

Кешишян Александра Вагаршаковна, студентка-бакалавр 4 курса
направления *Юриспруденция*

Дальневосточный федеральный университет, Россия, г. Владивосток

Воробьева Анна Олеговна, студентка-бакалавр 4 курса направления
Юриспруденция

Дальневосточный федеральный университет, Россия, г. Владивосток

Падин Артем Эдуардович, студент-бакалавр 4 курса направления
Юриспруденция

Дальневосточный федеральный университет, Россия, г. Владивосток

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КИТАЯ. СООТНОШЕНИЕ С ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РОССИИ

Аннотация: Россия и Китай являются соседями как по географическому положению, так и в стратегическом, а именно партнерами по экономическому и иному взаимодействию. В статье рассматривается общая характеристика трудового законодательства Китая, его отличительные особенности. Сравнивается российское трудовое законодательство с китайским.

Ключевые слова: китайской трудовое законодательство, российской трудовое законодательство, закон, работник, наниматель, трудовые споры.

Annotation: Russia and China are neighbors, both geographically and strategically, namely partners on economic and other cooperation. The article deals with the general characteristics of the labor laws of China, its distinctive features. Russian labor legislation compared with the Chinese.

Key words: Chinese labor laws, Russian labor legislation, law, employee, employer, labor disputes.

На начало 18 века приходится развитие трудового права Китая. Этот период характеризуется всплеском рабочих, заявляющих свои требования в отношении трудового законодательства. Приказом Чан Кайши, являющийся военным и политическим деятелем Китая [7], были введены в действие Временные правила работы арбитражных комиссий и правила урегулирования конфликтов между рабочими и предпринимателями для Шанхая в мае 1927 г.

Одним из первых законов в области трудового права был принят Закон об урегулировании конфликтов между рабочими и предпринимателями, который действовал экспериментально в течение полутора лет и окончательная редакция была утверждена после принятия ряда изменений в мае 1930 г. Данный закон предусматривал, что во время разбирательства между сторонами спора запрещалось проведение забастовок рабочих, объявление локаутов, под которыми понимается массовое увольнение работников или закрытие предприятия в ответ на забастовки или непомерно высокие требования работников [3].

Трудовое законодательство Китая прошло длительный путь развития. Государство усиливает законодательную деятельность в области экономики, совершенствует макрорегулирование [5]. В Законе КНР «О труде» принятом в 1994 г. и вступившим в силу в январе 1995 г. были отражены результаты проводимых реформ трудового законодательства. Закон содержит отклики к формированию современного трудового законодательства мировым стандартам в частности общепризнанным принципам и нормам международного трудового права. По структуре Закон КНР «О труде» состоит из 107 статей, сгруппированных в 13 глав, например, таких как:

- общие положения;
- поощрение занятости;
- трудовые и коллективные договоры;
- рабочее время и время отдыха;
- заработная плата;
- техника безопасности и производственная санитария;

специальная охрана труда женщин и молодежи;
профессиональное обучение;
социальное страхование и благосостояние и другие.

Таким образом, Закон 1994 г. становится основным актом регулирующий трудовые отношения в Китае.

Принятый Закон КНР «О труде» официально сформулировал общие положения о трудовых договорах, которые не привели к эффективному результату в подписании и соблюдении трудовых договоров.

В связи с этим в декабре 2005 г. был создан новый проект закона о трудовых договорах и представлен на рассмотрение Постоянного комитета ВСНП, а в марте 2006 г. был вынесен на всенародное обсуждение. В общей сложности постоянный комитет Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва (далее по тексту – ВСПН) получил свыше 190 тыс. предложений от граждан, что демонстрирует их активное участие в работе по внесению поправок к проекту закона.

В июне 2007 г. на 28-й сессии ПК ВСНП 10-го созыва путем голосования был принят Закон «О трудовых договорах», который вступит в силу 1 января 2008 года. Таким образом, в Китае стало два основополагающих документа в области трудовых отношений, а именно Закон «О труде» и «О трудовом договоре», помимо них также действуют дополнительные нормы и правила, например, «Об оплачиваемом ежегодном отпуске рабочих и служащих».

Решение общих вопросов в области трудовых отношений входят в круг полномочий администрации Государственного совета. Решением вопросов труда конкретных административных районов занимаются органы трудовой администрации местных народных правительств уездной ступени.

Закон был создан в целях: защиты прав и интересов работников; помощь в экономическом развитии страны; регулирование трудовых отношений; создание системы для эффективной защиты труда, отвечающей потребностям социалистической рыночной экономики.

Рабочее время трудящихся составляет не больше 8 часов в сутки и 44 часов в неделю. «Закон о труде» 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 %.

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.

Запрещается направлять женщин-служащих и работниц:

1. На труд, осуществляемый в горнорудных шахтах;
2. Заниматься в менструальный период производственным трудом, связанным с высотными работами, низкими температурами, холодной водой;

3. В период их беременности заниматься физическим трудом и имеющих беременность более 7 месяцев, на сверхурочные работы и работу в ночные смены;

4. В период кормления грудью ребенка, еще не достигшего годичного возраста, заниматься физическим трудом и другими видами труда, запрещенными в период кормления грудью ребенка, направлять на сверхурочные работы и работы в ночные смены [2].

После рождения ребенка женщины получают послеродовой отпуск минимум на 90 дней.

Несовершеннолетних работников, аналогично, как и женщин запрещается отправлять трудиться в горнорудных шахтах, на вредных, опасных работах, заниматься физическим трудом 4-й степени интенсивности. Наниматель обязан в течении определенного периода проводить обследование здоровья несовершеннолетних работников.

Второй документ, регулирующий трудовые отношения в Китае закон «О трудовом договоре» принятый на 28-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей 10-го созыва 29 июня 2007 года, вступил в силу 1 января 2008 года.

Данный закон был принят с целью совершенствования системы трудового договора, установления прав и обязанностей сторон трудового договора, защиты законных прав и интересов работников, становления и развития гармоничных и стабильных трудовых отношений. Предусмотрено заключение как срочного трудового договора, бессрочного трудового договора, а также срочного трудового договора на выполнение определенного объема работ.

Законом «О трудовом договоре» предусматривается оплата почасово неполного рабочего дня, при этом рабочее время сотрудника осуществляющего свою деятельность в одной организации не должно превышать 4 часов в день, а общее количество часов 24 в неделю [1]. Стоит отметить, что при приеме на

работу на неполный рабочий день стороны могут заключить договор в устной форме.

Контроль и надзор за системой трудовых договоров входит в компетенцию управления по труду при Государственном Совете КНР.

Рассмотрением индивидуальных трудовых споров занимается комиссия по медиации данной организации, формируемой из представителей работников и работодателя. Срок рассмотрения спора составляет 15 дней.

Также при возникновении спора между нанимателем и трудящимся, у сторон есть разные варианты урегулирования спора, среди которых: арбитражное рассмотрение, возбуждение судебного разбирательства, примирение, комиссия по примирению трудовых споров.

Комиссия по примирению состоит из представителей рабочих, профсоюзов и нанимателя. Почти аналогично формируется состав арбитражной комиссии, так в нее входят: представители органа трудовой администрации, профессионального союза и нанимателя.

В случае несогласия стороны с вынесенным решением арбитража, она вправе обратиться в суд для возбуждения судебного разбирательства, в течение 15 дней со дня получения письменного текста решения арбитража.

Говоря о соотношении трудового права России и Китая, то можно отметить, что основным источником трудового законодательства России является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), в то время как в Китае основными действующими источниками выступают: закон КНР «О труде», закон КНР «О трудовом договоре».

Трудовой договор российского законодательства имеет как сходства, так и различия с китайским законодательством. Так трудовой договор по российскому законодательству составляется и подписывается обеими сторонами в двух экземплярах; не имеет типовой формы; 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 трудовой договор составляется и подписывается 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.

Сверхурочная работа в Китае возможна по согласованию с профсоюзной организацией. Рабочий день 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 сверхурочной работы не должно превышать 36 часов в месяц. Плата 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%.

По российскому законодательству возможна сверхурочная работа с письменного согласия работника. Продление рабочего времени не может превышать 4 часа на протяжении двух дней подряд. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном объеме. Если сотрудник работал в выходные или праздники, ему может быть предоставлен в качестве выходного любой другой день. Работодатель может продлевать рабочее время по согласованию с профсоюзной организацией.

В Китае, также как и в России отводится особое внимание охране труда женщин и детей. В законе КНР «О труде» есть отдельная глава, посвященная данному вопросу. В России также не оставляют их без внимания, поэтому в ТК РФ закрепляется отдельная глава, посвященная женщинам и несовершеннолетним детям. В Китае женщинам-служащим и работницам после рождения ребенка предоставляется послеродовой отпуск минимум на 90 дней.

В России женщина предоставляется отпуск по беременности и родом по их заявлению и на основании выданного удостоверения с срок продолжительностью 70 дней [4].

Несовершеннолетние дети могут осуществлять свою трудовую деятельность до достижения ими 18 лет. В российском законодательстве, также, как и в законодательстве Китая приводится перечень работ, на которых запрещено трудиться детям не достигших 18 лет, а именно: связанные с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Трудовое право России аналогично с китайским законодательством закрепляют положения касающиеся дискриминации в сфере труда, что никто не может быть ограничен в трудовых правах, получать преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника [4].

В китайском трудовом праве одновременном, как и в российском отводится роль профсоюзным организациям, которые выступают за защиту нарушенных прав работника. В случае нарушения законных прав и интересов работник вправе обратиться в профсоюзное объединение за собственной защитой.

Трудовое право РФ в отличие от трудового законодательства Китая рассматривает отдельный вопрос, посвященный особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, в котором рассматриваются отдельные вопросы посвященные: труду женщин, несовершеннолетних, лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, лиц, работающих вахтовым методом, труд надомников и другие категории. Трудовое законодательство Китая уделяет внимание лишь труду женщин-служащих, работниц и несовершеннолетних работников.

Еще одно различие трудового права России и Китая, заключается в регулировании минимального размера оплаты труда (далее по тексту - МРОТ) работников. Так в Китае вообще отсутствует общегосударственный или же региональный акт, который посвящен вопросам МРОТа. Определением МРОТа занимаются территориальные органы власти. МРОТ дифференцируется от категории, по которым распределены административно-территориальные единицы, данное разделение напрямую зависит от социально-экономического уровня развитых городов.

В первую категорию входят центральные городские районы, относящиеся к наиболее развитым провинциям, вторую центральные городские районы остальных городов, соответственно третью группу составляют сельские районы и четвертую группу меньше всего развитые территории. В России регулирование МРОТа осуществляется отдельным федеральным законом, устанавливающим определенный размер МРОТ в сумме 9489 рублей в месяц [6].

Библиографический список:

1. Закон КНР «О трудовом договоре». [Электронный ресурс]. URL: <https://asia-business.ru/law/law3/dogovor/> (дата обращения: 15.04.2019).
2. Закон КНР «О труде». [Электронный ресурс]. URL: <https://asia-business.ru/law/law3/trud/> (дата обращения: 15.04.2019).
3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67315/ (дата обращения 15.04.2019).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 года N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.04.2019).
5. Умрихин, А. В. Политика и право: учеб.пособие. / А. В. Умрихин // Благовещенск, 2009. 233 с.

6. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон 19.06.2000 N 82-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения 15.04.2019).

7. Чан Кайши. [Электронный ресурс]. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/80915> (дата обращения 15.04.2019).