

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В КИТАЕ: ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Д.И. Коршок

ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь

Аннотация. В данной статье рассматривается правовое регулирование миграционных процессов трудовых мигрантов в Китае, с акцентом на защите их трудовых прав и проблемах социальной адаптации. Анализируя существующие правовые нормы и международные стандарты в области миграции, рассматриваются проблемы, с которыми сталкиваются трудовые мигранты в Китае. На основе проведенного исследования автор предлагает ряд рекомендаций для улучшения ситуации и обеспечения более справедливых условий для трудовых мигрантов.

Ключевые слова: Китай, КНР, правовое регулирование, миграция, миграционные процессы, трудовые мигранты, трудовые отношения, социализация.

Экономическое развитие Китая оказало значительное влияние на политическую и социальную жизнь страны, а также на ее участие в международных миграционных процессах. Этот процесс является одним из наиболее динамичных событий современности. Миграционные процессы трудовых мигрантов в Китае являются одной из ключевых составляющих общего миграционного потока в стране. В связи с экономическими и социальными трансформациями последних десятилетий Китай стал привлекательным местом для притока рабочей силы из сельской местности в крупные города и промышленные районы. Актуальность темы обусловлена значительными масштабами миграционных процессов в стране и необходимостью защиты прав и обеспечения социальной адаптации мигрантов. Цель исследования заключается в изучении правового регулирования миграционных процессов трудовых мигрантов в Китае с упором на защиту их трудовых прав и выявлении проблем, связанных с их социальной адаптацией.

Материал и методы. Для достижения цели исследования был проведен анализ соответствующего законодательства, научной литературы и статистических данных, связанных с миграционными процессами и трудовыми правами мигрантов в Китае. Это включало изучение основных нормативных актов, регулирующих миграцию и трудовые отношения, анализ исторического контекста и актуальных проблем, а также оценку эффективности действующих механизмов защиты трудовых прав мигрантов.

Результаты и их обсуждение. Термин «миграция» произошел от латинского слова *migratio* (*migro* – перехожу), что означает переселение, передвижение. В законодательстве КНР твердо не зафиксировано определение термина «миграция», оно указывается лишь для описания переселения населения из Китая в другие страны.

Однако Китай обладает развитой системой правового регулирования миграционных процессов трудовых мигрантов. В стране существует ряд законов и положений, направленных на защиту трудовых прав мигрантов и регулирование их трудовых отношений [1]. Помимо Конституции Китайской Народной Республики и Трудового кодекса существуют отдельные положения, регулирующие трудовые отношения с мигрантами. В частности, Положение о гарантии выплат заработной платы трудящимся-мигрантам (далее – Положение), которое вступило в силу 1 мая 2020 года. Его действие распространяется на граждан КНР, которые проживают в бедных провинциях, приезжающих на заработки в крупные города. Это положение предусматривает следующие меры по обеспечению выплат заработной платы:

1. **Общественный контроль.** Суть заключается в том, что за нарушениями в данной области могут следить не только специализированные организации, но и частные лица. Более того это Положение призывает распространять факты нарушения трудового законодательства всеми возможными способами.

2. **Открытие специальных зарплатных счетов в банках.** Так как операции проводятся банковскими работниками, они также контролируют данные счета и в случае выявления нарушений в области порядка расчета, сообщают о нарушении в Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР. Работодатель в обязательном порядке отчитывается перед администрацией данного министерства и другими профильными контролирующими организациями, а также работодателя включают в список системы раннего предупреждения о задолженности по заработной плате (черный список работодателей). Это избавило от излишней бюрократии процесс восстановления нарушенного права, т.к. отпала нужда в подаче соответствующего заявления в китайскую Трудовую инспекцию, что ликвидировало этап рассмотрения заявления, ожидания ответа и проведения проверки.

3. **Правовое воспитание рабочих.** В ст. 34 Положения предусмотрено, что работодатель обязан осуществлять информирование работников, касаясь защиты их прав, в частности основную информацию о нанимателе, о заработной плате, сроках её выплаты, контактной информации контролирующих организаций, юридических службах в целях обеспечения оказания юридической помощи. [2].

Иностранцев трудовых мигрантов в Китае называют «иностранцами» или «иностранцами гражданами», а не «мигрантами». В КНР действует Политика о защите прав и интересов рабочих-эмигрантов, которая направлена на обеспечение равных возможностей, справедливого трудового обращения и социальной защиты для рабочих-эмигрантов, которые работают в стране.

Ключевые моменты заключаются в следующем:

1. **Регистрация и разрешение на работу.** Рабочие-эмигранты должны пройти процедуру регистрации и получить разрешение на работу. Это обеспечивает их легальное пребывание и работу в Китае. Регистрация позволяет госу-

дарственным органам отслеживать и контролировать трудовые условия и защищать права работников.

2. Социальное страхование. Рабочие-эмигранты имеют право на участие в системе социального страхования, которая включает пенсионное обеспечение, медицинское страхование, страхование от несчастных случаев и безработицы. Это обеспечивает им социальную защиту и доступ к медицинским услугам и другим социальным льготам.

3. Правовая помощь. Рабочие-эмигранты имеют право на юридическую помощь в случае нарушения их прав. Они могут обратиться к юристам или правозащитным организациям для получения консультации, подачи жалобы или представления их интересов в суде.

Однако, несмотря на наличие законодательства, трудовые мигранты в реальной жизни сталкиваются с проблемами, связанными с недостаточной осведомленностью о своих правах, недоступностью правовой помощи и дискриминацией на рабочем месте.

Недостаточная осведомленность о правах рабочих мигрантов в Китае может возникать по нескольким причинам:

1. Языковой барьер. Многие рабочие мигранты в Китае не владеют китайским языком достаточно хорошо, чтобы полноценно понимать свои права и обязанности. Это осложняет получение и усвоение информации о законодательстве и ограничивает их способность защитить свои права.

2. Ограниченный доступ к информации. Мигранты, особенно те, которые занимают низкооплачиваемые должности или работают неофициально, могут иметь ограниченный доступ к информации. Недостаток доступа к интернету, ограниченный доступ к профсоюзам и неправительственным организациям, которые могут предоставить информацию и консультации, способствуют низкой осведомленности мигрантов.

3. Правовая безграмотность. Некоторые мигранты могут иметь низкий уровень образования, что затрудняет их способность понимать и интерпретировать сложное законодательство и правовые процедуры.

4. Социокультурные факторы. Некоторые мигранты могут испытывать социокультурные преграды, в частности в смущении при обращении за юридической помощью. Культурные различия и незнание местных норм и ценностей также создают препятствия для их осведомленности и реализации своих прав и обязанностей [4].

Для преодоления недостаточной осведомленности о правах рабочих-мигрантов в Китае необходимо упростить и сделать более доступной информацию, касающуюся защиты прав и интересов трудовых мигрантов, проводить информационные кампании по улучшению языковой поддержки для мигрантов. Это может включать распространение информационных брошюр, создание веб-сайтов и мобильных приложений, предоставление переводческих услуг и организацию образовательных мероприятий.

В целом, создание информационной основы, образовательных программ и улучшение доступа к правовой помощи могут существенно улучшить осведомленность о правах трудовых мигрантов в Китае и способствовать защите их интересов.

Недоступность правовой помощи прежде всего связана с:

1. Ограниченным доступом к юридическим услугам. Многие трудовые мигранты, особенно те, кто имеет низкий уровень дохода, могут столкнуться с финансовыми ограничениями при попытке получить правовую помощь. Юридические услуги могут быть дорогостоящими, а бесплатные или льготные услуги для них могут быть ограничены.

2. Ограниченным количеством юристов и консультантов. Неравномерное распределение юристов и консультантов по территории Китая может привести к недостатку специалистов в регионах с большим числом трудовых мигрантов. Ограниченное количество профессионалов в области юриспруденции может затруднять мигрантам получение квалифицированной правовой помощи.

3. Ограничениями для некоторых юридических услуг. Некоторые виды юридических услуг, такие как представительство в суде, могут быть ограничены для некоторых категорий мигрантов или требовать специального разрешения. Это может создавать дополнительные преграды для получения полноценной правовой помощи [4].

Дискриминация трудовых мигрантов на рабочем месте в Китае может быть обусловлена:

1. Различиями в правовом статусе. Трудовые мигранты обычно имеют особый правовой статус, отличающийся от рабочих-граждан КНР. Это может создавать основу для дискриминации, поскольку мигранты могут сталкиваться с ограничениями и неравенством в правах, таких как ограничения в доступе к социальным услугам, медицинскому обслуживанию и образованию.

2. Экономическими факторами. Экономическое положение и низкий социальный статус могут стать основой для их эксплуатации и дискриминации на рабочем месте. Работодатели могут использовать неравное положение мигрантов для получения дешевой рабочей силы и нарушения их трудовых прав.

3. Культурными и языковыми барьерами. Непонимание местных культурных норм и невозможность эффективного общения на местном языке может приводить к недопониманию, изоляции со стороны коллег и работодателей.

4. Стереотипами и предубеждениями. Существуют стереотипы и предубеждения в отношении трудовых мигрантов, основанные на их региональной принадлежности, социальном статусе, образовании и происхождении, что также является основанием для дискриминации трудовых мигрантов.

Для преодоления дискриминации трудовых мигрантов в Китае необходимо принятие мер широкого спектра, что включает повышение осведомленности о правах мигрантов среди работников и работодателей, усиление контроля и надзора со стороны правительства, повышение доступности правовой помощи и созда-

ние механизмов жалоб, а также обеспечение эффективной реализации законодательства и устранение стереотипов и предубеждений на рабочем месте [4].

Для решения этих проблем необходимо усовершенствование правового регулирования и поддержки трудовых мигрантов в Китае. Необходимо создать более эффективные механизмы защиты и мониторинга их трудовых прав, а также обеспечить доступ к доступной правовой помощи и консультациям. Важно также проводить информационные кампании для повышения осведомленности мигрантов о их правах и обязанностях.

Помимо этого, необходимо сотрудничество между правительством, работодателями, профсоюзами и неправительственными организациями для разработки и реализации политик и программ, способствующих социальной адаптации трудовых мигрантов. Важно предоставить мигрантам доступ к социальным услугам, образованию, медицинскому обслуживанию и жилью, чтобы облегчить их интеграцию в новую среду.

Заключение. Миграционные процессы трудовых мигрантов являются значительной частью общего миграционного потока в Китае. В последние десятилетия Китай претерпел значительные изменения в связи с интенсивными экономическими и социальными преобразованиями. Растущая потребность в рабочей силе привела к притоку трудовых мигрантов из сельской местности в крупные города и промышленные районы, а также привлекла в большое количество трудовых эмигрантов.

Миграционные процессы трудовых мигрантов требуют эффективного правового регулирования для защиты их трудовых прав и обеспечения социальной адаптации. Несмотря на наличие законодательства, мигранты продолжают сталкиваться с проблемами в области защиты трудовых прав и социальной адаптации. Решение этих проблем требует совместных усилий со стороны правительства, работодателей и общественности для создания более справедливой и инклюзивной среды для трудовых мигрантов в Китае.

Список использованных источников

1. Wang, F. Labor migration in China: trends, challenges, and policy responses / F. Wang // J. Migration Policy Institute – 2018. – Vol. 132, iss.2. – P.1822-1826.
2. Chen, C. Protecting labor rights in China: Progress, challenges, and future directions. / C. Chen, J. Yu // Journal of Contemporary China – 2020. – Vol. 29, iss. 122. – P.220-234;
3. Li, Y. Social integration of rural migrant workers in China: The role of social support, social identity, and social networks / Y. Li, F. Guo // International Journal of Environmental Research and Public Health –2019. –Vol. 16, iss. 7. – P.1223.
4. Liu, T. The legal rights and protection of migrant workers in China / T. Liu, J. Ye //China & World Economy – 2017. –Vol.25, iss. 3. – P. 97-117.
5. Song, X. Protecting labor rights of migrant workers in China: Progress, challenges and policy implications / X. Song // Frontiers of Law in China, – 2020. – Vol.15, iss. 2. – P. 245-268.
6. Ивашкевич, Е.Ф. Конституционно-правовые тенденции регулирования современных миграционных процессов в европейских странах / Е.Ф. Ивашкевич // Актуальные проблемы правового регулирования международных отношений: сб. науч. статей. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. – С.64-71.