

妇女研究参考资料 (十二)

社会性别平等的伙伴关系

中国妇女研究会

2002 年 11 月 · 北京

社会性别
平等的伙伴关系
GENDER!
A PARTNERSHIP OF EQUALS

国际劳工组织社会性别平等局

前 言

为了满足各地妇女研究机构和各位理事对妇女研究资料的需求,中国妇女研究会收集翻译了一些研究资料,按专题编辑成册,不定期印发给中国妇女研究会的团体会员和和位理事,希望对大家的研究工作有所裨益。本辑研究资料由国际劳工组织性别平等局局长张幼云女士提供,并由北京同文翻译公司翻译,在此表示衷心感谢!

中国妇女研究会办公室

2002 年 11 月

致 谢

本宣讲提纲是许多有才干的人的工作和合作成果，他们在百忙中抽出时间与我们一起分享他们的经验和知识。这里，社会性别平等局要感谢下列作者：Lais Abramo, Richard Anker, Peter Auer, Paul Bangasser, Roger Böhning, Joisiane Capt, Simonetra Cavazza, Eugenia Date-Bah, Laurel Dryden, Maria Angels Fortuny-Corrido, George Gamerdinger, Minna Hanhijarvi, Grace Hemmings, Ann Herbert, Lusette Howell, Mary Kavar, Amy King-Dejardin, Jayashankar Krishnamurty, Mohazam Manhood, Vitorio di Martino, Adriana Mata-Greenwood, Irene McClure, Alena Nesporova, Ann Britt Nippierd, Shauna Olney, Naoko Otobe, Virginie Pérotin, Shivani Pauri, Robert Ransom, Henrietra Rasmussen, Bill Rattere, Gerry Rodgers, Janine Rodgers, Ana-Teresa Romero, Ellen Roskam-Krasnosselski, Catherine Saget, Amrita Sieteram, Donna Smith, Silke Steinhilber, Theresa Smout, Carmen Solorio, Irma Specht, Smita Srinivas, Constance Thomas, Manuela Tomei, Gabriel Ullrich, Aurret van Heerden, Linda Wirth 和 Althea Wright-Byll。我们还要特别感谢这份文件的编辑查里斯·克佩尔曼和为协调本书出版而辛勤劳动和忘我工作的克莱尔·邦格莎。

前言

此书由国际劳工组织社会性别平等局与许多在联合国总部和基层工作的同事们合作完成，并提供给将于 2000 年 6 月举行的“北京加五”和“哥本哈根加五”的联合国特别会议。它将使人们有机会审视国际劳工组织在过去 30 年中在劳动领域的妇女和社会性别问题上的出色工作和获得的重要认识。

本书尽可能完整介绍国际劳工组织今天在社会性别问题方面所做的工作。应该指出的是，这套材料的很大一部分准备工作是在过渡时期和由局长胡安·索马维亚(Juan Somavia)发起的重组时期完成的。在重组中，局长突出贯穿国际劳工组织四项战略目标的社会性别和发展的战略观点：即劳动的基本原则和权利；就业和收入；社会保护和社会对话。

目前，国际劳工组织的重组还没有完成；基层机构的重组将在 2000 年完成。所以，对社会性别问题的思考是一个持续进行的过程。国际劳工组织将来肯定还会涉及其它重要领域。我们计划再编一套关于劳动领域中的社会性别问题的详细资料，以充分体现国际劳工组织在其权限内如何从技术上处理社会性别问题，并通过将该问题纳入其主要工作和用专门的社会性别活动方式来说明其对诸多项目的影响。

社会性别是一个活的概念，有其自身的动量和过程，它需要政策制定者和执行者的充分探索。社会性别主流化开辟了新的视野，激发了新的希望，带来了新的劳动文化和分析问题文化，使人们意识到许多组织和政治结构变革的必要性。为了世界更加美好，妇女和男人一样可以找到好工作，现在是男人和女人肩并肩一起工作的时候，是了解我们多样化社会如何作用于男人和女人，允许或不允许他们平等地使用资金、土地和资源的时候，也是探究这些结构背后的原因和传统的时候了。

社会性别主流化是实现社会性别平等的一个变革过程，目前我们尚处于初级阶段，在前进的过程中还有许多东西有待学习。我们希望该书能澄清一些观念，与大家一起分享我们所知的信息，激发进一步了解社会性别问题的愿望，推动人们更有效地将社会性别意识方法贯彻到劳动领域中。我们期待着大家的批评和建议，使我们能向大家学习，同大家一起学习，并更好地为大家服务。

社会性别平等局局长

张幼云

目 录

社会性别.....	1
探讨社会性别问题.....	1
社会性别问题存在于.....	9
体面的工作：一个全球性问题.....	9
武装冲突和促进就业.....	11
全球化的挑战：一个快速变化的劳动领域.....	13
童工：孩子们该休息了.....	16
集体谈判：实现平等的工具.....	19
工作条件：孕产妇保护和平等机会.....	21
资金控制：谁掌握钱财？.....	23
合作社：加速进步.....	25
教育和培训：不均等的机会.....	27
雇主的行动：提高生产率.....	29
赋权和平等：贫困和倒退.....	31
城市非正规行业中的平等：设计一个平衡战略.....	33
出口加工区：是社会性别中立的政策吗？.....	35
卫生保健服务：满足更多男人的需要，为妇女提供更好的工作.....	37
家庭工人和全球经济：揭开看不见的面具.....	39
人力资源管理：从基层抓起.....	41
原住民和部落文化.....	44
劳动统计：确保统计数据真实.....	46
流动工人：公平对待她们.....	49
职业中的性别分离：低效，僵化，歧视.....	51
兼职工作：桥梁还是陷阱？.....	53
生产力：为所有劳动者提供发挥潜能的机会.....	55
公共服务部门：妇女就业的趋势和职业障碍.....	57
退休工人：转型期的劳动力市场.....	59
性骚扰：一个权利关系问题.....	61
小型企业的发展：增加就业.....	65
社会基金：避开官僚主义的途径.....	67
社会保障和社会保护：为所有行业中妇女的公正体系.....	69
工会：逾越障碍.....	73

转型期经济重组：对妇女的影响.....	75
工作中的暴力：沉重的压力.....	78
妇女职业培训：一个尚待完善的领域.....	81
管理层中的妇女：事业阶梯中缺档.....	83
残疾妇女：双重劣势.....	86
工作和家庭：“第二个轮班”	89
青年人的就业问题：年轻女性的体面工作.....	91
 各地新闻.....	 94
非洲地区：从 1995 年北京世妇会到 2000 年.....	94
进步中的阿拉伯地区.....	97
中欧和东欧：正在扩大的差距.....	101
拉丁美洲地区：差距正在缩小.....	105
俄罗斯和其它独联体国家：与过去决裂.....	108
东南亚和太平洋地区：艰难挑战中的进步.....	111
 参考书目与互联网链接.....	 116
参考书目和互联网链接.....	116

社会性别

探讨社会性别问题¹

从“妇女发展”(WID)到“社会性别与发展”(GAD): 20 世纪 70 年代初, 研究人员开始关注基于性别的分工以及发展和现代化战略对妇女的影响, 这时, “妇女发展”这一概念开始使用。它标志着对妇女不平等或不利地位的关注的开始和对妇女歧视的结束。

建立在这一观念上的研究发现发展和社会变化的影响男女有别, 越来越多发展机构也同意这一观点。在为推动男女平等的项目中, 人们自然而然地将目光投注于妇女的经历和感受。在那些最初的日子里, “妇女发展”同这样的战略密切相关, 即设想发展会自动惠泽所有人。

后来出现了对“妇女发展”的批评, 值得注意的是, “现代化”的好处事实上却没有自动或平等地扩散。另一种批评是“妇女发展”强调将妇女融入正在进行的发展战略之中, 常常使人接受不断产生不平等的现实社会结构。第三种批评是“妇女发展”途径往往过多地强调妇女的劳动生产方面, 而忽视了妇女的社会和生育负担。此外, 妇女问题越来越变成边缘项目和孤立的计划。“妇女发展”途径对发展没有本质上的直接影响。

由于“妇女发展”及其诸多不足, 八十年代, 便出现了对“社会性别与发展”途径的探讨, 它主要关注“不平衡的角色”所造成的男女之间的不平等关系。“社会性别”一词源于人们对制度结构所产生的不平等现象的不断认识。它不把妇女作为孤立的或单一的群体, 而是强调男女的共同作用及需要——这需要男女双方共同努力, 改变现状以实现更多的平等。考虑到妇女在工作中与男子相比通常处于更不利的地位, 推动社会性别平等意味着更明确地关注妇女的需求、利益和观点。其目标是通过提高妇女的社会地位来最终实现社会性别平等。

社会性别主流化

1995 年在北京召开的联合国第四届世界妇女大会通过的《行动纲领》, 明确提出将社会性别问题纳入社会主流的概念作为推动社会性别平等的全球性战略,

¹ 关于社会性别问题的详细解释, 见国际劳工组织《劳动领域中的社会性别问题: 社会性别意识系列培训计划》(日内瓦, 1995)

强调必须确保社会性别平等为所有社会发展领域的主要目标。

《行动纲领》涉及一些国际劳工组织长期关心的问题。因此大会后续行动的很多方面自然成为本机构的主要工作范围：

国际劳工组织对第四届世界妇女大会的后续行动

联合国第四届世界妇女大会上通过的《行动纲领》中所确定的 12 个领域中的 7 个领域是与国际劳工组织的能力和权限密切相关。它们是：

- 妇女的日益贫困化
- 教育和培训中的不平等
- 妇女的经济参与
- 权力分享和决策
- 国家和国际机构
- 促进妇女人权
- 促进女童的权利

这些关注的领域可按国际劳工组织后续行动的目标分成四个方面：

1. 人权和劳动
2. 创造就业和消除贫困
3. 加强社会保护和社会保障
4. 加强社会对话和参与

国际劳工组织的全面的后续行动目标是确保在所有国际劳工组织的项目和计划中的社会性别主流化，通过国际劳工组织的一切可行办法来推动在工作领域男女享有平等的机会和待遇，包括制定标准和监测、技术合作、研究、咨询服务、信息传播、座谈会、讨论会、出版物和其它推广活动。

1997 年 7 月，联合国经济和社会理事会（ECOSOC）将社会性别主流化概念定义如下：

- 社会性别意识主流化是一个评估过程，对各个领域、各个层面上的任何一个计划行动，包括立法、政策或项目对男女产生的影响进行评估。

- 它是一个战略，将妇女的关注和经历同男子一样，作为设计、执行、监测和评价所有政治、经济和社会领域中的不可分割的一部分来考虑，使男妇平等获益，使不平等不再延续。

- 主流化的最终目的是实现社会性别平等。²

主流化不排除当男女处于特别不利处境时的特定性别活动和赞助性行动。专门的社会性别干预可仅针对妇女，可共同针对男女两性，也可仅针对男子，其目

² 联合国经济和社会理事会《一致的结论》E/1997/L.30, § 4, p.2

的都是使他们参与发展并从中平等获益。为消除过去的歧视直接和间接造成的当前仍然存在的后果，有必要采取这些临时措施。

主流化促变革

主流化不是关于将“妇女的成分”或“社会性别平等的成分”添加到现有的活动中去。它不只是追求更多的妇女参与，而是用男女的经验、知识和兴趣来影响发展的议事日程。它可能需要搞清楚在发展的进程中需要改变什么；它可能要求在目标、战略和行动上有所改变，使男女能影响、参与和从发展的进程中获益。将社会性别平等主流化的目的是将不平等的社会结构和制度结构改变成男女平等和公正的结构。

主流化的基本原则

- 实施主流化战略的责任是全系统性的，落实在各个机构的最高层。需要建立适当的责任机制来监测进展情况。
- 涉及到各活动范围的各种问题的最初确定，应当是可以判断出其存在的社会性别的区别和差别的。永远不要臆断某个问题与社会性别平等意识无关，要始终坚持进行社会性别分析。
- 要将概念变成现实，明确政治意愿和为主流化配置足够资源十分重要，必要时，还包括额外的财力和人力。
- 社会性别主流化要求努力增加妇女在各个层次决策中的平等参与。
- 社会性别主流化不是要替代有针对性的、专为妇女而制定的政策和项目以及成文立法的需求，也并不是不要社会性别小组或工作的重点。

— Carolyn Hannan-Andersson, 根据联合国经社理事会文件编写

国际劳工组织的主流化措施

国际劳工组织已将社会性别作为一个在工作领域涉及所有的项目和活动的切入点。为实施这一新战略：

- 总干事已发表了政策声明，强调在机构的最高层做出强有力的和具体的政治承诺。
- 机构已制定了在工作场所社会性别平等主流化的“行动计划”，涉及到以下参与方式：
 - 新的分析方法，以保证将社会性别问题融入国际劳工组织的所有的制定计划、项目、执行、监测和评估工作中；
 - 社会性别敏感数据和专门的社会性别发展手段和指标；
 - 在国际劳工组织的人事政策和实践中贯彻执行性别平衡。

这些措施要求将社会性别的评估和计划工作贯彻到国际劳工组织的一切活动和各个层面中去。它们有助于确定国际劳工组织的工作对妇女和男人所具有的潜在的不同影响，以及为保证这些活动对社会性别平等产生积极影响所需的措施。

为此，国际劳工组织双管齐下，在社会性别分析结果的基础上，一方面进行社会性别主流化，另一方面进行专门的社会性别干预。

国际劳工组织社会性别主流化 2000-2001 年行动计划

- 将社会性别主流化作为机构的战略制度化
- 将社会性别反映在国际劳工组织的所有四项战略目标中：

工作中的基本原则和权利

提高就业和收入

社会保护

社会对话

- 通过以下方面，在方法和实践中体现机构关注男女的根本改变：

- 社会 and 劳工问题的社会性别分析：

(a) 考虑劳动力市场参与方面的社会性别区别的复杂性；

(b) 了解男女与所需知识和技术有关的限制和机会、工作条件、社会保护、家庭责任，以及经济和政治上的决策；

(c) 重新审视所提出的解决办法对妇女和男子产生的不同影响。

- 确保将社会性别考虑同制定计划、项目、实施、监测和评估国际劳工组织的项目和活动结合起来的机制。

- 社会性别主流化是各级、各方面，尤其是最高决策层人员的责任。

行动计划的主要特点

1. 总干事关于社会性别平等和社会性别主流化的政策声明
2. 在国际劳工组织机构中的社会性别主流化
3. 工作人员和参加成员的能力建设
4. 国际劳工组织工作中的社会性别主流化
5. 具有社会性别意识的人力资源和人员编制政策

(详见国际劳工组织社会性别网站)

主流化能力³

在社会性别主流化中，能力开发是一个学习的过程，其中一个主要部分是为某些特定领域所需的能力而定制的能力建设活动。在培训过程中，通过与参加者

³ Carolyn Hannan-Andersson: “明确概念、目标和理性：实施主流战略过程的关键，”大会提交的关于“在政策和计划中将社会性别主流化：南-北经验”的论文。由伦敦大学学院的发展计划部门组织，1999年6月28日-7月1日。

的合作，能力建设活动的准则和方法得以形成，并为其日常工作提供有效的帮助。
社会性别主流化能力包括：

- 增强“社会性别平等有助于处理社会问题和解决经济难题”意识；
- 获得有关社会性别敏感信息和寻找主要差距的分析技能；
- 促进社会性别平等的宣传方法；
- 在需要较深度的分析时，知道到何处寻求专家支持。

任重道远

社会性别平等之路漫长而又艰巨，我们尚处路途之中。在联合国系统中，可追溯到国际劳工组织，在 1919 年，也就是该组织成立的那一年，通过的第三个公约，它延续至今，包括将来。

社会性别词汇

以下解释一些在讨论社会性别平等问题时常用术语，用以帮助那些对这个问题不甚熟悉的读者阅读此手册中的文章。

1. 社会性别平等 (Gender equality)

社会性别平等，或男女平等，是指妇女和男子、女孩和男孩平等的权利、责任和机会。社会性别平等不只是“妇女问题”，它与男子同样有关。平等不是指男女将变得一样，而是指男女的权利、责任和机会将不取决于他们的生理性别。男女平等既是人权问题，也是以人为中心的可持续发展的先决条件。

2. 生理性别 (Sex) 和社会性别 (Gender)

现有的男女差异包括生理差异和社会差异：

生理性别是指男女生理上的绝对差异。

社会性别是指社会男女的社会差异及社会关系，系后天产生，因时而变，在不同文化之间和同一文化中表现不同。这些差异和关系具有社会属性，产生于社会化过程中，有其特定的背景，是可变的。

3. 社会性别角色

社会性别角色是在某个社会、社区或社会团体中的后天行为。作为男人和女人，人们要习惯对活动、任务和责任的认识。这些认识受年龄、阶级、民族、种族划分、文化、宗教或其它意识形态以及地理、经济和政治环境影响。经济、自然和政治情况的变化，包括发展的努力、结构调整、或其它国家或国际因素，常常会引起社会性别角色的变化。

在特定社会条件下，男女的社会性别角色可变，也可不变；可相同，也可不同；可互补，也可相互冲突，因为男女同时扮演着多种角色——社会中的生产、生育和社区管理。通常，男人被视为养家糊口者，他们可以花更多的时间扮演单一的生产角色，并且每次只扮演其众多角色中的一种。同男人相比，妇女常常被视为次要的家庭创收者。她们在有限的时间内既要同时扮演多种角色，又要平衡各不相让的要求。因此，同男人相比，妇女的劳动时间和灵活度受到更多的制约。从历史上看，男女就扮演不同的社会角色，他们常常面临差别很大的文化、制度、体力和经济约束，这些差异源于一贯的偏见和歧视。

4. 社会性别分析 (Gender analysis)

社会性别分析是判断男女差异的工具。它着眼于男女的特别的活动、条件、需求、资源的获取和控制，以及其在发展中的获益和决策权。它研究这些关系和在更大的社会、经济、政治和环境背景中的其它因素。

社会性别分析首先要收集性别分类数据（即按性别划分的数据）以及有关人口的社会性别信息。社会性别分析是为推动社会性别平等而制定有关社会性别敏感计划的第一步。

社会性别分析不仅局限于找出差异，更重要的是，它认可社会性别关系的政治策略，并且各个机构必须实施一定的调整，以实现社会性别平等。它着眼于男女之间的不平等，为什么会存在这些不平等，并建议如何缩小差距。社会性别分析因此也是任何政策和项目制定的第一步，是以改变社会发展性质来推动男女平等的起点。

5. 社会性别需求 (Gender needs)

在现存社会和制度中，男女角色一般来说是不同的，因而他们的需求也是不同的。通常有以下两种需求：

实际需求：因男女在扮演社会赋予他们的社会性别角色时所体验到的实际情况而出现。它们常将妇女与母亲、家庭主妇和基本需要提供者联系在一起，而且与生活和工作条件方面的不足有关，例如：食物、水、住所、收入、医疗保健和就业。对处在社会经济下层的男女来说，这些需求常同生存战略联系在一起。单单解决这些需求只能使妇女继续处在社会不利地位，而不会推动社会性别平等。

战略需求：是要求改变妇女在社会中的从属地位的需求，与妇女赋权有关。它们依据特定的社会、经济和政治环境而不同。通常，它们与平等问题有关，例如让妇女能平等得到就业和培训机会，同工同酬，得到土地和其它资本资产的权利，防止工作中的性骚扰和家庭暴力，以及选择生育的自由。满足这些需求会带来传统习俗和社会习俗缓慢的变化。

6. 社会性别的劳动分工

男女之间的劳动分工取决于社会经济和文化背景，可以用生产和生育任务的区别来分析。

生产任务指的是男人或女人从事产品生产、提供服务以及加工初级产品的工作。

生育任务指的是分娩和今天称之为“关怀经济”中所进行的活动，即花许多时间来照料家庭成员和社区、拾柴、打水、做饭、照料儿童、教育、保健和照顾老人。

妇女参与生产和生育任务意味着她们每天不可避免地要比男人工作更长的时间。而她们的活动常常没有报酬，或发生在劳动法律条款没有涉及的非正式部门。结果，国家就业和收入统计中常常不包括妇女的劳动。

这些任务需要从社会性别的视角重新审视，以使在社区、工作单位和家庭的生产和生育职责就尽可能公平地由男女共同承担。这种平等分担任务的改变需要政策承诺、创造力和坚持不懈的努力。那时，只有到那时，现存社会结构才能改变，才能充分实现男女平等。

清单： 联合国在社会性别平等道路上的里程碑

《国际劳工组织孕产妇保护公约》，1919 年（3 号）
《国际劳工组织非正式工作（妇女）公约》，1935 年（45 号）
《世界人权宣言》，1948 年（平等和不歧视原则）
《国际劳工组织夜班工作（妇女）公约》（修改），1948 年（和草案，1990 年）
《国际劳工组织平等报酬公约》，1951 年（100 号）
《国际劳工组织歧视（雇用和职业）公约》，1951 年（111 号）
《国际劳工组织孕产妇保护公约》（修订）1952 年（103 号）
《国际妇女年》，1975 年
《国际妇女年世界大会》，墨西哥城，1975 年（第一次关于妇女的全球性大会）
《联合国妇女十年：平等、发展与和平》（1976-1985 年）
联合国大会通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》，1979 年
《联合国妇女十年世界大会，联合国妇女十年后半期行动纲领》，哥本哈根，1980 年
《国际劳工组织工人负有家庭责任公约》，1981 年（156 号）
《审查和评估联合国妇女十年成就大会》，内罗毕，1985 年，（提高妇女地位内罗毕前瞻性战略）
《联合国环境和发展大会》（UNCED），里约热内卢，1992 年，（妇女在可持续发展

展中的作用被承认)

《国际人口和发展大会》(ICPD), 开罗, 1994 年, (妇女在可持续发展中的作用被承认)

《社会发展世界高峰会》, 哥本哈根, 1995 年 (在消除贫困、扩大就业和加强社会一体化方面的社会性别范围)

《第四届世界妇女大会: 平等、发展与和平行动》, 北京, 1995 年, (北京行动纲领)

《联合国经济和社会理事会就社会性别主流化达成的一致性结论》, 日内瓦, 1997 年

《国际劳工组织关于工作的基本原则和权力声明》, 1998 年

《联合国哥本哈根+5 和北京+5 2000 年特别会议》

社会性别问题存在于……

体面的工作： 一个全球性问题

几乎每个人都劳动，或想劳动。当然不是每个劳动者都被雇用，许多劳动不被承认或没有报酬。有些劳动属于货币经济，有些则满足属于经济领域之外的社会目标。许多劳动单调辛苦，但也有许多则能带来满足。有些劳动以在正式工作单位和大型企业就业形式存在，而有些则在街上、田地里或家中非正式地存在。很多劳动是必要的，是维持生活和收入的来源，但也有很多是自愿的。

所有这些形式和差异都有强烈的社会性别问题。与男子的劳动不同，妇女的劳动经常没有报酬，或根本不被视为工作，因而是无形的。在从事不稳定的职业或失业人群中，妇女的比例偏高。

今天，国际劳工组织首要目标是，在自由、平等、安全和尊严的条件下，为男女提供获得体面和生产性劳动的机会。劳动形式多种多样，因而这一目标也是多方面的。首先，它要包括所有劳动者；最基本的原则是所有的男女劳动者在劳动中享有权利。劳动者不仅指那些正式企业中的工薪劳动者，还包括自我就业者、临时和非正式劳动者，以及隐性的劳动者（主要是从事关怀经济或家务劳动的女性）。尽管自由、平等、安全和尊严在不同情况下的存在形式有所不同，但是根本原则却没有区别。国际劳工组织的《劳动的基本原则和权利宣言》涵盖了这一目标的主要方面：合作自由、没有受歧视和被强迫的劳动者，以及不雇佣童工。除了这些基本权利，还有其它方面，如安全的劳动环境、劳动时间和强度、个人发展空间、防止意外事故和不确定的事等。其次，若劳动是为了获得公平的收入，那么它就是有价值的。最主要的是，只要一个人愿意和需要劳动，他（她）就应得到工作。

这些观点集中到一起就构成了“体面的劳动”这个概念的本质。人们有时认为，“体面”所定的标准太低。“体面”只是与“不体面”意思相反，代表一种马马虎虎的水平。但这个词在英语中也有达到和超过基本社会标准的意思——为劳动和就业设置了门槛，它包含了普遍权利，而且在特定社会中与价值观和目标相符。在这个意义上，“体面”的涵义随着社会发展空间的发展而发展，因此这一门槛也随着经济和社会的进步而提高。

如何推动实现“体面的劳动”这一目标呢？在国际劳工组织工作中，它体现为以下四个战略目标：

- 实现劳动的基本原则和权利
- 为男女创造更多的就业和收入机会
- 扩大社会保护
- 推动社会对话

这些目标紧密联系：尊重基本原则和权利是建立社会合法的劳动力市场的先决条件；社会对话是劳动者、雇主和他们的代表就如何实现目的进行辩论和交流的手段；创造就业机会是提高生活水平、拓宽收入渠道的基本手段；社会保护则提供获得收入保证和工作环境安全的手段。

体面的劳动的诸多方面相辅相成。通常，劳动力市场被简单解释为交换，而提高工作质量则意味着增加劳动成本和减少就业机会。然而，大多数的劳动力市场并非如此简单运行。工作质量越高，往往价值更高，也会因此产生信任和合作、自然和人力的投资，反过来又进一步提高生产力。最重要的是，它们是社会合理性的一砖一瓦，是经济长期稳步发展的一砖一瓦。劳动的社会和经济价值之间的联系是推进“体面的劳动”战略的中心，而对这一现实的进一步了解本身就是社会进步的源泉，例如，对劳动力市场的社会性别不平等的更好了解，已使这些不平等现象成为主要发展模式的合理性辩论中的一部分。

实践这一战略就要综合运用法律、经济和制度等不同手段。必须不断改进制度和办法，使社会政策成为一个生产要素，使更广的社会目标融入经济政策。不错，“体面的劳动”是经济进步的基础，但它只有在正确的制度框架中才能发挥这种作用。这就需要企业在竞争的同时还要考虑劳动者的目的和目标，劳动力市场制度必须促进社会目标和经济目标间的一致性，并为实现目标提供激励机制，同时，它还需要民主参与和辩论的空间。

合理性也要求普遍性。意味着必须制定共同包括男女的政策，将劳动力市场运行中的社会性别不平等考虑进去，将如何划定生产性劳动中的社会性别不平等考虑进去；必须为小型和非正式企业的劳动者、家务劳动者、临时劳动者、弱势群体和残障劳动者实施行之有效的政策。

这也是个全球性问题。制定“体面的劳动”政策必须考虑世界经济日益融合的背景——企业的机遇不断变化，影响着就业和劳动力市场。全球化为发展和就业带来了新的机会，但如果制度框架错误，国际市场竞争的加剧会导致工资和劳动条件急剧下降，不稳定的金融流动将危及经济和社会进步。同样，这些危险和机会在男女两性之间是不均等的。面对挑战，国际社会已认识到发展所带来的全部问题无法各个击破，而“体面的劳动”为全面解决问题提供了一条十分重要的思路，即将社会标准与发展 and 有效参与国际经济有机结合起来。