

Запара С.І.,
доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету

Болбот В.В.,
аспірант
Сумського національного аграрного університету

УДК [316.48+347.965.42] :221.7 (510)
DOI https://doi.org/10.32845/2663-5666.2020.2.8

ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У КИТАЇ

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Економічні успіхи Китайської Народної Республіки (КНР) постійно привертають увагу сучасних дослідників. Незважаючи на торгові війни із США, загострення відносин із ЄС [1], зниження росту ВВП на 6.2% у другому кварталі 2019 року [2], КНР залишається однією із країн-лідерів за показниками економічного зростання. На долю Китаю припадає біля 18% глобального ВВП. Країна займає друге місце у світі за номінальним ВВП (після США) і є найбільшою економікою за паритетом купівельної спроможності. КНР відповідальна за 36% зростання світової економіки в середньому за рік за останні п'ять років [3]. КНР є країною, що активно інвестує в інші світові економіки. За попередніми оцінками обсяг прямих іноземних інвестицій Китаю в шість провідних економік світу в 2016 році склав 16 млрд дол. [4]. Постійне зростання населення в умовах обмеженої території та природних ресурсів викликає побоювання не тільки уряду Китаю, але і всього світу [5]. Тим не менше Китай – це не лише країна з розвинутою економікою та першою у світі країною за чисельністю населення (1,367 млрд осіб). Останні події у світі, пов'язані із пандемією внаслідок поширення COVID-19, продемонстрували можливості ефективного управління в перенаселеній країні навіть в умовах першої хвилі агресивної пандемії. Цей феномен спровокував нову хвилю дискусії, пов'язаної з кризою лібералізму та пошуком нових ціннісних орієнтирів сучасного суспільства. Гаряче обговорюються способи соціальної підтримки громадян, актуальні форми праці, але безсумнівним фактом є те, що як би не розвивалось людство, праця залишається не лише джерелом добробуту, а й інструментом досягнення соціальної гармонії та розвитку людської цивілізації.

Відомо, що праця є одним із ключових економічних факторів, що прямо впливають на розвиток країни. Кількісні та якісні показники, серед яких зростання/зниження чисельності населення, рівень та доступність освіти, динаміка розвитку середнього класу, рівень соціальної єдності та діалогу в суспільстві, є найбільш важливими індикаторами праці та соціально-трудових відносин. Поряд із цим соціально-економічний розвиток КНР залежить

від розвитку економіки. За останні 50 років в Китаї побудовано 370 тис. нових промислових підприємств. А це створює робочі місця, позитивно впливає на зростання зайнятості населення, збільшення продуктивності праці та приватного сектору економіки Китаю [6]. Але ці макроекономічні показники пов'язані із внутрішніми та зовнішніми факторами розвитку країни (зменшення росту економіки, невисоке у порівнянні із минулими роками зростання ВВП (на 6,5%), проблеми, пов'язані із боротьбою із «коронавірусом» тощо). Китай зорієнтований не лише на внутрішній ринок; в умовах економічної кризи стає очевидним, що обмеження, пов'язані із пандемією, неминуче призведуть до соціальних конфліктів. Саме тому ефективні форми управління соціальними конфліктами стають реальними інструментами стабільності на мікро- та макрорівнях.

Формулювання мети та завдань дослідження. Метою даної публікації є дослідження важливого елементу правового регулювання соціально-трудових відносин – механізму захисту прав працівників в КНР. Зауважимо, що розгляд даного питання в ретроспективі філософсько-світоглядного сприйняття правового регулювання дозволяє краще зрозуміти особливості регулювання соціально-трудових відносин та є одним із завдань представленої наукової роботи. Також завданнями роботи є здійснення аналізу та узагальнення примірних процедур, пов'язаних із вирішенням трудових спорів у Китаї.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Слід зазначити, що суттєвий внесок у дослідження трудових відносин в КНР внесли такі українські та зарубіжні вчені, як А.М. Гірник, А.В. Даньшин, С.Ф. Литвинова, С.М. Марков, Е.А. Мурзина, С. Польовик, О. Поліщук, О.Е. Полозюкова, В.Ф. Резаненко, Н.Г. Рогожина, Л.А. Ромадова, Е.П. Русакова, Хоу Ядань та багато інших.

Проте чимало питань унікальності Китаю в питанні регулювання соціально-трудових відносин залишаються відкритими та дискусійними. Очікується, що дослідження механізмів управління соціальними конфліктами в Китаї наблизить нас не лише до розуміння природи позитивного ефекту

управління кризовими ситуаціями, зокрема, пандемії, а й дозволить встановити унікальні особливості правової системи Китаю в порівнянні з іншими.

Виклад основного матеріалу. Правова система, як власне і вся організація суспільних відносин в КНР, побудована на конфуціанстві як філософії. В Аналектах XII згадується випадок: коли Цзи Кан запитав Конфуція про владу, говорячи: що ти скажеш про вбивство безпринципних заради суспільного блага? Конфуцій відповів: «Пане, у своїй владі чому ви взагалі використовуєте вбивство? Нехай ваші бажання будуть добрими, і люди у відповідь будуть добрими. Відносини між начальниками і підлеглими, як між вітром і травою. Трава повинна згинатися, коли вітер дме через неї» [7]. Ця цитата яскраво пояснює одну важливу обставину, на яку посилається Хіларі Йосиф (Hilary Josephs) [7]. Зокрема, хоча китайська держава була авторитарною, ієрархічною і патерналістською, китайська традиція давала правителю певну свободу волі для експлуатації населення, а у відповідь доброзичливий патріарх всього свого народу, правитель, виправдовував свою абсолютну владу лише шляхом належного догляду за народом. Правитель повсякчас демонстрував належні правила поведінки своїм прикладом, а не виключно загрозою покарання. І хоча багато правителів насправді не виконували цих вимогливих стандартів, ідеал конфуціанства залишився недоторканим до сьогодні.

Переживаючи злети та кризові періоди своєї історії, після окупаційного періоду, що тривав століття, Китай у пошуках нових правових джерел звернувся до іноземних моделей функціонування правових систем, переважно до континентальних, джерел права колишнього Радянського Союзу.

Згодом, зберігаючи статус держави «над громадянами», які перебувають у державному підпорядкуванні, Китай доволі успішно продемонстрував політику «зовнішніх запозичень», імплементацію ринкових механізмів, диверсифікацію від командно-адміністративної економіки радянського типу до розвинутих корпоративних відносин із ринками цінних паперів.

Разом із розвитком всієї правової системи змінювалась і система трудових відносин, зокрема модель вирішення трудових спорів.

У Китаї, як і в багатьох країнах світу, трудові спори вирішуються в індивідуальному та колективному порядку. Серед джерел, що регулюють порядок вирішення трудових спорів, слід назвати Конституцію, Закони КНР «Про працю» (Трудовий кодекс КНР), «Про трудовий договір», «Про медіацію та арбітраж з трудових спорів», «Про посередництво» тощо [8–11].

Китайське трудове законодавство передбачає досудовий та позасудовий порядки вирішення трудових спорів. До позасудових способів захисту трудових прав працівників за китайським законодавством належать: державний контроль і нагляд із питань праці; громадський контроль, що здійснюється профспілками; процедура медіації; вирішення трудових спорів народними погоджувальними комі-

сіями і трудовими арбітражами (що створюються при управлінні праці провінції), а також порядок самозахисту працівників [12]. Зокрема, як зазначають окремі дослідники, у сучасному Китаї інститут медіації є альтернативною формою вирішення різних спорів цивільного, комерційного, адміністративного і трудового характеру [13].

Як зазначають А.М. Гірник та В.Ф. Резаненко, за даосько-буддистсько-конфуціанською доктриною життєдіяльності дао-шія людини – це шлях її духовного та фізичного самовдосконалення через гармонізацію нею взаємин між інь-стихією Землі (土) та ян-стихією Неба (天), впорядкування хаотичного стану взаємин внутрішнього (інь) та зовнішнього (ян) світів людини, або просто хаотичного стану речей (爻) тощо. Саме через це людина стає здатною сприймати зовнішнє (не своє) як внутрішнє (своє), тобто виникає відчуття цілісного сприйняття світу. Термін 調解 (медіація) складається з ієрогліфів: 調, 解. Перший через значення його елементів 言, 周 передає такі ідеї: 1) істинне слово (言), що передає суть речей (周); 2) слово мудреця (даоса, буддиста, конфуціянця); 3) слово-логос тотожне абсолюту, тобто слово у стані думки (не виголошене слово). «Той, хто не знає, говорить. Той, хто знає, мовчить» [даоський канон «Дао де цзін»] [14, с. 28]. Тож поширенню медіації в Китаї сприяє його концептуальне поєднання з філософсько-світоглядними традиціями країни.

На думку А.М. Гірник та В.Ф. Резаненко, «однією з особливостей китайського ставлення до конфлікту є усвідомлення і врахування його соціально руйнівної дії, разом з тим і відповідальності учасників конфлікту перед громадою за відновлення порушеної цілісності, з одного боку, і визнання легітимності громадського втручання для залагодження сусідських конфліктів – з іншого. Тому китайське традиційне розуміння залагодження конфлікту передбачає елемент публічності – вибачення, спільне чаювання, обдаровування подарунками, святкування досягнутого примирення. Ще в Давньому Китаї відбулася початкова інституалізація і ритуалізація процедури примирення – будиночок для чайної церемонії одночасно був місцем, де конфліктуючі сторони могли зустрітися і отримати допомогу неупередженого посередника» [14, с. 29].

У Конституції КНР передбачено, що розгляд трудових спорів у КНР здійснюється шляхом переговорів, проведенням арбітражу із трудових спорів, медіації (зокрема, народними погоджувальними комісіями). Поняття «народні погоджувальні комісії» закріплене в Конституції КНР. Згідно зі ст. 110 Конституції КНР народні погоджувальні комісії є державними адміністративними органами, які підпорядковані міським та сільським комітетам [15]. Народні погоджувальні комісії наділені повноваженнями врегулювати звичайні спори між громадянами, а також окремі цивільні спори, спори з економічних або трудових питань [11; 16].

Діяльність народної погоджувальної комісії до прийняття спеціального закону регулювалася Тимчасовими правилами організації народних погоджу-

вальних комісій від 22 березня 1954 р., Положенням про організацію народних погоджувальних комісій від 5 травня 1989 р., а з 1 січня 2011 р. Законом КНР «Про посередництво» [11]. Так, відповідно до ст. 1 даний закон регулює порядок народного посередництва при врегулюванні спорів між громадянами з метою збереження соціальної гармонії і стабільності. Ст. 2 зазначеного закону термін «народне посередництво» відносить до процесу, за яким народні погоджувальні комісії переконають зацікавлені сторони в необхідності досягнення мирової угоди. Згідно зі ст. 11 Закону КНР «Про посередництво» народні погоджувальні комісії повинні створювати систему і правила посередницької роботи, прислухатися до думки народу і є підконтрольними народу. Сьогодні існує понад 800 000 таких комісій, членами яких є близько 4 700 000 медіаторів, які обираються на зборах громад [14, с. 29].

Закон КНР «Про посередництво» встановлює порядок досудового вирішення спору на основі реалізації платформи комунікації, мінімізації соціального конфлікту. Для цього, відповідно до ст. 20 зазначеного закону, народні погоджувальні комісії можуть, за згодою зацікавлених сторін, запросити родичів, сусідів або колег зацікавлених сторін, осіб зі спеціальними знаннями і досвідом, представників громадських організацій тощо, що свідчить (на відміну від європейського досвіду) про відсутність конфіденційності в цьому процесі. Вважається, що народні погоджувальні комісії стимулюють неупереджених, порядних людей, які віддані справі досягнення згоди між людьми, і чия діяльність люди схвалюють, брати участь в посередницькій роботі [11]. Діяльність комісій також називають «народною медіацією», що має різний ступінь ефективності. «Народного медіатора», або, як його ще називають, «народного посередника» обирають на зборах громад, це зазвичай людина, яка користується повагою в громаді, але не обов'язково володіє переговірницькими професійними компетенціями медіатора, проте, за китайською традицією, може за допомогою посередництва залагодити конфлікт.

За статистику, народні погоджувальні комісії вирішують мінімум п'ять із десяти спорів. Однак юридично зобов'язання мають лише рішення суду. Різні способи залучення примірників під час судового процесу активно розвиваються в останні десятиріччя [17]. Але про абсолютну ефективність вирішення спорів у такий спосіб не йдеться. Відповідно до статті 16 Цивільно процесуального кодексу КНР (ЦПК КНР) народні погоджувальні комісії здійснюють примирення на підставі принципу добровільності. Сторони повинні дотримуватися угоди, досягнутої в результаті примирення; в разі небажання примирюватись або недосягнення примирення вони можуть подати позов до народного суду.

Глава 8 Цивільного процесуального кодексу КНР (далі – ЦПК КНР) повністю присвячена примиренню. Відповідно до ст. 85 ЦПК КНР народні суди при розгляді цивільних справ на основі принципу добровільності сторін, виходячи зі встановлених

фактів, з'ясовують суть справи, схиляють сторони до примирення. При досягненні угоди в результаті примирення народний суд ухвалює мирову угоду. У мировій угоді повинні бути вказані вимоги сторін, факти у справі та результати примирення [18].

Згідно зі ст. 73 Закону КНР «Про трудовий договір» передбачена система контролю і нагляду за системою трудових договорів. Управління з питань праці при Державній Раді КНР несе відповідальність за контроль і нагляд за виконанням системи трудового договору по всій країні. Під час здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства управління з праці місцевих народних комітетів повинні заслуховувати рекомендації представників профспілок, підприємств, а також компетентних галузевих відомств.

Відповідно до ст. 75 Закону КНР «Про трудовий договір» нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, що здійснюється відділом управління трудовими ресурсами при Держраді та на рівні повіту, передбачає перевірку: 1) локальних актів роботодавця, що прямо стосуються безпосередніх прав працівників; 2) укладення та припинення трудових договорів між роботодавцями і працівниками; 3) порядку відбору та найму персоналу; 4) дотримання роботодавцями правил, що стосуються робочого часу, відпочинку та відпусток працівників; 5) виплати зарплати, зумовленої у трудових договорах, і дотримання роботодавцями положень про мінімальну заробітну плату; 6) участі роботодавців в різних типах соціального страхування та внесення виплат за соціальним страхуванням; 7) інших питань, згідно із законодавством [9].

Відповідно до статей 77, 78 Закону КНР «Про трудовий договір» профспілки здійснюють контроль та нагляд за дотриманням законодавства про працю. У разі порушення роботодавцем положень трудового законодавства, підзаконних актів, трудових договорів, колективних договорів профспілка має право надати рекомендації або зажадати виправлення ситуації; в разі подання працівником заяви до арбітражу або до суду профспілка відповідно до закону сприяє вирішенню спору.

Відповідно до змісту ст. 43 Закону КНР «Про трудовий договір» при розірванні трудового договору роботодавець повинен узгодити звільнення із профспілкою. У разі розірвання трудового договору роботодавцем із порушенням положень законодавства, підзаконних актів або умов трудового договору профспілка має право вимагати від роботодавця виправлення ситуації. Роботодавець зобов'язаний вивчити рекомендації профспілки, після чого письмово повідомити профспілку про остаточне рішення.

У китайському трудовому законодавстві є таке поняття як самозахист. Дане право закріплено у статті 32 Закону КНР «Про трудовий договір» і передбачає відмову працівника від виконання роботи при порушенні правил внутрішнього розпорядку або якщо робота є небезпечною для життя і здоров'я. У такому випадку відмова працівника від виконання роботи не вважається порушенням трудового договору [9].

При досягненні згоди результати медіації мають бути зафіксовані в угоді про медіацію. Угода про медіацію має бути підписана і засвідчена печатками обох сторін. Дана угода набуває чинності після підписання і засвідчення печаткою угоди медіатором, має обов'язкову силу для обох сторін і підлягає виконанню обома сторонами. У разі, якщо угоди не укладено протягом 15 днів з моменту прийому медіатором заяви про проведення медіації трудового спору, сторони можуть відповідно до закону звернутися до арбітражу [10].

Якщо «народна медіація» виявилась неефективною, примирення також здійснюють органи **арбітражу**. Закон КНР «Про медіацію і арбітраж з трудових спорів» (Прийнятий 29 грудня 2007 року на 31-му засіданні Постійного комітету ВЗНП 10-го скликання; вступив в силу з 1 травня 2008 року) [10] регулює як індивідуальні, так і колективні трудові спори. Так, відповідно до ст. 2 Закону він застосовується при виникненні на території КНР трудових спорів між працівником і роботодавцем, внаслідок: встановлення трудових відносин; укладення, виконання, зміни, розірвання або припинення трудового договору; виключення з реєстру (списку), звільнення з посади, звільнення, залишення роботи; з питань робочого часу, часу відпочинку і відпустки, соціального страхування, добробуту, навчання персоналу, а також з питань охорони праці; з питань оплати праці, медичних витрат на лікування виробничих травм, субсидій та компенсацій; інших випадків, передбачених законодавчими та нормативно-правовими актами.

Відповідно до ст. 18 Закону «Про медіацію і арбітраж з трудових спорів» управління у справах праці при Державній раді КНР на підставі відповідних положень цього Закону розробляє Правила проведення арбітражу. Управління у справах праці народних урядів провінцій (автономних районів, міст центрального підпорядкування) здійснюють координацію роботи із проведення арбітражу трудових спорів на території своїх адміністративно-територіальних одиниць [10].

При цьому принципи примирення застосовуються як в арбітражному, так і в судовому процесах. Рішення трудового спору повинно прийматися на підставі дотримання принципів законності, справедливості, своєчасності розгляду, рівності законних прав та інтересів сторін у трудовому спорі (ст. 77, 78 Закону КНР «Про працю») [8]. На відміну від інших країн, де процедури примирення і арбітражу розділяють, і, зазвичай, до арбітражу звертаються в разі недосягнення згоди під час переговорів, у Китаї у процесі арбітражного розгляду арбітр може здійснювати примирення сторін, об'єднуючи обидві процедури.

Відповідно до статті 81 Закону КНР «Про працю» арбітражна комісія з трудових спорів формується із представників органу трудової адміністрації, представників професійної спілки, представників працівника. Голова арбітражної комісії із трудових спорів призначається з числа представників органу щодо питань праці та зайнятості [8].

Як в Україні існує реєстр трудових арбітрів, так і в КНР відповідно до ст. 20 Закону створюється реєстр арбітрів. Але вимоги до арбітрів в КНР є високими. Так, арбітр повинен бути справедливим і порядним, а також відповідати одній із таких вимог: 1) раніше займати посаду судді; 2) вести науково-дослідну чи викладацьку роботу у сфері права і мати службове звання не нижче середнього рівня; 3) мати правові знання і не менше 5 років стажу роботи у сфері управління трудовими ресурсами або профспілки; 4) мати ліцензію на право ведення адвокатської діяльності не менше 3 років.

Колективні трудові спори розглядаються за допомогою організації переговорів між сторонами спору. Переговори організовуються органом державного управління у сфері праці (стаття 84 Закону КНР «Про працю»). Якщо спір не врегульовано в результаті переговорів, він передається до комісії із трудового арбітражу, а потім до народного суду (стаття 85 Закону КНР «Про працю») [8; 19].

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, як зазначалось вище, трудові спори в Китаї розглядаються в індивідуальному та колективному порядках. Як звертає увагу С.М. Марков, вирішення індивідуальних трудових спорів (між працівником/ами і роботодавцем), відповідно до китайських народних і юридичних традицій, відбувається в наступній логічній послідовності: конфлікт → спір → переговори (безпосередні, дво- і тристоронні, наприклад, за участю профспілок) → адміністративні комісії з трудових спорів при органах публічної влади на місцях та в центральному органі (народні погоджувальні комісії) → арбітраж, або третейський суд (в межах комісії з трудових спорів), → народний суд всіх інстанцій [20].

Таким чином, якщо виник конфлікт, сторони заохочуються вирішувати трудові спори за допомогою примирення та переговорів. У випадку, якщо сторони не мають наміру вести переговори, не дійшли згоди або не виконують досягнутої угоди, допускається звернення до медіатора для проведення медіації. Законодавство Китаю передбачає вибір сторонами органу з медіації: 1) комітету підприємства з медіації трудових спорів; 2) створеної відповідно до закону організації з проведення медіації базового рівня; 3) створеної відповідно до закону організації волосного рівня (рівня квартального управління), в компетенції якої знаходиться медіація трудових спорів. Комітет підприємства з медіації трудових спорів формується із представників трудового колективу і представників підприємства. Представники трудового колективу призначаються профспілкою або обираються всім трудовим колективом; представники підприємства призначаються відповідальними особами підприємства. Керівник комітету з медіації трудових спорів підприємства призначається з числа співробітників, обраних профспілкою або запропонованих обома сторонами.

У разі, якщо примирення на всіх обраних рівнях виявилось неефективним, сторони можуть звернутись до арбітражного органу, яким є арбітражна

комісія. Якщо арбітраж не вирішив спір, сторони трудового спору можуть звернутись до народного суду.

З огляду на вищенаведене слід зазначити, що система вирішення трудових спорів у Китаї передбачає їх вирішення як на індивідуальному, так і колективному рівнях із розгалуженою системою посередництва та примирення в різних медіативних формах. Традиція ведення переговорів ґрунтується на історичних, філософських, світоглядних аспектах китайської культури, головним елементом якої є спонукання до вирішення спорів у позасудовий спосіб. Головною національною відмінністю процедур примирення є їх взаємозв'язок та перетин із можливістю залучення державних органів, профспілки, народних медіаторів для ефективного вирішення спорів. Залучення медіації є можливою також у процесі судового вирішення спору. Незважаючи на широкі можливості медіаційних процедур у Китаї, їх ефективність не є стовідсотковою, але конфуціанський світогляд позитивно впливає на формування законослухняності та правосвідомості громадян, що забезпечує продуктивність та оперативність у досягненні стратегічних далекоглядних цілей державного розвитку і сприяє вирішенню конкретного трудового спору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Польовик С. Європейські експерти про загострення відносин ЄС з Китаєм. URL : <https://bintel.org.ua/publicatio/regions/evropa/evropejski-eksperti-pro-zagostrennya-vidnosin-yes-z-kitayem/> (дата звернення: 27.02.2020).
2. Экономика Китая замедлилась до минимума за 27 лет. URL : <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2019/07/13/649636/> (дата звернення: 27.02.2020).
3. Рогожина Н.Г. «Мягкая сила» в политике Китая в странах юго восточной Азии. *Юго восточная Азия: Актуальные проблемы развития*. Выпуск XX. № 3. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/myagkaya-sila-v-politike-kitaya-v-stranah-yugo-vostochnoy-azii/viewer> (дата звернення: 27.02.2020).
4. Полозюкова О.Е. Экономическое развитие Китая на современном этапе. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskoe-razvitiie-kitaya-na-sovremennom-etape/viewer> (дата звернення: 27.02.2020).
5. Хоу Ядань. Состояние и направления развития трудовых отношений в Китае. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-napravleniya-razvitiya-trudovyh-otnosheniy-v-kitae> (дата звернення: 27.02.2020).
6. Поліщук О.А як з пенсіями в півтора мільярдному Китаї? URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2188745-a-ak-z-pensiyami-v-pivtoramilardnomu-kitai.html> (дата звернення: 27.02.2020).
7. The Global Workplace International and Comparative Employment Law Cases and Materials Second Edition (Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs, Michael J. Zimmer) Law and Business in New York. 2012. 991 p.
8. Про працю в Китайській Народній Республіці: Закон Китайської Народної Республіки від 5 липня 1994 року. URL : <https://chinalawcenter.org/work/zakon-knr-o-trude> (дата звернення: 27.02.2020).
9. Про трудовий договір в Китайській Народній Республіці : Закон Китайської Народної Республіки №65 від 29 червня 2007 року. URL : <https://chinarerevod.com/law/zakon-knr-o-trudovom-dogovore> (дата звернення: 27.02.2020).
10. Про медіацію і арбітраж з трудових спорів в Китайській Народній Республіці : Закон Китайської Народної Республіки від 29 грудня 2007 року URL : https://chinalaw.center/labour_law/china_labour_mediation_arbitration_law_2007_russian/ (дата звернення: 27.02.2020).
11. О посредничестве: Закон Китайской Народной Республики від 28 серпня 2010 року. URL : <https://asia-business.ru/law/law3/agent/> (дата звернення: 27.02.2020).
12. Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-trudovyh-prav-rabotnikov-po-rossiyskomu-i-kitayskomu-zakonodatelstvu/viewer> (дата звернення: 27.02.2020).
13. Даньшин А.В. Государство и социальное посредничество (медиация) в традиционном Китае URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvo-i-sotsialnoe-posrednichestvo-mediatsiya-v-traditsionnom-kitae> (дата звернення: 27.02.2020).
14. Гірник А.М., Резаненко В.Ф. Світоглядні та етико-правові засади медіації в Китаї. *Наукові записки*. Том 149. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 27–31. URL : http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2814/Hirnyk_svitohliadn_ta_etiko_pravovi_zasady.pdf;jsessionid=1F35EAAB688116619AE7D3B10F351E0E?sequence=1 (дата звернення: 27.02.2020).
15. Конституція Китайської Народної Республіки : Закон Китайської Народної Республіки від 4 грудня 1982 року (в редакції 2018 р.). URL : https://chinalaw.center/constitutional_law/china_constitution_revised_2018_russian/ (дата звернення: 27.02.2020).
16. Литвинова С.Ф. Примирение как метод разрешения споров в КНР. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/primirenie-kak-metod-razresheniya-sporov-v-knr> (дата звернення: 27.02.2020).
17. Русакова Е.П. Особенности процедуры предничества в Китае. *Правозащитник*. 2/2016 URL : <http://pravozashitnik.net/ru/2016/2/4> (дата звернення: 27.02.2020).
18. Цивільний процесуальний кодекс Китайської Народної Республіки: Закон КНР від 1991 року/на 4-й сесії Постійного комітету ВЗНП 7-го скликання 9 квітня 1991 року, змінений відповідно до Рішення Постійного комітету Всекитайських зборів народних представників 10-го скликання «Про внесення змін до Цивільного процесуального кодексу КНР» 28 жовтня 2007 р.) URL : https://chinalawinfo.ru/procedural_law/law_civil_procedure (дата звернення: 27.02.2020).
19. Ромадова Л.А. Правовое регулирование труда в Китае НародиРосси. URL : <https://narodirossii.ru/?p=12866> (дата звернення: 27.02.2020).
20. Марков С.М. Китайская модель медиации трудовых споров: социологический аспект. *Международный научно-исследовательский журнал* URL : <https://research-journal.org/social/kitajskaya-model-mediatsii-trudovyh-sporov-sociologicheskij-aspekt/> (дата звернення: 27.02.2020).

Запара С.І., Болбот В.В. ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У КИТАЇ

У статті здійснюється аналіз вирішення трудових спорів у Китайській Народній Республіці (КНР). Встановлено, що в разі вирішення трудових спорів у КНР сторони заохочуються вирішувати трудові спори за допомогою примирення та переговорів. У випадку, якщо сторони не мають наміру вести переговори, не дійшли згоди, або не виконують досягнутої угоди, допускається звернення до медіатора для проведення медіації. У разі, якщо примирення на всіх обраних рівнях виявилось неефективним, сторони можуть звернутись до арбітражного органу, яким є арбітражна комісія. Якщо арбітраж не вирішив спір, сторони трудового спору можуть звернутись до народного суду.

Доведено, що система вирішення трудових спорів у Китаї передбачає їх вирішення як на індивідуальному, так і колективному рівнях із розгалуженою системою посередництва та примирення в різних медіативних формах. Традиція ведення переговорів ґрунтується на історичних, філософських, світоглядних аспектах китайської культури, головним елементом якої є спонукання до вирішення спорів у позасудовий спосіб. Головною національною відмінністю процедур примирення є їх взаємозв'язок та перетин із можливістю залучення державних органів, профспілки, народних медіаторів для ефективного вирішення спорів. Залучення медіації є можливою також у процесі судового вирішення спору. Незважаючи на широкі можливості медіаційних процедур у Китаї, їх ефективність не є стовідсотковою, але конфуціанський світогляд позитивно впливає на формування законслухняності та правосвідомості громадян, що забезпечує продуктивність та оперативність у досягненні стратегічних далекоглядних цілей державного розвитку і сприяє вирішенню конкретного трудового спору.

Ключові слова: трудовий спір, медіація, арбітраж, переговори, посередництво, примирення.

Zapara S.I., Bolbot V.V. PECULIARTIES OF SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES IN CHINA

The purpose of this publication is to study an important element of legal regulation of socio-labour relations - a mechanism protecting the rights of workers in China. Note that the consideration of this question in retrospect, the philosophical perception of the legal regulation helps to better understand peculiarities of regulation of social and labor relations and is one of the objectives of the presented research. Also, the task of this work is the implementation of the analysis and generalisation of conciliation procedures related to the solution of labour disputes in China.

The economic success of the people's Republic of China (PRC) are constantly attracting the attention of modern researchers. Despite the trade war with the U.S., strained relations with the EU, China remains one of the countries-leaders on indicators of economic growth. Recent developments in the world associated with the pandemic as a consequence of the distribution COVID-19 have demonstrated the possibility of effective management in overpopulated country even in the conditions of aggressive first wave of the pandemic. This phenomenon provoked a new wave of discussions related to the crisis of liberalism and the search for new values of modern society. Hot discusses how social support, an actual form of labor, but the clear fact is that no matter how evolved mankind, the work remains not only a source of wealth, but an instrument for achieving social harmony and development of human civilization.

It is established that in the case of settlement of labour disputes in China, parties are encouraged to resolve labour disputes through conciliation and negotiation. If the parties do not intend to negotiate, agree, or do not fulfill the agreement, allowed an appeal to the mediator to conduct the mediation. If reconciliation on all selected levels was not effective, the parties may apply to the arbitration body, which is arbitral Commission. If arbitration has not resolved the dispute, the parties to a labour dispute may apply to the people's court.

Given the above, it should be noted that the labour dispute resolution system in China involves decisions at individual and collective levels with an extensive system of mediation and reconciliation in various medative forms. The tradition of negotiation is based on the historical, philosophical, and ideological aspects of Chinese culture, the main element of which is the urge to resolve a dispute in an extrajudicial way. The main national difference between reconciliation procedures is their interconnection and intersection with the possibility of involving state bodies, trade unions and national mediators to resolve disputes effectively. Mediation is also possible in the course of judicial dispute resolution. Despite the wide-ranging possibilities of mediation procedures in China, their effectiveness is not one hundred percent, but the Confucian worldview has a positive impact on the formation of law-abiding and public-minded citizens, which provides productivity and efficiency in achieving both strategic and far-sighted goals of state development and concretely contributes.

Key words: labor dispute, mediation, arbitration, negotiations, mediation, reconciliation.