

Порох Н.Ю.
Студентка СПбУТУиЭ 2 курса
группы ЗЮИм-Ю02-19-2
Россия, Санкт-Петербург

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация. В современном мире почти каждому известно, что трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законами и нормами. Но не все знают тонкости трудовых отношений. В статье рассмотрен вопрос трудовых отношения двух стран Российской Федерации и Китайской народной республики. В целом, большая часть трудового законодательства Китая и России имеет сходные положения: запрещена дискриминация по каким-либо признакам, выделена роль профсоюзных организаций, особое внимание уделяется охране труда женщин и детей. Однако ввиду того, что в России первостепенное значение имеет безопасность труда, действует специальная оценка условий труда и многочисленные нормативные акты, регулирующие условия труда и участие контролирующих органов, общий уровень безопасности труда намного выше, чем в Китае. В Китае, тем временем, работают над уменьшением случаев дискриминации по половому признаку. Нельзя задавать вопросы о семье и узнавать про беременность. Если работодатель будет замечен за дискриминацией по половому признаку, получит штраф.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое право, общественные отношения связанные с трудовыми, трудовой кодекс, закон о труде, труд, трудовой договор.

COMPARATIVE LEGAL STUDY OF LABOR LEGISLATION RUSSIA AND THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

***Abstract.** In the modern world, almost everyone knows that labor relations between an employee and an employer are regulated by laws and regulations. But not everyone knows the subtleties of labor relations. The article deals with the issue of labor relations between the two countries of the Russian Federation and the People's Republic of China. In general, most of the labor legislation in China and Russia has similar provisions: discrimination on any grounds is prohibited, the role of trade union organizations is highlighted, and special attention is paid to the labor protection of women and children. However, due to the fact that occupational safety is of paramount importance in Russia, there is a special assessment of working conditions and numerous regulations governing working conditions and the participation of regulatory authorities, the overall level of occupational safety is much higher than in China. In China, meanwhile, they are working to reduce cases of gender discrimination. You can't ask questions about your family or find out about your pregnancy. If an employer is found to discriminate on the basis of gender, they will receive a fine.*

***Key words:** labor relations, labor law, social relations related to labor, labor code, labor law, labor, labor contract.*

Трудовые отношения являются актуальными для подавляющей части экономически активного населения всех стран. Социальная стабильность общества, поступательное экономическое развитие и укрепление государства напрямую зависят от наличия правового порядка, социальной справедливости в трудовых отношениях [1, 206; 2, 587]. Сравнительное исследование законодательства различных стран в области трудовых отношений является теоретико-эмпирической основой преобразований, направленных на укрепление социальной стабильности общества.

Отрасль права, к которой принадлежат трудовые отношения в Российской Федерации и Китайской народной республике это трудовое право. Трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые отношения, а также ряд других общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. В России основным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ, пришедший на смену Кодексу законов о труде РСФСР. Основными нормативно-правовыми актами в сфере охраны труда в Китае являются Закон КНР «О труде», Закон КНР «О трудовом договоре», Нормы и правила «Об оплачиваемом ежегодном отпуске рабочих и служащих».

Рассмотрим отрасль народного хозяйства, в которой заключают трудовые договоры в двух странах. Положение о трудовом договоре в России прописано в ст. 67 ТК РФ [3], составляется и подписывается обеими сторонами в двух экземплярах, не имеет типовой формы, является бессрочным (за исключением договора подряда), может быть расторгнут по инициативе обеих сторон. Если работодатель увольняет работника, то он обязан уведомить его об этом за 2 месяца, если работник увольняется, он обязан уведомить об этом работодателя за 2 недели. Рабочий день составляет 8 часов, рабочая неделя - не более 44 часов. В Китае ситуация несколько схожа, положение о трудовом договоре прописано в законе КНР "О трудовом договоре"[4], составляется и подписывается все также обеими сторонами в двух экземплярах, типовая форма утверждается государственными нормативами, может быть подписан на срок до 10 лет - по истечению этого времени становится бессрочным, может быть расторгнут по инициативе обеих сторон. Если работодатель увольняет работника, то он обязан уведомить его об этом за 1 месяц, если работник увольняется, он обязан уведомить об этом работодателя за 1 месяц. Рабочий день составляет 8 часов, рабочая неделя - не более 44 часов, ну это достаточно распространенная практика.

Сравнивая две страны можно заметить схожесть, но есть различия например в России если работодатель увольняет работника, то он обязан уведомить его об этом за 2 месяца, а в Китае за 1 месяц. В России если работник увольняется, он обязан уведомить об этом работодателя за 2 недели, а в Китае за 1 месяц. Условия трудоустройства несовершеннолетних в данных странах различается существенно, ведь в России право на осуществление трудовой деятельности имеют лица с 14 лет., а в Китае наем на работу несовершеннолетних моложе 16 лет запрещено.

Рабочий день в России и в Китае одинаков, составляет 8 часов, рабочая неделя - не более 44 часов. Сверхурочная работа в России может быть с письменного согласия работника, без такового - в исключительных случаях. Продление рабочего времени на протяжении двух дней подряд не может превышать 4 часа. Оплата дополнительной работы за первые два часа составляет $\times 1,5$, за последующие часы $\times 2$ раза от оплаты труда по договору. В двойном объеме оплачивается работа в выходные и праздничные дни. Если сотрудник работал в выходные или праздники, ему могут предоставить в качестве выходного любой другой день.

В КНР работодатель может продлевать рабочее время работника по согласованию с профсоюзной организацией и может быть продлен не более, чем на 1 час. При особых обстоятельствах рабочий день может быть продлен не более, чем на 3 часа. Общее время дополнительной работы не должно превышать 36 часов в месяц. Зарплата за продленный трудовой день составляет не ниже 150% от оплаты труда по договору, за работу в выходной день - 200%, за работу в дни отпуска - 300%.

Трудовой договор в Российской Федерации заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора передается трудящемуся, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника

на экземпляре, который хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя [5, 96].

Что касается видов трудовых договоров Китая, то они детально поименованы в законе «О трудовом договоре» [4], к ним относятся: срочный трудовой договор, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок и трудовой договор, заключенный на срок выполнения определенного объема работ. Трудовой договор заключают все работники, кроме частично занятых (с ними допускается заключать только устные соглашения). Согласно статьи 10 закона «О трудовом договоре»[4] при установлении трудовых отношений необходимо заключить трудовой договор в письменной форме. Если трудовой договор не заключен в письменной форме его важно заключить в течение 1 месяца со дня, в который работник фактически приступил к труду. В случае заключения между работодателем и работником трудового договора до начала фактической работы, трудовые отношения возникают со дня, в который работник фактически приступил к труду. В случае если размер вознаграждения работника за труд не обозначен из-за того, что при установлении трудовых отношений работодатель не заключил с работником трудовой договор в письменной форме, размер оплаты за труд новых работников определяется в соответствии с размерами оплаты за труд, предусмотренными коллективным трудовым договором, если коллективный трудовой договор отсутствует или в нем нет соответствующих положений применяется система равной оплаты за равный труд. При выплате заработной платы в Российской Федерации работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника согласно части первой в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ[6]:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно Закона КНР о труде, при распределении заработной платы важно руководствоваться принципом распределения по труду, оплачивать равную плату за равный труд. Уровень заработной платы постепенно повышается на основе экономического развития [5, 98]. Государство КНР осуществляет макро регулирование всего фонда заработной платы. «Заработная плата» в Законе о труде следует понимать, как выплачиваемое организацией - работодателем непосредственно работнику на основании соответствующих постановлений государства, либо предусмотренное трудовым договором трудовое вознаграждение в денежной форме. Часто включает в себя почасовую, сдельную оплаты, премиальные, надбавки и пособия, а также оплаты за увеличение продолжительности рабочего времени, и заработная плата, выплачиваемая в исключительных обстоятельствах. «Заработная плата» является основной составляющей трудового дохода работника. Согласно статье 47 закона КНР «О труде» организация-работодатель самостоятельно, в соответствии с требованиями закона, указывает способ распределения и уровень заработной платы, исходя из производственно - хозяйственной специфики и экономической эффективности предприятия. Согласно статье 48 государство осуществляет систему обеспечения минимальной заработной платы. Размер минимальной заработной платы указывается и устанавливается народными правительствами провинции, автономных областей, городов центрального подчинения и доводятся до сведения Государственного совета КНР. Выплачиваемая работнику организацией - работодателем заработная плата, не должна быть

ниже минимальной зарплаты в данной местности. Под самой минимальной ставкой заработной платы важно понимать минимальное трудовое вознаграждение, выплачиваемое организацией - работодателем, при условиях в трудовом договоре нормальной занятости работника, в течение установленного в законодательном порядке, либо предусмотренное трудовым договором рабочего времени. При условии обычной занятости работника, размер заработной платы, выплачиваемой организацией - работодателем, после вычета, не должна быть ниже размера минимальной заработной платы:

1. Заработной платы, выдаваемой за увеличение продолжительности рабочего времени;

2. Дополнительные надбавки к зарплате за труд в промежуточную, ночную смены, работы в условиях высокой и низкой температуры, в забое, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

3. Отчислений на социальные нужды, указанных нормативными актами и постановлениями государства и т.д. Согласно статье 49 при определении и регулировании ставки минимальной заработной платы, необходимо в комплексе учитывать следующие факторы:

1. Минимальный прожиточный минимум трудящегося и средний прожиточный минимум находящихся у него на иждивении членов семьи.

2. Средний уровень заработной платы

3. Ситуация на рынке труда

4. Производительность труда %.

5. Межрегиональные различия в уровне экономического развития.

Согласно статье 50 закона КНР «О труде»[7] заработная плата должна в денежной форме выплачиваться ежемесячно непосредственно работнику. Нельзя (запрещается) производить удержания из заработной платы, или задерживать выплату заработной платы работникам без уважительной причины. Понятие «денежной формы» из статьи 50 закона КНР «О труде» настоящей главы исключает оплату труда натурой, и ценными бумагами. Еще

одно важное уточнение из статьи понятие «выплачивается ежемесячно» следует понимать, как выплату заработной платы, по меньшей мере, один раз в месяц. Превышение срока выплаты зарплаты, предусмотренного договором предприятия с работниками, либо срока указанного в трудовом соглашении, не может считаться ежемесячной выплатой. В организациях, где предусмотрена оплата почасовой работы, работы за день, неделю, могут производить оплату за день, или неделю, но должны производиться выплаты в полном объеме. Под «удержанием» понимается ситуация, при которой организация-работодатель не выплачивает, либо выплачивает не в полном объеме зарплату работнику, исполняющему производственные задания в полном, требуемом количестве и качестве, согласованным установленным документом, как трудовой договор и т.д. «Задерживать выплату заработной платы работникам без уважительной причины» расшифровывается как ситуация, при которой организация - работодатель без уважительных причин, в установленный срок не производит выплату заработной платы.

В случае если сумма вознаграждения трудящегося за труд не оговаривалась из-за того, что при установлении трудовых отношений работодатель не заключил с работником трудовой договор в письменной форме, размер оплаты за труд новых работников определяется в соответствии с размерами вознаграждения за труд, предусмотренными коллективным трудовым договором; если коллективный трудовой договор отсутствует или в нем нет соответствующих положений применяется система равной оплаты за равный труд. Заработная плата трудящегося, работающего на испытательном сроке, не может быть меньше 80% минимальной ставки заработной платы на аналогичной должности у работодателя, меньше 80% от заработной платы, предусмотренной трудовым договором, или меньше минимального размера оплаты труда по месту нахождения работодателя.

Перейдем к трудовому законодательству России основанному на принципах МОТ. И достаточно интересная деталь, основной целью

законодательства является безопасность труда. Обратите внимание, что трудовое законодательство Китая фактически нацелено, в первую очередь, на продуктивность и результат, хотя нормативные акты, оберегающие права работников, в Китае также действуют. Интересным является тот факт, что в отличие от российского трудового законодательства, Закон КНР «О трудовом договоре» предусматривает возможность заключения трудового договора в устной форме, правда только в случае приема работника на работу на неполный рабочий день.

В России существуют запрещенные для женщин профессии. Данный список был принят еще в СССР. В КНР запрещено женщинам изучать горную промышленность, ведь после обучения сразу дают рабочее место в этой области, что тоже ограничено по половому признаку. Тем не менее в Китае работают над уменьшением случаев дискриминации по половому признаку. Нельзя задавать вопросы о семье и узнавать про беременность. Если работодатель будет игнорировать данный вопрос с дискриминацией по половому признаку, получит штраф.

В Китае существует орган трудовой администрации, которая имеет право приостановить деятельность предприятия и выписать штраф, если обнаружит нарушение трудового законодательства. Однако контроля за условиями труда, как таковыми, в Китае нет. В Российской Федерации организована специальная оценка условий труда. Проводится на основе Федерального закона № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013. Аналогов специальной оценке или аттестации рабочих мест в Китае не имеется. Поэтому законодательные акты о государственной инспекции условий труда на рабочих местах отсутствуют, безопасность труда в Китае является одной из самых низких в мире. В России и в Китае рабочий день одинаковый, составляет 8 часов, рабочая неделя - не более 44 часов. А вот сверхурочная работа в РФ возможна с письменного согласия работника, без такового - в отдельных случаях, а в КНР работодатель может продлевать

рабочее время по согласованию с профсоюзной организацией. Оплата сверхурочной работы в данных странах одинаковая, за первые два часа составляет $\times 1,5$, за последующие часы $\times 2$ раза от оплаты труда по договору. Как уже упоминалось ранее, в целом, большая часть трудового законодательства Китая и России имеет сходные положения.

Литература:

1. Черных А.Б. Рынок труда как среда укрепления социальной стабильности // Вестник Калмыцкого института гуманитарных исследований РАН. 2015. Т. 8. № 3. С. 205-208.

2. Черных А.Б. Технологии управления социальной стабильностью в парадигме глобального развития общества // Безопасность регионов - основа устойчивого развития. 2014. Т. 1-2. С. 585-590.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021).

4. Закон о трудовом договоре КНР. Приказ президента КНР № 65 о вступлении в законную силу Закона о Трудовом Договоре КНР принят 29 июня, 2007 на 28-ой сессии Постоянного Комитета Всекитайского Собрания Народных Представителей 10-го созыва с 1 января 2008 г.

5. Курмашев С.М., Черных А.Б. Вопросы защиты трудовых прав граждан, получающих второе высшее образование и совмещающих работу с обучением // Социология и право. 2021. № 1 (51). С. 94-103.

6. Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" от 23.04.2012 N 35-ФЗ (последняя редакция)

7. Закон Китайской Народной Республики «О труде»: принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 года, введен в действие с 1 января 1995 г.