



ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Е.А. КИЕНЯ

О СТРУКТУРЕ И ОСНОВНЫХ МЕТОДАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В США

Профсоюзное движение США имеет богатую историю. Первые объединения трудящихся появились в 1790 г. Главной вехой в истории профсоюзного движения XIX в. было создание в 1886 г. Американской федерации труда Самюэлем Гомперсом. В 1955 г. произошло слияние Американской федерации труда и Конгресса индустриальных организаций (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)) с Джорджем Мини из AFL в качестве первого президента. AFL-CIO — это добровольная федерация, объединяющая приблизительно 100 национальных и международных профсоюзов в Соединенных Штатах Америки. Для американцев это стало синонимом слова “профсоюз”.

Около 2,5 млн рабочих относятся к профсоюзам, которые не присоединены к AFL-CIO, из них около половины принадлежит самому большому независимому профсоюзу “Объединение работников Автомобильной промышленности” (United Auto Workers) (приблизительно 1 млн человек), а прежде независимый профсоюз “Водителей” численностью приблизительно 2 млн членов присоединился к AFL-CIO в октябре 1987 г.

Существует три уровня в структуре AFL-CIO (и других американских профсоюзов). На первой ступени профсоюзной иерархии выделяется местный профсоюз, в который вступает рабочий и куда он платит взносы. Обычно он занимается подписанием соглашения на переговорах между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда, определении заработной платы и условий работы. Он также является составной частью национального профсоюза. Например, если вы работаете наборщиком в Детройте, то будете принадлежать местному профсоюзу там, но последний будет являться одним из сотни местных составных частей Международного типографского профсоюза со штаб-квартирой в Колорадо Спрингс.

Третий слой в структуре — национальная федерация, в этом случае — AFL-CIO. Она объединяет приблизительно 100 национальных (и международных) профсоюзов, которые включают более чем 60 тыс. местных профсоюзов.

Большинство людей воспринимают AFL-CIO как наиболее важную часть рабочего движения, но это не так. AFL-CIO непосредственно имеет небольшую власть, кроме определенного руководства подчиненными им националь-

Елена Александровна КИЕНЯ, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социологии труда Белорусского государственного экономического университета.

ными профсоюзами. Таким образом, президент профсоюза преподавателей имеет больше власти в своей области, чем в этой же области вице-президент AFL-CIO. Все же на практике AFL-CIO действует как консультативный орган для работников и президент Лэйн Киркланд вынужден проводить некоторые мероприятия, далекие от традиционно осуществляемых президентом.

До 30-х гг. XX в. не было никаких специальных трудовых законов. Предприниматели не требовали привлечения к переговорам со служащими профсоюзов и фактически их поведение не контролировалось: использовались шпионы, черные списки и увольнение “агитаторов”. “Желтая собака” — контракты, в которых управляющие рассматривали неучастие в профсоюзе как условие при найме на работу, были также широко распространены. Самое главное оружие профсоюза — забастовки — было объявлено незаконным.

Эта односторонняя ситуация продолжалась в США до периода Великой депрессии, когда (с целью изменения экономических условий) появился трудовой закон, внесший три явных изменения: от “сильной поддержки” профсоюзов перешли “к модифицированной поддержке совместно с регулированием” и, наконец, к “детальному регулированию внутренних дел союза”.

Законы Норриса-Ла Гардиа (1932) и о Национальных трудовых отношениях (Вагнера) (1935) изменили трудовое законодательство, появилась сильная поддержка активности профсоюза. Действие закона Норриса-Ла Гардиа началось в период Великой депрессии. В это время безработица была очень большая и некоторые политики видели выход в том, чтобы с помощью переговоров между профсоюзами и предпринимателями об условиях труда для служащих улучшить ситуацию.

Поэтому закон Норриса-ЛаГардиа открывает новую эру, в которой активность профсоюза поощрялась, это гарантировало каждому служащему право заключить договор “свободно от вмешательства, ограничений или принуждений”. Он объявил контракты “желтой собаки” не имеющими законной силы. И ограничил права судов выпускать судебные запреты на мирные пикетирования и оплату пособий при забастовке.

И все же этого закона было недостаточно, чтобы ограничивать все применяемые средства борьбы предпринимателей с рабочими организациями. Поэтому в 1935 г. в дополнение к закону Норриса-Ла Гардиа был принят Закон о национальных трудовых отношениях (National Labor Relations) (или Вагнера), который:

- запрещал определенные несправедливые трудовые действия;
- обеспечивал секретность избирательных бюллетеней при выборах и права большинства (определять, должны ли служащие фирмы объединяться);
- создал Национальный совет по трудовым отношениям (National Labor Relations Board, NLRB) для обеспечения этих двух условий.

Закон Вагнера определяет пять “неверных с точки зрения закона” (но не преступных) несправедливых трудовых действий (unfair labor practices) предпринимателя:

1) несправедливо, когда предприниматели “пытаются вмешаться, ограничить или принудить служащих” при осуществлении ими их законного права на самоорганизацию;

2) несправедливо, когда представители компании играют важную роль или вмешиваются в формирование или администрирование профсоюзов. Среди других управленческих действий считается несправедливым взяточничество служащих, системы шпионажа в компании, перемещение бизнеса во избежание создания профсоюзов и создание черных списков сочувствующих;

3) компаниям запрещается проводить любые дискриминационные мероприятия против служащих, участвующих в законных действиях профсоюзов;

4) предпринимателям запрещено увольнять или осуществлять дискриминационные действия против служащих только из-за того, что раньше были зарегистрированы “несправедливые действия”, направленные против компании;

5) считается несправедливой трудовой практикой предпринимателей отказывать в заключении договора со служащими через их полномочных представителей.

Несправедливые трудовые действия регистрируются Национальным советом по трудовым отношениям. Правление исследует проблему и решает, правомерно ли было это действие. Оно рассматривает жалобы, связанные с увольнением, просьбы о судебном запрете действий предпринимателя или заказы на прекращение деятельности предпринимателя.

Количество членов профсоюза стало резко увеличиваться после утверждения закона Вагнера в 1935 г. Другие факторы (например, улучшение в экономике и активизация лидеров профсоюза) также этому способствовали. Но в середине 40-х гг. тенденция сменилась в обратную сторону. В значительной степени из-за ряда массовых послевоенных забастовок общественная политика изменилась и многие воспринимали профсоюзы как пережиток прошлого. Эта проблема была урегулирована утверждением в 1947 г. Закона Тафта-Хартли.

Закон Тафта-Хартли (Taft-Hartley) или отношений между рабочей силой и управлением (Labor-Management Relations) отразил менее восторженное отношение общественности к профсоюзам. Он внес изменения в Закон о национальных трудовых отношениях. Положения этого закона были направлены на ограничение деятельности профсоюзов в четырех областях: запрещение несправедливых трудовых действий профсоюза; перечисление прав служащих, являющихся членами профсоюза; перечисление прав предпринимателей; разрешение президенту США временно запрещать национальные забастовки.

1. Профсоюзам было запрещено ограничивать или вмешиваться в дела служащих при осуществлении ими их гарантируемого права на заключение сделки.

2. Несправедливой является трудовая практика профсоюза, заставляющая предпринимателя делать какие-либо различия между служащими, т.е. поощрять или не поощрять их членство в профсоюзе. В случае, когда оно является условием занятости, союз может требовать увольнения работников, которые не могут или не хотят платить вступительный и последующие взносы.

3. Несправедлива также трудовая практика профсоюза, направленная на отказ заключить сделку на условиях “доверия” с предпринимателем относительно заработной платы, рабочих часов и других условий труда. Определенные забастовки и бойкоты также рассматриваются как несправедливые трудовые действия профсоюза.

4. Несправедливой является трудовая практика профсоюза, участвующего в требованиях к предпринимателю оплатить невыполненную работу.

Таким образом, закон Тафта-Хартли защитил права служащих от профсоюза. Например, работники считали, что принуждение к членству в профсоюзе нарушило основное Американское право свободы ассоциации. Его условия позволяют служащему предъявлять свои жалобы непосредственно предпринимателю (не через профсоюз) и требовать решения проблемы прежде, чем профсоюзные взносы будут внесены.

Закон Тафта-Хартли дал определенные права и предпринимателям. Во-первых, они получили полную свободу выражать мнение относительно организации профсоюза. Например, менеджер может сообщить служащим о том, какие профсоюзы, по его мнению, являются ничего не стоящими, опасными с экономической точки зрения и безнравственными. Он может даже намекнуть, что объединение в профсоюзы может привести к закрытию завода. Не должно

быть никаких угроз, репрессий или силовых действий, а также обещаний льгот. Предприниматель не может встречаться со служащими компании в течение 24 ч перед выборами (по вопросу быть или не быть профсоюзам) или предлагать служащим голосовать против профсоюза.

Закон Тафта-Хартли также позволяет американскому президенту вмешаться в опасные национальные забастовки (national emergency strikes). Это забастовки (например, со стороны служащих фирм сталелитейной промышленности), которые могут подорвать “национальное здоровье и безопасность”. Президент может направить запрос в правительство и на основании полученного ответа применить судебный запрет, приостанавливающий забастовку на 60 дней. Если никакого урегулирования за это время не будет достигнуто, судебный запрет может быть продлен еще на 20 дней. В течение этого периода служащие голосуют (с помощью тайных избирательных бюллетеней), чтобы установить их готовность принять последние предложения предпринимателя.

В 50-х гг. XX в. исследования Сената показали небезопасные действия со стороны некоторых профсоюзов, результатом чего стало принятие Закона Лэндрема-Гриффина (Landrum-Griffin Act). Цель его состоит в том, чтобы защитить членов профсоюза от возможных неправильных действий со стороны их же профсоюзов. Он также стал поправкой к Закону о национальных трудовых отношениях.

Во-первых, этот закон содержит “билль о правах” для членов профсоюза. Кроме того, он предусматривает определенные права при назначении кандидатов на официальные посты профсоюза. Он также подтверждает право члена профсоюза предъявлять иск профсоюзу и гарантирует, что никакой член профсоюза не может быть оштрафован или уволен без надлежащего процесса, включающего предоставление ему перечня обвинений, времени на подготовку защиты и объективного разбирательства. Требуется также, чтобы должностные лица предоставляли всем членам профсоюза копии коллективного трудового соглашения.

Сенат провел расследование, направленное на выявление некоторых возможных неправильных действий со стороны предпринимателей. Например, агентам профсоюза давались взятки, и так называемые “консультанты по трудовым отношениям” пытались подкупить профсоюзных чиновников. Такое взяточничество считалось федеральным преступлением согласно закону Тафта-Хартли. Закон Лэндрема-Гриффина расширил список незаконных действий предпринимателей. Например, компания не имеет права платить сотрудникам за то, чтобы они не вступали в профсоюз.

Более 16 млн рабочих США являются членами профсоюзов, это около 16 % общего числа работающих. В некоторых отраслях промышленности (горной, строительстве, на транспорте) почти невозможно получить работу без вступления в профсоюз.

Литература

- Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ.; Под ред. Ю.В. Шленкова. М., 1997.
Информационный бюллетень // ФПБ. 2003. № 3.
ООН. МОТ. Достойный труд // Женева, МБТ. 2001.
Росс Дж. О нынешнем положении профсоюзов в развитых странах // Компас. 1996. № 8.
Социальное партнерство в Беларуси: практика, проблемы, перспективы. Мн., 2000.