

Бао Ган

магистрант

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный

университет экономики и сервиса»

г. Владивосток, Приморский край

ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАБОЧИХ-МИГРАНТОВ СОВРЕМЕННОГО КИТАЯ

***Аннотация:** статья посвящена актуальному вопросу в сфере труда в Китае. Цель исследования – обозначить основные проблемы, связанные с материальным положением и социальным самочувствием китайских рабочих-мигрантов. Автор обосновывает важность таких проблем, изучает продолжительность рабочего дня рабочих-мигрантов, оценивает полноту социального обеспечения, наличие дискриминации мигрантов в сфере занятости, их охват профессиональной подготовкой и профессиональными заболеваниями. На этой основе исследователь делает вывод о нерешенности этих проблем в современном Китае.*

***Ключевые слова:** труд в Китае, внутренняя миграция в Китае, китайские рабочие-мигранты, оплата труда в Китае, дискриминация в сфере занятости, профессиональная подготовка рабочих, профессиональные заболевания.*

На сегодняшний день Китай является одной из самых динамично растущих экономик мира. Занимая 16,6% в мировом ВВП, Китай обладает 18,6% мирового населения, отражая уникальную ситуацию двойного лидерства: ни одна из густонаселенных стран мира пока не догнала Китай по уровню экономического развития, и ни одна из развитых стран не может сравниться с Китаем по демографическому потенциалу [3, с. 208]. Наличие такого потенциала дает стране большую армию трудоспособного и экономически активного населения, которое активно желает трудиться, ведь работа является единственным источником получения дохода и выживания.

Для урбанизирующегося Китая характерна высокая доля внутренних миграций, и многие рабочие имеют статус мигрантов. В частности, в некоторых приморских городах (Пекин, Тяньцзинь, Шанхай, Гуанчжоу) доля мигрантов достигает 70–80% от общей численности рабочей силы [2, с. 72].

Вместе с объективными трудностями, с которыми сталкиваются те мигранты, кто ищет работу, существует много проблем, возникающих у тех, кто уже нашел работу. Во многих случаях эти проблемы связаны с уровнем заработной платы и условиями труда, однако, есть еще и множественные проблемы культурной адаптации [7]. В настоящее время можно отметить социально-экономические проблемы, которые вызывают беспокойство у рабочих-мигрантов Китая.

1. *Продолжительность рабочего времени.* Исследования показывают, что на 90% предприятий промышленности рабочая неделя продолжается более 40 часов. Сверхурочная работа составляет более чем четыре часа в неделю. В таких секторах, как сельское хозяйство, лесное хозяйство, животноводство и рыболовство, рабочая неделя также превышает 40 часов. В среднем, мигранты работают 262,7 часов в месяц, по сравнению с работой обычных рабочих – 176 часов (8 часов в день, 22 дня в месяц) [7, с. 113]. Вместе с тем, Трудовое право Китая предусматривает, что никакие «особые потребности бизнеса» не должны приводить к превышению максимальной продолжительности рабочего времени в размере 44 часов в неделю [6].

2. *Неполное социальное обеспечение.* По данным Национального бюро статистики Китая за 2014 год, для рабочих-мигрантов зафиксирован низкий коэффициент охвата всеми видами социального страхования: 26,2% рабочих были застрахованы от производственной травмы, 17,6% имели медицинскую страховку, 16,7% – пенсионное страхование, 10,5% – страховку от роста безработицы, 7,8% – страхование жизни и 5,5% – жилищного фонда [1].

3. *Серьезная дискриминация в сфере занятости.* Дискриминация в области занятости осуществляется несколькими способами. Во-первых, в виде дискриминации регистрации домашних хозяйств. Рабочие-мигранты – выходцы из

сельских районов, и, по действующим в Китае правилам, не могут быть официально зарегистрированы в городах. В настоящее время более 91 млн рабочих-мигрантов временно живут либо в административных центрах провинций, либо в городах среднего размера. Также их большое количество являются временными жителями больших городов [7, с. 111]. Например, общее количество незарегистрированных рабочих-мигрантов в Пекине составляет около 4 млн человек, из которых 2,2 млн – 16–34-летних мигрантов. Согласно данным опроса, проведенного Пекинским муниципальным комитетом комсомола, среднемесячная заработная плата для городских рабочих в Пекине равна 7109 юаней, а заработная плата рабочих-мигрантов – 2558 юаней, т.е. она составляет только 36% от заработной платы местных. Но не только низкая заработная плата рабочих-мигрантов является проблемой. Рабочие-мигранты часто страдают от задолженности по заработной плате. Согласно статистике, в 2014 г. Пекинская государственная инспекция труда занималась делами работодателей трудящихся-мигрантов по задолженности по зарплате в количестве 5004 штук, и приказала выплатить заработную плату 34977 рабочим-мигрантам на общую сумму 286 миллионов юаней [1].

Весьма высок уровень дискриминации по половому признаку. Женщины очень серьезно страдают от дискриминации на рынке труда из-за ограничения физического состояния и необходимости прерывать работу при беременности и рождении детей. Кроме того, дискриминация занятости также находит свое отражение в дискриминации по образованию, возрасту и этнической группе.

4. *Отсутствие профессиональной подготовки.* Данные Национального бюро статистики Китая показывают, что среди рабочих-мигрантов получили навыки профессиональной подготовки лишь 34,8%. Несельскохозяйственным профессионально-техническим навыкам обучились 32%, а сельскохозяйственным навыкам – 9,5% рабочих-мигрантов. С гендерной точки зрения, 36,4% мужчин прошли обучение профессиональным навыкам и 31,4% женщин. Несмотря на большие успехи в образовании, далеко не все рабочие имеют даже базовое

образование. По планам Министерства образования, в 2020 г. на 100 тыс. человек количество лиц без образования будет снижено с 65,2 до 55,5 тыс. человек [5, с. 24].

5. *Профессиональные заболевания.* Из-за плохих условий труда, чрезмерных сверхурочных и других сопутствующих причин, в Китае высока частота профессиональных заболеваний. По данным сборника «Национальная отчетность профессиональных заболеваний», за последний год было зарегистрировано 26393 случаев профессиональных заболеваний, из которых 23152 случая пневмокониоза, 637 случаев острого профессионального отравления, 904 случаев хронических профессиональных отравлений, 1700 случаев других видов профессиональных заболеваний. По данным Международной организации труда, в Китае пневмокониоз является самым распространенным профессиональным заболеванием, на долю которого приходится более 80% всех зарегистрированных случаев, причем в последнее время там ежегодно регистрируется от 10 тыс. до 23 тыс. новых случаев [4]. Отраслевая структура заболеваний показывает, что большее число случаев профессиональных заболеваний – 73,53% – происходит в угольной промышленности, цветной металлургии, машиностроении и строительстве. Профессиональные заболевания не только наносят вред здоровью работников, но и являются большой потерей для национальной экономики [1].

Таким образом, обозначенные проблемы являются серьезными и требуют решения. Китайское правительство много делает для их решения, но впереди еще большой путь по защите прав рабочих-мигрантов и улучшению их социального статуса и материального положения.

Список литературы

1. 中国劳动力市场发展报告 Доклад о развитии рынка труда в Китае в 2015 году. – Пекин: Изд-во Пекинского педагогического университета, 2015. – 383 с.

2. Изотов Д.А. Демографические вызовы для экономики КНР / Д.А. Изотов, Е.Л. Мотрич // Россия и АТР. – 2014. – №3 (85). – С. 61–83.
3. Красова Е.В. Современные тенденции формирования человеческих ресурсов как фактора устойчивого развития экономики Китая / Е.В. Красова, С. Ян // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2016. – №3 (45). – С. 205–220.
4. Профилактика профессиональных заболеваний. Всемирный день охраны труда 28 апреля 2013 года // Официальный сайт МОТ. – Международная организация труда, Женева, 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312005.pdf
5. Пэнфэй Л. Современные тенденции развития китайской системы образования / Л. Пэнфэй, Е.В. Красова // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – №1. – С. 22–33.
6. Трудовое законодательство КНР // Сайт консалтинговой группы China Window [Электронный ресурс]. – Режим <http://chinawindow.ru/china/legal-information-china/labour-code>
7. У Я. Культурная жизнь рабочих-мигрантов второго поколения в китайском мегаполисе / Я. У // Наука и бизнес: пути развития. – 2015. – №6. – С. 111–115.