

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Sindžen Džao
5 kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

**KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR KOLEKTYVINIŲ SUTARTYS
KINIJOJE**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2012

TURINYS

ĮVADAS	2
1. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SUBJEKTAI KINIJOJE	7
2. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ KINIJOJE	17
2.1. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PROCEDŪRA IR PRINCIPAI.....	20
2.2. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ ATSTOVAI, SPECIALIOS GARANTIJOS DARBUOTOJŲ ATSTOVAMS.....	30
2.3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ POSĖDŽIAI, SUSTABDYMAS, KOLEKTYVINIŲ PROJEKTŲ SVARSTYMAS IR PRIĖMIMAS....	35
2.4. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ DĖL DARBO UŽMOKESČIO.....	38
3. KOLEKTYVINĖS SUTARTYS KINIJOJE	41
3.1. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TAIKYMO SRITIS, TURINYS IR TERMINAI.....	44
3.2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS, KONTROLĖ, IŠIGALIOJIMAS IR PASKELBIMAS.....	49
3.3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VYKDYMAS, KEITIMAS, NUTRAUKIMAS IR PRATĖSIMAS.....	57
3.4. ATSAKOMYBĖ UŽ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ PAŽEIDIMUS, GINČAI DĖL KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ.....	62
3.5. TERITORINĖS IR EKONOMIKOS ŠAKŲ KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR KOLEKTYVINĖS SUTARTYS.....	71
IŠVADOS	76
LITERATŪROS SĄRAŠAS	81
SANTRAUKA	87

IVADAS

Per visą Kinijos istoriją, žemės ūkio skatinimas ir augimas buvo svarbiausia šalies užduotis. Kinijoje jau seniai egzistavo įvairios dirbtuvės ir gamyklos, bet jos buvo daugiau su šeimos pobūdžiu, jų kiekis ir mastas nebuvo platus. Po 1840 metų, tų metų Kinijos vyriausybė pamatė koks skirtumas tarp Kinijos ir Europos ir padarė tokią išvadą, kad šaliai reikėtų įvesti Europos sistemą, t.y. sukurti šiuolaikinę pramonę. Nuo to laiko Kinijoje atsirado bankai, gamyklos, parduotuvės ir kiti šiuolaikiniai dalykai, kurie Europoje jau seniai egzistavo. Aišku dėl tokios reformos Kinijoje taip pat atsirado daug darbininkų, bet vyriausybė dėl 2 pasaulinių karų negalėjo ir nesusėję nukreipti dėmesį į efektyvų darbo santykių reguliavimą. Nuo 1949 metų Kinijos Komunistinė partija perėmė šalies valdžią, iki 1978 metų Kinijos teisinėje sistemoje kaip ir kitose socialistinio bloko valstybėse, galiojo tarybinis darbo santykių reguliavimo modelis, nulėmęs nesavarankiškumą. Valstybinė gamybos priemonių nuosavybė neleido atsirasti privatiems darbdaviams, todėl darbdavio funkciją netiesiogiai įvairiomis formomis atlikdavo pati valstybė, t.y. valstybės buvo vienintelis darbdavys. Šiuo laikotarpiu net kalbos negalėjo būti apie darbdavių ir darbuotojų bei jų atstovų (profesinių sąjungų) bendradarbiavimą. Darbo santykių sfera buvo atiduota išimtinai valstybės žinion, nebuvo jokių realių galimybių įgyvendinti socialinės partnerystės idėją.

Nuo 1978 metų Kinijos Liaudies Respublikos vyriausybė pradėjo reformą, ypač ekonomikos ir pramonės srityse, iš tikrųjų šalis įvedė kapitalizmo sistemą ir rinkos ekonomiką, nes Kinijos valdžia pamatė, kad Sovietų Sąjungos sistema nebuvo išeitis, šalis turėjo pasirinkti kitą kelią. Reformos pradžioje Kinijoje egzistavo tik dviejų rūšių bendrovės, t.y. visuomeninės (valstybinės) ir kolektyvinės (savivaldybinės) bendrovės. Vyriausybė leido įsteigti privataus kapitalo įmones, įleido užsienio kompanijas į Kinijos vidaus rinką, bet reformos pradžioje, kadangi beveik visi ištekliai buvo valstybinių ir savivaldybinių bendrovių rankose, dauguma užsienio kompanijų turėjo išplėsti verslą Kinijos rinkoje kartu su valstybinėmis ir savivaldybinėmis bendrovėmis, galima sakyti, kad to laiko darbo santykiai Kinijoje dar buvo tokie patys kaip tarybiniais laikais. Pvz. iš pradžių Coca-Cola turėjo gaminti ir parduoti savo produktus Kinijoje kartu su Kinijos Nacionaline maisto produktų grupe (toliau - COFCO), COFCO turėjo turėti Coca-Cola Kinijos kompanijos 49% akcijų (nuo 2000 metų COFCO akcijos padidėjo iki 65%), kitaip

draudė užsienio kapitalų bendroves savarankiškai turėti verslą Kinijoje, viskas turėjo eiti per bendras kompanijas¹.

Nuo 1990 metų dalis Kinijos valstybinės ir savivaldybinės bendrovės sunkiai konkuravo su privačiomis ir užsienio kapitalo bendrovėmis, nes užsienio kapitalo kompanijos jau galėjo savarankiškai veikti Kinijoje, o privataus kapitalo bendrovės yra veiksmingesnės nei valstybinės ir savivaldybės bendrovės. Dėl to Kinijos vyriausybė inicijavo valstybinių ir savivaldybinių bendrovių pertvarkymą. Šio pertvarkymo plano didžiausia problema buvo ką daryti su tų bendrovių nereikalingais darbuotojais. Siekdama išsaugoti valstybines ir savivaldybines bendroves, Kinijos vyriausybė naudojo administracinio pobūdžio priemones, kad greitai ir efektyviai atleistų tuos darbuotojus ir atkurtų valstybinių ir savivaldybinių bendrovių konkurencingumą vidaus rinkoje. Toks grupės darbuotojų atleidimas neatitiko jokių įstatymų reikalavimų, nes pirmas darbo įstatymas buvo priimtas tik 1995m. Valstybinės ir savivaldybinės bendrovės vienašališkai atleido didžiulį skaičių savo darbuotojų, kompensavo tam tikrą sumą kiekvienam darbuotojui, bet nesudarė jokių efektyvių įdarbinimo ir apsauginių priemonių, kad atleisti darbuotojai surastų naujus darbus arba kurtų verslą².

Pagal Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministro pateiktus duomenis, per 2012 metų pirmuosius du mėnesius Kinijoje atsirado 3,32 mln. naujų darbuotojų³. Iki 2005 metų Kinijos Vyriausybė kreipėsi didelį dėmesį į darbo santykių reguliavimą, išleido įvairius darbo ir profesinių sąjungų įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, kad pagerintų darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas, bet savivaldybės vis tiek išvengė šių klausimų sprendimo. Savivaldybės nesiėmė efektyvių priemonių dėl to, kad iki 2005 metų Kinijos Vyriausybė vertino savivaldybių darbus pagal bendrojo vidaus produkto (toliau – BVP) kriterijų⁴, o bendrovių apyvarta ir investuotojų kapitalai labiausiai rėmė kiekvienos savivaldybės BVP. Teikdamos investicijas ir skatinamos bendrovių augimą, savivaldybės bijojo nustatyti griežtą darbo santykių reguliavimo tvarką, nes kitaip netektų investicijų ir bendrovės persikeltų į kitą savivaldybę, kuri galėjo pažadėti geresnę darbo santykių reguliavimo tvarką darbdaviams. Toks rezultatas yra gana rimtas, pagal Kinijos Nacionalinės statistikos departamento 2006 metų duomenis, per pastaruosius 15 metų šalies BVP kasmet auga apie 9%, metinė infliacija apie 3% (praktiškai turi būti iki

¹ <http://www.cofcoko.com/china/AboutUsFirstDefault.aspx>

² 九十年代转轨时期最低生活保障制度的建立. 中国社工协会. [žiūrėta: 2007 m. gruodžio 24 d.]. Prieiga per internetą <<http://sgxh.mca.gov.cn/article/sgwh/200712/20071200008712.shtml>>

³ 人力资源与社会保障部 2012 年第一季度新闻发布会. [žiūrėta: 2012 m. balandžio 27 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.zjjzx.cn/news/shxw/172138.html>>

⁴ 杨琳. 中国劳资矛盾忧患. [žiūrėta: 2009 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/legal/2009-12/14/content_12642477_4.htm>

8~10%), o kiekvienus metus darbuotojų vidutinė alga pakilo tik 6%⁵. Dėl to įvairiose Kinijos savivaldybėse įvyko daug konfliktų ir neteisėtų streikų/mitingų (aišku, pagal Kinijos Konstituciją piliečiai kol kas neturi teisės į streiką), šalies gyventojų nepasitenkinimas kasdien didėja ir jau gresia Kinijos Komunistinės partijos valdžiai. 2004 m. gegužės 1d. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija paskelbė poįstatyminį teisės aktą “Kolektyvinių sutarčių tvarką”⁶, kuris reguliuoja kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo klausimus. 2005 metų vasario 19d. per Kinijos Komunistinės partijos konferenciją šalies prezidentas savo pranešime daug kartų paminėjo visuomenės harmoniją ir darbuotojų darbo sąlygų gerinimą⁷. Pagal jo nuomonę Kinijos ekonomikos vystymosi tendencija keičiasi, ypač kai kalbama apie įdarbinimą, šalies darbuotojų judėjimas stiprėja, atsiranda įvairios naujos problemos valstybės valdymui, Kinijos Vyriausybė turi išnaudoti tokią galimybę, kad

- 1) teisingai ir proporcingai išspręstų visokius konfliktus,
- 2) užtikrintų šalies gyventojų materialinius poreikius,
- 3) visi gyventojai gautų tikrąją naudą nuo šalies ekonomikos augimo,
- 4) kuo greičiau išspręstų gyventojų problemas ir sunkumus darbuose ir gyvenime,
- 5) užtikrintų gyventojų interesus bendrovių pertvarkymo arba bankroto atvejais,
- 6) suteiktų gyventojams galimybę teisėtais būdais išreikšti savo nepatenkinimą,
- 7) užtikrintų visuomeninę harmoniją.

Šis pranešimas neturi jokių teisinių galių, bet Kinijos Vyriausybės atžvilgiu tai yra vienas svarbiausių dokumentų. Nuo to laiko vertindama savivaldybių darbus, Kinijos Vyriausybė itin žiuri į gyventojų ir darbuotojų pajamų didinimą, taip pat socialinį stabilumą. Savivaldybės ir jų Darbo departamentai pradėjo gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, nes nebeužtenka tik gerinti BVP indeksą.

2008 m. sausio 1d. įsigaliojo Kinijos Darbo sutarčių įstatymas⁸, šio įstatymo projekto svarstymo metu jau kilo didelė diskusija, priešininkai kritikavo, kad šis įstatymas per daug pagerina darbo sąlygas darbuotojams ir darbdaviams uždeda didžiulę naštą⁹. Tam tikros bendrovės vien dėl šio įstatymo bandė iki jo įsigaliojimo atleisti dalį darbuotojų, nes šio įstatymo 14 straipsnio 1 punktą nustato kad kai darbuotojas toje

⁵ 中国城乡居民收入 2006 年加速增长. [žiūrėta: 2007 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/fortune/2007-01/25/content_5651336.htm>

⁶ 中华人民共和国集体合同规定. 2004 年 1 月 20 日.

⁷ 胡锦涛关于构建社会主义和谐社会的讲话全文. [žiūrėta: 2005 m. birželio 26 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.china.com.cn/chinese/news/899546.htm>>

⁸ 中华人民共和国劳动合同法. 2008 年 1 月 1 日.

⁹ 揭开劳动合同法背后的秘密. [žiūrėta: 2008 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/legal/2008-03/28/content_7872685.htm>

pačioje bendrovėje iš eilės išdirbo 10 arba daugiau metų, nuo šio įstatymo įsigaliojimo jo darbo sutartis automatiškai tampa neterminuota. Pvz. Kinijos telekomunikacijos bendrovė HUAWEI iki “Darbo sutarčių įstatymo” įsigaliojimo dienos tyčiai atleido dalį darbuotojų, su kuriais po įstatymo įsigaliojimo turėjo sudaryti neterminuotas darbo sutartis, HUAWEI kompanija už tokį grupės atleidimą mokėjo daugiau negu 1/3 milijardo litų išeitinių kompensacijų¹⁰. Šio įstatymo paskirtis yra užtikrinti darbo sutarčių sudarymą, bet 2008 metų įvykusi pasaulinė finansų krizė apsunkino šio įstatymo įgyvendinimą. Tam, kad palengvintų Darbo sutarčių įstatymo ir kitų darbo įstatymų bei poįstatyminių teisės aktų įgyvendinimą, jau 2000 m. įsigaliojo Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio¹¹. Kinijos Vyriausybė ir savivaldybės bando išspręsti šį klausimą kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo būdais, nes nors darbo įstatymai garantuoja, bet atskiras darbuotojas nesugeba su darbdaviu susitarti dėl geresnių darbo sutarties sąlygų, būtinai reikia Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos ir jai priklausantys savivaldybių Darbo departamentų, darbdavių ir jų organizacijų, profesinių sąjungų ir darbuotojų kolektyvų bendros pagalbos, kitaip sakant socialinės partnerystės.

Atsižvelgiant į tai, formuluojamas pagrindinis šio darbo tikslas – ištirti ir įvertinti Kinijos kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo vystymą, surasti jų problemas. Siekiant šio tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Ištirti kolektyvinių darbo santykių subjektus Kinijoje;
2. Išanalizuoti Kinijos įmonių kolektyvinių derybų mechanizmą, pagrindinius jų principus, procedūrą ir kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio ypatumus;
3. Išanalizuoti Kinijos įmonių kolektyvinių sutarčių taikymo sritį, sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarką, įvykdymo kontrolę ir ginčų sprendimą;
4. Ištirti teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių vystymo situaciją Kinijoje.

Kinijoje yra 28 provincijos, 4 tiesiogiai valdantys miestai (Pekinas, Šanghajus, Tianjin ir Chongqing) ir 2 specialūs administraciniai regionai (Hong Kong ir Macau). Kiekvienos teritorijos ekonomikos vystymo lygis, gyventojų vidutinės pajamos ir skaičiai, pramonės rūšys skiriasi nuo kitų teritorijų, pvz. Pekino ir Šanghajaus gyventojų vidutinė metinė pajama jau pasiekė 12,447 JAV dolerių, o tam tikrų vargingiausių provincijų šie

¹⁰ 怎样看待劳动合同法引出的争议. [žiūrėta: 2008 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/fortune/2008-02/22/content_7648070.htm>

¹¹ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第9号）工资集体协商试行办法.

skaičiai yra mažesni nei 690 JAV doleriai per metus¹². Todėl Kinijos Vyriausybė negali nustatyti bendrų darbo sąlygų visiems šalies darbuotojams, o turi atsižvelgti į kiekvienos teritorijos specifiką ir praktiką. Sprendžiant šią problemą, kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys yra vienas iš geriausių ir efektyviausių variantų, nes darbuotojai ir darbdavys turi pakankamą laisvę savarankiškai susitarti dėl darbo sąlygų kolektyvinių derybų būdu, kad patenkintų darbuotojų poreikius, nenuskriaustų darbdavių ir užtikrintų abiejų šalių interesus.

Tiriant kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis Kinijoje taikomi įvairūs moksliniai metodai. Vertingiausias iš jų *teleologinis metodas*. Remiantis juo aiškinamas tam tikrų teisės normų turinys. *Lyginamasis metodas* taikomas lyginant Kinijos ir Lietuvos darbo teisės aktų nuostatas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių reguliavimo srityje.

Pagrindiniai ir svarbiausi šio darbo šaltiniai yra Kinijos darbo įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, t.y. Kinijos Liaudies Respublikos Darbo įstatymas, Darbo sutarčių įstatymas, Profesinių sąjungų įstatymas, Kolektyvinių sutarčių tvarka, Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio ir kt.

Šis darbas susideda iš trijų dalių. Pirmoji dalis trumpai apibrėžiami kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių subjektai Kinijoje, jų bruožus. Antrojoje dalyje nagrinėjamos kolektyvinės derybos Kinijoje, analizuojami jų procedūra, pagrindiniai principai ir šalių atstovai. Trečiojoje dalyje nagrinėjamos kolektyvinės sutartys Kinijoje, atsakomybės už kolektyvinių sutarčių pažeidimus bei ginčų nagrinėjimas, taip pat apibrėžiama teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių sutarčių dabartinė situacija Kinijoje.

¹² 2011 年城乡居民收入增长情况. [žiūrėta: 2012 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą <http://www.stats.gov.cn/tjfx/jdfx/t20120120_402780174.htm>

1. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SUBJEKTAI KINIJOJE

PROFESINĖS SAJUNGOS

Iš principų profesinės sąjungos Kinijoje atsirado anksčiau negu Kinijos Liaudies Respublika. Iš pat pradžių profesinių sąjungų Kinijoje pagrindinis uždavinys yra darbininkų teisės ir teisėtų interesų apsauga, nes tų metų darbininkai kovodami su darbdaviais savanoriškai įsteigė arba prisijungė prie įvairių profesinių sąjungų, pvz. 1926 m. gegužės 18d. įsteigtas Šanghaijaus miesto profesinė sąjunga¹³. Bet po Kinijos valdžios keitimo, visos profesinės sąjungos Kinijoje faktiškai tapo Kinijos Liaudies Respublikos valstybės institucijomis. Nuo Vyriausybės lygmens iki gatvės egzistuoja profesinės sąjungos, pvz. aukščiausią vietą užima Kinijos Nacionalinė profesinė sąjunga, žemiausią vietą užima kiekvienos gatvės profesinės sąjungos tarybos, kurios priklauso to miesto arba grafystės rajono profesinei sąjungai. Teoriškai Kinijos komunistinė partija atstovauja darbininkų ir visų šalies gyventojų interesus. Bet iš tikrųjų dėl tam tikrų priežasčių Kinijos komunistinės partijos kaip valstybės valdytojas, jos interesai kartais skiriasi nuo šalies darbininkų ir gyventojų, šiuo atveju Kinijos profesinės sąjungos, kaip valstybės institucijos, visų pirma remia Kinijos komunistinės partijos ir valstybinių bendrovių interesus, nes partija finansuoja profesines sąjungas, o valstybinės bendrovės yra šalies pagrindini turtai, turi būti apsaugoti. Išskyrus bendrovių profesines sąjungas, dauguma aukštesnių profesinių sąjungų darbuotojų yra valstybės tarnautojai. Dėl savo įdomios pozicijos, profesinės sąjungos Kinijoje nevisiškai atstovauja šalies darbininkų interesus.

Kinijos Liaudies Respublikos Konstitucijos¹⁴ 35 straipsnis tvirtina asociacijos laisvės principą. Šiuo Konstitucijos pagrindu 1992 m. balandžio 3d. Kinijos Seimas - Nacionalinis tautos atstovų susirinkimas priėmė “Profesinių sąjungų įstatymą”¹⁵, kurio paskirtis yra užtikrinti profesinių sąjungų statusą, nustatyti jų teises ir pareigas, skatinti profesinių sąjungų funkcionavimą, ginti visų šalyje dirbančių darbuotojų teises ir teisėtus interesus. Visi asmenys, kurie dirba Kinijos teritorijoje esančiose bendrovėse, institucijose ir įstaigose, jei darbo užmokestis yra jų pagrindinis pragyvenimo šaltinis, turi teisę įstoti arba sukurti profesines sąjungas, neatsižvelgiant į jų tautybę, pilietybę, lytį, profesiją, religiją ir išsilavinimą.

¹³ 李迎春. 中国工会的历史、现状及有关问题探讨. [žiūrėta: 2009 m. gruodžio 25 d.]. Prieiga per internetą <http://blog.sina.com.cn/s/blog_49a963b10100g5fw.html>

¹⁴ 中华人民共和国宪法. 1982 年 12 月 4 日.

¹⁵ 中华人民共和国工会法. 2011 年 10 月 27 日.

Kinijos Nacionalinė profesinė sąjunga užima aukščiausią vietą Kinijos profesinių sąjungų sistemoje¹⁶. Ši organizacija kas penkerius metus organizuoja Kinijos profesinių sąjungų atstovų nacionalinį susirinkimą, susirinkimo posėdžiuose visi atstovai turi svarstyti ir priimti Nacionalinės profesinės sąjungos tarybos darbo pranešimo ir audito komisijos ataskaitas, taip pat turi išrinkti naujas Nacionalinės profesinės sąjungos tarybą ir audito komisiją. Taryba vadovauja Nacionalinės profesinės sąjungos darbus, o audito komisija kontroliuoja Nacionalinės profesinės sąjungos ir žemesnių profesinių sąjungų turtus ir pajamus. Nagrinėjama Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos vaidmenį, šis organas yra grynoji valstybės institucija, kuri vadovauja profesines sąjungas Kinijoje. Jos kompetencijos yra įgyvendinti Kinijos profesinių sąjungų atstovų susirinkimo nustatytas politikas ir uždavinius, organizuoti žemesnių profesinių sąjungų darbus, iširti ir nagrinėti svarbiausius klausimus susijusius su šalies darbuotojų teisėmis ir teisėtais interesais, pirmu laiku Kinijos Komunistinei partijai ir Vyriausybei perduoti šalies darbuotojų ir gyventojų atstovų nuomones ir pasiūlymus, dalyvauti atitinkamų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų projektų rengime, kontroliuoti “Profesinių sąjungų įstatymo” įgyvendinimą, sukurti ir skatinti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sistemą, kontroliuoti žemesnes profesines sąjungas ir suteikti reikalingas pagaldas, svarstyti ir priimti prašymus dėl ekonomikos šakų ir provincijų profesinių sąjungų įsteigimo, įgyvendinti Kinijos Komunistinės partijos ir Vyriausybės pervestus kitus uždavinius¹⁷. Praktikoje Nacionalinė profesinė sąjunga tiesiogiai nedalyvauja kolektyvines derybose ir nepasirašo kolektyvines sutartis, ji yra žemesnių profesinių sąjungų vadovas arba kontrolierius, užtikrina, kad visos Kinijos profesinės sąjungos įgyvendintų Komunistinės partijos ir Vyriausybės politikas ir teisės aktus.

Ekonomikos šakų profesinės sąjungos, visų provincijų ir keturių miestų (t.y. Pekinas, Šanghajus, Chongqing ir Tianjin miestai) teritorinės profesinės sąjungos tiesiogiai priklauso Nacionalinei profesinei sąjungai. Galima suprasti, kad tokios profesinės sąjungos yra Nacionalinės profesinės sąjungos atstovai tam tikrose ekonomikos šakose ir teritorijose. Pagal Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos nurodytą duomenį, Kinijoje dabar yra šios ekonomikos šakų profesinės sąjungos: 1) geležinkelių profesinė sąjunga; 2) aviacijos profesinė sąjunga; 3) finansų profesinė sąjunga; 4) švietimo, mokslo, kultūros, medicinos ir sporto profesinė sąjunga; 5) jūreivių profesinė sąjunga; 6) energetikos ir chemijos profesinė sąjunga; 7) krašto apsaugos ir

¹⁶ 中华人民共和国全国总工会工会章程

¹⁷ 中华全国总工会主要职责. [žiūrėta: 2009 m. gruodžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=804&aid=42616>>

pašto profesinė sąjunga; 8) prekybos, tekstilės ir tabako profesinė sąjunga; 9) žemės ūkio profesinė sąjunga; 10) valstybės institucijų profesinių sąjungų asociacija. Kai kuriose Kinijos provincijose yra tam tikros ekonomikos šakų profesinės sąjungos, bet tokių profesinių sąjungų veiklos tik ribojamos tam tikrose provincijose, nėra nacionalinių pobūdžių, t.y. teritorinės ekonomikos šakų profesinės sąjungos, pvz. 2010 m. įsteigtos Guangdong provincijos lengvosios pramonės bendrovių profesinė sąjunga, kurią sudaro 100 Guangdong provincijoje registruotų lengvosios pramonės bendrovių darbuotojai, o ši profesinė sąjunga tiesiogiai priklauso Guangdong provincijos profesinei sąjungai.

Iš Kinijos ekonomikos šakų profesinių sąjungų sąrašo galima numatyti, kad tokios profesinės sąjungos priklauso svarbiausioms šalies ekonomikos šakoms, kuriose dar taikoma Valstybės monopolija¹⁸. Per šias profesines sąjungas Kinijos Vyriausybė užtikrina šių ekonomikos šakų stabilumą ir kontrolę. Pvz. Kinijos Finansų profesinės sąjungos tarybos pirmininkas yra Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos tarybos vicepirmininkas, o Kinijos finansų ir draudimų įstaigų kontrolės departamentų tarybų vicepirmininkai yra Kinijos finansų profesinės sąjungos tarybos vicepirmininkai¹⁹.

Ekonomikos šakų ir provincijų profesinės sąjungos atsirado nuo pat Kinijos Liaudies Respublikos nepriklausomybės dienos (1949m.), nes Kinijos Komunistinė partija atstovauja darbininkų interesus, o profesinės sąjungos yra darbininkų pagrindinis globėjai, nors šiandieną šios profesinės sąjungos vis dar panašios į socialinio aprūpinimo institucijas, bet ne tikrosios profesinės sąjungos, kurios grynai atstovauja savo narius ir kovoti už geresnes darbo sąlygas. Kiekvienos provincijos profesinė sąjunga yra tos provincijos aukščiausi profesinė sąjunga, vadovaujanti savo teritorijoje esančias žemesnes profesines sąjungas. Pekinas, Šanghajus, Chongqing ir Tianjin yra miestai, turintys provincijos statusą. Pagal Šanghajaus miesto profesinės sąjungos statistiką, šiai profesinei sąjungai priklauso 261 žemesnės profesinės sąjungos²⁰, t.y. visų Šanghajaus miesto rajonų, Šanghajaus mieste registruotų valstybinių, užsienio ir privačių kapitalų bendrovių, Šanghajaus savivaldybės institucijų profesinės sąjungos. Šanghajaus miesto profesinės sąjungos pagrindinės kompetencijos yra tokios: 1) nustatyti Šanghajaus miesto visų profesinių sąjungų politikas ir uždavinius, vadovauti jų darbus; 2) stiprinti visų Šanghajaus miesto profesinių sąjungų skatinimo kompetenciją, organizuoti jų dalyvavimo ir švietimo kompetencijas, įgyvendinti Kinijos Nacionalinės profesinės

¹⁸ Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/>>

¹⁹ 中国金融工会选举产生新一届领导班子. [žiūrėta: 2009 m. birželio 29 d.]. Prieiga per internetą <<http://renshi.people.com.cn/GB/64096/64284/9529295.html>>

²⁰ 上海市总工会下属工会. Prieiga per internetą <<http://www.shzgh.org/renda/node5902/node5903/node6560/u1a1537136.html>>

sąjungos nutarimus; 3) bendradarbiauti su Šanghajaus miesto savivaldybe, perduoti Šanghajaus miesto visų profesinių sąjungų narių pasiūlymus ir nuomones, su savivaldybe kartu spręsti darbuotojų problemas; 4) vadovauti Šanghajaus miesto visų profesinių sąjungų reformą, padėti įsteigti profesines sąjungas Šanghajaus mieste naujai sukurtose bendrovėse ir institucijose, kontroliuoti ir tikrinti “Profesinių sąjungų įstatymo”, “Darbo įstatymo”, “Darbo sutarčių įstatymo”, “Profesinių sąjungų įstatų” ir “Šanghajaus miesto profesinių sąjungų nuostatų” įgyvendinimą; 5) pasiūlyti profesinių sąjungų vadovų kandidatus, nustatyti profesinių sąjungų darbuotojų mokymo programą; 6) tikrinti, kontroliuoti ir užtikrinti Šanghajaus mieste dirbančių darbuotojų darbo apsaugą; 7) kontroliuoti visų Šanghajaus miesto profesinių sąjungų buhalterines ataskaitas; 8) užtikrinti pensininkų teises ir teisėtus interesus, atsakyti už Šanghajaus miesto pensininkų komisijos darbus²¹.

Užtikrindama tinkamai atlikti tokias kompetencijas, Šanghajaus miesto profesinė sąjunga yra sudaryti iš 13 departamentų, t.y. Kanceliarija, Tyrimo departamentas, Personalo departamentas, Spaudos ir mokymo departamentas, Ekonomikos departamentas, Socialinės apsaugos departamentas, Buhalterija, Demokratijos departamentas, Teisės departamentas, Moterų darbuotojų departamentas, Užsienio ryšių departamentas, Projektų departamentas ir Audito departamentas²².

Kadangi ekonomikos šakų profesinės sąjungos apima visą Kinijos Liaudies Respublikos teritoriją, iš principų jos yra aukštesnės negu provincijų profesinės sąjungos. Po kiekvienos provincijos profesinės sąjungos yra tai provincijai priklausančių miestų ir grafysčių profesinės sąjungos. Kinijos profesinių sąjungų sistemoje žemiausią poziciją užima bendrovių ir gatvių profesinės sąjungos, čia kalbama apie valstybines bendroves, užsienio kapitalo ir privataus kapitalo bendroves, nes šitaip Kinijos Komunistinė partija ir Vyriausybė turi galimybę įtakoti į visokias bendroves ir užtikrinti darbuotojų minimaliausias darbo sąlygas, kitaip sakant Kinijoje galioja tik viena profesinių sąjungų sistema, šios sistemos viršūnėje yra Kinijos Nacionalinė profesinė sąjunga, visos žemesnės profesinės sąjungos jai priklauso, pvz. Wal-Mart parduotuvių profesinės sąjungos (2006m.)²³, Foxconn grupės profesinė sąjunga (2007m.)²⁴, Samsung (Kinija)

²¹ 上海市总工会机构职能. Prieiga per internetą
<<http://www.shzgh.org/renda/node5902/node5903/node6554/userobject1ai1164629.html>>

²² Ten pat

²³ 沃尔玛工会门事件前途未卜. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą
<<http://business.sohu.com/20060814/n244774927.shtml>>

²⁴ 富士康将设专职工会主席. [žiūrėta: 2010 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą
<<http://tech.sina.com.cn/it/2010-12-18/06174999759.shtml>>

profesinė sąjunga (2004m.)²⁵, Kodak (Kinija) profesinė sąjunga (2004m.)²⁶, šios profesinės sąjungos buvo įsteigtos teritorinių profesinių sąjungų pagalba, jose dirba aukštesnės profesinės sąjungos atstovai, yra Kinijos profesinių sąjungų sistemos nauji nariai, o ne atskirosios ir savarankiškos profesinės sąjungos.

Jei bendrovėje, institucijoje arba įstaigoje dirba 25 arba daugiau darbuotojų, reikia įsteigti profesinę sąjungą, kuriai vadovauja aukštesnės profesinės sąjungos, tai reiškia, kad darbuotojų arba aukštesnių profesinių sąjungų prašymais darbdaviai turi organizuoti ir šaukti visų darbuotojų susirinkimus, išrinkti profesinių sąjungų tarybas (Kinijos „Profesinių sąjungų įstatymo“ 10 straipsnis). Bet praktikoje dauguma užsienio ir privataus kapitalų bendrovių be aukštesnių profesinių sąjungų įspėjimo atsisakydavo įsteigti profesines sąjungas, nes tai gali stiprinti darbuotojų poziciją ir didinti bendrovių našta, pvz. Wal-Mart, Samsung ir Foxconn, kurios iki 2004 metų atsisakydavo įsteigti profesines sąjungas²⁷. Dabar užsienio ir privataus kapitalų bendrovės nori įsteigti profesines sąjungas, nes profesinės sąjungos įsteigimas yra daugumos Kinijos savivaldybių pagrindinis reikalavimas, kitaip Kinijos savivaldybės nelabai priimtų sprendimus leisti bendroves investuoti ir įsteigti gamyklas savo teritorijose; tokios bendrovės taip pat matosi, kad jei savo bendrovėse veikia profesinės sąjungos, aukštesnių profesinių sąjungų pagalba tikrai išvengs darbo santykių konfliktus ir skatins bendrovių veiklos efektyvumą.

Jei bendrovėje dirba mažiau nei 25 darbuotojai, įstatymas leidžia įsteigti tik profesinės sąjungos tarybą, bet tai nėra privaloma, yra alternatyvus variantas – išrinkti darbuotojų atstovą (Kinijos „Profesinių sąjungų įstatymo“ 10 straipsnis). Aišku, kad profesinė sąjunga efektyviau saugo darbuotojų interesus, dėl to Kinijos „Profesinių sąjungų įstatymas“ nustato, kad dviejų arba daugiau bendrovių darbuotojai gali susijungti ir įsteigti bendrą profesinės sąjungos tarybą. 2010 Kinijos Šendžen miesto keliasdešimt tekstilės bendrovių darbuotojai išnaudojo šią galimybę ir įsteigė bendrovių bendrą profesinę sąjungą, iki 2012 m. pradžios ši profesinė sąjunga jau tapo Šendžen miesto tekstilės šakos teritorine profesine sąjunga. Jei dirba tam tikro kiekio moterų darbuotojos, Profesinių sąjungų įstatymas leidžia sukurti specialią profesinės sąjungos moterų darbuotojų tarybą, ši taryba turi tą patį statusą kaip pagrindinės tos profesinės sąjungos taryba, o jei nėra tiek moterų darbuotojų, vis tiek turi užtikrinti, kad taryboje būtų tam tikro kiekio moterų darbuotojos, įstatymas čia moterims suteikia papildomą garantiją

²⁵ 沃尔玛工会门事件前途未卜. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://business.sohu.com/20060814/n244774927.shtml>>

²⁶ Ten pat

²⁷ Ten pat

(Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” 10 straipsnis), kad užtikrintų moterų darbuotojų interesus. Profesinės sąjungos tarybos kadencija yra 5 metai. Taryba turi periodiškai šaukti visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdžius, svarstyti svarbius klausimus susijusius su profesinės sąjungos darbais. Jei vienas trečdalis darbuotojų prašo arba taryba reikalauja, gali šaukti neeilinius visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdžius.

Jei bendrovėje arba institucijoje dirba daugiau negu 200 darbuotojų ir joje yra profesinės sąjungos, tai tokia profesinė sąjunga gali išrinkti savo pirmininką, turintį visą etatą. Kol profesinės sąjungos pirmininko ir vicepirmininko kadencija nesibaigia, niekas negali priverstinai perkelti jį į kitą darbovietę, nesvarbu turi visą etatą ar ne, pirmininkui ir vicepirmininkui taikoma ši garantija. Jei dėl tam tikros priežasties būtinai reikia perkelti į kitą darbovietę, darbdavis turi iš tos profesinės sąjungos tarybos ir aukštesnės profesinės sąjungos gauti sutikimus. Prieš atleidžiant pirmininką arba vicepirmininką, visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimas turi svarstyti ir už tai balsuoti, čia taikoma paprasta balsų dauguma, t.y. daugiau negu pusė visų darbuotojų arba jų atstovų balsų, kitaip negalima atleisti profesinės sąjungos pirmininką arba vicepirmininką. Kai darbuotojas pradeda eiti pirmininko arba vicepirmininko pareigas, jei jo darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu kadencijos terminas, automatiškai pratęsiamas iki pirmininko arba vicepirmininko kadencijos pabaigos, ši garantija taip pat taikoma profesinės sąjungos tarybos nariams. Išimtis yra jei šiurkščiai pažeidžiamos pareigos arba pensijinis amžius (Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” 13 straipsnis).

Pagal Kinijos “Profesinių Sąjungų įstatymo” 20 straipsnį aukštesnės ir bendrovių profesinės sąjungos padeda darbuotojams su bendrovėmis arba institucijomis sudaryti darbo sutartis arba kolektyvines sutartis, šiuo atveju kalbama apie individualią darbo sutartį. Kai kalbama tik apie įmonių lygio kolektyvinę sutartį, aukštesnės profesinės sąjungos padeda ir bendrovės profesinė sąjunga atstovauja joje dirbančius darbuotojus su darbdaviu kolektyvinių derybų būdu sudaryti kolektyvinę sutartį. Visais atvejais bendrovių darbuotojai arba jose veikiančios profesinės sąjungos turi tiesiogiai su darbdaviais kolektyvinių derybų būdu sudaryti kolektyvines sutartis, aukštesnės profesinės sąjungos atlieka pagalbinę funkciją.

Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymo²⁸ 3 straipsnis aiškiai tvirtina profesinių sąjungų veiklos laisvę ir savarankiškumą. Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” pirmasis skyrius tvirtina profesinių sąjungų veiklos laisvę, bet nustato, kad visas profesines sąjungas vadovauja Nacionalinė profesinė sąjunga, aukštesnių profesinių sąjungų sutikimas yra viena būtinųjų žemesnių profesinių sąjungų įsteigimo sąlygų.

²⁸ Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933.

Skirtumas atsirado dėl to, kad Kinijos profesinių sąjungų sistema iš tikrųjų priklauso Komunistinei partijai ir valstybei, yra valstybės institucijos, finansuoja iš valstybės biudžeto (išskyrus užsienio kapitalų ir privačių kapitalų bendrovių profesines sąjungas²⁹). Kai visos profesinės sąjungos veikia vienoje sistemoje, darbdaviams profesinės sąjungos nėra visiškos darbuotojų savarankiškai įsteigtos organizacijos, bet turi tam tikrus politinius pobūdžius, kurios atstovauja partijos ir valstybės interesus. Dėl tokių priežasčių Kinijos aukštesnės profesinės sąjungos turi galimybę administracinio įsakymo būdu reikalauti visokias bendroves įsteigti profesines sąjungas, pradėti kolektyvines derybas su darbuotojais ir sudaryti kolektyvines sutartis. Bet Kinijos profesinių sąjungų sistemos trūksta savarankiškumą, pvz. Europos ir JAV profesinės sąjungos kaip savarankiškos organizacijos, turi labai stiprią poziciją kolektyviniuose santykiuose su darbdaviais, o Kinijos profesinės sąjungos visada turi atsižvelgti į valstybės politikas ir interesus, praranda tam tikrų teisių, pvz. teisę į streiką, nes toks dalykas kenkia socialinį stabilumą Kinijos Vyriausybės atžvilgiu. Manytina ateityje Kinijos profesinių sąjungų savarankiškumas padidės, bet dabar jų statusas iš tikrųjų padeda apginti darbuotojų interesus, nes be valstybės institucijos statuso Kinijos profesinės sąjungos būtų dar silpnesnės.

DARBDAVYS

Pagal Kinijos “Darbo įstatymo”³⁰ 2 straipsnį Kinijos Liaudies Respublikos teritorijoje registruotoms bendrovėms ir privataus ūkio vienetams ir jų darbuotojams taikoma ši įstatymą, tarp kurių egzistuoja darbo santykis; fiziniai asmenys negali būti darbdavys. Nors dauguma pasaulio šalių jau pripažino, kad fiziniai asmenys gali būti darbdavys, bet kol kas Kinijos įstatymų leidėjai nenori išplėsti darbdavių mastą, nes situacija bus dar sudėtingesnė. Dabar vienas iš svarbiausių Kinijos Vyriausybės uždavinių yra skatinti rašytinės darbo sutarties tvarką, dėl to 2008 m. Kinijos Tautos atstovų susirinkimas specialiai išleido “Darbo sutarčių įstatymą”³¹, kad įstatymo pagrindu Kinijos Vyriausybės priverstinai ir efektyviai įgyvendintų darbo sutarčių tvarką. Kadangi bendrovėse ir privataus ūkio vienetuose sunku įgyvendinti darbo sutarčių tvarką, kol kas Kinijos įstatymų leidėjai nenori apsunkinti Vyriausybės situaciją³².

²⁹ Užsienio kapitalų ir privačių kapitalų bendrovių profesines sąjungas vadovauja aukštesnės profesinės sąjungos, bet finansuoja iš darbdavių lėšų ir narių mokesčių.

³⁰ 中华人民共和国劳动法. 2007 年 6 月 29 日.

³¹ 中华人民共和国劳动合同法. 2008 年 1 月 1 日.

³² 李坤钢. 论劳动关系中雇主之界定. 云南大学学报法学版 2007 年 5 月第 3 期. [žiūrėta: 2008 m. vasario 13 d.]. Prieiga per internetą <http://www.hrlaw315.com/lzgl/previewnews.php?news_id=85>

Pagal Kinijos “Civilinio įstatymo dėl pagrindinių principų”³³ 36 straipsnio pateiktą sąvoką, juridinis asmuo yra organizacija, turinti civilinį statusą, veiksnumą ir įstatymų suteiktas civilines teises ir pareigas, jo civilinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo. Prieš įsteigimą juridinis asmuo privalo turėti tokias sąlygas: 1) įsteigimo procedūra atitinka įstatymuose ir kituose teisės aktuose nurodytus reikalavimus; 2) turi pakankamą įstatinį kapitalą (pvz. uždariosios akcinės bendrovės minimaliausias įstatinis kapitalas turi būti apie 10,000 litų, kaip Lietuvoje); 3) turi pavadinimą, vidaus struktūrą ir buveinę; 4) savarankiškai atsako už civilines atsakomybes. Įsteigimo momentu yra laikomas juridinio asmens įregistravimas juridinių asmenų registre. Po juridinio asmens registravimo atsiranda darbinis teisnumas ir veiksnumas, kurie yra būtinas darbdavio požymis. Juridinių asmenų darbinis teisnumas ir veiksnumas yra vienas iš juridinio asmens, kaip darbo teisės subjekto, elementų. Darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu. Darbdavių darbinis teisnumas – galėjimas turėti darbo teises ir pareigas, o veiksnumas – galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Kadangi darbdavio teisinis statusas nepriklauso nuo nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, vadinasi, darbdaviais yra tiek viešieji, tiek privatūs juridiniai asmenys, atitinkamai besiverčiantys komercine veikla, viešiuoju administravimu, kultūrine, socialine, švietimo, mokslo ar kitokia veikla. Darbdaviais gali būti bet kokios įmonės, biudžetinės įstaigos, viešosios įstaigos, labdaros ir paramos fondai, visuomeninės organizacijos, asociacijos ir kt. Jei darbdavys su darbuotojais sudaro darbo sutartis, tai jau yra darbo santykiai ir taikomi darbo įstatymai³⁴.

Kinijos “Darbo įstatyme” ir “Civiliniame įstatyme dėl pagrindinių principų” aiškiai nustato, kad filialai, skyriai ir atstovybės neturi juridinio asmens statuso, negali būti darbo santykių subjektai, nėra darbdavys. Kai darbuotojas su tam tikro darbdavio filialu, skyriumi arba atstovybe sudaro darbo sutartis, darbo sutarties viena šalis turi būti darbdavys, nors filialo, skyriaus arba atstovybės vadovas įgaliojimo pagrindu gali pasirašyti tą darbo sutartį.

³³ 中华人民共和国民法通则. 1987年1月1日.

³⁴ Nors valstybės tarnautojams netaikomi darbo įstatymai, bet tiems darbuotojams, kurie dirba valstybės institucijose darbo sutarčių pagrindu, turi taikyti darbo įstatymus. Dėl šio skirtumo tarp tarnautojų ir darbuotojų, kurie dirba valstybės institucijose darbo sutarčių pagrindu, kyla daug konfliktų ir problemų, nes tarnautojai šiuo atveju kaip darbuotojai, dirbantys valstybės institucijose neterminuotų darbo sutarčių pagrindu, gauna žymiai didesnes algas ir kitas išmokas, o darbuotojai, dirbantys tose pačiose valstybės institucijose terminuotų darbo sutarčių pagrindu, neturi tarnautojo statuso, neturi teisės į papildomas išmokas.

DARBDAVIŲ ORGANIZACIJOS

Darbdavių organizacijos – darbdavių organizacija arba asociacija, darbdaviai savanoriškai susijungia, atstovauja ir gina darbdavių interesus, taip pat skatina darbdavių bendradarbiavimą su valstybės institucijomis, suformuoja tam tikroje ekonomikos šakoje arba teritorijoje veikiančių darbdavių bendrus veiksmus ir vidinę kontrolę, pvz. Kinijos Nacionalinė bendrovių konfederacija, Šanhajaus miesto Bendrovių konfederacija ir pan.

Paprastai manoma, kad darbdavių organizacijos yra privatus juridinis asmuo. Darbdavių organizacija yra privatus juridinis asmuo, visi nariai savanoriškai ir laisvai įstoja į organizaciją, ir nėra viešasis juridinis asmuo, turi laikyti laisvės, demokratijos ir kitų pagrindinių teisės principų³⁵. Bet pagrindinis Kinijos darbdavių organizacijos – Kinijos Nacionalinė bendrovių konfederacija, jos įstatų³⁶ 1 straipsnyje nurodo, kad ši konfederacija yra visuomeninio pobūdžio juridinis asmuo, o 4 straipsnyje aiškiai pasako, kad Kinijos valstybinio turto valdymo taryba yra konfederacijos steigėjas, kuri kontroliuoja konfederacijos veiklas. Galima suprasti, kad Kinijos Nacionalinė bendrovių konfederacija yra valstybės institucija, kaip Nacionalinė profesinė sąjunga, nėra šalies darbdavių arba bendrovių savarankiškai susijungta organizacija. Kadangi Konfederacijos nariai gali būti bendrovės, darbdavių atstovai ir bendrovių organizacijos, šis organas yra tarpininkas tarp Vyriausybės ir Kinijoje registruotų bendrovių ir darbdavių, Konfederacijos įstatuose tvirtina tokias kompetencijas: 1) teisių gynimo, savikontrolės ir aptarnavimo funkcijos; 2) ginti darbdavių ir bendrovių teisėtus interesus, atstovauti bendroves ir darbdavius darbo santykiuose; 3) įgaliojimo pagrindu atstovauti savo narius dalyvauti trišalių dialoge su Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija ir Kinijos Nacionaline profesine sąjunga, bendradarbiausti su Tarptautine darbo organizacija, kitomis tarptautinėmis organizacijomis ir užsienio šalių darbdavių organizacijomis; 4) Vyriausybei perduoti bendrovių ir darbdavių pasiūlymus ir nuomones, dalyvauti atitinkamų įstatymų leidybos procese; 5) užtikrinti narių veiklų teisėtumą, skatinti rinkos ekonomikos tvarką, saugoti narių darbuotojų teisėtus interesus ir teises; 6) skatinti narių konkurencingumą rinkoje; 7) teikti darbdavių mokymo programas.

Šanhajaus miesto bendrovių konfederacija yra teritorinė darbdavių organizacija, kuri buvo įsteigta 1983 m. Šanhajaus miesto savivaldybės įsakymo pagrindu. Pagal šios konfederacijos įstatus, ji nėra Nacionalinės bendrovių konfederacijos filialas, o yra savarankiška bendrovių organizacija. Jos steigėjas yra Šanhajaus miesto savivaldybei

³⁵ 郑尚元; 李海明; 扈春海. *劳动和社会保障法学*. 北京: 中国政法大学出版社, 2008.8, 第 55 页. ISBN 978-7-5620-3272-4.

³⁶ 中国企业联合会章程. 2008 年 9 月 20 日. [žiūrėta: 2008 m. rugsėjo 24 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=723&aid=80600>>

priklausanti visuomeninių organizacijų valdymo departamentas. Šanghaijaus miesto bendrovių konfederacija yra savivaldybės institucija, kuri atlieka panašias funkcijas kaip Nacionalinė bendrovių konfederacija, tik jos nariai gali būti tik Šanghaijaus mieste registruotos bendrovės ir bendrovių organizacijos, pvz. pagal Šanghaijaus miesto bendrovių konfederacijos įstatus³⁷, ji atstovauja savo narius dalyvauti trišalių dialoge kartu su Šanghaijaus miesto savivaldybe ir Šanghaijaus miesto profesine sąjunga. Praktikoje kiekviena Kinijos provincija ir kiekvienas Kinijos miestas turi savo bendrovių arba darbdavių konfederaciją, kuri buvo įsteigta savivaldybės įsakymo pagrindu, steigėjas paprastai būna savivaldybei priklausanti institucija, iš savivaldybės biudžeto gauna finansavimą, dalyvauti provincijos arba miesto lygio trišalių dialoge. Kadangi Kinijos Vyriausybė ir savivaldybės griežtai kontroliuoja organizacijų veiklas Kinijoje, kol kas Kinijoje nėra ne vieno savarankiškos darbdavių organizacijos.

Kinijoje dar veikia toki Užsienio bendrovių konfederacija, kuri buvo įsteigta 1987 m. Vyriausybės įsakymo pagrindu. Ši konfederacija aptarnauja Kinijoje įsteigtas užsienio kapitalų bendroves. Jos kompetencija³⁸ yra: 1) įgyvendinti Kinijos valstybės politikas ir įstatymus užsienio investuotojams ir bendrovėms, pristatyti investicijos aplinką Kinijoje, skatinti užsienio investiciją Kinijoje; 2) priimti narių skundus, Kinijos Vyriausybei perduoti užsienio bendrovių ir investuotojų nuomones ir pasiūlymus; 3) nariams organizuoti seminarus ir kitas mokymo programas; 4) padėti narius dalyvauti įvairiose Kinijoje vykstančiose prekybos parodose; 5) būti tarpininkas tarp narių ir Vyriausybės ir kitų valstybės institucijų, pvz. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija, Kinijos ūkio ministerija ir pan.. Iš šios konfederacijos kompetencijų nematoma jos vaidmens darbo santykiuose tarp užsienio kapitalų bendrovių ir Kinijos darbuotojų. Jei imama Wal-Mart pavyzdį, per visą Wal-Mart Kinijos parduotuvių profesinių sąjungų įsteigimą tik savivaldybė ir aukštesnės profesinės sąjungos dalyvavo, o Kinijos Užsienio bendrovių konfederacija nieko nepadarė.

³⁷ 上海市企业联合会章程. 2011 年 4 月 6 日. Prieiga per internetą <http://www.shec.org.cn/shec/exchange/qlgk/zc/zc_c2011.asp>

³⁸ 中国外商投资企业协会章程. 2011 年 11 月 28 日. Prieiga per internetą <<http://caefi.mofcom.gov.cn/aarticle/av/201112/20111207864645.html>>

2. KOLEKTYVINĖS DERYBOS KINIJOJE

Tarptautinis kolektyvinių derybų principas yra pripažįstamas įvairiose Tarptautinės Darbo Organizacijų (toliau – TDO) konvencijose, pavyzdžiui, TDO konvencijoje Nr. 98³⁹ dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas, TDO konvencijoje Nr. 154⁴⁰ dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Kolektyvinių derybų principo svarbą darbo teisėje rodo jo tikslas – sudaryti kolektyvines sutartis, kurios užtikrintų optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą, suteikti darbuotojams papildomų teisių ir garantijų, kartu nepažeisti ir darbdavių interesų. Taip būtų patenkintas valstybės interesas, užtikrintas darbo teisinių santykių stabilumas ir išvengta socialinių konfliktų. Kolektyvinės derybos yra pagrindinis asociacijų laisvės aspektas ir viena iš demokratinės visuomenės prielaidų ir nustato valstybės pareigą užtikrinti realias galimybes vesti tokias derybas. Nors neratifikavusi TDO Nr. 98 ir 154 konvencijų, praktikoje Kinijos Vyriausybė įgyvendina kolektyvinių derybų principą Kinijos darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, pvz. Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarka”⁴¹ ir “Profesinių sąjungų įstatymas”⁴², nes per pastaruosius 30 metų viena iš Kinijos ekonomikos plėtros priežasčių yra darbuotojų teisėtų interesų ignoravimas, konkuruojant su tarptautinėmis bendrovėmis, Kinijos darbdaviai turėjo galimybę išnaudoti žemo darbo užmokesčio pranašumą.

Pagal Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos duomenį, 1998 m. Kinijoje buvo 93649 darbo ginčai (6767 kolektyvinių ginčai), 2008 m. šie skaičiai jau pasiekė 693465 (21880 kolektyvinių ginčų)⁴³. Kadangi Kinijoje vyrauja rinkos ekonomikos politika, Kinija yra Tarpautinės prekybos organizacijos naris, Kinijos Vyriausybė nesugeba reguliuoti kiekvienos bendrovės darbo santykius, ypač užsienio kapitalo ir privataus kapitalo bendrovių darbo santykiai, Vyriausybė gali tik nustatyti minimaliausias darbo sąlygas, bet tai negali visiškai atspindėti kiekvienos teritorijos darbo santykių realybės ir darbuotojų tikrųjų poreikių. Dėl tokių priežasčių siekdama pakelti darbuotojų darbo sąlygas, Kinijos Vyriausybė bando paskatinti kolektyvines derybas, kad darbuotojai įstotų į profesines sąjungas, nes kolektyvinių derybų principas sukuria palankesnes sąlygas darbuotojams, taip pat užtikrina darbuotojų, darbdavių ir

³⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-647.

⁴⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

⁴¹ 中华人民共和国集体合同规定.

⁴² 中华人民共和国工会法.

⁴³ 王俊秀. 劳合法实施 2 年劳动争议案井喷. [žiūrėta: 2010 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą <<http://blog.hr.com.cn/html/42/n-80142.html>>.

valstybės interesų pusiausvyrą bei socialinę taiką, per kolektyvines derybas šalys gali priimti visiems naudingus sprendimus. Kitaip užsienio spaudai ir investuotojai vėl kritikuos, kad Kinijos Vyriausybė pažeistų rinkos ekonomikos taisykles. Nuo 2000 m. Kinijos Nacionalinis tautų atstovų susirinkimas, Vyriausybė, Darbo ir socialinės apsaugos ministerija, Savivaldybės išleido įvairius teisės aktus ir administracinius dokumentus, kurie įgyvendina ir reguliuoja kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, ypač dėl darbo užmokesčio, pvz. naujas “Darbo įstatymas”⁴⁴, “Darbo sutarčių įstatymas”⁴⁵, “Kolektyvinių sutarčių tvarka”, “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio”⁴⁶.

Kinų kalbos žodyne žodis *Kolektyvas* – subjektas, kuris sujungia daug žmonių, o *Derybos* reiškia - kartu susitarti tam tikrus klausimus. Kolektyvinės derybos yra specialus darbo santykių reguliavimo mechanizmas, siekiantis įtvirtinti kolektyvinius interesus. Kolektyvinėms deryboms taip pat būdingas viešasis interesas. Vyriausybė gali kolektyvinėms deryboms pasiūlyti tokias pagalbas⁴⁷:

- a. sukurti atitinkamą kolektyvinių derybų teisinį ir procedūrinį mechnizmą;
- b. nustatyti minimaliausias darbo sąlygas, kurios sudaro kolektyvinių derybų pagrindą.
- c. kai darbo santykių šalys pačios negali pasiekti bendrą susitarimą, jos gali spręsti problemas vyriausybės nustatyta tvarka.

Praktikoje šias pagalbas įgyvendina Savivaldybės kartu su Darbo departamentais ir aukštesnėmis profesinėmis sąjungomis. Pvz. 2008 m. sausio 1d. įsigaliojo Šanghajaus miesto Savivaldybės paskelbtos naujos “Darbuotojų mokamų atostogų nuostatos”, 2011 m. balandžio 1d. Šanghajaus miesto Darbo departamento nutarimas Nr. 24⁴⁸ dėl minimaliausio mėnesio darbo užmokesčio kėlimo nuo 1120 yuanų iki 1280 yuanų, 2012 m. vasario 1d. Šendžen miesto Darbo departamento nutarimas Nr. 19⁴⁹ dėl minimaliausio mėnesio darbo užmokesčio kėlimo nuo 1320 yuanų iki 1500 yuanų⁵⁰. Po šio Šendžen

⁴⁴ 中华人民共和国劳动法.

⁴⁵ 中华人民共和国劳动合同法.

⁴⁶ 中华人民共和国劳动和社会保障部“工资集体协商试行办法”.

⁴⁷ 范围. *劳动法精要与依据指引*. 北京: 北京大学出版社, 2011.1. 第 114 页. ISBN 978-7-301-18228-4/D2768.

⁴⁸ 上海市人力资源和社会保障局关于调整本市最低工资标准的通知. [žiūrėta: 2011 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą

<http://www.12333sh.gov.cn/200912333/2009xxgk/zhxx/gfxwj/ldbc/201103/t20110325_1128783.shtml>

⁴⁹ 关于调整我市最低工资标准的通知. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 31 d.]. Prieiga per internetą

<http://www.szhrrss.gov.cn/tzgg/201112/t20111230_1795461.htm>

⁵⁰ Dėl tokio Šendžen miesto Darbo departamento nutarimo, pasaulio didžiausias telekomunikacijos įrangų gamintojas Foxconn nusprendė perkelti savo dalį gamyklų iš Šendžen miesto į Henan provinciją, kur taikoma mažesnę minimaliausią darbo užmokestį.

miesto Darbo departamento nustarimo paskelbimo, Šendžen miesto profesinės sąjungos atstovai su visomis Šendžen mieste registruotomis bendrovėmis derina ir kontroliuoja minimaliausio darbo užmokesčio įgyvendinimą tose bendrovėse, kad nuo 2012 m. kovo 1d. Šendžen mieste visi dirbantys darbuotojai uždirbtų nemažiau negu 1500 yuanų per mėnesį.

Kolektyvinės derybos reiškia derybas tarp profesinių sąjungų, profesinių sąjungų organizacijų arba darbuotojų atstovų ir atskiro darbdavio arba darbdavių organizacijos, pagrindinis tokių derybų tikslas yra sudaryti ir pasirašyti kolektyvines sutartis. Kolektyvinių derybų metu šalys turi griežtai laikyti įstatymų nustatytas tvarkas, jei bet kuri šalis arba šalys pažeidžia kolektyvinių derybų procedūrinius reikalavimus, kolektyvinės sutartis laikoma neturinčios teisinės galios.

Nuo praėjusio amžiaus devyniasdešimtųjų metų Kinijos vyriausybė įstatymų leidybos būdu pradėjo skatinti kolektyvines derybas. 1995 m. įsigaliojęs Kinijos “Darbo įstatymas” nustato tam tikras normas dėl darbuotojų ir darbdavių derybų, bet tai buvo tik principinės ir abstrakčios normos, sunku įgyvendinti. 1996 m. gegužės 17d. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija, Nacionalinė profesinė sąjunga, Valstybės ekonomikos ir verslo komisija ir Kinijos Nacionalinė bendrovių konfederacija kartu paskelbė protokolą dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo⁵¹. 2000 m. lapkričio 8d. ir 2004 m. gegužės 1d. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija išleido “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimą dėl darbo užmokesčio” ir “Kolektyvinių sutarčių tvarką”. 2008 m. įsigaliojęs Kinijos “Darbo sutarčių įstatymas” konkrečiau pabrėžė kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą. Pagal Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos programą, nuo 2010 iki 2012 m. siekiama visiškai įgyvendinti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sistemą visose bendrovėse, kuriose veikia profesinės sąjungos, o bendrovėse, kuriose nėra profesinių sąjungų, reikia skatinti teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvines derybas bei kolektyvinių sutarčių sudarymą.

Iki 2009 metų pabaigos 23 Kinijos provincijos jau išleido savo “Kolektyvinių sutarčių nuostatas”. Bet yra tokios aplinkybės, kurios įtakoja Kinijos kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sistemą, t.y.:

- a. daugumos kolektyvinių derybų procedūrų yra labiau formalios ir negali atskleisti darbuotojų poreikių bei realiai užtikrinti jų teisių ir interesų. Paprastai bendrovių profesinių sąjungų atstovai nemoka derybų taktikos, o aukštesnių profesinių

⁵¹ 中华人民共和国劳动和社会保障部关于贯彻和实施集体协商与集体合同的决定. [žiūrėta: 1996 m. gegužės 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.workercn.cn/c/2010/06/09/08212440429053.html>>

sajungų pagalbos yra gana silpnos. Dėl to praktikoje bendrovių profesinės sąjungos dažnai negali pasiekti norimų rezultatų arba nepajėgi inicijuoti kolektyvines derybas;

- b. galiojančiuose darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose yra aiškūs trūkumai, pvz. jei kolektyvinių derybų metu kyla ginčai, šalys gali tik toliau derėtis, nors Kinijos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai to nedraudžia, bet nėra jokių teisės normų apie teisę į streiką, nuobaudų dydžiai už kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių atsisakymus yra per maži, pvz. tam tikros bendrovės moka mažą baudą, kad išvengtų kolektyvių sutarčių sudarymo;
- c. darbuotojų žinios apie kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis yra labai žemo lygio, ir dalis darbuotojų visiškai nesupranta kolektyvinių derybų esmės ir nežino ar savo bendrovėse galioja kolektyvinė sutartis.

2.1. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PROCEDŪRA IR PRINCIPAI

2.1.1. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PROCEDŪRA

Pagal “Kolektyvinių sutarčių tvarką” Kinijoje bendrovių kolektyvinės derybos privalo apimti šiuos etapus:

- a. Kolektyvinių derybų inicijavimas;
- b. Kolektyvinių derybų rengimas;
- c. Kolektyvinių derybų posėdžiai ir kolektyvinių sutarčių projektų svarstymas;
- d. Kolektyvinių sutarčių projektų patvirtinimas ir pasirašymas;
- e. Darbo departamento patvirtinimas ir kolektyvinių sutarčių įsigaliojimas;
- f. Kolektyvinių sutarčių paskelbimas.

Kolektyvinių derybų inicijavimas. Bet kuri kolektyvinių derybų šalis dėl kolektyvinės sutarties ir kitų susijusių klausimų gali raštu informuoti kitą šalį, kad pradėtų kolektyvines derybas. Šalis, gavusi tokį pareiškimą, turi raštu atsiliepti per 20 dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Iš principo kolektyvinių derybų šalys be teisėtų priežasčių negali atsisakyti tęsti kolektyvines derybas. Šiame pareiškime turi nurodyti pasiūlytas derybų laiką, vietą ir turinį. Pagal 2000 m. lapkričio 8d. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos Nr. 9 kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimą dėl darbo užmokečio, kai darbuotojai nori derėtis dėl darbo užmokečio su darbdaviu, taikoma lengvesnė procedūra. Šiuo atveju užtenka kad darbuotojai, bendrovės profesinė sąjunga arba pati bendrovė pateikia pareiškimą, tada kita šalis per 20 dienų nuo pareiškimo gavimo dienos turi atsiliepti ir pradėti kolektyvinę derybą dėl darbo užmokesčių.

Iš tikrųjų beveik kiekvieną kartą, kai darbuotojai nepatenkina savo darbo sąlygas, jie visų pirma ima masinį mitingą prie vietos savivaldybės pastato arba bendrovės, pvz. 2010 m. gegužės 21d. Honda (Kinija) Foshan miesto automobilių dalių gamyklos dalis darbuotojų pradėjo atsisakyti dirbti dėl žemo darbo užmokesčio ir diskriminacijos (toje gamykloje dirbantys japonų darbuotojai uždirba 50 kartų daugiau negu Kinijos darbuotojai), o gegužės 22d. daugiau negu 200 šios gamyklos darbuotojų žodiniu susitarimu sustojo dirbti. Kadangi toki įvykis įtakojo visą Honda (Kinija) bendrovės gamybą, gegužės 24d. Honda (Kinija) Foshan miesto gamyklos vadovai susitiko su tais darbuotojais ir pradėjo pirmą kolektyvinę derybą šios gamyklos istorijoje. Foshan miesto savivaldybės ir profesinės sąjungos pagalba galų gale gegužės 26d. Honda (Kinija) Foshan miesto automobilių dalių gamyklos vadovai sutiko padidinti visų gamyklos Kinijos darbuotojų mėnesio pagrindinį darbo užmokestį iki 1500 yuanų (buvo 1270 yuanų)⁵².

Kai kurių provincijų savivaldybių nutarimuose dėl kolektyvinių derybų nustatyta, kad darbdavys įsipareigoja inicijuoti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio, o darbuotojai turi teisę išnaudoti šią galimybę, pvz. Kinijos Liaoning provincijos nutarimo dėl kolektyvinių derybų⁵³ 16 straipsnio 1 ir 2 dalys. Bet kai kurių provincijų savivaldybės savo nutarimuose dėl kolektyvinių derybų tik pasisako, kad darbuotojai arba darbdavys turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas, pvz. Šanhajaus miesto savivaldybės nutarimas dėl kolektyvinių derybų 17 straipsnis⁵⁴. Bet kaip Honda (Kinija) tas pavyzdys, bent Kinijos darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose aiškiai įtvirtina darbuotojų teisę inicijuoti kolektyvines derybas, bet faktiškai teisėtu būdu neįmanoma pagal tokią tvarką inicijuoti, o darbdaviai visada išvengia įvykdyti savo pareigą dėl kolektyvinių derybų. Todėl Kinijoje kolektyvinių derybų iniciatoriai dažnai būna savivaldybės, darbo departamentai ir aukštesnės profesinės sąjungos, nors šie subjektai nėra kolektyvinių derybų subjektai, bet jie išnaudoja savo pozicija ir spaudžia darbdavius kolektyvinių derybų būdu su darbuotojais sudaryti kolektyvines sutartis dėl geresnių darbo sąlygų. Pvz. 2006 m. 25 Wal-Mart Jinjiang parduotuvės darbuotojai aukštesnės profesinės sąjungos pagalba įsteigė profesinę sąjungą ir pateikė prašymą dėl kolektyvinės derybos parduotuvės vadovui, bet Wal-Mart Kinijos vadovai išvis nesikreipė dėmesio į šį

⁵² 深度回顾本田罢工事件. Prieiga per internetą

<<http://www2.chinahrd.net/Authorcolumn/subject.aspx?typeid=news&id=6562dd15-1a28-4795-a1a9-ecff0b7b4bea>>

⁵³ 中华人民共和国辽宁省集体协商和集体合同规定. [žiūrėta: 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą <http://www.ln.gov.cn/zfxx/zfwj/szfl/200709/t20070920_133951.html>

⁵⁴ 中华人民共和国上海市集体协商和集体合同规定. [žiūrėta: 2008 m. sausio 1 d.]. Prieiga per internetą <http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/pdf/labor_06_cn.pdf>

prašymą ir grąsino kitus šios parduotuvės darbuotojus, kad jei kas nors įstotų į profesinę sąjungą, nepratęstų terminuotą darbo sutartį, galų gale kai vietos savivaldybė ir Nacionalinė profesinė sąjunga išsiuntė savo aukštos rangos atstovus į Wal-Mart Kinijos pagrindinį ofisą, Wal-Mart Kinijos kompanija sutiko pradėti kolektyvinę derybą su Wal-Mart Jinjiang parduotuvės profesine sąjunga⁵⁵.

Kolektyvinių derybų rengimas. Prieš pradėdami kolektyvines derybas, šalys turi atlikti šiuos veiksmus: 1) paskaityti atitinkamus įstatymus susijusius su kolektyvinėmis derybomis, kitus norminius teisės aktus ir kitas taisykles, taip pat aplinkybes ir medžiagas (visos reikalingos medžiagos turi būti pateiktos kitai šaliai ne mažiau nei 5 dienos iki pirmo derybų posėdžio); 2) surinkti darbdavio ir darbuotojų pasiūlymus dėl būsimos kolektyvinės derybos; nustatyti kolektyvinės derybos turinį, temas (šiuos dalykus gali sudaryti viena šalis arba abi šalys kartu); 3) patvirtinti kolektyvinės derybos laiką, vietą ir kitus klausimus; 4) šalys kartu paskiria vieną raštvedį, nedirbantį bendrovėje, šis asmuo turi būti savarankiškas ir išlaikyti abiejų šalių paslaptis, jo pareiga yra tik kolektyvinių derybų posėdžių protokolų surašymas, raštvedys negali atlikti kitų derybų ruošimo darbų, jo vaidmuo kolektyvinėse derybose yra siauresnis nei Lietuvoje. Praktikoje kolektyvinių derybų raštvedžiai gali būti aukštesnių profesinių sąjungų darbuotojai, pvz. 2011 m. rugsėjo 13d. Kinijos Hubei provincijos Yidu miesto profesinė sąjunga nutarime paskyrė tam tikriems savo darbuotojams kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčių raštvedžio darbus⁵⁶. Rengimo etape aukštesnės profesinės sąjungos, t.y. teritorinės ir ekonomikos šakų profesinės sąjungos turi suteikti reikalingas pagalbą bendrovių darbuotojams, profesinėms sąjungoms ir jų kolektyvinių derybų atstovams.

Problema yra ta, kad Kinijoje profesinių sąjungų darbuotojai kol kas nelabai moka kaip rengti kolektyvines derybas, čia kalbama apie bendrovių profesines sąjungas. Valstybinių bendrovių profesinės sąjungos jau senai egzistuoja, bet per ilgą laikotarpį tokios profesinės sąjungos grynai atliko socialinio aprūpinimo funkciją, niekada nereikėjo rengti kolektyvines derybas. Kitose bendrovėse, kuriose neseniai ką tik atsirado profesinės sąjungos, šių profesinių sąjungų darbuotojai dažnai yra paprastieji tų bendrovių darbuotojai, kurie nėra teisės ekspertai, taip pat sunku rengti kolektyvines derybas. Dėl tokių priežasčių kolektyvinėse derybose darbuotojų arba profesinių sąjungų atstovai nesugeba konkuruoti su darbdavių atstovais, ypač kai kurie darbdaviai samdo gerus teisininkus. Dabar aukštesnės profesinės sąjungos bando balansuoti šį skirtumą,

⁵⁵孙智; 刘景芳. 沃尔玛工会门事件前途未卜. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą <http://business.sohu.com/20060814/n244774927.shtml>

⁵⁶关于印发《宜都市总工会工资集体协商指导员管理办法（试行）》的通知. [žiūrėta: 2011 m. rugsėjo 13 d.]. Prieiga per internetą <http://www.ydgh.gov.cn/art/2011/9/13/art_10892_762.html>

darbuotojams arba bendrovių profesinėms sąjungoms siūlo arba finansuoja už teisininkų pagalbą, nes aukštesnės profesinės sąjungos negali tiesiogiai atstovauti tam tikros bendrovės darbuotojus konkrečiose kolektyvinėse derybose. Pvz. Šendžen Foxconn kompanijos darbuotojai jau 2007 m. sukūrė profesinę sąjungą, bet 2010 m. tik inicijavo pirmą kolektyvinę derybą, nes Šendžen miesto profesinė sąjunga reikėjo mokyti šios kompanijos profesinės sąjungos darbuotojus kaip ta profesinė sąjunga turi veikti⁵⁷.

Kolektyvinių derybų posėdžiai ir kolektyvinių sutarčių projektų svarstymas. Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 32 straipsnis tik nustato, kad gavusi pareiškimą dėl kolektyvinių derybų, šalis turi atsiliepti per 20 dienų nuo gavimo dienos, bet šis poįstatyminis teisės aktas nenustato per kiek laiko šalys turi šaukti pirmą posėdį. Taip pat jokie Kinijos darbo įstatymai nenustato terminų dėl pirmo posėdžio datos, todėl galima suprasti, kad Kinijos įstatymų leidėjai palieka spragą darbuotojams ir darbdaviams, bet kuri šalis gali laisvai atidėti kolektyvines derybas. Kinijos darbo įstatymai ir poįstatyminis teisės aktas pabrėžia, kad be teisėtų priežasčių nė viena šalis negali atsisakyti kolektyvinių derybų. Manoma, kad jei viena šalis tyčia nepradės kolektyvinių derybų, kita šalis gali kreiptis į vietos Savivaldybę ir Darbo departamentą, kuris turi teisę įpareigoti kitą šalį, kad ši kuo greičiau patvirtintų pirmo posėdžio datą ir laiką (Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” 53 straipsnio 4 punktas).

Paprastai kolektyvinių derybų pirmo posėdžio data, laikas ir vieta nurodomos šalies pareiškime dėl kolektyvinių derybų, ir jei kita šalis laiku nepareiškia prieštaravimo dėl šių dalykų, tai reiškia, kad data, laikas ir vieta yra patvirtintos. Taip pat kolektyvinių derybų rengimo etape šalys gali susitarti kito pirmo posėdžio laiką ir vietą, nes pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 33 straipsnį rengimo etape šalys turi susitarti šiuos klausimus.

Darbuotojų ir darbdavio kolektyvinių derybų pirmieji atstovai pirmininkauja po vieną posėdį, Kinijos darbo įstatymai ir poįstatyminis teisės aktai nesako kuri šalis turi pirmininkauti pirmą posėdį, reiškia šalys gali laisvai susitarti ir nustatyti kolektyvinių derybų posėdžių pirmininkavimo eiliškumą, svarbiausia kad vienos šalies pirmasis atstovas pirmininkautų pirmą posėdį, tai kitame posėdyje pirmininkas būtų kitos šalies pirmasis atstovas. Pirmame posėdyje iš pradžių pirmininkaujantis pirmasis atstovas turi paskelbti derybų planą, programą ir posėdžių taisykles. Po to šalis, kuri inicijavo kolektyvines derybas, privalo pareikšti savo reikalavimus, o kitos šalies pirmasis atstovas pareiškia pasiūlymus dėl derybų reikalavimų. Iš klaususius abiejų šalių pasiūlymus ir

⁵⁷ 富士康员工集体谈判获加薪:一线涨幅不低于 3%. [žiūrėta: 2010 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://tech.sina.com.cn/it/2010-03-17/17083954948.shtml>>

nuomones, tarp derybų šalių vyksta diskusijos, galima laisvai išreikšti savo papildomas nuomones. Galų gale jei derybų šalims pavyksta surasti bendrą susitarimą dėl visų klausimų, jos gali surašyti kolektyvinės sutarties projektą ir šalių pirmieji atstovai turi preliminariai jį pasirašyti, bet šiuo momentu sutartis dar neįsigalioja. Sudarydamos kolektyvinės sutarties projektą šalys turi atsižvelgti į atitinkamus įstatymus ir valstybės politiką, tam tikras valstybės reguliavimo priemones, susijusias su savo bendrovės veikla, tai pačiai arba panašiai ekonomikos šakai priklausančių bendrovių darbo sąlygas, savo bendrovės apyvartą ir verslo planą, valstybės institucijų paskelbtus kainų duomenis, vietos darbo rinkos situaciją, pavyzdinį kolektyvinių sutarties projektą (1995m. rugpjūčio 17d. Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos nutarimas Nr. (1995)12⁵⁸). Jei šalims nepavyksta susitarti arba atsiranda iš anksto nenumatyti klausimai, šalys gali susitarti sustabdyti derybas, šiuo atveju kolektyvinių derybų šalys turi spręsti ir susitarti dėl derybų sustabdymo terminų ir naujos derybų laiko, vietos ir turinio.

Kadangi kolektyvinės derybos yra gana sudėtingos, ypač kai šalys derina paprastų kolektyvinių sutarčių projektus, kurie gali apimti labai platus turinius, dėl to sunku pasiekti bendrą susitarimą dėl visų sąlygų. Nuo 2004 metų Kinijos Vyriausybė ir Darbo ir socialinės apsaugos ministerija bandė įgyvendinti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sistemą dėl tam tikros darbo sąlygos, pvz. kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys dėl darbo užmokesčio. 2010 m. per sėkmingą kolektyvinę derybą tarp Kinijos Foxconn kompanijos ir jos darbuotojų buvo sudaryta kolektyvinė sutartį dėl tam tikrų darbo sąlygų, iš šių sąlygų svarbiausia yra susijusi su darbo užmokesčiu, šalys susitarė, kad kasmet darbo užmokesčio didinimas negali būti mažiau negu 3% ir kiekvienus metus šalys turi iš naujo nustatyti darbo užmokesčio didinimo procentus ir atnaujinti sudarytą kolektyvinę sutartį pagal kompanijos einamųjų metų pelningumą, darbuotojų pragyvenimo našta ir vietos kainų indeksą⁵⁹.

Kolektyvinių sutarčių projektų patvirtinimas ir pasirašymas. Pasirašus kolektyvinę sutartį, visi bendrovės darbuotojai susirinkimo posėdyje turi šią sutartį dar kartą svarstyti ir už ją balsuoti. Kinijos įstatymų leidėjai šioje vietoje suteikia darbuotojams teisę ją vienašališkai patvirtinti, darbdavys neturi jokių galimybių įtakoti, kitaip sakant derybų metu, kai darbdavio pirmasis atstovas pasirašo suderintą kolektyvinės sutarties projektą, tai jau reiškia, kad darbdavys pripažino šios sutarties turinį ir visas sąlygas. Kinijos darbo įstatymai nepasako kaip tokie susirinkimo posėdžiai

⁵⁸ 1995 年 8 月 17 日 中华人民共和国全国总工会“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”。
[žiūrėta: 1995 m. rugpjūčio 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://law.51labour.com/lawshow-18140.html>>

⁵⁹ Visame pasaulyje Foxconn kompanija samdo daugiau negu 700,000 darbuotojų, iš jų pusė milijono dirba Kinijoje, ši specialioji kolektyvinė sutartis taikoma visiems Kinijoje dirbantiems darbuotojams.

turi vykti ir kaip balsuoti, bet Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarka” sprendžia šiuos klausimus, pagal šio poįstatyminio teisės akto 36 straipsnį, kai susirinkimo posėdyje dalyvauja 2/3 arba daugiau visų darbuotojų arba jų atstovų, tai laikoma teisėta, jei pusė iš visų dalyvaujančių darbuotojų arba jų atstovų sutinka ir balsuoja už kolektyvės sutarties projektą ir tai reiškia, kad bendrovės darbuotojai priima šią sutartį.

Priėmus kolektyvinę sutartį, kolektyvinių derybų šalių atstovai (paprastai pirmieji atstovai) turi pasirašyti visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdžio metu priimtą kolektyvinę sutartį (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 37 straipsnis).

Darbo departamento patvirtinimas ir kolektyvinių sutarčių įsigaliojimas. Bendrovės profesinės sąjungos arba visų darbuotojų ir darbdavio (juridinio asmens) atstovams pasirašus kolektyvinę sutartį, viena iš šalių (praktikoje paprastai darbdavys) turi pasirašytą kolektyvinę sutartį pateikti vietos Darbo departamentui. Gavęs pasirašytą kolektyvinę sutartį, Darbo departamentas turi teisę pareikšti prieštaravimą, jei Darbo departamentas per 15 dienų nuo gavimo dienos nepareiškia jokių prieštaravimų, kolektyvinė sutartis automatiškai įsigalioja. Darbo departamentas atlieka kolektyvinių sutarčių turinio kontrolę, ir Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 42 straipsnio 2 dalis reikalauja, kad Darbo departamentas privalėtų registruoti gautas kolektyvines sutartis.

Atsižvelgiant į 2000 m. lapkričio 8d. įsigaliojusį “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimą dėl darbo užmokesčio”, Kinijos Darbo ir socialinė ministerija šiame nutarime bando supaprastinti kolektyvinės sutarties įsigaliojimo procedūrą, dėl to ministerija nustato, kad po abiejų pirmųjų atstovų pasirašymo ir antspaudų padėjimo, kolektyvinės sutartys įsigalioja iš karto. Nors šis nutarimas yra tik poįstatyminis teisės aktas, bet, kadangi Kinijos vyriausybė nuo 2000 metų specialiai koncentruota į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio, praktikoje šis nutarimas visiems darbdaviams yra privalomas.

Pagal Kinijos nacionalinės profesinės sąjungos paskelbtą Nr. (1995)12 nutarimą, jei per kolektyvines derybas bendrovės profesinė sąjunga atstovauja darbuotojus kolektyvinės sutarties pasirašymui, bendrovės profesinė sąjunga turi aukštesnei profesinei sąjungai pateikti kolektyvinės sutarties tekstą, visus priedus ir paaiškinimą.

Kolektyvinių sutarčių paskelbimas. Kol kas Kinijos darbo įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai nereikalauja, kad būtų viešai paskelbtos kolektyvinės sutartys, išskyrus Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos paskelbtą Nr. (1995)12 nutarimą, šio nutarimo 24 straipsnis nustato, kad po kolektyvinės sutarties įsigaliojimo turėtų būti paskelbtas visiems bendrovės darbuotojams jos turinys, nors visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdžio metu dėl kolektyvinės sutarties tvirtinimo ir

priėmimo, visi darbuotojai arba jų atstovai turi pilnà galimybę susipažinti su jau preliminariai pasirašytu sutarties turiniu.

Iš esmės Kinijos kolektyvinių derybų procedūra yra perimta iš vakarų šalių teisės aktų, pvz. lyginama Lietuvos ir Kinijos kolektyvinių derybų procedūras, jos yra panašios. Pagal Lietuvos Darbo kodekso⁶⁰(toliau – Darbo kodeksas) 48 straipsnį, bet kuri šalis gali raštu kitai šaliai pristatyti savo pageidavimą dėl kolektyvinės derybos, šalys turi elgtis sąžiningai, turi kitai šaliai pateikti reikalingas medžiagas ir informacijas ir pan.. Kopijuodami vakarų šalių teisės aktus, Kinijos įstatymų leidėjai ištrino tam tikrus svarbius dalykus. Pvz. Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 32 straipsnis nustato, kad kita šalis, gavusi prašymą dėl kolektyvinės derybos, turi per 20 dienų atsiliepti ir be teisėtų priežasčių negali atsisakyti tokį prašymą. Šiuo atveju Kinijos teisės aktai nereikalauja per kiek laiko turi pradėti kolektyvinę derybą, teoriškai šalis, gavusi prašymą dėl kolektyvinės derybos, turi galimybę ginčyti kolektyvinės derybos datą, kurią siūlo šalis, pateikusi tokį prašymą. Bet pagal Lietuvos Darbo kodekso 48 straipsnio 2 dalį yra toks 2 savaičių terminas, kad išvengtų šalių nesutarimą dėl kolektyvinės derybos pradžios. Kitas skirtumas yra tai, kad pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarką” kolektyvinių derybų šalys turi pasiekti teigiamą rezultatą, t.y. sudaryti kolektyvines sutartis. Pagal Lietuvos Darbo kodekso 48 straipsnio 7 dalį kolektyvinių derybų šalys gali pasirašyti kolektyvines sutartis, surašyti nesutarimų protokolus arba pasitraukti iš derybų. Bet Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 35 straipsnis aiškiai nustato tik vieną rezultatą, t.y. sudaryti ir preliminariai pasirašyti kolektyvinės sutarties projektą, jei šalys nepavyksta surasti bendrą susitarimą, turi nustatyti naują kolektyvinės derybos datą ir toliau derėtis. Mūsų manymu tai yra naudinga darbuotojams, nes kitaip darbdaviai turės daugiau galimybių vilkinti kolektyvinių sutarčių pasirašymus.

2.1.2. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PRINCIPAI

Darbdavys ir profesinės sąjungos arba darbuotojų atstovai kolektyvinių derybų metu turi laikytis šių principų:

- a. Lygiateisiškumas;
- b. Bendradarbiavimas;
- c. Sąžiningumas;
- d. Sprendimų priėmimas konsensuso būdu;

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.

Lygiateisiškumo principas. Pagal Kinijos “Darbo įstatymo”⁶¹ 51 straipsnio 1 dalį kolektyvinių derybų šalys yra lygios. Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 5 straipsnio 2 punktą patvirtina šis principas. Užtikrindama šio principo įgyvendinimą, Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarka” nustato, kad derybų metu abiejų šalių atstovų skaičius turi būti lygus, viena ir kita šalis turi lygias teises prašyti visų reikalingų medžiagų, darbuotojai ir darbdavys turi lygias galimybes įtraukti į savo derybų delegaciją ir derybų procesą ekspertus, nedirbančius bendrovėje, šalys kartu turi paskirti vieną raštvedį, kiekviena šalis pirmininkauja po vieną posėdį ir pan. Visa tai užtikrina, kad bet kuri šalis neturėtų stipresnės pozicijos nei kita šalis. Aišku praktikoje darbdavys visada būna stipresni, dėl to Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo”⁶² 20 straipsnis įpareigoja, kad aukštesnės profesinės sąjungos bendrovių darbuotojams būtų suteikta visa būtina pagalba kolektyvinių derybų metu, kadangi aukštesnės profesinės sąjungos turi tam tikrą valstybės institucijos pranašumą.

Bendradarbiavimo principas. Šis principas egzistuoja per visas kolektyvines derybas. Viena kolektyvinių derybų šalis gavusi kitos šalies pareiškimą turi raštu atsiliiepti per 20 dienų, ir be teisėtų priežasčių negali atsisakyti kolektyvinių derybų (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 32 straipsnio 2 dalis). Derybų rengimo etape šalys viena kitai turi perduoti reikalingas medžiagas ir atskleisti atitinkamas aplinkybes, kurios yra naudingos kolektyvinėms deryboms. Nustatant kolektyvinių derybų turinį, viena šalis gali savarankiškai surašyti reikalavimus, taip pat leidžiama, kad šalių atstovai kartu rengtų kolektyvinių derybų turinį. Per pačius kolektyvinių derybų posėdžius šalys gali išreikšti savo nuomones ir diskutuoti tais klausimais.

Sąžiningumo principas. Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 5 straipsnio 3 dalies pirmasis punktas tiesiogiai išdėsto šį principą. Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio” 15 straipsnis reikalauja, kad kolektyvinių derybų atstovai turi laikytis derybų taisyklių, apsaugoti darbdavio komercines paslaptis, draudžiama apgauti ir naudoti kitokius nesąžiningus būdus.

Sprendimai priimami konsensuso būdu. Šis principas išplaukia iš Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos Nr. (1995)12 nutarimo 5 straipsnio trečiojo punkto, jis taikomas sprendimams dėl kolektyvinių derybų procedūrinių klausimų, ir sprendimams dėl kolektyvinių sutarčių. Pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 35 straipsnį jei derybų metu nepavyktų surasti bendro susitarimo, šalys gali susitarti sustabdyti derybas. Tada šalys turi nustatyti naują derybų laiką, vietą bei turinį.

⁶¹ 中华人民共和国劳动法.

⁶² 中华人民共和国工会法.

Visi šie principai yra patvirtinti Kinijos darbo įstatymuose arba kituose norminiuose teisės aktuose. Bet kaip realiai įgyvendinti šiuos principus kolektyvinėse derybose, t.y. kitas klausimas. Iš tikrųjų Kinijos įstatymų leidėjai daug ką paėmė iš Europos šalių darbo teisės srityje, bando po truputį įtraukti į Kinijos darbo įstatymus. Problema yra ta, kad Azija nėra Europa, žmonių mintyse nėra tokių dalykų kaip kolektyvinės derybos, nes šis dalykas nėra iš prigimties, o iš Europos. Todėl Kinijos kolektyvinėse derybose darbdaviai visada turi ypatingą pranašumą, darbuotojai nenori arba neįmanoma naudoti kolektyvines derybas. Pvz. Kinijos valstybinėse bendrovėse, tie darbuotojai nėra leidžiami inicijuoti kolektyvines derybas, nes tokių bendrovių profesinės sąjungos yra Nacionalinei profesinei sąjungai priklausančios organizacijos, o pagal Kinijos darbo įstatymus bendrovės profesinės sąjungos yra kolektyvinių derybų subjektai, viskas priklauso nuo valstybinių bendrovių profesinių sąjungų pasirinkimo, kadangi šios profesinės sąjungos atlieka tam tikrą valstybės institucijos funkciją, nevisiškai atstovauja darbuotojų interesus. Imama Kinijos Nacionalinės naftos bendrovė, jos profesinė sąjunga yra Kinijos energetikos ir chemijos profesinės sąjungos naris, o Energetikos ir chemijos profesinės sąjungos vadovas yra Nacionalinė profesinė sąjunga. Dėl tokių priežasčių valstybinėse bendrovėse kol kyla kolektyvinių santykių nesusitarimą, profesinių sąjungų sistemoje jau spręstą nesusitarimą, kad užtikrintų tokios bendrovės veiklą stabilumą.

Realios problemos egzistuoja užsienio ir privačių kapitalų bendrovėse, užsienio kapitalų bendrovės puikiai supranta kas yra profesinės sąjungos, visada išvengia tokį dalyką pakartoti Kinijoje, pvz. Wal-Mart, Samsung ir Kodak, tokios bendrovės Kinijoje sutiko įsteigti profesines sąjungas vien dėl to kad Kinijos rinka yra labai svarbi, jei visada atsisakytų profesines sąjungas, pablogintų ryšius su Savivaldybėmis ir įtakotų jų investicijų bei plėtros planus Kinijos rinkoje. Pvz. Wal-Mart Jinjiang parduotuvės profesinė sąjunga, įsteigimo metu iš visų 200 darbuotojų tik 25 darbuotojai įstojo į šią profesinę sąjungą, tai yra minimaliausias profesinės sąjungos narių reikalavimas, o po 3 mėnesių dėl įprastų darbo sąlygų 6 iš 25 narių išėjo iš darbo, kadangi Wal-Mart vadovai grasina kitus darbuotojus neįstoti į šią profesinę sąjungą, išvis ši profesinė sąjunga negalėjo lygiai derėti su savo darbdaviu, o bendradarbiavimo principas taip pat negaliojo⁶³.

⁶³孙智; 刘景芳. 沃尔玛工会门事件前途未卜. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://business.sohu.com/20060814/n244774927.shtml>>

Privačių kapitalų bendrovėse situacija yra kitokia, tokių bendrovių bendrovių darbuotojai dažnai neketina dirbti neterminuotomis darbo sutartimis, darbuotojai dažnai keičiasi, darbo santykiai nėra stabilūs, todėl sunku tokiose bendrovėse įsteigti profesines sąjungas ir inicijuoti kolektyvines derybas, pvz. Guangdong ir Džejiang provincijų dauguma privačių kapitalų bendrovių kiekvienų metų sausio mėnesį turi iš naujo įdarbinti visus darbuotojus.

Dėl minėtų priežasčių, Kinijos kolektyvinėse derybose kol kas sunku laikyti tokius principus, nes tokiose bendrovėse, kur labai reikalinga kolektyvinės derybos, darbdavių pozicija per stipri (užsienio kapitalų bendrovėse), o dalis darbuotojų neplanuoja ilgai dirbti (privačių kapitalų bendrovėse) arba neįmanoma naudoti kolektyvines derybas (valstybinėse bendrovėse). Tokie kolektyvinės derybos principai yra gana abstratūs Kinijos darbuotojams.

Kol kas Kinijos kolektyvinėse derybose negalioja savanoriškumo principas. Šis principas yra pagrindinis vienijimosi laisvės principų aspektas: šalims negalima primesti kolektyvinių derybų, o derybas palaikančios procedūros turi būti iš esmės pagrįstos jų savanoriškumu, taip pat be valdžios kišimosi. Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” trečias skyrius suteikia aukštesnėms profesinėms sąjungoms teisę padėti ir suteikti reikalingą pagalbą bendrovių profesinėms sąjungoms, pvz. suteikti seminarus apie kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, siųsti atstovus į darbuotojų kolektyvinės derybos delegaciją, užtikrinti darbdavių dalyvavimą kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių sudaryme. Tokiu būdu Kinijos aukštesnės profesinės sąjungos, kaip tikrosios valstybės institucijos, realiai dalyvauja visokiose kolektyvinėse derybose ir įtakoja galutinius rezultatus. Praktikoje Kinijos darbo rinkos pasiūla yra didesnė negu paklausa, darbuotojams sunku savarankiškai inicijuoti kolektyvines derybas, bent bendrovėse veikia profesinės sąjungos, bet be aukštesnių profesinių sąjungų (valstybės institucijų) pagalbos, neįmanoma kitais būdais kolektyvinėse derybose stiprinti darbuotojų arba bendrovių profesinių sąjungų poziciją. Imama 2000 metų Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos įsakymą Nr. 9⁶⁴, visos Kinijos aukštesnės profesinės sąjungos bendradarbiaudamos su atitinkamomis valstybės ir savivaldybių institucijomis, turi užtikrinti kad bendrovės ir jose dirbantys darbuotojai kolektyvinės derybos būdu susitarti sąlygas dėl darbo užmokesčio.

⁶⁴ 中华人民共和国劳动和社会保障部 2000 年第 9 号令 “工资集体协商试行办法” .

2.2. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ ATSTOVAI, SPECIALIOS GARANTIJOS DARBUOTOJŲ KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ ATSTOVAMS

Kolektyvinės derybos tai procesas tarp darbdavių ir jų darbuotojų dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo. Pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”⁶⁵ 2 straipsnį Kinijos teritorijoje registruotos bendrovės ir institucijos, kurių viduje galioja bendrovės valdymas⁶⁶, gali su savo darbuotojais kolektyvinių derybų būdu sudaryti kolektyvines sutartis. Akivaizdu, kad darbdavys ir darbuotojai yra kolektyvinių derybų pagrindiniai subjektai, bet praktikoje nei pats darbdavys kaip juridinis asmuo, nei visi darbuotojai tiesiogiai nesugeba dalyvauti kolektyvinėse derybose, šiuo atveju darbdavys ir darbuotojai turi paskirti savo atstovus į kolektyvines derybas. Atstovų paskyrimas turi atitikti įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus. Jei kolektyvinių derybų atstovų paskyrimo procedūra pažeistų įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, tiems atstovams nesuteiktų įstatymuose ir norminiuose aktuose suteiktų teisių, jų sudarytos kolektyvinės sutartys būtų laikoma negaliojančiomis. Kolektyvinių derybų atstovai gali būti bendrovių darbuotojai ir darbdavių administracijų darbuotojai. Derybų šalių pavedimo pagrindu atstovai taip pat gali būti advokatai, buhalteriai, medikai ir kitokie ekspertai, nesantys tos bendrovės darbuotojai, bet turintys specialių žinių, patirties, turintys derybų įgūdžius ir kitus sugebėjimus, kad stiprintų šalių pozicijas derybose ir pasiektų naudingų rezultatų. Kiekvienos šalies ekspertų kiekis negali viršyti vieno trečdalis tos šalies visų atstovų, tie ekspertai negali eiti pirmojo atstovo pareigų (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” trečiasis skyrius).

Kolektyvinių derybų metu abiejų šalių atstovų skaičiai turi būti lygūs, šalys minimaliausiai turi turėti po 3 atstovus, iš šių atstovų turi dar paskirti po vieną pirmąjį atstovą, kurie atlieka savo delegacijos vadovo funkciją (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 19 straipsnio 2 dalis). Jei asmuo jau yra paskirtas vienos šalies atstovu, jis nebegali tapti kitos šalies derybų atstovu. Kolektyvinių derybų atstovų pareigos apima (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 25 straipsnis):

- a. darbuotojai ir darbdavys gali apklausti savo derybų atstovus apie kolektyvines derybas, atstovai turi laiku paskelbti derybų eigą ir surinkti pasiūlymus bei nuomones;
- b. kitai šaliai pateikti visas informaciją ir medžiagas susijusias su kolektyvinėmis derybomis;
- c. dalyvauti kolektyvinėse derybose;

⁶⁵ 中国人民共和国集体合同规定.

⁶⁶ Šio darbo 3.1.1 dalis.

- d. Užtikrinti bendrovės normalią gamybą ir vidaus darbo tvarką, derybų metu nesiimti jokių nesąžiningų veiksmų;
- e. tinkamai apsaugoti derybų metu gautas darbdavio komercines paslaptis;
- f. kontroliuoti kolektyvinės sutarties vykdymą;
- g. dalyvauti ginčų, kylančių iš kolektyvinių derybų, nagrinėjime.

2.2.1. DARBUOTOJŲ KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ ATSTOVAI

Paprastai neįmanoma, kad visi darbuotojai tiesiogiai dalyvautų kolektyviniuose derybose, turi paskirti savo kolektyvinės derybos atstovus. Kinijoje darbuotojų atstovų vaidmenį atlieka bendrovėse veikiančios profesinės sąjungos. Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo”⁶⁷ 20 straipsnis nustato – aukštesnės profesinės sąjungos padeda ir bendrovių profesinės sąjungos atstovauja darbuotojus su savo darbdaviais kolektyvinių derybų būdu sudaryti kolektyvines sutartis. Bendrovės profesinė sąjunga kolektyviniuose derybose atstovauja visus toje bendrovėje dirbančius darbuotojus. Aukštesnės profesinės sąjungos turi suteikti tam tikrą rėmimą ir pagalbą, kad bendrovės profesinė sąjunga tinkamai ir kokybiškai atstovautų savo darbuotojų interesus, tai reiškia, kad aukštesnės profesinės sąjungos įmonės lygio kolektyviniuose derybose neturi atstovavimo teisės, jų vaidmuo yra grynai pagalbinis (Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” 20 straipsnis). Pvz. 2010 m. Šendžen mieste registruotos Foxconn bendrovės profesinė sąjunga inicijavo kolektyvinę derybą, aukštesnė profesinė sąjunga, t.y. Šendžen miesto profesinė sąjunga turėjo suteikti visas reikalingas pagaldas šios bendrovės profesinės sąjungos personalams, kurios apima atitinkamų įstatymų ir teisės aktų mokymą, kolektyvinės derybo rengimą ir pan⁶⁸ ..

Jei bendrovėje nėra profesinės sąjungos, visi bendrovėje dirbantys darbuotojai turi išrinkti kolektyvinių derybų atstovų kandidatus. Darbuotojai, norintys tapti kolektyvinių derybų atstovais, privalo surinkti daugiau nei pusę visų bendrovės darbuotojų balsų. Bendrovės profesinė sąjunga gali pakeisti darbuotojų atstovus. Kai bendrovėje neveikia profesinė sąjunga, daugiau nei pusę visų darbuotojų balsų gali pakeisti savo derybų atstovus. Jei dėl keitimo, atsistatydinimo arba nenumatomų jėgų nėra pakankamai kolektyvinių derybų atstovų, privalo per 15 dienų paskirti naujus atstovus pagal “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” nustatytą tvarką. Praktikoje visų pirma turi įsteigti profesinę sąjungą bendrovėse, kitaip beveik neįmanoma organizuoti visų darbuotojų susirinkimus ir išrinkti kolektyvinių derybų atstovus. Valstybinėse bendrovėse yra

⁶⁷ 中华人民共和国工会法.

⁶⁸ 富士康将设专职工会主席. [žiūrėta: 2010 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą <http://tech.sina.com.cn/it/2010-12-18/06174999759.shtml>

profesinės sąjungos, jei darbuotojai nori, per profesines sąjungas gali inicijuoti dialogus su darbdaviais, nors iš tikrųjų valstybinių bendrovių darbuotojai tokių galimybių niekada neišnaudojo, bet vis tiek yra tas kanalas. Užsienio kapitalų ir privačių kapitalų bendrovėse darbuotojai dažnai nebando susirinkti ir išrinkti savo atstovus, nes gali būti atleisti iš darbo. Pagal Kinijos įstatymus darbuotojai neturi teisės į streiką, bet kokie mitingai yra neteisėti veiksmai, darbdaviai turi pilną pagrindą atleisti tuos darbuotojus. Todėl Kinijos Vyriausybė ir Savivaldybės bando iš pradžių įsteigti profesines sąjungas viose tokiose bendrovėse, kad ten dirbantys darbuotojai turėtų galimybę teisėtu būdu inicijuoti kolektyvines derybas su darbdaviais.

“Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 20 straipsnio antroji dalis apibrėžia bendrovių darbuotojų kolektyvinių derybų pirmųjų atstovų paskyrimo tvarką. Darbuotojų pirmais atstovais gali būti bendrovių profesinių sąjungų pirmininkai, jo įgaliojtas kitas asmuo arba tų profesinių sąjungų faktinis vadovas (laikinais be pirmininkų).

Kai bendrovėje nėra profesinės sąjungos, visi bendrovės darbuotojai rinkimų būdu balsuoja ir išrenka pirmąjį atstovą iš bendrovėje dirbančių darbuotojų. Nei įstatymai, nei kiti norminiai teisės aktai konkrečiai neapibrėžia kokios yra pirmojo atstovo teisės ir pareigos, tik “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 37 straipsnis nustato, kad tik darbuotojų ir darbdavio pirmieji atstovai turi pirmininkauti po vieną kolektyvinės derybos posėdį, taip pat jie turi pasirašyti sudarytą kolektyvinę sutartį (preliminariai pasirašyti po sėkmingos kolektyvinės derybos ir oficialiai pasirašyti po visų bendrovės darbuotojų balsavimo už kolektyvinę sutartį).

2.2.2. SPECIALIOS GARANTIJOS DARBUOTOJŲ KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ ATSTOVAMS

Kad būtų galima išvengti darbdavio įtakos ir užtikrinti darbuotojų kolektyvinių derybų atstovams sklandžiai išnaudoti savo teises ir tinkamai vykdyti savo pareigas, Kinijos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai suteikia bendrovių profesinių sąjungų arba darbuotojų kolektyvinių derybų atstovams specialias garantijas. Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutartimo dėl darbo užmokesčio”⁶⁹ 14 straipsnis nustato: bendrovių profesinių sąjungų arba darbuotojų atstovai dalyvaudami kolektyvinėse derybose, turi teisę į visą darbo užmokestį, pašalpą, premiją ir kitas papildomas pajamas, kurios nustatytos darbo sutartyje.

⁶⁹ 2001 年 4 月 19 日 中华人民共和国上海市劳动和社会保障局令(第 2001/27 号) “工资集体协商试行办法” .

Valstybė užtikrina darbuotojų kolektyvinių derybų atstovų teises ir teisėtus interesus, bendrovės negali diskriminuoti darbuotojų atstovų ir be teisėtų pagrindų pakeisti arba nutraukti darbuotojų atstovų darbo sutartis. Jei darbdavys be teisėtų pagrindų arba keršto tikslu vienašališkai perkeltų bendrovių profesinėse sąjungose dirbančius darbuotojus į kitą darbą, vietos Darbo departamentas turi įpareigoti, kad darbdavys ištaisytų savo neteisėtus veiksmus ir grąžinti šiuos darbuotojus į ankstesnius darbus. Jei dėl darbdavių tokių neteisėtų veiksmų tie darbuotojai patiria nuostolius, darbdavys įsipareigoja kompensuoti visas patirtas žalas (Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo”⁷⁰ 51 straipsnio 1 dalis). Jei darbdavys nutrauktų darbuotojo darbo sutartį vien dėl to, kad šis darbuotojas dalyvauja profesinės sąjungos veikloje arba profesinės sąjungos darbuotojas atlieka “Profesinių sąjungų įstatymo” nustatytas pareigas, vietos Darbo departamentas turi įpareigoti, kad darbdavys grąžintų darbuotoją į darbą, mokėtų visą darbo užmokestį už prastovos laiką ir kompensuotų darbuotojui dvigubas metines pajamas (Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” 52 straipsnis). Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” 51 straipsnio 2 dalis dar numato baudžiamąją ir administracinę atsakomybes darbdaviams, jei darbdavys profesinių sąjungų darbuotojams padaro įžeidžiamus, šmeižto veiksmus arba fizinį sužalojimą, šiais atvejais reikia atsižvelgti į Kinijos “Baudžiamojo kodekso” arba “Administracinių pažeidimo taisyklės” atitinkamus straipsnius.

Jei kolektyvinių derybų metu darbuotojų atstovų darbo sutarčių terminai pasibaigia, jie turi būti automatiškai pratęsti iki jų kolektyvinių derybų atstovų kadencijų pabaigos. Bet ši speciali garantija nėra taikoma, jei darbuotojų kolektyvinių derybų atstovas, darbdavys gali vienašališkai nutraukti šio atstovo darbo sutartį⁷¹:

- a. šiurkščiai pažeidžia darbo drausmę arba darbdavio vidaus tvarką;
- b. dėl tokių veiksmų yra patrauktas baudžiamojon atsakomybėn;
- c. savo neteisėtais veiksmais darbdaviui padarė didelių nuostolių.

Valstybinėse bendrovėse dėl profesinių sąjungų darbuotojų specialiosios garantijos nėra didelės problemos, nes tokių profesinių sąjungų darbuotojai turi visą etatą, o pirmininkai dažnai būna tų valstybinių bendrovių vienas iš vadovų, kurie turi papildomą išmoką už profesinių sąjungų pirmininkų pareigą. Kolektyvinėse derybose tie darbuotojų atstovai atlieka savo pareigas, todėl čia nėra diskusijų dėl specialiosios garantijos. Problema yra tai, kad ne Kinijos darbo įstatymuose, ne profesinių sąjungų įstatyme

⁷⁰ 2001 年 10 月 27 日 中华人民共和国工会法.

⁷¹ 2004 年 1 月 20 日 中华人民共和国劳动和社会保障部令 (第 22 号) “集体合同规定”.

nenustato specialiojo darbo laiko bendrovių profesinių sąjungų darbuotojams, kurie neturi viso etato. Pvz. kai Wal-Mart Kinijos Jinjiang parduotuvės dalis darbuotojų įsteigė profesinę sąjungą ir inicijavo kolektyvinę derybą, problema buvo toki, kad dalis profesinės sąjungos darbuotojų dirbo per dieną, o kiti dirbo naktį, tarp šių 2 grupių darbuotojų buvo tik 20 minučių bendras laisvas laikas, per kurį tie darbuotojai nespėjo susitikti ir susitarti visus dalykus dėl kolektyvinės derybos⁷², nes Kinijos darbo ir profesinių sąjungų įstatymuose nenustato, kad darbdaviai turėtų profesinių sąjungų darbuotojams paskirti tam tikrą laiką darbo metu profesinių sąjungų veikloms.

Pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso⁷³ 134 straipsnį be darbuotojų atstovaujamo organų sutikimo darbdaviai negali atleisti darbuotojus, kurie yra išrinkti į tokius organus. Bet Kinijoje reikia skirti aukštesnių profesinių sąjungų darbuotojus nuo įmonės lygio profesinių sąjungų darbuotojų. Darbuotojai, dirbantys aukštesnėse profesinėse sąjungose, yra valstybės tarnautojai, šiuo atveju aukštesnėse kolektyvinėse derybose darbdavių organizacijos iš tikrųjų bendradarbiauja su valstybės institucijų atstovais. Problema yra įmonės lygio profesinės sąjungos, tokių profesinių sąjungų darbuotojai paprastai yra išrinkti iš tose bendrovės dirbančių darbuotojų, dirbdami turi atlikti profesinių sąjungų darbuotojų vaidmenį. Tie darbuotojai turi darbo santykius su darbdaviais, kurie gali išnaudoti savo poziciją ir atleisti tuos darbuotojus. Dėl to Kinijos "Kolektyvinių sutarčių tvarka" nustato specialias garantijas darbuotojų kolektyvinių derybų atstovams, kad tik kolektyvinių derybų metu darbdaviai negali juos atleisti. Kadangi Kinijoje individualūs darbo santykiai nėra tokie stambilūs kaip vakarų šalyse, išskyrus valstybinių bendrovių darbuotojus, kurie dirba pusiau valstybės tarnautojų statusu. Dėl to ne Kinijos Darbo įstatymai ne kiti norminiai teisės aktai nenustato specialias garantijas įmonės lygio darbuotojų atstovams, pvz. kai Kinijos Wal-Mart Jinjiang parduotuvės darbuotojai įsteigė profesinę sąjungą ir išrinko pirmininką, kuris buvo kasininkas, jis dėl prasto darbo užmokesčio galvojo nutraukti darbo sutartį⁷⁴. Bet manytina, kad vis tiek Kinijos įstatymų leidėjai turi užtikrinti įmonės lygio profesinių sąjungų darbuotojų specialias garantijas per visą jų kadenciją, kaip Lietuvoje, kad skatintų įmonės lygio profesinių sąjungų veiklos efektyvumą ir veiksmingumą.

⁷²孙智; 刘景芳. 沃尔玛工会门事件前途未卜. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://business.sohu.com/20060814/n244774927.shtml>>

⁷³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.

⁷⁴邵芳卿. 沃尔玛中国首家工会组建始末 建后没人感到轻松. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://news.winshang.com/news-28225.html>>

2.2.3. DARBDAVIŲ KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ ATSTOVAI

Pagal Kinijos “Darbo įstatymo”⁷⁵ 21 straipsnį darbdavių atstovai yra skiriami darbdavių / juridinių asmenų atstovų sprendimu. Patys juridinių asmenų atstovai kolektyvinių derybų metu yra skiriami pirmaisiais atstovais arba jie turi teisę paskirti kitus administracijos darbuotojus eiti kolektyvinių derybų pirmųjų atstovų pareigas. Kinijos “Civilinio įstatymo dėl pagrindinių principų”⁷⁶ 38 straipsnis pateikia tokią juridinio atstovo sąvoką – juridinio asmens atstovas yra fizinis asmuo, kuris yra paskirtas pagal įstatymuose arba juridinio asmens įstatuose nustatytą tvarką ir atstovauja juridinį asmenį.

Kinijos “Bendrovių įstatymo”⁷⁷ 9 straipsnio 2 ir 3 dalys dėl bendrovės pažymėjimo turinio nustato, kad šiame pažymėjime turi būti nurodyta bendrovės pavadinimas, buveinė, įstatinis kapitalas, verslo sritis, juridinio asmens atstovo vardas ir pavardė. Jei pakeičiama bendrovės pažymėjime nurodyta duomenis, bendrovė turi registruoti pakeitimus, o bendrovių registro centras išduoda naują pažymėjimą. Pagal “Bendrovių įstatymo” 13 straipsnį juridinio asmens atstovas gali būti bendrovės valdybos pirmininku, valdybos nariu arba generaliniais direktoriais. Kinijos “Laikinosios nuostatos dėl juridinių asmenų atstovų patvirtinimo ir registravimo” nustato papildomas sąlygas bendrovės juridinio asmens atstovui, t.y. šis asmuo turi turėti visišką civilinį veiksnumą ir bendrovės registravimo vietos oficialio arba laikinojo gyventojų tapatybės kortelę, bendrovės valdymui reikalingas žinias ir sugebėjimus, kasdien dalyvauja bendrovės veikloje, jo paskyrimo procedūra atitinka įstatymuose ir bendrovės įstatuose nustatyta tvarką.

2.3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ POSĖDŽIAI, SUSTABDYMAS, KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ PROJEKTŲ SVARSTYMAS IR PRIĖMIMAS

2.3.1. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ POSĖDŽIAI

Kolektyvinių derybų šalys kartu susitaria posėdžių turinį, laiką ir vietą. Kiekvienos šalies pirmasis atstovas pirmininkauja po vieną posėdį, posėdžio pirmininko pagrindinės pareigos yra kolektyvinių derybų koordinavimas ir organizavimas, taip pat kolektyvinių derybų metu atsiradusių procedūrinių klausimų sprendimas. Šalių atstovai,

⁷⁵ 中华人民共和国劳动法.

⁷⁶ 中华人民共和国民法通则.

⁷⁷ 中华人民共和国公司法.

nesantys bendrovės darbuotojais, negali eiti pirmųjų atstovų pareigų. Šalys turi lygią galimybę pateikti pasiūlymus ir pareikšti savo nuomonę.

Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”⁷⁸ 34 straipsnis nustato, kad kiekvienas kolektyvinių derybų posėdis turėtų vykti pagal tokią procedūrą:

- a. posėdžio pirmininkas skelbia derybų programą ir posėdžio taisykles;
- b. vienos derybų šalies pirmasis atstovas pateikia konkretų derybų turinį ir reikalavimus, o kitos šalies pirmasis atstovas turi tai pakomentuoti;
- c. šalys derina pateiktus reikalavimus ir pareiškia savo nuomones, jei posėdžio metu kuri nors kolektyvinių derybų šalis nori papildomai pateikti naujų pasiūlymų, ši šalis turi tuos pasiūlymus pareikšti po išanksto nustatytų klausimų svarstymo ir su kitos šalies sutikimu gali įtraukti į derybų posėdžio programą;
- d. po šalių diskucijų abiejų šalių pirmieji atstovai daro išvadas, jei pavyksta pasiekti bendrą susitarimą, derybų šalys turi suformuoti kolektyvinės sutarties projektą ir pirmieji atstovai turi jį preliminariai pasirašyti;
- e. po pasirašymo, derybų šalys privalo informuoti visus bendrovėje dirbančius darbuotojus apie įvykusią kolektyvinę derybą.

2.3.2. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SUSTABDYMAS

Kai kolektyvinių derybų šalys dėl tam tikrų priežasčių iš karto negali pasiekti bendro susitarimo, arba dėl nenumatytų aplinkybių nebegali tęsti derybų, tais atvejais Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 35 straipsnis suteikia šalims galimybę susitarimo būdu laikinai sustabdyti derybas ir pačioms nustatyti kito posėdžio laiką ir vietą, bet nereikalauja, kad kolektyvinių derybų šalys turėtų surašyti nesusitarimo protokolą, taip pat nesuteikia galimybės kreiptis į atitinkamą instituciją, kad išspręstų tą nesusitarimą. Jei kolektyvinių derybų šalys nusprendžia laikinai sustabdyti derybas, šalys turi atnaujinti kolektyvines derybas per 60 dienų nuo sustabdymo dienos. Kinijos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nedraudžia streikų, bet ir neįteisina darbuotojų teisės į streiką, bent Kinijos Konstitucija⁷⁹ nenustato teisės į streiką. Valstybės tarnautojų teisės aktuose aiškiai draudžiamas streikas, nors galima suprasti, kad darbuotojai gali streikuoti, bet valstybė to nerekomenduoja ir neskatina. Praktikoje nuo 2008 metų Kinijoje darbuotojai dažnai šaukia neoficialius susirinkimus ir viešai reikalauja darbdavio gerinti darbo sąlygas. Įvertinant šias aplinkybes, aišku kad kolektyvinių derybų metu dėl kylančių

⁷⁸ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

⁷⁹ 中华人民共和国宪法.

nesusitarimų derybų šalys turi tik vieną variantą, t.y. per 60 dienų vėl posėdžiauti ir surasti bendrą susitarimą.

2.3.3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ PROJEKTŲ SVARSTYMAS IR PRIĖMIMAS

Kolektyvinės sutarties projekto svarstymas reiškia, kad kolektyvinių derybų šalys po bendro susitarimo priėmimo dėl šio sutarties projekto turi visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimui perduoti priimtą sutarties projektą, kad susirinkimas apsvarstytų ir nuspręstų ar jį priimti. Jei visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdyje nepriimamas sutarties projektas, derybų šalys turi iš naujo suderinti ir taisyti kolektyvinės sutarties projektą. Kinijos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai darbuotojams duoda galutinio sprendimo teisę dėl kolektyvinės sutarties projekto, kad užtikrintų darbuotojų, kaip silpnesnės šalies interesus (Kinijos “Darbo įstatymo”⁸⁰ 33 straipsnis, “Profesinių sąjungų įstatymo”⁸¹ 20 straipsnio 2 dalis, “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio”⁸² 19 straipsnis). Jei darbuotojai nesutinka, kolektyvinė sutartis lieka negaliojanti, nors po kolektyvinių derybų, darbuotojų pirmasis atstovas turi pasirašyti kolektyvinės sutarties projektą, bet vis tiek visi bendrovės darbuotojai turi turėti galimybę dar kartą apsvarstyti tą kolektyvinę sutartį.

2010 m. nuo lapkričio 15 d. iki gruodžio 13d. po 2 posėdžių Foxconn bendrovės profesinės sąjungos pirmininkas ir Foxconn generalinis direktorius preliminariai pasirašė kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio. Nuo gruodžio 14 d. iki 21 d. viešiai paskelbė šios sutarties projektą, kad bendrovės darbuotojai, Šendžen miesto savivaldybė ir profesinė sąjunga duotų papildomus pasiūlymus, o 22 d. Foxconn bendrovės profesinės sąjungos 175 iš 182 darbuotojų atstovų (7 atstovai dėl tam tikrų priežasčių nedalyvavo balsavimo procese) susirinko ir iš jų 161 atstovai balsavo už šitą sutarties projektą. Kadangi prieš darbuotojų atstovų balsavimą Šendžen miesto savivaldybės, Darbo departamento ir profesinės sąjungos pareigūnai jau susipažino ir patikrino šį projektą, po Foxconn bendrovės profesinės sąjungos darbuotojų balsavimo ši kolektyvinė sutartis iš karto įsigaliojo⁸³.

⁸⁰ 中华人民共和国劳动法.

⁸¹ 中华人民共和国工会法.

⁸² 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第9号）“工资集体协商试行办法”.

⁸³ 富士康将设专职工会主席. [žiūrėta: 2010 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą <<http://tech.sina.com.cn/it/2010-12-18/06174999759.shtml>>

2.4. KOLEKTYVINĖS DERYBOS DĖL DARBO UŽMOKESČIO

Kadangi paprastosios kolektyvinės sutartys yra gana sudėtingi dokumentai, kurie apima visokias darbo sąlygas, tokios kolektyvinės derybos gali trukti ilgai, tai nėra naudinga darbuotojams. Pagal Kinijos dabartinę situaciją darbuotojų arba bendrovių profesinių sąjungų atstovai neturi pakankamų patirčių su darbdaviais sudaryti tokius dokumentus⁸⁴. Dėl to buvo priimtas Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio”⁸⁵. Šis nutarimas yra taikomas Kinijos Liaudies Respublikos teritorijoje registruotoms bendrovėms ir institucijoms, kurios sudaro arba ketina sudaryti kolektyvines sutartis su savo darbuotojais dėl darbo užmokesčio. Šio nutarimo paskirtis (Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio” 1 straipsnis):

- a. skatinti ir patobulinti kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio;
- b. užtikrinti darbo santykių šalių teises ir teisėtus interesus;
- c. skatinti darbo santykių stabilumą ir harmonizaciją.

Pagal šio nutarimo 3 straipsnį Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio – darbuotojų atstovai ir darbdavio atstovai kolektyvinių derybų būdu suderina bendrovės darbo užmokesčio paskyrimo tvarką ir formą, taip pat darbo užmokesčio lygių klausimus, tokių kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinių sutarčių dėl darbo užmokesčio pasirašymas. Jei kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio metu bendrovėje jau galioja kolektyvinė sutartis, tai kolektyvinė sutartis dėl darbo užmokesčio sudaro galiojančios kolektyvinės sutarties priedą ir turi vienodą teisinę galią. Pasirašusius kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio ir darbuotojai ir darbdavys turi laikytis joje nustatytų pareigų ir tinkamai vykdyti šią sutartį, be kitos šalies sutikimo bet kuri šalis negali viensaliai jos pakeisti arba nutraukti. Kolektyvinė sutartis dėl darbo užmokesčio nustato minimaliausius standartus, susijusius su darbo užmokesčiais toje bendrovėje, ekonomikos šakoje arba teritorijoje. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija ir jai priklausantys Darbo departamentai turi kontroliuoti tokių kolektyvinių sutarčių turinius ir jų vykdymą, aukštesnės profesinės sąjungos per bendrovių profesines sąjungas taip pat atlieka kontrolę.

Šis nutarimas konkrečiai apibrėžia kolektyvinių derybų turinį dėl darbo užmokesčio, t.y. tokių kolektyvinių sutarčių terminus ir keitimo procedūras, darbo užmokesčio paskyrimo tvarką ir formą, standartus, darbuotojų darbo užmokesčio

⁸⁴ Praktikoje bent aukštesnių profesinių sąjungų darbuotojai, turintys visą etatą, jiems kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys taip pat yra svetimi arba mažai žinomi dalyki, nes niekada nereikėjo užsiminėti tokius dalykus.

⁸⁵ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第9号）“工资集体协商试行办法”.

reguliavimo metodus, premijas, pašalpas, išmokas, darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, šalių atsakomybę ir kitus svarbius klausimus dėl darbo užmokesčio. Nustatydamos darbo užmokesčio lygį, derybų šalys turi atsižvelgti į tokias aplinkybes, pvz. tam tikros teritorijos, ekonomikos šakos ir pačios bendrovės darbo užmokesčio lygis ir jų santykis su bendrovės pelnu, tam tikros teritorijos arba ekonomikos šakos vidutinis darbo užmokestis, vietos savivaldybės paskelbta atitinkama politika, vietos darbo rinkos situacija, vietos kainų indeksas, bendrovės apyvarta ir kapitalas bei praėjusių metų bendrovės darbuotojų darbo užmokesčio bendra suma ir vidutinis darbo užmokestis toje bendrovėje.

Šis nutarimas nustato kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio procedūrą, principus, atstovų paskyrimą ir specialias garantijas darbuotojų atstovams, derybų posėdžių organizavimą, kolektyvinių sutarčių dėl darbo užmokesčio kontrolę. Yra tik trys naujieji dalykai:

- a. gavusi kitos šalies pareiškimą, šalis turi pateikti informaciją ir medžiagas ne vėliau nei 5 dienos iki derybų pradžios (dėl paprastų kolektyvinių derybų nėra tokio termino);
- b. pasirašusios kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio, darbdavys turi per 7 dienas pateikti tris tos sutarties egzempliorius vietos Darbo departamentui (jei paprastosios kolektyvinės sutartys, bet darbdaviai turi per 10 dienų pateikti Darbo departamentui);
- c. derybų šalys turi visiems darbuotojams paskelbti kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio per 5 dienas nuo tos sutarties įsigaliojimo dienos (dėl paprastų kolektyvinių sutarčių paskelbimo nereikalauja konkrečio termino).

Pagal Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos statistikos duomenis, nuo šio nutarimo paskelbimo iki 2003 metų daugiau negu 290,000 Kinijos bendrovių su savo darbuotojais pasirašė kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, o iki 2006 metų tokių bendrovių padaugėjo iki 530,000, kuriose dirba daugiau negu 37 milijonus darbuotojų⁸⁶.

Iš pradžių savivaldybės skatina bendroves pasirašyti įmonės lygio kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, bet dėl įvairių priežasčių, pvz. sumažėjus valstybinių bendrovių ir padaugėjus privataus kapitalo bendrovių, buvo sunku sudaryti įmonės lygio kolektyvines sutartis atskirose privačių kapitalų bendrovėse. 2002 m. Šendženo miesto savivaldybė pirmą kartą padėjo esančioms statybinių medžiagų bendrovėms pasirašyti šios ekonomikos šakos kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, ši sutartis apima 100 bendrovių, ir po šio kolektyvinės sutarties pasirašymo kitos savivaldybės irgi pradėjo tą

⁸⁶ Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/>>

patį procesą⁸⁷. Praktikoje Kinijos savivaldybės visų pirma ieško stambiausios vietinės bendrovės ir skatina ją su savo darbuotojais pasirašyti kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio, po to bando tokias pat sutartis išplėsti į visas tai ekonomikos šakai arba teritorijai priklausančioms bendrovėms.

Kai kurių Kinijos mokslininkų nuomone Kinijos Vyriausybė skatindama kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio ignoruoja darbo apsaugos ir darbuotojų sveikatos sąlygų užtikrinimą. Pagal Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimą dėl darbo užmokesčio” ir savivaldybių paskelbtus atitinkamus šio nutarimo įgyvendinimo nuostatus, darbo užmokesčio klausimas užima pirmą vietą kolektyvinėse derybose ir kolektyvinėse sutartyse. Negalima sakyti, kad darbo užmokestis nėra svarbus dalykas, bet darbo apsauga ir darbuotojų sveikata taip pat yra pagrindinis darbuotojų interesas, turi būti užtikrintas pirmu laiku.

⁸⁷深圳市集体协商签订集体合同的类型及特点. [žiūrėta: 2010 m. liepos 27 d.]. Prieiga per internetą <<http://lvshi.sz.bendibao.com/news/2010727/227125.shtml>>

3. KOLEKTYVINĖS SUTARTYS KINIJOJE

Pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”⁸⁸ 3 straipsnio teiktą sąvoką, kolektyvinė sutartis yra pagal įstatymus ir kitus teisės aktus kolektyvinių derybų būdu sudarytas ir pasirašytas raštiškas susitarimas tarp darbdavio ir jo darbuotojų dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, poilsio ir atostogų, darbo apsaugos ir sveikatos, profesinio mokymo, draudimo, pašalpų ir kitų sąlygų. Taip pat darbdavys ir jo darbuotojai gali sudaryti specialią kolektyvinę sutartį dėl tam tikrų darbo sąlygų. Kinijoje kolektyvinių sutartys skirstomos į: įmonės, teritorines, šakų ir nacionalinio lygius.

Dabar Kinijoje dominuoja bendrovės lygio kolektyvinės sutartys, nors Kinijos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nedraudžia sudaryti aukštesnių lygių kolektyvinių sutarčių, bet praktikoje tai nėra realiai pritaikoma. Imama Kinijos Nacionalinę profesinę sąjungą ir Nacionalinę bendrovių konfederaciją, šios dvi organizacijos yra aukščiausi darbuotojų ir darbdavių atstovavimo subjektai Kinijos teritorijoje, teoriškai jos gali sudaryti nacionalinio lygio kolektyvinę sutartį, kuri taikoma visiems šalyje dirbantiems darbuotojams. Bet kadangi šios dvi organizacijos yra valstybės institucijos, nėra tikrieji darbuotojų ir darbdavių atstovai, iš principų nėra galimybės kad tarp jų vyktų kolektyvinę derybą ir pasirašyti kolektyvinę sutartį. Bent Kinijos Nacionalinės bendrovių konfederacijos įstatuose⁸⁹ ir Nacionalinės profesinės sąjungos įstatuose⁹⁰ tik nustato: šios dvi organizacijos kartu su Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija sudaro trišalių dialogų mechanizmą (dialogai tarp 3 valstybės institucijų), bet nėra tokio sakinio, kad tarp jų sudarytų nacionalinę kolektyvinę sutartį.

Nors kol kas dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties dar nėra didelės vilties, bet kai kalbama apie teritorines ir ekonomikos šakų kolektyvines sutartis, nuo 2010 m. Kinijoje tokios kolektyvinės sutartys būna populiarios, ypač viešojo maitinimo, privačių kapitalų švietimo įstaigų sektoriuose, pvz. 2011 m. Šendžen ir Šanghaijaus miestų viešojo maitinimo darbdaviai tų miestų profesinių sąjungų pagalba su savo darbuotojais sudarė kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, darbo apsaugos ir sveikatos sąlygų, o nuo 2012 m. vasario 12d. Kinijos Wuhan miesto Verslo, prekybos, finansų ir tabako profesinė

⁸⁸ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

⁸⁹ 中国企业联合会章程. 2008年9月20日. [žiūrėta: 2008 m. rugsėjo 24 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=723&aid=80600>>

⁹⁰ 中华人民共和国全国总工会“工会章程”. Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=69&aid=81124>>

sąjunga ir Wuhan miesto viešojo maitinimo darbdavių kolektyvas pradėjo kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio atnaujinimo procesą⁹¹.

Kinijos darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose kolektyvinių sutarčių institutas yra vienas iš pagrindinių ir svarbiausių aspektų. Lyginant su individualiomis darbo sutartimis, kolektyvės sutartys suteikia darbuotojams daugiau galimybių susijungti į kolektyvą arba naudoti bendrovių profesinių sąjungų jėgas ir aukštesnių profesinių sąjungų pagalbą, kad kolektyvinių derybų būdu su savo darbdaviais galėtų susitarti dėl geresnių darbo sąlygų. Sudarant kolektyvinę sutartį, joje nustatytos darbo sąlygos negali būti blogesnės nei numatyta darbo įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytos minimaliausios darbo sąlygos. Nustatydami bendrovės kolektyvinės sutarties darbo sąlygas, darbuotojai ir darbdavis taip pat turi atsižvelgti į savo ekonomikos šakos, teritorijos ir bendrovės faktines situacijas, kad su atskiru darbuotoju sudarant individualią darbo sutartį, darbdavys nepiknaudžiautų savo stipresne pozicija ir šitaip apsaugotų atskiro darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

Kinijoje po 30 metų ekonomikos augimo, dėl įvairių priežasčių darbuotojų atlyginimai didėdavo lėčiau negu bendras vidaus produkcijos ir pragyvenimo išlaidų augimas, viena vertus tai sunkina darbuotojų ir jų šeimų gyvenimo kokybę, didina visuomenės nepasitenkinimą, kita vertus vidaus vartojimas sumažėja ir tai kenkia tolimesniam Kinijos ekonomikos augimui⁹². Nuo 2008 metų Kinijos Vyriausybės metiniuose susirinkimuose darbuotojų pajamų didinimas, atlyginimų skirtumo tarp skirtingų darbuotojų sumažinimas ir vidaus vartojimo skatinimas tapo svarbiausiais diskusijų dalykais.

Dėl darbo užmokesčio didinimo darbdaviams irgi kyla reali problema, nes tarptautinėje rinkoje gamtos išteklių kainos kasdien auga. Kinijos vidaus ir užsienio vartotojams reikia siūlyti pigesnius produktus ir paslaugas ko pasekoje bendrovių pelnas mažėja, daug darbdavių Kinijoje dirba be pelno ir net nuostolingai, kad išlaikytų savo bendroves ir darbuotojus. Čia iškyla du uždaviniai:

- a. Kinijos Vyriausybė stengiasi reformuoti šalies ekonomikos struktūrą, t.y. padidinti vidaus vartojimą, tai gali sumažinti eksportą ir priklausomybę nuo užsienio rinkos, nes pagal 2008 metų Kinijos Vyriausybės duomenis Kinijoje daugiau negu 70% gaminių buvo eksportuoti į užsienį, o 30% ėjo į Kinijos vidaus rinką, dėl

⁹¹ Pagal Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos "Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimą dėl darbo užmokesčio" šalis turi kiekvienus metus pratęsti galiojančią kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio arba sudaryti naują

⁹² Pagal Kinijos Nacionalinio statistikos departamento duomenį, 2010 m. Kinijos BVP augo 8%, infliacija buvo 4.5% (iš tikrųjų pagal kai kurių ekonomistų duomenį infliacija buvo nuo 16~18%), Vyriausybės mokesčių pajamas didėjo 34%, o Kinijos gyventojų pajamas tik didėjo apie 3%.

ekonomikos krizės užsienio pirkėjai perka mažiau produktų iš Kinijos, galų gale per 2008 metus vien pietų Kinijoje bankrutavo daugiau negu 60,000 privataus kapitalo bendrovių⁹³;

- b. Kinijos vyriausybė skatina darbuotojus su savo darbdaviais susitarti dėl geresnių darbo sąlygų, ypač kreipiamas dėmesys į darbo užmokesčio didinimą, nes šitaip galima padidinti vidaus vartojimą, pvz. 2009 m. Šendženo miesto minimaliausias darbo užmokestis buvo 900 juanių (maždaug 300 litų) per mėnesį, o 2011 m. šio miesto minimaliausia alga jau išaugo iki 1500 juanių (maždaug 600 litų)⁹⁴. Skatinant darbo užmokesčio didinimą vienas iš geriausių ir efektyviausių būdų yra kolektyvinės sutartys, nes atskiras darbuotojas nesugeba su darbdaviu nuolat kalbėti apie savo darbo užmokesčio didinimą, kadangi gali būti atleistas iš darbo.

Kinijos provincijų ir miestų pragyvenimo išlaidos ir ekonominės situacijos yra skirtingos, Kinijos Vyriausybė nebando įvesti vieną bendrą standartą, o leidžia savivaldybėms pagal faktines aplinkybes nustatyti savo minimalų darbo užmokestį, kad nepakenktų bendroves ir šalies ekonomikai. Pagal Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio” 8 straipsnį nustatydami darbo užmokesčio lygį darbuotojai ir darbdavys turi atsižvelgti į vietos, teritorijos ir ekonomikos šakos darbo užmokesčio lygį ir vidutinį darbo užmokestį, savivaldybės darbo užmokesčio statistikos duomenis, vietos gyventojų vartojimo indeksą, savo bendrovės apyvartą ir pelną bei kitas aplinkybes.

Kinijos “Darbo įstatymas”⁹⁵ ir “Profesinių sąjungų įstatymas”⁹⁶ dėl kolektyvinių sutarčių nustato pagrindines ir principines teisės normas. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija išleido porą poįstatyminių teisės aktų, t.y. “Kolektyvinių sutarčių tvarka” ir “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio”. Taip pat provincijų ir miestų savivaldybės išleido tam tikrus lokalius teisės aktus ir taisykles.

⁹³ 金融危机对我国出口企业的影响及其对策. [žiūrėta: 2009 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/theory/2009-01/20/content_10668635.htm>

⁹⁴ 深圳市统计局. 深圳市历年平均工资及最低工资标准表. Prieiga per internetą <<http://sz.bendibao.com/szsi/2008227/si62700.htm>>

⁹⁵ 中华人民共和国劳动法.

⁹⁶ 中华人民共和国工会法.

3.1. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TAIKYMO SRITIS, TURINYS IR TERMINAS

3.1.1. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TAIKYMO SRITIS

Kolektyvinių sutarčių taikymo sritis nustato kokie darbdaviai ir profesinės sąjungos turi teisę įstatymų nustatyta tvarka į kolektyves derybas ir gali sudaryti kolektyvines sutartis. Kinijos “Darbo įstatymo” kolektyvinių sutarčių taikymo sritis apima “Bendrovės”, o Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymas” išplečia kolektyvinių sutarčių taikymo sritį, pagal šį įstatymą apima “Bendrovės” ir “Institucijas, kurių viduje galioja bendrovės valdymo mechanizmai”. Kinijos teisininkų nuomone “Profesinių sąjungų įstatymas yra darbo įstatymų sudedamoji dalis, t.y. darbo įstatymai yra bendrieji įstatymai, o “Profesinių sąjungų įstatymas” yra specialus įstatymas, “Darbo įstatymas įsigaliojo nuo 1995 metų, o “Profesinių sąjungų įstatymas” buvo papildytas ir iš naujo paskelbtas 2001m. “Profesinių sąjungų įstatymas” yra naujesnis nei “Darbo įstatymas”⁹⁷. Kinijos įstatymų leidėjai pripažino, kad vėliau priimti įstatymai ir specialūs įstatymai turėtų prioritetą prieš ankščiau priimtus įstatymus ir bendruosius įstatymus, kada kalbama apie kolektyvinių sutarčių taikymo sritis, turi taikyti Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymą”, t.y. Kinijoje kolektyvinės sutartys taikomos bendrovėms ir institucijoms, kurių viduje galioja bendrovės valdymas.

Valstybės institucijos, politinių partijų įstaigos⁹⁸, visuomeninės organizacijos ir institucijos, kurių viduje negalioja bendrovės valdymas, negali būti kolektyvinių sutarčių subjektais, šie subjektai ir juose veikiančios profesinių sąjungų atstovai negali būti įsipareigoti įvesti kolektyvines derybas ir tai reiškia, kad tokių subjektų darbdavys gali atsisakyti kvietimo į kolektyvines derybas.

Bendrovės. Kadangi nei “Darbo įstatymas” nei “Profesinių sąjungų įstatymas” nepateikia “Bendrovės” savokų, reikia atsižvelgti į 2006 m. sausio 1d. įsigaliojusį Kinijos “Bendrovių įstatymą”⁹⁹. Pagal šio įstatymo 2 straipsnį Bendrovės yra Kinijos teritorijoje įsteigtos akcinės bendrovės ir uždariosios akcinės bendrovės. “Bendrovių įstatymo” 18 straipsnis nustato, kad bendrovės “Profesinių sąjungų įstatymo” pagrindu privalo paskatinti profesinių sąjungų vaidmenį ir užtikrinti darbuotojų teises ir jų teisėtus interesus, taip pat suteikti tinkamas sąlygas profesinių sąjungų funkcionavimui, su

⁹⁷ 范围. 劳动法精要与依据指引. 北京: 北京大学出版社, 2011.1. 第 115 页. ISBN 978-7-301-18228-4/D2768.

⁹⁸ Kinijos Komunistinės partijai priklausančios įstaigos yra svarbesnės negu visos kitos valstybės institucijos, turi valstybės institucijos statusą, gauna finansavimą iš valstybės biudžeto. Pagal Kinijos Komunistinės partijos viešiai paskelbtą nuomonę - partija valdo valstybę, partijos statusas yra aukštesnis negu pati valstybė.

⁹⁹ 中华人民共和国公司法.

darbuotojais sudaryti kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, darbo laiko ir kt. Įsteigiant uždariają akcinę arba akcinę bendrovę, reikia laikytis tokių sąlygų: tam tikrieji akcininkai, minimaliausias įstatinis kapitalas, įstatai (bendrovės pavadinimas, veiklos sritis, įstatinis kapitalas, akcininkų vardai, pavardės arba pavadinimai, vidaus struktūra ir kompetencija, juridinio asmens atstovo duomenys ir kita reikalinga informacija), pavadinimas, vidaus struktūra ir buveinė (turi būti bendrovės pagrindinė administravimo vieta). Tada reikia kreiptis į bendrovių registravimo instituciją ir įregistruoti, ši institucija išduoda bendrovės pažymėjimą. Bendrovės filialai ir skyriai neturi juridinio asmens statuso, pati bendrovė atsako už savo filialų ir skyrių veiklas.

Institucijos, kurių viduje galioja bendrovės valdymas. Pagal Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos Nr. (1996)165 nutarimą¹⁰⁰ institucijos, kurių viduje galioja bendrovės valdymas reiškia tokias institucijas, kurios nefinansuojamos iš valstybės biudžeto, turi savarankiškas ataskaitas ir siekia pelno. Tarp tokių institucijų ir jų darbuotojų yra darbo santykiai, privaloma pagal darbo įstatymus su kiekvienu savo darbuotoju sudaryti individualias darbo sutartis, taip pat su visais savo darbuotojais kolektyvinių derybų būdu sudaryti kolektyvinę sutartį.

Tokios institucijos, kurios anksčiau buvo valstybės arba savivaldybių institucijos, gaudavo finansavimą iš valstybės arba savivaldybių biudžeto, per Kinijos rinkos ekonomikos reformą tapo pelną siekiančiomis institucijomis. Pvz. buvęs Kinijos Šiaurės elektros departamentas, kuris buvo atsakingas už šiaurės Kinijos elektros tinklų projektavimą ir statybą, po šalies ekonomikos reformos šis departamentas pradėjo priimti užsakymus iš privačių ir užsienio klientų, projektuoja ir stato įvairius elektros tinklus Kinijoje ir užsienyje, ši bendrovė taip pat bando Lietuvoje dalyvauti konkursuose ir parduoti savo paslaugas Europos sąjungoje. Dar vienas pavyzdys yra Kinijos greitkelių statybos grupė, kuri buvo Kinijos susisiekimo ministerijos skyrius, kadangi greitkelių statybose reikia daug investicijų, Kinijos Vyriausybė sprendė išskirti šį skyrių iš Kinijos susisiekimo ministerijos ir būti savarankiškas juridinis asmuo, kuris toliau priklausys Susisiekimo ministerijai, bet pati atsakinga už investuotojus ir bankus.

Institucijose, kuriose galioja bendrovės valdymą, darbo santykiai yra labai sudėtingi, nes dalis darbuotojų palieka valstybės tarnautojų statusą, o nauji darbuotojai priima terminuotas darbo sutartis pagrindu. Darbo sąlygos tarp šių dviejų rūšių darbuotojų yra skirtingos, valstybės tarnautojo statusą turintiems darbuotojams taikomos

¹⁰⁰ 中华人民共和国劳动和社会保障部. 劳办发[1996]165号_关于实行企业化管理的事业组织与职工发生劳动争议有关问题的复函. [žiūrėta: 2006 m. gruodžio 11 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.yt12333.cn/bencandy.php?fid=22&id=863>>

geresnės darbo sąlygos, dėl to egzistuoja potencialius darbo konfliktus. Kadangi buvo valstybės institucijos, tokiose institucijose visada yra veikiančios profesinės sąjungos, bet jų vaidmuo kaip valstybinių bendrovių profesinės sąjungos, kurios atlieka socialinio aprūpinimo funkciją ir tiesiogiai priklauso Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos sistemai, nėra darbuotojų savarankiškai sujungtos organizacijos.

Valstybės institucijos. Į šią grupę įeina Kinijos Tautų atstovų susirinkimas (Kinijos Seimas), provincijų, miestų ir grafysčių Tautų atstovų susirinkimai ir jų tarybos, taip pat priklausančios institucijos; Kinijos Vyriausybė, ministerijos, departamentai, ambasado ir kitos diplomatinės įstaigos; provincijų, miestų ir grafysčių savivaldybės ir joms priklausančios institucijos, pvz. Policijos departamentas, Mokesčių inspekcija, Muitinės departamentas ir priklausančios joms institucijos, Kalėjimų įstaigos, Valstybės rinkos administravimo departamentai, Darbo departamentai ir pan.; Teismai ir Tribunolai; Prokuratūros; Kariuomenės institucijos ir įstaigos.

Politinių partijų įstaigos. Tai yra Kinijos Komunistinės partijos ir kitų partijų įsteigtos institucijos ir įstaigos, taip pat Nacionalinis politinių derybų susirinkimas ir jam priklausančios institucijos bei įstaigos.

Visuomeninės organizacijos. Nacionalinės, teritorinės ir ekonomikos šakų profesinės sąjungos ir priklausančios įstaigos, religinės organizacijos, Kinijos Komunistinės partijos jaunimų organizacijos, Kinijos vaikų apsaugos komitetas, moterų apsaugos komitetas, neįgaliųjų organizacija ir kt.

Institucijos, kurių viduje negalioja bendrovės valdymas. Tai institucijos, kurios finansuojamos iš valdybės biudžeto, neturi savarankiškų ataskaitų ir nesiekia pelno.

3.1.2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINYS

Kinijos kolektyvinių sutarčių turinys gali būti skirstomas į keturias grupes:¹⁰¹

- a. Standartinės sąlygos: t.y. darbo užmokesčio, darbo laiko, poilsio ir atostogų, darbo apsaugos ir sveikatos, draudimo, pašalpos, profesinio mokymo, moterų ir nepilnamečių darbuotojų apsaugos sąlygos;
- b. Tikslinės sąlygos: t.y. sąlygos dėl tam tikrų veiksmų atlikimo arba tikslų įgyvendinimo;

¹⁰¹ 范围. 劳动法精要与依据指引. 北京: 北京大学出版社, 2011.1. 第 116 页. ISBN 978-7-301-18228-4/D2768.

- c. Garantinės sąlygos: t.y. garantuojama, kad būtų normaliai įvykdomos standartinėse ir tikslinėse sąlygose nustatytos pareigos, pvz. kolektyvinių sutarčių kontrolė, aiškinimas, ginčų, kylančių iš kolektyvinių sutarčių, sprendimas, atsakomybės dėl kolektyvinių sutarčių pažeidimų ir pan.;
- d. Kolektyvinių sutarčių veikimo sąlygos: t.y. kolektyvinių sutarčių sudarymo, įsigaliojimo, keitimo, nutraukimo, sustabdymo, pratęsimo ir kt. sąlygos.

Kolektyvinių sutarčių standartinės sąlygos turi specialią galią, nes tokios sąlygos turi įtaką individualių darbo sutarčių sąlygoms, o individualių darbo sutarčių sąlygos negali būti blogesnės nei kolektyvinių sutarčių standartinės sąlygos, pvz. darbo užmokesčio ir atostogų sąlygos, priešingu atveju tos individualių darbo sutarčių sąlygos netenka galios ir turi taikyti atitinkamas kolektyvinių sutarčių sąlygas.

Pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹⁰² 8 straipsnį kolektyvinės sutartys dar skirstomos į paprastą ir specialiąją kolektyvines sutartis. Paprastoji kolektyvinė sutartis apima bent 2 rūšis darbo sąlygų, o specialioji kolektyvinė sutartis tik nustato atskiros grupės darbo sąlygas, pvz. kolektyvinė sutartis dėl darbo užmokesčio. Kolektyvinės sutarties šalys gali laisvai pasirinkti paprastąją arba specialiąją kolektyvinę sutartį, viskas vyksta pagal faktines aplinkybes ir objektyvius poreikius, kad iš tikrųjų būtų pasiektas šalių norimas rezultatas. Tas pats straipsnis nustato kokios sąlygos gali patekti į paprastąją kolektyvinę sutartį, t.y.:

- a. dėl darbo užmokesčio: darbo užmokesčio paskyrimo tvarka, mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio didinimo ir mažinimo taisyklės, minimaliausias darbo užmokesčio, viršvalandinių darbų mokėjimo standartas, darbo užmokesčio standartas dėl specialių darbų;
- b. dėl darbo laiko: dienos, savaitės, viršvalandinis ir nakties darbo laikas, suminė darbo laiko apskaita, pamainos tvarka ir laikas;
- c. dėl poilsio ir atostogų: dienos ir savaitės poilsio laikas, valstybės šventės, metinės atostogos, specialios atostogos darbuotojams, kurie dirba ypatingus darbus;
- d. dėl darbo apsaugos ir sveikatos: darbo apsaugos priemonės, darbo vietos sąlygos, darbo apsaugos priemonių įgyvendinimas naujuose projektuose, sveikatos tikrinimas, darbo apsaugos įrangos išdavimas, darbo apsaugos ir sveikatos kontrolė;
- e. dėl papildomo draudimo ir pašalpų: socialinis draudimas ir bendrovės papildomas draudimas, draudimo lėšų šaltiniai, draudimo sąlygos ir standartai, pašalpos ir

¹⁰² 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

- išmokos mirusiųjų darbuotojų šeimoms, darbuotojų būstų rėmimas ir gerinimas, išmokų ir pašalpų dydžiai bei standartai, medicinos paslaugos darbuotojams;
- f. dėl moterų ir nepilnamečių darbuotojų specialios apsaugos;
 - g. dėl profesinio mokymo: bendras mokymas, mokymo laikotarpis ir dažnumas, darbuotojų darbo užmokesčio ir išmokų dydžiai mokymo metu;
 - h. dėl darbo sutarčių administravimo;
 - i. dėl premijų ir nuobaudų,
 - j. dėl grupės darbuotojų atleidimo,
 - k. dėl kolektyvinės sutarties termino,
 - l. dėl kolektyvinės sutarties keitimo ir nutraukimo procedūros,
 - m. dėl kolektyvinės sutarties vykdymo metu kylančių ginčų nagrinėjimo,
 - n. dėl kolektyvinės sutarties pažeidimų atsakomybės, kitoms šalims svarbių dalykų.

Dabar iš galiojančių darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų tik Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio”¹⁰³ nustato specialiosios kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio turinį, tai apima kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio terminą, darbo užmokesčio paskyrimo tvarką, formą ir standartą, kasmetinį darbuotojų darbo užmokesčio reguliavimą, premijų, pašalpų ir išmokų paskyrimo tvarką, darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio keitimo ir nutraukimo procedūrą, nutraukimo sąlygas, atsakomybes dėl pažeidimų ir kitas šalių manymu reikalingas sąlygas susijusias su darbo užmokesčio klausimais. Jei prieš specialiųjų kolektyvinių sutarčių sudarymą bendrovėje galioja paprastoji kolektyvinė sutartis, tai netrukdo specialiosios kolektyvinės sutarties sudarymui ir įsigaliojimui, nes šiuo atveju specialioji kolektyvinė sutartis po įsigaliojimo tampa paprastosios kolektyvinės sutarties priedu ir įsigyja tą pačią teisinę galią.

3.1.3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TERMINAS

Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 38 straipsnis nustato, kad paprastųjų ir specialiųjų kolektyvinių sutarčių terminas gali būti nuo 1 iki 3 metų, nes jei terminas per trumpas, dažniau vyksta kolektyvinės derybos ir tai negali užtikrinti darbo santykių stabilumo; jei terminas per ilgas, trūksta lankstumo ir sunkiai reguliuojamos darbo sąlygos pagal bendrovės faktinę situaciją. Kadangi “Kolektyvinių sutarčių tvarka” šioje vietoje nustato kolektyvinių sutarčių minimalius ir maksimalius terminus, darbo santykių subjektų susitartas kolektyvinės sutarties terminas turi būti nuo 1 iki 3 metų, jei tas

¹⁰³ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第9号）“工资集体协商试行办法”.

terminas būtų trumpesnis negu 1 metai arba ilgesnis negu 3 metai, kolektyvinės sutarties termino sąlyga negaliotų, šiuo atveju šalys turi pakeisti savo kolektyvinių sutarčių terminą atsižvelgiant į “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” nuostatą dėl termino. Pvz. 2012 m. balandžio 11d. Kinijos Liaoning provincijos Dalian miesto Gaoxin rajono kompiuterinių programų bendrovės su programuotojais sudarė kolektyvinę sutartį, kurios terminas yra 12 mėnesių, kadangi sutartyje šalys susitarė, kad kasmet šalys turėtų atsižvelgti į bendrovių apyvartą ir pelningumą, tada šalys nustatytų kitų 12 mėnesių darbo užmokesčio didinimo procentų, bet nemažiau negu 6%¹⁰⁴. Kinijos Foxconn kompanijos kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio terminas taip pat yra 1 metai¹⁰⁵. Praktikoje Kinijos darbdaviams patinka sudaryti 1 metų kolektyvines sutartis, nes: 1) dauguma kolektyvinių sutarčių yra specialiosios sutartys, kuriose nustato darbo užmokesčio ir atitinkamas sąlygas, darbdaviai ir darbuotojai nori kasmet atnaujinti tokias sąlygas pagal praktines aplinkybes; 2) Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio” rekomenduoja, kad kolektyvinių sutarčių dėl darbo užmokesčio šalys kiekvienus metus kolektyvinių derybų būdu atnaujintų tokių kolektyvinių sutarčių sąlygas.

Kai lieka mažiau nei 3 mėnesiai iki kolektyvinės sutarties termino pabaigos, bet kuri šalis gali reikalauti, kad būtų sudaroma nauja kolektyvinė sutartis arba pratęsta galiojanti. Kai kalbama apie kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio” 24 straipsnis nustato, kad paprastai kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio turi vykti kartą per metus, kai lieka mažiau negu 60 dienų iki galiojančios kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio termino pabaigos, bet kuri šalis gali raštu reikalauti naujų kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio, kad neatsirastų vakancija tarp galiojančios ir naujos kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio.

3.2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS, KONTROLĖ, ĮSIGALIOJIMAS IR PASKELBIMAS

3.2.1. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS

Kolektyvinių sutarčių sudarymas apima šiuos veiksmus, t.y. bendrovės profesinės sąjungos arba darbuotojų ir darbdavio kolektyvinių derybų atstovai dėl kolektyvinės

¹⁰⁴ 工资集体协商铺开 25 省区市出台集体合同地方性法规. [žiūrėta: 2012 m. balandžio 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://afxfy.chinacourt.org/public/detail.php?id=25805>>

¹⁰⁵ 富士康员工集体谈判获加薪:一线涨幅不低于 3%. [žiūrėta: 2010 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą <http://tech.sina.com.cn/it/2010-03-17/17083954948.shtml>

sutarties turinio susitaria; bendrovės visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdyje svarsto ir priima susitartą kolektyvinės sutarties projektą; kolektyvinių derybų šalys oficialiai pasirašo kolektyvinę sutartį ir tai reiškia, kad ir darbuotojai ir darbdavys pripažino šią sutartį.

Kinijos “Darbo įstatymo”¹⁰⁶ 33 straipsnis ir “Darbo sutarčių įstatymo”¹⁰⁷ 51 straipsnis nustato, kad bendrovės visi darbuotojai arba profesinė sąjunga ir darbdavys gali sudaryti kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio ir kitų svarbių darbo sąlygų. bendrovės profesinės sąjungos atstovai atstovauja visus darbuotojus ir su darbdaviu sudaro kolektyvinę sutartį, jei bendrovėje nėra profesinės sąjungos, darbuotojų išrinkti kolektyvinių derybų atstovai su darbdaviu sudaro kolektyvinę sutartį. Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹⁰⁸ 32 straipsnis nustato, jei bendrovės darbuotojai arba darbdavys nori sudaryti kolektyvinę sutartį, turi inicijuoti kolektyvines derybas ir tokiu būdu svarstyti klausimus dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.

Dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymas”¹⁰⁹ suteikia tokias garantijas bendrovių darbuotojams ir profesinėms sąjungoms, t.y. jei tam tikroje bendrovėje nėra profesinės sąjungos, aukštesnės profesinės sąjungos padeda tos bendrovės darbuotojams su savo bendrovėmis arba institucijomis, kurių viduje galioja bendrovės valdymas, sudaryti kolektyvinę sutartį; kai bendrovės profesinė sąjunga su darbdaviu sudaro kolektyvinę sutartį, aukštesnės profesinės sąjungos turi suteikti reikalingas pagalbą ir rėmimą.

Kolektyvinių derybų metu bendrovės darbuotojų arba profesinės sąjungos atstovai tik su darbdaviu suderina kolektyvinės sutarties turinį ir surašo projektą, bet kolektyvinės sutarties sudarymo procedūra dar nesibaigia, po derybų šalys turi šį projektą pateikti visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimui, kad šis organas posėdyje svarstyti ir spręsti ar priimti surašytą kolektyvinės sutarties projektą. “Darbo įstatymas”, “Darbo sutarčių įstatymas”, “Profesinių sąjungų įstatymas” ir “Kolektyvinių sutarčių tvarka” laikosi tos pačios pozicijos, kad visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo svarstymas ir priėmimas dėl kolektyvinės sutarties projekto yra privalomas etapas. Susirinkimo posėdyje visi darbuotojai arba jų atstovai turi galimybę patikrinti ir diskutuoti dėl kolektyvinės sutarties projekto, pareikšti nuomonę, galų gale turi balsuoti ar priimti šį projektą. Jei norima priimti projektą, posėdyje turi dalyvauti nemažiau negu 2/3 visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų ir surinkti ne mažiau nei 1/2 visų posėdyje

¹⁰⁶ 中华人民共和国劳动法.

¹⁰⁷ 中华人民共和国劳动合同法.

¹⁰⁸ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第 22 号）“集体合同规定”.

¹⁰⁹ 中华人民共和国工会法.

dalyvaujančių darbuotojų balsų, tik tada reiškia, kad kolektyvinė sutartis yra priimta. Jei nepavyksta surinkti reikalingų balsų arba mažiau negu 2/3 visų darbuotojų arba jų atstovų dalyvauja posėdyje, kolektyvinės sutarties projektas laikomas nepriimtu ir kolektyvinių derybų šalys turi susitarti dėl naujų derybų laiko, vietos ir programos, kad patobulintų kolektyvinės sutarties projektą.

Kai visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdyje priimama kolektyvinė sutartis, kolektyvinių derybų pirmieji atstovai turi pasirašyti šią sutartį. Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos Nr. (1995)12 nutarimas¹¹⁰ sako, kad bendrovės juridinio asmens atstovas ir bendrovės profesinės sąjungos pirmininkas turi pasirašyti kolektyvinę sutartį. Aišku, pagal Kinijos darbo įstatymuose nustatytą kolektyvinių derybų atstovų paskyrimo tvarką paprastai juridinio asmens atstovais ir profesinės sąjungos pirmininkais turi būti abiejų derybų šalių pirmieji atstovai, išskyrus atvejus kai jie dėl tam tikrų priežasčių įgalioja kitus asmenis į pirmųjų atstovų pareigą. Kadangi šis Nacionalinės profesinės sąjungos nutarimas nėra įstatymas arba poįstatyminis teisės aktas, praktikoje turi būti taikomos darbo įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose nurodytos teisės normos, ir pirmieji atstovai turi pasirašyti visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimo posėdyje priimtą kolektyvinę sutartį.

Praktikoje kolektyvinių sutarčių sudarymas dažnai trūko gana ilgai, pvz. pagal Kinijos Jiangsu provincijos Nanjing miesto profesinės sąjungos 2005 metų duomenį¹¹¹, iki 2005 metų visos 48 šiame mieste registruotos užsienio kapitalų bendrovės sudarė kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, bet vidutiniškai kiekvienas kolektyvinės sutarties sudarymas trūko 12 mėnesius, kai kurių bendrovių kolektyvinių sutarčių sudarymas bent trūko daugiau negu 24 mėnesių. Tokių kolektyvinių sutarčių turiniai paprastai būna kolektyvinės sutarties standartinė forma su tam tikromis papildomomis darbo sąlygomis, pvz. sąlygos dėl darbo užmokesčio visiškai kaip Nanjing Savivaldybės paskelbtos minimaliausio darbo užmokesčio sąlygos¹¹², viskas buvo labai formalios, negalima atskleisti bendrovių tikras situacijas ir darbuotojų realius poreikius, aiškiai nenustatė kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybes, dėl tokių priežasčių Nanjing miesto profesinė sąjunga kontrolės metu sunku taikyti sudarytas kolektyvines sutartis ir nustatyti šalių atsakomybes.

¹¹⁰ 中华人民共和国全国总工会第(1995)12号“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”.

¹¹¹ Prieiga per internetą <<http://www.njgh.org/>>

¹¹² 南京市劳动和社会保障局. 关于调整南京市 2010 年最低工资标准的通知. [žiūrėta: 2010 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.51labour.com/lawcenter/lawshow-89283.html>>

3.2.2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ KONTROLĖ

Pagal Kinijos darbo įstatymus ir poįstatyminius teisės aktus kolektyvinių sutarčių pasirašymas nėra galutinis taškas ir neturi teisinės galios, kol Darbo departamentas neatlieka pasirašytų kolektyvinių sutarčių teisėtumo kontrolės. Po pasirašymo darbdavys per 10 dienų turi pateikti Darbo departamentui 3 egzempliorius kolektyvinės sutarties, kurio teritorijoje yra bendrovės buveinė, kad patikrintų kolektyvinę sutartį. Jei bendrovės darbuotojai dirba skirtinguose miestuose, bet visi miestai yra vienoje provincijoje, turi pateikti provincijos Savivaldybei priklausančiam Darbo departamentui; jei bendrovės darbuotojai dirba skirtinguose miestuose, bet tie miestai yra skirtingose provincijose, turi pateikti tiesiogiai Darbo ir socialinės apsaugos ministerijai arba ministerijos paskirtam provincijos Savivaldybei priklausančiam Darbo departamentui.

Paprastai Darbo departamentas, gavęs tokias kolektyvines sutartis, turi registruoti šiuos dokumentus ir tikrinti tokius dalykus (“Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹¹³ 44 straipsnis):

- a. kolektyvinių derybų šalių subjektiškumą, t.y. ar derybų subjektai pagal Kinijos įstatymus ir kitus norminius teisės aktus gali būti kolektyvinių derybų šalimis;
- b. ar kolektyvinių derybų procedūros nepažeidė atitinkamų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų normų;
- c. ar kolektyvinės sutarties turinys neprieštarauja įstatymams ir kitiems teisės aktams, ar sutartyje yra numatytos sąlygos, blogesnės nei numatyta įstatymuose, kituose teisės aktuose ir aukštesnėse kolektyvines sutartyse nustatytos minimaliausios sąlygos.

Per 15 dienų nuo kolektyvinės sutarties gavimo dienos Darbo departamentas gali išduoti protokolą, kad kolektyvinė sutartis atitinka visus reikalavimus arba pareikšti pastabas dėl pažeidimų. Jei Darbo departamentas nieko nepasakoma arba neišduodama protokolas per 15 dienų nuo gavimo dienos, tai reiškia kad Darbo departamento atsakymas yra teigiamas, ta kolektyvinė sutartis įsigalioja visiems tos bendrovės darbuotojams ir darbdaviui nuo kitos dienos po 15 dienų termino. Praktikoje paskelbdamos “Kolektyvinių derybų nuostatus”, Kinijos savivaldybės kartu paskelbia kolektyvinių sutarčių pavyzdžius. Pvz. Šendžen miesto Savivaldybės ir miesto profesinės sąjungos 2008 metų nustatyta kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio standartinė forma¹¹⁴, ši forma buvo sudaryta pagal galiojančius Kinijos darbo įstatymus ir kitus

¹¹³ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

¹¹⁴ 深圳市集体合同范本. [žiūrėta: 2009 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lawtime.cn/info/laodong/jitihetong/2009030531972.html>>

norminius teisės aktus, atitinka visus reikalavimus. Šendžen mieste registruotos bendrovės ir tose dirbantys darbuotojai sudarydamos kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio visada turi atsižvelgti į šią formą. Todėl iš tikrųjų Šendžen miesto Darbo departamentas ir profesinė sąjunga atlikdami kolektyvinių sutarčių kontrolę, nerasdavo jokių pažeidimus, bet problema yra tokių kolektyvinių sutarčių vykdymas, nes darbdaviai tik tai paėmė standartinę formą ir formaliai su savo darbuotojais pasirašė, viskas yra gražus, bet darbuotojai iš tokių kolektyvinių sutarčių nemato tikros naudos. Dėl tokių priežasčių dabar Kinijos aukštesnės profesinės sąjungos ir Darbo departamentai kolektyvinėse derybose jau bando įtakoti kolektyvinių sutarčių sudarymą, kad darbdaviai ir darbuotojai pasirašytų kokybiškas kolektyvines sutartis, kurias realiai įgyvendintų.

Protokole Darbo departamentas turi nurodyti kolektyvinės sutarties subjektų pavadinimus, vardus, pavardes ir adresus, kolektyvinės sutarties gavimo datą, išvadas ir datą, taip pat turi būti Darbo departamento antspaudas. Jei Darbo departamentas pareiškia pastabas dėl kolektyvinės sutarties, šis atsakymas yra neigiamas, bendrovės darbuotojai ir darbdavys turi patobulinti ir pataisyti kolektyvinę sutartį. Taisydami ir tobulindami kolektyvinę sutartį, pagal Darbo departamento pastabas, darbuotojai ir darbdavys turi laikytis visų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarties sudarymo procedūrų, tai reiškia, kad kolektyvinių derybų šalys turėtų iš naujo šaukti derybų posėdį, svarstyti kolektyvinę sutartį, po posėdžio preliminariai pasirašyti sutarties projektą, perduoti visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimui svarstyti ir dar kartą priimti, galų gale bet kuri šalis turi pateikti Darbo departamentui pataisytą ir patobulintą kolektyvinę sutartį, kad dar kartą patikrintų.

Pateikiant kolektyvinę sutartį Darbo departamentui, pagal Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos Nr. (1995)12 nutarimą¹¹⁵ bendrovės profesinė sąjunga turi šio dokumento kopiją, priedų kopijas ir aiškinimo raštą paduoti aukštesnei profesinei sąjungai, kad šis organas patikrintų ir įregistruotų kolektyvinę sutartį. Jei aukštesnė profesinė sąjunga surastų kolektyvinėje sutartyje egzistuojančias problemas, turėtų nedelsiant pranešti bendrovės profesinei sąjungai ir su Darbo departamentu, kuris atlieka tos pačios kolektyvinės sutarties kontrolę, kartu spręsti visas problemas dėl kolektyvinės sutarties.

Šiame nutarime tik nurodoma, kad bendrovės profesinė sąjunga turi pateikti kolektyvinę sutartį aukštesnei profesinei sąjungai ir lieka neaiškumą, jei bendrovėje nėra profesinės sąjungos, ar ši procedūra yra privaloma, bet nei Kinijos darbo įstatymai ne kiti poįstatyminiai teisės aktai nieko nepasako, ar bendrovės darbuotojai arba profesinė sąjunga

¹¹⁵ 中华人民共和国全国总工会第(1995)12号“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”.

turi pateikti kolektyvinę sutartį aukštesnei profesinei sąjungai, kad patikrintų, o tik nustato, kad privalo pateikti Darbo departamentui. Galima suprasti, kad čia bendrovių profesinėms sąjungoms nustato pareigą informuoti aukštesnėms profesinėms sąjungoms dėl bendrovių kolektyvinių sutarčių sudarymo. Praktikoje kadangi aukštesnės profesinės sąjungos yra kolektyvinių derybų variklis, tas tikrinimas trunka per visą kolektyvinių sutarčių sudarymą, bent tam tikrose bendrovėse neveikia profesinės sąjungos, bet aukštesnės profesinės sąjungos kolektyvinių derybų procese visada gali tikrinti kolektyvinių sutarčių turinį ir sudarymo procesą, nes bet aukštesnių profesinių sąjungų tokių bendrovių darbuotojai nelabai sugeba inicijuoti kolektyvines derybas. Dėl to Kinijos Vyriausybė ir savivaldybės ypatingai kreipiasi dėmesį į aukštesnių profesinių sąjungų vaidmenį kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procese, kad iš pat pradžių užtikrintų galutinį rezultatą.

3.2.3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ĮSIGALIOJIMAS IR PASKELBIMAS

Per kolektyvines derybas, jei šalims pavyksta susitarti dėl kolektyvinės sutarties turinio ir visų sąlygų, pirmieji atstovai turi sutarties projektą preliminariai pasirašyti, po to visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimas turi šį projektą apsvarstyti ir balsuoti, jei kolektyvinės sutarties projektas yra priimtas, derybų pirmieji atstovai oficialiai dar kartą turi pasirašyti. Bet procedūra dar nesibaigia, bet kuri kolektyvinės derybos šalis turi kolektyvinę sutartį pateikti Darbo departamentui, kad ši institucija patikrintų visą sutartį, kiekviena kolektyvinė sutartis įsigalioja tik nuo Darbo departamento patvirtinimo momento, t.y. per 15 dienų nuo pateikimo dienos (Kinijos „Darbo įstatymo“¹¹⁶ 34 straipsnis).

Įsigaliojusi kolektyvinė sutartis taikoma visiems toje bendrovėje dirbantiems darbuotojams ir darbdaviui, nors tam tikrieji darbuotojai arba darbdavio atstovai dėl kolektyvinės sutarties turi kitokių nuomonių, bet po įsigaliojimo ir bendrovės darbuotojai ir darbdavis turi laikytis kolektyvinės sutarties sąlygų. Pvz. 2010 m. Kinijos Foxconn kompanijos Šendžen miesto 30 gamyklų dirbantys daugiau negu 300,000 darbuotojų atstovai su šia kompanija pasirašė kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio, bet ši kolektyvinės sutarties sąlygos taikomos daugiau negu 700,000 Foxconn kompanijos darbuotojų, dirbančių visoje Kinijos teritorijoje, tai reiškia kituose miestuose įsteigtos Foxconn gamyklos ir jose dirbantys darbuotojai turi laikyti šią kolektyvinę sutartį, šios

¹¹⁶ 中华人民共和国劳动法.

sutarties esminė sąlyga: kas 12 mėnesius darbo užmokesčio didinimas turi būti nemažesnis negu 3%¹¹⁷.

Tie darbuotojai, kurie po kolektyvinės sutarties įsigaliojimo įsidarbina į bendrovę, ir nauji darbdaviai, kurie pakeičia kolektyvinėje sutartyje nurodytą darbdavį arba prisijungia prie to darbdavio, jiems visiems irgi turi taikoma kolektyvinė sutartis, išskyrus atvejus, kai pati kolektyvinė sutartis kitaip nustato.

Po kolektyvinės sutarties įsigaliojimo visos individualios darbo sutartys, nesvarbu ar prieš kolektyvinės sutarties įsigaliojimą ar po jos įsigaliojimo, turi atitikti kolektyvinėje sutartyje nustatytas darbo sąlygas, jei tarp individualių darbo sutarčių ir kolektyvinės sutarties yra tam tikrieji prieštaravimai, turi taikyti kolektyvinę sutartį (Kinijos “Darbo sutarčių įstatymo”¹¹⁸ 55 straipsnis).

2001 m. kovo 5d. viena Pekine registruota tekstilės gamykla su savo darbuotojais sudarė kolektyvinę sutartį, kurioje nustatė, kad darbuotojo minimaliausia mėnesio alga yra apie 300 litų, kasdien visi darbuotojai turi 2 pertraukas po 20 minučių. Ši sutartis galiojo nuo 2001 m. balandžio 1d. iki 2002 m. balandžio 1d. 2001 m. rugpjūčio 1d. ši gamyklos filialas įdarbino naujus darbuotojus, su kuriais sudaro individualias darbo sutartis, šiose sutartyse nustatė, kad minimaliausia mėnesio alga yra apie 350 litų, bet darbuotojai neturi jokių pertraukų. Dėl tam tikro priežasties kai kurie šio filialo darbuotojai pirmą darbo dieną po 4 valandų pajutė labai blogai, jie kreipėsi į filialo vadovą, kad norėtų pietų pertraukos. Bet filialo vadovas aiškino, kad filialo darbuotojų minimaliausia mėnesio alga yra didesnė negu gamyklos darbuotojų minimaliausia alga, nes be pietų pertraukos. Vis dėl to filialo darbuotojų atstovas kreipėsi į Pekino miesto Darbo departamentui priklausantį darbo arbitražą. Šio arbitražo sprendime aiškino taip: filialas nėra juridinis asmuo, gamykla yra darbdavys ir jo vardu su filialo darbuotojais pasirašė individualias darbo sutartis, todėl tie darbuotojams turi taikyti gamyklos kolektyvinę sutartį, pagal kurią jie taip pat turi teisę į pietų pertrauką, individualių darbo sutarčių ta sąlyga dėl pietų pertraukos nebegaliojo, nes kolektyvinės sutarties sąlyga dėl pietų pertraukos yra geresnė negu individualių sutarčių sąlyga. Bet arbitražas pripažino, kad individualių sutarčių kitos sąlygos yra geresnė negu kolektyvinės sutarties atitinkama sąlyga, pvz. didesnė minimaliausia mėnesio alga, todėl kitos individualių darbo sutarčių sąlygos toliau turėjo galioti¹¹⁹.

¹¹⁷ 富士康将设专职工会主席. [žiūrėta: 2010 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą <http://tech.sina.com.cn/it/2010-12-18/06174999759.shtml>

¹¹⁸ 中华人民共和国劳动合同法.

¹¹⁹ 金福海. 劳动法案例教程. 北京: 北京大学出版社, 2011.1. 第 91 页. ISBN 978-7-301-18207-9.

Kadangi įsigaliojusi kolektyvinė sutartis yra taikoma visiems bendrovės darbuotojams ir darbdaviui, po jos įsigaliojimo turi būti kuo greičiau paskelbta visais tinkamais būdais, kad darbdavio administracijos darbuotojai ir visi kiti tos bendrovės darbuotojai susipažintų su įsigaliojusia kolektyvine sutartimi ir nepažeistų kolektyvinės sutarties, žinotų savo teises ir pareigas (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹²⁰ 48 straipsnis). Jei įsigalioja kolektyvinė sutartis dėl darbo užmokesčio, kolektyvinių derybų šalys privalo ją paskelbti per 5 dienas nuo įsigaliojimo dienos (Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio”¹²¹ 23 straipsnis). Nors kolektyvinės sutarties paskelbimas nėra privaloma sąlyga dėl kolektyvinės sutarties įsigaliojimo, bet t.y. darbdavys ir darbuotojų atstovų arba bendrovių profesinių sąjungų pareiga po kolektyvinių sutarčių įsigaliojimo. Aišku kai visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimas savo posėdyje svarsto kolektyvinės sutarties projektą ir balsuoja už jį, visi turi galimybę susipažinti su sutarties turiniu, bet paskelbimas duoda darbuotojams ir darbdavio administracijos darbuotojams suprasti, kad reikia laikytis kolektyvinės sutarties, nes kolektyvinė sutartis jau įsigaliojo, taigi paskelbimas yra būtinas, darbdavys ir darbuotojų atstovai arba profesinė sąjunga gali pasirinkti paskelbimo būdą, bet privalo įvykdyti paskelbimo pareigą ir pasirinkti tinkamą būdą. Kinijoje didelės bendrovės dažnai turi savo vidaus žurnalus ir laikraščius, pvz. 2010 m. Foxconn kompanija paskelbė pasirašytą kolektyvinę sutartį savo bendrovės vidaus laikraštyje, kad visi Kinijos teritorijoje dirbantys Foxconn darbuotojai susipažintų šios kolektyvinės sutarties sąlygas¹²². Kitas populiarus paskelbimo būdas yra per aukštesnių profesinių sąjungų leidinius. Kadangi bendrovės profesinės sąjungos priklauso aukštesnėms profesinėms sąjungoms, yra nariai, laiku gali gauti aukštesnių profesinių sąjungų išleistus įvairius leidinius, kuriuose skelbia pasirašytas kolektyvines sutartis, tokiu būdu bendrovėse dirbantys darbuotojai turi galimybę paskaityti. Taip pat yra kiti paskelbimo būdai, pvz. pakabinti visą spausdintą kolektyvinės sutarties tekstą prie bendrovės įėjimo.

Šioje vietoje yra viena esminių skirtumų tarp Kinijos ir Lietuvos darbo įstatymų. Pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso¹²³ 63 straipsnį įmonės kolektyvinė sutartis iš karto įsigalioja ją pasirašius, o nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys įsigalioja nuo jų įregistravimo dienos. Pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarką” bet

¹²⁰ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

¹²¹ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第9号）“工资集体协商试行办法”.

¹²² 富士康将设专职工会主席. [žiūrėta: 2010 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą <http://tech.sina.com.cn/it/2010-12-18/06174999759.shtml>

¹²³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas

kokios kolektyvinės sutartys įsigalioja nuo jų įregistravimo dienos. Manytina, kad Kinijos įstatymų leidėjai bando apsaugoti darbuotojų interesus, pvz. jei įmonės kolektyvinė sutartis įsigaliojūt ją pasirašius, darbuotojų atstovai arba tos bendrovės profesinės sąjungos darbuotojai dėl savo klaidų toje sutartyje paliko tam tikrą spragą, tai sunku ją ištaisyti, todėl visada kolektyvinės sutartys gali įsigaliooti tik po Darbo departamentų tikrinimo.

3.3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VYKDYMAS, KEITIMAS, NUTRAUKIMAS IR PRATĖSIMAS

3.3.1. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VYKDYMAS

Kolektyvinių sutarčių vykdymas – kolektyvinės sutarties šalys įsipareigoja vykdyti sutartyje nustatytas pareigas. Pagal Kinijos darbo įstatymus ir kitus poįstatyminius teisės aktus yra keturi būdai kolektyvinių sutarčių vykdymo užtikrinimui, t.y.:

- a. nustatyti kolektyvinių sutarčių vykdymo principus (pvz. Kinijos “Kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio”¹²⁴ 4 straipsnis);
- b. nustatyti atsakomybę dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo pažeidimų (pvz. Kinijos “Darbo sutarčių įstatymo”¹²⁵ 56 straipsnis);
- c. sukurti kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės ir tikrinimo mechanizmą, skatinti kolektyvinių sutarčių šalis sąžiningai vykdyti sutartis ir laiku ištaisyti netinkamus veiksmus dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo (pvz. Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio” 6 straipsnis);
- d. įsteigti kolektyvinių sutarčių ginčų nagrinėjimo procedūrą, laiku spręsti ginčus, kylančius iš kolektyvinių sutarčių vykdymo ir pašalinti vykdymo trūkumus.

Pagal Kinijos “Darbo įstatymą”¹²⁶ Darbo departamentai privalo kontroliuoti savo teritorijoje registruotų kolektyvinių sutarčių vykdymą. Darbo departamentai ir aukštesnės profesinės sąjungos tikrina ar darbdavys ir darbuotojai tinkamai elgiasi pagal įstatymus, kitus poįstatyminius aktus ir kolektyvines sutartis. Jei Darbo departamentai tikrinimo metu pamato kolektyvinės sutarties pažeidimų, turi teisę sustabdyti neteisėtus veiksmus ir įpareigoti šalis ištaisyti. Darbo departamentai dar turi teisę be išankstinio įspėjimo užėiti į bendroves ir patikrinti. Kai aukštesnės profesinės sąjungos nustato, kad darbdavys pažeidė kolektyvinę sutartį, darbuotojai arba tos bendrovės profesinė sąjunga turi teisę

¹²⁴ 中华人民共和国上海市劳动和社会保障局令（第 2001/27 号）“工资集体协商试行办法”.

¹²⁵ 中华人民共和国劳动合同法.

¹²⁶ 中华人民共和国劳动法.

kreiptis į Darbo departamentus ir skųsti to darbdavio neteisėtus veiksmus (Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo”¹²⁷ 20 straipsnio ketvirtas punktas).

Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos manymu, bendrovių profesinės sąjungos ir darbuotojų arba jų atstovų susirinkimai gali efektyviai kontroliuoti kaip darbuotojai ir darbdavys vykdo kolektyvines sutartis. Nacionalinė profesinė sąjunga savo Nr. (1995)12 nutarime¹²⁸ nustato:

- a. Bendrovės profesinė sąjunga privalo organizuoti savo darbuotojus atlikti periodinį kolektyvinės sutarties vykdymo tikrinimą, jei tikrinimo metu bendrovės profesinė sąjunga mato pažeidimus, turi iš karto informuoti darbdavį ir kartu spręsti pažeidimų klausimus (30 straipsnis);
- b. Bendrovės profesinė sąjunga gali su darbdaviu susitarti ir įsteigti kolektyvinių sutarties vykdymo kontrolės ir tikrinimo taisykles, pagal kurias atlieka periodinius ir neeilinius tikrinimus, susijusius su kolektyvinės sutarties vykdymu (31 straipsnis);
- c. Bendrovės profesinės sąjungos darbo grupės ir padaliniai turi laiku bendrovės profesinę sąjungą informuoti apie kolektyvinės sutarties vykdymą savo padaliniuose (32 straipsnis);
- d. Visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimas turi teisę patikrinti kolektyvinės sutarties vykdymą. Šiuo atveju bendrovės profesinė sąjunga turi periodiškai visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimui pranešti apie kolektyvinės sutarties vykdymą ir organizuoti darbuotojų atstovus patikrinti kolektyvinės sutarties vykdymą.

Praktikoje Kinijos Nacionalinė profesinė sąjunga ir Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija kiekvienus metus organizuoja joms priklausančias profesines sąjungas ir darbo departamentus kartu tikrinti savo teritorijose registruotų bendrovių kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo būklės. Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos metiniame visų narių susirinkime kiekviena provincijos profesinės sąjungos pirmininkas turi pranešti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo bei vykdymo tikrinimo rezultatai.

Imama Kinijos Hubei provincijos Darbo departamento 2007 m. lapkričio 8d. paskelbtas “Pranešimas dėl kolektyvinių sutarčių tikrinimo”¹²⁹. Pagal šį pranešimą tikrinimas apima kolektyvinių derybų įgyvendinimą, galiojančių kolektyvinių sutarčių

¹²⁷ 中华人民共和国工会法.

¹²⁸ 中华人民共和国全国总工会第(1995)12号“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”.

¹²⁹ 湖北省劳动和社会保障厅、省总工会、省企业联合会/企业家协会关于开展集体合同监督检查的通知. [žiūrėta: 2010 m. lapkričio 7 d.]. Prieiga per internetą <<http://law.m148.com/155551/>>

turinius, galiojančių kolektyvinių sutarčių realius efektus ir vykdymą. Tikrinimo darbus atliko Hubei provincijos ir jai priklausančių miestų bei grafysčių Darbo departamentų ir profesinių sąjungų atstovai. Toks tikrinimas yra provincijos lygis, kas 12 mėnesių vyksta vieną kartą.

Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos 1995 m. rugpjūčio paskelbtos “Darbo teisės aktų įgyvendinimo kontrolės ir tikrinimo tvarkos” pagrindu 2010 m. lapkričio 19d. Kinijos Šanghaijaus miesto Darbo departamentas išleido pirmą “Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės ir tikrinimo taisyklę”¹³⁰, pagal šią taisyklę kiekviena bendrovė, nuo savo kolektyvinės sutarties įgaliojimo dienos per 7 dienas turi kartu su savo darbuotojais paskirti kolektyvinės sutarties kontrolierius (nuo 3 iki 5 žmonių), kurie sudaro tos bendrovės kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės ir tikrinimo komisiją. Ši komisija atlieka kasdieninį tikrinimą, tikrinimo metu jei komisijos nariai suranda kažkokius kolektyvinės sutarties pažeidimus, įsipareigoja iš karto pranešti darbdaviui, bendrovės profesinei sąjungai arba darbuotojų atstovams.

3.3.2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ KEITIMAS

Kai bendrovės visų darbuotojų arba jų atstovų susirinkimas priima kolektyvinę sutartį, nuo šio momento iki kolektyvinės sutarties termino pabaigos, per visą šį laikotarpį kolektyvinės sutarties šalys bendro susitarimo pagrindu gali pakeisti ir papildyti kolektyvinės sutarties sąlygas (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹³¹ 39 straipsnis).

Šalių derybos dėl tokių keitimų iš esmės yra kaip kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, todėl kolektyvinės sutarties keitimo atveju reikia pakartoti visą kolektyvinių derybų procedūrą, t.y. inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties keitimo, paskirti kolektyvinių derybų atstovus, pradėti kolektyvines derybas ir svarstyti pakeitimus, preliminariai pasirašyti kolektyvinės sutarties keitimo aiškinimo protokolą, visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimas svarsto šį protokolą ir balsuoja, pirmieji atstovai oficialiai pasirašo protokolą, perduoda Darbo departamentui patikrinti, kolektyvinės sutarties pakeitimų įsigaliojimas viešai skelbiamas. Jei kolektyvinių sutarčių keitimas nesilaiko šios procedūros, visi pakeitimai neturi teisinės galios.

Kinijos darbo įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai nenurodo kokiais atvejais kolektyvinės sutarties šalys gali pakeisti arba papildyti kolektyvines sutartis, dėl šio

¹³⁰ 上海市集体合同监督检查制度. [žiūrėta: 2011 m. spalio 19 d.]. Prieiga per internetą <http://sjr.sh.gov.cn/detail.jsp?main_colid=1411&top_id=1407&main_artid=70165>

¹³¹ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

klausimo Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos Nr. (1995)12 nutarimo¹³² 27 straipsnis ir “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹³³ 40 straipsnis pabrėžia kokiais atvejais galima pakeisti arba nutraukti kolektyvinių sutarčių sąlygas:

- a. kai yra pakeisti arba panaikinti atitinkami įstatymai, teisės aktai arba nutarimai dėl kolektyvinių sutarčių, pvz. jei viena diena Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija paskelbia naują tvarką, kad kolektyvinių sutarčių dėl darbo užmokesčio terminas negali būti ilgesnis negu 6 mėnesiai, tada bendrovės, kuriose galioja tokios kolektyvinės sutartys, turi pakeisti tokių sutarčių terminą, nes pagal dabartinę tvarką tokių sutarčių terminas turi būti 12 mėnesių;
- b. kai yra pakeistos arba panaikintos atitinkamos valstybės politikos dėl kolektyvinių sutarčių;
- c. dėl *force majeure* nebeįmanoma toliau vykdyti visos arba dalies kolektyvinių sutarčių ;
- d. dėl bendrovės bankroto, susijungimo, veiklos arba verslo pakeitimo nebeįmanoma toliau vykdyti visos arba dalies kolektyvinių sutarčių;
- e. atsiranda tokių aplinkybių, pagal šalis išankstinį susitarimą leidžiama pakeisti arba panaikinti kolektyvinę sutartį;
- f. atsiranda tokių aplinkybių, dėl kurių šalis būtinai turi pakeisti arba panaikinti kolektyvinę sutartį.

Pagal Darbo kodekso 64 straipsnį kolektyvinės derybos šalys gali kolektyvinėje sutartyje nustatyti šios sutarties keitimo tvarką, jei toki tvarka nebuvo nustatyta, taikoma kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką. Bet Kinijos įstatymų leidėjai tik duoda vieną būdą, t.y. pagal kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką. Manytina, kad Kinijos įstatymų leidėjai dar kartą bando apsaugoti darbuotojus. Pvz. jei darbuotojai ir darbdavys gali kolektyvinėje sutartyje nustatyti šios sutarties keitimo tvarką, kadangi darbdavys gali samdyti gerus teisininkus ir ekspertus, kurie toje sutartyje nustato labai sudėtingą procedūrą arba darbdaviui naudingą tvarką, kad darbuotojams sunku pakeisti arba darbdaviui labai lengva pakeisti galiojančią kolektyvinę sutartį.

3.3.3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ NUTRAUKIMAS

Kolektyvinių sutarčių nutraukimas – po kolektyvinės sutarties įsigaliojimo jei atsiranda tam tikros aplinkybės, pagal kurias kolektyvinės sutarties šalys bendrai susitaria iš karto arba toms aplinkybėms susidarius, nutraukia kolektyvinę sutartį. Kolektyvinė

¹³² 中华人民共和国全国总工会第(1995)12号“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”.

¹³³ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”

sutartis gali būti nutraukta pagal šalių susitarimą arba teisės aktuose nurodytais pagrindais. Kolektyvinės sutarties nutraukimas pagal teisės aktuose nurodytus pagrindus, t.y. teisės aktuose egzistuojantys pagrindai, pagal kuriuos bet kuri šalis turi teisę nutraukti kolektyvinę sutartį. Kolektyvinių sutarčių nutraukimo pagrindai yra tie patys kaip pakeitimo pagrindai, kuriuos pabrėžia Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos Nr. (1995)12 nutarimo¹³⁴ 27 straipsnis ir “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 40 straipsnis¹³⁵. Kai atsiranda teisės aktuose nurodyti kolektyvinės sutarties nutraukimo pagrindai, šalys turi teisę pasirinkti ar nutraukti kolektyvinę sutartį. Jei šalys to nedaro, kolektyvinės sutartys toliau galioja.

Kolektyvinių sutarčių nutraukimas pagal šalių susitarimus dar skiriasi į dvi grupes, t.y. pagal šalių bendrą susitarimą arba išankstinį susitarimą. Bendras susitarimas reiškia, kad kolektyvinės sutarties šalys susitaria nutraukti kolektyvinę sutartį, išankstinis susitarimas reiškia, kad šalys kolektyvinėje sutartyje nustato tokias sąlygas, kad kai atsiranda tam tikros aplinkybės, bet kuri arba kai kuri šalis turi teisę nutraukti kolektyvinę sutartį. Šiuo metu Kinijos darbo įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai leidžia nutraukti kolektyvinę sutartį šalių bendro susitarimo pagrindu (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹³⁶ 39 straipsnis), tai reiškia, kad šalims reikia organizuoti dar vienas kolektyvines derybas, tik tokių derybų paskirtis yra kolektyvinės sutarties nutraukimas. Kadangi kolektyvinių sutarčių nutraukimas irgi yra svarbus dalykas, kolektyvinių derybų procedūra dėl kolektyvinių sutarčių nutraukimo yra tokia pati kaip kolektyvinių derybų procedūra dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo.¹³⁷ Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos Nr. (1995)12 nutarimo 25 straipsnio 2 dalis konkrečiai nustato tokį terminą - kai viena šalis dėl kolektyvinės sutarties nutraukimo pareiškia kolektyvinių derybų iniciatyvą kitai šaliai, nuo pareiškimo gavimo dienos šalys turi pradėti kolektyvines derybas per 7 dienas.

Lygina su Lietuvos darbo įstatymais, Kinijos įstatymų leidėjai labai riboja galimybę nutraukti kolektyvines sutartis, turi atitikti Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 40 ir 41 straipsniuose nustatytus reikalavimus, t.y. atsiranda bent vieną iš visų trijų išvardytų aplinkybių ir laikyti kolektyvinių derybų procedūrą.

¹³⁴ 中华人民共和国全国总工会第(1995)12号“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”.

¹³⁵ Šio darbo 3.3.2. dalis.

¹³⁶ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

¹³⁷ Šio darbo 2.1. dalis

3.3.4. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ PRATĖSIMAS

Kaip jau minėta, pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 38 straipsnio 1 dalį kolektyvinių sutarčių terminas turi būti nuo 1 iki 3 metų, o kolektyvinės derybos dėl naujų kolektyvinių sutarčių turi prasidėti kol galiojančių kolektyvinių sutarčių terminai nesibaigia, kad užtikrintų darbo santykių stabilumą. Šio straipsnio 2 dalis nustato, kad kol galiojančios kolektyvinės sutarties terminas lieka nemažiau negu 3 mėnesiai, bet kuri kolektyvinės sutarties šalis gali kitai šaliai pateikti pareiškimą dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo arba galiojančios sutarties pratęsimo. Jei šalis prašo sudaryti naują kolektyvinę sutartį, viskas vyksta kaip ir kolektyvinės sutarties sudarymo procedūra, t.y. nuo kolektyvinių derybų iki naujos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo ir paskelbimo. Jei šalis prašo pratęsti galiojančią kolektyvinę sutartį, pradedamos kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties sąlygų keitimo, jo procedūra yra ta pati kaip naujos kolektyvinės sutarties sudarymo procedūra. Kinijos darbo įstatymai dėl kolektyvinių derybų griežtai nustato, kad bet kuri šalis be teisėtų priežasčių, gavusi kitos šalies prašymą dėl kolektyvinių derybų, negali to atsisakyti. Jei bet kuri kolektyvinės sutarties šalis nori pratęsti arba sudaryti naują kolektyvinę sutartį ir dėl to kitai šaliai pateikia prašymą, kita šalis privalo ateiti į kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pratęsimo arba naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.

Kinijos “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio”¹³⁸ 24 straipsnis nustato kitokią tvarką kolektyvinių sutarčių dėl darbo užmokesčio pratęsimui, pagal šį straipsnį kolektyvinės derybos (čia kalbama apie kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio) vyksta vieną kartą per metus, kol iki galiojančios kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio termino pabaigos lieka ne mažiau nei 60 dienų, bet kuri šalis gali kitai šaliai perduoti memorandumą, kad pradėtų naujas kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio.

3.4. ATSAKOMYBĖ UŽ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ PAŽEIDIMUS, GINČAI DĖL KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ

3.4.1. ATSAKOMYBĖ UŽ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ PAŽEIDIMUS

Teisinė atsakomybė – visuomenės atsakas į teisės pažeidimą, todėl atsakomybės taikymas yra susijęs su teisės pažeidimo samprata. Teisinė atsakomybė įgyvendinama taikant pažeidėjui valstybės teisinio poveikio priemones, sukeliančias jam negatyvius padarinius. Valstybinis teisinis poveikis, vykdomas teismo, arbitražinio teismo, kitų

¹³⁸ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第9号）“工资集体协商试行办法”.

prievartos organų, yra visuomenės atsakas į priešingus teisei ir kitus negatyvius veiksmus, o negatyvūs padariniai pažeidėjui – atsakas į jo padarytą žalą. Apskritai teisinę atsakomybę galima apibūdinti kaip prievolę, atsirandančią pažeidus teisės saugomą viešąjį arba privatų interesą. Viena šios prievolės šalis (pažeidėjas) už padarytą teisės pažeidimą gali ir privalo patirti įstatyme numatytų sankcijų taikymo poveikį, o kita prievolės šalis (valstybė, nukentėjusysis) turi teisę taikyti šias sankcijas arba reikalauti, kad jas taikytų atitinkamos valstybinės ar visuomeninės institucijos (teismas, arbitražas ir kt.).

Profesorius V.Nekrašas laikosi nuomonės, kad atsakomybei kaip reiškiniui būdingi bruožai: faktinis atsakomybės atsiradimo pagrindas yra teisės pažeidimas; atsakomybės tikslas yra įmonių, įstaigų, organizacijų ir piliečių asmeninių bei turtinių teisių gynimas nuo bet kokio kėsimosi; atsakomybė yra ne valstybinės prievartos matas, o jos rūšis; priklausomai nuo atsakomybės rūšies, jos materialiojo teisinio santykio subjektais gali būti valstybė, valstybiniai organai, organizacijos, įstaigos, įmonės ir fiziniai asmenys; atsakomybė įgyvendinama remiantis dėl teisės pažeidimo atsiradusiu teisiniu santykiu; sankcijos, taikomos įgyvendinant atsakomybę, visada turi baudmės atspalvį; kaltam asmeniui ji yra nepageidautina, nenaudinga asmenine, turtine ar organizacine prasme.¹³⁹

Teisinės atsakomybės rūšys gali būti klasifikuojamos įvairiai, t.y. pagal ją taikančius organus, sankcijų pobūdį, funkcijas, bet dažniausiai teisinė atsakomybė skirstoma pagal teisės šakas (baudžiamoji, administracinė, civilinė, materialioji (darbo teisėje) ir t.t.). Darbo teisėje atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, ji gali atsirasti tik dėl tam tikrų darbo teisinių subjektų santykių. Be to, jeigu darbo teisių ir pareigų pažeidimai atitinka teisės pažeidimo, reglamentuojamo kitų teisės šakų (baudžiamosios, administracinės) normomis, požymius, atsakomybė taikoma ne pagal darbo teisės, o pagal tų teisės šakų, kurių normos buvo pažeistos, normas.

Pagal Kinijos darbo teisės mokslininkų nuomonę, atsakomybė už darbo teisės pažeidimus, yra teisinė pasekmė darbdaviams, darbuotojams, valstybės darbo administravimo institucijoms, kitoms institucijoms ir jų darbuotojams dėl darbo teisės aktų pažeidimų. Paprastai darbo teisės atsakomybės subjektai yra darbdavys, darbuotojai ir valstybės darbo administravimo institucijos. Kinijos darbo teisėje ir teisės aktuose nėra *darbo atsakomybės* sąvokos, “Darbo įstatymas”¹⁴⁰ ir “Darbo sutarčių įstatymas”¹⁴¹ naudoja *teisinės atsakomybės* sąvoką. Iš principo Kinijos darbo teisės aktuose egzistuoja

¹³⁹ Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. Vilnius, 1984. P. 9, 10.

¹⁴⁰ 中华人民共和国劳动法.

¹⁴¹ 中华人民共和国劳动合同法.

administracinė, baudžiamoji ir civilinė atsakomybė. Dauguma darbo teisės atsakomybės normų yra paskirtos darbdaviams, tik keletas normų yra taikomos darbuotojams ir valstybės darbo administravimo institucijoms.

Šiuo metu Kinijos darbo teisės aktai dar nepabrėžia atsakomybės už kolektyvinių sutarčių pažeidimus, nes įstatymų leidėjų ir valstybės institucijų manymu kolektyvinių sutarčių subjektai patys sugeba savarankiškai susitarti dėl šalių atsakomybės už kolektyvinių sutarčių pažeidimus, dėl to Kinijos “Kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo nutarimo dėl darbo užmokesčio”¹⁴² 7 straipsnis nustato, kad kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio šalys savo susitarime paprastai turi nurodyti kolektyvinės sutarties teriminą, darbo užmokesčio paskyrimo tvarką, standartą ir formą, atsakomybę už kolektyvinės sutarties dėl darbo užmokesčio pažeidimus ir pan. Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos Nr. (1995)12 nutarimo¹⁴³ 15 straipsnis dėl kolektyvinės sutarties turinio taip pat užtraukia atsakomybę už kolektyvinės sutarties pažeidimus. Dėl to kolektyvinių sutarčių sudarymo metu kolektyvinių derybų šalys pačios turi nustatyti atsakomybės pasekmes, pvz. toliau vykdyti kolektyvinę sutartį, nutraukti kolektyvinę sutartį, mokėti baudą, kompensuoti žalą, atsiprašyti ir pan.

Kinijos darbo teisės mokslininkų nuomone, nustatant atsakomybę už kolektyvinių sutarčių pažeidimus, turi būti dvi sąlygos:¹⁴⁴

- a. objektyvioji aplinkybė, t.y. kolektyvinės sutarties pažeidėjo veiksmas arba tyčinis neveikimas. Kolektyvinės sutarties pažeidimo veiksmas skiriasi į visiškai nevykdomą kolektyvinę sutartį ir nepilnai vykdomą kolektyvinę sutartį. Pratikoje retai būna, kad šalys visiškai nevykdytų kolektyvinę sutarties.

Jei šalys dėl *force majeure* nevykdo kolektyvinės sutarties, tai yra pagrindas atleisti nuo atsakomybės už kolektyvinės sutarties pažeidimus, pvz. žemės drebėjimas. Tam tikros įstatymų normos arba pačios kolektyvinių sutartys gali nustatyti sąlygas, kada kolektyvinės sutarties pažeidėjams nereikia atsakyti už kolektyvinės sutarties pažeidimus. Kai dėl valstybės politikos, atitinkamų įstatymų ir kitų teisės aktų keitimo šalys turi pakeisti galiojančias kolektyvines sutartis, šiuo atveju kolektyvinių sutarčių nevykdymas nėra pažeidimas. Jei viena šalis nevykdo kolektyvinės sutarties dėl kitos šalies kaltės, tai yra pagrindas ją atleisti nuo atsakomybės už kolektyvinės sutarties pažeidimo.

¹⁴² 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第9号）“工资集体协商试行办法”.

¹⁴³ 中华人民共和国全国总工会第(1995)12号“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”.

¹⁴⁴ 违反集体合同的责任的确定. [žiūrėta: 2008 m. gegužės 14d.] Prieiga per internetą: <http://www.laodonglawyer.com/laodong/html/article_639.html>.

- b. Subjektyvioji aplinkybė, t.y. kolektyvinės sutarties pažeidėjo kaltė. Kaltės formos gali būti tyčinės ir neatsargumas, nesvarbu kokia yra pažeidėjo kaltės forma, jis turi prisiimti atsakomybę už kolektyvinės sutarties pažeidimus. Jei pažeidimai atsirado dėl abiejų šalių kaltės, jos turi proporcingai atsakyti už savo pažeidimus.

Nustatant atsakomybę už kolektyvinių sutarčių pažeidimus, žala nėra būtina sąlyga. Civilinėje teisėje žalos atsiradimas yra viena iš būtinųjų atsakomybės sąlygų, bet kolektyvinių sutarčių vykdymo metu negalima taikyti civilinės teisės kriterijų, nes kolektyvinių sutarčių terminai gali būti nuo 1 iki 3 metų, o po kolektyvinių sutarčių pažeidėjų neteisėtų veiksmų tam tikros žalos gali atsirasti ne iš karto arba iki kolektyvinių sutarčių terminų pabaigos, o dar vėliau. Dėl šios priežasties atsiradusios žalos dėl kolektyvinių sutarčių pažeidimų yra tik pagrindas, pagal kurį nustatomas kolektyvinių sutarčių pažeidėjų atsakomybės dydis.

Pagal Kinijos “Darbo įstatymo” 20 straipsnio 4 dalį ir “Kolektyvinių sutarčių įstatymo” 56 straipsnį jei darbdavys pažeidžia kolektyvinę sutartį arba darbuotojų teises bei teisėtus interesus, aukštesnės ir bendrovės profesinės sąjungos gali teisės aktų nustatytais pagrindais pareikalauti, kad darbdavys prisiimtų atsakomybę už savo padarytus pažeidimus. Tai yra vieninteliai straipsniai, kurie pamini darbdavių atsakomybę už kolektyvinių sutarčių pažeidimus, o dėl darbuotojų ir profesinių sąjungų atsakomybės už kolektyvinių sutarčių pažeidimus nesako nieko. Kita problema yra tai, kad pagal šiuos 2 straipsnius, kai darbdavys pažeidžia kolektyvinę sutartį, profesinės sąjungos gali teisės aktų nustatytais pagrindais pareikalauti, kad darbdavys prisiimtų atsakomybę už kolektyvinės sutarties pažeidimus, o kaip jau minėta tik “Kolektyvinių sutarčių įstatyme” yra vienintelis straipsnis dėl atsakomybės už kolektyvinės sutarties pažeidimus, tai kyla klausimas kokiomis teisės normomis profesinės sąjungos gali remtis. Šiuo atveju manytina, kad visų pirma reikia kreiptis į “Darbo įstatymą”, šio įstatymo 55 straipsnis nustato, kad kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo užmokesčio ir kitos sąlygos negali būti blogesnės nei bendrovių, esančių teritorijų savivaldybėse paskelbtos minimaliausios darbo sąlygos, individualių darbo sutarčių sąlygos negali būti blogesnės nei kolektyvinių sutarčių sąlygos. Iš šio straipsnio išplaukia, kad kolektyvinių sutarčių sąlygos turi būti lygsvara tarp valstybės minimaliausių darbo sąlygų ir individualių darbo sąlygų. Pvz. jei darbdavys pažeidžia kolektyvinę sutartį ir įtraukia blogesnes darbo sąlygas į individualią sutartį, darbdavys jau pažeidžia “Darbo įstatymo” 55 straipsnį, dėl to vietos Darbo departamentas pagal Kinijos “Darbo įstatymo” septinto skyriaus “teisinė atsakomybė” 80 straipsnį įsipareigoja įspėti darbdavį, kad darbdavys pašalintų savo pažeidimus, jei dėl tokių pažeidimų darbuotojas patyrė žalą ir nuostolius, darbdavys privalo kompensuoti.

3.4.2. GINČAI DĖL KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ

Kadangi jau išspręsta daug individualių darbo ginčų ir sukaupta pakankamai praktikos, Kinijos darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose yra įvairių teisės normų dėl individualių darbo sutarčių sudarymo, pasirašymo, keitimo, nutraukimo ir vykdymo, pagal kurias galima spręsti individualius darbo ginčus. Kai kalbama apie darbo ginčus, kylančius iš bendrovių vidaus taisyklių taikymo ir keitimo, ginčus, kylančius iš bendrovių struktūrų keitimo, taip pat ginčus, kylančius iš kolektyvinių sutarčių sudarymo, kol kas trūksta tokių ginčų sprendimo mechanizmo.¹⁴⁵

Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių yra bendrovės profesinės sąjungos ir darbdavio dėl kolektyvinių sutarties sudarymo ir vykdymo atsiradę nesutarimai ir konfliktai. Kinijos darbo teisės mokslininkų nuomone, ginčų dėl kolektyvinių sutarčių turinį sudarantys nesutarimai gali skirtis į¹⁴⁶:

- a. nesutarimai dėl teisės, t.y. dėl galiojančiuose įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, lokaliuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse nustatytų subjektinių teisių pažeidimų;
- b. nesutarimai dėl interesų, kuriems kilti paprastai prielaidas sudaro ne subjektinės teisės įgyvendinimas, o iš esmės skirtingi kolektyvinių sutarčių šalių interesai. Nesutarimų dėl interesų atveju kolektyvinių sutarčių šalių pareikalautos teisės ir pareigos dar nėra tvirtintinos, nesutarimų esmė yra tai kad kiekviena šalis norėtų, kad kita šalis pripažintų šias teises ir pareigas kolektyvinėse sutartyse, tai reiškia naujus reikalavimus, pvz. darbo užmokesčio didinimas, darbo laiko trumpinimas ir pan.

Paprastai sprendamos ginčus dėl teisės šalys kreipiasi į darbo ginčų arbitražą ir bendros kompetencijos teismą, o kai kyla ginčus dėl interesų šalys dažnai likę spręsti tokius nesutarimus taikiai. Yra priežastys, dėl kurių Kinijos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai siūlo spręsti ginčus dėl interesų taikiu būdu, pirma, kolektyvinių derybų metu šalys bando susitarti dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, kad pasiektų geriausius rezultatus, čia yra gryniosios derybos ir nekyla jokių teisinių klausimų; antra, ginčiuose dėl interesų nėra teisės pažeidimų, viskas daroma, kad šalys surastų

¹⁴⁵ 彭光华. 集体争议调查. 北京: 中国人民大学人事学院. [žiūrėta: 2009 m. gegužės 22d.] Prieiga per internetą: <http://www.szlaborlaw.org/news/News_View.asp?NewsID=515>.

¹⁴⁶ 范围. 劳动法精要与依据指引. 北京: 北京大学出版社, 2011.1. 第 134 页. ISBN 978-7-301-18228-4/D2768.

kompromisą; trečia, atsižvelgiant į ginčų dėl interesų pobūdį, šalys greičiau suranda kompromisą nei ginčiuose dėl teisės.¹⁴⁷

Kinijos darbo įstatymuose ginčai dėl kolektyvinių sutarčių skirstomi į ginčus dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ir ginčus dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo (Kinijos „Darbo įstatymo“¹⁴⁸ 84 straipsnis). Iš esmės galima sakyti, kad ginčai dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo yra nesutarimai dėl interesų, o ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo yra nesutarimai dėl teisės. Jei kyla ginčus dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo, tai darbo ginčų arbitražai ir bendros kompetencijos teismai nagrinėja tokius ginčus. Jei ginčai dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, Darbo departamentai turi organizuoti šalis spręsti tokius nesutarimus taikiu būdu, tokiu atveju Darbo departamentai užtikrina susitaikymą. Kai kyla ginčai dėl kolektyvinių sutarčių, visų pirma reikia nustatyti ar ginčai kilo dėl teisės ar dėl interesų, tada galima pasirinkti kokiu būdu tuos ginčus spręsti, į kokias institucijas kreiptis.

Darbo kodeksas paskiria nemažai straipsnių streiko klausimams (nuo 76 iki 82 straipsnių). Kinijos 2004 m. kovo 14d. įsigaliojusios Konstitucijos pataisos projekto svarstyimo metu buvo įtraukta teisė į streiką, bet po to vėl buvo ištrinta iš projekto. Kinijos galiojanti Konstitucija nenustato teisės į streiką, bet nepasako kad streikas yra draudžiamas. Kinijos mokslininkų nuomone streikas Kinijoje yra teisėtas, nes įstatymai nedraudžia, išskyrus valstybės tarnautojus¹⁴⁹. Problema yra ta, kad streikas yra gana sudėtingas terminas Kinijos darbuotojams ir profesinėms sąjungoms, ypač teisėtai organizuoti streiką, todėl praktikoje niekas nenaudoja streiko. Kitas priežastis yra tas, kad Kinijos įstatymų leidėjai, aukštesnės profesinės sąjungos ir valstybės institucijos neskatina streiką. Manytina ateityje Kinijos Konstitucija ir darbo įstatymai įves streiką kaip Lietuvoje, nes streikas yra vienas darbuotojų organizacijų galingiausių ginklų kolektyviniuose santykiuose, kad Kinijos darbdaviai neignoruotų įmonės lygio darbuotojų organizacijas.

3.4.2.1. GINČAI, KYLANTYS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMO METU

Ginčai, kylantys kolektyvinių sutarčių sudarymo metu, yra šalių nesutarimai dėl interesų. Kinijoje kai kyla tokie ginčai, Darbo departamentai turi organizuoti atitinkamas

¹⁴⁷ Ten pat

¹⁴⁸ 中华人民共和国劳动法.

¹⁴⁹ 员工罢工是否合法. [žiūrėta: 2009 m. gegužės 5d.]. Prieiga per internetą <<http://www.hulvshi.com/contents/3/920.shtml>>

šalis, kad būtų taikiu būdu išspręsti ginčai, kylantys kolektyvinių sutarčių sudarymo metu. Konkrečiai sakant, kai kyla nesutarimai dėl interesų, kadangi dar vyksta kolektyvinės derybos, šalys visų pirma turi galimybę derybų būdu šiuos nesutarimus išspręsti. Jei šalys pačios derybų būdu negali pasiekti kompromiso, bet kuri šalis arba abi šalys turi teisę raštu kreiptis į bendrovės buveinės esančios vietos Darbo departamento darbo ginčų nagrinėjimo organą, kad šis organas padėtų išspręsti ginčus taikiu būdu; jei šalis arba šalys tokios teisės neketina išnaudoti šios galimybės arba dėl tam tikrų priežasčių tiesiog nepateikia prašymo dėl ginčų nagrinėjimo, vietos Darbo departamentas turi teisę pats inicijuoti taikinimo procedūrą (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos”¹⁵⁰ 49 straipsnis).¹⁵¹

Nagrinėdamas ir sprenddamas ginčus, kylančius kolektyvinės sutarties sudarymo metu, vietos Darbo departamentas kviečia bendrovės ir aukštesnių profesinių sąjungų atstovus, bendrovės (darbdavio) atstovus ir kitus reikalingus asmenis į ginčų nagrinėjimą. Ginčų šalys privalo išrinkti po 3~10 atstovų į ginčų nagrinėjimą, iš šių atstovų dar turi paskirti pirmąjį atstovą (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 19 straipsnio 2 dalis).¹⁵²

Taikiu būdu sprendžiant ginčus, kylančius kolektyvinių sutarčių sudarymo metu, Darbo ginčų nagrinėjimo organai prie Darbo departamentų turi baigti taikų procesą per 30 dienų nuo šalies arba šalių prašymų dėl ginčų nagrinėjimo gavimo dienos arba pačių Darbo departamentų sprendimų dėl ginčų nagrinėjimo paskelbimo dienos (ginčų šalys nepateikia prašymų dėl ginčų nagrinėjimo). Jei per šį terminą taikus procesas nesibaigia, Darbo ginčų nagrinėjimo organai gali proporcingai pratęsti šį terminą, bet bendras pratęsimas negali viršyti 15 dienų ribos (Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 52 straipsnis).

Pagal Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 53 straipsnį, Darbo ginčų nagrinėjimo organų taikinimo procedūra yra tokia:

- a. Priimti ginčo šalies arba šalių prašymą dėl ginčų nagrinėjimo;
- b. Ištirti visas aplinkybes, susijusias su konkrečiu ginču;
- c. Svarstyti ir nustatyti konkretaus ginčo nagrinėjimo planą;
- d. Taikiu būdu išspręsti ginčą;
- e. Surašyti “ginčo sprendimo taikiu būdu memorandumą”.

¹⁵⁰ 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第22号）“集体合同规定”.

¹⁵¹ Kiekviename Darbo departamente yra įsteigta Darbo ginčų nagrinėjimo institucija, t.y. Darbo arbitražas.

¹⁵² Kinijos “Kolektyvinių sutarčių tvarkos” 51 straipsnis: Kolektyvinių ginčų nagrinėjimai nustatomi pagal teritorijas, provincijų Darbo departamentai patys turi nustatyti šią tvarką. Jei bendrovės yra tiesiogiai priklauso Vyriausybei arba jų veiklos apima keletas teritorijų, tokių bendrovių kolektyvinių ginčų nagrinėjimus sprendžia Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija arba jos įgaliotas tam tikros provincijos Darbo departamentas.

Ginčo sprendimo taikiu būdu memorandume turi būti aiškiai nurodyta ginčo nagrinėjimo prašymo informacija, ginčo faktinės aplinkybės ir siektinas rezultatas. Jei dėl tam tikrų klausimų, šalims nepavyko surasti bendro susitarimo, memorandume reikie tai nurodyti.

Darbo ginčų nagrinėjimo organų darbuotojai ir abiejų šalių pirmieji atstovai turi pasirašyti “Ginčo sprendimo taikiu būdu memorandumą”, nuo šio momento šis dokumentas įsigalioja ir ginčo šalys turi laikyti įsigaliojusį “Ginčo sprendimo taikiu būdu memorandumą”. Kinijos Nacionalinės profesinės sąjungos nutarimas Nr. (1995)12 suteikia aukštesnėms profesinėms sąjungoms, dalyvavusioms ginčų nagrinėjime, galimybę kontroliuoti ar šalys tinkamai vykdo įsigaliojusį “Ginčo spredimo taikiu būdu memorandumą. Praktikoje kolektyvinių sutarčių ginčų dėl interesų niekada nepasieks iki tikro darbo arbitražo arba bendrosios kompetencijos teismo, nes pagal Kinijos darbo įstatymus ir kitus norminius teisės aktus kol vyksta kolektyvinės derybos, jei kyla nesutarimai, šalys turi toliau derėti, kad surastų bendrą susitarimą. Jei bet kuri šalis arba abi šalys kreipiasi į vietos Darbo departamentą, ši institucija kartu su aukštesne profesine sąjunga bando visais būdais taikiu būdu spręsti tokius ginčus. Vienas priežastis yra tai, kad Kinijos darbo teisės aktai, darbo departamentai ir aukštesnės profesinės sąjungos nesuteikia kolektyvinių santykių subjektams tokias galimybes į teismą arba darbo arbitražą kolektyvinių derybų metu. Kitas priežastis dėl to kad pagal Kinų filosofiją ir tradiciją, jei kreipiasi į arbitražą arba teismą, šalys toliau jau yra amžini priešai, po teismo arba arbitražo sprendimo nebeįmanoma atsikurti normalius santykius tarp kolektyvinių derybų šalių. Dėl tokių priežasčių kolektyvinių derybų metu niekas nebandytų kreiptis į darbo arbitražą arba teismą, nes viską galima susitarti, svarbiausia laikyti gerus santykius, kad surastų kompromisą.

3.4.2.2. GINČAI, KYLANTYS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VYKDYMO METU

Kinijoje kai kyla ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo, sprendžia per darbo ginčų nagrinėjimo komisiją ir bendros kompetencijos teismą. Konkrečiai sakant, kai kyla ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo, šalys visų pirma turi imtis derybų, kad tokiu būdu išspręstų tarpšvio ginčus. Jei derybų būdu nepavyktų išspręsti, viena arba abi šalys su prašymu gali per 60 dienų nuo ginčo atsiradimo dienos kreiptis į ginčų nagrinėjimo komisiją prie tam tikro Darbo departamento (Kinijos “Darbo įstatymo”¹⁵³ 82 straipsnis), šiuo atveju šios ginčų nagrinėjimo komisijos vaidmuo jau nebėra taikaus proceso institucija, o yra arbitražas.

¹⁵³ 中华人民共和国劳动法.

Kai viena ar abi ginčų šalys kreipiasi į darbo ginčų nagrinėjimo komisiją su prašymu, dar turi pateikti šiuos dokumentus: pareiškimą (aiškiai nurodomas motyvas ir pagrindas, ieškovo ir atsakovo duomenys ir adresas, du egzemplioriai); pareiškėjo asmeniniai duomenys ir jų dokumentų kopijas; jei atstovas yra advokatas, reikia pateikti to advokato pažymėjimo kopiją ir įgaliojimą, jei atstovas yra fizinis asmuo, nemokamo atstovavimo sutartį ir įgaliojimą; darbdavio bendrovės pažymėjimą; dokumentus, kurie įrodo ginčų šalių darbo santykius; įrodymų sąrašą (du egzemplioriai); dokumentą su visų darbuotojų arba jų atstovų parašais, jei ginčai dėl kolektyvinių sutarčių susiję su darbo užmokesčio nemokėjimu, tai darbuotojų, negavusių viso arba dalies darbo užmokesčio, sąrašą, taip pat dokumentą, kuriame nurodoma bendra nesumokėta darbo užmokesčio suma.

Gavusi visus reikalingus dokumentus, darbo ginčų nagrinėjimo komisija turi per 7 dienas spręsti ar priimti prašymą. Jei komisija atsisakytų priimti prašymą, turėtų per 7 dienas surašyti pranešimą ir išsiųsti prašymo davėjui. Jei komisija priimtų prašymą, turėtų per 7 dienas raštu informuoti prašymo davėjui ir atsakovui, taip pat turėtų atsakovui išsiųsti prašymo kopiją, kad atsakovas per 15 dienų nuo gavimo dienos pateiktų atsiliepimą ir įrodymus, jei atsakovas neduoda atsiliepimo per 15 dienų, neįtakoja ginčo nagrinėjimo. Jei bendrovėje dirba daugiau negu 30 žmonių, taikoma supaprastinta tvarka, šiuo atveju darbo ginčų nagrinėjimo komisija turi per 3 dienas nuo prašymo gavimo dienos spręsti ar priimti prašymą.

Tikrindama įrodymus, darbo ginčų nagrinėjimo komisija turi teisę reikalauti, kad ginčo šalys pateiktų papildomus įrodymus. Jei dėl objektyviųjų priežasčių šalis arba šalys negali pateikti reikalingų įrodymų arba įrodymuose yra neaiškumo, komisija *ex officio* privalo pati surinkti įrodymus. Jei reikia ekspertizės, komisija pati turi perduoti tam tikrai kompetentingai institucijai, kad atliktų ekspertizę. Iš pradžių komisija turi imtis taikaus sprendimo priėmimo priemonių ir, jei tokiu būdu pasiekia bendrą susitarimą, surašo susitaikymo protokolą su ginčo šalių ir komisijos pirmininko parašais bei komisijos antspaudu.

Jei neįmanoma taikiu būdu išspręsti ginčo, darbo ginčų komisija turi ruošti posėdžiui ir, ne vėliau kaip prieš 4 dienas iki posėdžio raštu informuoti ginčo šalis apie posėdžio datą, laiką ir vietą. Posėdžio metu komisija išklauso ginčo šalių diskusijų ir nuomonių, ištiria įrodymus ir dar kartą imasi susitaikymo priemonių. Jei posėdyje ginčo šalys aiškiai atsisako sutaikymo, po posėdžio komisija surašo ir paskelbia arbitražo sprendimą. Kiekvieno kolektyvinio ginčo nagrinėjimas komisijoje negali būti ilgesnis negu 15 dienų, jei ginčas yra sudėtingas, komisija gali jį pratęsti dar 15 dienų. Jei ginčo

šalis arba šalys nesutinka su komisijos sprendimu, galima per 15 dienų nuo sprendimo paskelbimo dienos apskųsti bendros kompetencijos teismui komisijos sprendimą. Jei per 15-kos dienų terminą ginčo šalis arba šalys nesikreipia į bendros kompetencijos teismą, darbo ginčų nagrinėjimo komisijos sprendimas įsigalioja, ginčo šalys privalo jį įvykdyti, kitaip bet kuri ginčo šalis turi teisę kreiptis į bendros kompetencijos teismą ir reikalauti priverstinio darbo ginčų nagrinėjimo komisijos sprendimo įvykdymo.

Lyginama Kinijos “Darbo įstatymą” ir “Profesinių sąjungų įstatymą”, kolektyvinių ginčų dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo metu, bendrovių profesinės sąjungos pagal “Profesinių sąjungų įstatymo” 20 straipanyje nustatytą procesą gali kreiptis į darbo arbitražą arba tiesiogiai į bendrosios kompetencijos teismą, o kitoms ginčų šalims darbo arbitražas yra privalomas etapas, be darbo arbitražo sprendimo neturi teisės į bendrosios kompetencijos teismą. Problema yra ta, kad jei bendrovėse neveikia profesinės sąjungos, kolektyvinių sutarčių pažeidimo metu darbo arbitražai atsisako priimti darbuotojų skundus, darbuotojai negali kreiptis į bendrosios kompetencijos teismus. Praktikoje aukštesnės padeda spręsti šią problemą, šiuo atveju aukštesnės profesinės sąjungos kaip kompetentingos kolektyvinių sutarčių kontrolės subjektai, tiesiogiai gali kreiptis į bendrosios kompetencijos teismus dėl konkrečio darbdavio kolektyvinės sutarties pažeidimo. Dabar pagal kai kurių Kinijos mokslininkų nuomonę darbo arbitražas turi priimti bet kokius darbuotojų skundus be jokių išankstinių reikalavimų¹⁵⁴.

3.5. TERITORINIŲ IR EKONOMIKOS ŠAKŲ KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SUTARTYS

Praktika rodo, kad teritorinės ir ekonomikos šakų kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys yra kitas Kinijos valstybės ir savivaldybių institucijų fokusas. Kadangi Kinijoje dabar egzistuoja daug tokių bendrovių, pvz. restoranai, statybos bendrovės, kasyklos ir pan., kurių darbuotojai vidutiniškai dirba po 2 metus¹⁵⁵, tokių darbuotojų darbo apsaugos ir sveikatos sąlygos nėra pakankamos. Dėl to tokiose bendrovėse sunku įsteigti profesines sąjungas ir sudaryti įmonės lygio kolektyvines sutartis. Šiuo atveju teritorinės ir ekonomikos šakų kolektyvinės derybos ir kolektyvinės

¹⁵⁴ 集体合同争议的审理程序. [žiūrėta: 2012 m. sausio 17d.]. Prieiga per internetą: <<http://wenku.baidu.com/view/39d64330eefdc8d376ee32fd.html>>

¹⁵⁵ Tokių bendrovių darbo užmokestis yra daug žemiau, dauguma darbuotojų yra kaimų gyventojai (pagal Lietuvos ir ES teises čia yra diskriminacija, nes Kinijoje tarp darbuotojų, turinčių miesto gyventojų tapatybę, ir darbuotojų, turinčių kaimų gyventojų tapatybę, taikoma skirtingas darbo sąlygas). Darbuotojai, turintys kaimų gyventojų tapatybę, laikinai atvyksta į miestus ir dirbti porą metų, po to tie darbuotojai vėl grįžta į kaimus arba bando surasti geresnius darbus, jų darbo santykiai nėra pastovūs.

sutartys yra realus dalykas negu įmonės lygio kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys. Nuo 2006 metų Šanghaijaus miesto savivaldybė ir Šandong provincijos savivaldybė¹⁵⁶ jau pradėjo įgyvendinti teritorines ir ekonomikos šakų kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis. Dabar Šanghaijaus miesto Darbo departamentas jau įregistravo daugiau negu 5,000 teritorinių ir 400 ekonomikos šakų kolektyvinių sutarčių, kurios apima daugiau negu 70,000 bendrovių ir 1 milijono darbuotojų.

Kaip Lietuvoje, taip ir Kinijoje profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos skiriasi į įvairius lygius, skirtingos profesinės sąjungos su tų pačių lygių darbdavių organizacijomis (pvz. Kinijos Nacionalinė bendrovių konfederacija, Šanhajaus miesto bendrovių konfederacija ir pan.) vykdo kolektyvines derybas ir sudaro kolektyvines sutartis. Pagal kolektyvinių sutarčių subjektų lygius ir taikymo sričių skirtumus, Kinijoje egzistuoja nacionalinė, teritorinė, ekonomikos šakų ir bendrovių lygių kolektyvinės sutartys. Dabar Kinijoje dominuoja įvairios bendrovių lygio kolektyvinės sutartys.

Kai kalbama apie aukštesnių lygių kolektyvines sutartis, nors Kinijos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nedraudžia profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų sudaryti teritorines ir ekonomikos šakų kolektyvines sutartis (Kinijos “Darbo sutarčių įstatymo” 53 straipsnis ir 54 straipsnis), praktikoje kol kas dabar nėra sudaroma daug tokių sutarčių.

Lyginant su bendrovių kolektyvinėmis sutartimis, teritorinės ir ekonomikos šakų kolektyvinės sutartys turi pakankamą pranašumą, nes tokios aukštesnių lygių kolektyvinės sutartys apima didesnę darbuotojų masę, jų sudarymo metu gali sujungti daugiau darbuotojų į kolektyvines derybas su darbdaviais, kad pasiektų teisingas ir geresnes darbo sąlygas visiems darbuotojams.

2006 m. rugpjūčio 17d. Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija kartu su Kinijos Nacionaline profesine sąjunga ir Kinijos bendrovių konfederacija paskelbė sprendimą Nr. (2006)32 dėl teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių derybų įgyvendinimo. Šis dokumentas turi tik rekomendacinį pobūdį, bet kadangi Darbo ir socialinės apsaugos ministerija oficialiai paskelbė, šis dokumentas yra gana svarbus. Šiame dokumente Darbo ir socialinės apsaugos ministerija paminėjo tokius svarbius dalykus kaip, kad dėl teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių derybų, t.y.:

Kodėl teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių derybų įgyvendinimas yra svarbus. Po 1987 metų ekonomikos reformos, Kinijoje stipriai padaugėjo nevalstybinės

¹⁵⁶ Pagal Kinijos Statistikos departamento duomenį, Šanghaijaus miesto, Guangdong provincijos ir Šandong provincijos BVP užima pirmą, antrą ir trečią vietas Kinijoje, todėl Kinijos Vyriausybė mėgsta šiose teritorijose bandyti visokias naujas politikas, jei viskas vyksta gerai, visoje šalyje įgyvendina išbandytas politikas.

bendrovių, tokios bendrovės nėra didelės, bet darbuotojai dažnai keičiasi, bendrovių profesinė sąjunga yra silpna arba iš vis jos nėra, dėl to egzistuoja daug darbo teisės pažeidimų, darbuotojų teisės ir teisėti interesai nėra apsaugoti, dažnai kyla darbo ginčų. Praktikoje akivaizdu, kad tose teritorijose, kur koncentruojasi daug mažų bendrovių, labiau tiktų įvesti teritorines ir ekonomikos šakų kolektyvines derybas, nes tuo galima efektyviai apsaugoti darbuotojų teises ir teisėtus interesus, sukurti stabilius darbo santykius, užtikrinti bendrovių plėtrą ir ekonomikos augimą.

Teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių derybų sritis. Teritorinės arba ekonomikos šakų kolektyvinių derybos gali vykti tarp teritorijoje esančių arba tam tikrai ekonomikos šakai priklausančių profesinių sąjungų ir bendrovių arba bendrovių organizacijų atstovų, šios šalys teritorinėse arba tam tikros ekonomikos šakos kolektyvinėse derybose gali susitarti dėl darbo sąlygų, dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, poilsio ir atostogų, darbo apsaugos ir sveikatos, draudimo ir kitų dalykų, kad galų gale sudarytų teritorines arba tam tikros ekonomikos šakos kolektyves sutartis.

Teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių derybų atstovų paskyrimo tvarka. Darbuotojų derybų atstovai turi būti išrinkti iš toje teritorijoje arba ekonomikos šakoje veikiančių profesinių sąjungų. Teritorinės arba tam tikros ekonomikos šakos profesinės sąjungos pirmininkas eina pirmojo atstovo pareigas. Darbdavių atstovus renka iš toje teritorijoje arba ekonomikos šakoje veikiančių bendrovių konfederacijų arba darbdavių organizacijų, arba aukštesnės darbdavių organizacijos gali tiesiogiai paskirti, darbdavių atstovai turi patys rinkti pirmąjį atstavą. Kiekvienos šalies atstovai gali būti nuo 3 iki 10 asmenų, pirmojo atstovo kvietimu kiti ekspertai, kaip advokatai, mokslininkai ir pan., nedirbantys tose bendrovėse, gali tapti derybų atstavais, bet negali viršyti 1/3 iš visų atstovų.

Teritorinių ir ekonomikos šakų kolektyvinių derybų procedūra. Paprastai tokios kolektyvinės derybos vyksta pagal įmonių lygio kolektyvinių derybų procedūrą, išskyrus tokius specialius požymius:

- a. kai kalbama apie teritorines ir ekonomikos šakų kolektyvines derybas, aukštesnės profesinės sąjungos tiesiogiai atstovauja darbuotojus, o įmonių lygio derybose tokios aukštesnių profesinių sąjungų funkcija yra pagalbinė;
- b. darbdavių kolektyvinių derybų atstovai įsipareigoja Darbo departamentui pateikti sudarytą teritorinę arba ekonomikos šakų kolektyvinę sutartį ir registruoti, o įmonių lygio derybose bet kuri šalis gali tą daryti;
- c. darbdavių kolektyvinių derybų atstovai įsipareigoja viešai paskelbti Darbo departamento patvirtintą teritorinę arba ekonomikos šakų kolektyvinę sutartį

visiems toje teritorijoje arba tam tikroje ekonomikos šakoje dirbantiems darbuotojams. Praktikoje aukštesnės profesinės sąjungos turi padėti darbdavius įvykdyti šią pareigą.

Atsižvelgiant į Kinijos praktiką, teritorinės kolektyvinės sutartys turi tam tikrų trūkumų, pvz. kiekvienos provincijos, miesto arba grafystės ekonomikos situacija yra skirtinga nuo kitų teritorijų, dėl to vienos teritorinės kolektyvinės sutarties taikymas negali apimti didelės teritorijos, nes tai apsunkintų teritorinių kolektyvinių sutarčių įgyvendinimą. Aišku, kad teritorinės kolektyvinės sutartys taip pat turi pranašumą, pvz. tam tikroje nedidelėje teritorijoje veikiančios profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos puikiai žino realią situaciją ir šalių poreikius ir gali sudaryti kokybišką teritorinę kolektyvinę sutartį ir lengvai ją įgyvendinti.¹⁵⁷

Lyginant su teritorinėmis kolektyvinėmis sutartimis, ekonomikos šakų kolektyvinės sutartys turi kitokius pranašumus, t.y.:

- a. tam tikroje teritorijoje veikiančios tam tikrai ekonomikos šakai priklausančios bendrovės turi galimybę nesunkiai su toje ekonomikos šakoje dirbančiais visais darbuotojais nustatyti bendrus ir konkrečius darbo standartus, tai palengvina ekonomikos šakos kolektyvinės sutarties įgyvendinimą;
- b. tam tikros ekonomikos šakos kolektyvinė sutartis efektyviau apsaugo toje šakoje dirbančių visų darbuotojų teises ir interesus, gerina tos šakos darbo sąlygas;
- c. kai vienoje teritorijoje sudaroma tam tikra ekonomikos šakos kolektyvinė sutartis, ji gali būti kaip pavyzdys kitose teritorijose, esančiose tos pačios ekonomikos šakos bendrovėms ir darbuotojams, ta ekonomikos šakos kolektyvinė sutartis gali greitai plėstis į kitas teritorijas ir tai palengvina kolektyvines derybas. Galima sakyti, kad dabar Kinijoje vyraujančios ekonomikos šakų kolektyvinės sutartys turi teritorinį pobūdį, nes visos kolektyvinės sutartys yra sudarytos ir galioja tam tikrose teritorijose, o ne visoje Kinijoje.

Pagal Lietuvos šakų kolektyvinių sutarčių standartus, Kinijos ekonomikos šakų kolektyvinės sutartys nėra visai šakų kolektyvinės sutartys, nes praktikoje dar nėra nevienos ekonomikos šakoje turi kolektyvinę sutartį, kurią taikoma visos Kinijos darbuotojams, dirbantiems toje ekonomikos šakoje.¹⁵⁸ Pvz. 2006 m. kovo 27 d., Kinijos Šandong provincijos mechanikos ir elektronikos šakos profesinė sąjunga ir šios šakos bendrovių konfederacija pasirašė “Šandong provincijos mechanikos šakos kolektyvinę sutartį”, ši sutartis yra pirmoji ekonomikos šakos kolektyvinė sutartis Kinijoje. Šioje

¹⁵⁷ 地区性和行业性集体合同的调查. Prieiga per internetą: <<http://www.docin.com/p-93629505.html>>

¹⁵⁸ 地区性和行业性集体合同的调查. Prieiga per internetą: <<http://www.docin.com/p-93629505.html>>

sutartyje nustatytos sąlygos dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, darbo ginčų ir kitos sąlygos, pvz. visos bendrovės turi laiku mokėti visą darbo užmokestį, jei darbuotojas vienoje bendrovėje dirba daugiau negu 8 metus, jo darbo sutartis automatiškai tapo neterminuota (pagal Kinijos „Darbo sutarčių įstatymą“ šis terminas yra 10 metų), didinant darbuotojų darbo užmokestį, privaloma atsižvelgti į bendrovių pelnų dydžius. Ši sutartis taikoma Šandong provincijoje daugiau nei 3000 veikiančių mechanikos šakų bendrovių ir 3 milijonams šiose bendrovėse dirbančių darbuotojų. Ši kolektyvinė sutartis turi ir ekonomikos šakų kolektyvinių sutarčių pobūdį (mechanikos šakos), ir teritorinių kolektyvinių sutarčių pobūdį (tik Šandong provincijoje esančios bendrovės ir jų darbuotojai).

Įsigaliojusios teritorinės ir ekonomikos šakų kolektyvinėms sutartims, visos bendrovės, esančios toje pačioje teritorijoje, ir bendrovės, priklausančios toje teritorijoje esančioms ekonomikos šakoms, bei jų darbuotojai turi laikyti tokių kolektyvinių sutarčių. Bendrovių kolektyvinių sutarčių darbo sąlygos negali būti blogesnės nei teritorinėse ir ekonomikos šakų kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos. Jei tarp teritorinių, ekonomikos šakų kolektyvinių sutarčių ir bendrovių kolektyvinių sutarčių yra tam tikri skirtumai, turi būti taikomos teritorinės arba ekonomikos šakų kolektyvinės sutartys, kuriose darbuotojams suteikiamos geresnės sąlygos, išskyrus bendrovių kolektyvinių sutarčių nustatytas sąlygas, kurios yra dar geresnės. Kai kyla prieštaravimai tarp teritorinių arba tos pačios ekonomikos šakos kolektyvinių sutarčių, turi būti taikoma ta kolektyvinė sutartis, kurios taikymo mastas yra platesnis.

IŠVADOS

Kinijos kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių subjektai apima profesines sąjungas, darbdavius ir darbdavių kolektyvus. Kinijoje pagrindini darbuotojų atstovai yra profesinės sąjungos, kurios skiriasi į keturias lygis, t.y. Nacionalinė, teritorinės, ekonomikos šakų ir įmonių profesinės sąjungos. Teoriškai visos tos profesinės sąjungos yra nepriklausomos organizacijos, savarankiškai atlieka savo funkcijas. Aukštesnės profesinės sąjungos (t.y. Nacionalinė, teritorinės ir ekonomikos šakų profesinės sąjungos) turi daugiau administracinių pobūdžių, jos vadovauja ir kontroliuoja žemesnes profesines sąjungas. Darbdavys Kinijoje gali būti Kinijos Liaudies Respublikos teritorijoje įsteigtos bendrovės ir institucijos, kurių viduje galioja bendrovės valdymas. Darbdavių kolektyvai yra įvairios darbdavių organizacijos arba asociacijos, kurias buvo įsteigos valstybės institucijų įsakymų pagrindu, kurios tiesiogiai bendradarbiauja su aukštesnėmis profesinėmis sąjungomis.

Kolektyvinės derybos sukuria palankesnes sąlygas darbuotojams, taip pat užtikrina darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą bei socialinę taiką, kadangi kiekviena šalis nori pasiekti sau naudingiausias rezultatus, kolektyvinės derybos kol kas yra vienas iš tinkamiausių ir geriausių variantų Kinijos kolektyvinių darbo santykių subjektams ir pačiai valstybei. Dėl šio priežasties Kinijos Nacionalinis piliečių atstovų susirinkimas nuo 1995 metų išleistuose darbo įstatymuose nustato teisės normas, reguliuojančias kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis Kinijoje. Įgyvendindamos valstybės politiką dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių skatinimo, Kinijos valstybės institucijos taip pat paskelbė įvairius poįstatyminius darbo teisės aktus, vienas iš jų yra Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos 2000 m. lapkričio 8d. paskelbtas "Kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo nutarimas dėl darbo užmokesčio" ir nuo 2005 m. gegužės 1d. įsigaliojusi "Kolektyvinių sutarčių tvarka".

Kaip Lietuvoje, teoriškai kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Kinijoje taip pat skiriasi į keturias lygis, t.y. nacionalinė, teritorinė, ekonomikos šakų ir įmonių lygis. Bet praktikoje daugiausiai kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių yra įmonių lygio, o kalbama apie aukštesnių lygių (nacionalinę, teritorinę ir ekonomikos šakų) kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, yra labai mažai. Kadangi Kinijos aukštesnės profesinės sąjungos dėl savo statuso atstovaudamos darbuotojų teises ir interesus, privalo atsižvelgti į valstybės ekonomikos politikas, jos nėra grynos profesinės sąjungos Lietuvos ir kitų

Europos šalių atžvilgiu, tai gana stipriai riboja Kinijos aukštesnių profesinių sąjungų funkcijas kolektyvinėse derybose.

Per pastaruosius tūkstančius metų Kinijoje dominavo žemės ūkis, šiuolaikinė Europos pramonė atėjo į Kiniją tik nuo 1840 metų. Dėl to ne šalies piliečiai, ne darbdavys Kinijoje dar nesuvokiami kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių esmę, nes tokie dalykai buvo atvežti iš Europos. Sukurdami įstatymus, Kinijos įstatymų leidėjai visada atsižvelgia į Europos šalių ir JAV patirtis, o kai kalbama apie Kinijos darbo įstatymus, situacija yra ta pati, pagrindinė kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūros Kinijoje yra panašios kaip Lietuvos darbo teisės aktuose nustatytos tvarkos, pvz. kolektyvinių derybų inicijavimas, šalių kolektyvinių derybų atstovų skaičiai turi būti lygūs, specialias garantijas darbuotojų arba profesinių sąjungų atstovams kolektyvinių derybų metu, šalių suderintas bendrovės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui, įstatymų įgaliotos institucijos kontrolė ir pan..

Kolektyvinių derybų Kinijoje pagrindinis arba vienintelis tikslas yra paprastųjų arba specialiųjų kolektyvinių sutarčių sudarymas. Vykstant kolektyvinės derybos, šalys turi laikyti darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus visus kolektyvinių derybų procedūrinius reikalavimus, nes priešingu atveju kolektyvinės sutartys netektų teisinės galios. Pagal Kinijos darbo teisės aktus, pakeisdamos, nutraukdamos arba pratęsdamos kolektyvines sutartis, šalys laikyti visus procedūrinius reikalavimus, kurie yra taikomi kolektyvinių sutarčių sudarymui, jei šalys pažeistų tokių procedūrinių reikalavimų, tie kolektyvinių sutarčių keitimai, nutraukimai arba pratęsimai neįsigaliojotų.

Kolektyvinių sutarčių vieta Kinijoje yra tarp darbo teisės aktų ir individualių darbo santykių. Kinijos darbo teisės aktai nustato standartines darbo sąlygas, pvz. savivaldybės sprendimas dėl minimaliausio darbo užmokesčio savo teritorijoje. Bendrovės kolektyvinių sutarčių darbo sąlygos turi būti geresnės negu aukštesnių lygių kolektyvinėse sutartyse arba darbo teisės aktuose nustatytos sąlygos, kitaip tokios kolektyvinės sutartys neteks galios. Darbuotojas su darbdaviu sudarydamas individualią darbo sutartį, turi atsižvelgti į bendrovės ir aukštesnių lygių kolektyvines sutartis, nes individualios darbo sutarties darbo sąlygos turi būti geresnės negu kolektyvinių sutarčių sąlygos, priešingu atveju tos individualios darbo sutarties sąlygos negalioja ir turi taikyti kolektyvinių sutarčių sąlygas.

Paprastųjų ir specialiųjų kolektyvinių sutarčių terminas turi būti nuo vieno iki trijų metų, išskyrus kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio. Kadangi darbo užmokestis yra darbuotojų pagrindinis pragyvenimo šaltinis, jos dydis tiesiogiai įtakoja darbuotojų ir jų šeimų vartojimą, taip pat turi poveikis Kinijos vidaus rinkos vartojimui, Kinijos Vyriausybė ir Darbo ir socialinės apsaugos ministerija ypatingai kreipiasi dėmesį į kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio. Pagal “Kolektyvinių derybų įgyvendinimo nutarimą dėl darbo užmokesčio” tokių kolektyvinių sutarčių terminas turi būti vieni metai, kad atitiktų šalies ekonomikos augimą ir infliaciją.

Kai kalbama apie Lietuvos darbo teisės materialinę atsakomybę, Kinijos darbo teisės aktuose iš vis neturi šios sąvokos. Pagal Kinijos darbo įstatymus, atsakomybės už kolektyvinių sutarčių pažeidimus skiriasi į civilinę, baudžiamąją ir administracinę atsakomybes. Tai reiškia, jei bet kuris darbo santykių subjektas pažeidžia kolektyvinę sutartį, jis turi atsakyti pagal civiliniuose, baudžiamuosiuose arba administraciniuose teisės aktuose numatytas atsakomybes. Bet kai kurie Kinijos darbo mokslininkų nuomone taikydamos atsakomybes už kolektyvinių sutarčių pažeidimus, žala nėra būtina sąlyga, nes tų pažeidimų pasekmės gali atsirasti vėliau, o žala dėl kolektyvinių sutarčių pažeidimų yra tik kompensacijų dydžių nustatymo pagrindas.

Darbo departamentai yra savivaldybių institucijos, įsteigtos prie Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos. Šios institucijos ir Darbo ir socialinės apsaugos ministerija atlieka kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių kontrolę ir ginčų nagrinėjimo funkciją. Kiekviename Darbo departamente yra darbo ginčų nagrinėjimo komisija. Jei kyla kolektyvini ginčai dėl interesų, darbo ginčų nagrinėjimo komisijų vaidmuo yra tarpininkas. Jei kyla kolektyvini ginčai dėl teisės, darbo ginčų nagrinėjimo komisijos yra arbitražai. Po darbo ginčų nagrinėjimo organų, kolektyvini ginčai gali būti pateikti į bendruosius kompetencijos teismus.

Kinijos kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių problemos:

1. Kopijuodami Europos šalių darbo teisės aktus, Kinijos įstatymų leidėjai ištrino tam tikras teises darbuotojams, pvz. teisę į streiką. Aišku, kad Kinijos galiojanti Konstitucija nenustato teisės į streiką (Konstitucijos projekte buvo įrašyta teisė į streiką, bet Kinijos Nacionalinio piliečių atstovų susirinkimo svarstyme dėl konstitucijos pataisų išbraukė šią teisę), Kinijos darbo įstatymai ir kiti normini

teisės aktai be pagrindo darbuotojams teikti šią teisę. Dėl to kolektyvinėse derybose Kinijos darbuotojai ir profesinės sąjungos praranda vieną svarbiausių teisių.

2. Kinijos “Profesinių sąjungų įstatymo” pirmasis skyrius tvirtina profesinių sąjungų veiklos laisvę, bet nustato, kad visas profesines sąjungas vadovauja Nacionalinė profesinė sąjunga, aukštesnių profesinių sąjungų sutikimas yra vieną būtinųjų žemesnių profesinių sąjungų įsteigimo sąlygų. Kai visos profesinės sąjungos veikia vienoje sistemoje, darbdaviams profesinės sąjungos nėra visiškos darbuotojų savarankiškai įsteigtos organizacijos, bet turi tam tikrus politinius pobūdžius, kurios atstovauja partijos ir valstybės interesus. Dėl tokių priežasčių Kinijos aukštesnės profesinės sąjungos turi galimybę administracinio įsakymo būdu reikalauti visokias bendroves įsteigti profesines sąjungas, pradėti kolektyvines derybas su darbuotojais ir sudaryti kolektyvines sutartis. Bet Kinijos profesinių sąjungų sistemos truksta savarankiškumą, pvz. Europos ir JAV profesinės sąjungos kaip savarankiškos organizacijos, turi labai stiprią poziciją kolektyviniuose santykiuose su darbdaviais, o Kinijos profesinės sąjungos visada turi atsižvelgti į valstybės politikas ir interesus, praranda tam tikrų teisių.
3. Procedūrinių terminų trūkumas. Pagal Kinijos darbo teisės aktus, kai viena šalis inicijuoja kolektyvinę derybą, kita šalis be teisėtų pagrindų turi sutikti, bet jokie teisės aktai nenustato per kiek laiko kita šalis turi atsiliepti ir priverstinai pradėti kolektyvinę derybą, pvz. pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 48 straipsnio 2 dalis nustato poros savaitės terminą. Dėl tokio trūkumo Kinijoje darbdaviai turi galimybę atidėti kolektyvines derybas, kurias inicijuoja darbuotojų atstovai arba profesinės sąjungos.
4. Kolektyvinių sutarčių įsigaliojimas. Kinijos darbo teisės aktai nustato, kad kolektyvinės sutartys įsigalioja nuo kitos dienos po Darbo departamentų tikrinimo. Manytina, kad Kinijos įstatymų leidėjai turi atsižvelgti į Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 63 straipsnio 1 dalį. Praktikoje visų bendrovės darbuotojų arba jų atstovų susirinkimui priėmus kolektyvinę sutartį, jau gali įsigalioti, nes bent Darbo departamento kontrolės metu surastų tam tikrus pažeidimus, kolektyvinės derybos šalys vis tiek reikia ištaisyti tą kolektyvinę sutartį ir laikyti visus procedūrinius reikalavimus, šiuo atveju kolektyvinių sutarčių įsigaliojimui nereikia laukti iki Darbo departamentų kontrolės pabaigos, gali įsigalioti iš karto po pasirašymo.

5. Kolektyvinių ginčų sprendimo būdai. Darbo departamentai ir jiems priklausančios ginčų nagrinėjimo komisijos yra valstybės institucijos, kuriuos vadovauja Kinijos Darbo ir socialinės apsaugos ministerija bei savivaldybės. Šios institucijos nevisiškai atsižvelgti į darbuotojų teises ir interesus, o labiau domina kaip užtikrinti darbo santykių stabilumą, kad grynai nekiltų kolektyvini ginčai. Dėl šio priežasties šios institucijos yra šališkos. Kinijos įstatymų leidėjai gali imti Lietuvos variantus, pvz. darbo arbitražas ir trečiųjų teismas, kad kolektyvinių darbo santykių šalyse per nešališkus organus arba teismų pagalba spręsti ginčus, ypač šiandieną Kinijoje tarp darbuotojų ir darbdavių dažniau kyla kolektyvini ginčai.
6. Profesinių sąjungų statusas. Visos aukštesnės profesinės sąjungos ir valstybinių bendrovių profesinės sąjungos Kinijoje iš tikrųjų yra valstybės arba valstybinių bendrovių finansuojamos institucijos, jų veiklos labai priklauso nuo valstybės arba bendrovių valdybos, tai vėlgi įtakoja tokias profesines sąjungas pilnai realizuoti savo funkcijas. Dėl to ateityje tokios profesinės sąjungos turi išeiti iš valstybės institucijų sistemos ir gauti finansavimo nuo narių ir darbdavių mokesčių, kad savarankiškai ir nešališkai atstovauti darbuotojus.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos kovencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-647.
2. Tarptautinės darbo organizacijos kovencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933

Kinijos Liaudies Respublikos teisės aktai

Kinijos Liaudies Respublikos įstatymai

1. 中华人民共和国宪法. 1982 年 12 月 4 日. 1988 年第一修正案; 1993 年第二修正案; 1999 年第三修正案; 2004 年第四修正案. Prieiga per internetą <<http://www.cqjcy.gov.cn/Information/InformationDisplay.asp?NewsID=9546>>.
2. 中华人民共和国公司法. 2005 年 10 月 27 日. Prieiga per internetą <<http://www.nmglawyer.com/Article/913.html>>.
3. 中华人民共和国民法通则. 1987 年 1 月 1 日. Prieiga per internetą <<http://www.silong.net/article/show.asp?id=42>>.
4. 中华人民共和国劳动法. 2007 年 6 月 29 日. Prieiga per internetą <<http://www.laodonghetong.org/1021a.html>>.
5. 中华人民共和国劳动合同法. 2008 年 1 月 1 日. Prieiga per internetą <<http://www.51labour.com/zhuanti/2007ldht/html/Pagel1-8.asp>>.
6. 中华人民共和国工会法. 2011 年 10 月 27 日. Prieiga per internetą <http://zgh.taicang.gov.cn/art/2011/3/30/art_8631_111143.html>.

Kinijos Liaudies Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

1. 中华人民共和国国务院“关于加强工业企业管理若干问题的决定”. 1986 年. Prieiga per internetą

- < http://news.xinhuanet.com/ziliao/2005-02/06/content_2553813.htm>.
2. 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第 9 号）“工资集体协商试行办法”. 2000 年 10 月 10 日. Prieiga per internetą < http://www.molss.gov.cn/gb/ywzn/2006-02/15/content_106792.htm>.
 3. 中华人民共和国劳动和社会保障部令（第 22 号）“集体合同规定”. 2004 年 1 月 20 日. Prieiga per internetą < <http://www.ysx.gov.cn/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=2048>>.
 4. 中华人民共和国劳动和社会保障部“关于开展区域性行业性集体协商工作的意见”. 2006 年 8 月 17 日. Prieiga per internetą < http://www.molss.gov.cn/gb/zxwj/2006-10/24/content_140633.htm>.
 5. 中华人民共和国劳动和社会保障部令第（2009）124 号“关于加强劳动人事争议调解工作的意见”. 2009 年 10 月 30 日. Prieiga per internetą < http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=300389>
 6. 中华人民共和国劳动和社会保障部关于印发“全民所有制公司职工管理规定”的通知. 1990 年 11 月 10 日. Prieiga per internetą < <http://www.haolawyer.com/wk-34972-1.html>>.
 7. 中华人民共和国劳动和社会保障部关于贯彻和实施集体协商与集体合同的决定. [žiūrėta: 1996 m. gegužės 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.worker.cn/c/2010/06/09/08212440429053.html>>.
 8. 1996 年 8 月 13 日中华人民共和国劳动和社会保障部. 劳办发[1996]165 号_关于实行企业化管理的事业组织与职工发生劳动争议有关问题的复函. [žiūrėta: 2006 m. gruodžio 11 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.yt12333.cn/bencandy.php?fid=22&id=863>>.
 9. 中华人民共和国全国总工会第（1995）12 号令“工会参加平等协商和签订集体合同试行办法”. 1995 年 8 月 17 日. Prieiga per internetą < http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=11663>.
 10. 中华人民共和国全国总工会“工会章程”. 2008 年 10 月 21 日. Prieiga per internetą < <http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=69&aid=81124>>.
 11. 中华人民共和国国家工商行政管理局令（第 65 号）“企业法人的法定代表人审批条件和登记管理暂行规定”. 1996 年 12 月 24 日. Prieiga per internetą < <http://www.jincao.com/fa/law24.66.htm>>.
 12. 中华人民共和国上海市集体合同条例. 2008 年 1 月 1 日. Prieiga per internetą

- <<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node3124/node3125/node3130/u6ai1845.html>>.
13. 中华人民共和国上海市劳动和社会保障局令（第 2001/27 号）“工资集体协商试行办法”。2001 年 4 月 19 日。Prieiga per internetą
<www.12333sh.gov.cn/200912333/2009xxgk/ztxx/gzzd/201105/t20110509_1130022.shtml>.
 14. 上海市人力资源和社会保障局关于调整本市最低工资标准的通知。[žiūrėta: 2011 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą
<http://www.12333sh.gov.cn/200912333/2009xxgk/zhxx/gfxwj/ldbc/201103/t20110325_1128783.shtml>.
 15. 上海市集体合同监督检查制度。[žiūrėta: 2011 m. spalio 19 d.]. Prieiga per internetą
<http://sjr.sh.gov.cn/detail.jsp?main_colid=1411&top_id=1407&main_artid=70165>.
 16. 中华人民共和国辽宁省集体协商和集体合同规定。[žiūrėta: 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą
<http://www.ln.gov.cn/zfxx/zfwj/szfl/200709/t20070920_133951.html>.
 17. 中华人民共和国辽宁省政府令（第 257 号）“辽宁省企业工资集体协商规定”。2011 年 10 月 1 日。Prieiga per internetą
<http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=359947>.
 18. 中华人民共和国北京市劳动和社会保障局“关于贯彻实施劳动和社会保障部工资集体协商试行办法的有关问题的通知”。2001 年 6 月 22 日。Prieiga per internetą
<<http://www.bjld.gov.cn/LDJAPP/search/fgdetail.jsp?no=2695>>.
 19. 中华人民共和国深圳市“关于调整我市最低工资标准”的通知。[žiūrėta: 2011 m. gruodžio 31 d.]. Prieiga per internetą
<http://www.szhrss.gov.cn/tzgg/201112/t20111230_1795461.htm>.
 20. 深圳市统计局. 深圳市历年平均工资及最低工资标准表。Prieiga per internetą
<<http://sz.bendibao.com/szsi/2008227/si62700.htm>>.
 21. 深圳市集体合同范本。[žiūrėta: 2009 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą
<<http://www.lawtime.cn/info/laodong/jitihetong/2009030531972.html>>.
 22. 南京市劳动和社会保障局. 关于调整南京市 2010 年最低工资标准的通知。[žiūrėta: 2010 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą
<<http://www.51labour.com/lawcenter/lawshow-89283.html>>.

23. 湖北省劳动和社会保障厅、省总工会、省企业联合会/企业家协会关于开展集体合同监督检查的通知. [žiūrėta: 2010 m. lapkričio 7 d.]. Prieiga per internetą <<http://law.m148.com/155551/>>.
24. 关于印发《宜都市总工会工资集体协商指导员管理办法（试行）》的通知. [žiūrėta: 2011 m. rugsėjo 13 d.]. Prieiga per internetą <http://www.ydgh.gov.cn/art/2011/9/13/art_10892_762.html>.
25. 中国企业联合会章程. 2008 年 9 月 20 日. [žiūrėta: 2008 m. rugsėjo 24 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=723&aid=80600>>.
26. 上海市企业联合会章程. 2011 年 4 月 6 日. Prieiga per internetą <http://www.shec.org.cn/shec/exchange/qlgk/zc/zc_c2011.asp>.
27. 中国外商投资企业协会章程. 2011 年 11 月 28 日. Prieiga per internetą <<http://caefi.mofcom.gov.cn/aarticle/av/201112/20111207864645.html>>.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys

1. 郑尚元; 李海明; 扈春海. *劳动和社会保障法学*. 北京: 中国政法大学出版社, 2008.8. ISBN 978-7-5620-3272-4.
2. 范围. *劳动法精要与依据指引*. 北京: 北京大学出版社, 2011.1. ISBN 978-7-301-18228-4/D2768.
3. 金福海. *劳动法案例教程*. 北京: 北京大学出版社, 2011.1. ISBN 978-7-301-18207-9.

Straipsniai, konferencijų medžiaga ir kiti šaltiniai internete ir kitose elektroninėse laikmenose

1. NEKRAŠAS, V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė. Vilnius, 1984. P. 20.
2. 九十年代转轨时期最低生活保障制度的建立. 中国社工协会. [žiūrėta: 2007 m. gruodžio 24 d.]. Prieiga per internetą <<http://sgxh.mca.gov.cn/article/sgwh/200712/20071200008712.shtml>>.
3. 中国城乡居民收入 2006 年加速增长. [žiūrėta: 2007 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/fortune/2007-01/25/content_5651336.htm>.
4. 人力资源社会保障部 2012 年第一季度新闻发布会. [žiūrėta: 2012 m. balandžio 27 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.zjjzx.cn/news/shxw/172138.html>>.

5. 杨琳. 中国劳资矛盾忧患. [žiūrėta: 2009 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/legal/2009-12/14/content_12642477_4.htm>.
6. 胡锦涛关于构建社会主义和谐社会的讲话全文. [žiūrėta: 2005 m. birželio 26 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.china.com.cn/chinese/news/899546.htm>>.
7. 中国城乡居民收入 2006 年加速增长. [žiūrėta: 2007 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/fortune/2007-01/25/content_5651336.htm>.
8. 怎样看待劳动合同法引出的争议. [žiūrėta: 2008 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/fortune/2008-02/22/content_7648070.htm>.
9. 揭开劳动合同法背后的秘密. [žiūrėta: 2008 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/legal/2008-03/28/content_7872685.htm>.
10. 2011 年城乡居民收入增长情况. [žiūrėta: 2012 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą <http://www.stats.gov.cn/tjfx/jdfx/t20120120_402780174.htm>.
11. 李迎春. 中国工会的历史、现状及有关问题探讨. [žiūrėta: 2009 m. gruodžio 25 d.]. Prieiga per internetą <http://blog.sina.com.cn/s/blog_49a963b10100g5fw.html>.
12. 中华全国总工会主要职责. [žiūrėta: 2009 m. gruodžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=804&aid=42616>>.
13. 中国金融工会选举产生新一届领导班子. [žiūrėta: 2009 m. birželio 29 d.]. Prieiga per internetą <<http://renshi.people.com.cn/GB/64096/64284/9529295.html>>.
14. 上海市总工会下属工会. Prieiga per internetą <<http://www.shzgh.org/renda/node5902/node5903/node6560/u1a1537136.html>>.
15. 上海市总工会机构职能. Prieiga per internetą <<http://www.shzgh.org/renda/node5902/node5903/node6554/userobject1a1164629.html>>.
16. 孙智; 刘景芳. 沃尔玛工会门事件前途未卜. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://business.sohu.com/20060814/n244774927.shtml>>.
17. 邵芳卿. 沃尔玛中国首家工会组建始末 建后没人感到轻松. [žiūrėta: 2006 m. rugpjūčio 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://news.winshang.com/news-28225.html>>.
18. 富士康将设专职工会主席. [žiūrėta: 2010 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą <<http://tech.sina.com.cn/it/2010-12-18/06174999759.shtml>>.
19. 李坤钢. 论劳动关系中雇主之界定. 云南大学学报法学版 2007 年 5 月第 3 期. [žiūrėta: 2008 m. vasario 13 d.]. Prieiga per internetą <http://www.hrlaw315.com/lzgl/previewnews.php?news_id=85>.

20. 王俊秀. 劳合法实施 2 年劳动争议案井喷. [žiūrėta: 2010 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą <<http://blog.hr.com.cn/html/42/n-80142.html>>.
21. 深度回顾本田罢工事件. Prieiga per internetą <<http://www2.chinahrd.net/Authorcolumn/subject.aspx?typeid=news&id=6562dd15-1a28-4795-a1a9-ecff0b7b4bea>>.
22. 富士康员工集体谈判获加薪:一线涨幅不低于 3%. [žiūrėta: 2010 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://tech.sina.com.cn/it/2010-03-17/17083954948.shtml>>.
23. 深圳市集体协商签订集体合同的类型及特点. [žiūrėta: 2010 m. liepos 27 d.]. Prieiga per internetą <<http://lvshi.sz.bendibao.com/news/2010727/227125.shtm>>.
24. 金融危机对我国出口企业的影响及其对策. [žiūrėta: 2009 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą <http://news.xinhuanet.com/theory/2009-01/20/content_10668635.htm>.
25. 工资集体协商铺开 25 省区市出台集体合同地方性法规. [žiūrėta: 2012 m. balandžio 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://afxfy.chinacourt.org/public/detail.php?id=25805>>.
26. 彭光华. 集体争议调查. 北京: 中国人民大学人事学院. [žiūrėta: 2009 m. gegužės 22d.] Prieiga per internetą <http://www.szlaborlaw.org/news/News_View.asp?NewsID=515>.
27. 集体合同争议的审理程序. [žiūrėta: 2012 m. sausio 17d.]. Prieiga per internetą <<http://wenku.baidu.com/view/39d64330eefdc8d376ee32fd.html>>.
28. 地区性和行业性集体合同的调查. Prieiga per internetą <<http://www.docin.com/p-93629505.html>>.
29. 违反集体合同的责任的确定. [žiūrėta: 2008 m. gegužės 14d.] Prieiga per internetą: <http://www.laodonglawyer.com/laodong/html/article_639.html>.
30. 员工罢工是否合法. [žiūrėta: 2009 m. gegužės 5d.]. Prieiga per internetą <<http://www.hulvshi.com/contents/3/920.shtml>>

SANTRAUKA

Kolektyvinės darybos ir kolektyvinės sutartys gimė Vakarų šalyse. Kinijos per pastaruosius 30 metų bando įvesti rinkos ekonomiką ir modernią pramonę, taip pat šiuolaikinę teisės sistemą, kuri apima kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis. Šie du dalykai yra labai svetimi Kinijos darbo santykių subjektams, nors planinės ekonomikos laikais Kinijoje jau atsirado profesinės sąjungos, bet Kinijos valdžia and darbo santykių subjektai iš esmės nepriprato kolektyvinių darbo santykių esmės. Įvesdama rinkos ekonomiką ir modernią pramonę, Kinijos valdžia susiduria su įvairiomis problemomis darbo santykių srityje, kurios jau senai pavyko Vakarų šalyse. Skatindama šalies ekonomikos tolimesnį augimą, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimas tapo vienu iš svarbiausių ir esminių Kinijos Vyriausybės uždavinių, nes individualių ir kolektyvinių darbo santykių stabilumas tiesiogiai įtakoja Kinijos Komunistinės partijos valdžią, šalies ekonomikos pastovią plėtrą ir socialinę harmoniją.

SUMMARY

Collective bargaining and collective agreements were born in western countries. During last 30 years China has attempted to introduce market economy and modern industry, also the legal system which includes collective bargaining and collective agreements. These two concepts are quite new to the Chinese subjects of labour law, although during the period of planned economy the labour unions already exists, but the Chinese regime and subjects of labour law don't understand how the collective bargaining and collective agreements essentially work. The Chinese regime is confronted by various problems concerning labour relations while introducing market economy and modern industry, these problems have been settled in western countries. While prompting further growing of economy, the implementation of collective bargaining and collective agreements is one of the most important and essential tasks of Chinese government, because the stability of individual and collective labour relations directly influences Chinese communist regime, economic sustainable development and harmonious society.