

А. А. Куневиц

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, kunevich04@gmail.com*

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНО- ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Республика Беларусь и Китай являются соседями как по геополитическому положению, так и в стратегическом, а именно партнерами по экономическому и иному взаимодействию. В статье рассматривается общая характеристика трудового законодательства. Проводится сравнение трудового законодательства Китайской Народной Республики и Республики Беларусь. В конституциях и трудовом законодательстве обеих стран содержатся права работников на правовую защиту, в том числе право на работу в условиях, соответствующих требованиям безопасности, существуют стандарты расследования несчастных случаев на производстве, особое внимание уделяется охране труда женщин и детей.

Ключевые слова: Трудовой договор; китайское трудовое законодательство; белорусское трудовое законодательство; работник; наниматель.

A. A. Kunevich

*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy,
the Republic of Belarus, kunevich04@gmail.com*

LABOR RELATIONS: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

The Republic of Belarus and China are neighbors both geopolitical and strategically, namely, partners in economic and other interaction. The article discusses the general characteristics of labor legislation. The comparison of the labor legislation of the People's Republic of China and the Republic of Belarus is carried out. The constitutions and labor laws of both countries contain the rights of workers to legal protection, including the right to work in conditions that meet safety requirements, there are standards for investigating industrial accidents, and special attention is paid to the labor protection of women and children.

Key words: Employment contract; Chinese labor legislation; Belarusian labor legislation; employee; employer.

Введение. В настоящее время в Китае наблюдаются приоритет государственной собственности; преобладание влияния коммунистической партии; монополизм единых профсоюзов, выполняющих ряд функций, характерных для профсоюзов в социалистических странах; отсутствие или существенные ограничения права на забастовку. Выдающиеся успехи Китайской Народной Республики (КНР) в области социально-экономических отношений стали одним из шумевших событий в мировой истории экономики за последние десятилетия. В связи с проведенными социально-экономическими реформами, КНР, без преувеличения, можно назвать одной из самых динамично развивающихся держав.

Основная часть. В Китайской Народной Республике существует достаточно много нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения. В первую очередь, это высший закон страны — Конституция. Конституция КНР — это кодифицированный акт, принятый в 1982 году и имеющий 138 статей. В Конституции КНР закреплено важнейшее правило, согласно которому граждане КНР имеют как право на труд, так и обязанность трудиться.

В статье 42 Конституции говорится, что «труд — почетная обязанность всех трудоспособных граждан», кроме того, государство различными путями улучшает охрану и условия труда, создает условия для трудоустройства, а также на основе развития производства повышает оплату труда и материальное благосостояние трудящихся, трудящиеся КНР также имеют неотъемлемое право на отдых [1].

Однако в более чем в десяти законах о труде, в том числе и таком, как «Закон о труде КНР» (далее — Закон «О труде»), который вступил в силу с 1 января 1995 г., присутствует попытка сформировать новую систему трудового права современного типа, соответствующую общепризнанным принципам и нормам международного трудового права, стандартам ООН и МОТ, в том числе, и с целью интегрирования национальной системы трудового права Китая с системами трудового права других стран. Для нашей страны также одним из приоритетных направлений является работа по сближению с Китаем, в том числе, и в сфере трудовых отношений [2].

Данный Закон «О труде» состоит из 107 статей и регулирует широкий круг вопросов: государственное содействие занятости, заключение индивидуальных и коллективных трудовых договоров, определение рабочего времени и времени отдыха, выплата заработной платы, охрана труда женщин и несовершеннолетних, безопасность труда, профессиональное обучение и подготовка, социальное страхование, разрешение трудовых споров, государственный контроль в сфере труда, а также ответственность за нарушения законодательства о труде.

Примечательно, что Закон «О труде», также, как и Конституция Китая, не предусматривают для трудящихся права на забастовку, зато работников наделяют правом на участие в управлении производством. Данное право означает, что в соответствии с Законом работники, через собрания трудовых коллективов или их представителей, принимают участие в демократическом управлении предприятием, при этом работодатели в лице предпринимателей обязаны «консультироваться с представительными органами работников по вопросам, затрагивающим законные права и интересы рабочих и служащих». Особое внимание в Законе «О труде» отдается обеспечению права на труд посредством осуществления активной государственной политики в области занятости, которая направлена, в частности, на создание новых рабочих мест, развитию профессионального образования, увеличению возможностей для трудоустройства [2].

В результате проведенного анализа трудового законодательства КНР и Республики Беларусь, необходимо выделить несколько изученных направлений:

- 1) заключение трудового договора, виды трудового договора;
- 2) продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- 3) охрана труда работников.

В соответствии с ч. 1 ст. 41 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [3]. Данному конституционному праву посвящена гл. 2 ТК Республики Беларусь, которая определяет порядок заключения трудового договора [4]. На основании ст. 42. Консти-

туции КНР граждане Китайской Народной Республики имеют право на труд и обязаны трудиться [1]. Во исполнение этой нормы на 28-м заседании Постоянного комитета ВСНП десятого созыва 29 июня 2007 г. был принят Закон КНР «О трудовом договоре», который определяет порядок заключения трудового договора.

Заключение трудового договора как в Беларуси, так и в Китае осуществляется путём непосредственных переговоров и достижения соглашения работника и работодателя по всем обязательным условиям, а возможно, и дополнительным условиям данного договора. Согласно ст. 18 ТК Республики Беларусь и ст. 10 Закона КНР «О трудовом договоре» трудовой договор заключается в письменной форме и в двух экземплярах.

Интересным является тот факт, что в отличие от белорусского 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. Однако при этом, если лицо приняло на работу без заключения письменного договора, то оно вправе требовать от работодателя выплатить ему заработную плату в двойном размере, начиная со 2 месяца работы, до окончания 1 года работы. Такое право дано работнику на протяжении 1 месяца со дня фактического возникновения трудовых отношений [5]. Традиционно, сторонами трудового договора выступают работник и работодатель. Что касается видов трудовых договоров, то они четко поименованы в Законе «О трудовом договоре», к ним относятся: срочный трудовой договор, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также трудовой договор, заключенный на срок выполнения определенного объема работ.

В обеих странах заключение трудового договора допускается с работниками в возрасте не моложе 16 лет. Однако в Республике Беларусь при определенных обстоятельствах трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими указанного возраста (ст. 21 ТК Республики Беларусь). Представляет интерес то, что в Китае, согласно ст. 19 Закона «О трудовом договоре» при заключении договора работнику (независимо от его возраста) может быть установлен испытательный срок. Законом КНР «О труде» устанавливается максимальный испытательный срок при приеме на работу — шесть месяцев (ст. 21). В течение испытательного срока

наниматель может расторгнуть с работником трудовой договор, если последний не справляется с должностными обязанностями (п. 1 ч. 1 ст. 25), а работник — в любое время без объяснения причин (п. 1 ч. 1 ст. 32) [2]. В отличие от КНР в Беларуси, согласно п. 1 ч. 5 ст. 28 ТК Республики Беларусь, для лиц, не достигших 18 лет, испытание при приеме на работу не устанавливается [4].

Рабочее время трудящихся составляет в обеих странах не более 8 часов в сутки. Но в отличие от китайского законодательства в котором предусматривается 44 часа в неделю, в белорусском оно составляет 40 часов.

Закон «О труде» КНР закрепляет праздничные дни, согласно которым наниматель должен организовывать отдых трудящихся, а именно:

- 1) в первый день Нового года;
- 2) в праздник Чуньцзе;
- 3) в Международный праздник труда;
- 4) в день Национального праздника;
- 5) в другие праздничные выходные дни, установленные законами и подзаконными актами [2].

При необходимости наниматель имеет возможность продлить рабочее время своим сотрудникам, если эта необходимость связана с хозяйственными потребностями, но не более чем на один час каждый день и после согласования с профессиональным союзом. При условии гарантии сохранности здоровья трудящихся допускается продление рабочего времени не более чем на три часа каждый день, но не более чем на 36 часов каждый месяц.

При продлении рабочего дня работникам выплачивается заработная плата в размере не ниже 150 %, если с трудящими обговаривается условие о работе в дни отдыха и при отсутствии возможности возместить этот отдых, выплачивается заработная плата не ниже 200 %, если работники будут работать период установленного законом отпуска, то заработная плата должна составлять не ниже 300 %.

В соответствии с Законом КНР «О труде», работодатель гарантирует как минимум один выходной день работнику в неделю. Что касается ежегодного оплачиваемого отпуска, то по белорусскому трудовому законодательству, право воспользоваться отпуском имеют те работники, у которых непрерывный стаж работы составляет не менее 6 месяцев, в то время как по китайскому трудовому законода-

тельству этот срок в 2 раза больше и составляет 1 год. При этом в Китае работник, имеющий стаж работы от 1 до 10 лет, имеет право на 5 дней отпуска, при стаже работы от 10 до 20 лет — 10 дней отпуска, если стаж работы более 20 лет — то 15 дней отпуска соответственно. Конечно, данные цифры свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь ситуация с общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска намного более щадящая — длительность отпуска составляет не менее 24 дней. Таким образом, правовое регулирование трудовых отношений в КНР довольно специфично, что является, скорее всего, следствием особой политики государства, основанной на культурных и традиционных особенностях КНР, характерных для любой азиатской страны [2].

Прежде всего для анализа норм об охране труда необходимо обратиться к основному Закону страны — Конституции Республики Беларусь, а именно:

1) ст. 43, согласно которой трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха;

2) ст. 45, согласно которой гражданам Республики Беларусь гарантируется право на охрану здоровья, включая бесплатное лечение за счет государственных средств в порядке, установленном законом.

Согласно Конституции Китайской Народной республики, государство должно создавать условия для трудоустройства граждан, а также содействовать совершенствованию безопасности условий труда, улучшению системы охраны труда и на основе увеличения объемов производства повышать соответственно и оплату труда, тем самым улучшая благосостояние трудящихся. Статья 45 Конституции КНР устанавливает, что каждый гражданин имеет право на материальную помощь в виде пособий в случае болезни, утраты трудоспособности или старости, т. е. социального страхования [1].

Проблему прав женщин в области охраны труда в КНР, помимо положений Закона «О труде», призваны решать Положение «Об охране труда женщин» и Закон «Об охране здоровья матери и ребенка». Они регламентируют порядок и сроки предоставления декретного отпуска, а также конкретизируют положения Закона

«О труде», касающиеся запрета привлекать женщин к выполнению отдельных видов работ

В Республике Беларусь 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.

Государство осуществляет особую охрану труда женщин-служащих, работниц и несовершеннолетних работников. Под несовершеннолетним работником в соответствии с законами Китая понимается лицо, достигшее 16-летнего возраста и до достижения им 18 лет.

Заключение. Таким образом, проанализировав основные нормы трудового законодательства Республики Беларусь и КНР можно сделать вывод, что в сравнении с Республикой Беларусь в Китайской Народной Республике отсутствует кодифицированный нормативный правовой акт, осуществляющий правовое регулирование трудовых отношений. Законодательство КНР о труде рассредоточено на различных НПА, что делает регулирование трудовых правоотношений недостаточно четким и полным. Считаем целесообразным создание единого нормативного правового акта — Трудовой кодекс Китайской Народной Республики.

Однако наличие различий оставляет актуальной необходимость проведения мероприятий для согласования в целях нивелирования существенных различий между законодательствами двух стран. В свою очередь согласительные процедуры позволят работникам Республики Беларусь и Китая чувствовать себя уверенно и защищённо, вступая в трудовые отношения в обеих странах.

Список цитируемых источников

1. Конституция Китайской Народной Республики : принята на 5-й сессии Всекитайского собрания народных представителей 5-го созыва 4 дек. 1982 г. (с изм. 2004 г.). — Режим доступа: <http://chinalawinfo.ru>. — Дата доступа: 04.03.2024.

2. Закон Китайской Народной Республики «О труде» : принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 г., введен в действие с 1 янв. 1995 г. — Режим доступа: <http://chinalawinfo.ru> . — Дата доступа: 04.03.2024.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., №296-3 ; в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. №273-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 07.01.2023. — 2/2993.

5. Закон Китайской Народной Республики «О трудовом договоре»: принят на 28-м заседании Постоянного комитета ВСНП 10-го созыва 29 июня 2007 г., вступил в силу 1 янв. 2008 г. — Режим доступа: <http://chinalawinfo.ru> . — Дата доступа: 04.03.2024.

УДК 339.542.2

Р. А. Лизакова

*Учреждение образование «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, kaf_mark@tut.by*

БЕЛОРУССКО-КИТАЙСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В РАМКАХ ПРОЕКТА «ПОЯС И ПУТЬ»

Рассматриваются вопросы развития глобальной концепции, предложенной КНР, инициативы «Пояс и путь», как идейного возрождения великого Шелкового пути. Отражена значимость для Беларуси участия в данном проекте. Рассмотрены пути решения задач, поставленных в проекте, осуществляемых в двухстороннем направлении.

Ключевые слова: Китайская Народная Республика; Республика Беларусь; Великий Шелковый путь; инициатива «Пояс и путь».

R. A. Lizakova

*Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy,
the Republic of Belarus, kaf_mark@tut.by*

BELARUSIAN-CHINESE COOPERATION WITHIN THE FRAMEWORK OF “THE BELT AND ROAD” PROJECT

The issues of the development of the global concept proposed by the PRC of the Belt and Road initiative as an ideological revival of the Great Silk Road are considered.