

Zub M.Y.

*candidate of economic sciences,
scientist at the Khmelnytskyi National University*

STABILIZATION OF EMPLOYMENT IN THE CHINA LABOR MARKET

Зуб М.Я.

*кандидат економічних наук,
науковий співробітник*

Хмельницького національного університету

СТАБІЛІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ КИТАЮ

Summary. The article analyzes the dynamics of the employed population and the unemployment rate in the Chinese labor market. Peculiarities and actual problems of functioning of the modern labor market of China are revealed. The most vulnerable segment of China's labor market has been identified as low-skilled and low-paid workers, numbering about 600 million. One of the key priorities of the Chinese Government in 2020 is the policy of stabilizing employment in the labor market. The main tasks of the functioning of the Chinese labor market and its infrastructure during the coronavirus crisis are: protection of workers, preservation of existing jobs and creation of quality jobs for new members of the workforce. The author identifies new and existing measures to improve employment stabilization policies in China's labor market in response to the crisis provoked by Covid-19. Measures have been proposed to mitigate the impact on employment for families and individuals, which will contribute to China's socio-economic development and the rapid recovery of employment.

Анотація. В статті проаналізовано динаміку чисельності зайнятого населення та рівня безробіття на ринку праці Китаю. Виявлено особливості та актуальні проблеми функціонування сучасного ринку праці Китаю. Встановлено, що найбільш вразливим сегментом ринку праці Китаю є низькокваліфіковані і низькооплачувані робітники, яких близько 600 млн осіб. Одним із ключових пріоритетів діяльності Уряду Китаю у 2020 році є політика стабілізації зайнятості на ринку праці. Головними завданнями функціонування ринку праці Китаю та його інфраструктури під час коронавірусної кризи є: захист працівників, збереження існуючих робочих місць та створення якісних робочих місць для нових учасників робочої сили. Автором визначено нові та існуючі заходи удосконалення політики стабілізації зайнятості на ринку праці Китаю у відповідь на кризу, спровоковану Covid-19. Запропоновано заходи пом'якшення впливу на зайнятість для сім'ї та конкретних осіб, які сприятимуть соціально-економічному розвитку Китаю та швидкому відновленню зайнятості.

Keywords: *coronavirus crisis, employment, unemployment, stabilization policy employment, the State Employment Service.*

Ключові слова: *коронавірусна криза, зайнятість населення, безробіття, політика стабілізації зайнятості, державна служба зайнятості.*

Постановка проблеми. Китайська Народна Республіка (КНР) є потужною світовою державою, яка стрімко розвивається. КНР, згідно світових статистичних даних, є найбільш густонаселеною країною світу. У Китаї проживає понад 1,4 мільярда людей. Китай вирізняється також наявністю значної чисельності робочої сили у світі, яка є суттєвим фактором економічного зростання. Уряд КНР докладає значних зусиль побудові сучасної китайської моделі ринку праці та створенні системи державної служби зайнятості, яка безкоштовно забезпечує працевлаштування безробітних у містах та у сільських провінціях. Однак, КНР, у першій половині 2020 року, зіткнулася із серйозними проблемами, пов'язаними зі спалахом «COVID-19», складною і швидко мінливою обстановкою в країні та за кордоном. Виходячи з цього, одним із актуальних питань сьогодення залишається розробка заходів стабілізації зайнятості в Китаї.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження окремих аспектів китайської моделі

ринку праці знайшли своє відображення у працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як К. Батлер, І. Бондар, О. Грішнєвої, С. Калініної, Е. Лібанової, Л. Лісого, Г. Лук'яненко, Я. Лян, В. Онікієнко, Ч. Сінлі, В. Федоренко, Б. Флейшер, К. Чан, В. Швеця та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Окреслені наукові праці присвячені дослідженню підвищення рівня зайнятості населення та державному регулюванню процесів, що стосуються функціонування ринків праці в різних країнах. У той же час питання стабілізації зайнятості на ринку праці Китаю в умовах глобальної фінансової кризи та впливу гострої респіраторної хвороби «COVID-19» розглянуті недостатньо.

Мета статті полягає в аналізі ситуації на ринку праці Китаю та обґрунтуванні заходів стабілізації зайнятості на ринку праці в умовах коронавірусної кризи.

Викладення основного матеріалу.

Важливою метою Китайської Народної Республіки до 2021 року є побудова «суспільства з помірним рівнем життя» та зменшення бідності. До 2049 року уряд Китаю обрав амбітну ціль – «побудувати сучасну соціалістичну країну, яка буде процвітаючою, сильною, демократичною, культурно розвиненою та гармонійною». А до 2050 року Китай планує стати нацією з «новаторським глобальним впливом» [1].

Президент Китаю в новорічній промові (2020 р.) зазначив, що «валовий внутрішній продукт (ВВП) Китаю очікується наблизити до 100 трлн юанів (14,36 трлн дол. США), а показник на душу населення наблизиться до – 10000 доларів США» [2]. Для порівняння, згідно даних Національного бюро статистики Китаю, у 2019 році ВВП у Китаї досяг 18,2321 трлн юанів (2,23 трлн дол. США), що на 9,9 % більше, ніж у 2004 р.

2020 рік мав стати стрижневою частиною грандіозного плану «китайської мрії», коли Китай ліквідує абсолютну бідність, підвищивши якість і рівень життя мільйонів людей. Однак, поширення території Китаю та інших держав світу гострої

респіраторної хвороби «COVID-19», спричиненої коронавірусом «SARS-CoV-2», є небезпечним не тільки для фізичного здоров'я людей, але й функціонування економіки, соціальної стабільності в регіонах, існування робочих місць і підприємств, які забезпечують зайнятість населення та їх добробут.

В економічному перетворенні Китаю – зайнятість населення відіграє важливу роль. Згідно статистичних даних КНР, на кінець 2019 р. чисельність зайнятих в Китаї сягнула – 774,71 млн осіб (рис. 1), а в міських районах – 442,47 мільйона, що становить 57,1% зайнятих в країні (це на 1,1% вище, ніж в кінці 2018 р.). Водночас, населення міських районів в 2019 р. склало – 13,52 млн осіб, що на 90 тисяч менше, ніж у 2018 році. Рівень безробіття в містах на кінець року сягнув 5,2%, а зареєстрований рівень безробіття в містах склав 3,6%. Рівень зайнятості за методологією МОП в Китаї у 2019 році становив – 75,61 % [3].

Для того, щоб в повній мірі продемонструвати розлагодженість процесів зайнятості на ринку праці Китаю доречно надати графічне зображення (рис. 1).

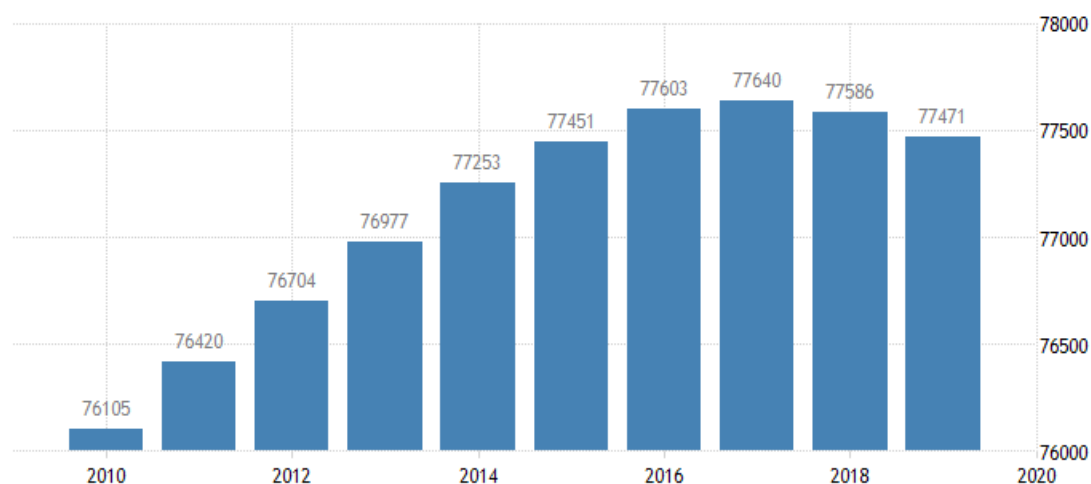


Рис. 1. Зайнятість населення Китаю за 2010-2019 роки, млн осіб

Джерело: сформовано на основі [4]

Як видно з рисунку 1, чисельність зайнятого населення в Китаї у 2019 році скоротилася на 115 тисяч осіб в порівнянні з 2018 роком. Впродовж 2018-2019 рр. можна підмітити негативну тенденцію зменшення чисельності зайнятого населення в Китаї, що свідчить про зародження кризи зайнятості.

Згідно даних, опублікованих Національним статистичним бюро Китаю, ВВП в першому кварталі 2020 року скоротився майже на 7% в порівнянні з першими трьома місяцями 2019 року. Зайнятість населення за відповідний період в містах Піднебесної також знизилася на 5,9%, але була вищою лютневого падіння на 6,2%. Встановлено, що найбільш вразливим сегментом ринку праці Китаю в 2020 р. є низькокваліфіковані і низькооплачувані робітники, яких близько 600 млн

осіб. Тому, стабілізація зайнятості на ринку праці є головним пріоритетом у діяльності Уряду Китаю впродовж 2020 року [5].

Особливістю сучасного ринку праці Китаю, з однієї сторони, є стрімке старіння населення і одночасне зниження пропозиції якісної робочої сили. З іншої точки зору, на ринку праці Китаю спостерігається наявність попиту на висококваліфікованих працівників в ІТ-сфері, машинобудуванні та електроніці та надлишок пропозиції низькокваліфікованої робочої сили, яка раніше працювала на виробництві або в будівельній галузі. Натомість, кількість незаповнених вакансій в сфері штучного інтелекту (ШІ) в Китаї у 2018 році сягала близько п'яти мільйонів. У звіті, опублікованому у 2019 році в Тайвані компанією «DigiTimes», наводяться прогнозні дані, що у 2020

році Китай може зіткнутися з нестачею талантів в розмірі 400000 осіб [6].

Слід звернути увагу на те, що сфера послуг у Китаї розвивається швидкими темпами, перетворюючись на ключове джерело

працевлаштування населення. Так, зайнятість у сфері послуг Китаю, згідно оцінки Світового банку, у 2019 році становила – 46,44% від загальної чисельності зайнятих, і має тенденцію до зростання [7], (рис. 2).

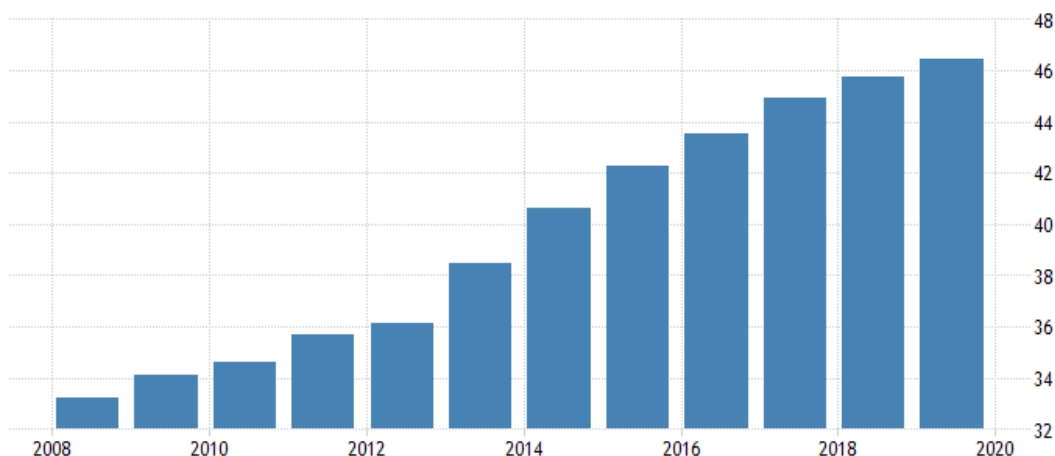


Рис. 2. Зайнятість у сфері послуг (% від загальної зайнятості) в Китаї за 2008-2019 роки
Джерело: сформовано на основі [7]

Згідно офіційних даних, в 2020 році на ринок праці Китаю вийде рекордна кількість випускників – 8,74 млн осіб. Якщо врахувати ще близько 300000 студентів з-за кордону і безробітних випускників минулого року, то загальна цифра може досягти 9 мільйонів осіб, що приблизно дорівнює всьому населенню Ізраїлю. Нові випускники складають близько 60% від загальної чисельності нової робочої сили Китаю, яка щорічно складає 15 млн осіб. Наведені дані підкреслюють серйозність проблеми працевлаштування нових випускників не

тільки через пандемію коронавірусу, але й необхідність промислового оновлення китайської економіки [8].

Рівень безробіття в травні 2020 року в обстежених міських районах Китаю знизився до 5,9% в порівнянні з попереднім місяцем – 6,0%. Для порівняння, рівень безробіття всього населення в Китаї, згідно національної оцінки, у 2019 році становив – 3,8%, а рівень безробіття загальної чисельності молоді у віці 15-24 роки – 10,33% [9], рис. 3.

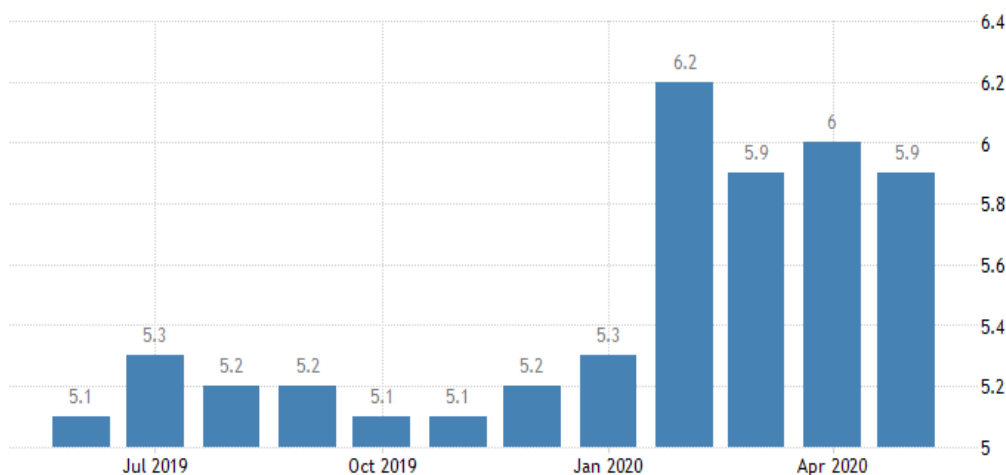


Рис. 3. Рівень безробіття в міських районах Китаю за період з червня 2019 р. по травень 2020 р.
Джерело: сформовано на основі [9]

Однак, на думку окремих економістів, реальна картина зайнятості та ситуація з рівнем безробіття є набагато гіршими. «Істинний рівень безробіття, ймовірно, є вдвічі більшим», враховуючи, що близько п'ятої частини робітників-мігрантів не

повернулися в міста, зазначають експерти аналітичного центру «Capital Economics». На думку фахівців «Global Times», в 2020 році «китайським співробітникам в приватному секторі буде практично неможливо отримувати таку ж зарплату,

як в 2019 році», оскільки малі підприємства були змушені звільняти співробітників або скорочувати персонал. Вчені Пекінського університету зазначають, що близько 85% приватних підприємств будуть боротися за виживання протягом наступних трьох місяців. А банкрутство підприємств, безумовно, призведе до зростання безробіття [10].

Враховуючи критичний характер наслідків спалаху COVID-19, перед центральними та

місцевими органами влади КНР постало питання активізації створення нових і збереження існуючих робочих місць, а також розробки політики стабілізації зайнятості. Враховуючи взаємозалежність між економічним зростанням і станом ринку праці, багато країн світу, в тому числі і Китай, запроваджують нові заходи або розширюють існуючі у відповідь на кризу, спровоковану Covid-19, таблиця 1.

Таблиця 1

Частина країн G20, які запровадили нові заходи або розширили існуючі у відповідь на кризу Ковід-19*

G20, що не входять до ОЕСР та країн-членів	Останнє оновлення	Заходи щодо позбавлення волі	Зменшення впливу у працівників на COVID-19 на робочому місці	Підтримка доходу хворим працівникам та їх сім'ям	Допомога в доході для карантинних працівників, які не можуть працювати вдома	Допомога у вирішенні непередбачених потреб у догляді	Підтримка доходу особам, які втрачають роботу або доходи від самостійної роботи	Допомога фірмам у наладженні робочого часу та збереженні робочих місць	Фінансова підтримка фірм, постраждалих від падіння попиту	Зміни до регулювання	Допомога економічно незахищеним працівникам залишатися у своїх будинках
Аргентина	26.06.2020 р.	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Бразилія (національний рівень)	8.04.2020 р.	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
Китай (національний рівень)	24.04.2020 р.	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	
Коста-Ріка	4.06.2020 р.	✓					✓		✓		
Індія (національний рівень)	26.06.2020 р.	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓
Індонезія	21.05.2020 р.	✓	✓				✓		✓		✓
Російська Федерація	3.07.2020 р.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Саудівська Аравія	3.07.2020 р.	✓	✓	✓	✓			✓	✓		

Південна Африка	3.06. 2020 р.	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
% країн G20		100 %	100%	95%	70%	60%	90%	90%	100%	30 %	85%

Джерело: сформовано на основі [11]

Як можна спостерігати з даних таблиці 1, у Китаї координувались певні зусилля, спрямовані на запобігання епідемії й боротьбу з нею, а також на стабілізацію зайнятості населення, економічний і соціальний розвиток.

Центральні і місцеві органи влади Китаю для стимулювання економіки запроваджували спеціальні регулюючі заходи. Так, Міністерство людських ресурсів і соціального забезпечення (MHRSS) спільно з Всекитайською федерацією профспілок (ACFTU) розробили політику, спрямовану на стабілізацію трудових відносин, відновлення підтримки підприємств та виробництва в умовах епідемії COVID-19. Основними керівними принципами даної політики є: роботодавцям та працівникам рекомендується вирішувати питання зайнятості, шляхом переговорів, до того, як співробітники повернуться на роботу; щоб уникнути скупчення натовпу працівників, роботодавцям рекомендується консультуватися з співробітниками для прийняття гнучких методів роботи, таких як ротація змін і гнучкого часу у дорозі; роботодавці повинні забезпечувати регулярне прибирання всіх використовуваних поверхонь на робочому місці і, якщо можливо, вживати заходів захисту співробітників [12].

В результаті проведеного дослідження встановлено, що основними заходами в умовах коронавірусної кризи, які роботодавці в Китаю можуть застосовувати щодо зниження витрат на робочу силу і збереження підприємств на законних підставах, є: використання щорічної, соціальної та компенсаційної відпустки, виплата заробітної плати за ефективний робочий час, регулювання робочого часу і робочих змін, зниження зарплати, призупинення трудового договору, призупинення виробництва, відстрочка виплати заробітної плати тощо.

Висновки і пропозиції. Підбиваючи підсумки, можна констатувати, що вплив епідемії коронавірусу на китайську економіку і ринок праці призводить до серйозних соціально-економічних наслідків: збільшення безробіття, звуження зайнятості, погіршення умов праці, зменшення заробітної плати, зростання соціальної нерівності, зниження рівня життя населення, дестабілізації економічної діяльності, загострення соціальних заворушень тощо. Найбільша проблема для КНР на даний момент – це повернути мільйони людей до роботи та стабілізувати зайнятість в регіонах країни. Проведені дослідження підтверджують, що головними завданнями функціонування ринку праці Китаю та його інфраструктури під час коронавірусної кризи є: захист працівників,

збереження існуючих робочих місць та створення якісних робочих місць для нових учасників робочої сили.

Безперечно, що краще регулювати ринок праці методами ведення переговорів роботодавців з профспілками або представниками працівників за допомогою демократичних процедур для стабілізації робочих місць, шляхом ротації посад і відпусток, коригування заробітної плати співробітників, скорочення робочого часу, а не через звільнення працівників. Будемо сподіватися, що заходи боротьби з економічними наслідками впливу COVID-19 в КНР є тимчасовими, вимушеними і сприятимуть регулюванню, як економіки в цілому, так і стабілізації зайнятості зокрема.

Список літератури:

1. Global China 2049 Initiative. URL: https://www.odi.org/projects/china-2049-initiative?gclid=Cj0KCQjwyJn5BRDrARIsADZ9ykGOAesgvEXWOQyqu2LJPThWnTUTDzrg0TciOVpnRaxc801K9assU-AaAs_CEA_Lw_wcB.
2. Xi Jinping: 2020 a «year of milestone significance» for China. URL: <https://news.cgtn.com/news/2019-12-31/Xi-Jinping-2020-a-year-of-milestone-significance-for-China-MSmqjGgQpy/index.html>.
3. Statistical Communiqué of the People's Republic of China on the 2019 National Economic and Social Development. URL: http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202002/t20200228_1728917.html.
4. China Economic Indicators. EMPLOYED PERSONS. URL: <http://www.stockexshadow.com/china-economic-indicators>.
5. China fails to ease global 'depression' fears. URL: <https://asiatimes.com/2020/04/china-fails-to-ease-global-depression-fears/>.
6. China Labor Market: Hiring Costs, Job Preferences, Talent Acquisition. URL: <https://www.china-briefing.com/news/china-labor-market-hiring-costs-job-preferences-talent-acquisition/>.
7. China – Employment in Services (% of Total Employment). URL: <https://tradingeconomics.com/china/employment-in-services-percent-of-total-employment-wb-data.html>.
8. GT investigation: Is China's job market facing risk of social instability? URL: <https://www.globaltimes.cn/content/1186821.shtml>.
9. National Bureau of Statistics of China. URL: <http://www.stats.gov.cn/english/>.

10. How bad are China's economic woes? URL: <https://www.bbc.com/news/business-52754782>.
11. Policy responses to the COVID-19 crisis. URL: <http://oe.cd/covid19tablesocial>.
12. Puckett B., Hao S. China Provides Return-to-Work Guidance for Employers Dealing With End of Spring Festival Holidays and Ongoing Coronavirus Epidemic. URL: <https://ogletree.com/insights/china-provides-return-to-work-guidance-for-employers-dealing-with-end-of-spring-festival-holidays-and-ongoing-coronavirus-epidemic/>.

УДК 657.6

ГРНТИ 06.35.31

Kashperska A.I.

*PhD in Economics, Associate Professor
of the Department Finance and Accounting,
Kharkiv State University of Food Technology and Trade*

METHODICAL BASIS OF MODELING OF INTERNAL CONTROL SYSTEM OF RESTAURANT ENTERPRISES

Кашиперська Анастасія Іванівна

*кандидат економічних наук, доцент
кафедри фінансів та обліку,*

Харківський державний університет харчування та торгівлі

МЕТОДИЧНИЙ БАЗИС МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Кашиперская Анастасия Ивановна

*кандидат экономических наук, доцент
кафедры финансов и учета,*

Харьковский государственный университет питания и торговли

МЕТОДИЧЕСКИЙ БАЗИС МОДЕЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСТОРАННОГО ХОЗЯЙСТВА

Summary. The article developed the organizational and methodological provisions of the internal control of restaurant enterprises in order to optimize the information base and support the work of the relevant service. The methodological bases of internal control were optimized in view of the industry-specific features, which made it possible to bring the system of internal control to a new organizational level using the developed methodological tools as a key element of qualitative changes. The reorientation of the internal control system to innovative technological tools and methodological basis is substantiated, which allowed modernizing the model of the internal control system of restaurant business enterprises. The model of internal control of the basic processes of the restaurant business enterprises is offered, which includes: delivery, manufacture, realization and service that will promote simplification of process of control of execution and will increase its economic efficiency. It is emphasized that the organization of internal control requires special attention to the documentation of both the current control process and the preparation of a report on its results. A package of working documents of the internal controller has been developed, the use of which will help to improve the information and analytical support of the subjects of internal control and the main initiator of its implementation - the owner of the enterprise.

Анотація. В статті здійснено розвиток організаційно-методичних положень внутрішнього контролю підприємств ресторанного господарства з метою оптимізації інформаційної бази та підтримки роботи відповідної служби. Здійснено оптимізацію методичних засад внутрішнього контролю з огляду на галузеві особливості, що дозволило вивести на новий організаційний рівень систему внутрішнього контролю з використанням розвинутого методологічного інструментарію як ключового елементу якісних змін. Обґрунтовано переорієнтацію системи внутрішнього контролю на методичний базис, що дозволили модернізувати модель внутрішнього контролю підприємств ресторанного господарства. Розроблено модель внутрішнього контролю основних процесів підприємств ресторанного господарства, до складу яких входить: постачання, виробництва, реалізації та обслуговування, що сприятиме спрощенню процесу контролю виконання та підвищить його економічну ефективність. Наголошено, що при організації внутрішнього контролю особливої уваги потребує документальне забезпечення як поточного контрольного процесу, так і складання звіту за його підсумками. Розроблено пакет робочих документів внутрішнього контролера, використання яких сприятиме покращенню інформаційно-аналітичного забезпечення суб'єктів внутрішнього контролю та основного ініціатора його здійснення – власника підприємства.