

**Профессор ВОЛЬФГАНГ ДОЙБЛЕР**  
**Германия**

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРОМЫШЛЕННОРАЗВИТЫХ СТРАНАХ

### 1. Трудовое законодательство и трудовое право

Необходимо начать с провокационного утверждения: законодательство является лишь малой частью трудового права промышленно развитых стран. В западных странах огромное значение придается судебной практике. Наряду с этим многие чрезвычайно важные вопросы регулируются коллективными договорами, часто выходящими за рамки норм, предусмотренных в законодательных актах. Проиллюстрируем эти утверждения несколькими примерами. Согласно японским законам разрешается увольнение работника работодателем в любое время при предварительном уведомлении за четыре недели. При этом не требуется наличия никаких других условий. Однако на практике возможность увольнения по экономическим причинам связана с выполнением ряда жестких условий: занятые на постоянной работе могут быть уволены только в том случае, если при сохранении их рабочих мест возникнет угроза существованию самого предприятия. Работодатель обязан трудоустраивать высвобождающихся работников в других подразделениях концерна или на предприятиях-партнерах. Кроме этого, в процессе санации предприятия до рассмотрения любых сокращений персонала сначала должны быть значительно снижены оклады менеджеров. Таким образом, только по одним текстам законов невозможно составить объективное представление о японской реальности.

В приведенном выше примере судебная практика встала на защиту прав работника. В то же время не представляет труда подобрать примеры, когда права трудящихся ограничиваются. Согласно так называемой доктрине Маккея Верховного суда США, компания, работники которой бастуют, имеет право нанять штрайкбрехеров. Хотя права бастующих согласно так называемому акту Вагнера 1935 года не могут ограничиваться, работодателю предоставлено право и после окончания трудового конфликта оставить на работе штрайкбрехеров, указав бастующим на дверь. Наглядные примеры предоставляет и немецкая судебная практика. Так Закон о защите от увольнений допускает увольнение при наличии "причин в личности работника". Причем согласно постоян-

ной судебной практике Федерального суда по трудовым спорам в число этих причин входит и болезнь, в том числе и тогда, когда она была вызвана самой работой.

Причины, по которым столь многие нормы были внедрены в жизнь в процессе практического судопроизводства, весьма многообразны и могут стать предметом рассмотрения на отдельном семинаре. Здесь они приводятся в тезисной форме:

- Законодатель не может предусмотреть всех вопросов, возникающих в практике.
- Законодатель часто вынужден идти на компромиссы. Поэтому он принимает недостаточно четкие нормы, точное содержание которых может быть определено только судами.
- Законодатель отказывается от определения той или иной нормы, поскольку не хочет принимать ту или иную сторону. Суд тем не менее вынужден принимать решение, когда конкретный конфликт выносится на его рассмотрение.
- Практическое судопроизводство может лучше учитывать конкретные условия и быстрее реагировать на возникающие новые проблемы.

Третьим важным источником права во всех промышленно развитых странах наряду с законами и судебным правом являются коллективные договоры. В Западной Европе они, как правило, действуют на отраслевом уровне, в то время как в США и Японии доминируют тарифные соглашения, заключаемые в рамках отдельных кампаний. В коллективном договоре определяются не только размеры минимальной зарплаты, но во многих случаях и продолжительность рабочей недели и предоставление социальных услуг. Многие правовые нормы были приняты уже в то время, когда в отдельных отраслях действовали тарифные соглашения. Так, например, в Германии работники имеют право на получение в случае болезни зарплаты в течении шести недель. Соответствующему закону 1969 года предшествовали многочисленные тарифные соглашения, предусматривавшие то же самое для отдельных отраслей. Подчас тарифные соглашения содержат нормы, которых закон вообще не знает. Так работающий в государственном секторе ФРГ не может быть уволен по достижении возраста в 40 лет при наличии

стажа работы на государственной службе в 15 лет. Исключения возможны только при совершении тяжелых проступков или наступлении инвалидности. В законе подобных защитных мер нет. При вопросе о тенденциях развития трудового права промышленно развитых стран необходимо принимать во внимание все эти "уровни" трудового права. Иначе можно получить искаженное представление о реальном положении дел.

## **2. Тенденция дерегулирования: трудовое право и рынок**

Трудовое право устанавливает как бы рамочные условия для конкуренции. Реальная зарплата не может быть меньше предусмотренной коллективным соглашением, даже если бы это принесло предприятию дополнительные выгоды на рынке. Защита от увольнения мешает предприятию быстро и беспроблемно расстаться с работниками, в которых оно больше не нуждается. Определение максимальной длительности рабочего времени мешает тому, чтобы люди, например, работали по 60 часов в неделю, даже если это необходимо для выполнения срочного заказа. Такое положение вызывает критику со стороны экономистов и юристов неолиберального направления. Они требуют "больше рынка в трудовом праве", чтобы сделать таким образом более привлекательной для инвесторов Германию, Францию или США. При этом приводится еще один дополнительный аргумент: если бы рабочая сила была дешевле, безработица была бы меньше, и предприятия якобы набирали бы больше работников, чем сейчас. Из подобных рассуждений делается вывод о необходимости отменить нормы трудового права и предоставить условия труда и его оплаты свободной игре рыночных сил. Профсоюзы использовали все возможности для противостояния подобным требованиям. Там, где они относительно слабы, сторонникам дерегулирования удалось достичь значительных успехов. И наоборот, в Скандинавии или Германии, где профсоюзы обладают солидной поддержкой, трудовое право изменилось весьма незначительно. Профсоюзы и их сторонники в политике и науке опираются в основном на два аргумента. Первый состоит в том, что и в рыночной экономике рабочая сила не такой товар, как все остальные. Существует минимум социальных достижений, который не может быть поставлен под сомнение. Мы не желаем возвращаться к условиям труда эпохи начала промышленной революции только для того, чтобы привлечь инвестиции в Европу или США. Мы не хотим возвращаться ни в 19 век, ни в еще более древние времена. Может быть, неолиберальные авторы предложат вновь ввести крепостное право, если кто-нибудь докажет,

что крепостные будут трудиться лучше или обходиться дешевле? Второй аргумент в наше время еще более важен. Гуманные условия труда и минимум социальной безопасности являются важным вкладом в производительность. Чем лучше живет работник, тем больше его доверие к работодателю, тем выше его мотивация, тем лучше он работает. Это имеет особое значение именно в нашу эпоху. Сфера услуг, которая сегодня количественно более важна, чем непосредственная производственная деятельность, требует высокой сознательности отдельного человека. Само производство сегодня осуществляется с помощью все более сложных систем, обслуживание которых не может осуществляться путем привычного принципа приказ-подчинение. Специалист по вычислительной технике может найти компьютерную ошибку в течение получаса, а может провозиться два или три дня, и никто не сможет обвинить его в нежелании работать.

На деле развитие трудового права является преимуществом любой страны. Это подтверждается и выдвигаемыми в США предложениями импортировать защитные механизмы в области трудового права из Японии и Германии для повышения производительности труда.

## **3. Децентрализации трудового права**

В прошедшие 10-15 лет в Западной Европе, также как в США и Японии, можно наблюдать тенденцию разрешать трудовые конфликты на все более низком уровне вплоть до отдельного предприятия или подразделения. При этом законодатель ограничивается установлением относительно небольшого количества условий, которые затем заполняются конкретным содержанием в ходе тарифных переговоров на уровне отрасли или предприятия. Так, например, в Швеции законодатель сознательно оставляет обеим сторонам тарифных соглашений решать вопросы участия работников в управлении предприятием. Во Франции новые правила о запрете работы по воскресеньям могут быть обойдены в тарифном договоре. Немецкий закон о стимулировании занятости содержит нормы по защите прав временных работников, которые могут быть как развиты, так и устраниены тарифным соглашением. Обязательное законодательное установление норм трудового права все более становится исключением. В самой системе коллективных договоров все более происходит смещение "вниз". Наиболее ясно это видно в Великобритании, но в области рабочего времени соответствующие тенденции прослеживаются и в ФРГ. В США число частных компаний, в которых действуют профсоюзы и заключаются коллективные соглашения, все время сокращается, следствием чего стало определение

ние условий труда на "микроуровне" индивидуальных трудовых договоров.

С одной стороны, децентрализация является следствием ликвидации защитных норм: на уровне отдельного предприятия или в отношениях с отдельным работником позиция работодателя сильнее, чем в отношениях с профсоюзом, представляющим интересы работников целой отрасли. С другой стороны, децентрализация предоставляет некоторые дополнительные шансы и трудающимся: только на уровне предприятия и компании можно эффективно разрешить вопросы темпов труда, времени начала и окончания рабочего дня или повышения квалификации.

Особый интерес для бывших социалистических стран представляет приватизация государственных предприятий, являющаяся аспектом децентрализации. В случае с Немецкими железными дорогами и Немецкой федеральной почтой она ведет к тому, что государство хотя и сохраняет решающее влияние, но предприятие имеет такую же степень автономии, как и частная компания. С этими предприятиями также проводятся тарифные переговоры, по своей структуре все больше приближающиеся к переговорам, характерным для частного сектора экономики. Опыт показывает, что для таких переговоров форма собственности не столь важна. Решающими являются принципы, согласно которым должно действовать руководство компаний. Подтверждением этого является Франция, где после 1981 года около 50 процентов всей экономики находилось в собственности государства, что не препятствовало проведению тарифных переговоров. Тот факт, что не существовало больше ни одного частного французского банка, не помешал государственным компаниям образовывать союзы работодателей и вести с профсоюзами переговоры о заключении тарифных соглашений.

#### **4. Приспособление трудового права к изменившимся структурам труда**

В настоящее время значительно увеличивается доля сферы услуг, а также видов производственной деятельности, не имеющих ничего общего с традиционной работой на конвейере. Трудовое право медленно - и в различных странах по-разному - начинает приспосабливаться к этому процессу.

С одной стороны, предпринимаются попытки привлечь работников к организации труда. Из Японии пришла идея кружков качества - регулярных встреч работников, на которых обсуждаются вопросы улучшения труда. Это рассматривается как наиболее легкий путь производить больше или лучше. Под лозунгом "права на

выражение своего мнения" левое правительство Франции предприняло в 1982 году аналогичную попытку. В Германии в настоящее время дискуссия по этим вопросам сконцентрирована на внедрении принципа групповой работы, при котором рабочая группа способна самостоятельно принимать решения по ряду вопросов трудового процесса. Отношение этих новых форм участия трудающихся в организации производства, которые также широко распространены и в США, к традиционным формам представительства интересов работников наемного труда пока не очень ясны. Там, где профсоюзы достаточно сильны, они смогут внести свой вклад в развитие новых форм; при слабых профсоюзах это развитие пройдет мимо них.

Другим фактором являются новые концепции управления. Предпринимаются попытки привлечь работников к обсуждению планов руководства компаний. Старая модель приказа и подчинения заменяется беседой и дискуссией. При этом нельзя упускать из виду, что изменяется только форма сотрудничества: Если стороны не приходят к единому мнению, право отдавать распоряжения остается за работодателем. Степень реализации этого права очень разнится в зависимости от традиций.

Вклад отдельного работника становится все более важным. Это отражается как в новых формах оплаты труда, так и в том, что трудовой стаж играет все меньшую роль. Например, в Японии и США для повышения по службе все меньшее значение имеет длительность работы на данном предприятии и все большее - достигнутые при этом успехи.

В рыночной экономике требования к компаниям очень быстро меняются. Переориентация на новые сферы деятельности или повышение качества продукции требует значительной приспособляемости и от работников. Это невозможно осуществить только за счет доброй воли и личной инициативы; все большее значение имеет организованное повышение квалификации. Связанные с этим правовые нормы во многих странах - не только в ФРГ - еще систематически не разработаны. Мы лишь знаем, что значение повышения квалификации все время растет и в этой области сравнительно легко достичь согласия между работодателем и профсоюзами. То важно также и в связи с защитой от увольнений: чем больше работодатель будет вкладывать в повышение квалификации работника, тем менее он будет готов уволить этого работника в случае нехватки работы или каких-либо совершенных им ошибок.

## **5. Равноправие вместо дискриминации**

Достижение равноправия мужчин и женщин впервые стало предметом эффективного государственного регулирования в США. Это связано с тем, что Билль о гражданских правах 1964 года в равной степени защищает права рассовых меньшинств и женщин. Идея равной занятости мужчин и женщин ("квотирования") на всех уровнях иерархической структуры предприятия была разработана в США. И в Европе в этой области с середины 70-х годов достигнуты значительные успехи, прежде всего за счет судебной практики Европейского суда. Япония также приняла соответствующий закон, который, однако, был подвергнут уничтожающей критике со стороны обычно весьма вежливых японских авторов. В то же время наблюдающееся в последние 30 лет победное шествие принципа равноправия мужчин и женщин не должно скрывать того, что реальность далеко отстает от правовых норм. Это прекрасно иллюстрирует поведение фирмы "Ай-Би-Эм" в Германии. Несколько лет назад она громко объявила, что доля женщин среди менеджеров компании удвоилась, при уточнении же выяснилось, что она выросла с 1.6 до 3.4%. Тем не менее кое-что изменилось. Это связано с тем, что подобное "право на равноправие" в долгосрочном плане не влияет на издержки: для компании в принципе не играет роли, добывается ли ее прибыль мужчинами или женщинами. Разумеется существуют значительные трудности при изменении определенных культурных стандартов, исходящих из само собой разумеющегося пре-восходства мужчин. Тем не менее не случайно, что идея равноправия наиболее последовательно реализуется в стране, в которой остальные нормы трудового права защищают работника очень слабо, но зато чрезвычайно значительное место отводится принципу конкуренции.

Принцип равноправия очень быстро показывает свою ограниченность, как только речь заходит об иных сферах его применения, нежели равноправие полов, хотя многое свидетельствует о том, что уже практически появился новый запрет на дискриминацию, согласно которому сексуальная ориентация (особенно гомосексуализм и лесбиянство) не могут являться причиной дискриминации в сфере труда. Однако мы очень отстали в предоставлении равных прав иностранцам. Имеющий официальное разрешение на занятие трудовой деятельностью располагает и большинством прав наемного работника. Нелегальные же иммигранты живут в условиях, аналогичных условиям жизни люмпен-пролетариата, стоящего вне процесса производства. Здесь фактически действует не трудовое право, а право сильного. Кроме того, иностранцы во многих странах являются объектом дискриминации по рассовому признаку.

## **6. Попытки борьбы с безработицей**

Выше шла речь исключительно о лицах, имеющих рабочее место. Это - традиционная сфера действия трудового права. Однако если мы хотим быть реалистами, то не можем ограничиться этим, а должны войти и в положение тех 10-20 % трудоспособного населения, стремящихся, но не могущих найти работы. Вывести их за скобки нашего внимания означало бы не только равнодушно отнестись к их судьбе, но и недооценить обратное воздействие безработицы на занятых. Если 25 лет назад трудовое право было своего рода защитным корсетом для занятых, то сегодня оно понимается и как инструмент политики на рынке труда. Это имеет два немаловажных последствия.

Одно из них состоит в намерении предотвратить появление безработных посредством защиты от увольнений. Определенные, особенно подверженные этой опасности группы наемных работников, например, инвалиды или беременные женщины, либо вообще не могут быть уволены, либо их увольнение обставлено определенными очень жесткими условиями. Кроме того, увольнение является последним средством. При возможности субсидирования государством временной работы с сокращенным рабочим днем или при готовности всего коллектива перейти на постоянную сокращенную рабочую неделю увольнения не производятся. В этой сфере ситуация в отдельных сферах весьма различна. В то время как в Японии к принципу "увольнения как крайнего средства" относятся очень серьезно, в США в любое время можно уволить работника ввиду нехватки работы, если - в порядке исключения - не вступают в силу нормы тарифного соглашения. То же касается и сокращения рабочего времени в качестве средства обеспечения занятости. Вторым средством является трудоустройство безработных. Небольшой, но весьма важный шаг состоит в запрещении работодателю задавать при найме работника определенные вопросы. Так, разрешение задавать вопросы о беременности, принадлежности к определенным профсоюзам или о давней судимости лишило бы всяких шансов получить работу целые группы занятых. Большое значение имеют государственные субсидии, которые получают работодатели, берущие на работу лиц с длительным стажем безработицы. Еще одно средство - это искусственное создание рабочих мест: государство финансирует общественно полезные работы, для проведения которых не нашлось частного инвестора. Диапазон этих работ может простираться от ухода за городскими зелеными насаждениями до проектов в области помощи развивающимся странам. Этот так называемый второй рынок труда предоставляет, однако, как пра-

вило, худшие условия, чем регулярная занятость. И, наконец, предпринимаются многочисленные попытки переквалификации безработных для получения ими возможности вновь найти подходящее рабочее место. Трудность подобных проектов в сложности надежного прогнозирования, какие именно специальности потребуются на рынке труда через два года, а так более через пять или десять лет.

#### 7. Заключительные замечания

Это набросок тенденций развития трудового права названных стран весьма кратким. Не было возможности рассмотреть все необходимые детали. В одном вопросе все же нужна ясность: проблемы наемных работников везде в сущности одинаковы. Решения, найденные в отдельных странах, весьма разнообразны и зависят от многочисленных специфических условий. Поэтому никто серьезно не отнесется к идее полностью перенести японскую, германскую или американскую модель трудовых отношений в другую страну. Тем не менее, необходимо учиться на чужом опыте и разрабатывать самостоятельные концепции, подходящие к конкретным условиям каждой страны.

**Профессор ТАКАЧ  
Венгрия**

### ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ВЕНГРИИ

Для начала хотелось бы отметить, что существуют два вида законов. К первому типу можно отнести законодательство, построенное "снизу" и опирающееся на традиции. В другом случае законодательство представляет собой автономную организацию государства, короля, парламента. Или, говоря иными словами, сознательное законотворчество. Разница между ними заключается в различных условиях существования народов, разном уровне развития. Например, законодательство английского типа построено на традициях и с трудом может быть использовано в странах с невысоким уровнем развития.

Венгерское законодательство ранее относилось к английскому типу. Начиная с 1945 года положение в стране изменилось. В настоящий момент в Венгрии действует дюжина законов, регламентирующих жизнь общества, в котором проживает около 10 миллионов человек. В этой ситуации возникает вопрос: "Способны ли люди, занимающиеся законотворчеством, создавать законы?"

В Венгрии в настоящее время после прошедшего цикла выборов в парламент законодательство все еще не обрело своего места, также как и в остальных странах Восточной Европы. В связи с этим сейчас возникает новое направление в исследовательской работе в области законотворчества. В Венгрии свою работу ведут профсоюзы, занимающиеся, прежде всего, вопросами пенсий, выдачи бюллетеней и т.д.

Сейчас на первый план выступает тенденция создания органов конфедерации, при помощи которых все слои общества получат возможность выражать свои интересы не только через профсоюзы, но и при помощи других общественных организаций. Эти конфедерации будут обсуждать ряд проблем с правительством, профсоюзами и другими организациями; примут участие в решении этих вопросов. Таким образом создаются гражданские конфедерации, принимающие участие в законотворчестве, выступающие от имени общества и выражают его интересы перед правительством и работодателями. Причем данный эксперимент будет распространяться не только на вопросы труда, но и на другие сферы. Стоит отметить,