

# “Подводные камни” управления персоналом в Китае

Наталья Нырова

**Н**е так давно в российской прессе рассказывалось о конфликте в лесозаготовительной компании “Февральлес” из Амурской области, трудовой коллектив которой вступил в борьбу за свои трудовые права с новым китайским хозяином<sup>1</sup>. Тревогу вызывает не попытка китайского дельца игнорировать российское законодательство, а нетребовательность и медлительность российских властей, которые не своевременно замечают грубые нарушения норм трудового, налогового и пенсионного законодательства России, а затем легко принимают объяснения китайцев.

Наши чиновники находятся в плену стойких мифов о том, что в Китае очень дешевая рабочая сила, слабое трудовое законодательство, неразвитая

пенсионная система. Отсюда оправдание ими подобного “наива” китайских предпринимателей, которым, якобы, трудно ориентироваться в развитом правовом поле нашего государства.

Одновременно, в российских СМИ популярна тема “выхода” российского бизнеса на территорию Китая – и не только в форме создания совместных предприятий, но и компаний со 100% российским капиталом. Муссируется модная в кругах крупного капитала тема “слияний и поглощений”. Российские журналисты, критикуя бюрократизм в российской экономике, охотно рассказывают, как наш средний и малый бизнес уходит в Китай, потому что “там ему лучше”<sup>2</sup>.

Наверное, бизнесу хорошо там, где законы слабые или “где нас нет”...

---

**НЫРОВА Наталья Николаевна** – кандидат юридических наук, китаевед, ООО “Агентство международных экономических и правовых поверенных”.

**Ключевые слова:** иностранный бизнес в Китае, профсоюзы Китая, себестоимость труда, заработанная плата.

Автор статьи не против инициативы российских предпринимателей, чувствующих в себе силы для “игры на чужом поле”. Однако “понаблюдать за игрой” и “поболеть за наших” не удастся: дальнейшая судьба российских предприятий в Китае в “цифрах и документах” не просматривается даже специалистами. Только косвенные признаки, подобные тем, что российские хозяева начинают срочно искать финансовых директоров для своих китайских компаний, а также упорное нежелание делиться опытом, позволяют подозревать, что дела идут не так хорошо, как им хотелось бы. Думается, что неслучайно “по данным Росстата, на начало 2008 г. накопленные прямые китайские инвестиции в Россию составили 414 млн. долл. США против 14,2 млн. долл. прямых российских инвестиций в Китай”<sup>3</sup>.

Как бы отвечая на вопрос вице-преьера А. Жукова “Как помочь российским компаниям развернуть широкую инвестиционную деятельность на китайском рынке?”, Минэкономразвития РФ и Госкомитет КНР по развитию и реформам разрабатывают совместный план развития инвестиционного сотрудничества, в котором “будут даны рекомендации потенциальным инвесторам, куда лучше вкладывать деньги”. Но вряд ли этот документ покажет российским инвесторам все “подводные камни” и разъяснит все тонкости работы на территории Китая.

У российских предпринимателей много устойчивых мифов, которые возникли не на пустом месте, но мало кто разъяснял их природу.

**Р**ассмотрим наиболее проблемные участки работы с китайским персоналом.

Надо понимать: что дозволено “хуацяо” (зарубежному этническому китайцу) – не дозволено другому ино-

странцу. В Китае не афишируют, но различают инвесторов и по странам. Поэтому следует критически воспринимать информацию об успехах того или иного иностранного инвестора в Китае. Наши специалисты часто сводят успех бизнеса к построению личных отношений с китайскими чиновниками (то есть к коррупционной составляющей). Но не следует в это верить, а также слепо копировать действия других иностранных инвесторов, как бы вас не убеждали в обратном.

Интересно, насколько в вышеназванном совместном плане китайцы порекомендуют россиянам брать пример с них самих?

Известно, что, начиная с 2006 г., китайские власти продвигают идею создания в интересующих их странах и отраслях так называемых зарубежных зон торгово-экономического сотрудничества, которые, по мнению китайцев, должны обеспечить массовый выход китайских компаний за рубеж<sup>4</sup>.

Но самое главное – подобные зоны должны служить преодолению “одиночества” китайских компаний за рубежом и позволять китайским властям осуществлять их защиту. Китайцы понимают, что подобное сосредоточение и сплочение китайских компаний превращает их в реальную силу, позволяющую добиваться своих целей в чужой стране. Например:

- требовать статуса резидента для получения сертификатов страны происхождения;
- развивать экспортную торговлю Китая;
- противостоять международным торговым спорам;
- решать вопросы привлечения китайской рабочей силы;
- требовать льгот в землепользовании и налогообложении;
- строить особые двухсторонние отношения с властями иностранного

государства для защиты своих (китайских) инвестиций и интересов.

Вместе с тем, не заметно, чтобы на территории КНР китайцы соглашались бы с подобным укреплением влияния иностранного капитала.

Актуальность проблем управления трудовыми ресурсами в КНР нашла свое отражение в недавно введенном в действие законе КНР “О трудовых договорах” (от 29.06.2007 г., введен в действие с 01.01.2008 г.), Инструкции о применении этого закона (от 18.09.2008 г.), а также в законе КНР “О профсоюзах” (в ред. 27.10.2001 г.). Соблюдение этих законов и инструкций напрямую влияют на увеличение себестоимости труда в Китае и соответственно на рост себестоимости товаров, работ и услуг, производимых в КНР.

**Р**азвитие иностранных компаний в Китае прошло четыре этапа:

– *первый этап* (1992–1997 гг.), когда иностранцы делали упор на производство товаров с использованием китайских рабочих низшего звена, то есть рабочей силы с низкой себестоимостью;

– *второй этап* (1997–2001 гг.) связан с ростом потребительской способности китайского рынка, когда иностранные компании стали делать основной упор на продажах (сбыте). Более высокая стоимость работников, ответственных за сбыт и увеличение объемов продаж, повлекла рост общей стоимости рабочей силы для иностранных компаний;

– *третий этап* (2001–2004 гг.), когда иностранцы (в основном, представляющие ТНК) стали переходить на использование китайских управленцев высшего и среднего звена, способных управлять китайской рабочей силой.

Для сравнения: сам Китай, осваивая зарубежные рынки, действует по-другому: китайские компании стараются использовать собственную рабочую силу, создавая

для них специальные поселения. Этот способ напоминает методы европейской колонизации территорий Африки, Азии и Южной Америки в XIX в.<sup>4</sup>.

Такая “колониальная” модель работы позволяет ограничивать влияние местных властей и законодательства, обеспечивать занятость собственного населения и сохранять полную лояльность трудового коллектива;

– *четвертый этап* (2004–2006 гг.), когда иностранные компании (НР, Сименс, Хонда, Моторола и др.) начали делать акцент на проведение разработок и исследований в самом Китае. Поэтому стало расти использование высокооплачиваемых китайских научно-технических специалистов, исследователей и разработчиков.

Рост экономики КНР и развитие высокотехнологического производства неуклонно повышают стоимость труда китайского работника в целом.

В настоящее время **миф о дешевой китайской рабочей силе, особенно для иностранных инвесторов, не соответствует действительности**. Он находит свое относительное подтверждение только в низкоквалифицированном или нелегальном труде, или в незаконном производстве.

Но многие российские инвесторы верят в дешевизну китайской рабочей силы, зная о существовании так называемой минимальной заработной платы, размер которой может составлять 480–600 юаней в зависимости от решения местных властей. Однако подобная зарплата такого низкооплачиваемого работника не учитывает обязательных выплат на социальное страхование, других надбавок и дотаций. Порой размер этих дополнительных выплат в сумме может существенно превышать основную заработную плату.

В настоящее время заработная плата официально оформленного китайского работника не бывает меньше 900–1200 юаней.

В среднем же заработная плата квалифицированных рабочих в благополучных китайских компаниях составляет не менее 3000–5000 юаней при вполне нормальных условиях труда.

Иностранцы с удивлением отмечают что, несмотря на высокие заработки, граждане Китая не горят желанием работать в иностранных компаниях: им не нравятся высокая напряженность труда, жесткая бюрократическая подчиненность, строгая дисциплина и отсутствие свободного графика работы. Хотя иностранные компании применяют различные системы мотивации персонала, это не спасает их от текучки и кадрового голода, что, в свою очередь, приводит к очередному удорожанию китайской рабочей силы.

Соответственно возникает вопрос: откуда берутся китайские работники, готовые работать на территории России за минимальную заработную плату в 5 тыс. руб.?

С одной стороны они вытесняют российских граждан с рынка труда, с другой – вызывают “пролетарское” сочувствие, а в российском обществе укрепляют веру в дешевизну рабочей силы в Китае.

Однако не все так просто. Мало кто понимает, что 5 тыс. руб. – это только видимая часть заработка официально китайского работника китайской компании, работающей в России.

Система защиты труда китайского гражданина дотягивается и до территории России, где он находится как бы в трудовой командировке. Многие слышали о стимулировании китайскими властями экспорта рабочей силы, но можно только догадываться, как и в чем она выражается. Слабо верится, что в Россию едут только незаконно нанятые люмпены за куском хлеба. Но у квалифицированных китайских рабочих самосознание и грамотность довольно высоки. И они, будучи легаль-

но нанятыми китайскими компаниями, едут в Россию за хорошими заработками. А непрозрачность их внутренних трудовых отношений позволяет демпинговать на зарубежном трудовом рынке и служит некоторым политическим целям.

**К**онечно, в Китае существует безработица и избыток рабочей силы, особенно низкоквалифицированной. Точно также существует противостояние “проблемы занятости” и “соблюдения законных прав и интересов” работника. Однако для иностранного инвестора, владеющего китайской компанией, “упрощение” трудовых отношений на территории КНР просто опасно. На страже трудового законодательства, прав и интересов работников стоит китайский профсоюз, силу которого в настоящее время не следует недооценивать.

На первых этапах привлечения иностранных инвестиций китайские власти, выросшие из социалистических идей, “не замечали” игнорирования иностранными компаниями законодательства КНР о профсоюзах. Это позволило таким всемирно известным компаниям, как Уол-Март, Кодак, Делл, Самсунг, Макдональдс, KFC не только отказаться от создания первичных профсоюзных организаций, но и закреплять это, нарушающее законы КНР, условие в договорах о создании СП.

Однако в 2004 г., когда иностранцы основательно обустроились в Китае (например, компания Уол-Март создала 37 крупных магазинов в 18 городах Китая, где работало 190 тыс. сотрудников), руководство ВСНП КНР объявило о начале проверки соблюдения законодательства о профсоюзах. Всекитайский профсоюз, пригрозив иностранным компаниям внесением в “черный список”, начал усиленно внедрять в иностранных компаниях коллективные

трудовые договоры, направленные на защиту прав работников по своевременной выплате заработной платы и социальных гарантий, улучшение условий труда. Хотя членство в профсоюзе является добровольным, многие китайские работники вступают в его ряды, зная его упорство, вездeдность и внимательность к мелочам в вопросах оплаты и охраны труда, безопасности производства, социальной ответственности работодателей.

Обладая опытом социально-либеральной демагогии, иностранные работодатели пытаются противостоять укреплению профсоюзного движения. Однако их действия только помогают профсоюзам, при молчаливой поддержке китайских властей, вырабатывать и отшлифовывать методы профсоюзной борьбы. С одной стороны, именно в иностранной компании профсоюзы, как нигде, имеют возможность показать себя истинными защитниками китайского труженика, а с другой – уже апробированные в иностранных компаниях методы, власть может более мягко применять в китайских государственных компаниях.

Поэтому российскому инвестору следует быть готовым к затратам на содействие работе китайского профсоюза, предоставление ему места для деятельности, оборудования, платить отчисления с фонда заработной платы и т.д. Сэкономить не получится.

**В**ызывает удивление застарелая вера россиян в том, что в Китае отсутствует пенсионная система, чем якобы объясняется “китайское преимущество в экономике”.

Однако, в Китае уже достаточно давно (с января 1999 г.) действует “Временное положение об уплате взносов на социальное страхование” (от 22.01.1999 г.), согласно которому работодатель обязан ставить всех работни-

ков на персональный учет и платить взносы на обязательное социальное страхование. Обязательными видами социального страхования в КНР являются: пенсионное, медицинское, по безработице, травматизму. Более того, компания с иностранными инвестициями должна ставить работника на учет в общественном накопительном жилищном фонде и уплачивать за работника взносы в этот фонд.

Особое внимание иностранный работодатель должен уделить вышеупомянутому закону КНР “О трудовых договорах”, который окончательно хоронит миф о дешевой рабочей силе. Заключение срочного или постоянного трудового договора с работником обеспечивает его защиту от произвола работодателя. Финансовые последствия нарушений для работодателя стали столь значительными, что работодатель и работник даже стали “сравняться”: кто первым выявит нарушение трудового законодательства работодателем.

Но иностранные компании пытаются бороться за удешевление китайской рабочей силы для сохранения высокого уровня прибыли. Несколько лет назад, они попытались активно использовать метод аренды персонала – *аутстаффинг*. По законодательству КНР аутстаффинг, как правило, применяется для работ временного характера, вспомогательного труда или при подмене постоянных работников. Система работы по аутстаффингу помогает решать в Китае много проблем, связанных с занятостью работников по отдельным специальностям, приезжего населения, экономить на расходах по управлению кадрами.

Работа с аутстаффинговыми компаниями в Китае не относится к действиям “повышенного риска”, и пока не носит ярлыка “уклонения от уплаты налогов”. Поэтому аренда персонала в

Китае развивается очень быстро. Однако иностранцы, под флагом аутстаффинга, попытались уклоняться от уплаты страховых взносов и различных пособий, нарушать правила продления трудовых договоров, уменьшать трудовой стаж работников, уклоняться от обязательных компенсаций при расторжении трудового договора и т.д.

В Китае, особенно в глубинке (уездах и зонах освоения) даже появились

практика “черного аутстаффинга”. Но после того как Всекитайский профсоюз в 2005–2006 гг. выявил ряд крупных нарушений, связанных с неправильным применением иностранными компаниями аутстаффинга, многие ТНК официально заявили о своем прекращении “неправильного” использования данного метода и компенсировали пострадавшим работникам причиненный вред.

И в заключение автор хочет еще раз подчеркнуть, что всякое нарушение трудового законодательства КНР не способствует укреплению бизнеса, так как чревато тяжелыми финансовыми последствиями. Кроме того, следует учитывать, что китайские власти не склонны предотвращать вольное или невольное нарушение со стороны иностранца, а стремятся накапливать его “грехи”, что позволяет в дальнейшем управлять его поведением в национальных интересах.

Поэтому, трудно сказать, как работа российских капиталов в Китае положительно влияет на подъем экономики России (особенно приграничных регионов), насколько работает на взаимовыгодность двусторонних отношений.

Не хочется думать, что наш бизнес в Китае во многом существует за счет экономических интересов России.

## Примечания

- <sup>1</sup> Чернокрылов В. Кто в лесу хозяин // Российская газета – Экономика Дальнего Востока. 2008. 09 октября. С. 14.
- <sup>2</sup> Абашева Е. Бизнес уходит в Поднебесную // Дальневосточная деловая газета “Золотой рог”. 2008. 14 октября. С. 21.
- <sup>3</sup> Латухина К. “Чайный сервис”. Александр Жуков провел заседание российско-китайской комиссии // Российская газета. 2008. 28 октября. С. 3.
- <sup>4</sup> Ли Синь, Ма Цзюань. Политика “выхода в море”: статья “активным Покупателем” – зарубежные инвестиции Китая в глобальной конкуренции // Экономический вестник 21-го века. 2007. 19 ноября. С. 30; (на кит. яз.).
- <sup>5</sup> Скидельский Р. Новые колонизаторы // Ведомости. 2007. 20 сентября. С. А04.