

УДК 314.96

ИЗМЕНЕНИЕ СТАТУСА ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Л.С. Веселова

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, 199034, Россия*

Аннотация

В конце XX – начале XXI в. в Китае произошли не только политические и экономические изменения, но и значительные социальные трансформации, самой важной из которых стало изменение статуса женщин. Китайское общество, будучи патриархальным, всегда с предубеждением относилось к женщинам и их роли в жизни общества. Их рассматривали как хранительниц очага, а их главным назначением видели продолжение рода. Однако период реформ и открытости, который начался в 80-е годы XX в., а также политика «одна семья – один ребенок» внесли коррективы в привычный уклад китайской жизни: женщины начали занимать всё больше руководящих позиций, многие из них вошли в мировой список самых влиятельных людей. Если раньше рождение дочери в китайской семье воспринималось как трагедия, то сейчас дочери становятся достойными продолжателями семейного бизнеса и ведут его успешно и прибыльно. В то же время изменение статуса женщин вносит ряд вопросов и проблем в социальную и экономическую жизнь общества, что требует научного анализа.

Ключевые слова: Китай, роль женщин в Китае, гендерный аспект, гендерное равенство в Китае

Введение

Китай является развивающейся густонаселенной страной и самым большим потребительским рынком в мире. Более того, Китай – одна из самых передовых стран в вопросе повышения уровня грамотности и получения высшего образования. По данным консалтинговой компании Boston Consulting Group, в период с 2007 по 2015 г. более 375 млн студентов были зачислены в китайские университеты, что почти вдвое больше, чем в США (ATFGA). Впоследствии именно эти выпускники станут основной рабочей силой Китая.

Китайская бизнес-среда достаточно специфическая, и сама по себе рабочая сила менялась с течением времени. Большие социальные изменения в Китае начали происходить с периода реформ и открытости в 80-е годы XX в., когда плановая экономика стала превращаться в рыночную. Практически пожизненная занятость на одном рабочем месте, которая была характерна для плановой экономики, сменилась мобильностью кадров, что также оказало влияние на китайское общество. Основной проблемой является разница в подходах к работе. С одной стороны, в Китае до сих пор существуют управленцы старого поколения, которые

получили образование в период Культурной революции (1966–1976) и не являются сторонниками инноваций и стратегического планирования, с другой – молодому поколению, получившему хорошее образование, всё еще не хватает опыта работы. Кроме того, в период реформ и открытости разные города развивались не одинаково, поэтому большая часть трудовых ресурсов сконцентрирована в Пекине, Шэньчжэне и Гуанчжоу. Современная китайская рабочая сила – это образованная молодежь в возрасте 35–40 лет, имеющая высокие ожидания относительно своей карьеры, что создает дополнительные проблемы. В поисках большего заработка и лучших условий молодые китайцы готовы часто менять место своей работы [1, с. 49–51].

Социальные перемены, происходившие в Китае, повлияли на традиционное гендерное неравенство. С течением времени сложилась тенденция к изменению статуса женщин в Китае, усилению их роли в бизнесе и обществе в целом. Период реформ и открытости дал возможность китайским женщинам работать и зарабатывать наравне с мужчинами, быть полноправными членами общества. Эти изменения имеют как позитивные, так и негативные последствия, которые будут рассмотрены в настоящей статье.

Гендерное равенство в Китае

В 1949 г. в Китае была создана Всекитайская федерация женщин, которая объединяла всех женщин Китая и стимулировала их к проявлению активности в социальной, политической и экономической жизни. Федерация боролась за предоставление женщинам равных прав с мужчинами и достойную оплату их труда. В каждой провинции и районе были созданы филиалы федерации, которые помогают властям и общественным организациям осуществлять государственную политику по предупреждению случаев дискриминации женщин в предоставлении работы, оплате труда, реализации прав на образование и т. д.

Согласно Конституции КНР женщины в Китае обладают равными с мужчинами правами во всех областях жизни (К КНР, ст. 48). Правительство Китая приняло ряд законодательных актов, которые защищают права и интересы женщин, например: законы о браке, о наследовании, об охране здоровья матери и ребенка, об охране труда женщин и т. д. В 1980 г. Китай подписал конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а в 1990 г. конвенцию Международной организации труда о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Понимая необходимость повышения статуса женщин в китайском обществе, в 1995 г. правительство КНР приняло специальные программы повышения статуса женщин на период 1995–2000 гг., а также 2001–2010 гг., которые предусматривали рост образовательного и профессионального уровня женщин, увеличение доли работающих женщин и числа занимаемых ими руководящих должностей [2].

Если проанализировать статистические данные, то можно увидеть, что женщины в Китае стали получать образование наравне с мужчинами, средний срок получения образования практически одинаков (табл. 1) [3, с. 366].

Экономический рост Китая предоставил женщинам возможность активно участвовать в социальной и политической жизни страны. Этому также способствовали различные институциональные меры, принятые правительством КНР.

Табл. 1

Средний срок получения образования у мужчин и женщин в Китае

	Рожденные в годы					
	1921–1930	1931–1940	1941–1950	1951–1960	1961–1970	1971–1980
Мужчины	3.8	4.98	6.13	7.3	8.04	8.46
Женщины	1.19	2.46	4.24	4.69	7.11	7.97
Разница между мужчинами и женщинами	2.61	2.52	1.89	1.61	0.93	0.49

В 1995 г. на Четвертой Всемирной конференции по положению женщин, которая проводилась в Пекине, Коммунистическая партия Китая (КПК) совместно с Всекитайской федерацией женщин приняли ряд решений для усиления гендерного равенства в обществе. В результате всё больше женщин начали работать в политических органах и институтах. Для привлечения женщин к участию в политической жизни страны была введена система квот, которая гарантировала их присутствие в политических органах [4].

В современном Китае можно выделить четыре основные группы женщин. Первая и самая малочисленная – это женщины, которые получили высшее образование и достигли успехов в карьере. Вторую группу составляют женщины, имеющие высшее или среднее образование, но не сделавшие карьеры. Эта группа наиболее многочисленна. К третьей можно отнести женщин, которые родились и выросли в сельской общине, они составляют основу рабочей силы в деревне. Многие из них не стремятся уехать в большие города. К последней группе относятся женщины, которые в силу различных обстоятельств не получили образования и не имеют работы. Многие из них в поисках заработка переехали в крупные мегаполисы Китая, сформировав категорию «женщин-рабочих» [5, с. 84–85].

В 2014 г. некоммерческая организация “Community Business”, специализирующаяся на корпоративной ответственности, провела исследование о гендерном распределении в Китае, Гонконге, Индии, Японии, Малайзии и Сингапуре. Результаты исследования азиатских рынков показали, что среди перечисленных стран в процентном соотношении наибольшее количество работающих женщин именно в Китае. Там же наибольшее число женщин, занимающих достаточно высокие должности (35.6% женщин трудится на руководящих должностях, 64.9% работает на младших должностях) [6]. Согласно государственной статистике, по данным на 2016 г., в Китае работали более 63% женщин. Рост процента работающих женщин за 2006–2014 гг. представлен на рис. 1 (FLPR).

В настоящий момент женщины в Китае активно участвуют в экономической жизни общества, а также осуществляют успешную коммерческую деятельность. Согласно сведениям китайского правительства, 55% новых интернет-компаний были открыты женщинами, больше четверти предпринимателей составляют женщины. Сравнивая эти данные с американскими, можно отметить, что в США только 22% стартапов, в команде основателей которых есть одна или более женщин [7].

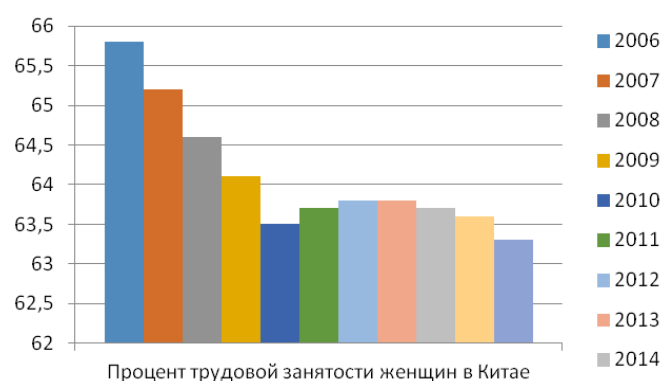


Рис. 1. Процент трудовой занятости женщин в Китае

Роль традиций в Китае и значение политики «одна семья – один ребенок» для китайских женщин

Многие тысячелетия сыновья в Китае считались главной наградой для родителей, так как только сыновья могли поддержать родителей и помогать им в старости. Только они имели право исполнять ритуалы почитания предков. Сыновья имели честь продолжить семейный род и прославить фамилию, получить образование и принести достаток в семью. Многие семейные пары считали своей непреложной обязанностью родить сына, а бездетные семьи или семьи, у которых не получалось родить мальчика, считались несчастливыми и обреченными.

В традиционном конфуцианском обществе главной задачей женщины было обеспечить продолжение рода и вести хозяйство. Долгое время статус жены, матери и хозяйки в Китае был невысоким и основывался на трех конфуцианских заповедях о повиновении: дочь должна подчиняться отцу, жена – мужу, а мать – сыну. Когда девушка выходила замуж и уходила в семью мужа, помимо мужа она также должна была подчиняться свекрови. Но с течением времени роль женщин в семье постепенно изменялась: росла их социальная и политическая активность, они начали добиваться равных с мужчинами прав.

С 1949 г. правительство Китая стало призывать родителей ценить дочерей в равной степени с сыновьями, в 1978 г. приступило к внедрению политики «одна семья – один ребенок», главная цель которой – замедлить демографический рост населения Китая и таким образом решить ряд социальных и экономических проблем. Исключения были сделаны только для жителей сельской местности, представителей этнических меньшинств, а также для пар, у которых нет родных братьев и сестер. Рождение второго ребенка в обход закона влекло за собой штрафы и выговоры, иногда даже заканчивалось увольнением с места работы. Безусловно, данная политика внесла большое количество изменений в традиционный китайский уклад, а также повлекла за собой ряд проблем. В Китае начали практиковать аборт по половому признаку (впоследствии проведение УЗИ было запрещено в Китае, за исключением случаев, когда оно было необходимо для спасения жизни матери или ребенка), умерщвление младенцев, рождение детей без регистрации, многие стремились уехать из страны [8].

Негативным следствием политики «одна семья – один ребенок» стал значительный дисбаланс между мужчинами и женщинами, который сформировался в структуре населения Китая. В конце 2013 г. численность мужчин составляла 697.28 млн, женщин 663.44 млн, в 2015 г. мужчин 704.14 млн, женщин 670.48 млн (ChY2016). Подобный дисбаланс ухудшил социальную обстановку в стране: в Китае процветали рынок сексуальных услуг, торговля женщинами и детьми, увеличилась численность гомосексуального сообщества и т. д. Очевидно, что это негативно отразилось на статусе женщин и ее роли в китайском обществе.

Еще одним последствием ограничения рождаемости стала новая система «4-2-1», которая означала, что на единственного ребенка падало бремя содержания в старости не только двух своих родителей, но и четырех родителей своих родителей, то есть бабушек и дедушек со стороны отца и матери. Наряду с тем многие женщины, будучи единственным ребенком в семье, принимали решение не заводить ребенка из опасения потерять работу, а семейные пары откладывали рождение на долгий срок, чтобы успеть заработать достаточно средств. Исследование китайских ученых, проведенное в 2006 г., показало, что более 80% горожан (проживающих в больших и средних городах) уже не желают иметь большую семью и не отдают предпочтение полу ребенка. Часть молодых китайских семей решают вовсе не заводить ребенка. На 2016 г. количество бездетных семей в Китае превысило 600 тыс. человек [9].

Положительным последствием политики «одна семья – один ребенок» стало повышение статуса женщин в Китае. Старые традиции и предпочтение сыновей дочерям (重男轻女 – «лелеять мальчиков и пренебрегать девочками») стали считаться пережитками прошлого и проявлением феодализма. Многие из родителей девочек, не имея возможности родить еще одного ребенка, начали стимулировать своих дочерей на получение хорошего образования, продвижение по карьерной лестнице, а также активные поездки за границу. В городах женщины все чаще начали работать вне дома, поручив воспитание детей своим родителям.

Повышение уровня образования женщин привело к возникновению общей тенденции роста уровня образования, так как в большинстве случаев именно матери играют решающую роль в образовательном процессе ребенка. Получив хорошее образование и понимая его важность, женщины стремятся дать лучшее образование и своим детям. Например, в 1980 г. в Китае на 40 женщин, имеющих высшее образование, приходилось 100 мужчин с высшим образованием, но уже к 2011 г. это соотношение стало следующим: 111 женщин на 100 мужчин [10]. Количество женщин – выпускниц вузов в Китае сопоставимо с количеством мужчин – выпускников. Около 40% студентов по программе MBA, которые проходят обучение в самых престижных университетах Китая (например, China Europe International Business School в Шанхае и Университет Цинхуа в Пекине), являются женщинами [11].

Роль женщины в современном Китае

На сегодняшний момент всё больше женщин в Китае стремятся открыть свой бизнес или продолжить семейный. Ежегодно публикуется рейтинг «50 самых богатых женщин в Китае», на 2017 г. средние активы женщин из данного

списка составили около 23.1 млн юаней (3.48 млн долларов) [12]. Повышение социального статуса женщин в Китае имеет большое значение, так как в современном китайском обществе они являются основными потребителями. Женщины покупают намного больше, чем мужчины. Наглядным примером может служить преобладание женских магазинов в китайских торговых центрах.

Женщины всё активнее строят карьеру и добиваются успехов. Исследования показывают, что на сегодняшний момент женщин, которые занимают руководящие должности, в Китае намного больше (38%), чем в США (22%) и европейских странах, например Великобритании (20%) и Германии (14%) [13]. Китайское правительство старается обеспечить соблюдение права женщин на труд, поэтому стимулирует компании нанимать большое количество работниц-женщин, предоставляя таким компаниям налоговые льготы. В Китае существует общее требование, которое запрещает предпринимателям не только дискриминировать труд женщин, но и оскорблять их честь и достоинство. На многих предприятиях, где трудятся большое количество женщин, должен быть выделен один из руководителей, который специально занимается женскими проблемами [14, с. 117]. Широко распространен гибкий график работы, возможность работать дома, а не в офисе и предоставление частичной занятости.

В то же время многие работодатели всё еще отклоняют кандидатуры женщин при найме, не желая тратить деньги на выплату декретных пособий, так как если раньше женщина официально уходила в декретный отпуск всего один раз, то теперь может уйти два раза.

Однако стоит отметить, что для китайских женщин более серьезным бременем является не забота о ребенке, а забота о престарелых родителях. Пенсионный возраст в Китае неодинаковый для мужчин и женщин. Для мужчин он составляет 60 лет. Женщины, которые являются производственными рабочими, уходят на пенсию в 50 лет, а те, кто работают в офисе, в 55. Для некоторых специальностей или должностей (например, профессора в университетах) пенсионный возраст увеличен до 60 лет [15].

За годы проведения политики «одна семья – один ребенок» средняя продолжительность жизни в Китае увеличилась с 43 лет в 1960 г. до 75 лет в 2013 г., а уровень рождаемости снизился с 2.8 до 1.7. Количество китайцев в возрасте от 15 до 24 лет (которые в перспективе должны стать основой работающего населения) уже начало сокращаться, а в ближайшие годы должно еще значительно уменьшиться. Есть предположение, что к 2030 г. Китаю придется нанимать рабочую силу из-за рубежа. По оценкам специалистов, к 2050 г. часть населения Китая, которая достигла пенсионного возраста, составит 39% [16]. Необходимо понимать, что немногие в Китае получают пенсию, поэтому, перестав работать, родители остаются на обеспечении детей. Народная мудрость издревле гласит: «养儿防老», – что означает: «Вырастить ребенка, чтобы обеспечить себе старость».

Согласно опросу, проведенному в Китае, 95% женщин заботятся о своих престарелых родителях. Многие из них тратят 18–30% своего дохода, обеспечивая финансовую помощь старшим родственникам. У многих женщин (88%) невозможность уделить достаточно внимания престарелым родственникам порождает так называемую вину дочери. В Китае отсутствуют в большом количестве

дома престарелых и другие учреждения, более того, такой поступок, как помещение родителей в подобное заведение, подвергнется осуждению со стороны окружающих и негативно отразится на положении человека в обществе [17, с. 124–126]. Многие женщины вынуждены прервать успешную карьеру, чтобы ухаживать за своими родителями или родителями мужа.

Правительство КНР поддерживает женщин, оно озабочено нежеланием молодых китайцев заводить детей, поэтому старается предоставить работающим женщинам достойные условия труда. Если сравнивать с другими азиатскими странами, то на сегодняшний момент период оплачиваемого декретного отпуска в Китае самый продолжительный и составляет 98 дней. В Сингапуре, например, он всего 80 дней, в Японии 70, в Малайзии и Индии 60, в Гонконге 50 дней [18].

В октябре 2015 г. на 5-м Пленуме ЦК КПК 18-го созыва в процессе обсуждения плана социально-экономического развития Китая на 2016–2020 гг. было принято решение об отмене политики «одна семья – один ребенок». Данное решение вызвало широкий общественный резонанс, население разделилось во мнениях. За годы политики ограничения рождаемости многие семьи уже смирились с невозможностью иметь двух и более детей, сверх того, всё больше китайских семей становятся приверженцами концепции семьи “DINK” (Double income, no kids – «двойной доход, отсутствие детей») и не желают заводить детей.

В то же время сохраняется ряд проблем для женщин, желающих успешно работать в Китае. Всё еще наблюдаются случаи неравенства в оплате труда: в среднем в Китае женщины зарабатывают меньше, чем мужчины, выполняя одинаковую с ними работу. Как и во многих других странах, некоторые профессиональные отрасли являются труднодоступными для женщин, например сектор высоких технологий, который традиционно считался преимущественно мужским. Работа для женщин, подразумевающая частые командировки и поездки в одиночку в различные города страны, резко осуждается китайской общественностью, поэтому часто на такие должности, как, например, менеджер по продажам, работодатели предпочитают нанимать мужчин. Доля женщин в китайском среднем классе остается стабильной – лишь 40% [3, с. 273].

Заключение

Подводя итог, стоит отметить, что в современном китайском обществе складывается противоречивая ситуация. Китайки, которые работают и строят карьеру, считают себя независимыми и не готовы подчиняться мужу. Китайские мужья стараются контролировать своих жен и не согласны с их полной независимостью. Многие китайские женщины наравне с мужчинами получают хорошее образование, трудятся в престижных компаниях, подолгу задерживаются на работе, чтобы добиться успеха. Всё это разрушает многовековые традиции и устои китайского общества и приводит к конфликту. Во многом поэтому количество разводов в Китае увеличивается с каждым годом. За период 2000–2012 гг. ежегодный рост разводов составил 7.5%, а темпы роста количества заключаемых браков – 3.6%. Чаще всего разводятся молодые китайцы в возрасте от 22 до 35 лет [19, с. 104].

Изменение статуса женщин в Китае является следствием активного социально-экономического развития страны, которое может порождать новые вызовы и противоречия. Демографическая ситуация всегда оставалась серьезной проблемой в Китае, поэтому связанные с ней социальные, политические и экономические сложности, успехи и неудачи китайского руководства требуют постоянного мониторинга и научного анализа.

Источники

- К КНР – Конституция Китайской Народной Республики (принята 4 дек. 1982 г.). – URL: <https://worldconstitutions.ru/?p=31>, свободный.
- ATFGA – *Friedman D., Hemerling J., Chapman J.* Aligning Talent for Global Advantage (The Boston Consulting Group, 2007). – URL: <https://www.bcg.com/documents/file15087.pdf>, свободный.
- ChY2016 – China Yearbook 2016. – URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2016/indexeh.htm>, свободный.
- FLPR – Female labor participation rate in China from 2007 to 2017. – URL: <https://www.statista.com/statistics/252721/female-labor-force-participation-rate-in-china/>, свободный.

Литература

1. *Yi Xue.* Talent management practices of selected human resource professionals in middle to Large-sized Manufacturing MNC in China: PhD dissertation. – Pennsylvania, 2014. – 229 p.
2. *Риккер Ю.О.* Китай. Равноправие женщин и политика одного ребенка // Азия и Африка сегодня. – 2012. – № 10. – С. 62–63.
3. Россия и Китай: изменения в социальной структуре общества / Отв. ред. М.К. Горшков, Ли Пэйлинь, З.Т. Голенкова. – М.: Нов. хронограф, 2012. – 512 с.
4. *Guo Xiajuan, Zheng Yongnian.* Women's political participation in China. – URL: <https://www.nottingham.ac.uk/iaps/documents/cpi/briefings/briefing-34-women-political-participation.pdf>, свободный.
5. *Чэнь Цзиньлин.* Гендерная политика Китая // Вестн. Забайкал. гос. ун-та. – 2016. – № 10. – С. 83–88.
6. China achieving gender parity and ranks top among 6 Asian markets. – URL: http://www.a-performers.com/HR/hot_topics.jsp?article_id=1867&reload=&reload=&reload=, свободный.
7. *Oster Sh., Wang S.* How women won a leading role in China's venture capital industry // Bloomberg. – 2016. – 20 Sept. – URL: <https://www.bloomberg.com/news/features/2016-09-19/how-women-won-a-leading-role-in-china-s-venture-capital-industry>, свободный.
8. В Китае ввели ограничения на УЗИ с целью определения пола ребенка // РИА Новости. – 2006. – 26 июня. – URL: <https://ria.ru/20060626/50004983.html>, свободный.
9. *Тан Ф.* Психологические особенности взаимодействия между поколениями в Китае на примере семейных отношений // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 5. – С. 249–251.
10. Women in business: From classroom to boardroom. Grant Thornton International Business Report 2014. – URL: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2014/ibr2014_wib_report_final.pdf, свободный.
11. *Hewlett S.A. Rashid R.* Talent in China: A legion of ambitious, qualified women. – URL: <https://hbr.org/2011/03/talent-in-china-a-legion-of-am>, свободный.

12. *Enoch Yiu*. Why more Chinese women are taking over the family firm or starting their own business // *South China Morning Post*. – 2017. – 6 Nov. – URL: <http://www.scmp.com/business/companies/article/2118477/why-more-chinese-women-are-taking-over-family-firm-or-starting>, свободный.
13. *Hansen A.* Spotlight on Asia: Gender diversity is both catching up and leading. – URL: <http://theglasshammer.com/2016/08/11/spotlight-asia-gender-diversity-catching-leading/>, свободный.
14. *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.
15. *Giles J., Wang D., Cai W.* The Labor Supply and Retirement Behavior of China's Older Workers and Elderly in Comparative Perspective // *Discussion Paper Series*. – 2011. – No 6088. – URL: <http://ftp.iza.org/dp6088.pdf>, свободный.
16. Does China have an aging problem? – URL: <https://chinapower.csis.org/aging-problem/>, свободный.
17. *Hewlett S.A., Rashid R.* Winning the War for Talent in Emerging Markets: Why Women are the Solution. – Boston: Harvard Bus. Rev. Press, 2011. – 288 p.
18. *See Kit Tang.* Workplace gender equality in Asia: Is China ahead? – URL: <https://www.cnn.com/2014/10/30/workplace-gender-equality-in-asia-is-china-ahead.html>, свободный.
19. *Почагина О.В.* Изменение политики «одна семья – один ребенок» в Китае: причины и ожидаемые результаты // *Проблемы Дальнего Востока*. – 2014. – № 3. – С. 94–106.

Поступила в редакцию
08.10.18

Веселова Людмила Сергеевна, кандидат исторических наук, доцент кафедры европейских исследований факультета международных отношений

Санкт-Петербургский государственный университет

Университетская наб., д. 7–9, г. Санкт-Петербург, 199034, Россия

E-mail: milaveselova@gmail.com

ISSN 2541-7738 (Print)

ISSN 2500-2171 (Online)

UCHENYE ZAPISKI KAZANSKOGO UNIVERSITETA. SERIYA GUMANITARNYE NAUKI
(Proceedings of Kazan University. Humanities Series)

2018, vol. 160, no. 6, pp. 1455–1465

**Changes in Women's Status in Modern China:
New Challenges and Opportunities**

L.S. Veselova

St. Petersburg State University, St. Petersburg, 199034 Russia

E-mail: milaveselova@gmail.com

Received October 8, 2018

Abstract

The period of the late 20th – early 21st centuries was marked by political, economic, and social changes in China. Among these transformations, the change in the status of Chinese women stands out. The Chinese society, patriarchal in nature, has always been prejudiced against women and their social role. They were seen as domestic goddess destined to continue the family line. However, the period of reform and opening up that began in the 1980s, as well as the single child policy, changed the familiar

way of life in China: women in China began to take more leadership positions, many of them are listed among the most influential people of the world. The birth of a daughter in the Chinese family used to be perceived as a tragedy. However, everything has changed: daughters became worthy successors of the family business and manage it successfully and profitably. At the same time, the change in the women's status brings a number of issues and problems into the social and economic life. Chinese employers and the Chinese labor market as a whole started to face more and more problems.

Keyword: China, role of women in China, gender aspect, gender equality in China

Figure Captions

Fig. 1. Percentage of employed women in China.

References

1. Yi Xue. Talent management practices of selected human resource professionals in middle to large-sized manufacturing MNC in China. *PhD Diss.* Pennsylvania, 2014. 229 p.
2. Rikker Yu.O. China. Women's equality and single child policy. *Aziya i Afrika Segodnya*, 2012, no. 10, pp. 62–63. (In Russian)
3. *Rossiia i Kitai: Izmeneniya v sotsial'noi strukture obshchestva* [Russia and China: Changes in Social Structure]. Gorshkov M.K., Palin Lee, Golenkova Z.T. (Eds.). Moscow, Nov. Khronograf, 2012. 512 p. (In Russian)
4. Guo Xiajuan, Zheng Yongnian. Women's political participation in China. Available at: <https://www.nottingham.ac.uk/iaps/documents/cpi/briefings/briefing-34-women-political-participation.pdf>.
5. Chen Jinling. Gender policy of China. *Vestnik Zabaikal'skogo Gosudarstvennogo Universiteta*, 2016, no. 10, pp. 83–88. (In Russian)
6. China achieving gender parity and ranks top among 6 Asian markets. Available at: http://www.a-performers.com/HR/hot_topics.jsp?article_id=1867&reload=&reload=&reload=.
7. Oster Sh., Wang S. How women won a leading role in China's venture capital industry. *Bloomberg*, 2016, 20 Sept. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/features/2016-09-19/how-women-won-a-leading-role-in-china-s-venture-capital-industry>.
8. China has introduced restrictions on ultrasound to determine the sex of the child. *RIA Novosti*, 2006, June 26. Available at: <https://ria.ru/20060626/50004983.html>. (In Russian)
9. Tang F. Psychological features of interaction between generations in China: Case study of family relations. *Mir Nauki, Kul'tury, Obrazovaniya*, 2015, no. 5, pp. 249–251. (In Russian)
10. Women in business: From classroom to boardroom. Grant Thornton International Business Report 2014. Available at: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2014/ibr2014_wib_report_final.pdf.
11. Hewlett S.A., Rashid R. Talent in China: A legion of ambitious, qualified women. Available at: <https://hbr.org/2011/03/talent-in-china-a-legion-of-am>.
12. Enoch Yiu. Why more Chinese women are taking over the family firm or starting their own business. *South China Morning Post*, 2017, 6 Nov. Available at: <http://www.scmp.com/business/companies/article/2118477/why-more-chinese-women-are-taking-over-family-firm-or-starting>.
13. Hansen A. Spotlight on Asia: Gender diversity is both catching up and leading. Available at: <http://theglasshammer.com/2016/08/11/spotlight-asia-gender-diversity-catching-leading/>.
14. Murzina E.A., Baldaeva R.A. Legal regulation of women's labor under the laws of China: History and modernity. *Uspekhi Sovremennoi Nauki i Obrazovaniya*, 2017, vol. 8, no. 2, pp. 114–118. (In Russian)
15. Giles J., Wang D., Cai W. The labor supply and retirement behavior of China's older workers and elderly in comparative perspective. *Discussion Paper Series*, 2011, no. 6088. Available at: <http://ftp.iza.org/dp6088.pdf>.
16. Does China have an aging problem? Available at: <https://chinapower.csis.org/aging-problem/>.
17. Hewlett S.A., Rashid R. *Winning the War for Talent in Emerging Markets: Why Women are the Solution*. Boston, Harvard Bus. Rev. Press, 2011. 288 p.

18. See Kit Tang. Workplace gender equality in Asia: Is China ahead? Available at: <https://www.cnbc.com/2014/10/30/workplace-gender-equality-in-asia-is-china-ahead.html>.
19. Pochagina O.V. Changes in “one family – one child” policy in China: Causes and expected results. *Problemy Dal'nego Vostoka*, 2014, no. 3, pp. 94–106. (In Russian)

Для цитирования: Веселова Л.С. Изменение статуса женщин в современном Китае: новые вызовы и возможности // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. – 2018. – Т. 160, кн. 6. – С. 1455–1465.

For citation: Veselova L.S. Change in women's status in modern China: New challenges and opportunities. *Uchenye Zapiski Kazanskogo Universiteta. Seriya Gumanitarnye Nauki*, 2018, vol. 160, no. 6, pp. 1455–1465. (In Russian)