

64. Конрад Н. И. Древняя история Японии // Конрад Н. И. Избр. труды : История. М., 1974. С. 11–74.

65. Гольдберг Д. И. Япония в III–XII вв. // История стран зарубежной Азии в Средние века. М., 1970. С. 19–34.

66. Бутин Ю. М. Древний Чосон. Новосибирск, 1982. 265 с.

67. Пак М. Н. Очерки ранней истории Кореи. М., 1979. 240 с.

68. Хань-юань, Фань-и-бу (Во-го-пу) 『翰苑』 蕃夷部 (倭國条) // URL: <http://www.ceres.dti.ne.jp/~alex-x/kanseki/kanen-wa.html> (mode of access: 25.11.2015).

69. «Хань-юань, Фань-и-бу, Во-го» дзэмбун 「翰苑 蕃夷部 倭國」全文 // URL: http://home.p07.itscom.net/~strmdrf/kyusyu_ref11.htm (mode of access: 25.11.2015).

70. Тун-дянь 通典. Пекин 北京: Чжун-хуа шуцзюй 中華書局, 1988. С. 4993–4996.

УДК 331.108.2(519.3)+331.101.21(519.3)

Е. М. Сычёва

*Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия*

E. M. Sycheva

*Ural Federal University,
Ekaterinburg, Russia*

Особенности кадровой политики на Кэсонском промышленном комплексе (КНДР)

Specifics of personnel policy at the Kaesong Industrial Complex (DPRK)

В статье рассматриваются вопросы трудоустройства, условий труда и соблюдения прав северокорейских рабочих на Кэсонском промышленном комплексе в Республике Корея.

Ключевые слова: Кэсонский промышленный комплекс, КНДР, Северная Корея, права рабочих.

The article addresses the issues of employment, working conditions and rights of North Korean workers at the Kaesong Industrial Complex (KIC) in the DPRK.

Keywords: Kaesong Industrial Complex, DPRK, North Korea, workers' rights.

Кэсонский промышленный комплекс, пожалуй, одно из немногих мест на территории КНДР, где можно встретить гражданина Республики Корея. Там на тщательно охраняемой территории обосновали свое производство многочисленные компании Юга. На предприятиях промзоны северокорейские рабочие, получая скромную зарплату, производят товары, которые потом продаются южнокорейскими владельцами во всем мире.

Подбор персонала в Кэсоне осуществляется северокорейским Центральным агентством по развитию специальных зон (ЦАРСЗ), которое имеет статус министерства. Процесс занимает не более трех недель. Южнокорейские компании извещают ЦАРСЗ о намерении нанять нового работника. Министерство, в свою очередь, подбирает кандидатуры, проводит личные собеседования и тесты на профессиональную пригодность (например, для текстильного предприятия это базовые навыки кройки и шитья). Рабочие, не имеющие необходимой квалификации, могут быть приняты в качестве стажеров, им выплачивается до 70 % от минимальной заработной платы обычного рабочего на предприятии. Южнокорейские компании не могут напрямую набирать штат северокорейских рабочих, но они имеют право отклонить предложенную кандидатуру [1]. Рассмотрим динамику численности и соотношение северокорейского и южнокорейского персонала в Кэсоне в 2005–2014 гг. (табл. 1).

Относительно низкая численность южнокорейских работников объясняется их занятостью исключительно организационными вопросами, причем прямые контакты с северокорейскими подчиненными жестко ограничены: распоряжения южнокорейских менеджеров транслируются через северокорейских наставников во избежание возможной идеологической обработки местного персонала и дискредитации политического режима КНДР. В 2014 г. в Кэсоне было задействовано порядка 53–54 тыс. северокорейских рабочих на 125 южнокорейских предприятиях.

Как следует из имеющихся данных, среднестатистический северокорейский работник Кэсонской промзоны — это 30-летняя женщина со средним школьным образованием (табл. 2).

Таблица 1

Штат работников КПК [2]

Характеристика	Показатели	Полученные данные
Уровень образования	Высшее	9,8 %
	Среднее специальное	10,6 %
	Среднее	79,6 %
Средний возраст	Общий	31,2 лет
	Мужчины	38,6 лет
	Женщины	29,5 лет
Возрастные характеристики	10–19 лет	6,6 %
	20–29 лет	34,6 %
	30–39 лет	44,8 %
	40–49 лет	12,9 %
	50 лет и старше	1,1 %
Гендерная принадлежность	Мужчины	18,8 %
	Женщины	81,2 %

Таблица 2

Персональные характеристики рабочих Кэсона [3]

Год	Количество предприятий	Численность рабочих КНДР, чел.	Численность рабочих РК, чел.
2005	18	6 013	507
2006	30	11 160	791
2007	65	22 538	785
2008	93	38 931	1 055
2009	117	42 561	935
2010	121	46 284	804
2011	123	49 866	776
2012	123	53 448	786
2013	123	52 329	751
2014	125	53 947	815

Ввиду отсутствия доступа исследователей к статистическим данным КНДР вопрос об оплате труда северокаорейских рабочих изучен

мало. Согласно Трудовым правилам Кэсона, заработная плата рабочего состоит из основного жалования, отпускных, сверхурочных и премиальных [1]. По данным Министерства объединения, минимальный оклад в 2006 г. составил \$ 50 в месяц при 48-часовой рабочей неделе. При этом МРОТ ежегодно увеличивается на 5 %. Соответственно, к концу 2014 г. базовая ставка должна была превысить \$ 70 [4]. Работники, на которых возложены руководящие функции, например лидеры производственных групп, получают надбавку. Их оклад в 2006 г. составил от \$ 52–55 до \$ 75 ежемесячно [1].

Северокорейские работники имеют право на ежегодный 14-дневный отпуск. Один день отпуска конкретного рабочего оплачивается исходя из его средней заработной платы за один рабочий день по результатам трёх предшествующих рабочих месяцев. В результате 14-дневный отпуск должен оцениваться минимум в \$ 30–35. Женщины также имеют право на отпуск по уходу за ребенком в течение 60 дней до и 90 дней после появления на свет младенца, но оплачиваются только 60 дней декретного отпуска [5].

Дополнительные часы работы вознаграждаются 50 % надбавкой, а оплата за работу в дни государственных праздников (1 января, 1 марта, 1 мая, 15 августа, 31 декабря) и в ночные смены (с 22.00 до 6.00) увеличивается вдвое. Как сообщается в докладе Министерства Объединения, в среднем в январе 2006 г. северокорейский работник взял на себя шесть дополнительных часов работы в неделю. Подобная система, однако, противоречит базовому северокорейскому «Закону о труде рабочих и служащих» 1946 г., согласно которому переработки запрещены вообще. Южнокорейские компании вправе поощрять работников и самостоятельно определять размер бонусов, которые впоследствии выплачиваются северокорейцу наличными или в натуральной форме [1].

Данные статистики свидетельствуют о том, что северокорейский персонал Кэсона получает чрезвычайно низкое жалование при большей рабочей неделе по сравнению с условиями труда в соседних странах — Китае и Республике Корея.

Однако на практике этот разрыв в доходах между северокорейскими работниками и их коллегами из Китая и РК более значителен, так как система налогообложения КНДР существенно сокращает размер реальной зарплаты рабочего: 30 % перечисляется государству

в качестве социального налога. Эти средства, как заявляет Пхеньян, покрывают затраты на повышение квалификации работников, строительство жилых помещений, медицинское обслуживание и другие социальные программы. Таким образом, оклад работника в 2006 г. составил не \$ 50, а \$ 35. При этом южнокорейские компании обязаны платить Пхеньяну налог в размере 15 % от валовой заработной платы (то есть заработной платы до удержания 30 %-го социального налога с рабочего), рассчитанный с учетом компенсации по случаю возможного увольнения работника [5].

Таблица 3

Условия труда в Кэсоне (КНДР), КНР и РК [3]

Показатель	Кэсон (КНДР)	Китай	Республика Корея
МРОТ (\$)	50	99,28	642
Рабочая неделя (часов)	48	40	44

Многие эксперты убеждены, что кэсонские рабочие не получают даже такой незначительной суммы. Джей Лефковиц, американский адвокат и правозащитник, специальный посланник президента США по правам человека в КНДР, в 2006–2008 гг. неоднократно выступал с жесткой критикой политики Северной Кореи в области прав человека. В частности, он отмечает, что южнокорейские компании не имеют возможности выплачивать жалование напрямую, и все денежные выплаты работникам проходят через Пхеньян [6]. Министерство Объединения РК рассматривает практику не прямых выплат зарплаты как вынужденную меру: в Кэсоне отсутствуют пункты обмена валюты, в то время как расчетной единицей является не вона, а доллар [7]. Первоначально Пхеньян не возражал против создания обменных пунктов, но дело так и не сдвинулось с мертвой точки. Следует, однако, понимать, что подобная практика противоречит Трудовым правилам Кэсона, предусматривающим выплаты зарплаты рабочим напрямую и наличными [5].

По расчетам Лефковица, Пхеньян де-факто конфискует 45 % от жалования рабочего Кэсона [2]. Некий анонимный высокопоставленный перебежчик из Северной Кореи утверждает, что до северокорейских работников доходит и вовсе \$ 2–3 [8]. Эксперты опасаются, что

деньги, адресованные северокорейским рабочим, перераспределяются Пхеньяном на финансирование вооруженных сил КНДР [3]. Если учесть специфику внешней политики Северной Кореи и активное развитие ее ядерного потенциала, такое предположение видится резонным, но доказать это документально не представляется возможным.

Авторитетный российский кореевед А. Ланьков настроен менее критично. Он поясняет, что жалование рабочих в Кэсоне — весьма внушительная сумма по северокорейским меркам, так как, согласно официальным данным КНДР, средняя зарплата в стране составляет порядка \$2 в месяц, а реальный доход — не более \$10–15 (разница между формальной зарплатой и реальным доходом связана с чрезвычайным распространением черного рынка и неофициальной частной экономической деятельности) [9]. Более того, в Кэсон заработная плата поступает регулярно, в отличие от остальной части КНДР.

Таким образом, имеющиеся данные позволяют прийти к выводу о систематическом нарушении прав рабочих в Кэсонской промзоне. Однако Сеул весьма осторожен в комментариях по этому поводу в надежде, что по мере развития межкорейского сотрудничества в Кэсоне, а также под давлением международного сообщества и правозащитных организаций законодательство в сфере прав человека в КНДР будет совершенствоваться и постепенно придет в соответствие с международными стандартами. Несмотря на категоричную позицию Запада, и США в частности, многие южнокорейские и российские аналитики в целом позитивно оценивают Кэсонский промышленный комплекс в контексте активизации правозащитной деятельности в Северной Корее, дальнейшего сближения между Пхеньяном и Сеулом, а также стабилизации международной обстановки на Корейском полуострове.

1. Gaesong Industrial Complex: Frequently Asked Questions // Ministry of Unification. 19.05.2006. URL: <http://eng.unikorea.go.kr/content.do?cmsid=1834&mode=viaw&cid=31497> (mode of access: 13.08.2015).

2. *Leskowitz J.* For a Few Dollars More // Archive for the U. S. Department of State. 10.01.2007. URL: <http://2001-2009.state.gov/g/senk/78705.htm> (mode of access: 18.08.2015).

3. *Jeong Hyung-gon.* Economics of the Kaeson Industrial Complex // North Korea's Economic Development and External Relations. URL: <http://www.keia.org/sites/default/files/publications/16.Jeong.pdf> (mode of access: 13.08.2015).

4. Южная Корея повысит зарплату северокорейским рабочим совместной промзоны «Кэсон» // Новости Newsru.com. 9.06.2014. URL: <http://www.newsru.com/finance/09jun2014/kaesong.htm> (дата обращения: 20.09.2014).

5. *Manyin M., Nanto D.* The Kaesong North-South Korean Industrial Complex // Congressional Research Service. 18.04.2011. URL: <http://fas.org/sgp/crs/row/RL34093.pdf> (mode of access: 20.08.2015).

6. *Lefkowitz J.* Freedom For All Koreans // Archive for the U. S. Department of State. 28.04.2006. URL: <http://2001-2009.state.gov/p/eap/rls/rm/66928.htm> (mode of access: 15.08.2015).

7. North Korea: Workers' Rights at the Kaeson Industrial Complex // Humans Rights Watch. 2006. URL: <http://www.hrw.org/legacy/backgrounder/asia/korea1006/> (mode of access: 15.08.2015).

8. *Дедер И.* Почему Северная Корея не может закрыть комплекс в Кэсоне? // Окно в Корею. 31.07.2010. URL: <http://www.k-window.com/articles/opinion/pochemu-severnaya-koreya-ne-mozhet-zakryt/> (дата обращения: 18.08.2015).

9. *Ланьков А.* Есть ли будущее у Кэсонского промышленного комплекса? // Сеульский вестник. 01.04.2009. URL: http://vestnik.kr/articles/articles_expert/3695.html (дата обращения: 17.08.2015).

УДК 327.3(5-12)+330(510)+325.2(510)

И. В. Ульянова

*Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия*

I. V. Ulyanova

*Ural Federal University,
Ekaterinburg, Russia*

Китайские диаспоры и проблемы безопасности в Юго-Восточной Азии

The Chinese diaspora and security issues in Southeast Asia

В статье рассматривается положение китайских диаспор в Юго-Восточной Азии и их влияние на формирование мирной обстановки в странах региона. Раскрыты основные виды конфликтов и определены факторы, формирующие