

ЖУРНАЛ СРАВНИТЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Выпуск № 8, осень-зима 2012

«Тенденции развития законодательства об объединениях работников»

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">✓ Австралия✓ Великобритания✓ Италия✓ Казахстан✓ Канада | <ul style="list-style-type: none">✓ Китай✓ США✓ Франция✓ Южная Корея✓ ЮАР |
|--|---|



СОДЕРЖАНИЕ:

Выпуск № 8, осень-зима 2012

1.	М. Бобровникова.	Развитие законодательства об объединениях работников в Австралии	3
2.	О. Чезганова.	Тенденции развития современного законодательства о профессиональных союзах Великобритании	9
3.	Д. Хабибулина.	Направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в Италии	16
4.	О. Беседина.	Тенденции развития законодательства об объединениях работников в Республике Казахстан	24
5.	К. Шестопалова.	Развитие законодательства об объединениях работников в Канаде	33
6.	Е. Выстороп.	Направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в Китае	42
7.	П. Мажурин.	Направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в США	48
8.	К. Бычкова.	Направления и тенденции развития законодательства Франции об объединениях работников	55
9.	Ю. Еремина.	Развитие законодательства об объединениях работников в Южной Корее	64
10.	И. Протопопова.	Развитие законодательства об объединениях работников в ЮАР	71

Развитие законодательства об объединениях работников в Австралии.Мария Бобровникова¹

Официальное наименование: Австралийский Союз

Правовая семья: англо-саксонская

Форма государственного устройства: федерация

Система государственного правления: государство Содружества, парламентская монархия

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Commonwealth of Australia Constitution Act 1900
- Fair Work Act 2009
- Australian Trade Commission Act 1985
- Masters and Servants Act of the New South Wales 1902
- Trade Union Act 1881

Анализ данного вопроса необходимо изучать с трех точек зрения: исторической, политической и правовой. Только в данном единстве процесс формирования движения профсоюзов, апогей его развития, динамика, «линия жизни» предстанут перед глазами внимательного читателя в истинном свете.

Исторической точкой начала развития профсоюзного движения в Австралии принято считать конец XVIII века, при этом на создание профсоюзов в Австралии оказывала большое влияние политическая жизнь страны (в частности, именно в тот период была создана лейбористская партия). Мы можем выделить несколько этапов развития профсоюзного движения.

Начальный этап создания и укрепления деятельности профсоюзов приходится на 1788-1849 годы. Своеобразная история возникновения

¹ Студентка 5 курса факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по Австралии студенческого Журнала сравнительного трудового права.

профсоюзов в Австралии связана со спецификой ее первых поселенцев. Как известно, первыми Европейцами, заселившими Австралию, были осужденные². Их забастовки и привели к возникновению профсоюзов. В период с 1791 по 1804 годы прошел ряд забастовок (в том числе и крупное восстание Касл Хилл 1804 года (Castle Hill Rebellion)), в ходе которых заключенные требовали выдачу пайка не раз в неделю, а ежедневно³. Значительную и важную роль зарождении профсоюзного движения сыграла история Джеймса Стрейтера (James Straighter), приговоренного в 1822 году к 500 ударам плетью, месячному заключению и 5 годам каторги за то, что он подбивал других рабочих своего хозяина объединиться и сообща заставить хозяина повысить зарплату и улучшить питание.

С юридической точки зрения данные события повлияли на принятие акта, который хотя бы некоторым образом закрепил рамки профсоюзного движения, обозначил его права. В XVIII веке (веке рассвета капитализма и эксплуатации рабочего класса) официальное признание за рабочими права на объединение фактически означало бы изъятие у господствующего класса главного рычага управления - безоговорочной власти над человеческим капиталом. И если философско-правовая мысль того времени (Вольтер, Кондильяк, Руссо, д'Аламбер, Монтескье) немного заглянула в будущее, то данное будущее вряд ли имело отношение к австралийским реалиям того времени ввиду специфики населения страны и ее территориальной удаленности от мировых центров философской мысли. Для метрополии, коей

² Подробнее см.: Н.М. Сланевская. Формирование Австралийской идентичности. // Сборник Австралия, Океания и Индонезия в пространстве времени и истории. Маклаевский сборник. 2010. - № 3. - С. 69-80.

³ Касл-Хилл, восстание Касл-Хилл, (Castle Hill Uprising), бунт каторжников в Касл-Хилле, поселении в Новом Южном Уэльсе (Австралия) в 1804 год. Несколько сотен каторжников, многие из которых были ирландскими националистами, захватили Касл-Хилл и собирались занять другие поселения. Войска Нового Южного Уэльса подавили восстание, военный трибунал осудил мятежников, а зачинщики были либо повешены, либо подвергнуты телесным наказаниям, либо высланы. // Официальный сайт Центра миграционного наследия. URL: <http://www.migrationheritage.nsw.gov.au/exhibition/objectsthroughtime/1804-convict-uprising-at-castle-hill-watercolour> (дата обращения: 29.11.2012).

в то время для Австралии являлась Великобритания, наделение жителей колонии правом создавать и вступать в профсоюзы означало бы только одно - менее эффективную эксплуатацию рабочей силы, снижение своих сверхприбылей. Хотя Великобритания и являлась исторически первой страной, где были созданы профсоюзы, для колоний законодательного акта в отношении подобных привилегий принято не было.

XIX век, характеризующийся осмыслением «точки невозврата», символами которой стала Французская революция (взятие Бастилии 14 июля 1789 года, лозунг «Свобода, равенство, братство»), послужил основой нового этапа в развитии профсоюзного движения, когда «капитал» стал уяснять и принимать пользу данного права рабочих на создание профсоюзов в качестве основы для эффективного и мирного «рабочего климата» на предприятиях. Но до таких благ для работника как 8-10 часов работы в день, охрана труда и пр. был еще целый век.

1828 год ознаменовался принятием Закона о регулировании отношений рабочих и мастеров (Masters and Servants Act of New South Wales), урегулировавшего локауты, а также запретившего применять жестокие меры обращения по отношению к рабочим. С 1830 год происходит постепенное формирование отраслевых профсоюзов (профсоюз кораблестроителей в 1831 года, краснодеревщиков в 1833 года). В 1879 году был создан предшественник современного Австралийского совета профсоюзов - Межколониальный конгресс профсоюзов (Inter-Colonial Trade Union Congress), а в 1881 году наконец был принят Закон о профсоюзных организациях (Trade Union Act)⁴. После его принятия численность профсоюзного движения в течение 30 лет (к 1911 году) достигла почти 365 тысяч человек.

⁴ Официальный сайт Австралийского совета профсоюзов // URL: <http://www.actu.org.au/About/Tradeunions/default.aspx> (дата обращения: 29.11.2012).

В 1927 году был создан уже упомянутый Австралийский совет профсоюзов (Australian Council of Trade Unions, ACTU), для создания которого много сделали коммунистически-ориентированные политические силы страны. В настоящее время Совет осуществляет деятельность в следующих направлениях: 1. безопасность труда; 2. справедливость отношений между работником и работодателем, права работников; 3. экология на рабочих местах (уменьшение загрязнения, увеличение энергетической эффективности и пр.); 4. равенство в оплате труда для женщин и мужчин; 5. дальнейшее развитие пенсионной системы через схему пенсионных фондов (superannuation⁵); 6. внедрение новой схемы предоставления отпуска по беременности и родам и пр.

В 1984 году численность профсоюзов составила 3 028 500 человек (что демонстрировало рост доверия к профсоюзам и их значимость). Достаточно высокий уровень доверия австралийских работников профсоюзам во многом объясняется гарантиями, которые профсоюзы добыли в трудной многолетней борьбе. Профсоюзное лобби отстояло права работников на ежегодный оплачиваемый отпуск, на оплату сверхурочных работ, обеспечение охраны труда, компенсации за повреждение здоровья на производстве и др.

В настоящее время профсоюзное движение в Австралии вполне стабильно. После 2009 года, когда ACTU принимало активное участие в подготовке к принятию Закона о справедливом труде (Fair Work Act), по сути вернувшего многие из профсоюзных прав, отмененных в ходе законодательной реформы 2005 года⁶, и существенно сократившего права работников и их организаций, никаких существенных законодательных актов

⁵ Пенсионная программа в Австралии. Также используется в значении механизма пенсионных отчислений.

⁶ Workplace Relations Amendment Act (Закон о поправках в законодательство об отношениях на рабочих местах) (WorkChoices) 2005 г.

по инициативе ACTU и коренным образом повлиявших на отношение к профсоюзами на трудовые отношения принято не было.

Но мы можем выделить следующие документы и действия, принятые за последнее время по инициативе ACTU. В 2011 года начала действовать Национальная схема оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком (National paid parental leave scheme). Президент ACTU поддерживал введение в действие данной схемы, говоря о том, что «новый национальный стандарт был бы отличным для семей и мог бы помочь экономике, поощряя более активное участие женщин в самом расцвете своей трудовой жизни».⁷

В 2012 года было принято решение о повышении оплаты труда работников социальной сферы на 23-45 % в течение последующих 8 лет⁸.

Влияние профсоюзов в Австралии значительно. Данное влияние можно продемонстрировать на основе следующих данных. Из крупнейших и старинных профсоюзов Австралии на сегодняшний выделяют Федерацию австралийских учителей, Союз австралийских рабочих. Периодически данные профсоюзы проводят совместные акции, иногда плавно перетекающие в столкновения с представителями органов власти, но в целом голос профсоюзного движения для австралийского правительства крайне важен, что можно продемонстрировать на следующем примере.

В 2011 года произошла крупнейшая забастовка сотрудников Qantas, которая стала результатом возникшего трудового спора между руководством данной авиакомпании и трех профсоюзов, объединяющих Международную ассоциацию пилотов, Союз работников транспорта и Ассоциацию авиаинженеров Австралии. В итоге огромные убытки потерпела как авиакомпания, так и экономика страны из-за потерь в туристической отрасли.

⁷ National paid parental leave scheme now only three months away; applications start today // Официальный сайт журнала Human Resource Management Articles. URL: <http://www.hr-topics.com/australia/actu-parental-leave.htm> (дата обращения: 29.11.2012).

⁸ Официальный сайт Австралийского совета профсоюзов // URL: <http://www.actu.org.au/Campaigns/default.aspx> (дата обращения: 29.11.2012).

Австралийский арбитраж ввел запрет на забастовки служащих авиакомпании Qantas Airways, обязал их прекратить протесты и сесть за стол переговоров⁹.

Таким образом, профсоюзы в Австралии играют важную роль не только в сфере занятости, но в экономической и политической сферах.

⁹ Официальный сайт новостного издания Lenta.ru // URL: <http://lenta.ru/news/2011/10/29/qantas/> (дата обращения: 29.11.2012).

Тенденции развития современного законодательства о профессиональных союзах Великобритании

Ольга Чезганова¹⁰

*The most conservative man in the world
is the British Trade Unionist
when you want to change him.*

Ernest Bevin¹¹

Официальное наименование: Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

Правовая семья: англо-саксонская

Форма государственного устройства: сложное унитарное государство (три из четырех исторических провинций обладают значительной автономией)

Система государственного правления: парламентская монархия

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Закон о профсоюзах и трудовых отношениях 1992 г. (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act);
- Закон о трудовых отношениях 2004 г. (Labour Relations Act);
- Закон о профсоюзной реформе и трудовых правах 1993 г. (Trade Union Reform and Employment Rights Act).

Великобритания, как известно, является родиной профессиональных союзов. Уже примерно с середины XVIII века в ходе борьбы рабочих против капиталистической эксплуатации начали образовываться добровольные объединения англичан, связанных одним родом деятельности. Одной из предпосылок развития движения профсоюзов стали экономические кризисы 1857 и 1866 годов, в результате которых резко возрос уровень безработицы.

¹⁰ Студентка 3 курса факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по Великобритании студенческого Журнала сравнительного трудового права

¹¹ Британский профсоюзный руководитель и государственный деятель начала XX века.

Объединение рабочих классов в профсоюзы стало разумным следствием протекающих событий в стране. Большой победой стало создание Парламентского комитета Английского национального профсоюзного центра¹² в 1869 году, который должен был способствовать улучшению положения рабочего класса на законодательном уровне.

В правовом регулировании статуса и деятельности профсоюзов можно выделить три основных этапа развития:

1. *Зарождение (1871-1980 годы)*. Становление законодательства происходило впервые в Великобритании, что, разумеется, исключало изучение зарубежного опыта. Уже в 1871 году был принят первый закон о профсоюзах¹³, благодаря которому профсоюзы стали легальными и, более того, получили правовую защиту. Этим законом было запрещено судебное преследование рабочих, участвующих в профсоюзной деятельности. Появилось разделение профсоюзов на зарегистрированные (законные) и незарегистрированные (незаконные). Данный закон действовал вплоть до 1974 года.

К началу XX века профсоюзы стали влиятельными участниками экономической жизни Великобритании благодаря своей организованности и большой численности. Однако в августе 1971 года Парламентом был принят закон «Об отношениях в промышленности»¹⁴, известный также как «антирабочий» или «антипрофсоюзный»¹⁵, поскольку он закрепил не только обязательную регистрацию и отчетность профсоюзов, но и отнял у профсоюзов право на забастовки. Однако данный закон действовал в течение

¹² British Trade Union Congress (BTUC).

¹³ Trade Union Act est. 1871. // Законодательство Великобритании // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legislation.gov.uk/1871?title=Trade%20Union%20Act> (дата обращения 09.12.2012).

¹⁴ Rideout R. W. The Modern Law Review // [Электронный ресурс] URL: <http://www.jstor.org/stable/1094585> (дата обращения 09.12.2012).

¹⁵ Герасимов, Е. И. Новый антипрофсоюзный закон и классовая борьба в Англии // Правоведение. - 1973. - № 3. - С. 55.

недолгого времени. Благодаря победе партии лейбористов данные положения были отменены в 1974 года.

2. «Антипрофсоюзное» законодательство (1980-1992 годы). Основной чертой этого промежутка времени (эра консерваторов во главе с премьер-министром Маргарет Тэтчер в 1979-1990 годах) стали ограничения преференций профсоюзов. В соответствии со ст. 17 Закона «О занятости» 1980 г.¹⁶ произошло сокращение «акций солидарности». А за нарушения предусматривалась гражданско-правовая ответственность профсоюзов. Кроме того, ст. 18 Закона указывает на ответственность за массовое привлечение в ряды профсоюзов. Особое внимание закон уделил пикетированию, которое разрешалось лишь в связи с конкретным трудовым спором на рабочем месте.

Закон «О занятости» 1982 г. закреплял уголовную ответственность в случае невыполнения предписания суда о немедленном прекращении забастовки. Закон «О профсоюзах» 1984 г.¹⁷, а так же Закон «О занятости»¹⁸ запретили забастовки без предварительного тайного голосования. Данные нормы возвращают профсоюзы в положение 1927 года, когда антипрофсоюзное законодательство запрещала призывы к забастовке.

Таким образом, в данный период наметилась четкая тенденция существенного ограничения прав профсоюзов и попытка снижения их влияния в обществе и в государстве в целом, что вызвало резкое осуждение населения.

3. Современный этап развития законодательства о профсоюзах (1992 год - настоящее время). Важнейшей вехой в развитии законодательства о

¹⁶ Employment Act 1980 // Законодательство Великобритании // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1980/42/contents> (дата обращения 09.12.2012).

¹⁷ Trade Union Act 1984 // Законодательство Великобритании // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1984/49/contents> (дата обращения 09.12.2012).

¹⁸ Employment Act 1988 // Законодательство Великобритании // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/19/contents> (дата обращения 09.12.2012).

профсоюзах Великобритании стал Консолидированный закон 1992 г. «О профсоюзах и трудовых отношениях»¹⁹ (далее - Консолидированный закон), который продолжает действовать в настоящее время последней редакции 2004 года. Этот закон консолидировал существующие прежде законодательные акты, собрав их воедино. Закон направлен на имплементацию ст. 11 Европейской конвенции «О защите прав человека и основных свобод»²⁰, в которой говорится о том, что «каждый имеет право на свободу мирных собраний и на свободу объединения с другими, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов».

В настоящее время установлена достаточно сложная процедура законного признания профсоюзов работодателями. А именно, раздел I Закона «О трудовых отношениях»²¹ 1999 г. говорит о том, что профсоюзы должны объединять более половины сотрудников организации. Согласно ст. 10 Консолидированного закона, профсоюз не является юридическим лицом, однако он может от своего имени заключать договоры.

Членство в профсоюзе не может быть основанием для какой-либо дискриминации. Согласно ст. 137 Консолидированного закона отказ в работе лицу исключительно по причине его принадлежности или непринадлежности к профсоюзу противозаконен. То же касается и отказа в обслуживании лица на основании принадлежности или непринадлежности к профсоюзу агентством по трудуустройству (ст. 138).

¹⁹ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 // Законодательство Великобритании // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents> (дата обращения 09.12.2012).

²⁰ Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms 1950 // Treaty Office of Council of Europe // [Электронный ресурс] URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=005&CL=ENG> (дата обращения 09.12.2012).

²¹ Employment Relations Act 1999 // Законодательство Великобритании // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents> (дата обращения 09.12.2012).

В соответствии со ст. 152 Консолидированного закона незаконным является увольнение работника из-за членства в профсоюзе. Данные положения предотвращают как принудительное вхождение в профсоюзные организации, так и выход из них под угрозой работодателя о прекращении трудовых отношений. Ст. 146 Консолидированного закона предусматривает право работника на защиту от препятствия работодателя его вступлению в профсоюз.

Закон обязывает работодателей не только признавать профсоюзы как официальных представителей работников, но и беспрепятственно предоставлять им необходимую для проведения коллективных переговоров информацию. В соответствии с п. 10 Кодекса практики № 2 «Предоставление информации профсоюзам для ведения коллективных переговоров»²², принятого Консультативной службой ACAS, лица, участвующие в переговорах, должны учитывать предмет коллективных переговоров, проблемы, возникающие в его процессе; уровень переговоров (отдел, подразделение); отрасль производства, в которой работает компания²³.

Консолидированный закон полностью соответствует положению, закрепленному ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах²⁴ о праве каждого пользоваться профсоюзовыми правами и защитой, включая право на забастовки. Таким образом, регулирование деятельности профессиональных союзов в Великобритании не противоречит международным правовым актам в данной области. Также законодательство Великобритании не противоречит Конвенции Международной организации

²² Acas Code of Practice 2 Disclosure of information to trade unions for collective bargaining purposes 1977. // ACAS // [электронный ресурс] URL: <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=2307&p=0> (дата обращения 09.12.2012).

²³ Воронкова Е. Процедурные кодексы Консультативной службы примирения и арбитража Великобритании // Управление персоналом. - 2007. - № 5. – С. 65.

²⁴ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966 (signed- 16 Sep 1968, ratified- 20 May 1976) // Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights // [электронный ресурс] URL: <http://www2.ohchr.org/english/law/cesr.htm> (дата обращения 09.12.2012).

труда № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»²⁵, которая является одной из восьми фундаментальных конвенций, за соблюдением которых МОТ наблюдает особенно внимательно.

В современной Великобритании профсоюзы продолжают активно участвовать в политической и экономической жизни страны. 11 сентября 2012 года Британский конгресс профсоюзов (BTUC) совместно с профсоюзными объединениями государственных служащих поддержал инициативу провести ряд массовых выступлений, в том случае, если переговоры по поводу «замораживания» зарплат госслужащих не приведут к конструктивному решению²⁶. Ещё ранее Британский министр бизнеса Винс Кейбл представитель Либерально-демократической партии, в июне 2011 года сделал заявление об ужесточении законодательства о профсоюзных объединениях, если профсоюзы отреагируют массовыми забастовками на правительстенную программу сбережений²⁷.

В целом в Европе в последние десятилетия периода кризиса произошла децентрализация в коллективных переговорах, уменьшилась численность профсоюзов, что явилось следствием угрозы ужесточения законодательства о них. Ответной реакцией на данный процесс стало снижение их влияния. Однако сокращение членства в профсоюзах стало значительно замедляться до 0,2-0,4 % в год в 2002-2004 годах и к 2006 году почти остановилось.²⁸

Данный факт может объясняться либеральной редакцией Консолидированного закона 2003 года, благодаря которой представителям

²⁵ Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 (ratified – 27 June 1949) // [электронный ресурс] URL: <http://www.unhcr.org/refworld/publisher,ILO,,425bc1914,0.html> (дата обращения 09.12.2012).

²⁶ Профсоюзы сегодня // [электронный ресурс] URL: <http://www.unionstoday.ru/news/world/2012/09/11/17169> (дата обращения 09.12.2012).

²⁷ Профсоюзы сегодня // [электронный ресурс] URL: <http://www.unionstoday.ru/news/world/2011/06/08/14354> (дата обращения 09.12.2012).

²⁸ См. Annual Report of the Certification Officer for 2002-2003 para[электронный ресурс] // URL: <http://www.certoffice.org> (дата обращения 09.12.2012).

профсоюзов период обучения оплачивается. Также замечена тенденция укрупнения профсоюзов, что позволяет увеличивать их эффективность.

Объединения работников сегодня продолжают решать проблемы в сфере регулирования трудовых отношений. Также создаются новые организации работников, потому что время диктует свои правила, создавая потребности защищать свои права. Ярким примером является намерение создания профсоюза для темнокожих футболистов английской Премьер – лиги, в первую очередь, для защиты игроков от расовой дискrimинации.

Таким образом, несмотря ни на что в Великобритании профсоюзы по-прежнему играют важную роль, продолжая влиять на развитие законодательства в данной области путём массовых выступлений и различных инициатив. Поэтому, нельзя утверждать, что со временем, когда были одержаны победы, касающиеся минимального размера заработной платы, пенсий, компенсаций, ежегодного оплачиваемого отпуска, деятельность профсоюзов больше неактуальна.

Направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в Италии.

Дарина Хабибулина²⁹

Официальное наименование: Итальянская Республика

Правовая семья: романо-германская

Форма государственного устройства: унитарное государство

Система государственного правления: парламентская республика

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Конституция Итальянской республики 1974 г. (Costituzione della Repubblica Italiana)
- Статут труда 1970 г. (Statuto dei lavoratori)

Статья 39 Конституции Итальянской Республики предоставляет гражданам Италии право на объединение в профсоюзы³⁰. Итальянцы, как работники, так и работодатели, активно пользуются этим правом. На сегодняшний день Италия занимает первое место в Европе по количеству работников, состоящих в профсоюзных организациях, однако следует отметить, что в это число входят также и пенсионеры, поэтому реальный показатель следующий: около 1/3 активного рабочего населения являются членами профсоюзов.³¹

В настоящее время на территории Италии существуют 3 главные профсоюзные конфедерации, действующие в общегосударственном

²⁹ Студентка 3 курса факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по Италии студенческого Журнала сравнительного трудового права.

³⁰ Конституция Итальянской Республики / Пер. с итал. Л. П. Гринберга // Конституции государств Европейского Союза / Под общ. ред. Л. А. Окунькова. — М.: Издательская группа ИНФРА-М—НОРМА, 1997. — С. 423-450.

³¹ European Worker Participation Competence Centre// Официальный сайт European // [Электронный ресурс] URL: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Trade-Unions>. (дата обращения 07.12.2012).

масштабе и при необходимости представляющие интересы итальянских рабочих на наднациональном уровне. Кроме них существует также множество маленьких отраслевых объединений на местах.

Первые профсоюзные объединения начинают появляться на рубеже XIX и XX веков, причина их появления очевидна – желание рабочего класса бороться с капиталистической эксплуатацией. Профсоюзы активно развивались в Европейских странах и США до начала Второй мировой войны. Вполне естественно, что во время войны можно было наблюдать всеобщий спад популярности такого общественного института как профсоюзы, однако уже с 1944 года деятельность профсоюзов активизируется, начинают появляться новые объединения, возглавляемые сильными лидерами, опирающимися на демократические принципы.

Как упоминалось выше, на сегодняшний день на территории Италии действуют три главных профсоюза. Самый крупный, а также старейший профсоюз носит название Общая итальянская конфедерация труда (La Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL). Данный профсоюз появился в результате подписания соглашения «Patto di Rome» в 1944 году между социалистами, коммунистами и католиками-демократами.³² Согласно информации, представленной на официальном сайте CGIL, данная профсоюзная организации насчитывает более 6 миллиона членов, как действующих работников, так и вышедших на пенсию.³³

Второй по величине и по времени существования профсоюз называется Итальянская конфедерация профсоюзов (The Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL). Данный профсоюз образовался путем выхода католических

³² Confederazione Generale Italiana del Lavoro // Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cgil.it/ChiSiamo/default.aspx?L=EN> (дата обращения 07.12.2012).

³³ Там же.

демократов из состава CGIL в 1950 году. В 2007 году данный профсоюз насчитывал около 4,5 членов.³⁴

Последний из трех крупнейших профсоюзов – Итальянский трудовой союз (Unione Italiana del Lavoro, UIL), который был основан 1950 году. Главной особенностью данного объединения является его независимость от каких-либо политических или религиозных сил в стране. Профсоюз был создан инициативной группой работников, которые ставили перед собой задачу бороться за свои интересы, используя существующие демократические инструменты. В настоящий момент данная организация представляет интересы около 2,2 миллионов итальянских работников.³⁵

Хотя все перечисленные профсоюзы были образованы разными политическими силами и призваны были представлять интересы приверженцев разных взглядов, за более чем 60 лет ситуация изменилась. На сегодняшний день деятельность профсоюзов не столь связана с расстановкой политических сил в стране, и в целом действуют как независимые организации, представляя интересы работников, как в общегосударственном масштабе, так и на мировой арене. Более того сегодня профсоюзы нередко объединяются вместе для решения каких-либо ключевых проблем, с которыми сталкиваются итальянские рабочие.

Основное законодательство, которое сегодня регулирует деятельность профсоюзов в Италии это Статут трудящихся³⁶ – закон, действующий с 1970 года. Данный документ содержит положения об основных правах и свободах работников и закрепляет право на свободу объединения в профсоюзы и другие формы объединения на рабочем месте. История принятия Закона интересна тем, что закон был принят в момент наиболее ожесточенной

³⁴ The Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori // Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cisl.it/english/> (дата обращения 07.12.2012).

³⁵ Unione Italiana del Lavoro // Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: http://www.uil.it/storia_En.asp (дата обращения 07.12.2012).

³⁶ Statuto dei lavorati, 20 maggio 1970, n. 300.

борьбы профсоюзов за свои права.³⁷ Принимая во внимание, условия принятия документа можно судить о том, что этим актом были максимально удовлетворены требования и защищены права работника, так как в результате его принятия напряжение в отношениях между работодателями и работниками пошло на спад, а Закон успешно применяется по настоящее время.

Согласно данному Закону, профсоюзы в Италии не нуждаются в какой-либо официальной регистрации, и действуют как саморегулирующиеся организации, которые обладают полной правоспособностью юридического лица и заключают коллективные соглашения, которые имеют юридическую силу в соответствии с Итальянским гражданским кодексом.³⁸ Закон не определяет какой-либо конкретной модели формирования (структуры) профсоюзов или объединений работодателей, поэтому можно говорить о полном соблюдении права на свободу объединения.

Работодатели в Италии, также как и работники, активно пользуются правом объединяться и формируют ассоциации, похожие по своей структуре на профсоюзы, имея местные представительствами и главные управление на федеральном уровне. Объединения работников различаются по отраслям, сейчас в Италии действуют три главных объединения: промышленники; работодатели, занятые в коммерческом секторе и представители области искусства.

Профсоюзы существуют на деньги работников, так согласно ст. 26 «Статуту рабочих» из зарплаты каждого работника идут обязательные отчисления на деятельность профсоюзов.

³⁷ Eurofound, European industrial relations dictionary // Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/> (дата обращения 07.12.2012).

³⁸ International Labour Organization, National Labour Law Profile: Italy by Aldo De Matteis, Paola Accardo, Giovanni Mammone. // Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm (дата обращения 07.12.2012).

Упомянутый Статут играет первостепенную роль в отношении защиты прав работников, в случае если работодатель ведет политику, направленную на снижение активности профсоюзов или ущемляет профсоюзы в каких-либо правах. Так согласно ст. 28 Статута местные органы любой ближайшей заинтересованной профсоюзной организации могут обратиться в суд с просьбой наложить запрет на действия работодателя, которые направлены на ограничение свободы объединения в профсоюзы и других активностей профсоюзов. В течение двух дней судья обязан рассмотреть просьбу, выслушав обе стороны. Если доводы профсоюза покажутся судье состоятельными, он немедленно вынесет решение о запрете противоправные действий работодателя. Такое решение сразу же вступает в силу, однако может быть обжаловано в вышестоящем суде.

Современной судебной практике известно много примеров, когда действия работодателя, нарушающие свободу объединений в профсоюзы, были запрещены. Например, увольнение работников, участвующих в забастовке; прием на работу новых работников на места тех, кто принимает участие в забастовке; любые виды возмездия работникам, принявшим участие в забастовке; умышленный отказ от информирования объединений касательно положений, регулируемых коллективными соглашениями и др.³⁹

Статут допускает проведение коллективных трудовых переговоров на всех уровнях взаимодействий работников и работодателей, а также дает право урегулировать любые взаимоотношения между работником и работодателем посредством коллективного соглашения, за исключением тех отношений, которые уже урегулированы законом.

³⁹ International Labour Organization, National Labour Law Profile: Italy by Aldo De Matteis, Paola Accardo, Giovanni Mammone // Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: http://www.ilo.org/ilpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm (дата обращения 07.12.2012).

Профсоюзы являются единственной и мощнейшей силой, которая организует забастовки работников, как одного из самого эффективного способа борьбы за свои права. Конституция Италии, а именно статья 40, позволяет осуществлять право на забастовку только в рамках, ограниченных законом. Однако в действительности ограничения в законодательстве существуют только для маленькой категории работников, следовательно, граждане Италии обладают большой свободой действий, которые касаются забастовок. Профсоюзы проводят забастовки согласно лично созданному кодексу о проведении забастовок.⁴⁰

Италия – страна, куда ежегодно стекаются потоки эмигрантов из разных частей света, и эти потоки действительно масштабны, так как 13 % детей рожденных в Италии имеют хотя бы одного родителя эмигранта.⁴¹ Профсоюзы играют важнейшую роль в процессе адаптации приезжих рабочих: объединения обеспечивают услуги по трудоустройству эмигрантов, защищают их права, представляют их интересы на коллективных переговорах. Не раз три главных профсоюза объединяли свои усилия в борьбе за права эмигрантов, выступали против расовой дискриминации и ксенофобии.⁴² Активность профсоюзов касательно защиты прав эмигрантов действительно приводит к эффективных результатам, например, в 2007 году был принят важный акт, регулирующий права эмигрантов занятых в качестве домашнего персонала.⁴³

Делая попытку предложить направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в Италии, обращусь к тем изменениям, что произошли в трудовом праве в июне текущего года.

⁴⁰ Там же.

⁴¹ Kurosh Danesh, Filipino Migrants in Italy and the activities of the CGIL, presentation to ILO/EU meeting, Tagaytay, Philippines, April 2011.

⁴² Developing a system of linkages, cooperation and coordination of service providers in Italy, France and the Philippines to improve delivery of services to distressed Filipino migrants, particularly victims of exploitation and trafficking / ILO Country Office for the Philippines. - Manila: ILO, 2012 – p.26.

⁴³ Там же.

Июньская реформа трудового законодательства носит всеобъемлющий характер, так как затрагивает несколько важнейших отношений в области трудового права. Принимая данную реформу, правительство Италии ставило перед собой ряд целей.⁴⁴ Во-первых, это сокращение ограничений, связанных с увольнением работников и облегчение процедуры разрешения споров, возникающих на этой почве. Во-вторых, это создание инструментов, которые позволяют максимально интегрировать молодых специалистов в существующий рынок труда. В-третьих, это сокращение количества гражданско-правовых договоров, широко использующихся повсеместно в Италии в тех областях, где необходимо заключать трудовые договоры. В четвертых, это рационализировать систему выплат пособий по безработице. Результатом данной реформы должно стать решение комплекса проблем, возникших на рынке труда в современной Италии.

Несмотря на благие цели, которые ставило перед собой правительство, принимая данную реформу, общественность оценила ее в целом негативно. Некоторые видят в реформе всего лишь облегчение для работодателя процедуры увольнения работников.⁴⁵ Другие говорят об этой реформе, как о реформе либерализующей рынок труда, и поощряющей работников к большей мобильности.⁴⁶ Показательным фактом недоверия общества к данной реформе является волна забастовок, которая прокатилась по Италии в момент принятия этого закона.

Принимая во внимание сегодняшнее экономическое положение Италии, а также направленность уже проведенных реформ в сфере трудового регулирования, можно сделать предположение, что законодательство об

⁴⁴ Better Policies Series, Italy. Reviving growth and productivity, September, 2012. OECD. – p. 27.

⁴⁵ Revolting Europe // Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: <http://revolting-europe.com/> (дата обращения 07.12.2012).

⁴⁶ Financial times //Официальный сайт // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/e2630ab2-3ae4-11e1-b7ba-00144feabdc0.html#axzz2Cbl1FoVb/> (дата обращения 07.12.2012).

объединениях работников в Италии будет развиваться определенно не в сторону либерализации. Более того, возможно, что профсоюзы частично ограничат в каких-либо правах, если принятие данных мер будет способствовать восстановлению экономики страны.

Суммируя материал, изложенный в данной статье, можно сделать несколько выводов о том, какую позицию на сегодняшний день занимает такой общественный институт как профсоюз в итальянском обществе. Во-первых, больше половины населения являются членами профсоюзов, что говорит о явной популярности данного общественного института сегодня. Во-вторых, законодательство регулирующее деятельность профсоюзов в Италии на данном этапе смело можно назвать либеральным, так профсоюзы обладают большой свободой действий и имеют практически неограниченный набор инструментов для борьбы за свои права. В-третьих, итальянские профсоюзы – это активно функционирующие органы, которые занимают посредническую позицию в диалоге между работником и работодателем, а также между работником и государством. В-четвертых, профсоюзы занимают важную нишу в вопросе адаптации эмигрантов, а также борются за их права. В условиях современной ситуации, сложившейся вокруг эмигрантов, как в Италии, так и в Европе в целом, нельзя умалять значимость данной функции профсоюзов.

Подводя итог вышесказанному, логично ответить на вопрос, заявленный в названии данной статьи: прошло ли время профсоюзов? На мой взгляд, профсоюзы в Италии сегодня занимают прочную позицию в общественном устройстве и являются одним из важнейших институтов регулирования отношений в сфере труда. А приведенная выше иллюстрация является сильным аргументом в поддержку такого мнения.

Тенденции развития законодательства об объединениях работников в Республике Казахстан.

Ольга Беседина⁴⁷

Официальное наименование: Республика Казахстан

Правовая семья: романо-германская

Форма государственного устройства: унитарное государство

Система государственного правления: президентская республика

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 № 251-III.
- Закон от 09.04.1993 «О профессиональных союзах».

Уже полтора десятка лет Казахстан идет по пути реформирования и обновления всех основополагающих сторон жизни общества. В качестве цели Казахстан избрал создание демократического, правового, гражданского общества с социальной ориентацией. При этом, государственные деятели и представители юридической науки все чаще говорят о необходимости диалога между заинтересованными лицами в вопросах урегулирования различных правоотношений. Не является исключением и диалог в рамках такого института трудового права как социальное партнерство. Еще в 1994 г. Президентом Республики Казахстан было подписано Постановление «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений»⁴⁸, которым первоначально были введены механизмы социального партнерства.

⁴⁷ Студентка 1 курса магистратуры факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по Казахстану студенческого Журнала сравнительного трудового права.

⁴⁸ О социальном партнерстве в области социально - экономических и трудовых отношений: Постановление Президента от 19.12.1994 № 1987 // Портал Республики Казахстан [Электронный ресурс].

Конституция РК, принятая 30 августа 1995 г., одним из основополагающих начал деятельности в республике провозгласила принцип решения наиболее важных вопросов государственной жизни демократическими методами (ст. 1), что в том числе может быть отнесено и к трудовым отношениям, в частности, к отношениям социального партнерства⁴⁹.

Вопросу регулирования отношений социального партнерства на уровне отдельного предприятия также была посвящена гл. 3 Закона Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. «О труде в Республике Казахстан», которая направлена на регулирование отношений, возникающих в ходе коллективных переговоров и в процессе заключения коллективного договора. При этом иные уровни социального партнерства в данном нормативном акте не были указаны⁵⁰.

В настоящий момент базовым нормативным правовым актом в вопросах социального партнерства является Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК)⁵¹. В качестве приоритетной задачи трудового законодательства ТК РК определил создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, а одним из принципов - социальное партнерство. На этом фоне становится очевидным интерес именно к профессиональным союзам как представителям рабочего класса. Сразу оговоримся, что профсоюзы Казахстана были и остаются наиболее массовыми организациями среди

URL: http://kazakhstan.news-city.info/docs/sistemi/dok_pegmho.htm (дата обращения: 09.12.2012). Утратило силу.

⁴⁹ Конституция Республики Казахстан от 30.08.1997 (с изм. от 02.02.2011) // Официальный сайт Конституционного Совета Республики Казахстан [Электронный ресурс]. URL: <http://www.constcouncil.kz/rus/norp/constr/> (дата обращения: 09.12.2012).

⁵⁰ О труде в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года № 493-1 // Законодательство Казахстана [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pavlodar.com/zakon/?dok=00039&ogl=all> (дата обращения: 09.12.2012). Утратил силу.

⁵¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 № 251-III // Законодательство Казахстана [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pavlodar.com/zakon/?dok=03549&ogl=all> (дата обращения: 09.12.2012)

других субъектов общественной жизни. Во многом это связано с тем, что профсоюзы в настоящее время являются таким общественным объединением, в котором отразились самые различные, порой противоречивые интересы, настроения, ориентации переходного общества. В силу этого профсоюзы стали общественным инструментом, наиболее чувствительно реагирующим на политическую и экономическую конъюнктуру.

В настоящее время наиболее влиятельными среди профсоюзов являются прогосударственная Федерация профсоюзов Республики Казахстан (далее – ФПРК), а также оппозиционные Конфедерация труда и Конфедерация свободных профсоюзов Казахстана.

Еще в 90-х гг. профсоюзы Казахстана служили эффективным инструментом защиты прав работников. Заметным было влияние профсоюзов на процесс нормотворчества в сфере труда. При их непосредственном участии были приняты Закон от 4 июля 1992 «О коллективных договорах»⁵², Закон от 9 апреля 1993 г. № 2107-XII «О профессиональных союзах»⁵³, Закон от 8 июля 1996 г. № 20-1 «О коллективных трудовых спорах и забастовках»⁵⁴ и другие⁵⁵. Любопытно, что впервые в Казахстане самая широкомасштабная акция протesta, организованная профсоюзами, была проведена 20 января 1995 г., где приняли участие около одного миллиона человек, которые выражали свое возмущение против стремительного ухудшения социально-экономического положения, жизненного уровня почти всех слоев населения. Общий девиз протesta -

⁵²Законодательство Казахстана [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pavlodar.com/zakon/?dok=00157&ogl=all> (дата обращения: 09.12.2012)

⁵³Законодательство Казахстана [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pavlodar.com/zakon/?dok=00136&ogl=all> (дата обращения: 09.12.2012)

⁵⁴Законодательство Казахстана [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pavlodar.com/zakon/?dok=00030&ogl=all> (дата обращения: 09.12.2012)

⁵⁵ Сайдахмедов А.И. Развитие социального партнерства в Республике Казахстан // Трудовое право. 2010. № 4. С. 88.

«Человеку труда - достойную жизнь!». Акция профсоюзов вызвала большой общественный резонанс не только внутри республики, но и в зарубежных странах. В адрес ФПРК поступило более 70 телеграмм из десятков стран мира, в том числе из Всемирной Федерации профсоюзов, Всеобщей Конфедерации профсоюзов. Проведенная акция демонстрировала потенциальные возможности ФПРК в борьбе за права трудящегося человека, а также способности к солидарным действиям⁵⁶.

К сожалению, в настоящее время о былой активности профсоюзов остается только вспоминать. Некоторыми учеными справедливо отмечено, что в Казахстане произошло значительное ослабление правового положения профсоюзов при существенном усилении хозяйствской власти работодателя, что в итоге отрицательно отражается на общем уровне юридической защищенности наемных работников⁵⁷ (что также характерно для многих других государств постсоветского пространства).

Вместе с тем, существует ряд проблем реализации прав профсоюзов, близких именно казахстанскому правопорядку. К примеру, в большинстве профсоюзов, входящих в состав ФПРК, их членами являются представители работодателей и администрации. Такая ситуация особенно характерна для бюджетной сферы, в которой членство в профсоюзах доходит практически до 100 %. Любопытно, что в общенациональный Профсоюз работников здравоохранения входит министр здравоохранения Казахстана, а также руководители региональных и городских департаментов Минздрава. Такие же обстоятельства имеют место быть и в сфере образования. В промышленности уровень членства в профсоюзах более низкий, но и там представители работодателей являются членами профсоюзов — начальники

⁵⁶Махмутова Д.Д. Профессиональные союзы Казахстана как социальный институт общества, представитель интересов наемных работников: автореф. дис. ... канд. соц. наук / АТИСО. М., 2001. С. 10.

⁵⁷ Саназарова А.Т. Международные нормы законодательства о труде в Казахстане // Социальное и пенсионное право. 2009. № 2. С. 48.

цехов, руководители отделов, а где-то и директора предприятий. Более того, представители работодателей и управленцы зачастую являются членами выборных профсоюзных органов и руководящих органов ФПРК. В этой связи, необходимо обратиться к ст. 18 Закона «О профессиональных союзах», согласно которой запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а также препятствующие предусмотренной законом и уставом (иными основополагающими документами) деятельности профсоюзов. Представляется, в случае, когда членами профсоюза являются представители работодателя, говорить о полной свободе и независимости профсоюза неуместно.

Очевидна связь ФПРК с государственными органами и правящей в стране пропрезидентской партией «Нур Отан», что во многом предопределено еще советскими традициями управления государства. Эта связь не скрывается ни чиновниками, ни профсоюзовыми функционерами. Весьма показательным в этом смысле является случай, описанный А. Лехтманом на страницах газеты объединенных трудящихся-мигрантов. Как известно, в начале 2012 г. ФПРК подана заявка на вступление в Международную конфедерацию профсоюзов (далее – МКП). Во время посещения представителями миссии МКП медицинского центра в Астане члены миссии были удивлены, обнаружив, что офис первичной профсоюзной организации медицинского центра являлся одновременно офисом местного отделения партии «Нур Отан»⁵⁸. Следовательно, говорить о свободе ведущего профсоюза РК от политических и государственных структур также не приходиться.

⁵⁸ Лехтман А. Можно ли реформировать Федерацию профсоюзов Республики Казахстан? // Вести трудовой миграции. 2012. № 7 (43). С. 5.

Действительно, влияние народно-демократической партии «Нур Отан» на повседневную жизнь в Казахстане достаточно велико. Профсоюзы в этой ситуации оказываются в значительной степени интегрированными в выстроенную в стране политическую систему, ориентированную на поддержку власти Президента Назарбаева. ФПРК фактически признает доминирующую роль «Нур Отан» в общественной жизни и действует в фарватере политики правящей партии. Все решения, принимаемые в профсоюзах, сверяются с мнением администрации Президента Республики Казахстан. Иначе говоря, существует не только зависимость ФПРК от работодателей, но и прямая зависимость от органов власти.

Заметим, что в соответствии со ст. 4 Закона «О профессиональных союзах» всем профессиональным союзам предоставляются равные правовые возможности; воспрепятствование созданию профессионального союза, а также противодействие его деятельности преследуются по закону.

В нарушение установленного законом принципа равноправия профсоюзов РК альтернативные профсоюзные объединения, такие как Конфедерация труда Казахстана (далее - КТК) и Конфедерация свободных профсоюзов Казахстана (далее - КСПК), сознательно вытесняются из общественного поля и процессов принятия решений в социально-трудовой сфере на общенациональном уровне. Например, КТК и КСПК не представлены в республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, поскольку все места со стороны профсоюзов в ней занимают представители ФПРК. Рабочие профсоюзы оказались отстранены от подписания Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2012—2014 годы, под которым от профсоюзов стоит только подпись бессменного главы ФПРК Сиязбека

Мукашева. При этом, ранее и КТК, и КСПК принимали участие в подписании подобных соглашений.

Все той же статьей 4 Закона «О профессиональных союзах», декларируется свобода создания профсоюзов. Однако, несмотря на это, в Казахстане фактически отсутствуют возможности для создания и развития новых, демократических профсоюзов.

В последнее время представителями государственной и политической власти стало признаваться неэффективность профсоюзов Казахстана как инструмента предотвращения и разрешения трудовых споров. В июле 2012 г. Президентом РК дано поручение провести модернизацию профсоюзных институтов. По мнению Н. Назарбаева, «...одним из основных партнеров государства в вопросах совершенствования трудовых отношений выступают профсоюзы. Вместе с тем нынешний формат деятельности крупнейшего профцентра ФПК не соответствует требованиям времени, так как он строится по отраслевому принципу «советского образца». Существенным проблемным моментом является неэффективное законодательство о профессиональных союзах. В нем неясно изложены положения о коллективных договорах, об ответственности сторон за их выполнение. Поэтому сейчас требуются решительные шаги по модернизации профсоюзного движения, прежде всего ФПК...»⁵⁹. Наряду с этим, 12 апреля 2012 года по инициативе НДП «Нур Отан» состоялось заседание круглого стола на тему: «Развитие профессиональных союзов в Казахстане: опыт и перспективы». Одними из наиболее обсуждаемых аспектов рассматриваемой темы вновь явились вопросы повышения роли профсоюзов в развитии трудовых отношений в Казахстане и отстаивании интересов наёмных работников. Всеми участниками круглого стола было отмечено, что система социального

⁵⁹ Назарбаев Н. Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда // Казахстанская правда. 2012.16 декабря.

партнёрства в Казахстане требует дальнейшего развития. «...Профсоюзы Казахстана призваны стать эффективными защитниками социально-экономических прав граждан на труд...»⁶⁰. Таким образом, государственными и политическими деятелями определены основные направления развития законодательства о профессиональных союзах.

Несмотря на все обозначенные недостатки в организации деятельности профсоюзов, сегодня институт социального партнерства в Казахстане является одним из влиятельных институтов гражданского общества. С момента начала своего становления с его помощью были найдены социально сбалансированные решения, снизившие социальную напряженность. Благодаря совместным усилиям Правительства РК, профсоюзов и работодателей, в республике сложился плодотворный опыт ведения социального диалога. Стоит положительно оценить практику крупных предприятий, когда менеджментом передаются в пользу профсоюзов вопросы материального стимулирования, трудовой дисциплины и некоторые другие⁶¹. Эти отношения скорее исключение, нежели правило, но, тем не менее, институт коллективных договорных отношений в крупных промышленных организациях функционирует. Безусловно, в области рассматриваемого института существует ряд проблем, требующих дальнейшего, в первую очередь законодательного, разрешения. Усовершенствование законодательства в этой части непременно будет способствовать последующему диалогу социальных партнеров и развитию социально-трудовых отношений в государстве. Очевидно и то, что главная профсоюзная организация Казахстана стоит перед необходимостью

⁶⁰ Круглый стол на тему: «Развитие профессиональных союзов в Казахстане: опыт и перспективы» // Официальный сайт НДП «Нур Отан» [Электронный ресурс]. URL: http://www.ipd.kz/index.php?option=com_content&view=article&id=621%3A-1-r-&catid=46%3A2008-08-20-14-49-28&Itemid=36&lang=ru (дата обращения: 09.12.2012).

⁶¹ Нурмагамбетов А.М. Концепция правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 по 2020 год и развитие трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 53.

серьезного реформирования своей структуры, а также освобождения от открытого влияния работодателей и чиновников.

Развитие законодательства об объединениях работников в Канаде.Ксения Шестопалова⁶²

Официальное наименование: Канада

Правовая семья: англосаксонская

Форма государственного устройства: федерация

Система государственного правления: конституционная монархия

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Закон Канады о правах человека 1985 г.⁶³
- Трудовой Кодекс Канады 1985 г.⁶⁴
- Закон о профессиональных союзах 1985 г.⁶⁵

Трудовое право Канады находится в совместном ведении федерации и ее провинций. На федеральном уровне действует Трудовой Кодекс Канады⁶⁶. Так, он устанавливает стандарты труда и регулирует вопросы, касающиеся здоровья и безопасности на рабочем месте. В каждой из провинций принят свой трудовой кодекс (см. например, Трудовой Кодекс Онтарио 1995 г.⁶⁷, Трудовой Кодекс Альберты 2000г.⁶⁸, Трудовой Кодекс Британской

⁶² Студентка 5 курса факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по Канаде студенческого Журнала сравнительного трудового права.

⁶³Canadian Human Rights Act of 1985// Сайт Министерства юстиции Канады. Justice Laws Website// [Электронный ресурс] URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁶⁴Canada Labour Code of 1985 // Сайт Министерства юстиции Канады. Justice Laws Website// [Электронный ресурс] URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁶⁵TradeUnionsActof 1985// Сайт Министерства юстиции Канады. Justice Laws Website// [Электронный ресурс] URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/T-14/page-1.html>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁶⁶Canada Labour Code of 1985 // Сайт Министерства юстиции Канады. Justice Laws Website // [Электронный ресурс] URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁶⁷Ontario Labour Relations Act of 1995 // Service Ontario, e-Laws // [Электронный ресурс] URL: http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_95l01_e.htm. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁶⁸Alberta Labour Relations Code of 2000 // Официальный сайт департамента трудовых отношений Альберты // [Электронный ресурс] URL: http://www.alrb.gov.ab.ca/ALRB_Code.htm. (Дата обращения: 05.12.2012).

Колумбии 1996 г.⁶⁹ и др.).

Все эти акты содержат нормы о профессиональных объединениях работников. Большое внимание в них уделяется порядку проведения коллективных переговоров между работодателями и профсоюзами. Помимо законодательства в Канаде существует обширная судебная практика по трудовым спорам, непосредственным участником которых выступает профсоюз.

Законодательство о профессиональных объединениях работников формировалось в Канаде постепенно, начиная с активизации деятельности профсоюзов. Изначально в XIX веке права работников были ограничены (в том числе право на объединение), что ставило существование организаций работников под удар. Однако к концу столетия на федеральном уровне было принято решение о законности профсоюзов. В 1900 г. Закон о примирительной процедуре (Conciliation Act) установил механизмы добровольного урегулирования споров между работниками и работодателями. Закон о разрешении трудовых споров 1907 г. (Industrial Disputes Investigation Act) ввел процедуру обязательного примирения при участии посредника. Обязательное примирение стало отличительной особенностью канадской системы трудовых отношений.

После Второй мировой войны был принят Закон о трудовых отношениях и разрешении трудовых споров (Industrial Relations and Disputes Investigation Act, 1948) и соответствующие ему законы в провинциях. Именно эти акты создали современную систему отношений между работниками в лице их профессиональных объединений и работодателями. Они установили процедуру коллективных переговоров, урегулировали

⁶⁹ British Columbia Labour Relations Code of 1996 // [Электронный ресурс] URL: http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96244_01. (Дата обращения: 05.12.2012).

порядок формирования профсоюзов на предприятиях, запретили дискриминации в отношении работников за профсоюзную деятельность.

В 1960-х гг. государственные служащие получили право вступать в профсоюзы и вести коллективные переговоры. В 1967 г. был принят Закон о трудовых отношениях государственных служащих⁷⁰, а к середине 1970-х гг. на уровне некоторых провинций работникам государственного сектора было гарантировано право на забастовку. Это стимулировало создание профсоюзов на государственных предприятиях. На сегодняшний день наиболее многочисленные и эффективные профсоюзы в Канаде сосредоточены в сферах образования, строительства, здравоохранения и социального обеспечения, а также управления. Развивается специальное законодательство, регулирующее статус таких объединений⁷¹.

На сегодняшний день Трудовой Кодекс Канады и законодательство провинций гарантируют право работника по своей воле вступать в профсоюз. Дискриминация в отношении работников, являющихся членами профсоюзов, создание препятствий законной деятельности профсоюза со стороны работодателя, незаконны. Кроме того, законодательство требует, чтобы работодатель добросовестно вел переговоры с профсоюзом, представляющим интересы работников. Для обеспечения этих прав в каждой провинции действует Департамент трудовых отношений (Labour Relation Board), который рассматривает жалобы на недобросовестное поведение работодателя и проверяет, действительно ли большинство работников компании хотят, чтобы их интересы были представлены профсоюзом.

⁷⁰ The Public Service Staff Relations Act of 1967 // Сайт Министерства юстиции Канады. Justice Laws Website// [Электронный ресурс] URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-33.3>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁷¹ MacDowell L.S. Labor Unions in Canada.// [Электронный ресурс] URL: <http://autocww.colorado.edu/~toldy2/E64ContentFiles/HistoryOfTheAmericas/LaborUnionCanada060130.html>. (Дата обращения: 05.12.2012).

В Канаде, как и в Соединенных Штатах Америки, профсоюзы должны быть зарегистрированы в Департаменте трудовых отношений. Соответствующая норма была включена в федеральное законодательство о труде Канады в 1944 г. и применяется до настоящего времени (в то время как в Соединенных Штатах от нее частично отказались в 1947 г.). Сама процедура регистрации появилась в 1930 гг. и была предназначена для стимулирования профсоюзов к официальному оформлению своего существования. Зарегистрированный профсоюз получал монополию на представительство при заключении коллективного договора.

Согласно современному канадскому законодательству, коллективные договоры в общем случае действуют три года. После истечения срока действия коллективного договора другой профсоюз может попытаться занять место профсоюза, ранее участвовавшего в переговорах. При этом он должен заручиться поддержкой большинства работников и пройти регистрацию. В период проведения переговоров о подписании коллективного договора забастовки и локауты являются незаконными, никакой другой профсоюз не может представлять интересы работников, сами работники не могут прекратить права представительства профсоюза.

Согласно условиям действующего коллективного договора (а в некоторых провинциях – согласно положениям законодательства) в рамках ведения переговоров работник обязан платить профсоюзные взносы вне зависимости от своего членства в профсоюзе. Это обусловлено тем, что коллективные переговоры ведутся от лица всех работников. В итоге, работник обычно вступает в профсоюз, поскольку коллективный договор защищает только членов профсоюза, участвовавшего в его заключении. Профсоюзные взносы вычитываются непосредственно из заработной платы и обычно составляют чуть более 1% от зарплаты.

В некоторых отраслях (например, строительной) членство в профсоюзе является обязательным условием трудоустройства. Такое условие можно расценивать как разумное ограничение прав, гарантированных Канадской хартией прав и свобод 1982 г⁷². Трудовой кодекс Канады и законодательство некоторых провинций устанавливают защиту работников от злоупотреблений со стороны профсоюза. Так, например, ограничивается перечень причин, по которым работник может быть исключен из профсоюза.

В Канаде на законодательном уровне закреплены следующие принципы деятельности профсоюза:

- принцип определения состава организационной ячейки, от имени которой выступает профсоюз;
- принцип сертификации профсоюза, т.е. выдачи ему удостоверения, подтверждающего, что именно он является «единственным и исключительным» представителем трудового коллектива данного предприятия в коллективных договорных отношениях с работодателем.

В Квебеке судебная практика расширила этот перечень, установив также следующие принципы профсоюзной организации:

свободно выраженная воля работников иметь членство в профсоюзе, соблюдение процедуры регистрации профсоюза, мобильность профсоюза (способность быстро и своевременно реагировать на действия работодателя), общность интересов работников – членов профсоюза. Она определяется, например, общими условиями работы, квалификацией работников, оплатой труда⁷³.

⁷² Canadian Charter of Rights and Freedoms of 1982 // Сайт Министерства юстиции Канады. Justice Laws Website // [Электронный ресурс] URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁷³ Gérin-Lajoie, J. Les relations au travail au Québec. - Montréal: Gaëtan Morin Editeur, 2004. P.57.

С 1970-х гг. в Канаде произошли серьезные законодательные и судебные изменения в вопросе обязательств честного представительства профсоюза. Сегодня обязанность честного представительства закреплена в каждой канадской провинции либо в виде специального законодательного обязательства, либо в составе прецедентного права, если трудовое законодательство умалчивает об этом. Обязанность честного представительства должна соблюдаться в основном при: 1) ведении переговоров по коллективному соглашению; 2) возникновении вопросов о применении коллективного соглашения. Законодательное обязательство обычно предусматривает, что действия переговорного агента при представлении интересов договаривающейся стороны не должны быть произвольными, дискриминирующими или недобросовестными⁷⁴.

Обязательство честного представительства впервые было сформулировано канадским судом в деле Fisher V. Pemberton в 1970 г.⁷⁵ При этом истец утверждал, что профсоюз обошелся с ним несправедливо, поскольку он состоял также и в другом профсоюзе, конкурирующем с первым. Суд удовлетворил его жалобу, установив факт дискриминации, но присудил истцу компенсацию в размере всего 1 доллара. Тем не менее, несколькими годами позже Верховный Суд Канады подтвердил обязанность профсоюза честно представлять любого члена договаривающейся стороны в процедуре разрешения как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров⁷⁶.

⁷⁴Labour Relations Code, S. B. C. 1992, p. 82, p. 12; Labour Relations Act, 1995, S. O. 1995, p. 1, p. 74; Labour Code, R. S. Q., p. C - 27, p. 47.2; Canada Labour Code 1985, p. C - 27, p. 95.

⁷⁵Adell B.L. The duty of fair representation – effective protection for individual rights in collective agreements?// [Электронный ресурс] URL: <http://www.erudit.org/revue/ri/1970/v25/n3/028159ar.pdf>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁷⁶См: Adell B.L. The duty of fair representation – effective protection for individual rights in collective agreements? // [Электронный ресурс] URL: <http://www.erudit.org/revue/ri/1970/v25/n3/028159ar.pdf>. Дата обращения 5.12.2012.

Сейчас в Канаде очень мало судебных решений, которые налагали бы на профсоюз обязательство честно представлять своих членов в процессе заключения коллективного соглашения. При возникновении жалоб членов профсоюзов на действия их представителей Комиссии по трудовым отношениям⁷⁷ не желают пересматривать переговорные стратегии и приемы профсоюзов. Комиссии могут признать нарушение обязательства честного представительства в случае, когда действия профсоюза создают серьезные препятствия любому участию его членов в переговорном процессе, однако не склонны делать это только потому, что профсоюз допустил ошибки, создав среди членов договаривающейся стороны путаницу и ложное понимание процесса.

Комиссии по трудовым отношениям требуют лишь минимальной законности процедуры коллективных переговоров, признавая за профсоюзом право широкого усмотрения в вопросе согласования требований, ущемляющих интересы отдельных работников, если это может привести к соглашению, которое, по мнению профсоюза, служит интересам всех его членов⁷⁸.

Провинция Квебек является единственной канадской провинцией, где нет комиссии по трудовым отношениям, отвечающих за применение законодательства о коллективных переговорах. Соответственно, работник, желающий оспорить действия или решения профсоюза, должен подать жалобу на профсоюз непосредственно в суд, действующий по нормам статутного и общего права. Этот путь, однако, означает серьезные процедурные сложности для отдельно взятого работника, решающего опротестовать применяемую профсоюзом стратегию переговоров.

⁷⁷ Специализированные административные органы, не входящие в судебную систему, но выполняющие квазисудебные функции. Действуют в англоязычных провинциях и на федеральном уровне.

⁷⁸ Christian, T. The Developing Duty of Fair Representation. // Labour Arbitration Yearbook. – 1991. – No. 2 – P. 17.

Идея честного представительства появилась не случайно. В Канаде, очень активно профсоюзное движение. В каждой организации действует как минимум один профсоюз. Система регистрации обязательность взносов в профсоюз активизирует его деятельность. По данным Статистического управления Канады в 2009 году в профсоюзах Канады состояло 4,6 млн. работников, что составляло 30% рабочей силы⁷⁹. Особенno много профсоюзов создается в государственном секторе.

В Канаде последствия принимаемых в рамках коллективно - договорного процесса решений нередко приобретают широкое социально-экономическое значение, несмотря на то, что сам коллективный договор достаточно прочно «привязан» к какому-либо конкретному предприятию или компании. В связи с этим в юридическом сообществе обсуждается проблема необходимого вмешательства государства в отношения социального партнерства⁸⁰.

Каков предел законодательного регулирования деятельности профсоюза? В течение 80-х годов, существовала тенденция законодательного регулирования всех аспектов трудовых отношений, в том числе и коллективных переговоров. Это было обусловлено заинтересованностью государства в социальном мире в сфере труда. В середине 90-х годов наблюдается тенденция предоставления большей самостоятельности профсоюзам в их отношениях с работодателем. Однако, несмотря на это, трудовое законодательство остается одним из важнейших регуляторов института профессиональных объединений работников и системы коллективных переговоров. Нормы, определяющие статус профсоюза, имеют первостепенное значение: канадское законодательство устанавливает

⁷⁹ Kuttner Rayner Th.S. The Law of Collective Bargaining.1995// [Электронный ресурс] URL: <http://istravail.com/article483.html>. (Дата обращения: 05.12.2012).

⁸⁰ См.: Rouillard, J. L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'Etat, la nation et l'opinion publique. – Montréal: VLD Editeur, 2009. - P.54-60.

обязательную регистрацию профессиональных союзов, требует для признания профсоюза вступление в него более половины работников или уплату ими профсоюзных взносов. Закрепление статуса профсоюзов в законе установило обязательность коллективных договоров для сторон, их заключивших. Если ранее это способствовало спаду социальных волнений, то сейчас способствует уменьшению числа нарушений на производстве. Регулирование действий сторон социального партнерства в случае возникновения конфликта осуществляется и федеральным, и региональным законодательством. Кроме того для законодательства Канады о профессиональных союзах характерно использование правовых конструкций, широко не применяемых в практике других стран, например, «обязанность справедливого представительства».

Направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в Китае.

Екатерина Выстороп⁸¹

Официальное наименование: Китайская народная республика

Правовая семья: социалистическая

Форма государственного устройства: унитарное государство

Система государственного правления: социалистическая республика

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Закон «О профсоюзах» от 27.10.2001 (Trade Union Law of the People's Republic of China);
- Закон «О предприятиях с иностранным капиталом» от 31.10.2000 (Law of the People's Republic of China on Wholly Foreign-Owned Enterprises).

Международный экономический кризис 2008 года породил множество проблем, в том числе и в социальной сфере. Европейские страны используют двух- и трехсторонние переговоры для восстановления равновесия между работниками и работодателями. Тогда как в других частях мира, в том числе и КНР, более распространены временные, разрабатываемые для конкретной ситуации механизмы *ad hoc* (которые могут осуществляться с реализацией социального партнерства или без)⁸².

В силу большого количества работающего населения, численность профсоюзов в КНР также велика. Однако, в отличие от западных объединений работников, китайские функционируют совершенно по-другому. Формально в стране существует Закон о профсоюзах 2001 г.,

⁸¹ Студентка 5 курса факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по Китаю студенческого Журнала сравнительного трудового права.

⁸² Demetriades, S., Welz, Ch. Role of social partners in addressing the global economic crisis. // Eurofound [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1230.htm>. Дата обращения 10.11.12.

направленный на урегулирование их деятельности⁸³. Кроме того, часть положений содержит Закон о предприятиях с иностранным капиталом 2000 г.⁸⁴. Однако же, на практике объединения работников долгое время практически не создавались.

В недавнем времени (за истекшие десять лет) ситуация значительно изменилась. Последние исследования показывают, что у законодательства Китая о профсоюзах определенно есть перспективы развития: отчеты 2011 года говорят, что деятельность таких объединений работников по защите прав и интересов трудящихся стала более эффективной. В чем же причина подобного прорыва?

Одним из его источников стало дело, связанное с сетью Wal-Mart⁸⁵. Так, в 2004 году Всекитайское собрание народных представителей КНР организовало проверку исполнения Закона о профсоюзах. В ходе проверки было установлено, что основные трудности, встающие перед профсоюзами, связаны с вопросами их создания, защиты их прав и привлечения средств⁸⁶.

В соответствии с упомянутыми выше законами, работодатель обязан разрешить создание профсоюза, если у него задействовано 25 и более работников. В его обязанности также входит пропуск на территорию фирмы профсоюзных секретарей, оказывающих помощь в создании первичной профсоюзной ячейки. После появления профсоюза на владельца фирмы налагается обязанность отчислять в профсоюзный фонд 2% всей годовой зарплаты, выплачиваемой рабочим. 40% этой суммы профсоюз использует

⁸³ Trade Union Law of the People's Republic of China (Order of the President No.62). // Chinese Government's Official Web Portal [Электронный ресурс]. URL: http://english.gov.cn/laws/2005-10/11/content_75948.htm. Дата обращения 12.11.12.

⁸⁴ Закон КНР о предприятиях с иностранным капиталом. // UGL Corporation(China) [Электронный ресурс]. URL: <http://law.uglc.ru/credit.htm>. Дата обращения 14.11.12.

⁸⁵ Lee, C.H.,and Liu, M., Collective bargaining in transition: measuring the effects of collective voice in China. // Susan Heyter (Ed). - ILO: The role of collective bargaining in the global economy, 2011.

⁸⁶ Сюй Дэмин: Профсоюзы Китая не только защищают права и интересы сотрудников, но и содействуют развитию предприятий // Китайский информационный интернет-центр [Электронный ресурс]. URL:http://russian.china.org.cn/china/archive/lianghui-09/2009-03/10/content_17411561.htm. Дата обращения 14.11.12.

для своей деятельности и 60% выдает в качестве социальных премий. Закон о профсоюзах говорит о том, что формируются такие подобные профсоюзы из работников и по их инициативе⁸⁷. В случае компаний с числом работников от 200 до 500, помимо наличия профсоюза от работодателей требуется обеспечить содержание как минимум одного его представителя, работающего на этой должности на полный день (плюс по одному дополнительному человеку на каждые 500 работников)⁸⁸.

На практике далеко не все фирмы начала 2000-х годов, в том числе иностранные, готовы были позволить появление внутри себя профсоюзных организаций. Например, политика компании Wal-Mart состояла в полном отсутствии профсоюзов, причем в подразделениях по всему миру. Всекитайская федерация профсоюзов (далее - ВКФП), представляющая интересы работников на уровне страны, провела переговоры с компанией. Результатом стало создание профсоюза в супермаркете Wal-Mart в г. Цюаньчжоу провинции Фуцзянь⁸⁹.

Это стало не только значительной победой, ставшей катализатором развития института объединений работников в КНР, но и одним из влиятельных событий в истории всемирного движения рабочих. Итак, в компаниях, основанных на иностранном капитале, все более популярным становится создание профсоюзов, учреждение специальных организаций для рабочих-мигрантов с сельской пропиской и проч. На ряду с этим, возник импульс к преодолению так называемого «переходного периода» в жизни

⁸⁷ Trade Union Law of the People's Republic of China (Order of the President No.62) // Chinese Government's Official Web Portal [Электронный ресурс]. URL: http://english.gov.cn/laws/2005-10/11/content_75948.htm. Дата обращения 12.11.12.

⁸⁸ Ames Gross The effects of China's growing labor unions on your company // Venture Outsource [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ventureoutsource.com/contract-manufacturing/the-effects-of-chinas-growing-labor-unions-on-your-company/>. Дата обращения 22.12.12;

⁸⁹ Сюй Дэмин: Профсоюзы Китая не только защищают права и интересы сотрудников, но и содействуют развитию предприятий // Китайский информационный интернет-центр [Электронный ресурс]. URL:http://russian.china.org.cn/china/archive/lianghui-09/2009-03/10/content_17411561.htm. Дата обращения 14.11.12.

китайских профсоюзов: они начинают привлекать внимание общественности, получать распространение повсеместно по стране, в том числе на национальных предприятиях.

В целях повышения роли профессиональных союзов на предприятиях с участием иностранных инвестиций, данная организация в начале 2007 года приняла решение об активизации создания профсоюзов на объектах с иностранным участием. При ВКФП была организована Комиссия по координации деятельности профкомов на объектах с иностранным участием⁹⁰.

С другой стороны, несмотря на все вышеупомянутые меры, общество во многом остается недовольным текущим состоянием профсоюзов. Например, в 2010 году представители интеллигенции, правозащитников и рабочих направили в ВКФП открытое письмо, призывающее «по-настоящему встать на сторону рабочих, выступать за интересы рабочих, защищая, таким образом, авторитет и достоинство Конституции страны и Закона о профсоюзах»⁹¹.

В настоящее время ситуация такова: более 60% компаний в Пекине обладают сформированным представительным органом работников, что отражает общую картину по всей стране. Деятельность этих профсоюзов, однако, не затрагивает договоры, заключаемые между работником и работодателем, в том числе в плане их оспаривания. Несмотря на то, что объединения работников созданы, на практике объединения носят лишь название профсоюзов, не оказывая реального влияния. В отличие от своих

⁹⁰ О работе в Китайской Народной Республике предприятий с иностранными инвестициями и деятельности на них профессиональных союзов // Всеобщая Конфедерация Профсоюзов [Электронный ресурс]. URL: http://old.vkp.ru/doc/081106china_jv.doc. Дата обращения 14.11.12.

⁹¹ Китайские граждане требуют, чтобы профсоюзы начали защищать права рабочих // The Epoch Times [Электронный ресурс]. URL: <http://www.epochtimes.ru/content/view/38742/4/>. Дата обращения 09.11.12.

западных аналогов, они крайне редко выдвигают требования о повышении зарплат или улучшении условий труда⁹².

Что касается национального уровня, то существует лишь одна организация, объединяющая профсоюзы Китая – это уже упоминавшаяся ВКФП. В неё входит более 170 миллионов человек. Номинально, она представляет интересы работников, на практике же, имеет крайне тесные связи с руководством страны⁹³.

В целом, в силу реформ КНР в области экономики и успешного привлечения инвесторов, трудовые отношения во многом изменились за последние годы. Страна такжеratифицировала несколько конвенций МОТ. В то же время, Конвенции МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы»⁹⁴ и Конвенцию МОТ № 98 «О применении принципов права на объединения в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров»⁹⁵, которые с позиций экспертов МОТ являются фундаментальными, страна так и неratифицировала⁹⁶.

С другой стороны, по сравнению с прошлым десятилетием, страна добилась значительных успехов в области развития института профсоюза. Изданы различные правила, регулирующие их деятельность, на основе которых организации начали активную работу по защите трудящихся.

Однако есть и до сих пор не разрешенные вопросы, которые ставят под удар все существование профсоюзов в Китае. Это, например, степень их

⁹² Chinese labor rights: laws, trade unions and lawsuits // Facts and details [Электронный ресурс]. URL: <http://factsanddetails.com/china.php?itemid=363&catid=9&subcatid=60>. Дата обращения 08.11.12.

⁹³ Edward Wong. As China Aids Labor, Unrest Is Still Rising // The New York Times [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nytimes.com/2010/06/21/world/asia/21chinalabor.html?pagewanted=all&r=0>. Дата обращения 14.11.12.

⁹⁴ О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы: Конвенция МОТ № 87 // International Labour Organization [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>. Дата обращения 23.12.12.

⁹⁵ О применении принципов права на объединения в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров: Конвенция МОТ № 98 // International Labour Organization [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>. Дата обращения 23.12.12.

⁹⁶ China Trade Union Law and Regulation and Foreign Owned Companies // China lawyer blog [Электронный ресурс]. URL: <http://www.chinalawblog.org/law-topics/employment-law/119-china-trade-union-law-and-regulation-and-foreign-owned-companies>. Дата обращения 14.11.12.

автономности и возможного вмешательства в политику страны. Очевидно, что если сильная правящая социалистическая партия откажется идти на уступки, эффективное будущее для профсоюзов КНР практически невозможно. Еще один проблемный сектор – это промышленность, где в силу особенностей производства, необеспеченности условий труда и несоблюдения требований безопасности говорить о полноценном и эффективном внедрении системы профсоюзов пока что не приходится.

По сути, все развитие профсоюзов происходит сейчас на «микро» уровне, уровне конкретных предприятий. Тогда как «макро» ступень остается пробелом китайского законодательства⁹⁷.

⁹⁷ Stavroula Demetriades; Christian Welz Role of social partners in addressing the global economic crisis // Eurofound [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1230.htm>. Дата обращения 10.11.12.

Направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в США.

Павел Мажурин⁹⁸

Официальное наименование: Соединенные Штаты Америки

Правовая система: англо-саксонская

Форма государственного устройства: федерация

Система государственного правления: президентская республика

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Национальный закон о трудовых отношениях (Закон Вагнера) 1935 г. (National Labor Relations Act, «Wagner Act»);
- Закон о регулировании трудовых отношений (Закон Тафта-Хартли) 1947 г. (Labor-Management Relations Act, «Taft-Hartley Act»);
- Закон об отчетности и раскрытии фактов в отношениях между трудящимися и предпринимателями (Закон Лэндрама–Гриффина) 1959 г. (Labor-Management Reporting and Disclosure Act, «Landrum-Griffin Act»).

Временной период на рубеже XX – XXI вв. оценивается многими экспертами как кризис профсоюзного движения. Объединения трудящихся, некогда являвшиеся мощным средством защиты прав и свобод работников, постепенно теряют свои позиции. Постоянно сокращается как доля работников, состоящая в профсоюзах, так и число самих профсоюзов.

Не стали исключением из общемировой тенденции и Соединенные Штаты Америки, где за последние 30 лет коэффициент юнионизации (степень охвата рабочей силы профсоюзным движением) упал почти в 2 раза:

⁹⁸ Студент 3 курса факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по США студенческого Журнала сравнительного трудового права.

с 21% в 1980 году до 11,8 % в 2011⁹⁹. Во многом, этому способствовала государственная политика последних лет, которая, по словам Джона Суини, президента Федерации Американских Профессиональных Союзов, является самой антипрофсоюзной политикой в истории США¹⁰⁰. Линия поведения несколько изменилась лишь с приходом к власти Барака Обамы, при котором удалось добиться некоторых положительных результатов по профсоюзным вопросам. Однако ситуация в данной сфере по-прежнему остается плачевной.

Но нужны ли профсоюзы в современном мире на самом деле? Оправдано ли стремление к усилению их роли в нынешних трудовых отношениях? Для ответа на данный вопрос стоит обратиться к истории профсоюзного движения в США. Условно ее можно разделить на несколько этапов.

1. До 1935 года: Начало профсоюзному движению в Штатах было положено в конце XIX века. В то время, права и гарантии трудящихся не были четко законодательно урегулированы, что выливалось в многочисленных притеснениях со стороны работодателей, и, как следствие, забастовках и столкновениях работников с представителями власти. При этом профсоюзы находились в полулегальном положении и нередко приравнивались к трестам в соответствии со ст. 1 Закона Шермана 1890¹⁰¹, т.е. создание указанных организаций и членство в них могло повлечь уголовную ответственность.

2. 1935-1947 годы: В условиях Великой Депрессии фаза противостояния была преодолена, и профсоюзы получили законодательную поддержку со стороны государства. С принятием в 1935 г. в рамках Нового

⁹⁹ Economic News release: Union Members Summary // Бюро статистики труда США. URL: <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (Дата обращения: 29.11.2012).

¹⁰⁰ David T. Cook. Excerpts from John Sweeney's remarks // The Christian Science Monitor Group. URL: <http://www.csmonitor.com/2005/0713/p20s05-usmb.html> (Дата обращения: 29.11.2012).

¹⁰¹ The Sherman Antitrust Act 1890 // The Linux Information Project. URL: http://www.linfo.org/sherman_txt.html (Дата обращения: 29.11.2012).

Курса Ф. Рузвельта Национального закона о трудовых отношениях было запрещено вмешательство в создание рабочих организаций¹⁰², а сами они получили значительное влияние на процесс коллективных переговоров. Это повлекло существенное увеличение числа профсоюзов и количества работников, являющихся их членами.

Стоит отметить, что в это время признание профсоюзов было действительно необходимым, поскольку только с их помощью работники могли обеспечить себе нормальные условия труда, минимальный уровень социальных гарантий, справедливую заработную плату. Кроме того, принятие Национального закона о трудовых отношениях было обусловлено стремлением сгладить классовые противоречия, обострившиеся в ходе мирового кризиса 1929-1933 гг.

3. С 1947 по настоящее время: Уже к середине XX века профсоюзное движение пошло на спад, что во многом было предопределено смертью Рузвельта и падением Нового Курса. Послевоенный Закон о регулировании трудовых отношений 1947, действующий до сих пор, ограничил права профсоюзов на объявление забастовок, пикетирований¹⁰³, ослабил их влияние на процесс коллективных переговоров. Одновременно был усилен контроль над профсоюзами со стороны государства, в частности, было установлено требование предоставления ежегодных отчетов об их деятельности Министерству труда. Закон об отчетности и раскрытии фактов в отношениях между трудящимися и предпринимателями 1959 г. позволил государству в еще большей степени вмешиваться в дела профсоюзов и установил пределы их полномочий по защите прав трудящихся¹⁰⁴.

¹⁰² The National Labor Relations Act, Sec. 8. [§ 158] // National Labor Relations Board. URL: <http://www.nlrb.gov/national-labor-relations-act> (Дата обращения: 29.11.2012).

¹⁰³ The Labor-Management Relations Act, § 206, 208. // CaseFile Method. URL: <http://www.casefilmethod.com/Statutes/LMRA.pdf> (Дата обращения: 02.12.2012).

¹⁰⁴ The Labor-Management Reporting and Disclosure Act, § 104, 201-203, 401-406, etc. // U.S. Department of Labor. - URL: <http://www.dol.gov/olms/regs/statutes/lmrda-act.htm#.UL0E14Ng-PM> (Дата обращения: 02.12.2012).

В дальнейшем положения данных актов не раз подтверждались решениями Верховного Суда США. К примеру, в 1984 г. Верховный Суд США разрешил компаниям, в отношении которых введена процедура банкротства, разрывать трудовые отношения с организованными в профсоюз рабочими¹⁰⁵, в 1985 г. поддержал практику запрета «закрытого цеха»¹⁰⁶ и пр.

Все эти нормативные ограничения, наряду с противодействием работодателей, привели к неуклонному падению роли профсоюзов, что можно наблюдать и по сей день. Но далеко не одни они оказали влияние на ход событий. В первую очередь, текущий кризис профсоюзного движения связан с переменами в экономике США. Заметно сократилась доля работников, занятых в промышленности, которые на протяжении XX века составляли большинство в американских профсоюзах.

Сейчас в Штатах преобладают работники умственного труда (т.н. «белые» и «золотые воротнички»), которые «видят в профсоюзах не защитников своих прав, а проводников принудительной уравниловки»¹⁰⁷. Работодатели и экономисты также считают профсоюзы помехой для развития рынка, но уже по причинам вынужденного увеличения издержек в связи с их требованиями. Кроме того, с развитием новых форм трудовой деятельности (дистанционная, надомная работа), а также с повышением общего благосостояния трудоспособного населения отпала необходимость членства в профсоюзе для получения дополнительных гарантий и повышения уровня оплаты труда.

Принимая во внимание все вышесказанное, можно сделать вывод, что в настоящее время в США реальная потребность в профсоюзах сравнительно

¹⁰⁵ Прецедентное решение по делу NLRB v. Bildisco & Bildisco, 465 U.S. 513 (1984) // US Supreme Court Centre. – URL: <http://supreme.justia.com/cases/federal/us/465/513/> (Дата обращения: 02.12.2012).

¹⁰⁶ Прецедентное решение по делу Pattern Makers v. NLRB, 473 U.S. 95 (1985) // US Supreme Court Centre. – URL: <http://supreme.justia.com/cases/federal/us/473/95/> (Дата обращения: 02.12.2012).

¹⁰⁷ Латова Н., Латов Ю. Профсоюзы // Единая Коллекция цифровых образовательных ресурсов. - URL: <http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/f32e1cd3-7f4a-36d8-50be-06363bdd823a/1010983A.htm> (Дата обращения: 29.11.2012).

невелика. Тем не менее, как показывают опросы, около 160 миллионов американцев¹⁰⁸, т.е. половина всего населения, заявляют, что хотели бы состоять в профсоюзе, если бы у них была такая возможность. Но на практике создание профсоюза в Америке является довольно сложной процедурой, поскольку требует всеобщего тайного голосования работников. Подготовка такого голосования зачастую занимает долгое время, в течение которого работодатели нередко препятствуют его проведению и убеждают работников отказаться от идеи формирования объединения.

Сами профсоюзы также предпринимают попытки вернуть себе былое величие, в основном с помощью инструмента, который получил в США название «организинг». Организинг – это «система взаимодействия с рабочими, подвергающимися эксплуатационным условиям труда»¹⁰⁹, осуществляемая путем проведения профсоюзами отдельных кампаний. Она направлена на выявление проблем и интересов работников и в конечном итоге – на побуждение их к вступлению в профсоюз. Особое значение подобные кампании имеют в рамках конфликтов с транснациональными корпорациями. К примеру, в 2009 г. американский профсоюз Объединенные металлурги (United Steelworkers) провел кампанию для разрешения конфликта с немецкой корпорацией по производству автомобильных комплектующих «Continental AG» в результате чего удалось восстановить объем выплат работникам её дочерней компании в США по договорам медицинского страхования¹¹⁰. В настоящее время практически во всех крупных профсоюзах США созданы специальные отделения, которые занимаются исключительно проведением кампаний организинга.

¹⁰⁸ Дорфман М. Профсоюзы в Америке // Michael Dorfman's Essentials. URL: <http://lamerkhav.wordpress.com/америка/профсоюзы-в-америке/> (Дата обращения: 29.11.2012).

¹⁰⁹ Владек Э. Что делать? – Организовываться! // Все о трудовых правах. URL: <http://trudprava.ru/?1274> (Дата обращения: 29.11.2012).

¹¹⁰ Гревен Т. Будущее европейско-американских профсоюзных отношений // Бюллетень международной профсоюзной кооперации. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06567.pdf> (Дата обращения: 29.11.2012).

Существует мнение, что «благодаря решительной преданности к органайзингу американские профсоюзы начинают возвращать себе тот авторитет среди американских рабочих, который они потеряли в течение многих лет бюрократического застоя»¹¹¹. Однако статистика показывает обратное: коэффициент юнионизации в США падает с каждым годом. Очевидно, что самостоятельно, без поддержки государства, профсоюзы не в силах реально изменить ситуацию.

Со стороны федеральной власти в настоящее время одной из попыток возродить профсоюзное движение в США стал законопроект Закона о свободном выборе работников¹¹², внесенный при поддержке Барака Обамы на рассмотрение обеих палат Конгресса США 10 марта 2009 г. Данный акт предполагает упрощение процедуры формирования профсоюзов путем отмены тайного голосования, что должно лишить работодателей возможности проводить полноценные и современные антипрофсоюзные меры. Кроме того, Закон позволяет «привлекать к ответственности работодателей, которые ведут антипрофсоюзную деятельность, и заставить работодателей прекратить затягивать коллективные переговоры»¹¹³.

Статьи законопроекта коррелируют с положениями ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах¹¹⁴, который США подписали, но до сих пор не ратифицировали. Тем не менее, до настоящего времени данная законодательная инициатива не нашла поддержки в Конгрессе, и работодатели по-прежнему могут

¹¹¹ Там же

¹¹² The Employee Free Choice Act 2009 // OpenCongress Blog. URL: <http://www.opencongress.org/bill/111-h1409/text> (Дата обращения: 29.11.2012).

¹¹³ Принятие в США Закона «О свободном выборе работников» (Employee Free Choice Act) - ключ к глобальному профсоюзному росту // Профсоюзы Сегодня. URL: <http://www.unionstoday.ru/news/actual-85/2009/01/23/11143> (Дата обращения: 29.11.2012).

¹¹⁴ The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966 // Office of the High Commissioner for Human Rights. URL: <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm> (Дата обращения: 29.11.2012).

препятствовать созданию профсоюзов и в косвенной форме угрожать сторонникам профсоюза увольнениями и сокращением заработной платы.

Подводя итог анализу тенденций развития законодательства об объединениях работников в США, следует отметить следующее. Профсоюзы в США в настоящее время находятся в состоянии, близком к кризисному, что подтверждается статистикой охвата населения профсоюзным движением. Лишь перечисление проблем в указанной сфере не позволяет сделать вывод, о том, что профсоюзы в США являются влиятельным субъектом трудовых отношений. Потому вопрос о необходимости действий по усилению позиций профсоюзов в настоящее время остается открытым. Как у сторонников, так и у противников профсоюзного движения в США есть немало весомых аргументов. Однако если в Штатах будет воспринят курс на расширение полномочий профсоюзов, государству предстоит, в первую очередь, усовершенствовать законодательство в рассматриваемой области, и, возможно, создать единый акт, регламентирующий правовое положение объединений работников. Для этого, несомненно, потребуются согласованные и активные действия всех ветвей государственной власти и поддержка вновь избранного Президента США Барака Обамы.

Направления и тенденции развития законодательства Франции об объединениях работников.

Ксения Бычкова¹¹⁵

Официальное наименование: Французская республика (*République Française*).

Правовая семья: романо-германская

Форма государственного устройства: унитарное государство.

Система государственного правления: президентская республика.

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Трудовой кодекс Франции от 12 марта 2007 (Code du travail du 12 mars 2007);
- Закон № 2008-789 от 20 августа 2008 г. о внесении обновления в социальную демократию и о реформе рабочего времени (Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail);
- Закон № 2010-1215 от 15 октября 2010 г., дополняющий положения закона от 20 августа 2008 г. о социальной демократии (Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008).

Профсоюзы, организации по защите индивидуальных и коллективных профессиональных интересов своих членов, существуют во Франции с 1884 г.¹¹⁶. Вплоть до 1914 г. Всеобщая конфедерация труда (ВКТ), единственная на тот момент профсоюзная конфедерация, провозглашала революционный синдикализм и видела своей целью отмену наемного труда. Она не пользовалась поддержкой государства, а ее активисты - специальной защитой и должны были на добровольной основе заниматься профсоюзной

¹¹⁵ Аспирантка факультета права НИУ-ВШЭ, эксперт по Франции Студенческого журнала сравнительного трудового права.

¹¹⁶ Loi relative à la création des syndicats professionnels du 21 mars 1884 // Официальный сайт Института истории общества // [Электронный ресурс] URL: http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf/loi_1884.pdf (дата обращения: 02.12.2012).

деятельностью. Финансирование постоянного аппарата полностью зависело от взносов членов конфедерации.

По окончанию войны и под влиянием Октябрьской революции в России, ВКТ зафиксировала большой наплыв новых членов, желающих вступить в профсоюз. Именно в это время, руководство католической церкви создает Французскую конфедерацию христианских трудящихся (ФКХТ). С этого момента начинается история плюрализма профсоюзов во Франции.

В 1925 г. был создан Национальный экономический совет, состоявший из членов, назначенных профсоюзными организациями, которых правительство считало наиболее представительными. В 1939 г. его деятельность приостанавливается и возобновляется под новым названием «Экономический совет» лишь в 1946 г. с принятием Конституции IV Республики. При президенте Шарле Де Голле он назывался Экономическим и социальным советом, а в 2008 году был переименован в Экономический, социальный и экологический совет, состоящий в настоящее время не только из представителей профсоюзных организаций, но также из советников, назначенных правительством из числа компетентных экспертов в той или иной профессиональной области.

Институт представителей работников появляется в 1936 г. с принятием Закона о коллективных соглашениях¹¹⁷. Повсеместно представители работников стали избираться с 1938 года. А в 1945 г. появились комитеты предприятий. Закон предусматривал некоторые обязанности по консультации руководителя предприятия с комитетом, например, в случае принятия «социального плана» (обязателен при массовых увольнениях), несоблюдение которых позволяло профсоюзовым организациям обжаловать такие действия в суде. Такие законодательные требования могли отсрочить

¹¹⁷ Mouly J. Droit du travail. - Breal, 2008. P. 261.

принятие важных решений, но в любом случае здесь и речи не было о каком-либо контроле комитетов за управлением предприятием.

С течением времени, деятельность комитетов предприятия переместилась на управление общественными делами, например на качество питания в столовых для работников. В настоящее время в связи с сокращением числа предприятий, предоставляющих питание работникам, интересы комитетов стали еще менее общественно важными, например, переговоры об экскурсионных поездках, корпоративных скидках и т.д. Отметим, что финансируются комитеты предприятий за счет работодателя.

С принятием в 1968 году Закона о правах профсоюзов на предприятиях¹¹⁸ синдикаты получили право назначать одного или нескольких (в зависимости от числа работников) уполномоченных на предприятии.

Профсоюзное движение во Франции состоит из множества различных соперничающих между собой союзов, конкурирующих между собой за привлечение своих членов. Основными профсоюзами считаются: Всеобщая конфедерация труда (ВКТ), Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ), «Рабочая сила» (РС), Французская конфедерация христианских трудящихся (ФКХТ), Всеобщая конфедерация руководящих кадров - Всеобщая конфедерация кадров (ВКРК-ВКК). Долгое время лишь эти профсоюзы признавались представительскими организациями общенационального уровня. Этот статус автоматически давал им право проводить переговоры с работодателями и властями и представлять кандидатов на профессиональных выборах. Иные профессиональные союзы, даже будучи достаточно влиятельными, не имели статуса

¹¹⁸ Loi № 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises // Официальный сайт Генерального секретариата Правительства Франции // [Электронный ресурс] URL: http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=19681231&numTexte=&pageDebut=12403&pageFin= (дата обращения: 18.12.2012).

«представительных», но могли в исключительных случаях запросить в суде предоставление им такого статуса.

Подобная ситуация не изменялась с 1966 года, но в последние годы происходят значительные изменения в сфере правового регулирования деятельности профсоюзов. Так, в августе 2008 года был принят Закон о внесении обновления в социальную демократию и о реформе рабочего времени¹¹⁹ (далее – Закон 2008 года), который ввел в действие новые критерии определения «представительного» статуса синдиката на национальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия. Законодатель обусловил приобретение статуса «представительного» профсоюза получением определенного числа голосов на выборах на предприятии: либо членов комитета предприятия, либо представителей работников в малых предприятиях. Согласно Закону 2008 года, профсоюз, набравший, как минимум, 10% голосов на уровне предприятия, 8% - на уровне отрасли и 8% - на национальном уровне, приобретает статус «представительного» на соответствующем уровне. При этом учитываются только избирательные голоса, полученных в первом туре голосования, во время которого только профсоюзы могут выдвигать кандидатов. Второй тур, на котором могут выдвигаться кандидаты, не входящие в синдикаты, проводится только, если менее половины лиц, имеющих право голоса, проголосовали за кандидатов, выдвинутых профсоюзами. Закон 2008 года в полной мере вступил в силу лишь применительно к выборам на уровне предприятия, вступление в силу закона применительно к выборам на национальном и отраслевом уровнях запланировано на август 2013 года.

¹¹⁹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. // Официальный сайт Генерального секретариата Правительства Франции // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019347122> (дата обращения: 02.12.2012).

Очевидным последствием принятия этого закона будет приобретение статуса «представительного» профсоюза другими синдикатами, имеющими большой авторитет, но не входящих в пятерку «представительных», и, наоборот, потеря доныне «представительными» профсоюзами своего статуса. Так, например, в результате выборов в 2009 г. в комитет предприятия SNCF (Национальная компания французских железных дорог), профсоюзы «Рабочая сила», Французская конфедерация христианских трудящихся, Всеобщая конфедерация руководящих кадров - Всеобщая конфедерация кадров потеряли статус «представительных» на уровне предприятия, набрав менее 10% голосов.

Законодательные нормы о «представительных» профсоюзах могут также усилить стремление профсоюзов к объединению и укрупнению, что обусловлено их желанием преодолеть процентный порог «представительности». Так, уже на выборах 2009 г. «Рабочая сила» и ВКРК-ВКК представили общий список на уровне предприятий.

Еще одна новелла, введенная Законом 2008 года, коснулась более 4,5 миллионов работников. Благодаря этой реформе работники микропредприятий и работники на дому смогли проголосовать за тот или иной профсоюз и его программу с тем, чтобы этот профсоюз смог участвовать в разработке коллективных соглашений (по вопросам рабочего времени, заработной платы, обучения, отпусков), в управлении различными организациями (в сфере социального страхования, страхованию на случай безработицы, паритетными комиссиями работников и руководителей), в обсуждении на государственном уровне важнейших социальных реформ.

Заинтересованные работники должны были получить индивидуальное письмо о проведении выборов и включении их в списки избирателей.

Возможность проголосовать предоставляется трудящимся, вне зависимости от их национальной принадлежности, при удовлетворении трех условий:

1. Лицо должно быть работником на предприятии, общая численность работников которого не превышает 10 человек или работником на дому с декабря 2011 года;
2. Лицу должно исполниться 16 полных лет на день голосования, а именно на 28 ноября 2012 года;
3. Лицо должно быть внесено в список избирателей.

Основной целью при проведении данной реформы было способствование участию как можно большего числа работников в профсоюзных выборах. С этой же целью Министерство труда, занятости, профессионального обучения и социального диалога запустило масштабную информационную компанию по доведению до сведения заинтересованных работников информации об их праве участвовать в выборах.

Положение от 27 июля 2012 года об измерении в 2012 году избирательной аудитории профсоюзных организаций среди работников предприятий, общая численность работников которых не превышает 10 человек¹²⁰ уточняет общие положения Закона 2008 года и, в частности, устанавливает календарные даты и условия проведения ознакомления с избирательными списками, обжалования в связи с внесением лиц в избирательные списки, выставления кандидатур от профсоюзов, даты публикации списков утвержденных кандидатов, порядок создания и обеспечения специализированных электронных списков избирателей. В начале 2013 года свое мнение также смогут высказать работники

¹²⁰ Arrêté du 27 juillet 2012 relatif à la mesure en 2012 de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés. // Официальный сайт Генерального секретариата Правительства Франции // [Электронный ресурс] URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000026278497> (дата обращения: 02.12.2012).

сельскохозяйственных организаций. Все это позволит к августу 2013 года определить названия профсоюзов, которые получат статус «представительских» на всех трех уровнях.

Помимо этого, законодатели попытались сделать деятельность профсоюзов более прозрачной. Согласно закону 2008 года все конфедерации должны будут публиковать свою консолидированную отчетность в интернете. Региональные и окружные союзы обязаны публиковать ее начиная с 2012 года. Однако закон не вносит изменений в источники финансирования синдикатов, которые все еще остаются достаточно зависимыми от государственных субсидий. К тому же, это закон не содержит специальных мер, призванных способствовать увеличению численности рабочих, вступающих в профсоюзы.

В настоящее время в работе профсоюзов отмечается тенденция профессионализации как процесс привлечения профессионалов в определенную область деятельности человека. Так, членские взносы обеспечивают в среднем лишь треть финансовых затрат синдикатов. При этом, здесь не учитывается затраты на привлечение постоянных работников, предоставленных синдикатам различными министерствами и публичными органами. Количество таких постоянных профессиональных работников оценивается примерно в 20 000 человек, а, по мнению Доминика Андольфатто¹²¹, может достигать 40 000 человек¹²². Таким образом, соотношение количества профессиональных работников и рядовых членов профсоюзов меняется в сторону все большего участия профессионалов в обеспечении деятельности этих организаций. Однако профсоюзы не ставят своей главной целью привлечение в свои ряды новых сторонников. Для

¹²¹ Доминик Андольфатто, доктор политических наук, доцент Университета Нанси, Университет Лотарингии, специалист по синдикализму.

¹²² Panassier Catherine, Les syndicats sont-ils encore légitimement influents ? // Millenaire, le Centre Ressources Prospectives du Grand Lyon. – Juin 2007.

руководства профсоюзов более ценны именно профессионалы, чем «воинствующие борцы», однако в ситуации кризиса этим «элитам» может не доставать опоры на некую базу активистов.

Д. Андольфатто считает, что именно професионализация профсоюзов объясняет тенденцию к «десиндикализации», которую отмечают во Франции с 1970 годов. Так, согласно статистическим данным Организации экономического сотрудничества и развития¹²³, процент трудящихся-членов профсоюзов упал с 22,2 % в 1969 году до 7-8% к 2010 году, что является не только исключительно низким уровнем за всю историю французского синдикализма, но и одним из наиболее низких в странах ОЭСР (для сравнения в Германии – 18,6%, в Великобритании – 26,5%, в Италии – 35%, в Финляндии – 70%)¹²⁴. Налицо сокращение численности членов профсоюзов более чем в два раза в процентном соотношении за указанный период. Несмотря на небольшой уровень вступления трудящихся в профсоюзы, французские синдикаты регистрируют увеличение численности своих членов во время выборов представителей работников и способны успешно мобилизовать большое число трудящихся.

Таким образом, профсоюзы в настоящее время становятся организациями, представляющими интересы работников с привлечением для этого профессиональных служащих. Законодательство о профсоюзах идет по пути наделения таких организаций все большими правами по представлению интересов своих членов как на уровне предприятия, так и на региональном и национальном уровнях, по расширению сферы их полномочий и предоставлению защиты членам этих организаций. Однако такое

¹²³ Taux de syndicalisation // Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития // [Электронный ресурс] URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr (дата обращения: 20.12.2012).

¹²⁴ Данные на 2010 г. En France, le taux de syndiqués n'a jamais été aussi bas. // Newsring, 30.04.2012 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.newsring.fr/societe/772-les-syndicats-representent-ils-encore-les-salaries/10192-en-france-le-taux-de-syndiques-na-jamais-ete-aussi-bas> (дата обращения: 02.12.2012).

расширение прав профсоюзов происходит не стихийно, а сопровождается детальной регламентацией их организации и деятельности.

Тем не менее, следует различать понятия «влияние» и «представительность». Даже учитывая очевидную тенденцию к «десиндикизации», профсоюзы остаются влиятельными политическими игроками. Сегодня синдикаты все больше приближаются по форме к организациям, отстаивающим и лоббирующими интересы тех или иных групп. Институт профсоюзов прошел во Франции путь от меры, способствующей развитию демократии посредством мобилизации множества активистов для защиты своих интересов, до группы, уравновешивающей существующую власть и состоящей в большей степени из определенного числа профессионалов. И если их влияние остается неоспоримым, некоторые специалисты¹²⁵ уже ставят под сомнение демократический характер этого института.

¹²⁵ Panassier Catherine, Les syndicats sont-ils encore légitimement influents ? // Millenaire, le Centre Ressources Prospectives du Grand Lyon. – Juin 2007.

Развитие законодательства об объединениях работников в Южной Корее.

Юлия Еремина¹²⁶

Официальное наименование: Республика Корея

Правовая семья: романо-германская

Форма государственного устройства: унитарное государство

Система государственного правления: президентская республика

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Закон о профсоюзах и урегулировании трудовых отношений 1997 г. (Trade Union and Labor Relations Adjustment Act - Law No. 5310).

Профсоюзное движение в Южной Корее в настоящее время очень активно. Работодатели считают профсоюзы немного агрессивными, так как у представителей работников в арсенале очень много рычагов воздействия на работодателей. Профсоюзным активистам требуется минимальное количество времени, чтобы организовать забастовку и остановить производство как минимум – в одном из подразделений, как максимум – целого предприятия. Но так было не всегда.

Влияние профсоюзов в XX веке в Южной Корее было совсем невелико, но начиная с 80-х гг. оно возросло. В тот период экономика страны начала бурно развиваться, производственные темпы возрастили. Усилия были сосредоточены на реструктуризации промышленности, целью которой являлось содействие развитию малого и среднего бизнеса. Стали появляться новые рабочие места, но условия труда были далеки от идеальных. Так как экономическая ситуация в стране стала улучшаться, рабочие на предприятиях

¹²⁶ Студентка 4 курса факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по Южной Корее студенческого Журнала сравнительного трудового права.

тоже со временем поняли, что можно более активно выражать свою позицию по поводу условий труда. Именно тогда в Республике Корея большую роль в становлении трудовых отношений между работниками и работодателями сыграли профсоюзы, которые, требуя улучшений условий труда, оказывали огромное влияние.

Но экономическая стабилизация продолжалась до 1997 г. В тот год наступил глобальный экономический кризис в странах Южной и Восточной Азии, поэтому южно-корейским властям пришлось взять новый курс, сделать большие займы и урегулировать многие проблемные вопросы, побудившие рабочих к массовым забастовкам. Так, в к. 1996 – н. 1997 гг. были приняты законы, которые сделали увольнение работника более простой процедурой, что вызвало в январе 1997 г. крупные забастовки работников автомобильной и кораблестроительной индустрии. Правительству пришлось принять ряд мер для решения данной проблемы, поэтому именно в 1997 г. был принят основной массив законодательства, касающийся регулирования трудовых правоотношений, в частности деятельности профсоюзов¹²⁷. По сей день основную роль в таких отношениях играет Закон о профсоюзах и регулировании трудовых отношений¹²⁸ (далее – Закон о профсоюзах). Именно в нем конкретизируется и полностью раскрывается право на создание профсоюзов, которое также закреплено в Конституции Республики Корея¹²⁹.

¹²⁷ До этого момента нормы о профсоюзах содержались в трудовом законодательстве Южной Кореи, но были разрознены, что в условиях слабого профсоюзного движения было не так значительно

¹²⁸ Закон о Профсоюзах и регулировании трудовых отношения от 13.03.1997/Официальный сайт Министерства Национального Законодательства Республики Корея [Электронный ресурс]. – URL: http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng;jsessionid=j6p5euPsbVIPXkYoao07DETS5ppS8OPN2t0Slg50zdAP77FUeWVwv5n7Vxkq4nTP.moleg_a1_servlet_engine2?pstSeq=52949&pageIndex=31 (дата обращения: 18.11.2012)

¹²⁹ Конституция Республики Корея от 29.10.1987/Официальный сайт Министерства Национального Законодательства Республики Корея [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng?pstSeq=54794&rctPstCnt=3&searchCondition=AllButCsfCd&searchKeyword=constitution> (дата обращения: 18.11.2012)

Сферой действия Закона о профсоюзах охватываются общие правила создания и функционирования профсоюзов, в том числе и основные вопросы по поводу ведения коллективных переговоров. Также в нем установлены основные положения по вопросам медиации и разрешению споров между работниками и работодателями.¹³⁰

Стоит отдельно отметить тот факт, что в статье 1 данного закона оглашается основная его цель – улучшение условий труда, экономического и социального благополучия работника. То есть с самого начала профсоюзы воспринимаются не как организации, которые защищают права работников по своей инициативе, а как вспомогательные «органы», которые призваны указать на недостатки в отношениях между работником и работодателем и улучшить положение работников в целом. Именно такой подход и сыграл большую роль в том, что профсоюзы действительно имеют огромное влияние и работники воспринимают забастовку как вариант возможного поведения в процессе борьбы за свои права, причем не самый последний вариант.

Закон о профсоюзах гарантирует работникам право на инициирование принятия коллективного соглашения через профсоюз, причем работодатель должен всегда «положительно» реагировать на данную инициативу, то есть на него возлагается обязанность рассмотреть те вопросы, которые ставит перед ним профсоюз. Закон о профсоюзах не дает четкой и детальной регламентации по поводу содержания коллективных соглашений (или их проектов), но срок действия такого соглашения ограничивается двумя годами.

На протяжении всей истории действия профсоюзов эти организации рабочих постоянно требовали дополнительного финансирования их

¹³⁰ Choi Sukhwan, Employee Representation System in South Korea/The Japan Institute for Labor Policy and Training [Электронный ресурс]. – URL: http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls06_09korea.pdf (дата обращения: 10.11.2012)

деятельности¹³¹, также предоставления им отдельных зданий или офисов. И в принципе работодатели оказывали поддержку деятельности профсоюзов. Интересен тот факт, что вплоть до 2010 г. людям, которые работали в профсоюзах и тратили все свое время лишь на деятельность данной организации, выплачивалась полная заработка плата из бюджета предприятия, в котором функционировал профсоюз. В июле 2010 года в Закон о профсоюзах были приняты поправки, которые отменили такие выплаты, но все же не оставили без поддержки профсоюзных активистов. Теперь такие работники не оплачиваются за счет компании, но предприятие выделяет деньги на функционирование внештатных профсоюзных деятелей, которые будут заниматься вопросами проведения коллективных переговоров, обработкой жалоб и непосредственно управлением объединения работников.

На фоне того, что профсоюзы в Корее получили большое распространение, в июле уже 2011 года вновь были внесены поправки в Закон о профсоюзах, которые предусмотрели возможность создания более одного профсоюза в компании. Таким образом, у работников есть не только возможность участвовать в деятельности профсоюза, но и выбирать ту организацию, которую они считают наиболее подходящей для защиты своих интересов перед работодателем. Например, во всемирно известной компании «Самсунг», включая все предприятия, входящие в нее, в 2011 году насчитывалось около 60 профсоюзных организаций¹³². Конечно, нельзя сказать, что все из них являются активными и осуществляют свою деятельность постоянно, но все же сам факт того, что существует такое

¹³¹ Korea. Employee Relations/ HRM Asia [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hrmasia.com/employment-law-asia/korea/49385/> (дата обращения: 10.11.2012)

¹³² Evan Ramstad, Labor Lessons: Samsung, Hanjin, StanChart // The Wall Street Journal [Электронный ресурс]. – URL: <http://blogs.wsj.com/korearealtime/2011/07/15/labor-lessons-samsung-hanjin-stanchart> (дата обращения: 10.11.2012)

количество объединений работников показывает, что в Республике Корея профсоюзное движение не находится в упадке, а играет большую роль.

В связи с тем, что профсоюзов в Республике Корея достаточно большое количество, то в стране существует две национальных организаций, под эгидой которых действуют профсоюзы – Федерация Корейских Профсоюзов и Корейская Конфедерация Профсоюзов. Обе организации ведут достаточно активную деятельность. Но нельзя не отметить, что Конфедерация является более «воинствующей» организацией, которая готова бороться, порой, за очень неоднозначные изменения. Так, например, в 2008 г. был проведен так называемый «протест против бешеных коров»¹³³, что по сути своей было забастовкой против поставок мяса из США, которое якобы было заражено. Тогда профсоюзная организация посчитала, что это повредит производительности труда рабочих. В ходе данной забастовки проводились аресты лидеров профсоюзного движения. Решение данного вопроса можно отнести уже к политической сфере, так как речь идет о взаимодействии нескольких стран. Но важным здесь является то, что профсоюзы стараются бороться даже с такими проблемами, которые требуют более глобального регулирования, чем на уровне предприятия.

Мало того, что профсоюзы стараются улучшить условия труда рабочих и различными способами отстаивать их права, они влияют также на законодательную политику в данной сфере. Примечателен тот факт, что это касается не только законодательства Республики Корея. Так, в марте 2012 года Корейская Конфедерация Профсоюзов совместно с Корейским союзом работников metallurgii Хёндай Моторс и многими другими объединениями

¹³³ South Korea relaxes US beef ban // BBC News [Электронный ресурс]. – URL: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7353767.stm> (дата обращения: 10.11.2012)

обратилась с петицией к Хёндай Моторс¹³⁴. Объектом недовольства послужил Закон штата Алабама, который считали анти-иммигрантским¹³⁵. В данном правовом акте за полицейским закрепляется право остановить и проверить документы у любого человека на улице, которого можно подозревать в том, что он находится в стране нелегально. То есть фактически под категорию таких лиц попадали все иностранцы, следовательно – это уже можно возвести в разряд расизма, если каждого человека, определяя лишь по цвету кожи, будут подвергать проверке документов и подозревать в незаконном нахождении на территории Соединенных Штатов. В своей обращении к Хёндай Моторс ассоциации работников требуют организацию нарушить молчание по данному поводу и защитить работников, которые находятся за границей. Такой масштаб защиты прав действительно впечатляет, так как влияние профсоюзов на политическую ситуацию в Республике Корея, на изменения законодательства действительно велико, ведь объединения работников готовы отстаивать свои права даже за пределами страны.

Профсоюзы пытаются решать вопросы не только улучшений условий труда, но и более общие проблемы. В настоящее время и профсоюзы взялись за регулирование вопросов информационного общества. Одним из самых важных моментов в истории профсоюзного движения Республики Корея по праву можно назвать случай, произошедший в 2012 г., когда два федеральных канала KBS и MBC, отстаивая свободу СМИ, начали забастовки.¹³⁶ Профсоюзы говорили о том, что в новостных (и не только) передачах

¹³⁴ Solidarity Press Statement // Repeal HB56 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.repealhb56.org/docs/korean-unions-statement.pdf> (дата обращения: 18.11.2012)

¹³⁵ Hammon-Beason Alabama Taxpayer and Citizen Protection Act, June, 2011 [Электронный ресурс]. – URL: <http://alisondb.legislature.state.al.us/acas/searchableinstruments/2011rs/bills/hb56.htm> (дата обращения: 18.11.2012)

¹³⁶ South Korea: Strong support to those who are struggling for freedom of the media // Asian Human Rights Commission [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.humanrights.asia/news/ahrc-news/AHRC-STM-079-2012/?searchterm=Strong%20support%20to%20those%20who%20are%20struggling%20for%20freedom%20of%20the%20media> (дата обращения: 12.11.2012)

телеканалам приходится давать только положительную оценку действиям Правительства и снижать критику действий государственных органов до минимума. Также они говорили о том, что на должность Генерального Директора канала были назначены люди так или иначе одобренные высшим политическим руководством страны, то есть проще говоря дирекция каналов назначалась исключительно с целью последующего воздействия через них на телевещание со стороны власти. В этой забастовке приняли участие репортеры, журналисты, ведущие, которые являются известными и уважаемыми людьми. Этот пример показывает, что влияние профсоюзов на государство действительно велико, так как даже СМИ могут использовать профсоюзные инструменты воздействия.

Подводя итоги, стоит сказать, что профсоюзное движение в Республике Корея является достаточно активным. В стране существует множество профсоюзных организаций, которые призваны отстаивать интересы работников. Законодательство в данной сфере не развивается быстро, а лишь периодически вносятся поправки в Закон о Профсоюзах, когда уже действительно есть ряд правоотношений, которые нужно урегулировать. Но зато профсоюзные организации, пусть и не на уровне страны, а в коллективных соглашениях, петициях и других формах стараются решить все те проблемы, которые возникают в связи с трудовыми отношениями, поэтому работники в Республике Корея могут чувствовать себя защищенными от произвола работодателей.

Развитие законодательства об объединениях работников в ЮАР.Ирина Протопопова¹³⁷

Официальное наименование: Южно-Африканская Республика

Правовая семья: смешанного типа

Форма государственного устройства: унитарное государство

Система государственного правления: парламентская республика

Основные нормативные источники по данной проблематике:

- Конституция ЮАР 1996 г. (Constitution of the Republic of South Africa)
- Закон о трудовых отношениях 1995 г. (Labour Relations Act)

Конституция Южно-Африканской Республики (далее – Конституция ЮАР), принятая 8 мая 1996 года, не просто признает свободу объединений в статье 18, но и предусматривает права работников на создание и вступление в профессиональные союзы, а также определяет права профсоюзов и возможность их участия в коллективных переговорах (ст. 23 Конституции ЮАР)¹³⁸. Закрепление прав и свобод представителей трудящихся на уровне Основного закона страны говорит о важности роли профсоюзов сегодня.

Профсоюзное движение в Южной Африке берет свое начало со времен господства на территории страны английской короны. Именно по этой причине во главе первых профсоюзов стояли англоязычные лидеры, прибывшие из-за рубежа. В годы Первой мировой войны в профсоюзном движении произошел раскол на тех, кто хотел, чтобы профсоюзы защищали права только «белых» рабочих, и тех, кто считал, что право на такую защиту

¹³⁷ Студентка 1 курса магистратуры факультета права НИУ ВШЭ, эксперт по ЮАР студенческого Журнала сравнительного трудового права.

¹³⁸ Constitution of the Republic of South Africa of 8 may 1996 // Официальный сайт Правительства ЮАР // [Электронный ресурс] URL: <http://www.info.gov.za/documents/constitution/1996/index.htm> (дата обращения 07.12.2012).

имеют все рабочие, независимо от этнической и расовой принадлежности¹³⁹. На протяжении всей истории становления Республики представители работников тесно сотрудничали с политическими партиями, борясь за установление равных трудовых прав «белых» и рабочих-африканцев. Лишь в 1956 году профсоюзам было в законодательном порядке запрещено связывать себя с какими-либо политическими партиями или же кандидатами на выборах¹⁴⁰.

Становление действующего трудового законодательства ЮАР происходило в три этапа:

1. Развитие трудового законодательства до 1994 года.
2. Изменения в трудовом законодательстве с 1994 года до начала XXI в.
3. Современный период развития законодательства с 2000-х годов по настоящее время.

Первый этап характеризуется бурным развитием профсоюзной деятельности в период стремительной индустриализации страны (первые несколько десятков лет XX в.) после открытия на ее территории алмазных месторождений и золота¹⁴¹. Фундаментальные положения будущего Закона «О трудовых отношениях» были заложены после событий 1922 года, когда «белые» работники горной промышленности вышли на забастовку, протестуя против попытки снизить им заработную плату¹⁴². Результатом борьбы стал принятый в 1924 году Закон «О промышленном примирении», который предоставлял широкие полномочия представителям работников и работодателей, определил необходимость изменения процедуры принятия

¹³⁹ ЮАР. Экономика. Словари и энциклопедии на Академике // [Электронный ресурс] URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_colier/54 (дата обращения 07.12.2012).

¹⁴⁰ Там же.

¹⁴¹ Van Niekerk A., Christianson M., Mc Gregor M., Smit N., van Eck S. Law@work / Ed. by: A. van Niekerk. Durban: LexisNexis, 2008. P. 10.

¹⁴² Там же. P. 11.

коллективных соглашений¹⁴³. Так как Закон распространялся только на «белых» рабочих, в дальнейшем он был подвержен критике, в результате чего в него были внесены изменения, допускающие в определенной степени права рабочих-африканцев¹⁴⁴. Режим апартеида, который характеризовался жесткой монополией власти «белого» рабочего класса, не допускал возможности участия в формировании социальной и экономической политики страны коренного населения, но с дальнейшим развитием промышленности, законодательство потребовало изменений.

С 1977 года волнения в профсоюзных кругах возросли, что было вызвано отсутствием равных прав работников. В результате борьбы конфликтующих сил в 1956 г. в Закон «О промышленном примирении» были внесены поправки, которые расширили права чернокожих рабочих, закрепили определение понятия «неправомерные действия в сфере труда» и ввели суд по трудовым спорам¹⁴⁵. В дальнейшем развитии трудового законодательства ЮАР был выведен и закреплен принцип законности. Закон 1956 г. предусматривал, что профсоюзы должны быть расово однородными¹⁴⁶. Допускалось создание профсоюзов африканцев, но их официальная регистрация началась лишь в 1979 году. В том же году, впервые в условиях апартеида, было разрешено создание многорасовых профсоюзных организаций.

В 1950-х годах легально существовали комитеты «черных» рабочих, но их полномочия ограничивались правом вступать в переговоры с работодателями¹⁴⁷. В 1973 году законными были признаны некоторые формы

¹⁴³ The Industrial Conciliation Act No. 11 of 8 April 1924. Van Niekerk A., Christianson M., Mc Gregor M., Smit N., van Eck S. Law@work / Ed. by: A. van Niekerk. Durban: LexisNexis, 2008. P. 11.

¹⁴⁴ Там же.

¹⁴⁵ The Industrial Conciliation Act No. 28 of 1956, Van Niekerk A., Christianson M., Mc Gregor M., Smit N., van Eck S. Law@work / Ed. by: A. van Niekerk. – Durban: LexisNexis, 2008. P. 11.

¹⁴⁶ The Industrial Conciliation Act No. 28 of 1956, Van Niekerk A., Christianson M., Mc Gregor M., Smit N., van Eck S. Law@work / Ed. by: A. van Niekerk. – Durban: LexisNexis, 2008. P. 12.

¹⁴⁷ ЮАР. Экономика. Словари и энциклопедии на Академике // [Электронный ресурс] URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_colier/54 (дата обращения 07.12.2012).

забастовок африканцев, но при условии предварительного использования всех возможностей арбитража. В 1983 году Национальный союз горняков, состоявший целиком из африканцев, стал первым «черным» профсоюзом, получившим право вести переговоры о заработной плате и условиях труда в горнодобывающей промышленности, крупнейшей отрасли промышленности ЮАР. В 1985 году был создан Конгресс южноафриканских профсоюзов, который сегодня связывает общими целями 1,8 млн. человек.

В 1989 году в ЮАР насчитывалось 212 зарегистрированных профсоюзов с общей численностью членов более 2,1 млн. человек и около 85 незарегистрированных профсоюзных организаций, в которых состояли около 550 тысяч человек. 109 профсоюзов были многорасовыми. Такая активная реализация права на объединение требовала более четкой регламентации полномочий представителей рабочей силы страны.

Смена формы правления, провозглашение демократии в 1994 году требовало либерализации трудовых прав рабочих. Правительством была создана рабочая группа для создания проекта нового закона, регулирующего трудовые отношения. В 1995 году проект был готов, 11 ноября 1996 года закон вступил в силу. Закон «О трудовых отношениях» закрепил основы трудового права страны, предусмотрел коллективные права работников и гарантии их защиты от незаконных увольнений, подробно описал статус профсоюзов, возможность их участия в управлении организацией, определил их полномочия в процессе ведения коллективных переговоров, ответственность.

Новый этап развития трудового законодательства потребовал внесения поправок в закон. Существенные изменения были внесены в 2002 году, которые серьезно сократили права на забастовку.

Согласно ежегодному обзору нарушений прав профсоюзов за 2006 год, выпущенному Международной конфедерации свободных профсоюзов: «Одна

из основных характеристик нарушений в Африке — это недостаточное уважение правительств к правам своих работников, которые ограничены в праве на организацию, коллективный договор и проведение забастовок»¹⁴⁸.

До сих пор борьба профсоюзов в ЮАР заканчивается кровопролитием. В подтверждение этого факта можно привести в пример событие лета 2012г., когда убийствами закончился профсоюзный конфликт на платиновых разработках Lonmin Platinum на северо-западе страны: местные организации горняков не смогли поделить сферу влияния¹⁴⁹. Причиной конфликта послужило выступление горняков одного профсоюза в несанкционированных протестах, что было воспринято конкурентами как способ переманивания членов представителей работников. Итог «профсоюзной» войны - девять погибших, включая случайных прохожих и трех охранников шахты.

Трудовое законодательство ЮАР развивалось бурно, стремительно. Принимаемые законы закрепляли права действующих на тот момент политических сил, которые опирались на профсоюзное представительство. Несмотря на то, что способы реформирования прав трудящихся коренного населения были самыми беспощадными, действующие законы предоставляют широкие полномочия представителям работников, четко расписывают процедуру принятия коллективных соглашений, определяют статус представительных органов, что говорит о высокой значимости и роли института социального партнерства в Южной Африке.

Наличие в ЮАР специальных законов о профсоюзной деятельности, регулирующих их права и обязанности, подтверждает значимость представительного органа работников сегодня. Статус «влиятельного

¹⁴⁸ Annual survey of violations of trade union rights. 2006 report. Africa // Официальный сайт Международной конференции свободных профсоюзов. [Электронный ресурс] URL: <http://www.ituc-csi.org> (дата обращения 07.12.2012).

¹⁴⁹ Черный передел. Южноафриканские профсоюзы-соперники выяснили отношения на мачете // Центральная профсоюзная еженедельная газета «Солидарность». № 29 от 15.08.2012 // [Электронный ресурс] URL: http://www.solidarnost.org/themes/zabugore/zabugore_9125.html (дата обращения 07.12.2012).

субъекта политики» представители работников удерживают со временем борьбы против апартеида. Связано это с тем, что рабочее движение было главным фактором укрепления политических позиций и победы правящей партии, к тому же многие члены возглавившего в 1994 году страну правительства работали в профсоюзах или сотрудничали с ними. Но такого рода партнерство приводит к нарушениям законодательства, которое становится бессильным в политических играх. В таком случае только изменения политических настроений сможет усмирить власть профсоюзов.

Исследовательский проект
«Сравнительное трудовое право»

Факультет права
НИУ ВШЭ

Объем: 3,26 п.л.

2012