

Дроздов Дмитрий Владимирович, студент

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации*

## **МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ РЫНКОВ ТРУДА ГЕРМАНИИ И КИТАЯ(КНР): СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЫНКОВ ТРУДА**

**Аннотация:** В этой статье даются характеристики макроэкономических моделей рынков труда в Германии и в Китае (КНР). Также были проанализированы главные задачи и уникальные особенности, присущие для этих стран. Особым образом обращено внимание на сравнение законодательного регулирования немецкого и китайского рынка труда. Также в данной статье отражается роль профсоюзов наемных рабочих Федерального трудового ведомства.

**Ключевые слова:** правовое регулирование Labormarket, рынок труда, занятость, безработица, трудовые отношения.

**Abstract:** This article provides characteristics of macroeconomic models of labour markets in Germany and in China (PRC). It was also analyzed the main challenges and unique characteristics inherent to these countries. In a special way the attention is drawn to comparison of legal regulation of German and Chinese job market. Also in this article reflects the role of the trade unions of wage workers by the Federal labor Department.

**Key words:** legal regulation Labormarket, labor market, employment, unemployment, labor relations.

Рынок труда - это совокупность взаимоотношений, купли-продажи товара, называемого «рабочей силой», которые складываются между работодателями, которые, в свою очередь, являются собственниками средств

производства, и собственниками рабочей силы, система экономических общественных отношений, связанная с операциями купли-продажи товара «рабочая сила».

В процессе изучения Китайской модели рынка труда можно заметить в ней явное сочетание твердого регулирования трудовых отношений государственного-социалистического рода, при которых можно видеть однообразие с европейской моделью государственного сектора, для которого характерно полное отсутствие правового регулирования в концессионном и частном секторе, в которых преимущественно функционируют трудовые отношения, по своей сути схожие с раннекапиталистическими.

Формирование трудовых отношений в Китайской Народной Республике под конец 20-го века происходило под лозунгами «социалистической модернизации», для которой стояла задача создания «социалистической рыночной экономики».

Закон о труде КНР, вступивший в юридическую силу с 1 января 1995-го года, выражаются направления, свидетельствующие о цели создания концепции трудового права современного рода, соответствующая нормам и законам международного трудового законодательства, а также стандартам МОТ и ООН. Как в коллективном трудовом праве, так и в определенных терминах, выражающие основополагающую идею («стимулирование образцового труда», «трудовое соревнование», «оплата труда») присутствуют социалистические элементы [5].

Также в Китайской Народной Республике, в период 70-80-х годов, запустили ряд масштабных реформ в области трудовых взаимоотношений вместе с программой осуществления реформ в области экономики. В трудовом законе, принятом в 1994-м году, были подведены итоги первого этапа изменений, проведенных в трудовом праве, и при этом была образована основа для дальнейшего формирования законов и труде. В скором времени в Китайской Народной Республике планируется внедрить ряд новых законов,

которые будут конкретизировать и дополнять закон о труде. К числу таковых можно отнести законы:

- Об минимальном размере оплаты труда;
- О трудовом договоре;
- Об усовершенствовании охраны труда;
- О поддержке устройства на работу;
- Об спорах, в области труда.

В городах Китайской Народной Республики рынок труда делится на два главных сектора: негосударственный и государственный. В Китае эти секторы имеют общие черты, однако, несмотря на это, система отбора рабочих, социального обеспечения, оплаты труда различаются между собой. Очень долгое время в Китае совокупное предложение на труд оказывается намного ниже спроса на него [3].

Основной причиной такой ситуации является демографический взрыв, сопровождающий Китайскую Народную Республику очень долгое время. Именно этот фактор и является основной причиной возрастающей с каждым годом безработицы [4], однако власти Китая пытались «скрыть» этот факт (смотри рис 1.). И, в связи с данной ситуацией, китайские власти проводят политику по нормализации (приведению к макроэкономическому равновесию) совокупного предложения и совокупного спроса на труд.



Рис.1. Официальная и скрытая безработица в Китае (источник: <http://www.vestifinance.ru/articles/71595>).

При рассмотрении модели трудовых отношений в Германии, нужно выделить тот факт, что для этого государства наиболее характерно социальное партнерство. основополагающей задачей немецкого рынка труда является обеспечение социальной занятости населения, ее стабильности [2]. Решение определенных задач, таких как содействие в профессиональной переподготовке и обучении; осуществление консультаций; контроль половой дискриминации; поддержка занятости населения с помощью оказания помощи в поиске рабочих мест; помощи по безработице и социального страхования.

Германия смогла рано понять тот факт, что без решения социального вопроса, исключение ситуации бедности рабочих, капиталистическая система страны не будет находиться в состоянии стабильности. Основным критерием, необходимым для решения данного вопроса, является избавление от масштабного уровня безработицы и приведение рынка труда к макроэкономическому равновесию, вследствие чего установится приемлемая для работодателя и работника заработная плата по труду.

В Германии и по сей день существует безработица, причем представители этого класса обладают невысоким уровнем квалификации, что и является причиной затруднения решения проблемы с этим неблагоприятным макроэкономическим явлением.

На рынке труда, в Германии, государственная экономическая политика не всегда содействует повышению занятости населения. Итоговые результаты реализованных мер оказываются сравнительно низкими. Довольно большое количество денежных средств тратится на осуществление общественных работ для экономически активного населения, не имеющего место работы, но, несмотря на это, исходя из опыта, после прохождения таких работ, шанс на получение действительно достойных рабочих мест не только не возрастает, а, более того, понижается. Однако государственные экономические меры по предоставлению временных работ делают статистику безработицы более успешной.

Но, несмотря на это, рынок труда на сегодняшний день неконкурентен из-за правил поведения, делающими его все более урегулированным. Социальным и трудовым законодательством определено, что все изъявившие желание работать не могут с легкостью заключить трудовой договор, они обязаны входить в корпоративные союзы. Основные задачи на рынке труда в стране выполняют профсоюзы наемных работников (профсоюзы), союзы работодателей, а также Федеральное трудовое ведомство [1].

И, в заключение хотелось бы сказать, что очень большое количество населения в Китайской Народной Республике оказывает очень большое влияние на решение многих проблем в экономике, в том числе и проблему безработицы. Огромная часть населения используется в отраслях, в которых нужен именно живой труд, особенно в агропромышленном комплексе. В это же время экономика Германии отдает все свои силы, преимущественно, в промышленность – химическую, электронную, добыча горных пород и др. Однако главной гордостью Германии является лидирующая позиция в автомобилестроении.

Работа выполнена под руководством научного руководителя д.э.н., профессора Финансового университета при Правительстве РФ Николайчук Ольги Алексеевны.

#### **Библиографический список:**

1. Гутник В.П. Германия // Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / Под ред. И.С. Королева. – М.: Экономистъ, 2011. – 86с.
2. Антропов В.В. Опыт регулирования рынка труда в ФРГ / В. В. Антропов // Труд за рубежом. – 2001. – №4. С. 34-40.
3. Костюнина Г. М. Реформирование системы занятости и социального страхования в КНР // Труд за рубежом. – 2004. – №4. С.77-91.
4. Ларин А.Г. Китайские мигранты в России: история и современность. – М., 2009. – 348-355с.

5 Закон КНР «О труде» (принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 года, введен в действие с 1 января 1995 г) Главы 2,5.