



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Вань Ихань

Выпускная квалификационная работа

**Обеспечение занятости женщин в провинции Хэнань в условиях
реализации новой политики «Двое детей»**

Уровень образования: Бакалавриат

Направление: **39.03.01 «Социология»**

Научный руководитель:

Доктор социологических наук,

Профессор кафедры прикладной и отраслевой

социологии факультета Социологии СПбГУ

Сизова Ирина Леонидовна

Рецензент:

Кандидат философских наук,

Профессор кафедры теории и практики социальной работы

Григорьева Ирина Андреевна

Санкт-Петербург

2024

Оглавление

Введение	1
Глава 1. Теория и методология занятости китайских женщин в условиях политики "двух детей"	5
1.1 Концепции и теории, связанные с обеспечением занятости женщин	5
1.2 Обзор исследований в области занятости женщин	10
1.3 Отношение между политикой двух детей и политикой гарантии занятости женщин	18
1.4 Политика и постановления правительства провинции Хэнань по обеспечению занятости женщин	23
Глава 2. Текущая ситуация с занятостью женщин в провинции Хэнань в контексте политики "двух детей"	27
2.1 Дизайн анкеты и состояние выборки	27
2.2 Текущее состояние обеспечения занятости женщин в провинции Хэнань	32
2.3 Текущий статус реализации работодателями мер по обеспечению занятости женщин	35
Заключение	39
Список источников	43
Приложение	47

Введение

Актуальность темы исследования

В связи с быстрым развитием китайской экономики проблемы, с которыми сталкивается Китай, такие как исчезновение демографического дивиденда, дисбаланс соотношения полов в населении и нехватка трудовых ресурсов, вызывают серьезную озабоченность во всех слоях общества, и на 18-м заседании Центрального комитета Коммунистической партии Китая (КПК), состоявшемся в октябре 2015 года, было отмечено, что политика "двух детей" была выдвинута с целью смягчения процесса старения населения Китая и поддержания сбалансированного развития населения и социальной стабильности. Старения населения, а также для поддержания сбалансированного демографического развития и социальной стабильности. Поправки к Закону о народонаселении и планировании семьи вступили в силу 1 января 2016 года, открыв новую главу в демографической политике Китая. Введение всеобъемлющей политики "двух детей" имеет большое значение для содействия сбалансированному развитию населения Китая.

Политика "двух детей" действует уже семь лет, женщины как основная часть населения расширяются, как справиться с отношениями между работой и семьей, а также с рабочими обязанностями и семейными обязанностями конфликта, является много современных профессиональных женщин сталкиваются с проблемами.¹ Этот конфликт является основной причиной гендерной дискриминации в сфере занятости женщин. Хотя государство ввело в действие Закон Китайской Народной Республики о защите прав и интересов женщин и Закон о трудовом договоре для обеспечения права женщин на равенство в сфере занятости и защиты их интересов, проблем с применением

¹ 城镇化率明显提高, 人力资源依然丰富//经济日报. 2020. Том.1 №.19.

законов все еще больше, и многие работодатели пользуются лазейками в законах, чтобы избежать рисков, что приводит к сохранению проблемы дискриминации женщин в сфере занятости.

Согласно данным, обнародованным китайской социальной научной сетью, в 2018 году в Китае родилось всего 15,23 миллиона человек, что на 2,63 миллиона и 2 миллиона меньше, чем в 2016 и 2017 годах соответственно. Уровень участия женщин в рабочей силе в китайском обществе снижается, и в 2018 году уровень участия женщин в возрасте 15-64 лет в рабочей силе составил 68,6 %, что ниже, чем у мужчин, который составлял 82,8 %. Это свидетельствует о том, что в настоящее время уровень участия женщин в рабочей силе в Китае снизился, а влияние женской занятости привело к снижению уровня рождаемости.² Это говорит о том, что введение и реализация политики "двух детей" не принесла желаемого эффекта, а наоборот, усугубила снижение рождаемости.

В последние годы правительство Китая провело комплексную либерализацию политики рождаемости и ввело политику "двух детей", чтобы справиться со старением населения и способствовать оптимизации демографической структуры. Однако реализация этой политики оказала серьезное влияние на гарантии занятости женщин. Хэнань, как провинция с большим населением, "политика двух детей" принесла новые проблемы и возможности для обеспечения занятости женщин". Рассматривая вышеперечисленные вопросы, в данной ВКР предпринята попытка выявить проблемы, с которыми сталкивается обеспечение занятости женщин в провинции Хэнань в контексте реализации "политики двух детей", для содействия гендерному равенству и устойчивому социально-экономическому развитию.

² 中华人民共和国统计局. 中国统计年鉴 // 北京: 中国统计出版社.2019.

Цель исследования: состояние и проблемы развития обеспечения занятости женщин в провинции Хэнань в условиях политики двух детей.

Задачи работы:

- Понимание политики и нормативных актов по защите занятости женщин в провинции Хэнань.

- Анализ степени реализации прав на трудоустройство женщин со стороны правительства провинции Хэнань, общественных организаций и работодателей.

- Проблемы в области обеспечения занятости женщин в провинции Хэнань.

Объект и предмет исследования

Объект – обеспечение занятости женщин в Китае, а предмет – характеристика текущего состояния и проблем в этой области на примере провинции Хэнань.

Методы исследования

(1) Метод анализа литературы

Читая соответствующие статьи, журналы и книги, анализируя и изучая отечественную и зарубежную литературу, получая соответствующие теоретические знания, можем понять ситуацию, с которой сталкиваются женщины детородного возраста в системе обеспечения занятости на фоне политики "двух детей", а также интерпретировать соответствующие законы, постановления и литературу по защите трудовых прав и интересов женщин детородного возраста, чтобы обеспечить теоретическую поддержку для написания данной работы.

2) Анкетирование

С помощью анкетного опроса некоторых целевых групп разного возраста, статуса рождаемости и характера работы в провинции Хэнань, которые соответствуют политике "двух детей", данные анкетного опроса будут тщательно проанализированы, чтобы понять ситуацию с обеспечением занятости женщин детородного возраста в городских районах провинции Хэнань, а также предоставить источник данных для решения проблем и анализа причин.

3) Метод вторичных данных

В данном исследовании авторы используют метод вторичных данных для изучения вопроса обеспечения занятости женщин в условиях "политики двух детей" в провинции Хэнань. В качестве источников данных были выбраны ежегодные отчеты о занятости, публикуемые Национальным бюро статистики, соответствующие научные исследования и документы о государственной политике. При сборе данных соблюдались все необходимые этические и юридические требования, а анализ проводился в основном на основе описательной статистики и анализа тенденций.

Глава 1. Теория и методология занятости китайских женщин в условиях политики "двух детей"

1.1 Концепции и теории, связанные с обеспечением занятости женщин

Политика "двух детей"

Политика "двух детей" - это политика рождаемости, принятая правительством Китайской Народной Республики, которая позволяет парам заводить второго ребенка. Это изменение политики является существенной корректировкой по сравнению с политикой "одного ребенка", введенной в 1979 году. Ранее политика "одного ребенка" предусматривала, что большинство семей могут иметь только одного ребенка, чтобы контролировать рост населения. В результате длительного проведения политики "одного ребенка" Китай столкнулся с рядом проблем, таких как старение населения и дисбаланс в соотношении полов, и правительство приняло решение о проведении "всеобъемлющей политики двух детей", которая ослабила ограничения на рождение детей и позволила парам, имеющим на это право, завести второго ребенка. Цель этой политики - скорректировать демографическую структуру, уменьшить нехватку рабочей силы и поддержать экономическое развитие, одновременно способствуя здоровому развитию населения. Проведение политики "двух детей" оказало глубокое влияние на социальную структуру, образование, занятость и здравоохранение Китая. Благодаря этой корректировке политики правительство учитывает распределение населения по возрастным группам, чтобы поддерживать устойчивое развитие общества.

Гарантии занятости для женщин

Гарантия занятости женщин - это общий термин, обозначающий различные меры, принимаемые государством для создания условий занятости и расширения возможностей трудоустройства, чтобы гарантировать реализацию права женщин на труд.³ Женщины долгое время находились в условиях гендерной дискриминации в сфере занятости, и государству необходимо использовать принудительные меры для обеспечения необходимых гарантий занятости женщин, содействия созданию равных условий занятости мужчин и женщин, повышения качества занятости женщин и защиты законных материнских прав женщин от посягательств.

Система гарантированного трудоустройства

Система представляет собой целостность, образованную в пределах определенной области или однородных вещей согласно определенным правилам и порядку. Эта ВКР объединяет гарантированное трудоустройство с системой и представляет систему гарантированного трудоустройства женщин. Это комплексная система, затрагивающая правительство, общественные организации, работодателей и женщин как индивидуумов. Для ее реализации необходимо собрать направляющую силу государственных решений, усилить поддержку общественных организаций в сфере занятости женщин, обеспечить выполнение работодателями политики защиты занятости, а также поощрять женщин улучшать свои навыки и общую квалификацию для совместного обеспечения трудовых прав и интересов женщин.

Следует отметить, что в свете политики "Двое детей" система гарантированного трудоустройства женщин должна рассматриваться с учетом следующих аспектов: во-первых, в процессе найма и приема на

³ 郑李婷.“全面二孩”政策下江西省城镇育龄妇女就业与安全问题研究 // 南昌大学. 2019.

работу необходимо обеспечить мужчинам и женщинам равные возможности для трудоустройства, и не допустить гендерной дискриминации со стороны работодателя из-за рождения второго ребенка. Во-вторых, после трудоустройства, когда женщины сталкиваются с ситуацией рождения ребенка, особенно второго, необходимо гарантировать, что женщины не подвергнуты неравноправному обращению из-за беременности, предоставляя соответствующие социальные гарантии, чтобы избежать увольнения и повысить качество занятости женщин. В-третьих, следует обеспечить, чтобы женщины-работницы не сталкивались с несправедливым отношением из-за того, что они тратят слишком много времени на уход за двумя детьми после рождения. Кратко говоря, необходимо достичь равных возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости, повысить качество занятости женщин, сбалансировать противоречия между работой и семьей женщин, обеспечивая, чтобы женщины могли нормально работать в процессе профессионального развития и не подвергались воздействию рождения, и чтобы их не вынуждали уходить с работы.

гендерная дискриминация в сфере занятости

Гендерная дискриминация в сфере занятости женщин относится к любым действиям, которые приводят к неравному обращению с женщинами в процессе трудоустройства по причине их пола. Под влиянием традиционных взглядов и физиологических различий между мужчинами и женщинами, женщинам часто приходится брать на себя больше обязанностей в семье и тратить больше энергии. Компаниям необходимо оплачивать женщинам длительные отпуска по беременности и родам, платить за различные виды страховок и искать замену сотрудницам, находящимся в декрете, что увеличивает производственные расходы подразделений по найму персонала. В

результате, в реальной практике часто возникает гендерная дискриминация против женщин, ищущих работу.

Теоретическое исследование гендерной дискриминации в сфере занятости

1) Теория гендерных предпочтений

Теория гендерных предпочтений, предложенная Беккером, в основном касается личного предубеждения работодателя, что работницы-женщины уступают мужчинам и что работодатель должен соответствующим образом снизить зарплату работницы, если хочет ее принять на работу. Это предубеждение хорошо объясняет причины гендерной дискриминации, которой подвергаются женщины в таких областях, как поступление на работу, трудоустройство, продвижение по службе, беременность и кормление, выход на пенсию и вознаграждение за труд.⁴

2) Теория статистической дискриминации

Филдс считает, что основной причиной, по которой компании сокращают прием на работу женщин, является статистическая дискриминация, поскольку у женщин обычно есть такие проблемы, как ориентация на семью, меньшая образованность, несколько меньшая эффективность в работе и т.д., поэтому они считают, что все женщины обладают этой характеристикой, и не смотрят на различия в индивидуальных способностях женщин при приеме на работу, независимо от их способностей и эффективности в работе, и чтобы не пострадали интересы компании, они стараются не принимать на работу женщин-соискателей.⁵

3) теория человеческого капитала

Теория человеческого капитала была создана в 1960-х годах

⁴ Gary S. Becker. The Economics of Discrimination//Chicago: University of Chicago Press, 2010.P 167-170.

⁵ Phelps, E.S.The Statistical theory of Racism and Sex-ism//The American Economic Review.1970. Vol.62.N.4. P 659-661.

группой экономистов, среди которых были американские экономисты Шульц и Беккер. Шульц предположил, что физический и человеческий капитал - это разные формы капитала. Например, женщинам приходится брать на себя больше семейных обязанностей, поскольку им приходится беременеть, рожать детей, ухаживать за младенцами и маленькими детьми, в то время как у мужчин нет перерывов в карьере, связанных с деторождением и т. д. Поэтому человеческий капитал, представленный на рынке труда представителями обоих полов, различен. Работодатели охотнее нанимают сотрудников-мужчин с более высоким уровнем накопления человеческого капитала. Теория человеческого капитала предполагает, что заработная плата женщин подвергается дискриминации главным образом потому, что работодатели имеют более низкие рациональные ожидания в отношении своих инвестиций.⁶

⁶舒尔茨. 人力资本投资//蒋斌等译-北京: 商务出版社.1990年. P152-153.

1.2 Обзор исследований в области занятости женщин

Влияние репродуктивного поведения на занятость женщин

В книге "Негативное влияние репродуктивного поведения на занятость женщин" (The Negative Impact of Reproductive Behaviour on Female Employment) Хью Дэвис и Хизер Джоши утверждают, что наличие детей влияет на шансы женщин быть занятыми на рынке труда⁷. Чтобы лучше заботиться о своих детях, некоторые женщины решают стать "матерями полного дня", оставляя работу и возвращаясь к ней, когда финансовое положение не позволяет им этого сделать. Однако в силу таких факторов, как длительный период отчуждения от общества, быстрое развитие знаний, снижение уровня соответствующих профессиональных навыков и невозможность пройти эффективное обучение, повторное трудоустройство может происходить только на более низкой ступени занятости и с более низким уровнем заработной платы.⁸ Многочисленные исследования показали, что разрыв в зарплатах между мужчинами и женщинами среди работников в возрасте до 35 лет гораздо меньше, чем разрыв в зарплатах между теми, кто имеет и не имеет детей.⁹

Прерывание карьеры и накопления человеческого капитала в связи с декретным отпуском ставит работающих женщин в неблагоприятное положение при повторном трудоустройстве, а бремя домашних обязанностей, обучение детей и другие семейные обязательства также в определенной степени влияют на работу женщин. Предприятия, как экономические агенты, стремятся максимизировать свою прибыль, и когда рабочие места становятся вакантными из-за декретного отпуска

⁷ Joshi H. Who Bears the Cost of Britain's Children in the 1990s?//discussion paper 2/99.London: Birkbeck College.1999.

⁸ Evertsson M, Duvander A Z. Parental leave Possibility or trap Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities J. European Sociological Review, 2010.Vol.27.N.4.P435-450.

⁹ Zelizer V A. The Price of Motherhood: Why the Most Important Job in the World Is Still the Least Valued//2002.

женщин, им приходится нанимать новых людей для выполнения этой работы, а обучение новых сотрудников требует времени и усилий, что серьезно влияет на эффективность их работы и увеличивает стоимость занятости для работодателей, а гендерная дискриминация работодателей становится все более серьезной.

Меры по обеспечению занятости для женщин

Во-первых, система борьбы с дискриминацией в сфере занятости. Закон Японии о равных возможностях в области трудоустройства 1991 года предусматривает ряд мер по защите от гендерной дискриминации. Он требует, чтобы работодатели активно обеспечивали равноправное обращение с мужчинами и женщинами, справедливо распределяя их по рабочим местам. В 2006 году Германия приняла «Общий закон о равном обращении», запрещающий все виды дискриминации в процессе приема на работу и после установления трудовых отношений. Закон прямо запрещает косвенную дискриминацию в таких аспектах, как найм, оплата труда, обучение сотрудников, карьерное продвижение и прочее. Дискриминация в отношении женщин-сотрудниц под никакими обстоятельствами не допускается.

Во-вторых, отпуск по уходу за ребенком и государственная система ухода за детьми. Мосс П. и Девен Ф. (2006) исследовали политику предоставления отпусков во многих странах внутри и за пределами ЕС. Мужчинам в европейских и американских странах предоставляется отпуск по уходу за ребенком на срок от 2 до 10 дней, при этом стандарты оплаты такие же, как и во время отпуска по беременности и родам для женщин. В Финляндии мужчинам предоставляется 18-дневный отпуск по уходу за ребенком, в течение которого они обеспечивают заботу о своих женах и детях. В Португалии мужчинам положен 20-дневный отпуск, из которых 5 дней — специально для отцов. С 1 июля 2020 года Нидерланды вводят нововведение: отцы

могут взять еще пять недель дополнительного отпуска по беременности и родам и получать 70% своей зарплаты, чтобы позволить отцам брать на себя больше ответственности за уход за своими детьми и снизить нагрузку на матерей.¹⁰Андерс Эйрнес и Бойе Т. П. (2011) в ходе исследования пришли к выводу, что для того чтобы расширить возможности женщин участвовать в оплачиваемой работе и предоставить им больше выбора между работой и уходом за семьей, все государства-члены ЕС должны инвестировать в более доступные государственные учреждения по уходу за детьми. Помимо необходимости в большем количестве доступных государственных учреждений по уходу за детьми, модели ухода на дому также должны включать оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и возможность работы на неполный рабочий день, чтобы помочь женщинам совмещать работу с обязанностями по уходу за семьей.¹¹

В-третьих, гибкая система работы. Прессер и Болдвин выступают за удаленную работу и относительно гибкий график работы, чтобы помочь женщинам сбалансировать конфликт между работой и семьей. В Великобритании работники мужского и женского пола могут подать заявку на гибкий график работы, но им необходимо выполнить два условия: во-первых, у работника есть непрерывный стаж работы не менее 26 недель, а во-вторых, ребенок, которого он или она воспитывает, больше не существует. Если эти два условия соблюдены, они могут подать заявление на гибкий график работы. Форма для единиц подачи заявления на гибкий график.

¹⁰ 周云,彭书婷.低生育率危机下的荷兰生育激励政策//.人口学刊.2021.Т.43.№:2.C8-112.

¹¹ Anders Ejrnæs, Boje T P . Family Policy and Welfare Regimes//. 2011.

На фоне политики "двух детей" доступ женщин к справедливым возможностям карьерного роста требует совместных усилий правительства, общества и работодателей, а также взаимодополняющих решений.

(1) С точки зрения правительства

Во-первых, содействовать социализации расходов на рождение детей. Ли Айцинь (2019) предлагает правительству оказать экономическую поддержку семьям с двумя детьми и снизить их экономическое давление путем предоставления пособий по уходу за детьми и снижения подоходного налога для родителей, а также считает, что предоставление пособий по уходу за детьми может стимулировать женщин к рождению двух детей. Некоторые ученые также учитывают бремя расходов на материнство, которое несут предприятия, и предлагают налоговые льготы и субсидии для предприятий, нанимающих "матерей с двумя детьми".

Во-вторых, необходимо продолжать совершенствовать правовые меры и механизмы защиты трудовых прав и интересов женщин. Лв Чуньцзюань предлагает изменить и усовершенствовать соответствующие положения Закона о содействии занятости, чтобы четко определить понятие "гендерное равенство в сфере занятости" и подробно описать все проявления гендерной дискриминации, с которыми сталкиваются женщины на рабочем месте.

В-третьих, необходимо усовершенствовать политику в отношении отпуска по уходу за ребенком для мужчин. В последние годы о родительском отпуске для мужчин говорилось неоднократно. Чэнь Фан (2012) считает, что введение отпуска по уходу за ребенком способствует решению проблемы баланса семьи и работы, с которой сталкиваются работающие женщины в Китае, и способствует реализации принципа

защиты прав и интересов детей.¹² Чэнь Цзин (Chen Jing, 2017) предполагает, что мужчины и женщины имеют общие пособия и отпуска по беременности и родам и что для смягчения дискриминации в сфере занятости, с которой сталкиваются женщины на рынке труда, мужчины и женщины могут быть рассмотрены соответствующим образом и постепенно пользоваться одинаковыми стандартами выхода на пенсию.¹³

В-четвертых, необходимо усилить регулирование услуг по уходу за детьми. В настоящее время в обществе наблюдается постепенный рост числа детских садов для детей младшего возраста, и для того чтобы обеспечить здоровое и упорядоченное развитие рынка услуг по уходу за детьми, правительство должно соответствующим образом его регулировать. Оно может позволить департаменту образования сформулировать стандарты качества для организаций по уходу за детьми и четко определить стандарты обучения, время, преподавательский состав и плату за внешкольный уход, чтобы повысить качество и уровень внешкольных организаций по уходу за детьми (Sheng Yinan, 2019). Правительство также должно усилить контроль за качеством услуг ВОДМ, и в то же время оно должно улучшить социальные льготы и социальный статус ВОДМ, чтобы поощрить больше профессиональных и заботливых людей посвятить себя ВОДМ, чтобы дать маленьким детям безопасную и теплую среду для их роста.

(2) С точки зрения работодателей

Во-первых, необходимо строго соблюдать правила и политику в области занятости и справедливо относиться к женщинам. Женщины внимательны, терпеливы, сопереживают и обладают

¹² 陈芳.性别与公共政策//北京:对外经济贸易大学出版社,2012.

¹³ 陈静.生育政策、职业性别歧视与生育抑制//南京大学,2017.

конкурентоспособностью, которая не свойственна мужчинам, поэтому работодатели должны одинаково относиться к женщинам при найме, трудоустройстве и на рабочем месте, чтобы повысить качество женской занятости. Чжан Тунцюань и Чжан Яцзюнь (2017) предложили предприятиям разработать планы планирования карьеры, обучения и продвижения по службе для женщин, уделять больше внимания энтузиазму и эффективности сотрудников, а также помогать работницам примирять противоречия между работой и семьей. Учитывая тот факт, что некоторые работницы, возвращающиеся на работу после декретного отпуска, не могут хорошо адаптироваться к прежней работе по физическим и временным причинам, Цзэн И и Му Юньхун (2017) указывают, что подразделение может установить испытательный срок для перевода на новую работу, так что когда работница возвращается на работу после декретного отпуска, руководитель подразделения может изучить и оценить ее способности, чтобы понять, подходит ли она для работы на прежнем месте, а затем решить, стоит ли возвращаться на прежнюю работу по окончании испытательного срока. После окончания испытательного срока будет принято решение о том, возвращаться ли на прежнюю должность.¹⁴

Во-вторых, необходимо внедрить гибкую систему работы, чтобы смягчить конфликты между работой и семьей. Гибкий график работы - это новый тип системы работы, который заменяет фиксированные рабочие места и фиксированные часы работы и является более гибким. Работники могут самостоятельно выбирать следующее место работы после выполнения необходимого рабочего времени и задач. Чжан Сиси и Шэн Гуансюй (2016) призывают компании внедрять гибкий график работы для женщин в послеродовой период, позволяя им работать из дома. Послеродовые женщины, занимающиеся научными

¹⁴ 曹懿, 穆云红“全面二孩”时代育龄女性员工就业歧视问题的综述及对策//全国流通经济.2017.№9.C.25-27.

исследованиями, могут самостоятельно определять интенсивность своей ежедневной работы и место, где они работают, при условии, что они смогут качественно и количественно завершить свою работу до окончания проекта.

(3) С социальной точки зрения

Во-первых, активно содействовать строительству многопрофильных детских учреждений и улучшать качество услуг по уходу за детьми. Чтобы решить дилемму с уходом за детьми, с которой сталкиваются женщины и семьи, Ян Хуэй (2017) предлагает правительству усилить социальную ответственность за предоставление высококачественных государственных услуг по уходу за младенцами и детьми младшего возраста. Предлагается, чтобы центральное правительство как можно скорее уточнило полномочия по надзору за государственными детскими учреждениями для детей до 3 лет, Национальная комиссия по развитию и реформам как можно скорее разработала план развития государственных детских учреждений для детей до 3 лет, финансовый департамент увеличил финансовую поддержку, а департамент образования подбирал и выращивал учителей для государственных детских учреждений.¹⁵ Ма Чуньхуа (Ma Chunhua, 2020) предложил государству подумать о том, как увязать уход за детьми грудного и раннего возраста с политикой родительских отпусков, чтобы по окончании отпуска по уходу за ребенком отцы и декретного отпуска матери могли отправить своих детей в детские учреждения.

Во-вторых, необходимо в полной мере использовать роль женских федераций. Женские федерации должны организовывать мероприятия по популяризации среди женщин политики и правил обеспечения занятости; они могут сотрудничать на долгосрочной основе со специалистами с юридических факультетов университетов для

¹⁵ 杨慧.全面二孩政策下生育对城镇女性就业的影响机理研究//人口与经济,2017.№4.C.108-118.

предоставления женщинам юридических консультаций по защите их прав и интересов в сфере занятости; они могут создавать платформы юридической помощи, чтобы облегчить и ускорить защиту их прав и помочь женщинам сократить расходы на защиту своих прав и интересов.

В-третьих, в полной мере использовать функции общины. Тянь На (2017) считает, что сообщество обязано поддерживать и помогать женщинам в трудоустройстве. С одной стороны, община должна проводить мероприятия по семейному воспитанию и посредничеству, предоставлять консультации и помощь в случае всевозможных конфликтов в семье, особенно тех, которые возникают при рождении двух детей. С другой стороны, община должна давать рекомендации и планировать трудоустройство женщин во время беременности, чтобы заложить основу для возвращения женщин на рабочее место.¹⁶

(4) С точки зрения самих женщин

Чжан Сиси, Ду Юфань (2019) отмечают, что работницы должны уделять внимание самосовершенствованию, улучшать свои рабочие навыки, участвуя в обучении персонала, вовремя использовать возможность продвижения по службе и обеспечивать свой статус на рабочем месте путем непрерывного обучения.¹⁷ Ученые Лань Цинцин и др. (2019) считают, что женщины должны определить направление и цели своего развития на рабочем месте, расширить свои знания за счет непрерывного образования, практики работы и обмена сотрудниками, а также улучшить свои внешние навыки для развития карьеры, чтобы получить равные возможности для работы и стабильную рабочую среду с учетом их собственных всесторонних способностей.

¹⁶ 田娜.全面放开二孩政策背景下女性就业问题研究//.山东师范大学,2017.

¹⁷ 张樨樨,杜玉帆.“全面二孩”政策背景下生育对城镇女性职业中断的影响研究//.华东师范大学学报(哲学社会科学版),2019.T.51.№1.C.159-168+175-176.

1.3 Отношение между политикой двух детей и политикой гарантии занятости женщин

Политика в отношении второго ребенка в основном повлияла на желание женщин иметь второго ребенка и на их репродуктивное поведение, а также на их решения о рождении второго ребенка. После введения этой политики не произошло ожидаемого всплеска рождаемости. Это в основном связано с тем, что при принятии решения о втором ребенке многие в первую очередь учитывают экономические затраты на его воспитание. Решение иметь второго ребенка означает столкновение с увеличивающимися экономическими трудностями, ограниченными возможностями и временем для ухода за детьми, что становится большой проблемой. Кроме того, это влечет за собой двойную ответственность - по уходу за пожилыми родственниками и воспитанию детей.

После введения политики второго ребенка, женщины сталкиваются с увеличением объема работы по воспитанию детей и выполнению домашних обязанностей, что усиливает их нагрузку на рабочем месте и в профессиональной сфере. В то же время, женщины, которые рожают второго ребенка, при возвращении на работу сталкиваются с более строгими условиями трудоустройства, что препятствует их карьерному росту. С точки зрения компаний, временный отпуск женщин в связи с родами приводит к вакансиям и

неудобствам в работе, поэтому предприятия предпочитают нанимать мужчин для снижения неопределенности на рабочем месте. Это приводит к проблемам сексуальной дискриминации при найме. Необходимость заниматься воспитанием младших детей сокращает или прерывает карьеру женщин, и некоторые из них в этот период решают уволиться и стать домохозяйками. Те же, кто возвращается на работу после родов, сталкиваются с трудностями адаптации из-за долгого отсутствия и с проблемами обновления профессиональных знаний. Эти факторы совместно влияют на карьерное развитие женщин.

В настоящее время Китай принял ряд законов и нормативных актов, направленных на улучшение социального статуса женщин путем решения проблем, вызванных исторически сложившимися гендерными предрассудками, что в свою очередь помогает смягчить давление на женщин в области занятости и расширить предложение труда как женщинами, так и в обществе в целом. Специальная политика по защите занятости женщин, введенная в трудовое законодательство, оказывает положительное влияние на профессиональное развитие женщин. С усилением поддержки и исполнения правительством политики профессиональной защиты женщин, женщины могут поддерживать непрерывность своего профессионального развития в период беременности и лактации или быстро вернуться на работу после кратковременного перерыва, что потенциально увеличивает

предложение женского труда.

Кроме того, увеличение государственных инвестиций в медицинские услуги для матерей и детей, раннее образование и детские учреждения, а также сопутствующие услуги социального обеспечения пожилых людей может эффективно снизить двойное давление на женщин в жизни и на работе, поддержать трудовые ресурсы работающих женщин, обеспечить стабильность женской занятости и повысить качество предложения женского труда. Эффективная политика обеспечения занятости женщин играет ключевую роль в увеличении объема и качества женского труда. Отсутствие такой политики может привести к тому, что женщины, под влиянием традиционной структуры разделения труда в семье, могут активно или пассивно отказываться от участия в трудовой деятельности, что подавляет предложение женского труда и оказывает значительное влияние на занятость женщин.

Защита занятости женщин и политика в отношении второго ребенка взаимосвязаны следующим образом: после введения политики в отношении второго ребенка, желание женщин иметь второго ребенка подвергается влиянию различных аспектов их занятости, таких как перерывы в карьере, снижение дохода и ограничения в профессиональном развитии. Эти факторы стимулировали разработку соответствующих политик по защите занятости женщин. В свою

очередь, эффективное внедрение и исполнение политики по защите занятости женщин оказывает значительное влияние на их трудовую ситуацию (включая возможности занятости, уровень дохода и стабильность в профессии), что косвенно влияет на желание и поведение женщин в отношении рождения второго ребенка, тем самым способствуя эффективной реализации политики второго ребенка.

После введения политики второго ребенка женщины получили право самостоятельно выбирать, рожать ли второго ребенка. Женщины, уже имеющие опыт родов, более глубоко осознают влияние родов на свою жизнь, поэтому они подходят к решению о повторных родах более осторожно. Процесс повторного рождения, включая беременность, роды и кормление грудью, неизбежно приведет к тому, что женщины-работницы вновь временно покинут свои рабочие места, что значительно снизит трудовую эффективность и увеличит трудозатраты предприятий, оказывая определенное влияние как на личную занятость, так и для работодателей.

Под влиянием традиционных гендерных ролей общество склонно считать, что детям больше нужна забота матери. Поэтому воспитание второго ребенка на фоне уже имеющегося значительно увеличит затраты времени и энергии. При ограниченных личных энергетических ресурсах потребность в энергии во время беременности вторым ребенком значительно возрастет, что неизбежно приведет к

существенному уменьшению вовлеченности женщины в работу, нанося ущерб работодателю.

Кроме того, по сравнению с воспитанием первого ребенка, уход за вторым увеличит финансовую нагрузку на семью и усилит экономическое давление, что повысит потребность женщин в стабильной работе для снижения финансового давления на семью. Это двойное давление с точки зрения энергии и экономики создало острое противоречие между потребностью женщин в работе и их реальными возможностями. Если не удастся эффективно реализовать политику занятости и социальной поддержки, направленную на женщин, они могут категорически отказаться от идеи рождения второго ребенка, что сделает невозможным достижение первоначальных целей политики в отношении второго ребенка. Напротив, эффективная политика занятости для женщин может улучшить их условия труда, решить проблемы, связанные с ограниченным доходом, карьерным ростом и перерывами в работе, а также снизить уровень трудового и экономического давления на женщин. Стабильность в экономике и сфере занятости может в определенной степени снизить давление на женщин в отношении рождения второго ребенка и стимулировать их желание иметь детей, тем самым способствуя реализации политики двух детей, корректируя демографическую структуру и ослабляя давление стареющего общества.

1.4 Политика и постановления правительства провинции Хэнань по обеспечению занятости женщин

Поиск в Интернете соответствующую информацию, я узнала, что законы и постановления Китая о защите занятости женщин обычно содержатся в Конституции, Законе о труде, Законе о трудовом договоре, Законе о защите прав и интересов женщин, Законе о содействии занятости, Специальных положениях о защите женщин-рабочих и служащих на рабочем месте и других документах. Текущая политика и нормативные акты правительства провинции Хэнань по обеспечению занятости женщин в основном отражены в Программе страхования материнства, Положении о народонаселении и планировании семьи¹⁸, Специальных положениях об охране труда женщин-работников и служащих и т. д.

В таблице также перечислены последние меры, разработанные государственными ведомствами для обеспечения равенства женщин в сфере занятости, включая регулирование дискриминации в сфере занятости женщин и систему услуг по уходу за младенцами и маленькими детьми, как показано в таблице 1.

¹⁸ Комиссия здравоохранения провинции Хэнань: Положения о народонаселении и планировании семьи провинции Хэнань [электронный ресурс] URL:<https://wsjkw.henan.gov.cn/2021/11-12/2346545.html>.

ТАБЛИЦА 1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, ГАРАНТИРУЮЩИЕ ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН

Название Системы	Время реализации	Организация, опубликовавшая информацию	Связанный контент
Меры по страхованию материнства для работников в провинции Хэнань	2008	Народное правительство провинции Хэнань	Обеспечивает Фонд страхования материнства, пособия по страхованию материнства и юридическую ответственность, а также гарантирует основные средства к существованию и медицинское обслуживание работников во время родов и операций по планированию семьи.
Положения о народонаселении и планировании семьи в провинции Хэнань	Изменено 3 июня 2020 года	Конгресс народных представителей провинции Хэнань	Политика "двух детей" была пересмотрена в результате внедрения новой национальной политики в области материнства. Что касается отпуска по беременности и родам, то в случае рождения ребенка в соответствии с положениями соответствующих законов и правил, в дополнение к 98 дням отпуска по беременности и родам, предоставляемого государством, отпуск по беременности и родам увеличивается на три месяца и составляет максимум 190 дней, а отпуск по уходу за супругом предоставляется на один месяц.

<p>Специальные положения об охране труда женщин-работниц в провинции Хэнань</p>	<p>2018</p>	<p>Народное правительство провинции Хэнань</p>	<p>В целях уменьшения и разрешения особых трудностей, с которыми сталкиваются трудящиеся женщины в связи с их физиологическими особенностями, охраны здоровья трудящихся женщин и обеспечения равных трудовых прав и интересов трудящихся женщин, трудовые права и права на труд трудящихся женщин должны быть защищены.</p>
<p>Циркуляр о дальнейшем регулировании практики найма в целях содействия занятости женщин</p>	<p>2019</p>	<p>Министерство людских ресурсов и социального обеспечения, Министерство образования и другие девять ведомств</p>	<p>Законодательно запретить гендерную дискриминацию в сфере занятости при приеме на работу Практика найма, способствующая продвижению женщин Министерство социального обеспечения и Министерство образования, в соответствии с законом, усиливают регулирование рынка человеческих ресурсов, совершенствуют механизм судебной защиты и поддерживают занятость женщин.</p>
<p>Руководство по содействию развитию услуг по уходу за младенцами и детьми младшего возраста до 3 лет</p>	<p>2019</p>	<p>Государственный совет (КНР)</p>	<p>Усиление поддержки и рекомендаций по уходу за младенцами и детьми ясельного возраста в семьях; увеличение поддержки услуг по уходу за младенцами и детьми ясельного возраста на базе общин;</p>

стандартизация развития
различных форм поставщиков
услуг по уходу за младенцами и
детьми ясельного возраста.

Источник данных: Информация, собранная в Интернете

Глава 2 Текущая ситуация с занятостью женщин в провинции Хэнань в условиях политики двух детей

2.1 Дизайн анкеты и состояние выборки

Для более точного изучения текущей ситуации с занятостью женщин в провинции Хэнань на фоне политики "двух детей", в данной выпускной квалификационной работе был разработан вопросник, ориентированный на опрос городских женщин детородного возраста в провинции Хэнань. Вопросник включает в себя две части: первая направлена на выяснение общей ситуации женщин, вторая — на изучение конкретных аспектов занятости женщин в провинции, включая личный опыт занятости и меры, предпринимаемые работодателями для обеспечения занятости женщин. Опрос проводился с помощью случайной рассылки через приложение WeChat "Questionnaire Star" в трех городах провинции Хэнань: Чжэнчжоу, Кайфэн и Чжоукоу, и было распространено всего 161 анкета. Для исследования были отобраны респонденты, соответствующие трем критериям: женщины возрастом от 20 до 49 лет, имеющие от 0 до 2 детей и работающие в городе. В итоге было отобрано 151 действительный ответ.

Таблица 2. Основные данные объектов анкетного опроса

проект	Параметры	Число людей	Пропорция
возраст	20-25	18	11.92%
	26-30	39	25.83%
	31-35	30	19.87%

	36-40	35	23.18%
	41-49	29	19.21%
наличие детей	стерильный	30	19.87%
	Уже есть один ребенок	66	43.71%
	Уже есть двое детей	55	36.42%
Репродуктивные планы	0	3	1.99%
	1	28	18.54%
	2	111	73.51%
	2 или более	9	5.96%
Уровень образования	Средняя школа и ниже	25	16.56%
	Колледж	39	25.83%
	Бакалавриат	76	50.33%
	магистратуры и выше	11	7.28%
карьерный статус	Есть работа	137	90.74%
	В поиске работы	5	3.31%
	Нет работы	9	5.96%
Характер работы	Партийные и государственные органы и учреждения	54	35.75%
	государственные предприятия	18	11.92%
	Частные, частные предприятия с иностранным капиталом	43	28.48%
	индивидуальный предприниматель	22	14.57%
	другой	14	9.27%
Ежемесячный доход	Ниже 3000 юаней	48	31.79%
	3000-5000 юаней	69	45.7%
	5001-8000 юаней	28	18.54%
	8001-10000 юаней	4	2.65%
	Более 10 000 юаней	2	1.32%

Как демонстрируется в таблице 2, городские женщины детородного возраста, участвующие в исследовании, были представлены во всех возрастных категориях, что гарантировало репрезентативность выборки. При этом женщины в возрасте от 26 до 40 лет составляли 68,88% от общего числа респондентов. Этот возрастной период характеризуется пиком репродуктивной активности и карьерного роста, делая женщин особенно уязвимыми в контексте политики "двух детей". В отношении репродуктивного статуса, 43,71% респондентов имели одного ребенка, 36,42% - двоих детей, а 19,87% не имели детей. Среди опрошенных 73,51% выразили желание иметь двух детей, что делает их основной группой, на которую будет влиять политика "двух детей". Уровень образования среди участников опроса был высоким: 83,44% имели высшее образование и выше, с наибольшим процентом студентов, подчеркивая высокий уровень образованности женской части выборки. Что касается занятости, 90,74% респондентов работали, имея опыт поиска работы и занятости на непрерывной основе, а также определенное представление о политике занятости, что позволяло им объективно оценить меры по обеспечению занятости женщин.

По типу занятости респонденты распределились следующим образом: 35,75% работали в государственных и партийных учреждениях, 11,92% - на государственных предприятиях, 28,48% - на частных или иностранных предприятиях, 14,57% были самозанятыми, а 9,27% относились к другим категориям, в основном безработные или домохозяйки. Среди опрошенных, ежемесячный доход 3 000-5 000 юаней имели 45,7%, а доход свыше 8 001 юаня - 3,97%.

Провинция Хэнань, расположенная в центре Китая, является

одной из самых густонаселенных провинций страны, а ее социально-экономическая ситуация и уровень развития отражают типичные характеристики внутренних районов Китая. Экономическая структура Хэнань относительно диверсифицирована и включает три основных сектора: сельское хозяйство, промышленность и сферу услуг. Социально-экономическое развитие провинции Хэнань опирается на богатые природные ресурсы и преимущества в области человеческих ресурсов, но при этом сталкивается с такими проблемами, как неравномерное распределение ресурсов и растущая нагрузка на окружающую среду.

В последние годы промышленная экономика провинции Хэнань неуклонно растет, и в Чжэнчжоу, столице провинции, и прилегающих к ней районах сформировался ряд кластеров с более зрелым промышленным экономическим развитием. Однако промышленное развитие все еще находится под давлением преобразований и модернизации. Доля сектора услуг в экономике провинции Хэнань продолжает расти, особенно в сфере финансовых услуг, современной логистики, культуры и туризма. По мере совершенствования моделей потребления и повышения уровня жизни населения сфера услуг стала важной движущей силой экономического роста. Уровень урбанизации в провинции Хэнань повышается год от года: в Чжэнчжоу, Кайфэне и других городах повышается уровень строительства и управления урбанизацией. Однако, по сравнению с восточными прибрежными районами, уровень урбанизации в провинции Хэнань еще далеко не достигнут, и проблемы разрыва между городом и деревней и несбалансированного регионального развития все еще существуют.

Доход на душу населения в провинции Хэнань в последние годы продолжает расти, и в 2022 году среднегодовая зарплата городских

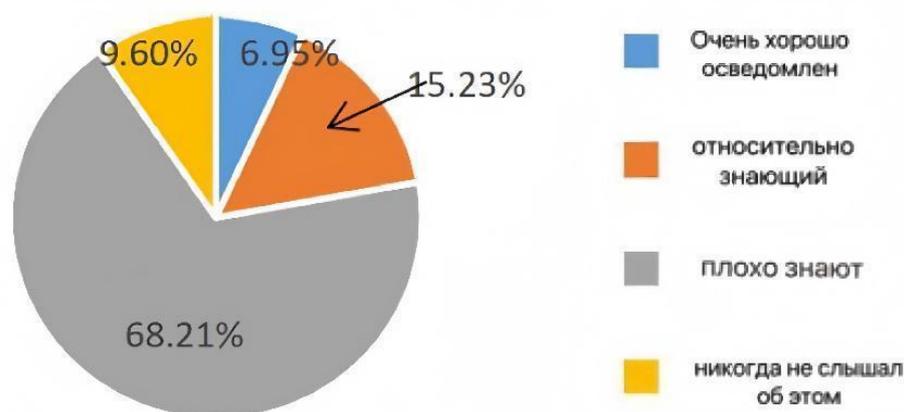
служащих нечастного сектора в провинции составит 77 627 юаней,¹⁹ но в целом по стране она все еще находится на уровне ниже среднего. Таблица 2 Ежемесячный доход группы опрошенных составляет 3000~5000 юаней, что ниже среднего дохода по провинции Хэнань. Видно, что ежемесячный доход группы опрошенных относительно сконцентрирован, а уровень дохода средний, поэтому если им придется растить двоих детей, их жизнь будет сложнее.

¹⁹ Статистическое бюро провинции Хэнань: [электронный ресурс] URL:<https://tjj.henan.gov.cn/tjfw/zxfb/>

2.2 Текущее состояние обеспечения занятости женщин в провинции Хэнань

1. Уровень знаний женщин о соответствующей политике

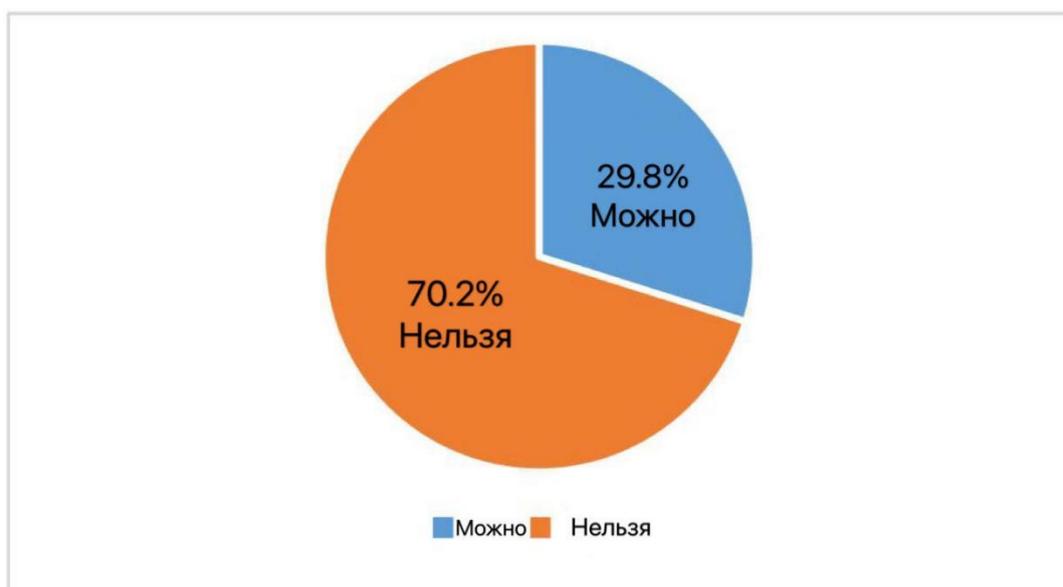
С целью защиты занятости и физиологического здоровья женщин Народное правительство провинции Хэнань в ноябре 2018 года, руководствуясь Законом о труде Китайской Народной Республики, Специальными положениями об охране труда женщин-работниц и служащих, а также другими законодательными актами и постановлениями и учитывая конкретные условия в провинции, приняло Специальные положения об охране труда женщин-работниц и служащих. Однако результаты опроса показали, что опрошенные женщины обладают недостаточным уровнем осведомленности об этой политике: 68,21% респондентов заявили о недостаточном знании содержания данной политики, а 9,6% даже сообщили, что вовсе не слышали о ней. Это свидетельствует о том, что существует проблема в информировании женщин о мерах по защите их законных трудовых прав и интересов, а также охране их здоровья, как представлено на рисунке 1:



Графики 1. Текущее состояние знаний женщин о Специальных положениях по охране труда для работниц и служащих в провинции Хэнань

2. Текущее состояние услуг по уходу за детьми и дошкольному образованию

В контексте детского ухода, большинство детских садов принимают детей старше трех лет, в то время как мест в яслях для детей младше трех лет катастрофически не хватает, что оказывает прямое влияние на участие женщин в рынке труда. На вопрос о том, может ли текущее количество детских садов для детей до трех лет удовлетворить потребности в уходе за детьми, ответили 106 респондентов. Из них 70,2% женщин выразили мнение, что предложение детских садов для детей до трех лет не соответствует спросу на уход за детьми и что количество детских садов недостаточно, как это показано на рисунке 2.



Графики 2. Может ли существующее количество учреждений по уходу за детьми в возрасте от 0 до 3 лет удовлетворить спрос на детские учреждения

Качество услуг и профессионализм педагогов в детских учреждениях вызывают серьезные опасения у родителей, а отчеты о нарушениях прав и интересов детей заставляют их сомневаться в

безопасности этих учреждений. Создание гармоничной и привлекательной среды для ухода за детьми, а также обеспечение безопасности и высокого качества услуг по уходу за детьми являются обязанностями каждого руководителя детского учреждения. Педагоги должны строго соблюдать эти требования.

Среди респондентов, оценивавших услуги по уходу за детьми в возрасте от 0 до 3 лет, 28 женщин выразили недовольство услугами, что составляет 31,13%, а 50,57% респондентов отнеслись к ним нейтрально. (Согласно данным таблицы 3)

Таблица 3. Оценка женщинами услуг по уходу за детьми в возрасте 0-3 лет

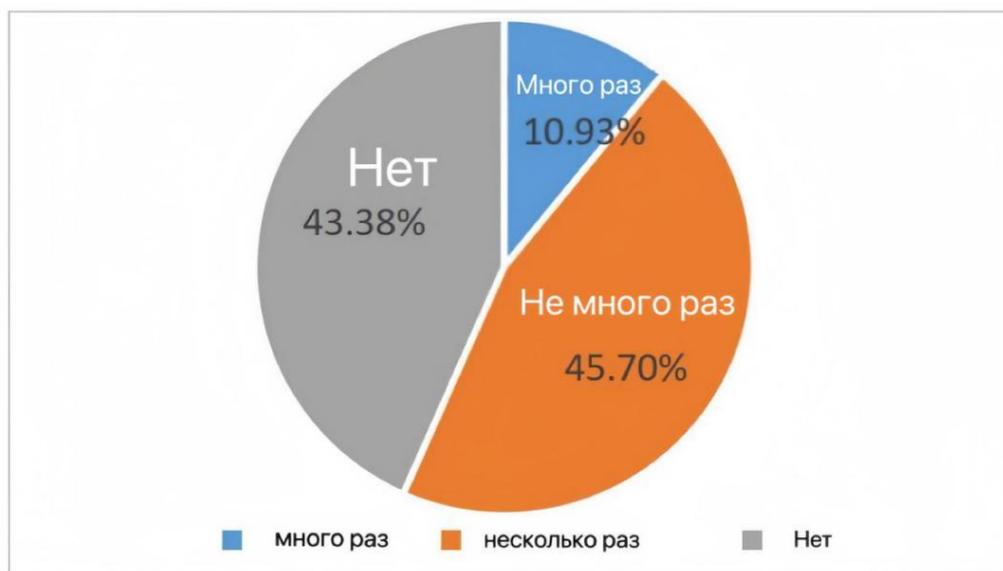
Варианты	кворум	пропорции
Очень недоволен	6	5.66%
неудовлетворительно	22	20.75%
нормально	53	50%
Скорее удовлетворен	20	18.87%
Очень удовлетворен	5	4.72%
Число респондентов	106	100%

2.3 Текущий статус реализации работодателями мер по обеспечению занятости женщин

Работодатели являются последним звеном во всей системе обеспечения занятости и ключевым звеном в эффективном обеспечении занятости женщин. Рекомендации и поддержка, оказываемые работодателями женщинам в процессе трудоустройства, не только помогают женщинам найти работу, но и эффективно повышают качество женской занятости и снижают профессиональную мобильность.

1. Ситуация с гендерной дискриминацией при наборе на работу

Чтобы более конкретно понять текущую ситуацию с работодателями, нанимающими женщин детородного возраста в провинции Хэнань, в данной работе была разработана анкета с вопросом «Сталкивались ли вы когда-либо с гендерной дискриминацией в процессе поиска работы?» Результаты опроса показывают, что доля женщин детородного возраста, подвергшихся дискриминации, составляет 56,62%, как показано на рисунке 3, который показывает, что городские женщины детородного возраста в провинции Хэнань чаще сталкиваются с гендерной дискриминацией в процессе поиска работы.



Графики 3. Столкнулись ли вы с гендерной дискриминацией в процессе поиска работы

2. Состояние обучения в сфере занятости и планирования карьеры

Работодатели должны регулярно проводить обучение по вопросам занятости, профориентации и планирования карьеры для сотрудниц, чтобы способствовать развитию организации и повышению квалификации сотрудников. Планирование карьеры для сотрудниц подразумевает поддержку и уверенность работодателя в их карьерном росте, что способствует долгосрочному развитию сотрудниц у работодателя. В ходе опроса о том, регулярно ли работодатель проводит обучение, тренинги и планирование карьеры для сотрудниц после их прихода в компанию, 29,14 % женщин-респондентов ответили, что работодатель часто проводит обучение, тренинги и планирование занятости для своих сотрудниц, 35,76 % женщин-респондентов ответили, что работодатель проводит обучение и планирование занятости для своих сотрудниц, но не часто, и 35,76 % ответили, что работодатель это делает. 35,76 процента женщин ответили, что их департаменты предоставляют им обучение и планирование карьеры, но

не на регулярной основе, и 35,1 процента ответили, что их департаменты не предоставляют им обучение и планирование карьеры, как показано в таблице 4. Работодатели должны прилагать большие усилия для проведения мероприятий по обучению персонала, что необходимо для улучшения трудовых навыков работниц, а также для долгосрочного развития подразделения.

Таблица 4. Регулярно ли работодатели проводят тренинги по трудоустройству и планированию карьеры для сотрудниц

Варианты	кворум	пропорции
Нет	53	35.1%
Да, но не часто	54	35.76%
регулярно выполнять	44	29.14%

3. Трудности с внедрением системы отцовского отпуска для мужчин

В Китае женщины являются основными получателями декретного отпуска, но мужчины, как мужья и отцы, должны тщательно заботиться о своих женах и воспитывать детей в период, когда женщины кормят грудью, а уход за младенцами и маленькими детьми не может осуществляться только женщинами. В Положении о планировании народонаселения и семьи провинции Хэнань четко оговаривается продолжительность отпуска по уходу за ребенком для отца, в котором говорится, что "в случае рождения ребенка в соответствии с положениями законов и нормативных актов супругу ребенка предоставляется месячный отпуск по уходу за ребенком, и период отпуска по уходу считается присутствием на работе", а предоставление мужчинам отпуска по уходу может облегчить нагрузку на женщин в связи с воспитанием детей и помочь им вернуться на работу.

В этом анкетном опросе по внедрению системы отпусков по уходу за ребенком участвовало 130 респондентов, процент использования месячного отпуска по уходу составил 24,62%, а процент мужей, не воспользовавшихся отпуском по уходу, 49,25% (как показано в таблице 5), что свидетельствует об относительно низком уровне внедрения отпуска по уходу за ребенком в провинции Хэнань. Причина этого заключается в том, что понятие "отпуск по уходу за ребенком" не было четко определено на национальном законодательном уровне. Хотя "отпуск по уходу за ребенком" предусмотрен в виде местных нормативных актов, его применение не является обязательным для работодателей. Это приводит к отсутствию контроля и управления со стороны соответствующих ведомств в процессе его реализации. В результате, при недостаточном контроле и управлении со стороны государственных органов, работодатели могут принимать решения об отпуске для сотрудников-мужчин, не учитывая их собственные потребности и возможности для развития.

Таблица 5. Имеет ли муж право на месячный отпуск по уходу за ребенком

Варианты	кворум	пропорции
Право на месячный отпуск по уходу за ребенком	32	24.62%
Право на отпуск по уходу, но менее одного месяца	34	26.15%
Отсутствие отпуска по уходу	64	49.25%

Заключение

Реализация политики "двух детей" призвана облегчить существующие в Китае социальные проблемы и помочь решить проблемы исчезающего демографического дивиденда, старения населения и низкого уровня рождаемости. В ходе ее реализации она оказала негативное влияние на занятость городских женщин в Китае. Основными проявлениями этого стали дискриминация женщин при поиске работы, снижение качества занятости и конфликты между работой и уходом за детьми. Чтобы справиться с новой ситуацией и новыми задачами, необходимо усовершенствовать систему защиты занятости женщин в городах и повысить качество женской занятости.

Данная выпускная квалификационная работа базируется на теории статистической дискриминации, теории человеческого капитала и теории дискриминации на основе личных предубеждений. Работа начинается с анализа текущего состояния обеспечения занятости женщин на фоне политики "двух детей". В исследовании преимущественно используются методы анализа литературы, анкетирование и анализ вторичных данных. Проблемы в области обеспечения занятости женщин в провинции Хэнань анализируются на основе данных, полученных от государства, общества и работодателей.

1) Большинство женщин плохо осведомлены о Положениях об охране труда женщин-рабочих и служащих в провинции Хэнань, что мешает защите их законных трудовых прав и интересов. Исследование показывает, что, несмотря на то что Положения об охране труда женщин-рабочих и служащих в провинции Хэнань являются важной правовой основой для защиты трудовых прав и интересов женщин, большинство женщин недостаточно информированы об этих положениях. Такая информационная асимметрия ослабляет способность женщин защищать свои законные права и интересы и снижает реальную

эффективность политики. Результаты опроса показывают, что большинство работающих женщин мало знают о данных правилах, а некоторые даже никогда не слышали о них. Это свидетельствует о серьезной недостаточности текущей работы по юридическому образованию.

2) В условиях текущей политики в отношении двух детей в провинции Хэнань количество и качество услуг по уходу за детьми являются недостаточными, что напрямую влияет на способность женщин совмещать работу и уход за детьми. Несмотря на растущую потребность семей в таких услугах, существующие детские учреждения сталкиваются с нехваткой мест и часто не могут обеспечить высококачественное образование и уход. Дефицит таких услуг ограничивает возможности многих матерей вернуться на работу. Правительство должно увеличить финансовые инвестиции в государственные услуги по уходу за детьми, установить строгие стандарты качества ухода за детьми и регулярно проверять действующие и новообразованные детские учреждения, чтобы гарантировать, что все дети получают высококачественный уход и образование.

3) На текущем рынке труда действительно существуют значительные проблемы в области обеспечения занятости женщин со стороны работодателей. Во-первых, выделяется проблема гендерной дискриминации в процессе найма. Многие работодатели могут проявлять предвзятость к женщинам детородного возраста, опасаясь, что их будущие потребности в рождении детей и уходе за ними могут повлиять на работоспособность или привести к дополнительным расходам. Кроме того, в области профессионального обучения и карьерного руководства

поддержка женщин со стороны работодателей часто оказывается недостаточной. Эффективное профессиональное обучение может помочь женщинам расширить свои профессиональные навыки и возможности для продвижения, но многие организации сейчас не предоставляют специализированных программ обучения и развития, которые бы отвечали конкретным потребностям женщин.

Что касается вопросов декретного отпуска, несмотря на наличие четких законодательных требований, многие работодатели не придерживаются их на практике. Причиной этому является отсутствие чёткого определения концепции "отпуска по уходу за ребёнком" на уровне национального законодательства. Хотя региональное законодательство регулирует "отпуск по уходу за ребёнком", оно не обязывает работодателей его предоставлять. Это приводит к тому, что соответствующие учреждения испытывают недостаток в контроле и управлении в процессе выполнения. При неэффективном контроле и управлении со стороны государственных органов, работодатели могут принимать решения об отказе в предоставлении отпуска мужчинам-сотрудникам, игнорируя региональное законодательство. Поэтому государству необходимо усилить надзор за работодателями, чтобы обеспечить соблюдение и выполнение политик защиты занятости.

Для продвижения политики "двух детей" и обеспечения трудовых прав женщин необходимо совершенствовать систему защиты трудовых прав женщин, включая создание системы трудового мониторинга и

улучшение системы страхования на случай беременности и родов; способствовать реализации политики защиты трудовых прав женщин. В целом, в провинции Хэнань уже достигнут определенный прогресс в продвижении защиты трудовых прав женщин, однако для полноценного обеспечения трудовых прав женщин в условиях политики "двух детей" требуются совместные усилия правительства, предприятий и всех слоев общества, а также более мощная поддержка со стороны политики. С помощью комплексных мероприятий можно лучше решить практические проблемы занятости женщин, способствовать гендерному равенству и повысить экономическое развитие и социальную гармонию в обществе.

Список источников и культуры

Монографии:

[1]中华人民共和国统计局. 中国统计年鉴 // 北京: 中国统计出版社.2019.

[2]Gary S. Becker. The Economics of Discrimination//Chicago: University of Chicago Press, 2010.P 167-170.

[3]舒尔茨. 人力资本投资//蒋斌等译-北京: 商务出版社.1990年. P152-153.

[4]Ridgeway C L. Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world M. Oxford University Press.2011.

[5] Zelizer V A. The Price of Motherhood: Why the Most Important Job in the World Is Still the Least Valued//2002.

[6]陈芳.性别与公共政策//.北京:对外经济贸易大学出版社,2012.

[7]陈静.生育政策、职业性别歧视与生育抑制//.南京大学,2017.

[8]彭薇.王旭东.多科学视野下的就业保障制度研究//.广州.中山大学出版社.2011.

[9]袁翠清.社会性别平等与妇女权益保障制度研究//.北京.中国政法大学出版社.2015.C.258.

[10]和建花.妇女发展研究与幼托公共服务//.北京.中国妇女出版社.2016.C.18-21

Журнальной статьи:

[1]城镇化率明显提高, 人力资源依然丰富//经济日报. 2020. Том.1 №.19.

[2]王念哲. 二孩政策背景下妇女劳动权益的法律保护 //山东女子学院学报.2017. №2.C.48-53.

[3]杨慧.吕云婷.任兰兰. 二孩对城镇青年平衡工作家庭的影响 - 基于中

国妇女社会地位调查数据的实证分析// 人口与经济.2016. №2.C.1-9.

[4]杨慧. 全面二孩政策背景下生育对城镇妇女就业的影响机制研究 //人口与经济.2017.№4.C.108-118.

[5]杨菊华.“单独两孩”政策对女性就业的潜在影响及应对思考. 2014.№237.C. 50-50.

[6]张川川.子女数量对已婚女性劳动供给和工资的影响// 2011.№5.C. 29-35.

[7]郑李婷.“全面二孩”政策下江西省城镇育龄妇女就业与安全问题研究 // 南昌大学. 2019.

[8]肖琴, 汤林涛, 张扬.等.二孩政策下的女性职业生涯保障探析 //河南科技大学学报(社会科学版).2016.№4.C18.

[9]贾男.甘犁.张劼.工资率.“生育陷阱”与不可观测类型//经济研究.2013.№5.C.61-72.

[10]智建丽.“普遍二孩”政策对女性就业的影响分析//产业与技术论坛. 2017.T.16.№6.C. 105-106.

[11]杨菊华.单独二孩政策下流动人口的生育意愿试析. 2015. T.1.№89.C128.

[12]邓子鹃.近 10 年国内女性职业生涯发展研究综述//.妇女研究论丛.2013.№3.C.115-121.

[13]郭宗萱.现代社会职业女性角色变化与价值选择//.职教论坛. 2011.№19.C.77-79.

[14]杨春瑰.我国劳动歧视成因分析 // 广东财经职业学院学报.2005.№5.C16.

[15]栾莹.“全面二孩”政策实施背景下妇女就业问题研究 //黑龙江社会主义学院学报.2017. №1.C. 56-57.

[16]邓莉莉, 周可达, 全面二孩政策背景下广西妇女就业问题探析//上海

城市管理. 2017.T. 26.№5.C.77-81.

[17]曹懿,穆云红“全面二孩”时代育龄女性员工就业歧视问题的综述及对策//.全国流通经济.2017.№9.C.25-27.

[18]杨慧.全面二孩政策下生育对城镇女性就业的影响机理研究//.人口与经济,2017.№4.C.108-118.

[19]田娜.全面放开二孩政策背景下女性就业问题研究//.山东师范大学,2017.

[20]张樨樨,杜玉帆.“全面二孩”政策背景下生育对城镇女性职业中断的影响研究 // 华东师范大学学报 (哲学社会科学版),2019.T.51.№1.C.159-168+175-176.、

[21]江苏芬 “全面二孩”政策背景下女性社会保障领域存在问题及对策分析//重庆工商大学学报 (社会科学版) . 2017.T. 34.№6.C. 77 -81.

[22]杨丽娟.王桂强.全面二孩政策下女性就业与工作家庭平衡问题研究//长春理工大学学报 (社会科学刊物) . 2018.T.31.№3 .C.66- 70.

[23]李颖.王廷.严雅斯.全面二孩政策下的女性劳动力就业问题研究//广西青年干部学院学报. 2020.T.30.№2.C. 1-4.

[24]周云,彭书婷.低生育率危机下的荷兰生育激励政策//.人口学刊.2021.T.43.№:2.C8-112.

Журнальной статьи на английском языке:

[1]Plelps, E.S.The Statical the ory of Racismand Sex-ism//The American Economic Review.1970. Vol.62.N.4. P 659 -661.

[2]Greenhaus J H,Beutell N J. Sources of conflict between work and family roles// Academy of management review, 1985. Vol.10.N.1.P76-88.

[3]Branisa B,Klasen S,Ziegler M. Gender inequality in social institutions and

gendered development outcomes//World Development,2013.N45.P252-268.

[4]Newman C. Time to address gender discrimination and inequality in the health workforce.// Human resources for health. 2014.Vol.12.N.4.P 25.

[5]Evertsson M, Duvander A Z. Parental leave Possibility or trap Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities J. European Sociological Review, 2010.Vol.27.N.4.P435-450.

[6]Joshi H. Who Bears the Cost of Britain's Children in the 1990s?//discussion paper 2/99.London: Birkbeck College.1999.

Приложение

Опрос о ситуации с обеспечением занятости женщин в провинции Хэнань на фоне политики "двух детей"

Уважаемая мадам, здравствуйте! Это опрос, посвященный вопросам обеспечения занятости женщин, цель которого - узнать о реализации мер по защите занятости женщин. Ответы на вопросник анонимны, правильных или неправильных ответов не существует, а результаты будут использованы исключительно в академических целях. Ваш честный ответ очень важен для нас, и мы надеемся на вашу поддержку! Пожалуйста, отвечайте на вопросы исходя из своего личного опыта. Если требуется уточнение, пожалуйста, дайте краткое пояснение. Если вы в настоящее время не работаете, ответьте на вопросы, исходя из вашего последнего опыта работы. Спасибо!

Часть I: Обследование основных условий

1. В каком городе провинции Хэнань вы живете или работаете:

2. Пожалуйста, скажите нам вашу возрастную группу?

- A) 20~25
- B) 26~30
- C) 31~35
- D) 36~40
- E) 41~49

3. Каково ваше текущее состояние в отношении рождаемости?

- A) Уже есть один ребенок
- B) Уже есть два ребенка
- C) Бездетные

4. Каково идеальное количество детей для Вас?

- A) 0
- B) 1
- C) 2
- D) 2 или более

5. Каков ваш уровень образования?

- A) Среднее образование и ниже
- B) Среднее специальное образование
- C) Высшее образование (бакалавриат)
- D) Магистратура и выше

6. Каков ваш профессиональный статус?

- A) Есть работа
- B) В поиске работы
- C) Нет работы

7. Каков ваш месячный доход?

- A) до 3000 юаней
- B) от 3000 до 5000 юаней
- C) от 5001 до 8000 юаней
- D) от 8001 до 10000 юаней
- E) свыше 10000 юаней

8. Каков характер работы в вашей организации?

- A) Органы государственного и партийного управления, государственные учреждения
- B) Государственные предприятия
- C) Частные/Народные предприятия
- D) Иностраннные/Совместные предприятия

- E) Индивидуальные предприниматели
- F) Другое

Часть II:

1. Вы знакомы с содержанием «Особых положений о трудовой защите женщин-работников в провинции Хэнань», вступивших в силу 1 ноября 2018 года?

- A) Очень хорошо знаком
- B) Достаточно знаком
- C) Знаком немного
- D) Не знаком

2. Пожалуйста, укажите, через какие каналы вы бы обратились за консультацией или решением проблемы, если ваши права и интересы в области занятости были нарушены? (Выбор нескольких вариантов возможен)

- A) Административные органы
- B) Профсоюзы, женские организации
- C) Правозащита через судебные процессы
- D) Правозащита через трудовой арбитраж
- E) Решение проблемы самостоятельно
- F) Другое

Вопросы с 3 по 13 обязательны к ответу для женщин, имеющих опыт воспитания детей.

3. Согласно "Положению о контроле за населением и планировании семьи провинции Хэнань" 2016 года, супругам, которые имеют детей в соответствии с законодательством, предоставляется один

месяц уходового отпуска, также известного как "отпуск по уходу за ребенком" для мужчин. Ваш муж воспользовался этим отпуском?

- A) Право на месячный уходовый отпуск
- B) Право на уходовый отпуск, но менее месяца
- C) Нет уходового отпуска

4. Как вы считаете, какова подходящая продолжительность "отпуска по уходу за ребенком" (отпуска в связи с рождением ребенка) для мужчин?

- A) Меньше 10 рабочих дней
- B) От 10 до 20 рабочих дней
- C) От 21 до 30 рабочих дней
- D) Более 30 рабочих дней

5. Вы считаете, что между работой и воспитанием детей существует конфликт?

- A) Существует
- B) Не существует

6. Вы считаете, что количество существующих учреждений для детей от 0 до 3 лет способно удовлетворить потребности в уходе за детьми?

- A) Может
- B) Не может

7. Ваша оценка услуг по уходу за детьми в возрасте от 0 до 3 лет на данный момент.

- A) Очень удовлетворен
- B) Довольно удовлетворен

- C) Удовлетворен в средней степени
- D) Скорее не удовлетворен
- E) Совсем не удовлетворен

8. Какие причины могут повлиять на ваш выбор дошкольного учреждения? (вопрос с несколькими вариантами ответов)

- A) Расстояние
- B) Стоимость
- C) Преподавательский состав
- D) Среда и инфраструктура
- E) Известность учебного заведения
- F) Учебная программа
- G) Прочее

9. Если вы планируете иметь второго ребенка, какую поддержку вы бы хотели получить для достижения баланса между работой и воспитанием детей? (Выберите несколько вариантов)

- A) Гибкий график работы, такой как свободный график работы
- B) Детские учреждения с гарантией качества
- C) Участие мужчин в воспитании детей
- D) Сопутствующие гарантийные меры (например, комнаты для кормления, комнаты отдыха, центры по уходу за детьми сотрудников)
- E) Обеспечение пособий по беременности и родам, доплат за детский сад
- F) Усиление подготовки медицинских специалистов в области акушерства и педиатрии
- G) Прочее

10 、 В процессе поиска работы вы сталкивались с гендерной дискриминацией?

- A) Есть, много раз
- B) Есть, несколько раз
- C) Нет

11 、 После вашего трудоустройства, проводила ли ваша организация регулярные тренинги, наставничество и планирование карьеры для женщин-сотрудников?

- A) Да, часто проводится
- B) Да, но не очень часто
- C) Не проводится

12 、 Какова обычная ситуация с работой женщин в вашей организации после окончания декретного отпуска?

- A) Возврат на прежнее рабочее место
- B) Перевод на другую должность, работа на другом рабочем месте
- C) Уже покинул прежнее место работы, ищет другую работу
- D) Домохозяином на полный рабочий день