

34
А-1

МОСКОВСКОГО ОРДЕНА ЛЕНИНА И ОРДЕНА ТРУДОВОГО
КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА

Юридический факультет

На правах рукописи

Б. Н. ЖАРКОВ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В США

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

МОСКВА — 1962 г.

Выбор темы настоящей диссертации обусловлен задачами, стоящими перед Советскими общественными науками в области борьбы с буржуазной идеологией и разоблачения капитализма. Идеологическая борьба в условиях мирного сосуществования государств с различными социальными системами не ослабляется, а наоборот, как подчеркнуло Совещание представителей коммунистических и рабочих партий в Москве в 1960 г., еще более обостряется¹. Вот почему XXII съезд Коммунистической партии Советского Союза поставил перед общественными науками задачу усиления борьбы с буржуазной идеологией. В этой связи юридическая наука призвана разоблачать на основе анализа конкретных правовых норм и практики их применения реакционную роль буржуазного права и правовых теорий, вскрывать антинародную, эксплуататорскую сущность буржуазного государства. «Коммунистическая партия и впредь будет разоблачать антинародную, реакционную сущность капитализма и всяческие попытки приукрасить капиталистический строй», записано в новой Программе КПСС, а «общественные науки и впредь должны решительно выступать против буржуазной идеологии, против правосоциалистической теории и практики, против ревизионизма и догматизма, отстаивая чистоту принципов марксизма-ленинизма»².

Коллективные договоры в качестве предмета диссертационного исследования представляют несомненную актуальность. В развитии капиталистических странах они получили широкое распространение в качестве одной из форм, отражающих экономическую борьбу пролетариата и буржуазии и закрепляющих результаты этой борьбы. В современных капиталистических странах коллективный договор является основной формой правового регулирования условий труда рабочих крупных промышленных предприятий.

В Соединенных Штатах Америки коллективные договоры в настоящее время широко распространены и охватывают

¹ Документы Совещания представителей коммунистических и рабочих партий, Госполитиздат, 1960 г., стр. 54—55.

² Программа Коммунистической партии Советского Союза, Изд. «Правда», 1961 г., стр. 122, 128.

302063

Центральная научная
БИБЛИОТЕКА
Академии наук Киргизской ССР

основные массы рабочих в ведущих отраслях промышленности. По официальным данным Бюро статистики труда министерства труда США в 1955 и 1957 г.г. в стране насчитывалось 125 тысяч официально зарегистрированных договоров, которые охватывали более 18 миллионов рабочих¹. Правда, основные массы наемных рабочих в сельском хозяйстве, в необрабатываемых отраслях промышленности и в южных штатах США все еще не охвачены коллективными договорами и уровень их условий труда значительно ниже уровня производственных рабочих, условия труда которых регулируются коллективными договорами.

Коллективные договоры в США выступают в качестве основной формы правового регулирования условий труда рабочих, так как законодательство о труде США имеет частичный и ограниченный характер.

Практика заключения коллективных договоров в США ярко показывает, что их содержание является предметом острой классовой борьбы. Переговоры, проводимые представителями профсоюзов и предпринимателей при заключении договоров, зачастую сопровождаются забастовками, потрясающими страну.

Вокруг коллективных договоров ведется также ожесточенная идеологическая борьба. Буржуазные идеологи в США создают различные теории коллективного договора, изображающие коллективный договор средством «примирения» классовых противоречий и «сотрудничества» между рабочими и капиталистами. Реакционные профсоюзные лидеры стремятся приспособить коллективные договоры к интересам монополистов, включая в них различные положения, ущемляющие интересы трудящихся.

Автор настоящей диссертации преследовал цель проанализировать с позиций марксизма-ленинизма основные закономерности развития современной коллективно-договорной практики в США и на этой основе разоблачить роль государства и законодательства США, а также буржуазных и реформистских теорий в дезорганизации и подавлении борь-

¹ „Directory of National and International Unions in the United States, 1957“ (U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin N. 1222). W., 1957. p. 16

По неофициальным данным, однако, в середине 50-х годов в США были охвачены коллективными договорами две трети, т. е. примерно 30 млн., рабочих, занятых в несельскохозяйственных отраслях промышленности (См. F. R. Dulles, Labor in America. A. History. N. Y., 1960, p. 383)

бы рабочих за улучшение условий труда, реакционную и предательскую роль правых лидеров профсоюзов, показать одновременно фактически угнетенное положение трудящихся в США.

Диссертация состоит из введения и пяти глав.

Во введении рассматривается с марксистско-ленинских позиций вопрос о сущности и значении буржуазного коллективного договора, дается определение его юридической природы.

Коллективные договоры зародились в качестве средства коллективной борьбы рабочих за улучшение условий труда. Главной причиной появления коллективных договоров является классовая борьба пролетариата за свои экономические и политические права. Законодательное признание коллективных договоров в ряде капиталистических государств явилось вынужденной уступкой буржуазии борьбе пролетариата. Поэтому оно имеет частичный и ограниченный характер.

В современных условиях развития капитализма коллективные договоры, получившие законодательное признание в большинстве ведущих капиталистических стран, регулируют условия труда основных масс рабочих. Коллективные договоры налагают на заключающие их профсоюзы и предпринимателя (или коалицию предпринимателей) взаимные обязательства по исполнению условий договоров. Предопределяя содержание индивидуальных трудовых отношений между отдельным рабочим и предпринимателем, коллективные договоры устанавливают общие условия труда, регулирующие заработную плату, рабочее время и другие условия труда.

Буржуазный коллективный договор, таким образом, является соглашением между профессиональным союзом рабочих и предпринимателем (или коалицией предпринимателей) по поводу определения общих условий найма и эксплуатации рабочей силы предпринимателем, предопределяющим содержание индивидуальных договоров найма рабочей силы.

По своей классовой сущности буржуазный коллективный договор является коллективным соглашением об общих условиях купли-продажи рабочей силы.

С точки зрения правовой природы буржуазный коллективный договор представляет собой договор нормативного характера.

Автор диссертации не разделяет высказанную в советской правовой литературе точку зрения проф. В. М. Догадова, расценивающего буржуазный коллективный договор в качестве своеобразного договора гражданского права, имеющего своим

предметом условия индивидуальной продажи рабочей силы¹. Поддерживая взгляд проф. Н. Г. Александрова, признающего положения коллективного договора конвенционными, юридическими нормами при условии их санкционирования законодательством, судебной (или административной) практикой², автор диссертации считает, что современный буржуазный коллективный договор по своей юридической природе выходит за рамки гражданского права и не может выступать в качестве договора гражданско-правового характера. Это положение обосновывается следующими доводами:

Во-первых, предметом коллективно-договорного регулирования являются общие условия труда. Коллективный договор не устанавливает индивидуальных трудовых отношений, а предопределяет их содержание. Индивидуальные трудовые отношения возникают из юридического факта заключения личного договора найма рабочей силы между отдельным рабочим и нанимателем. Это и отличает коллективный договор от договоров гражданско-правового характера. Общие условия труда современных коллективных договоров касаются не только условий коллективной продажи рабочей силы, а регулируют также вопросы, относящиеся к взаимоотношениям между профсоюзами и предпринимателями. Поэтому содержание коллективных договоров и порождаемых ими коллективно-договорных отношений шире содержания трудовых договоров и индивидуальных трудовых отношений.

Во-вторых, коллективные договоры рассчитаны на индивидуально неопределенный круг лиц. Устанавливаемые в них общие условия труда персонализируются личными договорами найма рабочей силы. Современные коллективные договоры обычно предопределяют условия труда рабочих, которые работают в момент подписания договоров, независимо от членства в профсоюзе, а также на рабочих, которые в будущем будут приняты на работу.

Основываясь на этих доводах, автор диссертации приходит к выводу о том, что современный буржуазный коллективный договор является нормативным соглашением, условия которого имеют нормативный характер. Соответственно, современный буржуазный коллективный договор является источником права.

В то же время в диссертации опровергается имеющая хождение в буржуазной юриспруденции теория о том, что

¹ В. М. Догадов, Правовое регулирование труда при капитализме, Госюриздат, 1959 г., стр. 136—137.

² Н. Г. Александров, Трудовое правоотношение, М., 1948, стр. 49.

через посредство коллективного договора рабочие в условиях капитализма выполняют «нормотворческие» функции, выражают свою волю в буржуазном объективном праве, меняя его эксплуататорский характер. Как отмечалось в советской юридической литературе¹, буржуазный коллективный договор, заключаемый в рамках буржуазного права, в конечном счете выражает, как и законодательство о труде, волю господствующего класса, буржуазии. Рабочие в результате борьбы влияют на волю буржуазии, добиваясь определенных уступок в законодательстве и коллективно-договорной практике. Но независимо от того, что рабочие оказывают влияние на волю буржуазии и буржуазное право, ни коллективный договор, ни законодательство о труде в капиталистических странах не меняют классового, эксплуататорского характера капиталистических трудовых отношений и буржуазного права.

Коллективные договоры по определению IV Конгресса Профинтерна не прерывают классовой борьбы, а являются «кратковременной передышкой» или «кратковременным вооруженным мероприятием»². Они выступают в качестве юридического выражения соотношения сил на данном этапе борьбы рабочих с предпринимателем, правовым закреплением уступок, завоеванных рабочими у предпринимателей в борьбе за улучшение условий труда.

Борьба за заключение коллективных договоров является важным средством организации рабочих, укрепления их классовой солидарности и воспитания классового сознания у рабочих.

Однако не всякие коллективные договоры играют такую роль. В ряде капиталистических стран, и особенно в США, монополистические круги приспособляются с помощью правых профсоюзных лидеров коллективные договоры к своим интересам, используют их для сковывания борьбы трудящихся и ограничения их прав и интересов. Такие коллективные договоры, заключаемые реакционными профсоюзными лидерами, являются по определению IV Конгресса Профинтерна «единым фронтом предпринимателей и профбюрократии против рабочих»³.

¹ См. Н. Г. Александров, Трудовое правоотношение, стр. 49—50; А. Е. Пашерстник, Правовое регулирование труда в капиталистических странах, Изд. АН СССР, М., 1955 г., стр. 123—124; А. Е. Пашерстник, Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих, Изд. АН СССР, М.—Л., 1949 г., стр. 83—84.

² «IV Конгресс Профинтерна» (Стенографический отчет. Резолюции и постановления), М., 1928 г., стр. 673.

³ Там же.

Это, однако, не означает отрицания коллективных договоров. На современном, третьем этапе общего кризиса капитализма, как отметило Совещание представителей коммунистических и рабочих партий в ноябре 1960 г., империалистический капитал усиливает под лозунгом борьбы с коммунизмом наступление на демократические права и экономические интересы трудящихся¹. В антимонополистической борьбе рабочего класса капиталистических стран роль коллективного договора в настоящее время возрастает. Не случайно поэтому «Программа действий профсоюзов на современном этапе в защиту интересов и прав трудящихся», принятая V Всемирным конгрессом профсоюзов в Москве в декабре 1961 г., ставит перед трудящимися капиталистических стран в качестве одной из задач борьбу за «расширение права заключать коллективные договоры, в которых предусматривались бы все интересы трудящихся (от прихода до ухода с предприятия)»². Коллективные договоры, не только при их использовании прогрессивными профсоюзами, но и при растущем давлении снизу на реформистских лидеров профсоюзов, готовности рабочих масс поддержать свои требования забастовками или угрозой их проведения, являются грозным оружием борьбы трудящихся против монополистического капитала.

В первой главе диссертации анализируется история развития института коллективного договора в США.

Борьба рабочего класса США за законодательное признание коллективных договоров, тесно связанная с борьбой за признание профсоюзов, имела длительный и ожесточенный характер. Каждый подъем рабочего движения в США приводил к росту числа коллективных договоров и усилению их роли в регулировании условий труда рабочих.

В диссертации дается анализ развития коллективно-договорной практики США по подъемам рабочего движения, выделенным Уильямом Фостером³. Показывается, как во второй половине XIX в. в результате борьбы рабочих коллективные договоры получили значительное распространение в США. В угольной промышленности в 1886 г., и в стекольной в 1893 г. профсоюзы заключают даже отраслевые соглашения.

¹ Документы Совещания представителей коммунистических и рабочих партий, стр. 41, 49.

² Современные проблемы международного рабочего и профсоюзного движения. Материалы V Всемирного конгресса профсоюзов (Москва, 4—15 декабря 1961 года), М., Профиздат, 1962, стр. 219.

³ У. З. Фостер, Очерки мирового профсоюзного движения, Профиздат, 1956 г., стр. 640—641.

Кроме вопросов оплаты труда, договоры начинают регулировать рабочее время, условия сверхурочных работ и некоторые другие вопросы.

На империалистической стадии развития капитализма США вместе с ростом классовой борьбы, в которую включались широкие массы полу и неквалифицированных рабочих, объединявшихся с 1905 г. профсоюзом «Индустриальные рабочие мира», расширяется и практика заключения коллективных договоров.

Однако коллективно-договорная практика имела крайне неустойчивый характер. С момента возникновения коллективных договоров американский капитал и государство вели упорную борьбу против коллективных договоров, формы и методы которой менялись в зависимости от роста классовой борьбы и распространения коллективных договоров.

В диссертации наряду с описанием насильственных методов подавления профсоюзов при помощи полиции и войск, дается анализ правовых средств борьбы монополий и государства против профсоюзов и их требований о заключении коллективных договоров: применение судами в первой половине прошлого века доктрины «преступного заговора» по нормам англо-американского «общего права» (common law), применение с 70-х годов «судебных запрещений» (injunctions) и использование в этих целях антитрестовского законодательства, в частности, закона Шермана 1890 г. Коллективные договоры ни в теории, ни в судебной практике не признавались юридическим институтом, накладывающим на предпринимателя правовые обязательства. Профсоюзы и рабочие не могли требовать принудительного исполнения условий договоров в судебном порядке.

Не изменила этого положения и политика фактического признания договоров, проводившаяся в годы первой мировой войны правительством Вильсона. Недаром в 20-е годы монополии, осуществляя так называемый «Американский план», успешно отказывались от договоров, число которых резко сократилось. В договоры правыми лидерами Американской федерации профсоюзов (АФТ) включались положения «об отказе от забастовок» (no-strike provisions), о «рационализации» производства и другие, отражающие их политику «классового сотрудничества».

Только в условиях резкого обострения социально-экономических противоречий после глубокого экономического кризиса 1929—1932 г.г., когда борьба рабочих, возглавлявшихся коммунистами и другими прогрессивными силами США, достигла

наивысшего подъема. монополистический капитал и государство вынуждены были пойти на уступки рабочему классу. Это были ст. 7 (А) «Национального закона о промышленном восстановлении» (National Industry Recovery Act) 1933 г., вскоре признанного Верховным судом США антиконституционным, и «Национальный закон о трудовых отношениях» (National Labor Relations Act) 1935 г. (закон Вагнера), закрепивший право рабочих на заключение коллективных договоров. В диссертации подробно анализируются положения закона Вагнера, относящиеся к коллективным договорам, вскрывается их непоследовательность и ограниченность.

Развитие коллективно-договорной практики после принятия закона Вагнера 1935 г. представляет собой ожесточенную борьбу рабочих за внедрение коллективных договоров в ряде ведущих отраслей промышленности США, борьбу против попыток американского империализма отобрать завоеванные рабочими уступки. Борьбе рабочих способствовало образование с 1936 г. Конгресса производственных профсоюзов (КПП), проводившего в первое десятилетие в общем прогрессивную политику. Результатом этой борьбы явилось заключение коллективных договоров в автомобильной промышленности в 1937 г., в сталелитейной в 1941 г. и в ряде других отраслей. Расширилось и содержание коллективных договоров, которые начинают дополнительно регулировать время отдыха, трудовой распорядок, вопросы охраны труда и, в некоторых случаях, социального страхования. В годы второй мировой войны профсоюзы добивались по коллективным договорам главным образом так называемых «дополнительных выгод», т. е. денежных доплат.

Послевоенный период в развитии коллективно-договорной практики в США характеризуется наступлением капитала и государства на систему коллективных договоров. Наступление ведется по двум основным направлениям: а) путем законодательного ограничения и ликвидации прав рабочих и профсоюзов в области коллективно-договорной борьбы и б) путем широкого приспособления коллективных договоров к интересам предпринимателей и превращения их с помощью продажных профсоюзных лидеров в средства «классового сотрудничества» между трудом и капиталом.

В диссертации приводится обстоятельный анализ причин принятия реакционного закона «о рабоче-нанимательских отношениях» (Labor-Management Relations Act) (закон Тафта-Хартли) в 1947 г., его антирабочей сущности и особенно положений, направленных на ограничение права рабочих заключать коллективные договоры. Рассматриваются также

антирабочий закон «об отчетности и контроле в рабоче-нанимательских отношениях» (Labor-Management Reporting and Disclosure Act) (закон Лэндрама-Гриффина) 1959 г., реакционное законодательство штатов, усилившие ограничения в отношении профсоюзов и практики заключения коллективных договоров. Одновременно вскрываются методы приспособления коллективных договоров к интересам монополий, применяемые реакционными профсоюзными лидерами, которые с 1955 г. объединились в профсоюзную федерацию АФТ—КПП и под флагом антикоммунизма проводят в международном и внутреннем профсоюзном движении промонополистическую политику. Характеризуя основные черты современной коллективно-договорной практики в США, автор рассматривает также виды коллективных договоров, их формы и сроки.

На современном, третьем этапе общего кризиса капитализма государственно-монополистический капитал США, стремящийся к развязыванию новой мировой войны, пытается полностью ликвидировать уступки, завоеванные рабочими в прошлом. Поэтому перед рабочим классом США с особой остротой встали задачи не только защиты, но и расширения своих прав и свобод, к которым относятся права на коалиции, забастовки и заключение коллективных договоров, значительно уже ограниченные в настоящее время. Вот почему XVII съезд коммунистической партии США, отметивший возрождение прогрессивных тенденций в американском рабочем движении, ориентирует рабочих на необходимость контр наступления, на «массовый поход за улучшение благосостояния трудящихся нашей страны»¹.

Вторая глава диссертации посвящена критике понятия коллективного договора в юриспруденции США.

Важное значение для уяснения буржуазных трактовок коллективного договора имеет критика решения американской теорией проблемы соотношения капиталистического трудового отношения и трудового договора с коллективным договором. Автор диссертации разоблачает попытки американских теоретиков (Ф. Харбисон и Д. Колеман, М. Форкош и Е. Флейшман, П. Девис и Д. Метчетт, Г. Селигсон) подменить индивидуальные трудовые отношения коллективно-договорными, а трудовой договор коллективным. Путем создания коллективного «рабоче-нанимательского отношения» американские идеологи пытаются доказать неантагонистический характер капиталистических трудовых отношений и равенство

¹ «XVII Национальный съезд коммунистической партии США», Госполитиздат. 1961 г., стр. 140.

сторон этих отношений, а посредством отказа от трудовых договоров теоретически оправдать лишение трудящихся гарантий права на труд и наличие безработицы при капитализме.

Американские апологеты капитализма ссылкой на коллективный договор затушевывают тот факт, что характер трудовых отношений определяется формой собственности на средства производства. При капитализме, когда рабочие лишены права собственности на средства производства и продукты своего труда, трудовые отношения, как и цели и интересы рабочих и капиталистов, всегда имеют антагонистический характер. Трудовые договоры в современных условиях развития капитализма не теряют своего значения. Они по-прежнему остаются правовой формой реализации общих условий труда, достигнутых рабочими и закрепленных в коллективных договорах. Буржуазный трудовой договор по своей экономической сущности является куплей-продажей рабочей силы на время¹, хотя по юридической форме он выступает в виде найма труда вообще. Буржуазный трудовой договор не противоречит, а дополняет коллективный договор. Поэтому отказ от трудовых договоров, несомненно, противоречил бы интересам трудящихся.

Буржуазные правовые теории коллективного договора в США являются идеологическим выражением борьбы монополистического капитала против профсоюзов и коллективных договоров. Правовая наука США долгое время отрицала в интересах капитала легальность существования коллективных договоров, их юридическую силу. Только после того, как рабочий класс США добился законодательного признания института коллективного договора, американская юриспруденция встает на путь признания правового характера коллективных договоров. Важно отметить также то, что правовая наука США, признав юридическую силу за коллективными договорами, ставит цель извратить классовую сущность коллективного договора, приспособить его к интересам монополистов путем изображения средством «примирения классовых противоречий» или «классового сотрудничества».

Недаром зародившаяся с 20-х годов и получившая наибольшее признание в американской юриспруденции в 30-ые годы «товарная теория» (marketing theory) провозглашает коллективный договор средством ликвидации экономического принуждения трудящихся. Однако подобное утверждение не

¹ См. Ф. Энгельс, Введение к работе Маркса «Наемный труд и капитал»; К. Маркс, Ф. Энгельс, Избранные произведения, т. 1, М., 1955 г., стр. 45.

имеет под собой никаких оснований и не находит подтверждения в практической действительности США. Ни профсоюзы, ни коллективные договоры не ликвидируют и не могут ликвидировать экономического принуждения в отношении рабочих при капитализме. Рабочие, располагая только своей рабочей силой, вынуждены перед угрозой голодной смерти продавать ее капиталистам, причем при наличии безработицы, продавать на любых условиях:

«Правительственная» теория (governmental theory) коллективного договора, имеющая признание в США по настоящее время, фальсифицирует значение коллективных договоров другими, более совершенными приемами. Сторонники этой теории (проф. У. Лейзерсон, Р. Метьюз, Ф. Харбисон, С. Рендель и др.), определяя коллективный договор нормой права в виде «свода промышленного права» или «промышленной конституции», наделяют рабочих и профсоюзы нормотворческими функциями. Соответственно практические выводы этой теории сводятся к утверждениям о том, что рабочие якобы могут существенно изменить свое положение без классовой борьбы, только путем участия в разработке «социального законодательства» и что современные коллективные договоры якобы ликвидируют хозяйскую власть предпринимателей.

Демагогический характер выводов американских буржуазных идеологов очевиден. Рабочие и профсоюзы при капитализме в действительности, как указано выше, не выполняют никаких нормотворческих функций. При помощи коллективных договоров профсоюзы добиваются в ходе забастовочной борьбы только частичного ограничения хозяйской власти предпринимателей. Не ликвидируя частной собственности, профсоюзы и коллективные договоры не могут ликвидировать или существенно ограничить хозяйскую власть.

Еще дальше идет в извращении сущности коллективных договоров современная «директорская» теория (managerial theory). Сторонники этой теории (проф. Н. Черберлиен, Э. Чейфитц, Джордж Тейлор, Д. Лик, Э. Гросс и др.), считающие коллективные переговоры процессом коллективного управления капиталистическим предприятием, а коллективный договор средством административного руководства предприятием, не связывают его ни с нормой права, ни тем более с гражданско-правовыми договорами. Признавая договор средством административно-распорядительной деятельности руководителей капиталистических предприятий, они сводят на нет юридическую силу договоров, возрождают по сути дела старые реакционные взгляды на договоры. Вместе

с тем надеясь через посредство коллективных переговоров представителей профсоюзов «директорскими» функциями, ролью «директоров» капиталистических предприятий, буржуазные идеологи США объявляют коллективные договоры средством «примирения классовых противоречий» и даже «сотрудничества» рабочих с монополистами.

Идеи «сотрудничества» проводятся на практике правыми профсоюзными лидерами АФТ—КПП. Они пронизывают современную коллективно-договорную практику, проявляясь в положениях «об отказе от забастовок», в заключении долгосрочных коллективных договоров, планов повышения производительности труда и пр. В диссертации на основе современной коллективно-договорной практики вскрывается по существу антирабочий характер таких положений договоров. Одновременно указывается, что коллективные договоры, являясь не средством «сотрудничества», а борьбы рабочих, неразрывно связаны с забастовками. Как подчеркивалось в советской юридической литературе¹, коллективные договоры не только не устраняют классовых противоречий, а наоборот, усиливают их и приводят к массовым, организованным выступлениям рабочих.

Особое внимание автор диссертации уделяет разоблачению современных реакционных взглядов, отрицающих легальность существования коллективных договоров. Выражая стремления реакционных представителей крупного монополистического капитала США, отдельные американские идеологи (проф. Д. Тейлор, Г. Симонс, Ч. Линдблом, С. Петро и др.) выступают с призывами ликвидировать коллективные договоры и ограничить силу профсоюзов. Реакционные взгляды буржуазных теоретиков на коллективный договор претворяются на практике в новые методы борьбы монополий и государства против рабочих. Это метод «булверизма» (политика «твердой руки»), практикуемый с 1953 г. «Дженерал. электрик компани» для срыва коллективных переговоров и забастовок, это антидоговорные положения законов Теллора 1958 г., Лэндрама-Гриффина 1959 г. и других.

Правовые теории коллективного договора в США направлены в целом к защите интересов капитала. Выхолащивая классовое содержание коллективного договора, они приспособливают его к интересам предпринимателей и защиты капиталистических трудовых отношений. Вместе с тем некоторые из этих теорий служат идеологической основой для на-

¹ См. А. Е. Пашерстник, Правовое регулирование труда в капиталистических странах, стр. 44.

ступления реакционных сил США на профсоюзы и самую систему коллективных договоров.

В третьей главе диссертации вскрываются формы ограничения коллективно-договорной правоспособности профсоюзов и государственного вмешательства в переговоры о заключении коллективных договоров в США.

Специальная коллективно-договорная правоспособность профсоюзов состоит из права заключать коллективный договор и права реализовывать его условия в принудительном порядке через суд.

Американская юриспруденция ограничивает коллективно-договорную правоспособность профсоюзов. Признавая обычно сторонами коллективного договора профсоюзы и коалиции предпринимателей, американская юриспруденция зачастую отказывается считать профсоюзы субъектами по коллективному договору. В диссертации показывается, как в результате борьбы рабочих за права профсоюзов судебная практика США вынуждена была пойти на признание субъектами по коллективному договору наряду с рабочими и профсоюзов. Вместе с тем отмечается, что американская юриспруденция препятствует профсоюзам реализовывать свои права субъекта по коллективному договору, так как специальная коллективно-договорная правоспособность профсоюзов связывается с выполнением двух условий: а) зарегистрирован ли профсоюз в качестве колдоговорного представителя рабочих и б) признается ли законом профсоюз в качестве юридического лица.

Именно по пути усложнения этих условий и ведется в настоящее время государственными органами борьба против права рабочих и профсоюзов на заключение коллективных договоров. Автор диссертации подробно анализирует процедуру избрания профсоюзов колдоговорными представителями, которая осуществляется Национальным управлением по трудовым отношениям, проводящим резко выраженную антирабочую политику в рабочем движении США. Вскрывается автором реакционная сущность требований, предъявляемых законом Тафта-Хартли к профсоюзам для избрания их колдоговорными представителями, реакционный характер закона Браунелла-Батлера 1954 г., лишаящего прогрессивные профсоюзы права представлять рабочих.

Характеризуя коллективные переговоры, проводимые представителями профсоюзов и компаний в целях заключения договоров, автор диссертации подвергает критике положения закона Вагнера, которые вменяют предпринимателям в обязанность только вступать в переговоры с представителями

профсоюзов (to bargain collectively) и вести их «добросовестно» (to bargain in good faith) Законодательство тем самым прямо не обязывает предпринимателей заключать договоры. Подобное положение, понятно, не отвечает интересам рабочих. Недаром Национальное управление по трудовым отношениям и суды полностью извратили это положение, признав правомерным отказ предпринимателя заключать коллективный договор.

В практике профсоюзной борьбы в США сложились следующие стадии коллективных переговоров: а) разработка профсоюзами общих требований в виде «колдоговорных программ», б) утверждение «колдоговорных программ», в) подготовка к проведению коллективных переговоров; г) процедура проведения коллективных переговоров между представителями профсоюзов и предпринимателей и д) утверждение заключенных коллективных договоров. В диссертации разбираются все стадии коллективных переговоров, характеризуются наиболее типичные черты каждой стадии, раскрывается антирабочая политика, проводимая правыми лидерами АФТ—КПП в ходе коллективных переговоров.

Государственному вмешательству в коллективные переговоры уделено в диссертации особое внимание. Защищая интересы капитала, государство США активно вмешивалось и вмешивается в коллективные переговоры и особенно в коллективные трудовые конфликты, забастовки, возникающие при заключении коллективных договоров. В США создана особая система административных органов для вмешательства в интересах монополий в коллективные переговоры: Федеральная служба примирения и посредничества, Национальное бюро посредничества на транспорте, министерства труда США и штатов, арбитраж. Особыми правами в этих целях наделены президент США и генеральный прокурор, суды и Национальное управление по трудовым отношениям. В диссертации подробно анализируются методы, применяемые для вмешательства в коллективные переговоры. Особо автор останавливается на так называемом «неформальном» вмешательстве, заключающемся в оказании давления на профсоюзы со стороны видных государственных чиновников.

В целом же, государственное вмешательство в коллективные переговоры осуществляется в интересах монополий, для подрыва борьбы рабочих и профсоюзов за заключение коллективных договоров и ведет к ограничению права рабочих на заключение коллективных договоров.

Четвертая глава диссертации раскрывает содержание коллективных договоров в США.

Содержание коллективных договоров составляют общие условия труда, являющиеся юридической формой выражения уступок, которых добиваются от предпринимателей рабочие в ходе борьбы за улучшение условий труда и закрепляют в коллективных договорах. Полное представление о содержании коллективных договоров дают не только объем содержания коллективных договоров, т. е. число закрепляемых в них уступок, но также и реальное значение уступок, гарантий для рабочих, закрепляемых в договорах. Число уступок и их реальное содержание зависит главным образом от степени борьбы и организованности рабочего класса, от последовательности руководителей профсоюзов в деле защиты интересов рабочих. Практика рабочего движения в капиталистических странах свидетельствует о том, что расширение объема и увеличение реального значения содержания коллективных договоров явилось следствием борьбы рабочих за свои права и интересы, за ограничение хозяйской власти предпринимателей.

Отмечая отдельные достижения рабочего класса США в борьбе за улучшение условий труда, которые находят выражение в коллективных договорах, автор диссертации приходит, однако, к следующим основным выводам: а) современные коллективные договоры не закрепляют уровня условий труда, отвечающего требованиям и степени борьбы рабочих и, главное, достаточных гарантий фактического использования рабочими прав по коллективным договорам; б) политика правых профсоюзных лидеров АФТ—КПП, осуществляемая ими в коллективно-договорной практике, обычно не соответствует интересам рабочих, так как способствует закреплению в коллективных договорах частичных уступок за счет возложения на трудящихся дополнительных обязательств, ограничивающих их права и усиливающих эксплуатацию труда.

Так, современные коллективные договоры США в шкалах ставок заработной платы фактически закрепляют дискриминацию в оплате труда по признакам пола, расы, возраста и пр., профсоюзы лишены контрольных функций в тарификации работ и установлении норм выработки. Практикуемые профлидерами АФТ—КПП в договорах различные «поощрительные системы» и премии, методы пересмотра положений о заработной плате в сроки действия договоров способствуют на деле интенсификации труда и увеличению прибылей капиталистов. Закрепляемая в коллективных договорах рабочая неделя не отражает фактической продолжительности рабочего времени трудящихся США, которые трудятся значительно дольше установленной в договорах «стандартной» рабочей

недели. Оплачиваемые отпуска и праздничные дни по коллективным договорам фактически недоступны для отдельных категорий трудящихся. Положения договоров о порядке увольнения и трудовом распорядке, о стаже, охране труда и технике безопасности не обеспечивают ни достаточных гарантий рабочим, ни прав профсоюзам для контроля за их исполнением предпринимателями. Что же касается социального страхования по безработице и пенсионного обеспечения, то соответствующие положения договоров недостаточны как по охвату рабочих и условиям возникновения у них прав, так и по уровню предоставляемых льгот.

Поэтому перед американским рабочим классом, как и перед всеми трудящимися капиталистических стран, стоит задача дальнейшего усиления борьбы против монополий для достижения в области улучшения социального положения и условий труда целей, сформулированных V Всемирным конгрессом профсоюзов 1961 г. в «Хартии социального страхования»¹.

Пятая глава диссертации посвящается вопросам исполнения коллективных договоров в США. Заключение коллективного договора не прерывает классовой борьбы. Рабочим приходится постоянно бороться против попыток предпринимателей лишить их завоеванных прав, бороться за реализацию закрепленных в договорах уступок. Выражением этой борьбы является огромное число трудовых конфликтов, возникающих на производстве в ходе исполнения договоров. Гарантией исполнения предпринимателем коллективных договоров является организованное давление рабочих, что не исключает добровольного исполнения. Более того исполнение коллективных договоров осуществляется главным образом за счет принудительного воздействия организованного рабочего класса, наличия мощных профсоюзов, забастовок или угрозы их применения. Поэтому автор диссертации говорит о **принудительном** исполнении коллективных договоров при капитализме.

Принудительное исполнение не исключает, а предполагает использование профсоюзами для исполнения договоров правовых средств, к числу которых относятся виды разрешения индивидуальных трудовых конфликтов, возникающих в ходе исполнения договоров в связи с нарушениями нанимателями их условий. Эти конфликты, являющиеся конфликтами по

¹ Современные проблемы международного рабочего и профсоюзного движения. Материалы V Всемирного Конгресса профсоюзов (Москва, 4—15 декабря 1961 года), стр. 249—254.

применению условий труда, разрешаются большей частью в примирительно-третейском порядке специальными «процедурами по рассмотрению недовольств» (grievance procedures), создаваемыми на предприятиях на основании коллективных договоров, а также в судебном порядке и, изредка, административном.

Являясь завоеванием рабочих, «процедуры по рассмотрению недовольств» получили широкое распространение на практике. Они служат средством защиты прав рабочих, укрепления профсоюзов, сплочения и организации рядовых членов профсоюзов на местах.

Однако в результате двурушнической политики правых профсоюзных лидеров АФТ—КПП процедуры на практике характеризуются рядом антирабочих черт, который снижает их эффективность и зачастую превращает их в средство обуздания борьбы рабочих. Автор диссертации, основываясь на современной коллективно-договорной практике, выделяет следующие недостатки процедур: расширение компетенции процедур за счет отказа от забастовочной борьбы, многоступенчатость процедур с применением обычно невыгодного для рабочих арбитража в качестве последней инстанции, лишение работника права участвовать при рассмотрении своего конфликта, затяжной характер, формализм и высокие издержки рассмотрения конфликтов в процедурах. В итоге автор, ссылаясь на примеры из практики профсоюзной борьбы в США, приходит к выводу о необходимости сочетать рассмотрение трудовых конфликтов в процедурах с забастовками.

Анализируя судебный порядок, автор диссертации отмечает его незначительную роль в разрешении трудовых конфликтов, возникающих при исполнении коллективных договоров. Это объясняется характером такого рода конфликтов, труднодоступностью и дороговизной судебного порядка, а также особенно затяжными сроками рассмотрения трудовых дел в судах.

Но главная причина в том, что современная судебная практика ограничивает право на иск профсоюзов. В диссертации подчеркивается, что ст. 301 закона Тафта-Хартли, наделившая профсоюзы правом искать и отвечать в федеральных судах в связи с нарушениями условий коллективных договоров, не решает окончательно в условиях только фактического признания американской юриспруденцией за профсоюзами прав юридических лиц вопроса о праве на иск профсоюзов.

Судебные органы США и после принятия ст. 301 продолжают ограничивать право профсоюзов на исполнение в су-

302063

Центральная научная
библиотека
Академии наук Киргизской ССР

дебном порядке всех условий договоров. Верховный суд США в решении по Westinghouse делу в 1955 г. отклонил иск профсоюза как ненадлежащей стороны о взыскании с предпринимателя в пользу рабочих убытков за нарушение нормативных условий договора. Хотя уже в 1957 г. Верховный суд в решении по Lincoln Mills делу изменил свою позицию, ограничение права на иск профсоюзов осуществляется другими путями. В июне 1960 г. Верховный суд США в решениях по Warriger, American и Enterprise делам признал право федеральных судов заставлять стороны обращаться с трудовыми конфликтами в арбитраж, предусмотренный коллективными договорами в «процедурах по рассмотрению недовольств», а также право принудительно исполнять решения арбитров по иску недовольной стороны. Практически эти решения означают, что профсоюзы и рабочие не могут обращаться с конфликтом прямо в суд, а только в арбитраж, который зачастую невыгоден рабочим. В свою очередь арбитраж, наделяющийся правами принудительного, может запрещать забастовки при наличии в коллективных договорах положений об «отказе от забастовок» и взыскивать с профсоюзов убытки за проведение забастовок.

Судебные органы США, тем самым, не только ограничивают права рабочих и профсоюзов на принудительное исполнение условий коллективных договоров, но и сковывают борьбу рабочего класса США за улучшение условий труда.

* * *

Основные положения настоящей диссертации содержатся в статьях автора, опубликованных в следующих журналах:

1. «Государство и право зарубежных стран», Сборник учебных материалов МГУ, Вып. № 2 (9), М., 1958 г.
2. «Бюллетень иностранного законодательства», ВИЮН, М., 1959 г.
3. «Советские профсоюзы», 1960 г., март, № 6.
4. «Советская юстиция», 1960 г., май, № 5.
5. «Социальное обеспечение», 1960 г., № 8.
6. «Радянське право», 1960 г., № 6.
7. «Охрана труда и социальное страхование», 1961 г., № 2.
8. «Правоведение», 1961 г., № 2.