

Ян Юнькэ

аспирант кафедры экономической социологии
Санкт-Петербургского
государственного университета

**ФЕНОМЕН СВЕРХУРОЧНОЙ
ЗАНЯТОСТИ
В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ:
ЭКОНОМИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ
АНАЛИЗ**

Аннотация:

В статье анализируются основные аспекты развития трудовых отношений в современной информатизирующейся и цифровизирующейся экономике Китая. Предметом исследования является феномен сверхурочной занятости, который анализируется с точки зрения теории и методологии экономической социологии и на примере введения в производственный процесс предприятий IT-индустрии системы организации труда «996», являющейся объектом дискуссий в современном китайском обществе. В качестве теоретико-методологической основы исследования использованы идеи Майкла Бурового, связанные с «производством согласия» на добровольную эксплуатацию в рамках социально-трудовых отношений современного постиндустриального капитализма. Обращается внимание на то, что сверхурочная работа давно является элементом организационной культуры предприятий разных стран, а распространенности ее во все большей мере теперь способствует экономическая глобализация. Делается вывод о том, что сверхурочная работа в сформировавшихся на данный момент социально-экономических условиях представляется неизбежностью. Однако ее активное использование в промышленно-экономическом развитии Китая не может иметь долгосрочной основы в связи с нарастающим ее негативным восприятием в китайском обществе.

Ключевые слова:

сверхурочная занятость, цифровая экономика, социология труда, экономическая социология, социальная демография, Китай

Yang Yunke

PhD student,
Department of Economic Sociology,
Saint Petersburg State University

**THE PHENOMENON
OF OVERTIME
EMPLOYMENT IN MODERN CHINA:
POSSIBILITIES OF ECONOMIC
AND SOCIOLOGICAL ANALYSIS**

Summary:

The study analyzes the main aspects of the development of labor relations in the modern informatization and digitalization of the Chinese economy. The subject of the paper is the phenomenon of overtime employment. This phenomenon is analyzed from the point of view of the theory and methodology of economic sociology and on the example of the introduction of the labor organization system “996” into the production system of IT-industry enterprises, which is the object of discussion in modern Chinese society. The theoretical and methodological basis of the research is based on the ideas of Michael Burawoy, in particular, it is associated with the “production of consent” to voluntary exploitation in the framework of social and labor relations of modern post-industrial capitalism. The attention is drawn to the fact that overtime work has long been an element of the organizational culture of enterprises in different countries. Its prevalence is now increasingly promoted by economic globalization. It is concluded that overtime work in the current socio-economic conditions is inevitable. However, its active usage in the industrial and economic development of China cannot have a long-term basis due to its growing negative perception in Chinese public opinion.

Keywords:

overtime employment, digital economy, labor sociology, economic sociology, social demography, China

Экономическая социология в Китае является одной из самых быстро и динамично развивающихся отраслей научных исследований [1]. В сферу интересов ученых в рамках данной отрасли входит широкий спектр проблем развития социально-трудовых отношений в стремительно информатизирующейся и цифровизирующейся китайской экономике. Феномен сверхурочной занятости – один из наиболее востребованных объектов современных экономико-социологических исследований в Китае.

11 апреля 2019 г. Джек Ма, основатель корпорации «Alibaba Group», на очередном внутрикорпоративном собрании трудового коллектива заявил следующее: «Большой удачей для молодых работников является то, что китайские предприятия имеют возможность внедрить систему организации труда “996”» [2]. Это особенно созвучно актуальным проблемам современности: наиболее остро в контексте развития современной мировой экономики и экономики отдельных стран стоит вопрос занятости молодежи [3].

Использование китайскими компаниями и предприятиями полуофициальной системы организации труда «996», в рамках которой работник начинает работу с 9 часов утра, заканчивает в 9 часов вечера, работает шесть дней в неделю, является объектом жарких дискуссий как среди

простых граждан современного китайского общества, так и среди исследователей трудовых отношений. Противники этой системы считают, что она нарушает законодательство в сфере прав и интересов трудящихся [4]. Сторонники же ее считают, что именно система «996» как легитимизация сверхурочной занятости может стать движущей силой современного экономического развития Китая. Тем более что еще до активного внедрения в социально-трудовые отношения системы «996» среднегодовая продолжительность рабочего времени китайских трудящихся и так была одной из самых высоких в мире (см. рис. 1), а сверхурочная работа фактически вошла в привычку у многих китайцев. Это обстоятельство и привлекает внимание социологов к рассматриваемому феномену, все в большей мере влияющему на повседневную жизнь граждан.

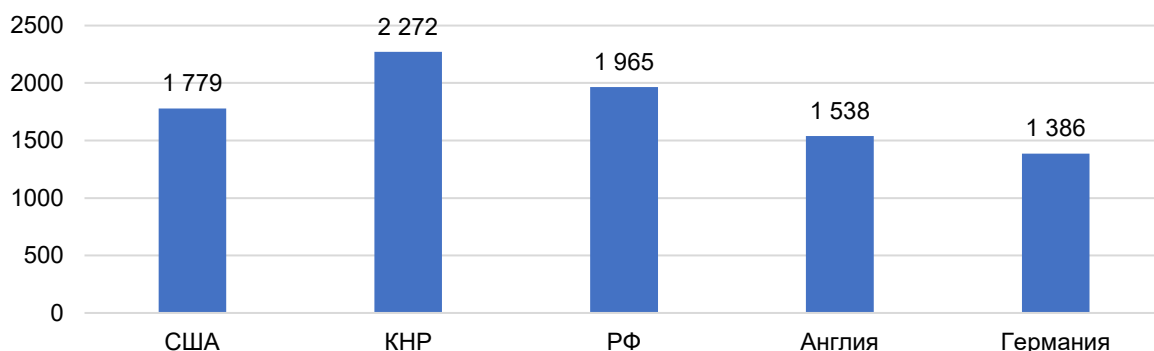


Рисунок 1 – Диаграмма «Рабочее время в разных странах» [5]

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Национального бюро статистики Китая, среднегодовая продолжительность рабочего времени китайских рабочих в 2019 г. достигла 2272 часов [6], что на 27 % больше, чем в США (1779 часов), и на 15 % выше, чем в России (1965 часов). Это значит, что система «996» не нова и отражает давнюю историю развития подобных трудовых отношений в Китае [7]. Сверхурочная работа органично вписалась в организационную культуру предприятий разных стран, а распространению ее среди работников во все большей мере теперь способствует экономическая глобализация [8].

В течение последних десятилетий XX в. модель социально-экономического развития и регулирования социально-трудовых отношений Китая претерпела существенные изменения. На первых этапах выстраивания системы народного хозяйства после основания КНР Китай подражал Советскому Союзу, воспроизводя образец плановой экономики с соответствующей моделью распределения трудовых ресурсов и управления ими [9]. Но с конца 1970-х годов Поднебесная начала осуществление принципиально новой политики «реформ и открытости». Получил развитие частный сектор экономики. Появился рынок труда. Закономерно, что с увеличением числа частных предприятий существенно вырос и спрос на рабочую силу. Поскольку затраты на сотрудников в первые десятилетия реализации указанной политики были низкими, частные компании получали высокую прибыль, а экономика Китая развивалась быстрыми темпами. В 1985 г. китайский социолог Хуан Цзунчжи стал даже использовать для характеристики процессов в сфере развития социально-трудовых отношений термин «инволюция», обозначая нарастающие диспропорции и социальные проблемы, вызванные низкими инвестициями в человеческий капитал при существенном росте объема выпуска продукции [10].

Однако в современном Китае возможности для использования демографического ресурса в производственно-экономическом развитии страны постепенно сокращаются. Уже нельзя делать ставку на привлечение большого количества дешевой рабочей силы для повышения производительности труда, поэтому китайский бизнес стал искать другие пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Предприниматели переориентировались на регулирование рабочего времени в сторону его увеличения, чтобы поддерживать необходимые темпы прироста прибыли. В связи с этим и была внедрена система «996». Следует отметить, что, несмотря на негативное восприятие этой системы в обществе, многие работники все же вполне готовы принять ее условия. Данные опросов показывают, что система «996» получила широкое распространение не только в сфере IT-индустрии (где ненормированный рабочий день и так был в порядке вещей), но и на производстве, а также в строительстве [11]. Однако в данной работе мы рассматриваем этот феномен на примере IT-индустрии, поскольку именно на предприятиях данной отрасли противоречия трудовых отношений, вызванные введением рассматриваемой системы, проявляются наиболее ярко.

Почему сложилась подобная ситуация? С начала XXI в., в связи со стремительной информатизацией и цифровизацией экономики Китая, существенно увеличилось количество высокообразованных и хорошо зарабатывающих специалистов, занятых в IT-индустрии. Труд таких работников обладает определенной спецификой, связанной с его существенной интеллектуализацией и высокими требованиями к креативности, что также предполагает гибкость при выполнении производственных задач и высокий уровень самостоятельности в принятии решений, связанных с расходованием индивидуального рабочего времени. И это нередко приводит к смещению приоритетов самих трудящихся: свободное время они часто стали использовать как дополнительное рабочее, которое стараются занять выполнением текущих и дополнительных трудовых поручений.

Для того чтобы объяснить стремление таких людей взять на себя дополнительные трудовые обязательства в ущерб личному свободному времени, можно обратиться к выводам знаменитого социолога М. Буравого, сделанным им в его известной работе – «Производство согласия: изменения в процессе труда в условиях монополистического капитализма» [12]. Анализируя проблемы и противоречия капиталистического рынка труда, исследователь выявил интересную тенденцию его современного развития: с эволюцией производства классовые противоречия смещаются в сферу противостояния работников и управленцев предприятия (топ-менеджеров). Однако при этом особенно важно то, что чем дальше развивается корпоративный капитализм в большинстве стран, тем меньше наемные работники оказывают сопротивление эксплуататорской системе корпоративной организации труда, и, более того, добровольно «соглашаются» на очевидно несправедливую систему регулирования социально-трудовых отношений на современных предприятиях [13]. Принятие многими сотрудниками китайских компаний (не только высокооплачиваемыми специалистами IT-сферы) системы «996» – яркий тому пример.

М. Буравой указывает, что на заре индустриального капитализма господствующей концепцией организации трудовых отношений был «фордизм», являвшийся синонимом экономического авторитаризма. Капиталисты полностью полагались на «фабричную диктатуру» в управлении рабочими с целью повышения эффективности производства. Но ситуация изменилась, и в 1960–1970-х гг. западные бизнесмены обнаружили, что только лишь привычное для них экономическое принуждение уже больше не может определять порядок производства. Поэтому возникло новое понятие – «добровольное рабство» (“voluntary servitude”) [14].

В ходе своих исследований М. Буравой обнаружил специфический социально-управленческий механизм, с помощью которого капиталисты создают латентные условия для присвоения прибавочной стоимости в современной производственной системе, при этом еще и обеспечивая «добровольное согласие» работников на усиление капиталистической эксплуатации в постиндустриальной экономике. Специфика функционирования указанного механизма такова: на современных производственных предприятиях заработная плата существует в виде прямой сдельной системы оплаты труда, но с минимальными гарантиями выплаты. Таким образом формируется дополнительный стимул для каждого конкретного работника, постоянно подталкивающий его к добровольным индивидуальным трудовым действиям, направленным на получение дополнительной заработной платы [15]. В рамках этой системы для каждой производственной операции предприятие устанавливает оптимальные показатели: например, количество продукции, которое может быть произведено за час и, соответственно, оплачено. При выполнении трудового задания на уровне этих показателей работник может получить только базовую (и, скорее всего, совсем скромную) заработную плату; однако при превышении «плана» он уже вправе рассчитывать на значительную премию или существенную прибавку к установленной базовой сумме оплаты его труда. За счет чего будет достигнуто данное превышение – повышения интенсивности труда или сверхурочной работы – это уже определяет каждый работник сам, индивидуально. И поскольку такая система оплаты труда в основном ориентирована на стимулирование индивидуальных, а не коллективных трудовых усилий, то она еще и обостряет конкуренцию между отдельными работниками за премию или прибавку к зарплате, что также является дополнительным трудовым стимулом. Подобный социально-управленческий механизм фактически подталкивает подавляющее большинство наемных работников (как правило, у них нет никаких других источников дохода, кроме заработной платы) к постоянному участию в этой внутриорганизационной «игре за получение прибавки», ведь выигрыш в современных условиях будет означать не только повышение индивидуального уровня жизни, но и, главное, качества жизни [16].

В постиндустриальном обществе участие большинства трудящихся в подобной «гонке» трансформирует традиционный для индустриального капитализма классовый конфликт между сотрудниками предприятий и их собственниками в постоянно нарастающую конкуренцию уже непосредственно между трудящимися за получение дополнительного (и зачастую весьма существенного) вознаграждения за работу. Кроме того, участие людей в этой «игре» также обусловлено существованием нематериального стимула – культа успеха, проявляющегося, прежде

всего, в расширении возможностей интеграции каждого конкретного работника в «общество потребления» в своей стране (при ориентации на подражание потребительским возможностям западноевропейского и североамериканского среднего класса). Этот культ стал неотъемлемой ценностью геокультуры мирового капитализма, быстро распространившись в системе современных обществ благодаря экономической и культурной глобализации [17, с. 107–126].

Структура и организация производства в современной цифровизирующейся китайской экономике претерпевают серьезные трансформации. В компаниях IT-индустрии основная производственная деятельность осуществляется уже не в заводских цехах индустриальной эры, а преимущественно в офисах. При этом основную прибыль компаниям приносят не «синие воротнички» экономики, а «белые» – представители постиндустриальной производственной системы. По сравнению с традиционными промышленными рабочими они более независимы от трудового процесса, воплощенного в результатах коллективных усилий, и поэтому все более активно конкурируют между собой. Система организации труда «996» – это лишь производная от интенсификации подобной беловоротничковой конкуренции, и если работодателям будет нужно, то в сформировавшихся постиндустриальных социально-трудовых отношениях они смогут реализовать и систему «997». Хотя конкуренция среди, к примеру, программистов или иных IT-специалистов уже близка к физиологическим пределам человеческого организма, все большее число «белых воротничков» с готовностью включаются в «игру за получение прибавки» и, испытывая на себе влияние методов «добровольного принуждения», ориентируются на сверхурочную работу, становящуюся на все большем количестве предприятий нормой, принимаемой всем персоналом, соблюдение которой оборачивается интеллектуальным и физиологическим перенапряжением. Рабочий стресс специалисты Всемирной организации здравоохранения уже считают эпидемией XXI в. [18].

В начале января 2021 г. в китайском интернет-гиганте «Pinduoduo» (в настоящее время в области китайской электронной коммерции он уступает только компании «Alibaba») за неделю были зафиксированы две внезапные смерти сотрудников в результате совершения ими самоубийства. По данным полицейского расследования, оба работника длительное время находились в состоянии стресса и психофизиологического перенапряжения вследствие активного внедрения в управление социально-трудовыми отношениями организации системы «996» [19]. Есть также информация о том, что многие сотрудники компании стараются работать без отпуска, чтобы получить его компенсацию в виде бонуса. На самом деле не только в «Pinduoduo», но и во всей IT-индустрии с организацией труда дело обстоит именно таким образом. По данным экономико-статистических исследований, заработная плата работников, занятых в IT-индустрии, вышла на лидирующие позиции в Китае (см. рис. 2).

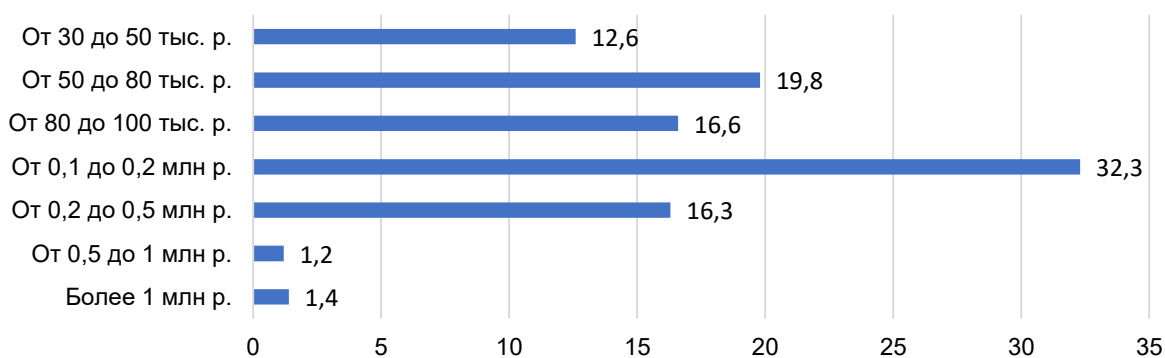


Рисунок 2 – Диаграмма «Среднемесячный доход китайских программистов» [20]

По данным Национального бюро статистики Китая, в 2017 г. среднемесячная заработная плата людей, занятых на частных предприятиях в мегаполисах страны, составила 38 000 р., в то время как среднемесячная заработная плата китайских работников IT-индустрии в том же году была значительно выше. Таким образом, данные статистики подтверждают тот факт, что человеческий капитал предприятий IT-индустрии Китая существенно вырос в цене. Однако есть тут и скрытое противоречие: с одной стороны, из-за усиления конкуренции на рынке компании этой сферы заинтересованы в новых разработках для получения все большей прибыли и в том, чтобы квалифицированный персонал заключал с ними долгосрочные трудовые контакты для сохранения нужного уровня и качества кадрового капитала; с другой стороны, предприятия IT-индустрии нуждаются в постоянном повышении производительности труда своих специалистов, поэтому внедряют все более новые и изощренные системы эксплуатации труда, ведущие к увеличению объемов «добровольного принуждения» и эрозии человеческого капитала вследствие проанализированных выше причин [21].

Не менее важно изучение восприятия сверхурочной работы самими трудящимися. Например, китайский социолог-экономист Ян Фэй (университет Цинхуа) в результате проведенного исследования пришел к следующему выводу: если анализировать социокультурный феномен сверхурочной работы с точки зрения его восприятия самим работником, то его «добровольное согласие» на подобную сверхэксплуатацию со стороны частных работодателей тесно связано с социально-экономическим развитием Китая в целом, а именно с ускорением процесса развития постиндустриального урбанизированного общества и соответствующей ему хозяйственной системы. Для того чтобы жить в крупном городе, трудящиеся должны работать все больше и больше, причем на все более высокотехнологичной, требующей знаний и качественного образования работе. Но с интенсификацией урбанизации и быстрым повышением уровня образования, расширением возможностей для получения высшего образования, ростом числа выпускников университетов количество предложений на рынке труда в мегаполисах увеличивается. К примеру, согласно данным, опубликованным Министерством образования Китая, только число выпускников колледжей в 2020 г. достигло 8,74 млн человек [22], что стало рекордом. Вне всяких сомнений, такое большое количество людей, получивших качественное образование, с одной стороны, обеспечивает потребность общества в талантливых работниках, столь необходимых для высокотехнологичных производств, а с другой – резко усиливает конкуренцию за возможность трудоустроиться на высокооплачиваемое рабочее место. Получение основного и дополнительного образования, нахождение хорошего рабочего места вовсе не гарантируют успех. Людям, несмотря на высокую квалификацию и усердие, приходится работать все больше и интенсивнее, чтобы хотя бы элементарно соответствовать постоянно повышающимся требованиям и запросам работодателей. Поэтому сверхурочный труд становится социально одобряемой нормой жизни в крупных городах. Тем более если работник желает жить в мегаполисе, где все немыслимо дорогое, и получать сверхзаработок в сфере IT-индустрии [23].

Как отмечает еще один социолог Ван Чэн Вэй (университет Цинхуа), IT-компании все более активно используют различные методики управления корпоративной культурой труда для стимулирования осознания важности и необходимости интенсификации трудовых усилий и конкуренции между сотрудниками как способ повышения производительности труда, для достижения эффекта «добровольного согласия» работников на сверхурочную работу и отказа от досуга в обмен на материальные гарантии и возможность проживания в мегаполисе (уже сами по себе являющиеся статусным благом) [24].

Таким образом, рассмотренная нами система сверхурочной занятости «996» имеет свою объективную социально-экономическую подоплеку в современном Китае, активно внедряется в разных отраслях, прежде всего в IT-индустрии [25]. Ее распространение в регулировании трудовых отношений на современных китайских предприятиях является оборотной стороной интенсификации социально-экономического развития страны и свидетельством усиления влияния экономической глобализации на Китай. «Добровольное согласие» сотрудников высокотехнологичных компаний на сверхурочную работу представляет собой также проявление объективного процесса дальнейшей маркетизации организационной культуры труда в рамках развития глобального постиндустриального капитализма. Позитивные изменения в сложившейся со сверхурочной занятостью ситуации возможны лишь при существенных институциональных изменениях в процессе государственного регулирования социально-трудовых отношений. Сверхурочная работа в таких условиях представляется неизбежностью, однако ее дальнейшее активное использование в современном промышленно-экономическом развитии Китая не может иметь долгосрочную перспективу в связи с существующим запросом на социальную справедливость и прогнозируемым специалистами достижением уже в скором времени психофизиологического и социально-психологического предела эффективности такой трудовой деятельности. Однако экономико-социологический анализ феномена сверхурочной занятости должен быть продолжен в связи с многогранностью явления сверхурочной деятельности и ее слабой изученностью в рамках современных экономико-социологических исследований.

Ссылки:

1. Е Чжаося, Петров А.В. Экономическая социология в Китае // Общество. Среда. Развитие. 2017. № 1 (42). С. 33–38.
2. 马云谈 996：能够 996 是修来的福报，很多人想做没机会 = Ян Цинце. Ма Юнь и система 996 // Понпай. 2019. 12 апреля. На кит. яз.
3. Петров А.В. Социальное партнерство и проблемы занятости молодежи в современной глобальной экономике // Общество. Среда. Развитие. 2012. № 4 (25). С. 116–120.
4. 梁洪霞,王芳. 从“996 制度”看中国的劳动保护. 西南政法大学学报 = Лян 3 Хунся, Ван Фанг. Просмотр трудовой защиты Китая из «системы 996» // Журнал Юго-Западного университета политологии и права. 2019. № 6 (21). С. 60–75. На кит. яз.
5. Average Annual Hours Actually Worked per Worker [Электронный ресурс] // OECD.stat. URL: <https://stats.oecd.org/In-dex.aspx?DataSetCode=ANHRS> (дата обращения: 01.03.2021); 2018 年全国时间利用调查公报 = Национальный бюллетень обследования использования времени 2018 [Электронный ресурс] // National Bureau of Statistics. URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201901/t20190125_1646796.html (дата обращения: 01.03.2021). На кит. яз.

6. Average Annual Hours Actually Worked Per Worker ...
7. Cui Jingyi. Research Review on Overtime Issues // *Modern Management*. 2018. Vol. 8, iss. 4. P. 387–394. <https://doi.org/10.12677/mm.2018.84045>.
8. Petrov A.V. Labour Culture in the Trap of Economic Globalization: View of Contemporary Economic Sociology // *Journal of Economic Sociology*. 2013. Vol. 1, iss. 1. P. 116–129.
9. 刘来会. 改革开放以来中国的俄罗斯经济研究. 俄罗斯东欧中亚研究= Лю Лайхуэй. Исследования российской экономики после реформ и открытости в Китае // *Исследования по России, Восточной Европе и Центральной Азии*. 2019. № 6 (9). С. 130–147. На кит. яз.
10. Хуан Цзунчжи. Экономические и социальные изменения мелких фермеров в Северном Китае. Пекин, 1985. 380 с.
11. 郑广怀, 孙慧, 万向东. 非正式就业中的劳动控制. *社会学研究* = Чжэн Гуанхуай, Сунь Хуэй, Ван Сяндун. Контроль за трудом в неформальной занятости // *Социологические исследования*. 2015. № 3. С. 170–195. На кит. яз.
12. Burawoy M. Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism. Chicago, 1982. 267 p. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226217710.001.0001>.
13. 赵丁琪. 澎湃新闻. 内卷与现代中国社会的“赶工游戏” = Чжао Динци. Инволюции и «игра труда» современного китайского общества // *Понпай*. 2020. 16 декабря. На кит. яз.
14. Burawoy M. Op. cit.
15. 游正林. 制造认同的又一种模式. *社会*. = Ю Чжэнлинь. Другой способ создания соглашения // *Общество*. 2009. № 29 (1). С. 173–196.
16. 中国家庭就业调查: 看看哪些行业加班多 = Китайское исследование занятости домашних хозяйств: взгляд на то, какие отрасли работают больше сверхурочно [Электронный ресурс] // CPR. URL: <https://cpr-iesr.jnu.edu.cn/2019/0703/c14618a356991/page.psp> (дата обращения: 01.03.2021). На кит. яз.
17. Петров А.В. «Глобализация» экономики: социальные и политические аспекты. СПб., 2009. 198 с.
18. 王程韡, 杨坤韵. 进取与迷失: 程序员实习生的职业生活. *社会*. = Ван Чэнвэй, Ян Кунъюнь. Предприимчивый и потерянный: профессиональная жизнь стажеров-программистов // *Общество*. 2019. № 39 (3). С. 93–122. На кит. яз.
19. В Китае умерла молодая сотрудница крупной технологической компании. Общественность винит напряженный график работы [Электронный ресурс] // ЭКД! URL: <http://ekd.me/2021/01/pinduoduo-young-employee-death/> (дата обращения: 01.03.2021).
20. Доклад о доходах китайских программистов в 2017 году (Alibaba Group) [Электронный ресурс] // Cniteyes. URL: <https://www.cniteyes.com/data/upload/2018/0103/14/5a4c76601c0a4.pdf>.
21. Доклад о доходах китайских программистов в 2017 году...
22. 2020 届高校毕业生达 874 万人再创历史新高 = В 2020 году число выпускников вузов достигнет рекордного уровня в 874 миллиона человек [Электронный ресурс] // Министерство образования Китая. URL: http://www.gov.cn/xinwen/2020-05/12/content_5511060.htm (дата обращения: 22.03.2021). На кит. яз.
23. 清华社会学教授谈“996 加班文化”: 为何加班成趋势? = Ян Фэй. Культура системы 996: Почему сверхурочная работа – это тенденция? [Электронный ресурс] // Sina. URL: <https://cutt.ly/HxEz9TS> (дата обращения: 22.03.2021). На кит. яз.
24. 王程韡. 一场社会学的冒险. 人民文学出版社. = Ван Чэнвэй. Социологическое приключение. Пекин, 2021. 260 с. На кит. яз.
25. 梁萌. 996 加班工作制: 互联网公司管理控制变迁研究. *科学与社会*. = Лян Мэн. Система 996 сверхурочной работы: исследование изменений в системе управления интернет-компаниями // *Наука и общество*. 2019. № 9 (3). С. 67–86. На кит. яз.

Редактор: Ситникова Ольга Валериевна
Переводчик: Кочетова Дарья Андреевна