



Столыпинский
вестник

Научная статья
Original article
УДК 349.2

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ И В КНР

FORMATION AND DEVELOPMENT OF LABOR LEGISLATION IN RUSSIA
AND IN PRC

Белко Виктория Евгеньевна, магистрант кафедры теории и истории
российского и зарубежного права, ФГБОУ ВО "Владивостокский
государственный университет" (690014, ДФО, Приморский край, г. Владивосток,
ул. Гоголя, 41), Тел: 8 (423) 2404289, e-mail: viktoribelko20@gmail.com

Belko Victoria Evgenievna, master student of the Department of Theory and History
of Russian and Foreign Law, Vladivostok State University (690014, Far Eastern Federal
District, Primorsky Territory, Vladivostok, Gogol St., 41), Tel: 8 (423) 2404289, e-
mail: viktoribelko20@gmail.com

Аннотация: В настоящее время, в период необходимости интенсивного
экономического развития России, для реализации политики импортозамещения, и
преодоления негативного влияния санкций недружественных стран на развитие
экономики России, необходимо так же изучить опыт реформирования и развития
трудового законодательства других стран. КНР является самой быстрорастущей
экономикой в мире, поэтому опыт КНР в реализации политики развития
трудового законодательства, является достаточно интересным, с целью его

сравнения с опытом РФ. В современных реалиях трудовое право является одной из важнейших отраслей российской правовой системы, регулируя необходимые для эффективного развития общества и экономики общественные отношения, связанные с порядком возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, а также отношения, возникающие между работником и работодателем.

Abstract: At present, in the period of the need for intensive economic development of Russia, in order to implement the policy of import substitution, and overcome the negative impact of the sanctions of unfriendly countries on the development of the Russian economy, it is also necessary to study the experience of reforming and developing the labor legislation of other countries. The PRC is the fastest growing economy in the world, so the experience of the PRC in implementing the policy of developing labor legislation is quite interesting in order to compare it with the experience of the Russian Federation. In modern realities, labor law is one of the most important branches of the Russian legal system, regulating social relations necessary for the effective development of society and the economy, related to the order of occurrence, operation and termination of labor relations, as well as relations arising between the employee and the employer.

Ключевые слова: развитие экономики, трудовое право, правовое регулирование труда, развитие общества, импортозамещение, санкционная политика.

Keywords: economic development, labor law, legal regulation of labor, social development, import substitution, sanctions policy.

Базовые положения Конституции Российской Федерации, закрепляющие гарантированную государственную защиту прав и свобод человека и гражданина, возможность их защиты любыми не запрещенными законом способами, получают свое развитие в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Так, в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации к основным принципам регулирования законодатель относит установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, обеспечение каждому права на защиту трудовых прав и свобод со стороны государства, в том числе судебную защиту. На наш взгляд, можно смело утверждать, что сегодня институты гарантий и защиты трудовых прав неизменно сохраняют свою актуальность, а их важность в новых реалиях лишь повышается. [2, с. 199]

Данные статистики свидетельствуют о тенденции уменьшения числа нарушений в сфере труда, тем не менее их общее количество остается на достаточно высоком уровне. Согласно отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости, за 2021 год сотрудниками ведомства было выявлено 172,2 тысяч нарушений трудового законодательства (что на 6 тысяч меньше показателя предшествующего года). Наиболее число нарушений Роструд выявил по вопросам оплаты труда, охраны труда, оформления трудового договора и в области режима труда и отдыха. [7, с. 25]

Не вызывает сомнений, что регулирование гарантий в трудовом праве не ограничивается нормами ТК РФ, поэтому представляется нужным их разграничение по источнику правового регулирования. Помимо Трудового кодекса, гарантии могут регламентироваться отдельными федеральными законами (например, Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ) подзаконными актами, НПА субъектов, актами социального партнерства и локальными нормативными актами.

Гарантии материального характера служат для недопущения необоснованного снижения оплаты труда работника в различных обстоятельствах, т.е. сохранения за ним среднемесячной зарплаты (полностью или в части) в тех случаях, когда фактически работник не исполнял трудовые обязанности ввиду отсутствия на работе по уважительным причинам.

Организационные гарантии выражаются в неденежных формах и способствуют осуществлению социально-трудовых прав работником. В качестве примера таких гарантий можно назвать установление определенного порядка

увольнения по инициативе работодателя, сохранение рабочего места в случае болезни, при осуществлении государственных обязанностей, преимущества по реализации определенных прав и т.д.

В Китае существуют правовые рамки, которые служат обзором для работодателей и охватывают ряд вопросов, включая трудовые договоры, рабочее время, заработную плату, трудовые споры и переговоры и многое другое. С технической точки зрения, эти правила защищают права работников. Но проблема для многих рабочих заключается в том, что исторически строгое принуждение было исключением, а не правилом.

Законы, которые были кодифицированы несколькими различными документами и резолюциями, включают: [10, с. 26]

1. Конституция Китая;
2. Закон о труде 1995 года Китайской Народной Республики;
3. Закон о трудовом договоре Китайской Народной Республики 2008 г.;
4. Закон Китайской Народной Республики о посредничестве и арбитраже в трудовых спорах;
5. Закон о профсоюзах Китайской Народной Республики;
6. Закон Китайской Народной Республики о безопасности труда;
7. Закон о социальном обеспечении;
8. Положения, издаваемые Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения (далее «MOHRSS») и другими министерствами и комиссиями Государственного совета.

Для работодателей и работников, зарегистрированных за границей, китайское трудовое законодательство и правила не применяются к трудовым отношениям. Но для работодателей, заинтересованных в найме в Китае, вы должны соблюдать правила и зарегистрировать компанию в Коммунистической партии Китая, чтобы избежать постоянного представительства.

Процесс регистрации юридического лица в государстве может быть сложным и трудоемким процессом, наполненным заявками на регистрацию, разрешениями и лицензированием. В дополнение к сложности китайского

трудового законодательства, регулятивные воды замутняются тем фактом, что законы регулярно изменяются или обновляются правительством.

Быть в курсе событий может быть, по меньшей мере, важным делом. Вот почему многие иностранные компании предпочитают сотрудничать с известным работодателем, который знаком с самыми последними правовыми и трудовыми стандартами. [4, с. 45]

Трудовые договоры

В Китае трудовые отношения должны включать письменный контракт, чтобы быть законными.

После первого рабочего дня работника у работодателя есть 30-дневный льготный период для предоставления контракта. Невыполнение этого требования приведет к штрафу в размере двойной заработной платы работнику за каждый месяц, который проходит без письменного контракта. Если год проходит без контракта, он автоматически классифицируется как бессрочный контракт.

Общие элементы трудового договора в Китае включают: [5, с. 65]

1. Контактная информация работодателя и его законных представителей;
2. Контактная информация сотрудника, а также номер удостоверения личности;
3. Условия договора;
4. Ожидаемые должностные обязанности;
5. Расположение работы;
6. Часы работы;
7. Отпуск и больничный;
8. Компенсация;
9. Социальное страхование;
10. Средства безопасности на рабочем месте.

В Китае существует три типа трудовых договоров: [1, с. 258]

1. Срочные трудовые договоры - стандартный договор в Китае. Они устанавливают конкретное ограничение срока занятости, независимо от того, работает ли она полный или неполный рабочий день;

2. Бессрочные контракты – нет установленной даты определения.

Контракт может быть расторгнут только по обоюдному согласию;

3. Контракт на основе проекта - график работы определяется выполнением и завершением конкретной задачи или проекта. После завершения контракт расторгается.

Независимо от контракта, он должен соответствовать установленным законом льготам и требованиям к оплачиваемому отпуску, таким как отпуск по беременности и родам, отпуск, праздничные дни, отпуск по болезни, медицинское страхование, компенсация работникам и пенсии.

Условия труда

Китайское законодательство гласит, что работодатель должен обеспечить своим сотрудникам чистую и безопасную рабочую среду, а это означает, что он должен соблюдать все применимые правила и законы о безопасности и гигиене на рабочем месте. [8, с. 53]

Рабочая неделя была известна в просторечии как 996, что было сокращением для недели, которая длилась с 9 утра до 9 вечера, шесть дней в неделю. Мало того, что эти часы превышали стандартные максимумы, сотрудники также редко получали компенсацию за сверхурочную работу.

Хотя технически обязательная оплата сверхурочных за все, что превышает стандартную пятидневную / 40-часовую рабочую неделю, известно, что работодатели используют множество формальных и неформальных методов для уклонения от своих юридических обязательств.

В августе 2021 года Верховный суд и Министерство труда выпустили руководство, налагающее ограничения на эту обычную практику работы. Теперь легальная рабочая неделя в Китае должна составлять 40 часов в неделю и восемь часов в день с ограничением в 44 часа в неделю.

Согласно трудовому законодательству Китая, работодатели *могут* увеличивать рабочее время сотрудников на час в день, *если это* согласовано с соответствующим профсоюзом. Тем не менее, трудовое законодательство Китая также гласит, что максимальное количество дополнительных часов не может

превышать трех часов в день или 36 часов в месяц. А работникам должен быть предоставлен как минимум один выходной день за каждую рабочую неделю. [9, с. 101]

Тем не менее, еще слишком рано говорить о том, будут ли изменения в законе поддержаны и соблюдены китайскими властями.

Минимальная заработная плата

Ожидается, что работники будут получать заработную плату не реже одного раза в месяц. И эта заработная плата не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной правительством одной из 22 провинций. Эта заработная плата обновляется каждые несколько лет и корректируется с учетом стоимости жизни в регионе, уровня развития и местных условий.

В сельской местности минимальная заработная плата будет ниже, чем в развитом городе. Согласно брифингу по Китаю: «В настоящее время в Шанхае самая высокая минимальная месячная заработная плата среди 31 провинции (2590 юаней/400 долларов США в месяц), а в Пекине самая высокая минимальная почасовая заработная плата (25,3 юаней/3,9 долларов США в час). Шесть регионов - Шанхай, Гуандун, Пекин, Тяньцзинь, Цзянсу и Чжэцзян - превысили отметку в 2000 юаней (308 долларов США) в месяц».

Несмотря на то, что эта заработная плата была установлена, многие регионы временно отложили планы корректировки, сославшись на пандемию COVID-19 в качестве причины этой задержки. Несмотря на это, большинство китайских рабочих, нанятых международной компанией, получают зарплату, превышающую минимальные требования. В дополнение к заработной плате работодатели должны выплачивать социальные отчисления на: [3, с. 28]

1. Пенсию работника;
2. Медицинские затраты;
3. Жилищный фонд;
4. Безработица;
5. Пособия по беременности и родам;
6. Несчастные случаи или травмы на производстве;

Прекращение работы

В Китае существует четыре установленных законом основания для увольнения сотрудников. Они есть: [6, с. 58]

1. Расторжение по взаимному согласию. И работодатель, и работник соглашаются в любое время отозвать трудовой договор, если они достигнут консенсуса в ходе обсуждения.

2. Увольнение по инициативе работника. Сотрудник может уволиться по собственному желанию. Если они это сделают, они должны предоставить письменное уведомление за 30 дней. Работник освобождается от информирования своего работодателя, если компания:

- созданы небезопасные условия труда;
- не успели вовремя выплатить зарплату;
- применение насилия, угроз или задержания для принуждения работника к работе;
- отдает приказы, нарушающие правила контракта.

3. Расторжение трудового договора работодателем. Работодатель может немедленно и в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор за неправомерное поведение работника.

4. Автоматическое расторжение - при выполнении любого из следующих условий договор автоматически аннулируется:

- срок контракта истек;
- сотрудник достиг установленного законом пенсионного возраста;
- сотрудник умер или объявлен «пропавшим без вести» правительством;
- работодатель объявляет себя банкротом;
- лицензия работодателя отозвана.

Таким образом, гарантии и защита трудовых прав в РФ и КНР - важнейший элемент в системе трудового права, включающий в себя способы правового регулирования, используемые в случаях наступления предусмотренных источниками трудового права условий, при помощи которых обеспечивается фактическое осуществление социально-трудовых прав работников. Можно

констатировать, что разноплановые вызовы современности способны открывать проблемные стороны в трудовых правоотношениях любого рода, а также демонстрировать необходимость своевременного внесения грамотных изменений.

Литература

1. Абдуллаев, Э. Э. Возможности использования "принципа взаимности" в отношениях между РФ и КНР с целью обеспечения прав трудовых мигрантов / Э. Э. Абдуллаев // Проблемы экономики и юридической практики. – 2021. – Т. 17. – № 2. – С. 255-260.
2. Богатырева, С. Н. Актуальные проблемы контроля соблюдения трудового законодательства экономическими субъектами в РФ / С. Н. Богатырева, Н. Д. Козленко // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. – 2020. – № 4. – С. 196-223.
3. Золкин, А. Ф. К вопросу об основных проблемах трудового законодательства РФ / А. Ф. Золкин // Нормирование и оплата труда в строительстве. – 2020. – № 5. – С. 25-30.
4. Казначеев, В. О. Защита трудовых прав работников путем осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства / В. О. Казначеев // Актуальная наука. – 2019. – № 10(27). – С. 44-46.
5. Монгуш, Ч. О. Понятие прекращения трудового договора и его закрепление в положениях российского трудового законодательства / Ч. О. Монгуш // Вестник магистратуры. – 2019. – № 12-1. – С. 65-66.
6. Присекин, А. В. Реализация и контроль исполнения коллективного договора в трудовом законодательстве РФ / А. В. Присекин, А. С. Новиков // Юридическая наука. – 2021. – № 5. – С. 56-59.
7. Хлебников, Г. Н. Трудовое законодательство РФ как средство защиты наемного работника: достижения и проблемы / Г. Н. Хлебников // Colloquium-Journal. – 2019. – № 20-7(48). – С. 19-29.
8. Чекин, Н. А. Нарушения трудового законодательства РФ / Н. А. Чекин // Актуальная наука. – 2018. – № 11(16). – С. 52-55.

9. Черепанцева, Ю. С. Концепция ответственности в трудовом праве и ее отражение в нормах российского и зарубежного трудового законодательства / Ю. С. Черепанцева // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2020. – № 3. – С. 99-102.
10. Шаповал, Е. А. Соотношение конвенций МОТ и трудового законодательства РФ / Е. А. Шаповал // Кадровик. – 2021. – № 3. – С. 24-28.

Literature

1. Abdullaev, E. E. Possibilities of using the "principle of reciprocity" in relations between the Russian Federation and China in order to ensure the rights of labor migrants / E. E. Abdullaev // Problems of Economics and Legal Practice. - 2021. - Т. 17. - No. 2. – P. 255-260.
2. Bogatyreva, S. N. Actual problems of monitoring compliance with labor legislation by economic entities in the Russian Federation / S. N. Bogatyreva, N. D. Kozlenko // Moscow University Bulletin. Series 6: Economy. - 2020. - No. 4. – P. 196-223.
3. Zolkin, A.F. To the question of the main problems of the labor legislation of the Russian Federation / A.F. Zolkin // Rationing and wages in construction. - 2020. - No. 5. – P. 25-30.
4. Treasurers, V.O. Protecting the labor rights of workers through the implementation of state control and supervision over compliance with labor laws / V. O. Kaznacheev // Actual science. - 2019. - No. 10(27). – P. 44-46.
5. Mongush, Ch. O. The concept of termination of an employment contract and its consolidation in the provisions of Russian labor legislation / Ch. O. Mongush // Bulletin of the Magistracy. - 2019. - No. 12-1. – P. 65-66.
6. Prisekin, A. V. Implementation and control of the execution of the collective agreement in the labor legislation of the Russian Federation / A. V. Prisekin, A. S. Novikov // Legal Science. - 2021. - No. 5. – P. 56-59.

7. Khlebnikov, G. N. Labor legislation of the Russian Federation as a means of protecting an employee: achievements and problems / G. N. Khlebnikov // Colloquium-Journal. - 2019. - No. 20-7(48). – P. 19-29.
8. Chekin, N. A. Violations of the labor legislation of the Russian Federation / N. A. Chekin // Actual science. - 2018. - No. 11(16). – P. 52-55.
9. Cherepantseva, Yu. S. The concept of responsibility in labor law and its reflection in the norms of Russian and foreign labor legislation / Yu. S. Cherepantseva // Proceedings of the Orenburg Institute (branch) of the Moscow State Law Academy. - 2020. - No. 3. – P. 99-102.
10. Shapoval, E. A. Correlation between the ILO conventions and the labor legislation of the Russian Federation / E. A. Shapoval // Kadrovik. - 2021. - No. 3. – P. 24-28.

© Белко В.Е., 2022 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №1/2023.

Для цитирования: Белко В.Е. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ И В КНР // Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №1/2023.