

## ZHENG QIAO

Professeure à l'Institut des Relations de travail de Chine, Doyenne adjointe du Département des relations de travail

Thèmes de recherches : Relations de travail, mouvement ouvrier, négociation collective. Parmi ses publications :

~ « Réflexion sur le système juridique de la convention collective en Chine : la tendance du point de vue des réglementations locales », Revue de l'Institut des Relations de travail de Chine, 2/2011

~ « Une voie importante en faveur de l'amélioration du système de la convention collective en Chine : l'incitation à la négociation collective au niveau de la branche » in Zhao Minghua, Zhao Wei, Fan Lulu (dir.), Études sur la protection des droits des travailleurs – 60<sup>e</sup> anniversaire de la loi sur les syndicats et 15<sup>e</sup> anniversaire de la loi sur le travail, édition Documentation des Sciences sociales, 2010, Beijing.

## LES DIFFÉRENTS MODES DE DÉCLENCHEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN CHINE



### ABSTRACT

Collective bargaining system in China starts and develops with the process of marketing reform and thus has distinguished transitional features influenced by both the new and the old systems. Its initiation can be categorized into two disparate ways, one is propelled in a top-down mode by superior departments; the other starts from a bottom-up labor strike. The former has a large quantity, but limited effects; the latter has few cases, but with actual influences, the reason of which is worth concerning. The latter way, initiated by a labor strike in 2010, bring about new dynamics and positive influences to collective bargaining system and has become a social focus yet to be seen.

*KEY WORDS : Collective Bargaining, Employment relation, Salary determination mechanism.*

### RÉSUMÉ

Le recours à la négociation collective en Chine a vu le jour au fur et à mesure de l'application des règles de l'économie de marché dans les activités des entreprises. Son déclenchement peut survenir de deux façons : d'une part, dans le cadre d'un processus administratif hiérarchisé (de type vertical descendant) mis en œuvre par les instances supérieures de l'administration ; d'autre part, suite à une grève (de type vertical ascendant) entamée par des travailleurs. Alors que le premier modèle de négociation est très fréquent mais montre des effets limités, le second s'avère bien plus rare et exceptionnel, tout en présentant de réelles conséquences et impacts. Cette dernière voie, initiée par une grève en 2010, apporte une nouvelle dynamique et des influences positives sur la négociation collective et devient ainsi une préoccupation sociale qui mérite qu'on s'y intéresse.

*MOTS CLÉS : Négociation collective, relation de travail, mécanisme de détermination du salaire.*