

---

## МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ КНР В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Пэнг Уэн Дзе*

В современном мире ярким проявлением экономической глобализации становится растущая миграционная подвижность населения планеты. Глобальный мир представляет собой глобальную миграционную систему, которая состоит из региональных миграционных систем. КНР принадлежит к Азиатско-Тихоокеанской миграционной системе, отличающейся экономическим и социальным разнообразием входящих в нее государств.

О проблемах, связанных с международной миграцией, в том числе трудовой, написано и пишется множество монографий и статей в разных странах мира. В целом можно говорить о становлении новой научной дисциплины миграциологии, изучающей весь спектр проблем и отношений в сфере миграционной подвижности населения. При этом любой национальный автор публикаций о миграционных процессах освещает их заинтересованно, имея в виду возможные выгоды и издержки миграции для собственной страны.

Международная трудовая миграция изучается со второй половины XVIII в. вплоть до настоящего времени. Усилиями многих ученых в области экономики и других гуманитарных наук созданы теоретические основы ее изучения. основополагающий вклад в становление подобных исследований был внесен западноевропейскими экономистами-классиками Адамом Смитом, Томасом Мальтусом и Карлом Марксом. Неоклассические подходы к исследованию миграций базировались на наследии названных ученых. Автор данного исследования относит к себя к приверженцам классической методологии социально-экономического анализа миграционной подвижности населения, в связи с чем в данном исследовании им обоснована необходимость философско-экономического подхода при рассмотрении категорий трудовой миграции и, в общем плане, трудовых отношений. Автор полагает, что объединение (наложение) социально-экономических и миграционных систем способствует эвристическому взгляду на процессы трудовой миграции

в современном мире, поэтому нами намечены потенциометрические (связанные с изменением потенциалов человеческого развития) подходы к изучению соответствующих категорий и отношений.

Экономическая глобализация, характеризующаяся растущей зависимостью и взаимопроникновением социально-экономических систем разных регионов мира, способствует взаимопроникновению миграционных систем.

Так, Азиатско-Тихоокеанская миграционная система взаимодействует с другими региональными миграционными системами. В частности, китайская трудовая миграция является индикатором внутреннего социально-экономического положения КНР и ее места в глобальном рынке труда. Транснационализация трудовой миграции с особой силой коснулась КНР после ее вступления в ВТО. Движущими силами (факторами) трудовой миграции являются социально-экономические и социально-демографические процессы в самой КНР и во всем мире. Автор статьи полагает, что дальнейшая глобализация экономических программ будет способствовать глобальным перемещениям рабочей силы. При этом подоплекой данных перемещений является борьба за ресурсы мира.

До 1978 г. экспорт рабочей силы из Китая был ограничен. С началом же реформ китайское руководство стало рассматривать его как органическую часть своей внешнеэкономической стратегии. В Китае неуклонно растет осознание выгод от включения страны в мировой рынок трудовых ресурсов.

Важнейшими направлениями внешней трудовой миграции в 80-е гг. было осуществление строительных подрядов, оказание трудовых услуг, а с середины 90-х гг. – консультирование и проектирование за рубежом. Эта работа проводилась в соответствии с международными соглашениями и контрактами, заключенными правительством и китайскими фирмами с правительствами, юридическими и физическими лицами других стран.

Среднегодовой темп роста экспорта рабочей силы из Китая в 80-х гг. составил 47,1%, в начале 2000 г. – примерно 15%.

В 1976–1988 гг. количество стран и регионов, подписавших с Китаем 7534 соглашения и контракта (в среднем по 627 соглашений в год), достигло 103. Стоимость выполненных по ним работ составила 6,091 млрд долл. США (в среднем 0,8 млн долл. на соглашение). Численность подрядных объектов за рубежом достигла 3449 (в среднем по 287 объектов в год). На них выполнено работ на 4,97 млрд долл. США (в среднем 1,40 млн долл. на объект). Трудовые услуги за рубежом были оказаны по 4085 соглашениям (в среднем по 340 соглашений в год) на 1,121 млрд долл. (в среднем 0,274 млн долл. на соглашение). В 1982–1991 гг. ежегодная численность работавших за рубежом по трудовым контрактам хотя и колебалась, но неуклонно росла от 23158 до 68314 человек, а по соглашениям и контрактам на выполнение международных проектов – с 8470 до 21 523 человек. Общее количество граждан КНР (в основном рабочих и техников), направленных в различные регионы мира, составило 564194 человека. Несмотря на это, доля экспорта рабочей силы в общей численности населения страны находилась на уровне лишь 0,08%. В целом, располагая крупнейшими в мире трудовыми ресурсами, Китай имел весьма скромное присутствие на международном рынке. В 1991 г. за рубежом работало всего 70 тыс. человек по сравнению с 20 млн относящихся в КНР к категории «избыточная рабочая сила» [1]. Китайское руководство способствовало развитию внешней трудовой миграции, совершенствовало методы ее государственного регулирования. Более эффективному использованию каналов отправки граждан на работу за рубеж, улучшению обслуживания работающих за границей и предотвращению несанкционированной эмиграции способствовали Правила по управлению зарубежной занятостью, принятые Министерством труда КНР 14 ноября 1992 г. В них определялся порядок работы государственных фирм, специализировавшихся на экспорте рабочей силы и выступавших посредниками между работниками и зарубежными нанимателями. Эти фирмы предоставляли информацию о работе за границей, осуществляли набор кандидатов, консультировали их при заключении контрактов. В их функции входило профессиональное обучение работников до их отъезда из Китая, оказание

помощи при выполнении необходимых формальных процедур, защита законных прав и интересов специалистов, работающих за границей. Они предоставляли рабочую силу для строительства крупных и средних хозяйственных объектов, оказания комплексных услуг в области технологий и управления и приобрели хорошую репутацию за высокий технический уровень ведения дела, соблюдение условий договоров, гарантированное качество работы и отказ от погони за чрезмерными прибылями. Способствовали они и развитию международного сотрудничества. Уже в 1993 г. в КНР работало 211 компаний по международному экономическому и техническому сотрудничеству, устоявших в острой конкуренции на международном рынке труда.

На расширение масштабов экспорта рабочей силы существенно влияла стратегия «выхода за рубеж». С конца 90-х гг. наблюдается быстрое увеличение китайских инвестиций за рубежом. В декабре 2003 г. общий объем прямых инвестиций в более чем 160 странах и регионах мира превысил 30 млрд долл. США. Свыше 30 тыс. китайских предприятий, занимающихся транснациональным бизнесом, создали 7222 нефинансовых предприятия с участием китайского капитала на общую сумму 10 млрд долл. [2, с. 39] Такая стратегия требовала соответствующего обеспечения рабочей силой и повлекла за собой увеличение количества предприятий, экспортирующих ее. Немало из них устояло на международном рынке благодаря высокому качеству продукции и услуг. В связи с этим возникла и необходимость создания ассоциации при Палате зарубежных контрактов. Правовому обеспечению развития данной сферы в соответствии с нормами международного права способствовали переговоры о вступлении КНР в ВТО. В ходе этих переговоров и после их успешного завершения в 2001 г. в Китае принимается ряд новых решений по проблемам внешней трудовой миграции, направленных на совершенствование системы заключения подрядных проектов и развитие сотрудничества в сфере трудовых услуг. Усиливается самоуправление в этой сфере, создается стройная система ее регулирования. В соответствии с Законом о внешней торговле КНР, вступившем в силу в 1994 г., Министерство внешней торговли и экономического сотрудничества в 1999 г. утвердило Требования к квалификации предприятий, претендующих на получение права заключать контракты в сфере трудовых услуг за рубежом, и Административные меры

по подрядным договорам за рубежом и сотрудничеству в сфере трудовых услуг в Китае. С учетом накопленного опыта 13 января 2000 г. были одобрены Временные меры по профессиональным нормативам в подрядном строительстве за рубежом и сотрудничеству в сфере трудовых услуг в Китае, а в 2001 г. – Требования к деловой квалификации в сфере строительных подрядов и трудовых услуг за рубежом.

В 2004 г. Министерство коммерции и Государственное управление по промышленности и торговле опубликовали Административные меры по определению готовности к сотрудничеству с зарубежными странами, а Министерство коммерции приняло Административные меры по выдаче документов на право такого сотрудничества в сфере трудовых услуг. На их основе регулировалась деятельность всех предприятий, организаций, филиалов, отделений и представительств за границей, которые заключали контракты по строительным проектам и трудовым услугам, и предусматривалось повышение качества работы. Предприятиям разрешалось подписывать контракты с иностранными юридическими лицами по найму рабочей силы, отбирать кандидатов из китайских граждан и посылать их за границу для оказания трудовых услуг только в случае прохождения строгого отбора, получения документа на право ведения операций в этой сфере по разрешению Министерства коммерции. Претенденты должны были иметь уставный фонд свыше 5 млн юаней, офис не меньше 300 кв. м, пять и более профессионалов с академическими дипломами в этой сфере, не менее двух административных и финансовых работников, юриста и уплачивать взнос в резервный фонд сотрудничества в сфере трудовых услуг. В документах определялись процедура получения заявителем заключения о готовности предприятия к работе в этой сфере, включая разрешения министерства, уполномоченные на проведение этой работы государственные структуры в провинциях, автономных районах, муниципалитетах, городах центрального подчинения – под непосредственным контролем Госсовета. Увеличению масштабов экспорта рабочей силы из КНР способствовали рост экономической мощи страны и углубление ее интеграции в мировую экономику. Благоприятно влияла на этот экспорт региональная интеграция, в частности, создание зоны свободной торговли «Китай–АСЕАН».

В результате работы, проведенной с начала 90-х гг., масштабы, география и отраслевые направления экспорта рабочей силы значительно расширились. К концу 2003 г. в Китае уже работало около 1500 предприятий, имевших право на внешний подряд, непрерывно росли удельный вес крупных строительных фирм специального профиля и их конкурентоспособность. Уже в 2002 г. 43 китайских предприятия вошли в число 225 самых крупных в мире международных подрядных организаций по рабочей силе. Количество стран и регионов мира, сотрудничавших с КНР в области трудовой миграции, возросло со 124 в 1989 г. до 181 в 2002 г., а количество соглашений и контрактов увеличилось в 11 раз – с 3100 до 34461. Стоимость выполненных работ составила 14,350 млрд долл. США (в среднем 0,41 млн долл. на соглашение) [1]. По направлениям экспорта рабочей силы уже к началу 2002 г. достижения выразились в следующем: численность подрядных объектов за рубежом достигла 5836, стоимость выполненных работ – 8,899 млрд долл. (в среднем 1,52 млн долл. на соглашение); по 33358 соглашениям и контрактам по трудовым услугам за границей была выполнена работа на сумму 3,177 млрд долл. (в среднем 0,095 млн долл. на соглашение). В 2003 г. общая стоимость контрактов на подрядное строительство за рубежом достигла 123,8 млрд долл., а контрактов на экспорт трудовых услуг – 31 млрд долл. Количество работников всех специальностей, посланных из КНР в другие страны, возросло в 12 раз: с 43 тыс. человек в 1989 г. до 532 тыс. в октябре 2004 г., а общее их количество составило 3 092 тыс. человек.

Экспорт рабочей силы быстро растет и в последние годы. С января по ноябрь 2004 г., например, были реализованы подрядные проекты за границей на сумму 14,5 млрд долл., (рост – на 28,8 %); общие объемы сотрудничества в области трудовых услуг достигли 3,15 млрд долл. (рост на 9,8 %) [3]. Расширяется и география китайской внешней трудовой миграции. На направления китайского экспорта оказало влияние появление новых центров использования иностранной рабочей силы. Если в середине 70-х гг. основными ее импортерами были Соединенные Штаты Америки, Канада, Австралия, Новая Зеландия, страны Южной Африки, Южной Америки, то в последующие годы к их числу добавились страны Западной Европы, нефтедобывающие страны Ближнего

Востока: Катар, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты, Саудовская Аравия, «азиатские драконы» и др. В 70-х-80-х гг. граждане КНР на Ближнем Востоке и отчасти в Северной Африке работали главным образом в странах-экспортерах нефти. В 1990 г. удалось заключить с арабскими странами соглашения на подрядные строительные работы на 1,7 млрд долл. Однако война в зоне Персидского залива привела к резкому сокращению этой работы. В целом в 1981–1991 гг. китайские граждане, работавшие за рубежом, распределялись по регионам мира в следующем порядке: Африка, Европа, Ближний Восток, Северная и Южная Америка. В 90-е гг. в связи ускоренным развитием промышленности и интернационализацией хозяйственной жизни стран Азиатско-Тихоокеанского региона Китай постепенно превращается в одного из основных поставщиков рабочей силы в этот регион. Крупнейшими импортерами ее становятся Япония, Сингапур, Южная Корея, Гонконг. Так, в 2004 г. стоимость осуществленных КНР трудовых услуг в этих странах составила 44,3% их общей суммы. По темпам роста стоимости новых контрактов на первом месте стояла Япония (26,5%), затем шли Южная Корея (7,1%), Гонконг (6,6%), Сингапур (5,9%)

С 1997 г., после получения Гонконгом статуса Специального административного района КНР, количество жителей внутренних районов Китая, выезжающих для коммерческой деятельности в Гонконг, увеличилось в несколько раз. В 2000 г. численность лиц, имевших разрешение на это, составляла 650 тыс., в 2001 г. – 1,09 млн человек, в 2002 г. – 2,27 млн.

Быстрыми темпами растет экспорт трудовых услуг и в Россию. В 2004 г. по их стоимости Российская Федерация занимала четвертое место. За годы, прошедшие со времени улучшения китайско-российских отношений, экспорт рабочей силы из Китая вырос с нескольких сотен до десятков тысяч человек. Россия рассматривает привлечение китайских рабочих в районы Сибири и Дальнего Востока в качестве важного фактора экономического развития этого региона. Уже в начале 2001 г. численность китайских граждан, привлекаемых на работу в Россию, составила 36,6 тыс. человек (13,6% общего количества трудовых мигрантов). Более 60% было занято коммерческой деятельностью и торговлей, около 30% строительством, 5–10% – сельским хозяйством [4, с. 131]. Весьма перспективными

для КНР становятся рынки других стран СНГ: Кыргызстана, Казахстана, Таджикистана. Хотя по сравнению с Ближним Востоком, Европой, Японией и даже Юго-Восточной Азией СНГ вряд ли можно назвать сейчас самым привлекательным местом для экспорта рабочей силы. Однако китайские специалисты, рабочие и направившие их туда государственные компании терпеливо сносят все неудобства с целью присоединения, пусть и запоздалого, этого региона к мировому рынку контрактного труда. В отраслевой структуре экспорта рабочей силы из КНР приоритет принадлежит строительству и освоению природных ресурсов за рубежом. Китайские компании выполняли крупные контракты по строительству нефте- и газопроводов и транспортных систем, по разведке и добыче нефти, природного газа, калийной соли в ряде стран Центральной Африки, Центральной и Юго-Восточной Азии, Среднего Востока и Латинской Америки: Саудовской Аравии, Судане, Ливии, Лаосе, Нигерии, Иране, Венесуэле и других. Сегодня специалисты из КНР участвуют в этих странах в разведке и добыче нефти, газа и железной руды. Многие китайские предприятия, занимающиеся подрядными контрактами, стали транснациональными корпорациями, создали собственную производственно-торговую сеть. Так, Китайское управление по прокладке нефте- и газопроводов в 2003 г. почти половину общего объема своих работ выполнило в соответствии с контрактами, заключенными с зарубежными странами. Оно имело пять контрактов на общую сумму в 330 млн долл. США, завершило строительство самого крупного в мире нефте- и газопровода в Ливии. Его доходы от строительства трубопроводов в зарубежных странах превысили 2 млрд юаней. Китайская национальная нефтяная корпорация (CNPC) в 2003 г. подписала с зарубежными странами шесть новых договоров о сотрудничестве в нефтегазовой промышленности, из них три – в новых для корпорации странах. Солидный опыт работы за рубежом за прошедшее десятилетие накопило Китайское нефтегазовое объединение. В настоящее время это объединение участвует в 44 проектах по добыче нефти в 18 странах на четырех континентах. Новым направлением интенсивного развития сотрудничества КНР в сфере трудовой миграции является сельское хозяйство. В настоящее время целый ряд сельскохозяйственных предприятий из провинций Сычуань, Юньнань, Аньхой сотрудничают

с Бразилией, Кампучией, Мозамбиком и другими странами мира.

Созданный в 2004 г. совместно с Лаосом агрокомплекс, предоставляет рабочие места для 10 тыс. граждан Китая. Провинции Хэйлуцзян, Цилинь и Ляонин, Синьцзян-уйгурский автономный район и Автономный район Внутренняя Монголия активно сотрудничают с Россией. Они подписали ряд контрактов на предоставление трудовых услуг в сельском хозяйстве. Тысячи китайских крестьян выращивают овощи, зерновые на Дальнем Востоке, в Читинской, Курганской, Челябинской областях, других районах России. Благодаря своему трудолюбию и высокой культуре земледелия они собирают урожай в несколько раз превышающий урожай российских крестьян.

В 2003 г. 50 тыс. человек только из провинции Хэйлуцзян нашли работу за пределами Китая, в основном в Российской Федерации, где одной из ведущих отраслей по использованию на контрактной основе китайской рабочей силы стали лесозаготовительная и лесобрабатывающая промышленность. Китайско-российское сотрудничество в этой промышленности началось еще в 80-е гг. Китайской стороне предоставлена возможность участия в аукционах на право освоения лесных ресурсов. В настоящее время около 10 тыс. китайских рабочих из Внутренней Монголии, провинций Хэйлуцзян, Цилинь, Шаньдун и Хэбэй занимаются лесозаготовками в Читинской и Иркутской областях по контрактам о сотрудничестве. Важной отраслью, привлекающей трудовые ресурсы из Китая, является морской транспорт. В связи с этим Китай увеличил масштаб подготовки капитанов дальнего плавания, создав в одном из крупнейших китайских портовых городов – Тяньцзине –

специальное учебное заведение. В результате уже в 90-х гг. сделки на предоставление команд для иностранных судов составили более 15% общего экспорта рабочей силы из КНР. Китайские моряки работают в основном в Гонконге, Японии, Южной Корее, Греции, Сингапуре и на Тайване. В последние годы растет спрос также на преподавателей китайского языка в США, Японии и многих других развитых странах. Это следствие увеличения численности граждан, желающих изучать китайский язык у себя на родине. В мире уже около 25 млн человек изучают китайский язык. В 2004 г. в 62 странах работало 145 высококвалифицированных преподавателей и ученых только по направлениям правительства КНР. Около 300 человек преподают китайский язык в рамках межвузовских обменов с зарубежными университетами. КНР, таким образом, значительно увеличила экспорт рабочей силы; расширяется его география, увеличивается количество отраслей, нуждающихся в привлечении китайских специалистов. Однако пока на долю страны, располагающей одной третью работающего населения планеты, приходится лишь 2-3% мирового рынка труда. Китай поэтому выдвигает задачу овладения примерно 10% этого рынка.

Согласно прогнозам ООН в КНР будет наблюдаться медленный или даже отрицательный демографический рост до 2050 г. При этом прогнозируется к 2025 г. сокращение его трудовых ресурсов на 89 миллионов человек.

Вступление КНР во Всемирную торговую организацию создает для китайских предприятий новые стимулы и открывает новые возможности в освоении зарубежных рынков, в том числе и рынков труда. При этом весьма перспективным является экспорт труда в Российскую Федерацию.

## ЛИТЕРАТУРА

- 1 Ли Гутуншэн. Население Китая и экономическое развитие / Ли Гутуншэн. – Пекин, 2004.
- 2 Ху Аньган. Чем объясняются высокие темпы развития китайской экономики / Ху Аньган // Проблемы Дальнего Востока. – 2005. – № 1.
- 3 Доклад о модернизации Китая. – Пекин, 2005.
- 4 Levels and Trends of International Migration to Selected Countries in Asia. – U. W. W. Y., 2003.

## РЕЗЮМЕ

Раскрываются особенности миграции рабочей силы из КНР в современном глобализирующемся мире. Анализируется современная проблема народонаселения в Китае, которая проявляется в чрезмерном давлении населения на производительные силы. Изложены мероприятия китайского руководства по оптимизации трудовой миграции.

\* Статья поступила в редакцию 28 июня 2008 г.