

СТОРОНЫ (УЧАСТНИКИ) КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ И КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В КНР

THE PARTIES (PARTICIPANTS) OF COLLECTIVE BARGAINING AND COLLECTIVE AGREEMENT IN THE PRC

A. Shumilin

Summary. This article discusses the parties and participants in collective bargaining in the PRC. The author substantiates the relevance and significance of the research topic. A brief justification of the dynamics of their interaction and key aspects related to the conclusion of collective agreements are given. The author analyzes the role of trade unions, government agencies, employers and employees in this process. The article is aimed at highlighting the specifics of legislative regulation and practice of collective bargaining in China, emphasizing the importance of these processes for the social stability and economic development of the country. The author concludes that despite some existing problems, there are significant opportunities for improving the negotiation mechanisms. Increasing employee engagement, improving dialogue between participants, and adapting legislation can significantly improve the collective bargaining process, contributing to more harmonious labor relations and social stability in the country.

Keywords: China, Chinese labor legislation, law, trade unions, employee, employer, collective bargaining, labor disputes, collective agreement.

Шумилин Артём Вадимович

аспирант, Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС)
artemshum98@mail.ru

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются стороны и участники коллективных переговоров в КНР. Автором обосновывается актуальность и значимость темы исследования. Дается краткое обоснование динамики их взаимодействия и ключевые аспекты, касающиеся заключения коллективных договоров. Автор анализирует роль профсоюзов, государственных органов, работодателей и работников в этом процессе. Статья направлена на освещение особенностей законодательного регулирования и практики ведения коллективных переговоров в КНР, подчеркивая важность этих процессов для социальной стабильности и экономического развития страны. Автор приходит к выводу, что несмотря на существующие некоторые проблемы, есть значительные возможности для совершенствования механизмов ведения переговоров. Увеличение вовлеченности работников, улучшение диалога между участниками и адаптация законодательства могут значительно улучшить процесс коллективных переговоров, способствуя более гармоничным трудовым отношениям и социальной стабильности в стране.

Ключевые слова: КНР, китайское трудовое законодательство, закон, профсоюзы, работник, наниматель, коллективные переговоры, трудовые споры, коллективный договор.

Введение

Коллективные переговоры в Китайской Народной Республике (далее — КНР) играют ключевую роль в управлении трудовыми отношениями и служат важным инструментом для достижения компромисса между интересами работников и работодателей. С учетом динамично развивающейся экономики и социальных изменений, вопросы, связанные с коллективными договорами, становятся особенно актуальными. В КНР институт коллективно-договорного регулирования имеет свои особенности, обусловленные спецификой социально-экономического и политического развития страны. Участие профсоюзов, работодателей и государства в процессе коллективного взаимодействия формирует уникальную систему, ставящую перед собой цель достижения согласия в трудовых вопросах. Эта статья освещает ключевых субъектов в процессе коллективных переговоров и их роль в формировании коллективных договоров. Цель данной статьи: проанализировать круг

сторон и участников коллективных переговоров и коллективных договоров в КНР.

Основные результаты

В первой половине XX века в КНР началось правовое регулирование коллективных договоров, были закреплены термины «коллективное соглашение» и «коллективный договор». Однако в то время законодательство не содержало полной характеристики и структуры договоров, а также порядка их заключения. С течением времени, в ответ на возникающие противоречия, правовое регулирование коллективных договоров в КНР начало эволюционировать. Во второй половине XX века, особенно после реформ 1978 года, была проведена работа по улучшению позиций профсоюзов, что повысило их роль в процессе коллективных переговоров. Рост числа коллективных договоров начался в 1990-е, на фоне рыночных реформ и принятия новых законов о труде и профсоюзах. В 1992 году вступил в силу Закон КНР

«О профсоюзах» [1], а в 1994 году — Закон КНР «О труде» [2]. Основные положения трудового права Китая сформировались под влиянием советской доктрины в 1950-х годах, когда государственное регулирование доминировало над договорным. Рыночные преобразования усилили частноправовые начала в трудовом праве, что выразилось в росте роли трудового договора.

Появление новых нормативных актов способствовало более четкому определению порядка заключения коллективных договоров и их структуре. Это дало возможность сторонам более ясно обозначать свои интересы и обязательства. В 2007 году был принят Закон КНР «О трудовом договоре», который детально регулирует трудовые отношения [3].

Так, постепенно сторонам было предоставлено больше прав для самостоятельных переговоров, что позволило повысить эффективность процесса и улучшить условия труда работников.

Согласно трудовому законодательству КНР, коллективные переговоры и коллективные договоры являются важными инструментами для регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями. Важнейшими сторонами данного процесса являются профсоюзы, представляющие интересы работников, и работодатели. Это взаимодействие происходит в рамках законодательства, которое нацелено на создание справедливых и устойчивых условий труда, повышение благосостояния работников и обеспечение социального мира.

В КНР профсоюзы играют ключевую роль в представлении интересов рабочих. Согласно закону, все работники имеют право вступать в профсоюз, который, в свою очередь, обязуется защищать их права. Основная организация профсоюзов в стране — это Всекитайская федерация профсоюзов (ACFTU), которая центрально управляется и контролируется правительством. Это означает, что профсоюзы в КНР должны работать в рамках установленных государственных норм, при этом они активно участвуют в процессе коллективных переговоров. Профсоюзы имеют полномочия представлять интересы работников на переговорах с работодателями по вопросам заработной платы, условий труда, часов работы и других значимых аспектов трудовых отношений [4].

Сторона работодателей, как правило, представляется отдельными предприятиями или ассоциациями работодателей. Работодатели имеют свои интересы и цели, включая экономическую эффективность и производительность труда. В ходе коллективных переговоров работодатели стремятся к оптимизации своих затрат на труд и улучшению рабочих процессов. Однако они также заинтересованы в поддержании положительного климата в коллективе, чтобы избежать конфликтов и снизить текучку кадров.

Коллективные переговоры начинаются с установления общих целей и вопросов, которые требуют обсуждения. Обычно эти переговоры касаются таких аспектов, как уровень заработной платы, условия труда, график работы, социальные гарантии и другие вопросы, которые важны для работников. Процесс переговоров может быть сложным и длительным, поскольку обе стороны стремятся привести свои позиции к общему знаменателю. Профсоюзы представляют интересы трудящихся и могут вести переговоры о более высоких зарплатах и улучшении условий труда, в то время как работодатели могут предупреждать о финансовых ограничениях и необходимости сохранить конкурентоспособность.

Важным моментом является то, что коллективный договор, достигнутый в результате этих переговоров, имеет обязательную юридическую силу. Это означает, что обе стороны должны следовать условиям, прописанным в договоре. В КНР уровень коллективного договора может варьироваться — от уровня целого предприятия до отраслевого. Данные договоры служат основой для урегулирования трудовых споров и устанавливают минимальные стандарты для условий труда, что помогает обеспечить защиту прав работников.

В последние годы наблюдается тенденция к росту значимости коллективных переговоров и развитию системы трудовых отношений в стране. Это связано с возрастанием социальной напряженности, вызванной ростом числа трудовых споров и протестов. В ответ на эти вызовы правительство КНР начало внедрение различных реформ, направленных на улучшение механизмов переговоров, педантичности обработки трудовых споров и усиление роли профсоюзов. Стоит сказать, что важную роль в коллективно-договорном процессе играет государство в лице партийных и правительственных органов. Они выступают не только как регулятор и надзорная инстанция, но и как активный участник трехсторонних консультаций и переговоров.

Как отмечают Лю и Курувилла, «мирное разрешение трудовых споров стало одним из главных приоритетов китайского правительства» [5, с. 190]. Государство активно способствует институционализации коллективных переговоров, стремясь предотвратить стихийные забастовки через посредничество официальных профсоюзов.

Правительство пытается не допустить «коллективные переговоры через забастовку», активно содействуя диалогу между представителями работников и предприятий через государственные органы — ACFTU и профсоюзы провинциального и городского уровня. При этом высшие профсоюзные органы играют важную роль, побуждая работодателей к диалогу и достижению соглашений по заработной плате с производственными профсоюзами. Они привлекают работодателей или ассоциации

работодателей к участию в переговорах и оказывают давление на компании, чтобы те пришли к соглашению о заработной плате с отраслевыми профсоюзами.

В разрешении трудовых споров также участвуют специальные примирительные комиссии на предприятиях и арбитражные комиссии по трудовым спорам. В состав примирительных комиссий обязательно входят представители профсоюза, а председатель избирается из их числа.

В последнее время, новой тенденцией становится рост числа реальных коллективных переговоров, возникающих после забастовок работников. Одна из самых популярных форм — это переговоры, которые происходят после забастовки. Самый известный случай переговоров, спровоцированных забастовкой, — это забастовка на заводе Honda Nanhai Transmission в 2010 году, которая привела к значительному повышению заработной платы рабочих. Позже она вызвала волну забастовок в местной и национальной автомобильной промышленности, что также привело к серьезным переговорам по заработной плате.

В свою очередь, Чан и Хуэй отмечают переходный характер современной модели коллективных переговоров в Китае [6, с. 221]. Со временем, на фоне нарастающего недовольства работников и роста социальной напряженности, многие трудовые коллективы начали прибегать к забастовкам и другим формам протеста как к средству давления на работодателей. Этот этап выделяется активизацией трудовых акций, когда работники использовали забастовки для того, чтобы добиться улучшения условий труда, повышения зарплат или других социальных гарантий. Забастовки периодически вызвали общественные резонансы и привлекали внимание местных властей, что также способствовало некоторым изменениям в подходах к коллективным переговорам. Этот период стал важным для осознания прав работников и углубления взаимодействия между профсоюзами и рабочими.

На текущем этапе коллективные переговоры в Китае все больше регулируются государством и партией. Это проявляется в том, что правительство стремится установить рамки для коллектива переговоров, направляя их на достижение стабильности и социальных компромиссов. Партия и государство активно участвуют в разработке законов и регламентов, связанных с трудовыми отношениями, что позволяет лучше контролировать конфликтные ситуации и предотвращать массовые протесты.

Теперь профсоюзы действуют как связующее звено между работниками и правительственными структурами, пытаясь сбалансировать интересы обеих сторон. Государство поощряет нормальные формы ведения

переговоров, предоставляя профсоюзам и работодателям необходимые ресурсы для достижения соглашений. Цель заключается не только в улучшении условий труда, но и в поддержании социальной стабильности, что крайне важно для общественного порядка в стране.

Следует согласиться с мнением китайского ученого Ю. Ян, который считает, что профсоюзы могут способствовать гармонизации отношений между руководством предприятий и работниками, оказывая влияние на стабильность социально-трудовых отношений, повышение эффективности организации труда, его производительности, созданию благоприятного трудового климата на предприятиях и развитию культуры труда [7].

Таким образом, трансформация коллективных переговоров в Китае иллюстрирует изменения в подходах к трудовым отношениям в стране. Переход от формальных консультаций к более структурированным и управляемым процессам под руководством государства демонстрирует попытки создать сбалансированное взаимодействие между работодателями и работниками, учитывающее как экономические интересы, так и социальные потребности. Важно отметить, что последствия этой трансформации будут продолжать развиваться, формируя новый ландшафт трудовых отношений в КНР.

Заключение

Вышесказанное позволяет сделать объективное заключение о том, что коллективные переговоры в КНР являются важной составляющей трудовых отношений и интеграции интересов всех сторон. Участники этих переговоров — работники, работодатели и государство — обладают уникальными ролями и обязанностями, которые необходимо учитывать для достижения максимальной эффективности в процессе. Профсоюзы, объединенные в систему ACFTU, обладают монополией на представительство работников, однако на практике нередко действуют в русле политики администрации и партийно-государственных органов. Коллективными договорами охвачено большинство крупных предприятий и работников, но многие соглашения носят формальный характер.

Государство проводит политику институционализации коллективных переговоров, стремясь предотвращать стихийные забастовки через посредничество официальных профсоюзов. При этом высшие профсоюзные органы играют важную роль, побуждая работодателей садиться за стол переговоров и достигать соглашений по заработной плате. В то же время растет число случаев реальных коллективных переговоров, возникающих после забастовок работников и с участием избранных ими представителей.

Разрешение трудовых споров происходит через специальные примирительные комиссии на предприятиях и арбитражные комиссии по трудовым спорам. В состав примирительных комиссий обязательно входят профсоюзы. Предусмотрен обязательный досудебный порядок рассмотрения трудовых споров. Законодательно закрепленного права на забастовки китайские работники не имеют.

В целом, модель коллективно-договорного регулирования в КНР имеет синкретический характер, совмещая партийно-государственный патернализм с элементами «коллективных переговоров с китайской спецификой». Она проходит переходный период от формальных про-

цедур к постепенному росту реального участия работников в определении условий труда после трудовых конфликтов. Дальнейшее развитие системы коллективных переговоров в Китае будет зависеть от эволюции правовой базы, реформирования профсоюзов и общего вектора социально-экономических преобразований в стране. Несмотря на существующие проблемы, есть значительные возможности для совершенствования механизмов ведения переговоров. Увеличение вовлеченности работников, улучшение диалога между участниками и адаптация законодательства могут значительно улучшить процесс коллективных переговоров, способствуя более гармоничным трудовым отношениям и социальной стабильности в стране.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон КНР «О профсоюзах». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://asia-business.ru/law/law3/dogovor/> (дата обращения: 15.01.2025).
2. Закон КНР «О труде». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://asia-business.ru/law/law3/trud/> (дата обращения: 15.01.2025).
3. Закон КНР «О трудовом договоре». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://asia-business.ru/law/law3> (дата обращения: 15.01.2025).
4. Ромадова Л.А. Новые тенденции в трудовом праве Китая (в контексте сравнительного анализа «Трудового Кодекса КНР» и «Закона О Трудовом Договоре КНР») // Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества: сборник. Благовещенск, 2015. Т. 5. С. 241–244.
5. Liu Mingwei, Kuruvilla Sarosh The state, the unions, and collective bargaining in China: The good, the bad, and the ugly // *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*. 2016. Vol. 38. P. 187–210.
6. Chan C.K., Hui E.S. The development of collective bargaining in China: From «collective bargaining by riot» to «party state-led wage bargaining» // *The China Quarterly*. 2014. Т. 217. С. 221–242.
7. Ян Ю. Опыт российского профсоюзного движения для регулирования социально-трудовых отношений в Китае // Россия и Китай на рубеже третьего десятилетия XXI века: экономика, социальное управление, культура: сборник. Санкт-Петербург, 2020. С. 26–30.

© Шумилин Артём Вадимович (artemshum98@mail.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»