

І. О. ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

М. І. ЖУРАВЕЛЬ

Печерський РУГУ МВС України, м. Київ

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В ДЕРЖАВАХ ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ І США

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 2(29), с. 183–186

Бачення найсуттєвіших рис правового регулювання діяльності профспілок у різних державах базується на дослідженнях правового регулювання діяльності профспілок в національних правових системах, зокрема, на аналізі правового статусу профспілок в європейських державах та Сполучених Штатах Америки.

Наукові дослідження, присвячені вивченню діяльності профспілок у порівняльно-правовому та міжнародному аспектах, знаходили відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як Е. Б. Аметистов, Б. С. Беззуб, В. Н. Денисов, А. І. Дмитрієв, Б. Н. Жарков, С. А. Іванов, А. С. Мацко, О. М. Міхатуліна, І. Я. Кісільов, А. О. Шепель, Д. Леслі, У. Магнус, П. Стокер, Г. Тапінос та ін. Однак, зважаючи на складний та багатоаспектний характер проблеми правового регулювання діяльності профспілок у світі, є необхідність у подальших ґрунтовних наукових дослідженнях у цьому напрямі.

Головним завданням є комплексне дослідження специфіки правового регулювання профспілкового руху в різних національних правових системах, що передбачає:

- здійснення аналізу сутності права на профспілкові об'єднання в державах Європи і США;
- дослідження різних видів профспілкового руху в державах світу;
- з'ясування правової та організаційної природи профспілок у різних правових системах;
- виявлення найважливіших рис, що характеризують правове регулювання діяльності профспілок у різних національних правових системах.

Розглядаючи правову природу свободи об'єднання громадян у державах Заходу, потрібно зазна-

чити, що в конституціях більшості країн проголошено право громадян на об'єднання. У деяких країнах, зокрема у Франції, Італії, Японії, Іспанії та Португалії, право робітників на об'єднання в профспілки має статус спеціально встановленого конституційного права.

З точки зору теоретичних положень, що переважають у літературі європейських держав, право на об'єднання до профспілки включає в себе:

- права працівників без будь-якого дозволу державних органів та бюрократичних формальностей створювати профспілки та приєднуватися до них за єдиної умови – підпорядкування їх статутам;
- право створювати федерації і конфедерації профспілок;
- право членів профспілки вільно обирати своїх представників, брати участь у регулюванні внутрішнього життя профспілки;
- право вільно, без будь-якого втручання державної влади, здійснювати профспілкову діяльність.

Також важливо, що право на об'єднання в профспілку, поряд з його прямим (позитивним) значенням, одночасно передбачає і так зване негативне право на коаліцію (право працівника не приєднуватися до профспілки або вийти з неї). В більшості держав Європи та США примусовий юніонізм повністю заборонений або істотно обмежений [1].

Слід підкреслити, що законодавство держав західної Європи прямо або опосередковано до-

пускає плюралізм профспілкових відносин, тобто право працівника приєднуватись до будь-якої профспілки на власний вибір.

Варто зазначити, що становлення профспілкового руху відбувалося починаючи з XVIII ст. у Великобританії, а потім профспілки поступово з'являються в усьому світі.

На сьогодні в юридичній компаративістиці виокремлюють кілька типів профспілкового руху:

- британський (Великобританія, Ірландія);
- американський;
- романський (Франція, Італія, Іспанія, Португалія);
- германсько-скандинавський (Німеччина, Австрія, Швейцарія, Швеція, Норвегія, Данія, Фінляндія).

Характеризуючи британський тип профспілкового руху, слід зазначити, що він розвивався на тред-юніоністському підґрунті, який у післявоєнний період зазнав еволюції у бік сприйняття соціал-демократичних, загальнореформаторських ідей.

Британський профспілковий рух і в сучасний період зберігає складність і запутаність своєї організаційної структури. Можна виокремити щонайменше три типи тред-юніонів:

- цехові профспілки;
- профспілки загального типу, які об'єднують робітників і службовців будь-яких галузей промисловості;
- виробничі (галузеві) профспілки.

Британські профспілки надають істотного значення участі у трипартизмі як на рівні галузей, так і на національному рівні. Однак трипартизм у Великобританії не отримав такого розповсюдження, як, наприклад, у скандинавських країнах, Німеччині або Австрії.

Відносини тред-юніонів з державою та їхня участь у трипартизмі визначаються політичною кон'юктурою – залежно від того, чи перебувають при владі лейбористи, чи консерватори.

Специфіка організаційної побудови обумовила доволі незвичне явище в британському профспілковому русі – свого роду “паралельний юніонізм”, який виник ще в XIX ст. – рух цехових старост (шоп-стюардів). Зазначені цехові старости виконують роль зв'язуючої ланки між членами профспілок конкретного виробництва і місцевим відділенням або окружними організаціями тред-юніонів. Головна функція шоп-стюардів полягає у забезпеченні повсякденного захисту інтересів робітників і службовців у відносинах з адміністрацією [2].

Щодо особливостей американського типу профспілкового руху, слід відмітити, що за останнє століття в Сполучених Штатах Америки відбулася вражаюча еволюція оцінки колективних дій працівників, спрямованих на поліпшення умов праці, – від кваліфікації їх на зразок злочинної змови до визнання їх формою реалізації права, закріпленого у федеральному законі [3].

У 1935 р. Конгрес США схвалив Національний закон про трудові відносини (*the National Labor Relations Act.*), що гарантував право найманих працівників об'єднуватись у профспілки, страйкувати та укладати колективні договори з роботодавцями. Однак, важливо зазначити, що вказаний закон регулює головним чином діяльність приватних роботодавців. Дія Закону про трудові відносини не поширюється на працівників державного сектору (винятком є працівники Федеральної поштової служби).

Відповідно до зазначеного Закону була створена Національна рада з трудових відносин як федеральне відомство з керівництвом у складі п'яти членів. Цей орган контролює дотримання Національного закону про трудові відносини і забезпечує його виконання. П'ять членів керівництва Ради призначаються Президентом США та затверджуються на посади Сенатом [4].

Одним із найважливіших трудових прав, що захищаються Національним законом про трудові відносини США, є право найманих працівників створювати профспілки, вступати до них та укладати колективний трудовий договір з роботодавцем через своїх профспілкових представників.

Слід зазначити, що для створення профспілки працівники мають отримати підтримку більшості членів так званої групи представників профспілок для ведення переговорів з роботодавцями (*bargaining unit*), що являє собою групу найманих працівників, які належать до однієї професійної категорії чи окремої галузі. Працівники повідомляють про своє бажання сформувавши профспілку, спонукаючи своїх колег підписати так звані “картки, що уповноважують”, в яких профспілці доручається представляти їх інтереси. Після того як зібрано 30 % підписів працівників вказаної групи, Національна рада з трудових відносин може призначити вибори до профспілки.

Важливо, що в ході виборної кампанії, навіть якщо роботодавець виступає проти створення профспілки, він не має можливості використовувати будь-які засоби примусу для того, щоб змусити працівників відмовитись від створення

профспілки. Національна рада з трудових відносин здійснює спостереження за проведенням виборів з метою забезпечення їх справедливого характеру. З того часу як профспілка одержує визнання роботодавця, вона стає виключним представником усіх працівників даної групи, незалежно від того, чи всі вони є членами профспілки. При цьому профспілка здобуває повноваження сприяти укладенню колективного договору, що визначатиме рівень заробітної плати та умови праці. Доволі часто до колективного договору за ініціативою профспілки включаються положення щодо гарантії діяльності профспілок, відповідно до якого працівники, які не є членами профспілки, зобов'язуються сплачувати профспілкові внески або суми, що компенсують діяльність профспілки по захисту інтересів усіх працівників даної групи [5].

Аналізуючи специфіку романського типу профспілкового руху на прикладі Франції та Італії слід зазначити, що в цих державах профспілковий рух, що був поновлений після Другої Світової війни, достатньо швидко розколовся на ряд відокремлених профцентрів, у діяльності яких були істотні розбіжності.

У своїй організаційній побудові романські профспілки після падіння анархо-синдикалізму йшли шляхом створення виробничо-федеративних структур, у цілому відмовившись від цехового принципу. Серед рис організаційної діяльності французьких профспілок можна відмітити їх “замкнутість” на традиційних галузевих орієнтаціях, а також відсутність намагання розширити свої лави за рахунок залучення некваліфікованих робітників і робітників “нетрадиційних” галузей.

У своїх відносинах з державою профспілки Франції, на відміну від англосаксонських країн, протягом тривалого періоду були практично позбавлені можливості впливати на політику держави. Цьому сприяло традиційне для цієї країни одноосібне рішення всіх адміністративних питань централізованим державним апаратом, регулювання ним усіх соціальних відносин без урахування думки профспілок. Така ситуація змінилася в 50–70-ті роки, коли у Франції колективно-договірна практика одержала більш широкі можливості свого розвитку [6].

Щодо германо-скандинавського типу профспілкового руху, потрібно зазначити, що в державах германського типу Національні профспілки службовців і чиновників існують як автономні організації. Після об'єднання Німеччини на початку

90-х років XX ст. в країні з'явився ще один профцентр – Об'єднання вільних німецьких профспілок, яке діяло на території колишньої НДР. Схожа структура організаційної побудови профспілкового руху існує в Австрії і Швейцарії. У зазначених державах створений єдиний консолідований національний профцентр, який здійснює координаційні функції і поєднує невелику кількість галузевих профспілок, що користуються значною автономією у визначенні своєї політики.

Варто зауважити, що відносини з державою і участь у трипартизмі німецьких профспілок залежать насамперед від періодів перебування при владі соціал-демократів. Система соціального партнерства отримала в Німеччині найбільший розвиток в 60–70-х роках XX ст. Зокрема, у 1967 р. у ФРН був прийнятий Закон про стабілізацію економіки, відповідно до якого була запроваджена практика регулярних спільних консультацій федерального уряду, профспілок і підприємців. Участь у них була добровільною, а вироблені “орієнтири” – юридично необов'язковими. Відповідно до конституції ФРН, уряд повинен забезпечувати загальні умови соціально-економічного розвитку, не втручаючись у тарифні переговори підприємців і профспілок [7].

Скандинавські профспілки мають багато спільних рис з німецькими, зокрема: наявні консолідовані національні профцентри із порівняно невеликою кількістю профспілок, які входять до їх складу; керівні позиції посідають соціал-демократи в профспілковому русі тощо.

Система трипартизму в цих країнах отримала найбільший розвиток, що стало результатом того, що в скандинавських державах впродовж тривалого часу при владі перебували соціал-демократичні уряди, яким, завдяки співробітництву із профспілками, вдалося довести трудящим переваги соціального партнерства [8].

Отже, зважаючи на викладене, можна констатувати такі риси, що характеризують правовий статус та специфіку діяльності профспілок різних національних правових систем:

- система соціального партнерства за участю профспілок є найрозвиненішою в державах романо-германського права, зокрема в Німеччині та скандинавських державах;
- можливість профспілок впливати на політику держави і, відповідно, відстоювати соціально-економічні інтереси працівників на загальнодержавному рівні традиційно є вищою в державах англо-саксонської правової системи;

- найбільшою розгалуженістю характеризується система профспілкових органів у Франції та Італії;
- система контролю за дотриманням профспілкових прав є більшою мірою забезпеченою з боку органів державної влади в Сполучених Штатах Америки;
- найбільший взаємовплив системи профспілок з політичною системою простежується у Великобританії.



Література

1. Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. Порівняльне трудове право/ За заг. ред. А.С. Мацка. – К.: МАУП, 2005. – 173 с.
3. A Primer on American labor Law. – 3-d ed. – Cambridge, Mass., M.I.T. Press, 1993.
4. Правовая система США. – 3-й вып. – М.: Новая юстиция, 2006. – 1216 с.
5. Douglas L. Leslie. Labor Law in a Nutshell. 1–4.West, 1992.
6. Лапин Н. Ю. Профсоюзное движение во Франции. – М., 1989. – 326 с.
7. Берман Г. Западная традиция права: Эпоха реформирования. – М., 1994. 348 с.
8. Кисилев И. Я. Зарубежное трудовое право. – М., 2000. – 263 с.

Проаналізовано правове регулювання діяльності профспілок у порівняльно-правовому аспекті. Окреслено правовий статус профспілок у різних правових системах. Головна увага приділяється визначенню найсуттєвіших рис діяльності профспілок у різних національних правових системах.

Проанализировано правовое регулирование деятельности профсоюзов в сравнительно-правовом аспекте. Очерчен правовой статус профсоюзов в разных правовых системах. Главное внимание уделяется определению наиболее существенных признаков деятельности профсоюзов в разных национальных правовых системах.

The present scientific article contains the analyses of the legal regulation of trade unions` activity in comparativistic aspect. The author also outlines the trade unions` legal status in different legal families. The main attention in this article is devoted to the definition of the most essential features of the trade unions` activity in different national legal systems.

Надійшла 23 лютого 2011 р.