

Регулирование социально-трудовых отношений в контексте цифровой трансформации Китая

Научный руководитель – Холоденко Юрий Александрович

Чжу Лунъюй

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии государственного управления, Москва, Россия

E-mail: 18654179280@163.com

Цифровая трансформация коренным образом преобразует глобальный рынок труда, генерируя новые формы занятости (платформенную, гибкую, удаленную) и ставя перед государствами задачу адаптации институтов регулирования социально-трудовых отношений[3]. Для Китая – страны с крупнейшим мировым рынком труда и динамично развивающейся цифровой экономикой (более 200 млн занятых в цифровом секторе, 84 млн в платформенной занятости) – данный процесс имеет особую актуальность, поскольку традиционные механизмы регулирования столкнулись с серьезными вызовами, связанными с фрагментацией трудовых отношений, алгоритмическим управлением и недостаточной социальной защитой работников[9].

Целью исследования являлось выявление влияния цифровой трансформации на институты регулирования социально-трудовых отношений в Китае, анализ особенностей формирования адаптированной системы государственного регулирования и изучение современных механизмов защиты прав работников. В ходе работы установлено, что традиционная китайская система регулирования по схеме «правовая защита — административный надзор — консультации и координация — разрешение споров», эффективная для стандартных трудовых отношений, не адаптирована к цифровой экономике[7]. Она имеет недостаточный охват гибкой занятости, не позволяет контролировать алгоритмическое управление платформами и имеет пробелы в социальном обеспечении для новых групп работников[10].

Исследование социальных рисков цифровизации позволило выделить основные угрозы: технологическое вытеснение низкоквалифицированного труда, прекаризация трудовых отношений, усиление социального неравенства и «цифрового разрыва»[8]. Особенно уязвимыми оказались женщины, работники старше 40 лет, трудовые мигранты и молодежь, что подтвердило необходимость целенаправленного государственного вмешательства[6]. К концу 2024 года масштаб новых форм занятости в Китае достиг 240 млн человек (33% от общей занятости), при этом более 70% новых профессий за 2019–2025 годы связаны с цифровой экономикой и искусственным интеллектом[6,9].

Основной результат исследования – комплексный анализ современной системы регулирования социально-трудовых отношений в Китае, строящейся на постепенной адаптации традиционных институтов через институциональные инновации и цифровизацию государственных услуг[3,7]. Ключевые направления модернизации включают: утверждение принципа «приоритета фактов трудовых отношений» в судебной практике, расширение системы социального обеспечения (пилотное страхование от производственных травматизма охватило 11 млн работников к марту 2025 года) и цифровизацию административного надзора[1]. Государственное регулирование сочетает традиционные административные методы и цифровые инструменты: ликвидация барьеров для мобильности рабочей силы, стандартизация электронных договоров и масштабное профессиональное переобучение[2].

Научная новизна исследования заключается в трех положениях, выносимых на защиту: 1) Китай формирует уникальную гибридную модель регулирования цифрового рынка

труда с проактивным государственным вмешательством; 2) институциональные инновации основаны на трех взаимодополняющих механизмах – адаптация законодательства, расширение социального обеспечения и переобучение кадров; 3) эффективность регулирования обеспечивается адаптивным подходом, сочетающим строгие правовые рамки и экспериментальные методы[3,8]. Практическая значимость работы заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы при формировании политики в сфере рынка труда, а китайский опыт является важным ориентиром для других стран, включая Россию[2,7].

В целом, исследование подтверждает, что цифровая трансформация требует интегрированного подхода к регулированию социально-трудовых отношений[5]. Китай, как лидер развития цифровой экономики, доказал, что современное государство способно эффективно реагировать на цифровые вызовы, формируя гибкие механизмы, сочетающие инновационное развитие и социальную защиту. Основной вывод – эффективное регулирование возможно только при сочетании государственного воздействия, цифровых инструментов и социального сотрудничества, обеспечивающего баланс между экономическим развитием и социальной справедливостью[4].

Источники и литература

- 1) Бао Чуньлэй. Поддерживать и стандартизировать развитие новых форм занятости // Официальный сайт Министерства людских ресурсов и социального обеспечения КНР. 2024.
- 2) Бурда М.В. Государственное регулирование рынка труда в условиях цифровой трансформации: монография. М.: Издательство Московского университета, 2024. 184 с.
- 3) Васильев В.П., Деханова Н.Г., Холоденко Ю.А. Социология государственного управления: принципы и механизмы // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2025. Т.31, №1. С.99–114.
- 4) Международная организация труда. Достойный труд в экономике платформы: обновление законодательства и практики. 2025.
- 5) Кузнецов А.Н. Цифровая трансформация и трудовые отношения: китайский опыт // Экономические науки. 2022. №6. С.77–85.
- 6) Ли Цзюцзюнь, Чжан Лин. Совершенствование социального страхования гибко занятых // Китайский журнал социального права. 2025. №2. С.78–95.
- 7) Мирошниченко В.С. Регулирование трудовых отношений в России и Китае: сравнительный анализ. М.: РГГУ, 2021. 118 с.
- 8) Stiglitz J.E. People, power, and profits: Progressive capitalism for an age of discontent. New York: W.W. Norton & Company, 2019.
- 9) У Ен. Управление и регулирование алгоритма занятости на платформе // Китайское прикладное право. 2025. №2.
- 10) Чжан Хэ. Регулирование платформенной занятости в Китае // Вестник Моск. ун-та. Сер.10. Экономика. 2025. №3. С.112–128.