来开发利用潜力巨大的劳动力市场。许多非洲国家在采掘部门（采矿业和伐木业）和贸易活动实现增长的同时，出现了非工业化现象。在九十年代初，斯威士兰、博茨瓦纳、肯尼亚和南非的贸易企业分别占到国内企业总量 50%、60% 以上和将近 70%；而另一方面，制造业在南非和博茨瓦纳仅占 17%，在莱索托近占 35%。津巴布韦的情况有所不同，制造业的比例高达 65%，但自由化进程日益将津巴布韦推向贸易发展的方向。³⁹ 由于外向型产业失利，妇女大多从事贸易和服务行业的工作，而不是在制造业就业。⁴⁰

在撒哈拉以南非洲，许多妇女在城市非正规经济中受雇于他人，或至少在某个阶段如此。曾经有人把城市非正规经济中的这种雇主/雇员关系描绘成“穷人剥削赤贫者的普遍、残忍的轻微剥削网”。⁴¹ 加纳南部城市市场上的女性头顶搬运工就是一例。她们大多是来自加纳北部农村地区的年轻移徙妇女，全靠用头顶为买卖双方搬运货物，勉强维持生活（见方框 5.2）。二十世纪八十年代是拉丁美洲“失去的十年”，增长率持续走低，导致公开失业率攀升，低质量就业迅速扩展，而这种就业大多集中在非正规经济活动当中。在八、九十年代，80% 的新增就业岗位出现在非正规部门，1999 年的制造业工资水平只比 1980 年同比增长了 3%。⁴²

例如，由于发生了严重的宏观经济和财政危

方框 5.2 加纳的头顶搬运工：穷人剥削赤贫者

在加纳城镇地区，由少女和妇女从事的有偿性头顶搬运工作非常普遍，买卖双方的妇女雇用这些女工在购货地点和运输设施之间往来搬运货物。同非洲其他地区一样，头顶搬运是加纳妇女的工作，男性搬运工使用车辆设备运送货物（比如手推车或独轮车）。

搬运女工这个职业必须依靠种族关系网络。这些关系帮助农村少女迁徙并融入城市生活，为她们提供食宿、作用具和办理储蓄的门径。这些搬运女工大多来自经济最贫困的北部地区。例如，阿克拉的大部分头顶搬运女工都来自加纳北部，她们在城市里干半年到一年，同家庭保持着密切联系，把一部分收入所得寄给家人。为了谋生，这些女工搭伙吃住，还组成了储蓄合作社。

头顶搬运女工通常住在市场四周的木屋里。这些棚屋白天用来做生意，晚上则当作宿舍。这些女工交纳一定费用，以纸箱板、包装袋、或是一件衣物当作简陋的床铺。她们只有到了晚上才能把棚屋当作栖身之处，因此很难存放个人物品，也无法照顾子女，只能把幼儿留给家人代为照管。女孩子从六岁开始便要负责照料年幼的弟妹，直到长大成人，自己也成为搬运女工。这些头顶搬运女工的居住条件使得她们很容易遭到性侵害。

城市无家可归者日渐增多，搬运女工就是其中一员。在从事搬运和小生意之余，卖淫是这类女工最普遍的第二职业。搬运女工在晚间从事商业性工作，可以增加其微薄的收入。在涉足卖淫的女童当中，最小的只有 10 岁，童妓非常抢手。这些少女没有能力为自己的搬运服务工作争取合理的工资，同样也没有能力要求进行安全的性交或是得到适当的费用。她们基本上享受不到包括安全堕胎在内的生殖健康服务。

资料来源：UNICEF，2002。

机，再加之结构改革，厄瓜多尔和玻利维亚近十年来都经历了非农业非正规经济的迅速扩展。全球经济一体化不断加深，但并没有促成出口型制造部门的发展，也没能吸引外国资本流入。近期的调查结果突出说明了非正式工作的广泛性、其工资收入的多样性、以及相关劳工的脆弱地位，尤以妇女最易受到伤害。⁴³ 在接受调查的城市低收入社区当中，只有 18% 至 20% 的工人为正式雇佣工，而且其中绝大多数是男子。妇女通常从事传统手工艺品、家具、制鞋、皮革和服装等领域的小规模家庭生产；这些非正规市场近来受到主要来自美国的大量二手产品的冲击。玻利维亚首都拉巴斯市的埃尔阿尔托辖区现已成为当地典型

的“非正规城市”，绝大多数居民依靠微型企业、街头摆摊和类似的经营行为为生。在玻利维亚和厄瓜多尔，非正规经济是一种生存手段，多以低收益、低生产力的活动为主。

旨在掩盖实际就业情况的非正式就业恒久化

在世界很多地区，被故意伪装或者没有明确定义的各种雇佣关系正在浮出水面。稳定职位的招聘工作往往是有选择性的，主要聘用有着较高学历和其他优势的男性候选人；被成功录用的求职者大多来自享有社会特权或种族优越地位的群体。妇女无法超越歧视女性的诸多偏见，依然被

方框 5.3 印度南部等级森严的市场加剧了就业不稳定

在印度南部以农产品加工为主的小城镇当中，劳动保障被划分为若干层次。典型的非正规部门由父系男性家庭成员把持，他们可以任意给予或撤销劳工保障。选择工人的标准是籍贯（本地人）、种性（避免雇佣贱民）和性别（男性）。一些热门的永久性职业可以作为谋生手段，比如夜班看守、会计等。合同都是针对个人的，通常为口头形式。工资支付期限长短不一，可以按年薪支付，而解雇却是即刻生效。有些永久性工作是零工，或是季节工。这些劳工的职业福利通常采取医疗、教育、婚礼贷款和礼金的形式。可以把这些福利视为正常国家保障的原始模仿形式，但其另一个目的是紧紧抓住雇主所看重的雇员。

而另一方面，临时工则完全听命于雇主，得不到任何福利。临时工的工资低，收入不稳定，人员流动性大，工作丝毫没有保障。招聘人员属于企业上层，享有年度奖金和小额贷款；公司鼓励他们尽快更换劳动力，以减少年度“礼金”，规避劳动保障义务。男性临时工偶尔也组织工会，但是由于工会过多，不得不采取政治折衷的办法来解决劳资纠纷。国家在积极推行劳动法的过程中很少顾及工人的利益。工厂检查员在负责检查的地区过大、而且执法资源匮乏的情况下，往往与企业老板沆瀣一气，贪赃枉法，侵犯劳工权益。

女性临时工饱尝极端临时化之苦，备受忽视和骚扰，工作条件既不安全也不卫生，她们的工资往往被老板说成是“零用钱”。数十年来，这些企业一直实行工作转包，而外包地点往往是农村地区，借以逃避检查，利用廉价或无偿的家庭劳动力、低租金、以及剥夺员工福利和逃税的种种便利条件，从中牟取暴利。资方就是这样利用非正规做法和有选择性的社会保障形式，使得绝大多数劳动力极度缺乏就业保障，而一小部分受到重视的员工也没能得到彻底的保障。

资料来源：Harriss-White, 2000。

局限在临时工作当中。

方框 5.3 描述了印度南部农产品加工业的劳动分割过程。这些行业有着明确的雇佣关系，但相关工人不属于劳动法的管辖范围，享受不到社会福利。在有些情况下，劳资双方或许签了合同，但这种雇佣关系被故意伪装成商业交易。这样做的目的是让雇主得以逃避劳动法的管辖，甚至不必承担最基本的职业健康和安全责任，更不要说社会福利了。一种变相的做法是承认雇佣关系，但利用短期合同多次重复雇用同一名工人，这就是所谓的“永久性临时工”，雇主可以借此剥夺工人的社会福利和普遍权利。

在有些情况下，雇佣关系显得比较模糊。例如，工人在家里干活，以计件工资计算薪酬，不

必到有组织的工作场所去上班。有越来越多的人通过经纪人或者分包商的中介活动同公司取得联系，间接为这些公司工作。工人只能接触到材料供应商和成品收购商。经纪人的利润空间可能很小，地位脆弱且不稳定。

亚洲金融危机过后，菲律宾服装行业进行了调整，许多妇女失去了正式工作，但仍然留在服装行业。一位妇女从公司女工变成了前任雇主的劳动力供应商，负责组织以前的同事生产童装上的刺绣图案。她就是下文方框 5.4 提到的格洛丽亚·布拉林。她的故事揭示了分包工作的多层性质，还说明了这个供应链低端的工资异常之低。在通常情况下很难了解中层分包商的收入水平。

方框 5.4 菲律宾服装行业的分包和定价

菲律宾的安戈诺是一座以刺绣工艺著名的小城。订单来自当地一家大型童装零售商，卡罗尔公司。在这条国内生产链上，带有手工刺绣图案的婴儿服装售价在 6.86 到 9.80 美元之间。戴安娜·胡安是卡罗尔公司的一名服装供应商，她招募员工住在自己家中，负责服装直线部分的缝纫工作，并以每幅图案 0.03 美元的价格通过玛丽索尔·乌加特将手工刺绣工作转包出去。玛丽索尔·乌加特则按照一幅图案 0.02 美元的价格转包给格洛丽亚·布拉林。后者组织在家工作的妇女进行手工刺绣，支付的工钱是每幅图案 0.01 到 0.015 美元。

资料来源：Doane 等，2003，转引自 Lund，2004。

非正规化过程：外包

鉴于雇佣关系日趋非正规化，有必要对导致工作解体、并被排挤出受保护工作场所的过程有一个清楚的认识。目前不能保证工作场所的组织程度一定能够得到加强，相反的趋势倒是一种必然。以前曾经有人认为，正规经济和非正规经济中的某些职业和企业是固定不变的，但事实证明这种观点是错误的。原本属于正规部门的某些职业或企业现在转入了非正规部门，而且往往雇用着同一批工人。在南非，有关方面就自由化背景下的裁减劳工和引进转包等“灵活”雇佣做法的影响进行了研究，结果发现，曾经在种族隔离制度下得到保护和补贴的纺织、服装、皮革和制鞋等行业都表现了上述特征。⁴⁴ 随着贸易壁垒的消失，进口商品开始充斥南非。到九十年代末，制鞋行业的就业和生产开始下降；随后，服装、皮革和纺织等部门也出现了滑坡。结构调整与“合理化”使得这些劳动密集型产业丧失了大量工作岗位。

工作场所的非正规化演变对于女性就业产生了负面影响。企业通过工作轮换、外包和分包实现了“合理化”，并鼓励一些被裁减下来的工人自行购买设备，从事家庭生产。而另一方面，

有越来越多的被服装和纺织行业扫地出门的女工最终成为街头小贩，在非正规经济中挣扎求生。虽然官方承诺扶助中小企业，但这些企业根本享受不到国家的支持，至少是得不到中央政府的支持。⁴⁵

在许多国家，有越来越多的人开始在家工作，其中大多为妇女。这部分劳动力的人数高达数百万，她们受雇于分包商，领取计件工资，在自己的家里为正规部门的制造公司或其中间商提供生产性盈利产品。她们拿到的工钱非常低，可能要被迫长时间辛苦工作，才能赚够养家糊口的钱；有不少人利用自己的子女做一些辅助工作。这些领域超出了劳动法和社会福利的管辖范围之外。在家工作的工人比较分散，这就使得集体行动更加困难。但是，要改善自己的工作条件，这些工人必须通过谈判争取定期的工作订单、提高计件工资、要求更加及时地支付工钱（见方框 5.5）。

在家工作的很多女工负责全球价值链中的产品加工部分，其他人则生产国内市场所需的产品。据估计，九十年代中期，在家工作者占泰国服装行业从业者总数的 38%，在菲律宾占 25% 至 39%，在墨西哥某一地区占 30%，在智利占 30% 至 60%，在委内瑞拉占 45%。⁴⁶ 近期研究表明，由于

方框 5.5 在家工作者和自营职业者

以家庭为依托的自营职业者和在家工作者通常都缺乏讨价还价的能力，不得不为自己提供社会保障，但两者所面临的问题和制约因素却截然不同。在家工作者往往为环境所迫，不得不接受很低的工资，没有合同保障和附加福利，有时还得承担某些生产成本。……除高端专业人士之外，大多数以家庭为依托的自营职业者进入相关市场的机会有限，还要面对竞争。要改善个人境况，在家工作者需要提高其谈判实力，努力争取定期工作订单，提高计件工资，解决拖欠工资的问题（这是全世界在家工作者所面临的共同问题）；以家庭为依托的自营职业者则需要有更多的机会进入金融市场，提高在产品市场上的竞争能力。实际上，在家工作者通常面临的是剥削，而自营职业者面对的是排斥。要解决劳动力市场的剥削问题以及资本和产品市场的排斥问题，需要制订不同的策略，对于前者可以通过集体谈判来争取提高工资，对于后者可以提供金融、营销和商业服务。

资料来源：ILO，2002b。

纺织和服装出口的世界市场竞争日益激烈，各家公司都在努力进一步压低成本，这种“软”就业正在遭遇危机。

非正规化和公共部门裁员

在许多低收入国家，公共部门的职工纷纷涌入非正规经济，就连那些在公共部门的裁员风潮中设法保住职位的员工也不例外。二十世纪九十年代初的公务员制度改革要求大幅度精简人员；当今的重点则是“新型公共管理”改革，这种改革旨在改变激励机制，将部分公共管理职能外包出去（见第十一章）。⁴⁷

喀麦隆就是一例。同许多非洲国家一样，喀麦隆在二十世纪八十年代中期经历了经济衰退，随后便开始推行结构调整方案。改革目标之一就是公务员制度。通过裁员和退休精简公共部门（仅在 1995 至 1996 年，就有七个政府部委解雇了大量工作人员），此外还大大简化了公共雇员的工作条件。在三年之内，公务员的薪水削减了 60%，拖欠工资的情况十分严重。同其他许多非洲国家

一样，喀麦隆的公务员迫于收入减少和生活水准下降的压力，开始涉足非正规经济，从事各种行当（见方框 5.6）。⁴⁸

公共服务领域的男女地位不平等。在一般情况下，担任行政和管理职务的女性少之又少，而且相对集中在卫生和教育服务机构。很难获得关于公共部门裁员对男女员工产生不同影响的可靠数据；这在很大程度上取决于哪个机构实行裁员。但公共部门的改革要求降低薪金，简化工作条件，而这种压力多半会降临到低级职员身上。此外，这种压力还影响到了妇女保健工作者与其客户之间的相互关系，下文第八章将专门探讨这个问题。

中国的情况

在中国，有大量妇女在国有企业就业，产业结构调整给她们的就业前景和就业保障带来沉重打击。经常有人说，中国对世界其他地区的工作前景构成了威胁，中国蓬勃发展的外向型产业每年吸引数百万农村青年涌入城市打工；妇女占国内移民工人总数的 48%（2000 年的数据）。

方框 5.6 喀麦隆西南省份教师和卫生工作者的双重策略

在爆发经济危机以前，喀麦隆的教师属于待遇最优厚的公务员。一旦受到改革的影响，这些教师便通过非正规经济活动来弥补工资的减少。在新近步入非正规经济的正式雇员当中，教师所占的比例最大：在接受采访的 75 名教师当中，有 65 人从事非正规经济活动。卫生工作者和文秘职员也正在加入这个行列。

这些公共部门的员工利用本职工作的职务、设备和时间，以非正式的方式从事赚钱的工作。现有工作决定了非正规经济活动的方式，性别也是一个相当重要的决定因素。男教员和少数女教员为个别学生或班级开设课余辅导，向初中和高中学生出售讲义复印件；而大多数女教师做起了食品生意。她们在午餐时间向学生兜售饭食和各种糕点，以及其他物品。这属于小本生意。

教师一样，护士也参与了同正式工作相关的非正式活动。由于九十年代初的医院总罢工没能改善工作条件和提高薪水，从那以后，私人行医从一种隐秘的零星活动逐渐发展成为普遍的公开活动。私人行医通常包括为医院以外的病人提供小病咨询和卖药，利用工作时间在医院内部销售药品，提供家庭护理服务，以及非正规卫生保健和小本生意相结合。

资料来源：Agbaw，2000，转引自 Tsikata，2004。

把中国视为“世界工厂”的观点是片面的。历时 25 年的市场改革从根本上改变了中国的经济和劳动力结构，但是人们往往忽视了由此产生的严重不平等现象——阶层不平等、地区不平等、城乡不平等、年龄不平等、以及性别不平等。产业私有化对于国有企业固定职工的各项权利是个沉重的打击，粉碎了他们引以为豪的就业和生活保障。在曾经作为国有附属产业的集体所有制企业，有大量工人下岗。1993 年的官方工会统计数字表明，女职工占企业职工总数的 37%，但在下岗和失业人数中竟占到 60%。到 1999 年，妇女占下岗工人总数的 45%。⁴⁹

被某些中国研究人员称为“灵活就业”的非正式工作，现已成为失业者的主要收入来源。非正式就业机会因不同城市 and 不同地区而异，但据劳动部估计，在全国 2 500 万失业和下岗工人当中，已有 1 500 万人在非正规经济中找到了工作。⁵⁰ 有财力的人开办了私人或家庭企业，比如餐馆、发廊或社区便利店。然而另一方面，在经济增长陷于

停滞的东北“重工业衰退地区”，失业者只能找到临时工作。男子在建筑工地当日工，在私营企业帮工，或是上街做生意。有些失业女工干起了卖淫的勾当。对于东北三座城市的研究发现，在 100 多名性工作者当中，有 74% 的人曾经是国企职工，而且其中大多数（92%）在从事卖淫之前曾经花了四年时间寻找其他就业机会。⁵¹

在下岗工人再就业方面不存在明显的性别歧视模式。对此，相关定性研究提供了多种解释方式。在武汉进行的一项调查发现，同男性下岗工人相比，下岗女工创办服务型企业的机会更多一些；男性下岗工人不愿意从事服务工作，但他们在公司中找到职位的机会更大。⁵² 涉及三座城市的另一项研究发现，年龄歧视的严重程度丝毫不亚于性别歧视。几乎每一位年龄在 30 岁以上的受访者都表示，年龄歧视是实现再就业的主要障碍。30 岁以上这一代人在文化大革命期间曾经上山下乡，被剥夺了接受正规教育的机会，这段不幸的经历使得他们今天的处境更为不利。⁵³

在讨论中国的情况时常常被忽略的另一个问题是劳工冲突事件急剧增加。传统和非传统的劳工激进主义有扩散的势头，请愿、劳工仲裁、劳动诉讼、抗议、示威游行和阻断交通的事件时有发生。对此，国家采取了让步和镇压相结合的措施。工人提出的经济和生计要求得到承认，并且通常由中央政府或省级政府发放紧急财政补贴，满足工人的部分要求。但是对于要求罢免官员和组织跨厂行动等政治要求，则予以无情镇压和严厉惩处。中国只有一家合法的工会组织，即中华全国总工会。独立工会均属非法组织，企图成立自主工会的行为被定为叛国罪和颠覆罪。可是，即便在工会和非政府组织属于合法的情况下，要将非正规经济中的女工组织起来，也是一项艰巨的挑战。

非正规劳工组织

二十世纪九十年代出现的良好发展态势之一，是非正规经济中涌现出了新型女工组织，其中既有国内组织，也有国际组织。成立最早、声明最著的是印度古吉拉特邦的自营职业妇女协会，拥有会员 70 万人。近十年间，陆续成立了其他许多类似组织，有些组织以自营职业妇女协会为典范，比如 1993 年成立的南非自营职业妇女联盟。这些组织的成员包括街头摊商、在家工作者和小型农产品生产商等。一些妇女协会的工作重点是将家庭职业者组织起来，这其中既有独立协会，也有全国工会联合会的附属机构。无论在发达国家还是发展中国家，在家工作者都是最容易受到伤害的女工。

在男性主宰的工会当中，历来很难听到妇女的呼声。在十九世纪和二十世纪初的工业革命时期，工会就反对女工加入工业劳动力队伍，并且利用保护性立法和“家庭工资”将妇女限制在家

庭无偿劳动的范畴内。⁵⁴ 这么多年过去了，情况发生了剧变，这在很大程度上要归功于妇女在主流工会内部以及在建设独立工会的过程中为改造工作场所规程、目标和文化所做的长期努力。可是，妇女在工会组织内部争取性别公正和性别平等的努力却经常遭到抵制或漠视。

发展中国家在满足女工的需求问题上也很成问题。即便政府明确承诺女工享有各项权利，但女工不同于男工的优先事项却很少得到认同。例如，对女工来说，儿童保育方面的支持可能比最低工资更加重要。⁵⁵ 一家印度电子工厂的实例可以说明“性别盲区”的问题。该厂的女工们组织起来，提出了几项要求：公司提供班车，避免女工在晚上搭乘公交车时遭到性骚扰；提供统一的工作服，减少由于该厂女工的社会经济背景不同而造成的等级观念和各种问题。公司管理层答应了这些要求。可是男工对此却不以为然，他们说：“这些姑娘不知道该怎么提要求，她们落入了管理层的圈套。她们要求的都是一些普普通通的方便，可真正的问题是工资。……姑娘们现在有了班车和工作服，就心满意足了。可她们就是不提工资问题。”⁵⁶

据资料记载，印度工会组织对待非正式工人的态度“正在从漠不关心发展到几乎抱有敌意”，其根本原因是因为“担心来自底层的压力会使得受保护劳工经过长期斗争取得的权利逐渐受到侵蚀”。⁵⁷ 工会认为在家工作者属于“非法劳工”，或者是“工贼劳工”，对于有组织的工作场所起到挖墙脚的作用。这些担心是可以理解的，特别是考虑到在某些经济体，正规劳工人数还不到劳工总数的 10%。但这种情况表明，作为正规部门男性工人权益保护者的工会运动，其文化和规程偏向于男性成见，同绝大多数非正式劳动妇女的生活格格不入。⁵⁸ 因此，妇女自然希望在主流工

会内部或外部创建一个“独立的空间”，以便拥有更多的发言机会，讲述自己的心声。

目前有很多不同起源和不同类型的女工组织。有些是在传统工会运动框架以外兴起的独立组织；还有一些则是现有工会结构内部的独立组织；此外还有一些组织起源于正规经济，但吸收非正式工人参与。这些组织涉及多种产业部门和服务行业，还包括农业和农村行业。在一些发展中国家，非政府组织负责维护女工权益，满足她们的需求。一些非政府组织提供价格低廉的服务项目，比如儿童保育设施、低成本住房和法律援助。此外还涌现出了一些以社区为基础的新型劳工组织，所提供的支持服务大大多于传统工会的服务项目。⁵⁹

这些新型工会、非政府组织和社区组织以保障女工权益为己任，但在扩大影响面和可持续发展能力方面存在较大困难。例如，经费不能自给始终是南非自营职业妇女联盟面临的一个主要问题：联盟成立10年之后，交纳会费的会员依旧不足5000人，另有10000余人因为逾期未缴会费而终止了会员资格。南非和其他地区脆弱工人的工会组织也面临着同样的问题。

非政府组织不实行会员制，其会员构成多种多样，因而享有较大的灵活性；但由此引起了有关非政府组织问责制的问题。非政府组织通常不实行民主管理，相关信息也不会透露给受益人。此外，工会和非政府组织在缔结联盟关系、扩大工作范围和影响力方面都面临着挑战。工会和非政府组织之间有着广阔的互补空间，在这方面也确有一些协作实例，但这两者之间往往由于思想形态和组织方式上的分歧而造成关系紧张和彼此竞争。⁶⁰

尽管在此提出上述告诫，但这些发展动态确

实是很有希望的。纵观历史，劳工惟有通过集体行动才能改善自己的工资和工作条件，消除最残酷的剥削形式。实际上，劳工有责任促进工作场所的正规化进程。但是，近几十年来的紧张关系还造成了其他一些后果。不仅出现了捍卫劳工权益的新型工会和非政府组织，工会运动本身也发生了重大变化。原有的工会组织发现其会员规模和影响力日渐萎缩，不得不调整策略，适应劳动力市场的新情况。

以加纳农业工人总工会为例。由于结构调整导致工会会员从130000人锐减至30000人，加纳农业工人总工会开始吸纳非雇佣劳动者和自给自足的农民，以扩大会员人数。另一实例是乌干达公共雇员工会。九十年代的公共部门改革导致会员人数从108000人减少到700人，此后，该工会改变观念，调整活动范围，废除了“公共雇员”即“公务员”的狭义概念，将公共服务行业全部纳入“公共雇员”的涵盖范围，其中也包括街头小贩等群体。由于做出调整和积极扩大组织成员，到1999年，乌干达公共雇员工会的会员人数已经增加到17000人。⁶¹

国际运动和国际联盟

近年来，有人提出应该通过国际贸易协定和贸易制裁来推行劳动标准，由此可见，劳动标准问题已经引发了争议。南半球各国政府和公民社会团体对于这些建议背后隐藏的保护主义动机深感忧虑，这是可以理解的。确切地说，需要规范劳动力市场的，不仅仅是贸易部门。

工会和非政府组织之间在维护劳工权益的运动中结成了卓有成效的跨国联盟，但这些运动只涉及到为北半球消费者生产贸易货物的劳工。直接的受益者往往仅限于为跨国公司及其分包商工作的工人，而这些人通常是在劳工队伍中享有较

多特权、待遇最优厚的成员。⁶² 对于那些在非正规经济中忍受着恶劣工作条件的绝大多数劳工，上述运动则显得鞭长莫及。然而，对于劳动力的各种分割方式并非孤立存在。对一部分劳动力产生影响的运动和组织，对于其他部门的权力关系也可以造成涟漪效应。在有些情况下，劳动妇女的职业分割情况并不像表面看上去那么严重，一

部分女工的改变有可能对其他女工产生影响。

对于那些没有资产、从事非正规经济的妇女来说，通过民主组织途径采取集体行动，是改善工作条件的唯一可行办法。有人指出，产权正规化是解决非正规经济问题的可行办法，但是对于劳动妇女而言，这是一个完全错误的概念（见方框 5.7）。

方框 5.7 “产权”并不是解决非正规经济问题的万能灵药

埃尔南多·德索托的一部名著为关于非正规经济的某种特定政策观点铺平了道路。⁶³ 德索托认为，非正式工作向正式工作的转换，受到产权体制不完备的制约。据说，假如某种形式的财产得不到法律认可，就会限制其享有信贷体制资源的机会。“全球化社会影响世界委员会”就抱持类似的观点，该委员会的报告认为，实际产权合法化是：

改造非正规经济的一个重要步骤。为此，政府需要完成如下行动：甄别相关人员和资产；确定关于资产所有权、使用及转让的惯例和习俗，使得产权法符合主流社会环境；以及，查明市场准入的行政、体制和法律瓶颈及障碍。⁶⁴

显然，上述观点认为活跃、灵活和动态是非正规经济的固有特点。一旦解除了羁绊（比如，缺乏信贷机会），非正规经济就有能力同正规部门的大型企业进行竞争。这种观点忽视了非正规经济的许多重要特征，及其为数众多、成分复杂的从业者所面临的诸多问题。

非正规经济的单位规模（通常为个人和家庭）在很多问题上都是一个重要因素。例如，进入市场基本上取决于产量，而不是法律地位。规模越大，规模经济的效率越高。小型企业要想增加市场准入的机会，就需要采取某种程度的合作；或者同规模较大的企业达成协议安排，或者通过营销机构争取公共干预。小企业要获得信贷是非常困难的，即便在正规部门中也是如此，这不仅是因为缺乏担保和高额管理成本，还因为有关方面认为小企业的固有风险较高。

在确定产权方面存在着很多问题和风险，比如受到国家控制的土地保有权和所有权。有证据表明，撒哈拉以南非洲的妇女和其他边缘群体在颁发产权证书和产权登记的过程中往往会丧失其惯有的权利。在非正规经济中，有大量劳动者没有任何可以登记的“财产”；他们之所以从事非正规经济活动，只是因为他们在正规经济中找不到工作。大多数女工都属于这一类情况。

最后，或许最为重要的一点是，认为所有非正规经济活动都是有效的自营职业、因而不存在劳资关系的假设是错误的。正如上文所述，非正规经济吸引雇主的主要原因，是这种经济缺乏劳工规范，因而成本较低，对工人的剥削也更残酷。正规部门的企业日益依赖非正规部门以分包的形式承担生产任务；这两个部门之间的界线越来越难以区分了。这意味着正规经济与非正规经济的最根本区别不在于获得信贷或进入市场的机会，而在于政府对于非正规经济缺乏管理，非正规经济的劳工缺乏保护，以及此类劳工缺乏话语权和政治影响力。

资料来源：Ghosh, 2004b。

注释

- 1 图5.1包括有据可查的中东和北非国家。由于文化、区域、历史、以及同属石油经济体等某些共同特征，国际组织（例如世界银行）和学术组织（例如中东研究协会）都认为中东和北非地区是进行区域分析的理想地区。
- 2 Elson, 1999。
- 3 Anker et al., 2003; Anker, 1998。
- 4 Kabeer, 1995。
- 5 Elson, 1999; Folbre, 1994。
- 6 ILO, 2002b。
- 7 Standing, 1999。
- 8 Pearson, 2004。
- 9 Ghosh, 2003a。
- 10 Ghosh 2003a。
- 11 UN, 1999。
- 12 Ghosh, 2003a。
- 13 本编大量引用Orloff, 2002。
- 14 Orloff, 2002。
- 15 Hochschild, 1989。
- 16 ILO, 2002b。
- 17 ILO, 2002b:27。
- 18 Lewis and Giullari, 2004。
- 19 Einhorn, 1993。
- 20 Eisenstein, 1993。
- 21 Fodor, 2004b。
- 22 Heinen and Portet, 2002。
- 23 Pearson, 2004。
- 24 Karshenas, 2001, 转引自Moghadam, 2004。
- 25 Moghadam, 2004。
- 26 Harriss-White, 2000。
- 27 ILO, 2002b。
- 28 ILO, 2002b。
- 29 Elson, 1999。
- 30 Elson, 1999。
- 31 Pape, 2000, 转引自Tsikata, 2004。
- 32 Breman, 1996。
- 33 Jackson and Rao, 2004。
- 34 Kabeer and Mahmud, 2004。
- 35 Roy, 2003。
- 36 Kabeer and Mahmud, 2004, 表7和表8。
- 37 Kabeer and Mahmud, 2004。
- 38 Kabeer, 2004。
- 39 Rogerson, 1997, 转引自Tsikata, 2004。
- 40 Tsikata, 2004; Hart, 2004。
- 41 Davis, 2004: 22, 转引自Tsikata, 2004。
- 42 Tokam, 2002。
- 43 Beneria and Floro, 2004。
- 44 Deedat, 2003; 另见Hart, 2004。
- 45 Lund et al., 2000。
- 46 Chen et al., 1999。
- 47 Bangura, 1994, 2000。
- 48 Agbaw, 2000, 转引自Tsikata, 2004。
- 49 Chang, 1995; 《中国就业报告》, 2002, 转引自Lee, 2004。
- 50 中国劳动和社会保障部劳动研究所, 2002, 转引自Lee, 2004。
- 51 Huang and Wuanming, 2003, 转引自Lee, 2004。

- 52 Tsui, 2002, 转引自Lee, 2004。
- 53 Cook and Jolly, 2001。
- 54 Hartman, 1979; Gallin and Horn, 2004。
- 55 Chhachhi and Pittin, 1996; Rowbotham and Mitter, 1994。
- 56 Chhachhi and Pittin, 1996:115-16。
- 57 Breman, 1996:247。
- 58 Mitter, 1994。
- 59 Kabeer, 2004。
- 60 Eade, 2004。
- 61 Gallin, 2004。
- 62 Anner and Evans, 2004; UNRISD, 2004。
- 63 De Soto, 2000。
- 64 ILO, 2004e: 61。