



大会

Distr.: General
26 July 2005
Chinese
Original: English

第六十届会议

第二委员会

临时议程* 项目 58(b)

消除贫困和其他发展问题：妇女参与发展

妇女参与发展

秘书长的报告

摘要

根据大会第 58/206 号决议，本报告以服务部门的一个例子，重点说明全球化对妇女就业和增强妇女的力量的影响。本报告审议了服务业增长给妇女带来的好处和挑战，并审查了《服务贸易总协定》体现的性别观点。在联合国各实体提供的材料基础上，报告举例说明了促进服务业两性平等的活动。报告载有一些建议，供大会审议经济中的两性平等问题。

* A/60/150。



目录

	段次	页次
一. 导言	1-4	3
二. 妇女就业趋势	5-12	3
三. 服务业的妇女与就业	13-41	4
A. 两性工资差异	21-24	6
B. 劳动力市场的两性分类	25-29	6
C. 妇女工作的条件和保障	30-33	7
D. 外包服务和远程工作	34-37	8
E. 妇女参与管理和决策	38-41	8
四. 两性平等和国际服务贸易	42-49	9
五. 联合国实体有关服务部门妇女的活动	50-54	10
六. 结论和建议	55-63	11

一. 引言

1. 2003 年 12 月 23 日大会第 58/206 号决议重申两性平等对于实现持续经济增长和可持续发展至关重要，投资于妇女和女童的发展具有倍增效应，对生产力、效率和持续经济增长尤其如此。决议认识到妇女对经济贡献重大，她们在经济的所有部门，特别是在农业、工业和服务业等关键领域，代表着促进变革和发展的主要力量。大会意识到妇女虽然在工商业业主中占有重要且日益增加的比例，但由于在获得及控制土地、信贷、技术、支助服务、教育、培训和信息方面缺乏与男子平等的机会等原因，她们对经济和社会发展的贡献受到制约。不断歧视妇女阻碍妇女对发展作出全面、平等的贡献，也没有平等机会从发展中受益。
2. 大会请秘书长就执行第 58/206 号决议取得的进展，包括全球化对增强妇女的力量和妇女参与发展的影响，向大会第六十届会议提出报告。
3. 本报告是根据该决议编写的。它侧重于妇女的就业趋势，并以服务业为例，¹ 提供有关信息，说明妇女在保健、教育、旅游以及信息和通信技术部门中的作用。
4. 本报告审议了服务部门增长给妇女带来的好处和挑战，并审查了《服务贸易总协定》体现的性别观点。在联合国各实体提供的材料基础上，² 报告举例说明了促进服务部门两性平等的活动。报告最后提出了一些建议，供大会审议促进经济中的两性平等问题。

二. 妇女就业趋势

5. 1970 年代中期以来，在两性平等和增强妇女的力量方面的一个积极成果是妇女劳动力增加了，³ 据估计，这一数字由 1993 年的 10 亿人，增加到 2003 年的 12 亿人。⁴ 在世界大多数地区，妇女的经济活动率都提高了，只有东中欧（1989 年以来）以及中东和北非除外，在这些地区，妇女的经济活动率仍然低于全球水准。⁵
6. 虽然妇女就业增加了，但在一些领域，也伴随出现了高失业率、低工资以及就业条件和工作条件的恶化。在全世界 5.5 亿贫穷的劳动者中，妇女占 60%。⁶ 伴随正式就业的非正式化和临时化，全球范围的非正式工作增加了，这使雇主得以降低劳动成本。在许多情况下，这还导致了规避劳动法和不提供社会福利，加剧了就业的不稳定和生计没有保障。例如，许多女性外包工⁷ 的工资极低，不受劳动法保护，也没有社会福利保障。⁵
7. 按照国际劳工组织（劳工组织）的统计数字，非正式就业——没有稳定合同、劳动福利或社会保障的就业——在发展中国家中占非农业就业的 50% 到 75%，其在除北非外的所有发展中区域，往往成为妇女更多于男子的主要就业渠道。对三项指标，即就业状况、部门和工资/收入的分析结果表明，与男子相比，妇女更多地在非正式经济中寻求就业。如此一来，在世界范围的贫穷劳动者，也即虽

然就业，但不能赚取足够收入，使自己或家人能生活在每天一美元的贫困线之上的人中，妇女占有较高比例。⁴

8. 就业的非正式化模式，因地区的不同而不同，但就实现妇女权利和福祉而言，整体倾向不容乐观。在东欧和独立国家联合体（独联体），妇女参与非正式部门活动的主要形式包括业余兼职，以贴补正式部门，例如卫生和教育部门工作的微薄工资，或在小规模边界贸易或皮包贸易中作分包代理。在俄罗斯联邦的圣彼得堡地区，妇女在下列领域的非正式企业中，占雇员的绝大多数，即教育、卫生和文化（86%）、餐饮和服务业（85%）、零售业（69%）。妇女就业集中在非正式劳动市场低端的状况折射了非正式经济的趋势。⁸

9. 横向和纵向分类对妇女进入劳动市场产生了不利影响。横向分类妨碍妇女进入传统的“男性职业”，纵向分类则影响妇女的职业发展机会，妨碍她们担任管理职位。

10. 从农村迁往城市和跨越国界的流动加强了，其对有关个人和国家的影响，既有积极的一面，也有消极的一面。越来越多的妇女为就业目的独自迁移。出现了临时移徙的倾向，无证移徙者的数目增加了，包括通过人口贩运移徙。人口贩子偷运的妇女遭受欺骗，以为她们会从事合法职业，却发现只能作佣工，或进入血汗工厂或在当代形式奴隶制下遭受剥削。⁵

11. 为工作目的而移徙的妇女有若干类型，按她们的技能、在东道国的居留期和法律地位区分。在技能分布的低端，移民妇女采摘水果和蔬菜，缝制衣服和其他，加工肉禽类，作养老院或医院护工，清扫餐馆和旅馆，提供数不胜数的其他服务。⁹ 妇女在劳动市场地位低下，家务和护理工作受轻视以及非正规职业，尤其是娱乐和招待业缺乏社会保障，意味着许多妇女只能忍受剥削。在技能分布的高端，移民妇女同样参与了多种活动。她们从事需要专门技能的工作，经营多国公司，在大学任教，为工业和学术界提供研发知识，设计和制造计算机，编制计算机程序等等。

12. 信息和通信技术的革命以及与媒体的接触，提高了妇女对生活水准差异的认识，增强了她们的移民意识。¹⁰ 近来的趋势表明，虽然移民妇女挣钱比在其本国多，但她们仍然被排挤在低收入职位上。¹¹

三. 服务业的妇女与就业

13. 服务的国际化是经济全球化的关键，今天，服务业已成为全球经济中最大和增长最迅速的部门。¹² 服务业的外国直接投资稳步增长，构成世界投资存量的一半以上，据估计，至少占投资流量的 75%。¹³ 信息和通信技术日益促进服务的营销和提供，重新塑造了服务业的劳动市场。¹⁴ 电信和因特网成为服务贸易的核心基础设施。¹⁵

14. 妇女在制造业部门就业份额增长缓慢或下降，导致妇女或者退出劳动力队伍，或者转入服务业。大多数发展中国家虽然仍然依赖农业创造财富，但按照经济合作与发展组织（经合组织）的看法，服务业出现了稳步增长。欧洲联盟统计局也报告，1996 年在欧洲，有 79.5% 的妇女在服务业就业，工业中为 16.3%，农业中为 4.2%。¹⁶ 在澳大利亚，1997 年，服务业雇员的绝大多数（几乎达 90%）为妇女。¹⁷ 在美利坚合众国，据估计，2002 年到 2012 年，服务业将经历最强劲的职业增长，在教育和卫生服务部门，创造四分之一左右的就业，在专业和工商业服务部门，创造四分之一的就业。¹⁸

15. 女性在服务业的就业率在一个地区内因部门不同，也有所不同。例如，在金融中介领域，1998 年，妇女人数在若干欧洲联盟成员国中超过了男子人数——在爱尔兰占总就业人数的将近 61%，芬兰的将近 80%，虽然在西班牙低于 27%，在意大利和葡萄牙低于 35%。¹⁶ 然而，据欧洲经济委员会（欧洲经委会）报告，1994 年至 2001 年之间，妇女在这一部门的就业份额在立陶宛降低了多达 23 个百分点，在捷克共和国和爱沙尼亚降低了 7 至 8 个百分点。

16. 许多移民妇女在卫生部门工作，尤其是作护士和理疗师。这些职业往往有公认的既定性别模式，根据这一模式，在一些情况下，这些职业被看作是公认的女性经济活动。与一般的男性就业相比，这些职业往往收入较低。随着来自发展中国家的许多受过良好教育的妇女从事熟练工或半技工的工作，女性移民工人的非技术化已经成为一个严重问题。¹⁹

17. 在其他国家就业的前景可激发人们接受高等教育的兴趣。比如，在菲律宾，由于东南亚地区对护士技能的需求增加，妇女和男子进入护士学校的兴趣更强烈了。这一现象涉及到一个饶有兴趣的性别问题，由于通过移民从事护士职业，被教育投资提供了较高的回报，男人开始对传统上认为的女性职业发生了兴趣。护理专业人员的增加是否能改善菲律宾的保健状况，仍然有待确定。留在菲律宾的护士和其他专业医务人员一般选择在城市工作，导致最难享有卫生保健的农村地区出现空白。⁹

18. 在较发达地区，卫生部门的预算限制刺激了对移民工人的需求。²⁰ 在一些欧洲国家，护理专业的移民妇女越来越多地寻求填补卫生、社会和护理服务方面的空缺，或作家庭佣工，而其工资和工作条件是本国人通常不会接受的。对大不列颠及北爱尔兰联合王国 2000 年工作许可数据的分析表明，女性比例较高的部门构成了移民就业增长最迅速的一些部门。英国和爱尔兰以及加拿大和美国的护士危机促成了一个真正全球化的劳动力市场。不仅是良好的收入前景吸引妇女移民北半球，原籍国卫生部门的状况也是一个重要的推动因素。⁵

19. 妇女在服务业就业有相当高的比例是在信息处理领域，尤其是数据输入。²¹ 信息和通信技术推动在许多国家提高了妇女的就业和经济机会。例如，在拉丁美

洲、东中欧、南亚和东南亚以及南部非洲，妇女越来越多地加入与高层次信息技术劳动队伍。在巴西，妇女占软件业雇员的 20%，在马来西亚，妇女占信息和通信技术部门专业人员的 30%。²² 在印度的喀拉拉技术园区，妇女占计算机业劳动力的将近 40%。1990 年代初期，巴巴多斯妇女在信息部门的就业激增。²³

20. 按照劳工组织的估计，妇女占全球旅游业劳动力的高达 70%。²⁴ 在大韩民国，60%的工作人员是妇女。²⁵ 在许多国家，妇女作为旅游部门的企业家始终非常活跃，创造了新的经济和社会机会（E/CN.17/1999/5/Add.2）。

A. 两性工资差异

21. 两性工资差异在全世界的各个部门中一直存在，主要是由于职业分类，纵向和横向都有分类，也是因为妇女从事非全时工作的比例高。对较快速增长的亚洲经济体的研究表明，在两性工资差异最大的国家，劳动密集型部门的出口增长和经济增长最快。在这些工作中不利于工资的压力是全球竞争造成的，也限制了妇女在工资问题上讨价还价的能力。

22. 查阅六个不同职业现有数据显示，在大多数经济体中，妇女的收入仍然是其男同事收入的 90% 或更低。即使在护理、教学等“典型女性”职业中，也不存在两性工资平等。²⁶ 例如，在 2003 年美国的男护士比女护士的收入高 12%，男教师比女教师的收入高 14%。¹⁸ 1998 年联合国教育、科学及文化组织的《世界教育报告》表明，如果教学是男性的职业，则教师的工资会更高。²⁷

23. 由于缺乏按性别分类的工资数据，很难彻底评估两性差距。在许多国家的一些领域，现有的数据证明差距在缩小。女男工资差距缩小可以归因于女男教育水平差异缩小。然而有些国家级研究发现，不计入贸易自由化的影响，歧视造成的工资差异在扩大。⁵ 公营部门的改革也能造成不利于工资和工作条件的压力，这些改革特别影响到低级别的职员。⁵

24. 竞争性强的全球经济环境，日益强调劳动密集型出口型生产，包括服务业，更要努力利用成本最低的劳力。根据联合国贸易和发展会议（贸发会议）的调查，在劳动密集型的服务业中常常愿意使用女工，因为女工被认为是廉价和灵活的劳动力。虽然女性的报酬和工作条件有时在出口部门好一些，很多工作却不稳定，就业条件极为恶劣，几乎没有升迁的希望。收获也不总是长期性的——在国际流动的劳动密集型产业中就业的妇女一旦失业，很难在可能取代原有产业的更加资本密集型的产业中获得就业。⁵

B. 劳动力市场的两性分类

25. 尽管妇女参与工资工作人数增多，但是劳动力市场的两性分类顽强存在。各国具体情况有所不同，但是在有报酬和无报酬的劳动之间、以及在有报酬的劳动

力市场内部的工作分类，在全球仍然普遍存在。²⁸ 即使在经合组织国家中，妇女参与劳动队伍的人数一直在增加，劳动力市场的两性差异却一直存在。工作时数似乎能解释存在差异的原因：男性全日制工作，而女性非全日制工作，还有她们做无报酬的护理工作的比例很高，等等。⁵

26. 服务行业中的分工突出显示了组织其结构，通过权力、工作内容、规章、以及空间和时间分类等职能将普遍存在的两性档次分层制度化。在服务部门工作的妇女大多在社区、社会和个人服务领域，这些要求的技能水平较低，并和妇女传统的性别角色有关，而男子在服务行业主宰着薪酬较好的工作，比如在金融和工商业服务。⁶ 欧洲经委会报告，东欧和独联体国家的妇女在与市场有关的服务部门失势。

27. 旅游业的就业情况可以说明横向和纵向分类的例子。横向来看，妇女和男子被放在不同的行业——例如，男子作酒吧服务员、园丁、司机和飞行员，而女性做餐馆和客房服务员、清洁工、售货员和空中服务员。²⁹ 纵向来看，职业发展机会少的行业以妇女为主，而重要的管理职位则由男性主宰。横向和纵向分类的原因包括两性的刻板观念，以及顽固存在的传统性别角色。³⁰

28. 劳工组织《2001 年世界就业报告》评论道，两性分类的模式正在信息经济中被抄袭，妇女集中在最终用户、低技能、和文字处理及数据录入有关的信息和通信技术工作中，男性在更高级的管理和行政职位，以及网络设计、系统操作和软件领域。³¹ 在经常和信息和通信技术有关的新行业中找到工作的妇女很少是那些在传统领域失掉工作的妇女。因此在有和信息和通信技术相关的工作技巧及没有这类技巧的妇女之间正出现新的不平等。³² 报告还警告，“因为远程工作正作为信息经济中重要的工作模式出现，这样的社会不平等。特别是两性不平等将强化，除非实施适宜的政策措施。”³¹

29. 在教育部门，很多国家的模式是，大多数小学教师是女性，男教师的比例随着教育水平的升高而增加。另一方面，男子经常占有诸如校长等管理职位。³³ 在高等教育的教学和管理中，妇女和男子平等参与的路途还很遥远。³³

C. 妇女工作的条件和保障

30. 有时人们认为在服务部门就业比从事制造业更有吸引力，因为服务部门的工作经常被视为地位高些。然而，服务部门的工作提供的工资和保障未必高多少。比较大量和越来越多的非全日制工人没有全日制工人所享有的福利。临时工、非正式部门的个体户，及小业主也大多是妇女。³⁴

31. 国际劳工组织通过了保护工人权利的国际公约和建议。劳工组织关于饭店、餐馆和类似设施工作条件的第 172 号公约要求制定确保改善条件的政策。公约特别规定要制定关于下列问题的规章：工作时数和加班的报酬，每日和每周的休息时间，带薪年假，定期支付基本薪金，禁止买卖工作（E/CN.17/1999/5/Add.2）。

32. 在很多卫生保健工作中，女性卫生保健工作者面临着较大的工作量、较低的工资、很少有职业晋升和决策机会。卫生组织报告称，在家庭护理中，妇女和女童也首当其冲，这种工作大多是没有报酬的，女童要付出很大的代价，可能需要辍学来完成这种工作。

33. 一般认为旅游业通常给妇女提供很差的工作条件：低工资，工作时间不固定，非全日制和季节性工作，以及洗涤、做饭和看小孩。因为没有工会组织，这些工作在时间和福利上很少有保障。²⁴

D. 外包服务和远程工作

34. 服务部门的扩展导致了更多的外包服务。这种重要的商业策略已带来了一种新的全球分工。在一些亚洲国家，诸如中国、印度、菲律宾，业务流程外包³⁵是一个技术辅助实行聘用妇女的最大的雇主，妇女在这一领域谋到很多生计。国际外包工作，诸如医疗和法律方面的誊写工作，软件服务，或记录设在他国的小企业的每日账目，对发展中国家妇女工作机会起到了相当大的作用。³⁶

35. 远程工作为妇女带来了新机会，让她们能在家工作，是越来越大的就业趋势。这种新形式的工作对妇女的多种性别角色，包括其家庭责任有影响。妇女能在家工作，在完成现有的家务劳动之外，做这项工作。和在有组织的部门工作的人相比，她们的工资很低，即便有工作合同，合同也不稳固。在家工作的妇女经常为了保住工作，不得不做很大的投资，包括购买计算机，并支付用电和连接因特网的费用。³⁷

36. 促进妇女远程工作必须考虑对其工作负担的影响，因为在家庭层面的分工没有变化。在家里工作确实使妇女能够完成传统上期待她们完成的家庭角色，但是可以使妇女本身带付出极大的代价，例如为了在期限内完成工作需要熬通宵。

37. 关于外包和远程工作对妇女的长期影响有相当的争论。一方面，一些研究者宣称，这些就业形式仅涉及到数量有限的高水平的专业工人，和大量的半熟练工。对一些国家呼叫中心的研究指出，这样的活动缺少发展和晋升的机会，并需要耗费很多精力。在专业一级，或在业务流程外包管理中，很少雇用妇女。³⁸其他学者所做的关于亚洲妇女和信息通信技术的研究认为，外包是为妇女提高经济权利的重大机会，妇女在这一部门的就业可望增长。³⁸

E. 妇女参与管理和决策

38. 《北京行动纲领》呼吁有关行为者增加妇女在卫生专业中领导职位的人数，包括研究人员和科学家。《行动纲领》还吁请各国政府、教育当局以及其他教育和学术机构，采取行动确保女教师和女教授有与男教师和男教授同样的机会和平等的地位。吁请采取积极措施增加妇女参与传统上男性处于主导地位的教育政策

和决策的比例 (A/CONF. 177/20/Rev. 1)。2003 年妇女地位委员会第四十七届会议敦促有关行为者确保妇女在媒体以及信息通信技术领域的各种职类和各级工作、教育和培训方面有平等机会，并监测在这方面的性别分配情况，以增加妇女参与信息通信技术以及媒体所有各级的决策工作。³⁹

39. 关于英联邦成员国教育部门的数据显示，妇女在职业的阶梯上向上走时，在行政和管理职位上越来越处于不利地位。在女教授中也观察到类似的趋势。科技机构中妇女人数特别少。在高等教育机构中妇女之所以很难达到最高职位的原因有：个人因素（例如缺乏自信）、结构因素（例如歧视性的任命和晋升做法、没有政策或立法保障妇女参与）以及文化因素（例如性别角色）。⁴⁰

40. 在大多数国家，在信息通信技术决策机构，包括负责信息通信技术政策和监管的机构和各部，妇女任职人数严重不足。在电信公司、监管或决策机构，男子仍然占据大多数的管理和决策职位。⁴¹ 即使在妇女有必要技术的领域，一贯的文化限制，如对男性作用的陈规定型看法，以及女性缺乏流动性，仍然限制着妇女的全面参与。

41. 在管理和决策中纠正妇女任职人数不足的行动已在几个国家已有记载。例如，南太平洋理事会大学于 1996 年 1 月 21 日通过了《关于女管理人员参加高等教育的太平洋宪章》，开始了确保高等教育中两性平等的活动。该宪章以下列原则为基础：太平洋妇女应该有等量的人数参与该区域高等教育机构的各级政策、决定和管理工作。⁴² 妇女在教育系统的管理职位中任职人数不足的问题正通过《爱尔兰妇女参加教育管理活动》解决，该文件提供课程，帮助希望转入行政或管理角色的女教师。⁴³

四. 两性平等和国际服务贸易

42. 服务贸易总协定是 1994 年通过的，是包涵对服务投资的第一个贸易协定。⁴⁴ 协定提供了贸易服务的法律框架，界定了包涵的各个领域，包括投资、金融服务、通信、运输、教育、能源、水和人的移动。协定还要求逐步放宽阻碍服务贸易和投资的规章制度。⁴⁵

43. 人们认识到服务贸易自由化是发展中国家收益的一个重要来源，或许能比多哈发展议程的任何其他部分带来更大利益。就总的经济效率和增长潜力而言，它有希望带来发展收益，其他出口服务和获得基本服务，改善穷人的生活。经合组织最近研究了处于不同发展水平的各种国家和地区服务贸易自由化的福利后果，研究表明，除去一个例外，预测国家和地区单方面服务贸易改革的收益远远超过单方面农业或制造业改革的收益。⁴⁶

44. 可是收益取决于管理市场结构、市场失败和非经济目标等复杂问题的规章制度。⁴⁷ 经合组织的研究指出，关注自由化的性质、速度和顺序对于调整管理以及确保自由化得到健全的监管框架的支持都十分重要。⁴⁸

45. 发展中国家妇女参与服务贸易逐渐增加，在许多情况下，反映了妇女更多参与许多轻制造业出口部门。服务自由化可以向妇女提供很大的利益，但是也造成或者加剧不平等。⁴⁸

46. 贸易自由化影响妇女潜在成本和利益的因素是她们现有的资产、市场准入和使用基础设施的机会以及经济活动。一些妇女由于对她们所生产的服务的需求增加而获益。其他人则可能遭受损失，或者因为她们工作的部门变得无利可图或者因为她们不能利用机遇。还可能出现两性差距，因为妇女和男子在不同部门工作，生产不同的服务，妇女比男子获得资源的机会较少，妇女继续承担大部分没有工资的家庭责任，减少了她们可以利用的时间。⁴⁹

47. 自然人跨境移动已经成为发展中国家妇女更多参与出口服务的主要工具。例如，在卫生部门。可是，民间社会组织说，随着自由化而来的往往是劳动力的灵活性，可能导致失去正规的合同、社会保障和其他社会福利。¹¹

48. 迄今为止，在另一国建立商业机构提供服务，对妇女的益处不如对男子的大，因为这涉及在外国市场部署资本和冒风险，在这方面女企业家由于获取资金和其他资源的机会有限，因此普遍条件不够。可是据贸发会议称，许多发展中国家的妇女确实从外国公司在她们国家建立商业机构获得益处，特别是金融和商业服务部门。

49. 联合国社会发展研究所的一份报告强调，服务商业化对妇女和女童的负面影响可能高于对男子和男童的影响，其原因是家庭内部资源分配不均，女童在保健和教育投资方面分得的资源少于男童，并且妇女缺乏得到信贷的机会。有关服务改革的辩论基本上没有解决对男女的不同影响。⁵

五. 联合国实体有关服务部门妇女的活动

50. 下面一节没有提供全面概览，只提供了一些例子说明联合国系统实体关于服务部门妇女采取的行动。

51. 机构间妇女和两性平等网络性别和贸易工作队在贸发会议领导下，于 2004 年贸发会议第十一届会议上发行了一本“贸易和性别：发展中国家的机遇和挑战”的出版物。除其他外，该出版物审查了服务部门贸易自由化对妇女的影响。⁴⁸

52. 联合国系统好几个个别的实体还进行了有关服务部门中妇女就业方面的活动。例如，欧洲经委会在《欧洲经济概览》中对劳动市场趋势进行了性别分析。至于卫生服务，世界卫生组织（卫生组织）目前正在审查妇女参与卫生工作队伍的后果。审查的结果和有关建议将纳入 2006 年关于卫生和人力资源的世界卫生报告。卫生组织还在审查给予提供以家庭为基础的照料者支助的方法，这主要是由妇女在家庭和社区提供的。提高妇女地位司出版了一本《关于妇女在发展中的作用的全球概览：妇女与国际移徙》，概览谈及移徙女工的状况。联合国妇女发

展基金同努尔·侯赛因基金会和约旦网络公司协作，集中力量将妇女生产者同扩大旅游市场联系起来。

53. 贸发会议/世贸组织国际贸易中心为服务部门的女企业家提供一日培训方案，涉及出口准备、企业发展、在主流商业界进行联系和建立网络、女企业家的作用、创造性领导以及获取经济能力。联合国近东巴勒斯坦难民救济工程处通过集体担保贷款方案和小额贷款及小额资金方案，向巴勒斯坦女企业家提供获取资本的机会。

54. 其他联合国实体集中注意妇女获取各种服务，例如水和环境卫生、能源、教育和培训和金融服务和技术。例如，提高妇女地位国际研究和训练所（妇女地位研训所）对汇款流动的性别层面进行研究，以便找出加强妇女能力利用金融服务的战略切入点。

六. 结论和建议

55. 全球化的影响是复杂的。社会不同的群体可能有很不同的潜力来应对和利用全球化造成的挑战和机遇。男女之间不平等，包括获取和控制生产资源的机会和获取技术和市场信息方面的不平等，可能限制妇女的就业选择，并限制她们参与经济决策。应当创造有利的环境保证妇女和男子都能利用全球化。

56. 虽然贸易自由化可以是经济增长和提高效率的拉动力，但是世界许多地方也有证据表明劳动市场自由化对妇女在工资、工作条件和就业保障等方面的负面影响。贸易和劳动市场自由化也造成农业部门更多将季节性就业转为雇用临时工制度，以及为其他劳动密集型活动使用合同工服务。已经注意到随着贸易自由化妇女在制造业中的就业人数下降，例如孟加拉国和津巴布韦两个情况大不相同的国家，妇女在纺织工业中的就业人数都下降。

57. 服务部门向妇女提供了越来越多的就业机会，包括非传统部门，例如信息通信技术部门和旅游业。妇女参与服务贸易也在增多。可是，妇女主要仍然还是在传统的女性部门工作，例如保健和教育。非正式经济中的女工大部分没有社会保护。

58. 劳动市场上的两性分类对参与经济的妇女又提出了额外的挑战，阻止她们进入以男子为主的部门和获取管理和其他决策的重要职位。由于死板的性别角色和陈规定型观念，妇女可能较少能从现有的机遇中获得利益，并且更多受到贸易和投资自由化短期负面后果的影响。

59. 更多承认社会和经济问题互相依赖并更加注重社会问题是有效解决就业中以性别为基础的不平等的前题。需要制订政策，包括通过贸易自由化和减轻对妇女的负面影响，使妇女和男子都能从同服务部门有关的机遇中获得好处。

60. 还需要作出进一步努力来解决两性工资差距和劳动市场上的两性分类并改进妇女包括在服务部门就业的条件和保障。加强妇女参与管理职位的战略也应当强化。

61. 缺乏按性别分列的数据阻碍了就提倡就业部门性别平等作出明达的决定。一切部门和各就业级别都应当经常收集性别统计数和按性别分列的数据。

62. 有必要查明并解决服务部门贸易自由化的性别角度。还需要特别注意工资、工作条件、职业保障、参与决策、妇女出口服务的能力和获取信贷和信息通信技术的机会。需要进一步检测和评价远程工作的长期影响。需要经常制定并监测由远程工作所带来的性别关系变化的指标和基数。³⁸

63. 需要审查国家政策和惯例, 以便消除对在服务部门就业的移徙妇女的歧视。应当更加注意对移徙、征聘惯例、获取信息、人权保护和汇款程序中针对性别的障碍。⁵

注

¹ 本报告中采用的服务业定义, 涵盖所有非农业和非制造业部门。它可能涉及商品从生产者到消费者的运输、营销和销售, 例如在批发和零售业中, 也可能涉及提供一项服务, 比如教育、保健、旅游、娱乐、保险、媒体和法律咨询。商品在提供服务过程中可能改变形态, 例如在餐饮业中。

² 对本报告提供意见的实体包括经济和社会事务部、非洲经委会、欧洲经委会、亚太经社会、粮农组织、劳工组织、提高妇女地位研训所、贸发会议/世贸组织贸易中心、贸发会议、环境规划署、教科文组织、工发组织、妇发基金、人居署、社发所、近东救济工程处和卫生组织。

³ 未就业妇女加就业妇女总数。

⁴ 国际劳工组织, 《非正式经济中的妇女与男子: 统计趋势》(日内瓦, 2002 年)。

⁵ 联合国社会发展研究所, 《两性平等, 在不平等的世界上争取正义》(日内瓦, 2005 年)。

⁶ 国际劳工组织《全球妇女就业趋势》(日内瓦, 2004 年), (另见新闻稿 IL0/04/09)。

⁷ 外包工是与提供原材料的工厂或企业主订有某种协议后在家工作的个人。工人同意在一定时间内以所提供的原材料完成预定任务, 获取一定报酬。

⁸ 根据欧洲经济委员会提供的信息。

⁹ 《关于妇女在发展中的作用的全球概览: 妇女与国际移徙》(联合国出版物, 出售品编号: E. 04. IV. 4)。

¹⁰ 全球化所涉社会问题世界委员会, 《公正的全球化: 为所有人创造机会》(日内瓦, 国际劳工局, 2004 年)。

¹¹ A. Spieldoch, GATS and Health Care—Why do women care? Economic Literacy Series: General Agreement on Trade in Services, No.3. (International Gender and Trade Network, 2001)。

- ¹² S. Bisnath, ICTs and Women's Employability/Employment. Paper prepared for "Women take the ICT Lead: Gaining Entry to Service Sector Employment", 28 April 2005, World Bank, Washington, D.C.。
- ¹³ 《2003 年世界投资报告》(联合国出版物, 出售品编号 03.II.D.8)。
- ¹⁴ H. Fayed and J. Fletcher, "Globalization of economic activity: issues for tourism", *Tourism Economics*, vol. 8, No. 2 (June, 2002)。
- ¹⁵ 国际电信联盟, 《2000-2001 年电信改革趋势》(日内瓦, 2002 年)。
- ¹⁶ 欧统局, "零售贸易是最大的就业源, 65% 目前在欧盟服务业就业, 妇女——关键参与者", 第 7198 号新闻稿 (1998 年 9 月 18 日)。
- ¹⁷ T. Kryger, "Are women taking jobs away from men?", Research Note No. 46, 1996-97, (Parliament of Australia, 1997), available from <http://www.aph.gov.au/library/pubs/rn/1996-97/97.n.46.htm>。
- ¹⁸ Department for Professional Employees AFL-CIO. The Service Sector: Projections and Current Stats, Fact Sheet 2004-7 (Washington, D.C., 2004)。
- ¹⁹ 联合国社会发展研究所, 同前; 医生和护士离开本国, 寻求收入更高的就业, 其原籍国的卫生系统面临人才流失, 导致这些国家民众的保健水平下降 (同前)。由于护士向北美洲移民的结果, 牙买加有 50% 以上的护士职位空缺 (D.K. Stasiulis 和 A.B. Bakan)。Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System (New York, Palgrave Macmillan, 2004)。
- ²⁰ Marina Durano, Women in International Trade and Migration: Examining the Globalized Provision of Care services (International Trade and Gender Network, 2005)。
- ²¹ 世界银行, "信息和通信技术骤变中的妇女: 争取在服务业就业的机会"。小组讨论, 可检索 [Lhttp://www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- ²² N. Hafkin, and N. Taggart, Gender, Information Technology, and Developing Countries: An Analytic Study (Washington D.C., United States Agency for International Development, 2001)。
- ²³ C. Freeman, High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work and Pink-Collar Identities in the Caribbean (Durham, N.C., Duke University Press, 2000)。
- ²⁴ M. Williams, Tourism Liberalization, gender and the GATS, Economic Literacy Series: General Agreement on Trade in Services No. 5. (International Gender and Trade Network, 2003)。
- ²⁵ D. Belau, "2003 年亚太地区的旅游业就业", 关于亚洲和太平洋地区旅游业就业的三方区域会议, 2003 年 9 月 15 至 17 日, 曼谷 (国际劳工组织, 2003 年)。
- ²⁶ 国际劳工组织, 职业工资、工时统计及食物价格统计: 10 月份询问结果, 2000 及 2001 年 (2002 年, 日内瓦)。
- ²⁷ 欧洲经济委员会。性别统计, 欧洲和北美网站, 载于 www.unecce.org/stats/gender/wed/genpols/keyinds/education/educonce.htm。

- ²⁸ Anker 等，1990 年代以性别为基础的职业分类。国际劳工组织第 16 号工作文件。在促进《关于工作中的基本原则和权利宣言》中的重点方案。国际劳工组织（2003 年，日内瓦）。
- ²⁹ A. Falth “旅游业和性别：在密集全球经济中最不发达国家的机会”。在《贸易可持续发展和性别》中，贸发会议/行政领导和管理/Misc.78, 第 423-434 页。纽约和日内瓦。
- ³⁰ JM. Hemmats (编)。《性别和旅游业：妇女就业和参与旅游业》，为可持续发展委员会第七届会议编制（联合国环境和发展论坛——联合国委员会，1999 年）。
- ³¹ 国际劳工组织《世界就业报告》（2001 年，日内瓦）。
- ³² A. Gurumurthy 《性别与信息通信技术：概览报告》。(BRIDGE, 发展-性别)。发展研究所，2004 年 9 月。
- ³³ 联合国教育、科学及文化组织。妇女和高等教育管理，一本好的实践手册。1998 年 10 月 5-9 日，巴黎，世界高等教育大会的后续。
- ³⁴ C. Wichterich The Globalised Woman: Reports from a Future of Inequality (London, Zed, 2000)。
- ³⁵ 业务流程外包，即利用技术供应商为公司提供或管理关键和非关键企业应用部分。通过这样的面向服务执行的流程，公司可越来越多地利用第三方公司做业务服务供应商。
- ³⁶ A. Gurumurthy IT for Change (Bridge, Development-Gender, Sept. 2004)。
- ³⁷ APC-WNSP, Gender Evaluation Methodology (GEM) available from www.apcwomen.org。
- ³⁸ 联合国提高妇女地位司（2005 年出版）。《2000 年妇女：性别平等和通过信息通信技术提高妇女能力》。
- ³⁹ 见 E/2003/27, E/CN.6/2003/12。
- ⁴⁰ 教科文组织，《妇女和高等教育管理，一本好的实践手册》。1998 年 10 月 5-9 日，巴黎，世界高等教育大会的后续。
- ⁴¹ Sonia N. Jorge 《决策和管理机构性别意识准则》。电信发展局工作组向国际电信联盟提交的关于性别问题的文件，（2001 年 9 月 27-28 日，日内瓦）。
- ⁴² Association of Commonwealth Universities, available from <http://www.acu.ac.uk/womens/pacific.html>。
- ⁴³ 2005 年 7 月 13 日审查爱尔兰根据《消除对妇女一切形式歧视公约》提出的第四和第五次报告时，爱尔兰国家司法部长 Frank Fahey 先生发表的爱尔兰国家声明《平等和法律改革》。
- ⁴⁴ 总协定区分四种不同的办法交换服务，称为“供应模式”：模式 1：跨境供应——服务本身从一国越境进入另外一国（例如电信、保险）；模式 2：国外消费——个人旅行到国外去使用那里的服务，例如医院服务和旅游业；模式 3：派驻商业机构——一个外国公司在另外一国成立一个附属机构或分支，例如，一个国家的供水公司、医院、银行和能源公司；模式 4：自然人的移动——个人旅行到另一国去提供服务，例如，护士和建筑工人。总协定这样划分的目的是通过逐渐自由化促进贸易和发展。世贸组织，联机。总协定事实和想象，<http://www.wto.org> 提供。
- ⁴⁵ 开发计划署《使全球贸易为人民服务》（联合国开发计划署，海英里希·博尔基金会、洛克菲勒兄弟基金、洛克菲勒基金会和华莱士基金。Earthscan 出版有限公司，2003 年）。

-
- ⁴⁶ 经济合作与发展组织，《使减贫发挥作用，经合组织在发展伙伴关系中的作用》（巴黎，2005年）。
- ⁴⁷ 联合国千年项目《贸易工作队的报告》，London and Sterling 2005年 Earthscan。
- ⁴⁸ 联合国贸易和发展会议，《贸易和性别：机遇、挑战和政策层面》，TD/392，贸发会议秘书处为2004年6月13日至18日在巴西圣保罗举行的贸发会议第十一届会议编写的说明。
- ⁴⁹ 加拿大国际开发署《两性平等和与贸易有关的能力建设：执业者的资料工具》（2003年）
-