

## Гендерная дискриминация на рынке труда КНР

*Кузнецова Анастасия Константиновна*

*аспирант*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: nastena\_kuz@mail.ru*

Со времени образования КНР официально в стране проводился курс на равноправие мужчин и женщин. Но на практике широко была распространена гендерная дискриминация, принимавшая самые разнообразные форм. В наибольшей степени это проявлялось в более низкой оплате труда женщин за равный с мужчинами труд, ограниченных возможностях женщин сделать карьеру, в меньшем доступе женщин к образованию. Проведение экономической реформы привело к важным изменениям в положении женщин на рынке труда КНР.

\* \* \*

За годы экономической реформы положение женщин на рынке труда претерпело серьезные изменения. Можно выделить несколько важных тенденций.

Увеличение занятости женщин в общественном труде. Прежде всего, значительно увеличилось число работающих женщин. Если в 1986 г. женщины составляли 36,6% трудящихся, в 1996 г. – 39,6%, в 2000 г. – уже 40,2%. Это выше среднемирового показателя, составляющего 34,5%<sup>1</sup>, но несколько ниже среднего уровня по странам ЮВА (50%). Если в 1990 г. в стране работало 291 млн. женщин, то в 2003 г. – уже 337 млн.

Более того, в мае 2001 г. правительство КНР приняло долгосрочную «Программу развития, ориентированную на китайских женщин (2001-2010)». Цель программы – увеличить женскую занятость; стимулировать развитие тех отраслей, где преобладает женская занятость. Реализации программы позволяет предположить, что занятость среди женщин будет расти. Прежде всего, за счет вовлечение в городскую занятость женщин-мигрантов из сельской местности.

Оплата труда. За годы экономической реформы оплата труда женщин постепенно росла, хотя заработная плата женщин по-прежнему ниже, чем у мужчин. Уровень заработной платы женщин в настоящее время составляет около 80% от уровня оплаты труда их коллег-мужчин<sup>2</sup>. Это несколько выше среднемирового показателя в 60%-70% и выше показателя в 75%, характерного для таких развитых стран, как США, Канада, европейские страны.

Разрыв в оплате труда увеличился для лиц со средним и неоконченным средним образованием, но сократился для лиц, окончивших техникумы и колледжи. Наиболее значительное сокращение гендерного разрыва в заработной плате произошло в группе работников, получивших высшее техническое образование. И наоборот, в городе оплата труда женщин, не имеющих никакой квалификации, снизилась по сравнению с доходами мужчин, выполняющих аналогичную работу<sup>3</sup>.

Уровень образования. В целом, у женщин в трудоспособном возрасте более низкий уровень образования, чем у мужчин. Так, в 1990 г. неграмотность среди женщин в возрасте от 16 до 64 лет составляла 30,1%, т.е. была примерно в 2 раза выше среднего показателя по стране. Хотя за последующие десять лет, т.е. к 2000 г., уровень неграмотности женщин удалось снизить до 16,1%, сохранился более чем двукратный разрыв в уровне неграмотных среди женщин и средним показателем по стране. В 2003 г. эти показатели составляли 15,85% и 6,72% соответственно<sup>4</sup>. Особенно высок уровень неграмотности среди женщин в деревне, где родители экономят на образовании дочерей.

За годы экономической реформы разрыв в уровне образования мужчин и женщин сократился, но остается все еще заметным. Среди лиц с начальным образованием доля мужчин и женщин примерно одинаковая (49% и 50% соответственно). Но последующее

образование получает все меньшее число женщин. В настоящее время среди лиц, получивших неполное среднее образование, женщины составляют 45%, законченное среднее – 43,5%, среди учащихся ВУЗов и профтехучилищ – 41%<sup>5</sup>. В результате, женщины могут претендовать только на более низкие должности с меньшей оплатой труда.

Структура женской занятости. В первое десятилетие проведения экономических преобразований вне зависимости от отраслевой специализации предприятия женщины чаще работали на предприятиях коллективной, а не государственной собственности, а также на «предприятиях волостей и поселков» (ПВП), то есть на предприятиях, которые не предоставляли своим работникам никакой социальной защиты и не гарантировали соблюдение элементарных трудовых прав. Женский труд преобладал в таких отраслях, как швейная (70,9% занятых), бумажная (68,9%) и химическая промышленность (53,8%).

В течение второго десятилетия экономической реформы произошло некоторое перераспределение женского труда между отраслями. К 2000 г. удельный вес женщин среди работников превышал 40% в таких отраслях, как здравоохранение и социальное страхование (57%); просвещение, культура, средства массовой информации (44%); торговля и общественное питание (45,7%); коммунальные услуги (43,5%)<sup>6</sup>. Но вне зависимости от сферы занятости доля женщин, занимающих руководящие должности, остается крайне незначительной.

Географическое распределение занятости женщин. В ходе экономических преобразований менялась география женской занятости. Степень вовлеченности женщин в общественный труд была выше среднего уровня в городах центрального подчинения – Пекине, Шанхае, Тяньцзине, где уже в начале 1980-х годов этот показатель превышал 40%. На втором месте – экономически развитые приморские провинции – Ляонин, Цзилинь, Цзянсу, Гуандун, в которых развитие экспортно-ориентированных производств увеличило спрос на работниц-женщин.

Аналогично, в 1990-е годы во внутренних провинциях КНР, особенно центральных, сохранилась тенденция более низкой занятости женщин. Более того, в ряде провинций, особенно в провинциях с относительно избыточным сельским населением и в провинциях – бывших центрах тяжелой промышленности, женская занятость сокращалась. Это было обусловлено реформированием и закрытием убыточных предприятий, на которых женщины попадали первыми под сокращение

Нормативное регулирование положения женщин на рынке труда. «Правила защиты труда» (1988), «Трудовой кодекс» (1994) и закон «О защите прав и интересов женщин» провозглашают равные права мужчин и женщин на рабочем месте и призваны защищать законные права женщин, обеспечивать им равную оплату труда с мужчинами. В законодательных актах специально подчеркивается, что женщинам не может быть отказано в трудоустройстве по половой принадлежности. Однако в статье 5 «Трудового кодекса» указано, что в ряде отраслей возможны ограничения на наем женщин. К их числу отнесены отрасли, условия труда в которых признаны государством наносящими вред здоровью женщин. Закон не содержит закрытого перечня таких отраслей, в нем лишь определен общий подход. Это – работа под землей, работа на высоте, интенсивный физический труд при высоких или низких температурах (так называемые «работы четырех категорий»), тяжелый физический труд в период беременности, лактации или менструального цикла. Отсутствие в законодательстве закрытого перечня отраслей, в которых ограничена занятость женщин, на практике позволяет руководителям предприятий произвольно решать вопрос о приеме женщин на работу<sup>7</sup>.

Особое внимание в «Правилах защиты труда» уделяется защите здоровья работающих женщин и прав беременных женщин. Так, Правила предусматривают, что на время беременности и ухода за новорожденным женщинам должна сохраняться их базовая заработная плата, а трудовой контракт не может быть аннулирован. Работодатель обязан предоставить работнице декретный отпуск продолжительностью 90

дней, в том числе 15 дней – до родов, а после выхода женщины на работу предоставлять в течение рабочего дня два перерыва продолжительностью 30 минут для кормления ребенка.

#### Современные проявления гендерной дискриминации.

Всекитайская федерация женщин КНР выделила несколько проявлений гендерной дискриминации<sup>8</sup>: женщины первыми попадают под увольнение; на предприятиях вводятся ограничения на прием женщин на работу; во время декретного отпуска женщинам снижают тарифную ставку заработной платы; женщины, как правило, за ту же работу получают более низкую заработную плату, чем их коллеги мужчины; на отдельных предприятиях отделы кадров требуют от поступающих на работу женщин подписать обязательство в течение 3-5 лет не выходить замуж и не заводить детей.

Обследование Всекитайской федерации профсоюзов, проведенное в 2004-2005 гг., показало, что часто предприятия негосударственных форм собственности не заключают трудовые контракты с работницами. В случае же заключения трудового договора его условия не предусматривают защиту законных прав женщин. В качестве наиболее серьезных нарушений в отчете о результатах обследования отмечались следующие факты:

- запрет беременности;
- обязательность работы вплоть до выхода в декретный отпуск;
- отказ от оплаты отпуска по уходу за ребенком;
- возможность применения карательных мер за нарушение трудовой дисциплины, в том числе физических наказаний и штрафов;
- отказ от снижения физических нагрузок работающих женщин в случаях, предусмотренных действующим законодательством
- отказ от повышенной оплаты сверхурочной работы<sup>9</sup>.

Более того, Всекитайская федерация профсоюзов привела данные о том, что работодатели заставляли женщин на 8-м месяце беременности работать в ночные смены.

В целом, у женщин, работающих на предприятиях негосударственной собственности, ненормированная рабочая неделя – до 76 рабочих часов в неделю, а в отдельных случаях даже до 90 часов.

По мнению как китайских, так и зарубежных специалистов, острота гендерной дискриминации китайских женщин со временем будет ослабевать. Благодаря, во-первых, старению населения. Продолжение политики ограничения рождаемости «одна семья – один ребенок» и сохранение коэффициента фертильности на нынешнем уровне в 1,3 приведет к тому, что к 2050 г. доля людей старше 65 лет в численности городского населения превысит 35%, а сельского – 20%<sup>10</sup>. Во-вторых, традиционное предпочтение китайских семей иметь мальчика уже сейчас порождает серьезные диспропорции между полами. Если в 1982 г. на 100 новорожденных девочек приходилось 108,5 мальчиков, то в 2000 г. соотношение уже составляло 100 к 119,2. Это уже в ближайшие годы приведет к значительному дефициту женского населения. В-третьих, постепенный рост доходов населения увеличивает доступ женщин к образованию. Более высокий уровень образования и квалификации позволит женщинам претендовать на лучше оплачиваемые должности.

- <sup>1</sup> White Paper on Population in China // <http://english.peopledaily.com.cn>, с.16.
- <sup>2</sup> [www.china.org.cn](http://www.china.org.cn).07.03.2006.
- <sup>3</sup> Инь Хэ. Либерализация торговли и гендерное равенство // Beyond transition. – World Bank, 2009. – N 9. – p.9.
- <sup>4</sup> Чжунго тунцзи няньцзянь. 2004 (Китайский статистический справочник. 2004) // Пекин: Чжунго тунцзи няньцзянь, 2005. – с. 109.
- <sup>5</sup> Чжунго тунцзи няньцзянь. 2004 (Китайский статистический справочник. 2004) // Пекин: Чжунго тунцзи няньцзянь, 2005. – с.110.
- <sup>6</sup> Островский А.В. Формирование рынка рабочей силы в КНР. – М: РАН. Институт Дальнего Востока, 2003. – с.156.
- <sup>7</sup> Christine M. Bulger. Fighting Gender Discrimination in the Workplace // [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/law/lwsch/journals/bctwj/20\\_2/03\\_FMS.htm](http://www.bc.edu/bc_org/avp/law/lwsch/journals/bctwj/20_2/03_FMS.htm)
- 8 Xu Ke. Women in China // Bangkok Conference, Gender Discrimination in South Asia, 2000 // <http://onlinewomen.inpolitics.org>.
- <sup>9</sup> [www.china.org.cn](http://www.china.org.cn) 07.03.2006.
- <sup>10</sup> Wang Fei. Can China afford to continue it's one-child police? // Asia Pacific, 2005. – N 77. – p.17.