УДК 331
DOI: 10.14258/201831

СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КИТАЕ

Хоу Ядань

Национальный исследовательский Томский государственный университет (Томск, Россия)

В статье дается общая оценка развития трудовых отношений в современном Китае. Анализируются позитивные сдвиги в этой области — развитие трудового законодательства, систем социального и пенсионного обеспечения, создание рабочих мест, обучение и повышение квалификации. Выделяются также деструктивные процессы на рынке труда, например, рост безработицы, «утечка» мозгов, рост социальной напряженности на предприятиях в связи с высоким уровнем интенсивности труда. Анализируются государственные меры, направленные на снижение отрицательных эффектов на рынке труда и в регулировании трудовых отношений.

Ключевые слова: труд, рынок труда, трудовые отношения, экономика Китая, регулирование.

STATUS AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS IN CHINA

Hou Yadan

National Research Tomsk State University (Tomsk, Russia)

The article gives an overall assessment of the development of labor relations in modern China. Positive developments in this area are analyzed: the development of labor legislation, social and pension security systems, job creation, training and professional development. Also, destructive processes in the labor market are highlighted, for example, rising unemployment, brain drain, growing social tensions at enterprises due to intense working conditions. State measures aimed at reducing negative effects in the labor market and in regulating labor relations are analyzed.

Keywords: labor, labor market, labor relations, China's economy, regulation.

Беспрецедентные социально-экономические успехи Китайской Народной Республики (КНР) стали одним из важнейших событий мировой экономики последних десятилетий XX в. Постоянный рост населения при ограниченности территории и природных ресурсов вызывает опасения не только правительства Китая, но и всего мира. В XXI в. при стремительных темпах экономического роста китайской экономики (примерно 8–9% в год) на первое место выходят вопросы развития рынка труда и регулирования социально-трудовых отношений [1, 2].

Труд является одним из ключевых экономических факторов, наиболее важных с точки зрения будущего процветания страны. Количественные и качественные показатели, такие как рост или снижение численности населения, уровень грамотности, доступность высшего образования и высокотехнологичных рабочих профессий, динамика развития среднего класса, уровень социального единства и терпимости в обществе, являются наиболее важными индикаторами труда и социально-трудовых отношений. Трудовые ресурсы, в свою очередь, — это не только ключевой социально-экономический показатель, но и связующее звено между экономическим анализом и прогнозированием будущего страны или отдельной компании [3].

Сегодня китайская экономика, как одна из самых быстроразвивающихся во всем мире, сталкивается с рядом серьезных проблем. В первую очередь, проблемы наблюдаются на рынке труда, среди которых: резкое сокращение качества рабочей силы,

снижение спроса на специалистов в сфере высоких технологий, сложности в трудоустройстве выпускников, отток квалифицированной рабочей силы из Китая, высокий уровень безработицы, слабая социальная защищенность работников, приезжающих из деревень для работы в крупные глобальные компании [3–6]. Примером может служить компания *Foxconn* (крупнейшая тайваньская компания и работодатель, которая на контрактной основе производит высоко технологичную продукцию и компоненты, в основном электронику. Выполняет заказы для таких известных фирм, как *Apple*, *Dell*, *Cisco*, *Hewlett-Packard* и многих др.). По официальным данным на март 2017 г., в корпорации задействовано более 15000 сотрудников одновременно во всех 17 производственных объединениях, которые находятся на территории Гуанчжоу и работают в три смены, поскольку именно высокий производственный потенциал и дает возможность удерживать позиции лидера на международном уровне в сфере высоких технологий [7]. Уровень напряженности на рабочих объектах, по словам западных наблюдателей, чрезвычайно высок. По этой причине непосредственно под окнами производственных цехов китайских предприятий размещены решетки и другие конструкции, которые снижают риск суицидального исхода во время трудовых процессов. В 2016 г. было зафиксировано более 300 попыток выброситься из окон цехов во время кратковременного отдыха.

Проблемы, наблюдаемые в трудовой сфере Китая, являются следствием целого комплекса причин, но основные, на наш взгляд, связаны с формирующимися социально-трудовыми отношениями, носящими как позитивный (конструктивный) характер, так и негативный.

Цель статьи — проанализировать процессы становления и развития трудовых отношений в Китае. Под трудовыми отношениями будем понимать все формальные отношения между работниками, работодателями и государством, которые характеризуют отношения найма, оплаты труда, повышения квалификации, защиту со стороны законодательства, социальное и пенсионное обслуживание и пр. Мы намеренно используем термин «трудовые отношения», а не «социально-трудовые», как общепринятый в настоящее время, так как считаем, что на сегодняшнем этапе развития Китая целесообразно говорить о трудовых отношениях с учетом специфики задач, стоящих перед государством (ликвидация нищеты, искоренение бедности, экономический рост, насыщение внутреннего рынка в условиях постоянного увеличения численности населения). Видимо, развитие социально-трудовых отношений — следующая фаза роста страны и задействования личностного потенциала для устойчивого социально-экономического развития.

Начать анализ следует со становления и развития трудового законодательства. В Китайской Народной Республике существует несколько основных документов, которые регулируют трудовые отношения:

1. Конституция.
2. Трудовой кодекс.
3. Законы «О Труде» и «О содействии трудоустройству», Закон «О трудовом договоре».
4. Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников».
5. Положение «О контроле над 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 более четко 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».

Работники в Китае имеют одинаковые права в выборе профессии и трудоустройстве, вознаграждении, отдыхе, обеспечении санитарных условий и безопасности, приобретении профессии, социальном обеспечении, разрешении трудовых споров, а также в прочих установленных законом КНР правах [8].

В КНР, несмотря на очень большое количество трудовых ресурсов, продолжительное время существовала система централизованного обеспечения и распределения труда. Это, в свою очередь, создавало серьезные проблемы замкнутого цикла: на предприятиях и в учреждениях было сосредоточено огромное количество рабочей силы, были сильно раздуты штаты. Все это создавало реальные препятствия росту производительности труда.

Сейчас китайское государство, содействуя развитию общества и экономики в целом, формирует условия и возможности для трудоустройства работников. Например, государство поощряет те компании, коммерческие структуры, общественные организации, которые в пределах действующего законодательства и административных постановлений, формируют новые формы и виды деятельности, повышая тем самым численность рабочих мест. Также Правительство Китая поддерживает тех работников, которые самостоятельно устраи-

ваются на работу и занимаются индивидуальным предпринимательством.

Трудовой договор устанавливает отношения предприятия и работника, определяет двусторонние обязанности и права. Трудовой договор обязательно заключается в письменной форме. В Китае существуют следующие 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 ст. 19 Закона «О трудовом договоре». Работодатель не вправе самостоятельно увеличивать испытательный срок для работника [9].

В период испытательного срока оплата труда работника не может быть меньше 80% минимальной ставки на аналогичной должности у работодателя, менее 80% оплата труда, предусмотренной трудовым договором или меньше МРОТ в данном регионе.

Увольняющийся работник обязан предупредить своего работодателя об увольнении в письменной форме за 30 дней до предполагаемой даты увольнения. Досрочное расторжение по инициативе работника трудового договора допускается только с предупреждением и по уважительным причинам, которые перечислены в Законе «О труде», среди них следующие [9]:

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 он привлекается к труду на принудительной основе;
4) работник не в состоянии выполнять условия договора из-за личных и семейных обстоятельств;
5) невозможность продолжения работы сотрудницей в связи с беременностью.

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

1) неудовлетворительный результат, показанный работником в период испытательного срока;
2) грубое нарушение работником 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 (трудовой оппортунизм, проявленный со стороны работника);
4) возбуждение против работника в соответствии с Законом уголовного дела.

Государством установлен 8-часовой рабочий день, в среднем рабочая неделя не должна превышать 44 часа. Работодатель при возникновении хозяйственной потребности, после согласования с профсоюзом или работниками, может продлить время работы, обычно не более 1 часа 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.

Далее перейдем к анализу вопросов, связанных с заработной платой. Распределение зарплаты базируется на принципе равной оплаты за равный труд. Уровень оплаты труда поступательно увеличивается с развитием 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, который устанавливается конкретно в автономных районах, провинциях, городах центрального управления народным правительством и доводится до сведения Госсовета. Определение минимального размера зарплаты труда осуществляется на основании обобщенных справочных материалов по следующим показателям [10]:

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

Говоря об уровне заработной платы, следует учитывать то обстоятельство, что в Китае не устанавливается единый общегосударственный или региональный уровень минимальной оплаты труда.

Вместо этого 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.

Однако сегодня наблюдаются и деструктивные процессы на фоне общего роста заработной платы в Китае. Например, средняя заработная плата в китайской деревне не превышает 400 юаней в месяц (5000 рублей), в то время как в провинции Гуанчжоу средняя зарплата составляет не ниже 3200 юаней, что эквивалентно 40000 рублей в месяц и даже больше с учетом современной экономической ситуации в России (обесценение рубля, падение покупательной способности заработной платы). Таким образом, уровень жизни в мегаполисе примерно в 8–9 раз выше, чем в сельской местности, что не может не влиять на социально-экономическую атмосферу в Китае и делает ее достаточно напряженной. По данным российских и западных СМИ, такое положение дел приводит к крайне тяжелым взаимоотношениям в трудовых коллективах. Социальные гарантии, льготы, пенсионное обеспечение для большинства приезжих в большие города практически отсутствуют, при этом условия труда остаются крайне тяжелыми. Средний рабочий день здесь продолжается не менее 13 часов, выходные отсутствуют, имеют место штрафные санкции, которые приводят к многочисленным всплескам и социальным недовольствам, что запрещено в Китае на законодательном уровне.

Любой сотрудник, проработавший год и более, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. В КНР продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет до двух недель в зависимости от непрерывного трудового стажа работы на данном предприятии. Ежегодный отпуск, установленный ст. 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 Китае 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 [10].

Предусмотрены и 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. Работодатель также обязан предоставлять выходной день на следующие праздничные дни: Новый год; Праздник весны; Международный день труда; Национальные праздники; Установленные законом и законодательными актами праздники.

В КНР в настоящее время активно развиваются страховые фонды общественного страхования, которые позволяют работникам в старости, по болезни, производственных травмах, деторождении и в других случаях получать помощь и компенсацию. Работники получают страховое вознаграждение в следующих случаях: 1) при выходе на пенсию; 2) по болезни; 3) при профессиональном заболевании или травме; 4) по безработице; 5) при рождении детей. 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 составил 3,97% [9]. 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 специалистов в сфере услуг (первая отрасль, обеспечивающая около 40% рабочих мест) и недвижимости. Низкий спрос на протяжении последних лет фиксируется в промышленности.

При этом ситуация на рынке труда, по оценкам специалистов, в ближайшее время останется

напряженной. По прогнозам национальных и международных исследовательских агентств, показатель безработицы в КНР будет в ближайшие годы расти. Причиной тому станет быстрый рост городского населения (по планам правительства КНР к 2018 г. показатель городского населения должен составить до 60%). В последние годы показатель урбанизации составляет чуть более 50% (700 млн чел.). Только выпускников вузов будет ежегодно выпускаться по восемь миллионов, и все они требуют трудоустройства. Чтобы сохранить стабильность на рынке труда, власти будут способствовать развитию индивидуальной предпринимательской деятельности. Так, по данным Министерства социального обеспечения, в I квартале 2017 г. было создано 3,34 млн новых рабочих мест [9]. Китай планирует искоренить нищету до 2020 г., в том числе и путем вовлечения бедных в предпринимательскую деятельность. Власти намереваются начать выдавать доверительные кредиты на создание бизнеса в размере до 50 тыс. юаней без залога и поручительства.

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

Итак, обострившаяся ситуация на рынке труда в КНР вынуждает Правительство искать новые методы устранения возникших проблем. Сегодня приоритетными направлениями в области управления рынком труда КНР называют: реформирование государственных предприятий, увеличение общественных работ с привлечением незанятых рабочих, 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 [10–11]. С точки зрения развития трудовых отношений и взгляда в будущее государство всеми средствами и путями развивает профессиональное обучение работников, способствует повышению профессионализма и развитию трудовых качеств работников, укрепляет трудовые способности трудящихся.

В заключение отметим, что КНР сегодня — это гигант мирового производства, и в грядущей перспективе страна будет продолжать удерживать все ранее достигнутые показатели, так как финансовые и иные возможности позволяют это осуществить уже в ближайшие годы. При этом пока еще мало кто задумывается о деструктивной функции процессов глобализации в китайской экономике и деструктивных процессах, происходящих в трудовых отношениях. На наш взгляд, эти процессы должны стать приоритетными в исследованиях китайского экономического феномена, так как затяжная деструкция в системе социально-трудовых отношений может стать серьезной проблемой на пути процветания страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аксенова К. И. Внешняя политика КНР: от утопии бесполярного мира к китайской «перезагрузке» // Вестник Рос. ун-та 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. В. 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. Посткризисный Китай в глобальной экономике // Свободная мысль. 2010. № 8. С. 27–42.

6. Бергер Я. М. Экономика Китая: о трудностях мнимых и реальных // Свободная мысль. 2011. № 9. С. 81–92.

7. UNECE Statistical Division Database; The World Bank Group // Economic Report of the President, 2012. Режим доступа: (свободный). [Электронный ресурс]. URL: http://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/mdgs/UNECE_MDG_Report_2012.pdf (дата обращения 21.11.2017).

8. Чжунхуа жэньминь гунхэго шигао / История Китайской Народной республики : в 4 томах. Пекин, 2012. Т. 2. С. 24–78.

9. Государственное статистическое бюро КНР. Режим доступа: (свободный). [Электронный ресурс]. URL: http://www.stats.gov.cn/english/ (дата обращения 24.11.2017).

10. Экономика Китая. Структура экономики КНР. Режим доступа: (свободный). [Электронный ресурс]. URL: http://www.ereport.ru/articles/weconomy/china2.htm (дата обращения 24.10.2017).

11. Васюхин О.В., Хэ В. Развитие экономики Китая // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). СПб., 2014. С. 230–231.

REFERENCES

1. Aksenova, K. I. (2012). Vneshnyaya politika KNR: ot utopii bespolyarnogo mira k kitajskoj “perezagruzke”. Vestnik Ros. Universiteta Druzhby Narodov. Ser. Politologiya, 1, 22–27 (in Russian).

2. Babaeva, Z. Sh. (2015). Innovacii: dvizhushchaya sila ehkonomicheskogo rosta Kitaya. Ekonomika i predprinimatel’stvo, 3 (56–2), 2, 93–97 (in Russian).

3. Gao, F., Kunchenko, Yu.V. (2015). Osnovnye problemy rynka truda v KNR. Voprosy ekonomiki i upravleniya, 2, 82–84, (in Russian).

4. Zabelina, I. A. (2015). Sravnitel’nyj analiz struktury valovogo regional’nogo produkta v prigranichnyh regionah KNR. Aktual’nye problemy razvitiya KNR v processe ee regionalizacii i globalizacii. Proceed. VII Int. Conf. Chita, 92–98 (in Russian).

5. Berger, Ya.M. (2010). Postkrizisnyj Kitaj v global’noj ehkonomike. Svobodnaya mysl’, 8, 27–42 (in Russian).

6. Berger, Ya.M. (2011). Ekonomika Kitaya: o trudnostyah mnimyh i real’nyh. Svobodnaya msyl’, 9, 81–92 (in Russian).

7. UNECE Statistical Division Database. (2012). The World Bank Group. Economic Report of the President. Available from: http://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/mdgs/UNECE_MDG_Report_2012.pdf/ Accessed on 21.11.2017.

8. Chzhunhua zhehn’min’ gunhehgo shigao. (2012). Istoriya Kitajskoj Narodnoj respubliki. V.2., 24–78. Beijing.

9. Gosudarstvennoe statisticheskoe byuro KNR. Available from: http://www.stats.gov.cn/english/ Accessed on 24.11.2017.

10. Ekonomika Kitaya. Struktura ehkonomiki KNRURL. Available from: http://www.ereport.ru/articles/weconomy/china2.htm/ Accessed on 24.10.2017. (in Russian).

11. Vasyuhin, O. V., Heh, V. (2014). Razvitie ehkonomiki Kitaya. Problemy i perspektivy ehkonomiki i upravleniya. Proceed. III Int. Conf. Saint Petersburg, 230–231 (in Russian).

Поступило в редакцию 06 декабря 2017 г.
Принято к печати 20 февраля 2018 г.