

РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ

11 ДЕК 2000

022 ноября 2000

На правах рукописи

Ахмед Мухамед Хамади

**МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ
В ОБЛАСТИ ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ИХ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ
В РЕСПУБЛИКЕ ЙЕМЕН**

Специальность 12.00.10 – международное право

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва – 2000

Диссертация выполнена на кафедре международного права юридического факультета Российского университета дружбы народов.

Научный руководитель	— доктор юридических наук, профессор А. Х. Абашидзе.
Официальные оппоненты	— доктор юридических наук, Р.А. Каламкарян; — кандидат юридических наук, доктор исторических наук, профессор Л.Я. Дадниани
Ведущая организация	— Казанский государственный университет

Защита диссертации состоится "19" 09 2000 г. в 15⁰⁰ час.
на заседании диссертационного совета К 053.22.10 в Российском университете дружбы
народов по адресу: 117198 г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6, ауд. 347.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского университета дружбы народов.

Автореферат разослан "25" 09 2000 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат юридических наук, доцент

В. М. Телицин

X 916. 2-3, 0

Актуальность темы исследования. Республика Йемен по классификации, разработанной Организацией Объединенных Наций, входит в группу наименее развитых стран¹.

В 1990-1994 годах экономика страны испытала серьезный спад, который усугубился вооруженным конфликтом, уменьшением объема государственных капиталовложений, высоким уровнем инфляции и безработицы. Показатели деятельности секторов, не связанных с добычей и переработкой нефти прежде всего сельскохозяйственного сектора, в 1994 году были низкими. Объем внутреннего валового продукта, согласно оценкам, достиг отрицательного показателя. Экономика нуждается в программе стабилизации, которая позволила бы сократить макроэкономические диспропорции: сдерживание бюджетного дефицита и инфляции является необходимым условием стабилизации валюты страны, курс которой понизился примерно до 100 риалов за один доллар США, на параллельном рынке — с 12 риалов за один доллар (официальный курс).

Вооруженный конфликт, имевший место в середине 1994 года, усугубил бюджетный дефицит и привел к обесцениванию местной валюты. Темпы инфляции в 1994 году возросли более чем на 70% по сравнению с 55% в 1993 году. В условиях отсутствия программы стабилизации инфляция по-прежнему будет являться одной из главных проблем, стоящих перед экономикой страны.

Высокий приток репатриантов, покинувших страну в результате кризиса в Персидском заливе в 1990 г., отрицательно воздействует на социально-экономическое положение граждан в целом и на фактический статус в сфере труда. Между тем государство предпринимает значительные усилия по стабилизации и улучшению положения работников в области трудовых отношений, в том числе и меры законодательного характера. Последние в значительной степени связаны и с объединением НДРЙ и ЙАР в единое государство — Республику Йемен.

Однако следует отметить, что в 1995-1997 годах в стране отмечен экономический подъем. Это обстоятельство было подчеркнуто на проходившем в Брюсселе совещании финансовых доноров Йемена с участием представителей 26 стран и международных организаций. На совещании была дана высокая оценка выполнению правительственной программы восстановления национальной экономики. Отмечался усиленный ход структурных реформ в последние два года и выражалась надежда на их продолжение после прихода к власти в мае 1997 года нового правительства. Многие страны и международные организации оказывают Йемену масштабную помощь.

Проводимые в республике реформы принесли ощутимые экономические результаты. Так, уровень инфляции снизился с 70 процентов в 1994 году до 10 процентов в 1996 году, что позволяет надеяться на сохранение наметившейся положительной тен-

¹ Копенгагенская декларация и программа действий. Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития. Копенгаген, 12 марта 1995. Нью-Йорк, 1995.

денции, тем более что курс валюты стабилизировался в пределах 125-128 йеменских риалов за один доллар.

Существенно сократился бюджетный дефицит (по данным МБРР на 1996 год — до 2,5 процентов ВВП по сравнению с 17 процентами в 1994 году). Большая часть новых поступлений в казну обеспечивается за счет расширения нефтедобычи, ежегодный прирост который должен составить 10 процентов. Неплохой показатель прироста объема производства достигнут в нефтяном секторе — 10 процентов в 1995-1996 годах.

Население Йемена составляет 15,3 миллиона человек. Площадь страны — 528 тысяч кв. км. ВВП на душу населения составляет 260 долларов (по данным 1999 года). Средняя продолжительность жизни — 53 года. Численность трудовых ресурсов, по данным 1999 года, — 5 миллионов человек, из них 29% составляют женщины. В ст. 29 Конституции Республики Йемен 1990 г. записано: «Труд является правом и необходимостью для прогресса общества. Каждый гражданин имеет право подобрать необходимую для него работу в соответствии с квалификацией. Ни один гражданин не может быть принужден делать какую-либо работу, за исключением тех видов, которые соответствуют требованиям закона и которые выполняются в целях общих интересов за справедливую оплату».

В 1995 году был принят Закон №5 о труде, который заменял действовавшие ранее трудовые законы НДРЙ и ЙАР. Между тем трудовое законодательство Йемена, имеющее богатую историю развития, до сих пор не было предметом специального сравнительного исследования в международно-правовой литературе. Вышесказанное определяет актуальность темы диссертации.

Целью настоящей работы является изучение проблем трудового права Республики Йемен и его соответствие международно-правовым стандартам. К более конкретным задачам исследования относятся: рассмотрение тенденций развития трудового права, начиная с колониальных времен; его сопоставление с соответствующими международно-правовыми стандартами, изучение основных условий труда работников и их соответствие вырабатываемым международными организациями принципам и нормам; анализ порядка разрешения трудовых споров, рассматриваемого под тем же углом зрения.

Нормативно-документальной базой диссертации являются законодательные акты, программные документы государства, партий и профсоюзов Республики Йемен, а также международные соглашения в области труда и материалы соответствующих международных организаций, в первую очередь Международной организации труда (МОТ).

Методы исследования. В работе использованы историко-правовой, сравнительный и формально догматический методы исследования.

Значительную помощь в написании работы оказали труды российских авторов: Э.Н. Аметистова, М.М. Богуславского, Р.М. Валеева, Л.Я. Гинзбурга, А.С. Гуськова, Б.Н. Жаркова, В.И. Ершова, С.А. Иванова, А.Я. Капустина, Л.А. Костина, И.Я. Киселева, Г.И. Курдюкова, М.Н. Курилина, С.Н. Лебедева, Р.З. Лившица, Н.Н. Малютинной,

Г.И. Муромцева, Н.А. Муцниновой, Ю.П. Орловского, Э.В. Павлуцкой, Ю.В. Сарайкина, В.И. Смолярчука, О.В. Смирнова, В.А. Сафонова, Б.П. Топорнина, В.И. Фильева, Н.О. Хлестова, В.М. Шумилова и др.

В диссертации использованы также труды ученых из западных и развивающихся стран: Д. Барбезата, Л. Бетена, М. Гундерсона, А.А. Мурида, А.К. Мухамеда, С.М. Надара, С.Е. Сима, А.В. Фаиза и др.

Научная новизна исследования. Диссертация является первым комплексным исследованием проблем трудового права Республики Йемен в сравнении с международно-правовыми нормами в этой области.

На защиту выносятся следующие основные положения и выводы:

1. Трудовое законодательство Республики Йемен в своем развитии прошло три этапа.

а) Первый этап несколько превышает отрезок времени, когда страна находилась под колониальным господством: Южный Йемен — под господством Великобритании, Северный Йемен — под господством Турции. Следует подчеркнуть, что трудовое законодательство колониальной независимости ЙАР и НДРЙ продолжало действовать без каких-либо изменений. Оно охарактеризовалось чрезвычайной противоречивостью и запутанностью. Так, в колонии Аден оно состояло из трех элементов: так называемых законов Адена — нормативных актов, изданных английскими колонизаторами; актов тех же колонизаторов, изданных в 60-х годах XX века Федерацией Южной Аравии; мусульманского права. Более того, в каждом из 25 феодальных княжеств (султанатов, эмиратов, шейхств), входивших в состав двух аденских протекторатов — Западного и Восточного, действовала своя правовая система, состоящая из норм мусульманского права, актов правителей и обычного права. В Северном Йемене действовало в основном мусульманское право и обычное право.

б) Второй этап охватывает период независимости ЙАР и НДРЙ до их объединения. После получения независимости, особенно в НДРЙ, начался период интенсивного развития нового законодательства, в том числе и трудового. Юридической базой при этом стала Конституция НДРЙ 1978 года. В 1978 и 1981 годах принимаются соответственно Основной закон о труде №14 и Закон №24 о правах и обязанностях профсоюзных комитетов.

Меньшее развитие трудовое законодательство имело в ЙАР. После свержения монархии (1962 г.) в Северном Йемене было принято четыре конституции, в том числе и в 1970 году. В этом же году был введен в действие Закон о труде №5. В этих нормативных актах закрепляется право трудящихся на организацию профсоюзов, однако, в отличие от трудового законодательства НДРЙ, только с разрешения государственных властей. В этот период происходит становление и выделение трудового права из гражданского права в самостоятельную отрасль права. Отмена колониальных законов и принятие новых нормативных актов о труде предусматривает специфику экономиче-

ского и социального развития этих стран. Следует особо подчеркнуть, что на становление и развитие трудового законодательства ЙАР и НДРЙ большое влияние оказали нормы международного трудового права. На протяжении этого времени в ЙАР и НДРЙ заметно расширился круг вопросов, регулируемый нормами трудового законодательства, что привело к образованию основных институтов трудового права, таких как трудовой и коллективные договоры, заработная плата, рабочее время и время отдыха, охрана труда. В НДРЙ и ЙАР были созданы специальные государственные органы, занимавшиеся регулированием трудовых отношений: Министерство труда и гражданской службы в НДРЙ и Национальный департамент занятости и трудового обеспечения в ЙАР, а также суды.

Развитию трудового законодательства способствовало создание в системе высших учебных заведений с помощью СССР кафедр международного, гражданского и трудового права, что привело к более узкой специализации ученых; в странах стали издаваться специальные газеты и журналы, в которых публиковались материалы, касающиеся законов о труде и практики их применения.

в) Третий период развития законодательства Республики Йемен охватывает период после объединения в 1994 году по настоящее время. Следует отметить, что после объединения двух йеменских государств в течение определенного периода (по крайней мере, до вооруженного конфликта между ними) в каждом из них действовало свое законодательство, т.е. законы периода независимости. После завершения вооруженного конфликта между Южным и Северным Йеменом в едином государстве стало действовать трудовое законодательство Республики Йемен (Конституция ЙАР 1970 года и Закон о труде ЙАР №5 1970 года). Однако постепенно начинаются кодификационные работы по разработке и принятию как новой конституции, так и новых законов о труде. Данный процесс закончился тем, что в 1995 году была принята Конституция Республики Йемен (объединенного Йемена) и Закон Республики Йемен о труде 1995 года. В настоящее время трудовые отношения Республики Йемен регулируются именно этими документами.

2. В целом законодательство о труде Республики Йемен отличается от старого колониального периода своей демократичностью и прогрессивностью. Это, в частности, находит свое отражение, как мы уже отметили, в отмене старых колониальных законов и принятии новых — прогрессивных, где провозглашены принципы равенства, более подробно регламентированы условия труда и т.д.

3. Отмечается, что влияние и воздействие мусульманского права на трудовое законодательство Республики Йемен минимально, оно касается лишь вопросов установления праздничных дней, соответствующих датам религиозных праздников.

4. В целом законодательство Республики Йемен соответствует международным стандартам, установленным МОТ, в том что касается содержания трудового договора,

рабочего времени, времени отдыха, принципов установления заработной платы, охраны труда и т.д..

5. Тем не менее, целый ряд вопросов не регулируется действующим законодательством. Так, например, в Законе о труде ничего не говорится о возрастном цензе при поступлении на работу. При этом допускалось трудоустройство подростков и молодежи 16 лет при условии окончания ими начальной общеобразовательной школы или по специальному решению министра, принимаемому в каждом случае с учетом фактических обстоятельств дела. Минимальный возраст приема на работу — 16 лет в развивающихся странах соответствует международным нормам, закрепленным в Конвенции МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу.

В этой связи выдвигается предложение расценивать положение данной конвенции о возрастном цензе.

6. Предлагается воплотить в ст. 34 Закона о труде Республики Йемен норму сходную со ст. 34 КЗоТ РФ, устанавливающую условия оставления, при сокращении рабочих мест, лиц при равной производительности труда, т.е. равной производительности труда и квалификации, предпочтение отдавать следующим лицам:

- а) семейным (при наличии двух или более иждивенцев);
- б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- в) имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии (в учреждении, организации);
- г) работникам, получившим на данном предприятии (учреждении, организации) трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- д) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
- е) изобретателям;
- ж) работникам, из числа уволенных в запас или отставку военнослужащих сверхсрочной службы, прапорщиков, мичманов или лиц офицерского состава — по той работе, на которую они поступили впервые после увольнения с действительной военной службы;

з) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, и другим приравненным к ним лицам.

7. Нормы законодательства Йемена регулируют порядок разрешения коллективных споров, однако все это носит слишком общий характер. Как известно, к таким международно-правовым актам относятся следующие: Рекомендация МОТ №92 «О доб-

ровольном примирении и арбитраже», некоторые нормы содержатся также в Конвенции МОТ №151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (1978), Рекомендации МОТ №163 «О содействии коллективным переговорам» (1981) и, помимо документов МОТ, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года и в Европейской социальной хартии 1961 года.

Из вышеуказанных норм непосредственно действующими на территории Йемена являются лишь нормы Международного пакта об экономических, социальных, культурных правах, остальные же либо носят рекомендательный характер, либо не ратифицированы Йеменом.

В этой связи предлагается включить в Закон о труде соответствующие положения вышеуказанной конвенции.

Практическая значимость работы. Материалы диссертации могут быть использованы в процессе преподавания спецкурсов «Международное трудовое право» и «Трудовое право развивающихся стран», а также в процессе совершенствования трудового законодательства республики Йемен.

Апробация результатов исследования: основные положения работы обсуждены на кафедре международного права Российского университета дружбы народов.

Структура работы. Работа состоит из введения, пяти глав, заключения и библиографии.

Первая глава «Основы международно-правовых стандартов» состоит из трех параграфов.

В первом из них рассматриваются международно-правовые стандарты в области труда, закрепленные во Всеобщей Декларации прав человека от 10 декабря 1948 года и Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. Международное право не могло остаться в стороне от новых явлений в сфере трудовых отношений, и развивая положения преамбулы ООН, уже Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года в ст. 23 устанавливает, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы», а также «без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд». Далее в Декларации отмечается, что «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения».

Каждому гарантируется право «создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов». Указывается, что «техническое и профессиональное образование должно быть общедоступным для всех на основе способностей каждого».

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года еще более широко трактует международные стандарты в области труда.

Во втором параграфе рассматривается правотворческая деятельность МОТ. В диссертации указывается, что члены мирового сообщества проявляют большой интерес к разработке проблем международного трудового права, что проявляется в проведении соответствующих двусторонних и многосторонних встреч, региональных и всемирных конференций, в том числе в рамках и под эгидой МОТ, в основополагающих документах которой — Уставе и Филадельфийской декларации 1964 г. — формулируется собственно предмет международного трудового права¹.

Под влиянием демократизации международных отношений в развивающихся странах не имплементировавшиеся нормы международного трудового права стали наполняться новым содержанием, выявляя в ходе этого процесса такие принципы, как запрещение принудительного труда, запрещение дискриминации в области трудовых отношений, социальное обеспечение работающих, признание права на образование и профессиональную подготовку, провозглашение права на труд и на отдых. Обобщая выработанные ранее конвенционные и рекомендательные нормы, МОТ пришла к тому, чтобы создать единый комплекс социально-экономических мер, регулирующих отношения всех трех групп участников, выделенных в три основные группы, что особенно рельефно явствует из содержания Рекомендаций МОТ №122 и 129²:

- в области занятости;
- в отношении научно-технического прогресса;
- в отношении менее защищенных в социальном отношении групп участников

трудовых отношений.

Третий параграф посвящен сотрудничеству МОТ с арабскими странами.

Диссертант пишет, что одним из новых направлений деятельности МОТ является активизация сотрудничества в области трудовых отношений с региональными международными организациями, в частности с ЛАГ, проведя с ней ряд семинаров по социальным вопросам и создав серию комиссий по разработке трудового законодательства: по его унификации, унификации рабочих терминов, социальному обеспечению, трудовым соглашениям и стимулам, рабочему образованию, занятости и стажированию.

Представители арабских стран провели ряд конференций по деятельности промышленных, торговых и сельскохозяйственных палат, по унификации арабского трудового законодательства и другим смежным вопросам. В области труда были созданы Высший институт арабских исследований, Арабский институт квалификации и производительной способности, а также Арабский институт рабочего образования, что спо-

¹ См.: Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996.

² См.: МОТ: Конвенции и рекомендации (1919-1995). Женева, 1995.

способствовало повышению общего уровня исследований трудовых отношений в арабских странах.

Принятая в 1968 году Арабская хартия труда явилась юридической основой создания Арабской организации труда (АОТ). Ст. 15 Хартии устанавливает принцип трехстороннего представительства предпринимателей, рабочих и правительств в деятельности этой организации, воспринимая модель МОТ.

Кроме принципов построения, сходство просматривается также в восприятии Уставом АОТ положений Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ, однако в нем отражается специфика трудовых отношений в арабских странах и целей, стоящих перед находящимся в состоянии становления и развития трудовым законодательством.

Глава вторая «История развития трудового законодательства в Республике Йемен» состоит из четырех параграфов.

В первом параграфе рассматриваются особенности формирования рабочего класса в колониальный период. Диссертант пишет, что северная часть Йемена, в которой господствовала Турция оставалась аграрной, если не считать некоторых предприятий местного значения (это в основном пищевая промышленность, переработка хлопка и т.п. и то после ухода оттуда турок). Таким образом, рабочего класса и профсоюзов как таковых не было.

Положение в Южном Йемене был иным. Господство Англии, в промышленном отношении высокоразвитой страны, характеризовалось использованием данного региона как хорошего рынка сбыта и активной эксплуатацией дешевой рабочей силы. Очень быстрыми темпами появляются разные предприятия и фабрики. Кроме этого, Аден стал главным портом для Англии. И ей требовалось огромное количество грузчиков, черно-рабочих на складах, бензозаправщиков и людей десятков других профессий. Появилась тенденция к росту наемных рабочих. Следующей особенностью в этом отношении являлось то, что рабочий класс концентрировался в основном в Аденском регионе, а в других регионах он или полностью отсутствовал, или был малочисленным.

Во втором параграфе анализируется колониальное законодательство о профсоюзах и трудовых конфликтах.

В диссертации отмечается, что история зарождения и развития профсоюзов в колониальном Йемене начинается с 1950 года, когда первая организация рабочих стала именовать себя профессиональным союзом. Это был профсоюз соледобывающих компаний. Социально-экономическое положение трудящихся в Южном Йемене в колониальный период было крайне тяжелым. Мизерная заработная плата, невыносимые условия труда порождали недовольство рабочих, что вылилось в апреле 1951 года в первую стихийную забастовку, которая парализовала экономическую жизнь страны. Забастовка продолжалась в течение месяца до тех пор, пока представители предпринимателей, английских военных властей и бастующих не приняли совместное решение о незначи-

тельном повышении заработной платы. Это было фактически первым достижением организованного рабочего движения, которое продемонстрировало его потенциальные возможности¹.

С этого времени начинается массовое объединение рабочих в профсоюзы и намечается определенная координация в их действиях.

Третий параграф посвящен правовому регулированию условий труда в колониальный период. В нем подробно анализируется Закон №20 о труде женщин, подростков и детей от 21 ноября 1938 года, который претерпел изменения и дополнения в законах №32 от 1945 года и №1 от 1951 года.

Данный Закон был разработан с учетом положений таких конвенций, как Конвенция №4 о труде женщин в ночное время (пересмотренная в 1934 году Конвенцией №41), Конвенция №3 о труде женщин до и после родов, Конвенция №5 о минимальном возрасте приема на работу в промышленности (пересмотренная в 1937 году Конвенцией №59), Конвенция №6 о ночном труде подростков в промышленности, Конвенция №7 об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море (пересмотренная в 1936 году Конвенцией №58), Конвенция №10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве, Конвенция №15 о минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте, Конвенция №160 о медицинском освидетельствовании подростков на борту судов, Конвенция №33 о минимальном возрасте на непромышленных работах. Положения вышеприведенных конвенций были предназначены в основном для применения в колониях, протекторатах и самоуправляющихся территориях с учетом местных условий.

В четвертом параграфе рассматриваются основные положения трудового законодательства НДРЙ и ЙАР. Отмечается, что в первые годы независимости в НДРЙ и ЙАР продолжало действовать без каких-либо радикальных изменений право, унаследованное от колониального прошлого. Это право отличалось чрезвычайной противоречивостью и запутанностью. Так, в колонии Аден оно состояло из трех элементов: так называемых законов Адена — нормативных актов, изданных английскими колониальными властями; актов созданной колонизаторами в 60-х годах Федерации Южной Аравии и мусульманского права. В каждом из 25 феодальных княжеств (султанатов, эмиратов, шейхств), входивших в состав двух аденских протекторатов — Западного и Восточного, действовала своя правовая система, состоявшая из норм мусульманского права, актов правителей и обычного права

Спустя некоторое время после получения независимости начался период интенсивного развития нового законодательства (особенно в НДРЙ), в том числе и трудового. Юридической базой этого законодательства стала Конституция 1970 года. В 1978 и

¹ See: Arab Labour Standards Convention, 18 March 1967. International Labour Office. Legislative series 1967. Int. I.

1981 годах принимаются соответственно Основной закон о труде №14 и Закон №24 о правах и обязанностях профсоюзных комитетов¹.

Третья глава «Международные стандарты в области правового регулирования индивидуально-трудовых отношений и законодательство Республики Йемен» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе рассматривается содержание понятия индивидуального трудового договора по законодательству Республики Йемен и его соответствие международным стандартам.

Диссертант пишет, что в развивающихся странах существуют значительные трудности в реализации права на труд. В настоящее время проблема безработицы в Республике Йемен имеет особую остроту. Связано это с тем, что после иракско-кувейтского конфликта более 1 миллиона йеменцев, работающих в странах Персидского залива, были высланы в Йемен. Хотя в арабских странах мужчинам и женщинам по закону предоставлены одинаковые возможности, на практике наблюдается неравенство и дискриминация женщин.

В этой связи автор рассматривает ряд документов МОТ, в частности, Конвенцию об одинаковом вознаграждении мужчин и женщин за равноценный труд, от 1951 г.

В Законе о труде (ЗоТ) Йемена нет какой-либо определенной статьи, которая давала бы четкое и всестороннее определение трудового договора, как это закреплено в законодательстве многих других стран. Однако, детально анализируя многие статьи этого закона, можно прийти к выводу, что трудовой договор есть свободное соглашение между работодателем и работником, который заключается в письменной или устной форме и по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому порядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. В целом, практика составления трудового договора в Йемене соответствует международным стандартам.

Во втором параграфе рассматривается порядок заключения трудового договора по законодательству Республики Йемен. Законодательство Республики Йемен предусматривает заключение трудового договора только в письменной форме. Письменный договор составляется в трех экземплярах: первый экземпляр передается работнику, по одному экземпляру договора имеют работодатель и соответствующее министерство; все экземпляры подписываются сторонами договора².

Внимательный анализ ЗоТ приводит к выводу, что допускается и заключение договора в устной форме, но при этом впоследствии могут возникнуть проблемы относительно факта существования трудового договора. Так, в ст. 30 ЗоТ записано «В слу-

¹ См.: Гуськов А.С. Демократический Йемен: 20 лет революции. М., 1983.

² См.: Надар С.М. Трудовое право НДРЙ. Аден. 1988. (на арабском языке).

чае отсутствия трудового договора в письменной форме работник вправе отстаивать свои права любыми способами и доказательствами».

В целом, законодательство Республики Йемен сходно с международными стандартами.

В третьем параграфе рассматриваются основания заключения трудового договора.

В диссертации констатируется, что классификация оснований прекращения трудового договора подробно дана в ст. 35-38 Закона о труде Республики Йемен 1995 года. Трудовой договор прекращается в результате как определенных событий (например, испытание срока договора, окончание обусловленной работы, смерть работника), так и юридических действий (например, по соглашению сторон, по заявлению одной из сторон).

Перечень оснований, представленный в Законе о труде Йемена не противоречит международным стандартам.

Глава четвертая «Международные стандарты в области правового регулирования труда и законодательство Республики Йемен» состоит из трех параграфов.

В первом из них рассматриваются правовые вопросы рабочего времени и времени отдыха. Законодательство Республики Йемен устанавливает продолжительность рабочего времени в течение суток и календарной недели. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 8 часов в день или 48 часов в неделю; в течение недели рабочее время распределяется на шесть дней; один день в неделю является полностью оплачиваемым на то время, в течение которого гражданин трудится как член производственного коллектива предприятия (организации, учреждения). Регулирование рабочего времени является одной из юридических гарантий права граждан на отдых¹. Поэтому нормы рабочего времени неразрывно связаны с нормами отдыха и образуют единый институт трудового права.

Положения трудового законодательства не противоречат международным стандартам.

Во втором параграфе рассматривается правовое регулирование заработной платы. В законодательстве Йемена записано, что тарифные ставки и размеры заработной платы по отдельным работам и профессиям устанавливаются в зависимости от количества и качества труда; при отнесении отдельных работ и профессий к определенным тарифным ставкам и разрядам принимается во внимание:

- а) характер работы и ответственность при ее выполнении;
- б) квалификация, опыт и практические навыки, необходимые для выполнения работы;
- в) важность работы и ее значение для развития национальной экономики и удовлетворения общественных потребностей;

¹ См.: Мухамед Абдул Кадер Алхаж. Трудовое законодательство ЙАР: курс лекций. Сана, 1982. (на арабском языке).

- г) производительность труда и его результативность;
- д) условия труда.

Как видим, основная заработная плата устанавливается в зависимости от количества и качества труда, характера работы и ответственности при ее выполнении, квалификации, опыта и практических навыков работника, профессиональности и условий труда, и это соответствует международным стандартам.

В **третьем параграфе** проводится сопоставительный анализ законодательства Республики Йемен об охране труда и соответствующих международных стандартов.

Отмечается, что проблема охраны труда постоянно находится в центре внимания Международного бюро труда (МБТ). С 22 по 26 апреля 1994 года в Мадриде по инициативе МБТ, Международной Ассоциации социального обеспечения в сотрудничестве с министерством труда и социального обеспечения Испании был организован 14-й Всемирный конгресс по безопасности и гигиене труда. Выступая на нем, помощник Генерального директора МБТ Али Таки сообщил, что число несчастных случаев на производстве возросло и оценивается в 125 миллионов ежегодно. Число случаев со смертельным исходом достигло 220 тысяч в год. Он подчеркнул, что каковы бы ни были требования экономики и конкуренции, Устав МОТ прямо обязывает организацию, представляющую 173 государства-члена (на тот момент), защищать трудящихся от заболеваний и травм, связанных с их работой.

Число случаев смерти, производственных травм и профзаболеваний гораздо выше в развивающихся странах, чем в развитых. В развивающихся странах наибольшему риску подвержены те, кто занят в сельском хозяйстве, добывающей промышленности и тяжелом машиностроении. Неудовлетворительное состояние оборудования, высокие нагрузки и даже отравления пестицидами и органической пылью — все это отрицательно отражается на здоровье трудящихся и безопасности труда. Не является исключением в этом плане и Республика Йемен.

Глава пятая «Международные стандарты в области правового регулирования коллективно-трудовых отношений и законодательство Республики Йемен» не подразделяется на параграфы.

На основе сопоставительного анализа диссертант приходит к следующему выводу. нормы Йеменского законодательства, касающиеся правового регулирования коллективно-трудовых отношений не противоречат соответствующим конвенциям МОТ, в частности нормам, устанавливающим элементы права на заключение коллективного договора и его содержание.

**ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ НАШЛИ СВОЕ ОТРАЖЕНИЕ
В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ:**

- 1). Основные положения трудового законодательства НДРЙ и ЙАР. РУДН. –М. 1997. 22 с. – Деп. в ИНИОН РАН 11.02.98г., № 53277.
- 2). Особенности формирования рабочего класса в Йемене в колониальный период. РУДН. –М. 1997. 10с. – Деп. в ИНИОН РАН 11.02.98г. №53276

Ахмед Мухаммед Хамади (Йемен)

**МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ПРО-
БЛЕМА ИХ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ ЙЕМЕН.**

В диссертации проведено сравнительное исследование международных стандартов в области правового регулирования индивидуально-трудовых отношений и законодательства Республики Йемен: рабочего времени и времени отдыха, правового регулирования заработной платы, охраны труда. В сравнительном плане проведен также анализ международных стандартов в области правового регулирования коллективных трудовых отношений и законодательства Республики Йемен.

Материалы диссертации могут быть использованы в процессе преподавания спецкурсов «Международное трудовое право» и «Право развивающихся стран».

Ahmed Mohammed Hamadi (Yemen)

**INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS IN THE FIELDS OF LABOUR AND
THEIR IMPLEMENTATION IN LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF YEMEN**

In this theses is conducted comparative analysis (research) of international standards in the fields of legal regulation individual labour relation and legislative law Yemen's republic: working, hours and rest-day, legal regulation of wages and labour protection. In this work is given the comparative plan and also analysing international standards in the fields of legal regulation of collective labour relations in the context of the legislative law Republic of Yemen.

The theses paper can be used in the teaching process of special courses of "International Labour Law" and "Developing Countries Law".