

ЧЕМЕРИНСКАЯ В.В.,

к.ю.н., доцент кафедры истории государства и права,
Оренбургский институт (филиал) МГЮА им. О.Е. Кутафина,
460000, г. Оренбург, ул. Комсомольская, 50, тел. 8 (3532)72-22-77,
post@oimsla.edu.ru

ПРОФСОЮЗЫ: ВОЗНИКНОВЕНИЕ, РАЗВИТИЕ И ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ (ИЗ ИСТОРИИ ЗАРУБЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА)

***Ключевые слова:** профессиональные союзы, законные забастовки, первичная профсоюзная организация, индивидуальный трудовой договор, судебный запрет, коллективный договор, профсоюзы Великобритании, профсоюзы США.*

Мировой исторический опыт развития гражданских обществ показывает, что профессиональные союзы, являющиеся одним из видов общественных объединений, выступают важнейшим элементом механизма регулирования труда в условиях рыночной экономики. Фактическое признание профсоюзов происходит под давлением рабочего движения и начинается с отмены уголовной ответственности за профсоюзную деятельность. С начала XX века профсоюзы и их стачечная деятельность практически во всех европейских государствах и США получают законодательное признание. Возникнув в эпоху промышленных революций, профсоюзы не только не исчезли в постиндустриальном мире, но и по-прежнему сохраняют свою роль социальных регуляторов во многих отраслях жизнедеятельности.

***Key words:** Trade Union, legal strikes, primary trade union organization, individual contract of employment, prohibition court order, collective contract, trade unions of the UK, trade unions of the USA.*

World historical experience in the sphere of civil community development shows that trade unions as one of the social institutions are the most important elements of mechanism economy conditions. Actual recognition of trade unions takes place under the pressure of labour movement and starts with the abolition of criminal responsibility for trade union activity. From the beginning of the XXth century trade unions and their striking activity gets legislative recognition in almost all European states and the USA. Having appeared in the epoch of industrial revolutions trade unions did not only vanish away in post-industrial world but still keep their role of social regulator in different spheres of life.

Мировой исторический опыт развития гражданских обществ показывает, что профессиональные союзы, являющиеся одним из видов

общественных объединений, выступают важнейшим элементом механизма регулирования труда в условиях рыночной экономики. Возникнув в эпоху промышленных революций, они не только не исчезли в постиндустриальном мире, но и по-прежнему сохраняют свою роль социальных регуляторов во многих отраслях жизнедеятельности.

Только со второй половины 19 века государственная власть и законодательство начали признавать правомерной коллективную защиту работниками своих производственных интересов и создаваемые ими в этих целях общественно-профессиональные объединения. До этого право большинства европейских стран, США относилось к этой защите и к таким объединениям, безусловно, репрессивно. Закон Ле Шапелье от 14-17 июня 1791г., принятый еще в период Французской революции в целях борьбы с цеховым строем запрещал любые профессиональные организации, как работодателей, так и работающих, осуждал и карал любые стачки и соглашения с целью изменения условий труда или вообще нарушения индивидуальных договоров; инициаторов таких выступлений ждали уголовные штрафы и лишение на срок прав активных граждан.

Французское уголовное законодательство запретило создание без разрешения правительством общественных объединений, различного рода соглашения и выступления в целях защиты трудовых прав. Уголовная ответственность была сохранена даже после частичной легализации в законе (1864г.) забастовок и возможности образования рабочих союзов. Английское общее право рассматривало забастовку как «заговор» уголовного содержания, направленный против правосудия. Законы об обществах 1799 и 1800 гг., принятые в Англии предусматривали административную и уголовную ответственность за профессиональную деятельность.

Фактическое признание профсоюзов происходит под давлением рабочего движения и начинается с отмены уголовной ответственности за профсоюзную деятельность. Первые профессиональные союзы работающих возникают полулегально в первой половине XIX века: в Великобритании -1824г., США – 1834г. Однако реальные проявления их деятельности были весьма ограниченными. В Великобритании только с 1871г. стали возможны требования профсоюзов об улучшении условий труда, в 1875г. разрешены пикеты предприятий. Во Франции свобода рабочих коалиций от уголовного преследования была провозглашена законом 1884г., но только с 1901г. образование профсоюзов стало свободным, не требующим формальностей для создания юридического лица частного права. В США законы о статусе профсоюзов были приняты в 1885-1886гг. Свободной стала деятельность профсоюзов и в большинстве других стран – Германии(1864г.), Австрии (1870-е гг.), Нидерландах (1886г.), Бельгии (1867г.). Иногда законодательство ограничивало проявления профсоюзной деятельности, вводя наказания за возможные «угрозы» в адрес предпринимателей (Италия,1884г.). Далек не везде закон разрешал вообще деятельность профсоюзов по урегулированию трудовых конфликтов. Так, в Швейцарии по

закону 1900г. конфликт следовало улаживать через третейский суд, в Новой Зеландии (1894г.,1901 г.) вводился принудительный арбитраж государства, которого нельзя было избежать.

Классическим примером законодательства о признании профсоюзов считается английский закон о профсоюзах от 29 июля 1871г. Он отразил наиболее распространенные в то время в англосаксонской системе права подходы к проблеме легализации профсоюзов. Закон 1871г. установил, что профессиональный союз, цели которого не противоречат указанным в этом законе, не может считаться незаконным «преступным сговором» по общему праву. Закон определил профсоюз как любое постоянное или временное объединение лиц, преследующих сугубо экономические цели – регулирование трудовых отношений и связанных с ними льгот для своих членов. Он ввел две категории профсоюзов: зарегистрированных и незарегистрированных. Профсоюз может быть зарегистрирован любыми не менее чем семью членами-основателями при условии выполнения всех требований закона 1871г. относительно целей, устава и правил деятельности. Профсоюз заносится в государственный регистр товарищеских обществ». Регистрация хотя и носит добровольный характер, но дает зарегистрированному профсоюзу ряд преимуществ. Так, он получает права владения и распоряжения собственностью, предъявления исков в суде и отвечать по искам, иметь льготы в области налогообложения. Именно по этой причине большинство английских профсоюзов регистрируются.

Закон 1871г. формально не легализовал право трудящихся на забастовки, хотя к тому времени они стали обычным явлением в политической жизни Англии. Право на забастовки выводится английским законодательством из так называемых иммунитетов – правовых принципов освобождения профсоюзов и забастовщиков от юридической ответственности в случае законных трудовых конфликтов и забастовок. Закон о сговоре и защите собственности 1875г. освободил профсоюзы и участников забастовки от уголовно-судебной ответственности за легальные забастовки, хотя и с рядом исключений. Закон о трудовых конфликтах 1906г. освободил также от гражданско-правовой имущественной ответственности за вред, причиненный предпринимателю законной забастовкой. Закон о реформе профсоюзов 1993г. значительно усложняет процедуру принятия решения профсоюзом о каких-либо промышленных действиях, включая и забастовку. Работодателю должно быть направлено уведомление за семь дней до начала предполагаемого действия.

В Великобритании профсоюзное движение имеет богатые традиции. Практически на каждом предприятии действует первичная профсоюзная организация. До последнего времени на большинстве предприятий существовало неписанное правило «закрытого цеха». Согласно этому правилу все работники данного предприятия обязаны быть членами профсоюза, действующего на нем. Лишь в 1980г. был принят закон, ограничивающий это право.

Правовое регулирование коллективных переговоров между профсоюзами и предпринимателями в Великобритании различно в зависимости от формы собственности предприятия. В национализированном секторе законодательно предусмотрена обязанность работодателя вести переговоры и заключать коллективные договоры. В частном секторе отсутствует не только юридическая обязанность предпринимателей заключать коллективные договоры, но даже вести коллективные переговоры. Юридическая сила коллективных договоров имеет определенную специфику. Они являются своеобразными «джентльменскими соглашениями» между профсоюзами и администрацией и носят характер моральных обязательств сторон. Вместе с тем нормы коллективных договоров инкорпорируются индивидуальными трудовыми договорами либо становятся подразумеваемыми условиями этих договоров для лиц, на которых распространяются коллективные договоры. Стороны индивидуального трудового договора жестко не связаны коллективным договором и вправе устанавливать условия, как улучшающие, так и ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором. Срок действия коллективного договора зависит от усмотрения сторон. Как правило, они заключаются на неопределенный срок.

В отличие от большинства стран, в Великобритании законодательство не использует понятие «представительный» профсоюз и не предусматривает никаких обязательных процедур, связанных с этим понятием. Вопрос о признании профсоюза представительным в качестве партнера по проведению коллективных переговоров решает исключительно работодатель. Отсутствуют и так называемые «органы участия» трудящихся в управлении производством. Эти функции, а также и защиту интересов трудящихся данного предприятия осуществляют избранные ими представители – шоп-стюарды. Совокупность конкретных полномочий представителей трудящихся определяется, как правило, коллективными договорами и зависит в конечном счете от конкретного соотношения профсоюзов и предпринимателей на дано предприятии и в отрасли.

Законом 1974г. впервые установлена обязанность предпринимателя консультироваться по вопросам охраны труда с представителем по безопасности, которого назначает профсоюзная организация предприятия. Представитель по безопасности может проводить оценку рисков на предприятии, расследовать несчастные случаи и жалобы трудящихся по вопросам условий труда, ставить перед предпринимателем требование о вызове государственной инспекции по труду и участвовать в инспектировании. Профсоюзы также имеют реальную возможность воздействовать на регулирование трудовых отношений, участвуя в работе промышленных судов Великобритании. В состав промышленных судов входит один судья-профессионал и два судьи-непрофессионала. Судьи-непрофессионалы назначаются для каждого конкретного дела из списка, который составляется после консультаций с профсоюзами и

предпринимателями. Как показывает практика, большинство из них являются вышедшими на пенсию функционерами профсоюзов и предпринимательских организаций.

В США первые профсоюзы появились в конце XVIII века. Суды объявили их преступным сговором против предпринимателей и общества. Они считались незаконными, противоречащими общественным интересам. Судебная доктрина о преступном сговоре была заимствована американскими судами из Англии. Формулировка «преступный сговор» не устанавливалась каким-либо законодательным актом, а являлась одной из доктрин системы общего права. В 1842 году суд штата Массачусетс вынес решение, согласно которому рабочие союзы не являлись противозаконными только в силу своего образования. В конце XIX века доктрина преступного сговора в отношении профсоюзов постепенно выходит из употребления судами и заменяется судебным предписанием, получившим название «судебный запрет». Практика применения судебного запрета прекратилась в 1932г. после выхода закона Норриса-Лагардия. Особое место в регулировании деятельности профсоюзов занимают так называемые антитрестовские законы. В их число входят три главных: Закон Шермана 1890г., Закон Клейтона 1914г. и Закон о создании Федеральной торговой комиссии 1914г.

Закон Норриса-Лагардия ограничивал использование предпринимателем судебной власти, оставляя профсоюзы один на один в борьбе с предпринимателями. Этот закон определил ряд действий профсоюзов, в отношении которых ни один федеральный суд не обладает правом выпускать судебный запрет. Закон дал максимально широкое определение термину «трудовой конфликт». Существенно затруднил для предпринимателей использование судов в целях подавления стачек, бойкотов и подобных профсоюзных действий. В 1935г. президент Ф.Рузвельт подписал закон, получивший имя сенатора Вагнера. Этот закон впервые легализовал право трудящихся на объединение в профсоюз. Он не просто провозглашал право на профсоюз, коллективный договор и стачку, но давались определенные гарантии осуществления этих прав, перечислялись действия предпринимателей, с помощью которых срывались стачки и не допускались профсоюзы; такие действия объявлялись «нечестной трудовой практикой». В 1947г. был принят Закон Тафта-Хартли. Данный закон ограничивал средства борьбы – стачки, пикеты, бойкоты; препятствовал вступлению в профсоюзы; предписывал политические запреты. Под надзор правительства была поставлена вся внутренняя жизнь профсоюзов. Этой цели служили статьи, содержащие требования отчетности. За не предоставление сведений профсоюзы подвергались наказанию – лишению защиты со стороны государства. Закон Ландрама-Гриффина усилил ответственность профсоюзов. Сегодня вмешательство государства в деятельность профсоюзов осуществляется на основании именно этого закона.

Впервые забастовки в США были легализованы Законом Вагнера,

который провозгласил право работников прибегать к забастовкам без каких-либо ограничений, кроме установленных законом. В дальнейшем, с принятием законов Тафта-Хартли и Ландрама-Гриффина, были установлены некоторые законодательные ограничения. Закон Тафта-Хартли признает законными только два вида забастовок: забастовки с экономическими требованиями и забастовки в связи с «нечестной трудовой практикой». По Закону Тафта-Хартли запрещены забастовки в течение 60 дней с момента уведомления профсоюзов о намерении прекратить действие коллективного договора или изменить его условия. Закон предусматривает определенный период «охлаждения», в течении которого профсоюзы не могут начинать забастовку в случае возникновения конфликта чрезвычайного характера. Чрезвычайные процедуры, предусматриваемые законодательством, регламентируют создание специального органа – комиссии по расследованию. Президент уполномочен после получения доклада комиссии, обратиться в Федеральный суд, с требованием о выдаче судебного приказа о запрещении забастовки на период до 80 дней. Полностью под угрозой увольнения запрещались забастовки для государственных служащих (1967г.).

С началом XX века профсоюзы и их стачечная деятельность практически везде получили законодательное признание. Однако своего рода политической реакцией на это стало возникновение института принудительного государственного арбитража. Государство стремилось усилить свое административное влияние в социальных вопросах, предупредить социально опасное разрастание производственных конфликтов. Распространение получили в основном две системы государственного вмешательства в трудовые споры. Одна, так называемая канадская (установленная в 1902-1907 гг.), предполагала обязательное откладывание забастовки, объявленной вследствие несогласия работников с работодателем, до разбора спора в особой Палате соглашений (где участвовали представители Министерства труда и самих сторон). Другая требовала запрета стачки и принудительного решения трудового спора при участии особых государственных органов. Система принудительного арбитража получила воплощение в законодательстве Австралии (1894г.), Новой Зеландии (1904г.), Великобритании (1911г.) Органами примирения выступали или особые советы или третейские суды.

С возрастанием степени государственного вмешательства в трудовые конфликты стала формироваться и специализированная администрация по трудовым и социальным вопросам. В конце XIX века более чем в десяти странах мира появились правительственные департаменты по труду, в Бельгии, США – министерства. Стали возникать и особые органы – так называемые высшие советы по труду, иногда (во Франции, Бельгии, Италии) с разветвленными местными органами. В эти советы входили представители правительственной администрации, профсоюзов, объединений работодателей. Особенно значительной стала регламентация профсоюзного

и забастовочного движения после второй мировой войны. Законодательство большинства стран, признавая правомерными коллективные выступления работников в защиту своих прав и организационную в этом роль профсоюзов, стало ограничивать возможные последствия такого движения. Профсоюзы должны быть зарегистрированы в местных органах власти, им запрещается политическая и коммерческая деятельность. Распространенным стало правило о допустимости запрета на забастовку со стороны государственной власти.

Длительное время вне юридического признания оказывались и коллективные договоры. Не имело законодательного закрепления право профсоюзов на заключение коллективных договоров. Тем не менее, возникнув первоначально в Англии в начале XIX века, а затем в США и ведущих промышленно развитых странах, коллективные договоры превратились в фактическое средство регулирования трудовых отношений. Коллективные договоры являлись компромиссным выходом сторон из конфликтной ситуации. Их заключению, как правило, предшествовала активная стачечная борьба работников за повышение заработной платы и улучшение условий труда. Под давлением мощного рабочего движения большинство западных стран были вынуждены признать права трудящихся на коллективные договоры: Германия – в 1918г., Франция, Австрия – в 1919г., Швеция – в 1928г.

Право профсоюзов на заключение коллективных договоров нашло закрепление в конституциях ряда стран (Франция, Япония, Испания, Италия). В США по Закону Вагнера 1935г. (с поправками Закона Тафта-Хартли 1947г.) рабочие имеют право вести коллективные переговоры через представителей по своему собственному выбору и включаться в другие виды совместной деятельности с целью провести коллективные переговоры или определить иной вид взаимной помощи или защиты. Таким образом, в законодательстве большинства промышленно развитых стран накануне Второй мировой войны сложилась базовая основа трех профсоюзных прав: на ассоциацию; на коллективный договор; на законные забастовки. Не случайно первая половина XX века стала апогеем профсоюзного движения. 1940-е -1950-е годы характеризуются огромным политическим авторитетом профсоюзов во многих европейских странах и США.

Однако в 1960-е годы влияние профсоюзов начало снижаться. Работодатели часто предпринимали попытки блокировать действия по созданию новых профсоюзов. Многие консервативные экономисты и предприниматели считают профсоюз помехой для развития экономики. Их неприятие вызывает то, что профсоюзы часто ограничивают менеджеров в принятии решений. Кроме того, профсоюзы выступают за увеличение заработной платы и иных льгот сотрудников компаний, что неизбежно повышает производственные издержки.

Несмотря на отдельные проявления современного кризиса профсоюзного движения, этот общественный институт должен выйти на

качественно новый этап развития в соответствии с изменившейся исторической ситуацией. Стремительная глобализация экономики в конце XX начале XXI века приведшая к обострению социальных проблем поставила профсоюзы перед необходимостью заняться поисками принципиально иных форм и методов работы, которые наиболее полно отвечали бы новым историческим условиям.