

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 340.2 (510)

ПРОФСОЮЗЫ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ КИТАЯ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

© **Мурзина Елена Александровна**

кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой гражданского права и процесса, Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: Elena.murzina.57@mail.ru

© **Миронова Дарья Кимовна**

старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса,
Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: Darya-mironova@yandex.ru

Китайской правовой системе присуща особая специфика, что вызывает постоянный интерес к ней у российского научного сообщества. В данной статье автор анализирует становление и развитие правового регулирования профессиональных союзов и коллективного договора по законодательству Китая, начиная с изучения норм китайского фабричного законодательства. Следует отметить, что вопросам правового регулирования китайским законодательством такими актами взаимодействия работодателей и работников, как коллективные договоры, какого-либо особого внимания в проводимых исследованиях не уделялось.

Ключевые слова: фабричное законодательство; коллективные соглашения; коллективные договоры; трудовое законодательство Китая, Китайская Народная Республика.

Понятие коллективного договора (соглашения) с давних времен неразрывно связано с урегулированием условий труда, его нормирования на основе взаимовыгодного согласования позиций по этим вопросам работников и работодателя. Этот факт прослеживается при анализе законодательства разных стран, в том числе и Китая.

Представителями рабочих по вопросам установления условий труда и его нормирования, защиты интересов работников выступали с давних пор

профсоюзы, регулирование деятельности и полномочий которых имело большое значение. Это понимало и правительство Китая.

Вопросы взаимоотношений между предпринимателями и рабочими по обеспечению согласования их интересов в сфере труда, способов урегулирования возникающих проблем в создании безопасных и здоровых условий труда, вопросы защищенности работников, установления нормирования труда, создания профессиональных союзов были одними из основных революционного рабочего движения в Китае, начиная со времени свержения в Китае маньчжурской династии и образования Китайской республики в 1912 году.

До этого времени каких-либо норм, регулирующих вопросы труда в Китае не существовало.

Перед молодой Китайской республикой встали вопросы изменения государственного устройства, в том числе всей социально-экономической структуры. Тогда и начали появляться отдельные правительственные акты, имеющие некоторое отношение к вопросам о труде, как, например, Правила об эксплуатации горнопромышленных предприятий, опубликованные 11 марта 1914 года, и другие распоряжения скорее не законодательного, а административного порядка в области промышленной деятельности [1, 74].

Однако эти акты в реальной жизни не повлияли на улучшение условий труда и жизни рабочих, обстановка продолжала накаляться. Особенности рабочего движения в Китае того времени заключались в том, что основным источником формирования рабочего класса являлось беднейшее крестьянство. Кроме того, сказывалось преобладание легкой и пищевой промышленности, что в свою очередь предопределило преобладание женского и детского труда. Предприниматели того времени, как китайские, так и иностранные, сознательно нанимали на работу молодежь в возрасте от 10 до 25 лет, что составляло 69% от числа всех рабочих [2, 423].

До 1918 года китайским законодателем не принималось каких-либо актов, касающихся узаконения вообще каких-либо профсоюзов, а не только рабочих. Несмотря на это рабочие в разных районах Китая создавали свои объединения и ассоциации в целях защиты своих трудовых прав.

Сложившаяся в стране к 1923 году обстановка вынудила действующее в то время пекинское правительство издать ряд актов по рабочему вопросу. К числу этих актов относились: Временные фабричные правила Министерства Земледелия и Торговли от 29 марта 1923г. № 233; Приказ Министерства Торговли и Промышленности от 14 апреля 1923г. № 267 о легализации профессиональных союзов; Правила обхождения с углекопами, изданные Министерством Земледелия и Торговли 12 мая 1923г. [3, 85–87]. По существу именно эти три главнейшие административно-законодательные новеллы 1923 года явились первыми попытками созда-

ния фабричного законодательства в Китае, носящего определенный систематический характер.

Из этих трех нормативных актов вопросам создания профессиональных союзов был посвящен Приказ № 267 Министерства Торговли и Промышленности от 14 апреля 1923 года, которым было разрешено устраивать союзы торговцев или рабочих одной и той же отрасли промышленности или профессии в целях защиты их общих интересов. При этом в Приказе было особо подчеркнуто, что эти союзы ограничиваются крупными местными отраслями промышленности; в одной местности может быть организовано не больше одного союза торговцев и рабочих, принадлежащих к одной профессии или отрасли промышленности; уже существующие до издания данного Приказа объединения или союзы могут продолжать существовать, зарегистрировавшись в административном порядке, но другие союзы в этой же местности и в той же отрасли промышленности не допускаются.

Этим же Приказом были установлены определенные требования к Уставу союза: он должен быть представлен, по крайней мере, тремя ответственными представителями профессии или предприятия на утверждение местной генеральной торговой палаты; утвержден местным уполномоченным по промышленности или высшей местной администрацией, которая должна сообщать о нем министерству для регистрации. Устав должен быть подписан 75% представителей данной отрасли промышленности. В нем должны быть указаны название профсоюза и адрес бюро, его цели, методы работы, способ избрания должностных лиц и круг их обязанностей, правила обсуждения вопросов на собраниях и вынесение резолюций, условия приема и исключения членов, а также добровольного ухода, расходы, доходы и взыскания [3, 86].

Содержание названного Приказа показывает, что он, допуская в принципе рабочие союзы, исключал при этом возможность объединения для кустарей, а также требовал на каждый случай организации союза одобрения властей.

Несмотря на это, количество различных трудовых ассоциаций увеличивалось, чему способствовали такие факторы, как раздробленность Китая на ряд полуавтономных районов, неавторитетность центрального пекинского правительства и общая внутригосударственная политическая обстановка. Для борющихся за власть различных китайских группировок, несомненно, были небезразличны симпатии широких масс трудового населения, что не могло не отразиться на соответствующих законодательных актах. В этом смысле весьма характерны принципы д-ра Сун Ят-сена по вопросу о свободе трудовых ассоциаций, которые были обнародованы в ноябре 1924 года в Кантоне от имени центрального националистического правительства. Согласно этим принципам в круг деятельности союзов входили вопросы по: улучшению условий работы; подыскания работы для членов союза; заключение коллективных договоров и др. [5, 90–91].

Таким образом, термин «коллективный договор» впервые прозвучал в общих принципах, которые предполагалось положить в основу будущего Закона о рабочих союзах.

Образованное в 1927 году в Нанкине национальное правительство взяло в свои руки контроль над рабочими профсоюзами и встало на путь законодательного нормирования взаимоотношений между трудом и капиталом. Однако, следует отметить, что административные власти на местах в различных районах Китая в то время также стали издавать всевозможные распоряжения.

Так, вышедший от имени маршала Фын Юй-сяна в июле 1927 г. трудовой регламент для провинций Шэньси и Ганьсу заключал в себе распоряжения о том, что условия коллективного договора, заключенного между рабочим союзом и предпринимателем, должны распространяться также и на рабочих, не являющихся членами союза, но занятых той же работой; период действительности коллективного договора не должен превышать одного года; союз, представляющий рабочих при заключении коллективного договора, не может быть ответственным за продуктивность их труда [5, 91].

21 октября 1929 года нанкинское правительство после длительных обсуждений в различных совещаниях и комиссиях и неоднократных редакционных изменений разработало и опубликовало новый закон о рабочих профсоюзах, который вступил в силу с 1 ноября 1929 года [1, 75].

Названный Закон состоит из восьми глав, содержащих 53 статьи. В нем регламентированы порядок организации профсоюзов; руководства профсоюзными делами; установлены права и обязанности членов профсоюзов; обязанности и функции профсоюзов; подробно регламентирован порядок роспуска и ликвидации союзов, а также порядок наложения взысканий на предпринимателей и руководителей союзов за нарушение Закона о профсоюзах [4, 81–84].

Правом участия в профессиональных союзах по новому закону наделяются рабочие и служащие мужчины и женщины старше 16 лет, работающие на одном и том же предприятии с количеством наемных рабочих не менее 50 человек.

Вместе с тем, этот Закон ограничил права на создание и участие в профсоюзах рабочих и служащих правительственных учреждений, административного, транспортного, военного и образовательного характера, а также служащих и рабочих государственных промышленных предприятий и предприятий, работающих на нужды обороны, рабочих и служащих предприятий и учреждений общественного пользования, фактически запретив им создавать профсоюзы (статья 3).

К особенностям этого Закона следует также отнести то, что в статье 46 установлен запрет китайским рабочим союзам вступать в организационную связь с иностранными союзами и интернациональными рабочими объединениями.

Впервые на законодательном уровне были закреплены термины «коллективное соглашение» и «коллективный договор».

Так, среди закрепленных в Законе обязанностей и функций профсоюза пунктом первым в главе II «Обязанности и функции» указано на право профсоюза заключать, пересматривать или уничтожать коллективные соглашения. А в статье 16 предписан запрет заключать коллективные договоры рабочим, занятым на работах «в правительственных учреждениях, носящих характер административных органов, путей сообщения, военных дел, военной промышленности, государственных предприятий, образовательных учреждений и предприятий общественного пользования» [4, 81–82].

Анализ правовых норм названного Закона позволяет сказать о том, что за рабочими формально признавалось право на создание профессиональных союзов; большое количество рабочих было лишено права создавать профсоюзы; профессиональные союзы были лишены права представлять интересы рабочего класса в целом и принимать участие в политической жизни страны. Чрезвычайно узко было ограничено право рабочих на проведение забастовок экономического характера. Через нормы указанного Закона просвечивается стремление законодателя поставить профессиональные союзы рабочих под всесторонний правительственный контроль и обеспечить за властями широкую свободу действий.

Следует также отметить, что ни один нормативный акт того времени не содержал характеристику коллективного договора или коллективного соглашения, их структуру, какие вопросы в них должны быть отражены; не регламентировали и вопросы порядка заключения коллективного договора или коллективного соглашения.

Приведенные выше нормативные акты действовали фактически с 30-х годов до 90-х годов XX столетия, поскольку сначала на протяжении восьми лет между Китаем и Японией шла война, затем три года гражданской войны, во время которой за власть боролись две стороны: Гоминьдан и Коммунистическая партия.

Все эти обстоятельства повлияли на то, что трудовое законодательство в Китае практически не развивалось длительный период времени.

Литература

1. Голяновский С. К. Законодательные новеллы Нанкина по рабочему вопросу // Вестник Маньчжурии [Manchuria Monitor]. Харбин, 1930. № 6. С. 74–77.
2. История Китая: учебник / под ред. А. В. Меликсетова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд-во МГУ; Высшая школа, 2002. С. 423.
3. Вестник Маньчжурии [Manchuria Monitor] // Харбин. 1928. № 5. С. 85–87.
4. Закон о рабочих профсоюзах от 21 октября 1929г. // Вестник Маньчжурии [Manchuria Monitor]. Харбин, 1930. № 6. С. 81–84.

5. Кухтин К. Трудовые ассоциации и трудовые конфликты в свете китайского законодательства // Вестник Маньчжурии [Manchuria Monitor]. Харбин, 1933. № 21. С. 89–99.

TRADE UNIONS AND COLLECTIVE AGREEMENTS UNDER
THE CHINESE LEGISLATION: THE HISTORICAL ASPECT

Elena A. Murzina

Cand. Sci. (Law), A/Prof., Honored Lawyer of the Republic of Buryatia,
Department of Civil Law and Process, Faculty of Law, Buryat State
University

6 Sukhe-Batora St., Ulan-Ude 670000, Russia

E-mail: Elena.murzina.57@mail.ru

Darya K. Mironova

Senior Lecturer, Department of Civil Law and Process, Faculty of Law,
Buryat State University

6 Sukhe-Batora St., Ulan-Ude 670000, Russia

E-mail: Darya-mironova@yandex.ru

The Chinese legal system has specific features, which causes a constant interest of Russian scientific community. We analyze the establishment and development of legal regulation of trade unions and collective agreements under the laws of China, starting with the studying the norms of Chinese factory legislation. It should be noted that the research do not give any particular attention to legal regulation of such acts of employers and employees interaction as collective agreements by Chinese legislation.

Keywords: factory legislation; collective agreements; labor legislation of China, the People's Republic of China.