



蓄势待发

马克·布兰克登、玛丽·霍尔沃德-德里迈尔

从事高回报的工作是非洲女性获得经济权力的途径

坦桑尼亚女商人迪娜·比那经营迪娜花卉公司已有十余年。她强调顾客至上，认为“应该竭尽全力，多做一些”。这一信念为她赢得了达累斯萨拉姆国际机场环境美化工作的合同。她的丈夫姆维塔·比那目睹了迪娜花卉公司的发展壮大，于是辞掉工作加入进来，如今是公司的财务总监。“因为迪娜，我们才做起了花卉生意，”他说，“她发现镇上几乎没有花店，这是一个机遇。”姆维塔的薪水为迪娜花卉公司提供了启动资

金。面对妻子的成功，姆维塔说：“我猜很多男人都可能会感觉受到了威胁，但我没有。对于我们来说，这样很好，因为我们真的很互补。”

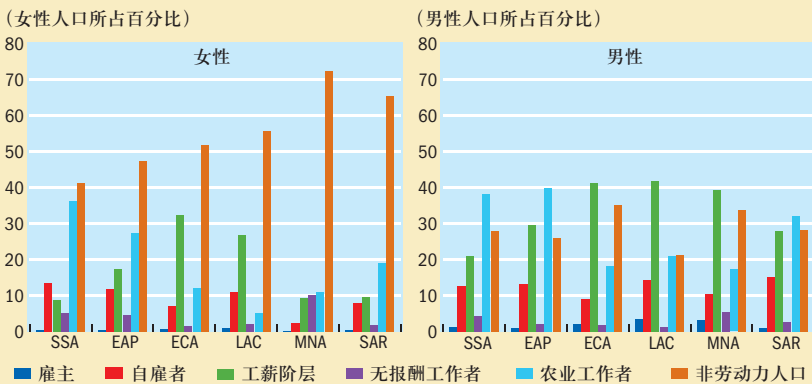
迪娜花卉公司（Cutura，2007年）的故事告诉我们，女性要取得事业成功取决于诸多因素，包括市场机遇、充足的资金支持、创业和技术技能以及强大的人脉。男人开拓事业同样也离不开这些因素，但事实证明，在获取这些因素方面，女性面临更大的阻碍。尤其对女性来说，家人的支持至关重要。事实上，在很多国家，法律规定丈夫有权阻止妻子外出工作、签署合同，甚至开设个人银行账户。

世界银行最新的两项有关撒哈拉以南非洲地区妇女经济机会的研究对以下几个方面进行了调查：男女的工作地点各自在哪里；与男性相比，女性在商业上的表现如何；女性若要扩展其经济和创业活动，必须克服哪些经济和法律上的障碍（Hallward-Driemeier 和 Hasan，2013年；Hallward-Driemeier，2013年）。

研究发现，该地区经济机会上存在的性别差异，主要起因于男女所从事的工作类型不同，而并非是女性是否参与工作。女性更有可能在非正式部门和更小规模的企业工作，而诸如

图1
女性和男性的工作地点

撒哈拉以南非洲地区的女性比世界其他任何地区的女性都更有可能就业，更可能成为企业家



资料来源：对102个中等收入和低收入国家的家庭和劳动力的调查，最近年份，2000—2010年。
注：SSA=撒哈拉以南非洲，EAP=东亚和太平洋地区，ECA=欧洲和中亚，LAC=拉丁美洲和加勒比地区，MNA=中东和北非，SAR=南亚。



成衣制造和食品加工这样的传统行业所支付的报酬往往较低。扩大妇女的经济权力，就是让更多的女性从事回报更高的工作。这就需要解决女性获取资产受限的问题，需要对女性加强财务和管理培训，需要让更多的女性参与决策。

撒哈拉以南非洲地区的妇女都工作，否则难以维持生计。针对100多个中等收入和低收入国家的全国代表性劳动力和家庭的调查数据显示，撒哈拉以南非洲地区的女性劳动力参与率高于其他任何地区（见图1）。

在撒哈拉以南非洲，女性作为企业家尤为活跃。但是自雇者的数量特别多。女性占据该地区非农业劳动力的40%，其中几乎50%是自雇者（见图2）——是各地区中比例最高的。相比之下，该地区雇主中女性只占1/4，这一比例并未因一个国家的发展而产生多大变化，除了中东和北非地区（该地区女性雇主的比例更少，约为12%），其他各地区也反映出相同的情况。总之，随着国家收入增加，女性在付酬工作中所占比例大幅上涨。

教育和机遇

企业家的机遇与国家发展水平和个人受教育程度息息相关。比那夫妇在坦桑尼亚都接受过良好教育，这促使他们在商场上取得成功。

如何看待这个问题，一种方法是比较不同就业领域里劳动力的教育程度。事实上，在所有国家，工薪阶层都比自雇者的平均受教育时间长（见图3，该图显

拥有或控制

观察数据时的一大挑战是界定何为“女性”企业——是女性掌握所有权的企业还是女性控制决策权的企业。世界银行的企业调查中有一个问题是：“主要业主”中是否有女性。在对六个非洲国家的后续调查中显示，上报主要业主有女性的公司中，有1/3不承认该女性是公司的决策者之一，足足有半数不承认女性是主要决策者（Aterido和Hallward-Driemeier，2011年）。所有权的定义过于宽泛，而控制力和决策力的考量却很狭义，意味着许多企业虽被归列为女性企业，实则还是由男性主导。这可能会导致比较的结果消弭了企业家面临的种种制约中存在的潜在性别差距。

示了女性呈现的模式，经观察男性也呈类似模式。）在低收入国家，即撒哈拉以南非洲地区，工薪阶层与自雇者在受教育程度上的差距最大，而且自我雇佣的比率更高。这表明，撒哈拉以南非洲地区女性的高自雇率所反映的不是创业活动的巨大机遇，而是付酬工作机会的匮乏。

在高收入国家，工薪阶层的受教育程度普遍低于雇主（见图3：富裕国家的大多数标记都位于左下象限），而低收入国家的情况正好相反（更多标记位于右上象限）。事实上，在低收入国家，女性群体中工薪阶层与雇主之间的教育水平差距要大于男性的差距（45度线以上的蓝色圆圈）。低收入国家的女性很少是为了挣工资而工作，而那些确实为挣工资工作的女性比其男同事受教育程度相对更高。

在撒哈拉以南非洲的低收入国家，男性成为工薪阶层的可能性比女性高出三倍，女性的就业机会主要来自于创业。所以，对比男女企业家的经营表现和提升经济回报的方式都有益于了解女性拥有的经济机会。

我们发现，女性企业的经营效益平均而言不如男性企业，这里所说的“女性企业”是以“所有权”为标准来界定的（见专栏）。然而，一旦把企业所属行业、规矩、规模大小和资本强度等因素都考虑进去，男女企业之间就没有差距了。

如果把女性企业更狭义地定义为决策者是女性的企业，那么它们在生产率和利润率方面的表现与男性企业的差距就更大了。但是其行业、规矩和规模的影响却远远超出了性别差异。性别造成的巨大差异首先体现在决定男女各在何处工作的时候。

梳理经济流

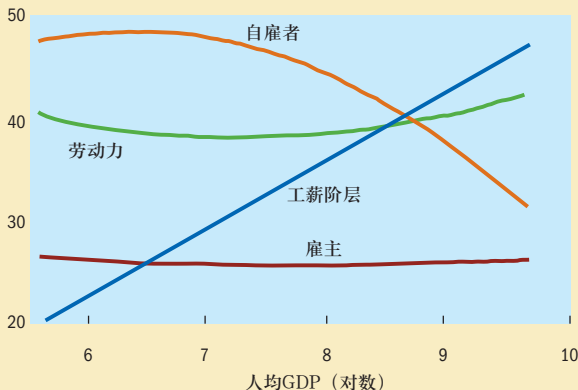
女性人数在小公司、非正规部门和传统女性产业的高度集中比性别造成的其他任何差异更决定了当今女性的机遇和潜力。更好地了解各种有性别特色的经

图2

工薪阶层妇女

自雇女性人数下降，工薪阶层中女性所占比重与收入随之上升。

（百分比）



资料来源：基于对102个中等收入和低收入国家家庭和劳动力非农业领域就业情况的最近调查数据。

济参与模式始终存在的原因，对于为非洲所有人创造经济机会至关重要。

给予女性更多的机会，不单单是指增加她们的经济参与度，而是转变她们从事的经济活动的类型。女性要想在撒哈拉以南非洲地区获得更多的经济权力，那么就必须有更多女性转向从事更高回报的工作。

企业正常运行后严重的性别壁垒就会消失，这并不意味着性别差异不对创业构成障碍。事实证明，创业之初，女性比男性面临更多障碍。改善小企业和非正规部门企业进入市场和取得资金的途径的种种措施会对女性企业家有格外大的帮助。信息传播和通讯技术，特别是手机的使用，就是这样一种措施：该技术提供了有关价格的信息，更容易接近顾客和供应商，而且方便使用手机银行。然而，即使在这一领域，女性获取的速度仍滞后于男性（GSMA，2010年）。消除障碍的其他措施还包括：精简监管制度（企业注册登记、营业执照发放），遏制腐败，促进小企业正规化。

上述措施要想有助于女性，只有在正规部门所遵行的各种法律保障在男性企业和女性企业中同等适用时才可行，然而实际上总无法做到这一点。

权利平等

平等获得和控制资产是关键。若没有产权或维护劳动所得的能力，人们几乎没有投资和努力工作的能力或动机。然而，恰恰是在产权和法律能力领域，许多国家的法律明确提出男女有别。

我们分析宪法条款、国际公约以及影响撒哈拉以南非洲国家妇女产权和法律能力的法规，以便标出在哪些领域、在法律的哪些方面，女性和男性享有同等的经济权利。我们惊讶地发现，不同性别在经济权利上的差距与国家的收入水平毫无关联，这说明一个国家不会随着自身发展而自动变得更加平等，消除性别差异需要深思熟虑的措施。

如果在经济权利上一直存在性别差异，即使收入不断提高，也会影响妇女获得机遇。在较富裕国家，越来越多的女性从自雇经营转向付酬工作，但不一定成为雇主。女性雇主的比例不随收入高低而变化。然而，无论收入如何，女性的经济权利越大，女性雇主所占比例就越高。在对收入加以控制的前提下，不享有平等产权和法律能力的国家中的女性（例如，需要获得丈夫允许才能工作或签署国家的国家，或者按习惯法的规定，管辖婚后财产和继承权并从宪法上免除非歧视性原则的国家）成为雇主的可能性降低了1/3（Hallward-Driemeier和Hasan，2013年）。解决正当经济权利的问题，有助于帮助妇女提升自我和经营更大的公司。

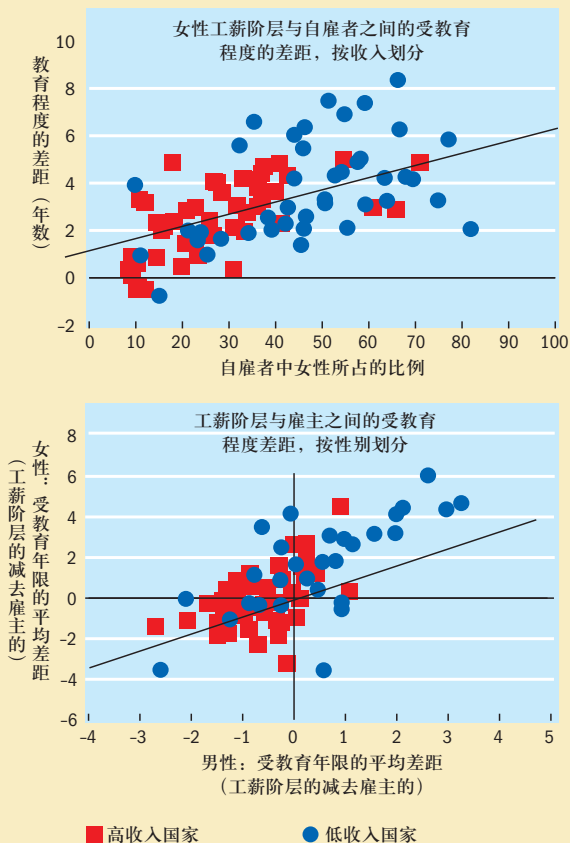
非洲妇女法律和经济赋权数据库（The Women's Legal and Economic Empowerment Database for Africa）（Hallward-Driemeier等人，2013年）证实了差距不仅存在于所有国家，而且存在于各种法律渊源及法规类型中。商业法规中很少有区分性别的规定，但这些法律法规都以当事人能够订立合同、自由行动，以及以自己的名义占有财产或支配资产为前提。规定有关法律能力和产权权利的，是家庭、继承权和土地法。而恰恰是在这些方面，性别差异，包括公然的性别歧视，最为明显（Hallward-Driemeier等人，2013年）。

迪娜·比那是幸运的，她无需获得丈夫批准就能建立自己的公司，还从丈夫那里取得了启动资金。一些国家的妇女不享有与男性同等的继承权和土地所有权，因而可能无法进行银行抵押贷款。加强产权，从而改善女性取得资金资助的途径。进行包括动产在内的财产登记，记录妇女信用和还款历史（尤其在小额贷款领域）的信贷登记，积累人力资本和金融知识，开发

图3

碰碰运气

与更为贫困、受教育程度更低的女性相比，创业对于更加富有、受教育程度更高的女性而言意味着更多的机会。



资料来源：Hallward-Driemeier(2013年)。

专门针对女性需求和限制的金融产品和机制，都同样有助于女性获取资金资助。

随着时间的推移，不同性别间受教育年限的差距已逐步缩小，虽然这些差距仍是许多低收入国家担忧的问题。但是除了一般教育，像金融知识、设立及监控经营目标的能力等具体的管理技能，对于公司和员工也十分重要。女性不太可能通过正规科目或非正式家庭关系来学习这些关键技能（Aterido 和 Hallward-

给予女性更多的机会，不单单是指增加她们的经济参与度，而是转变她们从事的经济活动的类型。

Driemeier, 2013 年)。但她们肯定会从这样的技能培训中获益。我们进行的调查显示，管理技能测验成绩和男性一样优异的女性在运营企业中也和男性一样成功。

女性积极参与商业环境改革至关重要，不仅因为她们正作为企业家、工薪阶层和雇主活跃于各个领域，还因为她们面临的诸多障碍和限制以及看法，往往与她们的男性同行有很大的不同。女性参与经济，常常会经历许多不同的法律、法规和行政方面的障碍。与此同时，她们在很大程度上被排除在私营部门的决策制定之外，以及公共部门和私营部门之间的交流对话之外。因此，女性本身作为重要的经济角色存在于私营部门，并没有如在私人政策决策机构中一样受到相应的维护。这种对女性的排斥，代价是昂贵的，不仅女性个人、她们的企业，还是整体经济都会受影响。

女性更多地参与商业环境改革有三种主要方式。

第一，提倡政策改革需要建立在可靠的、针对国情分析的基础之上，分析商业环境中的机遇与限制，具体而言，就是分析男女在这些方面有何不同。为改变政策进行有效游说的基础是实事求是的调研与分析，其重要性则不可过分夸大。仍然需要说服一些决策者和执行者，解决商业领域的女性问题本身就非常重要，而且这样做能给商业部门和整体经济都带来有价值的回报。

第二，应鼓励和加强女性在商业协会的参与度。这类协会为宣传倡导提供了重要的平台，但是许多女性都没有介入主流对话和宣传，也往往缺乏有效开展这项工作的能力和经验。女性商业协会处于改善妇女商业机会的三个关键机制的交叉点：提供和共享信息与知识，尤其是关于经济权利的信息与知识；通过对决策者进行教育和施加影响来加强对改革的倡导；在关键利益相关者之间建立伙伴关系，分享经验和策略，加强女性在决策中的声音。因此，壮大女性商业协会是一项重要任务，这样她们就能够帮助协会成员改进

商业行为和表现，并且在政策对话和改革游说上发挥更加积极的作用。

第三，加强公共部门与私营部门之间在改善商业环境的项目上的对话，是确保政策改革反映所有利益相关者的优先权益并必将实施的最佳途径之一。然而，至今女性企业和协会基本上不参与这种对话。纳入性别平等有助于在制定和实施投资改革的先后重点时确保女性的话语权。

迪娜·比那的简历显示，她是许多组织（包括坦赞尼亚妇女商会）的成员。她把自己的成功部分地归功于广阔的人脉。她说：“成为一个协会的成员是件好事，我鼓励年轻女性都参与进来”。她的建议是重要的起点：把女性纳入到创建对所有人——无论男女——都有利的商业环境的中来。■

马克·布兰克登（Mark Blackden）是研究发展过程中性别问题的独立顾问，玛丽·霍尔沃德-德里迈尔（Mary Hallward-Driemeier）是世界银行首席经济学家办公室的首席经济学家。

参考文献：

Aterido, Reyes, and Mary Hallward-Driemeier, 2011, "Whose Business Is It Anyway?" *Small Business Economics*, Vol. 37, No. 4, pp. 443-64.

Cutura, Jozefina, 2007, *Voices of Women Entrepreneurs in Tanzania* (Washington: International Finance Corporation).

GSMA Development Fund, Cherie Blair Foundation for Women, and Vital Wave Consulting, 2010, *Women and Mobile: A Global Opportunity* (London: GSMA).

Hallward-Driemeier, Mary, 2013, *Enterprising Women: Expanding Opportunities in Africa* (Washington: Agence Française de Développement and World Bank).

——, and Tazeen Hasan, 2013, *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa* (Washington: Agence Française de Développement and World Bank).

——, Jane Kamangu, Emilia Lobti, and Mark Blackden, 2013, *Women's Legal and Economic Empowerment Database for Africa* (Washington: World Bank). www.worldbank.org/gender/womenleedafrica

Simavi, Sevi, Clare Manuel, and Mark Blackden, 2010, *Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners* (Washington: World Bank).