

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

***Чжан Цян***

Выпускная квалификационная работа

***Социально-демографические тенденции развития рынка труда в России и Китае***

Уровень образования: Направление **39.04.01 «Социология»**

Основная образовательная программа магистратуры

# ВМ.5736.3028 «Социология в России и Китае»

Научный руководитель:

 профессор кафедры

экономической социологии,

доктор экономических наук

Е. Е. Тарандо

 Рецензент:

доктор социологических наук, профессор,

ФГБОУ ВО «Российский государственный

национальный педагогический университет

им. А.И.Герцена»

А.Ф.Борисов

Санкт-Петербург

2021

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ………………………………………… ……….……………………3

Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования социально-демографических тенденций развития рынка труда …………. ………………7

1.1. Рынок труда как социальный институт и как социально-экономическое явление…………………………………………………………………………….7

1.2. Социально-демографический фактор развития рынка труда…………….19

Глава 2. Анализ социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае …………………………………………………………34

2.1. Социально-демографические тенденции развития рынка труда в России ……….……………………………………………………………………………34

2.2. Социально-демографические тенденции развития рынка труда в Китае ……………………...……………………...……………………...………………45

2.3. Сравнительный анализ социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае………………………………………………….56

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………………….61

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ……………………………………………………….63

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Программа эмпирического социологического исследования……………………………………………………………………..67

**В В Е Д Е Н И Е**

**Актуальность темы**. Благополучие любой страны напрямую зависит от того, насколько оптимально с учетом текущего уровня развития производительных сил организовано ее народное хозяйство. Не умаляя значения уровня технической оснащенности производства и степени внедрения новых высоких технологий, следует отметить, что еще одним ключевым фактором обеспечения социально-экономического развития страны является фактор рабочей силы, то есть человеческий фактор как со стороны его качественной определенности в виде знаний, умений и навыков, так и со стороны его количественной определенности в виде достаточного для обеспечения развития экономической системы страны количества работников. Последнее условие предполагает, что в народном хозяйстве страны имеется достаточное количество людей трудоспособного возраста, умеющих и желающих работать, и работающих на благо развития своей страны. Этот фактор социально-экономического развития получил название социально-демографического фактора.

Социально-демографические тенденции развития рынка труда, когда на рынке труда предлагается рабочая сила в определенном количестве и качестве, определяют масштабы развертывания производства. В настоящее время ни одни из экономик мира не может стать независимой от масштабов предложения рабочей силы в своей стране. Социально-демографические тенденции рынка труда в этом смысле определяют колебания в предложении рабочей силы, что сказывается на стабильности экономической системы в целом. Поэтому исследование социально-демографических тенденций рынка труда представляется весьма актуальным.

**Степень разработанности темы.** Вопросы, которые исследовались в выпускной квалификационной работе, анализировались в работах западных, российских и китайских авторов.

Проблематика рынка труда, его исследование как социально-экономического явления и как социального института представлена в работах Вихарева В.В., Глаз Ю.А., Капкаева Ю.Ж., Кирдиной С.Г., Позмогова А.И., Радаева В.В., а также таких китайских авторов, как Ван Т., Ни Р., Лю Я. И др.

Проблематика факторов, воздействующих на рынок труда и, в частности социально-демографического фактора рынка труда исследовалась в работах таких авторов, как Кутаев Ш.К., Гимбатов Ш.М., Радаев В.В., Шамахов В.А., Межевич Н.М. и др.

Проблематика социально-демографических тенденций развития рынка руда в России исследовалась в работах таких авторов, как Довженко А.А., Кравчук А.Ю., Сорокина Т.Ю., Горбунова В.В., Гударенко Ю.А., Олимп Р.Л. и мн.др.

Проблематика социально-демографических тенденций развития рынка труда в Китае исследовалась в работах таких авторов, как Ван Т., Го И., Го Ц., Цай Я., Ли С., Лу М., Лю Ж., Лю С., Лю Я. и др.

**Объект и предмет исследования. Объектом** исследования выпускной квалификационной работы является рынок труда в Российской Федерации и Китайской Народной Республике.

**Предметом** исследования являются социально-демографические тенденции развития рынка труда в России и Китае.

**Целью** данной выпускной квалификационной работы является выявление социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае.

Данная цель предполагает последовательное решение следующих **задач исследования**:

1. Проанализировать понятие рынка труда как социально-экономической категории, охарактеризовать социально-экономическую природу рынка труда;
2. Выявить социально-экономические факторы развития рынка труда, проанализировать социально-демографический фактор рынка труда, его влияние на развитие рынка труда как социально-экономического явления;
3. Выделить и проанализировать основные социально-демографические тенденции развития рынка труда в современной России, определить основные социально-демографические пролемы рынка труда в современной России;
4. Выделить и проанализировать основные социально-демографические тенденции развития рынка труда в современном Китае, определить основные социально-демографические проблемы рынка труда в современном Китае.
5. Произвести сравнительный анализ основных социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и в Китае.

**Теоретической и методологической основой** данной выпускной квалификационной работы послужили работы российских, китайских и западных экономистов, демографов и экономических социологов, в которых анализируются современные проблемы рынка труда, и, в частности, современные проблемы рынка труда в России и Китае. Среди этих проблем были выделены такие, которые носят социально-демографический характер и напрямую связаны с демографической ситуацией в исследуемых странах.

В работе использовались такие общенаучные методы исследования, как методы анализа и синтеза, системного анализа, комплексного анализа, сравнительного анализа, а также методы, используемые в социально-экономических науках, такие как метод статистического анализа, анализа документов. В работе также использовался метод вторичного анализа результатов уже проведенных российскими и китайскими учеными исследований по темам, соприкасающимся с темой данной выпускной квалификационной работы.

**Информационной базой исследования** послужили официальные статистические данные, открыто предоставляемые на сайтах Росстата (Российская Федерация) и Национального Бюро Статистики Китая (Китайская Народная Республика), а также данные результатов уже проведенных российскими и китайскими учеными исследования, касающихся тематики рынка труда и социально-демографических проблем его развития в России и Китае.

**Структура работы.** Работа состоит из введения, двух глав по два параграфа и три параграфа соответственно, заключения, списка использованной литературы, приложения.

**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА**

* 1. **Рынок труда как социальный институт и как социально-экономическое явление**

Рынок труда – социально-экономическое явление, которое относительно недавно в историческом плане стало доминирующим механизмом соединения работника со средствами производства. Именно со становлением института наемного труда, когда труд работника обменивается на свою стоимость, связано становление и развитие капитализма как социально-экономической системы и стадии развития человеческой цивилизации. При этом рынок труда оказывается тем механизмом, который обеспечивает тот самый обмен труда на его стоимость.

В социологии рынок труда анализируется с позиций трех аспектов – социального, организационного и институционального. Институциональный аспект анализа рынка труда предполагает исследование его природы как социального института. Прежде чем перейти непосредственно к анализу социального института рынка труда, необходимо разобраться с тем, что же из себя представляет понятие социального института в социологии.

Значимый классик социологической науки М. Вебер, исходя из своего определения объекта социологической науки  – социального действия, полагал, что институты, которые в его время исследовались несколькими обществоведческими науками, должны также исследоваться и социологией. Причем социологический подход к анализу институтов должен заключаться в анализе того влияния, которое они (институты) оказывают на отдельных действующих индивидов. Иными словами социология должна исследовать ту форму, в которой институты оказываются значимыми для каждого конкретного индивида в его социальном действии.[[1]](#footnote-1) Социальный институт – это типовая форма деятельности людей, причем именно общественная форма, а не содержание, хотя социальные институты и оказывают воздействие на содержание человеческого действия, формируя его тем или иным образом, направляя в то или иное русло. Социальный институт основан на конкретных социальных институциях, которые представляют собой правила, социальные нормы и социально-культурные ценности. Однако этим не исчерпывается содержание социального института. Все эти нормы, правила и ценности имеют мало значение, если не подкреплять их системами контроля за их исполнением, которые (системы контроля) также входят в содержание социального института. Тем самым в реальной жизни каждый социальный институт включает в себя упорядоченную совокупность институций, организаций и взаимоувязанную с ними систему социальных практик.

Социальные институты можно изучать в статике и в динамике. Последний, динамический, аспект рассмотрения социальных институтов связан с понятием институционализации, которое подчеркивает процессуальность бытия социального института во времени. Это понятие (институционализации) является стороной отражения процесса совместной жизнедеятельности людей, которая организуется как совместная деятельность по удовлетворению самых разных (от базовых до высших) потребностей членов общества.

Исследованием процесса институционализации занимались многие ведущие социологии прошлого и нынешнего веков. Так, например, П. Бергер и Т. Лукман исследовали структуру институционализации и пришли к выводу, что она включает в себя ряд типических элементов, характерных для становления любого социального института, то есть для социального института, взятого для анализа в его динамическом существовании. В качестве таких элементов вышеуказанными авторами были названы следующие элементы – типизация, хабитуализация, то есть превращение в привычный способ действия в определенных социально-экономических условиях, легитимизация, то есть признание многими или всеми членами общества правильности именно такого способа действия в определенных социально-экономических условиях.

Апогеем процесса институционализации является превращение социального института в формальный социальный институт, а именно закрепление содержащихся в данном конкретном социальном институте норм, правил, ценностей и практик на законодательном уровне в виде законов, нормативных актов и т.п. Эта стадия процесса институционализации также называется институцией. В данном случае мы встречаемся со вторым значением этого термина, которое предполагает закрепление формальным образом содержания того или иного социального института.

Развитием теории социальных институтов занимался также видный американский социолог Т. Парсонс. Он отталкивался от того, что социальный институт в реальной жизни присутствует на основе социальных связей, социальных норм, составляет ткань социальных отношений между отдельными членами общества и социальными группами, то есть между индивидуальными и групповыми (коллективными) агентами того или иного социального института. Поэтому, согласно Т. Парсонсу, социальные институты – это нормативные структуры, содержащие в себе ценности, которые делают возможным согласование взаимодействия индивидуальных и коллективных агентов (акторов) с их разными ценностными и жизненными ориентациями и целями.[[2]](#footnote-2)

Другой видный западный социолог, работы которого стали классическими, Дж. Хоманс отталкивался от того, что все взаимодействия между людьми можно интерпретировать как происходящих обмен в самых разных его формах. Отсюда и понимание природы социальных институтов Дж. Хомансом, который интерпретирует их как процесс формализации обмена посредством разделяемых всеми участниками этих обменов норм, а также общих закрепителей этих норм.[[3]](#footnote-3) При этом и Т. Парсонм, и Дж. Хоманс касаются проблемы определения рынка труда как социального института. Об эти социолога–классика отмечают, что социальный институт рынка труда предполагает социальный процесс, который продуцирует нормы и ценности, облегчающие получение вознаграждений и достижение целей собственниками рабочей силы (субъектами труда) и собственниками средств производства, и при этом обеспечивает согласование спроса и предложения трудовых ресурсов общества.

Российская исследовательница социальных институтов С.Г. Кирдина так определяет это понятие: «институты — это определенные исторические инварианты, которые позволяют развиваться обществу, сохраняя свою самостоятельность и целостность в ходе исторической эволюции, существующие независимо от воли и желания конкретных социальных субъектов».[[4]](#footnote-4) Из этого определения становится понятным, что исследование институционализации в ее генетическом аспекте оказывается невозможным без обращения к историческому анализу эволюции того или иного социального института в рамках конкретного общества.

При этом в аспекте отношенческого подхода, то есть с точки зрения системы общественных отношений, институционализация представляет собой упорядочивание определенной области общественных отношений и предполагаемых ими социальных практик через системы норм, правил, законов.

Социальные институты в процессе осуществления своих функций определяют (санкционируют) поведение (совокупность действий) входящих в них социальных субъектов, согласующееся или несогласующееся со стандартами института деятельности этих субъектов[[5]](#footnote-5)

Рынок труда представляет собой социальный институт если не всеми, то с очень многими признаками социального института. Однако прежде чем охарактеризовать рынок труда с этой стороны, необходимо проанализировать экономический подход к рынку труда.

С точки зрения экономики рынок труда представляет собой упорядоченную систему экономических взаимодействий, направленных на осуществление купли-продажи рабочей силы (способности к труду) как специфического товара, обменом товара рабочая сила на его стоимость в виде заработной платы.[[6]](#footnote-6)

**С социологической точки зрения в рамках институционального подхода** **рынок труда** представляет собой упорядоченную совокупность социальных взаимодействий по согласованию интересов участников процесса общественного производства по производству материальных и нематериальных благ в условиях товарности рабочей силы с целью удовлетворения их насущных потребностей в объеме и на уровне их роли в осуществлении функционирования общественного производства.

Если экономисты рассматривают рынок труда как общественный механизм, и прежде всего механизм по согласованию спроса и предложения, то социологов интересует как взаимоувязываются интересы участников (субъектов) рынка, причем не только и не столько относительно экономических условий труда (размера заработной платы, премиальных выплат и т.п.), сколько относительно неэкономических условий труда (взаимоотношений в трудовом коллективе, особенности взаимодействия с вышестоящими работниками (менеджерами) в иерархической системе управления, организация физических условий труда, отношения работников к труду и к организации, в которой они работают, и мн.др.).

В то же время экономический и социологический подходы тесно связаны друг с другом. Это не взаимоисключающие, а взаимодополняющие друг друга подходы. Поэтому начнем рассмотрение рынка труда и его основных характеристик с тех наработок, которые были сделаны в экономической науке.

Прежде всего, экономическая наука анализирует процессы, происходящие на рынке труда, с позиций взаимодействия спроса и предложения рабочей силы. При этом и спрос, и предложение имеют сложную природу. Поэтому в экономике различаются виды спроса и предложения.

В самом общем виде, когда речь идет о спросе на рынке труда, то имеется в виду совокупный спрос как совокупность всех рабочих мест в народном хозяйстве страны. При этом ряд рабочих мест может быть заполнен, то есть на этих рабочих местах могут работать работники, а ряд рабочих мест могут быть не заполненным, оставаться вакантными, ожидать того момента, когда на них придет работать работник. В первом случае речь идет об удовлетворенном спросе на труд. Именно этот удовлетворенный спрос на труд приводит в движение всю экономическую систему страны, благодаря этому удовлетворенному спросу на труд происходят экономические процессы, движется и развивается народное хозяйство.

Аналогичным образом в экономике анализируется предложение труда, когда в самом общем виде речь идет о совокупном предложении труда, то есть о всех тех людях в трудоспособном возрасте и состоянии, которые желают работать. Совокупность таких людей называется в экономике труда экономически активным населением. При этом часть этого экономически активного населения, составляющего совокупное предложение труда, занимает те или иные рабочие места в экономике, и в этом случае речь идет об удовлетворенном предложении труда. Удовлетворенное предложение труда и удовлетворенный спрос на труд – это единое явление, имеющее две стороны, причем это явление не может существовать без какой-либо одной из этих сторон. Обе стороны должны иметься в наличии в обязательном порядке. Как уже было сказано выше, именно удовлетворенный спрос на труд и удовлетворенное предложение труда являются вместе двигателем экономического развития страны. Оптимизация этого сегмента рынка труда является целью как экономических, так и социологических исследований.

В то же время бóльшую обеспокоенность и бóльшее внимание привлекает к себе другой сегмент рынка труда, тот, в котором спрос на труд и предложение труда оказываются неудовлетворенными, причем бóльшее количество работ посвящено именно неудовлетворенному предложению труда, которое рефлексируется и в экономической, и в социологической науке понятием безработицы.

Относительно безработицы высказываются разные точки зрения. В общем и целом в экономической науке строятся модели рынка труда, где обязательным элементом является незанятая рабочая сила, ищущая работу. Эти модели допускают существование безработицы. При этом разработана достаточно развитая классификация видов безработицы сообразно ее причинам, и эти причины указывают, что наличие безработицы является естественным и обязательным элементом структуры трудовых ресурсов капиталистического общества. Поэтому в современных капиталистических системах допускается существование некоторой, весьма небольшой доли безработных граждан, и эта некоторая, весьма небольшая естественная доля безработных граждан оценивается примерно в 4 % от числа экономически активного населения. Поэтому современные капиталистические государства стараются не допускать у себя уровень безработицы выше этого значения. В то же время во времена экономических кризисов уровень безработицы начинает превышать это значение, и в зависимости от глубины того или иного экономического кризиса в том или ином государстве значение показателя доли безработных граждан может подниматься, и подниматься достаточно существенно. Критическим для стабильности экономической системы считается уровень безработицы в 15–16 %. Выше этого уровня наступает ситуация, когда в стране наступает состояние социального неблагополучия и возможен социальный взрыв, так как достаточно большая доля населения страны лишается возможности получать долю общественного продукта, необходимую для воспроизводства своей жизни и жизни тех, кто находится на иждивении экономически активного населения.

Если в рамках экономического подхода исследуется как экономическими мерами, то есть путем перераспределения экономических ресурсов, можно оптимизировать функционирование рынка труда в тех или иных его сегментах, то социологический подход предполагает исследование взаимодействий участников (субъектов) рынка, которые имеют разнонаправленные интересы (например, работники и работодатели по поводу заработной платы), по взаимоувязыванию этих интересов с тем, чтобы в результате все участники рынка действовали слаженно, чтобы такое взаимодействие на основе этого было конструктивно результативным. При этом институциональный подход в социологии направлен на анализ существующих в сфере данного взаимодействия формальных и неформальных правил и норм, а также на формулирование таких нормативных образований, включение которых в повседневные социальные практики социально-трудовых отношений в рамках рынка труда оптимизируют конструктивную результативность социальных взаимодействий в этой сфере, сделают их более эффективными как для работодателей, находящихся на стороне спроса на труд, так и для работников, находящихся на стороне предложения труда, а также для экономики страны в целом.

Анализ рынка труда как социально-экономического явления является более широким и общим, чем его анализ как социального института, поскольку институциональный срез функционирования и развития рынка труда – это лишь один из аспектов, пусть даже и очень важный, бытия рынка труда как явления общественной жизни.

Анализом различных элементов и ситуаций на рынке труда занимались различные школы в экономической социологии и социологии труда. Прежде всего, рыночные отношения в сфере труда были проанализированы в марксистской социологии. Этот анализ осуществлялся с позиции тех методологических установок марксистского анализа, которые постулировали противостояние наемных работников и работодателей-капиталистов. Поэтому в рамках этой научной школы было определено, что камнем преткновения в рыночных взаимодействиях между работником и работодателем относительно купли–продажи рабочей силы является цена труда (стоимость труда) в виде заработной платы. Для работника заработная плата является доходом, поэтому он стремится ее максимизировать. Для работодателя заработная плата является расходом, поэтому он стремится ее минимизировать. Поскольку в отношениях наемный работник – работодатель последний в большей мере обладает ресурсом власти, то у работодателя больше возможностей снизить заработную плату, чем у работника ее повысить. В марксистской теории делается вывод о том, что работники только сообща могут воздействовать на работодателя, поэтому они должны объединяться, у них должен быть свой орган (организация), действующий на постоянной основе, основной функцией которого должно являться отстаивание интересов работников, причем не только относительно заработной платы, но и относительно других условий осуществления трудовой деятельности работников. Таким коллективным органом, по мнению марксистов, является профсоюзная организация работников.

В настоящее время в экономической социологии используется подход, который рассматривает рынок как упорядоченную совокупность социальных взаимодействий. При этом для социальных взаимодействий в сфере рынка труда характерны все родовые черты социального взаимодействия как социального явления, поскольку в какой бы сфере общества не разворачивалось бы социальное взаимодействие, оно всегда определяется отношениями между его участниками с их интересами, целями и средствами достижения этих целей.[[7]](#footnote-7)

Экономико-социологический подход к рынку как совокупности социальных взаимодействий предполагает рассмотрение поведения (действий) его субъектов в зависимости от его мотивации в рамках институционального контекста, в котором действуют эти субъекты. Речь идет о том, что исходным пунктом анализа в рамках такого подхода является субъект рынка труда, будь он индивидуальный или коллективный (например, профсоюз или объединение работодателей). Каждый субъект, действующий на рынке труда, стремится наиболее полно реализовать свои интересы, причем это интересы не только экономического порядка, но и социального, политического, культурного, психологического и т.п. Реализация интересов субъектами рынка труда проявляется в таком изменении объектов рынка труда, которое соответствует векторной сумме тех интересов, которые были направлены на данный объект.[[8]](#footnote-8)

Интересы субъектов рынка труда формируются исходя из многообразных условий их жизни, среди которых определяющими являются экономические условия. Ведущими экономическими условиями является положение субъекта рынка труда в системе отношений собственности данного конкретного общества и его экономической системы. Иными словами является ли данный конкретный экономический субъект как субъект рынка труда собственником средств производства, нуждающимся в привлечении рабочей силы, собственников средств производства, не нуждающимся в привлечении рабочей силы, или же собственников своей способности к труду, которая в условиях рыночной экономики приняла товарную форму стала выступать как рабочая сила. Обобщенная модель взаимодействий субъектов рынка труда изображена на рисунке 1, который расположен ниже.



Рисунок 1 Модель взаимодействия субъектов рынка[[9]](#footnote-9)

На данном рисунке видно, что крупными субъектами рынка труда являются предприятия (собственники–работодатели), домохозяйства (собственники рабочей силы) и государство в лице правительства, которое обеспечивает соблюдение прав и обязанностей между первыми и вторыми. При этом рисунок показывает, что рынок труда не является чем-то цельным и монолитным, что рабочая сила как товар, образуя в целом рынок ресурсов, имеет место и на рынке продуктов как механизме, составляющем общественное условие воспроизводства рабочей силы как по части восстановления способности к труду, утраченной в процессе рабочего дня, так и воспроизводства нового поколения работников.

То, что рынок труда не является единым, монолитным образованием, а представляет собой достаточно сложную социальную структуру, видно на рисунке 1. Однако на этом рисунке не изображено (а по нашему мнению, наверное, и невозможно отобразить) все многообразие структуры рынка труда в данной конкретной стране. Так, в каждом регионе страны складывается свой, региональный рынок труда со своей равновесной заработной платой. Кроме того, каждая профессия предполагает свой рынок труда, существующий именно благодаря тому, что существует данная профессия. При этом работник может с разной степенью глубины владеть той или иной профессией, поэтому в зависимости от квалификации работника рынок труда сегментируется внутри рынка той или иной профессии на уровни квалификации по этой профессии. Речь идет о том, что рынок труда той или иной страны в реальности представляет собой упорядоченную, взаимоувязанную в своих элементах совокупность рынков труда, каждый из которых является сегментом более общего рынка труда, который существует в масштабах всей страны.

Чтобы эффективно управлять процессами, происходящими на рынке труда, необходимо знать об объективных тенденциях его развития. Это знание возможно получить только благодаря анализу факторов, воздействующих на движение, имеющем место на рынке (рынках) труда. Поэтому в следующем параграфе выпускной квалификационной работы будет представлен анализ факторов, оказывающих непосредственной воздействие на функционирование и развитие рынка труда, и, в частности, более подробно будет исследован социально-демографический фактор рынка труда, поскольку исследование именно этого фактора необходимо для решения одной из задач исследования.

* 1. **Социально-демографический фактор развития рынка труда**

Рынок труда – это сложное социально-экономическое явление и комплексный социальный институт. Задача науки, в том числе экономической социологии и социологии труда, состоит в том, чтобы дать рекомендации государству как воздействовать на процессы, происходящие на рынке труда так, чтобы оптимизировать его функционирование, превратить его в фактор экономического и социального развития страны, региона, провинции. Для выполнения этой задачи необходим анализ текущей ситуации на рынке труда, в который входит процедура выделения факторов, оказывающих влияние на те или иные состояния рынка труда и его динамику. Поэтому прежде чем перейти к рассмотрению социально-демографического фактора развития рынка труда, необходимо проанализировать все группы факторов, которые воздействуют на тенденции развития рынка труда.

Под фактором развития рынка труда понимается такое его условие, изменение которого оказывает влияние (изменяет) состояние определенной составляющей рынка труда, а эта составляющая рынка труда, в свою очередь, воздействует на рынок труда в целом.

Рынок труда является сложным социально-экономическим механизмом, состоящим из нескольких основных элементов, каждый из которых определяется тем или иным набором групп факторов. Так, основными элементами рынка труда являются цена труда (размер оплаты труда), предложение труда и спрос на труд.

Оплата труда является центральным элементов механизма рынка труда, относительно нее уравновешиваются спрос и предложение труда. По своей сути и размеру она представляет собой стоимость (цену) жизненных средств, необходимых для восстановление жизненных сил работников, которые (жизненные силы) были затрачены при реализации ими (работниками) своей трудовой функции, а также стоимость жизненных средств, необходимых для воспроизводства следующего поколения работников. Этот уровень оплаты труда является нижней отправной точкой при ее колебаниях.

К факторам, которые определяющим образом воздействуют на уровень оплаты труда, можно отнести[[10]](#footnote-10):

1. Социально-демографический фактор в виде возрастной и половой структуры экономически активного населения. Большое значение имеет то, какова количественная определенность тех или иных поло-возрастных групп работников, взаимодействующих на рынке труда;
2. Уровень жизни населения, который напрямую зависит от уровня производительности труда в данном конкретном обществе, а также от системы распределения общественного богатства в обществе. Как показывает человеческая история, если в обществе уровень производительности труда достаточно высок (как, например, в высокоразвитых капиталистических странах), то средний уровень жизни населения также находится на достаточно высоком уровне. В то же время и в этих странах остается актуальной проблема бедности, так как бедность – это относительное, а не абсолютное понятие. В то же время, если осуществлять межстрановые сравнения, то окажется, что уровень бедности в развитых капиталистических странах окажется гораздо более обеспеченным, чем уровень бедности в развивающихся странах;
3. Условия осуществления общественного труда и, прежде всего, его интенсивность. Большую роль здесь играет трудовое законодательство страны, в котором указывается нормативное значение того времени, которое должен отработать работник по найму в течение рабочего дня, недели, месяца. Иными словами этот фактор указывает, сколько должен длиться рабочий день. Так, Международная Организация Труда, созданная в 1919 году, настоятельно рекомендовала всем капиталистическим странам установить 8-ми часовой рабочий день. До этого времени рабочий день составлял 10, 12, 14 и даже 16 часов в день. Понятно, что речь шла о нещадной эксплуатации работника, у которого не было возможности восстановить свои силы после изнурительного рабочего дня. В настоящее время некоторые страны Европейского Союза, в которых за последнее столетие достигнуты значительные успехи в плане повышения производительности труда, начинают сокращать и этот 8-ми часовой рабочий день, как это происходит, например, в Германии. Будучи важным фактором, определяющим количество труда, которое должен отдать работник, интенсивность труда оказывается значимым фактором установления ставки оплаты труда в каждом конкретном случае;
4. Следующим фактором, оказывающим влияние на ставку равновесной заработной платы, и фактором, который упоминался выше, является производительность труда. Самым важным элементом производительности труда является производительность труда в материальном производстве, так как именно в материальном производстве создается продукт, являющийся обязательным условием удовлетворения жизненно важных, базовых потребностей людей. Производительность труда в этом сегменте производства показывает, сколько работников непроизводительного труда может содержать один работник производительного труда и на какой уровень жизни могут обеспечить работники производительного труда себе и работникам непроизводительного труда, что в общем и целом определяющим образом влияет на уровень ставок оплаты труда по разным профессионально-квалификационным группам работников;
5. Далее следует указать группу факторов, исходящих от уровня социально-экономического развития национальной экономики. Следует отметить, что эта группа фактора является комплексной, производной от вышеперечисленных факторов;
6. Следующую группу факторов составляет уровень научно-технического развития национальной экономики. От этой группы факторов напрямую зависит уровень производительности труда с его влиянием на уровень жизни в стране и интенсивность труда (см. соответствующие факторы, рассмотренные выше). Еще одним важным аспектом уровня научно-технического развития национальной экономики являются условия труда для каждого работника, которые составляют значимый фактор установления ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников;
7. Необходимо также указать та такую группу факторов, определяющую равновесную ставку заработной платы, как размещение (распределение) работников (трудовых ресурсов) в географических, природных и климатических зонах. Эта группа факторов особенно важна для стран, имеющих обширные территории, которые располагаются сразу в нескольких географических поясах и природно-климатических зонах. Так, например, эта группа факторов оказывается значимой для формирования ставок заработной платы и для России, и для Китая, поскольку эти страны имеют разные природно-климатические зоны, расположенные в различных географических поясах. В России, например, на законодательном уровне установлены надбавки к заработной плате за проживание и работу на территориях Крайнего Севера с его суровыми, холодными климатическими условиями с целью привлечения работников для освоения этих территорий.

Выше были перечислены группы факторов, влияющих на установление равновесных ставок оплаты труда, но находящихся вне механизма рынка труда. Поэтому стоит особо отметить, что на установление равновесных ставок оплаты труда оказывают влияние, прежде всего, также элементы рыночного механизма – изменение спроса на рабочую силу и изменение предложения рабочей силы. Причем каждый из этих двух элементов также оказывается под влиянием групп факторов, определяющих именно данный конкретный элемент механизма рынка труда. И если факторы, определяющие равновесные ставки оплаты, мы уже проанализировали, то теперь необходимо исследовать группы факторов, определяющих спрос на рабочую силу на рынке труда.

Спрос на труд является один из двух основных парных элементов рынка труда, он отражает потребность экономике в лице совокупности работодателей в рабочей силы (в основном наемной), причем в рабочей силе, обладающей определенной профессией и определенной квалификацией, а также определенными другими трудовыми качествами. Также как и в случае с равновесной ставкой заработной платы, спрос на труд испытывает воздействие ряда факторов, которые определяющим образом влияют именно на этот элемент механизма рынка труда[[11]](#footnote-11):

1. Существенным фактором, влияющим на спрос на труд, является структура общественного производства. Речь идет в первую очередь об отраслевой структуре, которая в конечном итоге поворачивается к рынку труда в виде системы взаимосвязанных между собой рабочих мест с их требованием к профессиональной определенности работника, а также к уровню и глубине овладения работником своей профессии. То есть речь идет о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест, которыми располагает в настоящее время народное хозяйство страны;
2. Если первый фактор характеризует качественную определенность структуры общественного производства, то вторая группа факторов связана с количественной определенностью структуры общественного производства и связана с уровнем развития и масштабностью этой структуры. На ранних этапах развития капитализма спрос на труд имел фрагментарный характер и сосредотачивался только в тех местах, где было организовано капиталистическое производство. Постепенно таких мест становилось все больше, и к XIX в. в Западной Европе можно было говорить уже о том, что капитализм в этих странах занял доминирующее положение, то есть рабочие места, которые требовали наемной рабочей силы, имелись повсеместно в масштабах всей страны. Если же спрос на труд имеет место только в городах, то речь идет о развивающейся экономике, в которой капиталистический уклад соседствует с традиционными укладами жизни и еще не занял доминирующего положения. Соответственной рынок труда в таких странах будет ограничен именно сегментом, в котором имеют место капиталистические отношения;
3. Еще одной группой факторов, оказывающей влияние на спрос на рынке труда, является система доминирующих форм общественного производства. Эти формы можно выделять по самым разным признакам, но принято говорить о тех формах, которые выделяются исходя из определенности форм собственности, лежащих в основе организации производства в той или иной экономической единице. Так потребность в наемной рабочей силе будет определяться разными способами в государственных и частных организациях, в этих двух типах организаций будут действовать совершенно разные принципы движения и модификации системы рабочих мест, что в итоге будет оказывать свое влияние на общий спрос на рынке труда;
4. Другую группу факторов составляет объем общественного производства. Эта группа факторов оказывается весьма непростой, так как чем выше уровень технической и технологической оснащенности общественного производства, тем меньше потребность экономики в низкоквалифицированной рабочей силе, особенно занятой ручным трудом. Чем более высокотехнологична экономика страны, тем более высококвалифицированной должна быть рабочая силы, что предполагает кроме всего прочего достаточно длительный период подготовки к трудовой жизни со стороны работника. Поэтому объемы общественного производства могут быть высокими, что не обязательно предполагает большое количество занятых, так как высокотехнологичная техника может обеспечить очень высокую производительность труда при небольшом количестве занятых. В этом случае крайне востребованы будут профессии по управлению и обслуживанию такой техники, а также работники науки, усилиями которых эта техника будет совершенствоваться;
5. Предыдущая группа факторов спроса на рабочую силу тесно связана со следующей группой факторов, а именно с уровнем развития научно-технического прогресса национальной экономики и степенью его проникновения в производство. Общей тенденцией развития научно-технического прогресса является тенденция замещения человеческого труда (особенно тяжелого) работой машин, а в текущую эпоху научно-технического прогрессы работой электроники. Это ведет вытеснению живого труда из процесса производства, сокращению объемов производительного труда и увеличению объемов непроизводительного труда, связанного с обеспечением дальнейшего развертывания научно-технического прогресса. При этом те объемы производительного труда, которые эксплуатируют технику высокого технологического уровня вполне в состоянии обеспечить достойный уровень жизни для всех членов общества, и, прежде всего, тех, кто выполняет непроизводительный труд;
6. И последняя группа факторов, влияющая на спрос на рабочую силу на рынке труда – это группа факторов, связанная с темпами экономического роста и экономического развития национальной экономики. Экономический рост может осуществляться двумя способами – экстенсивным и интенсивным. Когда речь идет об экстенсивном способе, то рост происходит за счет использования большего количества ресурсов, в том числе за счет большего использования ресурсов труда. Это означает повышенную потребность экономики в работниках, а, значит, и повышение спроса на рабочую силу на рынке труда. Интенсивный рост производит за счет совершенствования технологий, внедрение которых может привести к уменьшению спроса на рабочую силу на рынке труда, так как эта рабочая сила может быть заменена работой машин. Ученый отмечают, что эти два типа экономического роста не встречаются в чистом виде ни в одной стране, а значит, колебания в потребностях в рабочей силы в определенной мере уравновешиваются в процессе применения и экстенсивных, и интенсивных технологий одновременно в национальной экономике.

Другим важным элементом механизма рынка труда, который «работает» в паре со спросом на рабочую силу, является предложение труда. Предложение труда представляет собой совокупность работников, обладающих определенной способностью к труду, могущих и желающих работать определенной время за определенную оплату их труда.[[12]](#footnote-12) Также как и у других элементов рыночного механизма, у предложения на рынке труда есть свои особые факторы, которые определяют его параметры, как в данный текущий момент, так и в перспективе[[13]](#footnote-13):

1. Средняя равновесная ставка заработной платы на данном конкретном рынке труда, то есть рынке труда по данной конкретной профессии и данному конкретному уровню квалификации в рамках этой профессии. Этот фактор оказывает достаточно сильное влияние на перелив рабочей силы по отдельным профессиям между различными регионами и странами, то есть он влияет на миграционные потоки, когда боле высокие средние равновесные ставки заработной платы привлекают работников, специализирующихся в рамках данной профессии, из других регионов, где такая ставка заработной платы по их профессии оказывается значительно ниже.
2. Следующий фактор связан с демографической ситуацией в стране и предполагает общее количество населения в трудоспособном возрасте, готовых работать в рамках общественного производства. Исследование влияния именно этого фактора на тенденции развития рынка труда, то есть исследование социально-демографических тенденций развития рынка труда входит в задачи нашей работы и будет более подробно проанализировано ниже;
3. Еще один важный фактор, оказывающий влияние на предложение на рынке труда, представлен профессиональной структурой этого предложения. Речь идет о профессиональных группах в их количественной и качественной определенности. При этом если качественная определенность совершенствуется в процессе эксплуатации рабочей силы, то количественная определенность предполагает либо избыток, либо недостаток работников тех или иных профессий на рынке труда. Это количественное несоответствие искажает действие рыночного механизма и оказывает влияние на среднюю равновесную ставку заработной платы, оказывает деформирующее воздействие на развитие общественного производства в рамках того или иного района, региона, страны в целом. Так, если из страны уезжают специалисты для работы за рубежом, то страна не получает отдачи, компенсирующей подготовку этих специалистов, в стране наблюдается депрессия в тех отраслях, в которых ощущается острая необходимость в таких специалистах.
4. Следующая группа факторов, оказывающих свое влияние на предложение на рынке труда, связана с миграционными потоками рабочей силы, то есть с мобильностью населения. Эту мобильность можно рассматривать как с положительной, так и с отрицательной точек зрения. С одной стороны, миграция рабочей силы позволяет сгладить численные диспропорции в структуре рабочей силы, когда недостаток в рабочей силе определенной профессии компенсируется миграциями рабочей силы этой профессии из других регионов. Однако, с другой стороны, регионы с высокими ставками заработной платы по различным профессиям привлекают к себе большое количество рабочей силы из других регионов, в результате чего в одних регионах начинает наблюдать перенаселение, а в других – недостаток рабочей силы по многим профессиям с вытекающим отсюда депрессивным состоянием экономики этих регионов.
5. Поскольку субъектами предложения на рынке труда выступают домохозяйства, то на это предложение оказывают влияние различные неэкономические характеристики населения, например, такие, как этнические, религиозные, психологические и культурные особенности населения. Так, в регионах, где до сих пор развиты традиционные способы ведения хозяйства, население будет в большей степени вовлечено в традиционные (натуральные) способы ведения хозяйства, чем в рыночные трудовые отношения. И в обратном отношении, чем меньше развит рынок труда в таких регионах, тем в большей степени население вынуждено заниматься натуральным хозяйством с тем, чтобы обеспечить себе воспроизводство своей жизни. Одновременно развитие рыночной экономики в системе традиционных обществ ведет к формированию рыночных ценностей и капиталистического мировоззрения среди населения, что в итоге оказывает влияние на предложение рабочей силы на рынке труда.

Выше нами были выделены основные группы факторов, оказывающих влияние на каждый из элементов механизма рынка труда. Из представленных выше факторов видно, что социально-демографический фактор лежит на стороне стразу двух элементов механизма рынка труда – это равновесной средней ставки заработной платы по данной профессии и данной квалификации, а также в больше степени на стороне предложения рабочей силы как в целом по экономической ситуации по всем профессиям, так и по отдельным профессиям в отдельных регионах.

Именно демографические процессы определяют излишек или недостаток рабочей силы в стране, то есть количественную определенность предложения рабочей силы на рынке труда. Что касается качественной определенности рабочей силы, то эта характеристика задается множеством параметров, формируемых в процессе семейного воспитания, воспитания в рамках социализирующих институтов общества, что различается по различным социальным группам, имеющим место в обществе. Поэтому речь идет не о демографических, а о социально-демографических тенденциях развития предложения рабочей силы на рынке труда.

Социально-демографические процессы включают в себя в самом общем виде процессы воспроизводства населения, тип этого воспроизводства, который может различаться в разных регионах страны. Процесс воспроизводства населения предполагает последовательную смену поколений, которая, в свою очередь, определяется рождаемостью, смертностью, средней продолжительностью жизни, половой и возрастной структурой населения.

Применительно к рынку труда, исследование его социально-демографических тенденций развития предполагает обращение к такой социально-демографической категории, как трудовые ресурсы.

В самом общем виде **трудовые ресурсы** представляют собой часть населения страны (региона), которая обладает определенными психофизиологическими и интеллектуальными качествами, дающими этой части населения способность производитель материальные и духовные блага для удовлетворения потребностей, имеющих место в данном обществе.[[14]](#footnote-14)

Поскольку исследование социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае мы будем осуществлять в том числе при помощи статистического метода, **то в статистике под понятием трудовых** ресурсов предполагаются трудоспособные граждане страны, находящиеся в трудоспособном возрасте, а также те граждане страны, которые находятся моложе или старше трудоспособного возраста, но также трудятся в народном хозяйстве.[[15]](#footnote-15)

В процессе исторического развития общества границы трудоспособного возраста менялись. На заре человеческой истории нижней границей трудоспособного возраста был момент, начиная с которого ребенок мог выполнять ту или иную работу. Антропологи, исследовавшие этнографические аналоги первобытных племен, отмечали, что четырех-пяти-летние дети уже могли добывать рыбу, заниматься собирательством. В настоящее время в крестьянских семьях можно наблюдать похожую ситуацию, когда трехлетний ребенок уже может, например, кормить кур, и это становится его трудовой обязанностью в семье.

В современных капиталистических обществах границы трудоспособного возраста устанавливаются законодательно. Нижняя граница трудоспособного возраста задается необходимостью получения определенных знаний и умений (образования), дающих возможность полноценно быть занятым в общественном производстве. Верхняя граница трудоспособного возраста задается здоровьем работника, его желанием трудиться, а также общественными условиями по наличию соответствующих рабочих мест и уровню содержания людей, вышедших из трудоспособного возраста.

Однако не все люди трудоспособного возраста трудятся в народном хозяйстве. Есть такие члены общества, которые никогда не трудились в силу разных причин, в том числе в силу плохого здоровья. Речь идет об инвалидах, которые в современных цивилизованных капиталистических обществах получают от государства содержание, позволяющее им воспроизводить свою жизнь.

Поэтому в социально-экономических науках о труде утвердился такой термин, как экономически активное население, под которым понимается часть населения, занятая в экономике страны и безработные, ищущие работу.

Трудовые ресурсы являются отражением воспроизводства населения как постоянного его возобновления и выступают как часть этого общего целого. В связи с этим движение трудовых ресурсов является отражением движения общей численности населения.

**Выводы по главе 1**

Рынок труда можно рассматривать с множества точек зрения. С экономической точки зрения он представляет собой механизм согласования спроса и предложения товара рабочая сила. С социологической точки зрения рынок труда представляет собой сложную, но упорядоченную систему взаимодействий по согласованию интересов субъектов экономики по условиям использования ресурса труда. Социологи подчеркивают, что рынок – это социальный институт, а значит, он регулируется сложной, разноуровневой и разноотраслевой системой социальный норм, часть из которых закреплена формально (в законодательстве), а часть существует на неформальном уровне. Эти нормы регламентируют как должны вести себя участники рынка труда и что в итоге они должны получить. Эти нормы делают поведение участников рынка труда доступными предсказанию и предвидению.

На рынок труда воздействует множество факторов. Поскольку рынок труда – это сложный механизм, то каждый его элемент имеет свои особые факторы, определяющие характеристики именно этого элемента рыночного механизма. Социально-демографический фактор рынка труда лежит, в основном, на стороне такого элемента рыночного механизма, как предложение рабочей силы, и связан с понятием экономически активное население. Под экономически активным населением понимается та часть населения страны, которая занята в экономике, а также те люди, которые в данный текущий момент ищут работу и готовы приступить к ней.

**ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И КИТАЕ**

**2.1. Социально-демографические тенденции развития рынка труда в России**

Современный рынок труда в России представляет собой сложную социально-экономическую структуру. Его рассмотрение с позиций социально-демографической составляющей предполагает анализ того, какие социально-демографические группы населения страны оказываются вовлеченными с сферу трудовых отношений, предполагающих найм рабочей силы.

Прежде всего говоря о социально-демографических тенденциях развития рынка труда в России необходимо определить долю населения, которая находится в трудоспособном возрасте, то есть тех людей, которые могут трудиться в силу своих возрастных характеристик (см.таблицу 1).

**Таблица 1. Распределение населения во возрастным группам в России (тыс.человек)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Года | Все население | Моложе трудоспособного возраста | Трудоспособного возраста | Старше трудо-способного возраста |
| 1926 | 92681 | 36854 | 47830 | 7945 |
| 1959 | 117534 | 35094 | 68609 | 13827 |
| 1989 | 147022 | 35995 | 83746 | 27196 |
| 2002 | 145167 | 26327 | 88942 | 29778 |
| 2005 | 143801 | 24349 | 90099 | 29353 |
| 2010 | 142857 | 23126 | 87983 | 31714 |
| 2015 | 146267 | 25689 | 85415 | 35163 |
| 2017 | 146804 | 26895 | 83224 | 36655 |
| 2018 | 146880 | 27254 | 82264 | 37362 |
| 2019 | 146781 | 27430 | 81362 | 37989 |

**Источник:** Infotables.ru. Справочные таблицы // https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/783-raspredelenie-naseleniya-po-vozrastnym-gruppam-tablitsa

При анализе данных, представленных в таблице 1, можно выделить несколько тенденций. Во-первых, это изменение численности всего населения за рассматриваемый период. Из таблицы видно, что численность населения неуклонно росла (в таблице отсутствуют данные за 1941–1945 гг.) за период существования Советского Союза. Если в 1926 году, после окончания Гражданской войны численность населения составила 92681 тыс. человек, то уже к 1989 году численность населения составила 147022 тыс. человек, что в более, чем в полтора раза больше, чем в начале существования Советского Союза, и это несмотря на то, что во время Второй мировой войны Советский Союз по самым скромным оценкам потерял не менее 26 млн. человек населения.

С началом рыночных реформ численность населения России начала уменьшаться и в 2010 году она составила 142857 тыс. человек, то есть в период с 1989 года по 2010 год в России наблюдалась депопуляция населения. При этом к данному периоду (2008–2010 гг.) относится разработка Правительством России специальной демографической программы, направленной на стабилизацию демографической ситуации в стране. В частности, в ней предусматривались меры по стимулированию рождаемости (например, введение так называемого материнского капитала), а также меры по снижению уровня смертности в целом, и в частности, уровня смертности в трудоспособных возрастах. В связи с принятыми мерами и улучшением социально-экономической ситуации в стране в целом численность населения начала постепенно расти, но не достигла еще того уровня, который был в дореформенное время (по ситуации на 2019 год численность населения России составила 146781 тыс. человек).

Во-вторых, можно выделить тенденцию изменения численности населения младше трудоспособного возраста. Во время существования Советского Союза рождаемость в стране была достаточно высокой, соответственно и было высоким количество населения младше трудоспособного возраста (в 1989 г. 35995 тыс. человек). В 2010 году динамика численности населения младше трудоспособного возраста демонстрирует значительное снижение до 23126 тыс. человек, что примерно в полтора раза меньше, чем в дореформенное время. Такое снижение численности населения в этой возрастной группе связано с резким снижением рождаемости, вызванным резким ухудшением социально-экономической ситуации в стране, вызванным рыночными реформами.

Ситуацию с рождаемость удалось выправить благодаря оздоровлению социально-экономического климата в стране, а также реализацией разработанной Правительством России специальной государственной демографической программы по стимулированию рождаемости. Однако даже несмотря на это к настоящему времени еще не удалось достичь того уровня рождаемости, который был в дореформенное время и, как следствие, количество населения в возрастах младше трудоспособного в 2019 г. составило лишь 27430 тыс. человек против 35995 тыс. человек в 1989 году.

Уменьшение численности населения младше трудоспособного возраста является тревожным показателем для рынка труда России. Это означает, что в будущем будет сокращаться количество людей, находящихся в трудоспособных возрастах, так как сегодняшние дети и подростки – это будущие работники завтра. Это означает также усиление других негативных социально-демографических тенденций, а также появление проблем рынка труда, связанных с социально-демографической ситуацией в стране.

В-третьих, налицо тенденция увеличения количества населения, находящегося в возрастных группах старше трудоспособного возраста. Эта тенденция имела место и во времени Советского Союза и была связана с ростом уровня и качества жизни людей и, как следствие, увеличением продолжительности жизни. В постсоветское время количество людей старше трудоспособного возраста продолжило расти. Это связано с тем, что те люди, которые родились в советский период на волне увеличения рождаемости в то время, достигли в период рыночных реформ возраста, старше трудоспособного. И на фоне резкого снижения рождаемости и увеличение смертности, их численность в относительном выражении стала достаточно большой (см. таблицу 2).

**Таблица 2. Доля лиц, находящихся в возрасте старше трудоспособного в России (%)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Общая численность населения (тыс.чел) | Прирост/убыль населения (человек) | Доля лиц старше трудоспособного возраста (%) |
| 2005 | 143801,0 | – | 20,4 |
| 2006 | 143236,6 | – | 20,5 |
| 2007 | 142862,7 | – | 20,8 |
| 2008 | 142747,5 | – | 21,1 |
| 2009 | 142737,2 | – | 21,4 |
| 2010 | 142833,5 | – | 21,8 |
| 2011 | 142865,4 | – | 22,3 |
| 2012 | 143056,4 | – | 22,7 |
| 2013 | 143347,1 | 319872 | 23,1 |
| 2014 | 143666,9 | 305469 | 23,5 |
| 2015 | 146267,3 | 277422 | 24,0 |
| 2016 | 146544,7 | 259662 | 24,6 |
| 2017 | 146804,4 | 76060 | 25,0 |
| 2018 | 146880,4 | –99712 | 25,4 |

**Источник:** Федеральная служба государственной статистики РФ // https://rosstat.gov.ru/

Из таблицы видно, что доля лиц старше трудоспособного возраста в период с 2005 по 2018 гг. увеличилась на 5 % от всей численности населения страны. Учитывая особенности пенсионной системы России, которая копирует пенсионные системы западных капиталистических стран, такое увеличение представляет собой достаточно ощутимое повышение нагрузки на пенсионную систему и на работающее население.

В-четвертых, налицо тенденция уменьшения количества населения, находящегося в трудоспособных возрастах (см. таблицу 1). Своего пика численность населения в этих возрастах достигла к 2005 году, в котором она составила 90099 тыс. человек, после чего эта численность начала постепенно снижаться, и к 2019 г. с России насчитывалось уже порядка 81362 тыс. человек, находящихся в трудоспособном возрасте. Это очень тревожная ситуация, особенно если учесть увеличение количества лиц старше трудоспособного возраста и уменьшение количества лиц младше трудоспособного возраста. Можно утверждать, подсчитав по данным таблицы 1 за 2019 год, что в это время в России население, находящееся в трудоспособном возрасте, составило чуть больше половины от всего количества населения страны.

При этом количество населения, находящегося в трудоспособном возрасте, дает лишь примерное представление о работающем и готовом работать населении страны, то есть об экономически активном населении. Имеется в виду, что не все население, находящееся в трудоспособном возрасте, участвует в создании внутреннего валового продукта и, соответственно, присутствует на рынке труда. Из количества этого населения необходимо вычесть тех, кто по каким-либо причинам не может работать или не желает работать. Данные по количеству занятого населения и безработных, а также людей, не входящих в состав рабочей силы в возрастах 15–72 лет, представлены в таблице 3.

**Таблица 3. Распределение населения в возрастах 15–72 года по статусу участия в рабочей силе в России (млн. человек)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 |
| занятые | 72,3 | 72,4 | 72,1 |
| безработные | 4,3 | 4,2 | 4,0 |
| Лица, не входящие в состав рабочей силы | 34,2 | 33,6 | 34,1 |

**Источник:** Федеральная служба государственной статистики РФ // https://rosstat.gov.ru/

Экономически активное население – это население, которое занято в общественном производстве, а также население, не имеющее работы, но желающее ее получить и готовое приступить к работе, то есть безработные. Согласно данным, приведенным в таблице 3, в 2017 г. экономически активного населения в России насчитывалось 76,1 млн. человек. Это практически примерно половина от всего населения страны. Это означает, что на одного неработающего приходится один работающий гражданин страны (в 2017 г. 72,1 млн. человек работающих против 146,8 млн. человек населения страны).[[16]](#footnote-16)

Такое соотношение работающего населения и неработающего порождает проблему содержание неработающего населения работающим населением. К настоящему времени в России интенсивно происходят процессы старения населения (см.таблицу 2) в 2018 году более четверти населения страны находилось в возрастах старше трудоспособного. При этом старше трудоспособного возраста считались женщины, начиная с 55 лет, и мужчины, начиная с 60 лет. В связи с изменением в лучшую сторону различных характеристик качества жизни населения (улучшения уровня жизни населения, улучшение качества питания населения, улучшение качества медицинского обслуживания населения и т.п.), а также социально-демографической ситуации в стране (например, повышение продолжительности жизни как у женщин, так и у мужчин) Правительство России решило реализовать реформу пенсионной системы страны в части повышения возраста выхода на пенсию как для мужчин, так и для женщин.

В рамках перехода к новой системе пенсионного обеспечения Правительство России решило реализовать пенсионную систему с возрастом выхода на пенсию для мужчин в 65 лет, а для женщин в 60 лет. При этом планируется поэтапный переход от текущих возрастов выхода на пенсию к планируемым возрастам выхода на пенсию.

В рамках этого поэтапного перехода планируется каждый календарный год, начиная с 2018 года увеличивать возраст выхода на пенсию на 0,5 года как для мужчин, так и для женщин. Поэтому в 2018 году на пенсию выходили мужчины, достигшие 60,5 лет, и женщины, достигшие 55,5 лет. В 2019 году на пенсию выходили мужчины, достигшие 61 года, и женщины, достигшие 56 лет. В 2020 году на пенсию выходили мужчины, достигшие 61,5 лет, и женщины, достигшие 56,5 лет. В текущем, 2021 году, на пенсию выходят мужчины, достигшие 62 лет, и женщины, достигшие 57 лет, и так далее. К 2026–2027 годам планируется завершить данный поэтапный переход пенсионной системы на повышенный возраст выхода на пенсию как для мужчин, так и для женщин.

Данная реформа пенсионной системы призвана в первую очередь увеличить количество населения в трудоспособном возрасте за счет увеличения границ трудоспособного возраста и снизить нагрузку на работающее населения в отношении содержания им неработающего населения.[[17]](#footnote-17)

Кроме того, предполагается, что уровень пенсионного обеспечения в части пенсионных выплат в виде реальной пенсии будет увеличен за счет снижения количества пенсионеров и увеличения числа работающих. В настоящее время в России существуют разные пенсии, однако достаточно небольшая их часть способна обеспечить достойный уровень и качество жизни для получающего ее пенсионера. Подавляющее большинство пенсионеров при этом получают весьма маленькие пенсии, которых едва хватает на то, чтобы прожить. Такие пенсии ставят людей на грань бедности и нищеты. Поэтому в России быть пенсионером почти всегда означает быть очень бедным. Эту проблему тоже пытается решить Правительство России путем повышения возраста выхода на пенсию.

Повышение возраста выхода на пенсию является непопулярной мерой среди населения страны, однако многие понимают, что это мера вынужденная. Планируемый Правительством России возраст выхода на пенсию оказывается сравнимым с возрастом выхода на пенсию в западных капиталистических странах, где такой возраст составляет 65–70 лет. Перед этими странами также стоит проблема достойного содержания своих пенсионеров, и одним из путей решения этой проблемы является увеличение пенсионного возраста. При этом такое увеличение оказывается возможным, поскольку уровень и качество жизни в этих странах является достаточно высоким, и люди до самых преклонных лет сохраняют там достаточно крепкое здоровье, позволяющее им плодотворно трудиться вплоть до 70–75 лет, а в некоторых случаях и до 80 лет. При этом продолжительность жизни в этих странах оказывается гораздо выше возраста выхода на пенсию.

С социально-демографической точки зрения применительно к соответствующим тенденциям развития рынка труда переход пенсионной системы России к более высокому возрасту выхода на пенсию означает, что на рынке труда окажутся люди, которые ранее считались бы уже пенсионерами. Это новая социально-демографическая группа работников для рынка труда. В связи с этим рынку труда нужно приспособиться с тем, чтобы в структуре спроса на рынке труда появилось больше рабочих мест, на которых бы могли трудиться работники из указанной выше социально-демографической группы.

В настоящее время на рынке труда имеется определенное количество таких рабочих мест. Это такие рабочие места, на которых продолжали трудиться работники уже после выхода ими на пенсию. Это такие рабочие места, на которых ранее трудились работающие пенсионеры. Однако далеко не у все людей, выходящих на пенсию сохранялась возможность остаться работать на прежнем рабочем месте. Большинство таких людей были вынуждены покидать свои рабочие места после достижения ими пенсионного возраста либо по собственному желанию, либо по состоянию здоровья, либо в связи с обстановкой на работе, которая не позволяла им продолжать работать и быть работающим пенсионером. В последнем случае имеется в виду установка руководства организации на омоложение трудового коллектива, когда людей предпенсионного возраста стараются не удерживать на рабочих местах, и при достижении ими возраста выхода на пенсию сразу увольняют.[[18]](#footnote-18)

Такое поведение организаций и предприятий на рынке труда ставит проблему трудоустройства работников, находящихся в предпенсионных возрастах (а это теперь возраста 55–60 лет для женщин и 60–65 лет для мужчин), предотвращение их увольнения по произволу администрации работодателя.[[19]](#footnote-19) В связи с этим Правительством России был принят ряд законодательных положений, реализация которых призвана защитить социально-демографическую группу работников предпенсионного возраста на рынке труда. Таким образом, образующаяся на рынке труда социально-демографическая группа работников нового предпенсионного возраста оказывается весьма уязвимой.

В связи с этим Правительством России в программе пенсионной реформы предусматривается ряд послаблений для ряда социальной групп, представитель которых находятся в новых предпенсионных возрастах, связанных, например, с возможностью досрочного выхода на пенсию. Изначально срок досрочного выхода на пенсию, на который могли претендовать представители вышеуказанной социально-демографической группы, составлял два года. То есть при определенных, строго прописанных в законодательстве условиях, работник, достигший возраста 63 года для мужчин и 58 лет для женщин, может досрочно оформить себе страховую пенсию по старости, и государственные органы Пенсионного Фонда России оказываются не вправе ему (ей) отказать в этом.

Однако ситуация на рынке труда, которая стала складываться в процессе перехода к новым, повышенным возрастам выхода на пенсию, показала крайнюю напряженность. Эта напряженность, связанная с нежеланием многих работодателей держать у себя работников старших возрастов, вынудила Правительство России скорректировать срок досрочного выхода на пенсию при соответствующих обстоятельствах. Теперь этот срок составляет три года.

Кроме того, Правительство России в программе новой пенсионной реформы, связанной с повышением возраста выхода на пенсию для мужчин и для женщин, сохранило практически все послабления выхода на пенсию для особых социальных групп работников, которые имели место в пенсионной системе до повышения возраста выхода на пенсию. Например, это касается таких социально-профессиональных групп, как учителя школ, врачи, работники, трудящиеся в нестандартных условиях труда, как правило, вредных для здоровья, работники, проживающие и трудящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, и т.д. Все социально-профессиональные группы работников, имевших льготы в условиях пенсионной системы до повышения пенсионного возраста, сохранили их в условиях новой пенсионной системы.

Существует еще один способ улучшения уровня и качества жизни не только тех, кто не работает, но и тех, кто работает. Этот способ связан с совершенствованием технико-технологической базы производственных процессов, предполагающее повышение производительности труда в производственном и непроизводственном секторах экономики, когда один работник, трудящийся в производственном секторе экономики оказывается в состоянии содержать не только все большее число работников непроизводственной сферы, не производящих материальный продукт, но и тех, кто в текущий момент по каким-либо причинам не занят в системе общественного производства. Этот способ предполагает глубокую модернизацию технико-технологической основы производства и носит долгосрочный характер. Его реализация является также объектом внимания Правительства России. Однако реализация этого способа приносит свои результаты лишь постепенно и только в долгосрочной перспективе.

Таким образом, в социально-демографическом плане рынок труда в России в настоящее время находится в условиях реформирования. Реформирование связано именно с социально-демографическим фактором рынка труда, когда социально-демографические условия в стране в общем, и на рынке труда, в частности, требуют увеличение доли работающего населения, которое в социально-демографическом выражении связано с долей населения, находящемся в трудоспособном возрасте. В настоящее время в России реализуется пенсионная реформа, связанная с увеличением возраста выхода на пенсию как для мужчин, так и для женщин. Эта реформа нацелена на увеличение периода трудоспособного возраста, а значит и увеличение доли населения, находящемся в этом возрасте. Данная реформа уже вызвала ряд острых социальных проблем рынка труда, прежде все связанных с нежеланием работодателей держать у себя в организации и на предприятии пожилых людей. В ответ на эти острые социальные проблемы Правительство России скорректировало программу новой пенсионной реформы, смягчив тем самым проблемы переходного этапа к новой пенсионной системе.

**2.2. Социально-демографические тенденции развития рынка труда в Китае**

В Китайской Народной Республике социально-демографические изменения населения также играют большую роль в развитии рынка труда. Прежде всего следует сказать, что Китай является самой многонаселенной страной в мире. А это означает, что в Китае достаточное количество людей, находящихся в трудоспособном возрасте (см.таблицу 4).

**Таблица 4. Распределение населения Китая по возрастам в абсолютном выражении (10000 чел)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Года | Все население | 0–14 лет | 15–64 года | 65 лет и старше |
| 1982 | 101654 | 34146 | 62517 | 4991 |
| 1987 | 109300 | 31347 | 71985 | 5968 |
| 1992 | 117171 | 32339 | 77614 | 7218 |
| 1997 | 123626 | 32093 | 83448 | 8085 |
| 2002 | 128453 | 28716 | 90302 | 9377 |
| 2007 | 132129 | 25660 | 95833 | 10636 |
| 2012 | 135404 | 22287 | 100403 | 12714 |
| 2013 | 136072 | 22329 | 100582 | 13161 |
| 2014 | 136782 | 22558 | 100469 | 13755 |
| 2015 | 137462 | 22715 | 100361 | 14386 |
| 2016 | 138271 | 23008 | 100260 | 15003 |
| 2017 | 139008 | 23348 | 99829 | 15831 |
| 2018 | 139538 | 23523 | 99357 | 16658 |

**Источник:** Национальное бюро статистики КНР (中华人民共和国国家统计局) // https://www.stats.gov.cn

Из данных, находящихся в таблице, видно, что население Китая росло примерно на 500–700 тысяч человек в год и продолжает расти. При этом в структуре населения, если брать с расчет ее динамику, имеются определенные изменения.

Во-первых, прежде всего это уменьшение количество детей в возрасте от 0 до 14 лет. Такое уменьшение произошло по нескольким причинам. В качестве первой и основной причины можно назвать целенаправленное проведение Правительством Китая специфической демографической политики, получившей название «одна семья – один ребенок». Дело в том, что бурный демографический рост, имевший место в Китае во второй половине ХХ века не мог не обеспокоить Правительство Китая, которое приняло решение принять меры по ограничению этого бурного демографического роста. Результатом реализации этого решения стала разработки и целенаправленное проведение демографической политики «одна семья – один ребенок». И в данных, приведенных в таблице 4 видно, что, начиная с 90-х гг. ХХ века в Китае начинается постепенное снижение рождаемости, то есть количество детей от 0 до 14 лет постепенно снижается.

Однако к 2016 году демографическая ситуация в стране стала такой, что потребовалось принимать меры уже по увеличению рождаемости, так как рождаемость, особенно в крупных городах Китая, таких, как Пекин или Шанхай, стала совсем низкой. В связи с этим Правительство Китая приняло решение скорректировать имевшую место в стране демографическую политику. Скорректированная демографическая политика получила название «одна семья – два ребенка». Эта политика была провозглашена в стране, начиная с 2016 года.[[20]](#footnote-20) И данные, приведенные в таблице, показывают увеличение количества детей в структуре населения страны, начиная с этого периода.

Другой веской причиной снижения рождаемости в Китае стало повышение общего уровня жизни в стране. Пришло понимание того, что для того, чтобы вырастить такого гражданина страны, который смог бы занять в обществе достойное место, необходимо затратить большое количество времени и средств. То есть стоимость воспитания, приходящаяся на одного ребенка, за рассматриваемый период резко возросла. Если раньше дети, как только они могли выполнять какие-либо работы, становились помощниками и добытчиками в семье, то теперь период иждивенчества затягивается на долгие годы. Это годы не только школьного обучения, но получения образования в университете. Причем за период того же школьного обучения необходимо развивать детей, отдавая их в различные организации дополнительного образования и, соответственно, платя за их дополнительные занятия в этих организациях. Поэтому появление ребенка в семье стало уже не столько появлением в недалеком будущем дополнительных рабочих рук, сколько необходимость немалых вложений на протяжении достаточно длительного, в течении нескольких десятилетий, периода времени.

Такая причина сокращения рождаемости особенно сильна в городах. Что касается семей, проживающих в сельской местности, то дети там все еще остаются работниками и помощниками в семье в свободное от учебы время. Но и в сельской местности у семей имеется понимание того, что ребенок теперь – это, прежде всего, объект вложений, которые будут окупаться (если будут окупаться) только через достаточно длительный промежуток времени.

Существует еще одна причина снижения рождаемости в Китае. Дело в том, что в настоящее время в детородный возраст вступили те единственные дети, которые были рождены в семьях в период действия специфической демографической политики «одна семья – один ребенок». Эти люди привыкли, что мир вертится вокруг них и что в семье исполнялось каждое его (ее) желание. Такие люди привыкли жить только для себя, и появление в такой семье ребенка означает конец жизни для себя, то есть новую жизнь уже для ребенка, к которой такие люди не привыкли. Поэтому в Китае, особенно в городах, все более распространяется тренд бездетности, когда молодые люди предпочитают не только не заводить детей, но даже не заводить себе семью.

Имеет место еще одна причина снижения рождаемости и, как следствие, уменьшение количества детей в структуре населения. Эта причина состоит в диспропорции в половой структуре населения детородного возраста, в которой преобладают мужчины, в то время как рождение детей зависит, прежде всего, от количества женщин. Дело в том, что в период проведения Правительством Китая специфической демографической политики «одна семья – один ребенок», китайские семьи отдавали предпочтение рождению мальчиков, так как именно мальчики считались продолжателями рода. От девочек старались избавиться. В результате к настоящему времени возник существенный демографический перекос в сторону большего количества мужчин по сравнению с количеством женщин. Этот демографический перекос дает основание для негативных демографических прогнозов на будущее в отношении стимулирования рождаемости в стране.

В то же время количество детей в возрасте от 0 до 14 лет является важным социально-демографическим показателем для рынка труда, а именно для перспектив развития рынка труда в стране, поскольку именно эти дети по истечении соответствующего периода времени войдут в трудоспособный возраст. При необходимо, чтобы людей в трудоспособном возрасте было достаточное количество для того, чтобы приводить в движение экономическую систему общества.

Во-вторых, данные, приведенные в таблице, показывают, что за рассматриваемый период произошло значительное увеличение количества людей, находящихся в возрастах 65 лет и старше. Начиная с 1982 года и по настоящее время произошло увеличение количества таких людей более, чем в три раза. При этом это увеличение сопровождается уменьшением количества детей и изменениями в численности населения, находящегося в трудоспособных возрастах. Поэтому можно утверждать, что в Китайской Народной Республике в настоящее время имеют место процессы старения населения. То, что такие процессы имеют место в социально-демографической структуре населения страны, видно из данных таблицы 5, в которой представлено распределение населения Китая по возрастным группам в относительном выражении, то есть в долях относительно друг друга (см. таблицу 5)

**Таблица 5. Распределение населения Китая по основным возрастным группам в относительном выражении(%)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Год | 0–14 лет | 15–64 года | 65 лет и старше |
| 1982 | 33,6 | 61,5 | 4,9 |
| 1987 | 28,7 | 65,9 | 5,4 |
| 1990 | 27,7 | 66,7 | 5,6 |
| 1993 | 27,2 | 66,7 | 6,2 |
| 1998 | 25,7 | 67,6 | 6,7 |
| 2000 | 22,9 | 70,1 | 7,0 |
| 2003 | 22,1 | 70,4 | 7,5 |
| 2007 | 19,4 | 72,5 | 8,1 |
| 2008 | 19,0 | 72,7 | 8,3 |
| 2009 | 18,5 | 73,0 | 8,5 |
| 2010 | 16,6 | 74,5 | 8,9 |
| 2011 | 16,5 | 74,4 | 9,1 |
| 2012 | 16,5 | 74,1 | 9,4 |
| 2013 | 16,4 | 73,9 | 9,7 |
| 2014 | 16,5 | 73,4 | 10,1 |
| 2015 | 16,5 | 73,0 | 10,5 |
| 2016 | 16,7 | 72,5 | 10,8 |
| 2017 | 16,8 | 71,8 | 11,4 |
| 2018 | 16,9 | 71,2 | 11,9 |

**Источник:** Национальное бюро статистики КНР (中华人民共和国国家统计局) // https://www.stats.gov.cn

Из таблицы 5 видно, что доля населения страны старше 65 лет выросла более, чем в два раза. При этом в относительном выражении рост числа пожилых людей оказался не таким сильным, как в абсолютном выражении. Дело в том, что этот рост в некоторой степени был уравновешен ростом количества людей, находящихся в трудоспособном возрасте. Однако уже сейчас Правительство Китая отмечает перспективу того, что в будущем вырастет доля людей пожилых возрастов.

Причин процессов старения населения, имеющих место в Китае, несколько. Во-первых, это общее увеличение продолжительности жизни, связанное с повышением уровня и качества жизни населения в стране в целом. Жители Китая стали жить дольше, и, как следствие, увеличилось количество людей, находящихся в возрастах, старше трудоспособного.

Вторая причина процессов старения населения в Китае связана с тем, что из трудоспособного возраста в настоящее время начинает выходить возрастная группа, рожденная в то время, когда рождаемость была достаточно высокой, то есть до введения мер специфической государственной демографической политики «одна семья – один ребенок». Эта возрастная демографическая группа многочисленная сама по себе, она больше по численности тех групп, которые идут за ней, то есть являются более младшими по возрасту. Как следствие – увеличение количества людей, находящихся в возрастах старше трудоспособного.

В-третьих, из данных таблиц 4 и 5 видны изменения, происходящие в численности социально-демографической группы населения, находящейся в трудоспособных возрастах (возраста 15–64 лет).

Начиная в начала представленного периода численность населения, находящегося в трудоспособных возрастах, неуклонно росла как в абсолютном, так и в относительно выражении. Это позволило Правительству Китая сформировать модель экономического развития, одной из ключевых основ которой было постоянное увеличение количества свободных рабочих рук на рынке труда, причем это свободное количество рабочих рук было достаточно дешевым ресурсом для экономики.[[21]](#footnote-21) Вплоть до 2014 года, когда стало понятно, что дешевая рабочая сила стала не прибывать, а убывать, существовавшая модель экономического развития страны давала хорошие результаты своего функционирования.

Здесь следует отметить, что относительное уменьшение количества людей, находящихся в трудоспособных возрастах, и их абсолютное уменьшение произошло немного в разное время. Если доля таких людей начала уменьшаться в 2011 году, то в абсолютном выражении численность людей, находящихся в трудоспособном возрасте, начала свое снижение с 2014 года. Такая разница связана с ростом общей численности населения страны, прежде всего за счет увеличения количество людей, находящихся в возрастах старше трудоспособного. Но для нашего исследования имеет значение не то, что относительное и абсолютное уменьшение количества людей, находящихся в трудоспособных возрастах, относится к разным годам статистического наблюдения, а то, что оно имеет место и относится примерно к одному и тому же периоду.

Для рынка труда Китая эта социально-демографическая тенденция означает уменьшение предложение труда в сегменте массового спроса на дешевую рабочую силу, обладающую невысокой квалификацией. Проблема здесь состоит в том, что именно на этом предложении на протяжении нескольких последних десятилетий был построен рост и развитие китайской экономики. И для Китая это достаточно тревожная социально-демографическая тенденция развития рынка труда.

Для Китайского Правительства это означает, что та модель экономического развития страны, которая имеет место по настоящее время, начинает устаревать из-за изменения своих условий существования. Это также означает, что эта модель должна быть заменена другой моделью экономического развития, а именно старая модель должна быть скорректирована под новые условия социально-демографического развития рынка труда таким образом, чтобы сохранить имеющиеся темпы экономического роста в стране.

В настоящее время в качестве такой будущей модели разрабатывается модель экономического развития, предполагающая участие всех социальных групп в производстве и потреблении произведенного продукта.[[22]](#footnote-22) С социально-экономической точки зрения эта модель предполагает стимулирование потребительского спроса на произведенные внутри страны товары. Это означает, что как можно большее количество социальных групп населения, проживающих в стране, должно быть платежеспособными группами, чтобы участвовать в формировании платежеспособного спроса, поскольку рыночные отношения удовлетворяют только те потребности, которые подкреплены платежеспособностью носителей этих потребностей, а потребности, не подкрепленные способностью платить за товары, удовлетворяющие эти потребности, не вовлекаются в орбиту рыночных отношений и не оказывают влияния на развитие рыночной экономики.

В связи с этим Китайское Правительство обратило особое внимание на социальную группу людей старше трудоспособного возраста, проживающих в деревнях. Дело в том, что Китайская система государственного пенсионного обеспечения охватывает в подавляющем большинстве случаев только жителей городов. Жители китайских деревень крайне редко получают пенсию, а если получают, то только в том случае, если в течении своей трудовой жизни они делали соответствующие взносы в соответствующие страховые фонды. И именно их этих фондов потом и осуществляется выплата им пенсии.

Для формирования новой модели экономического развития страны такая ситуация означает, что социальная группа людей старше трудоспособного возраста, проживающих в деревне, выпадает из формирования платежеспособного спроса внутри страны, который в настоящее время закладывается в основу новой модели экономического развития Китая.

В связи с этим планируется пенсионная реформа внутри страны, и эта реформа базируется на еще более масштабной реформе системы прописки, которая долгие годы существует в Китае. Существующая сейчас система прописки делит все население страны на городское население и сельское население. Эти две большие группы населения на основе имеющейся у них разной прописки наделены разным объемом социальных прав. В частности, эти две группы населения имеют разный доступ к благам социального обеспечения, разный доступ к благам цивилизации и, что важно для нашего исследования, разные права по отношению к государственному пенсионному обеспечению. Как уже было сказано выше, жители страны, имеющие городскую прописку, имеют также право получать государственную пенсию по старости, а жители страны, имеющие прописку в сельской местности, такого права не имеют. Одновременно жители страны, имеющие сельскую прописку, также наделены некоторыми правами, которые отсутствуют у жителей, имеющих городскую прописку, например, правом владеть земельными участками.

Исследования китайских пожилых людей на предмет того, как они выстраивают свои стратегии жизнеобеспечения, показывают, что китайские пожилые люди, то есть люди старше трудоспособного возраста, проживающие в деревнях до самого последнего, пока хватает сил стараются трудиться и обеспечить себя средствами к существованию. Этот труд зачастую происходит не только на своей земле, но и в системе общественного производства. Поэтому на рынке труда Китая присутствует такая социально-демографическая группа как работающие люди старше трудоспособного возраста, проживающие в деревнях. Однако не все пожилые люди, проживающие в деревнях, трудоустраиваются в системе общественного производства. Многие из них получают материальную помощь от своих взрослых детей и других родственников.

В настоящее время Китайское Правительство подготавливает реформу системы прописки с тем, чтобы разделение прописки на городскую и сельскую заменить на единую общую прописку гражданина Китайской Народной Республики. Введение такого рода прописки призвано уравнять всех жителей Китая в их правах на социальные и экономические блага, в их правах на доступ к благам цивилизации и, главное, в их правах на государственное пенсионное обеспечение. В то же время, систему общей прописки планируется вводить поэтапно, и в настоящее время идет разработка того, какие социальные группы будут наделены общей пропиской в первую очередь, какие – во вторую и т.д. В настоящее время в Китае уже есть некоторые граждане страны, которые являются обладателями этого нового вида прописки.

Применительно к социальной группе людей старше трудоспособного возраста и проживающих в сельской местности введение единой прописки означает наделение их правом получения государственной пенсии. Это также означает, что эта социальная группа получит социальные гарантии от государства в их жизнеобеспечении по достижении возраста, старше трудоспособного. Кроме того, это также будет означать, что эти люди уже будут иметь самостоятельный источник дохода от государства в старости, меньше зависеть от щедрости или скупости своих детей, будут трудиться на своей земле и в системе общественного производства сообразно своим силам и состоянию своего здоровья. Поэтому Китайское Правительство рассчитывает, что введение общей системы прописки оздоровит социальную ситуацию в деревнях, а также будет способствовать решению проблемы формирования новой экономической модели социально-экономического развития страны.

Таким образом, рынок труда Китая достаточно сильно зависит от социально-демографических тенденций, происходящих в демографической структуре населения страны.

**2.3. Сравнительный анализ социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае**

Анализ социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае, который был осуществлен в предыдущих параграфах, позволяет сравнить то, каковы характеристики этих тенденций в указанных двух странах, найти общие черты этих характеристик и различные черты этих характеристик.

К общим чертам социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае следует отнести следующие черты.

1. И В Китае, и в России социально-демографические тенденции развития рынка труда, их особенности оказывают существенное влияние на социально-экономическое развитие двух стран. Социально-демографические тенденции развития рынка труда означают то, каким образом происходит движение трудовых ресурсов страны во времени, а ведь именно эти ресурсы являются стратегически важными ресурсами для функционирования и развития любой экономической системы любой страны;
2. И в Китае, и в России наблюдается тенденция незначительного уменьшения доли людей, находящихся в трудоспособном возрасте. Это означает, что доля трудящихся людей становится меньше. Россия решает эту проблему приглашением в страну иностранной рабочей силы, которая приезжает прежде всего из стран Средней Азии, стран бывшего Советского Союза. Китая решает эту проблему корректировкой существующей модели экономического развития страны, переходом от модели, предполагающей постоянный приток свободных рабочих рук, к одели, предполагающей покупательную способность всех социальных групп, проживающих в Китае с тем, чтобы сформировать полноценный покупательский спрос на внутреннем рынке Китая;
3. И в Китае, и в России имеют место процессы старения населения. В обеих странах увеличивается доля людей старше трудоспособного возраста, причем в России эта доля уже достигла критической отметки, когда на одного неработающего приходится чуть больше одного работающего;
4. И в Китае, и в России назрела необходимость проведения реформы Пенсионной системы. Однако эта реформа требует в этих двух странах реформы разных ее аспектов – в России требуется повышение пенсионного возраста, в Китае требуется вовлечение в сферу государственного пенсионного обеспечения пожилых людей, проживающих в деревнях.

Анализ социально-демографических тенденций развития рынка труда в Китае и в России выявил также ряд отличий в характеристиках этих тенденций.

1. В Китае, несмотря на уменьшение количества людей в трудоспособном возрасте и в абсолютном, и в относительном выражении, количества трудовых ресурсов все же оказывается достаточным и нет необходимости к приглашению иностранной рабочей силы. В России собственных трудовых ресурсов оказывается недостаточно, поэтому приходится приглашать иностранную рабочую силу, которая приезжает в основном из стран Средней Азии, которые ранее были республиками бывшего Советского Союза;
2. Хотя старение населения имеет место в обеих рассматриваемых странах, в Китае эти процессы происходят медленнее, доля пожилых людей в социально-демографической структуре населения оказывается порядка в 2,5 раза ниже, чем в России. Поэтому в Китае нет необходимости в повышении пенсионного возраста. В отличие от России в Китае достаточно количество работающих на одного неработающего (в среднем порядка 5-7 человек в зависимости от провинции);
3. В России, в отличие от Китая пожилые люди, проживающие в деревнях, вовлечены в систему государственного пенсионного обеспечения. Пенсия, пусть даже очень небольшая, выплачивается даже тем, кто никогда не работал в системе общественного производства. В Китае в настоящее время в систему государственного пенсионного обеспечения вовлечены практически только жители города и крайне редко жители деревни при условии, что они в течении трудовой жизни отчисляли деньги в соответствующие негосударственные фонды, из которых им впоследствии и выплачивается пенсия.

Таким образом, Китая и Россия имеют как общие черты характеристик социально-демографических тенденций развития рынка труда, так и некоторые отличия в движении этих тенденций. Главным отличием, на наш взгляд, между указанными двумя странами является то, что Китай является самой многонаселенной страной в мире и, соответственно, имеет очень большое количество трудовых ресурсов, представленных на рынке труда Китая. Более того, многие китайские граждане трудоспособного возраста вынуждены искать приложение своей способности к труду за пределами Китая. Одновременно в России имеет место другая проблема – проблема нехватки трудовых ресурсов, которую эта страна вынуждена решать путем импорта рабочей силы.

**Выводы по главе 2**

Таким образом, можно подвести итог анализу социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае.

Центральной социально-демографической тенденцией развития рынка труда в России является тенденция небольшого количества населения, находящегося в трудоспособном возрасте, и это небольшое количество населения в этом возрасте продолжает оставаться небольшим. Налицо процессы сильного старения населения и достаточно низкой рождаемости. На одного работающего приходится примерно один неработающий, что вынуждает Правительство России поднимать пенсионный возраст в стране.

Центральной социально-демографической тенденцией развития рынка труда в Китае выступает сокращение количества людей, находящихся в трудоспособных возрастах, как в относительном, так и в абсолютном выражениях. Для экономического развития страны, для которого увеличение количества людей, находящихся в трудоспособных возрастах, означало постоянное увеличение предложения рабочей силы в сегментах с массовым спросом на нее, это увеличение составляло одно из ключевых условий поступательного экономического роста. Поэтому начало снижения численности рабочей силы в стране означает необходимость корректировки текущей модели экономического развития страны, которая видится Китайским Правительством как корректировка в сторону формирования модели платежеспособного спроса всех социальных групп и слоев населения.

Социально-демографической тенденцией развития рынка труда в современном Китае также видится постепенное снижение присутствия на рынке труда социально-демографической группы людей старше трудоспособного возраста и имеющих сельскую прописку. В настоящее время идет целенаправленная реформа замены существующей системы прописки, делящей все население страны на городское и сельское с соответствующими правами для каждой из этих групп, на единую систему прописки, дающую одинаковые права всем жителям страны, в том числе право на государственное пенсионное обеспечение пожилым жителям деревни.

**З А К Л Ю Ч Е Н И Е**

В данной работе были выявлены социально-демографические тенденции развития рынка труда в России и Китае. В частности, было выявлено, что рынок труда представляет собой сложное социально-экономическое явление, которое исследуется как экономикой, так и социологией. И если экономисты рассматривают рынок труда, прежде всего, как механизм согласования спроса и предложения рабочей силы, то в социологии существует несколько подходов к анализу рынка труда, среди которых наиболее востребованным является подход, рассматривающий рынок труда как социальный институт.

На данный социальный институт воздействуют множество факторов, среди которых ключевым фактором является социально-демографический фактор, влияющий на то, сколько и какого качества трудовых ресурсов будет иметься на рынке труда. Изменения этого фактора в виде социально-демографических тенденций развития рынка труда будут не только определять изменения характеристик этого рынка, но и влиять на развитие экономической системы страны в целом.

В работе были проанализированы социально-демографические тенденции развития рынка труда в России. Было выявлено, что в настоящее время в России происходит стагнация численности людей, находящихся в трудоспособных возрастах, а также численности занятых на достаточно невысоком уровне. Поэтому, во-первых, стране приходится приглашать иностранную рабочую силу, как правило из стран Средней Азии, которые ранее были республиками бывшего Советского Союза, и, во-вторых, проводить пенсионную реформу, связанную с увеличением возраста выхода на пенсию как для мужчин, так и для женщин.

В работе были проанализированы социально-демографические тенденции развития рынка труда в Китае. Было выявлено, что в Китае достаточно трудовых ресурсов, но, начиная с середины 10-х гг. 21 века численность трудоспособного населения страны начинает понемногу сокращаться как в абсолютном, так и в относительном выражении. Это ставит проблему корректировки существующей модели экономического развития страны, которая имеет в своем основании увеличивающееся предложение рабочей силы. В настоящее время ведется переход к модели экономического развития, связанной с формированием внутреннего потребительского спроса со стороны всех социальных групп, проживающих в Китае. Это ставит проблему реформирования многих сторон жизни в стране, в том числе и пенсионной реформе с тем, чтобы государственным пенсионным обеспечением были охвачены все пожилые люди страны, а не только жители городов.

В работе был произведен сравнительный анализ социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и Китае, были найдены как общие черты, характерные для этих тенденций, так и некоторые отличительные особенности.

**С П И С О К Л И Т Е Р А Т У Р Ы**

1. Вебер М. Основные социологические понятия: Избр. произведения. М.: Прогресс, 1990.
2. Вихарев В.В., Довженко А.А., Кравчук А.Ю., Сорокина Т.Ю. Нынешнее положение на рынке труда. Тенденции и перспективы развития // Энигма. 2019. Т.1. № 9-1. С.179-197.
3. Глаз Ю.А., Сухацкая А.С. Исследование дифференциации развития рынков труда федеральных округов // Экономика и предпринимательство. 2019. № 2(103). С.303-308.
4. Горбунова В.В. Старение населения и его влияние на социально-экономическое развитие современного российского общества // Научное обозрение. Экономические науки. 2019. № 1. С.11-15.
5. Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им А.И. Герцена. 2010. № 124. С. 330–336.
6. Капкаев Ю.Ш., Исаева А.С., Лешинина В.В. Анализ качества человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 3(425). С.158-167.
7. Кирдина С. Г. Теория институциональных матриц: в поисках новой парадигмы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т. 4. № 1.
8. Кутаев Ш.К., Гимбатов Ш.М. Факторы улучшения на рынке труда // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3(48). С.69-73.
9. Олими Р.Л. Демографическая ситуация и ее влияние на развитие национальной экономики // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2017. № 2(47). С.236-241.
10. Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева; Под ред. М. С. Ковалевой. М.: Аспект Пресс, 1997.
11. Позмогов А.И., Гергиев И.Э., Алборова А.А., Железова А.Е. Тенденции развития рынка труда и профессиональные предпочтения работников в цифровом обществе // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т.4. № 1. С.98-104.
12. Радаев В.В. Рынок как объект социологического исследования // Социологические исследования. 1999. № 3. С. 28-37.
13. Социология: основы общей теории // Под ред. Г.В. Осипова, Л.Н. Москвичёва. М.: ИНФРА-М, 2002.
14. Стороженко, В. В. Модели социального взаимодействия в реализации компетентностного подхода на различных ступенях образования // Социальное взаимодействие в различных сферах жизнедеятельности: материалы II Международной научно-практической конкуренции. Под ред. Е.И. Бражника, Н.Н. Суртаевой, С.В. Кривых. СПб.: Экспресс, 2012.
15. Тирацуян В.Х., Трофимова Л.А., Ли Е.А. Российский рынок труда: тенденции развития, системы мотивации, управления подбором персонала // Humanitarian and SocioEconomic Science Journal. 2019. № 1(12). С.46-49.
16. Хоманс Дж. История социологии в Западной Европе и США. М., 1974.
17. Чмель Н.С. Актуальные проблемы на российском рынке труда // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2019. № 3(22). С.130-133.
18. Шамахов В.А., Межевич Н.М. Тенденции развития в глобальной экономике как предпосылка для изменений на рынке труда // Управленческое консультирование. 2019. № 5(125). С.9-17.
19. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.
20. Якшибаев Г.В. Влияние демографических факторов и трудовой миграции на ресурсы труда республики Башкоторстан // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2017. Т.16. № 1. С.288-298.

**Литература на китайском языке**

1. Ван Тяньюе. Влияние интеллектуального производства на будущую занятость Китая //Современная экономическая информация; 2017-№22 王天悦;;[智能制造对于中国未来就业的影响](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XDJZ201722267.htm)[J];现代经济信息;2017年22期
2. Го Инсюань. О рынке труда в условиях социалистической рыночной экономики» // Журнал Чэндуского текстильного колледжа; 1996-№03 郭迎选;;[论社会主义市场经济条件下的劳动力市场](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-CDFZ199603005.htm)[J];成都纺织高等专科学校学报;1996年03期
3. Го Цзинпин, Цай Янь. Логика и будущее реформ рынка труда // Газета предпринимателей; 2017 郭京平 中国社会科学院副院长 蔡昉;[劳动力市场改革的逻辑与未来](http://xuewen.cnki.net/CCND-JLBR20171229W020.html)[N];企业家日报;2017年
4. Ли Сяотун; Пекинский педагогический университет выпускает отчет о рынке труда Китая за 2012 год // Новости охраны труда Китая, 2012 记者 李小彤;[北京师范大学发布2012中国劳动力市场报告](http://xuewen.cnki.net/CCND-LDBZ201211210022.html)[N];中国劳动保障报;2012年
5. Лу Мин. Китайский рынок труда в переломный момент // Обзор финансового развития; 2010-№08陆铭;;[转折当口的中国劳动力市场](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JRFP201008002.htm)[J];金融发展评论;2010年08期
6. Лю Жуй. Анализ рынка труда Китая // Руководство по государственным инвестициям; 2018-№09 刘睿;;[对中国劳动力市场的分析](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-DATZ201809219.htm)[J];大众投资指南;2018年09期
7. Лю Сиси. Исследование о влиянии развития интеллектуального производства на рынок труда Китая // Промышленно-экономический форум; 2018. №01. 刘喜喜;;[发展智能制造对中国劳动力市场的影响研究](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-IDER201801006.htm)[J];工业经济论坛;2018年01期
8. Лю Янъян, главный научный сотрудник, Группа стратегического управления, Институт экономических исследований Samsung, Китай; Новые тенденции на рынке труда и их влияние //Первая финансовая газета; 2010 中国三星经济研究院战略管理组首席研究员 刘巳洋;[劳动力市场新动向及其影响](http://xuewen.cnki.net/CCND-DYCJ20101224T380.html)[N];第一财经日报;2010年
9. Nie Riming. Улучшение масштаба рынка труда // Шанхайские национальные активы; 2016-№03聂日明;;[提升劳动力市场的灵活性](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-GZSH201603012.htm)[J];上海国资;2016年03期

**Электронные ресурсы**

1. Предложение труда // https://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\_enc/27580
2. Рынок труда // Википедия / <https://ru.wikipedia.org/wiki>
3. Infotables.ru. Справочные таблицы // <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/783-raspredelenie-naseleniya-po-vozrastnym-gruppam-tablitsa>

**П Р И Л О Ж Е Н И Е 1**

**Программа эмпирического социологического исследования по теме «Социально-демографические тенденции развития рынка труда в России и Китае»**

Эмпирическое социологическое исследование «Социально-демографические тенденции развития рынка труда в России и Китае» имело своей целью выявление основных социально-демографических тенденций развития рынка труда в России и в Китае. Данная цель предполагает, что эмпирическое социологическое исследование осуществляется в несколько этапов.

Целью **первого этапа** эмпирического социологического исследования стал выявление тех особенностей социально-экономической природы рынка труда, на которые оказывают свое влияние социально-демографические факторы движения населения страны. Главным методом этого этапа исследования стал анализ научной социально-экономической литературы по тематике рынка труда и его социально-экономической природы.

Целью **второго этапа** эмпирического социологического исследования стало выделение факторов, оказывающих свое влияние на рынок труда. Основным методом этого этапа исследования стал анализ научной социально-экономической литературы, посвященный исследованиям влияния различных факторов, воздействующих на состояние и динамику рынка труда.

Целью **третьего этапа** эмпирического социологического исследования стал анализ влияния социально-демографического фактора на рынок труда. Основным методом этого этапа исследования стал анализ научной социально-экономической литературы, посвященный исследованию роли и влияния социально-демографического фактора на функционирование и развитие рынка труда.

Целью **четвертого этапа** эмпирического социологического исследования стало выявление социально-демографических тенденций развития рынка труда в России. Основным методом этого этапа исследования стал статистический анализ официальных статистических данных, представленных в официальных государственных источниках статистики.

Целью **пятого этапа** эмпирического социологического исследования стало выявление социально-демографических тенденций развития рынка руда в Китае. Основным методом этого этапа исследования стал метод статистического анализа официальных статистических данных, представленных в официальных государственных источниках статистики, а именно Национальным Бюро Статистики Китайской Народной Республики.

Целью **шестого этапа** эмпирического социологического исследования стало выявление общих черт и различия в социально-демографических тенденциях развития рынка труда в России и Китае. Основным методом исследования данного этапа стал метод сравнительного анализа.

1. Вебер М. Основные социологические понятия: Избр. произведения. М.: Прогресс, 1990 [↑](#footnote-ref-1)
2. Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева; Под ред. М. С. Ковалевой. М.: Аспект Пресс, 1997. С. 142. [↑](#footnote-ref-2)
3. Хоманс Дж. История социологии в Западной Европе и США. М., 1974. С. 291. [↑](#footnote-ref-3)
4. Кирдина С. Г. Теория институциональных матриц: в поисках новой парадигмы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т. 4. № 1. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им А.И. Герцена. 2010. № 124. С. 330–336. [↑](#footnote-ref-5)
6. Рынок труда // Википедия / https://ru.wikipedia.org/wiki [↑](#footnote-ref-6)
7. Социология: основы общей теории // Под ред. Г.В. Осипова, Л.Н. Москвичёва. М.: ИНФРА-М, 2002. С. 128. [↑](#footnote-ref-7)
8. Радаев В.В. Рынок как объект социологического исследования // Социологические исследования. 1999. № 3. С. 29. [↑](#footnote-ref-8)
9. Источник: Стороженко, В. В. Модели социального взаимодействия в реализации компетентностного подхода на различных ступенях образования // Социальное взаимодействие в различных сферах жизнедеятельности: материалы II Международной научно-практической конкуренции. Под ред. Е.И. Бражника, Н.Н. Суртаевой, С.В. Кривых. СПб.: Экспресс, 2012. [↑](#footnote-ref-9)
10. Глаз Ю.А., Сухацкая А.С. Исследование дифференциации развития рынков труда федеральных округов // Экономика и предпринимательство. 2019. № 2(103). С.303-308. [↑](#footnote-ref-10)
11. Кутаев Ш.К., Гимбатов Ш.М. Факторы улучшения на рынке труда // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3(48). С.69-73. [↑](#footnote-ref-11)
12. Предложение труда // https://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\_enc/27580 [↑](#footnote-ref-12)
13. Капкаев Ю.Ш., Исаева А.С., Лешинина В.В. Анализ качества человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 3(425). С.158-167. [↑](#footnote-ref-13)
14. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. С. 24. [↑](#footnote-ref-14)
15. Там же. С. 25. [↑](#footnote-ref-15)
16. Горбунова В.В. Старение населения и его влияние на социально-экономическое развитие современного российского общества // Научное обозрение. Экономические науки. 2019. № 1. С.11-15. [↑](#footnote-ref-16)
17. Олими Р.Л. Демографическая ситуация и ее влияние на развитие национальной экономики // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2017. № 2(47). С.236-241. [↑](#footnote-ref-17)
18. Якшибаев Г.В. Влияние демографических факторов и трудовой миграции на ресурсы труда республики Башкоторстан // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2017. Т.16. № 1. С.288-298. [↑](#footnote-ref-18)
19. Позмогов А.И., Гергиев И.Э., Алборова А.А., Железова А.Е. Тенденции развития рынка труда и профессиональные предпочтения работников в цифровом обществе // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т.4. № 1. С.98-104. [↑](#footnote-ref-19)
20. Го Инсюань. О рынке труда в условиях социалистической рыночной экономики» // Журнал Чэндуского текстильного колледжа; 1996-№ 03 郭迎选;;[论社会主义市场经济条件下的劳动力市场](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-CDFZ199603005.htm)[J];成都纺织高等专科学校学报;1996年03期 [↑](#footnote-ref-20)
21. Лу Мин. Китайский рынок труда в переломный момент // Обзор финансового развития; 2010 -№ 08 陆铭;;[转折当口的中国劳动力市场](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JRFP201008002.htm)[J];金融发展评论;2010年08期 [↑](#footnote-ref-21)
22. Го Инсюань. О рынке труда в условиях социалистической рыночной экономики» // Журнал Чэндуского текстильного колледжа; 1996-№03 郭迎选;;[论社会主义市场经济条件下的劳动力市场](http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-CDFZ199603005.htm)[J];成都纺织高等专科学校学报;1996年03期 [↑](#footnote-ref-22)