

## Куда идет реформа профсоюзов и трудового законодательства в Китае?

### *Интервью с двумя рабочими и профсоюзными активистами*

В 2010 году волна рабочих выступлений захлестнула Китай. Самоубийства нескольких рабочих завода «Фоксконн» и крупная забастовка на «Хонде» привлекли широкое общественное внимание, как в самом Китае, так и во всем мире. Правительство Китая было вынуждено выдвинуть несколько новых политических инициатив, чтобы сдержать рост недовольства среди работников. Такими инициативами стали проведение реформы профсоюзов и реформы законодательства о коллективных переговорах. В связи с этим возникает ряд вопросов:

- К чему приведет трудовая реформа?
- Каковы основные факторы, которые позволят рабочим извлечь выгоду из этой реформы?
- Можно ли трансформировать государственные профсоюзы, руководимые партией, таким образом, чтобы они служили интересам рабочих?

Своей точкой зрения на эти вопросы с нами делятся Моница Вон, директор гонконгского офиса Международной конфедерации профсоюзов/Глобальной федерации профсоюзов<sup>1</sup>, и Пэрри Льенг, председатель общества «Студенты и исследователи против злоупотреблений корпораций»<sup>2</sup>,

**Элен Сио-йенг Хэй (Э):** Какие проблемы, существующие в сфере трудовых отношений, были подняты серией самоубийств рабочих на заводе «Фоксконн» в 2010 году?

**Пэрри Льенг (П):** Хотя «Фоксконн» является поставщиком многих глобальных производителей электроники, он грубо нарушает любые законы. На предприятии практикуется очень жесткий режим производства, при котором у рабочих нет возможности в полный голос заявить о своем недовольстве. Они были в таком отчаянии, что пошли на самоубийство как на молчаливую демонстрацию протеста. По моим наблюдениям, несмотря на то, что многие внутренние мигранты из аграрных регионов страны подвергаются жестокой эксплуатации на городских фабриках, в целом, у них все еще остается возможность, хоть и

маленькая, проявить свое сопротивление, например, с помощью забастовок, перекрытия дорог и так далее. Но на «Фоксконне» это невозможно. Там существует жесткий контроль не только над производственным процессом, но и над частной жизнью рабочих. Например, все рабочие должны жить в общежитиях, предоставленных компанией, но тем, кто приехал из одной и той же провинции или работает на одной и той же линии, запрещено жить в одной комнате общежития. Эта тактика предотвращает возникновение взаимопонимания и солидарности между рабочими. Другой пример посягательства «Фоксконна» на частную жизнь рабочих заключается в том, что все звонки из общежития в полицию автоматически перенаправляются в службу безопасности общежития. «Фоксконн» создал свое собственное маленькое государство, недоступное для влияния извне.

**Э:** Забастовка рабочих «Хонды» 2010 года, в которой приняли участие более 1800 рабочих, и продолжавшаяся 17 дней, рассматривается в качестве начала нового этапа рабочего сопротивления в Китае. Как она повлияла на трудовые отношения в Китае?

**Моница Вон (М):** Забастовка завершилась повышением зарплаты на 32,4% для работников «Хонды», которые продемонстрировали высокий уровень понимания собственной роли в производстве и четкого осознания влияния, оказываемого их забастовкой на общее производство предприятия. Работники проявили также ясное понимание тех задач, которые стоят перед профсоюзами. Они были возмущены, когда узнали, что профсоюз предприятия находится на стороне менеджмента, а не поддерживает бастующих. В последние десятилетия мы рассматривали рабочих-мигрантов в Китае как объект эксплуатации, который нуждается в помощи и защите извне. Но сейчас мы видим, что

они являются активными субъектами, обладают рабочим сознанием, необходимым для отстаивания своих интересов коллективными средствами. И на данный момент забастовка рабочих «Хонды» - это самая эффективная и мощная забастовка, организованная рабочими-мигрантами, способная остановить региональное производство транснациональной компании.

Физическое противостояние между профсоюзными чиновниками (которые склонялись на сторону менеджмента) и рабочими во время забастовки стало отправной точкой для широкой общественной дискуссии об истинной роли китайских профсоюзов. После забастовки официальная, возглавляемая партией Всекитайская федерация профсоюзов (ВФП) и правительство попытались смягчить недовольство рабочих, ускорив профсоюзную реформу и введя законы о коллективных соглашениях. Хорошо, что оба эти вопроса стали на повестку дня для ВФП. Однако на сегодняшний день, все профсоюзное обучение, если оно вообще существует, проводится ВФП, тогда как другие, относительно независимые субъекты (например, международные профсоюзы или неправительственные организации), не играют никакой роли в этом процессе. Уровень демократии и отчетности, доступный членам внутри профсоюза и ВФП, остается, по-прежнему, низким. Поэтому мы нуждаемся в независимом обучении профсоюзных работников, чтобы гарантировать эффективное и подлинное осуществление профсоюзной реформы и механизмов коллективных переговоров.

**Э:** Недавно китайское правительство и ВФП выступили за принятие закона о коллективных переговорах. Что, по Вашему мнению, стало причинами для этой инициативы?

**М:** В 2004 году правительство пыталось создать механизм коллективных переговоров на рабочих местах с помощью министерских инструкций, выпущенных Бюро по трудовой и общественной безопасности. Однако это было не очень эффективно - лишь немногие предприятия последовали им.

В 2005 году ВФП приступила к созданию профсоюзов на предприятиях, входящих в «Fortune 500» (*Fortune Global 500 — это рейтинг 500 крупнейших мировых компаний, критерием составления которого служит выручка компании. Список составляется и*

*публикуется ежегодно журналом Fortune. Прим. редактора*). В результате были созданы профсоюзы на «Wal-Mart» и на ряде других иностранных предприятий, но большинство людей понимает, что это только «бумажные» профсоюзы, созданные «для галочки», и, что коллективные договоры, подписанные ими с предприятиями, остаются формальностью.

После начала мирового экономического кризиса 2008 года, многие предприятия в дельте Жемчужной реки были закрыты. Правительство и многие местные администрации осознали, что экономика страны больше не может полностью зависеть от ориентированной на экспорт промышленности и, что надо развивать экономику, основанную на потреблении. ВФП и правительство воспользовались этой ситуацией для продвижения закона о коллективных соглашениях, в надежде, что это приведет к повышению зарплат и, следовательно, к повышению потребления среди работников. Также надежды возлагались на то, что такие меры помогут сократить недовольство рабочих и укрепить политическую стабильность.

**П:** Законодательство о коллективных соглашениях связано с волной рабочих протестов, прокатившихся по стране, особенно - в Южном Китае, за последние десятилетия. Правительство осознает рост напряженности и недовольства среди рабочих, и пытается смягчить ситуацию с помощью индивидуального правового подхода. Именно поэтому в 2008 году были приняты закон о трудовых договорах и закон о посредничестве и арбитраже в трудовых спорах, фокусирующиеся на индивидуальных правах работников. Однако после начала мирового экономического кризиса 2008 года стало очевидным, что индивидуальный правовой подход больше не работает. С одной стороны, количество трудовых споров за это время стремительно возросло, и то, что многие работники обращались за арбитражем, привело к перегруженности судов подобными делами. Рабочим приходилось ждать в среднем по 9 месяцев, пока их заявление рассмотрят. С другой стороны, многие трудовые споры входили за рамки действующего законодательства, поэтому их нельзя было эффективно разрешить в суде. Так как индивидуальный правовой подход не смог должным образом справиться с недовольством работников,

многие рабочие решились на коллективные действия, такие, как забастовки и перекрытие дорог, чтобы защитить свои интересы. Для предотвращения возмущения среди рабочих и недопущения его перерастания в социальный конфликт, правительство пытается амортизировать недовольство рабочих, используя коллективные переговоры.

Хотя предложенное законодательство о коллективных соглашениях предоставляет некоторую свободу для организаций работников, в нем все равно остаются ограничения в некоторых сферах. Например, предложенные законы позволяют работникам выносить на переговоры с работодателями только определенные вопросы (такие, как зарплаты, рабочее время, социальные гарантии и т.д.). Кроме того, коллективные переговоры могут вестись только профсоюзами, несмотря на то, что многие профсоюзные чиновники назначены предприятиями или вышестоящими профсоюзами: работником нельзя выбирать своих представителей на переговоры. Разрабатывая законодательство о коллективных переговорах, правительство пытается устранить факторы, способные вызвать рост социальной нестабильности, старается перенаправить недовольство рабочих – удержать их от открытого сопротивления, вовлекая в переговорные процедуры. И самое важное – оно делегировало руководимым партией профсоюзам обязанности по ведению переговоров, гарантировав, таким образом, свой контроль над всем.

**Э:** Какова роль профсоюзов, управляемых партией, в развитии механизмов коллективных переговоров?

**М:** Подлинная система коллективных переговоров предусматривает проведение консультаций с членами профсоюза перед началом переговоров с работодателем. Однако в Китае ВФП использует подход по принципу «сверху-вниз». Это для нее общая практика – посылать работодателям приглашения на коллективные переговоры и заключать соглашения без информирования или консультирования со своими членами. Демократическое участие – это процесс обучения рабочих настоящей профсоюзной работе. Но «переговоры» в Китае всегда ориентированы на цели, и цели (например, увеличение зарплаты) не должны противоречить условиям «более широкого контекста». Приоритет, отдающийся «более широкому контексту», согласно

определению партии и правительства, выражается в «переговорах», проводимых администрацией, а не работниками. Поэтому, для создания в Китае подлинной системы коллективных переговоров, профсоюзы должны инициировать, прежде всего, собственную реформу, обеспечивающую демократическое и низовое участие, чтобы по-настоящему представлять интересы рабочих. Сейчас на уровне предприятий много «поддельных» профсоюзов. Для решения этой проблемы чрезвычайно необходимо развивать профсоюзное сознание у работников, для того, чтобы они понимали всю важность наличия представителей своего профсоюза, способных представлять их интересы и отчитываться перед ними. Необходимая основа для достижения данной цели – это обеспечение финансовой независимости профсоюзов от компаний или правительства. В прошлом большинство профсоюзных чиновников на предприятиях получало зарплату на этих предприятиях. Сейчас же, в основном, зарплату им платит правительство. Ни одна из этих практик не идеальна, они превращают профсоюзы в структуры, подконтрольные менеджменту, либо партии.

<sup>1</sup> Гонконгский офис Международной конфедерации профсоюзов – часть международного профсоюзного движения, которая обладает правом поддерживать и представлять международное профсоюзное движение в Гонконге и наблюдать за соблюдением прав работников и профсоюзов и за политическим и общественным развитием в Китае. Читатель может узнать о его деятельности на сайте <http://www.ihlo.org>

<sup>2</sup> Данное общество стремится объединить заинтересованных студентов, исследователей, рабочих активистов и потребителей для наблюдения за поведением корпораций и для защиты прав работников. Оно взаимодействует с неправительственными организациями, работающими в сфере трудовых отношений, для развития тренингов для рабочих Южного Китая за пределами предприятий. Читатель может узнать о его деятельности на сайте <http://sacom.hk/mission>

*Элен Сио-йенг Хэй – докторант Университета Касселя (Германия), работает научным сотрудником в Университете Гонконга.*

*Монина Вон – директор гонконгского офиса Международной конфедерации профсоюзов/Глобальной федерации профсоюзов.*

*Пэрри Льенг – председатель общества «Студенты и исследователи против злоупотреблений корпораций»*