

Тема 5 «Профсоюзное движение за рубежом»

1. Профсоюзы Англии, как основатели профсоюзного движения.
2. История развития профсоюзов в Европе и США.
3. Общая характеристика современных профсоюзов Европы и США.
4. Профсоюзы и их деятельность в современных условиях.

1. Профсоюзы Англии, как основатели профсоюзного движения

Первые ассоциации рабочих имели строго локальный характер и объединяли только высококвалифицированных рабочих наиболее передовых отраслей. Так, одним из самых первых английских профсоюзов считается созданный в 1792 союз прядильщиков Ланкашира. Что касается неквалифицированных рабочих, то высокая безработица делала их легко заменяемыми, поэтому на первых порах они никак не могли противостоять произволу нанимателей, а потому оставались за рамками профсоюзного движения.

С момента возникновения профсоюзов они ощущали жесткое воздействие со стороны работодателей и государства. Уже в 1799 и 1800 гг. английский парламент принял законы о рабочих коалициях, в соответствии с которыми профсоюзы и стачки категорически запрещались. За нарушение этих законов профлидерам грозило тюремное заключение, денежные средства подлежали конфискации. Однако эти законы не смогли усмирить рабочих, а, наоборот, стимулировали их объединяться в борьбе за свои права. Поэтому уже в 1824 антирабочее законодательство в Англии отменили, произошла фактическая легализация профсоюзов.

Во Франции по закону Ле Шепелье 1791 году запрещались стачки, а создание рабочих коалиций объявлялось преступлением против «свободы и прав человека».

Профсоюзы быстро стал массовым движением. Многочисленные местные профсоюзные организации стали налаживать связи друг с другом, чтобы обмениваться опытом и организовывать совместные действия. В 1834 по инициативе Роберта Оуэна был образован «Великий национальный союз тред-юнионов», но эта организация оказалась неустойчивой. Однако в 1868 движение к консолидации английских профсоюзов завершилось формированием «Конгресса тред-юнионов», который с тех пор и до наших дней является центральным координирующим органом профсоюзного движения Великобритании.

Профсоюзное движение первоначально было чисто мужским, женщин в профсоюзы не принимали. Этим не без успеха пользовались предприниматели: используя новейшие разработки в области техники, упрощающие труд наемного работника, работодатели стремились заменить рабочих-мужчин на женщин как на более дешевую и менее организованную рабочую силу, привлекая их в качестве штрейкбрехеров. Так как право женщин на работу не признавалось даже их же коллегами-мужчинами, женщинам Англии пришлось создавать свои собственные профессиональные организации. Наиболее массовое из них, «Общество защиты и охраны женщин» (впоследствии ставшее Женской профсоюзной лигой), смогло в 1874–1886 организовать около 40 профсоюзных отделений для женщин-работниц. Лишь в начале 20 в. в Англии произошло слияние мужских и женских профсоюзов. Но и в наши дни в Англии, как и в других странах, доля членов профсоюзов среди женщин-работниц заметно ниже, чем среди работников-мужчин.

Одновременно наблюдались и другие существенные изменения в английских профсоюзах – возникли Новые тред-юнионы. Первые крупные Новые тред-юнионы (Союз рабочих газовой промышленности, Союз докеров) были основаны в 1889. Ранее существовавшие профсоюзы строились по узкопрофессиональному (цеховому) признаку, т.е. объединяли только рабочих одной профессии. Новые профсоюзы стали строиться по производственному (отраслевому) признаку – в их состав входили рабочие разных профессий, но принадлежащие к одной отрасли производства. Кроме того, в члены этих профсоюзов впервые принимали не только высококвалифицированных рабочих, но и неквалифицированных. Под влиянием Новых тред-юнионов неквалифицированных рабочих начали принимать и в старые тред-юнионы. Постепенно новые принципы

членства стали общепринятыми, и уже к началу 20 в. разница между Новыми тред-юнионами и старыми во многом стерлась.

В начале 20 в. профессиональные союзы Англии объединяли более половины всех рабочих страны (в 1920 – около 60%). Такая высокая организованность профсоюзного движения надолго сделала его влиятельным участником политической и экономической жизни страны.

Если в Англии и США профсоюзы, как правило, выдвигали чисто экономические требования и подчеркнуто дистанцировались от радикальных (революционных) политических партий, то в других развитых странах профсоюзное движение конца 19 – начала 20 вв. оказалось более политизированным и революционным. В одних странах (Франция, Италия, Испания) профсоюзы попали под сильное влияние анархо-синдикалистов, в других (Германия, Австрия, Швеция) – под влияние социал-демократов. Приверженность «континентальных» профсоюзов левым идеям затянула процесс их легализации. Во Франции право организовывать рабочие союзы было официально признано только в 1930-е. В Германии гитлеровский режим уничтожил профсоюзы, их восстановили лишь после Второй Мировой войны.

2. История развития профсоюзов в Европе и США

Прообразом современных профсоюзов можно считать «ассоциации ремесленников, именуемые также рабочими союзами или общинами подмастерьев, которые начали складываться в XIV в.»¹. Уже в тот период отмечены их организованные действия, в том числе организация стачек подмастерьев. Это вызвало ответную реакцию органов государственной власти. Первым антикоалиционным английским законом стал Акт 1549 г., «запретивший мастерам и подмастерьям вступать между собой в соглашения по поводу условий труда»². В дальнейшем коллективные действия рабочих пресекались как «нарушение принципа индивидуального самоопределения»³. Наиболее поучителен и интересен в этом плане опыт Франции, где первый запрет коалиций восходит еще ко временам Франциска I (начало XVI в.). В разгар Великой французской революции 14 мая 1791 г. в Национальное собрание вносится законопроект о запрете корпораций. 14 июня 1791 г. он единогласно вотируется и входит в историю по названию Закона Ле Шапелье (по фамилии докладчика данного Закона). В ст. 1 Закона указывалось: «... ни лавочники, ни рабочие, ни ремесленники не вправе выбирать от своих собраний президента, секретаря или синдика, составлять протоколы, совместно обсуждать и принимать решения и вырабатывать регламенты, касающиеся их мнимых общих интересов»⁴. За подобные действия предполагался «штраф в 500 ливров и лишение избирательных прав на один год (ст. 3)»⁵. Более того, утверждалось, что «... уничтожение всевозможных корпораций... составляет одно из основных положений французской конституции»⁶.

Антирабочая направленность законодательства получила развитие и при Наполеоне. Он боролся с безработицей, но одновременно установил полицейский надзор за рабочими. В 1810 г. в уголовном порядке закрепляется «наказание за руководство или подстрекательство к коалиции до 5 лет лишения свободы»⁷.

Английскими законами 1799 и 1800 гг. также запрещались соглашения рабочих с целью «добиться увеличения заработной платы, изменить или уменьшить рабочее время и др.»⁸. Только с начала XIX в. в Англии произошел перелом в отношении государства и общества к профессиональным организациям.

В 1824 г. отменяется запрет на создание коалиций, а в 1825 г. принимается новый английский Закон, разрешающий коалиции рабочих. С этого времени получило развитие движение тред-

¹ Рыженков А.Я. Трудовое право России. М.: Юрайт-издат, 2007. С.47.

² Там же. С.47.

³ Там же. С.47.

⁴ Там же. С.47.

⁵ Там же. С.47.

⁶ Там же. С.47.

⁷ Рыженков А.Я. Указ. соч. С.48.

⁸ Лушников А.М. Курс трудового права. М.: Статус, 2009. С. 79.

юнионов. Но сохраняется возможность уголовного преследования за всякие действия, которые могли нанести ущерб промышленности или стеснить промышленников, в том числе за стачки. Только широко развернувшееся движение рабочих за расширение своих прав (чартистское движение) в 30-40-х годов XIX в. привело к принятию ряда законов, ограничивающих свободу союзов. В 1871 г. Закон о профсоюзах ввел для них «добровольную государственную регистрацию и запретил их судебное преследование»¹. Закон о заговоре и защите собственности (1875 г.) «отменил судебные преследования профсоюзов за организацию забастовок»². Судебные иски в связи с нарушением коллективно-договорных соглашений запрещались Законом о профсоюзах 1871 г. Таким образом, коллективный договор был лишен правовых санкций, а его осуществление целиком зависело от воли работодателя и силы давления профсоюзов. Этот же Закон устанавливал порядок регистрации профсоюзов у Регистратора обществ взаимопомощи.

«В 1906 г. законодательно снимаются последние ограничения в деятельности профсоюзов, подтверждается законность забастовок и отменяется гражданско-правовая ответственность тред-юнионистов за убытки, причиненные стачкой»³.

Гораздо сложнее ситуация складывалась во Франции. Закон 1849 г. «сохранил запрет на коалиции, но уравнивал в этом запрете работников и работодателей»⁴. В 1864 г. коалиции разрешаются, но если численность персонала превышала 20 человек, то было необходимо разрешение администрации. Свободы собраний не было. Наконец, Закон 21 марта 1884 г. отменяет уголовное преследование за коалицию и провозглашает свободу ее создания. Окончательно этот принцип закрепился с отменой ст. 291-294 Уголовного кодекса Законом 1 июля 1901 г. Своеобразной формой регистрации профсоюза служила «передача его устава с указанием фамилии руководителя профсоюза на хранение в мэрию»⁵.

В Северо-Германском союзе создание союзов разрешалось с 1832 г., но только с санкции правительства. Ранее Имперский цеховой устав 16 апреля 1731 г. запрещал коалиции под угрозой уголовного наказания. В 1848 г. уже законодательно признается свобода союзов и собраний. Наиболее разработанным был прусский Закон 1850 г. Наконец, 19 апреля 1908 г. принимается общеимперский Закон о союзах. Согласно ему «для создания союзов рабочих, преследовавших экономические цели, не требовалось предварительного разрешения»⁶. В США с 1869 г. действовала организация «Рыцари труда», объединившая впоследствии в своих рядах 700 тыс. членов. В начале 80-х годов XIX в. появляется Американская федерация труда (АФТ).

В большинстве развитых стран к началу XX в. государственная регистрация профсоюзов не была обязательной. При этом приобретение прав юридического лица или сходных по объему прав было связано с моментом государственной регистрации. В большей части она носила уведомительный характер, хотя регистрирующий орган проводил правовую экспертизу устава и других учредительных документов. К тому времени на Западе свобода работника распоряжаться своим трудом неразрывно связывалась с правом на объединение в профсоюзы и правом на коллективные действия.

В США в 1914 г. принимается Закон Клейтона, согласно которому «профсоюзы впервые не рассматривались как незаконные объединения, подрывающие свободу торговли»⁷. Однако в судебной практике Закон толковался в том смысле, что «профсоюзы не подпадают под действие антитрестовского законодательства только в том случае, если их действия носят правомерный характер»⁸. При этом решение вопроса о законности действий профсоюзов оставалось на полное усмотрение судей, которые выдавали единолично судебные предписания, содержащие требования воздержаться от определенных действий. Неисполнение предписаний влекло «наказание в виде

¹ Там же. С.79.

² Там же. С.79.

³ Лушников А.М. Указ. соч. С. 80.

⁴ Рыженков А.Я. Указ. соч. С.49.

⁵ Там же. С.49.

⁶ Там же. С.49.

⁷ Лушников А.М. Указ. соч. С. 82.

⁸ Там же. С.82.

штрафа или тюремного заключения за неуважение к суду»¹. В целом Закон Клейтона не защитил в полном объеме профсоюзы от судебных предписаний, хотя и установил некоторые ограничения для их выдачи.

Становление и развитие профсоюзного движения в разных странах происходило в целом по английскому образцу, но с запаздыванием и разными темпами. Например, в США первый общенациональный рабочий союз, «Рыцари Труда», возник в 1869.

Рыцари труда. В последней трети XIX в. над страной пронесся «великий смерч». Одним из последствий этого популистского восстания против «аппетитов богачей» было возникновение общества «Рыцари труда». Сначала это было тайное общество, в которое могли вступать все, кроме «адвокатов, банкиров, биржевых спекулянтов или спекулянтов спиртными напитками и детективов Пинкертон». Позднее оно перестало быть тайным, и к 1886 г., к периоду расцвета, «Рыцари» насчитывали в своих рядах примерно 700 тыс. членов. Это движение явилось попыткой создать единый крупный профессиональный союз, представляющий всех рабочих. Но это был разнородный конгломерат, в котором оказались вместе и «цеховые союзы» квалифицированных рабочих, и «производственные союзы» всех рабочих данного предприятия или отрасли, и смешанные группы, состоящие из всех тех, кто желал вступить в его состав.

«Рыцари» уделяли много внимания политической реформе и агитации. Некоторые из деятелей больше интересовались «возвышенными целями» и радикальными политическими переменами, чем повседневной борьбой за повышение почасовой заработной платы. В свое время число членов общества «Рыцари» быстро выросло. Но после нескольких неудачных стачек оно сократилось столь же стремительно. США были явно не восприимчивы к такого рода политическому рабочему движению, а организация «Рыцари труда» оказалась слишком непрочной, чтобы обеспечить себе сколько-нибудь постоянное влияние.

Но к концу 19 в. они пришли в упадок, и крупнейшей национальной рабочей организацией стала основанная в 1881 Американская Федерация Труда, АФТ, возглавляемая Сэмюэлем Гомперсом.

Основные принципы Гомперса:

1. Он настаивал на «деловом юнионизме», то есть на профсоюзном движении, ставящем своей целью повседневную борьбу за повышение заработной платы и лучшие условия труда и не участвующем в классовой борьбе за изменение общественного строя. Рабочие должны получать все больше и больше путем эволюции, а не насильственной революции.

2. Он построил АФТ на принципе федерализма, согласно которому каждый национальный союз имеет автономный суверенитет и «исключительную юрисдикцию» над своей профессией. Это означает, что АФТ не допускает «двойственного юнионизма», то есть что два союза не должны пытаться вовлечь в организованное движение одних и тех же рабочих, а рабочие не могут выделиться в отдельную группу из признанного ими национального союза.

3. Наконец, он настаивал на волюнтаризме, не допускающем вмешательства правительства в переговоры о заключении коллективных договоров ни на стороне трудящихся, ни на стороне предпринимателей. В политике он выступал за вознаграждение друзей рабочих и наказание их врагов. Однако он не связывал профсоюзы с какой-либо одной политической партией.

Таким образом, АФТ почти во всех отношениях представляла собой полярную противоположность «Рыцарям труда». Когда «Рыцари» утратили свое влияние, роль АФТ возросла и продолжает расти и поныне. Можно сказать, что философия АФТ стала господствующей философией американского рабочего движения.

В 1955 она слилась с Конгрессом производственных профсоюзов, КПП, с тех пор эту ведущую профсоюзную организацию США называют АФТ-КПП. Сопrotивление предпринимателей профсоюзам было в этой стране очень долгим. Так, в 1920–1930-е Национальная ассоциация промышленников настояла на введении контрактов «желтой собаки», по условиям которых рабочие не должны были вступать в профсоюзы. Чтобы ослабить сплоченность объединенных в профсоюзное движение рабочих, американские предприниматели пошли им на дополнительные уступки

¹ Там же. С.82.

– например, применяли участие в прибылях предприятия. Нетерпимость к профсоюзам сменилась в США их признанием только при «новом курсе» Ф.Д. Рузвельта: принятый в 1935 Национальный закон о трудовых отношениях (закон Вагнера) требовал от работодателей обязательного заключения коллективных договоров с профсоюзом, представляющим большинство работников.

Великая депрессия США. На профсоюзы США оказало влияние два события, сыгравших главную роль в их взлете в 1936-1938 гг.

Первым явилось основание в 1936 г. Конгресса производственных профсоюзов (КПП, Congress of Industrial Organizations, CIO), который стремился организовать рабочих в союзы по отраслевому признаку. До этого союзы формировались в соответствии с «цеховым» принципом: все рабочие одной специальности входили в один и тот же профсоюз, вне зависимости от того, в какой отрасли они работали. Отраслевой же принцип сделал намного более легким процесс организации в союзы большого количества квалифицированных и неквалифицированных рабочих в каждой из отраслей.

Вторым событием стало принятие Закона Вагнера в 1935 г. Этот закон запрещал нанимателям проводить политику ущемления прав работников, в частности дискриминацию членов профсоюзов или работников, подписавших протест против своей компании. Фирмам не разрешалось запрещать своим работникам организовывать союзы, и им вменялось в обязанность заключать договоры с профсоюзами, организованными их работниками.

Закон Вагнера облегчил профсоюзам организацию рабочих и дал им возможность выдвигать иски против тех нанимателей, которые возражали против объединения своих работников в союзы. Быстрый рост профсоюзов сопровождался во время и после второй мировой войны многочисленными крупными забастовками и растущим пониманием того, что профсоюзам предоставлено слишком много власти.

Закон Тафта - Хартли. Это понимание привело к тому, что в 1947 г. был принят Закон Тафта - Хартли, который урезал власть профсоюзов. Им была запрещена практика так называемого «закрытого цеха», при которой предпринимателю вменялось в обязанность нанимать только членов профсоюза. Практика «юнионизированных предприятий», при которой взятый на работу человек должен был в течение 30 дней вступить в профсоюз, была разрешена, однако штатам было предоставлено право принимать законы, ставящие эту практику вне закона. Такие законы, получившие название законов о праве на работу, ослабили профсоюзы, предоставив любому человеку, принятому на работу в фирме, право работать независимо от того, вступил он в профсоюз или нет.

Двадцать штатов на юге, юго-западе, а также в равнинных районах приняли законы о праве на работу.

Другое важное положение закона Тафта - Хартли предоставило президенту право запрещать забастовки на срок до 80 дней, если они ставят под угрозу функционирование всей экономики. Этот 80-дневный период предполагалось предоставить сторонам для того, чтобы «остыть» и достичь взаимного соглашения.

Антипрофсоюзная ограничительная направленность Закона Тафта-Хартли была усилена Законом Лэндрама-Гриффина 1959 г., поставившего профсоюзы под еще больший контроль государственных органов, которые получили право регулировать проведение выборов в профсоюзные органы, определять размеры членских взносов, требовать представления в Министерство труда отчетов, копий уставов, постановлений профсоюзов и пр.

Положения Закона Тафта-Хартли неоднократно подкреплялись впоследствии решениями Верховного суда США. Например, в 1984, 1985 гг. Верховный суд запретил оказывать давление на рабочих с тем, чтобы они вступали в профсоюз (однако разрешил вести среди них «разъяснительную работу»), поддержал практику запрета «закрытого цеха», предоставил компаниям, «испытывающим финансовые трудности», право разрывать трудовые отношения с организованными в профсоюз рабочими и пр.

Закон Тафта-Хартли, при всей своей антипрофсоюзной направленности, привел к более жесткому упорядочению отношений между трудом и капиталом, внес видимую лепту в достижения согласия между ними и тем самым способствовал укреплению политической стабильности, в

чем интересы американских предпринимателей и американских профсоюзов никогда не расходились.

3. Общая характеристика современных профсоюзов Европы и США

Д.К. Бекашев указывает, что право на объединение в профсоюз включает: «право работников без какого-либо разрешения государственных органов и бюрократических формальностей создавать по своему выбору профсоюзы и присоединяться к ним при единственном условии подчинения их уставам; право образовывать федерации и конфедерации; право членов профсоюза свободно избирать своих представителей, участвовать в регулировании внутренней жизни профсоюзов (внутрипрофсоюзная автономия); право свободно, без какого-либо вмешательства государственных властей, осуществлять профсоюзную деятельность»¹.

Профсоюзная работа с необходимостью предполагает «политическую и финансовую независимость профсоюзов от государства, политических партий, предпринимателей, церкви»².

Независимость профсоюзов от предпринимателей обеспечивается, в частности, запретом объединения в одном профсоюзе работников и администрации. В США, например, как это установлено в законодательстве, «если профсоюз включает в свой состав лиц, относящихся к администрации, даже самого низового звена, он не вправе выступать представителем работников в коллективных переговорах»³. В Дании руководящему персоналу предприятий «запрещено входить в профсоюз, объединяющий рядовых работников»⁴. Роспуск профсоюзов допускается только по решению суда за грубое нарушение закона. Приобретение профсоюзами прав юридического лица не может быть подчинено ограничительным условиям.

В большинстве стран в конституциях провозглашено право граждан на объединение (ассоциацию); в ряде стран (Франция, Италия, Япония, Испания, Португалия) право трудящихся на объединение в профсоюз имеет ранг специально установленного конституционного права.

Право на объединение в профсоюз обычно трактуется таким образом, что оно включает в себя так называемое негативное право на коалицию.

Законодательные и иные юридические акты регламентируют вопросы, касающиеся внутренней структуры и функционирования профсоюзов, порядка их взаимоотношений друг с другом, со своими членами, предпринимателями и государством. Они включают как нормы, предоставляющие профсоюзам права, полномочия и льготы, так и нормы, устанавливающие обязанности профсоюзов перед государством.

Законодательство западных стран допускает «плюрализм профсоюзных отношений, т.е. право работника присоединиться к любому профсоюзу по своему выбору»⁵.

Можно условно подразделить профсоюзные права на две группы: права профсоюзов вне предприятий (в отраслевом или общенациональном масштабах) и права профсоюзов в пределах предприятия.

Права профсоюзов вне предприятий предусматривают «свободное создание и функционирование профсоюзов, стабильность существования»⁶. В ряде стран, например во Франции, Испании, Португалии, Италии, объявлены незаконными любые действия, имеющие целью «воспрепятствовать осуществлению профсоюзных прав, установлено уголовное наказание за их нарушение, запрещено наложение ареста на профсоюзные фонды»⁷. В Швеции и Финляндии предприниматели должны «консультироваться с профсоюзом, прежде чем вводить изменения на производстве, ведущие к увольнениям и перемещениям работников»⁸, а в Швеции – «даже при-

¹ Бекашев Д.К. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2008. С.163.

² Черняева Д.В. Международное трудовое право. М.: КноРус, 2010. С. 521.

³ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: Норма, 2000. С.133.

⁴ Там же. С.133.

⁵ Киселев И.Я. Указ. соч. С.135.

⁶ Там же. С.136.

⁷ Там же. С.136.

⁸ Там же. С.136.

остановить свое решение о введении производственных новшеств при отсутствии согласия профсоюза»¹. Важно подчеркнуть, что при отсутствии согласия сторон, т. е. при провале переговоров на местном и национальном уровнях, предприниматель в конечном счете сохраняет право принять решение по собственному усмотрению. Таким образом, здесь идет речь о праве профсоюзов временно приостановить решения администрации (до завершения переговоров на местном или национальном уровнях), а не о праве отменять их (праве вето). В Италии законом предусмотрено, что в «случае антипрофсоюзной деятельности предпринимателя претор по просьбе местных профсоюзных органов выносит предварительный приказ о запрещении такой деятельности и устранении ее последствий. Этот приказ действует до вынесения окончательного решения в итоге судебного разбирательства»².

В США «профсоюзы в случае нарушения прав, установленных в законе (вмешательство предпринимателей в профсоюзную деятельность, дискриминация членов профсоюза и т. п.), вправе обратиться в административный орган - Национальное управление по вопросам трудовых отношений (НУТО) с жалобой на «нечестную трудовую практику» со стороны предпринимателя и добиваться судебного приказа, пресекающего незаконные действия предпринимателя»³.

В законодательстве ряда стран (Франция, Бельгия, Италия, Испания) имеются правила, касающиеся предоставления некоторым, наиболее многочисленным и влиятельным профсоюзам статуса «наиболее представительного профсоюза», получающего определенные преимущества, льготы и полномочия при осуществлении представительства работников перед государственными органами в ходе коллективных переговоров, трудовых споров, при выборах в органы рабочего представительства и т.д.

Профсоюзам предоставлены определенные права на предприятиях:

1.«Полномочия, необходимые для нормального осуществления организационной деятельности: вывешивать на особой доске объявления, касающиеся профсоюзных дел; распространять пропагандистские материалы (во внерабочее время), собирать членские взносы во внерабочее время и вне рабочих мест, вербовать новых членов, проводить профсоюзные собрания (во Франции, ФРГ, Испании - во внерабочее время и вне рабочих мест, в Греции - во внерабочее время на рабочих местах), а в Италии, Португалии - в пределах установленного максимума часов и в рабочее время (т. е. с оплатой потерянных рабочих часов). На крупных и средних предприятиях в распоряжение профсоюзов передается отдельное помещение;

2. Неосвобожденным профсоюзным работникам на предприятиях предоставляется оплачиваемое время для выполнения своих функций, а в некоторых странах, кроме того, оплачиваемый (или неоплачиваемый) отпуск для профсоюзной учебы или участия в работе отраслевых или общенациональных профсоюзных органов;

3. Во многих странах работники, избранные в профсоюзные органы предприятий, пользуются дополнительной защитой при увольнении. В этих случаях требуется согласие административного органа (инспектора труда), либо профсоюза, либо самого работника»⁴.

Профсоюзы имеют обязанности: «отвечают за их нарушение, за любые антизаконные действия; подвергаются имущественной ответственности, а их функционеры - административной и уголовной ответственности»⁵.

Важное значение имеет запрет дискриминации за принадлежность к профсоюзу и профсоюзную деятельность. Это относится к увольнениям, к поощрениям и наказаниям, к заработной плате. В ряде стран, например, во Франции, законодательство запрещает такую дискриминацию и при приеме на работу. Обычно предусмотрена консультация с профсоюзами при осуществлении коллективных увольнений.

В законодательстве отдельных стран (например, Великобритании) закреплены права профсоюзов в области охраны труда. Имеются страны, где профсоюзам предоставлены особые процес-

¹ Там же. С.136.

² Киселев И.Я. Указ. соч. С.136.

³ Сперанский А. Две стороны американских профсоюзов // Представитель власти. 2003. №42. С.3.

⁴ Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2011. С. 210-211.

⁵ Там же. С.211.

суальные права. Так, «во Франции профсоюзы по собственной инициативе или по просьбе работника могут представлять его в суде и даже заменить его в судебном разбирательстве. Профсоюзам предоставлено право осуществлять в суде защиту коллективных интересов профессиональной категории»¹.

Государственный надзор и контроль за деятельностью профсоюзов осуществляется путем их регистрации в государственном органе и предоставления ему для проверки профсоюзной документации и сведений, касающихся деятельности профсоюзов.

Регистрация профсоюзов проводится почти во всех странах. Различие заключается в категоричности требования о регистрации, в порядке ее проведения, в характере отчетности профсоюзов, в объеме льгот, которыми пользуется зарегистрированный профсоюз. В большинстве стран регистрация факультативна, но не подчинившийся установленному порядку профсоюз не получает определенных льгот. Эти льготы различны в зависимости от страны: например, «статус «независимого» профсоюза и налоговые послабления, право быть признанным единственным представителем данной категории работников при коллективных переговорах, принуждать предпринимателя вести коллективные переговоры, право заключать любые коллективные договоры или договоры, имеющие общеобязательную силу, право юридического лица, доступ в государственные органы по разрешению трудовых конфликтов»². В США, однако, государственная регистрация профсоюзов строго обязательна, а ее нарушение влечет за собой уголовную ответственность профсоюзных руководителей.

Политический вес профсоюзов во многом определяется процентным соотношением числа членов профсоюза и всех наемных работников. Оно складывается под влиянием исторических, национальных, экономических, культурных факторов и заметно варьируется в зависимости от конкретной страны. Так, «во Франции профсоюзами охвачено 9% самодеятельного населения из числа наемных работников, в США - 17%, в Великобритании - 38%, в ФРГ - 39%, в Швеции - 90%»³.

На единство профсоюзного движения объективно влияют структурные изменения в экономике, вызванные сдвигами в технологии и системе потребностей населения. В ряде развитых стран заметно сокращается сектор добывающей промышленности и, следовательно, численность занятых в нем работников. Подобная тенденция наблюдается и во вторичном секторе - секторе обрабатывающей промышленности, а также в тяжелом машиностроении, ориентированном на эти секторы и связанном с индустриальными технологиями. Зато все более важным в экономике развитых стран становится третичный сектор - торговля и услуги. Именно сюда «переливаются» высвобождающиеся наемные работники из первых двух секторов.

Однако в ряде стран Европы данное обстоятельство не мешает единству рабочих, что характерно, например, для Германии, где объединение немецких профсоюзов охватывает более 6 млн. членов. Профсоюзное единство характерно и для Великобритании, где члены Британского конгресса тред-юнионов составляют большинство лейбористской партии. В других странах, например, во Франции, профсоюзы разъединены.

Значительные по своей представительности и единые в требованиях, профсоюзные организации обладают большими возможностями влияния. С ними считаются как владельцы предприятий, так и правительство, которые уже не могут делать ставку на внутреннюю разобщенность или на чрезмерные обещания, способные ослабить участников профсоюзного движения.

Р.Т. Мухаев отмечает, что «профсоюзы утрачивают свою роль и влияние во многих странах. Например, в США число членов профсоюзов значительно сократилось за последние четверть века, и сегодня менее 10% работников частного сектора в Америке состоят в них»⁴.

¹ Киселев И.Я. Указ. соч. С.137.

² Там же. С.137.

³ Киселев И.Я. Указ. соч. С.138.

⁴ Мухаев Р.Т. Политология. М.: Проспект, 2010. С. 232.

4. Профсоюзы и их деятельность в современных условиях

С течением времени функции профсоюзов несколько видоизменились. В наши дни профсоюзы оказывают влияние не только на нанимателей, но и на финансовую и законодательную политику правительства.

Современные ученые, занимающиеся проблемами профсоюзов, выделяют две их основные функции – защитную (взаимоотношения «профсоюз – предприниматели») и представительскую (взаимоотношения «профсоюз – государство»). Некоторые экономисты добавляют к этим двум еще и третью функцию, экономическую – заботу о повышении эффективности производства.

Защитная функция наиболее традиционна, она напрямую связана с социально-трудовыми правами работников. Речь идет не только о предупреждении нарушений предпринимателями трудовых прав работников, но и о восстановлении уже нарушенных прав. Уравнивая позиции рабочих и работодателя, профсоюз защищает наемного работника от произвола нанимателя.

Самым сильным орудием профсоюзной борьбы долгое время были забастовки. Наличие профсоюзов на первых порах практически не было связано с частотой и организацией забастовок, которые оставались спонтанным явлением. Коренным образом ситуация изменилась после Первой Мировой войны, когда забастовки объединенных профсоюзами рабочих стали главным инструментом их борьбы за свои права. Демонстрацией этого стала, например, возглавленная Конгрессом тред-юнионов общенациональная всеобщая забастовка в мае 1926, охватившая все ведущие отрасли экономики Великобритании.

Следует отметить, что в борьбе за интересы своих членов профсоюзы часто проявляют безразличие к интересам других работников, не входящих в профсоюзы. Так, в США профсоюзы ведут активную борьбу за ограничение миграции, поскольку иностранные рабочие «перебивают» работу у коренных американцев. Другой практикуемый профсоюзами метод ограничения предложения труда – это требования строго лицензировать многие виды деятельности. В результате профсоюзы обеспечивают своим членам более высокую зарплату, чем не состоящим в профсоюзах (в США – на 20–30%), но этот выигрыш, как считают некоторые экономисты, во многом достигается за счет ухудшения оплаты труда не состоящих в профсоюзах.

В последние десятилетия понимание защитной функции профсоюзов несколько изменилось. Если ранее основной задачей профсоюзы считали повышение оплаты и условий труда, то сегодня их основная практическая задача состоит в том, чтобы не допустить увеличения уровня безработицы и повысить занятость. Это означает сдвиг приоритетов от защиты уже работающих к защите интересов всех лиц наемного труда.

Функция представительства связана с отстаиванием интересов работников не на уровне фирмы, а в государственных и общественных органах. Целью представительства является создание дополнительных (по сравнению с уже существующими) льгот и услуг (по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию и т.д.). Профсоюзы могут представлять интересы работников, участвуя в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления, выступая с предложениями о принятии законов, касающихся социально-трудовой сферы, участвуя в разработке государственной политики и государственных программ в области содействия занятости населения, принимая участие в разработке государственных программ охраны труда и т.д.

Включаясь в политическую борьбу, профсоюзы активно занимаются лоббизмом – защищают прежде всего те решения, которые повышают спрос на производимые работниками товары и, тем самым, спрос на рабочую силу. Так, американские профсоюзы всегда активно выступали за меры протекционизма – ограничения ввоза в США зарубежных товаров.

Для реализации представительских функций профсоюзы поддерживают тесные связи с политическими партиями. Дальше всего пошли английские профсоюзы, которые еще в 1900 создали свою собственную политическую партию – Комитет рабочего представительства, с 1906 – Лейбористская партия (в переводе – партия труда). Профсоюзы прямо финансируют эту партию. Схожая ситуация наблюдается в Швеции, где объединяющая подавляющее большинство наемных работников Шведская конфедерация профсоюзов обеспечивает политическое главенство Шведской социал-демократической партии. В большинстве стран, однако, профсоюзное движение разделено

на объединения с различной политической ориентацией. Например, в Германии наряду с ориентированным на сотрудничество с социал-демократами Объединением немецких профсоюзов (9 млн. чел.) действует более малочисленное Объединение христианских профсоюзов (0,3 млн. чел.), близкое к христианским демократам.

В условиях обострения конкурентной борьбы профсоюзы стали осознавать, что благосостояние работников зависит не только от противоборства с предпринимателями, но и от роста эффективности труда. Поэтому современные профсоюзные организации почти не прибегают к забастовкам, активно участвуют в повышении профессиональной подготовки своих членов и в совершенствовании самого производства. Исследования американских экономистов доказывают, что в большинстве отраслей члены профсоюзов демонстрируют более высокую производительность (примерно на 20–30%).

Если первая половина 20 в. стала апогеем профсоюзного движения, то во второй его половине оно вошло в полосу кризиса.

Ярким проявлением современного кризиса профсоюзного движения является сокращение в большинстве развитых стран доли работников, входящих в профсоюзы. В США коэффициент юнионизации (степень охвата рабочей силы профсоюзным движением) упал с 34% в 1954 до 13% в 2002. Редко в какой стране (одно из исключений – Швеция) профсоюзы объединяют более половины наемных работников. Мировой показатель охвата трудящихся профсоюзным движением в 1970 составлял 29% для частного сектора, а к началу 21 в. упал ниже 13% (примерно 160 млн. членов профсоюзов на 13 млрд. наемных работников).

Причины снижения популярности профсоюзов лежат как во внешних, не зависящих от профсоюзов явлениях общественной жизни, так и во внутренних характеристиках самих профсоюзов.

Ученые выделяют три основных внешних фактора, противодействующих развитию профсоюзов в современную эпоху.

1. Возрастание международной конкуренции из-за экономической глобализации.

По мере формирования международного рынка труда конкурентами рабочих из развитых стран мира становятся не только их безработные соотечественники, но и масса работников из менее развитых стран мира. Эта группа людей, обладая примерно тем же набором знаний, готова выполнять тот же объем работы за заметно меньшую заработную плату. Поэтому многие фирмы стран «золотого миллиарда» широко используют труд не входящих в профсоюзы рабочих-мигрантов (часто нелегальных), или вообще переносят свою деятельность в страны «третьего мира», где профсоюзы очень слабы.

2. Упадок в эпоху НТР старых отраслей промышленности.

Профсоюзное движение долгое время было основано на трудовой солидарности работников традиционных отраслей промышленности (металлургов, шахтеров, докеров и т.д.). Однако по мере развертывания НТР происходят структурные сдвиги – сокращается доля промышленной занятости, зато растет занятость в сфере услуг.

Из наемных работников сферы услуг к членству в профсоюзах стремятся почти исключительно «синие воротнички» (работники с относительно низкой квалификацией), в то время как «белые» и «золотые воротнички» (высококвалифицированные работники) видят в профсоюзах не защитников своих прав, а проводников принудительной уравниловки. Дело в том, что в новых отраслях труд является, как правило, более индивидуализированным, поэтому работники стремятся не столько создавать «единый фронт» в борьбе за свои права, сколько повышать свою личную квалификацию и, тем самым, ценность в глазах работодателей. Поэтому, хотя в новых отраслях также возникают профсоюзы, они, как правило, малочисленнее и менее активны, чем профсоюзы старых отраслей. Так, в США в 2000 в отраслях промышленности, строительства, транспорта и связи доля членов профсоюзов составляла от 10 до 24% от числа занятых, а в сфере коммерческих услуг – менее 5%.

3. Усиление влияния либеральной идеологии на деятельность правительств развитых стран.

Во второй половине 20 в., по мере роста популярности идей неоклассической экономической теории, отношения между правительством и рабочим движением начали ухудшаться. Особенно

заметна эта тенденция в Великобритании и США. Правительства этих стран в последние десятилетия 20 в. проводили целенаправленную политику поощрения конкуренции, направленную на снижение влияния профсоюзов и ограничение сферы их деятельности.

В Великобритании правительство М.Тэтчер резко негативно высказывалось против деятельности профсоюзов, направленной на повышение заработной платы, так как это повышало стоимость британских товаров и делало их менее конкурентоспособными на международном рынке. Помимо этого, трудовые соглашения, по мнению консерваторов, понижали конкуренцию на рынке труда, не позволяя увольнять работников в зависимости от рыночной конъюнктуры. Принятые в начале 1980-х законы запрещали политические забастовки, забастовки солидарности, пикетирование поставщика предпринимателя, усложняли процедуру активных действий (вводилось обязательное предварительное тайное голосование всех членов профсоюза по вопросам о проведении акций протеста). Кроме того, некоторым категориям государственных служащих вообще запрещалось быть членами профсоюзов. В результате этих санкций доля членов профсоюзов среди рабочих Великобритании упала до 37,5% в 1991 и 28,8% в 2001.

Еще хуже сложилась ситуация с профсоюзами в США. Рабочие ряда отраслей промышленности с традиционно сильным профсоюзным движением (сталелитейная, автомобильная, транспортная промышленность) были вынуждены согласиться на понижение зарплаты. Несколько забастовок потерпели сокрушительный крах (наиболее яркий пример – разгон профсоюза авиадиспетчеров в 1980-х, при Р.Рейгане). Результатом этих событий стало резкое понижение численности рабочих, желающих быть членами профсоюзов, которые оказались не в состоянии выполнять свои функции.

За последние полвека своего существования легальные профсоюзы «вросли» в существующую систему, бюрократизировались и во многих случаях заняли обособленную от рабочих позицию. Постоянный штат сотрудников, бюрократические процедуры все больше отдаляют профсоюзных «боссов» от рядовых трудящихся. Не будучи, как раньше, сращенными с рабочими, профсоюзы перестают ориентироваться в тех проблемах, которые реально волнуют их членов.

Другой фактор кризиса «континентальных» профсоюзов – это формирование глобального (европейского, в частности) рынка труда, что усиливает конкуренцию друг с другом рабочих всех стран ЕС при различиях в уровне зарплат в 50 и более раз. Такая конкуренция привела к тенденции уменьшения заработной платы, ухудшения условий труда, роста безработицы и временной занятости, разрушения социальных завоеваний и роста теневого сектора.

Хотя экономическая глобализация требует международной консолидации профсоюзов, современное профсоюзное движение реально представляет собой сеть слабо связанных друг с другом национальных организаций, которые продолжают действовать в соответствии со своими национальными проблемами. Существующие международные профсоюзные организации – Международная конфедерация свободных профсоюзов (крупнейшая в мире – 125 млн. членов), Международные профсоюзные секретариаты, Европейская конфедерация профсоюзов и некоторые другие – пока еще не пользуются широким авторитетом. Поэтому давняя мечта радикальных профсоюзных активистов, создание всемирного «Единого Большого Профсоюза», пока остается только мечтой.

Однако даже если профсоюзным организациям разных стран удастся наладить между собой сотрудничество, в долгосрочной перспективе профсоюзы обречены на постепенное отмирание. Профсоюз есть порождение индустриальной эпохи с типичным для нее противостоянием собственников капитала и наемных работников. Поскольку по мере приближения к постиндустриальному обществу этот конфликт теряет свою остроту, пропадает, то и профсоюзные организации классического типа тоже неизбежно будут терять свое значение. Вероятно, в ближайшем будущем центр профсоюзного движения будет смещаться из развитых стран в развивающиеся, где еще доминируют технологии и производственные отношения индустриального общества.

Список использованной литературы

1. Бежашев Д.К. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2008.
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: Норма, 2010.
3. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2008.
4. Лушников А.М. Курс трудового права. М.: Статус, 2009.
5. Лютов А.А. Положение в американских профсоюзах сегодня // США-Канада: экономика, политика, культура. 2008. № 9.
6. Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2011.
7. Мухаев Р.Т. Политология. М.: Проспект, 2010.
8. Рыженков А.Я. Трудовое право России. М.: Юрайт-издат, 2009.
9. Сперанский А. Две стороны американских профсоюзов // Представитель власти. 2003. № 42.
10. Цыпина Г. Профсоюзы стран Запада сегодня // Общество и экономика. 2009. № 4.
11. Черняева Д.В. Международное трудовое право. М.: КноРус, 2010.
12. <http://www.vuzlib.org>
13. <http://www.trudprava.ru>
14. <http://ru.wikipedia.org>