

## ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5.024.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/156-34>**Зуб М. Я.**

кандидат економічних наук,  
Вінницький торгівельно-економічний інститут  
Київського національного торгівельно-економічного університету  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0575-4074>

**Zub Mariya**

Vinnitsia Trade and Economic Institute  
Kiev National Trade and Economic University

### ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ КИТАЙСЬКОЇ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ІНФРАСТРУКТУРИ

У статті розглянуто теоретичні аспекти формування ринку праці в Китаї. Сформовано основні проблеми ринку праці Китаю та обумовлено необхідність його державного регулювання. Систематизовано етапи розвитку національної політики зайнятості в Китаї за період з 2002 р. по 2020 р. Досліджено інфраструктурне забезпечення активної національної політики зайнятості Китаю. Обґрунтовано основні позитивні ефекти розвитку сучасної китайської моделі ринку праці, а саме: стабілізація високого рівня зайнятості населення, поступове зниження безробіття, стабільне підвищення середньої заробітної плати в суспільстві, вдосконалення інфраструктурного забезпечення ринку праці. Акцентована увага на можливості використання китайського досвіду при побудові нової моделі національного ринку праці та його інфраструктурного забезпечення.

**Ключові слова:** китайська модель ринку праці, система «хуку», етапи розвитку національної політики зайнятості, інфраструктурне забезпечення активної національної політики зайнятості, політичні пріоритети розвитку політики зайнятості.

### FEATURES OF THE MODERN CHINESE MODEL OF THE LABOR MARKET AND ITS INFRASTRUCTURE

The article considers the theoretical aspects of labor market formation in the People's Republic of China. The role of the labor market in China's economic growth is revealed. The peculiarities of the theoretical model of the Chinese labor market are established. It was found that the key characteristics of the Chinese labor market model are: a segmented labor market, covering three sectors – public, private and agricultural enterprises, and a unique system of household registration in China (*hukou*). The key problems of the Chinese labor market have been formed, each of which has its own reasons for the development of its institutional support. The necessity of reforming the state regulation of the Chinese labor market has been proved. The stages of development of the national employment policy in China for the period from 2002 to 2020 are systematized. The main political priorities for the development of employment policy in China are outlined, with the help of which the situation has significantly improved. The infrastructural support of China's active national employment policy (AEP) has been studied. It is substantiated that the main positive effects characteristic of the modern Chinese labor market are: stabilization of the high level of employment; gradual decline in unemployment; stable increase in the average wage in society; stabilization of mobility of rural labor in urban areas; improving the infrastructure of the labor market; increasing the role of human capital; changing the nature of work; strengthening the impact of technology on the destruction of low-skilled jobs and the creation of new decent jobs; increase productivity. At the same time, the negative effects characteristic of this labor market include: inconsistency of the supply of skilled labor and its demand; exacerbation of problems associated with the growth of informal employment; continued decline in the urban population; exacerbation of the problem of population aging. Emphasis is placed on the expediency of adopting the Chinese experience in building a new model of the national labor market and its infrastructure.

**Keywords:** Chinese labor market model, *hook system*, stages of development of national employment policy, infrastructural provision of active national employment policy, political priorities of employment policy development.

**JEL classification:** I30, J01, J08, J15, J18, J19, J20, J40, J63, O10, O53.

**Постановка проблеми.** В критичний момент COVID-19 вразив Китай, а пізніше, практично, всю глобальну економіку, в тому числі, вітчизняну. Пандемія коронавірусу негативно вплинула на економічне зростання, загостривши старі проблеми – шестилітній

воєнний конфлікт на сході Донецького та Луганського регіонів України, посилення внутрішньої міграції, брак високопродуктивних робочих місць, старіння населення, тіньова зайнятість населення, уповільнення процесу реформи децентралізації. Одночасно, корона-

вірусна криза створила нові загрози, пов'язані зі станом і трансформацією національного ринку праці та його інфраструктурним забезпеченням (втрата роботи для різних фахівців, зростання безробіття, зниження рівня заробітної плати, поширення бідності, поглиблення економічної нерівності, порушення прав на працю і соціальний захист, обмеження пересування людей, зниження довіри до інституцій, послаблення соціальної згуртованості та інклюзії населення та ін.). Крім того, завдяки поширенню COVID-19, загострилося небажане додаткове навантаження на систему охорони здоров'я в регіонах України, яка довгий час страждала від недостатніх інвестицій в інфраструктуру і персонал.

Незавершені трансформаційні процеси ринків праці на всіх рівнях (національному, регіональному, місцевому) та негативні соціально-економічні наслідки пандемії коронавірусу (COVID-19) на зайнятість населення в Україні ставлять перед урядом завдання пошуку та вибору оптимальної моделі ринку праці та її інфраструктурного забезпечення. Ситуація ринку праці в регіонах України та держави в цілому вимагає постійної уваги щодо вивчення світового досвіду, з метою формування сучасної моделі ринку праці та його інфраструктурного забезпечення на всіх рівнях, які б позитивно впливали на економічний добробут наших співвітчизників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості формування китайського ринку праці та його інфраструктури розглядають як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Зокрема, слід відзначити праці: К.В. Chan [2], А.В. Siddique [3], G.S. Fields [5], В.М. Fleisher [1], В.Я. Швець [4] та інші. Однак і досі ці питання залишаються актуальними та потребують поглибленого вивчення.

**Метою** написання статті є дослідження особливостей сучасної моделі китайського ринку праці та його інфраструктурних перетворень.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В сучасному світі поміж наявних закордонних моделей ринку праці виокремлюють: шведську, японську, американську та китайську моделі ринку праці. Формування та розвиток китайської моделі ринку праці має ряд особливостей. Китайську Народну Республіку (КНР) визнано другою економікою у світі, яка з кожним роком покращувала своє економічне благополуччя. Економіці Китаю навіть в умовах негативного впливу пандемії коронавірусу до кінця 2020 року пророкують найвищі темпи економічного зростання. Сучасне економічне зростання Китаю залежить від належного інвестиційного середовища, новітніх технологій виробництва та відповідної робочої сили. Унікальність Китаю полягає в наявності найбільшого в світі ринку праці, хоча його населення, зокрема працездатного віку, стрімко скорочується.

Формування ринку праці КНР співпало з економічними реформами 1978 року. До цього часу, в Китаї всі робітники призначалися на роботу місцевими органами влади, школами або общинами. До 1990-х років сільським жителям не дозволялось мігрувати в міста і там працювати. Переважна більшість робочої сили в Китаї була зайнята в міських державних підприємствах (ДП) або працювала в сільських комунах. До кінця 90-х років близько третини сільської робочої

сили стала займатися несільськогосподарською діяльністю і приблизно три п'ятих частин міської робочої сили знайшли роботу за межами державного сектору, в спільних міських та приватних підприємствах. Починаючи з 1990-х рр. обмежена чисельність китайських робітників стала вільними в пошуках кращої роботи, а роботодавці змогли вільно винаймати робочу силу [1]. Отже, зародження китайського ринку праці відіграло важливу роль в економічному розвитку країни. Однак, несистемний характер реформ, необґрунтована політика щодо вибору моделі ринку праці та нерозвиненість інфраструктурного забезпечення перешкоджали ефективному функціонуванню ринку праці Китаю.

В перші три десятиліття існування КНР ключовим механізмом організації праці в умовах швидкої індустріалізації була система «hukou» або «хуку». З 2000 року в Китаї було дозволено міграцію «хуку» до малих міст, яка припинилася у 2002 році. В епоху новітніх реформ система «hukou» була переосмислена з метою реалізації сучасної політики китайського уряду в контексті експортно-орієнтованої індустріалізації. Зокрема, у 2014 році відбулося оприлюднення Національного плану урбанізації нового типу в Китаї.

З однієї точки зору, протягом останніх шести десятиліть система «hukou» сприяла перетворенню Китаю у велику промислову державу. А з іншого боку, дана стратегія посилила велику сільсько-міську прірву та поглибила значну соціально-економічну та регіональну нерівність. Вчені переконані, що соціальна дискримінація та відчуження, спричинені системою «hukou», стали головними перешкодами у перетворенні Китаю на світового лідера та сучасну націю [2, с. 17]. Виявлено, що не можна підтримувати такий шлях економічного зростання Китаю, в основі якого не враховуються інтереси селянства.

Система «hukou» дала поштовх масовим протестам селянській трудовій міграції, загрожуючи політичній стабільності та економічній стійкості Китаю на довгострокову перспективу. Ми поділяємо думку вчених, що китайський уряд повинен прискорити процес реформи «hukou», щоб зменшення hukou-дискримінацію на ринку праці. В іншому випадку, мобільність людського капіталу між сільськими та міськими регіонами буде погіршуватися [3].

Існує думка, що китайська модель – двосекторна і поєднує в собі тверде регулювання трудових відносин «державно-соціалістичного» типу (формальна схожість з європейською моделлю, але відрізняється тим, що в Китаї немає профспілок у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі) [4, с. 73].

Сучасна китайська модель ринку праці не тільки відрізняється від моделей ринків праці інших країн, але також індивідуалізується від ринку праці, який існував два десятиліття тому. Основні існуючі теоретичні моделі ринку праці, зокрема: модель Льюїса, модель інтегрованого ринку праці, модель Харріса-Тодаро та інші сегментовані моделі ринку праці всесекторно окреслюють ринки праці в різних країнах, що розвиваються іншими способами, але не включають дані особливості. Китайській моделі ринку праці притаманні дві ключові риси, а саме: сегментований ринок праці, що охоплює три сектори – державні підприємства (ДП), приватні підприємства (ПП) і сіль-

ськогосподарські підприємства (СгП), та унікальна система реєстрації домогосподарств в Китаї (hukou). Слід відзначити, що у трьох секторах зайнятості заробітна плата працівників була різною. Так, найвищу заробітну плату отримували працівники ДП, середню – ПП, а найнижчу – СгП [5]. Отже, ринки праці у трьох секторах Китаю відрізнялися один від одного умовами зайнятості та розмірами заробітної плати співробітників підприємств.

На кінець ХХ ст. основними проблемами ринку праці Китаю були: необґрунтована політика щодо вибору моделі ринку праці, нерозвиненість інфраструктурного забезпечення, несистемний характер реформ, зростання безробіття, поширення бідності, поглиблення економічної нерівності, порушення прав на працю і соціальний захист. Безперечно, що вищезазначені проблеми вимагали реформ державного регулювання ринку праці Китаю. Тому, на початку ХХІ ст. основними напрямками політики китайського ринку праці стали: сприяння розвитку сільської місцевості, скорочення витрат на життя сільських власників «hukou» в місті та зміна сільськими мігрантами «hukou» свого статусу. Урядова політика зосереджувалася на: стимулюванні зростання робочих місць у приватному секторі; зменшенні перешкод на шляху міграції; розвитку навичок працівників; полегшенні пошуку роботи [6, с. 23-24].

У 2002 р. Китай створив свою активну національну політику зайнятості (АЕР), метою якої стало вирішення проблеми повторної зайнятості для близько 30 млн звільнених працівників в результаті загальнодержавних реформ ДП з середини 1990-х. АЕР складається з низки політик та заходів, таких як: галузева політика щодо сприяння трудомістким виробництву і послугам; фіскальна і фінансова політика розвитку підприємництва та заохочення найму працівників; активна політика на ринку праці (АРПП) та субсидії на зайнятість для допомоги вразливим групам тощо [7, с. 2]. Етапи розвитку національної політики зайнятості в Китаї представлені на рис. 1.

На рис. 1 впродовж 2002-2020 рр. зазначено шість політичних пріоритетів розвитку політики зайнятості в Китаї: реформа ДП (2002-2007 рр.), молодіжна зайнятість (2008 р.), реакція на фінансову кризу (2009 р.), розвиток підприємництва (2015 р.), політика комплексної зайнятості (2017 р.), нова політика пріоритетів у сфері зайнятості (2020 р.), за допомогою яких ситуація значно покращилася. Діяльність АЕР ґрунтується на чотирьох ключових цілях: створенні нових робочих місць, працевлаштуванню безробітних, сприянню повторній зайнятості незахищених груп населення та зниженню рівня безробіття. Отже, у кожній новій версії основні рамки та термін дії (три роки) політики зайнятості залишалися незмінними, але зміст політики, пріоритети та цільові групи, зазвичай, коригувалися з метою врахування змін на ринку праці.

Важлива роль у визначенні цілей розвитку національної політики зайнятості належить чотирьом основним елементам інфраструктури ринку праці Китаю: Міністерству людських ресурсів та соціального забезпечення (MOHRSS), Комітету національного розвитку та реформ (NDRC), Міністерству фінансів (MOF) та Національному бюро статистики (НБС) – у співпраці

з урядами провінцій. Регіональні органи влади Китаю встановлюють місцеві цілі на додаток до чотирьох національних цілей.

Формування інфраструктурного забезпечення активної національної політики зайнятості (АЕР) Китаю розпочалося у 2003 році зі створення Міжвідомчої ради (СК), яка налагодила механізм міжвідомчої координації, визначила систему відповідальності й підзвітності, та заснувала фонд зайнятості для впровадження АЕР.

Впродовж 2018-2020 рр. китайський уряд не тільки надавав великого значення зайнятості, а й розробляв політику стабілізації зайнятості, шляхом сприяння професійному навчанню, субсидування підприємництва та повернення 50% коштів, які компанії витрачають на страхування безробіття. Крім того, в КНР було розроблено багато конкретних політик щодо стимулювання створення робочих місць, зокрема: заохочення пошуку роботи в Інтернеті; надання кредитів компаніям, щоб вони зберігали заробітну плату своїм співробітникам; зниження податків і зборів, пов'язаних із зайнятістю [8].

Взаємозв'язок інфраструктурного забезпечення активної національної політики зайнятості (АЕР) Китаю представлено на рис. 2.

Встановлено, що основними ефектами поступових реформ китайської моделі ринку праці починаючи з 1978-2010 рр. є: швидке економічне зростання; підвищення рівня зайнятості; активізація міграції, особливо, сільського населення; незначне зменшення бідності; зростання мобільності робочої сили, яке продемонструвало значну регіональну нерівність між жителями міст і сіл; несуттєве покращення умов праці та мізерне зростання заробітної плати працівників. спотворення ринку, викликане політикою Хукоу і пов'язане з інституційним регулюванням.

Виявлено, що останні десять років для китайської моделі ринку праці характерним є: стабілізація високого рівня зайнятості населення; поступове зниження безробіття; стабільне підвищення середньої заробітної плати в суспільстві; значне зростання в оплаті праці обумовлене вищим рівнем освіти працівників; стабілізація мобільності сільської робочої сили в міські райони; вдосконалення інфраструктурного забезпечення ринку праці; підвищення ролі людського капіталу; загострення проблем, пов'язаних зі зростанням неформальної зайнятості; продовження зниження чисельності міського населення; невідповідність пропозиції кваліфікованої робочої сили її попиту; загострення проблеми старіння населення; зміна характеру праці; посилення впливу технологій на знищення низькокваліфікованих робочих місць та створення нових робочих місць; підвищення продуктивності праці.

**Висновки.** Отже, розглянувши особливості китайської моделі ринку праці, а також дослідивши практику функціонування її інфраструктурного забезпечення, можна зробити висновок, що даний досвід може стати корисним під час формування сучасної моделі ринку праці України. Розумна політика ринку праці вимагає випереджаючого розвитку інноваційної інфраструктури ринку праці України на всіх рівнях не тільки з точки зору попиту та пропозиції робочої сили, а й продуктивності.

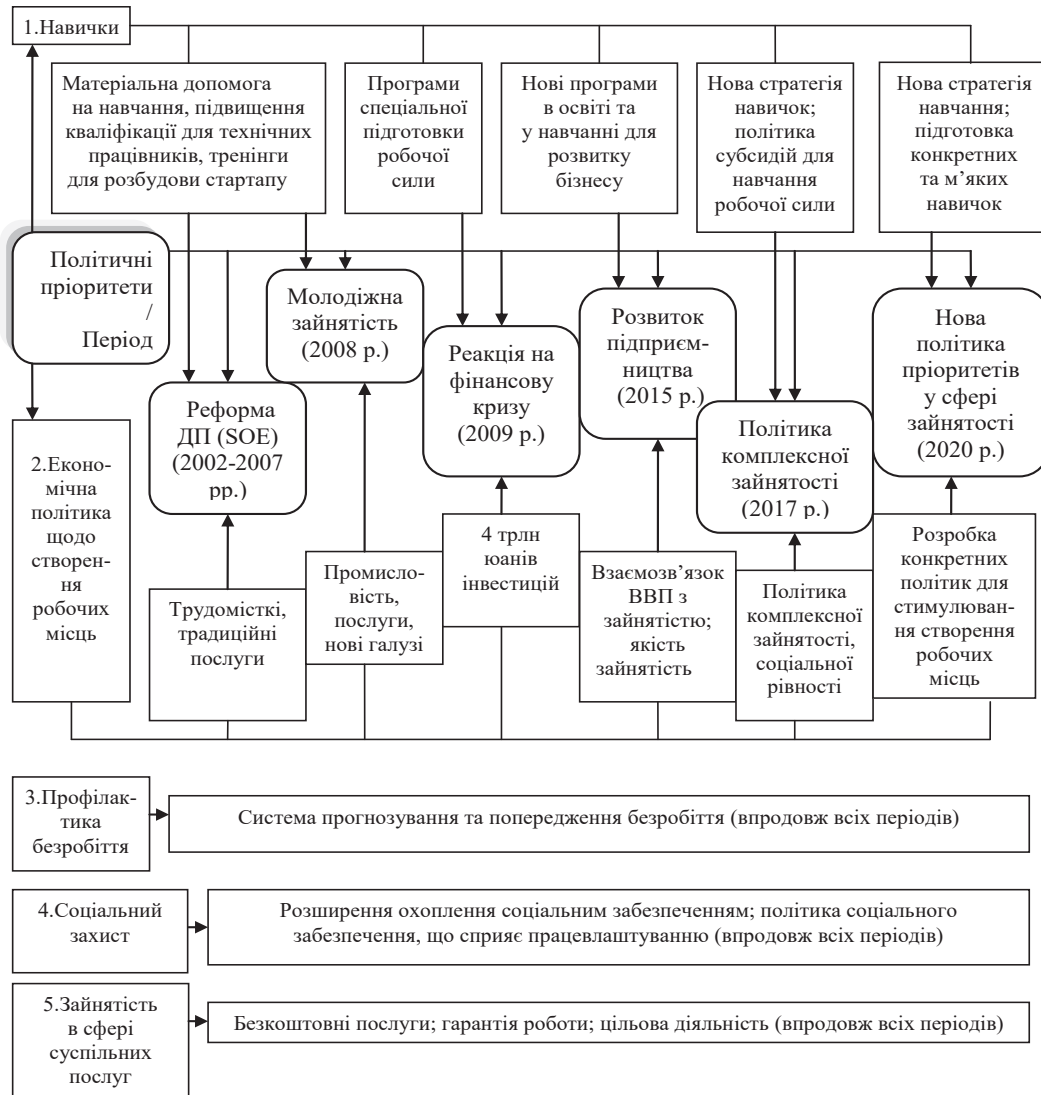


Рис. 1. Етапи розвитку національної політики зайнятості в Китаї

Джерело: розроблено автором на основі [2; 7; 8]

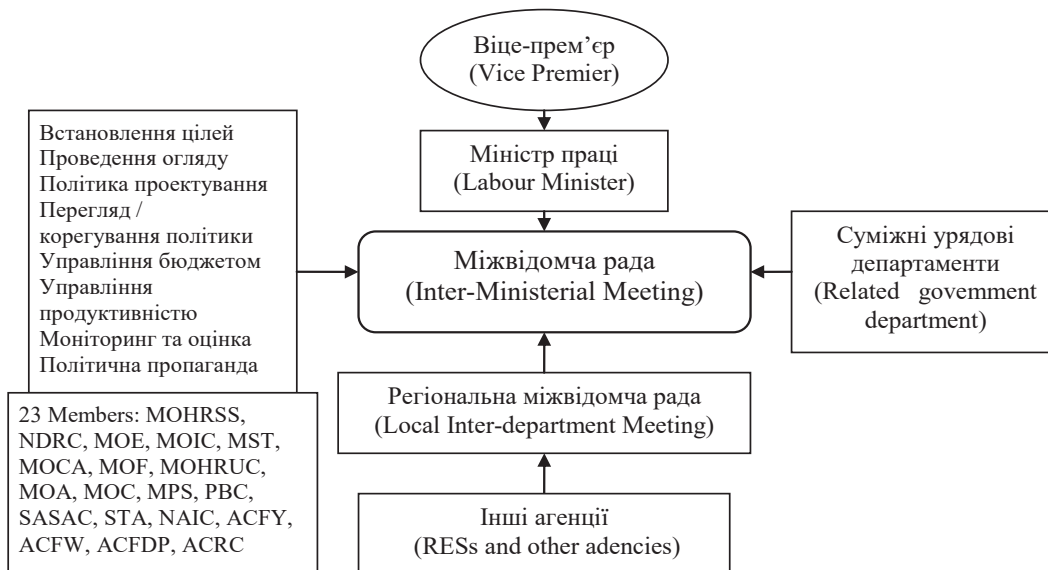


Рис. 2. Інфраструктурне забезпечення активної національної політики зайнятості (АЕР) Китаю

Джерело: розроблено автором на основі [7; 8; 9]



## Список використаних джерел:

1. China's Labor Market. *Working Paper*. 2003. № 203. 42 p. URL: [https://pdfs.semanticscholar.org/f69b/738c4938978333a4983e7866517f21e133d3.pdf?\\_ga=2.119037321.1235390807.1594993729-2095294029.1594236151](https://pdfs.semanticscholar.org/f69b/738c4938978333a4983e7866517f21e133d3.pdf?_ga=2.119037321.1235390807.1594993729-2095294029.1594236151). (дата звернення: 1.06.2020)
2. Chan K.W. China's Hukou System at 60: Continuity and Reform. *Collection : Social and Political Science*. 2019. January. pp. 59–79. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781786431639.00011>.
3. Siddique A.B. Identity-based Earning Discrimination among Chinese People. *IZA Journal of Development and Migration*. 2020. 11:5. DOI: <https://doi.org/10.2478/izajodm-2020-0005>.
4. Швець В. Я., Єфремова Н. Ф., Галаганов В. О. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення. *Економіка та держава*. 2015. № 2. С. 70–74.
5. Fields G., Song Y. A Theoretical Model of the Chinese Labor Market. *IZA DP*. 2013. № 7278. URL: <http://ftp.iza.org/dp7278.pdf>. (дата звернення: 1.06.2020)
6. Brooks R., Tao R. China's Labor Market Performance and Challenges. *IMF Working Paper*. 2003. November. 25 p. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2003/wp03210.pdf>. (дата звернення: 1.06.2020)
7. Employment policy implementation mechanisms in China. ILO. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613367.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613367.pdf). (дата звернення: 1.06.2020)
8. How China Can Avert an Employment Crisis. URL: <https://thediplomat.com/2020/06/how-china-can-avert-an-employment-crisis/>. (дата звернення: 1.06.2020)
9. 16 new jobs shaking up China's labor market. URL: <https://news.cgtn.com/news/2020-05-17/16-new-jobs-shaking-up-China-s-labor-market-QyDFYNAnvO/index.html>. (дата звернення: 1.06.2020)

## References:

1. Fleisher B.M., Yang D.T. (2003). China's Labor Market. *Working Paper*. № 203. 42 p. Available at: [https://pdfs.semanticscholar.org/f69b/738c4938978333a4983e7866517f21e133d3.pdf?\\_ga=2.119037321.1235390807.1594993729-2095294029.1594236151](https://pdfs.semanticscholar.org/f69b/738c4938978333a4983e7866517f21e133d3.pdf?_ga=2.119037321.1235390807.1594993729-2095294029.1594236151). (accessed : 1.06.2020).
2. Chan K.W. (2019). China's Hukou System at 60: Continuity and Reform. *Collection : Social and Political Science*. January. pp. 59–79. Available at: DOI: <https://doi.org/10.4337/9781786431639.00011>. (accessed : 1.06.2020).
3. Siddique A.B. (2020). Identity-based Earning Discrimination among Chinese People. *IZA Journal of Development and Migration*. 11:5. Available at: DOI: <https://doi.org/10.2478/izajodm-2020-0005>. (accessed : 19.06.2020).
4. Shvecz' V.Ya., Yefremova N.F., Galaganov V.O. (2015). Analiz modelej ry`nku praci: teorety`chne ta prakty`chne znachennya [Analysis of labor market models: theoretical and practical significance]. *Економіка та держава*. № 2. pp. 70–74. [in Ukrainian].
5. Fields G., Song Y. (2013). A Theoretical Model of the Chinese Labor Market. *IZA DP*. № 7278. Available at: <http://ftp.iza.org/dp7278.pdf>. (accessed : 1.06.2020).
6. Brooks R., Tao R. (2003). China's Labor Market Performance and Challenges. *IMF Working Paper*. November. 25 p. Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2003/wp03210.pdf>. (accessed : 1.06.2020).
7. ILO. Employment policy implementation mechanisms in China. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613367.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613367.pdf). (accessed : 16.06.2020).
8. The Diplomat (2020). How China Can Avert an Employment Crisis. Available at: <https://thediplomat.com/2020/06/how-china-can-avert-an-employment-crisis/>. (accessed : 1.07.2020).
9. CGTN (2020). 16 new jobs shaking up China's labor market. Available at: <https://news.cgtn.com/news/2020-05-17/16-new-jobs-shaking-up-China-s-labor-market-QyDFYNAnvO/index.html>. (accessed 1.06.2020).