

Płaca minimalna w Chińskiej Republice Ludowej

*Minimum wages
in the People's Republic of China*

Magdalena Łągiewska, Uniwersytet Gdański

STRESZCZENIE

Z chwilą proklamowania Chińskiej Republiki Ludowej w dniu 1 października 1949 roku, w państwie został wprowadzony model gospodarki centralnie planowanej. Wdrożenie idei socjalistycznych wiązało się z nałożeniem na obywateli obowiązku pracy. W wyniku tak wykreowanej koncepcji, w kraju występowało zjawisko ukrytego bezrobocia. Polityka „otwarcia Chin na świat” zapoczątkowana w 1978 roku przez Deng Xiaopinga, przyczyniła się do wprowadzenia socjalistycznej gospodarki rynkowej. Aktualnie, polityka płacowa w Chinach jest regulowana na podstawie zarządzenia Ministerstwa Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego z 2004 roku. Przepisy dotyczą zarówno miesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak również minimalnej stawki godzinowej. Standardy w zakresie minimalnej płacy są różne w zależności od prowincji, miasta wydzielonego podlegającego bezpośrednio władzom centralnym oraz regionu autonomicznego.

Słowa kluczowe: płaca minimalna, wynagrodzenie za pracę, gospodarka rynkowa, rynek pracy.

The model of the central-planning economy was introduced with the proclamation of the People's Republic of China on October 1st 1949. The socialist principles implied on the citizens the work duty. Consequently, such concept caused the existence of the hidden unemployment. The policy “of China's opening” introduced in 1978 by Deng Xiaoping contributed to the introduction of the socialist market economy. Actually, the wages policy in China, is regulated according to the order issued by the Ministry of Labour and Social Security in 2004. These regulations concern the monthly minimum wages and the hourly minimum wage. The standards of the minimum remunerations are different, depending on provinces, municipalities directly under the Central Government and autonomous regions.

Keywords: minimum wage, remuneration, market economy, labour market.

ABSTRACT

Wstęp

Analiza przepisów dotyczących płacy minimalnej w Chińskiej Republice Ludowej wymaga wskazania zasad funkcjonowania rynku pracy w tym kraju. W pierwszej kolejności zostanie poddana charakterystyce sytuacja w zakresie zatrudnienia, która obowiązywała od 1949 do 1978 roku, następnie zaś stan aktualny.

Celem tego artykułu jest przedstawienie przepisów prawnych dotyczących ustalenia wysokości miesięcznej płacy minimalnej w Chinach, jak również wskazanie analogicznych regulacji w odniesieniu do stawek godzinowych za pracę świadczoną w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Artykuł wskazuje również element praktyczny w postaci obowiązujących w Państwie Środka standardów w zakresie stosowanej polityki płacowej, z uwzględnieniem podziału na poszczególne prowincje, miasta wydzielone podlegające bezpośrednio rządowi centralnemu, jak również regiony autonomiczne.

Gospodarka centralnie planowana – aspekt historyczny

Należy zauważyć, że wraz z proklamowaniem Chińskiej Republiki Ludowej w dniu 1 października 1949 roku, w państwie zaczął obowiązywać system zatrudnienia charakterystyczny dla modelu gospodarki planowanej. Oznaczało to uznanie wszystkich środków produkcji za własność państwową, natomiast obywatelowi będącemu ich współwłaścicielem przyznano prawo do pracy. W tym kontekście na uwagę zasługuje fakt, że zgodnie z koncepcją socjalistyczną, obywatele mieli zarówno prawo, jak również obowiązek pracy. Wiązało się to w praktyce z podejmowaniem kontroli przez władze centralne państwa nie tylko w odniesieniu do czynników produkcji, ale przede wszystkim wobec pracy. Początkowy okres od powstania Chińskiej Republiki Ludowej charakteryzowała wysoka stopa bezrobocia. Naprzeciw temu problemowi wyszły władze państwa, które uznały za konieczne powzięcie odpowiednich środków przeciwdziałających tej sytuacji. Znamienny był 1957 rok, kiedy została zwiększona liczba miejsc pracy na obszarach miast, jak

również był możliwy przepływ zasobów ludzkich z terenów wiejskich. Mając na uwadze działania władz państwowych należy podkreślić, że podejmowane działania koncentrowały się wokół centralizacji i kontroli względem alokacji zarówno sił wytwórczych oraz oddzielenia rynku pracy obszarów miejskich i wiejskich. Cechą charakterystyczną wspomnianego systemu zatrudnienia było tworzenie 5-letnich planów, które określały kierunki rozwoju całego sektora. Tworzenie planów ewoluowało ostatecznie w kierunku tzw. „przydziałów rekrutacyjnych”. U podstaw wdrożenia tej idei leżała chęć zapewnienia poprawy nie tylko sytuacji gospodarczej w kraju, ale również utrzymania stabilizacji o charakterze politycznym. System „przydziałów rekrutacyjnych”, określany również terminem „centralny system alokacji zasobów pracowniczych”, sprowadzał się do ścisłej kontroli w zakresie zatrudnienia. Władze na szczeblu centralnym podejmowały tym samym decyzje zatwierdzające przeprowadzone postępowania rekrutacyjne w poszczególnych jednostkach państwowych, a także wskazywały kwalifikacje, jakie powinni posiadać pracownicy na danym stanowisku. To one również podejmowały decyzje, kto zostanie zatrudniony. Pracownicy nie mieli więc żadnego wyboru. Zdarzały się tym samym sytuacje, że małżeństwa ulegały rozdzieleniu, a pracownicy byli oddelegowani do pracy na odległych obszarach. Taka polityka ze strony władz centralnych skutkowałą ograniczeniem mobilności pracowników. Było to natomiast celowym zabiegiem ukierunkowanym na kontrolę w zakresie „pełnego zatrudnienia” (Wang, Zhao 2012: 389-391). Należy zauważyć, że władze nie uznawały możliwości, aby w państwie istniało bezrobocie. Było to sprzeczne z ideologią socjalistyczną. Prowadziło to do sytuacji sztucznego tworzenia i obsadzania miejsc pracy. W konsekwencji pracownicy nie wykazywali się odpowiednim poziomem kwalifikacji. Każdy problem w zakresie zatrudnienia był również rozwiązywany przez państwo. Tytułem przykładu, w latach 60. ubiegłego stulecia w Chinach brakowało miejsc pracy dla młodych ludzi. Została więc podjęta decyzja o przeniesieniu osób zamieszkałych w miastach na obszary wiejskie. Dodatkowym czynnikiem utrudniającym regulowanie rynku pracy było istnienie obowiązku meldunkowego, określanego powszechnie terminem *hukou* 户口. Wprowadzenie rozwiązania prowadziło do uniemożliwienia mobilności pracownikom pomiędzy sektorami (miejskim i wiejskim) w zakresie poszukiwania i podejmowania pracy. Bezpośrednim przejawem tak ukształtowanego podziału było przyznanie pracownikom „rolniczego *hukou*” bądź „nierolniczego *hukou*”, które było przeznaczone dla mieszkańców miast (Wang, Zhao 2012: 393; Xin 2012). W Chinach powszechnym zjawiskiem było występowanie bezrobocia ukrytego. Ten rodzaj jest charakterystyczny dla

gospodarek planowanych. W ramach tego rodzaju bezrobocia pracownicy posiadają pracę, natomiast wykonują ją nieefektywnie oraz nie posiadają odpowiednich kwalifikacji. Taka sytuacja miała miejsce w Chińskiej Republice Ludowej w okresie poprzedzającym wprowadzenie reform gospodarczych wpisujących się w politykę „otwarcia Chin na świat” (Wang, Zhao 2012: 393-394). Podsumowując system zatrudnienia w okresie od 1949 do 1978 roku należy zauważyć, że istniał wyraźny podział pomiędzy rynkiem miejskim i wiejskim, co wynikało z obowiązku meldunkowego utrudniającego swobodny przepływ pracowników. Powszechnym zjawiskiem było również występowanie ukrytego bezrobocia. W stosunku do osób zatrudnionych była zaś stosowana polityka „dożywotniego zatrudnienia”. Innymi słowy osoba raz zatrudniona w przedsiębiorstwie państwowym cieszyła się stałą pensją oraz bezpieczeństwem socjalnym.

Reforma ku gospodarce rynkowej

W 1980 roku decyzją Komunistycznej Partii Chin umożliwiono obywatelom swobodne podejmowanie pracy. Była to pierwsza oznaka przejścia od gospodarki planowanej w zakresie zatrudniania ku mechanizmom gospodarki rynkowej. Wprowadzono również możliwość dokonania wyboru pomiędzy formami zatrudnienia. W ten sposób pracownicy mogli podejmować pracę nie tylko w przedsiębiorstwach państwowych, jak to miało miejsce dotychczas, ale również w gospodarce kolektywnej bądź w formie samozatrudnienia. Kolejnym etapem zmian była likwidacja „dożywotniego zatrudnienia” na rzecz tzw. kontraktów pracowniczych. Wobec osób zwolnionych były przewidziane programy pomocowe. Zapewniono im również minimum socjalne (Wang, Zhao 2012: 395-398). Należy zauważyć, że władze państwa nie pozostawiły zwalnianych pracowników samych sobie, lecz udzielały im stosownego wsparcia. Budowa rynku pracy opartego na zasadach rynkowych oraz nowego systemu zatrudnienia była nieodzownym elementem koncepcji socjalistycznej gospodarki rynkowej. Proces ten przebiegał stopniowo, aby przystosować pracowników do nowej sytuacji na rynku pracy. Na szczególną uwagę zasługują programy umożliwiające przekwalifikowanie. Jak podaje Wang Yanzhong i Zhao Xi w latach 1993-1996 programem tym zostało objętych łącznie co najmniej 5 milionów pracowników, spośród których połowa w wyniku udziału we wspomnianym programie podjęła inne zatrudnienie. Oprócz przekwalifikowania, państwo stanęło również przed problemem zasiłków dla bezrobotnych. Jak już wspomniano, sama idea występowania bezrobocia w socjalizmie chińskim była niedopuszczalna. Pomimo wy-

stępowania ukrytego bezrobocia nie było potrzeb tworzenia specjalnych form pomocy dla bezrobotnych. Sytuacja uległa natomiast zmianie pod koniec lat 90. ubiegłego stulecia. Wprowadzenie socjalistycznej gospodarki rynkowej oraz regulowanie rynku pracy za pomocą popytu i podaży wymusiło podjęcie stosownych prac również w tym zakresie (Wang, Zhao 2012: 403-404). Innymi słowy, koncepcja wdrożenia socjalistycznej gospodarki rynkowej w Chinach skutkowałą utworzeniem rynku pracy. Bezpośrednim przejawem wprowadzanych zmian była możliwość doboru pracowników wedle posiadanych przez nich kwalifikacji. Pracownikom również przyznano więcej swobody w zakresie wyboru przyszłego pracodawcy. Zmiany dotyczyły ponadto polityki wynagrodzenia (Xing, Xu 2016). Prowincja Guangdong, jako pierwsza, podjęła decyzję o wprowadzeniu lokalnych przepisów dotyczących ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę już w latach 80. ubiegłego stulecia. U podstaw przyjęcia takiego rozwiązania leżały takie czynniki, jak niewielkie płace oraz wysoki wskaźnik inflacji (Dreger, Kosfeld, Zhang 2016). Pierwsze ogólnokrajowe regulacje prawne dotyczące płacy minimalnej zostały uchwalone w 1993 roku, natomiast w roku kolejnym zostały one ujęte w chińskim kodeksie pracy. Z uwagi na fakt, że przepisy te nie były efektywne, a kwota minimalnego wynagrodzenia rosła w wolnym tempie, władze chińskie wyszły naprzeciw temu problemowi tworząc nowe przepisy (Fang, Lin 2015; Ye, Gindling, Li 2015).

Wynagrodzenie minimalne – aspekty prawne

Szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzenia minimalnego w Chińskiej Republice Ludowej zostały ustalone na mocy zarządzenia wydanego przez Ministerstwo Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego w dniu 30 grudnia 2003 roku. Ustalono 2-miesięczny termin *vacatio legis*, co oznacza, że przepisy weszły w życie z dniem 1 marca 2004 roku. Przepisy dotyczące płacy minimalnej pozostają w zgodzie z kodeksem prawa pracy, jak również innymi regulacjami, które wydaje Rada Państwowa. Należy zauważyć, że podstawowym celem tego aktu było zapewnienie minimalnego wynagrodzenia wszystkim pracownikom oraz członkom ich rodzin (artykuł 1 *Provisions on Minimum Wages*, dalej: PMW). Pod względem prawnym zarządzenie obejmuje ochroną pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, jak i zajmujących się działalnością prywatną. Podlegają jej także pracownicy organów państwowych, instytucji publicznych oraz organizacji społecznych (artykuł 2 PMW). W artykule 3 tego zarządzenia została przedstawiona definicja legalna pojęcia „standardy w zakresie wynagrodzenia minimalnego”. Pod tym terminem należy rozumieć płacę minimalną, którą otrzymuje pracow-

nik w związku ze świadczoną przez niego pracą bądź zgodnie z wymiarem czasu pracy określonym w umowie o pracę. Wiąże się to z pojęciem „pracy zwyczajnej”, czy też „pracy normalnej” – (chiń. *zhengchang laodong* 正常劳动) (artykuł 3 PMW).

W Chinach wyróżniamy dwa rodzaje „standardów minimalnego wynagrodzenia”. Pierwszy odnosi się do miesięcznej płacy minimalnej stosowanej wobec pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, drugi zaś dotyczy minimalnej stawki godzinowej. Ten rodzaj ma zastosowanie w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (artykuł 5 PMW). Zarządzenie precyzuje także, jakimi przesłankami należy kierować się przy ustalaniu miesięcznego minimalnego wynagrodzenia. Należą do nich m.in. koszty życia pracowników danej społeczności lokalnej, indeks kosztów konsumpcji czy wysokość składki na ubezpieczenie społeczne. Warto zauważyć, że w Chinach zostało przyjęte rozwiązanie, zgodnie z którym każda prowincja, a także miasto wydzielone i region autonomiczny, ustala własne stawki minimalnego miesięcznego wynagrodzenia oraz minimalnej stawki godzinowej. Takie rozwiązanie podyktowane jest faktem, że w Chinach występuje dość wysoki poziom zróżnicowania nie tylko pod względem poziomu rozwoju, ale również kosztów utrzymania w zależności od regionu. Tym samym przekazanie kompetencji w zakresie ustalania wysokości wspomnianych wynagrodzeń i stawek godzinowych władzom lokalnym ma na celu dostosowanie ich do realiów życiowych. Mają one uwzględniać szereg okoliczności, m.in. minimalne koszty utrzymania danej społeczności lokalnej czy wskaźnik cen konsumpcyjnych (artykuł 6 PMW). Szczegółowo determinanty, które należy wziąć pod uwagę ustalając kwoty miesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę, zostały określone w załączniku do wspomnianego zarządzenia Ministerstwa Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego. Należą do nich: koszty życia mieszkańców, składki na ubezpieczenie społeczne, w tym na fundusz mieszkalni¹, średnia płaca, stopa bezrobocia oraz poziom rozwoju ekonomicznego danego regionu. Analiza tych wszystkich czynników łącznie wpływa na politykę płacową (załącznik PMW). Innymi słowy, różne standardy zostały przyjęte w zależności od jednostki administracyjnej. Uprawnienie do samodzielnego ustalania kwot minimalnego wynagrodzenia czy stawek godzinowych przysługuje prowincjom,

¹ W tym przypadku, każdej prowincji przysługują kompetencje do kształtowania wysokości składek we własnym zakresie. W Chinach od wynagrodzenia za pracę łącznie jest odprowadzanych 5 składek, takich jak składka wypadkowa, zdrowotna, na wypadek bezrobocia, emerytalna i macierzyńska. Pracownicy są ponadto zobowiązani do odprowadzania obowiązkowo składek na tzw. fundusz mieszkaniowy (ang. *housing fund*), zob.: <http://www.china-briefing.com/news/2014/02/24/social-insurance-compliance-in-china.html> [27.07.2016].

a także regionom autonomicznym² i miastom, które podlegają bezpośrednio rządowi centralnemu (wynika to wprost z artykułu 7 PMW). W przekonaniu Autorki, Chiny przyjęły odpowiednie rozwiązanie. Dzięki takiemu zabiegowi władze mają możliwość dostosowania płac do realnych kosztów życia w danej prowincji. Co oczywiste, w miastach bardziej rozwiniętych przemysłowo i gospodarczo, stawki będą wyższe. Nie należy natomiast uznawać takiej formy ustalania wynagrodzenia za przejaw dyskryminacji. Chiny należą bowiem do państw obszernych pod względem terytorialnym, a co za tym idzie zróżnicowanych pod względem poziomu rozwoju. Wschód kraju jest bardziej rozwinięty. To właśnie tam koncentrują się najważniejsze ośrodki finansowe (np. Szanghaj). Odmienne kształtuje się natomiast sytuacja na zachodzie kraju, gdzie przeważają tereny rolnicze. Spojrzanie na całokształt przyjętych w Chinach rozwiązań prowadzi do wniosku, że zostały one słusznie uregulowane w taki sposób.

Co do zasady, szczegółowe przepisy dotyczące wymienionych kwot są formułowane przez departamenty administracyjne ds. pracy i bezpieczeństwa społecznego, które funkcjonują na szczeblu prowincjonalnym, w regionach autonomicznych i we wspomnianych miastach wydzielonych. Należy zauważyć, że w Chinach na czele całej struktury organizacyjnej znajduje się Ministerstwo Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego. Posiada ono natomiast swoje „oddziały”, które są rozlokowane w całym kraju. Te jednostki są bezpośrednio odpowiedzialne za formułowanie stosownych przepisów, ustalanie stawek, wartości podatków na ubezpieczenie społeczne, a następnie przekazywanie tych danych do centrali z siedzibą w Pekinie. Stawki, zanim zostaną przedstawione ministerstwu, podlegają konsultacjom. W ramach tego typu rokowań uczestniczą unie pracy, przedsiębiorstwa czy stowarzyszenia przedsiębiorców (związki przedsiębiorców). Po uzyskaniu takich informacji, Ministerstwo Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego jest zobowiązane do zasięgnięcia opinii ze strony Chińskiej Unii Pracy (ang. *China Labour Union*) oraz Chińskiej Ligii Przedsiębiorców (ang. *China League of Enterprises*) bądź Chińskiego Stowarzyszenia Przedsiębiorców (ang. *China Association of Entrepreneurs*). W ciągu 14 dni od przekazania przez departamenty lokalne programów dotyczących kształtowania polityki płacowej w regionie, mogą zostać sformułowane odpowiednie sugestie czy rekomendacje dotyczące wprowadzenia stosownych zmian. W przypadku, gdy nie zostaną one przedstawione lokalnym departamen-

tom ds. pracy i bezpieczeństwa społecznego, należy uznać, że programy zostały zaakceptowane w takim kształcie, w jakim zostały przedłożone, bez wprowadzenia zmian (artykuł 8 PMW). Innymi słowy, „milczenie” jest tożsame z udzieleniem zgody na wdrożenie w życie polityki płacowej.

Kolejny etap sprowadza się do powiadomienia stosownych jednostek w prowincjach, regionach autonomicznych i miastach miastach wydzielonych. Po upływie 14-dniowego terminu od przekazania programu władzom centralnym, uznaje się, że departamenty lokalne uzyskały zgodę na wprowadzenie proponowanej polityki w zakresie płac na obszarach podlegających ich jurysdykcji. Następnie, departamenty te są zobowiązane w ciągu 7 dni do przekazania informacji na temat nowych zasad w zakresie wynagrodzenia (miesięcznej minimalnej płacy oraz minimalnych stawek godzinowych), a także procentowej wysokości składek na ubezpieczenie społeczne w biuletynie lokalnego rządu oraz co istotne, co najmniej w jednej z lokalnych gazet (artykuł 9 PMW). Cała procedura jest niezwykle przejrzysta i uporządkowana. Na uwagę zasługuje fakt, że poszczególne etapy pracy nad wdrażaniem nowej polityki płacowej zostały precyzyjnie sformułowane. Celem tak ukształtowanych przepisów jest zaznajomienie wszystkich zainteresowanych osób z nowymi regulacjami. Niewątpliwie obowiązek ogłoszenia odpowiednich przepisów w zakresie ustalania wynagrodzeń w lokalnie czytanej gazecie będzie sprzyjał rozpowszechnieniu wiedzy na ten temat. Takie rozwiązanie zasługuje na aprobatę, gdyż przyczynia się do wzrostu świadomości społecznej. Obywatele nie muszą szukać stosownych przepisów w oficjalnych publikatorach, natomiast mają możliwość zapoznania się z ich treścią za pomocą bardziej dostępnych środków przekazu.

Zgodnie z przepisami o płacy minimalnej, kwoty miesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej powinny być ustalane raz na dwa lata (artykuł 10 PMW). W przytoczonym akcie prawnym nie została natomiast wskazana żadna sankcja w sytuacji, gdy któraś z jednostek administracyjnych uchyla się od tej zasady. Innymi słowy, postulowanym jest aktualizowanie standardów w polityce płacowej, natomiast nie ma takiego obowiązku prawnego. Należy zauważyć, że większość jednostek administracyjnych (prowincji, regionów autonomicznych czy miast wydzielonych) wdraża tego typu działania w przepisowym terminie. Na 31 jednostek zaledwie w jednej nie zostały takie standardy dostosowane do nowych realiów społecznych. W tym przypadku mowa o prowincji Qinghai, gdzie nadal obowiązuje stawka ustalona z dniem 1 maja 2014 roku. W przekonaniu Autorki, słusznie zostało przyjęte takie rozwiązanie, albowiem umożliwia dostosowywanie płac do rzeczywiście zmieniających

² W Chinach występuje łącznie pięć regionów autonomicznych. Należą do nich: Tybet, Xinjiang zamieszkały przez mniejszość ujęurską, Mongolia Wewnętrzna, Ninxia Hui oraz Guanxi, zob.: 《中华人民共和国民族区域自治法》 z dnia 31 maja 1984 roku, znowelizowana w dniu 28 lutego 2001 roku, http://www.gov.cn/test/2005-07/29/content_18338.htm [27.07.2016].

się kosztów utrzymania. Gdyby nie było takiego przepisu, mogłoby dojść do sytuacji, że przez kilkanaście lat płace byłyby utrzymywane na tym samym poziomie. Narzucenie przez władze centralne określonych podwyżek w przypadku Chin też nie sprawdziłoby się. Mogłoby się bowiem okazać, że niektóre regiony rozwijają się szybciej i co za tym idzie, wzrastają koszty życia i utrzymania, inne zaś nadal pozostają obszarami typowo rolniczymi. W tym aspekcie należy również pozytywnie ocenić wdrożone przez Chiny standardy w zakresie polityki płacowej.

Przepisy dotyczące płac minimalnych w Chinach nakładają również na pracodawców obowiązek poinformowania swoich pracowników o zmianach w wysokości wynagrodzeń. W tym celu został przewidziany 10-dniowy termin od ogłoszenia w biuletynie bądź gazecie lokalnej (artykuł 11 PMW).

W przypadku, gdy pracodawca uchyla się od takiego obowiązku, przepisy o wynagrodzeniach minimalnych przewidują obowiązek zgłoszenia takiej sprawy lokalnemu departamentowi ds. pracy i bezpieczeństwa społecznego (artykuł 12 PMW).

Jakiegolwiek spory wynikające ze stosowanych standardów w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę podlegają regulacjom prawa pracy (artykuł 13 PMW).

Wymiar praktyczny minimalnej płacy i stawek godzinowych w Chinach

W tabeli 1 zostało przedstawione zestawienie aktualnie obowiązujących w Chinach kwot miesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz stawek godzinowych z po-

Tabela 1. Wysokość minimalnej płacy oraz stawki godzinowej w Chinach

Lp.	Prowincja	Kwota brutto (w RMB)	Dotychczasowa kwota brutto (w RMB)	Wzrost (w %)	Stawka za godzinę (w RMB)	Data obowiązkowa
1.	Szanghaj	2 190	2 020	8,4%	19,0	01.04.2016 r.
2.	Tianjin	1 950	1 850	5,4%	19,5	01.07.2016 r.
3.	Guangdong	1 895	1 895	0,0%	18,3	29.02.2016 r.
4.	Zhejiang	1 860	1 650	12,7%	17,0	01.11.2015 r.
5.	Jiangsu	1 770	1 630	8,6%	15,5	01.01.2016 r.
6.	Pekin	1 720	1 560	10,3%	18,7	01.04.2015 r.
7.	Shandong	1 710	1 600	6,8%	17,1	01.06.2016 r.
8.	Xinjiang	1 670	1 520	9,9%	16,7	01.07.2015 r.
9.	Mongolia Wewnętrzna	1 640	1 500	9,3%	13,3	01.07.2015 r.
10.	Shanxi	1 620	1 450	11,7%	17,7	01.05.2016 r.
11.	Henan	1 600	1 400	14,3%	15,0	01.07.2015 r.
12.	Guizhou	1 600	1 250	28,0%	17,0	01.10.2015 r.
13.	Yunnan	1 570	1 420	10,6%	14,0	01.09.2015 r.
14.	Hubei	1 550	1 300	19,2%	16,0	01.09.2015 r.
15.	Liaoning	1 530	1 300	17,7%	15,0	01.01.2016 r.
16.	Jiangxi	1 530	1 390	10,1%	15,3	01.10.2015 r.
17.	Anhui	1 520	1 260	20,6%	16,0	01.11.2015 r.
18.	Fujian	1 500	1 320	13,6%	16,0	01.08.2015 r.
19.	Chongqing	1 500	1 250	20,0%	15,0	01.01.2016 r.
20.	Sichuan	1 500	1 400	7,1%	15,7	01.07.2015 r.
21.	Hebei	1 480	1 320	12,1%	15,0	01.12.2014 r.
22.	Jilin	1 480	1 320	12,1%	13,5	01.12.2015 r.
23.	Heilongjiang	1 480	1 160	27,6%	14,2	01.10.2015 r.
24.	Shaanxi	1 480	1 280	15,6%	14,8	01.05.2015 r.
25.	Ninxia	1 480	1 300	13,9%	14,0	01.11.2015 r.
26.	Gansu	1 470	1 350	8,9%	15,5	01.04.2015 r.
27.	Hainan	1 430	1 270	12,6%	12,6	01.05.2016 r.
28.	Guangxi	1 400	1 200	16,7%	13,5	01.01.2015 r.
29.	Tybet	1 400	1 200	16,7%	13,0	01.01.2015 r.
30.	Hunan	1 390	1 265	9,9%	13,5	01.01.2015 r.
31.	Qinghai	1 270	1 050	20,9%	12,7	01.05.2014 r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych dostępnych na stronach internetowych, <http://www.chinanews.com/gn/2016/05-31/7888544.shtml> [27.07.2016]; <http://www.chashebao.com/cities/> [27.07.2016] i lokalnych gazet poszczególnych prowincji.

■ Miasta wydzielone

■ Regiony autonomiczne

działem na prowincje, miasta wydzielone i regiony autonomiczne. Na potrzeby niniejszego opracowania przedstawiono minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę oraz stawkę godzinową, które są najwyższe w danej prowincji³.

W przypadku Chin kontynentalnych sytuacja jest o tyle skomplikowana, że poszczególne prowincje dzielą się następnie na dystrykty. Każdy z nich może natomiast ustalić w swoim obszarze administracyjnym własne kwoty minimalnego miesięcznego wynagrodzenia i stawki godzinowej. W zależności od prowincji, różna jest liczba dystryktów. Szczegółowe informacje na ten temat są dostępne w lokalnych biuletynach departamentów pracy i bezpieczeństwa społecznego, które określają standardy w zakresie polityki płacowej. Podane w tabeli 1 dane dotyczące kwot brutto w RMB dla poszczególnych regionów należy odczytywać jako minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w najbogatszym dystrykcie danej prowincji. Oznacza to, że w danej prowincji mogą być wypłacane niższe płace niż te wskazane w zestawieniu, natomiast różnice te są nieznaczne.

Najwyższa miesięczna płaca minimalna obowiązuje w Szanghaju od 1 kwietnia 2016 roku i jest równa 2 190 juanów. W stosunku do poprzedniej kwoty, wynagrodzenie uległo zwiększeniu o 170 juanów, czyli o 8,4%. Najniższe minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi w Chinach 1 270 juanów i dotyczy prowincji Qinghai położonej na zachodzie kraju. Należy mimo wszystko pozytywnie ocenić sytuację w tym regionie, z uwagi na fakt, że w porównaniu z poprzednim wymiarem miesięcznego minimalnego wynagrodzenia nastąpił wzrost aż o 20,9%. Wcześniej pracownicy zatrudnieni w tej prowincji otrzymywali tylko 1 050 juanów, sytuacja uległa w znacznym stopniu poprawie.

Na uwagę zasługuje również przypadek prowincji Guangdong, w której zostały utrzymane dotychczasowe stawki miesięcznego wynagrodzenia. Wynoszą one 1 895 juanów. Warto również zwrócić uwagę, że najwyższe podwyżki minimalnego wynagrodzenia za pracę zostały odnotowane w prowincji Guizhou (położonej na południu kraju) oraz Heilongjiang (najbardziej wysuniętego regionu na północ), gdzie wynosiły one odpowiednio 28% i 27,6%. Najniższe podwyżki dotyczyły natomiast, oprócz wspomnianego Guangdong, miasta wydzielonego Tianjin (zaledwie 5,4%) oraz prowincji Shandong odpowiadającej tylko 6,8%.

Analiza sytuacji płacowej w zakresie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia w miastach wydzielonych prowadzi do wniosku, że najlepiej pracownicy zarabiają w Szanghaju (2 190 juanów), następnie w Tianjin (1 950 juanów). Dopiero na trzecim miejscu znalazł się Pekin z kwotą równą 1 720 juanów. Ostatnie, czwarte miasto wydzielone, czyli

Chongqing zajęło 19 lokatę w przedstawionym zestawieniu, z wynagrodzeniem odpowiadającym 1 500 juanów. Porównanie sytuacji płacowej w tych czterech miastach wydzielonych jest dość zaskakujące. Szczególnie budzi zdziwienie usytuowanie Pekinu na tak niskiej pozycji. Zazwyczaj stolice państw należą do najlepiej płatnych miejsc, natomiast w tym przypadku sytuacja kształtuje się inaczej. Wynika to z faktu, że Szanghaj w latach 90. ubiegłego stulecia został swego rodzaju laboratorium, gdzie umożliwiono szybki rozwój gospodarczy. Pudong znalazł się wśród czołowych ośrodków finansowych (Sang 1993). Aktualnie Szanghaj jest najbardziej zaludnionym miastem w Chinach.

Porównując politykę płacową w chińskich regionach autonomicznych należy zauważyć, że największe minimalne zarobki są gwarantowane w Xinjiang (w wysokości 1 670 juanów), następnie w Mongolii Wewnętrznej (1 640 juanów), natomiast najgorsza sytuacja pod tym względem jest w Tybecie, gdzie pracownicy otrzymują zaledwie 1 400 juanów.

Najwyższa stawka godzinowa jest w Tianjin i wynosi 19,5 juana. Została ona wprowadzona z dniem 1 lipca 2016 roku. Wśród najwyższych wartości stawek godzinowych należy wskazać Szanghaj (19 juanów) oraz Pekin (18,7 juanów). Najniższa stawka obowiązuje w prowincji Hainan (12,6 juana). Ustalono taką wartość z dniem 1 maja 2016 roku. Wśród miast wydzielonych (Szanghaj, Pekin, Tianjin i Chongqing) najniższa stawka godzinowa została ustalona w Chongqing i wynosi od 1 stycznia 2016 roku 15 juanów. Analizując wartość stawek godzinowych w regionach autonomicznych, najlepiej sytuacja kształtuje się w Xinjiang (16,7 juanów), najgorzej zaś w Tybecie (13 juanów).

Podsumowanie

Rozwiązania przyjęte w Chińskiej Republice Ludowej niezwykle precyzyjnie regulują kwestie związane z polityką płacową w tym kraju. Niewątpliwie wszystko jest uporządkowane i dostosowane do realiów danej społeczności. Minimalne wynagrodzenia za pracę są ustalane w oparciu o koszty życia rzeczywiście występujące w określonej prowincji. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w tym, że Państwo Środka jest obszerne pod względem zajmowanego terytorium oraz zróżnicowane gospodarczo. Z uwagi na to, że prowincja również wykazuje cechy różnorodności, albowiem na jej obszarze znajdują się zarówno metropolie liczące kilka bądź kilkanaście milionów ludzi, jak też mniejsze miejscowości i wsie. Dodatkowo może zdarzyć się sytuacja, że oprócz jednego ośrodka przemysłowego w ramach prowincji, pozostałe tereny to obszary typowo rolnicze. Z tego właśnie powodu wynikają różnice w płacach minimalnych w Chińskiej Republice Ludowej.

³ W praktyce poszczególne prowincje dzielą się jeszcze na tzw. dystrykty (chin. *diqu* 地区), które następnie dzielą się na klasy, kategorie (chin. *lei* 类).

Pomimo wskazanych trudności w zakresie regulowania polityki płacowej w Państwie Środka, należy pozytywnie ocenić przyjęte rozwiązania. Niewątpliwie przyczyniają się one do podnoszenia standardów życia ludności oraz zapewniają pracownikom pewnego rodzaju bezpieczeństwo pod względem finansowym. Analiza przepisów prawnych regulujących te kwestie oraz wskazanie wymiaru praktycznego tego zagadnienia prowadzi do wniosku, że w Chinach mamy do czynienia z wysokim stopniem dysproporcji społecznej. Z jednej strony wielkie, szybko rozwijające się metropolie, z drugiej zaś tereny mniej zurbanizowane, rolnicze. Ten czynnik i rodzące się w związku z tym problemy będą niezwykle istotne w najbliższej przyszłości.

Bibliografia

1. 《中华人民共和国民族区域自治法》 z dnia 31 maja 1984 roku, znowelizowana w dniu 28 lutego 2001 roku, http://www.gov.cn/test/2005-07/29/content_18338.htm [27.07.2016].
2. Sang B.X., (1993) *Pudong: Another Special Economic Zone in China? – An Analysis of the Special Regulations and Policy for Shanghai's Pudong New Area*, "Northwestern Journal of International Law & Business", tom 14, nr 1.
3. Dreger C., Kosfeld R., Zhang Y., (2016) *Determining Minimum Wages in China: Do Economic Factors Dominate?* "IZA Discussion Paper", nr 9716.
4. Fang T., Lin C., (2015) *Minimum wages and employment in China*, "IZA Journal of Labor Policy".
5. <http://www.chashebao.com/cities/> [27.07.2016].
6. <http://www.china-briefing.com/news/2014/02/24/social-insurance-compliance-in-china.html> [27.07.2016].
7. <http://www.chinanews.com/gn/2016/05-31/> [27.07.2016].
8. Linxiang Y., Gindling T.H., Li S., (2015) *Compliance with legal minimum wages and overtime pay regulations in China*, "IZA Journal of Labor Policy".
9. Provisions on Minimum Wages, Order of the Ministry of Labor and Social Security of the People's Republic of China No. 21, 《最低工资规定》.
10. Wang Y., Zhao X., (2012) *Reforma chińskiego systemu zatrudnienia* [w:] *Reformują Chiny: Doświadczenia i wnioski*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
11. Xin M., (2012) *Labor Market Outcoand Reforms in China*, "Journal of Economic Perspectives", tom 26, nr 4.
12. Xing C., Xu J., (2016) *Regional variation of the minimum wages in China*, "IZA Journal of Labor Policy".

