

УДК 94

DOI: 10.18384/2949-5164-2024-2-142-149

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ

Чень Сыли*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
119192, г. Москва, Ленинские горы, д. 1, Российская Федерация*

Аннотация

Цель. Изучить проблемы дискриминации женщин в современном Китае и найти пути их решения.

Процедура и методы. При проведении исследования использовались методы: критического анализа, сравнения, классификации, систематизации, метод текстового поиска, логического рассуждения и многие другие.

Результаты. Проанализирована дискриминация женщин и перспективы её решения в современном Китае. Выявлены основные причины и проблемы дискриминации женщин. Намечены пути решения выявленных проблем.

Теоретическая и/или практическая значимость. Теоретическая значимость заключается в исследовании теоретических положений и вопросов, касающихся проблем дискриминации женщин. Практическая значимость заключается в использовании комплекса методических и методологических положений, приёмов по вопросам изучения проблем дискриминации женщин, а также применения их на практике.

Ключевые слова: проблемы, решение, женщины, дискриминация, современный Китай, условия

ADDRESSING DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN MODERN CHINA

Chen Sili*Lomonosov Moscow State University
Leninsky Gory 1, Moscow 119192, Russian Federation*

Abstract

Aim. To study the problems of discrimination against women in modern China and find a way to solve them.

Methodology. In carrying out the research, such methods as the method of critical analysis, comparison, classification, systematization, the method of text search, logical reasoning and many others were applied.

Results. Discrimination of women and perspectives of its solution in modern China were analyzed. The main reasons and problems of women's discrimination were revealed. The ways of solving the identified problems in modern China were outlined.

Research implications. Theoretical significance lies in the study of theoretical provisions and issues related to the problems of discrimination against women. The practical significance lies in the use of a set of methodological provisions, techniques on the study of women's discrimination problems, as well as their application in practice.

Keywords: problems, solution, women, discrimination, modern China, conditions

Введение

Китай является древней страной с более чем 2000-летней историей феодального авторитаризма. По сравнению с западными странами путь Китая к достижению гендерного равенства в Китае более трудный. Только с наступлением Синьхайской революции в Китае начали зарождаться идеи гендерного равенства.

В первые годы основания Нового Китая женщины начали постепенно освобождаться от экономической зависимости от мужчин. После реформы рыночная экономика создала более благоприятные социальные условия для участия женщин в трудовой деятельности, и женская занятость стала более диверсифицированной. По мере того, как женщины становились более грамотными, улучшалось общее качество их жизни, и они осознавали более глубокий смысл таких понятий, как «равенство между мужчинами и женщинами». Распространение этих идей привело к пробуждению у женщин чувства самостоятельности, что позволило им увидеть свою важную роль в общественном развитии и свой огромный потенциал.

Китай по-прежнему является крупнейшей развивающейся страной, которой необходимо двигаться дальше, чтобы стать развитой страной с высоким уровнем дохода. Китай находится на пути к решению проблемы гендерного неравенства. Для ускорения этого процесса необходимо проводить дальнейшие исследования и разрабатывать политику.

Хотя Китай действительно добился большого прогресса в продвижении участия женщин в общественно-политической жизни, все еще существует множество проблем, которые нельзя игнорировать. На современном этапе общественно-политическое участие женщин в Китае сталкивается с непропорциональным распределением мужских и женских кадров, несбалансированным развитием и низкой автономией, а также другими практическими проблемами и различны-

ми аспектами, которые ограничивают реализацию прав женщин в политике.

В определённой степени это также влияет на формирование гармоничной социальной атмосферы и дальнейшее продвижение социалистической демократии с китайской спецификой. Существуют различные факторы, влияющие на общее качество и эффективность общественно-политического участия женщин в Китае, такие, как экономические условия, институциональная политика, культурная среда.

Китайское правительство работает над реализацией национальной политики равенства мужчин и женщин, а также усовершенствованием институциональных механизмов, способствующих равенству полов и всестороннему развитию женщин.

Вопросы, касающиеся изучения проблем дискриминации женщин в современном Китае и поиском путей их решения рассматривали многие учёные: В. В. Малявин, В. Сидихметов, Я. Сюй, Ц. Тянь и др.

В данной статье предпринята попытка изучения проблем дискриминации женщин в современном Китае и поиска путей их решения.

Правовая система Китая в отношении вопросов гендерного равенства

После обнародования официальной программы коммунистической партии в 1949 г. в Китае появилось множество децентрализованных законодательных актов, касающихся ликвидации дискриминации в отношении женщин. Правовая система Китая по ликвидации дискриминации в отношении женщин переживает процесс трансформации от децентрализованного законодательства к специализированному. Признаком трансформации является принятие «Закона о защите прав и интересов женщин».

После реформ и открытости с 1949 по 1992 гг. государство включило прин-

тип равенства между мужчинами и женщинами в законы и нормативные акты. Например, «Закон о браке», принятый в 1950 г., сыграл ведущую роль в разъяснении принципа равенства между мужчинами и женщинами; «Закон о земельной реформе» (1950) о распределении земли в соответствии с численностью населения косвенно отражает принцип равенства между мужчинами и женщинами; закон о «Правилах страхования труда» (1953 г.) содержит специальные положения о страховании материнства и пенсионных субсидиях для работающих женщин; согласно «Закону о выборах» (1953) гендерное равенство обеспечивает право голосовать и быть избранным; Конституция 1954 г. разъяснила принцип равенства между мужчинами и женщинами. Конституция 1982 г. содержит более конкретные положения о защите законных прав и интересов женщин. В «Законе об организации сельских комитетов» (1987) есть четкое указание, что в деревенском комитете должны присутствовать женщины; «Уголовный закон» (1979) строго наказывает за преступления, ущемляющие права и интересы женщин; «Решение о суровом наказании преступников, которые похищают, продают женщин и детей» (1991) и «Решение о строгом запрете проституции» усилили наказания за преступления, связанные с похищением людей и торговлей женщинами.

Эти законы признают гендерное равенство в Китае. Они «не только фактически принесли пользу большинству женщин, но, что более важно, законодательство также создало социальную и культурную атмосферу гендерного равенства и построило основной дискурс в соответствии с идеологией, которая неосознанно изменила базовую позицию дискриминации и угнетения женщин, и это имеет большое значение для продвижения достижения равенства между мужчинами и женщинами и прогресс в области защиты прав женщин» [1, с. 39].

Таким образом, в период с 1949 по 1992 гг. в Китае было принято множество законов и нормативных актов, направленных на защиту прав и интересов женщин. Но большинство этих положений не образуют целостной законодательной базы в отношении ликвидации дискриминации женщин:

1. существующие законы слишком общие, не конкретные, не дополняют друг друга;
2. не хватает законов, достаточных для регулирования этих актов, что приводит к дублированию или даже противоречивости правовых положений;
3. отсутствуют вспомогательные гарантии и четкие положения о наказании за нарушение прав и интересов женщин.

Кроме того, «китайские женщины, как правило, менее образованы, и когда их права нарушаются, они часто не знают, на какой закон опираться для защиты и через какие каналы их можно защитить» [1, с. 47]. Всё это требует от государства наличия специального закона, направленного на обеспечение прав женщин и поддержание гендерного равенства.

Ликвидация дискриминации женщин

В 1980 г. Китай подписал Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая требует от государств-участников принять все необходимые меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин и гарантировать им равное осуществление и пользование правами и свободами человека. В этой связи отсутствие специального закона о защите прав и интересов женщин могло нанести ущерб международной репутации Китая. Чтобы адаптироваться к внутренней и международной ситуации, Китаю необходимо было принять специальный закон для защиты прав и интересов женщин.

Первой с этим призывом выступила Всекитайская федерация женщин, кото-

рая в 1985 г. создала группу экспертов-юристов для разработки проекта закона о защите прав и интересов женщин. С 1987 по 1988 гг. представители Всекитайского собрания народных представителей, члены (ВСНП) и представители Женского конгресса неоднократно выдвигали предложения, законопроекты и предложения по разработке специального закона о защите прав и интересов женщин, которые в конечном итоге были приняты. В 1989 г. была создана редакционная группа Закона о защите прав и интересов женщин, в состав которой вошли более 20 экспертов. Спустя 3 года редакционная группа приступила к общенациональному законодательному исследованию Закона о защите прав и интересов женщин и подготовила проект закона на основе ссылки на местный законодательный опыт и экстерриториальные законодательные достижения. 3 апреля 1992 г. проект «Закона о защите прав и интересов женщин» был одобрен Пятой сессией Седьмого Всекитайского собрания народных представителей и официально опубликован.

Новый закон «О защите прав и интересов женщин» имеет комплексный и специфический характер, включает экономические, политические, культурные, личные, имущественные, трудовые, брачные, семейные и другие права и интересы, гарантии женщин, предусмотренных Конституцией, гражданским, уголовным, трудовым, брачным и другими законами.

С исторической точки зрения, это первый в Китае специальный закон о всесторонней защите прав и интересов женщин. С нормативной точки зрения, это основной закон о защите законных прав и интересов женщин и продвижении равенства между мужчинами и женщинами. С точки зрения культуры, это закон, в котором проявляется развитая гендерная культура, которая в основном отражается в гендерном равенстве:

1. закон был принят для продвижения гендерного равенства путём защиты прав и интересов женщин;

2. закон определяет принципы гендерного равенства, особой защиты женщин и недискриминации;

3. закон направлен на защиту равных прав женщин, которыми они пользуются вместе с мужчинами.

Гендерное равенство в Китае

Важно рассмотреть создание и развитие законодательного механизма оценки гендерного равенства. В 2011 г. в провинции Цзянсу был создан первый в Китае механизм консультаций и оценки политики и нормативных актов по вопросам гендерного равенства, а также сформирован первый комитет по консультациям и оценке гендерного равенства на уровне провинции. За 3 года с момента своего создания комитет принял участие в оценке 28 политических и нормативных актов, дав 234 рекомендации, из которых 227 были приняты. Положение о продвижении гендерного равенства в специальной экономической зоне Шэньчжэнь, введённое в 2012 г., впервые предусматривает влияние законодательства на гендерное равенство.

Благодаря примеру Цзянсу и Шэньчжэня большинство регионов Китая активно изучают возможность создания законодательных механизмов оценки гендерного равенства. Провинция Китая создала механизмы оценки гендерного равенства на уровне провинциального законодательства. Важно отметить, что к 2015 г. во всех городах и уездах провинции Чжэцзян был создан законодательный механизм оценки гендерного равенства.

Следует отметить, что оценка гендерного равенства в местных нормативных актах и политике, так и положения Законодательного закона об оценке прежнего законодательства имеют большое значение для реализации гендерного равенства [1, с. 99].

30 октября 2022 г. Постоянный комитет 13-го Всекитайского собрания народных представителей, высшего за-

конодательного органа Китая, принял пересмотренный «Закон о защите прав и интересов женщин» (далее – Закон о защите женщин). Пересмотренный закон содержит около 30 новых положений, направленных на усиление защиты женщин в таких областях, как гендерное равенство при приёме на работу и обсуждении контракта, обязательства работодателя по предотвращению сексуальных домогательств, а также меры по защите женщин в случае ущемления их прав и интересов.

Проект поправок к Закону о защите женщин получил более 700 тыс. комментариев на этапе получения заключений, что делает его самым комментируемым законодательным документом за последние годы. Поправки в закон были внесены в 2005 и 2018 гг., после того, как он был впервые принят в 1992 г.

Учитывая срочность соблюдения компаниями этих поправок и важность разработки официальных процессов для решения вопросов, связанных с гендерной дискриминацией и домогательствами на рабочем месте, обсудим ключевые моменты нового Закона о защите женщин для работодателей.

Несмотря на широко распространённое осуждение сексизма, гендерная дискриминация при приёме на работу в Китае – обычное явление. Новый Закон о защите женщин прилагает больше усилий для устранения гендерной предвзятости при приёме на работу. Документ устанавливает список моделей поведения, которые работодатели не должны использовать в процессе найма, в т. ч.:

- указание, что мужчинам будет отдаваться предпочтение;
- расспрашивать или изучать семейное положение женщин, претендующих на работу;
- требование проведения теста на беременность в качестве пункта входного медосмотра при приёме на работу;
- превращение статуса замужества или материнства в условие для приёма на работу и трудоустройства;

– отказ в приёме на работу женщин по признаку пола или повышение стандартов при приёме женщин на работу любым другим способом.

Кроме того, новый закон включает гендерную дискриминацию на рабочем месте в сферу надзора за безопасностью труда. Если работодатель нарушает положения о гендерном равенстве, органы управления персоналом и социального обеспечения должны обязать его внести исправления. Если работодатель отказывается внести исправления или обстоятельства являются серьёзными, он должен быть оштрафован на сумму не менее 10 тыс. юаней, но не более 50 тыс. юаней. Работодателям предлагается перепроверить, существуют ли вышеуказанные модели поведения в их процессе найма, и если да, то внести соответствующие изменения в соответствии с требованиями нового Закона о защите женщин.

В рамках нового закона «работодатель не имеет права в связи с замужеством, беременностью, отпуском по беременности и родам, грудным вскармливанием и другими обстоятельствами снижать заработную плату и социальные пособия работниц, ограничивать продвижение, оценку и занятость работниц профессиональных и технических званий и должностей, увольнять работниц, расторгать в одностороннем порядке трудовой (служебный) договор или договор об оказании услуг» [2, с. 117]. Версия Закона о защите женщин 2018 г. предусматривала только, что «работодатель не имеет права в связи с замужеством, беременностью, отпуском по беременности и родам, грудным вскармливанием и другими обстоятельствами снижать заработную плату работниц, увольнять работниц, расторгать в одностороннем порядке трудовой (служебный) договор или договор об оказании услуг». По сравнению с этим новый Закон о защите женщин является большим шагом вперед в направлении защиты прав женщин-работниц на рождение ребёнка и решения проблемы ген-

дерного равенства при оценке работы и продвижении по службе [2, с. 114].

Китайское законодательство конкретно запрещает сексуальные домогательства на рабочем месте, а ст. 1010 Гражданского кодекса предусматривает, что работодатели должны принимать разумные меры для предотвращения сексуальных домогательств и предоставлять соответствующие каналы для подачи жалоб. Новый Закон о защите женщин определяет сексуальное домогательство как форму устных замечаний, письменных высказываний, изображений, физического поведения или других действий против воли женщин [3, с. 80]. В частности, женщинам, ставшим жертвами сексуальных домогательств, рекомендуется: сообщить о случившемся в органы общественной безопасности или подать гражданский иск в народный суд с требованием привлечь виновного к гражданской ответственности в соответствии с законом. С другой стороны, в пересмотренном законе указано, что работодатели обязаны принимать меры по предотвращению сексуальных домогательств. Они обязаны:

- разработать правила и положения, запрещающих сексуальные домогательства;
- определить ответственный отдел или персонал;
- проводить образовательные и иные мероприятия по предотвращению и пресечению сексуальных домогательств;
- принимать необходимые меры безопасности и защиты;
- организовать телефон, почтовый ящик и другие каналы для подачи жалоб;
- создать и совершенствовать процедуру расследования и рассмотрения споров, своевременно рассматривать споры, защищать частную жизнь и личную информацию заинтересованных сторон;
- оказывать поддержку и помощь женщинам-жертвам в защите их прав в соответствии с законом и предоставлять им в

случае необходимости психологическую помощь;

- другие разумные меры по предотвращению и пресечению сексуальных домогательств [4, с. 59].

Также новый Закон о защите женщин предусматривает, что работодатель может быть подвергнут уголовному преследованию, если не примет разумных мер для предотвращения и прекращения сексуальных домогательств, а на ответственное лицо и других лиц, несущих прямую ответственность, будут наложены санкции в соответствии с законом [5, с. 345].

Учитывая всё более строгие требования по предотвращению сексуальных домогательств и потенциально огромное и негативное влияние случаев сексуальных домогательств на бизнес, работодателям в Китае предлагается чётко определить, какие типы поведения являются неприемлемыми, и установить строгий кодекс и культуру борьбы с домогательствами для своих предприятий.

Заключение

Согласно данным исследования проведенного на сайте по трудоустройству Zhipin.com, средний доход городских мужчин в материковом Китае в 2019 г. был на 22% выше, чем у женщин, средний доход городских мужчин в континентальном Китае в 2019 г. был на 22,5% выше, чем у женщин [6, с. 70]. Другими словами, в 2019 г. женщины в Китае зарабатывали 78% от того, что зарабатывали мужчины на сопоставимых работах. Барьеры, с которыми сталкиваются женщины в некоторых отраслях, частично объясняют разницу в заработной плате, поскольку китайским женщинам крайне сложно получить доступ к некоторым профессиям. Некоторые отрасли в Китае – военное дело и некоторые науки – все ещё накладывают ограничения на женщин, что может иметь долгосрочные последствия для их карьерного роста. Кроме того, такие профессии, как правило,

имеют более высокую заработную плату [7, с. 31].

Согласно данным ежегодного отчёта MSCI «Женщины в советах директоров» в 2021 г. средняя доля женщин в совете директоров китайских компаний составила 13,8%, по сравнению с 22,6% в мире и 14,5% в развивающихся странах. Однако Китай показал лучшие результаты по сравнению с другими соседними странами – Японией и Южной Кореей, – где женщины составляли в совете директоров 12,6% и 8,7% соответственно. В 2021 г. только 6,4% руководителей компаний были женщины, в то время как женщины – финансовые директора составляли 26,3% (выше среднемирового показателя) [8, с. 531].

В то время как страна борется с демографической проблемой, череда скандалов, связанных с гендерными вопросами, также вызвала общественное возмущение по поводу гендерного неравенства

[9, с. 303]. Поэтому в 2021 г. правительство представило новый десятилетний план «Основные направления развития женщин в Китае (2021–2030 гг.)», в котором особое внимание уделяется правам на занятость. В документе предложено 75 основных целей и 93 вспомогательные меры, охватывающие ключевые области, включая здравоохранение, образование и экономику.

Согласно данным к 2030 г. будет реализована основная национальная политика равенства мужчин и женщин, а также будут внедрены и усовершенствованы институциональные механизмы, способствующие равенству мужчин и женщин и всестороннему развитию женщин, что станет частью масштабных усилий правительства по ликвидации дискриминации и улучшению положения женщин в Китае.

Дата поступления в редакцию 03.07.2023

ЛИТЕРАТУРА

1. Малявин В. В. Китайская цивилизация. М.: Астрель, 2000. 631 с.
2. Мурзина Е. А., Балдаева Р. А. Правовое регулирование труда женщин по законодательству Китая: история и современность // Успехи современной науки и образования. 2017. № 2. С. 114–118.
3. Сидихметов В. Китай: страницы прошлого. Смоленск, 2000. 152 с.
4. Хасьянова Э. Р. «Женщины держат полнеба»: гендерный разрыв в экономической сфере современного Китая // Новизна. Эксперимент. Традиция (Н.Экс.Т). 2022. С. 59–67.
5. Chen L., Zhao N., Fan H., Coyte P. C. Informal Care and Labor Market Outcomes: Evidence From Chinese Married Women // Research on Aging: An International Bimonthly Journal. 2017. № 39. pp. 345–371.
6. Tung S. Introduction to Gender Studies – An Analysis of the Social Mechanism of Gender Inequality. M.: Peking University Press. 2005. 144 p.
7. Xie Y. A Study of Chinese Women's History and Gender Cultural History. Beijing: Gender Perspective. 2018. 244 p.
8. Yao Tang, Scott R. «Glass Ceiling» or «Sticky Floor»: Evidence from the Chinese Labor Market // Advances in Economics and Business. 2017. Vol. 5. № 10. pp. 531–538.
9. Yingxiang C. 100 Women Who Influenced China's History. Renmin Chubanshe. 2000. 475 p.

REFERENCES

1. Malyavin V. V. *Kitayskaya tsivilizatsiya* [Chinese civilization]. Moscow, Astrel Publ., 2000. 631 p.
2. Murzina E. A., Baldaeva R. A. [Legal regulation of women's labor under Chinese legislation: history and modernity]. In: *Uspekhi sovremennoy nauki i obrazovaniya* [Successes of modern science and education], 2017, vol. 8, no. 2, pp. 114–118.
3. Sidikhmetov V. *Kitay: stranitsa proshlogo* [China: a page of the past]. Smolensk, 2000. 152 p.
4. Khasyanova E. R. ["Women hold half the sky": gender gap in the economic development of modern China]. In: *Novizna. Eksperiment. Traditsiya (N.Eks.T)* [Novelty, Experiment. Traditions], 2022, vol. 8,

- no. 3, pp. 59–67.
5. Chen L., Zhao N., Fan H., Coyte P. C. Informal Care and Labor Market Outcomes: Evidence From Chinese Married Women. In: *Research on Aging: An International Bimonthly Journal*, 2017, no. 39, pp. 345–371.
 6. Tung S. Introduction to Gender Studies – An Analysis of the Social Mechanism of Gender Inequality. Moscow, *Peking University Press*, 2005. 144 p.
 7. Xie Y. A Study of Chinese Women's History and Gender Cultural History. *Beijing, Gender Perspective*, 2018. 244 p.
 8. Yao Tang, Scott R. «Glass Ceiling» or «Sticky Floor»: Evidence from the Chinese Labor Market. In: *Advances in Economics and Business*, 2017, vol. 5, no. 10, pp. 531–538.
 9. Yingxiang C. 100 Women Who Influenced China's History. *Renmin Chubanshe*, 2000. 475 p.
-

ИНФОРМАЦИЯ О АВТОРЕ

Чень Сыли – аспирант кафедры социологии и управления Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова;
e-mail: chensili275@qq.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Chen Sili – Postgraduate Student, Department of Sociology and Management, Lomonosov Moscow State University;
e-mail: mr.sheludko@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Чень Сыли. Решение проблем дискриминации женщин в современном Китае // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: История и политические науки. 2024. № 2. С. 142–149.
DOI: 10.18384/2949-5164-2024-2-142-149

FOR CITATION

Chen Sili. Addressing discrimination against women in modern China. In: *Bulletin of Federal State University of Education. Series: History and Political Sciences*, 2024, no. 2, pp. 142–149.
DOI: 10.18384/2949-5164-2024-2-142-149