

Понятие и режимы рабочего времени: традиции и новации

Екатерина Выстороп*

Китайская народная республика

Социалистическая правовая семья

Унитарное государство

Социалистическая республика

Основные источники права КНР в области режима рабочего времени:

1. Закон «О труде» от 05.06.1994 [Labor Act of the People's Republic of China]
2. Закон «О трудовом договоре» от 29.06.2007 [Law of the People's Republic of China on employment contracts]
3. Решение Государственного Совета об утверждении «Правил, касающихся регулирования рабочего времени работников» от 02.17.1995 [Regulations of the State Council on the Hours of Work of Employees]
4. Правила применения закона «О трудовом договоре» от 01.10. 2008 [Implementation Regulations for the Labor Contract Law of the People's Republic of China].

Применение к такой стране, как Китай, понятия «приемлемого режима рабочего времени», на первый взгляд, кажется неуместным. В обществе достаточно распространено мнение, что, несмотря на экономическое развитие, в социальном плане страна, остается верна своим традициям, которые не слишком соответствуют международным стандартам. На вопрос о том, возможно ли полностью отрицать подобное предубеждение, однозначного ответа нет, но и безоговорочно полагаться на него также не стоит.

* ГУ-ВШЭ, 3 курс, факультет права, эксперт по Китаю.

Да, говорить о том, что условия труда в Китае ориентированы на удовлетворение интересов работника сложно. Однако в сравнении с тем, что было менее полувека назад, результативный прорыв в регулировании этого вопроса очевиден.

В этом контексте стоит отметить как минимум тот факт, что, несмотря на сильно участвовавшие в последние пять лет публичные требования работников по улучшению своего положения, в основном они касаются увеличения заработной платы или улучшения условий работы. Заявлений об уменьшении или оптимизации рабочего времени значительно меньше, чем остальных. Почему? Можно лишь предполагать, что Китаю с его многочисленными социальными проблемами в отношении трудовых вопросов удалось найти некий баланс хотя бы здесь.

На протяжении всего XX века население Китая работало целыми днями с минимальными перерывами для отдыха в целях поднятия экономики, партии, целой страны. Может быть, работники просто психологически привыкли проводить на работе гораздо больше времени, чем жители большинства других стран? Однако недовольство режимом рабочего дня набирало силу уже тогда и лишь за последние десять-пятнадцать лет произошли кардинальные изменения.

Что же предусматривает законодатель сейчас, что удовлетворяет потребностям китайских работников хотя бы в некоторой степени?

В целом, государство говорит о трех возможных организациях рабочего времени работников – стандартной, почасовой и комплексном режиме.

Согласно Закону «О труде» 1994 года¹ в Китае по общему правилу действует система восьмичасового рабочего дня при условии, что количество рабочих часов в неделю не будет превышать в среднем 44 часов. Причем уже через год после принятия этого закона - в 1995 - Государственный совет КНР принимает Разъяснения к нему, где еще более четко устанавливает режим рабочего времени – не более 40 часов в неделю и два обязательных выходных.

¹Labor Act of the People's Republic of China.

URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.html>.

На практике обычно это выражается в рабочем дне с 8.00 до 18.00 с перерывом на обед с 12.00 до 14.00. Для чиновников и офисных работников - с 9.00 до 18.00 с перерывом продолжительностью один час.

Законодательно также определены некоторые национальные выходные праздничные дни: Новый год – 1 января, Праздник весны (китайский новый год), День поминовения усопших, Праздник чистоты и ясности Цин-мин, День труда – 1 мая, Праздник начала лета – 16 июня, Праздник середины осени – 22 сентября, а также День образования КНР – 1 октября. В сумме праздники составляют около 11 официальных выходных в год.

Продление рабочего дня также предусмотрено, но только в связи с хозяйственными нуждами производства и после согласования с профессиональным союзом и трудящимися. Оно допускается не более чем на один час каждый день, а при крайней необходимости возможно продлить рабочее время не более чем на три часа в день, но не более чем на 36 часов каждый месяц при условии гарантии сохранности здоровья трудящихся. Кроме того, рабочий день может быть продлен на больший срок при, например, необходимости принятия неотложных мер в случаях стихийных бедствий, аварий и ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, а также проведения срочного ремонта, не осуществление которого может прямо повлиять на производство или сотрудников.

В подобных случаях заработная плата выплачивается в размере не ниже 150% от установленной договором, при вызове на работу в выходные дни - 200%, при необходимости работать в установленные законодательством государственные праздники - 300%.

Два других режима – это нововведения последних лет.

Так, Закон «О трудовом договоре» от 2007 года² ввел в трудовые отношения новое для Китая понятие – «неполный рабочий день». Работникам предоставляется заключать договор о неполном рабочем дне с работодателем, причем такое заключение возможно и в устной форме. Работник имеет право заключить

² Law of the People's Republic of China on employment contracts.
URL http://abcnews.go.com/images/WNT/ross_2nd_draft_labor_contract_law_china.pdf.

несколько трудовых договоров о неполном рабочем дне с разными работодателями, но при условии, что выполнение работ не будет препятствовать друг другу и не скажется на качестве работы. Неполный рабочий день предусматривается в размере не более 4 часов в день, и 24 часов в неделю. Оплата производится за каждый час работы не ниже минимальной суммы почасовой оплаты труда, установленной народным правительством по месту нахождения работодателя. Испытательный срок не применяется.

Другим нововведением стал так называемый комплексный режим рабочего времени («comprehensive working hours»). Он был введен для определенной категории работников, чья трудовая функция связана с постоянной работой в отдаленных областях. Это, например, добыча или разработка ресурсов, работа в труднодоступных местах, например на нефтяных платформах. Для каждой подобной профессии предусматриваются свои условия и нормативы, утверждаемые трудовым органом соответствующей административно-территориальной единицы. Таким образом, они могут варьироваться в зависимости от провинции.

Например, в какую-то определенную неделю работник может работать более 40 часов или более 8 часов в день, однако средняя продолжительность работы за установленный период (обычно месяц) не может превышать предусмотренной нормы. Если такая ситуация все же возникает, переработка оплачивается по 150% от заработной платы и 300% за работу во время государственных праздников.

На первый взгляд может показаться, что закрепен вполне приемлемый порядок и неясно, откуда произошла идея о чересчур длительном рабочем дне в Китае.

Однако необходимо сделать несколько дополнений.

Введенный 16 лет назад, Закон «О труде» представлял собой часть единой реформы правовой базы Китая и потребовал некоторое время на всестороннее приспособление к практике. Казалось бы, сейчас, с течением времени, законодательство должно было полностью адаптироваться и применяться, решая большинство проблем этой области. Да, во многом, так и получилось, но между тем

современный Китай до сих пор сталкивается с немаловажными проблемами в области режима рабочего дня и необходимостью реформировать сложившуюся систему.

Наиболее широко известная из них это положение рабочих на фабриках. Корни этой проблемы происходят еще от правовых начал. Так, в Законе «О труде», закрепляющем указанные выше положения, тут же следует оговорка. Если предприятию в силу производственной специализации не удастся соблюдать установленную законодательно продолжительность рабочего времени, и предоставлять, по крайней мере, 1 выходной в неделю для рабочих, то оно может подать заявку на получение разрешения от органов трудовой администрации (Министерства труда и социального обеспечения Китая) и перейти на иную систему организации труда и отдыха. Стоит отметить, что границы для такой «иной» системы практически не установлены, вследствие чего и возникает одна из наиболее серьезных проблем трудовых отношений в Китае. А именно: ужасающее положение рабочих на фабриках иностранного капитала, размещенных в Китае.

Причины этой проблемы ясны. Согласно законодательству режим рабочего времени в иностранных компаниях устанавливается в таком же порядке, как и государственных. Однако размер основной заработной платы должен превышать оплату труда на расположенных в той же местности государственных предприятиях аналогичного профиля более чем на 20%. Считается, что на предприятиях с иностранным капиталом применяются более современные технологии, предусматривающие более высокую интенсивность и производительность труда. На практике такие положения дали в основном отрицательный результат. Многие фабрики, особенно на Севере Китая, где традиционно положение работника хуже, чем в остальных регионах, устанавливают обязательный рабочий день около 12 часов, который работникам приходится соблюдать, ведь для граждан Китая, в большей степени, чем для жителей других стран, важно иметь работу, даже любую, и более-менее стабильный доход.

Для иллюстрации подобного положения рабочих можно привести таблицу, опубликованную в 2006 году³:

Average work hour statistics for Chinese CP factories			
Province	Week (low)	Work Week (Average)	Work Week (high)
Guangdong	61	75	88
Shandong	57	68	76
Zhejiang	57	70	81
Jiangsu	59	69	81
Shanghai	60	71	81
Average	60	73	84

Ситуация во многом влияет и на представление других проживающих в этих местностях о нормированном рабочем дне, соблюдении прав работников и их социальном положении в целом. Так, несколько лет назад, часто можно было услышать об очередном арестованном жителе северной части Китая, нанимающим и содержащим людей на условиях рабов с продолжительностью рабочего дня до 18 часов в сутки, плохими условиями труда и бесчеловечно с ними обращающимся.

Несмотря на то, что это, наверное, наиболее важная проблема в области режима рабочего времени в современном Китае, результативных решений практически не было проведено, и она так ей и остается уже многие годы.

Современная ситуация в области режима рабочего времени носит разносторонний характер. С одной стороны, все реформы последних двух лет не носили глобального характера и были направлены скорее на некую корректировку. Так, несколько месяцев назад начало рабочего дня государственных служащих было перенесено на полчаса вперед, с целью, во-первых, оптимизировать работу учреждений вечером – они стали закрываться соответственно на полчаса позже, а также немного разгрузить ситуацию на дорогах.

³ Wages, Benefits & Work Hours in the People's Republic of China.
URL http://www.level-works.com/China-Paper_final_Nov06.pdf.

С другой стороны, нельзя не отметить ужесточение политики по обеспечению соблюдения трудового законодательства в целом. Так, примером может служить недавний скандал в провинции Шаньси, когда были проведены ряд проверок на предмет посещения местными властями развлекательных заведений в рабочее время. В результате в нарушении рабочей дисциплины были уличены 296 чиновников, 79 из них были наказаны и уволены. После этого провинциальный комитет Шаньси запретил под угрозой увольнения членам партии играть в карты, шахматы, компьютерные игры, а также посещать бани, караоке салоны и чайные заведения во время работы.

Третий аспект сложившейся ситуации – это все же существующие недовольства работников режимом работы. Так, уже упоминавшиеся рабочие фабрик иностранного капитала все настойчивее требуют от работодателей увеличения зарплат и уменьшения рабочего времени. В ответ на это Правительство КНР старается поддерживать те предприятия, которые отвечают на требования работников и создают более приемлемые условия труда. Например, в планах на новый пятилетний план уже предусмотрено содействие «фирмам, которые проявляют заботу о своих рабочих»

В итоге, можно говорить об определенном прогрессе в решении вопросов режима рабочего времени в Китае за последние десять лет, однако остается немало нерешенных проблем. Целых три возможных режима организации рабочего дня вносит гибкость в систему, однако плохая организация контроля над полноценным их применением создает немало ситуаций, мешающих нормальному развитию трудовых отношений в этой области. Так, Северные провинции, как и двадцать лет назад остаются местом концентрирования иностранного капитала, в котором ущемление прав работника достигает пугающего уровня. Работники недовольны, однако все, что может сделать государство – это лишь стараться их поддерживать, не принимая радикальных мер – экономика Китая, к сожалению, до сих пор нуждается в таких областях. Города и южные провинции находятся в более

стабильном положении, что в итоге и снизило уровень недовольства по стране в целом.

Итак, особенно после ужасного положения рабочих в XX веке Китай находится в более-менее приемлемой ситуации. Когда в обществе витают идеи либерализации и введения жестких мер соблюдения трудового законодательства, как работниками, так и работодателями, можно отметить достаточно светлые перспективы развития правовой базы КНР в этой области.