

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

## **XII ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ**

*памяти заслуженного деятеля науки РФ  
профессора Александра Петровича Бычкова*

**Сборник материалов  
Международной научно-практической конференции  
26–27 октября 2017 г.**

Под общей редакцией профессора  
Д.М. Хлопцова

Томск  
Издательский Дом Томского государственного университета  
2018

на 3 млн. Ситуация на рынке труда в среднесрочной перспективе будет в значительной степени определяться именно демографическими тенденциями. Это значит, что будет уменьшаться производство, увеличиваться налоговая нагрузка – за счет пенсий и здравоохранения – и падать количество рабочих рук.

• В настоящее время Томская область имеет невысокий показатель количества субъектов малого предпринимательства по сравнению с другими регионами Сибирского федерального округа

• В настоящих демографических условиях наставничество молодых специалистов пожилыми лицами может снизить затраты предприятия на повышение квалификации работников, обеспечить занятость пенсионеров, а также повысить выживаемость малого бизнеса.

#### **Литература**

1. Что такое менторство // К 20 Комитет. URL: <http://mentoring.kom20.ru/o-programme/chto-takoe-mentorstvo.html> (дата обращения: 06.09.2017).

2. Арцер Т.В. Наставничество как способ формирования и эффективного использования рабочей силы // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45795> (дата обращения: 11.09.2017).

3. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе // Вестник бурятского государственного университета. Экономика. 2015. № 6. С. 92–95.

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум : учебное пособие для студентов вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 239 с.

5. Бедаева Т.В., Захаров А.С. Управление персоналом на предприятии туризма : учебник / под ред. проф. Е.И. Богданов. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 180 с.

6. Хомов А.В., Хомова Н.А. Особенности процесса адаптации персонала в современных организациях с учетом зарубежного опыта// Экономические науки. 2016. № 55-3. URL: <http://novainfo.ru/article/8928> (дата обращения: 14.09.2017).

7. Численность экономически активного населения РФ к 2020 г. сократится на 1 млн человек // Информационное агентство России. URL: <http://tass.ru/ekonomika/4286883> (дата обращения: 15.09.2017).

## **ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КНР**

**Хоу Ядань**, аспирант, НИ ТГУ

Научный руководитель: д-р экон. наук, профессор Нехода Е.В.

E-mail: [hoyudan1989317@gmail.com](mailto:hoyudan1989317@gmail.com)

Беспрецедентные социально-экономические успехи Китайской Народной Республики (КНР) стали одним из важнейших событий мировой эко-

номической истории последних десятилетий XX в. Постоянный рост населения при ограниченности территории и природных ресурсов вызывает опасения не только правительства Китая, но и всего мира. При таких темпах экономического развития в XXI в. на первое место выходит регулирование социальной политики и социально-трудовых отношений.

Сегодня китайская экономика как одна из самых быстроразвивающихся экономик во всем мире сталкивается с рядом серьезных проблем. Серьезные проблемы на сегодняшний день прослеживаются на рынке труда, среди которых: резкое сокращение качества рабочей силы, снижение спроса на специалистов в сфере высоких технологий, трудность в трудоустройстве выпускников, отток квалифицированной рабочей силы из Китая, высокий уровень безработицы.

В настоящее время на рынке труда Китая можно выделить три уровня работников: работники управленческого звена и научно-технические работники; квалифицированные рабочие; неквалифицированные рабочие. Кроме того, рынок труда можно разделить на следующие группы: рабочие и служащие государственного сектора; занятые в частном секторе экономики. Также рынок труда можно характеризовать по занятости населения в различных отраслях экономики (промышленность, сельское хозяйство, строительство, сфера услуг и т.д.). Так, к примеру, в сельском хозяйстве КНР занято более 70% населения страны. В промышленности и строительстве задействовано 20% трудоспособного населения, а оставшийся процент трудоспособного населения приходится на торговлю, питание, сферу услуг.

Одним из ключевых направлений социальной политики в сфере труда является регулирование социально-трудовых отношений.

В Китайской Народной Республике существует несколько основных документов, которые регулируют трудовые отношения. Основные нормативно-правовые акты КНР в области трудового права:

1. Конституция.
2. Трудовой кодекс.
3. Законы «О Труде» и «О содействии трудоустройству»,
4. Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников».
5. Положение «О контроле за трудом и социальным обеспечением».
6. Положение Государственного совета КНР «О рабочем времени работников»,
7. Правила об установлении выходных дней на общенациональные ежегодные праздники и памятные даты.
8. Положение «О выплате заработной платы».

Цели трудового законодательства Китая наиболее полно сформулированы в «Законе о труде»: защищать интересы и законные права работников, создавать трудовые отношения в соответствии с потребностями социалистической рыночной экономики, содействовать экономическому развитию и социальному прогрессу. Трудящиеся имеют одинаковые права в выборе профессии и трудоустройстве, в вознаграждении труда, в отдыхе, в обеспечении санитарных условий и безопасности, в приобретении профессионального обучения, в социальном и страховом обеспечении, в разрешении трудовых споров, а также в прочих установленных законом КНР правах. Работники должны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать безопасность труда, повышать профессиональные способности, уважать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

В Китайской Народной Республике, несмотря на большое количество трудовых ресурсов, продолжительное время существовала система централизованного обеспечения и распределения труда. Это повлияло на избыточность рабочей силы на предприятиях и негативно сказалось на росте производительности труда.

Сейчас китайское государство, содействуя развитию общества и экономики в целом, формирует условия для трудоустройства, расширяет возможности трудоустройства работников. Например, государство поощряет те компании, коммерческие структуры, общественные организации, которые в пределах действующего законодательства и административных постановлений, учреждают новые формы и виды деятельности, увеличивая тем самым численность рабочих мест.

Правительство Китая поддерживает тех работников, которые самостоятельно устраиваются на работу и которые занимаются индивидуальным предпринимательством.

В Китае существуют такие виды трудовых договоров:

- срочный договор;
- договор, заключенный на неопределенный срок;
- договор, заключенный на срок выполнения определенного объема работ.

Возраст, с которого законом КНР допускается заключение любого вида трудового договора, – 16 лет. При заключении договора работнику может быть установлен испытательный срок, его максимальная продолжительность – полгода. При заключении договора на период от 3 месяцев до 1 года максимальный срок испытания – 1 месяц, на срок от 1 года до 3 лет – 2 месяца согласно статье № 19 Закона «О трудовом договоре». Работодатель не вправе самостоятельно увеличивать испытательный срок для работника. Трудо-

вой договор устанавливает отношения предприятия и работника, определяет двусторонние обязанности и права. В период испытательного срока оплата труда работника не может быть меньше 80% минимальной ставки на аналогичной должности у работодателя, менее 80% оплаты труда, предусмотренной трудовым договором, или меньше МРОТ в данном регионе.

Заключение трудового соглашения представляет собой основу для регулирования социально-трудовых отношений. Трудовой договор обязательно заключается в письменной форме. В Трудовом договоре может быть указан испытательный срок для конкретного работника. Испытательный срок не может превышать 6 месяцев. Увольняющийся работник обязан предупредить своего работодателя об увольнении в письменной форме за 30 дней до предполагаемой даты увольнения.

Досрочное расторжение по инициативе работника трудового соглашения допускается только с предупреждением и по уважительным причинам, которые перечислены в «Законе о труде», среди них такие:

1) работнику не предоставлена работа или не обеспечены те условия труда, которые согласованы в договоре;

2) работнику не выплачена полностью и в установленный срок заработная плата;

3) работник – жертва плохого обращения со стороны предпринимателя или принудительно привлекается к труду;

4) работник не в состоянии выполнять условия договора из-за личных и семейных обстоятельств;

5) невозможность продолжения работы в связи с беременностью.

Увольнения работников по инициативе предпринимателей допускаются с предупреждением (в Китайской Народной Республике – за 30 дней) или без предупреждения и только по уважительным причинам, перечисленным в законе. Увольнение без предупреждения допускается по следующим причинам:

1) неудовлетворительный результат испытательного срока;

2) грубое нарушение трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка на предприятии;

3) нанесение компании серьезного вреда в результате нарушения работником трудовых обязанностей или злоупотребления им доверием в эгоистических целях;

4) возбуждение против работника в соответствии с законом уголовного дела.

Государством установлен 8-часовой рабочий день, в среднем рабочая неделя не должна превышать 44 ч. Работодатель обязан предоставлять выходной день на следующие праздничные дни:

- 1) Новый год;
- 2) Праздник весны;
- 3) Международный день труда;
- 4) национальные праздники;
- 5) установленные законом и законодательными актами праздники.

Работодатель при возникновении хозяйственной потребности, после согласования с профсоюзом или работниками, может продлить время работы, обычно не более 1 ч каждый день. За сверхурочную работу предусмотрена повышенная плата, обычно не менее чем в полуторном размере; в двойном размере – при сверхурочных работах в дни отдыха; в тройном размере – при сверхурочных работах в праздничные дни.

Распределение зарплаты базируется на принципе равной оплаты за равный труд. Уровень оплаты труда поступательно увеличивается с ростом экономики. Государство осуществляет регулирование заработной платы на макроэкономическом уровне. Предприятие в соответствии с хозяйственными особенностями и экономической эффективностью на основании закона самостоятельно определяет способ распределения и уровень зарплаты. Правительство КНР гарантирует минимальный уровень заработной платы. Минимальный размер оплаты труда устанавливается конкретно в автономных районах, провинциях, городах центрального управления народным правительством и доводится до сведения Госсовета.

Определение минимального размера оплаты труда осуществляется на основании обобщенных справочных материалов по следующим показателям:

- 1) средний прожиточный минимум;
- 2) средний уровень заработной платы населения;
- 3) производительность труда;
- 4) условия приема на работу;
- 5) местные различия в развитии экономики.

Говоря об уровне заработной платы, нужно учитывать также, что в Китайской Народной Республике не устанавливается единого общегосударственного или регионального минимального размера оплаты труда для всего государства или отдельной провинции. Провинциальные органы власти (органы труда и социального обеспечения провинций или народные правительства, автономных районов, городов центрального подчинения) выявляют МРОТ в провинции для каждой из категорий, по которым распределены административно-территориальные единицы уездного уровня (автономные уезды, уезды, районы городов и пр.). Градация уездов по категориям зависит от уровня их социально-экономического развития.

Оплата труда производится каждому работнику в денежном виде каждый месяц. Не допускается урезание или необоснованная задержка заработной платы. Любой сотрудник, проработавший год и более имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. В Китайской Народной Республике продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – до двух недель в зависимости от непрерывного трудового стажа работы на данном предприятии. Обеденный перерыв длится обычно от 40 мин до 2 ч, а ежегодный отпуск, установленный статьей 3 Положения «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников», составляет (в рабочих днях, исходя из 5-дневной рабочей недели):

- 5 дней – при стаже от 1 до 10 лет;
- 10 дней – при стаже от 10 до 20 лет;
- 15 дней – при стаже более 20 лет.

Замена ежегодного отпуска компенсацией в денежном выражении допускается с согласия работника при производственной необходимости и предусматривает выплату отпускных в тройном размере.

Наряду с обычным ежегодным оплачиваемым отпуском в Китайской Народной Республике существует специальный оплачиваемый отпуск «для посещения дома». Он предоставляется работникам государственных предприятий для посещения супруги или родителей, которые живут в другом городе, на большом расстоянии от места работы работника. Такой отпуск предоставляется одному из супругов продолжительностью в 30 календарных дней. Замужние (женатые) работники имеют право на 20-дневный отпуск для посещения родителей один раз в четыре года. Холостые работники имеют право на 20-дневный отпуск ежегодно для посещения родителей.

Предусмотрены оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам (свадьба – 3 дня, похороны близких родственников – от 1 до 3 дней; в связи с поощрением государством поздних браков для вступающих в брак женщин (после 23 лет) и мужчин (после 25 лет) предоставляются в связи со свадьбой дополнительно 7 дней оплачиваемого отпуска).

Если компания приступает к новому набору персонала в течение полугода после проведения сокращения, сокращенные работники имеют приоритетное право быть восстановленными на прежней работе. Уволенные работники имеют право на экономическую компенсацию в соответствии с законом (среднемесячная заработная плата за каждый год работы на данном предприятии).

При сокращении штатов не допускается увольнение лиц, ставших жертвой несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и получивших полную (частичную) инвалидность; кормя-

щих матерей и беременных женщин; временно нетрудоспособных в результате болезни в течение установленного максимального периода.

В Китайской Народной Республике профсоюз вправе высказать свое мнение по поводу увольнения определенного работника. Если предприятие при увольнении работника нарушает трудовой договор или законодательство, профсоюз имеет право потребовать пересмотра решения об увольнении. Если работник обжалует увольнение, профсоюз в соответствии с законом должен оказывать ему помощь.

Предприятие должно предоставлять сотруднику соответствующие установленным государством условия гигиены и безопасности, средства трудовой деятельности; для трудящихся, занятых в опасных сферах труда, проводить текущие медицинские обследования.

Государство всеми средствами и путями развивает профессиональное обучение трудящихся, способствует профессионализму работников, способствует улучшению трудовых качеств работников, укрепляет трудовые способности трудящихся.

Государство способствует развитию организации страховых фондов, общественного страхования, которые позволяют работникам в старости, по болезни, производственных травмах, деторождении и в других случаях получать помощь и компенсацию. Работники в следующих случаях получают страховое вознаграждение:

- 1) при выходе на пенсию;
- 2) по болезни;
- 3) при профессиональном заболевании или травме;
- 4) по безработице;
- 5) при рождении детей;
- 6) после смерти работника его наследники, согласно закону, получают страховые выплаты.

Условия и порядок страхового вознаграждения установлены законодательно. Страховое вознаграждение работников должно быть выплачено своевременно и в полном объеме.

Одной из серьезнейших проблем рынка труда в Китае считается безработица. Начиная с 2011 г. безработица в стране начала расти. Зарегистрированный уровень безработицы в 2017 г. в городах составлял 3,97%. Причинами, повлиявшими на высокий показатель реальной безработицы в КНР, явились быстрый рост экономически активного населения за счет снижения уровня смертности, увеличения средней продолжительности жизни, а также ускоренного темпа естественного прироста населения. Рынок труда в КНР характеризуется неравномерным спросом на различные специальности. Так, наблюдается огромный разрыв в спросе специа-

листов в сфере услуг (первая отрасль, обеспечивающая около 40% рабочих мест) и недвижимости. Низкий спрос на протяжении последних лет фиксируется в промышленности.

Несмотря на то, что, по данным Министерства социального обеспечения, в I квартале 2017 г. было создано 3,34 млн новых рабочих мест, ситуация на рынке труда, по оценкам экспертов, останется напряженной. Только вузы будут ежегодно выпускать восемь миллионов человек, и все они требуют трудоустройства. Чтобы сохранить стабильность на рынке труда, власти будут способствовать развитию индивидуальной предпринимательской деятельности.

По прогнозам национальных и международных исследовательских агентств, показатель безработицы в КНР будет в ближайшие годы расти. Причиной тому станет быстрый рост городского населения (по плану правительства КНР, в 2018 г. показатель городского населения должен составить до 60%). В последние годы показатель урбанизации составляет чуть более 50% (700 млн чел.).

Также серьезной проблемой для рынка труда Китая и экономики страны в целом можно назвать и «утечку умов», затрагивающую в основном квалифицированных рабочих и высокопрофессиональные научно-технические кадры. Причиной этому являются, в первую очередь, низкие заработные платы, предлагаемые как в государственных, так и в частных компаниях страны.

Уравнительная система распределения заработных плат, ставшая традиционной для КНР, привела к тому, что сегодня, несмотря на отмену многих обязательных государственных льгот, средние зарплаты в стране остаются на низком уровне. Причем это касается как государственных, так и частных предприятий различных сфер экономики. Относительно более высокие заработные платы наблюдаются в крупных национальных компаниях и международных корпорациях, ведущих свою деятельность в КНР; а также в городах Восточного Китая.

Китай намеревается искоренить нищету к 2020 г., в том числе путем вовлечения бедных слоев населения в предпринимательскую деятельность. Власти планируют начать выдавать доверительные кредиты на создание бизнеса в размере до 50 тыс. юаней без залога и поручительства.

Таким образом, обострившаяся ситуация на рынке труда в КНР вынуждает Правительство искать новые методы устранения возникших проблем. Сегодня приоритетными направлениями в области управления рынком труда КНР и регулирования социально-трудовых отношений называют: реформирование государственных предприятий, увеличение общественных работ с привлечением незанятых работников, создание

новых рабочих мест, переподготовка и трудоустройство безработных, расширение выплат из социальных фондов безработным, разработка и внедрение программ по трудоустройству выпускников, повышение оплаты труда квалифицированным рабочим и занятым в сфере наукоемких технологий.

### Литература

1. Аксенова К.И. Внешняя политика КНР: от утопии беспоплярного мира к китайской «перезагрузке» // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. Политология. 2012. № 1. С. 22–27.
2. Бабаева З.Ш. Инновации: движущая сила экономического роста Китая // Экономика и предпринимательство. 2015. № 3 (56-2), ч. 2. С. 93–97.
3. Гао Ф., Кунченко Ю. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. 2015. № 2. С. 82–84.
4. Забелина И.А. Сравнительный анализ структуры валового регионального продукта в приграничных регионах КНР // Актуальные проблемы развития КНР в процессе ее регионализации и глобализации : VII Междунар. науч.-практ. конф. Чита, 2015. С. 92–98.
5. Бергер Я.М. Экономика Китая: о трудностях мнимых и реальных // Вопросы экономики и управления. 2011. № 9. С. 81–92.
6. Карлусов В. Моделирование государственного регулирования экономики в Китае: ретроспективный анализ в мировых сопоставлениях // Экономическая теория и практика. 2014. № 1(28). С. 23–34.
7. Виноградов А. Внешняя политика Китайской Народной Республики в 1949–1976 гг. // Сетевое издание центра исследований и аналитики Фонда исторической перспективы. URL: [http://www.perspektivy.info/history/vneshnaja\\_politika\\_kitajskoj\\_narodnoj\\_respubliki\\_v\\_1949\\_\\_1976\\_eg\\_2016-08-15.htm](http://www.perspektivy.info/history/vneshnaja_politika_kitajskoj_narodnoj_respubliki_v_1949__1976_eg_2016-08-15.htm) (дата обращения: 11.10.2017).
8. Чжунхуажэньминьгунхэгошигао // История Китайской Народной республики : в 4 т. Пекин : Жэньминьчубаньшэ, 2012.
9. Салицкий А.И. Внешнеэкономические связи КНР: новые тенденции // Проблемы Дальнего Востока. 2011. № 4. С. 48–55.
10. Сун Хун Реформы открытости и развитие китайской экономики // Свободная мысль. 2011. № 4. С. 133–146.
11. Экономика Китая. Структура экономики КНР. URL: <http://www.eareport.ru/articles/wesonomy/china2.htm> (дата обращения: 11.10.2017).
12. Васюхин О.В., Хэ В. Развитие экономики Китая // Проблемы и перспективы экономики и управления : материалы III Междунар. Научный конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). СПб. : Заневская площадь, 2014. С. 230–231.
13. Наумов И.Н. Стратегия экономического развития КНР в 1996–2020 гг. и проблемы ее реализации. М. : ИДВ РАН, 2001. С. 70.
14. Государственное статистическое бюро КНР. URL: <http://www.stats.gov.cn/english/> (дата обращения: 12.10.2017).
15. Министерство иностранных дел Китая. URL: <http://www.fmprc.gov.cn/rus/> (дата обращения: 12.10.2017).