

Насколько прямы «прямые выборы» профсоюзных чиновников в Китае?

Элен Сиу-йенг Хуи

В последнее время стали появляться сообщения о введении «прямых выборов» профсоюзных чиновников на некоторых предприятиях в Китае, в основном, в городе Шэньчжень. Данная статья попытается ответить на несколько, связанных с этими сообщениями вопросов. Во-первых, является ли это прорывом для профсоюзов в Китае, которые долгое время рассматривались как часть государственного аппарата? Во-вторых, как мы должны оценивать попытку проведения прямых выборов на предприятиях? В-третьих, насколько это действительно является отступлением от традиции? И, наконец, какую критическую оценку следует дать этой новой практике?

Спор о Всекитайской федерации профсоюзов

Руководимая партией-государством¹ Всекитайская федерация профсоюзов (ВФП) долгое время была камнем преткновения в спорах о рабочей политике в Китае. Недавно опубликованная книга «Промышленная демократия в Китае» (Traub-Merz and Ngok, 2012) – это хорошая отправная точка для оценки ее роли в современном Китае. ВФП всегда владела монополией на представительство рабочих. Любые попытки рабочих создать профсоюзы, независимые от партии-государства и ВФП, жестоко подавлялись (Taylor and Li, 2007). В эпоху государственного социализма ВФП была «приводным ремнем» между партией-государством и рабочими. С одной стороны, она спускала сверху указания партии и правительства, мобилизовывала трудящихся на их претворение в жизнь и на ответную поддержку партийно-правительственной пропаганды. С другой стороны, она занималась социальным обеспечением рабочих и передавала их запросы на рассмотрение вышестоящих партийных органов.

После экономической реформы 1978 года в Китае начался новый этап социально-экономического и политического развития. Не стали исключением и трудовые отношения. В связи с широкомасштабной приватизацией государственных предприятий и возрастающим притоком иностранных инвестиций в частный сектор эксплуатация труда получила широкое распространение и стала

повседневным явлением в стране. Это привело к эскалации конфликтов на производстве и к забастовкам. Недовольство рабочих часто вызывала задержка зарплаты, производственный травматизм, переработки и т.д. В последние же годы преобладающими стали требования повышения зарплаты до уровня выше минимальной, а также демократической реформы профсоюзов. В пореформенные времена ВФП продолжает сохранять свою институциональную двойственность – государственного аппарата и рабочей организации (Chen, 2003), в связи с чем, она не способна адаптироваться к новой экономической и политической среде и не в состоянии защищать интересы рабочих.

Понимая партийно-государственную ориентацию ВФП, а также то, что профсоюзы часто выступают на стороне работодателя, многие рабочие организовывали забастовки в обход профсоюзов, чтобы отстоять свои интересы. Этот вид вне-профсоюзных забастовок подробно исследован Ченом (Chen, 2010). Они не только создали непосредственное давление на ВФП и партийно-государственный аппарат, но и бросили вызов их легитимности. В 1998 году ВФП начала активно создавать отделения профсоюзов в частном секторе, особенно на предприятиях, получающих иностранные инвестиции, чтобы предотвратить интенсификацию рабочего активизма и записать рабочих в официальные профсоюзы. После волны забастовок в Южном Китае в 2006 году официальная кампания по созданию профсоюзов усилилась. Как следствие, количество первичек ВФП на предприятиях стремительно выросло. Однако можно предположить, что из-за системы квот на привлечение членов в профсоюзном строительстве, многие первички ВФП были созданы только на бумаге (Taylor and Li 2007: 710).

Более важно то, что этот тип профсоюзного строительства не ведет к изменению сущности профсоюзов. Многие профсоюзы на предприятиях по-прежнему подвержены манипуляциям со стороны компаний, а возможности профструктур более высокого уровня ограничены институциональной двойственностью ВФП. В результате рабочий активизм вне профсоюзов продолжает нарастать. В 2010 году рабочие завода «Хонда» инициировали волну забастовок² в масштабах провинции, потребовав демократической реформы профсоюзов, наравне с повышением зарплат и улучшением социального обеспечения. Волна забастовок продолжилась в 2011 и 2012 годах³, хотя и не привлекла большого внимания иностранных СМИ. Растущая активность рабочих в стране продолжала оказывать давление на ВФП и правительство, вынуждая начать реформу профсоюзов, которая для них, главным образом, сводилась к введению «прямых выборов» руководства профсоюзов на предприятиях (и возможностей для коллективных переговоров). На протяжении десятилетий профсоюзные чиновники на предприятиях не избирались, а назначались компаниями или вышестоящими профорганами. Назначенные на эти должности, как правило, из руководящего состава менеджмента, имеют другие интересы, нежели рабочие. Это одна из главных причин, почему многие профсоюзы не могут адекватно представлять своих членов и почему рабочие склоняются к активизму вне профсоюзов.

Как происходят прямые профсоюзные выборы?

После волны забастовок 2010 года «прямые выборы» руководителей профсоюзов на предприятиях стали более важной повесткой для ВФП. В 2010 и 2011 годах «прямые выборы» состоялись на заводе «Хонда», где проходила 17-дневная забастовка⁴. В мае 2012 года прошли другие «прямые выборы» на японском предприятии Ohms Electronics Shenzhen Co, после того как рабочие вышли на забастовку в марте, требуя повышения зарплаты, а также демократических выборов профсоюзных чиновников. Тем временем, заместитель главы Шеньчженьской федерации профсоюзов Ванг Тонгксин огласил план по организации «прямых выборов» на 163 предприятия в Шеньчжэне в этом году, когда истекут сроки полномочий профчиновников⁵.

Это очевидный шаг вперед в демократизации профсоюзов в Китае. Однако прошлый опыт оправдывает некоторые опасения по поводу излишнего оптимизма. Сколько раз уже в Китае начинались профсоюзные реформы и сколько раз их либо извращали, либо спускали на тормозах? Первая пилотная схема «прямых выборов» председателей профсоюзов, датируемая 1986 годом, была применена в индустриальной зоне ШеКоу в Шеньчжэне⁶. В схему были включены несколько компаний. Однако позже прямые выборы не только не распространились на другие области страны, но спустя некоторое время так называемые прямые выборы и на этих предприятиях стали формальностью, потому что менеджмент приспособился контролировать подбор кандидатов. И как говорилось выше, на протяжении многих лет ВФП стремится к созданию большего количества профсоюзов на частных предприятиях, но, несмотря на численный рост на бумаге, представительство профсоюзов остается слабым, они не могут ничего поделать с недовольством рабочих. Прошлый опыт служит нам предостережением и напоминанием.

Надо осветить еще одну важную деталь нынешних «прямых выборов» в Южном Китае. Сам широко используемый здесь термин «**прямые выборы**» (*zhixuan*), существенно отличается от понятия, отождествляемого с ним в странах с сильной традицией промышленной демократии. В случаях с заводами Хонда и Ohms Electronics рядовые рабочие различных заводских подразделений голосовали на выборах за комитеты своих подразделений (*fenhui weiyuan*) и за представителей членов профсоюза (*gonghui huiyuan da-biao*). Затем проводились выборы чиновников профсоюза предприятия, но только уже избранные представители членов профсоюза, которых было чуть более 70 человек, имели право выдвигать кандидатов и голосовать на этих выборах, тогда как простые рабочие не имели голоса. Точно так же на выборах председателя профсоюза и его заместителя только профсоюзные чиновники могли выдвигать кандидатов, и только представители членов профсоюза имели право голосовать. Рядовые рабочие и здесь были исключены из голосования.

Согласно пересмотренному закону о профсоюзах в Китае, профсоюзные чиновники различных уровней могут быть избраны съездом членов профсоюза (*huiyuan dahu*) или съездом представителей членов профсоюза⁷. В первом случае все члены могут голосовать, а во втором – только небольшая группа. «Прямые выборы», проходившие в Южном Китае, – это путь наименьшего риска, с точки зрения властей, и в них очень мало общего с прямой демократией. Если большинство членов профсоюза не могут напрямую выбирать профсоюзных чиновников и председателей профсоюзов, не ослабляет ли это ответственность этих чиновников перед рядовыми рабочими? Не дает ли это дополнительных возможностей для манипуляций со стороны компаний и вышестоящих профорганов во время выборов и не сводит ли, таким образом, «прямые выборы» опять к формальности? В условиях, когда право на организацию в свободные профсоюзы и право на забастовку не закреплены законом, может ли непрямая форма «прямых выборов» использоваться, чтобы смягчать недовольство рабочих и возвращать их внепрофсоюзный активизм в бюрократическое русло? И далее, как ответить на вопрос, имеющий фундаментальное значение и поставленный в «Промышленной демократии в Китае»: «Могут ли вообще профсоюзы, организованные по ленинскому принципу демократического централизма, выполнять две функции одновременно – служить интересам партии-государства и добиваться повышения зарплаты и улучшения условий труда?» (Traub-Merz and Nhok, 2012: 3). Введение «прямых» профсоюзных выборов – это первая уступка, полученная в борьбе за профсоюзную реформу в Китае, которую можно только приветствовать, отдавая себе отчет в том, что до победы еще слишком далеко.

¹ Термин «партия-государство» относится к Коммунистической партии Китая.

² Подробнее о забастовке на «Хонде» см.: Chan and Hui 2012, Hui 2011.

³ См: Китайский *рабочий бюллетень*. 2012. Картография коллективного сопротивления китайских рабочих с 2011 по 2012 годы. <http://tinyurl.com/7k6wb17>

⁴ См.: Nanfang Doushi Bao 4th July 2011.

⁵ См.: Nanfang Daily 5th June 2012 (http://epaper.nfdaily.cn/html/2012-06/05/content_7090697.htm)

⁶ Nanfang Daily 5th June 2012 (http://epaper.nfdaily.cn/html/2012-06/05/content_7090697.htm)

⁷ См. глава 2, статья 9 пересмотренного закона о профсоюзах http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20697.htm

Элен Сиу-йенг Хуи – китайская профсоюзная активистка из Гонконга, аспирантка Кассельского Университета, Германия.

Список литературы:

Chan, King Chi Chris. 2010. *The Challenge of Labour in China: strikes and the changing labour regime in global factories*. New York/London: Routledge.

Chan, King Chi Chris, and Hui, Sio Ieng Elaine. 2012. "The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: the case of Honda workers' strike". *Journal of Industrial Relations*, 54(5).

Chen, Feng. 2003. "Between the state and labour: The conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform". *The China Quarterly*, No. 176: 1006-1028.

Hui, Sio Ieng Elaine. 2011. "Understanding Labour Activism in the Chinese Automotive Industry – The case of the Honda workers' strike", in Christoph Scherrer (eds), *China's Labor Question*, p.133-151. Germany: Rainer Hampp Verlag.

Taylor, Bill and Li, Qi. 2007. "Is the ACFTU a Union and Does it Matter?". *Journal of Industrial Relations*, Vol. 49: 701-715.

Traub-Merz, Rudolf, and Ngok, Kinglun (ed.). 2012. *Industrial Democracy in China: With additional studies on Germany, South-Korea and Vietnam*. China, Beijing: China Social Sciences Press.