

KELETEN A HELYZET VÁLTOZATLAN?

A kínai és magyar munkajogi szabályozás összehasonlítása a versenyképesség
és munkavállalói jogok tekintetében

Jelige:

Dan da du dou

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3. oldal
I. EGY FEJLŐDŐ ORSZÁG FEJLETT SZABÁLYOZÁSA	4. oldal
1. A kínai munkajog rendszerének áttekintése	5. oldal
1.1. Működőképes-e a „konzultatív leninizmus”?	6. oldal
1.2. Törvényi szabályozás	6. oldal
1.3. Kollektív szerződések	7. oldal
1.4. Közigazgatási szervek által történő szabályozás	8. oldal
1.5. Nemzetközi szintű jogforrások	8. oldal
2. A kínai és magyar munkajog néhány kiemelt jogintézményének összehasonlítása	9. oldal
a) <i>Próbaidő</i>	9. oldal
b) <i>Határozott idejű munkaszerződés</i>	10. oldal
c) <i>A munkaviszony munkáltató által történő megszüntetése</i>	12. oldal
d) <i>A munkaviszony megszüntetésének eljárási szabályai</i>	13. oldal
e) <i>A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok</i>	15. oldal
f) <i>Végkielégítés</i>	17. oldal
g) <i>A munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő munkaügyi viták rendezése</i>	18. oldal
h) <i>Büntetőjogi felelősség a munkajogi szabályok megsértéséért</i>	20. oldal
i) <i>További szempontok a kínai és magyar munkajog összehasonlításához</i>	21. oldal
3. Munkafeltételek vidéken és a városokban	22. oldal
II. VERSENYPÉSSÉG ÉS MUNKAERŐPIAC	25. oldal
1. Külföldi vállalatok a „kínaiizáció” útján	28. oldal
2. A jogrendszer kudarca? Kérdések a jogérvényesülés körében	30. oldal
3. Munkaügyi jogviták	34. oldal
4. Határozatok végrehajtása	37. oldal
Összefoglalás	39. oldal
Felhasznált Irodalom	43. oldal

BEVEZETÉS

Munkámban a Kínai Népköztársaság munkajogi szabályozásának alapjait vizsgálom, mellette a magyar munkajog egyes elemeit kontroll-relációban tárgyalom. Témám alapjául szolgál a távol-keleti ország kiemelkedő, világviszonylatban kivételesnek tekinthető gazdasági fejlődésének elemzése, amelynek egyik fő okaként a munkaerő-piaci jellemzőket jelölöm meg. Vizsgálatom célja két kérdés megválaszolása volt. A dolgozat első felében arra a felvetésre keresek választ, hogy vajon Kína azért tekinthető-e vonzó befektetési célpontnak a külföldi vállalatok számára, mert olyan alacsony szintű munkajogi standardok vannak érvényben, amelyek okán sokkal nagyobb mértékű nyereségre tehet szert a cég, mint bárhol máshol? A második kérdést úgy fogalmazhatjuk meg, hogy vajon a jogérvényesítési rendszer mennyiben segíti elő az említett külföldi vállalatok térnyerését?

A dolgozat első felében tehát a munkajog egészének rövid áttekintése keretében kitérek többek között a jogforrási rendszer sajátosságaira, elemzem a kínára jellemző „konzultatív leninizmus” fenntarthatóságának kérdéseit, emellett összesen tizenkét jogintézmény kínai és magyar szabályozását hasonlítom össze. Ezt követően a vidéki munkavállalók helyzetét vizsgálom. Szükséges külön tárgyalnunk ezt a dolgozói réteget, a szegény peremterületekről bevándorló „migráns” munkavállalók végzik ugyanis az ország belső termelésének közel felét. Munkakörülményeik ugyanakkor nagyban elmaradnak a városokban alkalmazottakétól.

A tanulmány második felében gazdasági jellegű megközelítésben tárgyalom a kínai munkajog – munkaerőpiac – versenyképesség hármását. Első pontban a „kínaiizáció” jelenségét vizsgálom, amelynek keretében az elmúlt harminc évben kilencvenesére emelkedett a külföldi befektetett tőke mértéke Kínában. A külföldről érkező vállalatok nevéhez fűződik a legtöbb munkaügyi visszaélés, így a jogérvényesítés körében felmerülő kérdéseket is körüljárom, amelyhez szervesen kapcsolódik a munkaügyi jogviták bonyolításának módja is.

Dolgozatomban elsősorban angol nyelvű szakirodalomra támaszkodtam, mivel Magyarországon a témában eddig még nem született releváns mű. Több külföldi egyetemet, kínai ügyfélkörrel rendelkező ügyvédi irodát, egy magyarországi székhelyű, vállalkozókat tömörítő szervezet kínai tagozatát, és a kínai nagykövetséget is megkerestem, hogy munkámhoz minél több megbízható tudást és véleményt gyűjthessek össze.

I. EGY FEJLŐDŐ ORSZÁG FEJLETT SZABÁLYOZÁSA

Széles körben elterjedt vélekedés, hogy a Kínai Népköztársaságban valójában nem is létezik munkajogi szabályozás, illetve ha létezik is, az a kizsákmányoló gazdaság szellemében a munkavállalóknak egyáltalán nem biztosít semmiféle jogot, csak komoly súlyú kötelezettségeket. Kína munkajoga ezzel szemben folyamatosan fejlődik, az ország számos nemzetközi szerződés kötelezettje, amelyeknek meg is felelnek a jogszabályi rendelkezések. A távol-keleti országban gyors ütemben növekedett az elvárás, hogy megreformálják a munkaügyi szabályozást. A munkavállalók sokszor (voltak) elégedetlenek az őket érintő visszaélésekkel, demonstrációikat többször erőszakkal fojtották és fojtják el ma is. Mindez a jogalkotót arra készítette, hogy haladó szellemiségű munkajogi szabályozást vezessen be.¹

A 2008-as munkaszerződések jogáról szóló törvény (LCL) számos kompromisszum mentén született, végeredményét tekintve ezért tulajdonképpen semelyik lobbicsoport nem érte el, amit eredetileg szándékozott. A törvény első tervezetét mind a különböző munkaügyi szervezetek, mind az átlagos polgárok szabadon véleményezhették. A második tervezethez szintén számos megjegyzés érkezett, mire elkészülhetett a törvény végső formája. Az egyeztetések végére egyértelművé vált, hogy a munkavállalók jogai rendkívül leegyszerűsödtek, különös tekintettel a szakszervezetek szerepére. Az első tervezet szerint, ha a munkáltató anélkül hozott volna a munkavállalók helyzetére bármilyen szempontból hatással bíró döntést, hogy azt egyezteteti a helyi munkavállalói érdekképviselői szervvel, határozatára az érvénytelenség jogkövetkezményeit kellett volna alkalmazni. Ez a megoldás radikális változást jelenthetett volna az addigi munkáltatói egyeduradalomhoz képest, hiszen a szakszervezetek valóságos tanácskozási és javaslattevési joggal rendelkeztek volna. A külföldi vállalkozásokat tömörítő szervezetek heves tiltakozását váltotta ki a tervezet, így a megszavazott törvényben mindennek nyomát sem láthatjuk. A vállalkozások másik problémája a lerövidített próbaidő volt. Az eredeti tervezet egy, kettő illetve hat hónapos maximális próbaidő írt elő munkakörtől és képesítéstől függően. A külföldi vállalatok arra hivatkoztak, hogy ennyi idő alatt nem képesek felmérni a munkavállaló alkalmasságát.² A végül hatályba lépett törvény szerint a szerződés időtartama az irányadó: maximum három hónapra szóló szerződésben nem lehet kikötni, egy éves munkaviszonyban egy hónap; három év, vagy azt meghaladó szerződés esetén hat hónap a próbaidő maximuma. Problémát jelent ugyanakkor, hogy a törvény nem rögzíti azon kritériumokat, amelyek alapján a munkavállaló alkalmatlanságát bizonyítani lehet, így bárki könnyen elbocsátható. További vitás területet képezett a versenytilalmi megállapodás kérdése. A

¹ COONEY, Sean: Making Chinese Labor Law Work – The Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China. Fordham International Law Journal, Vol. 30, 2007; University of Melbourne Legal Studies Research Paper No. 282. 401. o.

² Peerenboom, Randall, Resistance, Revision and Retrenchment in the Transition to a Competitive Market Economy in China (September 8, 2008). La Trobe Law School Legal Studies Research Paper No. 2008/8. 16. o.

tervezet két évben határozta meg ennek maximális időtartamát, szemben a korábbi három évvel. Lehetővé tette a munkavállaló számára, hogy meghatározott földrajzi jellemzők (alapvetően távolság) fennállta esetén ne legyen kötelezettsége betartania a megállapodást. A megállapodás megkötése esetén a munkáltató egy évi átlagkeresetet juttatott volna a munkavállalónak, a munkavállaló pedig a szerződésszegéskor az éves átlagkeresetének háromszoros mértékével felelt volna. A külföldi befektetőcsoportok lobbijukban elérték, hogy a törvény végső formája ugyan megtartotta a két éves limitet, de minden további részletet a felek megállapodására bíz.³

1. A kínai munkajog rendszerének áttekintése

A Kínában jelenleg hatályos munkajogi szabályozás alapját az az 1994-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve (LL) adja, amelynek intézményei már az 1980-as években elkezdtek kialakulni. Amikor ezt a törvényt elfogadták, még közel sem volt olyan problematikus a munkaerőpiac, mint amilyenné kevesebb, mint tíz év leforgása alatt vált. Rövidesen szükségessé vált a munkaszerződések jogáról önálló szabályozást alkotni, már csak azért is, mert az LL csupán a munkaviszony megszüntetéséről rendelkezik, ami a munkaszerződést illeti. Rendkívül szűk körben szabályozza ez a kezdeti törvény például az olyan, alapvető jellemzőket, mint a munkaszerződés hatályba lépése, annak kötelező tartalmi elemei, meghosszabbítása, érvénytelensége.⁴

Az LL mindemellett nem rendelkezik az atipikus foglalkoztatási formákról sem, mint amilyen a munkaerő-kölcsönzés vagy az alkalmi munkavállalás, illetve nem tesz különbséget munkaviszony és egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok között.

A jogforrási szintek bemutatásakor láthatjuk majd, hogy a közigazgatás szintjén számos hézagkitöltő rendelkezés születik. Részben pontosan az itt megjelenő szabályozási formákat kodifikálta az LL, ebben az időben pedig ez a szint volt a felelős a joghézagok kitöltéséért. A Munka- és Társadalombiztonsági Minisztérium számos új rendelkezést alkotott, emellett helyi önkormányzatok is saját szabályozást vezettek be. Ez a sokrétű szabályozás magával hozta, hogy a Kína számára egyébként is újszerű munkaügyi viszonyok kaotikussá váltak.⁵

2006 márciusában azután a parlament megalkotta egy új törvény tervezetét, amelyet társadalmi vitára bocsátottak.⁶

1.1. Működőképes-e a „konzultatív leninizmus”?

³ Uo. 17. o.

⁴ COONEY, Sean – BIDDULPH, Sarah – ZHU, Ying – KUNGANG, Li: *China's New Labour Contract Law – Responding to the Growing Complexity of Labour Relations in the PRC*. University of Melbourne Legal Studies Research Paper No. 317. (2007) 789. o.

⁵ Uo. 790. o.

⁶ Uo. 791. o.

Bár Kína munkajogi szabályozása jellemzően azt az utat követi, hogy a vezetés nem előre mondja meg, milyen szabályozást hoz, hanem meghallgatja az igényeket, az emberek sokszor elégedetlenek az eredménnyel. Ennek oka az, hogy Kína konzultációs politikája valójában nem illik bele a mindenkori államvezetés taktikájába, hiszen a kormányzat abszolút hatalmat tart a kezében. Ugyanakkor minden egyes meghallgatással a munkavállalók több személyes autonómiát kapnak és több lehetőséget arra, hogy közösségi és egyéni szinten megfogalmazzák szükségleteiket. Ennek is tudható be az egyre több lázadás, amelyet az államvezetés egyre határozottabb ellenlépésekkel szorít vissza. Ez a folyamat azonban belátható, hogy nem tartható: Kínának el kell döntenie, hogy enged a demokratikus elveknek, vagy megmarad a diktatórikus hatalomgyakorlásnál. Bár Kína fejlődése már önmagában is precedens nélküli, ha minden körülményt összevetünk, azt ez az ország sem érheti el, hogy „demokratikus diktatúrában” működjön.⁷

A munkaügyi szféra Kínában lassan átalakul egy gigantikus laboratóriummá, ahol számos nézőpont egymáshoz viszonyított kölcsönhatását vizsgálják. Egyensúlyt kell találni az államvezetés politikai stabilitása, a kontroll és rugalmasság, az elnyomás és nyitottság, a kooptáció és demokratizmus között. Ha a munkavállalók megelégednek annyival, hogy magasabb bérekért jobb munkakörülmények között dolgozhatnak, akkor ez valószínűleg könnyen megvalósítható egy top-down politika keretein belül. Azonban ha a meghallgatásokkal kísért elnyomás azt eredményezi, hogy a munkavállalók jelentős szerepet követelnek maguknak a véleménynyilvánításban, és munkavégzésük egészében, akkor teljes átalakításra lesz szükség az igazgatás minden szintjén.⁸

1.2. Törvényi szabályozás

A munkajogot szabályozó törvények száma nem túl magas, a két legfontosabb az 1994-es Munka Törvénykönyve (LL) és az 1992-es szakszervezeti törvény (TUL).⁹ A Munka Törvénykönyve relatíve magas standardokat állapított meg. A szakszervezeti törvény egységesítette az általa szabályozott területet. A törvény hatálybalépésével Kínában létrejött a legnagyobb szakszervezeti hálózat, több mint 130 millió taggal. A törvény szerint minden vállalatnál és intézménynél kizárólag egy szakszervezet működhet, és mindnek az Össz kínai Szakszervezetek Szövetségéhez (ACFTU) kell tartoznia.¹⁰ Itt kell megjegyeznünk, hogy sokan teszik felelőssé az ACFTU-t az ország

⁷ ESTLUND, Cynthia L. – GURGEL, Seth: *A New Deal for China's Workers? Labor Law Reform in the Wake of Rising Labor Unrest*. NYU School of Law, Public Law Research Paper No. 11-58. (March 1, 2012) 55. o.

⁸ Uo.58. o.

⁹ A munkajogot szabályozó további kínai törvények: Törvény a bányabiztonságról (1992), A foglalkozási megbetegedések megelőzéséről és ellenőrzéséről szóló törvény (2001), Munkavédelmi Törvény (2002), Törvény a munkaszerződésekről – LCL (2008), A foglalkozás elősegítéséről szóló törvény – EPL (2008), Törvény a munkaügyi közvetítői és döntőbírói eljárásról – LDMAL (2008).

¹⁰ GUO i.m. 2.

szakszervezeti politikájáért. Azonban érdemes megjegyeznünk, hogy a szervezet jelentős szerepet játszott a munkaüggyel kapcsolatos jogi reformok véghezvitelében. A közelmúltban végzett kutatások emellett arra engednek következtetni, hogy a párt által irányított szakszervezeti szövetség a munkaügyi viták hivatalos útra terelésével, a dolgozók egyre sokasodó spontán sztrájk megmozdulásaival és tüntetéseivel egyenes arányban lett egyre erőszakosabb, ha a munkavállalók jogainak védelméről volt szó. A pártvezetés kifejezett programja volt egyúttal, hogy a munkavállalói érdekképviselői tevékenység képezze alapját a munkaügyi kapcsolatok harmonizációjának.¹¹

1.3. Kollektív szerződések

A kollektív szerződések Kínában nem számítanak jogforrásnak, az ide vonatkozó jogi szabályozás is más tartalommal bír, mint a legtöbb nyugati jogrendszerben. Éppen ezért különösen fontos róla beszélni, hiszen ezzel szemben Magyarországon a jogforrások második szintjét adják a kollektív megállapodások.¹² Hasonlóságként rögzíthetjük, hogy mindazon egyéni szerződéses kikötés, amely ellentétes egy kollektív szerződés vonatkozó rendelkezésével, semmis. (Kínában 2003-ban 672 900 kollektív szerződés volt hatályban, 1 214 000 vállalatot és 103 500 000 munkáltatót magában foglalva. A kollektív szerződéseket minden esetben az ACFTU köti.¹³)

Itt kell szót ejtenünk a szakszervezeti működésről. A világcégek arra hivatkozva próbáltak meg kibújni a szakszervezetek engedélyezése alól, hogy náluk már működnek dolgozói körök: különböző alkalmazotti jóléti egyesületek, klubok. A probléma mindössze annyi, hogy ezek nem rendelkeznek olyan jogokkal, amelyek a munkavállalói érdekek kínai törvények szerinti védelmét biztosítanák.¹⁴ Valójában Kínában egy felülről-lefelé irányított szerveződési folyamatban működik a kínai szakszervezeti rendszer, amely a nyugati típusú piaci demokráciák gyakorlatától jelentős mértékben eltér. Ugyanakkor mégis hatékonynak tekinthetjük a rendszert, legalábbis ami a szervezettség növelését illeti. Közvetlen, vállalati munkás-érdekvédelem nem folyik, az egyezkedések az ACFTU és a helyi kormányzatok valamint a vállalatvezetés között, a munkavállalók felett zajlanak.¹⁵

1.4. Közigazgatási szervek által történő szabályozás

¹¹ LIU, Jialu – HARPER HO – VIRGINIA E. – ZHANG, LU: *Chinese Workers – Under Threat or a Threat to American Workers?* Indiana University Research Center for Chinese Politics and Business Working Paper No. 2. (July 1, 2010). 35. o.

¹² Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, 2012. 55. o.

¹³ BELZER, Michael H. – WEI, Pan Shih – NAN, Yu: *Industrial Relations Experiments in China – Balancing Equity and Efficiency the Chinese Way* (2008). 2008 Industry Studies Conference Paper. 14. o.

¹⁴ ARTNER *i.m.* 229. o.

¹⁵ *Uo.* 230. o.

A közigazgatásban részt vevő intézmények széles jogkörrel rendelkeznek arra, hogy rendeleteket, irányelveket és utasításokat fogalmazzanak meg. A törvényeknek megalapozói, illetve kiegészítői is lehetnek az ide sorolható jogforrások. 2001-ben például a Népeség- és családtervezési törvény mintegy kodifikálta az addig helyi igazgatási szinten kialakult gyakorlatokat.¹⁶ A Munka Törvénykönyve pedig úgy rendelkezik,¹⁷ hogy a munkaidő nem haladhatja meg a heti 44 órát, egy 1995-ös Államtanácsi határozat pedig 40 órában konkretizálta a felső határt.

1.5. Nemzetközi szintű jogforrások

Kína több nemzetközi szerződésnek is részese, azonban témánk szempontjából a legnagyobb jelentőséggel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei bírnak. Kína 25 egyezményhez csatlakozott, ebből viszont csupán huszonkettő van hatályban.¹⁸ Az egyezmények közül tizenegyhez csatlakozott a Kínai Népköztársaság, a többit még 1949 előtt a köztársasági korban ratifikálták, a későbbi korszak csak elismerte magára nézve kötelezőnek. Bár Magyarország máig 72 ILO-egyezményt ratifikált¹⁹ és ebből 57 hatályban is van, nem feltétlenül ad aggodalomra okot az egyezmények alacsony száma, hiszen csak összehasonlításképpen: az Amerikai Egyesült Államok mindössze 14 egyezményt írt alá, és ebből csak tizenkettőt hirdetett ki a szenátus.²⁰

¹⁶ *Uo.*

¹⁷ LL 36. cikk.

¹⁸ <http://webfusion.ilo.org/public/applis/appl-byCtry.cfm?lang=EN&CTYCHOICE=2650>.

¹⁹ <http://webfusion.ilo.org/public/applis/appl-byCtry.cfm?lang=EN&CTYCHOICE=0310&hdroff=1>.

²⁰ <http://webfusion.ilo.org/public/applis/appl-byCtry.cfm?lang=EN&CTYCHOICE=0610>.

2. A kínai és magyar munkajog néhány kiemelt jogintézményének összehasonlítása

Az alábbiakban hat olyan jogintézmény elemzését veszem sorra, amelyek a kínai és hazai munkajog gyakorlata szerint a szabályozás legmeghatározóbb elemeinek tekinthetők. A munkaviszony jogellenes megszüntetésén felül vizsgálom a próbaidőre, a határozott idejű munkaszerződésekre, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat, utóbbi eljárásrendjét, a csoportos létszámcsoökkentést érintő rendelkezéseket, a végkielégítés gyakorlatát, illetve a munkajogi visszaélések büntetőjogi védelmét.

a) Próbaidő

Kína:

Ha a munkaidő tartama:

- 3 hónapnál kevesebb: nincs próbaidő
- 3 hónap – 1 év: legfeljebb 1 hónap
- 1 év – 3 év: legfeljebb 2 hónap
- 3 év fölött vagy határozatlan idejű: legfeljebb 6 hónap²¹

Magyarország: legfeljebb 3 hónap, kollektív szerződés alapján legfeljebb 6 hónap²²

Magyarországon a próbaidő olyan átmeneti időszakot jelent, amikor a munkavállalót illető felmondáshoz kapcsolódó garanciák nem érvényesülnek, ugyanakkor mintegy többletjogként őt is megilleti a munkaviszony azonnali hatállyal való, indokolási kötelezettség nélküli, egyoldalú megszüntetésének lehetősége. Ha a munkaszerződés véglegesen létrejött, a felek egyoldalúan csak a Munka Törvénykönyvében meghatározott módon, rendszerint csak felmondási idő közbeiktatásával szüntethetik meg a munkaviszonyt. Életszerű és fontos viszont, hogy a felek meggyőződhesse arról, hogy a munkaviszony elképzelésüknek megfelelő-e. A próbaidőben történt megállapodás lazább viszonyt, függő helyzetet hoz létre a munkáltató és a munkavállaló között annyiban, hogy a próbaidő fennállása alatt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt. A próbaidő tehát kevesebb biztonságot nyújt mind a munkáltató, mind a munkavállaló részére.²³ A magyar szabályozás három hónapos próbaidőre vonatkozó rendelkezése megfelelőnek tűnik arra, hogy megismerhesse mindkét fél a másik és saját maga elvárásait,

²¹ Labor Contract Law (LCL) 19. cikk.

²² 2012. évi I. tv. (Mt.) 45. § (5) bek. és 50. § (4) bek.

²³ BH 1995/608.

valamint eldöntse, hogy fenn kívánja-e tartani a jogviszonyt.

Kínában próbaidő alatt a munkavállalónak három nappal előbb kell benyújtani felmondását, a munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt. Az alaphelyzet tehát hasonló a nálunk megismerthez, így összevethetjük a két szabályozást: a kínai sávós megoldást jó ötletnek tartom. Magyarországon előfordulhat, hogy egy három hónapos határozott idejű szerződés egész idejére próbaidőt kötnek ki. Ez nem érinti egyik fél jogos érdekét sem, hiszen mindkét esetben azonnali hatállyal felmondható a szerződés, végkielégítés nem jár, stb. Ennek ellenére már csak dogmatikai szempontból is szerencsésebbnek tartom azt a helyzetet, amikor a próbaidő és a munkaviszony „rendes” időtartama elkülönül, a kínai sávós megoldás pedig ezt hatékonyan szolgálja.

A differenciálás másfelől nem tűnik teljesen megalapozottnak, hiszen ha egy hónap alatt is megállapítható valakinek az alkalmassága, úgy miért kellene hat hónapos próbaidőt megengedni? Felvethetnénk, hogy egy rövidebb távú munkaviszonyban nem szükséges annyira megismerni a másik felet. Mégsem meggyőző, hogy egy tizenegy hónapos kapcsolathoz elég egy hónap, egy tizenhárom hónaposhoz pedig már kettő kell. A hat hónap véleményem szerint annak ellenére túl sok egy átlagos munkaviszonyban, hogy Magyarországon is van ennek kikötésére mód. Itthon azonban mégiscsak egy szinttel magasabb kollektív szerződés tolja ki ilyen mértékben az időt, nem pedig a felek között létrejött munkaszerződés.

b) Határozott idejű munkaszerződés

Kína:

- Alkalmazása nincs indokhoz kötve²⁴
- Meghosszabbítás: 2 alkalommal²⁵
- Összidőtartama a tíz évet nem haladhatja meg²⁶

Magyarország:

- Alkalmazása nincs indokhoz kötve (korlátja a rendeltetésszerű joggyakorlás elve)
- Meghosszabbítás: a munkáltató jogos érdektől függ²⁷

²⁴ LCL 13. cikk.

²⁵ LCL 14. cikk (3) bek.

²⁶ LCL 14. cikk (1) bek.

²⁷ Mt. 192. § (4) bek.

– Összidőtartama az öt évet nem haladhatja meg²⁸

A határozott időre létesített munkaviszony azért terjedt el, mert főként a versenyszférában egyre nagyobb szerepet kapnak az egy meghatározott feladatra vagy időtartamra szóló munkaviszonyok. Kölcsönösen előnyös ez a konstrukció mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára. Előbbi nagyobb összegeket megtakaríthat azon, hogy nem kell olyan munkavállalóknak bért fizetnie, akikre nincs is szüksége. A munkavállalók számára a bizonytalanságnál egyrészt a tervezhető ideig tartó létbiztonság is jobb, másrészt a rövid távú határozott idejű szerződés néhány esetben kedvezőbb jövedelmet kínál, mint az egy munkahelyen ledolgozott egész élet.

Érthető tehát, hogy nem kell indokolni határozott idejű szerződés megkötését. Figyelembe kell azonban venni néhány eltérést a határozatlan idejű munkaszerződéshez képest. Egyrészt a munkavállaló felmondását köteles megindokolni Magyarországon. Másrészt a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat, utóbbi persze teljesen érthető kikötés: mivel a munkaviszony is eddig az időpontig tartott volna, nem hozza hátrányos helyzetbe a munkavállalót.²⁹ Ugyanakkor egy fontos különbség mégis van: a munkáltató – törvényben meghatározott kompenzáció fizetése mellett³⁰ – indoklás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt.³¹ Ezeket a jellemzőket mérlegelve előnyös, hogy az öt évet nem haladhatja meg Magyarországon egy ilyen típusú munkaviszony, hiszen az túl hosszú távon tartaná bizonytalanságban a munkavállalót. A megújíthatóság számát – véleményem szerint megkérdőjelezhetően – nem szabályozza a törvény, ezt a munkáltató jogos érdekétől teszi függővé. Kisegítő szabályként csupán annyit rögzít a jogalkotó, hogy a megállapodás nem irányulhat a felek jogos érdekének csorbítására.³²

A kínai munkajogban nincs különös szabályozása a határozott idejű munkaszerződéseknek, ugyanazok a megszüntetési szabályok vonatkoznak rá, mint a határozatlan idejűekre. Az előretervezés kívánalma miatt jó, hogy kétszer lehet meghosszabbítani a szerződést, a legfeljebb tíz éves időtartam azonban soknak tűnhet, hiszen ha ilyen távon van szükség egy munkavállalóra, akkor megfelelőbbnek tűnik határozatlan idejű munkaviszonyt létesíteni.

²⁸ Mt. 192. § (2) bek.

²⁹ Mt. 67. § (2) bek. és 69. § (5) bek.

³⁰ Mt. 79. § (2) bek.

³¹ Mt. 79. § (1) bek. b) pont.

³² Mt. 192. § (4) bek.

c) A munkaviszony munkáltató által történő megszüntetése

Kína:

- A munkáltatónak nincs indokolási kötelezettsége a munkavállaló felé.³³
- Elbocsátás indokai lehetnek: munkavállaló magatartása, munkavállaló teljesítménye, gazdasági okok³⁴
- Tilos felmondást alapozni: családi állapotra, szülési szabadságra, átmeneti sérülésre vagy betegségre, faji-, nemi-, vallási-, etnikai hovatartozásra, nemzetiségre, korra, szakszervezeti tagságra vagy tevékenységre, fogyatékosságra³⁵
- Védelmet élvező munkavállalók: munkavállalói érdekképviselők, várandós nők, szülési szabadságon tartózkodó nők, egészségre veszélyes munkahelyen dolgozó munkavállaló a munkavégzéssel összefüggésben kapott betegsége miatt, betegszabadság alatt, nyugdíj előtt öt évvel álló munkavállaló (ha nem kevesebb, mint 15 éve munkaviszonyban áll adott munkáltatóval)³⁶

Magyarország:

- A munkáltató felmondását köteles megindokolni.³⁷ (Azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül megszüntetheti a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt, a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.)³⁸
- A munkáltató részéről közölt felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.³⁹
- Tilos indokok: nincs ilyen megnevezve, a törvény annyit rögzít, hogy kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.⁴⁰
- Védelmet élvező munkavállalók: A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének,

³³ LCL 43. cikk.

³⁴ LCL 39-40. cikk.

³⁵ LCL 42. cikk; LL 12. cikk; EPL 27., 29., 31. cikk.

³⁶ LCL 42; Trade Union Law (TUL) 52. cikk (1) bek.

³⁷ Mt. 66. § (1) bek.

³⁸ Mt. 79. § (1) bek.

³⁹ Mt. 66. § (2)-(3), (9) bek., 78. § (1)-(2). bek.

⁴⁰ Mt. 66. § (3) bek.

de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.⁴¹

- A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.⁴²
- A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (feltéve, hogy nincs másik betölthető munkakör, vagy a munkavállaló ezt elutasítja).⁴³

Bár egyik ország sem ratifikálta az ILO vonatkozó egyezményét,⁴⁴ láthatjuk, hogy Magyarországon általában teljes körű, összetett szabályozás fedi le a munkaviszony megszüntetésének kérdéskörét, ezért elsősorban a Kínában hatályos rendelkezéseket elemezzük. Aggályos pont a munkáltatói indokolás kérdése. Amíg Magyarországon az indokolás valós, világos és okszerű, abból ki kell tűnni a megszüntetés okának,⁴⁵ addig Kínában a munkáltató nem köteles indokolni döntését. A jogorvoslathoz való jog sérül ebben az esetben, hiszen nehéz keresetet alapítani egy olyan munkáltatói intézkedésre, amelynek nem ismerjük azon részleteit, amelyeket a jogvitákban támadni lehetne.

d) A munkaviszony megszüntetésének eljárási szabályai

Kína:

- Felmondás módja: írásban⁴⁶
- Felmondási idő: a munkaviszony időtartamától függetlenül 30 nap⁴⁷

⁴¹ Mt. 65. § (3) bek., 66. § (3) bek.

⁴² Mt. 66. § (7) bek.

⁴³ Mt. 66. § (4)-(5) bek.

⁴⁴ Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

⁴⁵ Mt. 64. § (2) bek.

⁴⁶ LCL 40. cikk.

⁴⁷ LCL 40. cikk.

- Hatóságok értesítése: nem kötelező
- Munkavállalói érdekképviselőt értesítése: kötelező⁴⁸
- Hatóságok hozzájárulása: nem szükséges
- Munkavállalói érdekképviselőt hozzájárulása: nem szükséges (Amennyiben elmarad az értesítésük, a szakszervezet fellebbezhet a döntés ellen, ezt követően a munkáltató köteles megfontolni érveiket és írásban rögzíteni a helyzet megoldásának végleges módját.)⁴⁹

Magyarország:

- Felmondás módja: írásban⁵⁰
- Felmondási idő: harminc nap, de a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött három év után öt nappal, öt év után tizenöt nappal, nyolc év után húsz nappal, tíz év után huszonöt nappal, tizenöt év után harminc nappal, tizennyolc év után negyven nappal, húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik. A felek hosszabb, legfeljebb hat havi felmondási időben is megállapodhatnak.⁵¹
- Hatóságok értesítése: nem kötelező
- Munkavállalói érdekképviselőt értesítése: nem kötelező
- Hatóságok hozzájárulása: nem szükséges
- Munkavállalói érdekképviselőt hozzájárulása: nem szükséges

A fenti kérdésekkel kapcsolatban a legérdekesebb kérdés, hogy indokolt-e Magyarországon a munkáltató által közölt felmondásra vonatkozó felmondási idő sávós meghosszabbítása? A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni. Ez utóbbi szabályból következik, hogy a felmentési idő nem feltétlenül a felmondási idő utolsó fele. A felmentési idő célja, hogy az így rendelkezésre álló időt a munkavállaló új munkahely keresésére, a további elhelyezkedésre vagy egy új munkahely elvárásaira történő felkészülésre fordítsa. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg (kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult).⁵² Mivel a munkában töltött idővel arányosan növekszik a munkakeresés várható ideje is, a magyar szabályozás jobban elősegíti a munkavállalók lehetőségeit.

⁴⁸ LCL 43. cikk.

⁴⁹ LCL 43. cikk.

⁵⁰ Mt. 44. § és 22. § (3) bek.

⁵¹ Mt. 69. § (1)-(3) bek.

⁵² Mt. 70. §.

e) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

Kína:

- Fogalma: a munkáltató több mint 20 munkavállaló vagy 20-nál kevesebb, de az összes munkavállaló legalább 10%-a munkaviszonyát kívánja megszüntetni (csődtörvény alapján történő átszervezés, termelési szűkösség, termelési-technikai átszervezés, objektív gazdasági okok miatt)⁵³
- Előzetes konzultáció a munkavállalói érdek-képviselői szervekkel: igen⁵⁴
- A hatóságok értesítése: kötelező⁵⁵
- Munkavállalói érdek-képviselői szervek értesítése: kötelező⁵⁶
- Hatósági jóváhagyás: nem kötelező
- Munkavállalói érdek-képviselő jóváhagyása: nem kötelező
- Előnyt élvező munkavállalók a csoportos létszámcsökkentéssel szemben: relatíve hosszú időtartamra kötött határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak, határozatlan idejű munkaszerződés alapján alkalmazottak, olyan munkavállalók, akiknek a családjában nincs keresőfoglalkozást folytató, illetve idős/gyermekkorú személyről kell gondoskodnia⁵⁷
- Elbocsátottak prioritása újbóli létszámnövelés esetén: igen, hat hónapon belül⁵⁸
- A csoportos létszámcsökkentés elkerülésének kötelezettsége fennáll⁵⁹

Magyarország:

- Fogalma: a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló, száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka, háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.⁶⁰

⁵³ LCL 41. cikk.

⁵⁴ Uo.

⁵⁵ Uo.

⁵⁶ Uo.

⁵⁷ Uo.

⁵⁸ Uo.

⁵⁹ Uo.

⁶⁰ Mt. 71. § (1) bek.

- Előzetes konzultáció a munkavállalói érdek-képviseleti szervekkel: igen (üzemi tanács)⁶¹
- A hatóságok értesítése: igen⁶²
- Munkavállalói érdek-képviseleti szervek értesítése: igen⁶³
- Hatósági jóváhagyás: nem
- Munkavállalói érdek-képviselet jóváhagyása: nem
- Előnyt élvező munkavállalók a csoportos létszámcsökkentéssel szemben: nincs ilyen rendelkezés
- Elbocsátottak prioritása újbóli létszámnövelés esetén: nincs ilyen rendelkezés
- A csoportos létszámcsökkentés elkerülésének kötelezettsége: igen⁶⁴

Egy csoportos létszámcsökkentés, legyen annak bármilyen súlyos gazdasági vagy egyéb oka (tevékenység megszűnése, megrendelések csökkenése, költséghatékonyság növelése stb.) nem jelentheti automatikusan azt, hogy a munkáltató könnyedén megszüntethetné a munkavállalók munkaviszonyát. Látható, hogy mindkét országban különös védelem illeti meg a munkavállalókat a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő intézkedésekkel szemben. Egyik államban sem bocsáthat el a munkáltató nagyobb számú munkavállalóját anélkül, hogy erről a hatóságokat és érdekképviseleti szerveket értesítené, sőt előzetesen konzultálna velük. Amennyiben ezt elmulasztja, mindkét országban jogellenesen szűnik meg a munkaviszony, annak minden – később részletezett – következményével együtt.

A szabályozásban van ugyanakkor egy érdekes eltérés, ami nem más, mint a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számának meghatározása. Az EU vonatkozó irányelve⁶⁵ értelmében Magyarországon sávosan állapítja meg a törvény azt a mértéket, amitől felfelé már a csoportos létszámcsökkentés speciális szabályai alkalmazandók. Kínában nem ezt a megoldást követték, hanem úgy fogalmazzák, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén legalább húsz munkavállaló, vagy húsznál kevesebb, de az összes munkavállaló legalább 10%-a érintett. Ebben a formában ez a szabály különös: a rendelkezés azt is jelenti, hogy 10 fős munkavállalói összlétszám esetében még mindig beszélhetünk csoportos létszámcsökkentésről, amikor akár egyetlen embert is elküld a munkáltató. A kínai munkajog definíciója ebben a formában tehát nem kielégítő, hiszen a fenti értelmezésnek csak a logika állít akadályt.

⁶¹ Mt. 72. §.

⁶² Mt. 74. §.

⁶³ Mt. 72. § és 75. § (2) bek.

⁶⁴ Mt. 72. § (4) bek.

⁶⁵ 98/59/EK irányelv

f) Végkielégítés

Kína:

- Mértéke: 1 havi átlagkereset/1 munkaviszonyban töltött év; 6 hónap-1 év között fennálló jogviszonyt egy évnek kell tekinteni; kevesebb mint 6 hónapos munkaviszony után 0,5 havi átlagkereset illeti meg a munkavállalót. Amennyiben egy munkavállaló az átlagkereset több mint háromszorosát kapja, végkielégítése nem lépheti túl a 12 év munkaviszony után járó összeget.⁶⁶
- Oka: a munkavállaló meghatározott okokból – nem kap megfelelő munkavédelmet, díjazás részbeni vagy teljes elmaradása, társadalombiztosítási díj elmaradása, jogellenes munkáltatói előírások, a munkaszerződés érvénytelenítése (akarati hiba, jogok megtagadása, jogszabály-ellenesség okán) jogszabályban meghatározott egyéb okok – történő felmondása esetén; közös megegyezés esetén; ha a munkáltató a munkavállaló egészségügyi vagy egyéb természetű alkalmatlansága miatt mond fel vagy megváltoztak a szerződés megkötésekor fennálló körülmények és a módosításra irányuló egyeztetések nem vezettek eredményre; csoportos létszámcsökkentés; határozott idejű munkaszerződés lejártakor, kivéve ha a munkavállaló nem egyezik bele azonos vagy jobb feltételekkel annak meghosszabbításába; ha a munkaszerződés megszüntetésére a vállalat csődje miatt kerül sor; törvényben meghatározott egyéb okok.⁶⁷
- A bérek visszatartása és az alacsony bérszínvonal általánosan elterjedt jelenség Kínában. A végkielégítés szabályozása okán egyéként is megkérdőjelezhetően magas összegeket kellene egy-egy munkáltatónak kifizetnie, de erre nem is igazán kerül sor. Kínai hivatalos becslések szerint évente 12 000 000 000 dollárnyi végkielégítést nem kapnak meg a munkavállalók.⁶⁸ Sajnos ezt utóbbi nem peresíthető könnyen, a későbbiekben tárgyalandó kötelező közvetítői eljárás sajátosságai és a jogi képviselők korlátozott elérhetősége miatt.⁶⁹

Magyarország:

- Mértéke: legalább három év esetén egyhavi, legalább öt év esetén kéthavi, legalább tíz év esetén háromhavi, legalább tizenöt év esetén négyhavi, legalább húsz év esetén öt havi, legalább huszonöt év esetén hat havi távolléti díj összege.⁷⁰

⁶⁶ LCL 47. cikk.

⁶⁷ LCL 46. cikk.

⁶⁸ COONEY (2007b) 404. o.

⁶⁹ ld. Munkaügyi jogviták c. fejezet

⁷⁰ 77. § (3) bek.

- Oka: Ha a munkaviszony a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg, vagy ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató jogügylet vagy jogszabály alapján nem tartozik a Munka Törvénykönyve hatálya alá.⁷¹ Ezen felül többek között a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondás, az indokoláshoz kötött azonnali hatályú munkáltatói felmondás és a munkáltató általi jogellenes munkaviszony-megszüntetés egyes eseteiben jár végkielégítés.⁷²

A végkielégítés egyfajta elismerés, amelyet a munkáltatóval hosszabb ideje munkaviszonyban álló munkavállalók kapnak a jogviszony végén a lojalitás honorálása végett. Célja továbbá, hogy ilyen esetben a munkavállalónak anyagi biztosítékul szolgáljon arra az időre, amíg új munkát, vagy más jövedelemforrást talál.⁷³ Kínában olyannyira kedvező a szabályozás, hogy akaratlanul is felmerül a kétség: szokás-e egyáltalán megszüntetni munkaviszonyt a távol-keleti országban? A magyarországinál jóval több esetkörben jogosult végkielégítésre a munkavállaló, ráadásul ennek összege akkora, hogy például egy csoportos létszámcsoökkentésnél erősen kérdéses, vajon egyáltalán kifizethető-e. A kínai szabályozás így közvetve az idősebb munkavállalók biztonságát, a fiatal munkavállalók sebezhetőségét mozditja elő: ha választásra kerül sor, a munkáltató teljesítménytől függetlenül nem a harminchat éves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalóját fogja elbocsátani harminchat havi átlagkeresettel, hanem a három éve dolgozó alkalmazottját háromhavi átlagkeresettel.

g) A munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő munkaügyi viták rendezése

Kína:

- Munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a bíróság nem mérlegelhet szabadon a kiszabandó szankciókat illetően. Elsődlegesen a munkavállalót tovább kell foglalkoztatni addigi munkakörében. Amennyiben a munkavállaló ezt nem kívánja, vagy a munkaviszony folytatása egyéb okból lehetetlenné válik, a munkáltató köteles kifizetni a munkavállalónak járó végkielégítés kétszeresét.⁷⁴
- Munkaügyi jogvita esetén eljáró bíróság: általános hatáskörű bíróság
- Közvetítői eljárás/döntőbíró igénybevételének lehetősége: adott⁷⁵

⁷¹ 77. § (1) bek.

⁷² GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE, 2012. 221. o.

⁷³ KÁRTYÁS Gábor: *Búcsúpénzek*. 2012. április (<http://www.hrblog.hu/azujmt/2012/04/11/bucsupenzek/>).

⁷⁴ LCL 48. cikk és 87. cikk.

⁷⁵ Labor Law (LL) 79. cikk és Law on Employment Dispute Mediation and Arbitration (LDMAL) 5., 50. cikk.

Magyarország:

- A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt (max. 12 havi átlagkeresetig terjedően). Ezen túlmenően a munkavállaló jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy munkaviszonya megszűnéskor nem részesült végkielégítésben. A munkavállaló a fentiek helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget. Továbbá a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe vagy felmondási tilalomba ütközött, hiányzott a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetéséhez, a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.
- Munkaügyi jogvita esetén eljáró bíróság: munkaügyi bíróság⁷⁶
- Közvetítői eljárás/döntőbíró igénybevételének lehetősége: adott⁷⁷

Mindkét jogrend támogatja a felek között egyeztetést, azonban a kínai munkajog ezt egy lépéssel megtoldja: kötelezővé teszi döntőbíró igénybevételét. A kínai Munka Törvénykönyve alapján⁷⁸ a folyamat egészen pontosan három lépcsőből áll: először a felek közvetítői eljárást vesznek igénybe, ha ennek eredményével nem elégedettek döntőbíróhoz fordulnak, és ha ez sem hozza meg a várt végkifejletet, akkor pert indíthatnak. Ez a rendszer kétségtől tehermentesíti a bírói szervet, amire azért is szükség van, mert általános hatáskörrel rendelkező fórum jár el. Másfelől azonban nem véletlen, hogy Magyarországon munkaügyi perekben az elévülési idő főszabály szerint az általános öt évtől eltérően mindössze három év.⁷⁹ A háromszintes eljárási mód könnyen elhúzhatja az időt, pedig a munkaügyi viszonyok és igények könnyen változhatnak, ráadásul a munkavállalónak általában azonnal szüksége lenne a kiszabott pénzbüntetés összegére. A kínai rendszer ezt nem méltányolja, hiszen főszabály szerint a munkavállalót vissza kell helyezni eredeti munkakörébe. Ez a lehetőség a törvényben meghatározott esetekben Magyarországon is létezik választható

⁷⁶ 1952. évi III. tv. (Pp.) 22.§ (2) bek. és 349. §.

⁷⁷ Mt. 291. §.

⁷⁸ LL 79. cikk.

⁷⁹ Mt. 286. § (1)-(2). bek.

alternatívaként⁸⁰ – bár a munkaviszony jogellenes megszüntetése után sokszor érthetetlennek tűnik, hogy akármelyik fél is továbbfolytatna egy megromlott munkakapcsolatot. Hozzá kell tenni: Kínában sem gyakori az erre irányuló ítélet, hiszen a törvény szerint az egyébként is komoly összegű végkielégítés kétszeresét kapja meg a munkavállaló a munkaviszony megszüntetéséből eredő jogsérelem esetén.

h) Büntetőjogi felelősség a munkajogi szabályok megsértéséért

Kína jogi szemlélete mindig is jellemzően büntetőjogi felfogású volt. Sokáig ki sem alakultak megfelelő magánjogi vitarendezési fórumok, egységes ítélkezési gyakorlatról pedig egyáltalán nem beszélhettünk.⁸¹ Magyarország a kontinentális jogrendszeren belül is a német BGB szabályrendszeréhez közelítő, sok részletben azon alapuló magánjogi szabályozással rendelkezik. Munkajogi viszonyokban alkalmazható szankciórendszerét is az európai hagyományokból meríti, amely a büntetőjogot teljesen külön kezeli.

Kína:

- Amennyiben egy munkáltató megsérti a munkaügyi igazgatással kapcsolatos jogszabályokban foglaltakat azzal, hogy a munkavállaló személyes szabadságát korlátozza, súlyos körülmények esetén a közvetlenül felelős személyek három évig terjedő szabadságvesztésre ítéltethők vagy bűnügyi őrizetbe vehetők, emellett vagy e helyett azonban bírság is kiszabható.⁸²
- Ha bármely alkalmazott megtagadja az engedelmességet vagy megszegi az előírásokat, ezáltal súlyos baleset vagy más súlyos következmények merülnek fel, három évig terjedő szabadságvesztésre ítéltethető vagy bűnügyi őrizetbe vehető. Amennyiben a körülmények különösen súlyosak, a szabadságvesztés mértéke nem lehet három évnél kevesebb, de a hét évet nem lépheti túl.⁸³
- Amennyiben az üzem biztonsága nem felel meg a jogszabályban előírt követelményeknek, és a figyelmeztetés által érintett osztályok vagy alkalmazottak továbbra sem hoznak a veszély elhárítására szolgáló megfelelő intézkedéseket, és ezáltal súlyos baleset vagy más súlyos következmények merülnek fel, a közvetlenül felelős személyek három évig terjedő szabadságvesztésre ítéltethők vagy bűnügyi őrizetbe vehetők. Amennyiben a körülmények

⁸⁰ Mt. 83. §

⁸¹ Jordán Gyula: Az ég magas, a császár messze van – Igazságszolgáltatás, jog és politika Kínában. ELTE Eötvös Kiadó, 2008. 42. o.

⁸² Kínai Büntető Törvénykönyv (CL) 244. cikk

⁸³ CL 134. cikk

különösen súlyosak, a szabadságvesztés mértéke nem lehet három évnél kevesebb, de a hét évet nem lépheti túl.⁸⁴

Magyarország:

Magyarországon kifejezett büntetőjogi intézkedést nem vezetett be a jogalkotó. A munkáltatót és munkavállalót illető különböző eljárásokban az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, munkaügyi bíróság jár el főszabályként. Ezekben az esetekben általában bírság, illetve egyéb pénzügyi következmények merülnek fel (pl. elmaradt bér kifizetése, stb.) Amennyiben bűncselekmény történik a munkaviszonnyal kapcsolatban, úgy kerül sor büntetőeljárásra, illetve a felek polgári perben érvényesíthetik kártérítési jogukat.

i) További szempontok a kínai és magyar munkajog összehasonlításához

Az alábbi táblázatban külön magyarázat nélkül öt olyan jogintézmény szabályozását foglalom össze, amely tovább részletezi a két jogi berendezkedés közötti hasonlóságokat és különbségeket.

	Kínai jog	Magyar jog
Társadalombiztosítás	Városi alapú, Minden munkavállalót érint	Országos alapú, Minden munkavállalót érint
Túlóra díjazása	A rendes munkaidőt meghaladóan nem kevesebb, mint a bér 150%-a Pihenőnapokon a bér 200%-a (nem adható ki más pihenőnap helyette) Munkaszüneti napokon a bér 300%-a (LL 44. cikk)	Bérpótlék mértéke: Vasárnap: 50% Munkaszüneti nap 100% Rendkívüli munkaidő: 50% vagy szabadidő (a munkaidővel egyezően, alapbér arányos részével) Heti pihenőnap/munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidő: 100% (vagy 50%, ha másik pihenőnapot biztosít a munkáltató)
Szülési szabadság	Fizetett szabadság min. 3 hó Fél óra szoptatás max. 2 alkalommal a munkaidő során	Fizetett szabadság 24 hét
Munkaügyi konzultációk	Nincs sztrájkjog Kötelező döntőbírói igénybe venni mielőtt bírósághoz fordulnának	Létezik sztrájkjog Döntőbírói igénybevétele nem kötelező
Bérek	Törvény a minimálbérrel kb. 16 alkalommal növelték az elmúlt húsz évben	Kormányrendelet szabályozza 21-szer növelték 1989 óta

1. táblázat
Öt szempont a kínai és magyar munkajog áttekintő összehasonlításához

⁸⁴ CL 135. cikk

3. Munkafeltételek vidéken és a városokban

A kínai vállalati szféra túlnyomó többségében állami, államilag ellenőrzött, önkormányzati, szövetkezeti, tehát valamilyen közösségi típusú egységet jelent. Ezek egyrészt városi egységek, másrészt vidéki, falusi vállalatok. A harmadik csoportot a magánvállalatok képezik, a negyediket az önfoglalkoztatók és farmerek.⁸⁵ Az ILO 2006-os adatai szerint Kínában a 15-64 éves több mint 800 milliós lakosság 82 százaléka gazdaságilag aktív, a foglalkoztatottak 47 százaléka a mezőgazdaságban dolgozik, a foglalkoztatási ráta 72-73 százalék.⁸⁶ A 2003-2007-ben létrejött 51 millió munkahelyből a 2008-as gazdasági válság 20 milliót visszavett.⁸⁷ Problémát jelent az, hogy évente húsz millióan lépnek be a munkaerőpiacra, de a városi munkahelyek csak 12 millió főt tudnak felszívni. Fejlett munkanélküliségi biztosítási- és minimáljövedelem-ellátó rendszer működik a városokban, de ezeket szükséges lenne hálózatban összekapcsolni, és képzési programokkal bővíteni. A migráns vidékiek képzése és általában a szakképzési rendszer egyébként is gyenge.⁸⁸

Kínában jelentős az ún. nonmingong – parasztmunkás – réteg, amely nagyrészt a szegény peremterületekről beköltöző, „migráns” munkavállalókból áll – utóbbiak létszáma meghaladja a 100 000 000 főt. Ellenük követik el a legtöbb visszaélést, ugyanakkor meg kell állapítani, hogy a városi munkavállalók általában jobban képzettek, politikailag és gazdaságilag is kiegyensúlyozottabb háttérrel rendelkeznek, mint a vidékiek – ezáltal könnyebben helyezkednek el magasabb (és ezáltal biztonságosabb) pozícióban, vagy indíthatják el akár saját vállalkozásaikat.⁸⁹ A jogrendszer kudarca, miszerint nem képes megvédeni a „migráns” munkavállalókat, Kína stabilitását fenyegeti. A meglévő normákat túlságosan sokszor hagyják figyelmen kívül így a munkavállalók áldozataivá válnak az egyre gyakoribbá váló súlyos jogsértéseknek. A vitarendezési módok lennének hivatottak megszüntetni a visszaéléseket oly módon, hogy depolitizálnák és csökkentenék a fennálló konfliktust. A jelenlegi helyzetben azonban a migránsok nem férnek hozzá a munkaügyi- és szociális ellátórendszerhez, így sokan frusztráltak, kétségbeesettek és nagyobb valószínűséggel vesznek részt destabilizáló megmozdulásokban.

A helyi önkormányzatoknak eddig sikerült kezelni a helyzetet letartóztatásokkal, a tüntetők visszatartásával vagy a munkáltatóra történő nyomásgyakorlással, hogy fizesse ki a „veszélyeztető” munkavállalókat. Ugyanakkor ha a tömegmegmozdulások száma és intenzitása tovább emelkedik, ez a megközelítés nem lesz elegendő ahhoz, hogy a stabilitást fenntartsa. A kínai vezetés által elképzelt "harmonikus társadalom" megteremtése és fenntartása konkrétabb lépéseket követel. A

⁸⁵ ARTNER *i.m.* 226. o.

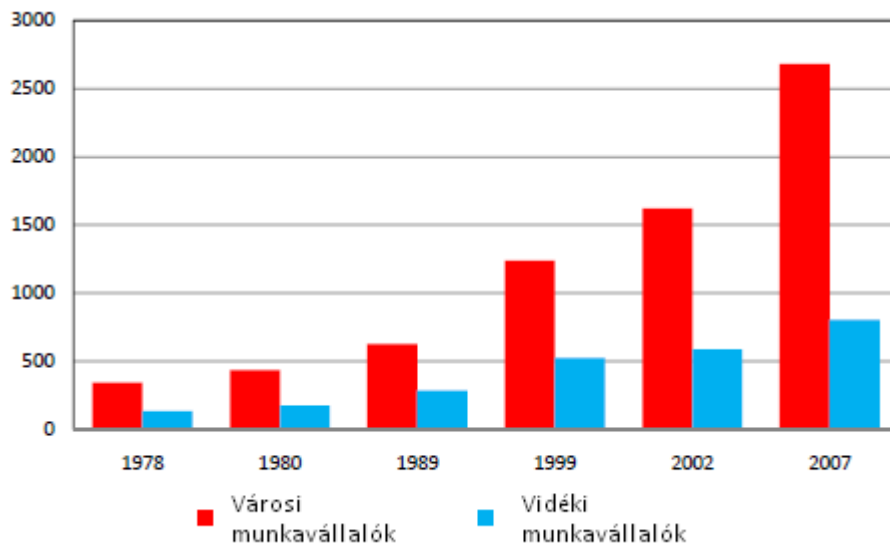
⁸⁶ Uo. 225. o.

⁸⁷ Uo. 238. o.

⁸⁸ Uo. 226-7. o.

⁸⁹ COONEY (2007b) 405. o.

reformokkal lehetővé kell tenni, hogy a normarendszer hatékonyabb, tisztességes és megfelelő ösztönzőket teremtsen a munkaadók számára. Az új szabályozásnak azonban kizárólag akkor van értelme, ha a helyi tisztviselők képesek felülemelkedni a közvetlen gazdasági érdekeken. A munkaszerződések újraszabályozása csak akkor lehet előremutató, ha a dolgozók megtárgyalhatják a feltételeket a munkáltatókkal. A szakszervezetek működését pedig alapjaiban szükséges lenne átgondolni, hiszen jelenleg ugyan hatékonyak, de nem a munkavállalók, hanem az állam érdekeit képviselik.⁹⁰



1. ábra

Éves egy főre eső reáljövedelem a városi és vidéki munkavállalók körében⁹¹

A vidéki helyzet kapcsán szükséges néhány szót szólni az ázsiai ország társadalombiztosítási rendszeréről is, amely jelenleg jelentős reformon megy keresztül, és ennek egy része a vidék gondjait veszi célba. A „migráns” munkavállalók számára például a kormány választási lehetőséget kíván adni, hogy eldönthessék, orvosi ellátásért falujukban vagy a munkahely szerinti városban kívánnak regisztrálni. Más kérdés, hogy a városi önkormányzatok vajon hogyan fogadják, ha migránsok millióinak terheit kell magukra venniük, különösen úgy, hogy a program arra már nem tér ki, vajon honnan biztosíthatnák az ehhez szükséges tőkét. Bonyolultabbá teszi a kérést, hogy a migránsok gyakran költöznek, attól függően, hol kapnak munkát – az adminisztratív nehézségeken felül, városok eltérő kritériumrendszereket alkalmaznak a biztosítás finanszírozásánál.⁹² Az egészségügyi hároméves reformtervezet óriási célkitűzései, a létesítmények nagy száma hatalmas

⁹⁰ HALEGUA, Aaron: Getting Paid – Processing the Labor Disputes of China's Migrant Workers. 321-322. o.

⁹¹ LIU, Jialu – HARPER HO – VIRGINIA E. – ZHANG, Lu: Chinese Workers – Under Threat or a Threat to American Workers? Indiana University Research Center for Chinese Politics and Business Working Paper No. 2. (July 1, 2010). 13. o.

⁹² JORDÁN Gyula: *A kínai egészségbiztosítási rendszer reformja*. In.: INOTAI András – JUHÁSZ Ottó (szerk.): *Stratégiai kutatások 2009-2010. Kína belső viszonyai - belső reformok, valamint a válság kezelése és következményei. A kínai modell fejlődése és következményei*. Miniszterelnöki Hivatal, Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutatóintézet, Budapest, 2011. 200. o.

mennyiségű felszerelést, berendezést, rengeteg szakembert igényelnek. Számos, az egészségügy területén tevékenykedő külföldi cég már felfigyelt a lehetőségre, ez a helyzet pedig újabb munkahelyeket generálhat.⁹³ Ugyanakkor, ahogy egy munkaügyekkel foglalkozó hivatalnok nyilatkozta: „Sok emberünk van, akiknek munkát kell találnunk, és sok munkánk van, amelyekhez nem találunk embereket.”⁹⁴

⁹³ *Uo.* 201. o.

⁹⁴ JOSEPHS *i.m.* 384. o.

II. VERSENYKÉPESSÉG ÉS MUNKAERŐPIAC

A Kínai Népköztársaság 2001-ben lépett be a Kereskedelmi Világszervezet (WTO) tagjainak sorába, ezzel a lépéssel valóságos befektetési lázat generálva a távol-keleti országban. Már a következő évben rekordmennyiségű, 54 milliárd dollárnyi külföldi befektetéssel számolhatott az állam, vagyis Kína megelőzte az Amerikai Egyesült Államokat a kedvelt befektetési célpontok versenyében. Eközben a kereskedelmi forgalom is csúcsot döntött a maga 600 milliárd dolláros értékével. Az elmúlt tíz évben nem álltak meg az üzleti beruházások, a vállalkozások előszeretettel költik pénzüket arra, hogy részesülhessenek Kína jövedelmező piaci hasznából, valamint az olcsó munkaerő bőséges kínálatából.⁹⁵

Számos nagyvállalat helyezi ki gyártási folyamatait Kínába, mert a szállítási költségekkel együtt is sokkal nagyobb nyereséggel zárhatnak, mint ha helyben állítják elő termékeiket. Ugyanakkor több meglepetés is érheti azt a vállalkozót, aki azt gondolja, hogy Kínában csak munka van, ehhez tartozó jog pedig nem létezik. A Kínai Országos Népi Gyűlés⁹⁶ (NPC) számos minisztériummal együttműködve egységesítette a munkajogi törvényeket és rendelkezéseket, hogy csökkentse a különbséget a világ más részein ismert standardokhoz képest.

Kína a leggyorsabban fejlődő ország, ezért gazdaságát figyelemmel kíséri az egyik legfontosabb feladatunk. A fizikai munkásokat érintő kínai foglalkoztatáspolitikája máris kihívás elé állította a fejlett gazdasággal rendelkező országokat, főként azokban az iparágakban, amelyekben nagy teherbírású, intenzíven dolgozó munkaerőre van szükség.⁹⁷ Kína gazdasági mutatóiból hiba lenne kiindulni, ha az ország teljesítményét akarjuk megvizsgálni. A GDP összetevőit nem az általában megszokott elemek adják, ugyanis helyi termelési eredményeket összeadva határozzák meg az egész országra jellemző értékeket. Jellemző az adatok manipulációja is a kiegyensúlyozott termelés látszatának megtartása érdekében: alacsonyabb eredménnyel zárult években magasabb értékekről adnak jelentést, amikor pedig a gazdaság felülteljesít, alatta nevezik meg az értékeket.⁹⁸

Kína magasan felülmúlja szomszédjai – Indonézia, Malajzia, Dél-Korea, és Thaiföld – gazdasági eredményeit. Ennek számos oka van. Az egyik abban a jelenségben keresendő, hogy amint egy fejlődő ország elér egy meghatározott szintet, gazdaságában megjelennek a vezető országok technológiai és üzletpolitikái, amelyeket immár nehezebb és költségesebb kivitelezni (ez volt a helyzet például Japán esetében, amely évtizedekkel ezelőtt elérte a nyugat-európai színvonalat). További hátrányokat okoztak a hibás gazdaságpolitikai döntések, ezzel kapcsolatban

⁹⁵ GUO *i.m.* 1.

⁹⁶ A legfelsőbb államhatalmi szerv, amelybe a tartományok, az autonóm területek, a különleges közigazgatási övezetek és a hadsereg küldenek tagokat. A gyűlés gyakorolja többek között a törvényhozási jogot és számos kérdésben rendelkezik döntési hatáskörrel.

⁹⁷ DAM, Kenneth W.: *China as a Test Case – Is the Rule of Law Essential for Economic Growth?* University Chicago Law & Economics, Olin Working Paper No. 275. (October 2006) 1. o.

⁹⁸ *Uo.* 7. o.

sok szakértő az 1997-1998-as ázsiai gazdasági válságot teszi felelőssé a lemaradásért.⁹⁹ A vidéki, falusi vállalatokat, mint a Mao-érából fennmaradt és átnevezett szervezeteket arra használja a kormányzat, hogy többlet-eredményt mutathasson fel a gazdaságban.¹⁰⁰

Kína WTO-hoz való csatlakozása több országgal, főleg azonban az Egyesült Államokkal kiélezte a kereskedelmi kapcsolatokban egyébként is jelen lévő feszültségeket. Az USA Kína legnagyobb felleveőpiaca, ugyanakkor a tengerentúli kontinens kereskedelmi deficitje egyre növekszik. Azzal, hogy Kína az egyik legnagyobb termelője az olcsó munkaerővel előállítható javaknak, jelentő vagyoni károkat okoz az ilyen versenyképességi tényezőkkel nem rendelkező államoknak. Kínával szemben gyakran merül fel dömpingellenes eljárás kereskedelmi partnerországokban, hiszen termékei nagy mennyiségben érkeznek a világ államaiba alacsonyabb exportáron, mint amekkora a hasonló termékek rendes értéke.¹⁰¹ Példaképpen az USA ennek ellensúlyozására dömpingellenes vámokat vezetett be, amelynek szükségességét alátámasztja az a tény is, hogy Kína ellen folyik a legtöbb dömpingellenes eljárás Amerikában.¹⁰²

Bár Kína több szabályozást is bevezetett a külföldi befektetések visszaszorítására, még mindig kifejezetten nyitott politikát valósít meg, főként ahhoz képest, hogy egy fejlődő országról beszélünk. Kína átlagos vámteher mértéke 10%, amely sokkal alacsonyabb, mint az indiai 50%, vagy az indonéz 37%. A behozatal GDP-hez viszonyított mértéke eléri a 35%-ot, ez a térség többi államával összevetve magas, Japánban például csupán 9%. Kína sokkal nyitottabb, és egyúttal ráutaltabb a külföldi befektetésekre, mint Dél-Korea, Japán vagy Tajvan. Már tíz évvel ezelőtt a külföldi befektetés GDP-hez viszonyított mértéke 35%-ra volt tehető, míg Dél-Koreában ez az arány 8%, Indiában 5%, Japánban pedig mindössze 2% volt.¹⁰³

A kormányzat számos lépést tett annak érdekében, hogy az állami szabályozással növelje a befektetési kedvet. A megújult licenc-szabályozás, a jogalkotásról szóló törvény, a WTO csatlakozási szerződés mellett további jogforrások biztosítják az egyre növekvő társadalmi részvétel lehetőségét. Ezzel a módszerrel elérhető, hogy a vállalkozások érdekeiket könnyebben érvényre juttathassák, mint más államokban, ami nagy előnyt jelent Kína számára. Az említett reformok okán 2007-2008-ban Kína 131 országból a 34. helyet kapta meg a versenyképességi index-listán. A Világbank felmérése szerint 2008-ban 178 országból Kína a 92. volt, ami az üzletpolitika egészét illeti. Az intézményrendszer bővítése okán Kína jelenleg felülmúlja az átlagot, ami a Világbank kormányzat-hatékonysági, szabályozás-minőségi, illetve jogrendszer indexeit illeti.¹⁰⁴

⁹⁹ Uo. 8. o.

¹⁰⁰ Uo. 40. o.

¹⁰¹ 2424/88/ESZAK bizottsági határozat 2. cikk

¹⁰² TANCZOS, Francis: Unfair Play – Examining the U.S. Anti-Dumping 'War' Against China. Washington Undergraduate Law Review. Spring 2008, Vol. II, No. 3, 77. o.

¹⁰³ PEERENBOOM, Randall: Resistance, Revision and Retrenchment in the Transition to a Competitive Market Economy in China (September 8, 2008). La Trobe Law School Legal Studies Research Paper No. 2008/8. 2-3. o.

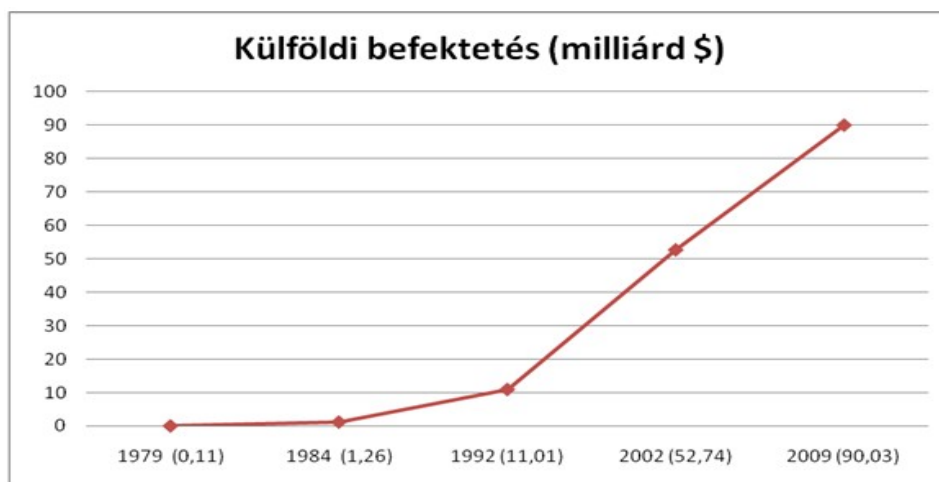
¹⁰⁴ Uo.

Kína gazdasága nagy változásokon ment keresztül a reformok során, amelynek eredményeként nagy mértékben alakult át államigazgatási intézményrendszere. Nagy hangsúlyt fektetett az elmúlt harminc év kormányzata arra, hogy komplex, ám hatékony intézkedéseket vezessen be. A téma vizsgálat az teszi érdekessé, hogy Kínában a vezetés nem a nemzetközi szinten már jól bevált módszereket próbálta és próbálja bevezetni az ország gazdasági szereplői körébe, hanem elsősorban egyedi elképzelések alapján hozza meg rendelkezéseit, illetve helyi szinten jól alkalmazható szabályozásban adaptálja a külföldi módszereket.¹⁰⁵

¹⁰⁵ CLARKE, Donald C.: *China – Creating a Legal System for a Market Economy*. Asian Development Bank, GWU Legal Studies Research Paper No. 396; GWU Law School Public Law Research Paper No. 396. (2007) 24. o.

1. Külföldi vállalatok a „kínaizáció” útján

Már Max Weber¹⁰⁶ és Douglass North¹⁰⁷ is kimondta, hogy a gazdasági növekedéshez stabil, kiszámítható jogi szabályozási háttér szükséges, amely vonzóvá teszi mind a befektetéseket, mind a speciális vállalkozások elindítását.¹⁰⁸ Kína gazdasági növekedése részben az egyre szaporodó külföldi befektetéseknek köszönhető. Bár a gazdasági válság ezt a tendenciát is visszavetette, Kína így is több mint kilencven milliárd dollárnyi befektetéssel számolhatott 2009-ben, hiszen nem csak a vezető államokban működő vállalkozók kedvelt célpontja, de a fejlődő világ is itt talál kaput a nyugati gazdasághoz.¹⁰⁹



2. ábra
Külföldi befektetések mértéke Kínában¹¹⁰

A külföldi befektetések természetét, az azokat megalapozó tényezőket számos tanulmány vizsgálta már meg.¹¹¹ Összességében három ok nevezhető meg: a külföldi cégek képesek partneri hálózataikon keresztül a peremterületek piacát is lefedni; ezt jobb ha úgy használják ki, hogy maguk helyezik ki gyártásukat Kínába, nem pedig eladják ezek jogát más cégeknek; harmadik ok pedig az, hogy ezek a vállalatok, termelésük egy részét alapítási országukba juttatják vissza, hogy annak ne a saját maga által megtermelt termékekkel kelljen részt vennie az export-kereskedelemben. A munkaerőpiac sajátosságai ebből láthatóan egy mögöttes ok, hasonlítható például az adópolitikához. Magyarországon nagy hangsúlyt helyez a kormányzat a külföldi befektetéseket illető adóterhek

¹⁰⁶ RHEINSTEIN, Max (ed.): *Max Weber on Law in Economy and Society*. Harvard University Press, Cambridge, 1954.

¹⁰⁷ NORTH, Douglass C.: *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press, New York, 1990.

¹⁰⁸ CLARKE i.m. 2. o.

¹⁰⁹ TSAI, Chang-yen – TIEN, Chengli: *The impact of China's Labour Contract Law on Firm Performance: Empirical Evidence from Taiwanese Investment in China*. Issues&Studies. Vol. 46 No. 4 (December 2010). 104. o.

¹¹⁰ Uo. 106. o.

¹¹¹ Uo.105. o. (pl. Chu-yuan, Cheng: *China's economy - Recent development and long-term prospects*. Issues&Studies. Vol. 36 No. 5 (Sept-Oct, 2000). 122-157.; Branstetter, Lee - Lardy, Nicholas: *China's embrace of globalization*. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper 12373, Cambridge, July, 2006.; Tsao, Allen Y.: *Foreign direct investment and China's economic development*. Issues&Studies Vol. 34. No. 2 (Febr, 1998) 1-34.)

mérséklésére, ennek köszönhető, hogy számos nagyvállalat helyezi gyártását ide.¹¹² Ami az intézményi struktúrát illeti, a vállalatoknak minden országban különböző rendszerhez kell alkalmazkodnia. Ezek a jellemzők befolyásolják a cégek HR-gyakorlatát. Egy tajvani befektetőkön keresztül végzett kutatás bizonyította, hogy az olcsó és bőséges munkaerő az egyik legvonzóbb faktor a befektetésekhez. Tajvan, mint az egyik ázsiai tigris, magasan érdekelt abban, hogy a nemzetközi kereskedelembe bekapcsolódjon, és ehhez – főként az újonnan piacra lépő vállalatoknak – szüksége van egy munka-orientált rendszerre.¹¹³ Hozzá kell tennünk, hogy a munkajogi szabályozásnak igazán nagy hatása azokban a szektorokban érezhető, amelyek működése elsősorban munkavégzésen, nem pedig technológián alapul. Míg előbbi sikere nagyrészt múlik a munkaerő-piaci feltételek rugalmasságán, utóbbi akkor ér el eredményt, ha megfelelő mértékben képes fejleszteni termékeit.¹¹⁴

¹¹² *Uo.* 107. o.

¹¹³ *Uo.* 115. o.

¹¹⁴ *Uo.* 120. o.

2. A jogrendszer kudarca? Kérdések a jogérvényesülés körében

Kína központi kormányzatának elsődleges szempontja a politikai stabilitás megteremtése és megőrzése, amely az ország fenntartható gazdasági növekedése szempontjából is rendkívül fontos. Annak érdekében, hogy biztosítsák a szociális stabilitást, a kormány bevezetett néhány korlátozást a munkavállalók jogaiban. Az 1982-es Kínai Alkotmányból kivették a munkavállalók sztrájkhoz való jogát. A munkavállalók ezen felül kötelesek döntőbíró elé utalni jogvitájukat, mielőtt bírósághoz fordulnának. Bár az ILO egyezmények előírják a munkavállalók szervezkedési szabadságát, Kínában nem lehet egy munkahelyen több szakszervezet, ami pedig van, az nem lehet teljes mértékben független. Az országról készült jelentések némelyike beszámolt több olyan alkalomról is, amikor azért tartóztattak le valakit, mert titkosan próbálta megszervezni a munkavállalókat vagy azok munkaharcát.¹¹⁵ Az amerikai székhelyű China Labor Watch (CLW) számos jelentést készített már a munkavállalók foglalkoztatásának Kínában alkalmazott jogi háttéréről. A legfrissebb tanulmányok az Apple és ennek nyomán a Samsung üzeméről készültek,¹¹⁶ ahol igen rossz munkakörülményeket állapított meg a szervezet (ld. 2. táblázat)

	Riteng Shanghai 3 üzem	Foxconn Shenzen
Felmérések száma (db)	100	70
Ebből visszaküldött (db)	94	66
Munkavállalók átlagos létszáma (fő)	20 000	120 000
Kölcsönzött munkavállalók százalékos aránya	50	8
Napi átlagos munkaidő (óra)	11,8	10
Havi átlagos munkaidő (nap)	29,4	23,9
Havi átlagos óraszám (óra)	346	238
Legalacsonyabb díjazás (bruttó RMB)	1300 (208\$)	1500 (240\$)
Legmagasabb díjazás (bruttó RMB)	3600 (576\$)	4150 (664\$)
Átlagkereset (bruttó RMB)	2834 (454\$)	2501 (400\$)
Átlagos órabér (bruttó RMB)	8,2 (1,3\$)	10,5 (1,6\$)
Munkakörülmények egészség és biztonság szempontjából való 'rossz' minősítése (%)	50	2
Körletek minősítése 'rossz' vagy 'nagyon rossz' (%)	76	21
Körletek minősítése 'zsúfolt' (%)	69	73
Körletek minősítése 'hiányzó szolgáltatások' (%)	50	17
Körletek minősítése 'piszkos' (%)	68	30
Ételek minősítése 'egészségtelen' (%)	67	39

2. táblázat

Összefoglaló az Apple ellátási hálózatának két összeszerelő üze me által biztosított munkakörülményekről¹¹⁷

¹¹⁵ GUO i.m. 5.

¹¹⁶ Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain. June 27, 2012. és An investigation of Eight Samsung Factories in China: Is Samsung Infringing Upon Apple's Patent to Bully Workers? September 4, 2012.

¹¹⁷ CLW: Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain. June 27, 2012. 55. o.

A Jangce delta ipari fejlesztési területen a kölcsönzött munkavállalók létszáma meghaladja a 60%-ot, de a shenzeni gyáraknál is 30% körül mozog arányuk. Több előny is származik ebből a megoldásból, az üzemek ezzel a módszerrel hatékonyan csökkenthetik költségeiket, és mentesülhetnek a foglalkoztatással járó kockázatok egy része alól.¹¹⁸

A kínai szabályozás szerint kölcsön-munkaerő alkalmazása esetén a munkáltató mentesül a végkielégítés fizetésének kötelezettsége alól. Egy kölcsönzött munkavállalót egyszerűen visszaküldhet a munkaerő-kölcsönző vállalatnak, amely majd továbbkölcsönzi egy másik gyárnak. Még inkább elterjedt, hogy a kölcsönző vállalat nem tesz semmit, valójában szinte fantomként létezik: a legtöbb munkavállaló nem ismeri a kölcsönző székhelyét, de még a nevét sem. A jog kevés ismeretével ezek a munkavállalók egyszerűen azt hiszik, hogy elvesztették a munkájukat. A szóban forgó gyárak többsége elektronikával foglalkozik, vegyszerekkel, fémekkel dolgoznak, amelyek nagy kockázattal járnak. A munkavállalók nagyfokú zajterhelésnek, porszenyezésnek és mérgező kemikáliák hatásainak vannak kitéve. Ugyanakkor mire a károsodás jelentkezik, a munkavállaló régen elhagyta a gyárat, és nehéz bizonyítani annak felelősségét.

A munkavállalók Kínában is egyre inkább tudatában vannak jogaiknak, főként az „alacsony költségek-magas profit” modell elterjedése óta. Ennek eredménye, hogy hangsúlyt fektetnek érdekeik érvényesítésére. Amikor egy kölcsönzött munkavállaló részt kíván venni munkavállalói érdekképviselői tevékenységben, az üzem egyszerűen visszaküldi a kölcsönzőnek – ezzel megfosztva az érintett munkavállalókat jogaik gyakorlásától. Sokszor csupán közvetve érvényesülnek a kölcsönzött munkaerőben rejlő költségtakarékossági lehetőségek. A kölcsönzött munkavállalók Kínában sem kereshetnek kevesebbet, mint a saját alkalmazottak, de gyakran előfordul, hogy a kölcsönzött munkavállalókat hosszabb műszakban és kockázatosabb egységeknél foglalkoztatják.

A Samsung Electronics¹¹⁹ 2011-ben 12 milliárd dolláros haszonnal, a világ huszonkettedik legjelentősebb vállalkozásaként zárta az évet.¹²⁰ Ez a vállalat tehát modellként szolgál, ha szeretnénk rálátni a térség nagyobb cégei által megvalósított munkajogi gyakorlatra.¹²¹ Új munkavállalókat szinte kizárólag a fiatal korosztályból vesznek alkalmazásba, olyan eset is előfordult, amikor a törvényes korhatár alatti fiatal munkavállaló személyi igazolványán átírták az adatokat egy régi, idősebb munkavállalóéra. Nagyon gyakori a nemi alapú diszkrimináció, de előfordul, hogy nem vesznek fel 155 centiméternél alacsonyabb személyt, olyat, akinek valamilyen

¹¹⁸ Uo. 14-18. o.

¹¹⁹ Dél-koreai alapítású vezető elektronikai gyártó.

¹²⁰ forrás: CNN.

¹²¹ CLW: *An investigation of Eight Samsung Factories in China: Is Samsung Infringing Upon Apple's Patent to Bully Workers?* September 4, 2012. 4. o.

tetoválása van, festi a haját vagy fizikai fogyatékoságban szenved.¹²² Gyakorinak tekinthető a szakképző iskolák tanulói közüli kölcsönzés, ebben az esetben – hasonlóan a magyar együttműködési megállapodással – elterjedt, hogy az iskolával kötnek szerződést. A magyar viszonyokhoz képest viszont ezek a szerződések rendszerint túl fiatal munkavállalókra vonatkoznak. Sok tanulót kényszerítenek, hogy elfogadja a feltételeket, máskülönben megtagadják tőlük a bizonyítvány kiállítását. Ez a tény rámutat arra, hogy a kínai munkajog jól lefektetett szabályainak rossz használata nem csak a munkáltatókon múlik, sokkal messzebb vezetnek a szálak, és ha véget akarna vetni valaki a gyakorlatnak, a társadalom egészét kellene munkajogi tekintetben „átnevelnie”.

Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés alapszabályaihoz tartozik a munkavállalói oldalt érintő ingyenesség, azaz annak követelménye, hogy a kölcsönző vállalat munkavállalójától nem kérhet semmiféle ellenszolgáltatást a tevékenységéért cserébe.¹²³ A kínai munkajog lefektetett szabályai pontosan ezzel megegyezően írják elő a kölcsönzési szabályokat, ezzel szemben a Samsung egyik legnagyobb, a munkavállaló jogos érdekét érintő jogsértése az, hogy nagyszámú kölcsönzött munkavállalójától pénzt kér. Igaz, hogy nem a kölcsönző vállalat felé teljesít a munkavállaló – így tehát törvényellenességet nem állapíthatunk meg – ugyanakkor mégis a tilalom célját sérti a Samsung gyakorlata (hogy ti. mindenkinek legyen esélye elhelyezkedni, lehetőleg az állam szociális ellátórendszerét nem igénybe véve). A munkavállalók 800 RMB (125\$) körüli összeget kötelesek fizetni alkalmazásukért cserébe, amelyhez rögzítenünk kell, hogy az általuk keresett havi díjazás kevesebb mint 1700 RMB (267\$). Ehhez hozzátehetjük, hogy három gyár esetében is működik az a gyakorlat, hogy további 100 RMB (15\$) összeget kell kifizetni a munkavállalónak egészségügyi ellenőrzésért. Ezen a ponton nyilvánvalóvá válik két probléma is: egyrészt a minimálbért sok munkavállaló csak papíron kapja meg, másrészt a kölcsönzött munkavállalók végeredményben mégsem részesülnek egyenlő díjazásban az adott üzem saját foglalkoztatottjaihoz képest.¹²⁴

¹²² Uo. 6. o.

¹²³ Mt. 216. § (3) bek. b) pont.

¹²⁴ Uo. 7. o.

	SSDP	Intops
Munkavállalói létszám (fő)	kb. 2000	kb. 1200
Alapbér	1600 RMB (251\$)	1310 RMB (206\$)
Kölcsönzés aránya (%)	60	95
Nemi diszkrimináció	Nincs, férfi-nő arány 3:2	Nők aránya több mint 80%, szállás csak nőknek
Kor alapján történő diszkrimináció	–	18-30 év közötti munkavállalók kölcsönzése
Munkaszerződések	Együttműködési megállapodás az iskolákkal, amelyből nem kap másolatot a tanuló	A szerződésben meghatározott pontokat üresen hagynak, a munkavállalók nem kapnak példányt. Sok munkavállaló nincs tisztában azzal, hogy állandó munkavállalóként alkalmazzák-e őket.
Munkavédelmi oktatás	Egy hét, teljes bér jár	Nincs formális oktatás, a futószalagnál töltött első nap tapasztalatszerzéssel telik
Fizetés nélküli kényszermunka	10 perces fizetetlen munka előtti értekezlet; pihenőidőben normál bérük 50%-át kapják, holott törvény szerint 70% járna	A munka első napja fizetetlen; 20 perces fizetetlen munka előtti értekezlet
Túlóra	Alacsony termelési időszakban átlag 32 óra; magas termelési időszakban nem haladja meg a 100 órát	Csúcsidőszakon kívül átlagosan 100 óra; magas termelési időszakokban átlagosan 150 óra.
Fizetési elszámolás	Nincs, számítógépeken ellenőrizhető a munkabér	A munkavállalók minden hónapban megkapják
Munkakörülmények	Munkavégzés alatt mindenki áll; egy munkavállaló beszámolója szerint a munka intenzitása okán még vizet sem tudnak magukhoz venni	Munkavégzés alatt mindenki áll; nagyon gyors munkatempó; egy mobiltelefon összecsomagolása öt másodperc
Verbális/fizikai erőszak	–	Munkafelügyelők és biztonsági őrök egyaránt bántják a munkavállalókat.
Munkabiztonság	Magas porkoncentráció; a munkavállalók maszkot kapnak, de nem hiszik, hogy ez igazán megvédi őket	Anyomdafestékekkel kapcsolatba kerülő dolgozók nem kapnak maszkot; nincsenek tisztában a festékanyag által okozott egészségügyi kockázatokkal
Tisztességtelen szabályrendszer	–	- Függetlenül az állapota súlyosságától, a munkavállaló betegsége első napján személyesen köteles írásbeli igazolást kérni a munkáltatótól - egy nap hiányzás három nap levonást jelent a bérből; ez a levonás nem lehetne több 290 RMB (45\$) összegtől, ennek ellenére 300-680 RMB (47-106\$) között mozog 160 RMB (25\$) összeget fizetnek a munkavállalók egy biztosítási kártyáért, amelyet sokan soha nem kapnak kézhez - a munkavállalók nem viselhetnek cipőt a termelési területen, függetlenül a padló hidegségétől – az említett szabálynak nincs megalapozott oka
Szállás	Ingyenes, 10 RMB (1,5\$) havi díj a szolgáltatásokért. Felszerelés: számítógépek (egy részük nem működik jól), tv szoba, pingpong szoba, edzőterem	Csak nőknek; havonta 70 RMB (11\$); nincsenek szórakoztató egységek
Erdekérvényesítés	Nincs, a munkavállalók többsége nem is tud arról, hogy működik a vállalatnál szakszervezet	–

3. táblázat

Munkakörülmények a Samsung egy önálló fenntartású üzeménél és egy beszállítónál¹²⁵

¹²⁵ Uo. 8-11. o.

3. Munkaügyi jogviták

A fejlődő országokban elfogadottnak számít a gazdaságilag fejlett, nyugati liberális demokráciákban már bevált legjobb nemzetközi gyakorlatokról és ezek alapelveiről, értékeiről beszélni. Ugyanakkor kritikusán kell ezeket a megközelítéseket kezelnünk, hiszen egy közkeletű félreértés tárgya, hogy az igazságszolgáltatásnak – és egyáltalán a közigazgatásnak – van egy általános modellje, ami szerint minden ország berendezkedése szerveződik. Az igazságszolgáltatás alapelveiről általában rövid listák születnek – az ENSZ vonatkozó dokumentuma¹²⁶ például csupán harminc cikkből áll. Nagyobb problémát jelent azonban, hogy az alapelvek jellegüknél fogva tartalom nélküli absztrakt iránymutatások, így nem sokat segítenek egy olyan államnak, amely teljesen más (jogi) kultúrában fogadja ezeket.¹²⁷

A kínai jogrendszer elméleti megalapozottságát tekintve a kontinentális jogcsaládhoz tartozik és a francia, illetve német jogrendszerrel mutat hasonlóságokat – főként, ami a kodifikált jogot illeti.¹²⁸ Nem sokat tudunk azonban a kínai jogrendszerről – ami a megbízható, értékelhető tényeket illeti. Hasznos adatok általában nem érhetők el, azok pedig, amelyek rendelkezésre állnak, nem túlságosan jól hasznosíthatók.¹²⁹ Tizenöt évvel ezelőtt, amikor a nagy reformok kezdetüket vették, 170 000 bíró és 280 000 egyéb kiegészítő alkalmazott tevékenykedett a bíróságokon.¹³⁰ Problémát jelent, hogy Kínában a bírók képzettsége közel sem a legfontosabb faktor, amely alapján meg lehetne állapítani, vajon adott bíró megfelelően fogja-e végezni munkáját. Ebben az országban a bíróknak sokszor szembe kell fordulniuk az elsajátított elméleti alapokkal az őket körülvevő társadalmi és politikai környezet elvárásai okán.¹³¹ Az ezredforduló óta több ország, mint Ausztrália, Németország vagy maga az Európai Unió fogott össze, hogy programokat állítson össze Kína számára, annak bírósági rendszerének megreformálására. Németország és Kanada még képzéseket is szervezett a Kínában ítélkező bíróknak.¹³²

Bár a bíróságok egyre nagyobb szerepet töltenek be minden jogvitában, a felek közötti kapcsolatok jelentősége pedig csökken,¹³³ Kínában mégsem figyelhetjük meg a hatalmi ágak megosztásának Montesquieu-féle megoldásait. Ebben az országban a parlament és a kormányzat a legfőbb hatalmi ág, ezért bár a bíróság funkcionálisan független, a kormányzatnak joga van

¹²⁶ UN Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power (<http://www.un.org/documents/ga/res/40/a40r034.htm>)

¹²⁷ PEERENBOOM, Randall: *Between Global Norms and Domestic Realities: Judicial Reforms in China* (May 8, 2009). 2. o.

¹²⁸ ZHANG, Ya Nan: *A Kínai Népköztársaság bírósági végrehajtási rendszerének áttekintése és értékelése*. Magyar Jog. 2010. 5. szám, 309. o.

¹²⁹ CLARKE, Donald C.: *Empirical Research Into the Chinese Judicial System* (July 15, 2003). 3. o.

¹³⁰ Uo. 16. o.

¹³¹ Uo. 21. o.

¹³² Uo. 1. o.

¹³³ CLARKE, Donald C – MURRELL, Peter – WHITING, Susan H.: *The Role of Law in China's Economic Development*. GWU Law School Public Law Research Paper No. 187. (January 27, 2006) 53. o.

felülvizsgálni a határozatokat. Mivel egyéni ügyekben is véleményezési joga van a kormányszatnak, a bíróság gyakorlati függetlensége megkérdőjeleződik.¹³⁴ Nem minden esetben jut el az ügy a legfelsőbb fórumig, az alsóbb szintű bíróságok függetlenségét éppen eléggé veszélyezteti, hogy a felsőbb szintű bíróságok a jogorvoslati rendszeren kívül is befolyásolhatják a születendő határozatban foglaltakat.¹³⁵

2009 elejétől november végéig 80 ezerre nőtt a munkajogi konfliktusokban érintett foglalkoztatottak száma. Ez megközelítőleg 70 ezer peres eljárást jelentett, sok esetben egyszerre több munkáltató érintettségével. A vita tárgyát leggyakrabban a túlóra-pótlék kifizetése képezte. Egy-egy per 10-12 hónapig is eltarthat, így a bíróságok túlterheltekké váltak. A perek számának növekedését elősegítette, hogy 2008 májusában hatályba lépett a munkaügyi vitákban alkalmazható közvetítői- és bírósági eljárásról szóló törvény (LDMAL), amely a korábban fizetendő 300 jüannal szemben, ingyenessé tette a munkavállalók számára ezeket az eljárásokat, ezzel megkönnyítve a jogvédelemhez jutást. Nem hoz azonban jó eredményeket azzal a célkitűzéssel, hogy amit lehet, peren kívüli eljárással (mediációval) oldjanak meg a felek. A szakszervezeti vezetők elmondása szerint az ilyen tárgyalások nem sikeresek, ugyanis a munkáltatók megoldáskeresés helyett nemegyszer arra használják a lehetőséget, hogy kifárasztják a munkavállalót, akinek így elmegy a kedve a további vitáktól.¹³⁶

A munkaszerződések jogáról szóló törvény (LCL) szétszabdalta a munkavállalók jogait, így amennyiben vita merülne fel egy munkáltató és munkavállalója között, utóbbiak az előnytelenül szervezett szakszervezeti rendszer okán egyedül kénytelenek helyt állni. A kormányzat jól megfigyelhető politikája, hogy újabban a felmerülő konfliktusok lehető legnagyobb részét hivatalos jogi útra kívánják terelni – ennek érdekében is hozták létre az LDMAL-t. Az ügyvédek lassan átvették, illetve megállapították azokat a funkciókat, amelyeket korábban az érdekképviselői szervek töltöttek be vagy eleve nem is léteztek. Pozitív megközelítéssel persze elmondható, hogy a jog és a jogászok egyre nagyobb térnyerése bizonyítéku szolgál Kína jogrendszerének átalakulására.¹³⁷

A jogászok Kínában (is) akkor érhetnek el igazán nagy sikert, ha irodájuk szerződést köt egy nagyvállalattal. Ez csak keveseknek sikerült, és akiknek nem, azok többnyire az életben maradásért küzdenek. Az ügyvédek egy része rendes bért kap (ide sorolhatók általában az iroda vezetői), egy nagyobb része pedig jutalékért dolgozik. A legtöbb kínai jogász "azt eszi, amit levadászik". Ezt nevezik népszerű kifejezéssel dan da du dou-nak, amely magyarul nagyjából annyit tesz, hogy „egyedül küzd a harcban”. Az ügyvédi irodákban általában több jogász dolgozik, mint ahány asztal

¹³⁴ PEERENBOOM *i.m.* 14. o.

¹³⁵ *Uo.* 18. o.

¹³⁶ ARTNER *i.m.* 239. o.

¹³⁷ SUN, Jinyue – OBAR, Ruth – McDERMOTT, E. Patrick: *Chinese Labour Contract Arbitration – 'No Union, No Problem'* (August 11, 2010). 15. o.

a berendezés részét képezi, így bár átlagban heti 44 óra munkaidőben dolgoznak, ennek csupán felét töltik az irodában.¹³⁸ A kevésbé jól fizető ügyeket általában visszautasítják az ügyvédek, ami azért kellemetlen, mert a legtöbb munkaügyi panasz ebbe a kategóriába tartozik Kínában. Ezt alátámasztja az a tény, hogy bár a migráns munkavállalók elmaradt bére megközelítőleg összesen 100 milliárd jüan, az egyes ügyekben felmerülő összegek ettől nagymértékben elmaradnak - csupán néhány száz, esetleg ezer jüan-ról van szó. Ugyanakkor kis összegekkel is szívesen dolgoznak az ügyvédek, ha a szocialista eszméről van szó - például egy nyugdíj-bónuszról, amely csupán egy havi plusz nyugdíjat jelent, de egy olyan ember szeretné megkapni, aki 50 éves párttagsággal rendelkezik, és nem a pénzről szól számára a kérdés. 2004-ben 2000 jüan-nál kezdődött egy munkaügyi képviselő, összehasonlításuképpen a büntetőjogi ügyekben ellátandó védelem minimális értéke 10 000 jüan volt. További problémát jelent, hogy sok ügyvéd küzd a díjazás elmaradásával, még nyertes ügy esetén is.¹³⁹ További problémát jelent, hogy az elégedetlen ügyfelek közül többen kísérlik meg perelni az ügyvédeket.¹⁴⁰

Kínában jelenleg is egy ötéves terv végén jár a bírósági szervezetrendszer. Az elmúlt időszakban komoly reformokat tűztek ki célul, az elképzeléseket pedig rengeteg vita kísérte a szakma képviselői és a laikus közönség részéről egyaránt. Akadémikusok, jogászok, a média, polgárok, emberi jogi aktivisták és társadalmi szervezetek szerveztek konferenciákat, cikksorozatokat, televízió műsorokat, rádióinterjúkat. A vitába hivatalosan soha nem szólt bele a párt, sem tagjain, sem közleményein keresztül. Ennek ellenére számos korlátozás nehezíti a megújulást, hiszen vannak témák, amelyekről nem lehet beszélni – természetesen ilyen például a kormány leváltásának kérdése – de számos olyan részlet is van, amelyről egy darabig nyitott vita folyhat, majd az államvezetés döntését követően szóba sem kerülhet.¹⁴¹

¹³⁸ MICHELSON, Ethan: *The Practice of law as an obstacle of justice: chinese lawyers at work*. Law & Society Review (2006), Vol. 40, No. 1. 10-11. o.

¹³⁹ *Uo.* 14. o.

¹⁴⁰ *Uo.* 19. o.

¹⁴¹ PEERENBOOM *i.m.* 11. o.

4. Határozatok végrehajtása

Kínában a bíróság az egyetlen szerv, amely hatáskörrel rendelkezik a polgári határozatok végrehajtására. A legfőbb jogforrás, az Alkotmány alapján független bírói hatalommal bírnak, azonban az Országos Népi Gyűlés irányába felelősséggel tartoznak, és az felügyeletet gyakorol felettük. A törvénykezési hatalmat négy szinten gyakorolják a bíróságok: az első három szinten helyi és tartományi szinten működnek, míg a Legfelsőbb Népi Bíróság országos hatáskörrel rendelkezik. A bíróságok általános és speciális hatáskörre oszthatók - külön bíróságok a katonai, hajózási, vasúti közlekedési és erdészeti viták bíróságai. A bíróságok saját maguk alakítják ki végrehajtási részlegeiket. Kína a kétfokú bíraskodás elvét követi, amely áll az első fokból és a fellebbvitelből. A polgári határozatok végrehajtásáért az elsőfokú perbíróság felelős.¹⁴² A munkaügyi jogviták nagy része nyugdíjkérdésekből, munkaviszony megszüntetésekből, üzemi balesetektől, elmaradt bérekből születnek. Az elmúlt években előrelépésnek tekinthető, hogy egyre több vitás ügy kerül jogi útra, döntőbíró előtt az esetek közel felében a munkavállaló kerül ki győztesen, perbíróság előtt pedig az arány még ennél is jobb.¹⁴³ A végrehajtás kérdése ugyanakkor már évek óta foglalkoztatja mind a jogásztársadalmat, mind az állampolgárokat.¹⁴⁴

Felvetődhet kérdésként, hogy vajon mennyi értelme van bírósági útra terelni egy munkaügyi vitát, amikor a határozatok végrehajtása egyáltalán nincs biztosítva? Beszédes számokat képes produkálni azonban a kínai igazságszolgáltatás, hiszen volt rá példa, hogy majd húszezer embert tartóztattak le hat nap alatt, 42 millió kalózzlemezt semmisítettek meg egyetlen nap alatt, a környezetvédelmi hatóságok egy nyári időszak alatt bezártak 60 ezer kisvállalatot, azok súlyosan szennyező tevékenysége miatt. Az 1996-os nemzetközi kábítószer-ellenes napon alig kevesebb, mint két millióan voltak kíváncsiak azokra a tárgyalásokra, amikor 1725 elkövetőt küldtek börtönbe a bíróságok. Nyolc évvel ezelőtt három hónap alatt 12 575 internetkávézót zártak be a kínai hatóságok. Ezek az esetek mind annak a központi nyomásnak az eredményei, amit a kormányzat gyakorolt a helyi végrehajtó szervekre, mintegy saját politikáját erősítvén.¹⁴⁵

Hasonló kampányokra abban az esetben lehet számítani, ha az állami vezetők fontosnak tartják, hogy egy jogi területtel foglalkozzanak. Másfelől hasonló intézkedéseket eredményezhet, ha sorozatos incidensek történnek, amelyek kapcsán a politikusok bebizonyíthatják társadalmi problémákra való érzékenységüket – illetve biztosíthatják, hogy a helyzet ne eredményezhesse pozíciójuk meggyengülését.¹⁴⁶ Bár az egyes konkrét ítéletek végrehajtási mutatóit nem ismerjük

¹⁴² ZHANG *i.m.* 309. o.

¹⁴³ MICHELSON *i.m.* 3-4. o.

¹⁴⁴ ZHANG *i.m.* 309. o.

¹⁴⁵ VAN ROOIJ, Benjamin: *The Politics of Law in China: Enforcement Campaigns in the Post-Mao PRC* (March 25, 2009). 3. o.

¹⁴⁶ Uo. 13. o.

pontosan, észrevehetjük, hogy a fentiek okán kerülhetett sor egyáltalán a munkajogi jellegű újabb keletű törvények megalkotására.¹⁴⁷

A béreket nem garantálja az állam, hiányoznak azok az eszközök (a bérek állami garanciája pl. csőd esetén, a munkáltatónak adott állami juttatások, könnyítések), amelyekkel az EU munkajogi irányelvei szerint Magyarországon is igyekeznek védeni a béreket és munkahelyeket. Ezért sor került arra, hogy a válság első eredményeként megugró bérelmaradásokért maguk a bérkövetelést elismerő bíróságok álltak jól.¹⁴⁸ További problémát jelent, hogy gyarapszik a határokon átnyúló polgári és kereskedelmi viták száma, amelyek ritkán bár, de tartalmazhatnak munkajogi jellegű kérdéseket is. Fontos és megkerülhetetlen feladat tehát, hogy Kína és más államok között is egyszerűsödjön és stabilizálódjon a végrehajtási rendszer. Mindez nem csupán a jogász közösség erőfeszítéseit követeli meg, hanem a társadalom egyéb rendszereinek együttműködését és támogatását is.¹⁴⁹

¹⁴⁷ HOWSON, Nicholas Calcina: *Review of 'Understanding Labor and Employment Law in China' by Ronald C. Brown* (June 10, 2010). Law and Politics Book Review, Vol. 20, No. 8, pp. 319-328, August, 2010; University of Michigan Law & Econ, Empirical Legal Studies Center Paper No. 10-017. 322. o.

¹⁴⁸ ARTNER i.m. 228. o.

¹⁴⁹ ZHANG i.m. 315. o.

ÖSSZEFOGLALÁS

Dolgozatom első felében áttekintettem a kínai munkajog lényeges jellemzőit, a második részében pedig azokat a problémákat és gyakorlatokat mutattam be, amelyek leginkább gátolják az egyébként haladó szellemiségű szabályrendszer érvényesülését.

Jogszabályi rendszer

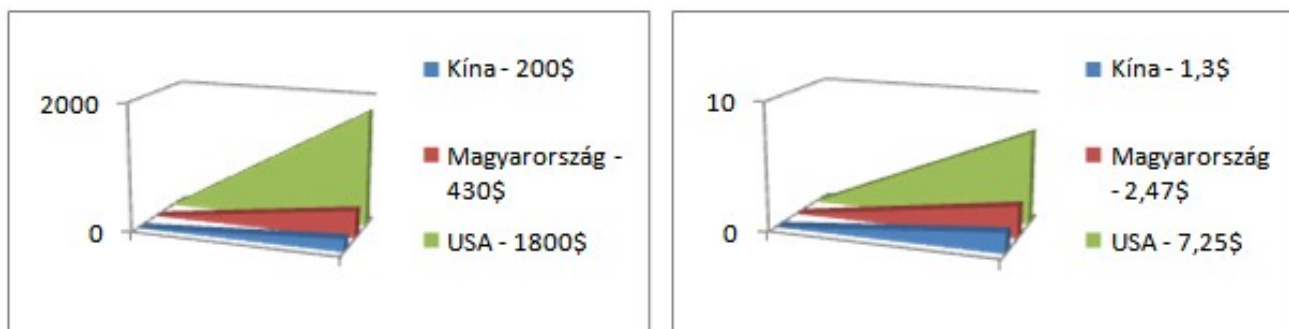
Dolgozatom egyik fő megállapítása, hogy Kínában közel sem kezdetleges a munkajogi szabályozás. Az ország számos nemzetközi szervezetnek tagja, amelyek között a WTO és az ILO rákényszeríti a vezetést a megfelelő, emberjogi, munkabiztonsági és hatékonysági szempontból nyugati mércével is elfogadható szabályozás megalkotására.

A törvényhozásra általánosan jellemző a nép meghallgatása, így - akár Magyarországon a 2012. évi I. törvény elfogadása előtt - társadalmi vitára bocsátották a munka törvénykönyvét 1994-ben. Más kérdés, hogy a végső változatban már szinte kizárólag a munkáltatói érdekeknek megfelelő szabályozás szerepelt. A dolgozatban rögzítettem, hogy véleményem szerint az egyeztetésekre csupán népszerűsítési szándékkal került sor, és az ún. „konzultatív leninizmus” valójában értelmezhetetlen a gyakorlatban.

Fontos különbségnek tartom, hogy bár szerepük nagyon hasonlít a két jogrendszerben (hiszen a munkáltató és munkavállaló között kötött egyéni szerződések nem állhatnak vele ellentétben), Kínában a kollektív szerződések a magyar megoldással ellentétben formálisan nem helyezkednek el a jogforrási hierarchiában. Ezek megkötése során nem érvényesül a munkavállalói érdekképviselési szabadság, mivel minden esetben az ACFTU köti és általában minden munkáltató aláírja.

Versenyképesség

Főként az utóbbi években, Kína egyre inkább igyekszik visszaszorítani a külföldi befektetéseket, ugyanakkor még mindig elég nyitott politikát valósít meg. Összességében 40%-os mértékhez közelít a külföldi befektetések GDP-hez viszonyított mértéke. Az adó mértéke kedvezőbb, mint a régió más országaiban, emellett pedig a nyugati költségekhez képest elenyésző kiadásokkal kell számolnia a külföldi vállalatnak. Ezt mutatja például az alábbi grafikon, amely a kereseti mutatókat ábrázolja az USA-ban, Kínában és Magyarországon.



3. ábra

Minimális havi- és órabér Kínában, Magyarországon és az Egyesült Államokban

A szakirodalomban felmerül, hogy a legtöbb jogellenes gyakorlat hong-kong-i, valamint tengerentúli kínai, tajvani vagy koreai üzletemberek kezében álló vállalkozásoknál figyelhető meg. Éppen ezért a visszaéléseket tárgyaló szakaszt két nemzetközi – egy amerikai és egy dél-koreai – vállalat, az Apple és a Samsung üzemében tapasztalható körülményekkel illusztráltam és támasztottam alá. A vizsgálat kimutatta, hogy a származási ország nem annyira meghatározó, mint a vállalat tőkéje és profitorientáltsága.

Megállapítottam, hogy Kína versenyképességének egyik fő megalapozója az olcsó, a vállalkozások igényeinek könnyen megfeleltethető, rugalmas munkaerőpiac. Magyarország ehhez a trendhez csatlakozott az új Munka Törvénykönyvének hatályba léptetésével, amely a felek megállapodásán alapuló munkaviszonyokat részesíti előnyben. Nagy különbség azonban, hogy amíg Magyarországon egy fejlett, munkaügyi perekre specializálódott bírói apparátus működik, addig Kínában a rugalmasság határai nehezen és ritkán ismerhetők fel.

Jogérvényesítés

A jogszabályok megismerhetőségére hangsúlyt fektet a kínai kormányzat, így ezek a kínai nyelv mellett hivatalos angol fordításban is elérhetők, vagyis mind a munkavállalók, mind a munkáltatói pozícióba lépő külföldi vállalatok megismerhetik jogaikat és kötelezettségeiket. Ezzel kapcsolatban két megállapítást tettem: a munkavállalók jogtudata megnőtt az elmúlt megközelítőleg húsz évben. Egyúttal azonban sok olyan gátló tényező él a rendszerben, amely szinte ellehetetleníti a munkavállalók jogérvényesítését. Bár ügyvédkényszer nincs, a munkavállaló egyedül nem tudja érvényesíteni jogait, mert a bírósági rendszer bürokratikus, és a Montesquieu-által felállított hatalommegosztási renddel ellentétben az államvezetés által irányított. Kevés munkavállaló tud megfizetni ügyvédet – tekintve, hogy a legtöbb jogvita elmaradt bérekből adódik. Az ügyvédek ezen felül nem szívesen vállalják sem a kis haszonnal járó, sem a sikertelen kimenetelt ígérő ügyeket, pedig a munkaügyi jogviták általában e két kategóriába sorolhatók Kínában. Ennél is nagyobb problémát jelet azonban, hogy a sztrájkjogot az Alkotmányban tiltották meg, a munkavállalói érdekképviselési rendszer egyetlen kézből, az állami érdekeket képviselő ACFTU-

ban összpontosul, és amennyiben jogvitára kerül sor, a kötelező mediációs eljárás során a munkavállalókat jellemzően megfélemlíti a munkáltatói oldal.

A problémák ellenére egyre nagyobb szerepet töltenek be a bíróságok a vitarendezésben, azonban a végrehajtás még mindig nem biztosított. A magyar rendszerrel ellentétben, Kínában az elsőfokú perbíróság felelős a végrehajtásért, amely egyébként évente nagyjából 70-80 ezer ügyet kezd el. Egy per általában 10-12 hónapig tart, így az ügyteher nagyon nagy. A távol-keleti országban ezért az figyelhető meg, hogy időnként propagandisztikus jelleggel megnövekszik a végrehajtás hatékonysága egy-egy kiemelt területen (pl. kábítószer, környezetszennyezés, kalózmásolatok terjesztése), de a munkaügyi lázongások ez idáig nem lépték át a kormányzat ingerküszöbét.

Következtetésem tehát az, hogy Kína gazdasági növekedése nem elsősorban a „gyenge” munkajogi szabályozásnak köszönhető, hanem annak, hogy bármely visszaélés esetén számíthat arra a munkáltató, hogy ha még ítélet születik is, a végrehajtásra már nem kerül sor.

Összegző megállapítások

A magyar jogalkotás nem sok szabályozási elemet vehet át a kínai munkajog rendelkezéseiből, ezért *de lege ferenda* javaslatok helyett inkább azt érdemes összefoglalnunk, hogy miben kellene tovább fejlődnie a távol-keleti ország rendszerének:

- Igaz, hogy a túlóra díjazása sokkal magasabb, mint Magyarországon, ugyanakkor ezt az összeget a munkavállalók általában nem kapják meg. Előnyösebb lenne csökkenteni a munkáltatókat terhelő kiadásokat, így nagyobb eséllyel kapnák meg a munkavállalók akár bérkifizetés, akár végrehajtás útján.
- Hasonló véleményt fogalmazhatunk meg a végkielégítéssel kapcsolatban. Évente 12 milliárd dollárnyi végkielégítést nem kapnak meg a munkavállalók az irreális szabályozás (1 év-1 havi átlagkereset) okán. A magyar szabályozás ugyan még 25 év munkaviszony után is csupán hat havi távolléti díj biztosítását írja elő, ez az összeg azonban jelentősen kisebb terhet ró a kifizető munkáltatóra, mintha huszonöt (meghatározott esetben tizenkét) havi átlagkeresettel felelne.
- Magyarországon a szülési szabadság időtartama 24 hét, ami kétszer több mint a kínai három hónap. A családok egysége és fenntartása, a gyermek fejlődése érdekében feltétlenül szükséges a fél év otthonlét az újszülött gyermekkel, amit nem pótol az, hogy az anya Kínában beviheti gyermekét az üzembe, és napi kétszeri alkalommal meg is etetheti.
- A munkaügyi konzultációk terén nagyon sokat kellene fejleszteni a kínai rendszeren. Túl a mindennemű munkaharc tiltásának feloldásán, szükséges lenne elhagyni a kötelező

mediáció és döntőbíró intézményét, a munkavállaló ugyanis még a tökéletlen bírósági perek során is hatékonyabban képes érvényesíteni érdekeit, mint ezen eljárásokban. Célravezetőbb lenne a magyar szabályozásban megszokott alternatívaként meghagyni e két intézményt, amelynek kötelező igénybevételére csak szűk körben kerülne sor.

- A kínai próbaidőre vonatkozó szabályozással kapcsolatban érdemes lenne átgondolni a sávós megoldás létjogosultságát: nem tartom megalapozottnak, hogy a szerződés időtartama iránymutató lenne abban a kérdésben, hogy mennyi idő alatt győződhetnek meg a felek egymás alkalmasságáról. A magyar megoldás egyszerűbb, a felek megegyezésére bízva a kérdést. További különbség, hogy amíg Kínában meghatározott esetekben automatikusan hat hónap a próbaidő maximális időtartama, addig Magyarországon csupán kollektív szerződésben léphető túl – szintén hat hónapig terjedően – a három havi mérték. Utóbbit olyan megoldásnak tartom, amely mindkét fél jogos érdekének inkább megfelel, és kevésbé ad lehetőséget a joggal való visszaélésre.
- Kínában maximum tíz év időtartamra köthetnek határozott idejű munkaszerződést a felek, ezzel szemben Magyarországon ennek felére, azaz öt évre. A tíz éves limit véleményem szerint túl sok, hiszen amennyiben ilyen hosszú időn keresztül szükség van adott munkavállalóra, úgy egy határozatlan idejű munkaszerződés alkalmasabbnak tűnik a felek viszonyának rendezésére.
- Magyarországon szűk körben tesz kivételt a törvény a munkáltató munkaviszonyhoz kapcsolódó indokolási kötelezettsége alól. Ehhez képest Kínában a munkavállaló felé egyáltalán nem kell megindokolni a felmondást, ami által sérül többek között jogorvoslathoz való joga.
- Érdekes kérdést jelent a szankciórendszerek sajátosságainak vizsgálata. Kínára alapvetően jellemző a büntetőjogi jellegű szemléletmód, amelynek keretében egy munkaügyi szabály megsértéséért bárkit több éves szabadságvesztésre ítélnének. Ez a felfogás távol áll a nyugati típusú jogrendszerektől, ahol a bírság és az üzem bezárása lehet a legsúlyosabb munkajogi jogkövetkezmény. Nagy hátrányokkal járhat a társadalomra és a büntetőjog egészére nézve, ha minden szabály be nem tartása egyúttal bűncselekménynek is számít. Magyarországon a legutóbbi Büntető Törvénykönyv-módosítás során is számos bűncselekményt minősítettek vissza szabálysértéssé, ezt a tendenciát érdemes lenne követni Kínában is.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. 1952. évi III. tv. a Polgári Perrendtartásról
 2. 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
 3. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
 4. Labor Contract Law of the People's Republic of China
 5. Labour Law of the People's Republic of China
 6. Law of the People's Republic of China on Labor-dispute Mediation and Arbitration
 7. Law of the People's Republic of China on Promotion of Employment
 8. Law of the People's Republic of China on Work Safety
 9. UN Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power
-
1. ACFTU (All-China Federation of Trade Unions): *The blue paper on the protection of labours' legal rights by the trade union in China*. 2002.
 2. ARTNER Annamária: *A kínai munkaerőpiac - foglalkoztatás és szociális helyzet*. In.: INOTAI András – JUHÁSZ Ottó (szerk.): *Stratégiai kutatások 2009-2010. Kína belső viszonyai - belső reformok, valamint a válság kezelése és következményei. A kínai modell fejlődése és következményei*. Miniszterelnöki Hivatal, Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutatóintézet, Budapest, 2011. 219-245.
 3. ARTNER Annamária: *Állami vagy piaci? Az állam és a kis- és középvállalatok szerepe Kínában*. Fejlesztés és finanszírozás. Vol. 8 No. 3 (2010). 72-94.
 4. BELZER, Michael H. – WEI, Pan Shih – NAN, Yu: *Industrial Relations Experiments in China: Balancing Equity and Efficiency the Chinese Way* (2008). 2008 Industry Studies Conference Paper. (<http://ssrn.com/abstract=1135082>)
 5. BLECHER, Marc J.: *Hegemony and Workers' Politics in China*. China Quaterly, 170 (2002) 283–303.
 6. BRANDT, Loren – ROZELLE Scott – TURNER, Matthew A.: *Local Government Behavior and Property Right Formation in Rural China*. Journal of Institutional and Theoretical Economics. 160.4 (2004). 627-662.
 7. CAI, Yongshun: *The Resistance of Chinese Laid-Off Workers in the Reform Period*. China Quaterly, 170 (2002), 327–44.
 8. CCP Central Committee and State Council: *Notice of Transmission of the Ministry of Agriculture, Pasturing, and Fisheries; Report on Initiating a New Phase for Commune and Bri-*

- gade Enterprises*, In.: Zhongguo xiangzhen qiye nianjian 1978-87 [China Township and Village Enterprise Yearbook 1978-87]. Beijing: Zhongguo nongye chubanshe, 1989, 422-427.
9. CHAN, Anita: *China's workers under assault: the exploration of labor in a globalizing economy*. New York, M.E. Sharp, 2001.
10. CHAO, Chien-min: *Will economic integration between mainland China and Taiwan lead to a congenial political culture?* Asian Survey. Vol. 43 No. 2 (March-April, 2003). 280-304.
11. CHEN, Albert: *An Introduction to the Legal System of the People's Republic of China*. Butterworths, Hong Kong, 2004.
12. *Chinese Police Kill Villagers During Two-Day Land Protest*. Washington Post, Dec. 8, 2005. (<http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2005/12/08/AR2005120802203.html>)
13. CHUNG, Wai-keung – HAMILTON, Gary H.: *Social Logic as Business Logic: Guanxi, Trustworthiness, and the Embeddedness of Chinese Business Practices*. In.: Richard Appelbaum (et al.): *The Legal Culture of Global Business Transactions*.: Hart Publishing, Oxford, 2001. 325-346.
14. CIA: *The World Factbook – China* (<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ch.html>)
15. CIA: *The World Factbook – Hungary* (<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/hu.html>)
16. CLARKE, Donald C. – MURRELL, Peter – WHITING, Susan H.: *The Role of Law in China's Economic Development* (January 27, 2006). GWU Law School Public Law Research Paper No. 187. (<http://ssrn.com/abstract=878672>)
17. CLARKE, Donald C.: *China – Creating a Legal System for a Market Economy*. Asian Development Bank, 2007; GWU Legal Studies Research Paper No. 396; GWU Law School Public Law Research Paper No. 396. (<http://ssrn.com/abstract=1097587>)
18. CLARKE, Donald C.: *Empirical Research Into the Chinese Judicial System* (July 15, 2003). (<http://ssrn.com/abstract=412660>)
19. CLARKE, Donald.: *Regulation and Its Discontents: Understanding Economic Law in China*. Stanford Journal of International Law. Spring, 28.2 (1992) 283-322.
20. CLW (China Labor Watch): *An Investigation of Eight Samsung Factories in China: Is Samsung Infringing Upon Apple's Patent to Bully Workers?* September 4, 2012 (2012b)
21. CLW (China Labor Watch): *Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain*. June 27, 2012 (2012a)
22. COONEY, Sean – BIDDULPH, Sarah – ZHU, Ying – KUNGANG, Li: *China's New Labour Contract Law: Responding to the Growing Complexity of Labour Relations in the PRC* (2007a); U of Melbourne Legal Studies Research Paper No. 317. (<http://ssrn.com/abstract=1115550>)

23. COONEY, Sean: *Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China*. Fordham International Law Journal, Vol. 30 (2007b); U of Melbourne Legal Studies Research Paper No. 282. (<http://ssrn.com/abstract=1030105>)
24. DAM, Kenneth W.: *China as a Test Case: Is the Rule of Law Essential for Economic Growth?* (October 2006). U Chicago Law & Economics, Olin Working Paper No. 275. (<http://ssrn.com/abstract=880125>)
25. ESTLUND, Cynthia L. – GURGEL, Seth: *A New Deal for China's Workers? Labor Law Reform in the Wake of Rising Labor Unrest* (March 1, 2012). NYU School of Law, Public Law Research Paper No. 11-58. (<http://ssrn.com/abstract=1920473>)
26. FONG Tongqing: *The fate of Chinese labors: Labor's social action since the reform*. Peking, Social Science Document Press, 2002.
27. FONTANA, Giuseppe – SRIVASTAVA, Abhinav: *A human capital approach to inequalities – the case of the East Asian miracle and India*. Journal of Economic Issues. Vol. 43 No. 2 (June, 2009). 523-530.
28. *Frequently used labor laws and regulations*. Peking, People's Court Press, 1999.
29. FU, Hualing – CHOY, D. W. *From Mediation to Adjudication: Settling Labor Disputes in China*. 3rd China Rights Forum, 29 Sept, 2004. 17–22.
30. GALLAGHER, Mary E.: *Use the Law as Your Weapon!* *The Rule of Law and Labor Conflict in the PRC*. In.: DIAMANT N. (et al.): *Engaging the Law in China: State, Society and Possibilities for Justice*. Stanford University Press, Stanford, 2005.
31. GONG, Ting. *Dependent Judiciary and Unaccountable Judges: Judicial Corruption in Contemporary China*. The China Review. 4.2. (2004) 33-54.
32. GUO, Baogang: *China's labour standards: Myths and realities*. Georgia (2003. február 7.) Conference on 'China: Opportunities & Challenges for U.S. Companies'
33. GUO, Yingjie: *Imagining a Confucian Nation: The Search for Roots and the Revival of Confucianism in Post-Tiananmen China..* The Canadian Review of Studies in Nationalism. Vol. 30, (2003) 1-14.
34. GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2012.
35. HALEGUA, Aaron: *Getting Paid – Processing the Labor Disputes of China's Migrant Workers*. (<http://ssrn.com/abstract=1133731>)
36. HALL, Robert – JONES, Charles: *Why Do Some Countries Produce So Much More Output Per Worker Than Others?* The Quarterly Journal of Economics. 114.1 (1999) 83-116.
37. HIRN, Wolfgang: *Kína a nagy falat – Miként változtatja meg életünket Kína felemelkedése?* HVG Kiadó, Budapest, 2006.
38. HOWSON, Nicholas Calcina: *Review of 'Understanding Labor and Employment Law in China'*

- by Ronald C. Brown (June 10, 2010). Law and Politics Book Review, Vol. 20, No. 8, pp. 319-328, August, 2010; U of Michigan Law & Econ, Empirical Legal Studies Center Paper No. 10-017. (<http://ssrn.com/abstract=1633031>)
39. JIN, Hehui – QIAN, Yingyi: *Public vs. Private Ownership of Firms: Evidence from Rural China*. Quarterly Journal of Economics. August, 113.3 (1998) 773-808.
 40. JORDÁN Gyula: *A kínai egészségbiztosítási rendszer reformja*. In.: INOTAI András – JUHÁSZ Ottó (szerk.): *Stratégiai kutatások 2009-2010. Kína belső viszonyai - belső reformok, valamint a válság kezelése és következményei. A kínai modell fejlődése és következményei*. Miniszterelnöki Hivatal, Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutatóintézet, Budapest, 2011. 159-201.
 41. JORDÁN Gyula: *A kínai kormányzati és adminisztratív reform*. In.: Inotai András - Juhász Ottó (szerk.): *Stratégiai kutatások 2009-2010. Kína belső viszonyai - belső reformok, valamint a válság kezelése és következményei. A kínai modell fejlődése és következményei*. Miniszterelnöki Hivatal, Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutatóintézet, Budapest, 2011. 128-158.
 42. JOSEPHS, Hilary K.: *Measuring Progress Under China's Labor Law: Goals, Processes, Outcomes*. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 30, No. 2, 2009. (<http://ssrn.com/abstract=1294909>)
 43. KÁRTYÁS Gábor: *Búcsúpénzek*. 2012. április
 44. LAU, Lawrence – QIAN, Yingyi – ROLAND, Gérard: *Reform Without Losers – An Interpretation of China's Dual-Track Approach to Transition*. Journal of Political Economy. February, 108.1 (2000) 120-143.
 45. LAU, Raymond W. K.: *The habitus and "logic of practice" of China's trade unionists*. Issues&Studies. Vol. 39 No. 3 (September 2003). 75-103.
 46. LING, Bing: *Contract Law in China*. Sweet and Maxwell Asia, Hong Kong, 2002.
 47. LIU Wenhua (et al.): *Circumvention of the conflict between the WTO and labour legal system of China*. Peking, China City Press, 2001.
 48. LIU, Jialu – HO, Harper Virginia – ZHANG, Lu: *Chinese Workers – Under Threat or a Threat to American Workers?* (July 1, 2010). Indiana University Research Center for Chinese Politics and Business Working Paper No. 2. (<http://ssrn.com/abstract=1673207>)
 49. LUBMAN, Stanley B.: *Bird in a Cage, Legal Reform in China After Mao*. Stanford University Press. Stanford, California, 1999.
 50. MARTIN, Jacques: *When China rules the world. The end of the Western world and the birth of a new global order*. The Penguin Press. New York, 2009.
 51. MICHELSON, Ethan: *The Practice of law as an obstacle of justice: chinese lawyers at work*.

- Law & Society Review, Vol. 40, No. 1, pp. 1-38, 2006
52. PEERENBOOM, Randall: *Between Global Norms and Domestic Realities: Judicial Reforms in China* (May 8, 2009). (<http://ssrn.com/abstract=1401232>)
53. PEERENBOOM, Randall: *Judicial Independence in China: Common Myths and Unfounded Assumptions* (September 1, 2008). La Trobe Law School Legal Studies Research Paper No. 2008/11. (<http://ssrn.com/abstract=1283179>)
54. PEERENBOOM, Randall: *Resistance, Revision and Retrenchment in the Transition to a Competitive Market Economy in China* (September 8, 2008). La Trobe Law School Legal Studies Research Paper No. 2008/8. (<http://ssrn.com/abstract=1265114>)
55. RÁCZ Lajos: *A kínai biztonságpolitika régi és új elemei*. In.: INOTAI András – JUHÁSZ Ottó (szerk.): *Stratégiai kutatások 2009-2010. Kína belső viszonyai - belső reformok, valamint a válság kezelése és következményei. A kínai modell fejlődése és következményei*. Miniszterelnöki Hivatal, Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutatóintézet, Budapest, 2011. 94-127.
56. SUN, Jinyue – OBAR, Ruth – McDERMOTT, E. Patrick: *Chinese Labour Contract Arbitration – 'No Union, No Problem'* (August 11, 2010). (<http://ssrn.com/abstract=1669294>)
57. SZÉKELY-DOBI András: *Az urbanizáció és a jövedelmi különbségek összefüggései Kínában*. In.: INOTAI András – JUHÁSZ Ottó (szerk.): *Stratégiai kutatások 2009-2010. Kína belső viszonyai - belső reformok, valamint a válság kezelése és következményei. A kínai modell fejlődése és következményei*. Miniszterelnöki Hivatal, Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutatóintézet, Budapest, 2011. 202-218.
58. TANCZOS, Francis: *Unfair Play – Examining the U.S. Anti-Dumping 'War' Against China*. Washington Undergraduate Law Review, Vol. II, No. 3, pp. 77-93, Spring 2008. (<http://ssrn.com/abstract=1371384>)
59. TIAN, Qun-jian: *Like fish in water – Taiwanese investors in a rent-seeking society*. Issues&Studies. Vol. 35 No. 5 (Sept-Oct, 1999). 61-94.
60. TSAI, Chang-yen – TIEN, Chengli: *The impact of China's Labour Contract Law on Firm Performance: Empirical Evidence from Taiwanese Investment in China*. Issues&Studies. Vol. 46 No. 4 (December 2010). 101-147.
61. VAN ROOIJ, Benjamin: *The Politics of Law in China: Enforcement Campaigns in the Post-Mao PRC* (March 25, 2009). (<http://ssrn.com/abstract=1368181>)
62. WANG, Chengqi – CLEGG, Jeremy – KAFUROS, Mario: *Country-of-Origin effects of foreign direct investment – an industry level analysis*. Management International Review. Vol. 49 No. 2 (April, 2009). 179-198.
63. WANG, Shing-Yi B.: *Marriage Networks, Nepotism and Labor Market Outcomes in China*

(May 9, 2011). (<http://ssrn.com/abstract=1851825>)

64. WONG, Chack-kie: *Reforming China's state socialist workfare system: a cautionary and incremental approach*. Issues&Studies. Vol. 35 No. 5 (September/October 1999). 169-194.
65. ZHANG, Ya Nan: *A Kínai Népköztársaság bírósági végrehajtási rendszerének áttekintése és értékelése*. Magyar Jog. 2010. 5. szám, 309-316.

Megjegyzés: a szövegben található linkek letöltési ideje 2012. október 15-18.