



Веннікова Вікторія Вікторівна,
кандидатка юридичних наук, асистентка
кафедри міжнародного приватного права
та порівняльного правознавства,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків
e-mail: viktoryven@gmail.com
ORCID 0000-0003-1925-8127



Колосов Ілля Вадимович,
доктор філософії у галузі права,
приватний експерт з питань права,
Україна, м. Нікополь
ORCID 0000-0002-8856-9634

doi: 10.21564/2414–990X.155.231916
УДК 349.2

НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА У КАТАРІ: ПОРІВНЯЛЬНО–ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вивчено досвід реформи трудового права Катару, її особливості з огляду на специфіку країн мусульманської правової сім'ї. Окреслено ключові напрямки зазначеної реформи та структурні зрушення у правовому регулюванні трудових відносин порівняно з дореформеним періодом. Проведено компаративне дослідження з відповідними напрямками реформування галузі в Україні. Проаналізовано спільні та відмінні ознаки, переваги і недоліки обох систем. Зроблено висновки про можливість запозичення позитивного зарубіжного досвіду у вітчизняну трудову реальність.

Ключові слова: реформа трудового права; Катар; мусульманська правова сім'я; трудові відносини; компаративне дослідження.

Веннікова В. В., кандидат юридических наук, асистент кафедри міжнародного частного права і сравнительного правоведения, Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Украина, г. Харьков.
e-mail: viktoryven@gmail.com; ORCID 0000-0003-1925-8127

Колосов І. В., доктор філософії в отрасли права, частный експерт по вопросам права, Украина, г. Никополь.

e-mail: viktoryven@gmail.com; ORCID 0000-0002-8856-9634

Направления реформирования отрасли трудового права в Катаре: сравнительно-правовое исследование

В статье изучается опыт реформы трудового права Катара, ее особенности, с учетом специфики стран мусульманской правовой семьи. Определяются ключевые направления указанной реформы и структурные преобразования в правовом регулировании трудовых отношений сравнительно с дореформенным периодом. Проводится сравнительное исследование с соответствующими направлениями реформирования отрасли в Украине. Анализируются общие и отличительные черты, преимущества и недостатки обеих систем. Сделаны выводы о возможном заимствовании позитивного зарубежного опыта в отечественную трудовую реальность.

Ключевые слова: реформа трудового права; Катар; мусульманская правовая семья; трудовые отношения; сравнительное исследование.

Постановка проблеми. Проблеми реформування галузі трудового права та права соціального забезпечення перебувають незмінно у полі зору вітчизняних та зарубіжних учених, юристів-практиків, законотворців, посадових осіб держави усіх рівнів. Варто лише пригадати засідання Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади від 3 березня 2021 р., під час якого було схвалено проєкт Закону України щодо дерадянізації за авторством Р. О. Стефанчука, в якому передбачено доручення Кабінету Міністрів України розробити і направити до Верховної Ради України проєкт нового Трудового, Житлового та Адміністративного кодексу України.

В умовах відмови від радянських принципів побудови системи трудового права та регулювання трудових відносин усе більшої актуальності набувають порівняльно-правові дослідження з метою запозичення передового досвіду зарубіжних країн. Однак, як цілком слушно вказує М. М. Клемпарський (М. М. Klemparskyi), слід зважати на національні особливості захисту трудових прав працівників, і реформуючи вітчизняне законодавство, не просто сліпо копіювати норми зарубіжного, а імплементувати їх з огляду на реалії сьогодення [1].

У цьому контексті важливим є маловивчений досвід мусульманських країн, які останнім часом досягли значних економічних, соціальних та науково-технічних зрушень, що, власне, і зумовлює тематику пропонованого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У різні часи окремим проблемам реформування галузі трудового та соціально-забезпечувального законодавства були присвячені роботи М. Й. Бару (M. J. Baru), О. І. Процевського (O. I. Protsevskiy), В. В. Лазор (V. V. Lazor), Н. Б. Болотіної (N. B. Bolotina), Г. І. Чанишевої (G. I. Chanysheva), О. М. Ярошенка (O. M. Yaroshenko), А. М. Слюсар (A. M. Sliusar), М. І. Іншина (M. I. Inshyn), Г. С. Гончарової (G. S. Honcharova), В. В. Жернакова (V. V. Zhernakov), С. М. Прилипка (S. M. Prylypko), В. М. Андріїв (V. M. Andriiv), Н. І. Бернацької (N. I. Bernatska), В. Я. Бурак (V. Ya. Burak), Н. А. Вігдорчик (N. A. Vihdorchyk), Т. З. Герасимів (T. Z. Herasymiv), М. М. Клемпарського (M. M. Klemparskyi), Л. В. Кулачок-

Тітової (L. V. Kulachok-Titova), О. Є. Мачульської (O. Je. Machulska), О. В. Москаленко (O.V. Moskalenko), С. М. Синчук (S. M. Synchuk), І. М. Сироти (I. M. Syrota), Н. М. Стаховської (N. M. Stakhovska), Б. І. Сташків (B. I. Stashkiv), О. В. Тищенко (O. V. Tyshchenko), Є. Г. Тучкової (Ye. H. Tuchkova), В. Ш. Шайхатдінова (V. Sh. Shaikhatdinov), Л. П. Шумної (L. P. Shumna), Г. О. Яковлевої (H. O. Yakovlieva) та багатьох інших.

За беззаперечної поваги до авторитету згаданих науковців, у їхніх роботах приділено замало уваги актуальним проблемам реформування згаданої галузі у країнах мусульманської правової сім'ї, економічний розвиток котрих на наше переконання, заслуговує на увагу.

Мета роботи полягає у осмисленні досвіду реформи трудового права Катару (як прикладу близькосхідної держави), її особливостей, з огляду на специфіку країн мусульманської правової сім'ї; окресленні ключових напрямків зазначеної реформи та структурних зрушень у правовому регулюванні трудових відносин порівняно з дореформним періодом; проведенні компаративного дослідження з відповідними напрямками реформування галузі в Україні; аналізі спільних та відмінних ознак, переваг і недоліків обох систем та наданні відповідних рекомендацій з розглядуваного питання.

Виклад основного матеріалу. Компанія Velocity Global, станом на квітень 2017 р., наводила дані про те, що існує безліч переваг розпочинати власну справу у Катарі – країні з найшвидшими темпами приросту економіки у світі і найбільшому експортері природного газу. Зі зростанням інтересу до згаданої держави бізнес повинен розуміти, як здійснювати управління персоналом відповідно до норм трудового права Катару.

Подібно до багатьох зарубіжних країн, законодавство Катару періодично зазнає змін. Наприклад, у грудні 2016 р. Катар реформував свою систему робітничого спонсорства, відому як Кафала¹. Колишня програма вимагала від усіх іноземних працівників отримати згоду їх роботодавців перед подорожжю за кордон або зміною місця роботи. Це правило створювало значні перешкоди у праві працівників полишати країну.

Розпочинаючи роботу з іноземцями або біженцями у Катарі, слід розуміти, що відносини з ними також охоплюються предметом катарського трудового права, а тому ці люди мають низку прав. По-перше, наймані працівники не повинні працювати більше шести днів на добу або більше 10 годин на день. Крім того, якщо працівник працює більше восьми годин на день, він отримує надурочні.

Розірвання трудового договору посідає значне місце серед норм трудового законодавства. Обидві сторони: роботодавець та найманий працівник у Катарі мають право розірвати трудовий договір за обопільної згоди. Але якщо робо-

¹ У ісламській юриспруденції «кафала» означає усиновлення дітей. Первісний ісламський закон кафала було розширено шляхом включення системи термінової спонсорської допомоги працівникам-мігрантам у ряді країн наприкінці ХХ ст. У перші десятиліття ХХІ ст. система працівників-мігрантів дістала назву «система кафала».

тодавець припиняє трудові відносини з власної ініціативи, він має сплатити вихідну допомогу додатково до належної працівникові заробітної плати. Така сама вимога поширюється на випадки, коли працівник розриває контракт і працює за межами періоду попередження, встановленого законом.

Працівник не отримує вихідну допомогу, якщо допустить:

- порушення закону;
- появу на роботі у стані наркотичного чи алкогольного сп'яніння;
- фізичний напад на роботодавця або безпосереднього керівника;
- полишення роботи без відпрацювання попереджувального періоду.

Також існують відмінності у тому, коли контракт укладено на невизначений або визначений строк. Якщо контракт укладено на невизначений строк, письмове попередження про звільнення зазвичай вручається у місячний строк. У іншому випадку обидві сторони повинні обоюдно узгодити процедуру розірвання трудового договору до настання часу втрати ним чинності.

За необхідності отримання робочої візи біженці потребують спонсорства від своїх роботодавців перед початком роботи у Катарі. Візи є перехідними від спонсора до спонсора. Попередній спонсор або роботодавець повинен надати лист або сертифікат про відсутність заперечень.

У Катарі не існує загальнообов'язкової системи медичного страхування для іноземців. Однак роботодавці повинні винаймати агентів з приватного страхування, оскільки іноземці не охоплені системою національної охорони здоров'я.

Трудові контракти у Катарі здебільшого укладаються арабською мовою, проте допускається їх укладення англійською. Але трудові суди визнають тільки ті трудові договори, які укладено арабською мовою. Додатково контракти для іноземних працівників повинні включати умови щодо візового спонсорства з боку роботодавця, вихідної допомоги та репатріації.

Виїзний дозвіл надає можливість усім закордонним працівникам подорожувати Катаром та за його межами. Починаючи з січня 2017 р., юридичні та фізичні особи більше не мають обов'язку отримувати виїзний дозвіл з метою полишення Катару, про що офіційно заявило Міністерство внутрішніх справ. Однак усі працевлаштовані у Катарі біженці повинні отримувати дозвіл від роботодавця на полишення країни, незалежно від того, чи це відпустка, чи виїзд на постійне місце проживання [2].

Міжнародна організація праці звертає увагу на те, що трудові відносини у Катарі тривалий час регулювались законом про трудові відносини № 14 від 2004 р. Цей закон має таку структуру: розділ 1 – загальні положення; розділ 2 – професійне навчання; розділ 3 – регулювання праці найманих працівників; розділ 4 – індивідуальні трудові відносини; розділ 5 – дисциплінарні повноваження роботодавця; розділ 6 – оплата праці; розділ 7 – регулювання робочого часу та часу відпочинку; розділ 8 – працевлаштування неповнолітніх; розділ 9 – праця жінок; розділ 10 – безпека праці, професійне здоров'я та соціальний захист; розділ 11 – нещасні випадки на виробництві та компенсації; розділ 12 – організації робітників; розділ 13 – об'єднані комітети, переговори та колективні

угоди; розділ 14 – колективні трудові спори; розділ 15 – інспектування праці; розділ 16 – заходи відповідальності.

Зупинимось більш детально на тих розділах Закону, котрі становлять інтерес для вітчизняної доктрини трудового права.

Розділ 2 Закону передбачає, що професійне навчання повинно бути організоване на підприємствах, в інститутах або відповідних навчальних центрах. Міністерство цивільного обслуговування та житлового господарства ухвалює рішення з приводу специфіки теоретичних і практичних програм занять, їх максимальної тривалості, правил і методик екзаменування та сертифікації по завершенню навчання (ст. 11). Кожен роботодавець, який найняв більше п'ятдесяти працівників, зобов'язаний організувати навчання технічним роботам для 5 % місцевих працівників відповідно до навчальної програми, розробленої Міністерством (ст. 12). Учень укладає трудовий контракт з роботодавцем самостійно, за винятком випадків його неповноліття, коли контракт укладають його батьки, опікуни чи повірені (ст. 13). *Навчальницький контракт* укладається у письмовій формі і повинен окреслювати вид навчання, котре проводиться: торгове або ремісниче, а також період навчання. Оплата праці та періоди її здійснення на завершальній стадії навчання не можуть бути меншими від тих, що здійснюються за виконання відповідної роботи. Оплата праці учня не може ґрунтуватись на обсязі виробленої продукції (ст. 14). Навчальницький контракт укладається у трьох екземплярах, один з яких передається до Департаменту з трудових відносин Міністерства для засвідчення та реєстрації у тижневий строк з моменту його укладення. Якщо департамент не заперечуватиме проти контракту протягом десяти днів з моменту його реєстрації, він вважається таким, що набув чинності, з моменту його реєстрації (ст. 15). Роботодавець може припинити навчальницький контракт до спливу строку його дії у таких випадках: якщо буде виявлено нездатність учня навчатись торгівлі або ремеслу; якщо учень допустить порушення будь-якої з істотних умов контракту. Учень, його опікун або повірений можуть розірвати навчальницький контракт будь-якого часу за наявності законних підстав. Сторона, що має намір розірвати контракт, повинна повідомити про це іншу сторону письмово щонайменше за сім днів до дати розірвання трудового договору (ст. 16). Сторони навчальницького контракту можуть узгодити умови роботи після закінчення періоду професійного навчання (ст. 17).

Роботодавець або його представник повинні розпочинати кожні зустрічно-змінні збори з інформування працівників відносно ризиків роботи та небезпек, що можуть очікувати внаслідок цих ризиків, і інформує їх відносно безпекових заходів, аби уникнути травмування, та публікувати інформацію відносно безпеки виконання службових обов'язків у загальнодоступних місцях (ст. 99). Роботодавець зобов'язаний вживати усіх запобіжних заходів для захисту працівників під час виконання роботи від будь-якого травмування або хвороби, що можуть відобразитись на виконанні роботи, а крім того – від будь-якого нещасного випадку, дефекту або поломки машин, обладнання або пожежі.

Роботодавець не повинен обтяжувати працівника відрахуваннями із заробітної плати для здійснення заходів з охорони праці. У разі ухилення роботодавцем від застосування заходів з охорони праці у випадку беззаперечної загрози життю та здоров'ю, Департамент може ставити питання перед Міністерством щодо закриття ділянки роботи або зупинку одного чи більше механізмів до усунення причин небезпеки. У такому разі роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату у повному обсязі за весь час зупинки виробництва (ст. 100). Робітник не повинен здійснювати жодної дії або пропуску з метою утруднення виконання інструкцій роботодавця, спрямованих на збереження здоров'я чи забезпечення безпеки працівників чи з метою завдання шкоди обладнанню підприємства. Робітник має використовувати надані захисні засоби та спеціальний одяг, підкорятись усім інструкціям роботодавця, спрямованим на захист робітника від травм та хвороб (ст. 101). Міністерство може після координації з відповідними органами влади ухвалювати необхідні рішення для сертифікації пристроїв, пов'язаних із забезпеченням професійного здоров'я та безпеки на підприємствах, специфікації та регулювання сервісів та запобіжних заходів, що необхідні для захисту працівників від робочої та промислової небезпеки і професійних хвороб (ст. 102). Роботодавець повинен вжити залежні від нього заходи безпеки, гігієни та хорошої вентиляції на робочих місцях, а так само забезпечити належне освітлення, водопостачання, водовідведення відповідно до установлених правил (ст. 103). Роботодавець, що наймає на роботу від п'яти до двадцяти п'яти працівників, повинен укомплектувати для них аптечку невідкладної допомоги, наповнення її слід узгоджувати з фахівцями у галузі медицини. Аптечка повинна зберігатись у загальнодоступному та зручному для працівників місці. Використання аптечки може бути доручене працівникові, що пройшов відповідне навчання з надання невідкладної медичної допомоги. Якщо кількість працівників перевищує 25 осіб, на підприємстві повинні існувати аптечки у кількості однієї на кожні наступні 5-25 осіб. Якщо кількість працівників перевищує 100 осіб, у штаті підприємства має бути передбачена медична сестра. Якщо ж число працівників перевищує 500, роботодавець повинен винайняти для них щонайменше лікаря або медсестру (ст. 104). Періодичні медичні огляди повинні здійснюватися щодо працівників, які перебувають у групі ризику професійних захворювань незалежно від професій *у відповідні до ступеня ризиків проміжки часу, які узгоджені для кожного різновиду медичних оглядів відповідними органами влади у сфері медицини*. Роботодавець повинен зберігати результати таких медичних оглядів у особових справах працівників. Якщо ж медогляд виявив у працівника професійне захворювання, роботодавець повинен сповістити Департамент у триденний строк з дня проведення медогляду (ст. 105). Роботодавці, що наймають на роботу працівників, які живуть віддалено від міст, зобов'язані здійснювати їх транспортування, *забезпечення їжею та питною водою або можливістю їх придбання за рахунок підприємства*. Названі види діяльності сертифікуються наказом Міністерства (ст. 106). Для організації зазначених сервісів роботодавець повинен організувати, за погодженням

з Міністерством, спеціальні заклади або відокремлені підрозділи, якщо кількість працівників перевищує 50, з урахуванням особливостей виконання роботи та інших обставин, що мають істотне значення (ст. 107).

На будь-якому підприємстві, де працює тридцять або більше працівників, має бути створений *об'єднаний комітет*, що складається з представників роботодавця та працівників. Кількість членів об'єднаного комітету від робітників устанавлюється таким чином: чотири, якщо на підприємстві працює двісті або менше працівників, шість – якщо їх від 200 до 500, і вісім, якщо їх більше 500. Половина членів повинні репрезентувати роботодавця, інша половина – працівників (ст. 124). Роботодавець повинен призначити своїх представників до комітету, обравши їх з числа працівників, хто має право на представництво за законом або серед тих, хто наділений адміністративними повноваженнями. Призначення представників працівників до комітету здійснюється за такою процедурою: якщо це «комітет працівників», він делегує своїх представників до об'єднаного комітету; якщо навпаки, то проводяться прямі вибори за процедурою, погодженою з Міністерством (ст. 125). Об'єднаний комітет компетентний вивчати та обговорювати: регулювання праці (у сенсі розвитку виробництва та збільшення його продуктивності); навчальні програми для працівників (із захисту від небезпек та покращення стандартів і правил безпеки та професійного здоров'я); розвиток загальної культури працівників; розвиток соціальних сервісів на підприємстві; вивчення суті та спроби процедурного вирішення індивідуальних та колективних спорів на підприємстві. Комітет може вносити свої рекомендації щодо вказаних питань роботодавцеві (ст. 126). Роботодавці та працівники мають право проводити колективні переговори і укладати колективні угоди. Міністр може ухвалювати рішення щодо процедури укладення колективних переговорів і способів представленості сторін у них, а крім того – правила, що регулюють порядок укладення, зміст, межі, критерії легітимності колективних угод, продовження строків їх дії, тлумачення умов та вирішення колективних трудових спорів (ст. 127).

У Департаменті може створюватись підрозділ під назвою «відділ трудової інспекції» для здійснення нагляду за дотриманням законності у сфері охорони праці, що може мати структурні одиниці у різних регіонах держави. Інспекційний орган повинен формуватись із достатньої кількості посадових осіб, визначених рішенням Міністра. Ці посадові особи іменуються інспекторами праці та помічниками спеціалістів у різних галузях та спеціалізаціях (ст. 135). Перед вступом на посаду інспектори праці мають прийняти присягу перед Міністром (ст. 136). Інспектори праці, призначені *Генеральним прокурором* за погодженням з міністром, мають повноваження *державних виконавців* у питаннях, пов'язаних з реалізацією цього Закону. Вони мають відповідні службові посвідчення та пред'являють їх роботодавцеві під час проведення інспекції (ст. 137). Інспектори праці мають право потрапляти на підприємство *у будь-який час доби без попереднього повідомлення* для інспектування реєстрів, книг, файлів, особових справ працівників та інших документів, щоб пересвід-

читись, що працівники обізнані з відповідним законодавством, та виявлення конкретних випадків порушення законодавства про працю; отримувати зразки матеріалів, які використовуються або пов'язані із виробництвом, інспектувати різноманітні пристрої та вузли з метою пересвідчитись у їх безпечності для працівників, повідомляти роботодавця або уповноваженого ним представника щодо будь-яких зразків або матеріалів, відібраних з цією метою; інспектувати помешкання працівників, щоб пересвідчитись у належних житлово-побутових умовах; отримувати від роботодавця будь-які пояснення з приводу дотримання зазначеного закону (ст. 138). Роботодавець або його представник повинен сприяти інспекторам праці у виконанні їх посадових обов'язків та надавати їм правдиву інформацію на будь-який запит щодо повноважень, які реалізує інспектор праці, і виконувати його законні вимоги (ст. 139). Інспектори праці можуть брати участь у таких заходах: 1) *консультування керівництва роботодавця або його представника з метою пом'якшення допущених порушень*; 2) унесення припису роботодавцеві з метою усунення виявлених порушень та надання строку, достатнього для їх усунення; 3) підготовка доповіді з приводу виявленого порушення та направлення його до Департаменту для вжиття відповідних заходів (ст. 140) [3].

Jaafir (Джаафір) додатково звертає увагу на те, що *спонсорське право* встановлює природні та юрисдикційні повноваження роботодавця з метою запобігання роботі біженців на іншого роботодавця та його завчасного залишення країни. Спонсорське право, окрім того, встановлює заборону надання робочої візи біженцю, котрий був репатрійований після закінчення попереднього контракту менше, ніж два роки тому. Однак за рішенням Міністерства цивільного обслуговування та житлового господарства цей строк може бути скорочено.

Дослідник також указує на те, що ст. 38 Закону про трудові відносини № 14 від 2004 р. визначає *службовий контракт* як різновид трудового договору, засвідченого Департаментом праці, що складається у трьох екземплярах (по одному – для його сторін та Департаменту). Істотними умовами службового контракту є: найменування роботодавця та робочого місця; ім'я, кваліфікація, національність, професія та місце проживання працівника та його анкетні дані; дата укладення контракту; природа та суть трудових відносин, які виникають відповідно до контракту; дата початку роботи; строк дії контракту у разі його визначення; обумовлена заробітна плата та строки її виплати.

Катар має угоди з низкою країн про захист певного роду низькооплачуваних працівників. *Однак мінімальної зарплати при цьому у Катарі не встановлено.*

Робочий час і час відпочинку у Катарі розподілено таким чином:

1. Максимум – 48 годин на тиждень / 8 годин на день (за вирахуванням обідньої перерви).

2. Під час священного місяця Рамадану – 36 годин на тиждень / 6 годин на день; один або більше молитовних перерв, перерв для відпочинку та їжі у межах 1–3 години.

3. Робітники не повинні працювати більше 5 годин безперервно.

4. П'ятниця – це загальний щотижневий день відпочинку для усіх працівників (за винятком тих, хто працює позмінно) – якщо ж виникає потреба працювати у цей день, за таку роботу належить доплата у розмірі 50 % від щоденної платні.

5. Під час літньої спеки Міністерство праці може обмежувати роботу тих, хто працює на вулиці [4].

Ресурс Labour Exploitation стверджує, що відповідно до ст. 144 Закону про трудові відносини № 14 від 2004 р. у разі порушення зазначених вимог на винну сторону накладається штраф від 2,000 до 5,000 катарських реалів (540–1350 доларів США – *B.V., I. K.*) [5].

Трудове законодавство у Катарі було доповнено у 2020 р. Зміни зафіксували нові вимоги для роботодавців та встановили новий розширений перелік прав для працівників. Реформи закріпили зміни у законодавстві про працю Катару, включаючи умови, які стосуються припинення трудових договорів та застосування обмежувальних угод.

Окрім уже зазначених змін щодо системи «Кафала», реформа торкнулась упровадження вимог щодо мінімальної заробітної плати. Ці норми набули чинності у березні 2021 р. Були значно посилені санкції за порушення трудового законодавства: з 2000 до 100000 катарських реалів (\$27,463), з їх подвоєнням під час повторного порушення. Також стало можливим ув'язнення на строк до одного року.

Вихідна допомога була розширена випадками звільнення з економічних мотивів, міркувань реструктуризації та інших міркувань, що впливають з трудового договору.

Період дозволу на повторне працевлаштування після репатріації було скорочено до одного року.

Відповідно до нового закону мінімальний попереджувальний період про наступне звільнення у один місяць застосовується до працівників у перші два роки роботи, два місяці – у випадку тривалішого трудового стажу [6].

Офіційний урядовий портал Катару (Government Communication Office) додатково сповіщає про те, що у серпні 2017 р. Його Високість Амір Шейх Тамім бін Хамад Аль-Тхані підписав Закон № 15 від 2017 р., яким урегульовано правовідносини між *надомними працівниками* та роботодавцями. Закон доповнено правами надомників відповідно до Конвенції МОП № 189 про гідну працю надомних працівників.

Рішенням Міністерства № 95 від 2019 р. було дозволено полишати країну надомним робітникам без отримання на це дозволу роботодавця. З метою захисту прав як роботодавців, так і надомних працівників останні повинні попереджувати про свої плани щонайменше за 72 години.

Уряд винайняв чоловіків та жінок зі знаннями багатьох мов як інспекторів праці, які оволоділи у повному обсязі катарським трудовим правом. Зазначені особи мають можливість надсилати доповіді негайно, з місця локації, використовуючи обладнані GPS-технологіями електронні портативні пристрої.

Уряд також має багатоканальну лінію зв'язку для фізичних осіб з метою прийняття усних скарг на роботодавців. Працює цілодобова гаряча лінія та 11 електронних кіосків у кожному регіоні Катару, що запрограмовані на застосування 11 різних мов для працівників, що хочуть надіслати анонімну скаргу на роботодавця.

У березні 2018 р. було створено Фонд підтримки та соціального страхування працівників.

З січня 2019 р. розпочав діяльність комітет з вирішення трудових спорів як процедурний орган, хоча поки що тільки для вирішення індивідуальних трудових спорів, що виникають з іноземними працівниками [7].

Що ж до України, то О. Г. Серета (О. Н. Sereda) справедливо зазначає, що «в умовах євроінтеграції вітчизняне законодавство про працю потребує адаптації до законодавства Європейського Союзу» [8, с. 46]. До цієї ж думки долучається і Л. В. Кулачок-Тітова (L. V. Kulachok-Titova) [9, с. 113].

Д. Таранчук (D. Taranchuk) переконаний, що «28.12.2019 р. був початком чергової спроби уряду України запустити повну реформу в галузі праці та регулювання трудових відносин в Україні. У цей день у Верховній Раді України був зареєстрований проєкт закону України «Про працю» №2708, який викликав великий суспільний інтерес і професійне обговорення. Однак вже через три місяці уряд відкликав цей законопроект, а тема реформ у сфері праці та працевлаштування відійшла на другий план» [10].

Погоджуючись в цілому із наведеними твердженнями, маємо констатувати, що Україні, окрім євроінтеграційних прагнень, не слід зневажати досвід економічно розвинутих країн Близького Сходу, зокрема Персидської затоки.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити певні узагальнення.

1. Вивчення досвіду правового регулювання трудових відносин у країнах Близького Сходу на прикладі Катару дозволяє закликати колег до наукової дискусії з приводу таких видів трудового договору, як навчальницький та службовий контракт, його істотних умов, розглянути пропозиції профспілкового руху в рамках об'єднаних комітетів, окреслити проблематику спонсорського права та репатріації з огляду на предмет трудового права, обговорити проблеми і використати позитивний досвід регулювання праці надомних працівників, розглянути можливість упровадження інституту анонімної скарги у трудовому праві, вивчити досвід побудови системи трудової юстиції. Особливої уваги заслуговує фізичний напад на роботодавця або безпосереднього керівника як підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

2. Серед недоліків близькосхідної моделі регулювання трудових відносин слід визнати мовну дискримінацію у трудових судах, коли до розгляду приймаються лише спори щодо трудових договорів, складених арабською мовою, тривалу відсутність гарантованого державою мінімуму заробітної плати та системи соціального страхування.

3. Дискусійними положеннями згаданої моделі вважаємо інститут робітничого спонсорства. Проте існування такого інституту обумовлюється

особливостями мусульманського менталітету, а негативні наслідки виникають лише у разі зловживання зазначеними повноваженнями.

4. Становлять інтерес законоположення Катару в частині правового регулювання професійного навчання; професійного здоров'я; об'єднаних комітетів; інспектування праці; проведення медичних оглядів не щорічно, а у відповідні до ступеня ризиків проміжки часу, які узгоджені для кожного різновиду медичних оглядів за погодженням з відповідними органами влади у галузі медицини; забезпечення не тільки транспортування працівників до робочого місця, але також їжею та питною водою або можливістю їх придбання за рахунок підприємства; законодавчі можливості обмеження робочого часу тих, хто працює на вулиці під час літньої спеки.

5. Корисним для України вважаємо досвід щодо можливості призначення Генеральним прокурором інспекторів праці за погодженням з Міністром праці, державними виконавцями у питаннях, пов'язаних з реалізацією законодавства про працю. Упровадження таких норм суттєво розвантажило б систему органів державної виконавчої служби від виконання цілої категорії справ і покращило б ступінь виконання рішень компетентних органів у трудових спорах. На наш погляд, найкращим був би варіант синергії між інспекторами праці та державними виконавцями з метою розширення альтернатив у виконанні рішень у трудових спорах (в контексті суб'єктного складу учасників).

6. Дискусійною видається норма про можливість отримування інспектором праці зразків матеріалів, які використовуються або пов'язані із виробництвом, та інспектувати різноманітні пристрої та вузли, щоб пересвідчитись у їх безпечності для працівників, повідомляти роботодавця або уповноваженого ним представника щодо будь-яких зразків або матеріалів, відібраних з цією метою у будь-яку пору доби без попереднього повідомлення. Передусім постає питання, чи не стане це інструментом для зловживань з боку контролюючих органів, чого завжди слід остерігатись у нашій країні.

7. А от повноваження інспектувати помешкання працівників з метою пересвідчитись у відповідності житлово-побутових умов; консультування керівництва роботодавця або його представника з метою пом'якшення допущених порушень становлять певний інтерес з точки зору впровадження досвіду (з позицій турботи та піклування про здоров'я працівників).

8. Вітчизняна система трудового права хоча і вирізняється більш давніми традиціями державного гарантування у сфері праці та соціального забезпечення, але не позбавлена потреби запозичувати кращий зарубіжний досвід.

Список літератури

1. Відгук офіційного опонента – доктора юридичних наук, професора Клемпарського Миколи Миколайовича на дисертаційну роботу Колосова Іллі Вадимовича на тему «Процедурні та процесуальні норми як інструмент запобігання та вирішення трудових спорів», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право». URL: <http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Kolosov/vidguk1.pdf> (дата звернення 04.04.2021 р.).

2. A Guide to Understanding Qatar Labor Law. URL: <https://velocityglobal.com/blog/understanding-qatar-labor-law/> (дата звернення 04.04.2021 р.).
3. Qatar Labor Law Law No (14) of the Year 2004 – Qatar Labor Law. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/67387/119186/F-1851656538/QAT67387%20Eng.pdf> (дата звернення 04.04.2021 р.).
4. Jaafir A. Employment in Qatar as per Qatar Labour Law. URL: <https://www.tamimi.com/law-update-articles/employment-in-qatar> (дата звернення 04.04.2021 р.).
5. Labour Exploitation. URL: <https://accountabilityhub.org/provision/labour-law14-article-57> (дата звернення 04.04.2021 р.).
6. Tapp L., McDonald P. Qatar Labour Law and immigration: recent reforms. URL: <https://www.pinsentmasons.com/out-law/analysis/qatar-labour-law-immigration-recent-reforms> (дата звернення 04.04.2021 р.).
7. Labour Reform. Government Communication Office. URL: <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform> (дата звернення 04.04.2021 р.).
8. Серєда О. Г. Шляхи вдосконалення вітчизняного трудового законодавства в умовах євроінтеграції. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2016. № 2. С. 45–49.
9. Кулачок-Тітова Л. В. Реформування трудового законодавства України у світлі відповідності міжнародним трудовим стандартам. *Вісник Харківської національної університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2018. Вип. 25. С. 113–117.
10. Таранчук Д. Реформа у сфері праці та трудових відносин – чергова спроба і нові реалії. *Юридична газета online*. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/reforma-u-sferi-praci-ta-trudovih-vidnosin--chergova-sproba-i-novi-realiyi.html> (дата звернення 04.04.2021 р.).

References

1. Vidhuk ofitsiinoho oponenta – doktora yurydychnykh nauk, profesora Klemparskoho Mykoly Mykolaiovycha na dysertatsiinu robotu Kolosova Illi Vadymovycha na temu «Protседurni ta protsesualni normy yak instrument zapobihannia ta vyrishennia trudovykh sporiv», podanu na zdobuttia naukovooho stupenia doktora filosofii za spetsialnistiu 081 – «Pravo». URL: <http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Kolosov/vidguk1.pdf>.
2. A Guide to Understanding Qatar Labor Law. URL: <https://velocityglobal.com/blog/understanding-qatar-labor-law/>.
3. Qatar Labor Law Law No (14) of the Year 2004 – Qatar Labor Law. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/67387/119186/F-1851656538/QAT67387%20Eng.pdf>.
4. Jaafir A. Employment in Qatar as per Qatar Labour Law. URL: <https://www.tamimi.com/law-update-articles/employment-in-qatar>.
5. Labour Exploitation. URL: <https://accountabilityhub.org/provision/labour-law14-article-57>.
6. Tapp L., McDonald P. Qatar Labour Law and immigration: recent reforms. URL: <https://www.pinsentmasons.com/out-law/analysis/qatar-labour-law-immigration-recent-reforms>.
7. Labour Reform. Government Communication Office. URL: <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform>.
8. Sereda, O.H. (2016). Shliakhy vdoskonalennia vitchyznianoho trudovoho zakonodavstva v umovakh yevrointehratsii. *Visnyk Vyschoi kvalifikatsiinoi komisii suddiv Ukrainy*, 2, 45–49 [in Ukrainian].
9. Kulachok-Titova, L.V. (2018). Reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy u svitli vidpovidnosti mizhnarodnym trudovym standartam. *Visnyk Kharkivskoo natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina. Seriiia «Pravo»*, issue 25, 113–117 [in Ukrainian].
10. Taranchuk, D. Reforma u sferi praci ta trudovyh vidnosyn – chergova sproba i novi realii. *Jurydychna gazeta online*. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/reforma-u-sferi-praci-ta-trudovih-vidnosin--chergova-sproba-i-novi-realiyi.html>.

Viennikova V. V., PhD in Law, Assistant of International Private and Comparative Law Department, Yaroslav Mydrui National Law University, Ukraine, Kharkiv.
e-mail: viktoryven@gmail.com ; ORCID 0000-0003-1925-8127

Kolosov I. V., PhD in Law, Private Expert in Law, Ukraine, Nikopol.
e-mail: viktoryven@gmail.com ; ORCID 0000-0002-8856-9634

Labour Law Reforming at Qatar: comparative research

Paper proposed highlights the experience of Qatar's labor law reform, its features, peculiarities of the countries of the Muslim Legal family taking into account.

Mainly directions of aforesaid reform and structural improvements in the legal regulation of Labor Relations in comparison with the pre-reform period are determined. A comparative study with the relevant directions of industry reform in Ukraine was conducted. Similar and distinctive features, advantages and disadvantages of both systems are analyzed. Conclusions about the possibility of borrowing positive foreign experience into the domestic labor and legal reality were showed.

Studying of Labor Relations legal regulation experience in the Middle East on the example of Qatar permit to encourage colleagues to put out a scientific discussion about such types of employment contract as educational and service ones, its core conditions, consider the proposals of the trade union movement within the framework of joint committees, outline the problems of sponsorship law and repatriation in connection with subject of Labor Law, discuss problems and apply positive experience in regulating the work of home-based workers, consider the possibility of introducing the institute of anonymous complaints in labor law, pay attention to the experience of creation a labor justice system. Special attention should be paid to a physical attack on the employer or direct supervisor as reasons for termination of the employment contract at the initiative of the employer.

Simultaneously, Domestic system of labor law, although it is distinguished by more long-timed traditions of statutory guarantees in field of Labor and Social Security Law, is not without the need to borrow foreign experience in order to update it for the needs of modern social development, which should be devoted to furthermore comparative legal researches.

Keywords: labour law reform; Qatar; Moslem Law System; labour relations; comparative research.

Рекомендоване цитування: Веннікова В. В., Колосов І. В. Напрямки реформування галузі трудового права у Катарі: порівняльно-правове дослідження. *Проблеми законності*. 2021. Вип. 155. С. 76–88. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990X.155.231916>.

Suggested Citation: Viennikova, V.V., Kolosov, I.V. (2021). Napriamky reformuvannya haluzi trudovoho prava u Katari: porivnialno-pravove doslidzhennia [Labour Law Reforming at Qatar: comparative research]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 155, 76–88*. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990X.155.231916> [in Ukrainian].

Надійшла до редакції 18.05.2021 р.