

А. Н. Олехнович¹, Д. И. Тишкевич²

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, ¹adelinaolehnovich2006@gmail.com,
²tishkevich.diana06@gmail.com*

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА БЕЛОРУССКОГО И КИТАЙСКОГО ПОДХОДОВ К ВОПРОСАМ ОПЛАТЫ ТРУДА

В данной статье проводится сравнительный анализ организации оплаты труда в Республике Беларусь и Китайской Народной Республике (КНР). Основное внимание уделяется характеристике белорусского и китайского подходов к вопросам оплаты труда, средней заработной платы, а также наиболее высокооплачиваемым профессиям Китая и сфер деятельности Беларуси.

Ключевые слова: заработная плата; минимальная заработная плата; средняя заработная плата; организация оплаты труда; регулирование оплаты труда.

A. N. Olehnovich, D. I. Tishkevich

*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy,
the Republic of Belarus, ¹adelinaolehnovich2006@gmail.com,
²tishkevich.diana06@gmail.com*

COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF THE BELARUSIAN AND CHINESE APPROACHES TO REMUNERATION ISSUES

This article provides a comparative analysis of the organization of wages in the Republic of Belarus and the People's Republic of China (PRC). The main focus is on the characterization of the Belarusian and Chinese approaches to issues of wages, average wages, as well as the highest-paid professions in China and the fields of activity in Belarus.

Key words: wages; minimum wage; average wage; organization of wages; regulation of wages.

Введение. Одним из важнейших условий развития производства является повышение стимулирующей роли заработной платы — основного источника доходов работников организации. От правильной организации заработной платы зависит материальная заинтересованность работников в достижении более высоких ре-

зультатов труда. Совершенствование организации оплаты труда и наличие эффективных материальных стимулов, соответствующих уровню развития техники и технологии, а также уровню общественных экономических отношений, являются главными условиями достижения высокой эффективности производства.

Основная часть. Согласно статье 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), заработная плата — это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [1].

Принцип установления зависимости размера заработной платы работника от полученных результатов его труда в течение определенного времени определяет форма оплаты труда, а системы оплаты труда — это способ реализации этой зависимости. В статье 63 ТК определено, что формы, системы и размеры оплаты труда работников устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора, т. е. предприятия самостоятельно выбирают приемлемые для них формы и системы организации заработной платы [1]. Порядок исчисления заработной платы работников предприятий в Республике Беларусь определяется принятой формой оплаты труда. В практике организации оплаты труда используются две основные формы оплаты труда — сдельная и повременная, а также их разновидности.

Таким образом, основным документом, который охватывает все аспекты оплаты труда в Республике Беларусь, включая заработную плату, надбавки и сверхурочную работу является ТК.

Основными нормативными документами, регламентирующими оплату труда в Китайской Народной Республики, являются Закон о труде от 5 июля 1994 года, Положение о минимальной заработной плате от 30 декабря 2003 года, Закон о государственных служащих, принятый в 2005 году, Закон о трудовом договоре от 28 декабря 2012 года. Эти законы остаются актуальными и сейчас, регулярно обновляясь и интерпретируясь.

Сравнительная характеристика белорусского и китайского подходов к вопросам оплаты труда отражена авторами в таблице 1.

Т а б л и ц а 1 — Белорусские и китайские подходы к вопросам оплаты труда

Характеристика	Республика Беларусь	Китайская Народная Республика
Форма и система оплаты труда	В ТК определено, что формы, системы и размеры оплаты труда работников устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора, т. е. предприятия самостоятельно выбирают приемлемые для них формы и системы организации заработной платы.	Работодатель определяет форму и систему оплаты труда в соответствии с характеристиками его организации и с целью достижения экономической выгоды. Участие представителей работников организации в разработке системы оплаты труда обязательно. Оплата труда должна осуществляться по принципу распределения по труду и обеспечивать равную оплату за равный труд.
Минимальная заработная плата	Законодательно закреплённая сумма, которая определяет нижнюю границу оплаты труда. Минимальная заработная плата в Республике Беларусь на 1 января 2025 года — 726 рублей.	Наименее возможный размер заработной платы работника, гарантируемый китайским государством. Минимальная заработная плата в Китае выросла до 2690 китайских юаней в месяц в 2025 году с 2590 китайских юаней в месяц в 2024 году.
Способ выплаты заработной платы	Работник вправе выбрать, как он будет получать заработную плату — наличными или безналично (ч. 3 ст. 136 ТК). Организация или индивидуальные предприниматели вправе комбинировать эти способы выплаты.	Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в денежной форме в национальной валюте (юани); не допускается замена валюты физическими предметами и ценными бумагами.
Сроки выплаты заработной платы	Статьей 73 ТК предусмотрено, что выплата заработной платы производится регулярно в дни, определённые	Заработная плата в китайских организациях выплачивается один раз в месяц — в день, согласованный работодателем и работником.

Окончание таблицы 1

Характеристика	Республика Беларусь	Китайская Народная Республика
	в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже 2 раза в месяц.	Зарботная плата может также выплачиваться еженедельно, ежедневно и почасово, если в организации применяется система еженедельной, ежедневной и почасовой оплаты труда.
Ответственность работодателя	Нарушение нанимателем порядка и сроков выплаты заработной платы влечет ответственность в соответствии с ч. 1 ст. 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее — КоАП) в виде штрафа в размере от 4 до 20 базовых величин, а на юридическое лицо — до 100 базовых величин.	Контроль исполнения работодателем требований законодательства, регламентирующего оплату труда, возложен в Китае на административные отделы охраны труда провинций страны. При выявлении ненадлежащего исполнения зарплатного законодательства китайскому работодателю предписывается выплатить работнику в полном объеме долг по заработной плате, а также компенсацию, как правило, в таком же размере, как и долг. При уклонении от исполнения предписания административного отдела на работодателя может быть наложен штраф в размере от 2 000 до 20 000 юаней.

Примечание — Источник [1; 2]

Экономическая ситуация в обеих странах обладает уникальными особенностями, напрямую влияет на уровень заработных плат и покупательную способность населения.

По данным международных аналитиков, средняя зарплата в Китае в 2023 году составляет около 1 227 долларов США или 106 тыс. юаней в месяц. Прежде чем удивляться доходам жителей Китая, стоит об-

рратить внимание на значительный разрыв в уровне заработков между жителями обычных городов и крупных мегаполисов [2].

В провинциях жизнь намного дешевле и проще, поэтому здесь можно прожить на минимальную сумму, не испытывая каких-либо сложностей. Максимально возможный заработок доступен только в крупных организациях, офисы которых расположены в больших городах. Именно сюда стремятся на заработки жители деревень и сельских районов.

Понятие минимального размера оплаты труда было введено в КНР в 1994 году. Регулировкой этого показателя занимаются региональные власти исходя из потребностей и экономических возможностей местного населения [2]. В таблице 2 представлены показатели минимальной заработной платы (МРОТ) и фактической средней зарплаты по регионам Китая.

Т а б л и ц а 2 — Показатели МРОТ и фактической средней зарплаты по регионам Китая за 2024 г.

Регион	МРОТ в юанях/ долларах	Зарплата в долларах
Шанхай	2 480/ 370	1 460
Пекин	2 200/ 322	1 560
Шэньчжэнь	2 200/ 322	1 390
Ляонинь	1 120/ 166	870
Цинхай	1 500/ 212	920
Тибет	1 650/ 233	815
Гуандунь	2 150/ 320	970
Тяньцзинь	2 200/ 322	1 009
Чжэцзянь	2 030/ 310	930
Цзяньсу	2 170/ 322	980

Примечание — Источник [2]

Фактическая средняя зарплата значительно различается: от 815 долларов (Тибет) до 1 560 долларов (Пекин). Экономическая ситуация в Китае значительно различается в зависимости от региона. Богатые регионы, такие как Шанхай и Пекин, предлагают более высокую минимальную и среднюю заработную плату, что

отражает их экономическое благополучие и высокий уровень жизни. Однако в менее развитых регионах, таких как Ляонинь и Тибет, заработные платы значительно ниже, что указывает на необходимость регионального развития и поддержки.

Рассмотрев уровень заработных плат в Китае, следует отметить, что Беларусь также имеет свои характерные черты в этой сфере. Экономическая ситуация в Беларуси в 2025 году характеризуется определенной динамикой, но остается под влиянием как внутренних, так и внешних факторов. Средняя заработная плата в Беларуси варьируется в зависимости от сектора экономики, региона и уровня квалификации (таблица 3).

Т а б л и ц а 3 — Средняя заработная плата за январь 2025 г. в рублях/ долларах по областям Беларуси и г. Минск

Регион	Средняя заработная плата за январь 2025 г., рубли	Средняя заработная плата за январь 2025 г., доллары
Республика Беларусь	2 427,4	745,75
Брестская область	2 088,1	641,69
Витебская область	1 996,7	613,43
Гомельская область	2 175,7	668,42
Гродненская область	2 105,8	646,94
г. Минск	3 332,0	1 023,66
Минская область	2 444,0	750,84

Примечание — Источник [3]

Анализ таблицы показывает, что наиболее высокие зарплаты наблюдаются в городе Минск, что может быть связано с высоким уровнем экономической активности и концентрацией крупных компаний и организаций в столице. В других областях зарплаты значительно ниже, что может свидетельствовать о различиях в экономическом развитии и уровне жизни населения.

Как и во всем мире, у представителей разных профессий в Китае наблюдается значительная разница в зарплатах. Здесь ценятся высококвалифицированные кадры передовых, востребованных специальностей, и особенно — иностранные сотрудники [2]. Тем

не менее, у китайцев есть возможность получать стабильно высокую оплату труда, если они выберут перспективные направления деятельности (таблица 4).

Т а б л и ц а 4 — Средняя заработная плата в Китае по наиболее популярным специальностям

Профессия	Средняя зарплата в Китае в юанях/ белорусских рублях
Врач	6 000/ 2 800
Учитель английского языка	12 000/ 5 500
Няня	6 000/2 800
Научные сотрудники	7 500/ 4 000
Электрики в сфере промышленности	6 600/ 3 000
Школьные преподаватели	5 600/ 2 600
Полицейский	4 500/ 2 100
Фермер	3 100/ 1 400
Программисты	35 000/ 15 900

Примечание — Источник [2]

На основании представленных данных можно сделать следующие выводы: учителя английского языка и программисты являются самыми высокооплачиваемыми профессиями в данной таблице. Эти данные показывают, что в Китае наиболее высокооплачиваемыми профессиями являются те, которые требуют высокой квалификации и специализации. В то время как профессии с более низкими требованиями к квалификации, такие как фермеры и полицейские, получают существенно меньшие заработные платы. Такое распределение зарплат указывает на значительные различия в уровнях доходов среди различных профессий и подчеркивает важность квалификации и образования для достижения высоких заработков в Китае.

Рассмотрим номинальную начисленную и реальную заработную плату работников Республики Беларусь по видам экономической деятельности (таблица 5). Это позволит определить, как распределяются доходы работников в различных секторах экономики и выявить ключевые тенденции на рынке труда в стране.

Т а б л и ц а 5 — Номинальная начисленная и реальная заработная плата работников Республики Беларусь по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, рублей		Реальная заработная плата, в % к соответствующему периоду предыдущего года	
	декабрь	январь — декабрь	декабрь	январь — декабрь
	2024 г.	2024 г.	2024 г.	2024 г.
Промышленность	2 943,4	2 485,2	112,9	113,2
Информация и связь	7 375,5	5 645,1	107,4	103,6
Финансовая и страховая деятельность	4 978,8	3 580,9	112,0	111,8
Образование	1 731,6	1 562,1	111,1	113,6
Здравоохранение и социальные услуги	2 072,9	1 807,6	104,7	108,1
Творчество, спорт, развлечения и отдых	2 047,7	1 617,7	114,4	111,4
Предоставление прочих видов услуг	1 982,2	1 728,6	114,7	118,0

Примечание — Источник [3]

На основании представленных данных можно сделать следующие выводы: средняя номинальная начисленная заработная плата варьируется по секторам: наивысшие зарплаты наблюдаются в секторе информации и связи (7 375,5 рублей в декабре 2024 года) и финансовой и страховой деятельности (4 978,8 рублей в декабре 2024 года). Наименьшие заработные платы — в секторе образования (1 731,6 рублей в декабре 2024 года). Реальная заработная плата также варьируется по секторам. Наиболее заметный рост реальной заработной платы за декабрь 2024 года наблюдается в творчестве, спорте, развлечениях и отдыхе (114,4 %) и в промышленности (112,9 %). В секторе здравоохранения и социальных услуг рост был минимальным (104,7 %). Эти данные показывают, что сектора информации и связи, а также финансовой и страховой деятельности являются самыми высокооплачиваемыми в Белару-

си, тогда как зарплаты в образовании и здравоохранении остаются относительно низкими.

Заключение. Таким образом, системам оплаты труда в обеих странах присущи значительные различия. Китай демонстрирует стабильный экономический рост и высокие зарплаты в специализированных секторах, в то время как Беларусь сталкивается с экономическими вызовами и диспропорциями в зарплатах. Важно учитывать эти особенности при анализе и разработке мер по улучшению систем оплаты труда в обеих странах.

Список цитируемых источников

1. О правовых актах и других материалах. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 07.03.2025).
2. Зарплаты в Китае. — URL: <https://xn----elcahffngcif9bjk1b7a3e8dh.xn--plai/novosti/zarplaty-v-kitae#z-v-kitae-2> (дата обращения: 07.03.2025).
3. Номинальная начисленная и реальная заработная плата работников Республики Беларусь по кварталам. — URL: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabocheysily/operativnye-dannye/nominalnaya-nachislennaya-srednemesyachnaya-zarabotnaya-plata-rabotnikov-respubliki-belarus-po-kvart/> (дата обращения: 07.03.2025).

УДК 336.02

Ю. А. Пархимович

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, ulia27766@gmail.com*

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В КИТАЕ: ОТ ДРЕВНОСТИ ДО СОВРЕМЕННОСТИ

В статье рассмотрена история возникновения, а также факторы развития бухгалтерского учета в Китае, который привлекает исследователей всего мира, так как данное государство в последние десятилетия демонстрирует большие успехи в области экономики.

Ключевые слова: бухгалтерский учет; развитие учета; история формирования; Китай.

© Пархимович Ю. А., 2025