

На правах рукописи

Абдуллаев Эльшан Эльшад оглы

**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ
ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОБЪЕДИНЕННЫХ
АРАБСКИХ ЭМИРАТОВ: ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва – 2013

Работа выполнена в Московском государственном университете
имени М.В. Ломоносова (юридический факультет)

Научный руководитель: кандидат юридических наук, доцент
Забрамная Елена Юрьевна

Официальные оппоненты: доктор юридических наук
Крылов Константин Давыдович,
Московский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
профессор кафедры трудовое право и право
социального обеспечения

кандидат юридических наук
Дорохина Жанна Юрьевна,
эксперт по правовым вопросам правового отдела
аппарата Профсоюза народного образования и науки
Российской Федерации

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «**Российская правовая академия
Министерства юстиции Российской Федерации**»

Защита состоится «04» декабря 2013 г. в 15 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 501.001.99 при Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119991, ГСП-1, г. Москва, Ленинские горы, д.1, МГУ имени М.В. Ломоносова корп. 13-14 (4-й учебный корпус), юридический факультет, аудитория № 5017 а.

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций Научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова по адресу: г. Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, Фундаментальная библиотека, сектор А, 8 этаж, комната № 882.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2013 года

Ученый секретарь
диссертационного совета

Е.В. Кудрявцева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Развитие российского трудового права на современном этапе необходимо рассматривать в тесной взаимосвязи с общемировыми тенденциями в области правового регулирования труда. Глобализация экономики, активизация гуманитарных связей, региональная интеграция, унифицирующее воздействие международных правовых норм – всё это ведет к сближению национальных систем трудового права разных стран, к гармонизации трудового законодательства в мировом масштабе. В этих условиях представляется особенно актуальным использование сравнительно-правового метода исследования с целью изучения положительного опыта в области правового регулирования труда в разных странах и учета возможности использования данного опыта в ходе дальнейшего развития российского трудового права.

Выбор для сравнительно-правового исследования основных институтов трудового права, наряду с Российской Федерацией, такого государства как Объединенные Арабские Эмираты (ОАЭ) обусловлен тем, что на современном этапе это государство, встав на путь динамичного экономического развития, стремится не только определить пути построения правового мусульманского государства, но и реформировать право.

Наука сравнительного правоведения относит право ОАЭ к мусульманскому (исламскому) праву, изучение которого в сравнительном аспекте с российским трудовым правом раскрывает понимание особенностей развития трудового права в странах различных правовых семей. Это тем более актуально в настоящее время применительно к странам мусульманского права, трудовое право которых, редко становится предметом исследования, в то время как в мире сейчас проживает около 1 млрд. мусульман, при этом почти в 40 странах сторонники ислама составляют большинство населения, а в 30 – ислам провозглашен государственной религией. В связи с этим, в настоящем диссертационном исследовании уделяется внимание вопросам преемственности, трансформации и влияния мусульманских традиций на правовое регулирование труда в современном государстве Объединенные Арабские Эмираты.

Сравнительно-правовое исследование отдельных институтов трудового права РФ и ОАЭ дает возможность уяснить место норм трудового права в системах права

государств, формирует представление об общемировых процессах и тенденциях в области правового регулирования труда и их возможном влиянии на развитие, как отечественного трудового права, так и трудового права ОАЭ. Соответственно, в современных условиях актуализируются проблемные вопросы изучения и анализа различных институтов трудового права РФ и ОАЭ, выявление общих тенденций их развития, и существенных различий. Необходимость специального научного исследования указанных вопросов объясняется выбором темы настоящей диссертационной работы.

Степень научной разработанности темы. В сравнительно-правовом аспекте отдельные институты трудового права РФ и других государств неоднократно исследовались рядом ученых, в частности: В.И. Васильевой, Ж.А. Горбачевой, Ж.Ю. Дорохиной, И.Я. Киселевым, Ж.П. Осипцовой, К.Л. Томашевским, Л.Р. Шахназаровой и др. В то же время сравнительно-правовая характеристика институтов трудового права РФ и стран мусульманского права, включая ОАЭ, никогда не являлась предметом специального научного исследования, что свидетельствует о недостаточной разработанности данной темы и повышает актуальность настоящей диссертационной работы.

В выполненных ранее исследованиях, связанных с современными проблемами мусульманского права, следует отдельно выделить научные труды Л.Р. Сюкияйнена. Вместе с тем, данный автор рассматривает особенности мусульманского права в целом с общетеоретических позиций, не уделяя особого внимания трудовому праву государств мусульманского права, в том числе ОАЭ, поскольку это не являлось целью его исследований.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является выявление на основе сравнительно-правового исследования отдельных институтов трудового права РФ и ОАЭ, развития указанных институтов в странах различных правовых семей для определения целесообразности использования их позитивного опыта и разработки возможных предложений по совершенствованию трудового законодательства.

В соответствии с указанной целью были поставлены следующие задачи:

– изучение в аспекте типологических особенностей мусульманского права идейной основы правовой системы ОАЭ в отличие от правовой системы РФ с присущими ей особенностями;

– изучение предмета отрасли трудового права РФ и ОАЭ, выделение ведущей роли трудовых отношений, а также выявление сходства и различия в подходах к правовому регулированию трудовых отношений, исходя из общепризнанных принципов, норм международного права, международных договоров и в соответствии с конституциями, а также с учетом особенностей систем трудового права указанных государств;

– выявление места норм трудового права в системах права РФ и ОАЭ;

– сравнительно-правовой анализ источников трудового права РФ и ОАЭ, основных тенденций их развития в данных государствах на современном этапе;

– сравнительно-правовое исследование институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и трудовых споров в РФ и в ОАЭ;

– в результате проведенного исследования выявление целесообразности и внесения рекомендаций по использованию позитивного опыта указанных государств с учетом особенностей трудового права в каждом из них, а также обоснование предложений, направленных на развитие трудового законодательства.

Методологическая основа диссертации. Автором использовались такие общенаучные методы, как исторический, диалектический, формально-логический, метод анализа и синтеза, а также специальные методы исследования: сравнительно-правовой, формально-юридический и др.

Основным методом настоящего диссертационного исследования является сравнительно-правовой метод.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды отечественных специалистов в области общей теории права, сравнительного правоведения, а также науки трудового права: Акоповой Е.М., Александрова Н.Г., Алексеева С.С., Бугрова Л.Ю., Васильевой В.И., Венгерова А.Б., Войтинского И.С., Гусова К.Н., Дмитриевой И.К., Дорохиной Ж.Ю., Ершовой Е.А., Забрамной Е.Ю., Зайкина А.Д., Иванова С.А., Иоффе О.С., Керимова Г.М., Киселева И.Я., Крылова К.Д., Куренного А.М., Лазарева В.В., Лившица Р.З., Лушников А.М., Лушниковой М.В., Маврина С.П., Малько А.В., Мамута Л.С., Марченко М.Н., Матузова Н.,

Медведева О.М., Нерсисянца В.С., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Осипцовой Ж.П., Саидова А.Х., Синюкова В.Н., Скачковой Г.С., Снигиревой И.О., Спиридонова Л.И., Ставцевой А.И., Сухарева А.Я., Сюкияйнена Л.Р., Перевалова В.П., Пиотровского М.Б., Покровского И.Ф., Таля Л.С., Тихомирова Ю.А., Толкуновой В.Н., Хохлова Е.Б., Чиркина В.Е., Шаповал Е.А. и др. Кроме того, использованы труды зарубежных ученых в области сравнительного правоведения и трудового права: Давида Р., Кётца Х., Спинози К.Ж., С. Бадри Аль-Насри, Цвайгерта К., Элтома О. и др.

Эмпирическую базу исследования составляют: Конституция РФ, Конституция ОАЭ, международные правовые акты, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, Закон ОАЭ о регулировании трудовых отношений, материалы судебной практики РФ и ОАЭ.

Научная новизна и положения, выносимые на защиту. Настоящая диссертационная работа представляет собой первое в российской науке трудового права сравнительно-правовое исследование отдельных институтов трудового права РФ и ОАЭ на примере институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и института трудовых споров, в результате которого выявлен позитивный опыт и разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства.

На защиту выносятся следующие теоретические выводы и практические предложения:

1. Выявлены общие и особенные черты в правовом регулировании трудовых отношений в РФ и в ОАЭ, исходя из специфики правовых систем и систем права данных государств; исследованы основные типологические особенности мусульманского права как идейной основы правовой системы ОАЭ.

2. Обоснован вывод о том, что право ОАЭ, в том числе трудовое, не может рассматриваться лишь в качестве мусульманского права, содержащего религиозные нормы «в чистом виде», но содержание многих норм, закрепленных в нормативных правовых актах ОАЭ, начиная с Конституции, в значительной степени продиктовано мусульманским (исламским) мировоззрением.

3. Выявлена общность подходов в РФ и в ОАЭ по отнесению к ядру предмета отрасли трудового права трудовых отношений и к пониманию сущности наемного

труда. Аргументирована позиция о том, что исключение отдельных категорий работников из сферы действия трудового права ОАЭ не является достаточно обоснованным, сужает предмет отрасли, приводит к многочисленным нарушениям и требует расширения сферы действия трудового права ОАЭ.

4. Диссертантом отнесено к существенным недостаткам трудового права ОАЭ отсутствие правовой основы социально-партнерских отношений. Законодательство ОАЭ не регламентирует создание профессиональных союзов и иных представительных органов работников, ведение коллективных переговоров, осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, не предусматривает права работников на участие в установлении условий труда и применении трудового законодательства, что показывает значительное влияние традиционного мусульманского мировоззрения и свидетельствует о несоответствии трудового законодательства ОАЭ основополагающим (фундаментальным) принципам и стандартам трудовых прав, закрепленным в актах МОТ.

5. Доказано, что система источников трудового права РФ является более развитой, чем система источников трудового права ОАЭ, обусловленная спецификой права ОАЭ, сочетающего в себе как традиционные источники и принципы мусульманского права, так и нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения соответственно потребностям экономики страны. Обоснован вывод о том, что нормы традиционного мусульманского права служат источниками трудового права в смысле выражения (установления) наиболее общих принципов правового регулирования в этой сфере, но в основном не способны регулировать трудовые отношения в ОАЭ на современном этапе.

6. Обоснован вывод о том, что и в РФ, и в ОАЭ большинство принципов трудового права направлено на защиту работника, создание юридических гарантий полного осуществления и защиты работниками своих трудовых прав. Однако в отличие от прямого закрепления отраслевых принципов в ТК РФ, в законодательстве ОАЭ они непосредственно не закреплены, хотя могут быть раскрыты, исходя из Конституции ОАЭ и ряда норм трудового законодательства.

7. Выявлено своеобразие отдельных принципов трудового права ОАЭ. Так, с учетом специфики рынка труда в ОАЭ, где подавляющее число работников

составляют иностранные граждане, закреплён принцип приоритета на трудоустройство граждан ОАЭ и лиц арабских национальностей.

Обоснован вывод о развитии в трудовом праве ОАЭ и такого специфического принципа как приоритет семейных обязанностей женщин над их трудовыми обязанностями, обусловленного мусульманским (исламским) мировоззрением. Так, жена вправе устроиться на оплачиваемую работу исключительно с согласия мужа и только в случаях, когда его заработок недостаточен для поддержания приемлемого уровня жизни. При этом за мужем признается право прекратить работу жены в любое время по своему усмотрению. Данный принцип не соответствует международным актам, является дискриминационным и нуждается в соответствующей корректировке.

8. Доказано, что отличительной чертой трудового права ОАЭ является наличие строгих санкций, применяемых к работникам и выступающих как дискриминационные обстоятельства в случае несоблюдения правил, связанных с увольнением работников - не граждан ОАЭ. Если работник - не гражданин ОАЭ расторгает без уважительной причины срочный трудовой договор или прекращает работу по трудовому договору с неопределённым сроком до истечения срока уведомления им работодателя, то такой работник не может быть принят на другую работу в ОАЭ в течение года с момента прекращения работы.

9. Аргументирован вывод о том, что трудовое право РФ предоставляет работникам большую правовую защиту от необоснованных увольнений, по сравнению с правом ОАЭ, не содержащим перечня оснований прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя и допускающим расторжение трудового договора, заключённого на неопределённый срок, по инициативе любой из его сторон, в любое время при наличии веских причин, не раскрытых должным образом в законодательстве.

Также законодательство ОАЭ затрудняет расторжение срочного трудового договора по инициативе работника и закрепляет нормы о применении имущественных санкций к работникам в случае увольнения до истечения срока предупреждения об увольнении или до истечения срока срочного трудового договора, что не соответствует Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых

отношений по инициативе предпринимателя» (1982) и Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982).

10. Обоснован вывод о том, что рабочее время и время отдыха являются важнейшими институтами трудового права обоих государств, имеющими гарантийную направленность, но российское законодательство закрепляет более благоприятные для работника нормы о рабочем времени и времени отдыха, чем законодательство ОАЭ.

Выявлены нормы институтов рабочего времени и времени отдыха в ОАЭ, в которых отражены особенности, обусловленные мусульманским (исламским) мировоззрением, в частности, сокращение нормальной продолжительности рабочего времени на 2 часа в течение месяца Рамадан; закрепление права на специальный неоплачиваемый отпуск для совершения паломничества; предоставление ежедневных перерывов в работе не только для отдыха и приема пищи, но и для молитвы, что сокращает продолжительность самого времени отдыха.

11. Обоснован вывод о том, что по трудовому праву ОАЭ понятие коллективного трудового спора охватывает любые виды неурегулированных разногласий между работниками и работодателем, в том числе споры по поводу соблюдения трудового законодательства, что расширяет это понятие по сравнению с трудовым правом РФ.

Сравнительный анализ регулирования трудовых споров по законодательству РФ и ОАЭ позволил сделать вывод о значительном отличии порядка разрешения трудовых споров в РФ и в ОАЭ, в частности:

– в отличие от РФ, в ОАЭ предусмотрена обязательная досудебная стадия мирного урегулирования индивидуального трудового спора с участием Департамента труда;

– разрешение коллективных трудовых споров по законодательству ОАЭ, как и по законодательству РФ, осуществляется на основе примирительных процедур. Однако законодательство ОАЭ не закрепляет право работников на забастовку, что не соответствует общепризнанным принципам и международным нормам и требует изменений.

12. В результате проведенного исследования выявлен позитивный опыт ОАЭ и разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования определяется тем, что оно восполняет пробел в сравнительно-правовом исследовании трудового права РФ и ОАЭ, его отдельных институтов, таких как институты трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, трудовых споров. Содержащиеся в нем теоретические положения и выводы развивают положения отечественной науки трудового права, могут быть использованы в нормотворческой деятельности по совершенствованию трудового законодательства, а также в учебном процессе по дисциплине «Трудовое право».

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена на кафедре трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, где было проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения и выводы диссертации изложены в публикациях диссертанта и отражены в научных статьях, докладах, сделанных на международных научно-практических конференциях.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования, необходимостью последовательного изложения материала. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновываются актуальность избранной темы, степень ее научной разработанности, цели и задачи исследования, его методологическая и теоретическая основа, эмпирическая база, излагаются научная новизна исследования и положения, выносимые на защиту, указываются теоретическая и практическая значимость работы, и апробация ее результатов.

В первой главе **«Материальный критерий и источники трудового права, его место в системе Российского права и права Объединенных Арабских Эмиратов, конституционные принципы трудового права»** исследованы особенности мусульманского права как основы правовой системы ОАЭ в сравнении

с особенностями правовой системы РФ, выявлены сходство и различие в подходах к правовому регулированию трудовых отношений в РФ и в ОАЭ с учетом общепризнанных принципов и норм международного права, конституционных принципов трудового права, а также предмета отрасли трудового права РФ и ОАЭ; выявлено место норм трудового права в системах права РФ и ОАЭ, проведено сравнительное исследование источников трудового права указанных государств.

В первом параграфе **«Правовые системы и конституционные принципы трудового права Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов»** проведен анализ основных особенностей правовых систем РФ и ОАЭ, проанализированы различные позиции по вопросу о понятии «правовая система», «правовая семья», рассмотрены выработанные наукой критерии выделения правовых семей и их классификационные общности. На основе проведенного анализа, автор пришел к выводу, что основные особенности правовых систем РФ и ОАЭ, нашедшие свое проявление, в том числе в трудовом праве, определяются типологическими особенностями правовых семей, к которым данные правовые системы принадлежат.

Автор разделяет мнение о том, что правовую систему ОАЭ следует отнести к мусульманской правовой системе, в то время как относительно определения типологической принадлежности правовой системы современной России в науке существуют различные позиции, которые проанализированы в работе. Автор придерживается позиции о рассмотрении правовой системы РФ как тяготеющей к правовым семьям западного типа, прежде всего романо-германской.

Вместе с тем в работе показано, что в современных условиях вовлечение мусульманских стран в мировую экономику и их включенность в мировой рынок трудовых ресурсов диктуют все большее распространение издаваемых органами государственной власти нормативных правовых актов, при принятии которых нередко заимствуются идеи и нормы, присущие романо-германской или англосаксонской правовым семьям. Под влиянием правовых систем развитых стран мусульманская правовая система эволюционирует, в силу чего право ОАЭ не может рассматриваться в качестве мусульманского права в чистом виде. Однако при этом содержание многих норм, закрепленных в нормативных правовых актах ОАЭ,

включая Конституцию ОАЭ, в значительной степени продиктованы мусульманским (исламским) мировоззрением.

Несмотря на различия системы права РФ и ОАЭ и, соответственно, трудового права этих государств, в основе выделения трудового права в данных государствах в обособленную общность правовых норм лежит единый материальный критерий (предмет) – трудовое отношение, имеющее в своей основе наемный труд. В связи с этим в работе рассмотрены выделенные в правовой науке РФ и ОАЭ признаки наемного труда и показана общность подходов в науке обоих государств к пониманию сущности наемного труда и его признаков.

Кроме того, несмотря на различия, в основаниях обоих правовых систем лежит ряд общих идей и принципов, таких как справедливость, равноправие, признание и уважение права как социальной ценности.

Поскольку большая часть человеческой жизни проходит в труде и именно в трудовых отношениях реализуются базовые права человека и гражданина, в работе рассмотрены основные права человека в сфере труда, выраженные в международных актах, закрепляющих основополагающие (фундаментальные) принципы трудового права, в частности, во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1948 г., Конвенциях МОТ. Показано, что данные принципы находят свое выражение в Конституциях РФ и ОАЭ и получают дальнейшее развитие и конкретизацию в трудовом законодательстве обоих государств.

На основании проведенного анализа автор делает вывод о том, что большинство принципов трудового права РФ и ОАЭ направлено на защиту работника, создание юридических гарантий для наиболее полного осуществления и защиты работниками своих конституционных прав в ходе трудовой деятельности. Однако в отличие от прямого закрепления основных принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в Трудовом кодексе РФ, в законодательстве ОАЭ (Закон ОАЭ о регулировании трудовых отношений 1980 г.) соответствующие принципы прямо не закреплены, хотя они могут быть раскрыты исходя из положений Конституции ОАЭ и ряда норм указанного Закона.

Во втором параграфе «**Место норм трудового права в системе права Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов**» рассмотрена отрасль трудового права данных государств и место ее норм в системе права, на основе сравнительного исследования показаны отличительные особенности данной отрасли в РФ и в ОАЭ.

В работе констатируется, что трудовое право, как и другие отрасли российского права, входит в качестве элемента в систему российского права, поскольку является самостоятельной отраслью, характеризующейся своим предметом, методом и основными (отраслевыми) принципами трудового права.

Как в РФ, так и в ОАЭ признается трудовая природа отношений – трудовых отношений, составляющих сердцевину предмета трудового права, и выделяются их отличительные признаки, позволяющие разграничить труд по трудовому договору от труда самостоятельного исполнителя по гражданско-правовым договорам, а также от иных видов трудовой деятельности (ведение домашнего хозяйства, оказание помощи одним лицом другому лицу и др.). Но, трудовое право РФ занимает место в системе российского права, ибо представляет собой полностью сформировавшуюся самостоятельную отрасль права, что невозможно утверждать применительно к трудовому праву ОАЭ, которое находится в стадии своего окончательного развития и не столь отчетливо выделяется в системе права ОАЭ в качестве самостоятельной отрасли права.

В результате проведенного исследования автор диссертации приходит к выводу о том, что в трудовом праве ОАЭ сформировалось большинство правовых институтов, известных российскому трудовому праву. В то же время есть существенные различия. Так, важнейшей особенностью трудового права ОАЭ является то, что оно не регламентирует вопросы создания профессиональных союзов и иных представительных органов работников, соответственно, и ведение коллективных переговоров, в том числе с целью заключения коллективных договоров и соглашений, осуществление общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением трудового законодательства, несмотря на провозглашение в Конституции ОАЭ свободы собраний и создания союзов (ст. 33 Конституции ОАЭ). Таким образом, фактически в ОАЭ профсоюзы не функционируют. Трудовое законодательство ОАЭ также не предоставляет работникам право на участие в

установлении условий труда и применении трудового законодательства. По мнению автора диссертации, отсутствие в ОАЭ правовой основы социально-партнерских отношений характеризует не с позитивной стороны эту отличительную черту трудового права ОАЭ, внесение необходимых корректив привело бы трудовое право в этой части в соответствие с общепризнанными принципами и нормами международного права.

Третий параграф первой главы **«Источники трудового права и их особенности в Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратах»** посвящен сравнительно-правовому исследованию источников трудового права данных государств.

Автор приходит к выводу, что и в РФ, и в ОАЭ источники права, характеризующие внешнюю форму выражения правовых норм, образуют определенную систему источников, выстроенную в соответствии с их юридической силой.

В качестве важнейшей особенности источников трудового права России, автор выделяет то, что наряду с нормативными правовыми актами (законами и подзаконными актами) к ним также относятся нормативные договоры (международные договоры, социально-партнерские соглашения и коллективные договоры), а также локальные нормативные акты, принимаемые работодателями с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников) либо единолично.

В результате аналитического обзора высказанных в отечественной науке точек зрения, в работе выявлены такие характерные свойства системы источников российского трудового права, как иерархичность ее построения; многоуровневый характер, обусловленный отнесением трудового законодательства к совместному ведению РФ и ее субъектов; наличие наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, актов органов местного самоуправления, нормативных соглашений, заключаемых сторонами социального партнерства и локальных нормативных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников) или единолично; непризнание роли источника трудового права за правовым обычаем и судебной практикой.

При исследовании источников трудового права ОАЭ автор приходит к выводу о том, что поскольку право ОАЭ в своей основе является мусульманским, то правовое регулирование трудовых отношений в ОАЭ базируется на традиционных источниках мусульманского права, где закреплены основы регулирования трудовых отношений. К ним отнесены: исключительная важность человеческого труда и уважительное отношение к труду; обязанность работодателя справедливо относиться к своим работникам, право работника на вознаграждение за свой труд.

В то же время нормы традиционного мусульманского права служат источниками трудового права лишь в смысле установления наиболее общих принципов правового регулирования в данной сфере, которым должны подчиняться члены мусульманской общины, выступающие в качестве работников и работодателей. При этом объективно необходимые регулятивные правовые предписания в сфере трудовых отношений не могут быть выведены непосредственно из религиозных текстов, а также сформулированы путем *иджтихада* и суждения по аналогии (метод «*кияс*»). В результате проведенного анализа, автором сделан вывод о том, что традиционные источники мусульманского права не отвечают современным потребностям регулирования трудовых отношений, в связи с чем ведущая роль в установлении норм трудового права в ОАЭ принадлежит позитивному праву (в первую очередь Конституции ОАЭ и Закону ОАЭ о регулировании трудовых отношений 1980 г.), хотя авторитет мусульманского права является бесспорным. Кроме того, источниками трудового права ОАЭ являются ратифицированные ОАЭ конвенции МОТ.

В отличие от России, в ОАЭ трудовое законодательство находится в исключительном ведении федерации, что значительно упорядочивает нормотворческий процесс и заслуживает внимания российского законодателя.

Автор приходит к выводу о том, что система источников трудового права РФ является более развитой и дифференцированной, чем система источников трудового права ОАЭ, обусловленная спецификой права ОАЭ, сочетающего в себе традиционные источники и принципы мусульманского права с регулированием трудовых отношений в соответствии с основополагающим законодательным актом в сфере труда, (Законом ОАЭ о регулировании трудовых отношений 1980 г.), отвечающим потребностям экономики страны.

Во второй главе **«Сравнительно-правовая характеристика отдельных институтов трудового права Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов»** последовательно исследуются такие институты трудового права РФ и ОАЭ как институты трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и трудовых споров.

В первом параграфе **«Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов»** рассмотрены понятие и особенности заключения и расторжения трудового договора в РФ и в ОАЭ.

Автор исследует основные сложившиеся в науке трудового права РФ и ОАЭ подходы к определению понятия трудового договора, его роли в механизме правового регулирования трудовых отношений, и на основе данного исследования приходит к выводу о схожести взглядов на природу трудового договора в науке трудового права РФ и ОАЭ.

Как для российской науки трудового права, так и для науки трудового права ОАЭ актуальным в теоретическом и практическом смысле является вопрос выработки критериев разграничения трудового договора и смежных договоров гражданско-правового характера. В связи с этим в работе анализируются признаки трудового договора, позволяющие отграничить его от гражданско-правовых договоров, выработанные наукой трудового права обоих государств.

Отмечается, что законодательство и РФ, и ОАЭ предъявляет схожие требования к форме трудового договора, указывая на обязательность его заключения в письменной форме. Причем, как в РФ, так и в ОАЭ несоблюдение такой формы не является препятствием для возникновения трудовых правоотношений. В то же время российское законодательство устанавливает более детальные и строгие требования к содержанию трудового договора, чем законодательство ОАЭ.

В работе показано, что важнейшее деление трудовых договоров на договоры, заключенные на неопределенный срок, и срочные трудовые договоры характерно как для трудового права РФ, так и для трудового права ОАЭ. Однако при этом существуют принципиальные отличия в подходах законодателей РФ и ОАЭ к условиям заключения срочных трудовых договоров, что раскрывается в работе.

Также исследуются особенности трудовых договоров в ряде случаев (заключаемых с определенными категориями работников), выделенные в ОАЭ:

ученический трудовой договор; трудовой договор с испытанием; трудовой договор, заключаемый с отдельными категориями работников (иностранцы, граждане, женщины, дети и др.).

Автор отмечает, что в сравнительном аспекте особый интерес представляют нормы о прекращении трудового договора по законодательству РФ и ОАЭ. На основании анализа соответствующих норм в работе сделан вывод о том, что в России работник пользуется большей правовой защитой. Это выражается прежде всего в отсутствии у российского работодателя права по своему усмотрению прекращать трудовые отношения с работником. В свою очередь законодательство ОАЭ не содержит исчерпывающего перечня оснований прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя и допускает расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе любой из его сторон, в любое время при наличии веских причин, не раскрытых должным образом в законодательстве.

Кроме того, трудовое законодательство ОАЭ затрудняет расторжение срочного трудового договора по инициативе работника, а также закрепляет нормы о применении имущественных санкций к работникам в случае увольнения до истечения срока предупреждения об увольнении или до истечения срока срочного трудового договора, что не соответствует Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982) и Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982).

Обосновано, что для института трудового договора в российском трудовом праве характерно наличие большего количества элементов публичного регулирования, в то время как в праве ОАЭ гораздо более выражены частно-правовые начала.

Во втором параграфе второй главы «**Рабочее время и время отдыха по законодательству Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов**» рассматриваются институты рабочего времени и времени отдыха по праву соответствующих государств.

Показано что рабочее время и время отдыха являются важнейшими институтами трудового права обоих государств, имеющими гарантийную направленность.

Отмечается, что в законодательстве обеих стран присутствует дифференциация в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха в зависимости от возраста и пола работников. Так, например, в России и в ОАЭ действуют нормы, запрещающие ночной и сверхурочный труд детей и беременных женщин. В то же время российское трудовое законодательство в части регулирования рабочего времени и времени отдыха является более разработанным, так как законодательство ОАЭ во многих случаях ограничивается общими недифференцированными нормами.

На основе анализа норм институтов рабочего времени и времени отдыха ОАЭ автор приходит к выводу о том, что в данных нормах отражены особенности, обусловленные исламским мировоззрением, в частности, сокращение нормальной продолжительности рабочего времени на 2 часа в течение месяца Рамадан; закрепление права на специальный неоплачиваемый отпуск для совершения паломничества; предоставление ежедневных перерывов в работе не только для отдыха и приема пищи, но и для молитвы; приурочивание нерабочих праздничных дней в ОАЭ к исламским религиозным праздникам и др.

В работе сделан вывод о несоответствии ряда норм трудового законодательства ОАЭ международным стандартам правового регулирования труда. Так, например, нормальная продолжительность рабочего времени в ОАЭ для работников старше 17 лет составляет восемь часов в день и 48 часов в неделю, что не соответствует Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935) и Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962). Более того, предусмотрена возможность ее увеличения по сравнению с установленной законом на основании подзаконных актов.

В отличие от российского законодательства, устанавливающего продолжительность ежегодного основного отпуска 28 календарных дней, в ОАЭ продолжительность такого отпуска напрямую зависит от стажа работы конкретного работника у данного работодателя. Также по законодательству ОАЭ работодатель

вправе самостоятельно установить дату начала ежегодного отпуска и при необходимости разделить отпуск не более чем на две части.

Таким образом, нормы российского трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха закрепляют больший объем прав и гарантий для работников, чем законодательство ОАЭ.

В третьем параграфе второй главы **«Трудовые споры и порядок их разрешения по законодательству Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов»** рассматривается институт трудовых споров по праву РФ и ОАЭ.

Автором исследовано понятие трудового спора, критерии разграничения трудовых споров на индивидуальные и коллективные. Отмечается, что в законодательстве обоих государств проводится разграничение между индивидуальными и коллективными трудовыми спорами. При этом в каждой из стран имеется значительная специфика. Так, по российскому законодательству коллективные трудовые споры понимаются более узко: из их числа исключаются массовые нарушения индивидуальных трудовых прав работников, имеющие место одновременно, которые рассматриваются как совокупность индивидуальных трудовых споров работников. Таким образом, критериями разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров в РФ служат как субъектный критерий (множественность лиц на стороне работников), так и предметный (содержание спора). В свою очередь по трудовому праву ОАЭ понятие коллективного трудового спора охватывает любые виды неурегулированных разногласий между работниками и работодателем, в том числе споры по поводу соблюдения трудового законодательства, что расширяет это понятие по сравнению с трудовым правом РФ.

Сравнительный анализ регулирования трудовых споров по законодательству РФ и ОАЭ позволил автору сделать вывод о значительном отличии порядка разрешения трудовых споров в РФ и в ОАЭ. В частности, в ОАЭ предусмотрена обязательная досудебная стадия мирного урегулирования индивидуального трудового спора с участием Департамента труда. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству ОАЭ, как и законодательству РФ, осуществляется на основе примирительных процедур. Однако законодательство

ОАЭ не закрепляет право работников на забастовку, что не соответствует общепризнанным принципам и международным нормам и требует изменений.

Для трудового права РФ также характерно широкое участие субъектов социального партнерства в разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

В **Заключении** приведены основные выводы, сделанные по результатам диссертационного исследования.

**Статьи, опубликованные в рецензируемых журналах в изданиях,
рекомендованных ВАК:**

1. Абдуллаев Э.Э. **Общая характеристика источников трудового права Объединенных Арабских Эмиратов //Вестник Московского Университета. Серия 11. «Право».- 2012. № 2. С. 79-89 (1 п.л.).**

2. Абдуллаев Э.Э. **Проблемы правового регулирования права на забастовку и его реализация в трудовом законодательстве России // Современное право.- 2010. № 6. С. 64-67 (0,3 п.л.).**

3. Абдуллаев Э.Э. **Правовое регулирование срочного трудового договора в трудовом праве Объединенных Арабских Эмиратов и Российской Федерации //Вестник МГОУ. Серия «Юриспруденция».- 2012. № 2. С. 38-43 (0,4 п.л.).**

4. Абдуллаев Э.Э. **Основания прекращения трудового договора в трудовом праве Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов: Тез. докл. Первая Междун. заоч. науч.-практ. конф. Эконом. и соц. науки: прошлое, настоящее и будущее.-М.:ЗАО ИД «Экон.газета», 2012. С. 366-371 (0,4 п.л.).**

В иных изданиях:

5. Абдуллаев Э.Э. **Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования //Трудовое право в России и за рубежом.- 2011. № 3. С. 43-47 (0,6 п.л.).**

6. Абдуллаев Э.Э. Источники и принципы трудового права Объединенных Арабских Эмиратов //Трудовое право в России и за рубежом.- 2012. № 3. С. 38-43 (0,5 п.л.).

7. Абдуллаев Э.Э. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников в трудовом законодательстве Объединенных Арабских Эмиратов: Тез. докл. Двадцатая Междун. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2013».-М.:МГУ, 2013. (0,4 п.л.).

8. Абдуллаев Э.Э. Особенности правовой защиты иностранных работников, женщин и несовершеннолетних в трудовом праве Объединенных Арабских Эмиратов. Девятая Междун. науч.-практ. конф. «Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева».-М.: МГЮА,2013. С. 768-772 (0,4п.л)

9. Абдуллаев Э.Э. Типологические особенности правовых систем Российской Федерации и Объединенных Арабских Эмиратов и их значение для сравнительного исследования основных институтов трудового права //Научные труды. Российская академия юридических наук.- 2013. Выпуск 13. Т. 2. С. 405-411 (0,5 п.л.).