Чжан Юйтин

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СПРОСА НА РЫНКЕ ТРУДА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ В КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

В Китае коэффициент вклада научно-технического прогресса в экономическое развитие составляет только 29%, что намного ниже коэффициента в развитых странах (60–80%); средний коэффициент аттестованной продукции на китайских предприятиях составляет лишь 70%[1]. Одна из причин – нехватка квалифицированных рабочих.

Немало предприятий в КНР имеет передовые производственные линии, однако конкурентоспособность их продукции низкая: даже при использовании одинаковых деталей качество, например, часов не достигает швейцарского. Низкий технический уровень рабочих влияет на качество продукции, равно как и на конкурентоспособность предприятий: в последние годы половина причин аварийности предприятий кроется в невысокой технической подготовки кадров.

В третьем квартале 2006 г. Китайский информационный контролирующий центр рынка труда подсчитал и проанализировал информацию о предложении и спросе на рынке труда 100 городов Китая. Предприятия, которые требуют наличие у рабочего квалификационного разряда, составляют 56%, персонал с начальными или средними навыками, а также мастера и инженеры требуется на 48% предприятий.

Среди людей, которые ищут работу, 50,7% имеют квалификационный разряд; число работников с начальными и средними навыками, техники и инженеры составляют 45,5%.

Соотношение между спросом и предложением каждого квалификационного разряда больше 1, значит спрос на квалифицированных рабочих превышает предложение. Так, соотношение между спросом и предложением высшего инженера, мастера и высшего мастера составляет 2,52, 2,06 и 1,91. То есть на каждые 2,06 должности приходится только один мастер.

В Пекине каждый год недостает 330 тыс. квалифицированных рабочих, однако общее число выпускников техникумов, професси-

[1] Цзинцзи цанькаобао. 2006. 17 VIII.

ональных средних школ и профтехучилищ составляет лишь около 70 тыс. человек[1].

Такая ситуация сегодня обычна для Китая. Каждый год спрос на квалифицированных рабочих в провинции Шаньдунь составляет 2,4 млн человек, но техникумы этой провинции выпускают лишь 70–80 тыс. человек в год. В Нантине спрос на квалифицированных рабочих растет, их нехватка составляет 166,6 тыс. человек[2].

Диаграмма 1

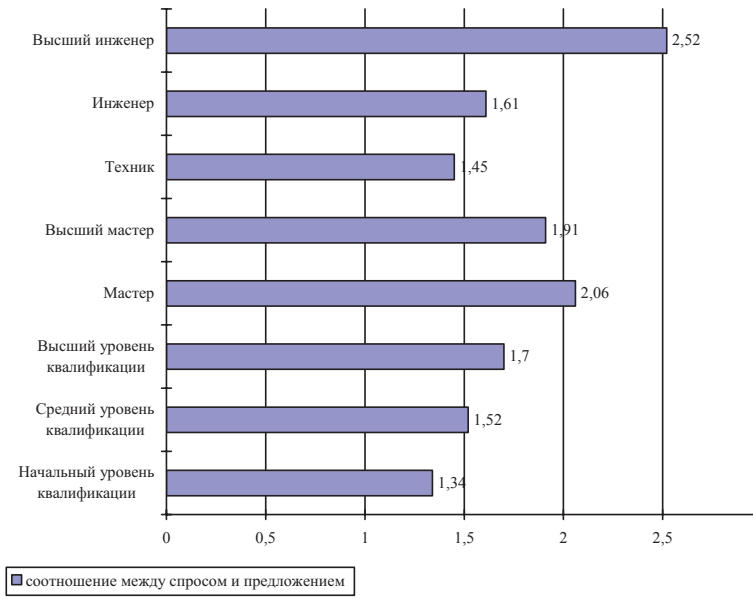


Рис. 1. Соотношение между спросом и предложением в соответствии с квалификационным разрядом

Источник: Китайский информационный контролирующий центр рынка труда. Анализ информации предложения и спроса рынка труда 100 городов Китая в третьем квартале 2006 г. Пекин, 2006.

Нехватка рабочей силы и нерациональная структура использования рабочей силы тормозят развитие китайской экономики. Дефицит

[1] Цзинцзи цанькаобао. 2006. 17 VIII.
[2] См. там же.

квалифицированных рабочих наиболее остро ощущается в сфере традиционных промышленностей и наукоемкой техники. Удельный вес квалифицированного персонала, по сравнению с общим числом занятых, низкий. Персонал с навыками составляет 33% всех занятых в городах и поселках. В развитых странах этот показатель составляет 50%[1]. Удельный вес квалифицированных рабочих с высшим образованием составляет 6,62%; выпускников училищ – 30,22; выпускников средней школы высшей ступени – 29,06; средней школой низшей ступени – 31,61; начальной школы и ниже – 2,49%[2]. В основном большинство квалифицированных рабочих китайских предприятий получают среднее образование 11,5 лет. Такая продолжительность обучения ограничивает их стремление повысить уровень знаний.

В процессе современного производства квалифицированные рабочие должны обладать не только операционным опытом, но и первоначальными навыками в сфере электроники, электротехники и автомеханики. Но обычно квалифицированные рабочие имеют только традиционный операционный опыт, а новые навыки отсутствуют. Из-за отсутствия совершенной системы подготовки молодых квалифицированных рабочих большинство из них не обладает указанными техническими навыками соответствующих разрядов. Удельный вес молодежи на предприятиях становится все ниже. Таким образом, квалифицированных рабочих меньше день ото дня. Тенденция старения квалифицированных рабочих уже заметна на многих предприятиях: только квалифицированные рабочие старше 40 лет имеют ключевые технические навыки, только повторно набранные квалифицированные пенсионеры могут выполнить нужную работу.

В городах и поселках насчитывается 140 млн рабочих и служащих, но лишь половина из них квалифицированные рабочие[3], в том числе мастера и высшие мастера – 1,5%; рабочие высшего квалификационного разряда – 3,5; рабочие среднего уровня квалификации – 35; начального уровня – 60%. В развитых странах другая картина: рабочие высшего уровня составляют 35%, среднего – 50, а начального – 15%[4].

В трех северо-восточной провинциях Китая, которые являются базой китайской индустрии (Ляонин, Цзилинь, Хэйлунцзян), ситуация с высококвалифицированными рабочими еще более серьезная.

---

[1] Гуанмин жибао. 2007. 17 I.

[2] http://www.lm.gov.cn/gb/training/2005-11/11/content_90156.htm.

[3] http://www.lm.gov.cn/gb/training/2006-11/02/content_142092.htm.

[4] Гунжэнь жибао. 2004. 26 IV.

К концу 2003 г. удельный вес квалифицированных рабочих высшего уровня, мастеров, высших мастеров от общего числа квалифицированных рабочих в Ляонине составлял 8,8%, в Цзилине – 7,1, в Хэйлунцзяне – 6,1%. Даже в Шанхае, где сосредоточены высокие производственные мощности, их удельный вес составлял лишь 9,4%[1].

Среди квалифицированных рабочих механической промышленности рабочие высшего разряда составляют в КНР лишь 19% всех квалифицированных рабочих, а мастеров и высших мастеров – 3,6%. Это намного ниже, чем 35% – удельный вес в индустриальных развитых странах[2].

Существующая система образования уделяет большое внимание общему образованию и пренебрегает профессиональным. В последние годы китайская экономика развивается очень быстро, отраслевая структура постепенно оптимизируется, спрос на работников с высокими техническими навыками повышается, однако подготовка квалифицированных рабочих не удовлетворяет требованиям предприятий. Дефицит квалифицированных рабочих возникал и раньше, но система подготовки квалифицированных рабочих до сих пор не урегулирована соответствующим образом. Специальности и предметы университетов не согласуются со спросом на рынке труда. Сегодня насчитывалось свыше 20 тыс. профессиональных школ и вузов по разным профилям, но только 200 с лишним из них рассматривают подготовку резервных работников с высокими техническими навыками как стратегическую задачу[3].

После образования КНР многие предприятий создали свои техникумы, приняли выпускников из средней школой низшей ступени и начали подготовку квалифицированных рабочих для себя. С одной стороны, с начала 1990-х гг. несколько госпредприятий вместе с техникумами были закрыты, с другой – несколько госпредприятий самостоятельно закрыли свои техникумы или передали их местным органам. Поэтому техникумов госпредприятий сейчас намного меньше, чем раньше, поэтому количество молодых квалифицированных рабочих тоже постепенно уменьшается.

Финансовая поддержка правительства профессионального образования не достаточна. В 2004 г. государственные инвестиция в профессиональное образование составили 51,27 млрд юаней, что в

---

[1] Гуаньюй миньгун хэ цзигун дуанчюэ дэ дяочжа баогао (Доклад о дефиците сельских и квалифицированных рабочих). 2004. 10 IX.

[2] См.: http://www.people.com.cn/GB/34948/34951/34959/2970637.html.

[3] См. там же.

1,6 раза больше по сравнению с 1994 г., но еще значительно ниже объема общих инвестиций в образование. По данным Министерства образования, Министерства статистики и Министерства финансов КНР, удельный вес профессиональных инвестиций от общих образовательных инвестиции снизился с 13,4% в 1994г. до 7,1% в 2004 г.[1]

Отсутствие должного уровня инвестиций приводит к тому, что уровень преподавания в профессиональных школах крайне низок. Из-за нехватки инвестиций базы практики профессиональных школ устарели, не соответствуют требованиям практики и новым технологиям преподавания. Несколько новых специальностей не имеют в принципе никакой технологической базы.

Предприятия редко готовят квалифицированных рабочих; обычно рабочие заняты на производстве и не имеют возможности получить соответствующую подготовку. Предприятия не играют должной роли в подготовке работников с высокими техническими навыками, фонд на подготовку повышение квалификации рабочих не достаточен. Большинство предприятий проводит подготовку номинально, впрочем, и расходы на нее невелики. Так, в 2003 г. образовательные расходы на человека на китайских предприятиях составляли лишь 195 юаней; фонд образования рабочих и служащих предприятий насчитывал 1,4% от суммы зарплаты рабочих и служащих и не достигал минимального удельного веса 1,5%, указанного правительством. Прирост фонда в 2004 г. тоже был невысоким, а в первом полугодии 2005 г. был лучше только на нескольких иностранных и крупных предприятиях. В то же время многие предприятия вообще не уделяют внимания подготовке персонала.

Быстрое развитие промышленности в прежние годы выражалось в увеличении количества продукции, но не к разработке новинок и повышению качества продукции. При этом требования к квалифицированным рабочим были невысоки, и не был заметен дефицит квалифицированных рабочих благодаря богатым людским ресурсам. Вслед за развитием экономики китайская промышленность развивается стремительно. В массовом объеме необходимо производить новую и качественную продукцию удовлетворять требования мирового рынка. Соответственно растет потребность в квалифицированных рабочих, особенно высшего разряда.

Вступление Китая в ВТО и глобализация вносят изменения в структурное регулирование народной экономики, что приведет к структурному регулированию рабочей силы. В профессиональ-

[1] Синьхуа мэйжи дяньсунь. 2006. 10 V.

ном образовании главный акцент делается на обучение профессиональным навыкам. В Китае зачастую квалифицированные рабочие, которые получили профессиональную подготовку, еще не обладают соответствующими техническими навыками и не удовлетворяют требованиям производства – это результат низкого уровня профессионального образования.

Основа системы профессионального образования в Китае сложилась поздно. Уделяя огромное внимание теории, оно игнорирует практическую подготовку. Следовательно, квалифицированные рабочие не удовлетворяют требованиям промышленности и не получают социального признания.

Необходимо изменять мышление, повышать заработную плату и социальный статус квалифицированных рабочих. Сегодня студенты хотят заниматься менеджментом или научным исследованием. Когда студенты выбирают форму образования, они предпочитают университет профессиональному образованию.

В Германии, где образование развитое, удельный вес выпускников средней школы, поступающих в университеты, менее 50%, остальные получают профессиональное образование, хорошую зарплату и пользуются уважением в обществе.

В китайском обществе нужно создать благоприятную социальную атмосферу, вновь признать ценность и статус квалифицированных рабочих.

Необходимо расширять профессиональную подготовку и ускорить ее темпы. С одной стороны, на предприятиях отсутствуют квалифицированные рабочие, особенно высшей квалификации, с другой – лишние работники потеряли работу, многие – из-за отсутствия новых технических навыков. Только укрепление подготовки рабочих с высокими техническими навыками решит проблему структурного неравенства рынка труда.

Предприятия должны создать систему подготовки рабочих с высокими техническими навыками. Техникумы, профессиональные и технические вузы должны играть активную роль в этом как база подготовки, расширять масштаб подготовки и повышать ее результат.

Необходимо создать новую систему аттестационной оценки рабочих мест. Одновременно требуется создать систему, стимулирующую профессиональный рост. Одной из основных задач управления рынком труда в КНР является совершенствование распределения доходов в соответствие с профессиональными достижениями.