

## «Женщины держат полнеба»: гендерный разрыв в экономической сфере современного Китая\*

**Хасьянова Эллина Рашидовна**, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; факультет международных отношений и политических исследований (Санкт-Петербург, Российская Федерация)  
*студентка 4-го курса бакалавриата;*  
*e-mail: ekhasyanova-18@edu.ranepa.ru.*

### *Научный руководитель:*

**Буланаква Мария Александровна**, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; кафедра международных отношений (Санкт-Петербург, Российская Федерация)  
*заведующая кафедрой, кандидат исторических наук;*  
*e-mail: bulanakova-ma@ranepa.ru.*

### *Аннотация*

Актуальность темы обусловлена противоречивым отношением к вопросам гендерного равенства в китайском обществе. С одной стороны, КНР позиционирует себя как эгалитарное государство, но с другой — в стране сохраняется гендерная дискриминация. В статье проводится анализ проявлений дискриминации китайок на рынке труда, которые не только препятствуют участию женщин в общественной жизни, но и выступают в качестве фактора, сдерживающего экономическое развитие КНР. Кроме того, исследуются причины гендерного разрыва в сфере экономического развития КНР, среди которых выделяются: неравная оплата труда по гендерному признаку, гендерная сегрегация рынка труда, неравный возраст выхода на пенсию женщин и мужчин в Китае и др. В основу настоящего исследования легли обзор современных российских и зарубежных исследований, анализ ежегодных отчетов ООН и Международной организации труда (2017–2021 гг.), которые отражают уровень гендерного равенства в сфере экономического развития КНР.

*Ключевые слова:* КНР; гендерный разрыв; дискриминация по признаку пола; права женщин; экономическое развитие.

## “Women Hold Half the Sky”: Gender Gap in the Economic Development of Modern China\*\*

**Ellina R. Khasyanova**, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, the Faculty of International Relations and Political Studies (Saint Petersburg, Russian Federation)  
*BA student;*  
*e-mail: ekhasyanova-18@edu.ranepa.ru.*

\* Статья подготовлена на основе доклада, сделанного автором на IV Международной научно-практической конференции. Женщины на государственной службе (март 2022 г.).

\*\* The paper is built on the talk given by the author at the IV International Research Conference “Women in Civil Service”.

**Academic Supervisor:**

**Maria A. Bulanakova**, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation; the Department of International Relations (Saint Petersburg, Russian Federation)

*Head of the Department of International Relations, PhD in History;*

*e-mail: bulanakova-ma@ranepa.ru.*

**Abstract**

The relevance of the topic stems from the conflicting attitudes towards gender equality in Chinese society. On the one hand, China positions itself as an egalitarian state, but on the other hand, gender discrimination persists in the country. The article analyses discrimination against Chinese women in the labor market, which not only hinders women's participation in public life, but also acts as a factor hindering China's economic development. In addition, the reasons for gender gap in PRC's economic development are examined, including unequal wages based on gender, gender segregation of the labor market, unequal age of retirement for women and men in China, etc. This study is based on a review of contemporary Russian and foreign research, as well as the analysis of annual reports of the UN and the International Labor Organization (2017 - 2021) reflecting the level of gender equality in China's economic development.

**Keywords:** PRC; gender gap; gender discrimination; women's rights; economic development.

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность данного исследования обусловлена поиском правительством страны новых внутренних факторов экономического роста КНР. Женщины, как социальная группа, могут стать идеальным источником пополнения трудовых ресурсов, однако этому мешают существующие в стране патриархальные устои, которые вступают в конфликт с ролью женщины в качестве активного участника экономической деятельности.

Несмотря на то, что сегодня Китай — одна из ведущих экономик мира, на фоне экономического роста и лидерства начинают замедляться темпы развития гендерного равенства. В связи с этим целью данного исследования является определение основных факторов, сдерживающих рост возможностей китайских женщин в экономической сфере и тормозящих формирование условий для реализации политики гендерного равенства в КНР.

**Методы:** проведен авторский сравнительный анализ показателей международных индексов по оценке политики гендерного равенства в Китае, а также анализ статистических данных, предоставляемых международными организациями, прежде всего Всемирной торговой организацией и Международной организацией труда.

**Обзор литературы.** Тема участия китайских женщин в экономическом развитии КНР нередко обсуждается в работах китайских исследователей. Среди актуальных проблем следует отметить вопросы отраслевого разделения труда среди китайок [11], о чем пишет профессор Китайского сельскохозяйственного университета Цзинчжун Йе. В работах профессора Джухуа Яна из Китайского университета Миньцзу рассматриваются социально-экономические аспекты гендерного неравенства; в частности, автор оценивает ограниченное число дошкольных учреждений как фактор гендерного неравенства в КНР [20]. У шанхайской исследовательницы Али Сонг в центре внимания причины дискриминации китайок на рабочих местах [17]. В русскоязычной исследовательской

традиции обращения к данной теме носят ситуативный характер, так Чэнь Цзиньлин, аспирант из СПбГУ, публикует статью на русском языке о современном положении китайянок и различиях между юридическим и фактическим гендерным равенством в КНР [4]. Также можно сослаться на ряд публикаций, в которых рассматривается положение китайских женщин в максимально широком контексте, примером служит статья Л. С. Веселовой [1], работа Е. А. Мурзиной, Р. А. Балдаевой обращает внимание на характер нормативно-правовой сферы гендерной политики в КНР [3]. Исследователь Ю. А. Ишутина рассуждает о сохранении конфуцианского ядра и традиций в китайских семьях, особо влияющих на развитие социального статуса женщин КНР [2]. Отметим, что вопросы экономического статуса китайянок довольно скромно освещаются в современных исследованиях российских авторов. Исследовательский вопрос заключается в том, почему КНР не полностью использует возможности, которые дает гендерное равенство в сфере экономического развития.

**Результаты исследования.** Известная фраза Мао Цзэдуна, произнесенная им при создании КНР в 1949 г., о том, что «женщины держат полнеба»<sup>1</sup>, недвусмысленно подтверждала признание китайским государством активной роли женщин в процессах экономического развития и то, что женщины — это трудовой ресурс, который следует использовать вне дома в профессиональных сферах. С момента проведения рыночных реформ в 1980-х гг. непрерывный и быстрый рост открыл много экономических возможностей для населения, резко сократил бедность и улучшил образование, в том числе женщин. Однако это также увеличило разрыв между богатыми и бедными, городскими и сельскими жителями, мужчинами и женщинами [12; 9]. Темпы продвижения к гендерному равенству в последние годы замедлились: с 2006 по 2021 г. Китай опустился в глобальном рейтинге из 156 стран с 63-го на 107-е место<sup>2</sup>. Кроме того, Китай рассматривается как самая гендерно несбалансированная страна в мире. В стране на 34 млн больше мужчин, чем женщин. Официальная политика Китая в отношении одного ребенка, действовавшая с 1979 по 2015 г., была ведущим фактором в создании этого дисбаланса, поскольку миллионы пар были полны решимости, что их ребенок должен быть сыном<sup>3</sup>. Такой дисбаланс мешает продвижению женщин по карьерной лестнице и тормозит экономическое развитие Китая, ведь приоритет в рабочих местах доставался мужчинам.

В исследованиях статуса китайянок в экономической сфере специалисты выделяют следующие основные причины гендерного разрыва в сфере экономического развития КНР:

1. *Китайская специфика в понимании гендерного равенства.* Она определяется устойчивыми традиционными представлениями, связанными с общекультурными установками китайского общества. Теоретически социальный порядок отношений между полами в китайской традиционной мысли в целом формируется на понятиях неба и земли, инь и ян. В китайской философии мужчины, отождествляемые с ян, также ассоциируются с превосходством, движением и твердостью, в то время как женщины связаны с инь и поэтому считаются низшими, спокойными и нежными. Женщина воспринималась как «внутреннее», а мужчина «внешнее»: по функциональному различию «внутреннего» и «внешнего» женщины отвечали за все в доме, а мужчины доминировали над внешними делами. Женские роли были преимущественно семейными ролями: дочери, сестры, жены, невестки, матери, свекрови. Во всех этих ролях женщины должны были согласовываться с желаниями и потребностями близких мужчин: их отцов в молодости, их мужей

<sup>1</sup> Women Hold Up Half the Sky, but Men Rule the Party. URL: <https://merics.org/en/short-analysis/women-hold-half-sky-men-rule-party>

<sup>2</sup> Global Gender Gap Report 2021. INSIGHT REPORT. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>3</sup> Too Many Men. The Washington Post. URL: <https://www.washingtonpost.com/graphics/2018/world/too-many-men/>

в браке, их сыновей, когда они овдовели. Кроме того, исторически неопровержимо то, что конфуцианские принципы способствовали подавлению женщин<sup>4</sup>.

Такие культурные маркеры, как рождение и воспитание детей, сегодня могут снизить карьерные амбиции работающей матери. Эти препятствия появляются помимо ограничений, основанных на традиционных культурных нормах, которые поощряют внимание к дому и семье как части роли женщины в обществе [18]. Такие стереотипы также усиливают предвзятое отношение к женщинам на рынке труда.

**2. Отраслевое разграничение труда.** В конце XX в. в Китае был один из самых высоких показателей в мире по участию женщин в рабочей силе: еще в 1990 г. почти три из четырех женщин работали. Хотя сейчас уровень участия женщин в рабочей силе в Китае остается высоким и составляет 63,73 % всех женщин в возрасте старше 15 лет<sup>5</sup>. Большинство женщин работают в сфере услуг, и эта доля увеличивается, в то время как доля женщин, занятых в обрабатывающей промышленности, сокращается [19]. По словам китайской исследовательницы и профессора Китайского сельскохозяйственного университета Цзинчжун Йе, более высокая доля женщин (20,5 %), чем мужчин (15,2 %), заняты в сельском хозяйстве, что свидетельствует о «феминизации» сельскохозяйственной рабочей силы [11]. Те, кто работает на неформальном рынке труда — в сельском хозяйстве или иным образом, более уязвимы, поскольку они не защищены Законом о трудовых договорах [14].

**3. Неравная оплата труда.** Гендерный разрыв в оплате труда также сохраняется и увеличивается: при использовании стандартных показателей разрыв в оплате труда женщин составляет 17,2 % по сравнению с заработной платой мужчин, а с учетом факторно взвешенного гендерного разрыва в оплате труда он оценивается в 20,8 %<sup>6</sup>. Около трети китайских рабочих-мигрантов, переезжающих из сельской местности в города, составляют женщины, и они зарабатывают примерно на треть меньше, чем их коллеги мужчины [15]. Гендерный разрыв в оплате труда часто искажается теми, кто находится на вершине распределения доходов, и только в 17,5 % фирм топ-менеджером является женщина, что может частично объяснить такой разрыв в оплате труда. Большая часть гендерного разрыва в оплате труда необъяснима, поскольку женщины и мужчины с одинаковым образованием и опытом в конечном итоге получают разную заработную плату [7].

**4. Ограниченное предложение финансируемых государством услуг по уходу за детьми в возрасте до трех лет.** С рыночными реформами эта услуга почти полностью исчезла [17]. Хотя частные услуги по уходу за детьми процветали в последние десятилетия, они либо слишком дороги, чтобы быть доступными семьям из рабочего класса, либо не предоставляют ежедневных услуг по уходу за детьми — в основном они проводят только раннее обучение детей или курсы развития по выходным и праздникам. Женщинам приходится работать во вторую смену [9] и нести двойное бремя оплачиваемой и неоплачиваемой домашней работы. Это приводит к тому, что общее количество рабочих часов в день у женщин намного больше, чем у мужчин, что создает большее напряжение между работой и семейными обязанностями. Следовательно, они могут либо вынуждены уйти с рынка труда по семейным обстоятельствам или не могут уделять работе столько же времени, сколько мужчины, что отрицательно сказывается на производительности их труда.

<sup>4</sup> The Confucianism-Feminism Conflict: Why a New Understanding is Necessary. Schwarzman Scholars. August 29, 2017. URL: <https://www.schwarzmanscholars.org/events-and-news/confucianism-feminism-conflict-new-understanding-necessary/>.

<sup>5</sup> Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (National Estimate) — China, United Kingdom, Vietnam, Kenya. The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?locations=CN-GB-VN-KE>.

<sup>6</sup> How Big is Gender Pay Gap in Your Country? Global Wage Report 2018/19. International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_650829/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm).

5. *Отпуск по беременности и уход за домом.* Гендерная дискриминация также затрагивает женщин репродуктивного возраста, которых часто игнорируют из-за потенциальной будущей потери производительности в результате беременности. Более того, с учетом всеобщего режима политики двух детей работодатели могут опасаться, что женщины будут брать отпуск по беременности и родам дважды, что усугубит дискриминацию в отношении женщины на рабочем месте [12]. Это подтверждается другими исследованиями. Чен (2017) обнаружил, что китайские замужние женщины, которые уделяют уходу более 15–20 ч. в неделю, на 4,5–7,7 % реже входят в состав рабочей силы. Сельские женщины, чьи мужья мигрируют в город на работу, особенно страдают от нехватки времени, бедность, полная ответственность за уход за детьми и престарелыми членами семьи, а также за сельскохозяйственное производство [5]. С возрастом увеличивается разрыв во времени, затрачиваемом на работу по дому: женщины тратят больше времени на работу по дому по мере взросления, а мужчины — меньше [14]. Следовательно, дальнейшее улучшение гендерного равенства не может просто зависеть от субъективных инициатив женщин; усилия на всех уровнях и со стороны всех заинтересованных сторон важны для продвижения гендерного равенства на рабочем месте в Китае.

6. *Дискриминация при приеме на работу.* Наиболее заметная дискриминация женщин в Китае проявляется при приеме на работу. В 2017 г. в 13 % объявлений о вакансиях в национальных списках вакансий государственных служащих указывалось, что объявление адресовано строго мужчинам с формулировками «только мужчины», «предпочтительно мужчинам» или «подходит для мужчин». В 2018 г. на такие посты приходилось 19 % всех постов [6]. Как в 2017 г., так и в 2018 г. ни в одном сообщении не было указано предпочтение женщине. Когда женщин не исключали из процесса найма, часто появлялась информация о том, что женщина-кандидат уже должна быть замужем и иметь детей. Human Rights Watch утверждает, что проанализировала более 36 000 объявлений о вакансиях<sup>7</sup>. Хотя китайское законодательство запрещает дискриминацию по признаку пола при приеме на работу<sup>8</sup>, многие работодатели, как в государственном, так и в частном секторе Китая, прямо заявляют в своих объявлениях о приеме на работу, что им не нужны женщины. Согласно исследованию Human Rights Watch<sup>9</sup>, в 2018 г. почти в пятой части вакансий на государственной службе Китая отмечалось предпочтение кандидатам-мужчинам, а не женщинам. Другое исследование, проведенное Всекитайской федерацией женщин в 2015 г.<sup>10</sup>, показало, что более 80 % женщин — выпускниц университетов в Китае сталкивались с той или иной формой гендерной дискриминации при поиске работы, независимо от типа работодателя.

На рис. 1 показан коэффициент участия в рабочей силе для населения в возрасте 15 лет и старше с разбивкой по полу по данным Международной организации труда (МОТ) в период с 2000 по 2018 г. Этот период характеризуется быстрым экономическим ростом после ряда приватизационных и других рыночных реформ, проведенных в Китае с 1990-х гг. В этот период уровень участия в рабочей силе как мужчин, так и женщин снижается после ряда реформ государственных предприятий, которые привели к массовым увольнениям [8]. Однако влияние этих реформ на занятость женщин было более драматичным: участие женщин в рабочей силе снижалось значительно быстрее, особенно после 2010 г.

<sup>7</sup> “Only Men Need Apply”. Gender Discrimination in Job Advertisements in China. Human Rights Watch 2018. URL: <https://www.hrw.org/report/2018/04/23/only-men-need-apply/gender-discrimination-job-advertisements-china> (дата обращения: 08.01.2022).

<sup>8</sup> Labor Law of the People’s Republic of China. URL: <http://www.lawinfochina.com/display.aspx?id=705&lib=law; EmploymentPromotionLawofthePeople’sRepublicofChina>. URL: <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=96793&lib=law>.

<sup>9</sup> “Only Men Need Apply”. Gender Discrimination in Job Advertisements in China. Human Rights Watch 2018. URL: <https://www.hrw.org/report/2018/04/23/only-men-need-apply/gender-discrimination-job-advertisements-china>.

<sup>10</sup> Yang H. Social Impacts of Gender-Based Discrimination in Employment Among Female University Students. Women’s Studies Institute of China. URL: <http://www.fnyjlc.com/CN/abstract/abstract193.shtml>.

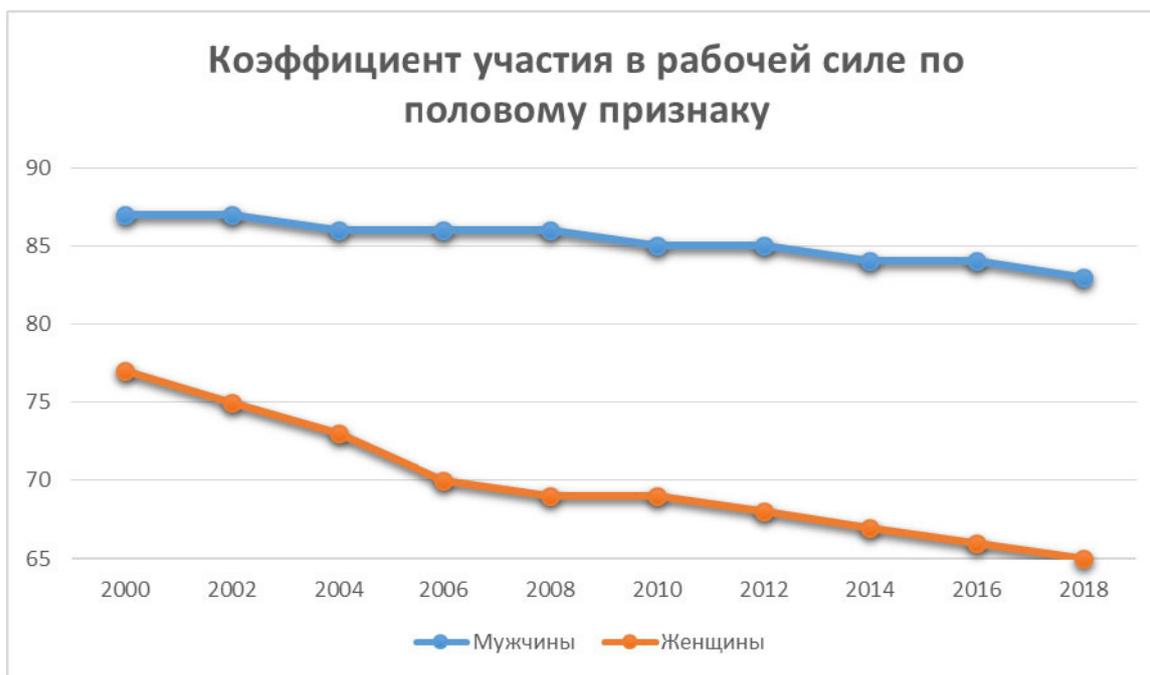


Рис. 1. Коэффициент участия в рабочей силе по половому признаку<sup>11</sup>

Кроме того, эйджизм затрагивает многих женщин, особенно тех, кто работает в сфере услуг (где молодость является ключевым компонентом успеха на рабочем месте)<sup>12</sup>. В этом секторе женщинам старше 30 лет часто отказывают в приеме на работу [20]. Ищущие работу женщины старше 40 лет особенно подвержены эйджизму в большинстве отраслей, несмотря на то, что они уже вышли из детородного возраста.

**7. Дискриминация при карьерном росте.** Китайские женщины сталкиваются с дискриминацией на рабочем месте не только в начале своей карьеры, но и позже. Соён Хан и Маркус Ноланд (2020) в своем недавнем исследовании гендерного баланса в корпоративном лидерстве во всем мире обнаружили, что женщины по-прежнему крайне плохо представлены в корпоративном лидерстве, несмотря на устойчивый, но медленный прогресс. Используя данные почти о 4000 китайских компаний из их глобального набора данных, ученые показали, что доля женщин в корпоративном руководстве в Китае выше среднего глобального уровня компаний за пределами Китая, но она растет более медленными темпами, чем средний мировой показатель за пределами Китая [17].

Доля женщин-директоров в Китае снизилась с 3 % по сравнению со средним мировым показателем за пределами Китая в 2010 г. до всего лишь 0,6 % по сравнению со средним мировым показателем за пределами Китая к 2017 г. (см. рис. 2).

Хотя китайское законодательство прямо запрещает дискриминацию в отношении беременных женщин и матерей с маленькими детьми<sup>13</sup>, практика обычно не соответствует действительности. Дополнительный фактор касается социальных ролей, связанных с работой и семьей. Женщины с лучшим образованием и более высоким социально-экономическим статусом более склонны к саморазвитию, что часто приводит к дополнительным конфликтам при совмещении материнства и карьеры.

<sup>11</sup> График составлен автором на основе Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (Modeled ILO Estimate) — China. International Labour Organization. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CN>.

<sup>12</sup> Osburg J. *Anxious Wealth: Money and Morality Among China's New Rich*. Stanford University Press, 2013.

<sup>13</sup> Law of the People's Republic of China on the Protection of Women's Rights and Interests. URL: <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=59781&lib=law>.

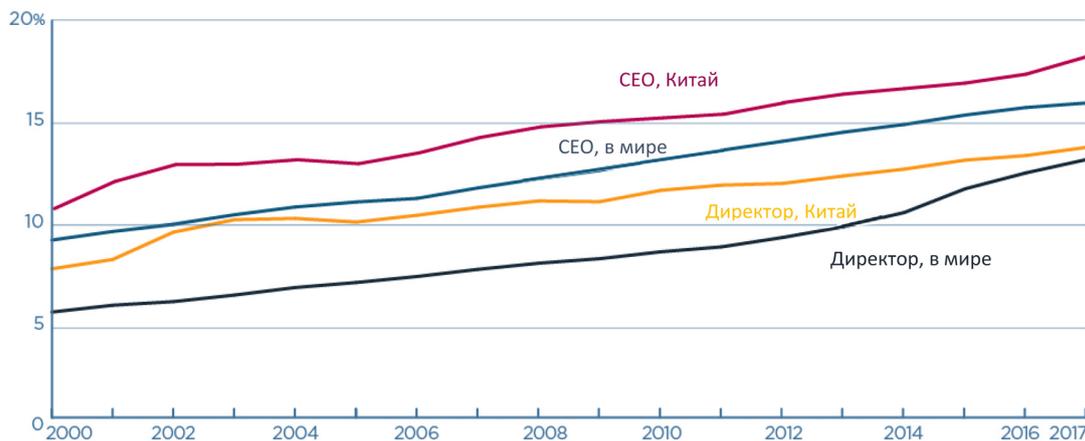


Рис. 2. Доля женщин на руководящих должностях в компаниях, 2000–2017 гг.<sup>14, 15</sup>

Одним из факторов, который может препятствовать тому, чтобы опытные китайские женщины-профессионалы занимали руководящие должности в компаниях, является неравный установленный законом возраст выхода на пенсию в Китае: 50 лет для работающих женщин в целом и 55 лет для женщин, занимающих руководящие должности, но 60 лет для мужчин в обоих случаях. Пенсионный возраст был установлен в 1951 г. и никогда не пересматривался, несмотря на то, что ожидаемая продолжительность жизни китайцев увеличилась с 35 лет в 1949 г. до 77 лет в 2019 г. [15]. Многие китайские эксперты призвали правительство повысить пенсионный возраст или принять более гибкие условия выхода на пенсию, чтобы люди могли работать после достижения пенсионного возраста, но политика пока мало изменилась. Повышение пенсионного возраста для женщин станет важным первым шагом в обеспечении равных возможностей для женщин-специалистов занимать руководящие должности<sup>16</sup>. Так, женщины смогут работать столько же, сколько и мужчины, и их шансы карьерного роста значительно увеличатся. При этом само по себе повышение пенсионного возраста не облегчит бремя женщин, которые склонны рано уходить на пенсию, чтобы ухаживать за внуками. Необходимы дополнительные меры, чтобы освободить время, которое женщины тратят на обязанности по уходу, чтобы они могли продолжать работать. Такие меры включают субсидирование ухода за детьми дошкольного возраста и обязательный отпуск по уходу за ребенком, побуждающий мужчин брать на себя больше обязанностей по уходу<sup>17</sup>.

## ВЫВОДЫ

Таким образом, в настоящий момент женщины в Китае активно участвуют в экономической жизни общества, а также осуществляют успешную коммерческую деятельность, но существует ряд проблем, которые препятствуют качеству и объему их трудовой деятельности. Рынок труда остается сферой гендерного неравенства, даже несмотря на то,

<sup>14</sup> Источник: Han S., Noland M. Women Scaling the Corporate Ladder: Progress Steady but Slow Globally. PIIE. Policy Brief 20-7. May 2020.

<sup>15</sup> CEO (Chief Executive Officer) — президент, директор, высшая управленческая должность.

<sup>16</sup> Hyland M., Djankov S., Goldberg P. K. Gendered Laws and Women in the Workforce. Working Paper 20-7. URL: <https://www.piie.com/publications/working-papers/gendered-laws-and-women-workforce>.

<sup>17</sup> The Power of Parity: Advancing Women’s Equality in Asia Pacific. McKinsey Global Institute. April 2018. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20womens%20equality%20in%20Asia%20Pacific/MGI-The-power-of-parity-Advancing-womens-equality-in-Asia-pacific-Full-report.ashx>.

что многие женщины имеют такую же или даже более высокую квалификацию и более высокие результаты, чем мужчины. На уровне предприятий женщины по-прежнему сталкиваются со стеклянным потолком<sup>18</sup>.

В то время как экономические реалии Китая изменились (и это часто благодаря деятельности нового поколения женщин), культурные ожидания китайского общества в целом для женщин остались прежними. Гендерный разрыв подпитывается как традиционными представлениями о роли женщины, так и существующими нормативными, институциональными ограничениями.

Несмотря на самый большой в мире гендерный дисбаланс населения китайки сталкиваются с широким спектром проблем, прямой и опосредованной формами дискриминации на рынке труда. Наиболее частотными проявлениями ограничений и нарушений прав работающих женщин можно назвать: неравную оплату труда по гендерному признаку, высокий уровень дискриминации китайок при приеме на работу; ограниченное предложение финансируемых государством услуг по уходу за детьми; отраслевое разграничение труда по признаку гендера; более ранний возраст выхода женщин на пенсию в Китае, что лишает их возможности сохранить оплачиваемую занятость.

Женщины, как группа населения с неиспользованным экономическим потенциалом, всегда рассматривалась КНР как важный ресурс развития. И на текущий момент Китай, осознавая существующий разрыв, предпринимает шаги по развитию гендерной политики в русле программы по превращению Китая в «сильное, демократическое, цивилизованное, гармонизированное и современное социалистическое государство» к столетней годовщине основания КНР — в 2049 г. Существуют значительные возможности для политики по сокращению гендерного неравенства на рынке труда. Это включает устранение дискриминационной практики в отношении женщин на рынке труда и в оплате труда. Доступность недорогих и качественных услуг по уходу за детьми и престарелыми снимет бремя с женщин, ищущих работу, и с фирм, которым придется платить надбавку за наем женщин. Смягчение правил и входных барьеров для повышения производительности в сфере услуг также окажет влияние на сокращение гендерного разрыва, поддерживая при этом экономику.

Сегодня Китай активно продвигает и реализует цели устойчивого развития, а особенно ЦУР № 5<sup>19</sup>, посвященную преодолению гендерного неравенства. Однако все еще существуют дискриминационные практики, которые тормозят экономическое развитие страны, поэтому необходимы дальнейшие исследования в этой области.

## Литература

1. *Веселова Л. С.* Изменение статуса женщин в современном Китае: новые вызовы и возможности // Вестник Казанского ун-та. Серия: Гуманитарные науки. 2018. Т. 160. Кн. 6.
2. *Ишутина Ю. А.* К вопросу о трансформации статуса женщины в китайском обществе в эпоху осуществленной модернизации // ВЕСТНИК КемГУКИ 45/2018.
3. *Мурзина Е. А., Балдаева Р. А.* Правовое регулирование труда женщин по законодательству Китая: история и современность // Усп. соврем. науки и образования, 2017. Т. 8. № 2. С. 114–118.

<sup>18</sup> Стеклянный потолок — метафора, используемая для представления невидимого барьера, который препятствует тому, чтобы данная демографическая группа поднималась выше определенного уровня в иерархии. Эта метафора была впервые придумана феминистками в отношении барьеров в карьере женщин с высокими достижениями.

<sup>19</sup> Цель № 5. Гендерное равенство. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. URL: <http://sdg.openshkola.org/goal5>.

4. Цзиньлин Ч. Гендерная политика Китая // Вестн. Забайкал. гос. ун-та, 2016. Т. 22. № 10. С. 83–88.
5. *Chen L., Zhao N., Fan H., Coyte P. C.* Informal Care and Labor Market Outcomes: Evidence From Chinese Married Women. *Res Aging*, 2017. No. 39 (2). P. 345–371. DOI: 10.1177/0164027515611184.
6. *Dasgupta S., Matsumoto M., Xia C.* Women in the Labour Market in China. ILO Asia-Pacific Working Paper Series. Bangkok: ILO, 2015. P. 34.
7. *Feng S., Hu Y., Moffitt R.* Long Run Trends in Unemployment and Labor Force Participation in Urban China. *Journal of Comparative Economics*, 2017. Elsevier. Vol. 45 (2). P. 304–324.
8. *Han S., Noland M.* Women Scaling the Corporate Ladder: Progress Steady but Slow Globally. ПИИЕ. Policy Brief 20-7. May 2020.
9. *Hochschild A. R.* The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home. New York: Avon Books, 1989.
10. *Jain-Chandra S., Khor N., Mano R., Schauer J., Wingender Ph., Zhuang J.* Inequality in China, 2018. Trends, Drivers and Policy Remedies. IMF Working Papers. No. 18/127. DOI: 10.5089/9781484357538.001.
11. *Jingzhong Y., Huifang W., Jing R., Baoyin D., Keyun Zh.* Left-Behind Women: Gender Exclusion and Inequality in Rural-Urban Migration in China. *The Journal of Peasant Studies*, 2016. Vol. 43. Is. 4. P. 910–941. DOI: 10.1080/03066150.2016.1157584.
12. *Kang R., Lv X. J.* A Summary of the Debate on the Relationship Between the Universal Two-Childpolicy, Childbearing Intention and Female Employment. *Theory Monthly*, 12. 2016. P. 155–161.
13. *Lardy N. R.* The State Strikes Back: The End of Economic Reform in China? Peterson Institute for International Economics, 2019.
14. *Liu H.* Economic Reforms and Gender Inequality in Urban China. *Economic Development and Cultural Change*. Vol. 59. No. 4. The University of Chicago Press, 2011. P. 839–876. <https://doi.org/10.1086/660006>.
15. *Luo M., Chui E.* Gender Division of Household Labor in China: Cohort Analysis in Life Course Patterns. *Journal of Family Issues*. Vol. 39. No. 12. August 2018. P. 3153–3176. <https://doi.org/10.1177/0192513X18776457>.
16. *Ramani S., Thutupalli A., Medovarszki T., Chattopadhyay S., Ravichandran V.* Women in the Informal Economy: Experiments in Governance from Emerging Countries. UNU Research Brief, 2013.
17. *Song A.* The Women of China’s Workforce. 2014. URL: <https://widerimage.reuters.com/story/the-women-of-chinas-workforce>.
18. *Warnecke T.* Gender and the Welfare State in China. *International Journal of Business and Globalisation*. Inderscience Enterprises Ltd, 2011. Vol. 6 (1). P. 44–53.
19. *Wu Zh.* Gender Inequalities of the Labor Market During Market Transition. *Economic Theory and Policy Research*, 2009.
20. *Yang J. H.* Supply-Side Reform and Childcare Service for Children Under Age Three. *Social Sciences*, 2018. No. 9. P. 89–100.