

## СТАНОВЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ МОДЕЛЕЙ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ЗА РУБЕЖОМ

**Ленцевич О. М.**

Республика Беларусь, г. Минск  
Международный университет «МИТСО»,  
доцент кафедры международного права,  
кандидат исторических наук, доцент

Начало формирования трудовых правоотношений некоторые исследователи ведут из средневековых государств Европы, выделяя в качестве отправных моментов королевский «Ордонанс рабочих» 1349 года и изданный на его основе парламентский Статут рабочих 1351 года в Англии, в которых со стороны государства устанавливался фиксированный максимум оплаты труда наемных работников [1, с. 17]. Постановление Парижского Парламента 1515 года предусматривало принудительные работы для нищих и бродяг; подобное же распоряжение выходит в 1547 году в Англии [2, с. 7] в отношении бездомных, которых можно было фактически обращать в рабство в случае их отказа работать на предложенных условиях. Известно «кровавое законодательство» Тюдоров конца XV – XVI вв. в отношении бедняков и бродяг, которых было разрешено казнить в случае третьей поимки. Английский «Акт о наказаниях бродяг и упорных нищих» действовал с 1597 до 1814 гг. и дал окончательную формулировку закона о бедняках и бродягах. Подобное законодательство действовало в континентальных странах Европы, ставших на путь развития капиталистических отношений (Нидерланды, Франция). Однако в данном случае видится скорее активная роль государства в регулировании труда социально неблагополучных категорий населения, которая преследовала цель установления контроля и ликвидации социальной напряженности. Законы не решали проблемы роста пауперизации и, как следствие, бродяжничества согнанного с земли крестьянства, однако их можно рассматривать как подготовку населения к труду на условиях нанимателя, характерных для буржуазных отношений.

Установление трудовых отношений связано с промышленной революцией, формированием рынка свободного

наемного труда, который в корне отличен от труда рабов и крепостных крестьян, как категорий не только экономически, но и лично зависимых. Предтечей трудового стало фабричное законодательство, формировавшееся в Англии на протяжении всего XIX в.: первым в 1802 году появился Закон о здоровье и нравственности (Health and Morals of Apprentices Act), регламентировавший возраст привлечения к труду малолетних работников. На протяжении столетия в самой промышленно развитой стране осуществлялось законодательное оформление условий труда рабочих в сфере промышленности, а также правовое регулирование органов рабочего контроля [3, с. 5–6]. Публично-правовое, статутное регулирование отношений в сфере труда в этот период являлось основным в Англии. Судебный прецедент стал привлекаться в качестве источника права здесь только в конце XIX в. [1, с. 4]. Английский опыт регулирования отношений в трудовой сфере рассматривается современными исследователями как позитивный пример трансплантации норм зарубежного законодательства в трудовое право большинства европейских государств [4, с. 16].

На стадии формирования капитализма трудовое правоотношение выступало разновидностью гражданского. В континентальной Европе в основу имущественных правоотношений ложились конструкции римского частного права и использовался договор личного найма (*locatio-conductio operarum*). Он был закреплен в Кодексе Наполеона 1804 года. Таким образом, долгое время государство не вмешивалось в регулирование отношений работника и нанимателя. Однако с увеличением численности рабочих, ухудшением их экономического положения росла социальная напряженность: локальные восстания (лионских ткачей в 1831 и 1834 гг., силезских ткачей в 1844 году) сменились масштабными революционными движениями (революции 1830-х и 1848 гг., Парижская коммуна 1871 года), в которых рабочие принимали активное участие. Данные обстоятельства привели к формированию трудового законодательства, которое меньше чем за столетие сформировало в капиталистических странах нормативную базу всех основных институтов трудового права [4, с. 23].

Рубеж XIX – XX в. стал поворотным как с точки зрения практики формирования норм о труде, так и в отношении становления доктринальных основ новой отрасли права. При этом

## Право. Экономика. Социальное партнерство

основное внимание уделялось индивидуальным правоотношениям (работник – наниматель). Основным становится принцип, по которому труд не рассматривался как товар или предмет торговли. Это утверждает социальная энциклика папы Льва XIII «*Reum Novarum*» 1891 года, а также американский Закон Клейтона 1914 года. В это же время закрепляется и ключевой термин отрасли – «трудовое право».

Вместе с индивидуальными трудовыми правоотношениями формировалось коллективное трудовое право (далее – КТП), связанное главным образом с «...развитием самосознания наемных работников, их объединением в профессиональные союзы» [5, с. 200]. Первыми появились рабочие союзы (тред-юнионы) в наиболее развитых отраслях промышленности Англии – Союз прядильщиков Ланкашира был создан в 1792 году. Попытками создания профессиональных союзов в форме цеховых организаций ученые называют коалиции работников на американском побережье Атлантического океана, создававшиеся с начала XVII в. [5, с. 205], однако в данном случае преждевременно говорить о каких-либо организованных действиях работников.

Основной целью подобных объединений в XIX в. стала борьба за улучшение условий труда рабочих, а наиболее радикальной формой деятельности – организация забастовочного движения. Государство сразу же взяло под контроль регулирование данных отношений, первоначально в форме запрета на объединения с уголовным преследованием вплоть до 1824 года. [6, с. 2]. На этапе становления публично-правовые аспекты регулирования деятельности профсоюзов со стороны государства являлись предметом административного права [4, с. 24], что привело к формированию на рубеже XX в. дуалистического характера трудовых отношений (частный характер индивидуальных отношений и публичный – коллективных), которые, тем не менее, постепенно сближались.

С другой стороны, государство переходило «...от политики противодействия профсоюзному движению к поддержке умеренных профсоюзов» [7, с. 60]. Особенности становления отношений субъектов КТП за рубежом выделяет Н. Лютов: в Европе профсоюзное движение испытывало на себе воздействие как государства, так и самих работников; в Великобритании же государство несущественно вмешивалось в отношения переговаривающихся сторон (объединения работников

и нанимателей), в большей степени пытаюсь ограничить права профсоюзов, что в результате повлияло на формирование коллективной переговорной системы [6, с. IV]. Постепенно складывался круг отношений, составлявших направления правового регулирования КТП: правовое положение профсоюзов, организаций работодателей, представительных органов работников, коллективные переговоры и договоры, коллективные трудовые споры, забастовки и локауты.

На коллективные трудовые отношения существенное влияние оказывал политико-правовой режим, в рамках которого происходило их становление [5, с. 200]. Вторым значительным фактором, усилившим роль государства в их регулировании, стал мировой экономический кризис 1929 – 33 гг., на фоне которого государственная власть взяла на себя роль посредника между работниками и работодателями, формировала компенсационный механизм предотвращения их прямого столкновения [8, с. 75].

В межвоенный период складывается несколько моделей отношений в коллективной трудовой сфере, в основе которых лежит преобладание роли государства: 1) советская, в рамках которой социалистическая революция рассматривалась как единственный вариант ликвидации противоречий между трудом и капиталом, а государство – как единственный работодатель, диктующий условия труда; единые советские профсоюзы для рабочих и представителей руководства предприятий; 2) фашистская, с особенностями механизма в Италии («корпоративный капитализм», – ликвидация нефашистских и создание подконтрольных власти профсоюзных объединений, создание объединений работников и нанимателей по отраслям производства, социальная поддержка членов корпораций), Германии (запрет профсоюзов, коллективных договоров, права на забастовку, принудительное перераспределение трудовых ресурсов, жесткий контроль государства за рынком труда) и Японии (объединение в рамках корпорации работников и работодателей при доминирующей роли государства, замкнутость профсоюзов, второстепенная роль материальных стимулов к труду). Обе модели следует определить как тоталитарные, в рамках которых власть фактически подменяет свободное регулирование основных институтов КТП; 3) модель социал-демократического характера сложилась (с национальными особенностями) в буржуазных государствах (Швеция, США, др.)

и была воспринята в послевоенный период абсолютным большинством стран. Она основана на совокупности законодательных и переговорных механизмов установления отношений сотрудничества между субъектами КТП, создании системы государственного социального обеспечения, др.

Свою жизнеспособность доказала только последняя модель, сформировавшая в послевоенный период доктрину и практику социально-партнерских отношений, основанных на идее классового мира, что является закономерностью развития трудовых отношений [8, с. 73]. Таким образом, видится некорректным отождествление в юридической литературе понятий «социальное партнерство» и «коллективное трудовое право» [5, с. 213; 6, с. 3; 8, с. 75–76].

### *Список цитированных источников*

1. Черняева, Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права : монография / Д. В. Черняева. – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.
2. Кашкин, Ю. С. Трудовое право Европейского Союза : учеб. пособие / Ю. С. Кашкин. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 304 с.
3. Вяселев, Р. Р. Фабричное законодательство Англии XIX века : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.01 / Р. Р. Вяселев ; Саратов. гос. юрид. академия. – Саратов, 2013. – 41 с.
4. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК «Велби», Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
5. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2018. – 480 с.
6. Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании : монография / Н. Л. Лютов. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
7. Какушкина, М. А. Регулирование социально-трудовых отношений: исторический аспект / М. А. Какушкина // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 5–6 (39–40). – С. 60–65.
8. Лушникова, М. В. Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.