

Санкт-Петербургский государственный университет

ГРИНЕВИЧ Екатерина Андреевна

Выпускная квалификационная работа

Особенности трудовой культуры в современном Китае

Уровень образования: магистратура

Направление *58.04.01 Востоковедение и африканистика*

Основная образовательная программа *ВМ. 5738.2022 Современный Китай: экономика, политика, общество (с изучением китайского языка)*

Научный руководитель:

К.и.н., доцент кафедры ТОРСАА СПбГУ

Старовойтова Елена Олеговна

Рецензент:

PhD in Law, советник отдела стран Северо-Восточной Азии

Департамента развития двустороннего сотрудничества

Минэкономразвития России

Сонин Вадим Вадимович

Санкт-Петербург

2024

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Основы трудовой культуры КНР	6
1.1 Понятие и сущность трудовой культуры	6
1.2 Нормативно-правовые акты трудового законодательства КНР и их основные положения	10
1.3 Влияние традиционных ценностей на трудовую культуру Китая	25
Глава 2. Особенности трудовой культуры в современном Китае	37
2.1 Трудовые реалии в Китае	37
2.2 Статистические данные о рынке труда КНР	48
Заключение	59
Список использованных материалов	63

Введение

Китай на протяжении многих лет привлекает внимание своей быстроразвивающейся экономикой, развитием научно-технического прогресса, инновационными технологиями. За последние 20 лет экономика Китая выросла почти в 13 раз.¹ Высокоскоростные железнодорожные магистрали, целые кварталы небоскребов – именно так выглядит современный Китай. Важно понимать, кто за этим стоит. Люди – вот главный двигатель современной экономики, предприятия функционируют только благодаря этому ценному трудовому ресурсу.

Предприятия имеют свою трудовую культуру. Трудовая культура в Китае имеет характерные особенности, к примеру, отсутствие четкого разделения на «рабочее время» и «личное время», профессиональная жизнь плавно перетекает в личную жизнь.² Насколько успешно предприятие функционирует так или иначе связано с его трудовой культурой. Трудовая культура представляет собой бесценный ресурс для развития экономики. Тожественным к понятию «трудовая культура» является понятие «организационная культура». Отечественные и зарубежные исследователи, такие как Гастев А.К. и Шэйн Э., в своих работах изучали данный термин. В данной исследовательской работе мы также обратимся к нему.

Китай на протяжении многих лет показывает блестящие экономические результаты, но что же на самом деле стоит за этими результатами? Как работники могут оценить реалии, в которых они сейчас проживают, насколько они довольны условиями, к которым привел стремительный рост китайской экономики?

¹ Полет дракона. Как Китай совершил экономическое чудо [Электронный ресурс] URL: <https://journal.tkbip.ru/2020/03/19/china-miracle/#:~:text=То%20есть%20за%20последние%2020,по%202019%20годы%20—%207%2C62%25> (дата обращения: 19.03.2024).

² Пчелкина С.Ю. Как в Китае заимствуют западную культуру управления // Этносоциум 9 (86). 2015. С.136-139.

Актуальность данной работы.

Определение особенностей трудовой культуры Китая на сегодняшний день является актуальным направлением исследования, поскольку, как уже было отмечено выше, экономика Китая является одной из наиболее быстроразвивающихся в современном мире. Чтобы оценить картину в целом, важно понимать, каковы характерные особенности трудовой культуры китайских предприятий в настоящее время.

Научная новизна исследования состоит в ранее не проводившемся комплексном исследовании и обобщении особенностей китайской трудовой культуры в условиях современности.

Объектом исследования является трудовая культура Китая.

Предметом исследования являются особенности трудовой культуры Китая.

Хронологические рамки исследования составляют с 1949 г. - по настоящее время, поскольку в исследовании мы обращаемся к статистическим данным, начиная с 1953 года, также в исследовании были затронуты основные этапы производственных отношений, первый из которых начинается с 1949 г., т.е. с даты начала образования КНР.

Целью данного исследования является обобщение особенностей трудовой культуры Китая в условиях современности.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Дать определение понятию «трудовая культура»;
2. Проанализировать трудовое законодательство КНР и соответствующие нормативно-правовые акты;
3. Определить влияние традиционных ценностей на трудовую культуру Китая;
4. Рассмотреть статистические данные по рынку труда в Китае;

5. Обобщить полученные в ходе исследования результаты, касающиеся особенностей трудовой культуры Китая.

Методология и методы исследования. В исследовании применялся теоретический метод анализ, синтез, обобщение и индукция.

Структура и содержание работы.

В первом параграфе первой главы было подробно рассмотрено понятие «трудовая культура», определены основные аспекты трудовой культуры. Во втором параграфе были описаны этапы становления производственных отношений в Китае, изучено трудовое законодательство КНР: этапы его развития, основные нормативно-правовые акты, даты их принятия и краткое содержание каждого. В третьем параграфе были рассмотрены три учения - конфуцианство, буддизм и даосизм, и выделены их основные принципы.

В первом параграфе второй главы были изложены основные особенности трудовой культуры Китая в настоящее время. Во втором параграфе второй главы приведены статистические данные по рынку труда Китая.

Глава 1. Основы трудовой культуры КНР

1.1 Понятие и сущность трудовой культуры

В данном параграфе мы рассмотрим само понятие «трудовая культура», аспекты, которые оно включает в себя, а также определим, какую роль трудовая культура играет для организации и для развития всей экономики страны в целом.

Впервые культура трудовых отношений была рассмотрена в понятии «организационная культура», которое было введено отечественным деятелем в области рационализации труда А.К. Гастевым в 1920 г.³ Значимым трудом Гастева считается монография «Как надо работать». В ней прописаны 16 правил, следование которым обеспечивает эффективность выполнения трудовых операций на производстве.⁴

Гастев выступал за новую культуру труда, в которой человеческий фактор является центром трудовой организации, а здоровье работника и условия его труда стоят на первом месте. Соответственно, трудовая деятельность должна была быть построена в зависимости от физиологических изменений человека.

Культура трудовых отношений также была проанализирована другими исследователями. В своей работе «Организационная культура и лидерство» Э. Шейн дает следующее определение организационной культуры: «Культура группы может быть определена как система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем».⁵

³ Ситжанова А.М., Щестакова Е.В., Прытков Р.М. Теоретико-методологические аспекты управления культурой трудовых отношений промышленных предприятий // Научный результат. Экономические исследования. 2023. Т. 9. № 4. С. 72-82

⁴ Коротков Э.М. / История менеджмента: учебное пособие/ Под ред. Э.М. Короткова. – М.: Инфра - М, 2018., с. 129-130 [Электронный ресурс]// – Электрон. дан. URL: https://studref.com/410755/menedzhment/kakovy_osobennosti_kontseptsii_sravneniyu_ideyami_teylora_forda

⁵ Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).

Под культурой трудовых отношений понимается стратегический инструмент предприятия, включающий в себя систему норм, ценностей, правил поведения, установленные в процессе формирования и реализации социально-трудовых отношений между работодателем и сотрудниками, направленный на повышение конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятия на внутреннем и внешнем рынках.⁶

Под понятием «трудовая культура» понимают систему ценностей, норм и правил, которые регулируют отношения людей к работе и их взаимодействие на рабочем месте.⁷ Данное понятие предполагает взаимодействие людей внутри организации, отношения коллег между собой, отношение начальства к подчиненным, организационную культуру, систему оплаты труда, систему мотивации персонала и прочее.

Трудовая культура является основным фактором для развития и процветания организации. Данное понятие достаточно объемное, оно предполагает наличие некоторых аспектов, входящих в него. При изучении трудовой культуры лучше всего рассматривать эти аспекты по отдельности. Это позволит получить широкое представление и углубить понимание данного термина. Ниже перечислены основные аспекты трудовой культуры, а также представлено описание к каждому:⁸

- 1) Уважение к работникам и соблюдение их прав (Организация в лице руководителя должна соблюдать трудовое законодательство, а также соответствующие правовые нормы, тем самым проявляя уважение по отношению к своим сотрудникам);
- 2) Соблюдение равноправия (Организация в соответствии с принципами равноправия осуществляет свою деятельность, поэтому недопустимо

⁶ Ситжанова А.М., Щестакова Е.В., Прытков Р.М. Теоретико-методологические аспекты управления культурой трудовых отношений промышленных предприятий // Научный результат. Экономические исследования. 2023. Т. 9. № 4. С. 72-82

⁷ Что такое культура труда [Электронный ресурс]– 2017. URL: <https://gorodec870.pф/faq/cto-takoe-kultura-truda> (дата обращения: 08.10.2023).

⁸ Там же.

какое-либо проявление дискриминации по отношению к людям, в особенности при приеме кандидата на работу);

- 3) Содействие в развитии профессиональных качеств работника (Организация может инвестировать в профессиональное развитие сотрудников, предоставлять возможности к росту, проводить соответствующие мероприятия по развитию профессиональных навыков);
- 4) Доверительные и прозрачные отношения между сотрудниками и руководством (Организация должна построить систему доверительных отношений внутри коллектива, это создаст основу для выстраивания гармоничных и дружеских отношений между сотрудниками, даст дополнительную возможность для сплочения коллектива);
- 5) Баланс работы и личной жизни (Сотрудник должен иметь достаточное количество времени для осуществления личных интересов, находить и поддерживать баланс между работой и личной жизнью. Работодатель должен учитывать это при составлении графика работы или при планировании часов переработок, так как чрезмерное переутомление работника может негативно сказаться на его работоспособности, а значит и на показателях эффективности работы всей организации);
- 6) Система справедливой оплаты труда работников (Система оплаты труда напрямую связана с вовлеченностью и мотивацией персонала организации. Это не единственный, но один из самых важных элементов системы мотивации. Руководство организации может внедрить систему KPI («Key Performance Indicator» - с англ. «ключевые показатели эффективности»), в которой будут отражены задачи работника и, соответственно, вознаграждение за их выполнение, тем самым стимулируя работника к повышению эффективности своей работы).

Трудовая культура – это многогранное понятие, ее аспекты могут дополняться или объединяться в один в зависимости от задач исследования и области изучения. Выше были представлены ее основные аспекты.

В чем заключается основная роль трудовой культуры? Если рассматривать данный термин с точки зрения деятельности организации, то трудовая культура имеет огромное значения для ее функционирования. Прежде всего, сотрудники представляют собой двигатель организации. Хорошо развитая трудовая культура способствует созданию благоприятной атмосферы в коллективе, повышению качества коммуникаций внутри организации, порождает эффективность и качество работы персонала.⁹

Если рассматривать роль трудовой культуры с точки зрения экономики, то можно отметить, что компании, обладающие хорошо развитой трудовой культурой, обычно достигают более высоких результатов и имеют конкурентное преимущество на рынке.

Таким образом, трудовая культура – это необходимый фундамент для успешной деятельности организации в первую очередь, а в последствии и для экономики страны.

В контексте быстрорастущей экономики и глобального бизнес-ландшафта трудовая культура играет ключевую роль в профессиональной среде Китая. Культура труда в значительной степени влияет на то, как функционируют предприятия, как взаимодействуют между собой сотрудники, что в конечном итоге влияет на профессиональный успех.

Культура труда в каждой стране уникальна. Одним из важных аспектов является изучение трудовой культуры той страны, с которой планируется ведение бизнеса, так как понимание внутренних механизмов управления организацией и взаимодействия людей между собой, включая особенности их поведения в тех или иных ситуациях, позволят приблизиться к ним, понимать их

⁹ Культура труда: определение и основные принципы [Электронный ресурс] – 2023. URL: <https://promenter.ru/fakty/kultura-truda-opredelenie-i-osnovnye-principy> (дата обращения: 16.10.2023).

«внутреннюю кухню», а значит смотреть на одни и те же вещи под одним углом. Понимание всех тонкостей китайской трудовой культуры позволит установить плодотворные отношения, добиться успеха в сотрудничестве с китайскими коллегами.

Изучение трудовой культуры Китая стоит начинать с основ, а значит с этапов развития производственных отношений, а также рассмотреть, какие ценности и особенности присутствуют в трудовой культуре Китая на сегодняшний день.

В следующем параграфе мы рассмотрим этапы развития производственных отношений в Китае, и перейдем к развитию трудового законодательства КНР: определим, какие существуют основные нормативно-правовые акты, а также в чем заключаются их основные положения.

1.2 Нормативно-правовые акты трудового законодательства КНР и их основные положения

Трудовое законодательство в КНР сформировалось не сразу - в обществе были созданы определенные предпосылки для его возникновения и дальнейшего развития. Для того, чтобы перейти к трудовому законодательству КНР, в частности, к нормативно-правовым актам, обратимся к этапам развития производственных отношений.

Для начала разберемся, что представляет собой понятие «производственные отношения». Впервые данный термин был упомянут Карлом Марксом в работе «Манифест коммунистической партии (1848 г.)»: Производственные отношения представляют собой отношения между людьми, складывающиеся в процессе общественного производства.¹⁰

Производственные отношения в КНР претерпели множественные изменения, начиная с периода «плановой экономики», проходя этап вступления в «рыночную экономику» и, в конечном итоге, добравшись до современности.

¹⁰ Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии // Издательство политической литературы. Москва – 1974. С. 63.

Современные специалисты выделяют три основных этапа их развития, начиная с года образования КНР – в 1949 г. Ниже представлен каждый этап с кратким описанием:¹¹

1) С 1949 - 1977 гг. Данный период соответствует периоду плановой экономики и характеризуется тем, что согласование интересов работников и управленцев осуществлялось в административных рамках, гарантированных правительством и коммунистической партией Китая.

¹² В это время появилось такое понятие, как «铁饭碗» (с кит. «железная плошка риса»), что буквально означало следующее: «как бы ты ни работал, у тебя всегда будет, что поесть». Одновременно с этим понятием были и другие, схожие с ним, например, «铁交椅» (с кит. «железное кресло») в значении «гарантированное место работы» (пожизненное пребывание в должности), и «铁工资» (с кит. «железная зарплата»), подразумевающее фиксированную систему вознаграждения (независимость размера заработной платы от трудового вклада). Три вышеперечисленных термина были объединены в единое «三铁» (с кит. «три железно») – синоним высокой степени стабильности в КНР тех лет. Большая часть городского населения в это время могло иметь только одну работу на протяжении всей жизни. Каждый работник был закреплен за конкретным предприятием. Переход на другое место работы строго контролировался государством с помощью «户口» (с кит. «хукоу»), то есть системы государственной регистрации населения по месту жительства. Также была распространена практика наследования работы, переходящей от родителей к детям или другим членам семьи. Дети наследовали работу своих родителей, а их будущее, в

¹¹ Солтицкая Т.А., Чжан Бо. Особенности системы управления персоналом в китайских компаниях // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. Сер. 8 вып. 2 (№16) 2005. С.90-104.

¹² Leon Laulusa. Confucianism and its implications for industrial relations in China/ Journal of Management Spirituality and Religion, Vol. 5, Issue 4, pp. 385-403, December 2008

определенной степени, было заранее предопределено. Человеческие ресурсы являлись объектом централизованного управления. Все решения принимались свыше, работники должны были играть роль исполнителей этих решений. До культурной революции 1966 г. профсоюзы были четко подчинены партии, являлись связующим звеном между государством и работоспособным населением.¹³ Именно в задачу профсоюза входило донесение до работников идеологической политики партии, «подчинение» рабочего класса партии. В то же время профсоюз должен был защищать интересы работников.

- 2) С 1978 – до середины 1990-х гг. Данный период характеризуется переходом к рыночной экономике, притоком и движением иностранных инвестиций. Теперь люди могли самостоятельно выбирать место работы, заниматься ее поиском, перемещаться из одного предприятия на другое. Произошло ослабление системы прописки «хукоу». Крестьяне-рабочие стали мигрировать из сельской местности в города, что стало важным социальным процессом для страны.¹⁴ Руководители предприятий могли нанимать и увольнять работников, устанавливать собственную систему вознаграждений, повышать или уменьшать заработную плату. С 1992 г. в рамках осуществления реформы, прежде всего, на государственных предприятиях, была провозглашена кампания «破三铁» (с кит. «сломать три железно»). Было объявлено, что данная система неспособна мобилизовать энтузиазм всех работников предприятия и не отвечает велению времени. Также была отменена система обязательной регистрации работников и закрепления их за конкретным предприятием.
- 3) С середины 1990-х гг. по настоящее время. Данный период характеризуется переходом от традиционной к современной системе

¹³ White Gordon. Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: Towards Corporatism or Civil Society?// British Journal of Industrial Relations – 1996, pp. 433-457

¹⁴ Ян Юникэ. Защита прав сельских трудящихся-мигрантов в Китае на современном этапе реформ: проблемы и перспективы // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 8. С. 103-108.

управления персоналом. Начиная с 1994 г. правительством было сформировано современное трудовое законодательство с целью регулирования трудовых отношений между работодателем и работником, а также для защиты интересов и прав обеих сторон. Был принят перечень законов: Закон «О труде» (1994 г.), Закон «О рабочем времени работников в КНР» (1995 г.), Закон «О трудовых договорах» (2007 г.), а также другие. В связи с появлением трудовых споров, в 2007 г. был издан Закон «О посредничестве и арбитраже в трудовых спорах» в целях регулирования трудовых споров. После вступления в силу Закона «О трудовых договорах» потребность в разрешении трудовых споров возросла в шесть раз.¹⁵

Таким образом, можно увидеть динамику развития производственных отношений в Китае, начиная с года образования КНР (1949 г.) до настоящего времени. Граждане стали свободнее в выборе рода деятельности, появилась возможность выбирать место работы и менять его неоднократно количество раз на протяжении всей жизни. В связи с появлением свободы выбора, возникла потребность в регулировании трудовых отношений. Для этого начало приниматься трудовое законодательство, соответствующие законы и иные нормативно-правовые акты.

Перейдем к рассмотрению трудового законодательства Китая, а именно к основным нормативно-правовым актам, таких как: Конституция КНР, Закон «О труде», Закон «О трудовых договорах», Положение «О рабочем времени работников», Закон «О профсоюзных организациях КНР», Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске», Закон «О посредничестве и арбитраже в трудовых спорах». Рассмотрение вышеперечисленных нормативно-правовых актов позволяет получить базовое представление о системе трудового законодательства КНР.

¹⁵ Там же.

Законодательная база является основой трудовых отношений и представляет собой инструмент для регулирования отношений между государством и обществом. Закон является олицетворением публичного порядка в противовес частному интересу.¹⁶ Рассмотрение законодательной части необходимо для понимания того, что лежит в основе управления трудовыми отношениями. Конечной целью правового регулирования является создание системы упорядоченных общественных отношений.

Прежде всего стоит отметить, что наемный труд, а также иные социальные отношения, тесно связанные с трудовым правом, в Китае регулируются трудовым законодательством. Трудовое законодательство распространяется на всех работников, вступающих в трудовые отношения, и организации.

Целесообразно начинать изучать трудовое законодательство КНР с основного закона – Конституции. Конституция любого государства выступает главным ядром системы права, устанавливает основополагающие правовые положения, которые в дальнейшем становятся фундаментальными для различных отраслей права.

Первая Конституция КНР была принята 20 сентября 1954 г (中华人民共和国宪法).¹⁷ Ее появление являлось важной вехой на пути зарождения и последующего развития не только основ конституционного строя коммунистического Китая, но и всей правовой системы страны.¹⁸ Следующая Конституция была принята 17 января 1975 г.¹⁹ Затем была принята Конституция 5 марта 1978 г.²⁰ Четвертая, действующая Конституция КНР была обнародована и принята к исполнению на 5-ой сессии Всекитайского Собрания Народных

¹⁶ Сонин В.В. Правление государством на основе закона: истоки, содержание и перспективы китайского варианта правового государства // Сравнительное правоведение №9 (118). – 2016 С.99-113.

¹⁷ Трощинский П.В., Лафитский В.И. Конституционное право и конституционный судебный процесс в сравнительно-правовой перспективе // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2014. №3. С.646-657.

¹⁸ Там же.

¹⁹ Там же.

²⁰ Там же.

представителей (ВСНП) 5-го созыва 4 декабря 1982 г.²¹ Данная Конституция состоит из Преамбулы и четырех глав:²²

- Общие принципы;
- Основные права и обязанности граждан;
- Структура государства;
- Государственный флаг, Государственный гимн, Государственный герб и столица.

Как и в Конституциях многих стран, в ст. 33 второй главы Конституции КНР 1982 г. прописано, что граждане КНР равны перед законом, а государство, в свою очередь, уважает и гарантирует права народа.²³

В Конституции неоднократно упоминается слово «劳动» (с кит. «труд»). Статья 42 главы 2 полностью посвящена труду. В ней прописано, что: «Труд – это почетная обязанность всех трудоспособных граждан. Трудящиеся государственных предприятий и коллективных хозяйственных организаций городов и сел должны относиться к своему труду как хозяева страны. Государство стимулирует социалистическое трудовое соревнование, поощряет передовых работников».²⁴

Из данного текста можно заметить, какой смысл вложен в понятие «труд» и к чему побуждают стремиться граждан страны, насколько значимым является труд. Содержание данной статьи Конституции несколько похоже на лозунг, в котором провозглашают труд как почетную обязанность людей и призывают выступать хозяином своей страны: «Труд – это почетно, нужно трудиться!».

²¹ Чжунхуа жэньминь гунхэго сяньфа [中华人民共和国宪法; Конституция Китайской Народной Республики] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/guoqing/2018-03/22/content_5276318.htm (дата обращения: 02.10.2023).

²² Конституция Китая (Электронный ресурс) URL: <https://ru.chinajusticeobserver.com/law/x/constitution-of-china-20180318> (дата обращения: 02.10.2023).

²³ Там же.

²⁴ Чжунхуа жэньминь гунхэго сяньфа [中华人民共和国宪法; Конституция Китайской Народной Республики] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/guoqing/2018-03/22/content_5276318.htm (дата обращения: 02.10.2023).

В ст. 14 главы 1 слово «劳动» (с кит. «труд»). используется в несколько другом формате, а именно упоминается в таком словосочетании, как: «劳动生产率» (с кит. «производительность труда»). Текст статьи звучит следующим образом: «Государство, с помощью повышения энтузиазма и технического уровня работников, стимулирует развитие научно-технического прогресса, совершенствует систему управления экономикой и систему управления предприятиями, внедряет различные формы социалистической ответственности, улучшает организацию труда, с целью повышения эффективности труда и эффективности экономики, развития общественных производительных сил».²⁵

Можем заметить, что труд является важнейшим базовым элементом, начальным звеном, с которого начинается развитие многих факторов для конкретных предприятий и государства в целом. К примеру, правильная организация труда стимулирует повышение производительности труда, которая в свою очередь, порождает развитие научно-технического прогресса, последнее является движущей силой развития экономики страны.

В ст. 24 главы 1 также присутствует упоминание «труда»: «Государство защищает основные ценности социализма, распространяет такие идеи как: любовь к Родине, любовь к труду, любовь к науке, любовь к общим моральным принципам социализма...»²⁶.

Исходя из этого, любовь к труду необходимо прививать для того, чтобы развивать экономику страны. Согласно Конституции КНР, любовь к труду является одной из основных ценностей социализма.

Конституция 1982 г. включала в себя основные принципы, которые так или иначе необходимо было детализировать с помощью введения более узкоспециализированных законов и положений. Именно поэтому в дальнейшем стали появляться законы, регулирующие различные сферы жизни людей. В данном случае, нами будет рассмотрена сфера трудового законодательства.

²⁵ Там же.

²⁶ Там же.

Основой трудового законодательства Китая является Закон КНР «О труде», этот закон вступил в силу 1 января 1995 г. и был принят на 8-ой сессии Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей (ПК ВСНП) 8-го созыва 5 июля 1994 г.²⁷ Появление данного закона дало огромный толчок к становлению и развитию трудового права в КНР. Данный закон по своей структуре состоит из тринадцати глав:²⁸

- Основные положения;
- Содействия трудоустройству;
- Трудовой договор и коллективный трудовой договор;
- Режим труда и отдыха;
- Заработная плата;
- Безопасность и гигиена труда;
- Особая охрана женщин и несовершеннолетних;
- Профессиональное обучение и подготовка;
- Социальное страхование и благосостояние;
- Трудовые споры;
- Надзор и контроль;
- Правовая ответственность;
- Дополнительные положения.

В первой главе Закона КНР «О труде» указаны основные положения закона: цель принятия закона, сфера применения, права и обязанности трудящихся, правила трудового распорядка организации-работодателя, государственное содействие трудоустройству и пр. Стоит отметить, что целью закона, в соответствии со ст. 1 главы 1, является защита законных прав работников, регулирование трудовых отношений, построение и защита системы

²⁷ Чжунхуа жэньминь гунхэго лаодунфа [中华人民共和国劳动法; Закон Китайской Народной Республики о труде] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_905.htm (дата обращения: 02.10.2023).

²⁸ Закон Китайской Народной Республики о труде (Электронный ресурс) URL: <https://chinaperevod.com/law/zakon-kitayskoy-narodnoy-respubliki-o-trude> (дата обращения: 02.10.2023).

труда, отвечающей потребностям социалистической рыночной экономики, а также содействие экономическому развитию и социальному прогрессу.²⁹

В ст. 3 главы 1 прописано, что работник обязуется выполнять возложенные на него трудовые задачи, соблюдать технику безопасности и гигиену труда, совершенствовать свои профессиональные навыки, а также соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику. В ст. 4 главы 1 написано, что организация в лице работодателя, в свою очередь, обязуется создавать и совершенствовать правила внутреннего распорядка, гарантировать соблюдение прав работников и исполнение ими их трудовых обязанностей.

Стоит отметить главу седьмую «Особая охрана труда женщин и несовершеннолетних», в которой прописаны основные положения, касающиеся охраны женского труда и труда несовершеннолетних, запрет на некоторые виды трудовой деятельности для женщин, охрана труда женщин во период беременности, родов и грудного вскармливания и пр.³⁰

Согласно ст. 59 главы 7 женщинам запрещены работы в шахтах, занятия физическим трудом с четвертой степенью интенсивности, а также занятия иными видами труда, на которых наложен запрет государством.

В ст. 60 главы 7 прописано, что женщин запрещено направлять на высотные работы, работы при условиях низких температур, в холодной воде в период месячных, а также заниматься иными видами труда, определенных государством как труд третьей степени интенсивности.

В ст. 61 главы 7 указано, что для женщин, находящихся на седьмом и выше месяце беременности не разрешены сверхурочные работы и ночные смены. В ст. 62 главы 7 написано, что после родов женщины имеют право на послеродовой отпуск в продолжительности не менее 90 дней.

Содержание закона «О труде» имеет достаточно общий характер, состоит из основных положений о регулировании отношений между субъектами трудовых отношений. Спустя некоторое время после его обнародования,

²⁹ Там же.

³⁰ Там же.

практика показала, что для достижения более эффективного регулирования трудовых отношений необходимо внедрение еще более узкоспециализированных норм и правил, а существующего закона «О труде» было недостаточно для соблюдения трудовых договоров между работником и работодателем. В связи с чем на 28-й сессии ПК ВСНП 10-го созыва 29 июня 2007 г. был принят Закон «О трудовых договорах», который официально вступил в силу 1 января 2008 г.³¹

Основной целью создания данного закона было совершенствование системы трудовых договоров, определение прав и обязанностей сторон трудовых отношений, защита законных прав работников, формирование и развитие гармоничных отношений в сфере труда.³²

Закон «О трудовых договорах» состоит из восьми глав:³³

- Общие положения;
- Заключение трудового договора;
- Исполнение и изменение трудового договора;
- Расторжение и прекращение трудового договора;
- Особые положения;
- Надзор и контроль;
- Правовая ответственность;
- Дополнительные положения.

В данном законе прописаны основные положения, касающиеся обязанности сторон при установлении трудовых отношений, а также их прекращении. Во второй главе указаны обязанности организации в лице

³¹ Закон Китайской Народной Республики о трудовом договоре (Электронный ресурс) URL: <https://chinaperevod.com/law/zakon-kitayskoy-narodnoy-respubliki-o-trudovom-dogovore> (дата обращения: 04.10.2023).

³² Чжунхуа жэньминь гунхэго лаодун хэтунфа [中华人民共和国劳动合同法; Закон Китайской Народной Республики о трудовых договорах] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/gongbao/content/2007/content_711013.htm (дата обращения: 04.10.2023).

³³ Закон Китайской Народной Республики о трудовом договоре (Электронный ресурс) URL: <https://chinaperevod.com/law/zakon-kitayskoy-narodnoy-respubliki-o-trudovom-dogovore> (дата обращения: 04.10.2023).

работодателя при осуществлении акта приема работника на работу, а именно: предоставление работнику достоверной информации об условиях, характере и месте работы, профессиональной вредности и производственной опасности, о вознаграждении работника за труд и пр. Также включены обязательные пункты, которые должен содержать трудовой договор: наименование и юридический адрес организации-работодателя, личные данные работника, срок действия трудового договора, содержание и место работы, время труда и отдыха, условия оплаты труда и пр.

Основными действующими источниками трудового права КНР считаются Закон «О труде» и Закон «О трудовых договорах». Однако в стране были приняты и другие нормативно-правовые акты, относящиеся к трудовому законодательству.³⁴

К примеру, Положение Государственного совета КНР «О рабочем времени работников в КНР» от 25 марта 1995 г.³⁵ Данное положение было разработано с целью рационального планирования времени труда и отдыха работников, защиты их прав на отдых.

Стоит обратить внимание на наличие несоответствий в правовых положениях, касающихся рабочего времени работников. В Положении Госсовета КНР «О рабочем времени работников в КНР» прописано, что работники трудятся 8 часов в день или 40 часов в неделю. В Законе «О труде» содержится несколько другая информация: рабочий день не должен превышать 8 часов, а в среднем рабочая неделя не должна превышать 44 часа.

В соответствии с главой 4 ст. 41 Закона «О труде», при необходимости работодатель может увеличить продолжительность рабочего дня, но не более чем на один час. При особых обстоятельствах, требующих увеличения продолжительности рабочего дня, а также при гарантии сохранения здоровья

³⁴ Кешишян А.В. Характеристика трудового законодательства Китая. Соотношение с трудовым законодательством России// А.В. Кешишян, А.О. Воробьева, А.Э. Падин/ Журнал: E-Scio - 2019.

³⁵ Гоюань гуаньюй чжигун гунцзо шицзяньдэ гуйдин [国务院关于职工工作时间的规定; Положение Государственного Совета КНР «О рабочем времени работников»] (Электронный ресурс) URL: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fg/202011/t20201103_394935.html (дата обращения: 04.10.2023).

работника, рабочий день может быть продлен не более чем на три часа в день, и не более чем на 36 часов в месяц.³⁶ Необходимо отметить, что вся сверхурочная работа в КНР возможна только при согласовании с профсоюзной организацией.

Профсоюзы – это массовые организации рабочего класса, в которые добровольно объединяются работники.³⁷ Профсоюзная организация представляет собой связующее звено между Коммунистической партией Китая и рабочими. В основные функции профсоюза входит защита прав и интересов сотрудников, принятие активного участия в управлении предприятием.

Закон «О профсоюзных организациях Китайской Народной Республики» был принят на 5-ой сессии ПК ВСНП 7-го созыва 3 апреля 1992 г.³⁸ По своему содержанию он состоит из семи глав:

- Общие положения;
- Профсоюзная организация;
- Права и обязанности профсоюзов;
- Низовый комитет профсоюзов;
- Фонды и собственность профсоюзов;
- Юридическая ответственность;
- Дополнительные положения.

Профсоюзная организация решает вопросы, связанные с оплатой труда, временем отдыха, трудовой дисциплиной, внутренним трудовым распорядком, охраной труда и др. Изменение или принятие решений работодателем касательно этих вопросов должно осуществляться после согласования с профсоюзной организацией.

³⁶ Астахова Е.Д. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации и Китайской Народной Республике// Вестник Магистратуры - 2016. №1(52). Т.4. С.13-15.

³⁷ Профсоюзы в Китае, их функции и обязанности [Электронный ресурс] URL: <https://chinalogist.ru/articles/profsoyuzy-v-kitae-ih-funkcii-i-obyazannosti-22071> (дата обращения: 06.10.2023).

³⁸ Чжунхуа жэньминь гунхэго гунхуэйфа [中华人民共和国工会法; Закон о профсоюзных организациях Китайской Народной Республики] (Электронный ресурс) URL: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394624.html (дата обращения: 06.10.2023).

В соответствии с действующим законодательством, предприятие, в штате которого имеется 25 и более сотрудников, обязано создать профсоюзную организацию.³⁹

Стоит упомянуть Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске», вступившее в силу 1 января 2008 г.⁴⁰ Данное положение было разработано с целью защиты прав трудящихся на отпуск, сохранении энтузиазма работников к труду. В нем отражены основные правила предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику.

Право на оплачиваемый ежегодный отпуск в КНР возникает по завершению первого года трудового стажа работника. Важно отметить, что учитывается весь период трудового стажа, вне зависимости от смены места работы и работодателей.

Во время отпуска сотрудник получает заработную плату в размере, что и за обычный период работы. Работник, стаж которого составляет свыше одного года, но не превышает 10 лет, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в размере пяти дней в год; если трудовой стаж работника выше 10 лет, но не превышает 20 лет, в таком случае работник имеет право на ежегодный отпуск в размере десяти дней в году; если стаж работника свыше 20 лет, то ежегодный оплачиваемый отпуск составит пятнадцать дней в году.⁴¹

При расторжении трудового договора работодатель обязуется выплатить компенсацию работнику за неиспользованный ежегодный отпуск. В случае полного или частичного отказа работником от использования дней отпуска, работодатель обязуется выплатить денежную компенсацию работнику.

В период ежегодного оплачиваемого отпуска не входят нерабочие праздничные дни и выходные дни, а также периоды, при которых работнику

³⁹ Карло Диего Д'Андреа. Практическое руководство по трудовому праву в Китае// Карло Диего Д'Андреа, Маттео Чжи, Ева Чжанг. под ред. В. Гринь: Eastant Communication & Events – 2019. С.163

⁴⁰ Чжунхуа жэньминь гунхэго гоуяоань чжигун дайсиньянь сюэця тьяоли [中华人民共和国国务院令 (第 514 号) 《职工带薪年休假条例》; Постановление Государственного Совета КНР «Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников»] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/gongbao/content/2008/content_859865.htm (дата обращения: 06.10.2023).

⁴¹ Николаева Е. Предоставление работникам отпуска в Китае: правовые особенности // Океанский менеджмент. 2017. С. 182-183.

необходимо посетить своих родителей, дни для проведения свадьбы или посещения похорон, а также время декретного отпуска.⁴²

В соответствии с Законом «О труде» национальными праздниками КНР считаются следующие праздники:

- Первый день Нового года (1 января);
- Китайский Новый год (Первое новолуние после 21 января);
- Праздник труда (1 мая);
- Национальный праздник (День образования КНР – 1 октября).

Перейдем к вопросу о разрешении трудовых споров между сторонами трудовых отношений. Как и в любой сфере, споры между двумя сторонами имеют место быть, трудовые отношения не являются исключением из правил. На практике зачастую могут случаться споры между руководителем и подчиненным, и для их решения необходимо использовать соответствующий нормативно-правовой акт.

В случае возникновения трудовых споров законодательство предусматривает их разрешение путем переговоров работника с работодателем, медиации и арбитража или с помощью судебного разбирательства. Существует соответствующий закон, регулирующий порядок разрешения трудовых споров.

Закон КНР «О посредничестве и арбитраже в трудовых спорах» был принят на 31-ой сессии ПК ВСНП 10-го созыва 29 декабря 2007 г. и официально введен в действие 1 мая 2008 г.⁴³ Закон состоит из четырех глав:

- Общие положения;
- Посредничество;
- Арбитраж;

⁴² Бажанов П. Ежегодный оплачиваемый отпуск в Китае [Электронный ресурс] // CNlegal – Электрон. дан. – 2013. – URL: https://cnlegal.ru/china_labour/paid_vacation/ (дата обращения: 09.10.2023).

⁴³ Чжунхуа жэньминь гунхэго лаодун чжэньи тяоцзе чжунцайфа [中华人民共和国劳动争议调解仲裁法; Закон КНР «О посредничестве и арбитраже в трудовых спорах» (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/zhengce/2007-12/29/content_2602214.htm (дата обращения: 08.10.2023).

- Дополнительные положения.

Основная цель закона содержится в «Общих положениях», а именно: справедливое и своевременное разрешение трудовых споров, защита законных прав и интересов сторон, содействие гармоничным отношениям.⁴⁴

При возникновении трудовых споров работник может провести переговоры непосредственно с работодателем, либо обратиться за помощью к профсоюзу или иной третьей стороне для их проведения. При невозможности достичь консенсуса между сторонами, есть возможность обратиться к организациям, выполняющим функцию посредника, либо подать заявление в арбитражную комиссию по трудовым спорам, а при возникновении недовольства по решению арбитражной комиссии, есть возможность подать иск в народный суд КНР для обжалования данного решения.

В данном параграфе нами был рассмотрен перечень нормативно-правовых актов трудового законодательства КНР, а также выделены их основные положения с целью получения общего представления о трудовом законодательстве КНР.

Законодательная база – это основа для регулирования всех процессов. Трудовые отношения — это своего рода процесс взаимодействия между работником и работодателем, который также должен быть регулирован соответствующими нормативно-правовыми актами. Именно поэтому для поддержания стабильности и порядка государством были изданы соответствующие законы и положения.

В следующем параграфе мы рассмотрим, что представляет собой трудовая культура Китая, также изучим влияние исторических и культурных факторов на становление современной китайской культуры труда.

⁴⁴ Закон КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров» (Электронный ресурс) URL: <https://chinahelp.me/work/zakon-knr-o-mediatsii-i-arbitrazhe-trudovyyih-sporov> (дата обращения: 08.10.2023).

1.3 Влияние традиционных ценностей на трудовую культуру Китая

Культура труда в Китае имеет свою особенность и отличается от западной культуры. Отношение к труду в Китае во многом сложилось под влиянием культурных ценностей и традиций, а также многовекового воздействия основных течений религиозной и философской мысли: буддизма, даосизма и конфуцианства.⁴⁵ По мнению большинства китайских и западных ученых, конфуцианство является доминирующим, так как на протяжении тысячелетий оно было государственным культом. На практике китайские компании активно применяют принципы этих трех религиозно-философских течений.

В чем же особенность китайского стиля управления и как это повлияло на формирование отношения китайцев к труду? Современная система управления персоналом на предприятиях Китая включает в себя традиционные ценности, в том числе и ценности конфуцианства. В западном менеджменте субъектом управления выступает личность, а в Китае, прежде всего, управляют процессами, люди выступают в роли проводников. В этом и заключается отличие китайского менеджмента от западного стиля управления. Трудовая культура, в свою очередь, формируется исходя из принципов управления людьми.

Рассмотрим, какие ценности проповедовал Конфуций и какими из разделов его учения продолжают руководствоваться современные жители Китая, в том числе, в вопросах трудовых взаимоотношений.

Древнекитайский мыслитель и философ Конфуций родился в 551 г. до н.э.⁴⁶ Он проповедовал идею гуманности, добра, воспитывал любовь к людям, стремление к самодисциплине. «Государство – это одна большая семья: младшие должны почитать старших, проявлять уважение по отношению к ним, быть преданными».⁴⁷ Он считал, что образование – это универсальный ключ к успеху:

⁴⁵ Крючков А. Отношение к труду в Китае // Магазета – 2010. [Электронный ресурс] URL: <https://magazeta.com/chinese-labor> (дата обращения: 19.10.2023).

⁴⁶ Мартынов А.С. Конфуцианство. «Лунь Юй» перевод А.С. Мартынова. – В 2 томах. – СПб: «Петербургское Востоковедение», 2001. – том 1. 368 с.

⁴⁷ Наумова Т.В. Сыновняя почтительность (Конфуций о древнекитайском культе сыновней почтительности как об одной из основ государственного устройства)// Дискурс Пи. 2004. С. 26-27.

«Если планируете на год вперед – посадите семя. Если на десять лет – посадите дерево. Если на 100 лет – учите людей».⁴⁸ В конфуцианстве главную роль составляет нравственность и отношение к человеку.

В конфуцианском этическом наследии выделяют пять ключевых элементов (ценностей):⁴⁹

- Иерархия и гармония;
- Групповая ориентация;
- Межличностные отношения;
- Положение в обществе (лицо);
- Особое отношение ко времени как к жизненной среде для достижения конечной цели человека.

Межличностные отношения или «关系» (с кит. «гуаньси») являются наиболее важными. Конфуцианская система показала, что китайцы существуют благодаря гуаньси, поэтому они уделяют достаточно много внимания их развитию и улучшению.⁵⁰

В конфуцианстве выделяют пять видов взаимоотношений между людьми (五伦 - с кит. «Пять законов»):⁵¹

- Отношения между правителем и подчиненным (君臣 – с кит. «государь и чиновник»);
- Отношения между родителями и детьми (父子 – с кит. «отец и сын»);
- Отношения между супругами (夫妻 – с кит. «муж и жена»);
- Отношения между старшими и младшими (长幼 - с кит. «стар и млад»);

⁴⁸ Синг Онг Ю, Азиатский стиль управления: Как руководят бизнесом в Китае, Японии и Южной Корее: Научно-популярное / Синг Онг Ю - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 318 с.

⁴⁹ Минервин И.Г. Азиатский менеджмент: Конфуцианское наследие и современность// Экономические и социальные проблемы России. – 2015. С. 66 – 106.

⁵⁰ Луцкая Е.Е., Леонтьев С.В. Китайская система взаимоотношений «гуаньси» и ее влияние на деловую этику и организационное поведение// Социально-гуманитарные знания – 2017. С. 182-295

⁵¹ Там же.

- Отношения между друзьями (朋友 – с кит. «друзья»).

В каждой паре отношений индивиды обладают своими ролями и обязанностями, которые не следует нарушать, чтобы избежать нарушения гармонии в отношениях. В этих отношениях прослеживается иерархичность, то есть один подчиняется другому. Конфуций считал, что при соблюдении всех пяти отношений, можно сохранить гармонию в обществе.

Здесь важно обратить внимание на следующий момент: В каждой паре присутствует свой этический кодекс поведения: «父子有亲，君臣有义，夫妇有别，长幼有序，朋友有信», что можно перевести с китайского как: «между отцом и сыном – родственные отношения; между правящим и подданным – чувство долга; между мужем и женой – различие по половой природе, между старшим и младшим – ранжирование по старшинству, между друзьями – доверие».

Формой отношений родителей и детей является любовь (亲): родители проявляют свою родительскую любовь по отношению к детям, а дети, в свою очередь, любят своих родителей. Формой отношений государя и чиновников является взаимное чувство долга (义): подданные должны относиться с уважением и с почтением к своему государю, государь, в свою очередь, также должен испытывать чувство долга по отношению к своим подданным. Основой отношений между супругами является различие их мужской и женской природы (别): в семье мужчина и женщина каждый по отдельности выполняет свои функции, иметь свои обязанности, тем самым дополняя друг друга. Формой отношений между старшими и младшими является ранжирование, порядок (序): младший всегда слушается старшего, а старший при этом всегда защищает младшего. Формой отношений между друзьями является их взаимное доверие друг к другу (信): друзья должны быть честны друг с другом, уметь положиться друг на друга в трудную минуту.

В «Пяти законах» Конфуция в основном говорится об отношениях между знакомыми людьми. Китайская культура – это культура человеческих отношений. В китайской культуре существует свод правил взаимоотношений между знакомыми людьми между собой (熟人之间的关系 – с кит. «отношения между знакомыми»), но не существует этих правил взаимодействия между незнакомыми людьми (陌生人之间的关系 – с кит. «отношения между незнакомцами»). Это связано с тем, что в традиционном, аграрном обществе у человека было не так много возможностей общаться с незнакомыми людьми, и «Пяти законов» было достаточно, но в современном мире, когда контакты между людьми постоянно растут, этих законов не хватает. Поэтому возникает проблема: отсутствие кодекса этических норм для взаимоотношений между незнакомыми людьми является одной из важных причин отсутствия честности при ведении бизнеса. Человек может оставаться добродетельным, соблюдая все принципы «Пяти законов», но в то же время не быть абсолютно честным с незнакомыми ему людьми. Это может негативно сказаться на научно-техническом прогрессе, так как этот процесс долгосрочен и напрямую связан с кооперацией между людьми, а для этого важно оставаться честным по отношению к ним несмотря на то, что эти люди относятся к группе «незнакомых людей». Так, известная американская бизнесвумен и филантроп китайского происхождения, одна из активистов событий 1989 г. на площади Тяньаньмэнь, Ли Лу, в одной из собственных публикаций предложила задуматься о создании понятия «шести законов» (с кит. «六伦»). Шестой закон, по мнению Ли Лу, должен будет определять этический кодекс поведения между незнакомыми людьми.⁵²

Конфуцианскую этику принято разделять на три раздела: самосовершенствование правителя, его взаимодействие с окружающими и социальная ответственность. Эти три элемента связывают с концепцией «Дао» «道» (с кит. «путь») – жизненным путем, сутью которого является самосовершенствование. На протяжении всего пути человек должен

⁵² Там же.

самосовершенствоваться, познавать себя, свои желания и убеждения. Жизнь необходимо строить в соответствии с этическими ценностями – быть честным, быть добрым, проявлять сочувствие к другим.

Конфуцианское учение содержит в себе пять постоянств. Рассмотрим каждое из постоянств на примере того, как должен поступать руководитель по отношению к подчиненным или вести себя в обществе в целом.⁵³

- Жэнь (仁) – человеколюбие. По природе человек является добрым, а негативное влияние исходит со стороны общества. Нужно поступать с другими так же, как бы ты хотел, чтобы поступали с тобой. Руководитель должен сохранять в себе это качество, независимо от статуса и богатства.
- И (义) – праведность. Руководитель должен придерживаться стандартов нравственности по отношению к сотрудникам, ставить этические принципы выше своих.
- Ли (礼) – ритуал. Подразумевает нормы подобающего поведения, следование общественным порядкам. Человек должен четко понимать свое место в процессе общения, придерживаться статуса. При проведении официальных, деловых встреч каждый должен занимать свое положение.
- Чжи (智) – знание. Мудрость руководителя приходит со временем в процессе непрерывного обучения. Конфуций сказал, что всякая работа – низменна, и только образованного чиновника – благородна.⁵⁴ Руководители должны также учиться у своих подчиненных.

⁵³ Пять постоянств благородного человека [Электронный ресурс] URL: <https://studfile.net/preview/6431302/> (дата обращения: 19.10.2023).

⁵⁴ Слобожанин А.В. Хоу Цзюэ. Место конфуцианской этики в развитии современного Китая: негативные аспекты// Общество: философия, история, культура. 2017. С.1-4.

- Синь (信) – верность. Доверие между людьми очень важно, особенно для существования организации, где сотрудники, в том числе и руководитель, должны доверять и быть честны друг с другом.

Таким образом, конфуцианский правитель должен руководствоваться высокими целями, относиться к подчиненным с уважением, постоянно совершенствоваться, быть готовым к оказанию помощи своим подчиненным, заботиться о них, создавать гармоничные отношения в коллективе.

Конфуцианство внесло огромный вклад в формирование трудовой культуры в Китае, а также и в других восточных странах. Оно провозглашает ценности трудолюбия (человек в процессе выполнения труда самосовершенствуется), соблюдения этических норм поведения (быть честным, добродетельным), стремления к обучению (учеба – это карьера), сотрудничества с другими людьми, важность коллективизма (групповые интересы превыше индивидуальных). Согласно научным исследованиям, такая модель трудовой этики оказывает положительное влияние на экономическое и социальное развитие.⁵⁵

Среди других учений, которые повлияли на формирование трудовой культуры в Китае, можно выделить даосизм.

Даосизм – это учение о дао или «пути вещей» – китайское традиционное учение, включающее элементы религии и философии.⁵⁶ Даосизм (с кит. «путь») был основан Лао – Цзы (老子 с кит. «мудрый Старец», «Старый младенец») – древнекитайским философом VI—V веков до н.э., являющегося автором известнейшего китайского философского трактата под названием «Дао дэ цзин» (道德经 с кит. «Книга пути и достоинства»).⁵⁷

⁵⁵ Минервин И.Г. Азиатский менеджмент: Конфуцианское наследие и современность// Экономические и социальные проблемы России. – 2015. С. 66 – 106.

⁵⁶ Кильдюшов О.В. Китай в оптике исторической макросоциологии Макса Вебера// Самопознание. Информационный бюллетень форума «Бердяевские чтения». 2015. № 4. С. 16-19.

⁵⁷ Лао – Цзы. Религия и философия Китая [Электронный ресурс] URL: <https://studychinese.ru/articles/15/142/> (дата обращения: 29.10.2023).

Многие тезисы трактата «Дао дэ цзин» можно применять на практике в менеджменте. Основной сутью направления и идей трактата является то, что в мире существует естественный ход вещей, на который невозможно повлиять. Человеку остается только принять это и ждать.⁵⁸ Дао – это поток естественного возникновения и смены всех явлений, их перехода из одного в другое, вечный круговорот жизни и смерти.⁵⁹ В настоящее время возможны случаи разного хода событий, компании могут столкнуться с изменениями, связанными с внешней средой, и единственным верным решением будет научиться приспосабливаться к этим условиям, принимать их и искать альтернативу.

Философ утверждал, что одним из наиболее хороших способов устранения активного вмешательства является недеяние (无为 с кит. «У вэй»).⁶⁰ Это повлияло на китайскую модель управления: руководитель стремится не контролировать подчиненного, а в большей степени мотивировать его на выполнение задачи. В даосизме не существует понятие «преданность», важным считается следовать «пути жизни», а не указаниям руководителя.

Лао – Цзы писал: «Лучший правитель тот, о котором народ знает лишь то, что он существует».⁶¹ В контексте менеджмента в компании, это можно соотнести как делегирование обязанностей между сотрудниками, распределение полномочий.

Целью правления является сохранение покоя и порядка, нужно устранять все, что может нанести вред порядку. Не нужно править, нужно просто быть. Человек изначально не являлся создателем данного мира, поэтому все, что он может делать – это поддерживать уже существующий порядок, помогая автору этого порядка, то есть, Дао – действовать через него.

⁵⁸ Лао-цзы. Философский трактат «Дао дэ цзин» [Электронный ресурс] URL: <https://dibit.ru/sites/general/files/download/misc/Laozi-Tao-Te-Ching.pdf> (дата обращения: 29.10.2023).

⁵⁹ Концепция управления в даосизме [Электронный ресурс] URL: <https://fil.wikireading.ru/110280> (дата обращения: 29.10.2023).

⁶⁰ Синг Онг Ю, Азиатский стиль управления: Как руководят бизнесом в Китае, Японии и Южной Корее: Научно-популярное / Синг Онг Ю - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 318 с.

⁶¹ Лао-Цзы об управлении и бизнес-процессах [Электронный ресурс] URL: <https://upravlenie.org/2212-lao-czy-ob-upravlenii-i-biznes-processah.html> (дата обращения: 29.10.2023).

Высоким искусством правления является умение незаметно вмешиваться, когда возникает отклонение от истинного пути в самом начале процесса, так как это является сохранением порядка.

Буддизм также привнес свой вклад в формирование китайского стиля управления. Данное учение построено на том, что огромное внимание нужно уделять работе в команде, поддержанию гармонии в коллективе, постоянно обучаться новому и помогать другим людям развиваться.

Согласно буддизму, выделяют пять правил, которые руководитель должен соблюдать:⁶²

- Не следует давать задачи работникам, с которые они не смогут справиться. Нужно оценивать их физические и умственные возможности;
- Справедливо платить работникам за их труд;
- В случае плохого самочувствия работника, следует предоставить ему больничный. Важно заботиться о здоровье своих подчиненных;
- Поощрять работников за успешно проделанную работу, выплачивайте премии;
- При необходимости, нужно давать отпуск сотрудникам в соответствии с личными делами.

О трудовой этике, основанной на взглядах буддизма, можно судить по требованиям буддистской морали (различающейся для монахов и мирян) и хозяйственной деятельности буддистских храмов и монастырей.⁶³ В буддизме считается важным сохранять гармонию во взаимоотношении между мирянами и монахами, поэтому были выделены пять нравственных принципов, которых призывал их соблюдать:

⁶² Синг Онг Ю, Азиатский стиль управления: Как руководят бизнесом в Китае, Японии и Южной Корее: Научно-популярное / Синг Онг Ю - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 318 с.

⁶³ Дорофеева Т.Г., Пугачева Н.П. Трудовая этика в буддизме// Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки – 2014. С.1-6

- Запрет на воровство;
- Запрет на дурное сексуальное поведение;
- Запрет на ложь;
- Запрет на употребление алкоголя;
- Воздержание от убийства.

Труд в буддизме являлся одним из факторов, привязывающих человека к земным интересам, и вместе с тем, рассматривался в качестве вредной, мешающей спасению деятельности. Будда считал, что монахи не должны заниматься какой-либо трудовой деятельностью, кроме просвещения населения и медитацией. Они также должны отказаться и от земных благ. В буддистских школах любая активная деятельность могла рассматриваться как препятствие для достижения нирваны. Поэтому высшей добродетелью является отказ от всяких попыток что-то сотворить в этом мире.⁶⁴

В настоящее время произошли некоторые изменения в положениях буддизма, относящаяся к труду. В Китае отрицательно относятся к пренебрежению к труду, наоборот, считается, что любая работа считается заслуживающей уважения. Именно в связи с нападками со стороны конфуцианских ученых и чиновников по отношению к буддизму в Китае, буддизму пришлось трансформироваться.⁶⁵

В книге «Искусство быть счастливым на работе» можно найти ответы на вопросы, касающиеся поиска душевного спокойствия для человека, который занимается трудом.⁶⁶ Эта книга построена на основе бесед американского соавтора Говарда К. Катлера с тибетским мудрецом Далай Ламой XIV.

Говард К. Катлер – это американский писатель и психиатр, а также ведущий специалист научного изучения проблемы счастья и в области

⁶⁴ Отношение к труду в буддизме [Электронный ресурс] URL: <http://ponjatija.ru/node/1874> (дата обращения: 06.11.2023).

⁶⁵ Дорофеева Т.Г., Пугачева Н.П. Трудовая этика в буддизме// Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки – 2014. С.1-6

⁶⁶ Далай Лама, Говард К. Катлер. Искусство быть счастливым на работе// Библиотек буддийских текстов. – 2007. с. 86

позитивной психологи, он занимается тем, что преподает курсы, посвященные счастью, ведет семинары и выступает с докладами.

В данной книге Далай Лама отвечает на вопросы, которые ему задают. Он считает, что не стоит давать человеку работу, превышающую его возможности, так как чрезмерная нагрузка является проявлением неуважения к человеку, эксплуатация работников – это признак несправедливого отношения. Чтобы получить удовлетворение от той деятельности, которой человек занимается, необходимо подобрать для него оптимальную нагрузку. Если работа предполагает выполнение трудных задач, которые человеку не под силу и от которых он может испытывать большой стресс, то это может привести к негативным результатам в работе и негативно отразиться на состоянии человека. Если работа однообразна, при которой работник не испытывает заинтересованности, он также не будет получать удовлетворение от нее, поэтому результаты труда также будут отрицательными. При этом мудрец отмечает, что жизнь состоит из череды трудностей, проходя через них и справляясь с ними, можно испытать настоящее счастье. Но не стоит искусственно увеличивать их, и создавать на своем пути дополнительные проблемы. Когда человек по-настоящему увлечен своей работой, он видит в этом источник удовлетворения.

Мудрец считает важным обладать основными человеческими достоинствами, такими как доброта, человечность, искренность. Нужно относиться к сотрудникам с любовью, честно, проявлять сострадание. Первостепенное значение имеют отношения с людьми, человеческий фактор – это основа всего. Если в коллектив привнести тепло и человечность, то работа даст положительный результат. Этот принцип важно использовать не только в рабочей обстановке, но и применять его в жизни. Общаясь с людьми, нужно помнить, что человеческие отношения играют огромную роль во всех сферах, и достичь положительных результатов в любой деятельности можно только сохраняя хорошие отношения с окружающими людьми.

В рамках буддийской концепции огромное значение имеет отношение человека к деньгам. Считается, что к деньгам нужно научиться относиться

равнодушно, нужно уметь преодолевать зависимость от них. При этом, удовлетворение от работы гораздо больше зависит от отношения к работе, нежели от уровня дохода и престижности. В священных книгах прямо говорится: пока бодхисаттва (букв. «существо, стремящееся к пробуждению») чувствует малейшую привязанность к деньгам, ему не следует иметь ни одной монеты. Но если бодхисаттва свободен от денег, то он может иметь их сколько угодно.⁶⁷ В действительности же жители Китая стремятся к богатству и большим накоплениям, заработанным своим трудом, а также презрительно относятся к бедности.⁶⁸

Конфуцианство, даосизм и буддизм составляют восточные методы управления, которые активно применяются в современных организациях Китая.

Конфуцианство проповедует идею гуманности, добра, гармонии. Руководитель должен проявлять заботу и уважение к своим подчиненным, наталкивать их на развитие, постоянное обучение новому. Отношения между людьми нужно ставить превыше всего. Честность по отношению к другим, преданность к компании, любовь к подчиненным – это основные принципы конфуцианства.

Даосизм, в большей степени, распространяет идею следования «пути жизни», сохранение мирового порядка. Нужно научиться приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям. Руководитель должен научиться правильно делегировать обязанности между работниками, дать им возможность проявить себя.

Буддизм также обращает внимание на важность человеческих отношений: сострадание, любовь, честность. Руководитель должен давать задачи подчиненным в соответствии с их возможностями, важно справедливо оценивать их труд, проявлять сострадание.

⁶⁷ Там же.

⁶⁸ Акбаш В.А., Луцук А.С. Отношение к деньгам в китайской языковой картине мира // Тихоокеанский государственный университет. 2023. С. 58-61.

Китай хоть и открыт многим идеям и испытывает влияние со стороны Запада, но все же старается придерживаться традиционных взглядов управления, которые формировались довольно долгое время.

В следующей главе рассмотрим рынок труда Китая и трудовые реалии в современном Китае.

Глава 2. Особенности трудовой культуры в современном Китае

2.1 Трудовые реалии в Китае

Трудовая культура в Китае имеет много особенностей. Китайская трудовая культура состоит из сочетания традиционных ценностей и современных деловых практик. В данном параграфе мы рассмотрим, что происходит с трудовой культурой в Китае на сегодняшний день.

В первой главе нами было затронуто понятие конфуцианства и его элементы (ценности). Конфуцианские принципы подчеркивают важность иерархии и уважения к авторитетным фигурам.⁶⁹ Иерархическая структура представляет собой четкую и формально определенную организационную структуру, в которой старшинство и ранг высоко ценятся. Сотрудники должны проявлять уважение к своему начальству и следовать его указаниям. Такая структура способствует развитию дисциплины, порядка и стабильности в организациях.

Такие понятия, как сыновья почтительность, уважение и забота о своих родителях и старших, которые, как известно, имели место в конфуцианских устоях, уже постепенно перенеслись и на рабочую сферу. Теперь работники проявляют уважение и почтение к своему начальству.

В китайском обществе достаточно ярко выражено значение коллективизма, командной работы и гармонии. Китайские компании в некотором смысле похожи на одну большую семью. Китайцы придают большее значение выполнению коллективных задач группы, нежели акцентированию внимания на своих личных интересах. Китайские работники привыкли к необходимости работать сообща, действовать во благо компании. Сотрудничество и гармоничные отношения с коллегами играют очень важную роль в достижении целей компании. Акцент на коллективизме позволяет почувствовать себя частью компании, развивает чувство единства и

⁶⁹ Work Culture In China: Best Insights For Businesses (Электронный ресурс) URL: <https://nnroad.com/blog/work-culture-in-china/> (дата обращения: 04.01.2024).

сопричастности. Построение гармоничных отношений внутри компании, в частности внутри определенной рабочей группы, позволяет достичь успеха.

Конфуцианская трудовая этика провозглашает ценности трудолюбия, обязательности, соблюдения нравственных норм поведения.⁷⁰ Таким образом, чертами конфуцианской трудовой этики является: преданность организации, руководителю, коллективу, стремление быть бережливым, постоянно обучаться, и самосовершенствоваться.

Китайцы с осторожностью относятся к сохранению своего социального положения в обществе, или иначе к сохранению «лица» (с кит. «面子»). «Лицо» имеет значительную культурную ценность в Китае. Это относится к социальному положению, репутации и достоинству человека. Поэтому китайцы стремятся не ставить себя в неловкое положение, не терять «лицо» для себя и других.

Еще одним из важных аспектов в трудовой культуре Китая является «Гуаньси» (с кит. «关系»). Гуаньси – это культурная концепция Китая, определяющая важность личных связей. В его основе лежит доверие. Действие «гуаньси» распространяется на различные сферы жизни, но особую важность оно имеет в деловой среде. Помогая другому, когда тому требуется помощь, это представляет собой своего рода инвестицию в «гуаньси». В следующий раз тебе также окажут помощь или поддержку.

Далее перейдем к явлениям, также имеющим место в китайской трудовой культуре, наряду с конфуцианским учением, которое формировались на протяжении тысячелетий. Те явления, о которых мы будем говорить далее, могут рассматриваться в китайском обществе, как негативно влияющие на жизнь и здоровье работников.

Сверхурочная работа в Китае является достаточно частым явлением. Работа сверх обычного рабочего времени, особенно в технологических

⁷⁰ Минервин И.Г. Азиатский менеджмент: Конфуцианское наследие и современность // Экономические и социальные проблемы России. 2015. С. 66-106.

компаниях, считается нормой.⁷¹ Переработки считаются признаком упорного труда и демонстрирует преданность сотрудника к своему делу.

В первой главе были перечислены основные нормативно-правовые акты, которые сегодня формируют трудовое законодательство КНР. Несмотря на то, что закон «О труде» гласит, что рабочая неделя не должна превышать 8 часов, а в среднем рабочая неделя не должна превышать 44 часа, большинство компаний не соблюдают данное правило. Следствием подобного противоречия является крайне интересный феномен – дневной сон. На Востоке послеобеденный сон является показателем того, что сотрудник действительно много трудится, отчего и устает. Поэтому многие китайские работники могут позволить себе дневной сон на рабочем месте в течение 20-30 минут после обеда.⁷²

Для более полной иллюстрации трудовых реалий современного Китая обратимся к исследованию китайской рекрутинговой компании «51 JOB». Компания была основана в 1998 г., имеет филиалы в десятках городов по всей стране и является ведущим поставщиком кадровых услуг.

В марте 2023 г. компания провела исследование, в результате которого выяснилось, что 80% работающих людей имеют проблемы со сном, и респонденты считают, что работа является основным фактором, приводящем к нарушению сна.⁷³

Основными причинами бодрствования после 23 часов вечера респонденты назвали сообщения в рабочих чатах (57,7%), волнение из-за возможных сообщений от начальства (40%) и только потом — переписку с романтическими партнерами (25%) и тревогу из-за кредитов и долгов (23,3%).⁷⁴

⁷¹ Work Culture In China: Tips to manage employees (Электронный ресурс) URL: <https://hrone.com/blog/work-culture-china/> (дата обращения: 16.01.2024).

⁷² Там же.

⁷³ Цзуйсинь баогао: чаопачэн чжичанжэнь цуньцай шуймянькуньжао [最新报告: 超八成职场人存在睡眠困扰; Последний отчет: Более 80% людей на рабочем месте имеют проблемы со сном] (Электронный ресурс) URL: <https://www.chinanews.com.cn/life/2023/03-23/9976974.shtml> (дата обращения: 17.01.2024).

⁷⁴ Там же.

Большинство опрошенных спят меньше рекомендованных восьми часов в сутки, а половина опрошенных пожаловалась, что им сложно засыпать вечером, качество сна их не устраивает.

Отсутствие здорового сна достаточно серьезная проблема для Китая. Несмотря на то, что большинство людей практикуют дневной сон на рабочем месте, это не сможет заменить полноценный сон в ночное время.

В Китае также появился термин «996», что означает работу с 9 утра до 9 вечера 6 дней в неделю. Данный термин был введен в Китае после того, как основатель Alibaba Ма Юнь (马云), более известный как Джек Ма, призвал сотрудников работать усерднее для достижения наилучших результатов.

По его мнению, модель «996» демонстрирует высокую приверженность персонала к компании. Большинство компаний технологического сектора смогли достичь очень высокого темпа роста за короткое время благодаря сверхурочной работе.⁷⁵

Одним из следствий модели «996» является текучесть кадров.⁷⁶ Причинами появления данной модели являются два фактора. Во-первых, это рост производства при недостаточном объеме трудовых ресурсов достаточной квалификации, что привело к необходимости увеличения рабочей недели и количества сверхурочных часов.⁷⁷ Во-вторых, это снижение затрат на рабочую силу.⁷⁸ На протяжении длительного времени одним из конкурентных преимуществ в Китае являлись низкая заработная плата, но с развитием экономики, заработная плата также увеличивалась. В результате чего работодатели с целью экономии стали просить сотрудников работать большее количество часов.

⁷⁵ Work Culture In China: Tips to manage employees (Электронный ресурс) URL: <https://hrone.com/blog/work-culture-china/> (дата обращения: 16.01.2024).

⁷⁶ Чжао Ди, Тинькова Е.В., Тиньков С.А., Бабенко И.В. Оценка состояния и динамики текучести кадров на рынке труда Китая // Вестник Российского нового университета. Серия «Человек и общество». Экономические науки. 2020. № 4. С.77-83.

⁷⁷ Там же.

⁷⁸ Там же.

Данный подход к организации труда вызвал ряд недовольств со стороны работников. К примеру, группа разработчиков использовали платформу Github, чтобы пожаловаться на данную культуру работы.⁷⁹ Несмотря на то, что система «996» является незаконной, соответствующие дисциплинарные взыскания до сих пор отсутствуют.

В 2022 г. «51 JOB» провела исследование, в ходе которого удалось выявить следующее:⁸⁰

- 91,6% респондентов признались в регулярных переработках, из них почти 60% рассказали, что ежедневно добавляют более часа к своему рабочему дню (при этом, как мы уже выяснили в первой главе, согласно трудовому законодательству КНР, сверхурочная работа не должна превышать одного часа в день или трех часов ежедневно в особых ситуациях);
- 84,7% опрошенных после работы продолжают взаимодействовать с информацией, связанной с работой;
- 40,5% респондентов не получают компенсацию за сверхурочную работу (оплата рабочих часов или отдых);
- 31,2% опрошенных считают, что сверхурочная работа негативно влияет на их физическое здоровье;
- 16,1% работников трудятся в компаниях, в которых ввели запрет на сверхурочную работу.

Очевидно, что проблема переработок крайне актуальна для современного китайского общества. Такое явление в некоторых компаниях повлекло за собой трагические случаи, связанные со смертью работников.

⁷⁹ Там же.

⁸⁰ Цяньчэн вую «чжичанжэнь цзябань сяньчжуан дяоча баогао 2022» [前程无忧《职场人加班现状调查报告 2022》; 51 JOB «Исследовательский отчет о ситуации сверхурочной работы на рабочем месте в 2022 году»] (Электронный ресурс) URL: <https://caijing.chinadaily.com.cn/a/202204/19/WS625e5ccda3101c3ee7ad12e3.html> (дата обращения: 20.01.2024).

Наиболее известный случай произошел с молодой девушкой 23 лет, работавшей в одной из крупнейших компаний электронной коммерции Pinduoduo (с кит. «拼多多»): смерть была вызвана в результате переутомления.⁸¹ В компании практикуются изнурительные условия труда, в результате чего сотрудникам приходится работать сверх нормы рабочих часов, что крайне негативно сказывается на их здоровье.

Сверхурочная работа является существенным препятствием на пути к достижению баланса между работой и личной жизнью в современном Китае. В январе 2023 г. «51 JOB» провела исследование, целью которого являлось выяснить отношение респондентов к выбору заработной платы, выбору баланса между трудом и личной жизнью:⁸²

- Почти половина опрошенных (46%) отдала свое предпочтение работе, приносящей меньше денег, меньше загруженности и переутомления, что вдвое превышает число людей (23%), выбравших работу с возможностью зарабатывать больше, но с большей загруженностью и большим количеством задач, и, соответственно, возможным утомлением;
- Почти треть (28%) респондентов, предпочли работу, которая, «хотя и приносит меньше денег, но отвечает их интересам или имеет лучшие перспективы для развития».

Данное исследование говорит о том, что современные китайские работники все чаще при поиске места трудоустройства делают окончательный выбор в пользу сохранения собственного психического и физического здоровья,

⁸¹ Overtime Culture Back in Spotlight After Pinduoduo Employee's Death (Электронный ресурс) URL: <https://www.sixthtone.com/news/1006661> (дата обращения: 20.01.2024).

⁸² Дяоча сяньши 2023 нянь цзиньбаньшу чжичанжэнь юсянь сюаньцзэ “цяньшао, шишао, пулэй” дэ гуанцзо [调查显示 2023 年近半数职场人优先选择“钱少、事少、不累”的工作; Опрос показывает, что в 2023 году почти половина людей на рабочем месте будут отдавать приоритет работе с “меньшими деньгами, меньшей трудозатратности и не требующей усталости”] (Электронный ресурс) URL: http://m.cyol.com/gb/articles/2023-01/12/content_6zzJKOHjpG.html (дата обращения: 20.01.2024).

предпочитая не наиболее высокооплачиваемую, а относительно «спокойную» работу, не требующую излишнего перенапряжения.

Согласно ежегодному опросу под названием «Отчет о трудоустройстве выпускников китайских колледжей за 2022 г.» проведенному MyCOS Research, ведущей исследовательской группой, финансируемой CITIC Industrial, был сделан вывод о том, что многие выпускники предпочитают жертвовать своей зарплатой в обмен на работу, которая приносит больше «счастья», тем самым обеспечивая баланс между работой и жизнью.⁸³ Данный опрос лишний раз подтвердил, что зумеры (или поколение «Z» - люди, родившиеся с 1997 по 2012 гг. в эпоху глобальной цифровизации мира) и поздние миллениалы (или поколение «Y» - люди, родившиеся с 1981 по 1996 гг.) чаще выбирают зарабатывать меньше, а не жертвовать своим здоровьем и личной жизнью.

Проблема систематических переработок в современном Китае все чаще обращает на себя внимание представителей органов государственной власти и общественных деятелей. Так, член Всекитайского комитета НПКСК Цзян Шэннянь (蒋胜男) считает, что чрезмерная сверхурочная работа является коренной проблемой, приводящей ко многим социальным проблемам, таким как рост безработицы, снижение уровня вступления в брак и уровня рождаемости, в результате чего она выдвинула предложение о гарантированном 8-часовом рабочем дне.⁸⁴

Цзян Шэннянь полагает, что чрезмерная сверхурочная работа занимает время людей на отдых и восстановление своих сил и эмоций. С точки зрения вредности, она влияет на качество сна людей и приводит к эмоциональным

⁸³ Цзинь 6.1% инцзе бэнкэшэн чисинь гуовань, хэнь синьфу дань гунцзы пугаодэ гунцзо шоухуаньин [仅6.1%应届本科生起薪过万，很幸福但工资不高的工作受欢迎；只有6.1% выпускников имеют стартовую заработную плату более 10000 долларов, приветствуется работа с не очень высокой заработной платой, но делающая людей счастливыми] (Электронный ресурс) URL: <https://3g.k.sohu.com/t/n672674796> (дата обращения: 20.01.2024).

⁸⁴ Цзян Шэннянь: гуоду цзябань ши гэньюаньсин вэнти, баочжэн 8 сяоши гунцзочжи кэпужунхуань [蒋胜男：过度加班是根源性问题，保证8小时工作制刻不容缓；蒋胜男： чрезмерная сверхурочная работа является основной проблемой, и необходимо срочно обеспечить систему 8-часового рабочего дня] (Электронный ресурс) URL: <https://m.mp.oeeee.com/a/BAAFRD000020230303769643.html> (дата обращения: 20.01.2024).

срываю. Теперь необходимость внедрения системы контроля за соблюдением 8-часового рабочего дня стала более очевидной.

Как же правительство собирается бороться с незаконными переработками? По мнению Цзян Шэнняня, правительственные органы должны ужесточить соблюдение законов и проявлять инициативу по их исполнению: можно повесить лозунги на улицах, говорящие о том, что работники могут работать 40 часов в неделю. Это позволит руководителям компаний укоренить мысль о том, что сверхурочная работа – незаконна.⁸⁵

Далее рассмотрим, какие феномены существуют в трудовой культуре Китая на сегодняшний день.

В Китае появился и набирает популярность новый тренд «躺平» (с кит. «лежать плашмя» или «Ганпин»), противостоящий культуре «996».⁸⁶ Впервые это движение началось в апреле 2021 г., когда один из пользователей на Байду Ло Хуачжун сообщил, что оставил свою работу на заводе, поскольку больше не видел в этом своей цели, и в дальнейшем стал вести скромный образ жизни, чтобы избежать давления растущей конкуренции в китайском обществе.⁸⁷

Данный тренд стал особенно популярен среди китайской молодежи. Молодые люди, перегруженные работой и уставшие от бесконечного стресса, предпочитают обходиться разовыми подработками или проектами, тем самым поддерживая свое базовое существование. Теперь люди нацелены на сохранение спокойного образа жизни, не требующего чрезмерной суеты, постоянных переработок, трудностей, связанных с работой. Они также не торопятся вступать в брак, создавать свои семьи и заводить детей.

Данная тенденция, как мы уже подчеркнули, является своего рода протестом над культурой «996». Молодежь бросает вызов культуре

⁸⁵ Там же.

⁸⁶ The 'lying flat' movement standing in the way of China's innovation drive (Электронный ресурс) URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-lying-flat-movement-standing-in-the-way-of-chinas-innovation-drive/> (дата обращения: 21.01.2024).

⁸⁷ Tang Ping - A New Work Lifestyle for a New Workforce (Электронный ресурс) URL: <https://www.europeanguanxi.com/post/tang-ping-a-new-work-lifestyle-for-a-new-workforce> (дата обращения: 21.01.2024).

переутомления и предпочитает вести «лежачий образ жизни», что подразумевает собой низкие расходы и низкий доход.

В одной из статей автор опрашивает молодых людей из города Ханчжоу и просит их поделиться своим мнением по поводу современного феномена «Танпин». ⁸⁸ По их ответам можно сформулировать следующие выводы:

Для них счастье и комфорт являются наиболее важными элементами, нежели изнурительная работа в офисе, поэтому они предпочитают работать фрилансерами (с англ. «freelancer» - свободный работник). Но вместе с тем они не готовы совсем сидеть без дела, они хотят зарабатывать, заниматься делом, которое приносит удовольствие и дает возможность уделять время себе, семье и друзьям, что практически сложно сделать, работая в большой корпорации, особенно в таких отраслях, как ИТ. Общество, по мнению молодых людей, постепенно превращается в работающую безжалостную машину. Сверхурочная работа вредит физическому здоровью людей. В стране существует жесткая конкуренция внутри отраслей, приводящая к затруднению поиска работы, давлению со стороны общества.

Представителями власти в Китае подобный феномен рассматривается в числе потенциальных угроз социально-экономической стабильности государства. Прежде всего, это может повлиять на уровень потребления и рост экономики Китая в целом, а также привести к еще большему снижению уровня рождаемости. Данная тенденция является тревожной, поскольку она не соответствует идеям Си Цзиньпина о социализме с китайской спецификой в новую эпоху. Правительство рассчитывает на то, чтобы молодое поколение было более патриотичным и производило для страны больше благ. ⁸⁹

Данное движение также было воспринято критикой со стороны информационного агентства Синьхуа. В 2021 г. было опубликовано следующее

⁸⁸ The young people challenging China's culture of overwork (Электронный ресурс) URL: <https://i-d.vice.com/en/article/dy3e8j/china-overwork-culture-tang-ping-movement> (дата обращения: 21.01.2024).

⁸⁹ 'Lying flat': The millennials quitting China's '996' work culture to live 'free of anxiety' (Электронный ресурс) URL: <https://www.abc.net.au/news/2021-09-23/tang-ping-lying-flat-generation-rejecting-chinas-work-culture/100477716> (дата обращения: 21.01.2024).

высказывание: « “躺平” 可耻, 哪来的正义感? », что с китайского переводится как: «Лежать на месте – это позор. Где чувство долга?». ⁹⁰ Партийная газета «Гуанмин Жибао» («光明日报») утверждает, что данный феномен ни в коем случае не следует игнорировать, поскольку «Если Китай хочет культивировать усердие молодого поколения, он должен попытаться улучшить качество их жизни». ⁹¹

В компаниях-гигантах, таких как Huawei, Alibaba действует такое понятие, как «狼文化» (с кит. «волчья культура»). Что оно из себя представляет? Прежде всего, стоит разобраться, почему именно «волчья» культура. Волк – это стайное животное. Они, как правило, живут и охотятся стаями, а не в одиночку. Для того, чтобы выжить, они должны быть энергичными, уметь быстро реагировать на возникающую опасность.

Волчий характер очень точно отражает суть китайской культуры – потребности коллектива находятся выше индивидуальных, в коллективе необходимо действовать сообща, быть «командным игроком». Ценностями «волчьей культуры» является: коллектив, строгая дисциплина, борьба, отсутствие страха перед трудностями, конкуренция. Руководители считают, что дух соперничества позволяет сотрудникам раскрывать свой потенциал. Компании предъявляют достаточно высокие требования к своим работникам, в них царит боевой дух, позволяющий им на сегодняшний день оставаться успешными. ⁹²

Один из бывших сотрудников компании Huawei дал следующее определение их корпоративной культуре: «Волчья культура означает, что вы убиваете или будете убиты. Я думаю, идея заключается в том, что, если все

⁹⁰ Tang Ping - A New Work Lifestyle for a New Workforce (Электронный ресурс) URL: <https://www.europeanguanxi.com/post/tang-ping-a-new-work-lifestyle-for-a-new-workforce> (дата обращения: 21.01.2024).

⁹¹ Там же.

⁹² Is corporate “wolf-culture” devouring China’s over-worked employees? (Электронный ресурс) URL: <https://clb.org.hk/en/content/corporate-“wolf-culture”-devouring-china’s-over-worked-employees> (дата обращения: 22.01.2024).

сотрудники компании будут яростно конкурировать друг с другом, компания будет лучше бороться с внешними угрозами».⁹³

Большинство сотрудников компании критикуют данную корпоративную культуру, говорят о давлении со стороны руководства, направленное на достижение успеха.

Таким образом, в данном параграфе нам удалось определить реалии трудовой культуры Китая. Прежде всего, для китайской трудовой культуры характерно сохранение традиций. Это является специфической чертой китайского общества. Конфуцианская философия находит отражение в современном мире, в трудовой культуре. Важное значение придается межличностным отношениям, сохранению гармонии внутри коллектива. Работники одного предприятия имеют общую цель – удовлетворить потребности клиента, в связи с этим важно глубокое внимание к людям и приверженность к компании. Поскольку без этого компании будет сложно достичь успеха.

Одной из особенностей трудовой культуры Китая является сверхурочная работа. Она негативно влияет на здоровье работников и является причиной дисбаланса между личной жизнью и работой. Чрезмерная сверхурочная работа противоречит китайскому законодательству, и, к сожалению, на сегодняшний день данная проблема не регулируется должным образом со стороны правительства.

Компании-гиганты практикуют «волчью» трудовую культуру, чертами которой является конкуренция внутри компании, высокие требования руководства, боевой дух. Такие условия хотя и позволяют удерживать компаниям лидирующие места, но негативно влияют на психологическое здоровье работников, вызывая негативные отклики со стороны работников.

В связи с этим, среди молодой группы населения развивается тенденция «Танпин». Молодежь стремится «защититься» от существующего в обществе давления, делать выбор в пользу «личной жизни», заниматься делом, которое

⁹³ The Huawei way (Электронный ресурс) URL: <https://www.lowyinstitute.org/the-interpretor/huawei-way> (дата обращения: 22.01.2024).

приносит удовольствие, при этом не находясь в состоянии постоянного стресса. Данные проблемы могут представлять социальную угрозу, такую как снижение возраста вступления в брак и рождения детей.

В следующем параграфе обратимся к статистическим данным по рынку труда В Китае.

2.2 Статистические данные о рынке труда КНР

Китайская Народная Республика (КНР) на сегодняшний день занимает второе место по численности населения в соответствии с данными, основанными на оценках департамента по экономическим и социальным вопросам, отдела народонаселения Организации Объединенных Наций (ООН), на 16 июля 2023 г. население Китая составляет 1,425 млрд чел.⁹⁴ Средний возраст населения в Китае составляет приблизительно 39 лет.⁹⁵

Современный Китай представляет одну из самых быстроразвивающихся экономик, обладает высоким внутренним спросом, а также достаточно стабильно растущими показателями ВВП.

ВВП Китая в 2023 г. составлял 126,068 трлн юаней или в долларовом эквиваленте \$17,7 трлн, что делает Китай второй по величине экономикой мира после США.⁹⁶

Для начала, следует обратиться к понятию «рынок труда». По определению Н.А. Волгина: «Рынок труда— совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы».⁹⁷

Как известно, рынок труда является неотъемлемой частью для экономического рыночного механизма. Основной задачей рынка труда является

⁹⁴ Population by country (2023) [Электронный ресурс] URL: <https://www.worldometers.info/world-population/population-by-country/> (дата обращения: 12.11.2023).

⁹⁵ China Population (2023) [Электронный ресурс] URL: <https://www.worldometers.info/world-population/china-population/> (дата обращения: 12.11.2023).

⁹⁶ Рост китайского ВВП в 2023 году потянет за собой рост мировой экономики [Электронный ресурс] URL: https://www.banki.ru/news/analitika_obzory/?id=10998024 (дата обращения: 12.11.2023).

⁹⁷ Экономика труда (социально-трудовые отношения) : рекомендовано Мин.образования / Под ред. : Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - Москва : Экзамен, 2003. - 736 с.

рациональное использование человеческого трудового потенциала, способствование эффективному решению проблем занятости в стране, уменьшению безработицы среди населения, в том числе среди выпускников вузов, а также с учетом отраслей и регионов.

Ситуация на рынке труда в каждой стране может говорить о национальном благополучии данной страны.

Что представляет собой рынок труда Китая на сегодняшний день? Обратимся к статистическим данным, которые публикует Национальное Бюро Статистики КНР.

Китай является развивающейся страной, повышение роли городов в которой постоянно растет, вместе с тем, количество городского населения также стремительно возрастает. По итогам седьмой Всекитайской переписи населения на 1 ноября 2020 г. ситуация выглядит следующим образом: среди всего населения КНР, количество городского населения занимает более 901 млн чел., что составляет 63,89% от всего населения, а количество населения, проживающего в сельской местности составляет более 509 млн чел., что составляет 36,11%.⁹⁸

На рисунке 1 показано изменение населения КНР в период с 1953 по 2020 гг.

⁹⁸ Дицицы цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дицихао) чэнсян жэнькоу хэ людун жэнькоу цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第七号) 城乡人口和流动人口情况; Бюллетень седьмой национальной переписи населения (№7). Городское и сельское население и ситуация с мигрантами] (Электронный ресурс) URL: https://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202302/t20230206_1902007.html (дата обращения: 15.12.2023).

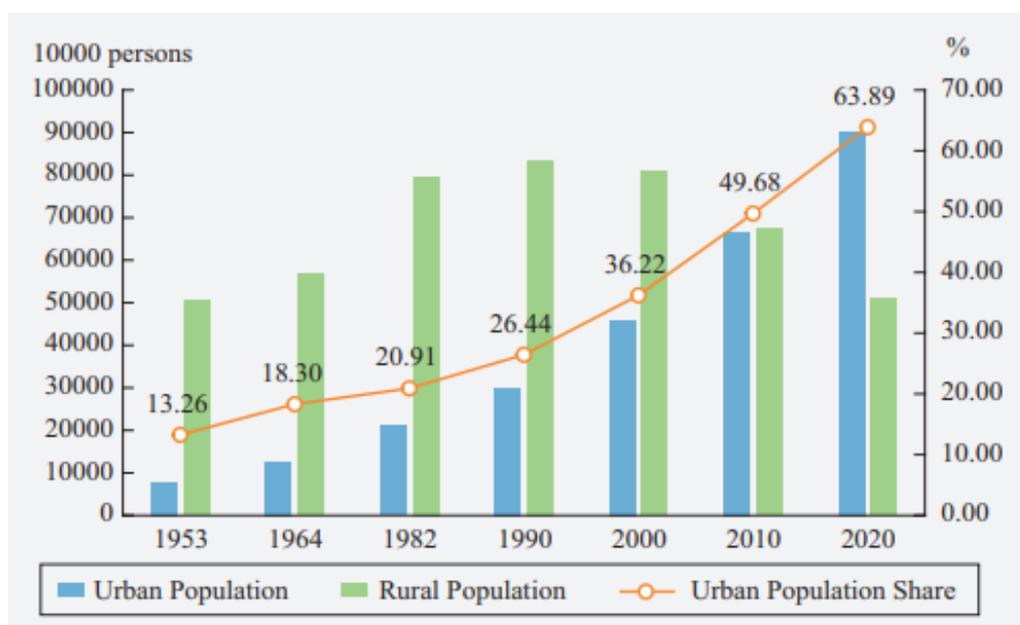


Рисунок 1 – Соотношение городского и сельского населения КНР в период за 1953-2020 гг.⁹⁹

На диаграмме синим цветом показано количество человек, проживающих в городах, зеленым цветом показано количество человек, проживающих в сельской местности. На горизонтальной оси отмечены года, вертикальные оси показывают количество человек в количественном и процентном соотношениях. Оранжевая кривая демонстрирует изменение доли городского населения по отношению к сельскому.

Исходя из данных, можем сделать вывод о том, что за десять лет (в период с 2010 по 2020 гг.) отмечается стремительный рост городского населения на 14,21%, при этом, в 2010 г. количество городского и сельского населения примерно равно. В 2020 г. доля городского населения превышает долю сельского населения в два раза.

Следует отметить, что при сборе данных в число общего количества населения КНР входило население из 31 провинции КНР, автономных районов КНР, городов центрального подчинения КНР, а также военнослужащие, занятые на действующей службе, но не входило население, проживающее в Гонконге, Макао, Тайване, а также иностранные работники.

⁹⁹ Там же.

Далее рассмотрим гендерный состав населения за аналогичный период с 1953 по 2020 гг. (рисунок 2).

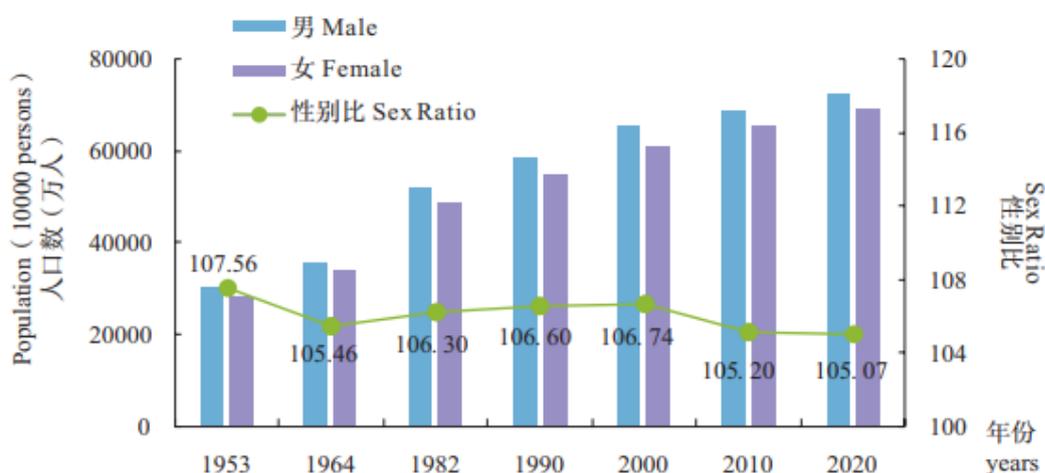


Рисунок 2 – Гендерный состав населения КНР в период за 1953-2020 гг.¹⁰⁰

На диаграмме синим цветом обозначена доля мужской части населения, фиолетовым цветом обозначена доля женской части населения. На горизонтальной оси отмечены года, вертикальные оси показывают количество человек в количественном и процентном соотношениях. Зеленая кривая демонстрирует изменение соотношения полов (доля мужского населения к доли женскому населению, женское население принято за 100).

В соответствии с данными, на 2020 год мужское население занимает более 723 млн чел., что составляет 52,24% от общего числа населения. Женское население составляет более 688 млн чел., или 48,76% от общего числа населения страны.¹⁰¹

По рисунку 2 видно, что на протяжении всего периода (с 1953 по 2020 гг.) доля мужского населения превышает долю женского населения. Данная тенденции на протяжении многих десятков лет остается неизменной.

¹⁰⁰ Дицицы цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дисыхао) жэнькоу синбе цзичэн цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第四号) 人口性别构成情况; Бюллетень седьмой национальной переписи населения (№4). Гендерный состав населения] (Электронный ресурс) URL: https://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202302/t20230206_1902004.html (дата обращения: 15.12.2023).

¹⁰¹ Там же.

С точки зрения возрастного состава, численность населения трудоспособного возраста в возрасте 16-59 лет составляет 864,81 млн человек, что составляет 61,3% населения страны; население в возрасте 60 лет и старше составляет 296,97 млн человек, что составляет 21,1% населения страны, из которых население в возрасте 65 лет и старше составляет 216,76 млн человек, что составляет 15,4% населения страны.¹⁰²

Далее рассмотрим возрастной состав населения КНР за промежуток времени с 1953 по 2020 гг. (рисунок 3):

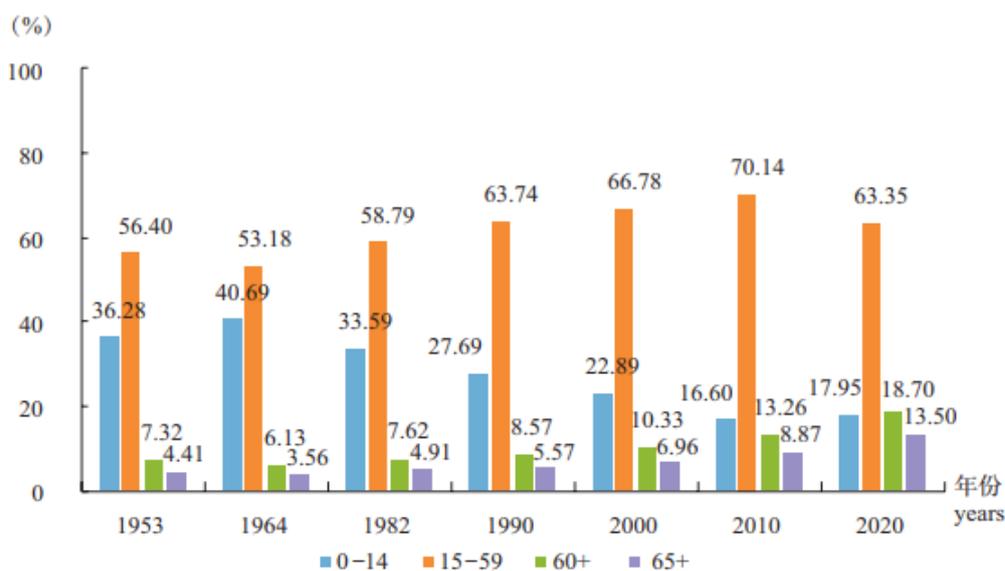


Рисунок 3 – Возрастной состав населения КНР в период за 1953-2020 гг.¹⁰³

На рисунке синим цветом показано количество населения в возрасте от 0 до 14 лет, оранжевым цветом – от 15 до 59 лет, зеленым цветом – от 60 лет, фиолетовым цветом – от 65 лет и выше. На горизонтальной оси отмечены года, вертикальная ось обозначает процентное соотношение.

¹⁰² 2023 няньмо цюаньго цзун жэнькоу вэй 140967 вань жэнь, лаодун няньлин жэнькоу чжаньби 61.3% [2023 年末全国总人口为 140967 万人，劳动年龄人口占比 61.3%; В конце 2023 года общая численность населения страны составляет 140 967 000 чел., 61,3 процента из которых находятся в трудоспособном возрасте] (Электронный ресурс) URL: <https://www.51ldb.com/shsldb/zc/content/018d15eabd27c0010000b9ff6f110fdc.htm> (дата обращения: 07.04.2024).

¹⁰³ Дицици цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дисыхао) жэнькоу нянлин цзичэн цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第五号) 人口年龄构成情况; Бюллетень Седьмой национальной переписи населения (№ 5). Возрастной состав населения] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-05/11/content_5605787.htm (дата обращения: 15.12.2023).

Исходя из графика, можно получить следующую информацию: на протяжении всего периода времени (с 1953 по 2020 гг.) население в возрасте от 15 до 59 лет занимает большую часть всего населения КНР, при этом за последние несколько лет (с 2010 по 2020 гг.) наблюдается снижение данного показателя на 6,79%. Доля молодого населения (от 0 до 14 лет) за данный промежуток времени (с 2010 по 2020 гг.) незначительно увеличилась (на 1,35%), при этом значительно увеличились доли старшего поколения (пожилые люди в возрасте от 60 и 65 и более лет) на 5,44% и 4,63% соответственно. Это может свидетельствовать о улучшении качества жизни, об увеличении продолжительности жизни населения.

С 2015 г. присутствует стабильная тенденция к сокращению населения в трудоспособном возрасте, что предполагает потенциальную опасность дефицита рабочей силы при увеличении ее стоимости.¹⁰⁴

Далее рассмотрим ситуацию с уровнем образования в КНР в период с 1964 по 2020 гг. (Рисунок 4):

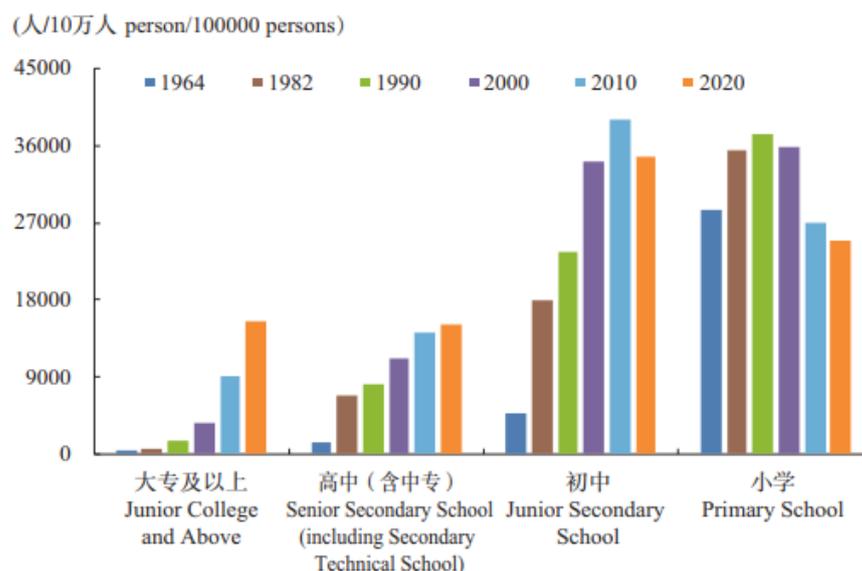


Рисунок 4 – Численность населения с различным уровнем образования на 100 тыс чел. в период с 1964 по 2020 гг.¹⁰⁵

¹⁰⁴ 34. Сюе И., Филимоненко И.В. Исследование закономерностей развития рынка труда Китая в условиях цифровой экономики // Цифровое неравенство, серебряная экономика и трансформация рынка труда. 2022. С.754-758.

¹⁰⁵ Дицицы цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дилюхао) жэнькоу нянлин цзичэн цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第六号) 人口受教育情况; Бюллетень Седьмой национальной переписи населения (№ 6). Уровень

На рисунке на вертикальной оси показано количество людей с различным уровнем образования на 100 тыс. чел. На горизонтальной оси отображаются уровни образования: высшее образование (включая бакалавриат, магистратуру, аспирантуру), старшая школа (включая техникум), средняя школа, начальная школа. Синяя диаграмма демонстрирует количество человек (в расчете на 100 тыс. чел.), имеющих то или иное образование в 1964 г., коричневая диаграмма – в 1982 г., зеленая – в 1990 г., фиолетовая – в 2000 г., голубая и оранжевая – в 2010 и 2020 гг. соответственно.

Анализируя данную диаграмму, можно сделать следующие выводы. За 10 лет (начиная с 2010 по 2020 гг.) количество населения, имеющее высшее образование увеличилось почти в два раза (с 9 тыс. чел. до 16 тыс. чел., в расчете на 100 тыс. чел.). Население, окончившее старшую школу, включая техникум, также несколько увеличилось за аналогичный период времени. Уровень образования населения имеет положительную тенденцию к росту за весь исследуемый промежуток времени (с 1964 по 2020 гг.).

Согласно результатам седьмой национальной переписи населения на 2020 г. среди всего населения КНР количество населения с высшим образованием составляет более 218 млн чел. Количество населения, окончившее старшую школу или техникум и имеющее среднее школьное образование составляет более 213 млн чел. Население, имеющее неполное среднее образование, окончившее среднюю школу, составляет более 487 млн чел. Население с уровнем начального школьного образования составляет более 349 млн чел.¹⁰⁶

Также стоит упомянуть и об уровне безграмотности населения КНР. На рисунке 5 показана кривая изменения коэффициента безграмотности населения за период с 1962 по 2020 гг.:

образования населения] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-05/11/content_5605789.htm (дата обращения: 02.01.2024).

¹⁰⁶ Там же.

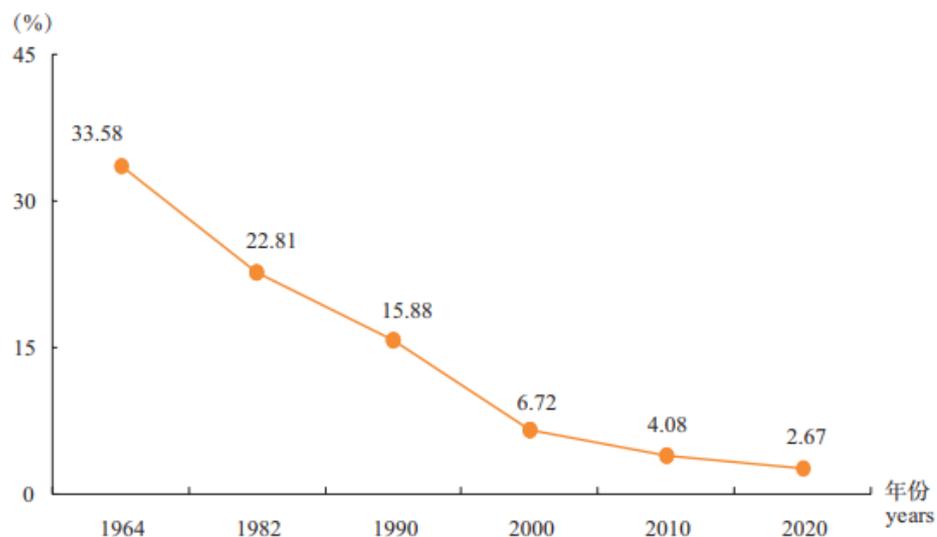


Рисунок 5 – Коэффициент безграмотности населения КНР за период с 1964 по 2020 гг.¹⁰⁷

На рисунке 5 на горизонтальной оси представлены года, на вертикальной оси указаны коэффициент безграмотности населения в процентах. Оранжевая кривая наглядно демонстрирует изменение данного коэффициента.

Исходя из вышеуказанных данных, можно заметить существенное снижение уровня безграмотности среди населения за весь анализируемый период времени (с 1964 по 2020 гг.). За последние 10 лет (начиная с 2010 по 2020 гг.) коэффициент снизился с 4,08 до 2,67. Это свидетельствует о том, что в 2020 г. 2,67% всего населения КНР до сих пор не умеют читать или писать иероглифы.

На рисунке 6 представлены данные о среднегодовой заработной плате городских работников, работающих в негосударственном секторе:

¹⁰⁷ Дицицы цюаньго жэнькоу пуча сянси цзего гунбу [第七次全国人口普查详细结果公布; Объявление подробных результатов Седьмой национальной переписи населения] (Электронный ресурс) URL: <https://www.bilibili.com/read/cv11234361/> (дата обращения: 02.01.2024).



Рисунок 6 – Среднегодовая зарплата работников негосударственного сектора в городских районах за период с 2013 по 2022 гг.¹⁰⁸

На рисунке 6 на горизонтальной оси показаны годы (с 2013 по 2022 гг.), на вертикальной оси отмечена заработная плата в юанях. Красным цветом обозначена абсолютная величина заработной платы, кривая синего цвета демонстрирует номинальное увеличение, выраженное в процентах.

В 2022 г. среднегодовая заработная плата работников составила 114029 юаней, что больше на 7192 юаня по сравнению с прошлым годом. Другими словами, среднегодовая заработная плата увеличилась на 6,7% по сравнению с предшествующим годом.¹⁰⁹

Если рассматривать среднегодовую заработную плату по отраслям, можно отметить следующую тенденцию (Таблица 1).

¹⁰⁸ Гоцзя тунцицицю синьси гункай [国家统计局信息公开; Объявление информации Национальным Бюро Статистики] (Электронный ресурс) URL: https://www.stats.gov.cn/xgk/sjfb/zxfb2020/202305/t20230509_1939297.html (дата обращения: 03.01.2024).

¹⁰⁹ Там же.

Таблица 1 – Среднегодовая заработная плата городских работников по отраслям за 2022 г. ¹¹⁰

Отрасль	2022 г.	2021 г.	Темпы роста, %
Итого	114029	106837	6.7
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, животноводство, рыболовство	58976	53819	9.6
Горнодобывающая промышленность	121522	108467	12.0
Промышленное производство	97528	92459	5.5
Промышленность по производству и поставке электроэнергии, тепла, газа и воды	132964	125332	6.1
Строительство	78295	75762	3.3
Оптовая и розничная торговля	115408	107735	7.1
Транспорт, складское хозяйство, почта	115345	109851	5.0
Гостиничная индустрия и общественное питание	53995	53631	0.7
Услуги по передаче информации, программному обеспечению и информационным технологиям	220418	201506	9.4
Финансовый сектор	174341	150843	15.6
Индустрия недвижимости	90346	91143	-0.9
Лизинг и бизнес-услуги	106500	102537	3.9
Научные исследования и технические услуги	163486	151776	7.7
Отрасль водного хозяйства, охраны окружающей среды и управления общественными объектами	68256	65802	3.7
Бытовые услуги, ремонт и другие услуги	65478	65193	0.4
Образование	120422	111392	8.1
Здравоохранение и социальная работа	135222	126828	6.6
Культура, спорт и развлечения	121151	117329	3.3
Государственное управление, социальное обеспечение и общественные организации	117440	111361	5.5

Высокие темпы роста среднегодовой заработной платы у работников (от 8,1% до 15,6%) за 2022 г. прослеживается в таких отраслях, как: горнодобывающая промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, животноводство, рыболовство, финансовый сектор, услуги по информационным технологиям и в сфере образования. Остальные отрасли также показали

¹¹⁰ Там же.

положительную динамику роста уровня заработной платы, за исключением индустрии недвижимости, в которой среднегодовая заработная плата уменьшилась на 0,9% в период с 2021 по 2022 гг.

Анализируя рынок труда, важно упомянуть уровень безработицы. На пресс-конференции, проводимой Информационным бюро Госсовета КНР 17 января 2023 года, директор Национального Бюро Статистики КНР Кан И заявил, что средний уровень безработицы в 2023 г. составил 5,2%, что на 0,4 пунктов ниже по сравнению с прошлым годом. Среднее недельное рабочее время работников, занятых на предприятиях, составляет 49 часов.¹¹¹

В данном параграфе мы рассмотрели статистические данные, касаемые рынка труда за период с начала образования КНР до 2020-х гг. Что касается соотношения уровня городского и сельского населения, так это то, что доля городского населения стремительно возрастает в последние годы. Уровень образования населения в стране также увеличивается, все больше людей получают высшее образование, уровень безграмотности падает, но все равно присутствует в значении 2,67% от общего числа населения КНР. По соотношению гендерного состава КНР, доля мужского населения несколько превышает долю женского населения и составляет приблизительно 52% и 48% соответственно. Основная возрастная группа – люди в возрасте от 15 до 59 лет, при этом продолжительность жизни за последние годы незначительно повысилась. Уровень среднегодовой заработной платы населения вырос на 6,7% в 2022 г. по сравнению с прошлым годом. Наиболее высокие темпы роста преобладают в финансовом секторе (увеличение на 15,6% в 2022 г. по сравнению с 2021 г.), горнодобывающей промышленности секторе (увеличение на 12% в 2022 г. по сравнению с 2021 г.).

¹¹¹ Чжунго фабу | 2023 нянь вого чэнчжэнь дяоча шиелюй пинцзюнь чживэй 5.2% тунби сяцзян 0.4% [中国发布 | 2023 年我国城镇调查失业率平均值为 5.2% 同比下降 0.4%; По данным China | в 2023 году, средний уровень безработицы в городских районах Китая составил 5,2%, снизившись на 0,4 в годовом исчислении] (Электронный ресурс) URL: http://news.china.com.cn/2024-01/17/content_116946582.html?f=pad&a=true (дата обращения: 24.01.2024).

Заключение

Китай – это страна с быстро развивающейся экономикой и наличием передовых технологий. Одним из важнейших факторов успеха Китая является трудовая культура предприятий, берущая свои истоки в духовных традициях основных религиозных и философских течений. Именно она создает основу для функционирования и успеха работников. В то же время, несмотря на кажущееся благополучие в трудовой сфере, в том числе благодаря которому наблюдается рост ВВП, можно заметить некоторые проблемы, существующие в трудовой культуре Китая.

В ходе исследования нами были достигнуты задачи, указанные во введении.

В первом параграфе первой главы мы дали определение понятию «трудовая культура»: это система ценностей, норм и правил, которые регулируют отношения людей к работе и их взаимодействие на рабочем месте, она является бесценным ресурсом для экономики. Каждая компания имеет свою трудовую культуру, и успех компании в определенной степени зависит от особенностей трудовой культуры.

Во втором параграфе первой главы мы рассмотрели этапы становления и развития трудового законодательства КНР. Предпосылкой для разработки трудового законодательства послужила необходимость регулирования трудовых отношений между работодателем и работником с целью защиты интересов и прав обеих сторон. Правовое регулирование трудовых отношений в Китае регламентируется нормативно-правовыми актами. Рассмотренные нами нормативно-правовые акты на сегодняшний день являются основной формой регулирования трудовых отношений в КНР.

В третьем параграфе первой главы нами было определено влияние традиционных ценностей на трудовую культуру Китая. Современная трудовая культура в Китае сохраняет свою культурную идентичность. Три великих учения - конфуцианство, даосизм и буддизм до сих пор оказывают влияние на

современное китайское общество. Принципы трех направлений господствовали в Китае на протяжении нескольких веков, что и позволило им укорениться в сознании китайского народа, перенестись на такие сферы, как трудовая культура.

В первом параграфе второй главы мы выяснили, что наряду с устоявшимися традиционными китайскими ценностями в китайской трудовой культуре также присутствуют новые реалии. Если разделить особенности трудовой культуры на две составляющие, то можно выявить следующее: историческая составляющая и современная составляющая. Рассмотрим первую составляющую – историческую.

Прежде всего, богатая многовековая история Китая не прошла бесследно, а интегрировалась в современную жизнь. Конфуцианская этика до сих пор является базовой составляющей в трудовой культуре Китая. Конфуцианские ценности объединяются с ценностями ведения бизнеса, формируя уникальную трудовую культуру. Конфуцианская бизнес-культура глубоко укоренилась в китайском обществе и является кодексом морального поведения, противоречить которому считается крайне неприемлемым. Конфуцианство важно для создания и укрепления гармоничных отношений между людьми, так как человеческие отношения – это основа всего. Гуаньси – составляют основу отношений, это связи, благодаря которым каждая из сторон отношений получает выгоду. Семейный тип управления – частое явление на предприятиях, руководитель является старшим в «семье», обладает авторитетом. В компании присутствует дух коллективизма, работники уважают старшего.

Вторая составляющая – современная. Она сформировалась в результате факторов современной среды. Разрыв баланса между работой и личной жизнью – является повсеместным явлением в Китае. В культуре укоренился феномен «996», кроме того, во многих компаниях существуют частые переработки, сверхурочная работа, что является абсолютно противоречащим трудовому законодательству КНР. В связи с этим возник ряд проблем у работников: проблемы со здоровьем, переутомление, отсутствие здорового сна, тревожность. Среди молодежи на сегодняшний день актуален феномен «Ганпин» («躺平») –

культура поддержания спокойного образа жизни. Молодежь готова ограничить себя от постоянного переутомлений, стресса, ведя достаточно умеренный образ жизни, работая на себя, либо берясь за проектные работы. На первом месте у молодых людей – они сами, их личная жизнь. В связи с этим, в Китае проявляется тенденция к позднему браку, рождению детей. Волчья культура («狼文化») также является одной из особенностей китайской трудовой культуры, включающей в себя строгую дисциплину, борьбу, конкуренцию.

Для обобщения всего вышесказанного, представим всю информацию в виде рисунка 7:

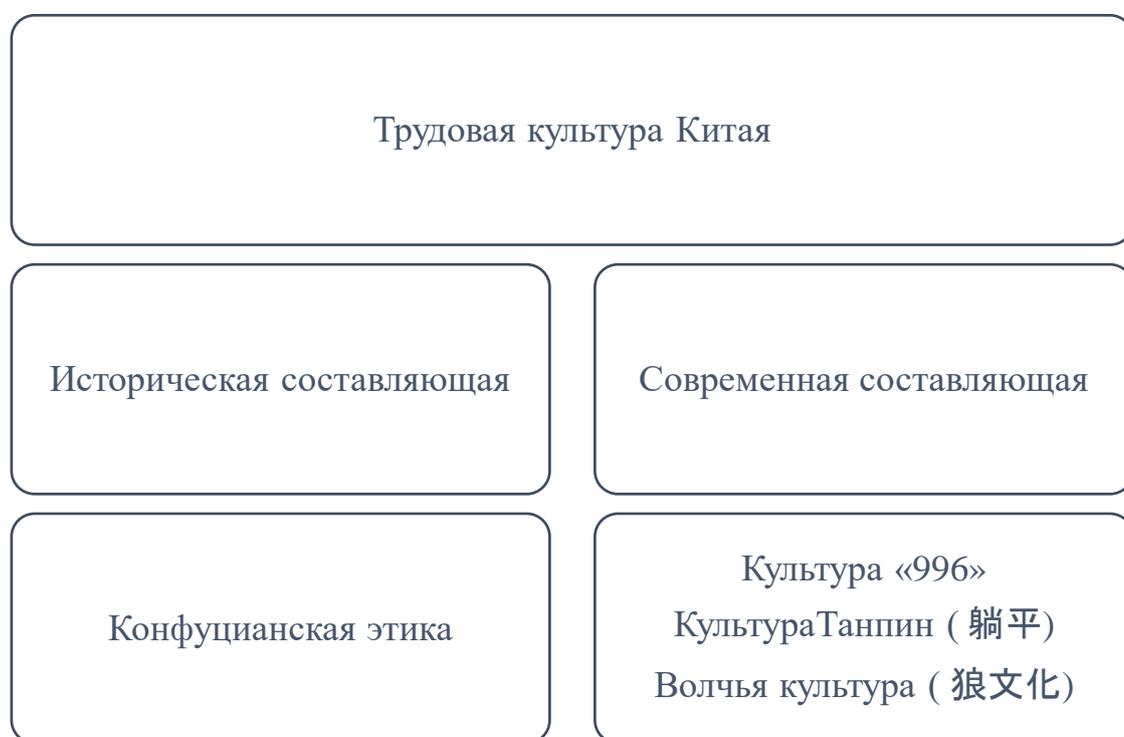


Рисунок 7 – Две составляющие особенностей трудовой культуры Китая

Во втором параграфе второй главы нами были проанализированы статистические данные по рынку труда в Китае и сделали соответствующие выводы касательно уровня заработной платы по отраслям, уровня безработицы, уровня образования и пр.

В целом, картина положительна, уровень городского населения с каждым годом увеличивается, уровень образования также повышается. Доля стареющего населения страны растет, при этом количество молодых людей, составляющих

ядро рабочей силы, сокращается за последние десять лет. Новое поколение в связи с текущими социальными реалиями позже вступают в брак и рожают детей. Это является поводом для беспокойства для Правительства КНР.

Можно резюмировать, что именно переработки, отрицательно влияющие на жизнь и здоровье сотрудников предприятий, а также поиск путей борьбы с ними будут являться ключевым вопросом для политики КНР в сфере трудоустройства в ближайшее время. Руководство страны будет вынуждено принимать меры по контролю за исполнением трудового законодательства, в первую очередь, работодателями. В последние годы Китае были зафиксированы, в том числе, неоднократные случаи смертей от переработок в крупных компаниях. Представители молодого поколения жителей Китая, родившиеся и получившие образование в эпоху расцвета экономической мощи страны, существенно отличаются от своих предшественников и зачастую не готовы к работе в режиме «996». В последние годы среди китайской молодежи все большую популярность приобретает т.н. культура «Танпин» как протест против системы «996». В обществе в целом начинает формироваться негативное отношение к чересчур жесткой системе организации труда на предприятиях. Однако конкретных методов борьбы с систематическим несоблюдением прав работников на настоящий момент не выявлено. На наш взгляд, данная проблема является одной из наиболее существенных для современного китайского общества и требует немедленной реакции со стороны правительства.

В завершении можно отметить, что поставленные автором задачи исследовательской работы были выполнены.

Список использованных материалов

На китайском языке:

1. Гоюань гуаньюй чжигун гунцзо шицзяньдэ гуйдин [国务院关于职工工作时间的规定; Положение Государственного Совета КНР «О рабочем времени работников»] (Электронный ресурс) URL: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fg/202011/t20201103_394935.html (дата обращения: 04.10.2023).
2. Гоцзя тунцицзю синьси гункай [国家统计局信息公开; Объявление информации Национальным Бюро Статистики] (Электронный ресурс) URL: https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202305/t20230509_1939297.html (дата обращения: 03.01.2024).
3. Дицицы цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дилюхао) жэнькоу нянлин цзичэн цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第六号) 人口受教育情况; Бюллетень Седьмой национальной переписи населения (№ 6). Уровень образования населения] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-05/11/content_5605789.htm (дата обращения: 02.01.2024).
4. Дицицы цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дивухао) жэнькоу нянлин цзичэн цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第五号) 人口年龄构成情况; Бюллетень Седьмой национальной переписи населения (№ 5). Возрастной состав населения] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-05/11/content_5605787.htm (дата обращения: 15.12.2023).
5. Дицицы цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дисыхао) жэнькоу синбе цзичэн цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第四号) 人口性别构成情况; Бюллетень седьмой национальной переписи населения (№4).

- Гендерный состав населения] (Электронный ресурс) URL: https://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202302/t20230206_1902004.html (дата обращения: 15.12.2023).
6. Дицицы цюаньго жэнькоу пуча гунбао (дицихао) чэнсян жэнькоу хэ людун жэнькоу цинкуан [第七次全国人口普查公报 (第七号) 城乡人口和流动人口情况; Бюллетень седьмой национальной переписи населения (№7). Городское и сельское население и ситуация с мигрантами] (Электронный ресурс) URL: https://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202302/t20230206_1902007.html (дата обращения: 15.12.2023).
7. Дицицы цюаньго жэнькоу пуча сянси цзего гунбу [第七次全国人口普查详细结果公布; Объявление подробных результатов Седьмой национальной переписи населения] (Электронный ресурс) URL: <https://www.bilibili.com/read/cv11234361/> (дата обращения: 02.01.2024).
8. Дяоча сяньши 2023 нянь цзиньбаньшу чжичанжэнь юсянь сюаньцзэ “цяньшао, шишао, пулэй” дэ гунцзо [调查显示 2023 年近半数职场人优先选择 “钱少、事少、不累” 的工作; Опрос показывает, что в 2023 году почти половина людей на рабочем месте будут отдавать приоритет работе с “меньшими деньгами, меньшей трудозатратности и не требующей усталости”] (Электронный ресурс) URL: http://m.cyol.com/gb/articles/2023-01/12/content_6zzJK0HjpG.html (дата обращения: 20.01.2024).
9. Ли Лу: Сяньдайхуа шилуоцзян [李录: 现代化十六讲; Модернизация – шестнадцать лекций] (Электронный ресурс) URL: <http://xqdoc.imedao.com/1519f46fdf8178e3fed7c409.pdf> (дата обращения: 23.10.2023).

10. Цзинь 6.1% инце бэнкэшэн чисинь гуовань, хэнь синьфу дань гунцзы пугаодэ гунцзо шоухуаньин [仅 6.1% 应届本科生起薪过万, 很幸福但工资不高的工作受欢迎; Только 6,1% выпускников имеют стартовую заработную плату более 10000 долларов, приветствуется работа с не очень высокой заработной платой, но делающая людей счастливыми] (Электронный ресурс) URL: <https://3g.k.sohu.com/t/n672674796> (дата обращения: 20.01.2024).
11. Цзуйсинь баогао: чаопачэн чжичанжэнь цуньцзай шуймянькуньжао [最新报告: 超八成职场人存在睡眠困扰; Последний отчет: Более 80% людей на рабочем месте имеют проблемы со сном] (Электронный ресурс) URL: <https://www.chinanews.com.cn/life/2023/03-23/9976974.shtml> (дата обращения: 17.01.2024).
12. Цзян Шэннань: гуоду цзябань ши гэньюаньсин вэньти, баочжэн 8 сяоши гунцзочжи кэпужунхуань [蒋胜男: 过度加班是根源性问题, 保证 8 小时工作制刻不容缓; Цзян Шэннань: Чрезмерная сверхурочная работа является основной проблемой, и необходимо срочно обеспечить систему 8-часового рабочего дня] (Электронный ресурс) URL: <https://m.mp.oeeee.com/a/BAAFRD000020230303769643.html> (дата обращения: 20.01.2024).
13. Цяньчэн вую «чжичанжэнь цзябань сяньчжуан дяоча баогао 2022» [前程无忧《职场人加班现状调查报告 2022》; 51 JOB «Исследовательский отчет о ситуации сверхурочной работы на рабочем месте в 2022 году»] (Электронный ресурс) URL: <https://caijing.chinadaily.com.cn/a/202204/19/WS625e5ccda3101c3ee7ad12e3.html> (дата обращения: 20.01.2024).
14. Чжунго фабу | 2023 нянь вого чэнчжэнь дяоча шиелюй пинцзюнь чживэй 5.2% тунби сяцзян 0.4% [中国发布 | 2023 年我国城镇调查

失业率平均值为 5.2% 同比下降 0.4%; По данным China | в 2023 году, средний уровень безработицы в городских районах Китая составил 5,2%, снизившись на 0,4 в годовом исчислении] (Электронный ресурс) URL: http://news.china.com.cn/2024-01/17/content_116946582.html?f=pad&a=true (дата обращения: 24.01.2024).

15. Чжунхуа жэньминь гунхэго гоуюань чжигун дайсиньнянь сюэця тьяоли [中华人民共和国国务院令 (第 514 号) 《职工带薪年休假条例》; Постановление Государственного Совета КНР «Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников»] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/gongbao/content/2008/content_859865.htm (дата обращения: 06.10.2023).

16. Чжунхуа жэньминь гунхэго гунхуэйфа [中华人民共和国工会法; Закон о профсоюзных организациях Китайской Народной Республики] (Электронный ресурс) URL: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394624.html (дата обращения: 06.10.2023).

17. Чжунхуа жэньминь гунхэго лаодун хэтунфа [中华人民共和国劳动合同法; Закон Китайской Народной Республики о трудовых договорах] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/gongbao/content/2007/content_711013.htm (дата обращения: 04.10.2023).

18. Чжунхуа жэньминь гунхэго лаодун чжэньи тьяоцзе чжунцайфа [中华人民共和国劳动争议调解仲裁法; Закон КНР «О посредничестве и арбитраже в трудовых спорах»] (Электронный ресурс) URL:

https://www.gov.cn/zhengce/2007-12/29/content_2602214.htm (дата обращения: 08.10.2023).

19. Чжунхуа жэньминь гунхэго лаодунфа [中华人民共和国劳动法; Закон Китайской Народной Республики о труде] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_905.htm (дата обращения: 02.10.2023).

20. Чжунхуа жэньминь гунхэго сяньфа [中华人民共和国宪法; Конституция Китайской Народной Республики] (Электронный ресурс) URL: https://www.gov.cn/guoqing/2018-03/22/content_5276318.htm (дата обращения: 02.10.2023).

21. 2023 няньмо цюаньго цзун жэнькоу вэй 140967 вань жэнь, лаодун няньлин жэнькоу чжаньби 61.3% [2023年末全国总人口为140967万人, 劳动年龄人口占比61.3%; В конце 2023 года общая численность населения страны составляет 140 967 000 чел., 61,3 процента из которых находятся в трудоспособном возрасте] (Электронный ресурс) URL: <https://www.51ldb.com/shsldb/zc/content/018d15eabd27c0010000b9ff6f110fdc.htm> (дата обращения: 07.04.2024).

На английском языке:

22. China Population (2023) [Электронный ресурс] URL: <https://www.worldometers.info/world-population/china-population/> (дата обращения: 12.11.2023).

23. Is corporate “wolf-culture” devouring China’s over-worked employees? (Электронный ресурс) URL: <https://clb.org.hk/en/content/corporate-“wolf-culture”-devouring-china’s-over-worked-employees> (дата обращения: 22.01.2024).

24. Leon Laulusa. Confucianism and its implications for industrial relations in China/ Journal of Management Spirituality and Religion, Vol. 5, Issue 4, pp. 385-403, December 2008.
25. 'Lying flat': The millennials quitting China's '996' work culture to live 'free of anxiety' (Электронный ресурс) URL: <https://www.abc.net.au/news/2021-09-23/tang-ping-lying-flat-generation-rejecting-chinas-work-culture/100477716> (дата обращения: 21.01.2024).
26. Overtime Culture Back in Spotlight After Pinduoduo Employee's Death (Электронный ресурс) URL: <https://www.sixthtone.com/news/1006661> (дата обращения: 20.01.2024).
27. Population by country (2023) [Электронный ресурс] URL: <https://www.worldometers.info/world-population/population-by-country/> (дата обращения: 12.11.2023).
28. Tang Ping - A New Work Lifestyle for a New Workforce (Электронный ресурс) URL: <https://www.europeanguanxi.com/post/tang-ping-a-new-work-lifestyle-for-a-new-workforce> (дата обращения: 21.01.2024).
29. The 'lying flat' movement standing in the way of China's innovation drive (Электронный ресурс) URL: <https://www.brookings.edu/articles/the-lying-flat-movement-standing-in-the-way-of-chinas-innovation-drive/> (дата обращения: 21.01.2024).
30. The Huawei way (Электронный ресурс) URL: <https://www.lowyinstitute.org/the-interpreter/huawei-way> (дата обращения: 22.01.2024).
31. The young people challenging China's culture of overwork (Электронный ресурс) URL: <https://i-d.vice.com/en/article/dy3e8j/china-overwork-culture-tang-ping-movement> (дата обращения: 21.01.2024).

32. White Gordon. Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: Towards Corporatism or Civil Society? // British Journal of Industrial Relations – 1996, pp. 433-457.
33. Work Culture In China: Best Insights For Businesses (Электронный ресурс) URL: <https://nnroad.com/blog/work-culture-in-china/> (дата обращения: 04.01.2024).
34. Work Culture In China: Tips to manage employees (Электронный ресурс) URL: <https://hrone.com/blog/work-culture-china/> (дата обращения: 16.01.2024).

На русском языке:

35. Акбаш В.А., Луцук А.С. Отношение к деньгам в китайской языковой картине мира // Тихоокеанский государственный университет. 2023. С. 58-61.
36. Астахова Е.Д. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации и Китайской Народной Республике // Вестник Магистратуры - 2016. №1(52). Т.4. С.13-15.
37. Бажанов П. Ежегодный оплачиваемый отпуск в Китае [Электронный ресурс] // CNlegal – Электрон. дан. – 2013. – URL: https://cnlegal.ru/china_labour/paid_vacation/ (дата обращения: 09.10.2023).
38. Волошин Е.Д., Протченко Е.Д. Китайское семейное предпринимательство: три стадии жизни // Научно-издательский центр «Аспект» - 2015. С.8
39. Далай Лама, Говард К. Катлер. Искусство быть счастливым на работе // Библиотек буддийских текстов. – 2007. С. 86
40. Дорофеева Т.Г., Пугачева Н.П. Трудовая этика в буддизме // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки – 2014. С. 1-6.

41. Закон Китайской Народной Республики о труде (Электронный ресурс) URL: <https://chinaperevod.com/law/zakon-kitayskoy-narodnoy-respubliki-o-trude> (дата обращения: 02.10.2023).
42. Закон Китайской Народной Республики о трудовом договоре (Электронный ресурс) URL: <https://chinaperevod.com/law/zakon-kitayskoy-narodnoy-respubliki-o-trudovom-dogovore> (дата обращения: 04.10.2023).
43. Закон КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров» (Электронный ресурс) URL: <https://chinahelp.me/work/zakon-knr-o-mediatsii-i-arbitrazhe-trudovyih-sporov> (дата обращения: 08.10.2023).
44. Карло Диего Д'Андреа. Практическое руководство по трудовому праву в Китае // Карло Диего Д'Андреа, Маттео Чжи, Ева Чжанг. под ред. В. Гринь: Eastant Communication & Events – 2019. С.163
45. Кешишян А.В. Характеристика трудового законодательства Китая. Соотношение с трудовым законодательством России// А.В. Кешишян, А.О. Воробьева, А.Э. Падин / Журнал: E-Scio - 2019.
46. Кильдюшов О.В. Китай в оптике исторической макросоциологии Макса Вебера // Самопознание. Информационный бюллетень форума «Бердяевские чтения». 2015. № 4. С. 16-19.
47. Конституция Китая (Электронный ресурс) URL: <https://ru.chinajusticeobserver.com/law/x/constitution-of-china-20180318> (дата обращения: 02.10.2023).
48. Концепция управления в даосизме [Электронный ресурс] URL: <https://fil.wikireading.ru/110280> (дата обращения: 29.10.2023).
49. Коротков Э.М. История менеджмента: учебное пособие. М.: Инфра - М, 2018., с. 129-130 [Электронный ресурс] // – Электрон. дан. URL: https://studref.com/410755/menedzhment/kakovy_osobennosti_kontseptsii_sravneniyu_ideyami_teylora_forda

- 50.Крючков А. Отношение к труду в Китае //Магазета – 2010. [Электронный ресурс] URL: <https://magazeta.com/chinese-labor> (дата обращения: 19.10.2023).
- 51.Культура труда: определение и основные принципы [Электронный ресурс]– 2023. URL: <https://promenter.ru/fakty/kultura-truda-opredelenie-i-osnovnye-principy> (дата обращения: 16.10.2023).
- 52.Лао – Цзы. Религия и философия Китая [Электронный ресурс] URL: <https://studychinese.ru/articles/15/142/> (дата обращения: 19.10.2023).
- 53.Лао-цзы. Философский трактат «Дао дэ цзин» [Электронный ресурс] URL: <https://dibit.ru/sites/general/files/download/misc/Laozi-Tao-Te-Ching.pdf> (дата обращения: 29.10.2023).
- 54.Луцкая Е.Е., Леонтьев С.В. Китайская система взаимоотношений «гуаньси» и ее влияние на деловую этику и организационное поведение // Социально-гуманитарные знания – 2017. С. 182-295.
- 55.Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии. Издательство политической литературы. Москва – 1974. 63 с.
- 56.Мартынов А.С. Конфуцианство. «Лунь Юй» перевод А.С. Мартынова. – В 2 томах. – СПб: «Петербургское Востоковедение», 2001. – том 1. – 368 с.
- 57.Минервин И.Г. Азиатский менеджмент: Конфуцианское наследие и современность // Экономические и социальные проблемы России. 2015. С. 66-106.
- 58.Наумова Т.В. Сыновняя почтительность (Конфуций о древнекитайском культе сыновней почтительности как об одной из основ государственного устройства) // Дискурс Пи. 2004. С. 26-27.
- 59.Николаева Е. Предоставление работникам отпуска в Китае: правовые особенности // Океанский менеджмент. 2017. С.177-190.
- 60.Полет дракона. Как Китай совершил экономическое чудо [Электронный ресурс] URL: <https://journal.tkbip.ru/2020/03/19/china->

[miracle/#:~:text=То%20есть%20за%20последние%2020,по%202019%20годы%20—%207%2C62%25](#) (дата обращения: 19.03.2024).

61. Профсоюзы в Китае, их функции и обязанности [Электронный ресурс] URL: <https://chinalogist.ru/articles/profsoyuzy-v-kitae-ih-funkcii-i-obyazannosti-22071> (дата обращения: 06.10.2023).
62. Пчелкина С.Ю. Как в Китае заимствуют западную культуру управления // Этносоциум 9 (86). 2015. С.136-139.
63. Рост китайского ВВП в 2023 году потянет за собой рост мировой экономики [Электронный ресурс] URL: https://www.banki.ru/news/analitika_obzory/?id=10998024 (дата обращения: 12.11.2023).
64. Ситжанова А.М., Щестакова Е.В., Прытков Р.М. Теоретико-методологические аспекты управления культурой трудовых отношений промышленных предприятий // Научный результат. Экономические исследования. 2023. Т. 9. № 4. С.72-82.
65. Слобожанин А.В. Хоу Цзюэ. Место конфуцианской этики в развитии современного Китая: негативные аспекты// Общество: философия, история, культура. 2017. С.1-4.
66. Солтицкая Т.А., Чжан Бо. Особенности системы управления персоналом в китайских компаниях // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. Сер. 8 вып. 2 (№16) 2005. С.90-104.
67. Сонин В.В. Правление государством на основе закона: истоки, содержание и перспективы китайского варианта правового государства // Сравнительное правоведение №9 (118). – 2016 С.99-113.
68. Сюе И., Филимоненко И.В. Исследование закономерностей развития рынка труда Китая в условиях цифровой экономики // Цифровое неравенство, серебряная экономика и трансформация рынка труда. 2022. С.754-758.

69. Трощинский П.В., Лафитский В.И. Конституционное право и конституционный судебный процесс в сравнительно-правовой перспективе // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2014. №3. С.646-657.
70. Чжао Ди, Тинькова Е.В., Тиньков С.А., Бабенко И.В. Оценка состояния и динамики текучести кадров на рынке труда Китая // Вестник Российского нового университета. Серия «Человек и общество». Экономические науки. 2020. № 4. С.77-83.
71. Что такое культура труда [Электронный ресурс] – 2017. URL: <https://городец870.рф/faq/cto-takoe-kultura-truda> (дата обращения: 08.10.2023).
72. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
73. Экономика труда (социально-трудовые отношения): рекомендовано Мин.образования / Под ред.: Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - Москва: Экзамен, 2003. - 736 с.
74. Синг Онг Ю, Азиатский стиль управления: Как руководят бизнесом в Китае, Японии и Южной Корее: Научно-популярное / Синг Онг Ю - М.: Альпина Пабlishер, 2018. - 318 с.
75. Ян Юникэ. Защита прав сельских трудящихся-мигрантов в Китае на современном этапе реформ: проблемы и перспективы // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 8. С. 103-108.