

УДК 342.3

НЕГАТИВНЕ ПРАВО НА АСОЦІАЦІЮ В ПРОФСПІЛКОВІЙ ПОЛІТИЦІ БРИТАНСЬКИХ УРЯДІВ 70-80-Х РОКІВ ХХ СТОЛІТТЯ

Єремєєва І.А.

Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

На основі документів британських урядів, тред-юніонів, консервативної та лейбористської партій проаналізовані напрямки законодавчої політики щодо профспілок 70-80-х рр. ХХ ст. Визначений ступінь впливу «закритого цеху» на промислові відносини Великобританії. У статті розглянуті обмежувальні заходи держави щодо профспілок та проаналізовані їх наслідки. Виділені етапи державної регламентації системи «закритого цеху» за критерієм партійної належності британського уряду. Особлива увага приділяється нормам профспілкового законодавства кабінетів М. Тетчер, результатом яких стало суттєве обмеження «закритого цеху».

Ключові слова: «закритий цех», державна політика, Великобританія, консервативна партія, лейбористська партія, тред-юніони, промислові відносини.

Постановка проблеми. В умовах зростання політичної ролі британських профспілок у другій половині ХХ ст., їхні відносини з державою набули великого значення. З метою посилення свого впливу у сфері промислових відносин (industrial relations) тред-юніони приділяли увагу безперешкодній діяльності своїх організацій на місцевому рівні та збільшенню їх чисельності. У силу свого високого кількісного складу тред-юніони стали найбільш організованими групами тиску Великобританії, часто визначаючи для уряду спосіб управління економікою, що мало дестабілізуючий вплив на суспільно-політичні процеси в цілому. Протягом 70-80-х рр. ХХ ст. британські уряди вдавалися до спроб реформувати методи регулювання промислових відносин з метою обмеження ролі профспілок. Одним із об'єктів законодавчої політики у сфері промислових відносин стала практика «закритого цеху» (closed shop), як важливий чинник зростання профспілкового членства і за якою роботодавець зобов'язувався не забезпечувати зайнятість особам, що не є членами профспілки. Подібна практика порушувала негативне право на асоціації, яке передбачає свободу людини самостійно визначати своє членство у будь-якій організації (включаючи профспілки) і закріплене Загальною декларацією прав людини ООН 1948 р., конвенціями МОП та іншими міжнародними та національними юридичними документами. Регламентація системи «закритого цеху» частково визначала ефективність державної політики, як у сфері дотримання прав людини, так і щодо системи промислових відносин в цілому у 70-80-ті рр. ХХ ст.

Аналіз досліджень і публікацій. Особливістю дослідницьких робіт, присвячених політиці британської держави у сфері промислових відносин, є міждисциплінарний підхід до його вивчення. Проблеми реформування промислових відносин у Великобританії 70-80-х рр. ХХ ст. стали об'єктом ґрунтовних досліджень таких авторів як Клегг Х. [2], Девис А. [4], Фредман С. [10] та ін. Практика «закритого цеху», як негативне право на організацію, досліджена в роботах Данна С., Райта М. [6;7]. В сучасній вітчизняній історіографії профспілкова політика британської держави представлена дисертаційними дослідженнями

Горлянского С.П. і Головка С.Г. [14; 15], в яких аналізується політика консервативного уряду М. Тетчер щодо британських тред-юніонів у 80-ті рр. ХХ ст.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз історіографічного матеріалу дозволяє зробити висновок, про існування істотних розбіжностей в оцінці реформування промислових відносин в цілому та регламентації «закритого цеху» зокрема; питання залежності суспільно-політичного впливу профспілок від законодавчих змін щодо системи «закритого цеху» залишається малодослідженим.

Метою статті є комплексний аналіз основних підходів до проблем реформування практики «закритого цеху» та визначення ступеня впливу законодавчої політики британських урядів 70-х-80-х рр. на профспілковий рух.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до положення про «закритий цех», на підприємство може бути прийнятий на роботу тільки член профспілки [5, р. 633]. Спочатку практика «закритого цеху» сприяла вирішенню таких виробничих проблем, як сильна плінність кадрів, конкуренція між профспілками, існування альтернативної робочої сили, що перешкоджала діяльності тред-юніонів. У таких випадках «закритий цех» сприяв збереженню профспілкового членства, підтримці дисципліни серед зайнятих на підприємстві, контролю над неорганізованими робітниками [10, р. 197]. Роботодавці підтримували угоди про обов'язкове профспілкове членство як основу упорядкованої системи виробничих відносин. Однак згодом практика «закритого цеху» набула форми профспілкової монополії у контролі над найманням робочої сили, що перешкоджало її мобільності. Більшість консерваторів були переконані в неправомірності й несумісності «обов'язкового юніонізму» із принципами партії про права й свободи людини. Проте, до 70-х рр. консервативна партія, критикуючи «закритий цех», визнавала за краще миритися з його існуванням, побоюючись, що скасування «закритого цеху» призведе до загострення протиріч із профспілками.

Спроба обмежити дію «закритого цеху» вперше була втілена у законі консервативного уряду

Е. Хіта «Про відносини в промисловості» 1971 р. Декларуючи право працівника вступати чи не вступати в профспілку, закон підривав ефективність угод про «закритий цех». Закон не примушував сторони розривати вже укладені угоди про «закритий цех», однак, легітимність подібних угод обумовлювалася попередньою реєстрацією профспілок, голосуванням більшості працівників підприємства на користь обов'язкового профспілкового членства й схваленням положення про «закритий цех» Судом з промислових відносин. Ще однією стороною закону, що захищає права зайнятого, було надання працівнику правового захисту від несправедливого звільнення [2, р. 321].

Усі угоди про профспілкові гарантії повинні були укладатися за зразком «агентського» цеху, відповідно до якого працівник може не вступати в профспілку, а для збереження роботи й користування умовами колективного договору, вносити в профспілкову касу суму, дорівнюючу сумі членських внесків [11, р. 29]. Особливістю «агентського цеху» було надання індивідуальним працівникам, які не бажали приєднуватися до тред-юніону, можливості зберегти роботу, виплачуючи устанавлену суму не в профспілку, а на потреби добродійності.

Закон «Про відносини в промисловості» був спробою мінімізувати права і свободи тред-юніонів не тільки у сфері профспілкового членства, але і в правовому становищі британських профспілок взагалі. Успішне втілення закону залежало від ряду факторів: готовності тред-юніонів підтримати основні статті закону; реальних можливостей підприємців формувати свої відносини з тред-юніонами в рамках даного закону. На спеціальному з'їзді Британського конгресу тред-юніонів (БКТ), присвяченому закону «Про відносини в промисловості», профспілкові лідери констатували, що пропозиції консервативного уряду вносять кардинальні зміни в британську систему промислових відносин, особливо в статус тред-юніонів і заявили про свою повну опозиційність реформі [11, р. 3].

Настанови британського менеджменту припускали використання норм закону «Про відносини в промисловості» з метою дисциплінування профспілок, але загострення протиріч у процесі обговорення закону, показало підприємцям, що соціально-економічні витрати від зламу існуючої системи трудових відносин будуть значними. Це стало причиною того, що представники бізнесу майже не вдавалися до допомоги закону у своїх стосунках з тред-юніонами.

Спроба консерваторів обмежити дію правила «закритого цеху» мала незначний ефект. Дослідження Центра з вивчення промислових відносин при Уорікському університеті продемонструвало, що становище «закритих цехів» залишалося майже таким, як до прийняття закону. Більш половини з 77 досліджуваних компаній і 11 з 14 націоналізованих галузей зберегли на своїх підприємствах «закритий цех» [13, р. 42]. При цьому, менеджмент і тред-юніони досягли взаєморозуміння, що з цього питання повинен підтримуватися статус-кво.

Прихід до влади у 1974 р. лейбористського уряду Г. Вільсона знаменував зміну державної стратегії відносно профспілок. Лейбористи здійснювали політику, спрямовану на відновлення й розширення профспілкових прав та імунітетів. У рамках цієї стратегії закон «Про профспілки і трудові відносини» 1974 р. скасував обмеження щодо дії «закритого цеху». Звільнення працівника, який відмовляється вступити в профспілку, вважалось правомірним, якщо колективний договір містив положення про обов'язкове профспілкове членство на підприємстві. Але, поряд з цим, закон містив ряд норм, що перешкождали в ряді випадків звільненню працівників відповідно до правил «закритого цеху». Так, визнавалось неправомірним звільнення працівника, який не бажав вступати в тред-юніон із релігійних міркувань [4, р. 24-25]. Подібні обмеження не мали значного впливу на розвиток «закритих цехів» у британській промисловості, кількість яких до кінця 70-х рр. збільшилася на 50% у порівнянні з початком 60-х рр. При цьому спостерігалася тенденція до поширення дії «закритого цеху» на раніше не охоплені ним галузі, наприклад, харчову промисловість [9, р. 198].

Найбільшої регламентації «закритий цех» зазнав у період правління консервативних урядів М. Тетчер (1979-1990 рр.), які ставили за мету обмеження ролі профспілок у системі промислових відносин та британському суспільстві в цілому. Грунтуючись на своїй концепції індивідуалізму, захисту прав особистості, неоконсерватори були переконані, що представлене в законодавстві право належати до профспілки повинне бути еквівалентне праву індивідуума не бути членом тред-юніону. Дана точка зору була посилена переконанням консерваторів про те, що принцип «закритого цеху» є не виправданим обмеженням свободи вибору, зайвим посиленням профспілкового контролю на виробництві і, як наслідок, перекручуванням принципів вільної ринкової економіки.

Одним з основних завдань консервативного уряду у сфері промислових відносин стало розширення права бути членом тред-юніону до ступеня оформлення на законодавчому рівні права індивідуума не входити до складу профспілки. У законі «Про зайнятість» 1980 р. були запроваджені нові правила укладення й дії угод про профспілкове членство: звільнення робітника у зв'язку з існуванням правила «закритого цеху» визнавалось несправедливим, якщо він «дійсно відмовляється бути членом профспілки взагалі чи конкретного, зокрема, за мотивами совісті або глибокої особистої переконаності» [3, р. 130]. Це означає, що робітник отримував право відмовитися від участі не тільки в профспілковому русі взагалі, але й у конкретній профспілці, що виступає стороною угоди про обов'язкове профспілкове членство. Таке положення збільшувало можливості працівників не належати до профспілки і, відповідно, частина звільнень, пов'язаних із «закритим цехом», визнавалась несправедливими.

Ст. 7 закону «Про зайнятість» 1980 р. містить уточнення поняття несправедливого звільнення.

Усяке звільнення кваліфікувалося як несправедливе у тому випадку, якщо робітник був прийнятий на роботу до введення в дію угоди про профспілкове членство і до цього не входив до складу даної профспілки відповідно до такої угоди [3, р. 130]. До цієї категорії можна віднести зайнятих, котрі не були членами профспілки і тих, які належали до профспілки на іншому підприємстві, де не практикувалося правило «закритого цеху» чи були членами профспілки недовго, у зв'язку з чим не брали участь в угоді про профспілкове членство. Це доповнення збільшувало кількість виключень із правила «закритого цеху» і тим самим знижувало ефективність його дії.

Формулювання «відмовляються бути членом профспілки» мало на увазі працівника, який бажає вийти з тред-юніону. Таким чином Закон 1980 р. дозволяв вільний вихід із тред-юніону взагалі, перехід до іншої профспілки, або навіть створення нового професійного об'єднання. Так, під час страйку залізничників у 1982 р., після того, як виконком профспілки повідомив про санкції відповідно до «закритого цеху» стосовно тих, хто продовжував виходити на роботу, частина членів профспілки вийшли зі складу своєї профспілки і створили нову – Федерацію залізничних робітників [8, р. 135-137].

Важливим нововведенням у законодавчому регулюванні питань, пов'язаних із профспілковим членством, стало встановлення Законом 1980 р. двох видів відмовлення в профспілковому членстві: відмова в прийомі до профспілки й відмова в продовженні профспілкового членства, тобто виключення з профспілки. Якщо той чи інший тред-юніон протягом визначеного періоду не виніс рішення за заявою про вступ у цю профспілку, то це розглядалося законом як відмова в прийомі до складу профспілки. Якщо робітник перестав бути членом тред-юніону на підставі профспілкового статуту, у якому передбачено, що певні дії члена профспілки ведуть до припинення його членства, то дана ситуація розглядається законом як виключення з профспілки. У ст. 4 Закону 1980 р. робітникам надане право оскаржити в промисловому трибуналі дії профспілки, що відмовила їм у профспілковому членстві. Промислові трибунали визначають, наскільки обґрунтоване те чи інше відмовлення, критерієм чого повинні бути «справедливість і сутність справи». При цьому підкреслювалося, що рішення трибуналу не може ґрунтуватися винятково на тому факті, що тред-юніон діяв у відповідності зі своїм статутом [8, р. 94-95].

Відповідальність профспілки перед робітником за необґрунтовану відмову в профспілковому членстві встановлена ст. 5 Закону «Про зайнятість» 1980 р. у формі виплати грошової компенсації, розмір якої залежить від того, чи було рішення профспілки скасоване після подання скарги. Якщо профспілкове рішення було скасовано і членство робітника в тред-юніоні відновлено, то закон залишав за ним право на компенсацію в розмірі до 8,2 тис. ф.ст., а якщо рішення профспілки не скасовувалося, то розмір компенсації збільшувався до 13,400 ф.ст. Про-

мислові трибунали отримали право скоротити розмір компенсації, якщо встановлено, що поведінка робітника частково сама є причиною мір, вжитих профспілкою [8, р. 96-97].

Закон «Про зайнятість» 1982 р. передбачав ускладнену процедуру реєстрації «закритих цехів». У ст. 3 цього закону встановлено, що угоди про профспілкове членство повинні періодично підтверджуватися шляхом проведення кожні п'ять років таємного голосування, а кількість голосів, поданих «за», повинна складати не менш 80% від тих, на кого буде поширюватися «закритий цех», або 35% від тих, хто голосував [9, р. 110]. Якщо голосування не проводилося, чи не набиралася необхідна кількість голосів, то звільнення кваліфікувалося як несправедливе, тобто справа не розглядалася в промисловому трибуналі.

Аналіз даного положення закону демонструє, що уряд підсилив наступ на «закритий цех» у порівнянні з попереднім законодавством. Закон 1980 р. вимагав проведення таємного голосування тільки для угод про профспілкове членство, що будуть укладені після його вступу в силу. Закон 1982 р. поширив подібну вимогу на всі угоди «закритого цеху». Однак у цьому випадку має місце значна поступка профспілкам, що було викликано частковим успіхом закону «Про зайнятість» 1980 р.: у період з 1980 до середини 1982 р. кількість робітників, охоплених «закритим цехом» зменшилася з 5,8 млн. чол. до 4,5 млн. [6, р. 147]. До того ж, уряд прагнув нейтралізувати протест із боку тред-юніонів, тому що тепер були порушені всі угоди про профспілкове членство.

Поступка профспілкам у Законі «Про зайнятість» 1982 р. полягала у встановленні двох квот: не менш 80% від тих, на кого поширюється угода про профспілкове членство, або 85% від тих, хто взяв участь у голосуванні. Друга квота означає, що якщо в голосуванні бере участь менша кількість осіб, ніж має право, то зменшиться і необхідна для прийняття позитивного рішення кількість голосів. Беручи до уваги порівняно низьку активність рядових членів профспілок, керівники тред-юніонів прагнули визначати результати голосування, з огляду на голоси тільки тих, хто прийняв у ньому участь. Так, усі голосування, що підтвердили угоди про «закритий цех» і були проведені з листопада 1984 р. по липень 1986 р., мали 85% квоту [10, р. 198].

Якщо угода про профспілкове членство не відповідала вищевикладеним вимогам, то звільнення у зв'язку з «закритим цехом» визнавалося несправедливим. У законі «Про зайнятість» 1982 р. розширене коло осіб, звільнення яких кваліфікується як несправедливе. Згідно зі ст. 3 закону «Про зайнятість» 1982 р. до них належать ті, хто через свою професію мають письмово зафіксовані службові правила поведінки і були виключені із профспілки або за «відмову брати участь у страйку, тому що ця участь виявилася би порушенням їхніх службових правил поведінки», або за «відмову вступити чи зберігати членство в профспілці з тієї причини, що це вимагає участі в страйках, що суперечить службовим правилам поведінки» [9, р. 110].

Закон 1982 р. передбачає збільшення розміру компенсацій звільненим. У відповідності із законом, суми компенсацій виплачуються роботодавцем на підприємстві якого відбулося несправедливе звільнення. Однак, за заявою підприємця або звільненого про те, що це звільнення стало результатом тиску з боку тред-юніону шляхом погрози оголошення страйку, промисловий трибунал отримав право притягти до судової відповідальності профспілку. У цьому випадку промисловий трибунал, виходячи зі справедливості в дійсних умовах, може частково або повністю присудити виплату компенсації несправедливо звільненому профспілці. Притягнення до суду як відповідача означає, що судові витрати повинні також частково сплачуватися тред-юніонами [9, р. 197].

Уряд консерваторів надав право одержання компенсації всім тим, хто був несправедливо звільнений у період з 1974 по 1980 р. відповідно до правила «закритого цеху» [9, р. 109]. З цією метою кабінетом Тетчер був створений спеціальний фонд у розмірі 2 млн. ф.ст. До липня 1983 р. 207 працівникам з 400, які подали заяву на компенсацію була виплачена сума в середньому більш 4 тис. ф.ст. кожному [6, р. 126]. Тим самим, консерватори відновили права працівників, які відчували прямий тиск із боку тред-юніонів, що, у свою чергу, сприяло зростанню популярності політичних і економічних заходів уряду Тетчер.

Подальші законодавчі акти консерваторів у сфері зайнятості внесли до законів 1980 і 1982 р. доповнення, що обмежили дію «закритого цеху». Закон «Про зайнятість» 1988 р. визнав незаконним звільнення за відмову вступити до тред-юніону, навіть, якщо голосування стосовно «закритого цеху» мало позитивний результат. У законі «Про зайнятість» 1990 р. відновлене право на працю неюніонізованих трудящих. Норми закону заборонили відмову у робочому місці

у зв'язку з належністю або неналежністю особи до профспілки [3, р. 534].

Висновки. Система «закритого цеху» стала однією з найбільш суперечливих норм британського трудового законодавства другої половини XX ст., що обмежувала негативне право на асоціацію. Спроби регламентувати «закритий цех», з метою нейтралізації впливу профспілок на дії британських урядів у 70-ті рр., закінчилися провалом через спротив тред-юніонів в умовах економічної кризи. Метою кабінету Тетчер стала повна відмова від політики попередніх урядів у сфері промислових відносин і проведення курсу, спрямованого на атаку позицій тред-юніонів у британському суспільстві. Регламентація принципу «закритого цеху» відбувалася в межах реформування зовнішньої профспілкової активності та здійснювалося поступово – від внесення обмежень до процедури з узгодження питань щодо профспілкового членства до повної заборони звільнення робітника за відмову вступити до профспілки та встановлення права на неучасть у профспілці. У цілому, норми консервативного законодавства щодо несправедливих звільнень мали демократичний характер. Уряд Тетчер не заборонив принцип «закритого цеху», але були обмежені недоліки в організаційній структурі профспілкового руху. Посилення матеріальної відповідальності змусило профспілкову адміністрацію більш відповідально підходити до питань звільнення і звело до мінімуму їхній тиск на працівників і підприємців у зв'язку з принципом «закритого цеху», що сприяло зрівнянню в правах неюніонізованих працівників із членами профспілок. Звуження дії принципу «закритого цеху» сприяло захисту прав працівників, не охоплених профспілковим членством від зловживань тред-юніонами своїми правами в питаннях звільнення та наймання.

Список літератури:

1. Barnard C. EC Employment law. – Oxf.: Oxford Univ. press, 2006. – 936 p.
2. Clegg H. A. The Changing system of industrial relations in Great Britain. – Oxf.: Blackwell, 1979. – XI, 479 p.
3. Conservative century: The conservative party since 1900 / ed. by Seldon A., Ball S. – Oxf. etc. : Oxford Univ. press, 1994. – XIX, 842 p.
4. Davies A. C. L. Perspectives of Labour Law. – Cambridge: Published by Cambridge University Press, 2004. – 212 p.
5. Davies P. L., Freedland M. Labour relations: Text a. materials. – L.: Weidenfeld a. Nicolson, 1986. – XVII, 964 p.
6. Dunn S., Gennard J. The closed shop in British industry. – L.: Basingstoke, 1984. – 181 p.
7. Dunn S., Wright M. Managing without the closed shop. – L.: London School of economics, 1993. – 27 p.
8. Employment Act 1980 // Butterworth employment handbook / Ed. by Peter Wallington. – L., 1987. – P. 90-100.
9. Employment Act 1982 // Butterworth employment handbook / Ed. by Peter Wallington. – L., 1987. – P. 109-122.
10. Hepple B. A., Fredman S. Labour relations a. industrial law in Great Britain. – Deventer etc. : Kluwer law a. taxation Publishers, 1986. – 295 p.
11. Report of Special Trades Union Congress on the Industrial Relations Bill held in Fairfield Hall Craydon on the 18th March 1971. – L.: TUC, 1971. – 99 p.
12. Trade Union and Labour Relations Act 1974 // Butterworth employment handbook / Ed. by Peter Wallington. – L.: Butterworth, 1987. – P. 20-74.
13. Weeks B. et al. Industrial Relations and the limits of law: The industrial relations effect of the Industrial Relations Act 1971. – Oxf.: Blackwell, 1975. – XVIII, 344 p.
14. Головка С. Г. Політика «нових торі» щодо тред-юніонів (1980-1990 рр.): Автореф. дис...канд. іст. наук (07.00.02) / НАН України; Ін-т української археографії та джерелознавства ім. М. С. Грушевського. – К., 1999. – 18 с.
15. Горлянський С. П. Профспілковий рух у Великобританії (кінець 1970-х-початок 1990-х рр.): Автореф. дис... канд. іст. наук (07.00.02) / Запорізький державний ун-т. – Запоріжжя, 1997. – 18 с.

Еремеева И.А.

Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

НЕГАТИВНОЕ ПРАВО НА АССОЦИАЦИЮ В ПРОФСОЮЗНОЙ ПОЛИТИКЕ БРИТАНСКИХ ПРАВИТЕЛЬСТВ 70-80-Х ГОДОВ XX ВЕКА

Аннотация

На основе документов британских правительств, тред-юнионов и лейбористской партии проанализированы направления законодательной политики по отношению к профсоюзам в 70-80-е гг. XX ст. Определена степень влияния «закрытого цеха» на промышленные отношения Великобритании. В статье рассмотрены ограничительные меры государства по отношению к тред-юнионизму и проанализированы их последствия. Выделены этапы государственной регламентации системы «закрытого цеха» по критерию партийной принадлежности британского правительства. Особое внимание уделено нормам профсоюзного законодательства кабинетов М. Тэтчер, результатом которых стало существенное ограничение «закрытого цеха».

Ключевые слова: «закрытый цех», государственная политика, Великобритания, консервативная партия, лейбористская партия, тред-юнионы, промышленные отношения.

Eremeyeva I.A.

Alfred Nobel University, Dnipropetrovsk

THE NEGATIVE RIGHT TO ASSOCIATION IN TRADE UNION POLICY OF BRITISH GOVERNMENTS IN 70-80-TH YEARS OF THE XX CENTURY

Summary

The article analyzes legislative policy on trade unions in 70-80-th years of the XX century based on the documents of the British government, trade unions, the Labour and Conservative parties. Determined the degree of impact of «closed shop» for industrial relations UK. In the article considered the restrictive measures on state unions and analyzed their consequences. Defined the stages of state regulation system of «closed shop». Particular attention is paid to the standards of the trade union law offices of Margaret Thatcher, which resulted in a significant restriction «closed shop».

Keywords: «closed shop» state policy, Britain, Conservative Party, Labour Party, trade unions, industrial relations.