

Чэнь Цзэцун *Дискриминация по признаку пола при приеме на работу студенток // Академия педагогических идей «Новация». – 2019. – №3 (март). – АРТ 127-эл. – 0,4 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>*

РУБРИКА: СОЦИАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Чэнь Цзэцун
магистрантка
Санкт-Петербургский государственный университет
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
aociyaya@yeah.net

**ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ
СТУДЕНТОК**

Аннотация: Определение гендерной дискриминации при приеме на работу студенток, критерии идентификации и негативные последствия отражают характер гендерной дискриминации при приеме на работу студенток.

Ключевые слова: рынок труда, гендер, равенство, дискриминация.

Chen Szacun
Master St.
Petersburg state University St.
Petersburg, Russian Federation

**GENDER DISCRIMINATION IN THE EMPLOYMENT OF FEMALE
STUDENTS**

Abstract: the Definition of gender discrimination in the employment of female students, the identification criteria and the negative consequences reflect the nature of gender discrimination in the employment of female students.

Key words: labor market, gender, inequality, discrimination.

Цель статьи - анализ проблемы трудоустройства китайских студенток на рынке труда, анализ изменений рынка труда с гендерной точки зрения, а также причин и предпосылок изменений. Будучи важным участником рынка труда, студентки колледжа отражают изменения в социальной мысли и изменения в форме общественной жизни.

Исследование показало, что проблема трудоустройства студенток в Китае имеет глубокие исторические корни: например, студенток, являющихся социально уязвимыми группами, часто считают слабыми в получении образования и получении рабочих мест. Этот статус-кво также связан с китайскими социальными обычаями, и часто считается, что женщины занимаются относительно легкой работой, и эта практика закреплена законом. Еще позже закон предусматривал, что оба пола равны в сфере занятости. Но оригинальный барьер тоже будет существовать еще долго.

Кроме того, большая часть дискриминации является скрытой дискриминацией. Все больше и больше работодателей могут заставить студенток-женщин потерять свою квалификацию в сфере занятости посредством внутреннего контроля. Текущее состояние и неблагоприятные последствия дискриминации по признаку пола при приеме на работу студенток усиливают друг друга. Только глубокое обсуждение теоретических основ и внутренней логики дискриминации по признаку пола при приеме на работу среди женщин-колледжей, систематического изучения причин дискриминации по признаку пола при приеме на работу женщин-учащихся и стремления устранить контрмеры дискриминации по признаку пола при трудоустройстве может постепенно облегчить трудоустройство студенток.

1. концепция гендерной дискриминации при приеме на работу студенток

В своей книге «Экономика в жизни» Гэри Беккер утверждает, что «если кто-то добровольно отказывается от прибыли или заработной платы из-за предрассудков, это представляет собой дискриминационный акт». Теория экономики дискриминации, представленная Гэри Беккером, подчеркивает, что дискриминация по признаку пола является основной формой дискриминации при найме на работу и основной причиной трудностей с трудоустройством женщин. Социологи изучают неравенство занятости между мужчинами и женщинами из таких факторов, как традиционная культура. Теория утверждает, что коренная причина дискриминации заключается в социальных обычаях и подкрепляется законами, которые лишают уязвимые группы населения лучших

возможностей для получения образования и работы. Даже если закон заново определяет равенство прав, первоначальный барьер будет сохраняться в течение длительного времени. С психологической точки зрения предубеждение, которое фокусируется на индивидуальном восприятии, познании и поведении, ведет к дискриминационному поведению.

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, принятая Международной организацией труда в 1958 году, предусматривает, что дискриминация по признаку пола в сфере занятости основывается на любых различиях, исключениях или преференциальных режимах по признаку пола, что является следствием устранения или ущемления равных возможностей или равного обращения в сфере занятости, но на основе Любое различие, исключение или преференциальный подход к требованиям самой специальной работы не должно рассматриваться как дискриминация.

Ссылаясь на вышеупомянутые концепции дискриминации по признаку дискриминации, дискриминации по признаку пола и дискриминации по признаку пола при найме на работу, определение дискриминации по признаку пола при приеме на работу студентов колледжей означает, что работодатели препятствуют нормальному производству и работают во всех аспектах при наборе и найме выпускников колледжей. В дополнение к типам работы или работам, которые в соответствии с законом не подходят для учащихся женского колледжа, отказ в приеме на работу девушек или повышение стандартов приема на работу девушек по признаку пола может привести к тому, что девочки не смогут пользоваться возможностями трудоустройства при жизни мужчин, что ущемляет равные права на трудоустройство девушек. Другими словами, гендерная дискриминация в сфере занятости фактически означает, что работодатели принимают различные открытые или скрытые дискриминационные меры, так что учащиеся женского пола теряют возможность искать равную работу в сфере занятости.

Половая дискриминация в сфере занятости может быть выражена как прямая дискриминация или косвенная дискриминация. Прямая дискриминация обычно является явной и преднамеренной дискриминацией. Например, в условиях найма, предложенных определенным подразделением, явно требуется набирать только мужчин или только тех, кто особенно выделяется при наборе учениц. Косвенная дискриминация обычно является не преднамеренной дискриминацией, а статистически

значимой дискриминацией. После того, как закон четко оговаривает, что «дискриминация запрещена», прямая дискриминация легко может быть преобразована в косвенную дискриминацию, а правовые санкции могут быть скрытым образом обойдены.

Например, при наборе государственных служащих различные органы и подразделения четко оговаривают, что ситуация с набором только студентов мужского или женского пола уменьшается по сравнению с предыдущими, однако это не ограничивает дискриминацию по половому признаку соискателей в приемных отделениях. Работодатель может использовать внутренний контроль для Другие причины, кроме пола, такие как личность, адаптивность, всестороннее качество и другие более абстрактные стандарты, отказывают в приеме на работу людей определенного пола. Этот вид косвенной дискриминации не только сложнее судить и доказывать, чем прямую дискриминацию, но и более вреден, чем прямая дискриминация. Из-за незнания гендерных требований работодателя некоторые заявители потратили впустую время, энергию и даже проиграли тест. Единица возможностей. В настоящее время в процессе трудоустройства студенток все больше и больше студенток сталкиваются с такой дискриминацией по признаку пола из-за этих неизменных гендерных характеристик. В рейтинге дискриминации государственные учреждения занимают первое место, затем следуют учреждения и, наконец, указывают полезные единицы.

Гендерная дискриминация в сфере занятости может также представлять собой дискриминацию в оплате труда, профессиональную дискриминацию и дискриминацию в сфере занятости. Согласно определению Беккера, «дискриминация в оплате труда означает, что женщины одинаковы с мужчинами и имеют одинаковую академическую квалификацию. При одинаковом опыте они зарабатывают меньше мужчин из-за обычаев или политики компании». На рынке труда «цена», уплачиваемая работодателем за характеристики человеческого капитала работника, часто показывает различия из-за гендерных различий, однако только на этом основании существует гендерная дискриминация и недостаточно аргументов. У женщин и мужчин разные профессии при выборе профессии, и если на них не влияют другие факторы, то, как правило, добровольный выбор женщин является результатом предпочтений или

рационального принятия решений.

Излишне говорить, что женщины больше сосредоточены на сокращении инвестиций человеческого капитала в навыки, которые в течение определенного периода времени быстро не амортизируются на рынке труда, и такие инвестиции часто отражаются в ожиданиях с меньшим вознаграждением.

Кроме того, поскольку у женщин, как правило, больше семейных обязанностей из-за таких обязанностей, как работа по дому и образование детей, вероятность отсутствия на работе или отпуска больше, поэтому они более склонны выбирать особые возможности для работы, такие как близость к дому и поездки в командировки. Небольшая работа. Все эти факторы снижают заработную плату женщин, но поскольку их трудно измерить, эти факторы часто отражаются только в снижении вознаграждений за наблюдаемые характеристики производительности. Существует разница в заработной плате в случае, когда наблюдаемые характеристики производительности мужчин и женщин одинаковы, хотя некоторые из этих различий фактически отражают добровольный выбор предложения на рынке труда.

Определение профессиональной гендерной дискриминации заключается в том, что когда профессиональное распределение внутри группы населения сильно отличается от профессионального распределения в другой группе населения, это означает наличие профессиональной сегрегации. С точки зрения пола профессиональная сегрегация напрямую отражает феномен «женской» профессии и «мужской» профессии.

На макроуровне распределение женщин и мужчин по различным профессиям крайне неравномерно, женщины плохо распределены по более высокооплачиваемым профессиям, а доля женщин в низкооплачиваемых профессиях слишком высока. Аналогичным образом, профессиональная сегрегация не обязательно является результатом профессиональной дискриминации. По крайней мере, некоторая профессиональная сегрегация является результатом выбора, сделанного людьми до того, как они выходят на рынок труда, или когда им нужно принимать семейные решения после выхода на рынок труда. Степень профессиональной сегрегации оказывает огромное влияние на заработную плату женщин.

Под дискриминацией в отношении возможности трудоустройства понимаются женщины, которые имеют другие условия с теми же условиями, и даже некоторые женщины имеют лучшие условия для предложения труда и подвергаются дискриминации по признаку пола.

2. На фоне гендерной дискриминации при трудоустройстве студенток

С первых дней основания Нового Китая в 1950-х годах и до начала 1980-х годов трудоустройство выпускников колледжей в Китае всегда осуществлялось государственной политикой «объединения и наказания». В условиях плановой экономики эта единая и полностью гарантированная политика занятости устанавливает принцип равной занятости для мужчин и женщин независимо от уровня человеческого капитала и равной оплаты за равный труд для мужчин и женщин. В качестве ограниченного кадрового ресурса студенты колледжей пользуются преимуществами занятости и защитой трудовых прав, обеспечиваемых этой политикой. Конечно, эта полная занятость осуществляется за счет автономии студенток.

С реформой экономической системы, особенно реформой системы единиц и системы занятости, с начала 1980-х до начала 1990-х годов, чтобы сделать подготовку кадров в высших учебных заведениях подходящей для реформы экономической системы, решение Центрального комитета Коммунистической партии Китая о реформе системы образования в 1985 году Под руководством национальной политики в области занятости постепенно внедряется система «двустороннего выбора» для выпускников, которые выбирают себе работу, а работодатели выбирают и нанимают их. С начала 1990-х годов по настоящее время выпускникам колледжей становится все труднее найти работу. В 1993 году в «Контуре реформы и развития образования в Китае» система занятости выпускников колледжей постепенно превратилась из «двустороннего выбора» в «самозанятость». В 2000 году реформа системы занятости выпускников колледжей была в основном завершена.

В результате обязательное поведение в национальной политике занятости стало руководящим поведением, распределение ресурсов выпускников постепенно адаптировалось к потребностям рыночной экономики и в основном включалось в отслеживание рыночного механизма;

В сфере образования элитарное образование превратилось в массовое. В результате этого преобразования число студентов женского пола увеличилось. Число женщин-работодателей и коллективных работодателей имеет ограниченную занятость. Все больше студентов колледжа предпочитают организовывать работу вне системы. Автономность работодателей постоянно расширяется, и в поведении организаций вне системы занятости не хватает ограничений по рыночному принципу. В дополнение к влиянию традиционных предрассудков в отношении женщин затрагиваются традиционная модель защиты трудовых прав женщин в условиях плановой экономики и новая защита. Механизм еще не сработал во времени, и занятость женщин начинает сталкиваться с особым давлением или дискриминацией по признаку пола.

Первоначальным проявлением полномасштабного начала реформы экономической системы в середине-конце 1980-х годов стало то, что работодатели вернули выпускниц университетов, которые отказались его использовать. Согласно статистике соответствующих департаментов в Пекине, среди студентов, которые были возвращены работодателями в Пекине в 1987 году, среднестатистическая студентка составляла 53,5%, то есть более половины. Есть более 100 учениц, которые были возвращены в Пекинский университет и переведены на другую должность. Девочки, которые вернулись в журналистику и другие специальности Китайского университета Жэньминь, составляют более 80% от общего числа возвращенных студентов. Это доминирующая дискриминация по признаку пола.

3. Анализ причин гендерной дискриминации при трудоустройстве дома и за рубежом

Есть много исследований по гендерной дискриминации на рынке труда за рубежом, особенно теоретические исследования, в то время как отечественные ученые проводят сравнительно мало исследований и не имеют систематических и теоретических исследований.

1. Теоретический анализ зарубежных причин гендерной дискриминации при трудоустройстве

Что касается дискриминации по признаку пола на рынке труда, то до-неоклассическая теория в основном изучает разницу в заработной плате. Причиной низкого дохода женщин является низкая производительность труда, отсутствие поддержки профсоюзов, низкий уровень образования, низкий уровень жизни, узкая

занятость, подчиненные характеристики занятости и т. Д.

Теория дискриминации личных предрассудков считает, что в обществе существует дискриминационное предпочтение, и некоторые страны должны удовлетворить это предпочтение, чтобы заблокировать свободную торговлю и отказаться от эффективности производства.

Теория монопольной дискриминации считает, что дискриминация вызвана монополией отдельных предприятий. Мотивом дискриминации является денежная выгода, поскольку исключительная монополия способна определять уровень заработной платы на рынке, а власть на этом рынке позволяет делать дискриминационную заработную плату, которая может увеличить доход дискриминаторов.

Теория сегрегации в сфере занятости предполагает, что пол делит труд на неконкурентные группы и формирует некую гендерно-монопольную профессию. В действительности, в соответствии с гендерной монополией лучшие профессии монополизированы мужчинами, а работающие женщины подвергаются дискриминации.

Согласно концепции спроса и предложения, теория тесноты анализирует дискриминационные последствия политического, экономического, культурного и других уровней, которые приводят к ограничению занятости женщин или чернокожих.

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

Теория статистической дискриминации состоит в том, чтобы рассматривать типичные характеристики группы как характеристики каждого человека в группе и использовать типичные характеристики группы в качестве стандарта занятости для создания дискриминации. Статистическая дискриминация вызвана высокой стоимостью и длительным временем, необходимым для получения или получения информации. Для отдельных женщин, ищущих работу, работодатели используют короткие периоды карьеры женщин, низкий уровень образования и низкий опыт работы в качестве основы для принятия решения о том, следует ли нанимать и организовывать свою работу для сокращения потенциальных потерь.

Таким образом, даже мужчины и женщины, ищущие работу с одинаковыми измеримыми характеристиками показателя производства, трактуются по-разному, поскольку они принадлежат к разным гендерным группам. Этот вид принятия решений, основанный на максимизации прибыли, дополненный «эффектом обратной связи», формирует круг гендерной дискриминации на рынке труда. Когда женщины подвергаются дискриминации со стороны работодателей из-за концептуального представления о низкой эффективности работы и предпочитают не участвовать в работе или не хотят вкладывать средства в человеческий капитал, работодатели усиливают свои первоначальные стереотипы в отношении женщин, демонстрируя тем самым растущий эффект, который делает женщин более. Познакомьтесь с впечатлением работодателя о его или ее дефолтах. Во взаимодействии между работодателями и работниками предубеждение используется в качестве основы для дискриминации, а результат дискриминации усиливает степень предубеждения.

2. Анализ внутренних причин гендерной дискриминации при трудоустройстве

Некоторые ученые считают, что дискриминация по признаку пола является распространенным поведением на рынке труда, что отражается в различиях в занятости по признаку пола, заработной плате, профессиональных условиях, безопасности труда и возможностях развития. Однако в экономической логике различия в гендерных или профессиональных различиях сами по себе не являются достаточным доказательством дискриминации. Поскольку многие факторы, такие как уровень образования, возраст, опыт работы и количество рабочих часов, определяют характеристики производительности, и даже это различие может быть связано с различным выбором

пола на рынке или по дому. Ценность человека на рынке труда зависит от всех факторов спроса и предложения, которые влияют на его предельную производительность труда. Если факторы, не связанные с производительностью, имеют положительное или отрицательное значение на рынке труда, это может привести к дискриминации.

Некоторые ученые также отмечают, что серьезное переизбыток рынка труда является предпосылкой дискриминации по признаку пола в Китае. Стремление к максимизации прибыли на рынке является экономической причиной дискриминации по признаку пола. Влияние традиционной культуры является основной причиной дискриминации по признаку пола на рынке труда. [06]

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

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

4. критерии определения гендерной дискриминации в сфере занятости

Во многих случаях дискриминации по признаку пола при приеме на работу работодатель выдвигал некоторые причины, оправдывающие его собственную дискриминацию и рационализирующие дискриминацию: обычно есть три причины: одна заключается в том, что специальные меры защиты женщин представляют собой дискриминацию в отношении мужчин, а другая - работодатель. Трудоустройство женщин - это не «автономия работника», а третья: работодатели часто отказываются использовать женщин на основании профессиональных качеств и особых потребностей.

По вышеуказанным трем причинам необходимо определить критерии для определения дискриминации по признаку пола при приеме на работу, а именно, представляют ли собой специальные меры защиты женщин дискриминацию по отношению к мужчинам, как относиться к «автономии работников» работодателей и как определить «справедливую причину».

1. Специальными мерами защиты женщин являются дискриминация мужчин

Поскольку природные качества женщин отличаются от мужских, рождаемость женщин обречена на то, чтобы выполнять больше семейных обязанностей, чем у мужчин, и находится в невыгодном положении в конкурентной борьбе. Поэтому необходимы особые меры защиты женщин, а не дискриминация мужчин. Как указано в статье 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, временные специальные меры и специальные меры, принимаемые государствами-участниками для защиты материнства, не могут рассматриваться как дискриминация.

2. О «занятости занятости»

Чтобы определить сферу «автономии работника», сначала определите исключения из дискриминации по признаку пола при приеме на работу - следующие ситуации не являются дискриминацией по признаку пола: профессиональные характеристики требуют набора определенного пола, особенно для женщин во время менструации, беременности, родов и кормления грудью. Защита, временные специальные меры, принятые для скорейшего устранения дискриминации, работодатели могут доказать, что правила или действия, которые объективно создают несправедливый дифференцированный режим, основаны на объективном обосновании.

3. О "справедливом деле"

Необходимо определить характер и масштабы защиты и материализовать объективное обоснование. Косвенная дискриминация по признаку пола по уважительным причинам, работодатель должен нести бремя доказывания правил или действий, которые объективно вызывают несправедливое дифференцированное обращение. «Позитивные причины» отражаются в законности цели, уместности мер и необходимости мер. Косвенная дискриминация обычно не является явной и преднамеренной, и поэтому ее трудно идентифицировать.

Следовательно, не всякая дискриминация является дискриминацией. Не все равное обращение не является дискриминацией. Это не потому, что структура системы ухода не является дискриминацией. Дело не в том, что преступник не проводит дискриминацию без преднамеренной дискриминации.

Негативные последствия дискриминации по признаку пола при найме студенток

Феномен дискриминации по признаку пола при приеме на работу студенток женского пола может быть различным: легкий или тяжелый, яркий или темный, но его прямые последствия вызывают практические проблемы трудностей с трудоустройством студенток, что, в свою очередь, приводит к другим более глубоким негативным социальным последствиям

1. Отклониться от принципа социалистического равенства Дискриминация по признаку пола при приеме на работу девочек привела к лишению или ограничению равных прав женщин с мужчинами, что привело к несправедливости и отклонению от принципа социалистического равенства, что также не способствует построению гармоничного общества. Нарушение Конституции и связанных с ней законов подрывает авторитет закона и препятствует формированию доброжелательного чувства общественного верховенства права.

2. Дискриминация в сфере занятости наносит серьезный ущерб нормальному развитию и росту рынка труда и социально-экономическому устройству.

Дискриминация в сфере занятости наносит серьезный ущерб нормальному развитию и росту рынка труда, что, в свою очередь, ведет к более серьезному разрушению социально-экономического порядка. Дискриминация в сфере занятости нарушает оптимальное распределение и нормальный поток человеческих ресурсов,

подрывает условия честной конкуренции на рынке труда и приводит к огромной растрате человеческих ресурсов. Если его не остановить, рынок труда не будет нормально расти и в конечном итоге неизбежно подорвет стратегию правительства по содействию занятости и здоровому развитию всей экономики и общества.

3. Влияют на нормальное поведение высшего образования

Тот факт, что студентам колледжа трудно найти работу из-за дискриминации по признаку пола, повлиял не только на энтузиазм девочек в школе, но и на нездоровый феномен попыток «нанять девочек», когда во многих колледжах и университетах обучаются студенты, что сказалось на улучшении качества женщин. Серия замкнутых кругов.

Список использованной литературы:

- [1] Лин Цзяньцзюнь. Исследование основных вопросов женского права [М] China Social Sciences Press, 2007.5
- [2] Лю Сяонан. Стратегии и методы борьбы с дискриминацией [М] Law Press, 2011.11
- [3] Ли Вэйвэй. Принципы антидискриминационного права [М] Legal Press, 2012.2
- [4] Hot Spotlight: может ли «Закон о содействии занятости» разрешать трудности женщин в охоте за работой [EB / OL], 2007.5.23
- [5] Департамент народонаселения и социальных наук и технологий, Национальное бюро статистики. Китайский статистический ежегодник по статистике труда [R] China Statistics Press, 2004
- [6] Чжан Янь. «Борьба с дискриминацией по признаку пола и ее правовые контрмеры» в «Исследование семейного права» [М] Mass Press, 2006
- [7] Чжу Линг, гендерные различия и гендерное неравенство на рынке труда

Дата поступления в редакцию: 16.03.2019 г.

Опубликовано: 16.03.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2019

© Чэнь Цзэцун., 2019