

## Досвід регіонального дослідження трудових відносин у Китаї

Кожна цивілізована держава закріплює за своїми громадянами певні права та обов'язки і намагається створити сприятливі умови для їх реалізації. Тому одним з найголовніших завдань держави є захист законних прав громадян.

У Китаї, де захист трудових прав раніше не належав до провідної функції держави, у тому числі місцевих органів влади, останнім часом відбулися істотні зрушення. Завдяки інтенсивному законотворчому процесу відбувається ефективне становлення трудового права, функцією якого і є забезпечення захисту соціально-трудова прав працівників. Починаючи з 2007 р., набули чинності такі Закони Китайської Народної Республіки (КНР): «Про контракти з працевлаштуваннями», «Про розвиток зайнятості», «Про модерацію (посередництво) та арбітраж при трудових суперечках» тощо.

У ході реалізації курсу «以人为本» («людина понад усе») проблеми захисту трудових прав працівників за трудовим законодавством стали стосуватися не тільки управлінців і практиків, а й передусім кола вчених, зокрема представників науки трудового права й науки управління в галузі організації та діяльності контрольно-наглядових органів, які брали активну участь у законотворчому процесі.

З огляду на наявну практику китайських реформ (спочатку ек-

перимент, а потім реалізація), на початковому етапі імплементації трудового права було визначено такий експериментальний регіон, як провінцію Гуандун на півдні Китаю. Більш ніж п'ятирічна імплементація у практику довела, що у трудових правовідносинах заходи захисту працівників підприємств усіх форм власності регіону принесли позитивні результати. Вибірковий регіональний підхід до практики і теорії досліджень питань захисту трудових прав виявився вельми важливим. Зокрема, завдяки йому досвід Гуандуну був розповсюджений на регіональну систему захисту трудових прав у інших регіонах країни.

Тому китайсько-канадська колективна монографія «Фокус – на трудових правах»<sup>1</sup> має актуальне значення не тільки для китайських чи канадських, а й українських фахівців і науковців. Китайські і канадські автори визначили природу правового захисту трудових прав, дослідили головні напрями захисту трудових прав працівників і проаналізували сучасний стан нормативно-правового забезпечення гарантій реалізації захисту трудових прав, що становить інтерес для будь-якої країни, яка стикається з подібними проблемами.

У монографії на прикладі експериментального регіону висвітлена реалізація принципу забезпечення рівності правових можливостей ро-

<sup>1</sup> 关注劳工权益 [Focus on Labor Rights] : колективна монографія / за ред. Чжен Чжиго, Юе Фанмін. – Пекін : Economic Science Press, 2015. – 314 с.

ботодавця і працівника щодо захисту своїх інтересів. У виданні визначені правові дефініції, розкриті сутність та особливості захисту трудових прав працівників за трудовим законодавством КНР.

Автори дослідження спираються на досить багатий фактологічний і статистичний матеріал, зібраний на підприємствах провінції, що надає роботі необхідної глибини і ґрунтовності.

У провінції Гуандун ці питання особливо актуальні, оскільки у різних галузях економіки провінції зайнято близько 60 млн осіб, тобто майже 8% робочої сили КНР. Приблизно третину робочої сили і персоналу становлять працівники-мігранти, які прибувають з навколишніх провінцій з численним населенням (Сичуань, Хунань, Хенань тощо). Крім того, у регіоні зосереджена найбільша серед інших провінцій країни кількість робочих місць на підприємствах з іноземним капіталом. Тут трудові спори і суперечності, як правило, викликають істотний політичний та інформаційний резонанс.

Дослідження на підприємствах різних форм власності виявили низку проблем, які можна узагальнити так:

- низький рівень заробітної плати, особливо у працівників-мігрантів (на деяких підприємствах їх винагородження за працю складає лише половину встановленого для місцевих працівників рівня);
- зафіксовані випадки затримки виплати заробітної платні та необґрунтовані відрахування від неї;
- неадекватна охорона праці, відсутність будь-якого страхування, передусім від нещасних випадків, а також страхування на випадок

втрати працездатності та безробіття;

- незадовільні житлові умови.

У роботі відзначено, що згадані проблеми викликані такими глибокими чинниками, як численність населення регіону, надлишок робочої сили, розбіжності у розвитку територій регіону, розрив у розвитку міста та села тощо. У владних структурах регіону визнають, що хибні підходи до їх розв'язання можуть викликати загострення соціальних проблем, аж до політичної нестабільності, як це трапляється не тільки у країнах, що розвиваються, а й у розвинених державах. Тому у межах соціальної політики вживаються заходи економічного характеру, у тому числі встановлення мінімальної заробітної плати, рівня її середнього річного обсягу, а також програм зі збільшення зайнятості, регулювання професійної освіти, впровадження практики переговорів із забезпечення роботодавцями колективних виплат найманим працівникам тощо.

Проте з'ясувалося, що заходи провінційної влади недостатні, аби вирішити комплекс проблем, що накопичився у сфері трудових відносин.

По-перше, у регіоні з населенням понад 100 млн осіб і площею 180 тис. км тривалий час існують проблеми неадекватної соціальної та побутової інфраструктури, якості та кількості послуг, що надаються населенню, загострення екологічної ситуації тощо. За цих обставин виникає дилема соціальної політики щодо робітників-мігрантів, оскільки, з одного боку, їхній внесок у розвиток провінції не викликає сумнівів, з другого, – їх міграція до провінції викликає загострення зазначених проблем для корінного

населення. Останнім часом для реалізації зазначених проблем уряд провінції вдався до політики «подвійного трансферу», коли виробничі підприємства переводяться до менш розвиненої північної частини Гуандуну, що дозволяє вирішувати проблему працевлаштування у приморській частині провінції.

По-друге, заходи з урегулювання проблем трудових відносин з боку уряду недостатньо конкретні, у чинних правових актах і документах чимало положень загального змісту, що унеможлиблює їх застосування на практиці. Часто-густо положення різних відомств видаються з одного й того ж питання і відрізняються одне від одного, що викликає правові колізії на практиці.

По-третє, певні фірми вдаються до фальсифікацій, коли проблеми оплати чи охорони праці загрожують їхнім інтересам. Зловживання стосуються, наприклад, імплементації інструкцій місцевого уряду щодо впровадження мінімальної заробітної плати у регіоні з урахуванням наявного рівня цін і мінімальних потреб найманого працівника.

По-четверте, вади існують у реалізації політики в галузі оплати

праці місцевими адміністраціями. Заохочуючи іноземні інвестиції, вони всіляко стримують ріст заробітної плати у підвідомчому районі, аби створити сприятливі умови для іноземних інвесторів і запобігти втечі капіталу. Адже оподаткування підприємств з іноземними інвестиціям є важливим джерелом надходжень до місцевих бюджетів.

Завдяки такому аналізу і фактологічній базі рецензована книга має науково-практичну вартість. Виявляючи проблеми трудових відносин, автори не тільки виокремили причини їх появи, а й внесли пропозиції та рекомендації для удосконалення нормативно-правового забезпечення в досліджуваній сфері. Це значно посилює об'єктивність оцінки та конкретизує заходи щодо підвищення ефективності захисту цих відносин.

Книга може бути рекомендована для науковців і викладачів, а також для тих, хто цікавиться проблемами захисту трудових прав за кордоном, у тому числі у КНР. Адже подібно Україні Китай має перехідну економіку з яскравими трансформаційними рисами, у тому числі в галузі трудових відносин.

*Величко Валентин Вікторович – кандидат економічних наук, доцент, гостьовий професор Північно-Східного педагогічного університету (Чанчунь, Китай) (e-mail: info@nenu.edu.cn).  
Velychko Valentyn Viktorovych – Ph.D. (Econ.), Assoc. Prof., Visiting Professor of the Northeast Normal University (Changchun, China).*

Надійшло 20.09.2015 р.