

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа магистратуры по направлению подготовки 39.04.01** **«Социология»**

**Профиль «экономическая социология»**

Чэнь Цзэцун

**Гендерное неравенство на рынке труда в России и Китае**

Выпускная квалификационная работа

Научный руководитель:к.э.н.доцент

Р.В.Карапетян

Рецензент:к.филос.н.доцент.

Г.В.Ерёмичева

Санкт-Петербург

2019

**Оглавление**

Введение........................................................................................................................3

Глава.1 Гендерное неравенство как объект социологической науки......................8  
1.1. Гендер как стратификационная категория социологии.....................................8  
1.2. Теории гендерного неравенства.........................................................................21  
Глава.2 Особенности гендерных различий китайского и российского обществ........................................................................................................................31  
 2.1. Причины и следствия гендерных различий в Китае и России.......................31  
 2.2. Особенности профессионального гендерного неравенства

в Китае и России.........................................................................................................39  
Глава. 3 Сравнительный анализ неравенства мужчин и женщин на рынке труда Китая и России............................................................................................................47  
3.1. Особенности профессионализации мужчин и женщин в Китае и России.....47

3.2. Профессиональная гендерная сегрегация.........................................................59

Заключение.................................................................................................................74

Литература..................................................................................................................83

Приложение................................................................................................................89

**Введение**

**Актуальность темы.** Понятие пола основано на естественных признаках людей. Анализ роли женщин на рынке труда в Китае и России показал, что, несмотря на огромные культурные различия между двумя странами, слабое положение женщин и сильное самосознание в сфере занятости являются общими для обеих стран.

Неравномерное распределение во взаимодействии между профессией и полом считается актуальным явлением на рынке труда. Ученые называют это явление профессиональной гендерной сегрегацией. Профессиональная гендерная сегрегация - это не только неравномерное количество работников разных полов и разных профессий, но и внутренняя мера социальной несправедливости. Поскольку профессиональная гендерная сегрегация является фактором различия в доходах, в возможностях продвижения по службе, в уровне влияния на рабочем месте и отражается на других результатах социальной стратификации. Она также тесно связана с низким уровнем занятости женщин, гендерным разрывом в заработной плате, дискриминацией по признаку пола и т.д. На ее увеличение также влияют развитие рынка труда в различных странах, политика на рынках труда, структура промышленности, культурные традиции и другие факторы, многие из которых находятся в центре внимания исследователей в области экономики и социологии.

Гендерное неравенство в соответствии с традиционной гендерной концепцией - это неравенство в сфере занятости, сформированное по признаку пола. В данной работе рассматриваются гендерное неравенство, причины его возникновения и тенденции на рынке труда в Китае и России.

С 1960-х годов было проведено много исследований наряду с возрастающим влиянием социологии, психологии и экономики, в связи с чем углубилось понимание этой проблемы. Прогресс, его теоретическая интерпретация продолжает улучшаться. Некоторые из гендерных различий в экономике и социологии были серьезными исследовательскими вопросами последнего десятилетия, и существует множество крупных международных сравнительных исследований, которые способствовали созданию особо значимых традиций как теории, так и в методиках исследования. Объяснение сути проблемы было предложено неоклассическими экономистами. Они считают, что гендерные различия в гендерной дискриминации и профессиональном статусе на рынке труда являются рациональным выбором рыночной экономики. По их стопам пошли марксистские и феминистские ученые и пришли к появлению патриархальной и политической точек зрения, которые, в свою очередь являются серьезными областями исследования. К их теоретическим концепциям относятся: 1) повышение уровня индустриализации (особенно гендерное различие в факторах, приводящих к оккупации; проблема гендерного неравенства на уровне государства). Различия принимаются во внимание для поддержания равноправия между мужчинами и женщинами на рынке труда.

Внутри страны из-за растущего неравенства на рынке труда и в профессиональных сферах академическое и общественное мнение постепенно усилило свою обеспокоенность по поводу этой проблемы, поэтому все больше уделяется данной проблеме внимания. Таким образом, вывод заключается в том, что гендерное неравенство на рынке труда и гендерные различия в профессиональной сфере возрастают, следовательно, ученые и общественное мнение в целом считают, что усиление данного явления негативно сказывается на карьерном росте и уровне развития женской половины населения. Снижение уровня неравенства и увеличение равноправия мужчин и женщин в обществе в то же время не способствуют созданию механизма справедливой свободной конкуренции и росту рабочей силы. Эксперты в данном вопросе справедливо отмечают, что имеющееся неравенство негативно влияет на социально-экономический статус женщин. Помимо прочего они также склонны считать, что это неизбежное последствие рыночной экономики. Следовательно, эксперты склоняются к соглашению с научной традиционной теоретической интерпретацией неоклассических экономистов. Теоретическая тенденция, в которой присутствует ограничительный момент в более углубленном изучении причин этой проблемы, также подавляет желание и попытку изменить данную проблему сегрегации на рынке труда.

**Теоретическая база исследования:** в этой области многие ученые провели большое количество исследований. Во второй главе выпускной работы приведены данные, подтверждающие данную проблему. К числу ученых, которые занимаются изучением данного вопроса относятся 李春玲Ли Чуньлин - научный сотрудник Института социологии Китайской академии общественных наук；石秀印Ши Сюинь научный сотрудник Института социологии Китайской академии общественных наук；杨旻Ян Вэй - ассистент-исследователь Пекинского университета технологий и бизнеса；罗忠勇Ло Чжунъён - доцент кафедры социологии педагогического университета Хунань；王献蜜Ван Сяньми - доцент кафедры социологии в Китайском женском колледже；谭深Тан Шен - научный сотрудник Института социологии Китайской академии общественных наук；刘林平 профессор Лю Линпинг факультета социальных наук；乔亨瑞、张宏文Чжан Хунвэнь - научный сотрудник Института социологии Юньнаньской академии общественных наук; Цяо Генри, Фэн Тонгцин - профессора Китайского колледжа труда.

**Объектом исследования** являются рабочие на рынке труда в Китае и России.

**Предмет исследования** анализ гендерного неравенства на рынке труда с экономической и социальной точек зрения.

**Гипотеза исследования:** со временем все больше и больше женщин участвуют в общественном труде. Однако большое число женщин сталкиваются с дискриминацией по признаку пола в сфере занятости. Развитие общества приводит к тому, что большая часть женщин изъявляет желание работать, масштабы количества увеличиваются из года в год. Феномен дискриминации по признаку пола у женщин также становится все более и более очевидным, что связано с различиями в традиционных когнитивных и физиологических структурах. Женщины обладают разными социальными обязанностями в отношении мужчин как в рабочем процессе, так и в семье. Со временем структура занятости женщин претерпела серьезные изменения, но уровень дискриминации все же присутствует. Основной причиной такой трансформации является изменение социального познания. Поэтому в данной работе предлагается следующая гипотеза: неравенство в сфере занятости у китайских и русских женщин в большей степени связано с традиционными установками.

**Цель исследования:** анализ причин неравенства и предложение соответствующих стратегий для улучшения этой ситуации.

Эмпирическая база исследования основана на использовании комбинаций количественных и качественных методов. Кроме того анализ профессионального статуса основан на количественном исследовании общества. Профессиональный доступ к социальным и структурным характеристикам выступает в качестве контрольных переменных, соответственно для оценки профессионального статуса мужчин и женщин необходимо изучение их моделей поведения. Для сравнения выявлены различия между профессиональным статусом мужчин и статусом женщин, а также проанализированы причины этих различий. Анализ гендерного неравенства на рынке труда основан на качественных исследованиях. В большей степени основан интервью женщин, рассказывающиеся свои истории жизни на рынке труда. Сделано это для понимания опыта трудоустройства женщин, их мотивации к образованию и карьерному росту, процесса выбора профессии и отношения женщин к семье и работе. Также были проведены беседы с руководителями организаций и специалистов отдела кадров с целью понять рабочие процессы и принципы отбора в рамках программ организации. Какие критерии лежат в стратегии отбора, увольнения персонала, продвижения их по службе и профессионального обучения. Также выяснение процесса работы и функционирования в целом рынка труда. Кроме того историческое сравнение и международное сравнение основаны главным образом на количественном анализе, дополненным качественным анализом. Количественный анализ включает данные переписи (1982, 1990, 2000 гг.), данные выборочного исследования 1% населения (2005 г.), данные национального выборочного исследования (1988, 1995, 2001, 2002, 2006 гг.), данные исследований за 2008 г. Качественный анализ основан на глубинной информации. Анализ количественных и качественных данных делится на три уровня: 1 - данные исследований на макроуровне и 2 - анализ на организационном уровне, в основном на основе данных исследований рабочих подразделений и данных интервью с сотрудниками; 3 - анализ на индивидуальном уровне, в основном на основе национальной выборки. Анализ данных опроса работников кадровых служб, данные интервью для количественного и качественного анализа.

**Задачи исследования:**

- рассмотрение теорий гендерной сегрегации;

-рассмотрение теорий гендерного неравенства;

- изучение феномена гендерного неравенства в Китае и России, различий между неравенством в обеих странах;

- анализ причины возникновения и соответствующих последствий;

-анализ характеристик китайского и российского профессионализма;

- анализ характеристик профессиональной гендерной сегрегации.

**Структура работы:** введение, 3 главы, заключение, список использованной литературы, приложения. Первая глава посвящена изучению теорий по данной проблеме, рассмотрению научных взглядов и теоретических концепций.Во второй главе анализируются характеристики, причины и последствия профессионального неравенства. В последней главе приводится сравнение гендерного неравенства в двух странах и сделаны выводы по изучаемому вопросу.

**Глава 1. Гендерное неравенство как объект социологической науки.  
1.1. Гендер как стратификационная категория социологии.**

Гендер как стратификационная категория рассматривается в совокупности других стратификационных категорий (класс, раса, национальность, возраст). Гендерная стратификация - это процесс, посредством которого гендер становится основой социальной стратификации. В основу теории гендера как стратификационной категории положены классические теории социального неравенства и социальной стратификации.

Теория стратификационной категории социологии: К. Маркс ：Рынок труда отличает от других рынков разница товара «рабочая сила» и физиче­ского капитала;

1.Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом;

2.Рынок ра­бочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономер­ностям, имеет существенные особенности, поскольку сама ра­бочая сила как субъективный фактор производства, будучи то­варом, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения.Классовый фактор не является единственным в определении социальных различий, влияющих на поведение мужчин и женщин. В число других факторов входит этническая и культурная принадлежность. Центральное место отводится категории власти. Именно через категорию власти и доминирования определяются гендерные роли. Поэтому исследование гендера как стратификационной категории - это не просто описание разницы в статусах, ролях и иных аспектах жизни мужчин и женщин, но анализ власти и доминирования, утвержденных в обществе через гендерные отношения.

В анализе проблемы пола феминистки, помимо биологического и социального аспектов, обнаружили третий - символический, или собственно культурный аспект. Понимание гендера как культурного символа связано с тем, что пол человека имеет не только социальную, но и культурно-символическую интерпретацию. Иными словами, биологическая половая дифференциация представлена и закреплена в культуре через символику мужского или женского начала. Это выражается в том, что многие не связанные с полом понятия и явления (природа, культура, стихии, цвета, божественный или потусторонний мир, добро, зло и многое другое) ассоциируются с «мужским/ маскулинным» или «женским /фемининным» началом. Таким образом, возникает символический смысл «женского» и «мужского».

Для обозначения культурно-символического смысла «женского» и «мужского» исследователи обычно используют термины «фемининный» и «маскулинный». Маскулинность (лат. masculinus - мужской) - набор личностных и поведенческих черт, соответствующих стереотипу «настоящего мужчины»: мужественность, уверенность в себе, властность и т.д. . Понятие «маскулинность» подчеркивает иерархический (с господствующим мужским положением) принцип организации социума. Фемининность (лат. femina - женщина) - набор личностных и поведенческих черт, соответствующих стереотипу «настоящей женщины»: мягкость, заботливость, нежность, слабость, беззащитность .

Гендерные исследования маскулинности и фемининности получили свое развитие и в России, например, исследование по выявлению личностных качеств, входящих в конструкты «фемининность» и «маскулинность»[[1]](#footnote-0) . Гендерная система, имея сложную композицию, не является жестко заданной. Гендерный порядок в ней представлен как иерархически организованная жизнь, а гендерные отношения основаны на неравенстве полов. Профессиональные отношения подразумевают гендерную структуру труда - это сложившиеся в обществе гендерные стереотипы мужских и женских профессий, установившееся неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами. В современном обществе гендерные контракты определяются в зависимости от того, как разделяется труд в публичной и приватной сферах. Гендерный контракт определяет, кто и за счет каких ресурсов осуществляет организацию домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми в семье и за ее пределами.

В рамках теории социального конструирования гендера гендер понимается как организованная модель социальных отношений между женщинами и мужчинами, не только характеризующая их межличностное общение и взаимодействие в семье, но и определяющая и конструирующая их социальные отношения в основных институтах общества. Эта теория наряду с упомянутыми понятиями активно использует понятие «гендерная идеология»[[2]](#footnote-1), или систему идей, посредством которых гендерные различия и гендерная стратификация получают социальное оправдание, в том числе с точки зрения «естественных» различий или сверхъестественных убеждений. Когда социальное конструирование гендера становится предметом исследования, обычно рассматривают, как гендер конструируется через институты социализации, разделения труда, семьи, масс-медиа. Основными темами оказываются гендерные роли, гендерные стереотипы, гендерная идентичность, проблемы гендерной стратификации и неравенства. Теория основана на двух постулатах:

1) гендер конструируется посредством социализации, разделения труда, системой гендерных ролей, семьей, средствами массовой информации;

2) гендер конструируется и самими индивидами – на уровне их сознания посредством гендерной самоидентификации, а также принятия заданных обществом норм и ролей, подстраивания под них в одежде, внешности, манере поведения и т.д.

С самого начала в ГИ особое внимание уделялось технологиям формирования (конструирования) гендера, тому самому научению и усвоению гендерных норм, которые во многом предопределяют модели отношений в том или ином обществе. Проанализировав существующие подходы по данному вопросу, О. Воронина выделяет несколько вариантов понимания гендера. В ГИ гендер рассматривается как: социально демографическая категория, социальная конструкция, субъективность, идеологический конструкт, сеть, технология и, наконец, культурная метафора. «Гендер как идеологический конструкт», например, представлен в феминистском анализе, определяющем гендер как пример мужского доминирования, которое организует сексуальность через властную систему, где возможности контроля, превращающего женщину в объект, принадлежат мужчинам. Представители этой позиции подчеркивают, что в восприятии мужчин только женщины имеют гендер, мужчины же могут не иметь такого знака специфичности, так как они представляют все человечество. Эта идея нашла отражение в давнем предрассудке, смысл которого в том, что пол, сексуальность – это прерогатива женщин, отсюда выросла вся тема «мистики женственности».

Воплощая в своих действиях ожидания, связанные с их гендерным статусом, индивиды конституируют гендерные различия и, одновременно, обусловливаемые ими системы господства и властвования. По словам Д. Скотт, «осознание гендерной принадлежности – конституирующий элемент социальных отношений, основанный на воспринимаемых различиях между полами, а пол – это приоритетный способ выражения властных отношений»[[3]](#footnote-2). Исследователи Маккена и Кесслер утверждают, что «мужское» и «женское» являются культурными событиями, продуктами того, что они называют «процессом принятия гендера»[[4]](#footnote-3). «Делать гендер», таким образом, означает создавать различия между мальчиками и девочками, мужчинами и женщинами, различия, которые не являются естественными, сущностными или биологическими. Гендерная принадлежность индивида – это то, что человек делает и делает постоянно в процессе взаимодействия с другими людьми.

С точки зрения интерпретации классической экономики, неоклассическая интерпретация основана на статистической дискриминационной модели и модели инвестиций в человеческий капитал, основанной на модели интерпретации, которая возникла в результате разделения труда в семье. Поскольку женщины хорошо заботятся о детях и семьях или имеют конкурентное преимущество в этой области, у них меньше инвестиций в человеческий капитал на рынке. Эта теория была впервые предложена Шульцем и Беккером в 1960-х годах, а затем была расширена некоторыми учеными. Эта теория гласит, что из-за различий в образе жизни мужчин и женщин (особенно особой роли женщин в семье),

Поэтому их инвестиции в человеческий капитал также различны. Мужчины всегда хотят, чтобы их трудоустройство было непрерывным, поэтому они должны делать постоянные человеческие инвестиции. Напротив, женщины заняты в сфере занятости и человеческих инвестиций. Поэтому на рынке труда работодатели также реагируют на эту разницу и более склонны предоставлять рабочие места, которые требуют более высокого уровня образования и опыта работы для мужчин-работников.

Высокая текучесть кадров среди женщин, обусловленная такими факторами, как рождение ребенка и работа по дому, делает женщин считающимися дорогостоящими работниками, влияющими на работу работодателей для женщин. Поэтому женщины больше заняты на временных, низкооплачиваемых работах, которые не требуют больших технологий. Напротив, другие профессии становятся мужскими патентами, формируя профессиональную гендерную сегрегацию. Женщины рационально выбирают профессии, которые легко покинуть и относительно легко ввести заново.В этом типе профессии нет технической деградации, которая ведет к профессиональной сегрегации и разнице в оплате труда. Беккер преобразовал эту интерпретацию: он считает, что люди не просто распределяют время между семьей и деятельностью на рынке, а также распределяют энергию[[5]](#footnote-4). Поскольку женщины выделяют больше энергии для работы дома, они выделяют меньше энергии для работы вне дома.

Таким образом, даже мужчины и женщины имеют одинаковый опыт работы.И обучение, и т.д., производственные мощности женщин также ниже. В результате женщины менее ценны для работодателей и имеют меньше человеческого капитала, накопленного в каждой единице дополнительного рабочего времени. Анкер отметил, что работодатели, как правило, считают, что стоимость найма женщин выше, даже если заработная плата, выплачиваемая работникам-мужчинам и работницам, одинакова, потому что некоторые косвенные и дополнительные расходы должны оплачиваться работникам-женщинам, так что затраты на трудоустройство женщин выше, чем у мужчин. Во-вторых, еще одним соображением человеческого капитала для работодателей является выдача заработной платы работникам. Когда труд женщин и мужчин может быть полностью заменен, работодатели должны платить более высокие ставки заработной платы женщинам, работающим с мужчинами, и платить более низкие ставки заработной платы женщинам, работающим с женщинами. Крупнейший работодатель никогда не хочет нанимать смешанную рабочую силу, состоящую из мужчин и женщин, а только работников женского или мужского пола.

Профессиональная гендерная сегрегация на рынке труда. Кроме того, когда сотрудники входят в организацию, они также генерируют гендерные рабочие задания при корректировке своей работы. Таким образом, работодатели не только учитывают человеческий капитал при приеме на работу, но и нанимают только мужчин или женщин, а при назначении работы в организации различные рабочие места назначаются на основе гендерных характеристик работников.

«Другим объяснением, основанным на этом, является дискриминация, сформированная путем усреднения человеческого капитала женщин, которая различает соответствующие характеристики человека и дает знания индивидуума каждому человеку, поэтому он основан на группе. «Статистическая дискриминация» основана на характеристиках. В мире, полном неопределенности, работодатель не может знать соответствующие личностные характеристики кандидата или точно измерить человеческий капитал каждого человека, и в этом случае работодатель «усреднит группу». «Мнение используется как мера критериев кандидата. В этом случае рациональный, ищущий прибыль работодатель оставит выгодные возможности для работы мужчинам и женщинам в качестве вспомогательных или временных сотрудников. Работа, даже если существует значительная степень совпадения между фактическими трудовыми способностями мужчин и женщин и намерениями смещения, все еще трудно избежать таких последствий.

Исследование с точки зрения социологии функционализм и теории конфдиктов,в традии социологии функционализм рассматривает общество как часть всей системы.Когда система сбалансирована, она может работать бесперебойно и формировать социальное единство. Функционализм стремится к труду.Гендерное неравенство на рынке рассматривается как нормальное явление. Поэтому функционалистская гендерная перспектива посвящена выявление гендерных различий способствует социальной стабильности и интеграции. Ученые школ функциональной теории обычно считают, что мужчины разделение труда между ними основано на биологии. Мужчины и женщины и женщины биологически подходят их работа. Антрополог Джордж Модок считает, что женщины должны сосредоточиться на домашней работе и семейных обязанностях

В то время как мужчины и мужчины работают, это и реалистично, и удобно., На основе пары из более чем 200 клубов.В кросс-культурном исследовании общества Модок пришел к выводу, что гендерное разделение труда существует во всех культурах.

Это логическая основа социальной организации. По мнению Парсонса, гендерное разделение труда - это отдельная семьяэффективность преобразования самая высокая. В этом способе разделения женщины играют выразительную роль в уходе за детьми и они обеспечивают безопасность и эмоциональную поддержку[[6]](#footnote-5). Мужчины играют важную роль и несут ответственность за создание семьи. Из-за этого персонаж должен нести давление, поэтому склонность женщин к выражению и заботе должна также использоваться для успокоения мужчин.

Это дополнительное разделение труда, обусловленное биологическими различиями между полами, укрепит единство семьи. Еще один о поднятии

Функционалистический взгляд на воспитание детей был предложен Джоном Баллби, который полагал, что мать является основным обществом ребенка. Баллби считает, что только через тесные, личные и постоянные отношения с матерью, ребенком[[7]](#footnote-6).Двойственный институциональный анализ учитывает как экономическое, так и гендерное неравенство и утверждает, что «между патриархальной системой и капиталом существует стабильное и прочное партнерство». Хартман считает, что семейные обязанности женщин затрудняют их борьбу за прибыльную работу, что, в свою очередь, приводит к карьерной структуре, основанной на гендерной сегрегации[[8]](#footnote-7). Но с институционализацией этой сегрегации и вытекающими отсюда различиями в оплате труда между полами у женщин нет иного выбора, кроме как экономически полагаться на мужчин. Часть теории социальной стратификации Коллинза является теорией гендерной стратификации, которая использует физические, материальные и символические ресурсы в качестве ключевых переменных, и утверждает, что, когда один из двух полов контролирует принудительные средства, пол может использовать это Одна сила доминирует над другим полом и устанавливает систему гендерного неравенства. Исторически сложилось так, что основная динамика этого неравенства между мужчинами и женщинами значительно смещена по отношению к мужчинам: мужчины имеют более слабые, но решительные принудительные преимущества перед женщинами, и они использовали это преимущество для контроля над экономикой, большинством политических и идеологических ресурсов.

Теория ближе к марксистской ориентации: она считает, что гендерное расслоение в конечном итоге определяется степенью контроля над распределением средств производства и излишков продукции по отношению к мужчинам и женщинам.Счастье и психическое здоровье ребенка могут быть гарантированы в наибольшей степени. Это, несомненно, показывает его точку зрения: воспитание детей.Это полностью ответственность женщин. Согласно Парсонсу, профессиональная структура является главной осью социального неравенства.В результате семейный статус определяется на основе их статуса в профессиональной иерархии.

Предпосылка теории функционализма состоит в том, чтобы рассматривать семью как основную единицу анализа: мужчины и женщины объединяются, чтобы создать семью и удовлетворить свои собственные потребности в семье. После того, как гендерное неравенство на рынке труда проходит через промежуточную структуру семьи, эффект неравенства исчезает, поэтому это неравенство оправдано. Характерной чертой взгляда Парсонса является произвольное функционалистское толкование разделения труда по признаку пола, которое, по его мнению, позволяет мужьям свободно искать возможности на рынке труда, устраняя статусную конкуренцию между супругами независимо от их продвижения по службе. Это не способствует занятию их жен, где бы они ни находились, и изоляция женщин таким образом способствует стабильности семьи. По его мнению, гендерное неравенство на рынке труда стало нормой, поскольку семья как самостоятельная единица является аналитической переменной.

Можно видеть, что семейный анализ и индивидуальный анализ приводят к различным выводам при интерпретации гендерного неравенства на рынке труда.Функционализм использует семью в качестве основной функциональной ячейки общества, что, в свою очередь, объясняет законность гендерного неравенства на рынке труда. Можно также сказать, что в функциональной школе гендерное неравенство развеяно семьей. Однако, если мы проанализируем женщин как личностей с независимыми потребностями в семье, исследователи обратят внимание на их неравенство, и на этой основе строится классовый анализ и институциональная модель в школе социологических конфликтов. а. Как представитель классового анализа, марксистский анализ объединяет то, что как работники мужского, так и женского пола стратифицированы в соответствии с их личной работой и методами производства. Для классических марксистов домохозяйки вообще не имеют классового статуса, потому что они не имеют никакого отношения к способу производства. Общий взгляд на послевоенный марксизм таков, что женщины лишены мужчин.

Резка обеспечивает удобство, но сами они не эксплуатируются в смысле классического Маркса. Напротив, теоретики, изучающие семейный труд, считают, что домохозяйки косвенно подвергаются эксплуатации капитала, потому что их мужья получают «семейную заработную плату», не только выплачивая свой прямой вклад в прибыль фабрики, но и выплачивая им Ежедневное воспроизводство рабочей силы в семье.Такой контроль дает женщинам экономическую власть, которая влияет на уровень политической власти, престижа и других стратифицированных ресурсов. Bloomberg считает, что гендерное неравенство вложено в семью, а семьи - в общине. Если общество достаточно велико, чтобы создать обязательную национальную и классовую иерархию, то семьи и сообщества вкладываются в классовую структуру, а классовая структура размещается в более крупном обществе, контролируемом государством. Как самый важный теоретик феминистки, который использует научные средства для объяснения гендерного расслоения, Хафез считает, что гендерное расслоение связано с разделением труда на макроуровне в обществе. Если это разделение труда будет гендерным, мужчины получат больше ресурсов, чем женщины.Преимущество этого материального ресурса будет преобразовано в разницу во власти между мужчинами и женщинами на микро и межличностном уровне.В результате сложившейся ситуации им становится все труднее конкурировать с мужскими ресурсами за пределами дома, что, в свою очередь, поддерживает макрополое разделение труда. Чем выше уровень экономики труда, тем больше ресурсов выделяется тем, кто занимает статус элиты, и чем больше культурных определений общества показывают гендерную предвзятость, тем больше вероятность того, что взрослые группы станут свидетелями гендерных различий в своей работе и семейной жизни.

Из теоретических основ функционалистских и конфликтующих школ мы увидим их различные интерпретации гендерного неравенства на рынке труда. Каждая из этих двух теорий имеет свою направленность и свои недостатки. В сочетании с теорией социальной зрелости обе теоретические модели включают рассмотрение семьи. Семейные классовые модели очень трудно оценить, потому что их защитники иногда не в состоянии уточнить аспекты неравенства, которые они в конечном итоге хотят объяснить. Это также показывает, что когда мы объясняем проблему гендерного неравенства на рынке труда, независимо от того, рассматривает ли он фактор семьи или фактор семьи, будь то семья как единица анализа или индивид как единица анализа, это повлияет на Ценностное суждение о неравенстве. В конечном счете, границы теории должны основываться на реальности. Только тогда, когда семейный статус и профессиональный статус человека совпадают, они могут достичь одинакового эффекта.

Что касаеися вызов неоклассической интерпретации,Дэвид Гранн использовали исследование качества работы, проведенное в 1973 и 1977 годах, чтобы бросить вызов неоклассической интерпретации и представить некоторые новые идеи. Он считает, что в отличие от модели Беккера, женщины не сохраняют энергию для работы по дому и не вкладывают меньше средств на рабочем месте, чем мужчины. По сравнению с мужчинами со схожими семейными обязанностями, рыночным человеческим капиталом, доходом, возможностями продвижения по службе и должностными обязанностями, женщины выделяют больше энергии для работы. Социолог Макс приводит доказательства из психологии в поддержку этого аргумента: «Люди имеют достаточные и вечные возобновляемые ресурсы» Он указал, что энергия, генерируемая людьми, должна участвовать в действиях, которые они предпринимают, и после инвестиций в эти действия они часто чувствуют себя более энергичными. Соответствующие исследования также доказывают, что, когда женщины выполняют как семейные, так и рабочие должности, они генерируют необходимую энергию для этого необходимость в двух видах деятельности.

Кроме того, выводы Дэвида не полностью поддерживают неоклассическую интерпретацию статистической дискриминации. Они считают, что статистическая дискриминация эффективна только тогда, когда стоимость измерения фактических пост-связанных характеристик между отдельными работниками высока. Работает ли мужчина или женщина, зависит от физических требований и чувствительности пальцев. Мужчины назначаются на должности, которые считаются связанными с тяжелым физическим трудом, в то время как женщины назначаются на эту непринужденную работу. Считается, что рабочие места, которые исключают женщин, имеют определенные физические потребности, а те, кто нанимает женщин, часто считаются ответственными за детали. Внутри организации после установления разделения труда по признаку пола оно считается «само собой разумеющимся» и, таким образом, может поддерживаться в течение длительного периода времени, что создает организационную инерцию. В результате решения о найме работодателя часто основываются на широко распространенной иллюзии о том, что мужчины и женщины обычно различаются по своим характеристикам. То есть работодатели ожидают, что женщины будут вести себя определенным образом, и назначат им постоянную работу и бесперспективные должности. Поведение женщин только подтверждает период работодателя надеюсь, таким образом укрепляя этот стереотип.

Ряд проблем с неоклассической интерпретацией постепенно проясняет механизм формирования гендерной сегрегации и гендерного неравенства в процессе занятости. Интерпретация и интерпретация патриархальной системы. Эти объяснения иллюстрируют гендерную сегрегацию в процессе трудоустройства с разных точек зрения и являются развитием и трансцендентностью неоклассической теории.Другое важное значение состоит в том, что эти объяснения свободны от относительно единой модели интерпретации человеческого капитала и статистической дискриминации. приписывают гендерное неравенство на рынке труда последствиям организационного поведения в конкретном культурном и социальном контексте. Это также показывает нам, что изучение гендерного неравенства на рынке труда не может оставить организационную систему и связанные с ней психосоциальные, культурные и политические факторы.

**1.2. Теории гендерного неравенства**

Согласно теории гендерной дискриминации.Цзяо Синюй однажды разобрался с теорией гендерной дискриминации при трудоустройстве, и результаты были следующими:

1. Теория вкуса для дискриминации

Дискриминация по предпочтениям относится к дискриминации женщин при принятии решений о трудоустройстве и назначении на работу на основе их собственных предпочтений или предрассудков. Например, в тех же условиях женщинам отказывают в приеме на работу, а женщин назначают на должности, которые «противны» другим. Работодатели дискриминируют женщин только потому, что «она женщина» и «я ненавижу женщин», а не потому, что она имеет низкую академическую квалификацию, слабые способности, не может выполнять рабочие задания и так далее. Это похоже на тот факт, что белые работодатели в Соединенных Штатах отказываются нанимать чернокожих просто потому, что им не нравятся лица и привычки чернокожих, а не потому, что негры менее продуктивны, чем белые. Фактически, «производительность» черного человека может быть выше, чем у белых.

Исключение женщин, вызванное предпочтениями сотрудников и предпочтениями клиентов, такими как мужчины-работники, которые не любят работать с работницами, клиенты, которые не любят женщин-продавцов компании и т. д. Также являются предпочтительной дискриминацией при найме на работу.

2. Теория социальных обычаев и правил

Теория социальных обычаев и практики также известна как «социальная дискриминация», которая рассматривает традиционные обычаи как источник гендерной дискриминации при трудоустройстве. Традиционные обычаи полагают, что разделение труда между двумя мужчинами, «мужчиной и женщиной, женщиной», само собой разумеющееся, работа женщин вне дома - это «травма», а использование работниками женщин-работодателей «неподкупно». Даже если они работают, поскольку у женщин низкий статус, они могут работать только в самых грязных, утомительных и самых опасных должностях.

3. Теория статистической дискриминации

Теория утверждает, что работодатели на рынке являются утилитарными, будь то максимизация прибыли или максимизация предельной производительности в качестве единственного критерия выбора работы, и не рассматривают то, что является «неподкупным» и не связано с деньгами. вещь. Причина, по которой они отвергают женщин, заключается в том, что «производительность» женщин не так хороша, как у мужчин. Конечно, в объективной реальности производительность не у каждой женщины не так хороша, как у мужчин. Некоторые женщины очень хороши, так же как некоторые мужчины очень "низшие". Однако эти работодатели сформировали стереотип о том, что женщины, как правило, менее продуктивны, чем мужчины, с точки зрения «производительности», поэтому все женщины исключены, поэтому эти выдающиеся женщины подвергаются дискриминации.

4. Сегментированная теория рынка труда

Теория отдельного рынка, также известная как теория двойного рынка труда, делит рынок труда на две основные и второстепенные категории: мужчина или белый человек находятся в основном отделе подразделения (например, в отделе исследований и разработок), то есть в главном отделе. Женщины и этнические меньшинства с большей вероятностью будут отнесены к вторичным или технически неполноценным секторам. Основные отделы лучше, чем второстепенные, с точки зрения обеспечения занятости, заработной платы, продвижения по службе, возможностей обучения, стабильности работы и перспектив занятости. В результате двойная система занятости на рынке труда является дискриминацией в сфере занятости.

5. Теория человеческого капитала

Теория человеческого капитала считает, что женщины подвергаются дискриминации на рынке труда и в работодателях из-за низкого качества их индивидуального человеческого капитала, такого как низкий уровень образования, плохие технологии, слабая физическая сила и так далее. Поскольку «производительность» у работодателя низкая, а прибыль, полученная работодателем, невелика, работодатель не хочет нанимать женщин, даже если они не обеспечивают им хорошую работу. Поскольку этот вид дискриминации основан на компромиссе экономических последствий, его также называют «экономической дискриминацией».

Теория функционализма. Для марксизма более характе­рен детерминистский подход к объяснению общественной жизни. Идеи функционализма в большей мере присущи англо-американ­ской социологии[[9]](#footnote-8).Рассмотрим же вкратце, в чем состоят основные принципы функционального подхода по Г. Спенсеру:

1) Так же, как сторонники системного подхода, функционали­сты рассматривали общество как целостный, единый организм, со­стоящий из множества частей: экономической, политической, воен­ной, религиозной и т. д.

2) Но при этом подчеркивали, что каждая часть может сущест­вовать только в рамках целостности, где она выполняет конкретные, строго определенные функции.

3) Функции частей всегда означают удовлетворение какой-либо общественной потребности. Все же вместе они направлены на поддержание устойчивости общества и воспроизводство человечес­кого рода.

4) Поскольку каждая из частей общества выполняет только ей присущую функцию, то в случае нарушения деятельности этой час­ти, чем больше функции отличаются друг от друга, тем труднее дру­гим частям восполнить нарушенные функции.

5) Спенсер придавал большое значение социальному контролю. Социальная система, по его мнению, сохраняет стабильность, главным образом, потому, что она содержит в себе элементы контро­ля. Сюда входят политическое управление, органы правопорядка, религиозные институты и моральные нормы.

По мнению Г. Спенсера, социальный контроль держится на «страхе перед живыми» и «страхе перед мертвыми». «Страх перед живыми» создает государство, «страх перед мертвыми» — церковь. Главным же условием сохранения общественной целостности явля­ется согласие большинства общества с принятой в нем системой цен­ностей.

Функционализм в социологии получил свое развитие в рабо­тах Р. Мертона. Разделяя основные принципы функционализма, сформулированные Г. Спенсером, Р. Мертон внес в эту концепцию ряд уточнений:

1) Как одно явление может иметь различные функции, так и одна и та же функция может выполняться различными явлениями.

2) Р. Мертон вводит понятие дисфункции, то есть разрушаю­щей функции. Он утверждает, что одни и те же элементы могут быть функциональными по отношению к одним системам и дисфункцио­нальны по отношению к другим.

3) Р. Мертон вводит различия между явными и скрытыми функциями. Явная функция — это следствие, которое вызвано намеренно и признано в качестве такового. Латентная функция — это следствие, вызвать которое не входило в намере­ние действующего лица, и оно не знает, что вызвало его[[10]](#footnote-9).

Значительным этапом в развитии методологии функциона­лизма является структурный функционализм Т. Парсонса. С его точки зрения, любая общественная система имеет две основные ориента­ции, которые он называл «осями ориентации». Первая ось – внеш­нее-внутреннее. Это значит, что любая система ориентируется либо на события окружающей среды, либо на свои собственные проблемы. Вторая ось – инструментальное-консумоторное. Это оз­начает, что ориентация систем связана либо с сиюминутными, ак­туальными, либо с долговременными, потенциальными потребнос­тями и целями.

Из положения этих осей в крестообразных таблицах возника­ет набор из четырех основных функциональных категорий: адапта­ции, целедостижения, интеграции и воспроизводства структуры. Эти функции социальной системы, по Парсонсу, обеспечиваются различными подсистемами. Так, внутри социальной системы функ­цию адаптации обеспечивает экономическая подсистема, функцию целедостижения — политическая подсистема, функцию интеграции — правовые институты и обычай, функцию воспроизводства струк­туры— система верований, мораль и органы социализации, включая системы и институты образования.

Функционализм широко используется в эмпирических науч­ных исследованиях. Однако социолог Парсонса подчеркивают три главных недостат­ка функционализма[[11]](#footnote-10):

1) Внеисторический подход к изучению общества. Общество в функционализме рассматривается статично, вне динамики развития.

2) Неспособность дать описание и анализ конфликтов, идеоло-ическую ориентацию на стабильность, в то время, как в современ­ном обществе происходит масса социальных конфликтов.

3) Неспособность должным образом отразить в социальном ин­дивидуальное.

Сторонники этой теории Талкотт Парсонс и Роберт Бейлс высказали мысль о позитивной функции дифференциации половых ролей. Согласно их точки зрения, таким путем осуществляется социализация детей и регулирование сексуальных связей. Они считают, что в современной семье супруги должны выполнять две различные роли.

Инструментальная роль состоит в поддержании связи между семьей и внешним миром - это главным образом работа по обеспечению семьи деньгами; экспрессивная роль предполагает в первую очередь регулирование взаимоотношений внутри семьи, например заботу о детях и улаживание споров.

Каким образом на основе этих двух ролей происходит распределение обязанностей в семье между супругами? Парсонс и Бейлс считают, что способность жены к деторождению и ее уход за детьми определяют ее экспрессивную роль; муж, который не может выполнять биологические функции, становится инструментальным партнером. В американском обществе инструментальная роль связана с финансовой поддержкой семьи. Поскольку мужа-отца нет дома в рабочее время, женщины стараются принять на себя основную заботу о детях, создавая в доме атмосферу любви и взаимной поддержки.

Инструментальная роль состоит в поддержании связи между семьей и внешним миром - это главным образом работа по обеспечению семьи деньгами; экспрессивная роль предполагает в первую очередь регулирование взаимоотношений внутри семьи, например заботу о детях и улаживание споров.

Каким образом на основе этих двух ролей происходит распределение обязанностей в семье между супругами? Парсонс и Бейлс считают, что способность жены к деторождению и ее уход за детьми определяют ее экспрессивную роль; муж, который не может выполнять биологические функции, становится инструментальным партнером. В американском обществе инструментальная роль связана с финансовой поддержкой семьи. Поскольку мужа-отца нет дома в рабочее время, женщины стараются принять на себя основную заботу о детях, создавая в доме атмосферу любви и взаимной поддержки.

Считается, что эта теория слишком упрощает сложность сексуальных ролей в наше время. В ней лишь подтверждается правильность устаревших систем гендерных идеалов и гендерных ролей, которые, как убедительно показала в своем исследовании Маргарет Мид, по своей сущности вовсе не являются Теория конфликта. Мнение Парсонса и Бейлса о половых ролях основывается на убеждении, что члены семьи должны выполнять различную работу. Рэндалл Коллинз высказал противоположную точку зрения. Он считает, что половое неравенство обусловлено конфликтом между господствующей (мужчинами) и зависимой группой (женщинами).

Согласно Коллинзу, первоначальная основа господства мужчин над женщинами состояла в том, что мужчины, будучи крупнее и сильнее женщин, насильственно подчиняли ради получения сексуального удовлетворения. Чтобы узаконить доступ мужчин к женщинам и упрочить свое господство над ними, представители сильного пола получили право на "сексуальную собственность". Существуют различные способы распоряжения этой собственностью. При устойчивости браков сексуальный доступ мужчин к женщинам связан с распределением земли и богатства между членами семьи и обязательно предполагает обмен этими ресурсами. Например, в примитивном обществе женщину можно было обменять на две коровы. Как считает Коллинз, существует своего рода "сексуальный рынок", на котором мужчины и женщины торгуют между собой, стремясь выбрать для себя наиболее подходящего партнера.

Основная идея Коллинза состоит в том, что мера зависимости женщины от мужчины определяется двумя факторам:

1 . материальной зависимостью;

2 . ценностью женщины как собственности, подлежащей обмену.

С точки зрения теории разрыва доходов Как мы все знаем, женщины зарабатывают меньше, чем мужчины. Во всех промышленно развитых странах разрыв в доходах между мужчинами и женщинами сохраняется и с течением времени не сильно изменился. В среднем доход женщин составляет, как правило, от 60% до 80% доходов мужчин, но уровень разрыва в доходах между мужчинами и женщинами сильно варьируется от страны к стране. Существует три основных теоретических объяснения гендерных различий в доходах: теория человеческого капитала, теория спроса и предложения на рынке труда и теория сравнительной стоимости.

1. Объяснение теории человеческого капитала

Теоретики человеческого капитала часто обвиняют разрыв в доходах между мужчинами и женщинами по некоторым личностным характеристикам, таким как уровень образования и обучение на рабочем месте, потому что уровень образования и профессиональная подготовка рабочей силы мужчин выше, чем у женщин, что приводит к различиям в доходах между мужчинами и женщинами. , Эти теоретики считают, что мужчины обычно вкладывают больше средств в образование, поэтому они зарабатывают больше, чем женщины. Кроме того, различия в возрасте и квалификации (трудоспособном возрасте) между работающими мужчинами и женщинами также считаются одной из причин разрыва в доходах мужчин и женщин, поскольку на рынке труда мужчины обычно старше, а женщины - женщины. Чем дольше, тем выше их доход, и женщины часто прерывают свою работу из-за родов или семейных обязанностей или занимаются временной, неполной занятостью, что не способствует их профессиональной квалификации или накоплению опыта работы, что ведет их Рост доходов идет медленно.

2. Объяснение теории спроса и предложения труда

Основываясь на интерпретации теории человеческого капитала, некоторые экономисты также предполагают, что соотношение спроса и предложения на рынке труда также является важным фактором, приводящим к разрыву в доходах между мужчинами и женщинами. Они полагают, что значительную часть разницы в доходах мужчин и женщин можно объяснить образованием, возрастом и квалификацией работы (теория человеческого капитала), но в дополнение к той части, которую могут объяснить факторы человеческого капитала, оставшиеся различия называются мужчинами. Косвенные (косвенные) различия в доходах с женщинами. Экономист Гленн Коуэн и другие обвиняют эти косвенные различия в доходах в спросе и предложении рабочей силы. Согласно теории «скученности», работающие женщины отличаются от занятых мужчин и сосредоточены на профессиональных сферах с меньшим спросом на рабочую силу, но большим предложением, что приводит к более низким доходам для мужчин, чем для мужчин.

3. Интерпретация теории сравнительного значения

Теория человеческого капитала и теория спроса и предложения на рынке труда - это в основном два объяснения, предложенные экономистами, но у социологов, как правило, есть другое теоретическое объяснение - теория сравнительного значения. Некоторые исследователи обнаружили, что даже если факторы человеческого капитала и факторы предложения и спроса на рабочую силу контролируются, между мужчинами и женщинами все еще существует косвенный гендерный разрыв, что означает, что некоторая разница в доходах между мужчинами и женщинами не объясняется человеческим капиталом и факторами спроса и предложения труда. Они считают, что эта часть гендерного разрыва в доходах обусловлена недооценкой ценности женского труда, которая широко распространена в обществе.

Некоторые исследования показали, что косвенные различия в доходах мужчин и женщин связаны с типичными мужскими профессиями и женскими профессиональными различиями, хотя эти профессии довольно схожи в своей работе. Теория сравнительной стоимости дает представление о том, что на рабочем и профессиональном уровнях высокая доля женщин влияет на оценку этих рабочих мест и профессий. Cuiman и Hartman использовали эту концепцию, чтобы объяснить разницу в доходах между мужчинами и женщинами на этом уровне: работа, в которой преобладают женщины, менее ценится в обществе, а вознаграждение ниже, чем у мужчин. И работать. В условиях контроля профессиональных навыков и требований к работе теория сравнительного значения считает, что чем выше доля женщин в определенной профессиональной группе, тем ниже ценность такой работы и ниже уровень компенсации. Согласно этой теории, если все рабочие места, будь то мужские или женские, основаны на объективных и последовательных критериях оценки ценностей и вознаграждений, то разрыв в доходах между мужчинами и женщинами не будет иметь недостатков.

Чтобы доказать это, многие исследователи объединили профессиональную сегрегацию по признаку пола с доходом на заработную плату, чтобы проанализировать влияние доли женщин в каждой профессии на уровень заработной платы. Их исследование показало, что гендерное соотношение работников различных профессий связано со средним уровнем заработной платы по профессии.В случае одинаковых технических требований и академических требований, чем выше доля мужчин, тем выше уровень заработной платы. Чем выше доля женщин, тем ниже уровень заработной платы. Это показывает, что действительно существует недооценка ценности женского труда.

**Глава 2. Особенности гендерных различий китайского и российского обществ.**

**2.1Причины и следствия гендерных различий в Китае и России** Сначала мы анализируем причины и следствия гендерных различий в Китае и России.Из-за влияния традиционных гендерных концепций, отсутствия правовых норм, серьезного дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, несовершенного механизма социального обеспечения, максимизации интересов работодателей и их не-гендерной осведомленности, а также ограничений личных факторов женщины могут обсуждаться на разных уровнях. Причины дискриминации по признаку пола при приеме на работу студентов колледжа.

Гендерная дискриминация на рынке труда, основные исследования до неоклассической теории различий в заработной плате, причиной того, что женщины с низким доходом является низкая производительность труда, отсутствие поддержки профсоюзов, низкий уровень образования, низкий уровень жизни, занятость узок, занятость и другие зависимые функции.

Теория личных пристрастий дискриминационная думает, что есть дискриминационное предпочтение в обществе, некоторые страны препятствуют свободную торговле уступит производительность, мы должны выполнить это предпочтение.Монополия теория, что дискриминация дискриминация вызвана монополией отдельных предприятий. Дискриминационное мотив денежного доход, потому что монопольные предприятия имеют возможность определять уровень заработной платы на рынке, мощность этого рынка, чтобы запустить развитие дискриминационной заработной платы возможно, дискриминация может увеличить доход дискриминации.

Теория изоляции занятости предполагает, что гендерное разделение труда является неконкурентным группа, образуя своего рода секс-монополистического карьеры. В сексуальной монополии, на самом деле, лучшая работа или должность монополизированы мужчины и женщины, работники подвергаются дискриминация.

Вытеснение теории, основанная на концепции спроса и предложений, анализ женщин или чернокожие дискриминационные последствия политических, экономических, культурных и других аспектов в очень ограниченном диапазоне рабочих мест генерируется.

Теория двойной дискриминации[[12]](#footnote-11) на рынке труда разделяет рынок труда на два неконкурентных типа, а именно рынок труда высокого уровня и первичный рынок труда. Причина разделения рынка труда связана с разницей в затратах, связанных с мониторингом разных типов работников. На первичном рынке затраты на надзор за работниками высоки, поэтому принимаются стратегии эффективной заработной платы и отсроченной оплаты труда, затраты на надзор за вторичным рынком низки и могут контролироваться напрямую, и нет необходимости принимать меры первичного рынка. Большинство женщин работают в подчиненных секторах, что ведет к давней дискриминации в отношении них. Такая дискриминационная позиция приведет к тому, что эти группы будут чаще выходить на рынок труда на вторичном рынке труда и увеличивать нестабильность опыта работы.

Теория статистической дискриминации состоит в том, чтобы рассматривать типичные характеристики группы как характеристики каждого человека в группе и использовать типичные характеристики группы в качестве стандарта занятости для создания дискриминации. Статистическая дискриминация вызвана высокой стоимостью и длительным временем, необходимым для получения или получения информации. Для отдельных женщин, ищущих работу, работодатели используют короткие периоды карьеры женщин, низкий уровень образования и низкий опыт работы в качестве основы для принятия решения о том, следует ли нанимать и организовывать свою работу для сокращения потенциальных потерь. Таким образом, даже мужчины и женщины, ищущие работу с одинаковыми измеримыми характеристиками показателя производства, трактуются по-разному, поскольку они принадлежат к разным гендерным группам. Этот вид принятия решений, основанный на максимизации прибыли, дополненный «эффектом обратной связи», формирует круг гендерной дискриминации на рынке труда. Когда женщины подвергаются дискриминации со стороны работодателей из-за концептуального представления о низкой эффективности работы и предпочитают не участвовать в работе или не хотят вкладывать средства в человеческий капитал, работодатели усиливают свои первоначальные стереотипы в отношении женщин, демонстрируя тем самым растущий эффект, который делает женщин более Познакомьтесь с впечатлением работодателя о его или ее дефолтах. Во взаимодействии между работодателями и работниками предубеждение используется в качестве основы для дискриминации, а результат дискриминации усиливает степень предубеждения.

Некоторые ученые считают, что дискриминация по признаку пола является распространенным поведением на рынке труда, что отражается в различиях в занятости по признаку пола, заработной плате, профессиональных условиях, безопасности труда и возможностях развития. Однако в экономической логике различия в гендерных или профессиональных различиях сами по себе не являются достаточным доказательством дискриминации. Поскольку многие факторы, такие как уровень образования, возраст, опыт работы и количество рабочих часов, определяют характеристики производительности, и даже это различие может быть связано с различным выбором пола на рынке или по дому. Ценность человека на рынке труда зависит от всех факторов спроса и предложения, которые влияют на его предельную производительность труда.Если факторы, не связанные с производительностью, имеют положительное или отрицательное значение на рынке труда, это может привести к дискриминации.

Некоторые ученые также отмечают, что серьезное переизбыток рынка труда является предпосылкой дискриминации по признаку пола в Китае. Стремление к максимизации прибыли на рынке является экономической причиной дискриминации по признаку пола. Влияние традиционной культуры является основной причиной дискриминации по признаку пола на рынке труда.

Некоторые ученые также измеряют гендерную дискриминацию на рынке труда с точки зрения стоимости естественной привязанности.Фундаментальная причина выявления гендерной дискриминации на рынке труда заключается в естественных издержках привязанности к затратам на рождение женщин, профессиональному обучению и социальному обеспечению, так что работодатели платят по сравнению с Дополнительные расходы для работников мужского пола. Работодатели отвергают женщин как рациональный выбор, чтобы избежать естественных затрат женщин, чтобы выжить и сохранить конкурентное преимущество

Некоторые ученые считают, что традиционная китайская культура и современные концепции переплетены в переходный период. Законодательство о гендерном равенстве фактически существует и фактическое неравенство. Традиционное и современное гендерное разделение труда взаимосвязано. Роли, обязанности и ресурсы мужчин и женщин распределены. Распределение власти и социальная оценка оказали огромное влияние, сформировав модель причинно-следственной гендерной операции. Поскольку предприятия имеют автономию в сфере занятости, «гендерную потерю» женщин, традиционные гендерные концепции социальной культуры и несовершенство законов и нормативных актов, женщины подвергаются дискриминации в сфере занятости, и большинство из них занимаются вопросами расширения знаний по гендерным вопросам. ￼

Некоторые ученые предполагают, что дискриминация на рынке труда или работодателей в основном обусловлена высокими затратами на оплату труда, которые обусловлены физиологическими особенностями женщин для работодателей, традиционной гендерной концепцией «уважения патриархальных женщин» и статистической дискриминацией в отношении женщин.

В частности, причина, по которой студентам колледжа трудно найти работу, заключается в «фокусе», потому что студенты колледжа относятся к женским талантам высокого уровня и высокого качества. На самом деле трудность трудоустройства студенток является своего рода отражением общей ситуации занятости китайских женщин и отражает более широкие и глубокие социальные явления, а также социальные проблемы. Изучая его конкретные причины, необходимо сделать исторический обзор изменений в сфере занятости китайских женщин и создать комплексную систему анализа гендерной занятости, которая поможет нам понять и понять гендерные различия в сфере занятости, гендерную дискриминацию, гендерное равенство и социальную справедливость.

Следствия гендерных различий в Китае и России. 1.Феномен дискриминации по признаку пола при приеме на работу студенток женского пола может быть различным: легкий или тяжелый, яркий или темный, но его прямые последствия вызывают практические проблемы трудностей с трудоустройством студенток, что, в свою очередь, приводит к другим более глубоким негативным социальным последствиям. Отклониться от принципа социалистического равенства.Гендерная дискриминация при приеме на работу для девочек приводит к отрицанию или ограничению равных прав женщин с мужчинами, вызывает несправедливость, отклоняется от принципа социалистического равенства и отклоняется от принципа справедливости в конкурентной рыночной экономике Китая и не способствует гармоничному обществу. Строительство. Нарушение Конституции и связанных с ней законов подрывает авторитет закона и препятствует формированию доброжелательного чувства общественного верховенства права.  
2. Дискриминация в сфере занятости наносит серьезный ущерб нормальному развитию и росту рынка труда и социально-экономическому устройству.Дискриминация в сфере занятости наносит серьезный ущерб нормальному развитию и росту рынка труда, что, в свою очередь, ведет к более серьезному разрушению социально-экономического порядка. Дискриминация в сфере занятости нарушает оптимальное распределение и нормальный поток человеческих ресурсов, подрывает условия честной конкуренции на рынке труда и приводит к огромной растрате человеческих ресурсов. Если его не остановить, рынок труда не будет нормально расти и в конечном итоге неизбежно подорвет стратегию правительства по содействию занятости и здоровому развитию всей экономики и общества.

3. Влияют на нормальное поведение высшего образования.Тот факт, что студентам колледжа трудно найти работу из-за дискриминации по признаку пола, повлиял не только на энтузиазм девочек в школе, но и на нездоровый феномен попыток «нанять девочек», когда во многих колледжах и университетах обучаются студенты, что сказалось на улучшении качества женщин. Серия замкнутых кругов. Поскольку знаниям трудно изменить судьбу женщин, поэтому в последние годы среди студентов женского пола появилась новая «бесполезность чтения», которая провоцирует равенство прав на образование между мужчинами и женщинами, которые были созданы в результате многолетних неустанных усилий в Китае.

4. Негативное влияние на работодателей.По мнению работодателей, наем меньшего количества женщин или предоставление более низкой заработной платы женщинам может максимизировать экономию затрат, фактически работодатели учитывают только краткосрочные выгоды и наносят ущерб долгосрочным интересам. Прежде всего, гендерная дискриминация на рынке труда не способствует отбору выдающихся талантов и формированию имиджа работодателей. Каждый член цивилизованного общества имеет сильное чувство собственного достоинства и чести, и дифференцированное отношение работодателей к членам общества будет отвергнуто обществом, что не способствует созданию хорошего имиджа работодателями. Во-вторых, в женской группе есть много выдающихся талантов, а работодатель также упускает возможность «искать хорошие таланты» при дискриминации женщин. Кроме того, с экономической точки зрения дискриминация по признаку пола не обязательно приносит прибыль работодателю, что было изучено в области экономики, такой как анализ экономической модели дискриминации по признаку пола на рынке труда, с указанием на дискриминационную занятость. Подразделения наказываются на конкурентном рынке, и работодатели не только не могут максимизировать прибыль, но также оплачивают дорогостоящие альтернативные издержки и штрафные издержки.

5. Принесите много неблагоприятных последствий для студенток

(1) Усилить психологическое и психическое состояние учениц колледжа. Многие ученицы колледжа неоднократно отвергались работодателями, теряя уверенность в себе, неполноценность и робость, и даже объясняли свою неспособность собственной нехваткой способностей и преувеличивали трудности с трудоустройством студенток. Этот опыт распространится на окружающие их социальные группы, расширит их влияние и сформирует Замкнутый круг

(2) Студентам колледжа грозит стать работодателем «сексуальными потребительскими товарами». Многие работодатели отказываются нанимать девушек, с одной стороны, и выбирают красивых девушек, с другой стороны, особенно некоторых частных и частных работодателей, нанимающих студентов-колледжей для управления личной жизнью начальника или приемной, партнеров по развлекательному бизнесу, так называемых «частных» Роль «секретаря» даже соблазнится стать вазой босса или провести время между чиновником и бизнесом. Поэтому при приеме на работу многие работодатели часто требуют роста и внешнего вида женщины, например, в сведениях о найме часто встречаются слова «до 30 лет», «1,65 метра выше роста» и «пять признаков». В соответствии с требованиями такого рода уродства, многие студентки колледжа потратят много денег на пластическую хирургию, купят красивую одежду, косметику высокого класса по высокой цене и отложат свое резюме в золотой упаковке, так что резюме поиска работы почти превратилось в «фотокнигу», чтобы порадовать вербовщиков. Он не отражает знания и умения, которые он усвоил, и в то же время увеличивает экономические затраты на трудоустройство студенток и поощряет ценности «успешное обучение лучше, чем хорошее».

(3) Многие студенты женского пола выбирают неправильный выбор работы и занятости. Многие работодатели предполагают, что поиск работы отдельной студенткой не рассматривается. Если студент-мужчина подписывает трудовой договор, он рассмотрит вопрос о приеме девушки, которая «рекомендуется» студентом-мужчиной. Некоторые студенты женского пола достигают «кривой занятости» при такой форме скрытой дискриминации. С этим связан тот факт, что некоторые девушки вынуждены выбирать «семью» в качестве выпускников-мужчин. Я надеюсь, что когда я закончу обучение, меня примет вербовщик вместе с моим парнем, и я смогу найти работу благодаря этой «распродаже». Некоторые ученицы колледжа надеются изменить свои жилищные условия и судьбу путем вступления в брак.До и после окончания колледжа число учениц, состоящих в браке с мужчинами, значительно увеличилось. Ценность «учиться лучше, чем хорошо жениться» имеет определенную популярность среди студенток. Это не только приводит к тому, что учащиеся женского пола теряют независимость и личное достоинство, но и приводит к возвращению традиционной мужской идеологии.

(4) В настоящее время существует странный круг, то есть девочки, получившие степень бакалавра, должны получить степень в аспирантуре, когда они испытывают трудности с трудоустройством. Чем выше уровень образования, тем больше доля девушек. Чем выше уровень образования, тем чаще вы сталкиваетесь с «оковами возраста» в поиске работы. «Мужчина, женщина, женщина-врач» - это гендерная дискриминация высокообразованных женщин.

**2.2. Особенности профессионального гендерного неравенства в Китае и России.**

С точки зрения классической экономики, рынок труда является единым и полностью конкурентным рынком, заработная плата обладает бесконечной гибкостью и может свободно регулировать спрос и предложение рабочей силы. Неоклассическая экономика пересмотрела некоторые предположения о полностью конкурентном рынке труда в классической экономике, но все еще не отклоняется от принципа, согласно которому основная часть рынка стремится максимизировать прибыль или максимизировать полезность. Это единство, которое может полностью регулироваться ценовым механизмом, где покупатели и продавцы рабочей силы обмениваются в равной степени. Но на самом деле трудно найти в мире совершенно конкурентный рынок труда. Даже в тех капиталистических обществах, где рынок полностью свободен, рынок труда не может достичь уровня совершенной конкуренции, поэтому покупателям и продавцам труда трудно достичь обмена равенства.

Непосредственной причиной равного обмена между покупателями и продавцами рабочей силы является неполная конкуренция на рынке труда, вызванная сегментацией рынка труда.В этом смысле сегментация рынка труда фактически является еще одним выражением неконкурентоспособности рынка труда. Поскольку влияющие факторы рынка труда в разных странах не согласованы, формируются характеристики разных рынков труда. Разделение труда относится к разделению рынка труда на две или более областей с различными характеристиками и различными правилами работы, обусловленными внешними институциональными факторами, такими как политика и экономика или экономические эндогенные факторы. Различные области очевидны с точки зрения механизма определения заработной платы, стабильности работы и возможностей трудоустройства для улучшения.

Разница между рабочими и трудностями течет между разными рынками. Система теории сегментации рынка труда возникла в 1960-х и 1960-х годах. В то время некоторые теоретические исследования отказались от предположений основной экономической теории о полностью конкурентном рынке труда, подчеркнули атрибуты сегментации рынка труда и подчеркнули институциональные и социальные факторы для оплаты труда и занятости. важность. Рынок труда более неконкурентоспособен, чем товарный рынок. Рынок труда также имеет различные характеристики в разных странах и обществах, в разных институциональных средах, а также в социальных и культурных средах.

Исследование Лай Дешенга по сегментации рынка труда в процессе интеграции в ЕС показало, что рынок труда ЕС имеет функциональное разделение, институциональное разделение и региональное разделение. Функциональная сегментация обусловлена ​​изменениями в организационной форме и структуре рынка. Институциональная сегментация означает отсутствие конкуренции на рынке труда, вызванное такими факторами, как система минимальной заработной платы, система социального страхования, система коллективных переговоров и система обеспечения занятости. Региональное разделение означает, что системы труда стран-членов ЕС различны. Анализ Чэнь Цзяньаном проблем Японии на рынке труда показал, что Япония является страной с высокой рыночной ориентацией, но ее рынок труда также демонстрирует очевидные характеристики сегментации. Эта сегментация в основном проявляется в четырех аспектах:

1. Рынок труда с современной экономикой в ​​качестве фона и рынок труда с МСП и традиционной экономикой в ​​качестве фона.
2. разделение рынка социального труда и внутреннего рынка труда.
3. Разделение между полами.
4. пожизненная занятость и сегментация рынка труда с разделенным по возрасту признаком, образованным годовой системой оплаты труда.

Исследования показали, что по сравнению с другими странами мира условия и механизмы сегментации рынка труда в Китае уникальны, что неизбежно приведет к уникальному «представлению» о сегментации рынка труда, а институциональная сегментация отражает сегментацию рынка труда Китая. Общие характеристики. Тем не менее, в предыдущих исследованиях эта система была сведена к системе регистрации домохозяйств, в которой проводилось различие между двумя рынками труда в сельской и городской местности, и отсутствовало глубокое изучение институциональных факторов влияния на рынке труда в городе. Хотя в некоторых исследованиях предлагались формальные и неформальные моменты на городском рынке труда, основа для разделения между ними не была четко определена на организационном и институциональном уровнях. Рынок труда в Китае эволюционировал с периода плановой экономики, и он не смог полностью избавиться от влияния модели плановой экономики. В период плановой экономики она может отражать городскую систему занятости и распределения, являющуюся уникальной «системой единиц» городского общества Китая После рыночной реформы система единиц стала меняться, и рынок труда начал развиваться. Являясь своего рода организационной системой, «система единиц» сформировала уникальную модель занятости в эпоху плановой экономики. В текущем процессе экономических преобразований и институциональных изменений разделение рынка труда оказывает влияние как институциональные, так и рыночные факторы.

Полноценный национальный рынок труда формируется под влиянием ряда факторов, обеспечивающих единство как экономики страны в целом, так и отдельных ее подсистем. Как экономическое явление рынок труда возникает не сам по себе, а в силу наличия рыночных отношений в экономике и достижения определенного уровня их развития. Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений по согласованию интересов работодателей и наемной рабочей силы. Рынку труда свойственны следующие характеристики.

Во-первых, существуют административные, правовые и экономические ограничения, которые не позволяют работникам свободно торговать рабочей силой при благоприятных условиях: несовершенство национальных механизмов координации, механизмов поддержки занятости и развитых стран.Дом не достаточно завершен.

Во-вторых, существует значительная скрытая безработица, то есть некоторые предприятия используют работников, чтобы быть необоснованными, что приводит к излишнему труду, однако по разным причинам трудоустроить трудно. Такие работники обычно не имеют полного рабочего дня или вынуждены брать неоплачиваемый отпуск. Согласно статистическим данным за декабрь 1997 года, общее число таких работников составило 4,1 млн. Человек, что составляет 9,2% зарегистрированной занятости.С 2006 года ситуация с населением в России улучшилась, население, естественно, замедлилось, и нехватка рабочей силы в некоторой степени уменьшилась.

Под влиянием мирового финансового кризиса 2008 года, по состоянию на январь 2009 года, по сравнению с 1 октября 2008 года число безработных увеличилось на 1,5 миллиона, увеличившись на 20%, а большое количество скрытых безработных не было учтено. Чтобы уменьшить социальные волнения, российское правительство прекратило большое количество увольнений работников, многие предприятия приняли такие меры, как снижение заработной платы, сокращение расходов, обязательный отпуск для работников на рабочем месте и сокращение рабочего времени, что вызывает большое количество скрытой безработицы.

В-третьих, спрос и предложение на российском рынке труда крайне неравномерны, и в некоторых регионах наблюдается избыток интенсивной рабочей силы. Но некоторые наукоемкие отрасли испытывают недостаток в правильной рабочей силе.

В настоящее время в рамках инициативы «Один пояс - один путь» Россия и Китай привлекают большое количество иностранных компаний и рабочих-мигрантов.

За последние годы в России изменился рынок труда. Работодатель (его представитель) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения: занимается подбором, приемом, расстановкой, увольнением персонала. Портрет кандидата на должность также претерпел серьезные изменения, и этому способствовали активный рост экономики, увеличение объемов производства.[[13]](#footnote-12)

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу.В настоящее время уровень безработицы (по официальным данным) достаточно низкий, хотя он и постепенно повышается. Оценить действительные масштабы безработицы довольно трудно. Наряду с зарегистрированной существует скрытая безработица (вынужденные отпуска и неполная рабочая неделя). В то же время велика скрытая, официально не фиксируемая «теневая» занятость по найму и индивидуальная трудовая деятельность. Невозможность ее учета создает искаженное представление об уменьшении занятости. Значительная часть работников, не имеющих официального трудового дохода, либо имеет «теневой доход», либо за ним сохраняется временно не функционирующее рабочее место. Безработица реально не стала острой социальной проблемой в общественном масштабе (хотя в различных регионах страны ситуация существенно различается).

До сих пор преобладает увольнение работников по собственному желанию, а не вследствие сокращения потребности предприятий в рабочей силе. В то же время процесс перемещения рабочей силы из «легального» сектора экономики в «теневой» (даже при тенденции к его замедлению) в целом имеет отрицательный характер, хотя и неоднозначен по последствиям.[]

С одной стороны, он позволяет сохранить или даже увеличить доход работника, смягчить социальные последствия кризисных явлений в официальной экономике и обеспечить удовлетворение тех потребностей общества, которые она по тем или иным причинам не может удовлетворить.

С другой стороны, истощаются трудовые ресурсы страны в целом, усиливаются диспропорции в экономике, снижается собираемость налогов и т.д.

На сегодняшний день главной проблемой занятости остается не безработица, а неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы, в первую очередь находящейся в вынужденном простое. В связи с этим значительную часть населения беспокоит угроза потери работы.

В настоящее время ситуация на рынке труда приобретает новые черты.

Во-первых, многолетняя скрытая безработица, которой сопутствует ею же обусловленный дефицит рабочей силы, продолжается. Падение производства, с одной стороны, и низкая эффективность организации производства и труда с другой, увеличивают масштабы недоиспользования работников.

Во-вторых, возникли существенные сбои в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры занятых. Не восполняется естественное выбытие рабочих старших возрастов по многим профессионально-квалификационным группам. Тем самым ставится под угрозу развитие ведущих отраслей народного хозяйства, прежде всего машиностроения. В целом масштабы и уровень профессиональной подготовки рабочих массовых профессий не соответствует перспективным требованиям. Перераспределение занятых по отраслям (прежде всего возрастание удельного веса непроизводственной сферы), в целом необходимое и прогрессивное, не только превышает нынешние возможности народного хозяйства, но и нередко осуществляется нерационально (непомерно высокая доля охранных структур, нехватка учителей и медицинских работников).

Доля женщин в профессиональных профессиях в Китае достигла высокого уровня, а доля руководителей или менеджеров по профессиям достигла среднего уровня, но доля женщин в штате очень низкая (и ниже, чем в других развитых странах), и В то же время доля китайских женщин в сфере деловых услуг намного ниже, чем в других странах, а доля промышленных рабочих относительно высока. Для сравнения, в условиях «белых воротничков» или «синих воротничков» европейские и американские развитые страны демонстрируют более сильное разделение труда по признаку пола, чем Китай. Например, в Европе и Соединенных Штатах для занятий физическим или полуфизическим трудом характерно четкое разделение труда по признаку пола, женщины больше заняты в сфере коммерческих услуг, а мужчины - больше промышленных работников. Существует также аналогичное разделение труда по признаку пола в китайском обществе, но разрыв между соотношениями полов значительно меньше, чем в европейских и американских странах. Кроме того, в области занятий белыми воротничками гендерное разделение труда в Европе и Соединенных Штатах - женщины, занятые на низкоуровневых профессиях и мужчины, занятые на средних и высоких должностях, - также более заметно, чем в Китае.

**Таблица1 Сравнение доли женщин в пяти профессиях в Китае и других странах %**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| страны | Профессионалы | Менеджеры | сотрудники | Бизнес-служащий | Промышленный рабочий |
| США | 48.44 | 35.74 | 80.06 | 55.22 | 18.48 |
| Япония | 48.18 | 6.64 | 53.22 | 38.31 | 27.34 |
| Германия | 40.54 | 16.52 | 60.66 | 55.11 | 15.14 |
| Китай（1982） | 38.1 | 10.3 | 24.4 | 46.3 | 35.4 |
| Китай（1990） | 45.5 | 12.0 | 25.4 | 49.7 | 35.2 |
| Китай（2000） | 51.8 | 21.4 | 30.0 | 49.7 | 33.5 |
| Китай（2005） | 49.9 | 22.0 | 32.7 | 49.8 | 33.2 |

Источник: 赖得胜：《论劳动力市场的制度性分割》，《经济科学》，１９９６年第６期．Лай Дешэн: «Об институциональном разделении рынка труда», Экономическая наука, № 6, 1996.

国家统计局人口和社会科技统计司.中国劳动统计年鉴 [R] 中国统计出版社,2005 Департамент народонаселения и социальных наук и технологий, Национальное бюро статистики. Китайский статистический ежегодник по статистике труда [R] China Statistics Press, 2005

**Глава 3. Сравнительный анализ неравенства мужчин и женщин на рынке труда Китая и России**

**3.1. Особенности профессионализации мужчин и женщин в Китае и России.**

Гендерное неравенство на рынке труда является универсальной проблемой во всех странах мира. Пока существует рынок труда, работодатели будут принимать решение о выборе рабочей силы, исходя из стоимости и выгод труда. Влияние социальной культуры и ценностей. В результате женщины будут подвергаться дискриминации и исключаться из рынка труда по своим физиологическим и социальным и культурным причинам, даже в скандинавских странах, где социальное обеспечение относительно развито и гендерное равенство относительно высокое. Однако на макроэкономическом фоне всеобщего неравенства из-за различий в культурной и институциональной среде на различных национальных рынках труда и в соответствующих законах и нормативных актах в гендерном неравенстве наблюдается определенная степень специфичности, которая демонстрирует определенные различия.

Рынок труда в Китае формируется во время перехода системы и в настоящее время находится в состоянии двойного разделения системы. [1]Институциональные и внеинституциональные организации имеют большие различия в принятии труда, заработной платы и социального обеспечения. Институциональные барьеры этих двух организаций не существуют в западных странах с рыночной экономикой. Западный рынок труда разделен в контексте единого рынка труда, который определяется в соответствии с силой рыночной конкуренции и степенью монополии различных организаций. В настоящее время в области занятости вне системы Китай и страны с рыночной экономикой начали демонстрировать сходные характеристики, но в системе занятости отличаются от стран с рыночной рыночной экономикой. В отличие от этого, рынок труда в западном обществе уже находится в относительно зрелом состоянии, а рынок труда в Китае в настоящее время находится в процессе формирования и совершенствования. Общая тенденция заключается в том, что число рабочих мест в системе становится все меньше и меньше, а институциональный Масштаб становится все больше и больше. Поэтому, сравнивая гендерное неравенство на рынке труда между Китаем и западными странами, помимо макростатистической системы, рынок труда должен быть взят за основную отправную точку. Гендерное неравенство на рынке труда делится на неравенство в процессе поиска работы, а не в процессе работы.

Равенство и неравенство после работы. Соответственно, мы будем сравнивать с другими странами с рыночной экономикой с точки зрения гендерной занятости, заработной платы и социального обеспечения**.**

Что касается уровня участия в рабочей силе, независимо от того, сравнивается ли он по степени экономического развития или по регионам, Китай является одной из стран с самым высоким уровнем участия женщин в трудовой деятельности в мире, а также одной из стран с наименьшим разрывом в уровне участия в трудовой деятельности между мужчинами и женщинами. Гендерный разрыв меньше, чем в среднем в мире, а также меньше, чем в среднем по развитым и слаборазвитым регионам мира и континентам мира.

**Таблица2 Коэффициент участия мужчин и женщин в рабочей силе в возрасте 15-64 лет в различных экономически развитых регионах (%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | мужчина | | | | женщина | | | | | Коэффициент участия (женский / мужской) | | | | |
| 1980 | 1995 | 2000 | 1980 | | 1995 | 2000 | | 1980 | | 1995 | | 2000 | |
| Всего по всему миру | 87.5 | 86.0 | 85.5 | | 57.4 | 60.1 | | 60.7 | | 65.6 | | 69.9 | | 71.0 |
| Более развитые регионы | 84.4 | 81.4 | 80.8 | | 58.7 | 64.0 | | 65.4 | | 69.5 | | 78.6 | | 80.9 |
| Недоразвитая территория | 88.6 | 87.3 | 86.7 | | 56.9 | 59.0 | | 59.5 | | 64.2 | | 67.6 | | 68.6 |
| Наименее развитый регион | 89.9 | 88.4 | 87.6 | | 67.6 | 66.0 | | 65.8 | | 75.2 | | 74.7 | | 75.1 |
| Китай | 91.5 | 90.1 | 89.6 | | 75.5 | 80.4 | | 80.0 | | 82.5 | | 89.2 | | 89.3 |

Источник: Международное бюро труда (Всемирный отчет о труде, 2000 год). Китайская пресса о труде и социальном обеспечении, 2001 год.10 месяцев издания.

Более высокий уровень участия китайских женщин в трудовой деятельности связан с защитой интересов правительства: общий уровень доходов, семейный жизненный статус, подразделения социальной защиты и т. Д. Имеют хорошие отношения. Несомненно, что в эпоху единицы, уровень занятости в городах очень высок, в основном из-за организации и мобилизации правительства.[6]После реформы, хотя свобода рынка труда значительно возросла, мотивация женщин к трудоустройству существенно не снизилась. Дискуссия, которая привела женщин домой, также встретила большое социальное сопротивление и не была осуществлена. С точки зрения требований социального статуса женщин, карьера имеет важное значение, с экономической точки зрения, большинство городских семей Китая нужны два дохода, чтобы поддержать зарплату людей, что имеет место в развитых странах, не то же самое, как в развитых, страны, многие белые воротнички профессий доход может нести расходы семьи, женщины могут отказаться от зарплаты специализироваться в домашнем хозяйстве, социального обеспечения, социального обеспечения Китая в настоящее время в основном занятости организационных подразделений, в частности подразделений в рамках системы и по-прежнему обеспечивают гарантию для благосостояния работников, социальное обеспечение и безопасность системы не была полностью установлена, люди могут быть достигнуты только за счет работы соответствующих организаций социального обеспечения. В отличие от этого, в развитых странах Запада, таких как американские граждане, на момент рождения есть карточки социального обеспечения, и даже если они не работают, они могут получить соответствующую социальную защиту. Эти факторы составляют основную причину, по которой коэффициент занятости женщин в Китае выше, чем в других странах мира. В то же время это также показывает, что с точки зрения уровня занятости это объясняет не равный статус женщин, но также качество занятости, трудовой доход и реализацию различных социальных гарантий.

В отличие от других стран с рыночной экономикой государственный сектор Китая играет важную роль в обеспечении занятости и увеличении занятости. Государственные подразделения несут большую социальную ответственность за решение проблем занятости в городах, выполнение социальных функций, наделенных правительством, и защиту занятости труда. Например, хотя государственные предприятия были реформированы, обязанность правительства по защите занятости полностью не исчезла. Прежде всего, чтобы сохранить социальную стабильность, правительство попыталось минимизировать безработицу и, таким образом, решительно вмешалось в решение компании об увольнениях. Во-вторых, поскольку не существует эффективной системы социального обеспечения, которая обеспечивала бы самую базовую жизненную безопасность безработных работников, а государственные предприятия выполняли функции распределения благосостояния работников, у предприятий все еще нет нового механизма для их замены. Пенсионеры и уволенные работники несут основную экономическую ответственность, поэтому характеристики распределения заработной платы все еще существуют. Все виды органов и учреждений в большей степени защищают рабочую силу, чем государственные предприятия, и в основном следуют модели непрерывной занятости в прошлом. Из-за социальной ответственности за стабильную занятость, выполняемую государственными подразделениями в городах и поселках Китая, эти организации стали основными местами для поглощения женского труда.

Общая численность занятых женщин в городских районах, как правило, снизилась с 1994 года, что связано с уменьшением количества рабочей силы, поглощаемой государственными единицами. Среди всех занятых людей доля занятых в государственных единицах составляет значительную долю, в то же время количество занятых в других единицах, не входящих в систему, увеличивается с каждым годом, а количество занятых в городских коллективных предприятиях быстро сокращается. Это изменение числа рабочих мест также отражает сокращение городских коллективных единиц и рост других ориентированных на рынок организаций. В отличие от Китая, частные компании являются основными единицами спроса на труд на рынке труда США. В период свободной конкуренции частные предприятия были основными организациями, обеспечивающими занятость, а затем, в связи с послевоенным экономическим кризисом, число ежегодных сбоев корпораций продолжало увеличиваться, и предприятия также сокращали своих работников, в результате чего рабочая сила сокращалась.

Чтобы сгладить экономический кризис, Соединенные Штаты усилили вмешательство правительства и регулирование в экономической сфере, и государственный сектор правительства все больше играет важную роль. Спрос на рабочую силу в государственных ведомствах определяется не экономическими целями, а социальными и политическими целями, поэтому, поскольку правительство США осуществляет все более масштабные интервенции в экономику, спрос на рабочую силу в государственных ведомствах продолжает расти. С точки зрения изменения тенденций, спрос на рабочую силу в американском обществе постепенно сместился с предприятий в государственный сектор. В центре внимания китайского городского общества спрос на рабочую силу находится от государственной единицы до частного экономического департамента вне системы.

Дверь. Поскольку государственные подразделения могут обеспечить стабильную занятость и всесторонние гарантии социального обеспечения, они могут лучше удовлетворять предпочтения женщин в сфере занятости, поэтому, очевидно, это лучше, чем привлечение женщин на работу.

В соответствии с этим, с динамической точки зрения, хотя женщины в Китае в настоящее время имеют высокий уровень участия в труде, они не испытывают оптимизма в отношении тенденции развития в Соединенных Штатах и ​​других развитых странах Запада. Поскольку рынок труда в развитых западных странах, таких как Соединенные Штаты, является относительно зрелым рынком труда, рынок труда в Китае находится в процессе формирования и совершенствования. Одновременный процесс сокращения государственного сектора и развития рыночных организаций заключается в том, что большое количество рабочей силы начинает присутствовать на рынке труда вне системы, и организации вне системы больше не ограничены административной властью государства в поглощении труда. Поскольку государственная административная власть, которая первоначально гарантировала равную занятость для мужчин и женщин, была отозвана из организации вне системы, а разработка законов и нормативных актов, касающихся рынка, относительно отставала, это неизбежно привело бы к гендерному неравенству в возможностях трудоустройства. Западные развитые страны, как правило, имеют строгие правовые положения по обеспечению равной занятости для мужчин и женщин. Например, Швеция приняла Закон о равных возможностях в сфере занятости в 1991 году. Закон запрещает дискриминацию по признаку пола в сфере занятости, работодатели обязаны занятости для обеспечения равных возможностей трудоустройства для работников разного пола. Этот закон распространяется на работников

Трудоустройство, увольнение, продвижение по службе, обучение и т. Д. В штате имеется Комиссия по равным возможностям для контроля за осуществлением этого закона. Помимо Швеции, Япония также приняла Закон о равных возможностях трудоустройства для мужчин и женщин, который поручен Министерству труда, правительству, графству и графству, чтобы контролировать выполнение закона.[[14]](#footnote-13) Соединенные Штаты создали в министерстве труда «Бюро по делам женщин» для разработки стандартов и политики, которые помогают улучшить благосостояние работающих женщин, условия труда и расширить возможности женщин в сфере занятости.

Мало того, что в последние годы рост занятости женщин в развитых странах также способствовал продвижению проектов по трудоустройству, например, политика правительства США в области занятости сыграла положительную роль в содействии занятости бедных женщин. Этот игровой проект включает в себя:

Предоставлять услуги по трудоустройству, предоставлять услуги по обучению и образованию, создавать специальные агентства по оказанию помощи и программы помощи для женщин, живущих в нищете, а также предоставлять техническую подготовку, обучение на рабочем месте и различные жизненные услуги для бедных, ищущих работу женщин. Короче говоря, различные правовые меры по содействию равной занятости между мужчинами и женщинами в западных странах и более строгая правоохранительная система эффективно защищают возможности женщин для справедливой занятости.

Хотя существующие в Китае соответствующие законы и нормативные акты также устанавливают четкие требования для защиты справедливой занятости женщин, эти законы и нормативные акты являются слишком принципиальными и общими, отсутствие работоспособности, отсутствие строгих принудительных процедур, а также трудным для организаций по трудоустройству, особенно вне системы. Организация рынка играет обязательную роль. В результате, хотя законы и нормативные акты предусматривают, что работодатели могут уклоняться от наказания без применения законов и нормативных актов, закон, который ведет к равной занятости, не имеет желаемого эффекта содействия равной занятости.

Известно, что большинство мужчин полностью достигают статуса зрелости в сфере труда к 30 годам. Женщины же не перестают числиться новичками в профессиональном мире вплоть до достижения среднего возраста. Но даже у тех женщин, которые, как и мужчины, достигают профессиональной зрелости к 30 годам, происходит переключение интереса с достижения профессионального успеха на получение удовлетворения от личных отношений. В этом и заключается отличие женщин от мужчин, так как для последних карьера остаётся основной задачей и после 30 лет.[[15]](#footnote-14) Наряду с обстоятельствами, связанными с рождением детей и уходом за ними, женщин менее охотно принимают на работу и отрицательно рассматривают их кандидатуры при принятии решения о продвижении по службе. Успешной профессиональной карьере женщин мешает и имеющийся у них, так называемый, страх перед успехом. Во-первых, женщины считают, что успешная карьера способна привести к утрате ими женственности, к потере значимых отношений с социальным окружением. Во-вторых, женщины, испытывая вину перед детьми и мужем, на подсознательном уровне отказываются от профессиональной карьеры, не стремясь достичь большего успеха по сравнению с их мужьями. Успех в профессиональных и личных отношениях, по мнению женщин, совмещать невозможно. Но страх успеха возможен и у мужчин, когда род их деятельности не соответствует их гендерной роли. Мужчины даже больше боятся успеха, чем их коллеги женского пола. Страх успеха может появиться у мужчин также в тех случаях, когда они не хотят вызвать зависть своих сослуживцев, нарушить дружеские отношения с ними. Вся совокупность вышеизложенных обстоятельств, в конечном счете, ведет к тому, что женщин-руководителей различного уровня управления значительно меньше, чем мужчин.[[16]](#footnote-15)

Сторонники традиционных взглядов на лидерство воспринимают женщин-руководителей менее компетентными по сравнению с мужчинами, но также и многие женщины не считают себя способными быть руководителями высшего звена. При отборе на руководящую должность к женщине предъявляют более высокие требования, чем к мужчине. Чтобы стать лидером, руководителем, женщине приходится быть вдвое лучше мужчины, преодолевать больше препятствий, даже если она обладает большими знаниями в своей сфере деятельности по сравнению с мужчинами. Представителям мужского пола, конечно же, тоже зачастую приходится бороться за право занять руководящую должность, но у женщин эта борьба проходит сложнее и с меньшими шансами на успех. В большинстве случаев тот факт, что женщины занимают меньше руководящих постов, обусловлен объективными обстоятельствами. Прежде всего, мужчины больше стремятся к самореализации в профессиональной деятельности, чем женщины. Также известно, что более высокие должности, как правило, достаются более компетентным работникам и т.к. их больше среди мужчин, то и руководящие должности достаются им соответственно чаще. Но в тех сферах профессиональной деятельности, где больше работает женщин (непроизводственные виды бытового обслуживания, общественное питание, розничная торговля, медицина, образование, культура), наблюдается высокая доля женщин-руководителей. Кафедрами, лабораториями и даже институтами руководят и женщины, если они имеют к этому организаторские способности и соответствующий уровень профессионализма.

Зачастую, в достижении высокого уровня профессионализма женщинам мешает наличие семьи и детей. И это предубеждение возникло не на пустом месте, а отражает накопленный многими поколениями опыт, показывающий, что женщины чаще, чем мужчины, вынуждены прерывать свою работу из-за беременности или ухода за больными детьми. Поэтому на руководящую должность назначаются только те женщины, которые неоднократно подтвердили свою преданность делу. Хотя, такой же критерий существует и для назначения на руководящую должность мужчин. И на самом деле, по статистике, среди женщин-руководителей большинство незамужних и бездетных, а мужчин-руководителей, наоборот, больше женатых и имеющих детей. Женщины пользуются своим умением общаться и руководят не так, как мужчины. Мужчины-руководители воспринимают свою работу как серию дел (или сделок) с подчиненными, поощряя за оказанные услуги или наказывая за некачественно выполненную работу, женщины же руководят так, чтобы подчиненные стремились преобразовать свои интересы с учётом интересов других работников. Руководство подчиненными женщины связывают со своими личными качествами – обаянием, контактностью, умением общаться и интенсивно трудиться, а не с занимаемой должностью. Основной характеристикой «женского» стиля управления является активное взаимодействие с подчиненными, которых приглашают к участию в управлении фирмой, с которыми делятся властью и информацией, у которых пробуждают интерес к выполняемой работе. Женщины-руководители способны устанавливать высокие деловые отношения не только с женщинами, но и с мужчинами-подчинёнными. Женщины-руководители наравне с мужчинами способны мотивировать подчинённых на сверх достижения. Этот стиль руководства обозначается чаще всего как демократический. Работники видят, что руководство доверяет им и в результате возрастает преданность подчиненных делу. Более демократический настрой женщин-руководителей обусловлен тем, что они стремятся завоевать признание у скептически настроенных к ним подчиненных.

В принципе, ничего специфически женского в демократическом стиле руководства нет. Поэтому следует говорить не о женском стиле, а о том, что женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Мужчины же более склонны пользоваться авторитарным стилем руководства, но это не исключает использования ими и демократического стиля, так же как женщинами – авторитарного. Что же касается принятия управленческих решений, мужчины-руководители заранее представляют ситуацию, проигрывают в уме всевозможные варианты разрешения проблемы или конфликта. Они способны выделять значимые условия достижения целей, как в текущей ситуации, так и в перспективе, что проявляется в соответствии получаемых результатов принятым целям. Но, сталкиваясь с непредвиденными обстоятельствами, мужчины иногда заходят в тупик, не зная, как себя вести в неожиданно сложившейся ситуации. Поведение же женщин-руководителей иное, они не строят жестких планов и при возникновении каких-то новых условий легко меняют линию поведения в соответствии со сложившимися обстоятельствами. Именно поэтому женщина-руководитель всегда непредсказуема и ее поведение всецело зависит от того, в каких условиях она оказывается .

Имеется и еще одно очень значимое различие между мужчинами и женщинами руководителями – это количество принимаемых ими решений (женщины-руководители предлагают большее число вариантов и их решения более разнообразны). Эффективность осуществления руководства мужчинами и женщинами зависит от многих факторов. Мужчины-руководители оказываются более полезными в следующих случаях: 1) при решении задачи; 2) при руководстве мужчинами; 3) в военных организациях или в роли спортивных тренеров; 4) на низшем уровне управления, требующем технических знаний, а женщины: 1) при установлении межличностных отношений; 2) в сфере образования, бизнеса, на социальной и государственной службе; 3) на среднем уровне управления, где нужно устанавливать межличностные отношения. Таким образом, как мужчины, так и женщины-руководители имеют ценные качества, необходимые для принятия эффективных управленческих решений. Несмотря на то, что у мужчин и женщин разные стили поведения и мышления, они могут достигать одинаково эффективного результата, но только разными способами. Нельзя говорить о том, что женщина-руководитель хуже или лучше справляется со своими обязанностями, в отличие от коллеги-мужчины. Говорить о половой принадлежности в данной ситуации мне кажется неуместным. Ведь как женщины, так и мужчины, благодаря своим личным и профессиональным качествам, могут являться ценными работниками в области управления в различных сферах профессиональной деятельности.

**3.2. Причины и последствия профессиональная гендерная сегрегация.**

Большое количество экономических и социологических исследований показало, что существует гендерная сегрегация на рынке труда, явление, которое распространено на рынках труда в разных странах, и это явление сохраняется в течение длительного времени. Наибольшее беспокойство у ученых вызывает гендерная сегрегация профессий. Они обнаружили, что некоторые профессии в основном мужские, а другие в основном женщины. Эта сегрегация приводит к различиям в социально-экономическом статусе мужчин и женщин. Более поздние исследования показали, что гендерная сегрегация существует между отраслями, департаментами и институциональными единицами, а также существует гендерная сегрегация в распределении профессиональных должностей в корпоративных организациях или организациях. Гендерная сегрегация в этих областях также влияет Комплексный социально-экономический статус женщин.

В китайском обществе существуют также профессиональные и другие формы гендерной сегрегации. После экономической реформы экономическая система и структура экономики Китая претерпели значительные изменения, и состав профессии, состав промышленности и промышленности, а также состав секторального сектора также изменились соответствующим образом. Эти факторы оказали влияние на профессиональную сегрегацию по признаку пола, в то время как род занятий Изменения в гендерной сегрегации неизбежно повлияют на общий социально-экономический статус женщины.

Термин «гендерная сегрегация по роду деятельности» был впервые предложен Эдвардом Гроссом в статье 1968 года. Это означает, что работники на рынке труда относятся к разным профессиональным категориям из-за гендерных различий и работают в разных ролях.. Исследование, проведенное Гроссом и другими учеными, показало, что рынок труда в современном западном обществе сегрегирован по полу, главным образом потому, что большая часть женской рабочей силы сконцентрирована в некоторых «престижных» женских профессиях с низким уровнем дохода. Исследования ученых также показали, что степень гендерной сегрегации является одним из наиболее важных и прямых факторов, влияющих на неравенство доходов между мужчинами и женщинами. Чем выше уровень гендерной сегрегации в обществе, тем выше уровень неравенства в доходах между мужчинами и женщинами.

Кроме того, некоторые ученые отметили, что профессиональная гендерная сегрегация не только влияет на распределение экономического дохода между мужчинами и женщинами, но также влияет на распределение многих неэкономических вознаграждений (таких как условия труда, образ жизни, практика потребления и т. д.). Поэтому уровень занятости по признаку пола считается одним из основных показателей гендерного равенства на рынке труда.

Социологи также считают, что гендерное разделение профессий является не только важным показателем гендерного равенства на рынке труда, но и важным аспектом гендерного расслоения. Основное теоретическое допущение исследования социальной стратификации заключается в том, что профессия является основным фактором современной системы социальной стратификации. Профессиональная идентичность определяет базовый социально-экономический статус личности и определяет общее положение индивида в системе социальной стратификации. Распределение женщин по профессиональной структуре определяет основную форму гендерного расслоения, а гендерная сегрегация по профессии является важным фактором, приводящим к социальному и экономическому неравенству между полами.

Почему рынок труда разделен по полу? Почему люди выбирают пол при выборе профессии? По этому вопросу экономисты, социологи, психологи и ученые-феминистки предложили несколько различных теоретических объяснений. Более репрезентативные взгляды в основном включают: (1) теорию «рационального выбора» экономистов-неоклассиков и теорию «статистической дискриминации», (2) теорию «социализации гендерных ролей» социалистического психолога; (3) взгляды "патриархального общества" феминистских ученых, (4) теория "социальных сетей" исследователей социальных сетей, (5) теория правил бюрократической системы теоретиков организации.

В процессе рыночных реформ дискриминация при найме на работу в процессе найма на работу стала неоспоримым фактом.

Гендерную дискриминацию можно разделить на явную гендерную дискриминацию и скрытую гендерную дискриминацию. Доминирующая дискриминация по признаку пола заключается в явном ограничении участия женщин в процессе приема на работу: скрытая дискриминация по признаку пола означает, что, хотя нет никаких четких ограничений в отношении приема на работу женщин, принцип мужчины по-прежнему будет применяться при фактическом принятии решений или в докторантуре университета. В условиях диссертации неравенство мужчин и женщин в сфере занятости женщин обычно имеет следующие аспекты:

Во-первых, гендерные ограничения. Существуют различные степени гендерных ограничений в различных методах найма, подавляющее большинство из которых предлагает профессии и должности с гендерным ограничением. Это ограничение не ограничивает женщин, а скорее гендерными требованиями должности. Согласно исследованию крупной ярмарки по подбору талантов в Цзинане, проведенной в марте 2007 года, почти половина подразделений предложила гендерные требования, и в соответствии с различными позициями мужчины должны были быть женщинами. Однако на должностях, где нет гендерных требований, предпочтение отдается мужчинам: мужчины могут претендовать на женские должности, в то время как женщинам сложно претендовать на должности, требующие мужчин.

Во-вторых, гендерная дискриминация. В процессе набора национальных гражданских служащих и государственных учреждений некоторые национальные правительственные департаменты, учреждения и государственные крупные и средние предприятия также не соблюдают основную национальную политику равенства мужчин и женщин и закон о равной занятости мужчин и женщин. Например, в процессе подачи заявления на студента колледжа некоторые единицы являются мужчинами, а не женщинами.

В-третьих, возрастная дискриминация. Это в основном отражается в дискриминации женщин среднего возраста, ищущих работу в возрасте старше 40 лет. Что касается возрастного ограничения, возрастное ограничение мужчин более расслабленное, как правило, ниже 40-45 лет, возрастное ограничение женщин более строго, в основном до 30 лет, даже до 25 лет. Согласно опросу крупных людей в Цзинане, проведенном в 2007 и 2007 годах, было установлено, что почти в одном подразделении были предложены гендерные требования, а также женщины в соответствии с требованиями мужчин в зависимости от должности. На должностях, где нет гендерного пола, предпочтение отдается мужчинам: мужчины могут претендовать на женщин, в то время как женщинам сложно претендовать на работу, требующую мужчин. До 30 лет, даже до 25 лет.

**Таблица3 Требования к полу работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Мужская позиция | Горное дело; управление качеством; таможенный брокер: инженерные технологии; исполнительный директор; руководитель маркетинга; инженерное управление.Комиссар по продажам, юрист, секретарь офиса, сотрудник по вопросам информации, административный ассистент, электросварка,Листовой металл; бюджет проекта; водитель; безопасность; |
| Женская позиция | Основной персонал, персонал офисной службы, связи с общественностью бизнеса, лаборатории, статистика: персонал международной торговли, плесень.Разработчик: лаборант: секретарь офиса, продавец в аптеке: помощник руководителя, кассир, персонал.Помощник по политическим вопросам: перевод на японский язык; руководство по покупкам в магазине; финансы; стойка регистрации; официант с обслуживанием; косметолог |

Судя по вышеупомянутым требованиям при приеме на работу, должности мужчин и женщин привели к значительным различиям. Мужские должности более склонны к технологиям и управлению. Руководящие работники с большей вероятностью идентифицируют мужчин. Некоторые должности в ручном труде и работе в опасных условиях также требуют мужчин: женщины работают в основном в качестве служебных или вспомогательных работ и нуждаются в терпении и осторожных должностях, таких как Дизайнеры пресс-форм, специалисты по финансам и лаборатории, и т. д. Разница заключается в том, что мужские позиции могут включать женские позиции, в то время как женские позиции трудно включать в себя мужские позиции. Фактически, многие из женщин, которые отмечены как мужчины, одинаково доступны, и, если это так, они создают неравное обращение с женщинами в процессе набора и снижают их шансы на трудоустройство.

В рамках плановой экономической системы городское общество в нашей стране реализует эгалитарную политику распределения. Организация единиц от имени государства выполняет функции распределения и перераспределения. Уровень доходов между организациями единиц и организацией единиц находится под контролем государства. Ниже разница в доходах между полами остается на низком уровне. С продвижением рынка сбыта распределение доходов между различными организациями стало автономным: государство переходит от контроля заработной платы к управлению ценой заработной платы на рынке труда и в то же время внедряет пробный метод коллективных переговоров по заработной плате на предприятиях. Реформа метода распределения доходов не только расширила разрыв в доходах между различными организациями, но и расширила разрыв в доходах внутри организации. Из-за различий между мужчинами и женщинами в организациях занятости и на рабочих местах разрыв в доходах между полами постепенно увеличивается. В 1985 году в секторе промышленного и сельскохозяйственного производства женщины получали 80% вознаграждения мужчин: в 1987 году этот показатель в государственном секторе составил 88% [[17]](#footnote-16). Однако с либерализацией рынка труда разрыв в доходах между полами увеличился. К 1990 году доход женщин составлял лишь 70% от дохода мужчин [[18]](#footnote-17)Хотя статистические данные различных статистических данных и литературы не соответствуют друг другу, они в основном отражают тенденцию увеличения заработной платы женщин и мужчин с конца 1990-х годов.

В развитых странах Запада разрыв в доходах мужчин и женщин также относительно велик. Блау и Кан обнаружили, что при работе на условиях полной занятости соотношение еженедельного дохода женщин и мужчин составляет 80% в Австралии, Бельгии, Франции, Италии, Новой Зеландии и Швеции по сравнению с 76% в США. Однако с точки зрения тенденций развития Китай и США пошли по разным направлениям. Гендерная разница в доходах на городском рынке труда в Китае демонстрирует постепенное расширение, в то время как Соединенные Штаты постепенно начали сокращать разрыв в доходах между полами. Очевидно, что в эпоху плановой экономики разница в заработной плате в Китае эффективно контролируется.Регалитарная стратегия распределения в единичных организациях не учитывает разрыв в заработной плате между полами. Однако, когда эта система нарушается, разрыв в доходах между единицами и внутри единицы начинает формироваться, и разрыв в доходах между полами проявляется в разрыве между единицами и разрыве между единицами. Таким образом, главная причина различий в доходах между полами заключается в том, что работающие женщины сконцентрированы в районах, где компенсация относительно низкая.

И должность менеджмента, и позиция высоких технических требований всегда занимали мужчины. В 1997 году доля женщин на руководящих должностях составляла всего 12% Напротив, разрыв в доходах между американскими полами показывает тенденцию к снижению в процессе промышленного развития. С 1973 по 1978 год почасовая заработная плата американских женщин составляла 65% от заработной платы мужчин. С 1979 года по середину 1990-х годов этот процент значительно увеличился.

Увеличение примерно до 80% . Этому сужающемуся гендерному разрыву есть несколько объяснений: во-первых, возрос уровень квалификации работающих женщин, во-вторых, снизилась дискриминация на рынке труда и, в-третьих, реструктуризация промышленности: переход от производства к услугам Негативное влияние доходов мужчин значительно выше, чем у женщин, в-четвертых, сокращение профсоюзного движения ослабляет заработную плату мужчин больше, чем женщин, и в-пятых, распределение профессий между работниками мужского и женского пола имело место в пользу женщин. изменить.

По сравнению с США, Австралия, Швеция и другие страны имеют относительно низкое неравенство в доходах и небольшие различия в доходах. Основная причина заключается в их более целенаправленном процессе заработной платы, чем в Соединенных Штатах. [8]Например, в Швеции почти все работники объединяются в профсоюзы и напрямую подписывают соглашение о заработной плате с профсоюзом работодателей, а в Австралии процесс создания заработной платы одинаково концентрирован, официальный совет по проверке устанавливает минимальную заработную плату для различных отраслей, профсоюзов и официальных советов по рассмотрению. Централизованный процесс заработной платы предназначен для сокращения распределения заработной платы рыночными механизмами. Помимо влияния профсоюзов, социальная политика в отношении развитых стран также обеспечивает гарантию сокращения разрыва в доходах между мужчинами и женщинами. В Руководстве по трудоустройству ЕС требует, чтобы государства-члены и социальные партнеры работали вместе, чтобы устранить гендерный разрыв и сократить гендерный разрыв в заработной плате. С 1999 года государства-члены приняли политику, направленную на сокращение разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами, большинство из которых связаны с классификацией работы и системами оценки работы. Например, в Бельгии было принято внутреннее профессиональное соглашение на 1999-2000 годы, и в 1999 году было официально признано равное отношение к мужчинам и женщинам. С 2000 года Бельгия уделяет больше внимания равенству полов в классификации должностей. Финская политика приняла меры, аналогичные бельгийским, уделяя больше внимания женщинам и малообеспеченным людям в коллективных договорах. Дания Закон о гендерном равенстве 2001 года. И Великобритания, и Ирландия восстановили систему минимальной заработной платы.

Можно видеть, что, хотя нынешний разрыв в доходах между полами Китая относительно невелик по сравнению с другими развитыми странами мира, существует тенденция постоянного расширения тенденции развития. Основная причина заключается в том, что организации по трудоустройству в китайской системе являются основной силой, способной обуздать неравенство в доходах, поскольку распределение доходов в этих единицах находится под контролем государства, заработная плата определяется в соответствии с соответствующими национальными стандартами, а разрыв между полами нелегко увеличить. , Однако организации, не входящие в систему, имеют право на самоопределение заработной платы, и в этом случае женщины, находящиеся в уязвимом положении при найме, могут быть неравноправными по уровню доходов. Особенно во многих неформальных организациях по трудоустройству, доход работников полностью определяется работодателем. В частности, работницы не имеют возможности торговаться. Работодатели редко ограничиваются законом в установлении заработной платы. Многие женщины останавливаются в период рождения. Волосы трудно поднять заработную плату в течение длительного времени после родов.

Поскольку женщины ограничены своими собственными физиологическими условиями, легко увеличить разрыв между заработной платой мужчин, особенно тех, кто не имеет основных навыков и может выполнять только простые операции и услуги. Западное общество, напротив, сформировало относительно зрелый механизм принятия решения о заработной плате в процессе долгосрочного развития рыночной экономики. Одним из наиболее важных аспектов процесса определения заработной платы в США является то, что между работодателем и работником договариваются о заработной плате, и определяется уровень заработной платы, который обе стороны могут принять и выразить в форме договора или контракта. Переговоры о заработной плате в основном основаны на предприятиях микроуровня и являются частью отраслевых коллективных переговоров на среднем уровне. Результаты коллективных переговоров оказывают большое влияние на трудовые переговоры предприятий: многие предприятия определили уровень заработной платы аналогичных работников своих предприятий со ссылкой на результаты коллективных переговоров в отрасли.

Судя по тенденции развития рынка труда Китая, масштабы занятости в системе сокращаются, а масштабы занятости вне системы постепенно расширяются, и все больше и больше женщин выходят на работу вне системы. Поскольку эти организации ориентированы исключительно на прибыль или на прибыль, разница в доходах между полами будет существовать в более широком масштабе. Поэтому в долгосрочной перспективе разрыв в доходах между полами в Китае все еще имеет тенденцию к увеличению. Меры по сокращению этого разрыва должны включать формирование стандартизированной политики на рынке труда, пробуждение осведомленности о правах трудящихся и осуществление таких мер защиты, как соответствующие законы и положения. Самое главное - повысить рыночную власть и преодолеть произвольность решения о заработной плате работодателя.

Гендерный Экономический статус является важным показателем для измерения всестороннего социально-экономического статуса человека, и приобретение экономического статуса стало основной проблемой при изучении социально-экономического статуса. Исследование гендерного разрыва в доходах показало, что существует разрыв между экономическим статусом мужчин и женщин. Вопрос в этом разделе: существует ли гендерная разница между мужчинами и женщинами в стремлении к более высокому экономическому статусу.

Большое количество исследований подтвердило, что в современном обществе факторы человеческого капитала в значительной степени определяют уровень личных доходов. Согласно модели человеческого капитала Минсэя, человеческий капитал в основном отражается двумя показателями уровня образования (годы обучения) и квалификации (рабочие годы). Результаты анализа, приведенные в таблице 4, должны изучить гендерные различия в этом аспекте.

**таблица 4 Влияние уровня образования, рабочих лет и регистрации домохозяйств на личные доходы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| модель  Независимая переменная | Модель1  (мужчина) | Модель 2  (женщина) |
| Годы обучения | 0.57\*\*\*  (.008) | .075\*\*\*  (.008) |
| Рабочие годы | 0.31\*\*\*  (.006) | .003  .007 |
| Аккаунт Тауншип | .751\*\*\*  (0.060) | .837\*\*\*  (.069) |
| R² | .197 | .229 |

Приложение:Значительный уровень \*\*\*≤.0.01 ;\*\*≤.0.1;\*≤.05；Данные в скобках в таблице являются стандартной ошибкой

Результаты показывают, что эти три фактора оказывают существенное влияние на уровень доходов, и они обеспечивают 21% объяснительного влияния на уровень доходов. Модель 1 и Модель 2 сравнивают различия между мужчинами и женщинами. Значения R² двух моделей показывают, что три вышеуказанных фактора объясняют уровень дохода женщины больше, чем доход мужчины. Коэффициенты регрессии каждой независимой переменной также показывают, что влияние уровня образования на доход женщин больше, чем доход мужчин. В то же время влияние факторов Хукоу на доход женщин выше, чем влияние на доход мужчин. Более чем через год обучения доход женщин увеличится на 7,8% (0,075-1), в то время как доход мужчин увеличится на 5,9% (0,057-1), а женщины, проживающие в городских районах, заработают на 130,9 больше, чем сельские крестьяне. % (e0.837 - 1), в то время как мужчины в городских хукоу заработали на 111.9% (e0.751 - 1) больше, чем мужчины в сельских хукоу. Однако влияние рабочих лет на доход мужчин намного больше, чем влияние на доход женщин: рабочие годы увеличиваются на один год, уровень дохода мужчин увеличивается на 3,2% (e0,031 - 1), в то время как уровень доходов женщин не увеличивается с годами работы. И улучшить (коэффициент регрессии не значительный).

На основании приведенного выше анализа данных делается вывод о том, что уровень дохода женщин зависит в большей степени от уровня образования индивида, а накопление рабочих квалификаций оказывает гораздо меньшее влияние на рост доходов женщин, чем на рост доходов мужчин. Очевидно, что доходы мужчин значительно увеличились с увеличением трудоспособного возраста, и увеличение трудоспособного возраста женщин не обязательно приводит к значительному увеличению дохода. Это отражает возрастную дискриминацию для женщин с одной стороны: пожилые женщины (в возрасте или старше) Очевидная дискриминация в области занятости и распределения доходов, некоторые работодатели нанимают только молодых женщин или предоставляют более низкую заработную плату пожилым женщинам, что также является очевидной недооценкой ценности женского труда. , Другое явление, заслуживающее внимания в приведенном выше анализе данных, заключается в том, что влияние регистрации домохозяйств на доход женщин намного больше, чем влияние на доход мужчин.

②анализ гендерного сравнения факторов, влияющих на возможность трудоустройства.

Возможности трудоустройства являются еще одним показателем экономического положения людей. В современном обществе для большинства людей наличие работы является средством защиты основной жизни человека, а наличие стабильной работы представляет собой стабильную экономику. положение. В традиционных обществах большинство мужчин работают с доходом, а большинство женщин работают в домохозяйствах, где нет дохода, поэтому мужчины имеют сильный экономический статус, а женщины не имеют экономической независимости. В современном обществе все больше и больше женщин покидают семью, чтобы выйти на работу, и разрыв в экономическом статусе между мужчинами и женщинами постепенно сокращается. До экономической реформы китайское общество достигло всеобщей занятости для женщин, и возможности трудоустройства между мужчинами и женщинами не сильно отличаются. Однако после экономической реформы, вследствие структурной перестройки и институциональных преобразований, безработица становится все более серьезной. Мужчины и женщины сталкиваются со все более жесткой конкуренцией в сфере занятости, и женщины могут подвергаться более серьезному давлению и большей безработице. Следующий анализ данных представляет собой сравнение. Коэффициенты безработицы и влияющие факторы для мужчин и женщин.

**таблица 5 Гендерное сравнение факторов, влияющих на возможности трудоустройства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| модель  Независимая переменная | Модель1 (мужчина) | Модель 2(женщина) |
| Нет образования  Коэффициент заболеваемости | 1.776\*\*\*  （0.540）  5.904 | 1.952\*\*\*  (.342)  7.046 |
| Начальная школа，средняя школа  Коэффициент заболеваемости | 1.002\*  （.387）  2.724 | 1.898\*\*\*  (.312)  6.675 |
| Специалист,Университет  Коэффициент заболеваемости | 1.513\*\*\*  （.341）  4.542 | .973\*\*\*  (.305)  1.003 |
| Возраст  Коэффициент заболеваемости | .025\*\*\*  (.007)  1.025 | -.003  (.005)  1.003 |
| Аккаунт Тауншип  Коэффициент заболеваемости | 2.243\*\*\*  (.175)  9.423 | 1.933\*\*\*  (.124)  6.911 |

Значительный уровень \*\*\*≤.0.01 ;\*\*≤.0.1;\*≤.05；Данные в скобках в таблице являются стандартной ошибкой

Модели, перечисленные в таблице 5, сравнивают гендерные различия в различных факторах, влияющих на возможности трудоустройства.Зависимые и независимые переменные аналогичны моделям логистической регрессии в таблице 4-5. Зависимые переменные по-прежнему «с доходом или без», а независимые переменные включают образование. Уровень, возраст и статус аккаунта. Модель 1 и Модель 2 сравнивают гендерные различия в вышеуказанных независимых переменных эффектах. Коэффициент регрессии показывает, что уровень образования оказывает значительное влияние на возможности трудоустройства мужчин и женщин, но уровень образования на разных уровнях по-разному влияет на возможности трудоустройства мужчин и женщин. Среди мужчин безработный имеет шанс неработающего в 5,9 раза больше, чем младший колледж или выше, младший школьник и ученик начальной школы имеют шанс не работать в 2,7 раза больше, чем младший колледж или выше; Безработица в 3,734 раза выше, чем у тех, кто имеет высшее и среднее образование, а у тех, кто имеет среднее и среднее образование, уровень безработицы в 4,5 раза выше, чем у тех, кто имеет высшее образование или выше. Среди женщин число людей, не имеющих образования, в 7,0 раз больше, чем у тех, кто имеет высшее образование или выше, у тех, кто младший или младший класс средней школы, в 6,6 раз больше шансов получить высшее образование, у тех, кто имеет среднее образование. Вероятность отсутствия работы в 7,4 раз выше, чем у тех, кто имеет высшее образование или выше, а у тех, кто имеет среднее образование и среднее техническое образование, в 2,7раза больше шансов не работать в колледже или выше. Это свидетельствует о том, что женщины с неполным средним образованием и ниже имеют более высокий процент неработающих, а женщины со средним и средним образованием имеют значительно более низкий уровень неработающих. Для мужчин люди без образования, а также со средним и средним образованием имеют больше шансов не иметь работы, но у тех, кто имеет начальное и среднее образование, уровень безработицы выше, чем у тех, кто имеет высшее образование или выше, но они выше, чем в старшей школе. Люди со средним образованием имеют низкий шанс не иметь работы. Фактор регистрации домохозяйств влияет на возможности трудоустройства как мужчин, так и женщин, а влияние на мужчин больше, чем на женщин. Шансы безработных мужчин в городских хукоу в 9,4 раза выше, чем у сельских мужчин хукоу, тогда как шансы женщин в городских хукоу быть безработными В сельских домохозяйствах в 6,9 раза больше женщин. Возрастной фактор влияет на мужчин, но не влияет на женщин, для мужчин возраст увеличивается на 1 год, а вероятность не работать не меняется.

В современном обществе профессиональный статус является наиболее важным фактором, определяющим высокие и низкие позиции людей в социальной стратификации, поскольку профессии, которыми они занимаются, влияют на их социальный престиж и экономический статус. Исследование, проведенное во второй главе этой книги, показало, что в профессиональной сфере существует гендерная сегрегация, мужчины имеют преимущество в профессиональных категориях более высокого уровня, а женщины переходят на более высокий уровень, который традиционно контролируется мужчинами. Профессиональное поле вступило. Вопрос, который необходимо рассмотреть в этом разделе: каковы различия между мужчинами и женщинами в получении статуса более высокого статуса? Какие факторы повлияли на профессиональный статус мужчин и женщин?

В соответствии с анализом данных, приведенных в Докладе о занятости в мире Международного бюро труда за 1998-1999 годы и в издании China Women Daily [9], уровень образования является важным фактором, влияющим на уровень занятости. Индекс профессионального социально-экономического статуса людей с культурным уровнем составляет 2,755 балла, уровень средней и средней школы - 6,563 балла, а уровень колледжа и выше - 17,897 балла. Фактор регистрации домохозяйств также влияет на профессиональный статус: статус регистрации городских домохозяйств на 4,609 балла выше, чем индекс социально-экономического статуса сельских жителей. Род занятий отца (семейное происхождение) также влияет на профессиональное положение людей: по сравнению с детьми крестьян социальный и экономический статус детей выше на 3,022 балла, а дети профессионального и технического персонала - на 2,305 балла. Оценка детей составляет 2,956 балла, но разрыв между детьми рабочих и персонала и детьми фермеров не очевиден. Кроме того, возраст не влияет на профессиональный статус. В других обществах возраст, как правило, оказывает значительное положительное влияние на профессиональный статус, и с возрастом профессиональный статус людей соответственно увеличивается. Однако в нынешнем китайском обществе эта роль возраста не кажется очевидной. Конечно, наиболее важной проблемой является роль пола. Коэффициент регрессии показывает, что пол оказывает существенное влияние на профессиональный статус. Индекс социально-экономического статуса мужчин и женщин на 1,588 пункта выше, чем у женщин.

Модель Таблица 5 сравнивает гендерные различия в профессиональном статусе. Результаты анализа данных показывают, что факторы, влияющие на профессиональный статус мужчин и женщин, имеют одинаковые аспекты, но также и разные. Уровень образования влияет на профессиональный статус как мужчин, так и женщин, но этот фактор, по-видимому, оказывает более выраженное влияние на профессиональный статус мужчин. Для женщин положительное влияние этого фактора отражается на уровне культуры в начальной школе. С постепенным улучшением культурного уровня положительное влияние на профессиональный статус постепенно усиливается. Индекс социально-экономического статуса женщин с уровнем образования в младших классах средней школы ниже, чем без образования. Показатель женской успеваемости составил 2,289 балла. Индекс социально-экономического статуса женщин в старшей и средней школе был на 6,064 балла выше, чем у женщин без образования, а индекс социально-экономического статуса женщин с высшим образованием был на 16,374 балла выше, чем у женщин без образования. Уровень культуры начальной школы не оказывает существенного влияния на приобретение профессионального статуса мужчин. Для мужчин положительный эффект уровня образования должен отражаться в младших классах средней школы и выше и постепенно увеличиваться с улучшением культурного уровня, а его интенсивность воздействия выше, чем у женщин. , Индекс социально-экономического статуса мужчин с уровнем образования в младших классах средней школы на 3,595 балла выше, чем у мужчин без академической квалификации, индекс социально-экономического статуса мужчин с уровнем образования в старших и средних школах на 7,481 балла выше, чем у мужчин без образования, и социальный уровень мужчин с высшим образованием и выше. Индекс экономического статуса на 19.230 пунктов выше, чем у непризнанных мужчин.

**Заключение**

Исследование показало, что существует два фактора, которые влияют на неравенство доходов мужчин и женщин.Кроме того, С одной стороны, возрастает роль затрат на оплату труда в формировании рыночной экономики, что ведет к увеличению разрыва в доходах между мужчинами и женщинами. С другой стороны, увеличение дискриминации по признаку пола в сфере занятости и распределения доходов также привело к увеличению разрыва в доходах между мужчинами и женщинами. Однако в разное время основные причины увеличения гендерного разрыва в доходах различны. Расширение гендерного разрыва в доходах на ранней стадии реформы в основном является результатом механизма рыночной конкуренции, но гендерное неравенство на современном этапе является основной причиной продолжающегося увеличения гендерного разрыва в доходах. На это стоит обратить внимание.

Существуют некоторые важные гендерные различия в процессе получения социально-экономического статуса человека. Во-первых, влияние фоновых факторов семьи на положение женщин значительно выше, чем у мужчин, особенно с точки зрения образовательного статуса и профессионального статуса, иными словами, статус личного развития женщин более восприимчив к фоновым факторам семьи. Мужчины с большей вероятностью преодолеют негативные последствия семейных фоновых факторов. Одним из наиболее поразительных аспектов этого аспекта является то, что доля сельских женщин в студентах колледжей и профессиональных группах более высокого уровня (таких как менеджеры и профессиональные техники) значительно ниже, чем в других группах, у них меньше возможностей для получения высшего образования и поступления на профессии среднего и высокого уровня. Сложнее. Напротив, мужчины крестьянского семейного происхождения менее подвержены таким недостаткам.

Во-вторых, уровень образования оказывает большее влияние на положение женщин, особенно с точки зрения доступа к экономическому статусу. Возможности трудоустройства женщин и уровень доходов в большей степени зависят от уровня образования отдельного человека, в то время как экономический уровень мужчин относительно менее подвержен влиянию уровней образования, а мужчины с более низким уровнем образования с большей вероятностью получают более высокий экономический статус с помощью других средств. ,

Опять же, годы работы и возраст по-разному влияют на мужчин и женщин. Накопление рабочих лет и увеличение возраста оказывают существенное положительное влияние на экономический статус и профессиональный статус мужчин. С продлением рабочих лет и возраста социально-экономический статус человека будет расти. Тем не менее, этот положительный эффект от трудоспособного возраста и лет не очевиден для женщин, и даже возраст имеет некоторые негативные последствия.Наконец, карьерный статус женщин значительно меньше, чем мужчин. В начале выхода на рынок труда средний профессиональный статус женщин ниже, чем у мужчин. В последующем профессиональном опыте разрыв в профессиональном статусе между мужчинами и женщинами еще больше увеличивается, поскольку у женщин меньше возможностей подниматься и двигаться.

Основываясь на предыдущем анализе данных, мы обнаружили, что существуют некоторые важные гендерные различия в процессе получения социально-экономического статуса человека. Во-первых, влияние фоновых факторов семьи на положение женщин значительно выше, чем у мужчин, особенно с точки зрения образовательного статуса и профессионального статуса, иными словами, статус личного развития женщин более восприимчив к фоновым факторам семьи. Мужчины с большей вероятностью преодолеют негативные последствия семейных фоновых факторов.Во-вторых, уровень образования оказывает большее влияние на положение женщин, особенно с точки зрения доступа к экономическому статусу. Возможности трудоустройства женщин и уровень доходов в большей степени зависят от уровня образования отдельного человека, в то время как экономический уровень мужчин относительно менее подвержен влиянию уровней образования, а мужчины с более низким уровнем образования с большей вероятностью получают более высокий экономический статус с помощью других средств. ,

Исследование показало, что статускво неравенства в сфере занятости имеет следующие характеристики.

1. Уровень профессиональной гендерной сегрегации в обеих странахснизился. Особенно после реформы и открытости Китая, а такжераспада.Советского Союза, повышения уровня образования и пробуждения.независимого сознания женщин. Женщины больше вовлечены в общественную деятельность. Все больше женщин приходят на работу в офис, особенно на умственную работу среднего и высокого уровня, доля женщин значительно увеличивается, а в некоторых профессиональных и технических профессиях доля женщин даже выше, чем среди мужчин. Деятельность женщин в области естественных наук особенно заметна, однако в области гуманитарных и социальных наук она значительно снизилась.

2. В настоящее время все еще существуют «потолки» на рынке женской занятости в Китае, России и даже в мире, то есть женщины всегда имеют больше шансов остаться на более низких должностях или должностях, и им трудно перейти на руководящие должности. «Потолок» невидим, но он реален, он представляет собой неполитическую и неисключительную дискриминацию. Хотя доля женщин, поступающих на работу среднего и высокого уровня, растет, доля менеджеров, повышенных до руководящих должностей, по-прежнему невысока, что затрудняет борьбу за руководящие должности.

3. Гендерный разрыв в доходах все еще увеличивается. В конце 1980-х и 1990-х годах и в России после распада Советского Союза в конце 20-го века разрыв в доходах между мужчинами и женщинами демонстрировал тенденцию к росту. В Китае с 1995 по 2002 год гендерный разрыв в доходах сократился. Это явление показывает, что политика времени и общественное мнение имеют очень важное влияние на занятость. Тем не менее, нет новых данных, подтверждающих, что расширение этого разрыва остановится. В настоящее время ученые и общественное мнение уделяют больше внимания разрыву между богатыми и бедными, разнице в доходах между городом и деревней, сфере распределения доходов и проблеме обменного курса в условиях экономических колебаний, игнорируя при этом гендерный разрыв в доходах. Но этот вопрос должен привлечь наше внимание. Устранение гендерного неравенства в распределении доходов помогает повысить уровень равенства и справедливости в общем распределении доходов

Чтобы улучшеть этой ситуации,мы предлогаем следующие стратегии:

1. Повышение уровня образования женщин является важной причиной улучшения дискриминации в сфере занятости. В умственном труде гендерная дискриминация постепенно меняется, но в физическом труде гендерная сегрегация сохраняется Таблица 2 показывает, что в большинстве стран и регионов женщины в основном заняты в сфере бизнеса и сферы услуг, в то время как в основных отраслях промышленности рабочих доминируют мужчины. Это явление определяется физиологическими особенностями пола. С 1990-х годов одной из причин продолжающегося сокращения сегрегации по признаку пола в Китае, особенно увеличения доли женщин, занятых умственным трудом, является повышение уровня трудового образования женщин и сокращение разрыва в образовании рабочей силы мужчин и женщин. , В настоящее время в Китае, России и мире уровень образования женщин в целом показывает более высокий уровень развития, а высшее образование становится все более популярным, что способствует дальнейшему ослаблению профессиональной гендерной сегрегации.
2. .Маркетизация и рост гендерного разрыва в доходах не обязательно являются положительной корреляцией.Не существует очевидной и простой линейной связи между маркетингом и гендерным разрывом в доходах. Маркетизация не обязательно ведет к увеличению гендерного разрыва в доходах, хотя начальная стадия внедрения рыночной экономики и механизма ее распределения приведет к значительному гендерному разрыву в доходах. Крупные, но дальнейшие улучшения в механизмах рыночного распределения могут снизить дискриминацию по признаку пола и тем самым сократить гендерный разрыв в доходах вследствие дискриминации. В китайских академических кругах некоторые ведущие экономисты и социологи склонны объяснять феномен неравенства в доходах между полами в классической экономической теории. Они считают, что гендерный разрыв в доходах является результатом рыночной конкуренции. В период плановой экономики благодаря политике административной защиты правительства гендерная разница в доходах была принудительно сокращена, и внедрение рыночной экономики неизбежно приведет к тому, что гендерный разрыв в доходах вернется к нормальному уровню. Поэтому неизбежно и разумно увеличивать разрыв в доходах между мужчинами и женщинами. Хотя они также критически относятся к гендерному неравенству, они считают, что эта тенденция неизбежна. Такое отношение, как правило, ведет к равнодушию и бездействию со стороны государственной политики и общественного мнения в отношении дискриминации по признаку пола в сфере занятости и распределения доходов, а также может сдвигать дискриминацию по признаку пола от скрытой к явной и открытой. Результаты анализа данных этой исследования показывают, что увеличение гендерного разрыва в доходах не является неизбежным результатом рыночной конкуренции, а наоборот, совершенствование механизма рыночной конкуренции может сократить гендерный разрыв в доходах. Это показывает, что нынешняя тенденция к увеличению гендерного разрыва в доходах не является неизбежной. Сокращение гендерной дискриминации в области распределения доходов и укрепление принципа добросовестной конкуренции сократят гендерный разрыв в доходах.

5. Двойной фактор способствовал увеличению гендерного разрыва в доходах. Этими двумя факторами являются: механизм рыночной конкуренции и гендерное неравенство. Кроме того, с одной стороны, увеличение роли человеческого капитала в связи с формированием рыночной экономики способствовало увеличению разрыва в доходах между мужчинами и женщинами, а с другой стороны, рост факторов дискриминации по признаку пола в сфере занятости и распределения доходов также привел к разрыву в доходах между мужчинами и женщинами. большой. Однако в разное время основные причины увеличения гендерного разрыва в доходах различны. Расширение гендерного разрыва в доходах на ранней стадии реформы в основном является результатом механизма рыночной конкуренции, но гендерное неравенство на современном этапе является основной причиной продолжающегося увеличения гендерного разрыва в доходах. На это стоит обратить внимание.

7.Существуют некоторые важные гендерные различия в процессе получения социально-экономического статуса человека. Во-первых, влияние фоновых факторов семьи на положение женщин значительно выше, чем у мужчин, особенно с точки зрения образовательного статуса и профессионального статуса, иными словами, статус личного развития женщин более восприимчив к фоновым факторам семьи. Мужчины с большей вероятностью преодолеют негативные последствия семейных фоновых факторов. Одним из наиболее поразительных аспектов этого аспекта является то, что доля сельских женщин в студентах колледжей и профессиональных группах более высокого уровня (таких как менеджеры и профессиональные техники) значительно ниже, чем в других группах, у них меньше возможностей для получения высшего образования и поступления на профессии среднего и высокого уровня. Сложнее. Напротив, мужчины крестьянского семейного происхождения менее подвержены таким недостаткам.

Во-вторых, уровень образования оказывает большее влияние на положение женщин, особенно с точки зрения доступа к экономическому статусу. Возможности трудоустройства женщин и уровень доходов в большей степени зависят от уровня образования отдельного человека, в то время как экономический уровень мужчин относительно менее подвержен влиянию уровней образования, а мужчины с более низким уровнем образования с большей вероятностью получают более высокий экономический статус с помощью других средств. ,

Опять же, годы работы и возраст по-разному влияют на мужчин и женщин. Накопление рабочих лет и увеличение возраста оказывают существенное положительное влияние на экономический статус и профессиональный статус мужчин. С продлением рабочих лет и возраста социально-экономический статус человека будет расти. Тем не менее, этот положительный эффект от трудоспособного возраста и лет не очевиден для женщин, и даже возраст имеет некоторые негативные последствия.

Наконец, карьерный статус женщин значительно меньше, чем мужчин. В начале выхода на рынок труда средний профессиональный статус женщин ниже, чем у мужчин. В последующем профессиональном опыте разрыв в профессиональном статусе между мужчинами и женщинами еще больше увеличивается, поскольку у женщин меньше возможностей подниматься и двигаться.

Основываясь на предыдущем анализе данных, мы обнаружили, что существуют некоторые важные гендерные различия в процессе получения социально-экономического статуса человека. Во-первых, влияние фоновых факторов семьи на положение женщин значительно выше, чем у мужчин, особенно с точки зрения образовательного статуса и профессионального статуса, иными словами, статус личного развития женщин более восприимчив к фоновым факторам семьи. Мужчины с большей вероятностью преодолеют негативные последствия семейных фоновых факторов.

Во-вторых, уровень образования оказывает большее влияние на положение женщин, особенно с точки зрения доступа к экономическому статусу. Возможности трудоустройства женщин и уровень доходов в большей степени зависят от уровня образования отдельного человека, в то время как экономический уровень мужчин относительно менее подвержен влиянию уровней образования, а мужчины с более низким уровнем образования с большей вероятностью получают более высокий экономический статус с помощью других средств. ,

Опять же, годы работы и возраст по-разному влияют на мужчин и женщин. Накопление рабочих лет и увеличение возраста оказывают существенное положительное влияние на экономический статус и профессиональный статус мужчин. С продлением рабочих лет и возраста социально-экономический статус человека будет расти. Тем не менее, этот положительный эффект от трудоспособного возраста и лет не очевиден для женщин, и даже возраст имеет некоторые негативные последствия.

Таким образом,наш цель исследования достигла,и гипотеза утверждалась.

**Список литературы**

1. 张成刚，杨伟国． 中国职业性别隔离趋势与成因分析 ［J］． 中国人口科学，2013 ( 2) : 60 － 69．Чжан Ченган, Ян Вейго. Профессиональная гендерная сегрегация в Китае и анализ причин [J]. Наука народонаселения Китая, 2013 (2): 60 - 69.
2. 赖得胜：《欧盟一体化中的劳动力市场分割，世界经济》，2001年第4期。Лай Дешэн: «Сегментация рынка труда в интеграции в ЕС, мировая экономика», № 4, 2001.
3. 陈建安：《日本的经济发展与劳动问题》，上海财经大学出版社，1999年版．Чэнь Цзяньань: «Вопросы экономического развития и труда в Японии», Шанхайский университет финансов и экономики, выпуск 1999 г.
4. 赖得胜：《论劳动力市场的制度性分割》，《经济科学》，1996年第6期．Лай Дешэн: «Об институциональном разделении рынка труда», Экономическая наука, № 6, 1996.
5. 《中国改革报》国家统计局城调队，1997年12月11日，对有关城镇下岗职工问题的调查。 11 декабря 1997 года «Новости китайской реформы» обнародовали расследование проблемы уволенных работников в городах и поселках Национального бюро статистики.
6. 《中国性别统计年鉴——1990~1995》中华全国妇女联合会妇女研究所，国家统计局社会与科技统计司 Институт женщин Всекитайской федерации женщин, Департамент социальной и научной статистики Национального бюро статистики: ‘Ежегодник по гендерной статистике Китая - 1990-1995 годы
7. 李春玲，石秀印，杨旻《性别分层与劳动力市场》中国社会科学出版社，2011年版，第123页。Ли Чуньлин, Ши Сюинь, Ян Вэй, «Гендерное расслоение и рынок труда», China Social Sciences Press, 2011 г., выпуск, стр. 123
8. 《1990年世界发展报告》，世界银行：中国财政经济出版社，1990年版，第63页。Доклад о мировом развитии 1990 г., Всемирный банк: Китайское финансово-экономическое издательство, издание 1990 г., стр. 63
9. 张锴，国际劳工局《世界就业报告1998.1999》，中国劳动社会保障出版.《中国妇女报》,《男人女人，永远的伙伴---全国公众性别意识调查报告》[R]，2000.10.21 Чжан Йи. «Women Women's Daily»: «Мужчины и женщины, навсегда партнер - опрос национальной общественности по освещению пола» [R], 2000.10.21 刘小楠. 反就业歧视的策略与方法 [M] 法律出版社，2011.11 Лю Сяонан. Стратегии и методы борьбы с дискриминацией [M] Law Press, 2011.11
10. 李薇薇. 反歧视法原理 [M] 法律出版社，2012.2 Ли Вэйвэй. Принципы антидискриминационного права [M] Legal Press, 2012.2
11. 国家统计局人口和社会科技统计司.中国劳动统计年鉴 [R] 中国统计出版社,2005 Департамент народонаселения и социальных наук и технологий, Национальное бюро статистики. Китайский статистический ежегодник по статистике труда [R] China Statistics Press, 2005
12. 中国发展研究基金会：《中国人类发展报告2005》[R] 2005 Фонд исследований развития Китая: Доклад о развитии человека в Китае, 2005 г. [R] 2005 г.
13. 朱玲《劳动市场中性别差异和性别不平等》 Чжу Линг, гендерные различия и гендерное неравенство на рынке труда
14. 林建军. 妇女法基本问题研究 [M] 中国社会科学出版社，2007.5 Лин Цзяньцзюнь. Исследование основных вопросов женского права [M] China Social Sciences Press, 2007.5
15. 张丽霞. 试论我国妇女就业权的法律保护 [J] 河南大学学报：社会科学版，2004.1。Чжан Лисия. О правовой защите прав женщин на трудоустройство в Китае. [J] Журнал Университета Хэнань: издание по общественным наукам, 2004 г.
16. 于小琴，浅析俄劳动力市场发展及中俄劳务合作 俄罗斯中亚东欧市场 2010年第 5期 Анализ развития российского рынка труда и китайско-российского трудового сотрудничества \_ Ю. Сяоцинь Россия Центральная Азия Рынок Восточной Европы 2010 № 5
17. 张艳.《反就业性别歧视及其法律对策》载于《家事法研究》[M] 群众出版社，2006 Чжан Янь. «Борьба с дискриминацией по признаку пола и ее правовые контрмеры» в «Исследование семейного права» [M] Mass Press, 2006
18. Ашвин С. Гендерная солидарность против экономических трудностей. Влияние советского наследия. //Социс, 2008. № 4.
19. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие. Социально-психологические проблемы. М., 1990
20. Балабанова Е.С. Экономическая зависимость женщин: сущность, причины и последствия//Социс, 2008, № 4.
21. Берн Ш. Гендерная психология. СПб., 2001.
22. Вовк Е. Гендерная ассиметрия и женские роли в современной России//Социальная реальность, 2009, № 7.
23. Воронина О. А. Женщина в мужском обществе // Социологические исследования. 1982.
24. . В Женеве представлен Индекс гендерного неравенства. Радио Организации объединённых наций. Проверено 20 июня 2011. Архивировано из первоисточника 20 августа 2012.
25. Вовк Е. Права и возможности женщин: работа, зарплата, карьера // Доминанты. Поле мнений, 2004, № 9.
26. Воронцов Д.В. Социальная психология пола: Методические указания к спецкурсу «Основы гендерной психологии»,Ростов-на-Дону, 2007.
27. Геодакян В. А. О структуре эволюционирующих систем // Проблемы кибернетики. Вып. 25. М., 1972.
28. Жулина Е.Г. Экономика труда: учебное пособие/Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2010.
29. Жидкова, Е. Специфика женской рабочей силы, занятой в кризисных отраслях // Экономическая социология. 2007. - Т. 8, № 2. — С. 61-73
30. «Занятость и рынок труда в переходной экономике, теория и практика» Белокрылова О.С., Заиченко А.А., г. Ростов-на-Дону, 2004 г
31. Здравомыслова Е.А. О возможности изменения статуса женщины в семье // Народонаселение. — 2000 — № 2.
32. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальное конструирование гендера: феминистская теория // Социологический журнал. – 1998. - №3/4. – С.117-128
33. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии//СоЦис. – 2000. -№11. – С.16-24.
34. Карамурзова И.Б. Понятие гендерного равенства применительно к трудовому праву России// Право и государство - 2008. - № 2 (0,8 п.л.).
35. Клецина И. С. Гендерная социализация. Учебное пособие. СПб., 1998.
36. Китайский научно-исследовательский фонд развития: «Доклад о человеческом развитии в Китае за 2005 год» [R] 2005
37. Ким Л. Гендерные стереотипы/Введение в теорию и практику гендерных отношений. Ташкент, 2007. – С.46 [Электронный ресурс]
38. Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда/Социологический журнал. – 2003. - №3. – С.128-131.
39. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2010. — 686 с.
40. Ким Л. Гендерные стереотипы/Введение в теорию и практику гендерных отношений. Ташкент, 2007. – С.46 [Электронный ресурс]
41. Ковалева И. А. Особенности гендерного аспекта в профессиональной карьере [Текст] // Психологические науки: теория и практика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 50-52. — URL
42. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2010. — 686 с.
43. Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О. Профессиональная карьера мужчин и женщин // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 74-84.
44. Лушников М.А. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов//Монография, М., 2009.
45. Липман, У. Общественное мнение/Пер. с англ. Т.В. Барчуновои Редакторы перевода К.А. Левинсон, К.В. Петренко. — М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2004.- 384 с.
46. Лукашевич Н.П. Социология труда: Учебное пособие. – К.: МАУП. – 2001. – С.24-25.
47. Мезенцева, Е.Б. Профессиональная сегрегация по признаку пола // Теория и методология тендерных исследований.- М.: МЦГИ, 2001.—314с.
48. Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, изд. 2, т.3., 1985. - С.73.
49. Маркс К., Фридрих Э. Сочинения. Издание 2. Том 46. Часть 2. – М.: Политиздат, 1996. – 221 с.
50. Малышева М.М. Современный патриархат. Социально-экономическое эссе. - М.: Academia, 2001.- 352 с.
51. Маренков А. В. Социология стереотипов / А. В. Маренков. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. — 2001. — 230 с.
52. Мезенцева, Е.Б. Профессиональная сегрегация по признаку пола // Теория и методология тендерных исследований.- М.: МЦГИ, 2001.—314с.
53. Остапенко Ю.М. Экономика труда Учебное пособие для ВУЗов по дисциплине"Экономика труда". - М.: Инфра-М, 2007. - 272с.
54. Олимпиева И.Б., Ежова Л.В. Механизм формирования гендерного неравенства в трудовых отношениях//Журнал социологии и социальной антропологии. – 2009.-Том XII. -№1. – С.91-106.
55. Полторак В.А. Социология труда: Справ. – Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997. – 147 с.
56. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости: Учеб.пособие. – М.: Дело, 2005. – 203 с.
57. Резник С. Д. Гендерные особенности карьерного роста: женщины в менеджменте // ЭКО. Экономика и организация промышленного производства, 2008, № 9.
58. Рощин С. Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия//Население и общество,2005,№ 3.
59. Рощин С.Ю. Женщины в сфере занятости и на рынке труда в российской экономике (эмпирические исследования гендерных различий трудового поведения на основе данных РМЭЗ)//Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики, 2009, № 10.
60. Социальная психология: Хрестоматия / Составители: Белинская Е. П., Тихомандрицкая О. А. М., 1999.
61. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: Учеб. Пособие для руководителей и специалистов предприятия/Под ред. В.Н. Якимова и др. – М.: Экономика, 1994. – С. 142-143.
62. Тартаковская И. Мужская работа, женская работа … /И. Тарковская//Рубеж. – 2001. - № 16-17. – С. 28 – 36.
63. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А.. Социология труда. Учебник для вузов. - М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.
64. Фундаментальная социология: В 15 т. Т. 10: Гендер. Брак. Семья. – М.: ИНФРА-М, 2006. С 11-242

**Приложение**

Чтобы получить выводы этого исследования, в этом исследовании использовалась форма онлайн-анкеты. Опрос проводился для 50 мужчин и 50 женщин. 100 респондентов были из Китая и России. Половина из них - выпускники колледжей, которые еще не закончили обучение, а другая половина респондентов закончила обучение и некоторое время работает.

**Анкета по профессиональному гендерному неравенству**

Требования к анкете:

1.Отвечайте в соответствии с реальной ситуацией；

2.Заполните полностью, не пропустите,；

3.Отправьте по одной копии каждому человеку, не можете повторить ответ.

Вопросы:

1. **Ваш пол：Мужской Женский**
2. **Ваше семейное положение：**неженатый，женат，разведенный，овдовевший，другое.
3. **Ваше образование**
4. Начальная школа
5. средняя школа
6. университет
7. магистратура
8. аспирант
9. **Есть ли у фирмы, где Вы работаете (или работодателя) особые требования для следующих аспектов соискателя?**

Возраст,

аккаунт

внешность

образование

Квалификационный сертификат

1. **Кто определяет Вам трудовые задания на каждый день?**

Решайте сами,

другие решаю

обе ситуации существуют

1. **Каков был Ваш приоритет при выборе этой работы?**
2. Очень стабильный, полностью гарантированный и низкий доход.
3. Относительно стабилен, частично гарантирован, и имеет относительно высокий доход.
4. Не стабильный, с меньшей защитой и высоким доходом.
5. Не ясно
6. **Ваш доход за прошедший год？**
7. Менее 10 000 юаней (менее 100 000 рублей)
8. От 10 000 до 100 000 юаней (от 100 000 до 1 миллиона рублей)
9. От 100 000 до 400 000 юаней (от 1 до 4 миллионов рублей)
10. 400 000–800 000 юаней (4–8 млн. Рублей)
11. 800 000–1,5 млн. Юаней (8–15 млн. Рублей)
12. От 1,5 до 3 миллионов юаней (от 15 до 30 миллионов рублей)
13. Более 3 миллионов юаней (более 30 миллионов рублей)
14. **Имеет ли подразделение следующие практики или обстоятельства при продвижении и отборе кадров / управленческого персонала? (Множественный выбор)**
15. Отдайте приоритет мужчинам в одинаковых условиях
16. уделять приоритетное внимание женщинам в одинаковых условиях
17. Выберите работниц на должности, более подходящие для женщин
18. Поскольку женщины несут рождаемость и семейное бремя, выбирается меньше женщин
19. лидеров мужского пола боятся провоцировать правильных и неправильных и меньше женщин
20. Поскольку я не уверен, я боюсь, что не могу на это положиться, и я выбираю женщин меньше.
21. При наборе новых сотрудников женщины получают приоритет на тех же условиях
22. При приеме на работу новых сотрудников мужчины получают приоритет при тех же условиях.
23. **Вы соглашаетесь на командировки?**
24. Не принимается
25. в зависимости от ситуации
26. более приемлемо
27. полностью принято
28. приемлемо в краткосрочной перспективе
29. приемлемо в долгосрочной командировке
30. неясно
31. **Если вы хотите сменить место работы, каковы основные причины?**
32. Стабильность занятости
33. Проблема экономического дохода
34. Обязанности и вопросы статуса
35. Проблемы межличностных отношений
36. Проблемы семейной жизни
37. Перспективы развития
38. Проблема интенсивности работы
39. Вопросы личной безопасности и здоровья
40. Интересная проблема
41. **В вашей компании, какому гендеру отдается предпочтение? (нужное подчеркнуть):**
42. Прием на работу: мужчине, женщине, предпочтений нет
43. Средний менеджмент: мужчине, женщине, предпочтений нет
44. Топ менеджмент: мужчине, женщине, предпочтений нет
45. Рядовые сотрудники : мужчине, женщине, предпочтений нет

После исследования, сортировки и анализа данных были сделаны следующие выводы.

1.С точки зрения доступа к социальному и экономическому статусу, мы находим, что есть некоторые важные гендерные различия в процессе получения социального и экономического статуса людей в Китае и в российском обществе. Во-первых, влияние фоновых факторов семьи на положение женщин значительно выше, чем у мужчин, особенно с точки зрения образовательного статуса и профессионального статуса, иными словами, личностный статус женщин более ограничен семейными факторами, чем у мужчин. Это более вероятно, чтобы прорваться через неблагоприятные последствия семейных фоновых факторов. Возможности трудоустройства женщин и уровень доходов в большей степени зависят от уровня образования отдельного человека, в то время как экономический уровень мужчин относительно менее подвержен влиянию уровней образования, а мужчины с более низким уровнем образования с большей вероятностью получают более высокий экономический статус с помощью других средств. Наконец, годы работы и возраст по-разному влияют на мужчин и женщин. Накопление рабочих лет и увеличение возраста оказывают существенное положительное влияние на экономический статус и профессиональный статус мужчин. С продлением рабочих лет и возраста социально-экономический статус человека будет расти. Тем не менее, этот положительный эффект от трудоспособного возраста и лет не очевиден для женщин, и даже возраст имеет некоторые негативные последствия. Это отражает возрастную дискриминацию женщин на рынке труда, что препятствует приобретению социально-экономического статуса женщин и их статуса.

2. С точки зрения разрыва в доходах между мужчинами и женщинами, постепенно увеличивалось после проведения экономических реформ в Китае, а механизм рыночной конкуренции и гендерное неравенство совместно способствовали увеличению разрыва в доходах между полами. Кроме того, с одной стороны, увеличение роли человеческого капитала в связи с формированием рыночной экономики способствовало увеличению разрыва в доходах между мужчинами и женщинами, то есть, поскольку уровень образования женской рабочей силы ниже, чем у мужчин, уровень доходов женщин ниже, чем у мужчин; Рост факторов дискриминации по признаку пола в сфере занятости и распределения доходов также привел к увеличению разрыва в доходах между мужчинами и женщинами. В настоящее время явление дискриминации по признаку пола в области распределения доходов является не доминирующей дискриминацией «разной оплаты за равный труд», а скорее сексуальные формы, они нелегко наблюдаются непосредственно людьми. Одним из способов является распределительная дискриминация по признаку пола, что означает, что женщины в значительной степени распределяются по профессиям или рабочим местам с низким доходом, что приводит к гендерным различиям в доходах. Другой способ - оценить дискриминацию по признаку пола, что означает, что доход от профессии, в которой доминируют женщины, ниже, чем от профессии, в которой доминируют мужчины, хотя требования к квалификации и интенсивность работы в этих профессиях схожи. Распределенная гендерная дискриминация и ценная гендерная дискриминация особенно отражаются на женской рабочей силе среднего возраста: они часто находят работу только с низким доходом, или подходящая для них работа часто имеет низкий доход, что отражает существование распределения доходов. «Дискриминация по возрасту» для женщин: ценность женской рабочей силы отражается в красоте молодежи. Как только юношеская красота теряется, ее трудовая ценность обесценивается.

1. Шапарь В.Б. Новейший психологический словарь / В.Б. Шапарь, В.Е. Рассоха, О.В. Шапарь; под. общ. ред.  В.Б. Шапаря. – Изд. 4-е – Роснов н/Д. Феникс, 2009, с. 256-258. [↑](#footnote-ref-0)
2. Автор Габриэлой Куби статья «Актуализация гендерной проблематики – секретная революция» с.7-9 [↑](#footnote-ref-1)
3. Скотт Д. Гендер: полезная категория исторического анализа // Гендерные исследования. № 5. 2000. С.142-171. [↑](#footnote-ref-2)
4. Бергер П.Лукман Т.《Социальное конструирование реальности Трактат по социологии знания》.М, 1995. - С. 29 [↑](#footnote-ref-3)
5. Gary S. Becker. Economic Analysis and Human Behavior. In: L. Green and I.Kagel (eds.) Advances in Behavioral Sciences. Norwood (N.J.): Ablex PubL Corp., 1987, v. 1, p. 3-17. [↑](#footnote-ref-4)
6. американский социолог Толкотта Парсонса и Роберта Бейлза «Семья, социализация и процесс интеракции» (1955) с.215-235 [↑](#footnote-ref-5)
7. Bowlby, Freedman, 1974, p. 180-181,187 [↑](#footnote-ref-6)
8. . Hartman H. Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. Signs, 1976. [↑](#footnote-ref-7)
9. Г. Спенсером (1820 - 1903) в его трехтомном труде «Основание социологии» [↑](#footnote-ref-8)
10. Р. Мертон «Социальная теория и социальная структура» (1949, 1957, 1968) [↑](#footnote-ref-9)
11. Талкотт Парсонс «Структура социального действия» 1937. [↑](#footnote-ref-10)
12. . Беккер Г. Теория распределения времени // США: Экономика, политика, идеология. – 1996. [↑](#footnote-ref-11)
13. Берн Ш. Гендерная психология. СПб., 2001. [↑](#footnote-ref-12)
14. 陈建安：《日本的经济发展与劳动问题》，上海财经大学出版社，1999年版．Чэнь Цзяньань: «Вопросы экономического развития и труда в Японии», Шанхайский университет финансов и экономики, выпуск 1999 г. [↑](#footnote-ref-13)
15. Вовк Е. Гендерная ассиметрия и женские роли в современной России//Социальная реальность, 2009, № 7. [↑](#footnote-ref-14)
16. Лушников М.А. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов//Монография, М., 2009. [↑](#footnote-ref-15)
17. .Источник данных： WorldBank 2000. [↑](#footnote-ref-16)
18. 《中国性别统计年鉴——1990~1995》中华全国妇女联合会妇女研究所，国家统计局社会与科技统计司 Институт женщин Всекитайской федерации женщин, Департамент социальной и научной статистики Национального бюро статистики: ‘Ежегодник по гендерной статистике Китая - 1990-1995 годы [↑](#footnote-ref-17)