

Секция «Юриспруденция»

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников в трудовом законодательстве Объединенных Арабских

Эмиратов

Абдуллаев Эльшан Эльшадович

Аспирант

*МГУ - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, юр,
Москва, Россия*

E-mail: abdullaevmsu@gmail.com

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников в трудовом законодательстве Объединенных Арабских Эмиратов

В трудовом праве Объединенных Арабских Эмиратов существуют как общие нормы, распространяющиеся на всех без исключения работников на территории государства, так и специальные нормы, действие которых ограничено определенными категориями (группами) работников с учетом особенностей данной группы и целей, которые ставит перед собой государство в процессе правового регулирования трудовых отношений с участием представителей той или иной категории работников.

Наиболее многочисленной категорией наемных работников, в отношении которой трудовым законодательством Объединенных Арабских Эмиратов установлены специальные правила, являются иностранные работники.

В силу особенностей рынка труда ОАЭ, доля иностранцев на котором доходит до 95%, безусловным преимуществом при трудоустройстве пользуются граждане ОАЭ. Лица, не являющиеся гражданами ОАЭ, могут быть приняты на работу только в тех случаях, когда невозможно трудоустройство граждан, и исключительно на условиях, установленных Законом и изданными на его основе подзаконными актами. При отсутствии граждан ОАЭ, претендующих на рабочее место, преимущество отдается работникам арабских национальностей, и только после этого – всем иным иностранным претендентам. С учетом этого, можно утверждать о наличии в трудовом законодательстве ОАЭ принципа приоритета граждан государства при трудоустройстве.

Труд иностранных работников регулируется законом на общих основаниях, но наиболее существенно различие правового положения иностранных работников по сравнению с гражданами ОАЭ в вопросах расторжения трудового договора и устройства на новую работу в ОАЭ. Досрочное расторжение трудового договора влечет для работника-иностранца целый ряд неблагоприятных последствий, наиболее серьезным из которых является запрет на новое трудоустройство без согласия предыдущего работодателя. Необходимость получения согласия предыдущего работодателя существенно ограничивает возможности иностранных работников на рынке труда.

Столь существенные ограничения прав иностранных работников должны сочетаться с эффективными мерами государственного контроля над работодателями, исключая возможность злоупотреблений в отношении работников. Тем не менее, в литературе описаны многочисленные случаи нарушения прав иностранных работников, такие как длительные задержки выплаты заработной платы, удержание паспортов в качестве залога, принуждение к оплате расходов на медицинское страхование и оплату

рабочей визы, которые по закону обязаны оплачивать работодатели. При этом в качестве инструмента давления на работников часто использовалось именно отсутствие у работника возможности сменить место работы в ОАЭ без согласия работодателя.

Отдельным категориям работников, нуждающимся в особой защите в силу их пола, возраста и иных факторов (например, семейные обязанности, материнство), трудовое законодательство Объединенных Арабских Эмиратов предоставляет ряд льгот и гарантий. Такие льготы и гарантии не нарушают принципа равенства, имеющего особое значение для мусульманской правовой доктрины, но наоборот, создают указанным категориям работников равные условия для участия в трудовой деятельности.

Так, особые правила установлены законом при **регулировании труда женщин**. Согласно исламскому мировоззрению, общество представляет собой единую структуру, в которой происходит постоянное взаимодействие между мужчинами и женщинами. Коран и сунна пророка утверждают единство мусульманского сообщества (уммы) во всех его жизненно важных компонентах. Мужчина и женщина имеют свою ценность и значимость для мусульманского общества. Санкционированная шариатом семья, созданная на основе законного брака, признается краеугольным камнем здорового общества. Женщине отводится главенствующая роль в обеспечении стабильности и процветания семьи [2]. В современном обществе за женщиной признается равное с мужчиной право участвовать в трудовых отношениях - так, статьей 32 Закона ОАЭ о регулировании трудовых отношений женщинам гарантирована равная с мужчинами оплата за одинаковый труд [1]. В то же время, работающей женщине предоставляется ряд прав и гарантий, учитывающих ее физиологические особенности и наличие семейных обязанностей. Учитывая изложенные особенности регулирования женского труда, можно утверждать о наличии в трудовом праве ОАЭ такого специфического принципа, как приоритет семейных обязанностей женщин над трудовыми. Данный принцип ни в коей мере не означает дискриминации работников по признаку пола, так как установлен в интересах семьи и обеспечения полноценного развития детей.

Установлены специальные нормы, регулирующие **особенности труда детей и подростков**. Так как в исламской доктрине благополучное детство является залогом стабильности общества, в ОАЭ установлен минимальный возраст для трудоустройства, а также специальные нормы, направленные на охрану здоровья несовершеннолетних, запрет привлечения их к работе в ночное время, установление сокращенной продолжительности рабочего времени.

Таким образом, особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников в ОАЭ являются выражением дифференциации правового регулирования труда. Они обусловлены как текущими задачами государственного управления (политика в иммиграционной сфере и регулирование рынка труда), так и особой защитой отдельных категорий работников, таких, как женщины, дети и подростки.

Литература

1. Закон ОАЭ № 8 (1980 г.) «О регулировании трудовых отношений».
2. Хайруллоев Ф.С. Принцип справедливости в мусульманском праве: диссертация ... кандидата юридических наук. - М., 2007