



УДК 349.2

Израловский Николай Романович
Санкт-Петербургский государственный университет

Юридический факультет

Россия, Санкт-Петербург

Nikolay-Izralovsky@yandex.ru

Izralovsky Nikolay

St. Petersburg University

Faculty of Law

Russia, St. Petersburg

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОМ И КИТАЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ НА ПРИМЕРЕ ИНСТИТУТА МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация: в настоящей статье автор поднимает вопрос формирования концепции достойного труда, а также имплементации ее в законодательство Российской Федерации и Китайской Народной Республики. Минимальный размер оплаты труда, являясь элементом достойной заработной платы, играет важную роль в формировании условий труда, которые будут достойны человека, именно поэтому автор сосредотачивается на данном институте. Последовательно рассматривая законодательство Российской Федерации, затем Китайской Народной Республики, автор приходит к выводу о перспективности сотрудничества двух стран в целях развития института минимальной заработной платы и более эффективном внедрении концепции достойного труда.



Ключевые слова: минимальная заработная плата, прожиточный минимум, достойный труд, Российская Федерация, Китайская Народная Республика, Международная Организация Труда.

IMPLEMENTATION OF THE CONCEPT OF DECENT WORK IN RUSSIAN AND CHINESE LEGISLATION ON THE EXAMPLE OF THE INSTITUTE OF MINIMUM WAGES

Annotation: in this article the author raises the issue of formation of the concept of decent labour, as well as its implementation in the legislation of the Russian Federation and the People's Republic of China. The minimum wage, being an element of decent wages, plays an important role in the formation of working conditions that will be worthy of a person, that is why the author focuses on this institution. Consistently reviewing the legislation of the Russian Federation, then the People's Republic of China, the author concludes that cooperation between the two countries is promising for the development of the minimum wage institution and more effective implementation of the concept of decent work.

Key words: minimum wage, living wage, decent work, Russian Federation, People's Republic of China, International Labour Organization.

В соответствии с частью 4 пункта 19 раздела IV Концепции внешней политики России, утвержденной Президентом РФ 31 марта 2023 года, в целях содействия адаптации мироустройства к реалиям многополярного мира Российская Федерация намерена уделять приоритетное внимание укреплению потенциала и повышению международной роли межгосударственного объединения БРИКС [1]. По итогам XV Саммита, прошедшего в августе 2023 года в Йоханнесбурге, главы Договаривающихся государств отметили необходимость сотрудничества всех стран в области поощрения и защиты прав



человека и основных свобод в соответствии с принципами равенства и взаимного уважения [2].

Для настоящего сравнительно-правового исследования из стран БРИКС автором для анализа законодательного регулирования института минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) была выбрана Китайская Народная Республика, поскольку ее Российская Федерация полагает своим ключевым партнером на Евразийском континенте (п. 52 Концепции внешней политики РФ) [1]. Действительно, взаимоотношения России и Китая всесторонне развиваются, что подтверждается продлением Договора о добрососедстве и сотрудничестве в 2021 году. В соответствии со статьей 18 данного Договора, Россия и Китай «сотрудничают в деле содействия осуществлению прав человека и основных свобод в соответствии со своими международными обязательствами и национальным законодательством каждой из них», а также «предпринимают эффективные меры, гарантирующие законные права и интересы юридических и физических лиц одной Договаривающейся Стороны на территории другой Договаривающейся Стороны, а также оказывают друг другу необходимую правовую помощь по гражданским и уголовным делам» [3].

Принимая во внимание указанные обстоятельства, опыт Китая в области регулирования института минимального размера оплаты труда важен для России с точки зрения, во-первых, совершенствования собственного законодательства, и, во-вторых, в целях углубления сотрудничества с Китаем в рамках двусторонних отношений и отношений внутри организации БРИКС.

Оба государства подчеркивают необходимость реализации правовых механизмов, утвержденных Организацией Объединенных Наций, в этой связи целесообразно обратиться к целям Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, принятой ООН в 2015 году [4]. Цели 8 направлена на «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому



экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» [4], подчеркивая важность обеспечения равенства в оплате труда равной ценности и защиты трудовых прав. Цель 10 предполагает «сокращение неравенства внутри стран и между ними» [4], подчеркивая значение роста доходов у 40% наименее обеспеченных категорий населения, ликвидации дискриминации, принятия мер в сфере налогообложения, оплаты труда и социальной защиты, и постепенного достижения большего равенства.

Способствовать достижению этих целей может эффективный механизм установления МРОТ. Он может помочь обеспечить равное и справедливое распределение результатов прогресса среди всех [5], а также обеспечить минимальной заработной платой всех нуждающихся [6].

Российская Федерация является государством-членом Международной организации труда (1934-1940 гг., 1954 г. – н.в.). На сегодняшний день Россия ратифицировала 64 конвенции, среди которых все 10 фундаментальных конвенций [7]. основополагающее соглашение в области оплаты труда – Конвенция №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», – распространило принципы уважения личности на трудовые отношения в области оплаты труда. Такой подход стал логическим продолжением принципов, закреплённых статьей 23 Всеобщей декларации прав человекам [8]: каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы, каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд, каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

Фактически данными положениями раскрыто содержание принципа уважения личности в области оплаты труда, составной частью которой является



МРОТ. По своей сути МРОТ должен обеспечивать адекватную защиту всех работников, состоящих в трудовых отношениях, включая женщин, молодежь и мигрантов, независимо от характера трудового договора [9]. Всеохватность МРОТ соответствует отраслевым принципам международного трудового права, а именно: равная оплата за труд равной ценности; запрет на дискриминацию по признакам пола, возраста, расы и других; обеспечение достойного человека существования для него самого. В этой связи данный институт трудового права, регулирование которого делегировано национальным законодателям, в полной мере коррелирует с выработанной МОТ концепцией достойного труда. Концепция в настоящем исследовании принимается за обобщение реализации принципа уважения личности в трудовых отношениях, а потому синонимична ему.

Впервые она была сформулирована в докладе Генерального Директора МОТ Хуан Сомавия на 87-й сессии Международной конференции труда в 1999 г. «Миссия МОТ заключается в улучшении условий существования человека в области трудовых отношений. Сегодня наша миссия находит отклик ввиду особой озабоченности людей во времена значительных перемен: поиск возможностей для обеспечения достойного труда. <...> Ключевая цель МОТ сегодня – обеспечить мужчин и женщин достойным и продуктивным трудом на условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства. Это главная задача Организации. Достойный труд фокусируется на четырех фундаментальных положениях: поощрение прав на работе; трудоустройство; социальная защита; и социальный диалог. Эти четыре составляющих должны направлять политику достойного труда и определять ее международную роль в ближайшем будущем» [10].

К настоящему времени выделяются пять основных составляющих достойного труда:



- 1) физические и межличностные безопасные условия труда (например, отсутствие физического, психического или эмоционального насилия);
- 2) продолжительность рабочего времени, которая позволяют иметь свободное время и адекватный отдых;
- 3) организационные ценности, согласующиеся с семейными и социальными ценностями;
- 4) адекватная компенсация;
- 5) доступ к адекватному медицинскому обслуживанию [11].

В отношении МРОТ концепция достойного труда применима не только как к составной части оплаты труда как таковой, но и потому, что минимальный размер оплаты труда пропорционально зависит от прожиточного минимума. Прожиточный минимум определяется как уровень заработной платы, при котором работники могут вести осмысленную организационную, личную и общественную жизнь [12]. Следовательно, установленный МРОТ должен быть не ниже прожиточного минимума. В противном случае цель обеспечения человека достойным трудом не достигается: оплата за труд не будет соответствовать условиям жизни в данном регионе, приложенные к труду усилия не будут соотноситься с теми благами, которые могут быть потреблены человеком за полученное вознаграждение за труд.

Таким образом, посредством установления МРОТ государство предоставит своим гражданам необходимое гарантированное базовое материальное обеспечение, на принципах свободы, справедливости и не дискриминации по гендерному, расовому, возрастному признакам.

Российской Федерацией также воспринята в своем законодательстве концепция достойного труда. В целях соблюдения экономических прав человека, Конституция РФ в статье 7 предусматривает, что Российская Федерация социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.



Сегодня концепция достойного труда рассматривается как основа для дальнейшего развития трудового законодательства РФ. В этой связи обеспечение благоприятных условий труда является одной из составляющих политики социального государства и входит в цели Министерства труда и социального развития. В своем Плане деятельности Министерства труда на 2019 год и плановый период до 2024 года обеспечение достойного труда является целью №1 [13]. Обеспечение соответствия минимального размера оплаты труда входит в данную задачу Министерства труда.

Согласно статье 133 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) минимальный размер оплаты труда устанавливается единый на территории Российской Федерации, сумма которого определяется в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Закон №82-ФЗ, Закон о «минимальном размере оплаты труда»).

В соответствии с принятой классификацией видов МРОТ в Российской Федерации действует федеральный и региональный МРОТ [9]. Это означает, что на территории всего государства установлен единый МРОТ, с возможностью его увеличения в отдельных регионах (ст. 133.1 ТК РФ). Порядок принятия регионального МРОТ установлен статьями 47 и 133.1 ТК РФ: разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в ходе коллективных переговоров. В Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением на 2022 – 2024 годы от 30.12.2021 № 77-1352 [14] и Постановлением Правительства Москвы от 20.12.2022 N 2909-ПП [15], минимальный размер оплаты труда составляет прожиточный минимум трудоспособного населения – 24 801 руб. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023-2024 годы"



(Заключено в г. Санкт-Петербурге 14.11.2023 N 382/23-С) установило региональный МРОТ в 25 000 руб. [16], хотя прожиточный минимум трудоспособного населения в Петербурге составляет 18 023 руб. [17]. Ключевым фактором повышения размера минимальной заработной платы в данных регионах являются, безусловно, социально-экономические показатели. Учитывая, что в целом прожиточный минимум на душу населения в Санкт-Петербурге составляет 16 535 руб., установление указанного МРОТ позволит гражданам, иметь некоторый излишек для улучшения качества своей жизни и обеспечения достойного человека существования.

К социально-экономическим показателям относятся в том числе климатические условия, которые учитываются при подсчетах районных коэффициентов (ч. 2 ст. 146, ст. 148 ТК РФ). Так, в Республиках Бурятия, Якутия, Тыва, Хакасия и других районный коэффициент прибавляется к федеральному МРОТ. Такой подход позволяет реализовать концепцию достойного труда в каждой конкретной местности, уравнивать затраченные усилия в рамках той или иной деятельности с теми благами, которые могут быть потреблены за полученное вознаграждение.

Установление регионального МРОТ не ниже федерального коррелирует концепции достойного труда, поскольку позволяет жителям конкретного региона улучшить свои условия жизни и создать благоприятные предпосылки для личного и общественного развития.

Хотя Россия не ратифицировала Конвенцию МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», в статьях 1-4 данной Конвенции отмечается необходимость учета национальных особенностей, которые создают препятствия для установления единого МРОТ [18]. В этой связи иной МРОТ также предусматривается для отдельных профессий или профессиональных отраслей. Ряд регионов по итогам коллективных переговоров установил повышенный минимальный размер



оплаты труда для сотрудников внебюджетной сферы: Воронежская область [19], Кемеровская область-Кузбасс [20], Костромская [21], Липецкая [22], Омская [23] и другие области.

Такая дифференциация с одной стороны объяснима экономическими потребностями регионов, с другой стороны, она некоторым образом нивелирует труд работников иных профессий. Постепенное преодоление подобного разделения будет укреплять проводимую политику достойного труда и улучшать качество жизни граждан не зависимо от сферы их трудовой деятельности.

Законодательство Китайской Народной Республики не предполагает единого национального МРОТ, поскольку МРОТ в Китае впервые был введен в 1994 году одновременно с Законом о труде 1994 года (первая редакция). В ходе политики реформ и открытости, начатой по инициативе крыла прагматиков в Коммунистической партии Китая, во главе с Дэн Сяопином, в 1978 году, было пересмотрено множество законодательных актов, особое внимание было уделено оздоровлению экономики после «большого скачка» и «культурной революции» 1960-х годов. Хотя социальное законодательство не было в основном фокусе внимания правительства, ряд существенных изменений произошел и в области трудового права и права социального обеспечения. Одним из ключевых новшеств в данной области стало издание Закона о труде в 1994 году, когда пост Председателя КНР занимал Цзян Цзэминь. В силу особенностей проводимой политики в 1990-е обновленный Китай еще не был активно интегрирован в международное сообщество в области регулирования трудовых отношений: хотя Китай является членом МОТ с 1919 года, первая техническая конвенция была ратифицирована в 1947 году. Однако фактически деятельность Китая в МОТ началась с 1988 года, когда для КНР вступила в силу Конвенция №159 О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов от 1986 года. Важным событием в области укрепления социальных



гарантий работникам стала ратификация Конвенции №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Эта мера стала шагом вперед на пути к установлению минимального размера оплаты труда, равного для работников обоего пола, что отразилось в статье 48 Закона о труде.

В данном законоположении указана необходимость установления в каждом конкретном регионе минимального размера оплаты труда, не ниже прожиточного минимума для этого региона [24]. В соответствии со этой статьей стандарт МРОТ устанавливаются народные правительства провинций, автономных районов и муниципалитетов, находящихся в непосредственном подчинении центрального правительства. Разработанные стандарты должны быть доведены до сведения Государственного совета КНР. Заработная плата не может быть ниже установленного нормативным актом региона минимального размера оплаты труда.

Такой подход обусловлен неравномерным экономическим развитием регионов (п. 1 ст. 49 Закона о труде), особенно в провинциях, где сельское хозяйство – основной вид деятельности, а также в северных районах на границе Китая. Самый низкий размер МРОТ в ряде уездов и городов провинции Хэйлунцзян. В городах Хэйхэ, Йинхун и округе Да-Хинган-Лин самый низкий размер оплаты труда в КНР: 1450 юаней в месяц [25]. Город Хэйхэ – город, граничащий с Россией по реке Амур. Примечательно, что в других городах провинции Хэйлунцзян [26], например, в Харбине, крупнейшем городе и административном центре провинции, МРОТ составляет 1860 юаней в месяц [25]. Самый высокий МРОТ на момент июля 2023 года в Шанхае [27], который составил 2690 юаней в месяц (данный МРОТ действует с 1 июля) [29]. Немногим Шанхаю уступает Пекин – 2640 юаней в месяц [29].

Примечательно, что нормативно указанные размеры минимальной заработной платы в регионах не закреплены или не во всех районах. Китайские власти на местах издают локальные нормативные акты, в которых определяют



критерии расчета МРОТ. В Шанхае такой нормативный акт был принят в 1995 году и действует с поправками 2010 года до сих пор. Шанхай является важнейшим производственным и торговым центром Китая, поэтому в первую очередь региональные власти приняли нормативный акт, регулирующий положение работников предприятий. Согласно статье 7 Положений муниципалитета Шанхая о минимальной заработной плате работников предприятий, всесторонне учитываются такие факторы, как базовые расходы на проживание самого работника и его иждивенцев; средний уровень заработной платы в регионе; производительность труда; ситуация с занятостью и различия в экономическом развитии между городскими и сельскими районами этого муниципалитета [30].

Сравнивая положения статьи 49 Закона о труде, видим, что Положения муниципалитета Шанхая использовали те же самые формулировки. Таким образом, муниципалитет Шанхая фактически делегировал полномочия по определению МРОТ (人社局). С одной стороны, такой шаг способствует наиболее точному определению МРОТ с учетом всех региональных и даже районных особенностей. С другой стороны, возникает сложность для работников, приезжающих в иную местность на работу: размер заработной платы напрямую зависит от установленного МРОТ в данном регионе.

В отличие от Российской Федерации в Китае установлена региональная система МРОТ, что, учитывая на сегодняшний день экономическое могущество КНР, весьма существенно препятствует претворению в жизнь политики достойного труда. На это также обращала внимание МОТ, подчеркивая необходимость ратификации Китаем Конвенции №131 [31].

Значительная дифференциация в МРОТ так же осложняет регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, особенно в рамках сотрудничества стран организации БРИКС. Принимая во внимание стремление России и Китая углубить всестороннее сотрудничество в области



защиты прав человека, представляется важным на официальном уровне провести анализ обеих систем законодательного регулирования МРОТ в целях если не унификации, то стабилизации регионального регулирования минимального размера заработной платы. Налаживание обмена специалистами в области трудового права для ознакомления с региональными стандартами как в России, так и Китае, позволит двум государствам, с учетом совместного опыта, усовершенствовать критерии определения МРОТ и общими усилиями способствовать реализации политики достойного труда.

Список литературы:

1. Концепция внешней политики Российской Федерации (утверждена Президентом Российской Федерации В.В. Путиным 31 марта 2023 г.) [Электронный ресурс] // URL: <https://www.mid.ru/ru/detail-material-page/1860586/>.
2. XV BRICS Summit Johannesburg II Declaration [Электронный ресурс] // URL: <https://brics2023.gov.za/wp-content/uploads/2023/08/Jhb-II-Declaration-24-August-2023-1.pdf>.
3. Договор о добрососедстве, дружбе и сотрудничестве между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой (Подписан в г. Москве 16.07.2001) // СПС Консультант плюс.
4. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Электронный ресурс] // URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf.
5. Резолюция, касающаяся периодического обсуждения вопросов социальной защиты (охрана труда) [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_381978.pdf.



6. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf.

7. Ratifications for Russian Federation [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102884.

8. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] // URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.

9. Minimum Wage Policy Guide. [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf.

10. Достойный труд, Доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 87-я сессия, 1999 г. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

11. Duffy R.D., Allan B.A., England J.W., Blustein D.L., Autin K.L., Douglass R.P., Ferreira J., Santos E.J.R. The development and initial validation of the Decent Work Scale. // *Journal Couns Psychology*. – 2017. – Vol. 64. – No. 2. – P. 206-221.

12. Yao C., Parker J., Arrowsmith J., Carr S. C. The living wage as an income range for decent work and life. // *Employee Relation*. – 2017. – Vol. 39. – No. 6. – P. 875-887.

13. План деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2019 год и плановый период до 2024 года (скорректированный). [Электронный ресурс] // URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/opengov/14/2019%D1%81%D0%BA>.

14. Московское трехстороннее соглашение № 77-1352 от 30.12.2021 на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями



профсоюзов и московскими объединениями работодателей [Электронный ресурс] // URL: <https://www.mos.ru/authority/documents/doc/48199220/>.

15. Постановление Правительства Москвы от 20 декабря 2022 г. № 2909-ПП «Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве на 2023 год» [Электронный ресурс] // URL: [https://dszn.ru/uploads/editor/97/fe/%D0%9F%D0%9F%D0%9C_2909-%D0%9F%D0%9F_20.12.2022%20\(1\).pdf](https://dszn.ru/uploads/editor/97/fe/%D0%9F%D0%9F%D0%9C_2909-%D0%9F%D0%9F_20.12.2022%20(1).pdf).

16. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023-2024 годы (Заключено в г. Санкт-Петербурге 14.11.2023 N 382/23-С) // СПС «КонсультантПлюс».

17. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 15.09.2023 N 980 (ред. от 21.12.2023) «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Санкт-Петербурге на 2024 год» // СПС «КонсультантПлюс».

18. Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C131.

19. Трехстороннее соглашение на 2020 – 2025 годы от 13.12.2019 // СПС «КонсультантПлюс».

20. Кузбасское региональное соглашение на 2022 – 2024 годы от 07.10.2021 N 12 // СПС «КонсультантПлюс».

21. Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда на 2019 – 2024 годы от 08.02.2019 // СПС «КонсультантПлюс».

22. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Липецкой области на 2021 – 2023 годы от 21.12.2020 // СПС Консультант Плюс

23. Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Омской области» от 20.12.2022 N 78-РС // СПС «КонсультантПлюс».



24. 中华人民共和国劳动法(2018修正) // СПС PKULaw.

<https://pkulaw.com/chl/6393f2e43412bddbdfb.html?keyword=%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E6%B3%95&way=listView>

25. A Guide to Minimum Wages in China [Электронный ресурс] // URL: <https://www.china-briefing.com/news/minimum-wages-china/#:~:text=Minimum%20wages%20in%20China%20continue,%2FUS%243.7%20per%20hour>).

26. China Statistical Yearbook 2022 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.stats.gov.cn/sj/ndsj/2022/indexeh.htm>

27. 上海市人力资源和社会保障局关于调整本市最低工资标准的通知 (沪人社规〔2023〕19号). [Электронный ресурс] // URL: https://rsj.sh.gov.cn/tgzfl_17732/20230707/t0035_1416836.html.

28. 上海市最低工资标准 (执行时间: 2023年7月1日-2024年6月30日) [Электронный ресурс] // URL: <http://sh.bendibao.com/zffw/2023630/274217.shtm>.

29. 北京市最低工资标准 [Электронный ресурс] // URL: http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202307/t20230714_3162615.html.

30. 上海市企业职工最低工资规定 [Электронный ресурс] // URL: <https://www.shanghai.gov.cn/cmsres/ea/ea118d30f6c541f8915db76fa44b7b66/333eb54a2b6230d8b91d453855668de6.pdf>.

31. Decent Work Country Programme for China 2023 – 2025. [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/beijing/information-resources/public-information/WCMS_887720/lang--en/index.htm.