

ВЕКТОРЫ БЕЛОРУССКО-КИТАЙСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

УДК 331.108.53

М. А. Бондаровец

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи*

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В БЕЛАРУСИ И КИТАЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

В статье проанализированы основные аспекты правового регулирования стимулирования труда в Беларуси и Китае. При проведении исследования использовался сравнительно-правовой метод. Предложены некоторые меры, направленные на повышение производительности труда работников. Сделан общий вывод о необходимости индивидуализации применяемых мер стимулирования труда.

Введение. На современном этапе развития общества стимулирование труда является неотъемлемой частью трудовых отношений. В первую очередь стимулирование труда направлено на более эффективное функционирование организаций и повышение конкурентоспособности продукции.

В связи с тем, что Китай является одним из значимых партнеров Республики Беларусь, представляет интерес изучить опыт данной страны в контексте поощрения за труд.

Основная часть. В Трудовом кодексе Республики Беларусь существует отдельная ст. 196 «Поощрение за труд», в соответствии с которой наниматель имеет право поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законодательством.

В китайском трудовом законодательстве специальная статья, регулирующая стимулирование труда, отсутствует. Полагаем, что во многом это связано с таким важным для китайского общества понятием, как «гуанси», т. е. отношение «ты мне — я тебе». «Гуанси» — один из существенных принципов взаимоотношений в Китае. Согласно этому принципу неформальные договоренности преобладают над буквой закона [5, с. 75].

Менталитет китайского народа в отношении работы сводится к тому, что он трудоспособен и воспринимает работу в первую очередь как способ заработать деньги. Для китайцев существеннее материальное стимулирование труда, нежели нематериальное. Поэтому заработная плата является главным фактором стимулирования труда, повышения его производительности, эффективности [4].

В соответствии со ст. 46 Закона КНР «О труде», при распределении заработной платы следует руководствоваться принципами распределения заработной платы по труду и равной оплаты за равный труд. Уровень заработной платы постепенно повышается на основе экономического развития. В указанном законе в ст. 47 предусмотрено, что наниматель самостоятельно определяет способ распределения и уровень заработной платы в организации в соответствии с особенностями производственной и (или) другой деятельности и экономическими результатами [2]. Важно отметить, что несмотря на самостоятельность нанимателей, правительство гарантирует минимальный размер заработной платы.

Анализ ст. 61 Трудового кодекса Республики Беларусь позволяет сделать вывод о том, что оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, — Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом [1].

Неотъемлемой частью стимулирования труда также является оплачиваемый отпуск. В Китае ежегодный отпуск, установленный ст. 3 Положения «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников», составляет (в рабочих днях, исходя из 5-дневной рабочей недели): 5 дней при стаже от 1 до 10 лет; 10 дней при стаже

от 10 до 20 лет; 15 дней при стаже более 20 лет. Замена ежегодного отпуска компенсацией в денежном выражении допускается с согласия работника при производственной необходимости и предусматривает выплату отпускных в тройном размере [3].

Наряду с ежегодным оплачиваемым отпуском в Китае существует специальный оплачиваемый отпуск «Для посещения дома». Он предоставляется работникам государственных предприятий для посещения супруги или родителей, которые живут в другом городе, на большом расстоянии от места работы работника. Данный отпуск предоставляется одному из супругов продолжительностью в 30 календарных дней. Замужние (женатые) работники имеют право на 20-дневный отпуск для посещения родителей один раз в четыре года. Холостые работники имеют право на 20-дневный отпуск ежегодно для посещения родителей [5]. Предусмотрены и оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам: свадьба — 3 дня, похороны близких родственников — от 1 до 3 дней. В связи с поощрением государством поздних браков для вступающих в брак женщин (после 23 лет) и мужчин (после 25 лет) предоставляются в связи со свадьбой дополнительно 7 дней оплачиваемого отпуска.

В Китае работодатель обязан предоставлять выходной день на следующие праздничные дни: Новый год, Праздник весны, Международный день труда, национальные праздники, установленные законом и законодательными актами праздники.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь содержится глава 12, регламентирующая трудовые и социальные отпуска. Продолжительность и предоставление трудового отпуска регулируется ст. 155 кодекса, в соответствии с которой минимальный оплачиваемый отпуск работника составляет 24 календарных дня, независимо от стажа работы. Также предусмотрены социальные отпуска. Их виды установлены в ст. 150 Трудового кодекса Республики Беларусь: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с получением образования; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера. Социальный отпуск предоставляется работнику на определенный период с сохранением прежнего места работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством.

Следует выделить социальное страхование как один из методов стимулирования труда в Китае. В ст. 73 Закона КНР «О труде» указан перечень случаев, когда работник вправе воспользоваться социальным страхованием: 1) при выходе на пенсию; 2) при заболевании, травматизме; 3) в случае производственного травматизма или профессионального заболевания; 4) в случае безработицы; 5) при рождении ребенка.

В Республике Беларусь предусмотрена ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь, в соответствии с которой за счет средств государственного социального страхования может предоставляться один дополнительный свободный от работы день в месяц матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет [1].

Заключение. Необходимо существенно расширить права трудовых коллективов в использовании разнообразных форм стимулирования, определении трудового вклада в общие успехи и, соответственно, меры материального и духовного вознаграждения отдельных членов коллектива. Это даст возможность трудовым коллективам и конкретным его членам почувствовать свою причастность к решению важных для общества задач. Важно отметить, что стимулирование труда способствует решению не только экономических, но и социальных и психологических задач. Повышение уровня образования работников делает необходимым применение не только материальных стимулов, но и тех мер поощрения, которых ожидает работник в зависимости от своих убеждений и потребностей.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1998 г. : с изм. и доп. // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296&q_id=1668993 . — Дата доступа: 02.03.2020.

2. О труде [Электронный ресурс]: Закон КНР : принят на 8-м заседании Постоян. ком. VIII Всекит. собрания нар. представителей 5 июля 1994 г. — Режим доступа: http://www.chinalaw.gov.cn/art/2017/9/11/art_11_206201.html . — Дата доступа: 02.03.2020.

3. О ежегодном оплачиваемом отпуске работников [Электронный ресурс] : положения Гос. совета КНР. — Режим доступа: http://chinalaw.center/labour_law/china_paid_annual_leave_2007_russian/. — Дата доступа: 02.03.2020.

4. *Минг-Джер, Чен.* Китайский бизнес изнутри : практ. пособие по выстраиванию деловых отношений с китайскими партнёрами / Минг-Джер Чен ; пер. с англ. Н. Г. Печерицы. — М. : Эксмо, 2009. — 288 с.

5. Экономика Китая. Структура экономики КНР [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ereport.ru/articles/weconomy/china2.htm>. — Дата доступа: 02.03.2020.

УДК 811.161.1:339.9(476+510)

В. Е. Климович

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи*

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ВЕКТОРОВ СОТРУДНИЧЕСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

В статье актуализируются перспективы сотрудничества Китайской Народной Республики и Республики Беларусь. Раскрывается суть сотрудничества, взгляды на данную тему с разных сторон, плюсы и минусы партнёрства двух республик.

Введение. Беларусь и Китай — две абсолютно разные республики, находящиеся по разные стороны одного континента. Однако стоит отметить, что, несмотря на огромную разницу между этими двумя республиками, их объединяют крепкие взаимоотношения и всестороннее стратегическое партнёрство [1, с. 3].

Партнёрство между этими двумя республиками необходимо, так как благодаря ему возможно расширение взаимной торговли, наращивание взаимных инвестиций, укрепление межрегиональных связей, развитие партнёрских связей в сфере науки. Стоит также отметить, что на данный момент совместное проведение исследовательских работ между двумя республиками постепенно