

ИСТОРИЯ

УДК94(510).093

Е.С. Анохина

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКСПОРТА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ КНР

Исследуется политика Китая по организации экспорта рабочей силы за рубеж. Рассматриваются структура, численность, география и основные каналы экспорта китайской рабочей силы. Выявляются основные проблемы, сопутствующие данному процессу, и меры, принимаемые Правительством Китая для их устранения. Исследуется влияние экспорта рабочей силы на экономическое и социальное развитие Китая.

Ключевые слова: Китай; экспорт рабочей силы; трудовая миграция.

Согласно данным ОЭСР, Китай является страной с наибольшим количеством трудовых ресурсов и наименьшей их стоимостью, что представляет собой значимое конкурентное преимущество Китая на международном рынке, которое правительство страны активно использует. Экспорт рабочей силы является стратегическим направлением развития внешнеэкономических связей Китая. Становление и развитие экспорта рабочей силы и трудовой миграции тесно связаны с тенденциями развития страны и необходимостью решения определенных задач. В период 1950–1970-х гг. ведущую роль играли внешнеполитические цели Китая. Для укрепления позиций в третьем мире Китай, начиная с 1950-х гг., заключил ряд межгосударственных соглашений об экономической помощи со странами Азии и Африки, по которым начал осуществлять экспорт рабочей силы за рубеж. В эти страны по приглашениям выезжали в основной своей массе технические специалисты, инженеры, рабочие и медики. В 1976–1979 гг. Китай осуществлял 43 проекта (из них 33 инженерно-строительных и 10 на поставку рабочей силы) с 11 странами на общую стоимость 53 миллиона долларов США [1. С. 31].

С началом реформ открытости кардинально поменялись подходы руководства страны к внешней политике и внешнеэкономическому сотрудничеству. Во главу угла было поставлено проведение модернизации страны и решение первостепенных внутренних проблем. Отныне внешнеэкономическая деятельность рассматривалась как один из инструментов развития страны, соответственно изменились и подходы к ее организации и осуществлению. Новые подходы стали применяться к осуществлению экспорта рабочей силы, который стал источником дохода для государства. С начала 1980-х гг. началось снижение количества проектов, осуществляемых в рамках экономической помощи, основная часть проектов начала осуществляться на коммерческой основе. В целом после запуска реформ открытости размеры экспорта рабочей силы начали планомерно возрастать.

В настоящее время экспорт рабочей силы осуществляется через заключение трех видов контрактов. 1. Контракты на инженерные, подрядные и строительные работы («duiwai chengbao gongcheng»), заключенные между китайскими государственными и частными предприятиями и зарубежными правительствами, предприятиями и организациями, как правило, на тен-

дерной основе. Вывоз рабочей силы осуществляется через строительные и инженерно-подрядные компании, имеющие соответствующие лицензии на данный вид деятельности. 2. Контракты на сотрудничество в области рабочей силы («duiwai laowu hezuo») – контракты на поставку рабочей силы для выполнения определенных работ в определенной сфере (например, сельскохозяйственных, лесодобывающих и т.д.). Проходят через агентства, обеспечивающие вывоз рабочей силы по контрактам на работу за рубеж. 3. Контракты на консультационные и инжиниринговые услуги – осуществляются через инженерно-подрядные компании.

Экспорт рабочей силы из КНР проходит по каналам агентств, обеспечивающих вывоз рабочей силы по контрактам на работу за рубеж. Данные агентства обеспечивают заключение сделок на подрядные, инженерные и строительные работы и организуют выезд рабочей силы для работы на объектах. Находятся в ведении Министерства коммерции КНР, которое осуществляет выдачу разрешений на осуществление данной деятельности. В настоящее время в КНР действует 951 организация, обеспечивающая вывоз рабочей силы по контрактам на работу за рубеж [2].

Основная масса работников выезжает из Китая большими группами по контрактам на осуществление комплекса работ. По оценкам специалистов, только на подрядные и инженерно-строительные работы приходится до 80% экспорта рабочей силы [3]. По каналам трудоустройства за рубеж специалистов и работников в индивидуальном порядке проходит лишь малая доля общего числа выезжающих за рубеж на работу. Рост объемов экспорта рабочей силы начался после запуска реформ открытости. В 1982 г. за рубеж на работу по контрактам выехало 31,6 тысячи человек [4], в 1990 г. – 58 тысяч работников [5], а в период со второй половины 1990-х до начала 2000-х гг. экспорт рабочей силы составлял 190–260 тысяч человек в год [6]. Принятие стратегии внешнеэкономического наступления дало этому процессу новый импульс. Во второй половине 2000-х гг. количество работников, находившихся за рубежом, составляло 600–700 тысяч человек в год [7].

В начале XXI в. Китай заметно активизируется на мировом рынке подрядных, инженерно-строительных работ: в 1999 г. за рубежом по этой линии работали 380 тысяч человек [8. С. 146], а на начало 2007 г. – 658 тысяч человек [9]. В 2008 г. 51 китайская строительная компания вошла в список 225 крупнейших

строительных фирм мира, составленный авторитетным американским изданием «Новости Инженерии – Факты» (в 1994 г. их было всего 23 [1. С. 32]), а 5 предприятий – в список 500 богатейших компаний мира [10]. В 2006 г. в Китае было заключено контрактов на подрядные работы за рубежом на 66 миллиардов долларов [11]. Среднегодовые темпы роста объема контрактных работ за рубежом в 2005–2007 гг. составляли 25% в год [12. С. 10].

Китайские компании предлагают низкие цены за счет экономии на стоимости рабочей силы, поэтому китайские предприятия не привлекают работников на местных рынках труда, а привозят их из Китая. Именно предприятия данного направления являются основными экспортерами рабочей силы из Китая: из 743 тысяч работников, работавших по контрактам за рубежом в 2007 г., 89% выполняли инженерно-подрядные проекты [7]. В целом, по данным Министерства коммерции КНР, к концу 2010 г. общая численность выехавших работников составляет 5,43 миллиона человек [13]. В настоящее время граждане Китая работают в более чем 180 странах мира. Основная доля приходится на страны Азии, также крупным реципиентом китайской рабочей силы является Африка. Спектр направлений и вакансий, по которым идет отправка работников за рубеж, достаточно широк: строительство, инженерные работы, менеджмент, сельское хозяйство, дизайн, информационные технологии, разведка и добыча природных ресурсов, авторемонтные работы, морские перевозки. 86% экспорта рабочей силы приходится на промышленное производство, строительство, сельское хозяйство, транспортные перевозки [14]. Китай стал одним из основных мировых поставщиков рабочей силы для текстильной промышленности и морских перевозок.

Согласно имеющимся статистическим данным, количество работающих за рубежом китайских граждан в 2006 г. составило лишь 0,2% от численности занятых в городах в Китае [15]. В этой связи в Китае постоянно говорят о том, что текущий экспорт рабочей силы недостаточен, что Китай недостаточно эффективно использует свои ресурсы по сравнению с такими странами, как Мексика и Филиппины, чей экспорт рабочей силы почти в 2 раза превышает китайский при гораздо меньшей численности населения.

Увеличение экспорта рабочей силы является одним из приоритетных направлений стратегии «идти во вне». В Китае заговорили о том, что внешнеэкономическая стратегия должна, в частности, обеспечить значительное расширение позиций страны на международном рынке труда. В КНР исходят из того, что на ее долю приходится треть работающего населения планеты, но только 1,5% на мировом рынке подрядных работ и 2,1% мирового рынка труда [16]. В Пекине выдвигается задача завоевания примерно 10% мирового рынка труда [17. С. 23]. По информации газеты «Женьминь жибао», Чэнь Хуай из Центра исследования проблем развития Госсовета КНР отмечает: «Один из глубоких смыслов того, что Китай становится производительным центром мира, состоит именно в том, что Китай включается в конкуренцию во всемирном масштабе за ограниченное количество рабочих мест» [18]. В связи с этим в рамках 11-й пятилетки были поставлены

задачи диверсификации каналов экспорта рабочей силы и более активного выхода на рынки развитых стран. Согласно Плану 11-й пятилетки, в течение 2006–2010 гг. Китай должен поставить за рубеж 1,5 миллиона человек рабочей силы, а к концу 2010 г. за рубежом должно пребывать порядка 720 тысяч китайских работников [15]. Данный план был перевыполнен: уже в 2007–2008 гг. за рубежом работали 740 тысяч человек [7]. В рамках 12-й пятилетки также поставлены задачи активного развития сотрудничества в области рабочей силы и инженерно-подрядных работ. Однако в связи с текущей ситуацией в Китае акцент делается на развитие сотрудничества в области сельскохозяйственных работ и повышения уровня жизни сельских жителей, что направлено на снижение социальной напряженности на селе.

Правительство Китая использует широкий набор инструментов для поддержки и стимулирования экспорта рабочей силы на национальном и международном уровнях. С целью развития отрасли и увеличения количества инженерно-подрядных проектов за рубежом Правительство Китая помогает предприятиям путем выделения средств на страхование рисков и снижения процентов по кредитам осуществлять подобные проекты. Вступление в ВТО стало одним из элементов политики по расширению экспорта рабочей силы за рубеж. После вступления в ВТО Китай получил более широкую возможность на легальной основе экспортировать рабочую силу, в том числе право на легальной основе требовать от других членов ВТО снятия дискриминационных барьеров и дополнительных требований, ограничивающих импорт китайской рабочей силы. Так, расширение размеров импорта рабочей силы в Россию стало одним из условий Китая в рамках переговоров по присоединению России к ВТО. Китай в мае 2002 г. предъявил России в качестве одного из условий приема в организацию требование полностью снять барьеры по доступу на рынок услуг и обеспечить неограниченный допуск в Россию китайской рабочей силы [19. С. 72]. Кроме того, Правительство КНР подписало с зарубежными странами ряд соглашений о сотрудничестве в области трудовых ресурсов и меморандумов о социальной защите международных трудовых мигрантов, что стало хорошей базой для развития трудовой кооперации.

Однако, несмотря на очевидные успехи и активное содействие государства, в настоящее время по-прежнему существует ряд системных проблем, ограничивающих расширение экспорта рабочей силы. Среди них китайские специалисты называют, прежде всего, низкий уровень владения иностранными языками китайских работников (и высокие требования к знанию языка в развитых странах), низкую квалификацию работников (например, организации и предприятия США готовы ежегодно набирать в Китае 200 тысяч медсестер, однако уровень знаний и квалификации граждан Китая не может обеспечить такое количество работников по данной специальности) [20. С. 26], незнание основных международных стандартов и отраслевых требований, низкий уровень предварительной подготовки перед отправкой за рубеж. Все это связано, главным образом, с тем, что основная масса экспортируемых рабочих – это либо лишняя рабочая сила в деревне, которая перемещается в города в поисках работы, либо не нашедшие работу в го-

родах. Более того, их дополнительное обучение повышает себестоимость контрактов.

В связи с этим в Китае повсеместно озвучивается необходимость повышения квалификации и предварительной подготовки граждан, выезжающих за рубеж. Правительство в 2004 г. выпустило «Правила организации подготовки выезжающих за рубеж на работу», которые утвердили необходимость такой подготовки и возложили ответственность за ее организацию на компании, организующие вывоз работников [21]. Однако соблюдающих данные требования компаний немного. К тому же качество такой подготовки вызывает значительные сомнения. Компании, получившие разрешение на проведение требуемой подготовки и выдачу соответствующих удостоверений, сделали данную процедуру формальностью. Нередки случаи, когда утвержденное правилами минимальное количество часов подготовки не соблюдается и удостоверения выдаются людям, вообще ее не проходившим. Имеют место факты, когда документы, подтверждающие квалификацию работника, изготавливаются после запроса властями государства-реципиента соответствующих документов (это особенно характерно для рабочих специальностей – электриков, сварщиков и т.д.).

Не менее важной проблемой является отсутствие в Китае в течение долгого времени единого регулирующего центра и централизованного законодательства в области экспорта рабочей силы, а также распределенность функций по нескольким министерствам. Функции фактически были разделены между Министерством трудовых ресурсов и социальной защиты, Министерством внешней торговли (позже Министерством коммерции), Министерством общественной безопасности, Министерством кадров. Каждое министерство осуществляло деятельность и издавало акты в соответствии с собственными приоритетами и потребностями. Только в 2004 г. функцию регулирования данного рынка полностью передали Министерству коммерции. Еще одной значимой проблемой является защита граждан, выехавших за рубеж на работу. Сюда относятся, помимо прочего, вопросы медицинского обеспечения, условий работы и проживания, а также получения заработной платы. И хотя было принято Уведомление об усилении соблюдения законных прав и интересов граждан, работающих за рубежом, случаев нарушения этих прав не становится меньше.

Среди других проблем можно выделить: ограниченность в информации китайских компаний и недостаточная степень исследования зарубежных рынков; квоты, вводимые государствами – импортерами китайской рабочей силы (квоты на работников из Китая, в частности, есть в Израиле, Мавритании, Испании, России); высокие требования для получения рабочей визы, особенно в развитых странах, выражающиеся в необходимости предоставления дополнительных документов, банковских справок, наличия сберегательных депозитов (для получения китайскими гражданами рабочей визы в Канаду требуется справка о наличии депозита не менее 30 тысяч юаней, порядка 5 тысяч долларов США); отсутствие полноценного законодательства в данной области; непризнание за рубежом китайских дипломов.

Также констатируется факт недостаточного использования властями Китая традиционных международных коммерческих сетей «хуацяо» и диаспор за рубе-

жом для развития экспорта рабочей силы. Несмотря на активное подключение ресурсов зарубежных китайцев к реализации внешнеэкономической стратегии, их участие в основном ограничивается сферами инвестиционной и предпринимательской деятельности. С другой стороны, массовый выезд за рубеж на работу также породил ряд проблем, и прежде всего проблему «утечки мозгов». Китай решает данную проблему двумя путями: активно привлекая тех, кто выехал либо постоянно проживает за границей, а также ограничивая выезд. Согласно статье 13 «Дополнительных мер по регулированию деятельности агентств, обеспечивающих обмен высококвалифицированными специалистами и сотрудничество с зарубежными странами» технические и руководящие специалисты, занимающие значительные позиции или участвующие в проектах государственного или провинциального масштаба, не могут выехать на работу за рубеж без соответствующего разрешения [22]. Надо признать, что это не решает проблему: специалисты выезжают из страны и в нарушение данного пункта. Многие страны мира приняли специальные программы по привлечению высококвалифицированных специалистов, что является очевидным привлекательным фактором, стимулирующим выезд из Китая.

Также проблемой является невозвращение на родину части трудовых мигрантов после окончания срока действия контракта, что открывает канал для нелегальной миграции и вызывает недовольство принимающих стран. В этом отношении основная трудность связана с оценкой реального количества китайских граждан, оседающих таким путем за границей. По входным данным мы можем оценить только количество выезжающих за рубеж на работу. Данные о том, сколько из них возвратилось после выполнения контракта, отсутствуют. Поэтому даже примерно трудно предположить, какая доля из них остается за границей. Несмотря на вышеизложенные проблемы, экспорт рабочей силы является приоритетным направлением для Китая. Отправка за рубеж рабочей силы является значимым источником дохода для государства. Общая стоимость контрактов на поставку рабочей силы значительно выросла за последние 20 лет и в 2011 г. составила 142,3 миллиарда долларов США [23].

Экспорт рабочей силы позволяет решить ряд внутренних задач Китая, снизить нагрузку на внутренний рынок труда. Китайские специалисты считают, что отправка рабочей силы за рубеж стала значимым фактором поддержания социальной стабильности, поскольку существенно снизила давление деревенского безработного населения на город. Выезд китайских граждан на работу за рубеж позволяет повысить их профессиональный уровень за счет овладения новыми технологиями и навыками. Важно, что правительству Китая такое повышение квалификации обходится совершенно бесплатно. Более того, возвращаясь после завершения своих контрактов за рубежом, работники привозят передовой производственный опыт, а также управленческие технологии.

Еще одним значимым плюсом является увеличение доходов и денежных поступлений для родственников в Китае. Как говорят в Китае, «один человек выехал за рубеж на работу – одна семья стала жить лучше». По оценкам китайских специалистов, выезд за рубеж 10% лишних рабочих рук повлечет общее снижение уровня

бедности в стране на 2% [24. С. 55]. Приток денежных средств от работников, выехавших за рубеж, в семьи, оставшиеся в Китае, составляет по разным оценкам от 2 до 4,7 миллиарда долларов в год [25]. Это обеспечивает рост потребления и снимает социальные проблемы внутри страны. Существенные объемы инженерных и строительных контрактов значительно стимулировали рост внутреннего производства оборудования и материалов в Китае.

Наконец, есть и стратегические цели: помимо получения денежных средств и решения социальных проблем, заключение контрактов на экспорт рабочей силы и реализацию инженерно-строительных объектов значительно укрепляет позиции Китая в международном сообществе, прибавляя очки не только в экономическом, но и в политическом плане. В этой связи логич-

но, что увеличение экспорта трудовых ресурсов является одним из стратегических приоритетов правительства КНР. Однако, несмотря на то что за прошедшие с момента начала реформ открытости годы Китай добился значительных успехов в экспорте рабочей силы, по мнению китайских специалистов, потенциал Китая в этой области достаточно велик и совсем не реализован. Это связано с существованием внутренних проблем организационного и законодательного плана: слабо развита система регулирования данной сферы, текущее законодательство о выезде за рубеж на работу не соответствует требованиям времени и динамике роста количества выезжающих и пр. Поэтому для дальнейшего увеличения масштабов экспорта рабочей силы Китаю необходимо далее совершенствовать систему регулирования и устранять внутренние недочеты.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Chen Qinglan*. Woguo dui wai laowu shuchu shichang fenxie yu duice yanjiu (Анализ тенденций вывоза рабочей силы из Китая и соответствующих мер) // *Jingrong jingji*. 2008. № 11. P. 31–32.
2. *Waipai laowu qiye mingdan* (Список организаций, обеспечивающих вывоз рабочей силы по контрактам на работу за рубежом) // *Zhonghuarenmingongheguo shangwubu*. URL: http://zsmbhzs.mofcom.gov.cn/fecp/zsmb/corp/corp_ml_list1.jsp?y=wplw (дата обращения: 04.09.2009).
3. *Woguo duiwai laowu hezuo cunzai de wenti ji duice* (Вопросы и ответы в отношении китайского внешнего сотрудничества в области рабочей силы) // *Lunwen wang*. 12.03.2007. URL: <http://www.lunwennet.com/thesis/2007/16495.html> (дата обращения: 27.02.2008).
4. *Ming Tsui*. International Migration and Free Market Reform in China // *All Academic*. 2005. URL: http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/0/1/8/6/7/pages18677/p18677-1.php (access date: 05.05.2007).
5. *Zhongguo gongmin jingwai jiuye fazhan zhanlu yanjiu* (Исследование стратегии развития трудоустройства китайских граждан за рубежом) // *Zhongguo laodong baozhang keyanjiuyuan* (Институт исследований в области охраны труда). 03.06.2008. URL: <http://www.isis.net.cn/n1196/n1316/n2027/1200621.html> (дата обращения: 15.03.2009).
6. *Zhongguo duiwai laowu hezuo fazhan gaikuang yu tedian* (Ситуация и особенности китайского внешнего сотрудничества в области рабочей силы) // *Zhongguo wang*. 07.11.2006. URL: http://www.china.com.cn/aboutchina/data/txt/2006-11/07/content_7327692.htm (дата обращения: 12.07.2007).
7. *Zhongguo tongji nianjian 1996–2008* (Статистические ежегодники КНР 1996–2008) // *Guojia tongjiju wang*. URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/> (дата обращения: 16.12.2009).
8. *Портяков В.Я.* Россия, Китай и Индия в мировой экономике // *Россия в глобальной политике*. 2005. № 5. С. 143–158.
9. *2007 nian jingwai zhongzhiye shixianxiaoshouru 3376 yimeiyuan* (Информация о доходе китайских предприятий за рубежом от продаж за 2007 год) // *Zhongguo zhengbao wang*. URL: <http://www.18gem.com/article/1/5/2008/2008090978576.shtml> (дата обращения: 19.12.2008).
10. *Dui wai chengbao gongcheng yewu yanxu zengzhang shitou* (Долгосрочная тенденция роста китайской инженерно-строительной деятельности за рубежом) // *Guoji shangbao*. 2009. 06.07.
11. *2006 nian qiaowu gongzuo liangdian fencheng* (Ключевые точки и наиболее яркие моменты в работе с хуацяо в 2006 году) // *Qiaowu gongzuo yanjiu*. 2007. № 1. URL: <http://qwgzzy.gqb.gov.cn/jyj/134/820.shtml> (дата обращения: 14.04.2009).
12. *Zhongguo duiwai chengbaogongcheng anliexian* (Анализ строительной-подрядной деятельности китайских предприятий за рубежом). Beijing : *Zongguo jianzhugongye chubanshe*, 2007. 138 p.
13. *2010 nian woguo dui wai laowu hezuo yewu tongji* (Статистика сотрудничества в области рабочей силы за 2010 г.) // *Zhonghuarenmingongheguo shangwubu*. URL: <http://hzs.mofcom.gov.cn/aarticle/date/201101/20110107370183.html> (дата обращения: 27.08.2011).
14. *He Zaichun*. «Zouchuqu» zhanlu rougan wenti yanjiu (Изучение основных вопросов стратегии «Идти во вне») // *Xueshuo lianxian*. URL: <http://www.xslx.com/hm/jjlc/hgj/2004-04-05-16612.htm> (дата обращения: 14.06.2005).
15. *Dali fazhan dui wai laowu hezuo*. Tigao dui wai laowu hezuo shuiping (Стремительное развитие сотрудничества в области рабочей силы. Повышение уровня сотрудничества) // *Zhonghuarenmingongheguo shangwubu*. 22.09.2008. URL: <http://fec.mofcom.gov.cn/zt/cglw/dy wz/37402.shtml> (дата обращения: 18.01.2009).
16. *Shiyiwu qijian woguo zouchiqimianlin xindexingxhihecaiqudexinjucao* (Одиннадцатая пятилетка и новая обстановка и принятые меры в свете стратегии «Идти вовне») // *Zhonghuarenmingongheguo shangwubu*. 14.06.2006. URL: <http://njtb.mofcom.gov.cn/aarticle/subject/zcq/subjectk/200606/20060602436836.htm> (дата обращения: 06.10.2008).
17. *Гельбрас В.* Китайская миграция и китайские землячества в России // *Мир в зеркале международной миграции* / под ред. В.А. Ионцева. М. : Макс-Пресс, 2002. С. 20–37.
18. *Мнение специалиста: между городом и селом и на международном уровне будет обостряться конкуренция за рабочие места* // Информационное агентство «Peopledaily». 05.04.2002 URL: http://russian.peopledaily.com.cn/200204/05/rus20020405_59080.html (дата обращения: 18.03.2005).
19. *Ларин А.Г.* Эта деликатная проблема «китайской демографической экспансии» // *Использование иностранной рабочей силы в России: проблемы и перспективы*. М. : РАН ИМЭИПИ, 2005. С. 68–77.
20. *Li Li, Ding Weishun*. Kuoda dui wai laowu hezuo: jiyu, wenti he duice (Расширение внешнего сотрудничества в области рабочей силы: возможности, вопросы и ответы) // *Guoji jingni hezuo*. 2005. № 11. P. 25–27.
21. *Wai pai laowu reixun guanli banfa* (Правила организации подготовки выезжающих за рубеж на работу) от 16.02.2004 // *Zhongguo qiye jicheng wang*. URL: <http://www.jincao.com/fa/12/law/12.49.htm> (дата обращения: 12.06.2009).
22. *Zhongwai hezi rencai zhongjie jiegou guanli zanxing guiding* (Дополнительные меры по регулированию деятельности агентств, обеспечивающих обмен и сотрудничество с зарубежными странами высококвалифицированных специалистов) от 04.09.2003 // *Xinhua wang*. 10.10.2003. URL: http://news.xinhuanet.com/zhengfu/2003-10/10/content_1117728.htm (дата обращения: 29.07.2009).
23. *2011 nian woguo dui wai chengbao gongcheng yewu jianming tongji* (Краткая статистика инженерно-подрядных работ Китая за рубежом в 2011 г.) // *Zhonghuarenmingongheguo shangwubu*. URL: <http://hzs.mofcom.gov.cn/aarticle/date/201201/20120107934197.html> (дата обращения: 20.08.2012).
24. *Li Li, Chen Xun*. Zhongguo dui wai laowu hezuo xianzhuang (Ситуация в сфере зарубежного сотрудничества в области рабочей силы) // *Guoji jingji hezuo*. 2008. № 1. P. 54–56.
25. *Liaojie dui laowu hezuo*. Shandongsheng duiwaimaojingji hezuoting (Изучение внешнего сотрудничества в области рабочей силы) // *Shandong sheng shangwuting wang*. URL: <http://labor.shandongbusiness.gov.cn/bencandy.php?fid=14&aid=321> (дата обращения: 14.08.2009).

Статья представлена научной редакцией «История» 24 января 2013 г.