

СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ

Исследуется история становления трудового права США, его система, структура, роль и место в правовой системе. Рассматриваются основные направления правового воздействия норм предпринимательского (трудового права) на общественные отношения. Проводится сравнение романо-германской и англо-саксонской правовых систем.

Ключевые слова: трудовое право; США; предпринимательское право; система.

На формирование правовой системы США большое влияние оказала правовая система Англии. Правовая система Соединенных Штатов Америки строится исходя из принципов общего права Англии. Однако она имеет свои особенности, которые можно выявить путем сравнения двух основных правовых систем: романо-германской и англосаксонской.

Для романо-германской системы права (страны континентальной Европы) характерна значительная роль законодательства, развитая система коллективно-договорного регулирования в общенациональном, отраслевом масштабах и на уровне предприятия. Законы, тарифные договоры в этой системе являются основными источниками трудового права. В некоторых случаях роль судебной практики достаточно велика, но судебные решения не имеют силы прецедента.

Англосаксонская система права (США, Великобритания, Канада, Новая Зеландия) характеризуется значительной ролью коллективных договоров в регулировании трудовых отношений, особой ролью судов, решения которых по конкретным делам имеют силу прецедента. Роль законодательства проявляется главным образом в таких сферах, как положение профсоюзов, регулирование забастовок, порядок коллективно-договорного регулирования труда [1. С. 76–77].

В рамках англосаксонской системы права имеются свои подсистемы: американская и английская. Особенности правовой системы США объясняются историческими особенностями борьбы за независимость, за освобождение от английского влияния. Американская революция выдвинула на первый план идею самостоятельности национального права. Принятие федеральной конституции и конституций штатов обусловило постепенный отказ от английского права, а вместе с ним от жесткого правила прецедента и других особенностей английского права. Во многих штатах были приняты кодексы, запрещены ссылки на английские судебные решения. Некоторые штаты (бывшие ранее французскими или испанскими колониями: Луизиана, Калифорния) приняли кодексы романского типа, но и они оказались впоследствии под сильным влиянием общего права. В целом в США сложилась система, сходная с английской: прецедентное право во взаимодействии с законодательством. Основным отличием американской правовой системы от английской является большая значимость в ней законодательства по сравнению с ролью статута в английском праве; «подверженность» кодификации американского права по сравнению с английским правом; важную, но в меньшей мере доминирующую роль судебной практики в правовой системе США по сравнению с правовой системой Англии и др. [2. С. 109].

Предпосылки для формирования и развития трудового права Соединенных Штатов Америки закладыва-

ются еще в XIX в. В тот период нормальным условием для развития капитализма считалось индивидуальное, а не коллективное трудовое соглашение. В связи с этим все попытки работников на объединение жестко пресекались. Для этого работодатели использовали различные методы. Так, еще в 1806 г. суд Филадельфии применил доктрину общего права «о преступном сговоре» к сапожникам, которые пытались объединиться с целью проведения забастовки для повышения размера заработной платы. Работникам приходилось бороться за свое право на объединение. В решении Верховного суда штата Массачусетс 1842 г. было указано на то, что «законность союза определяется средствами, которые он применяет». С этого момента произошел постепенный отход американских судей от презумпции незаконности профсоюзов. Однако профсоюзам все еще запрещалось принимать участие в стачках. Кроме того, работодатели широко применяли договорные методы борьбы с профсоюзами. В конце XIX – начале XX в. с работниками при поступлении на работу заключались контракты «желтой собаки» (*yellow-dog contract*), в соответствии с которым работник отказывался от своего права на вступление в профсоюз и на участие в забастовке. Также в противостоянии с профсоюзами работодатели использовали судебные запреты (*injunction*) и антитрестовское законодательство. Изменения в трудовом праве США начали происходить только с 1930-х гг. с принятием Закона Вагнера 1935 г. и иных федеральных законов [3. С. 638–639].

До настоящего момента в Соединенных Штатах отсутствует единый кодифицированный источник, который бы включал в себя основные нормы трудового права. Принятый на федеральном уровне Свод Законов США состоит из 50 разделов, каждый из которых посвящен определенной отрасли права либо крупному правовому институту (например, раздел 29 – «Коллективное трудовое право», раздел 40 – «Патенты»). По своему составу Свод весьма неоднороден. Некоторые его разделы представляют собой просто собрание близких по содержанию актов, изданных в разное время и мало связанных между собой. Другие, напротив, включают кодексы законов соответствующей отрасли права, составленные по определенной схеме. Свод законов переиздается каждые 6 лет. Принимая очередной закон, американский Конгресс указывает, какое место он должен занять в Своде законов и какие изменения должны быть в связи с этим внесены в разделы, главы и параграфы действующего Свода [2. С. 700]. Следующее переиздание Свода законов ожидается в 2012 г.

При рассмотрении системы трудового права важно определиться с тем, какое место оно занимает в правовой системе государства. Трудовое право США представляет собой два крупных блока правовых норм:

employment law (индивидуальное трудовое право) и labor law (коллективное трудовое право).

Необходимо отметить, что в США трудовое право не выделяется в качестве самостоятельной отрасли права, как в Российской Федерации. Employment law и labor law являются подотраслями предпринимательского права. Это связано с тем, что в развитых капиталистических странах к сфере предпринимательского права относятся любые нормы, регулирующие экономические отношения и затрагивающие интересы предпринимателей. Поэтому, как и в данном случае, к предпринимательскому праву относятся такие нормы, которые в традиционном российском понимании являются источниками других правовых отраслей, далеких от предпринимательства (например, трудовое, экологическое, земельное право). Предпринимательское право включает в себя любые правовые нормы, так или иначе связанные с бизнесом. При этом под бизнесом понимается как сама деятельность (путем производства и распространения товаров, выполнения работ или оказания услуг) и ее финансовые результаты, так и предприятие, выделяемое и объединяемое при определенных условиях с другими предприятиями в рамках одной компании или группы компаний по направлениям деятельности, видам выпускаемой продукции и предоставляемых услуг [4. С. 97].

Индивидуальное трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, которые регламентируют отношения между работником и работодателем, включая порядок заключения трудового (индивидуального) договора, теорию деликтов и теорию договора, а также большую группу правовых норм, касающихся подготовки и обсуждения коллективного договора, защиты от дискриминации, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, обеспечения безопасности и условий труда на рабочем месте. Основными законами, входящими в состав данной подотрасли предпринимательского права США, являются: Occupational health and safety act (Закон о гигиене и безопасности труда на рабочем месте 1970 г.), Civil rights act 1964 г. (Закон о гражданских правах 1964 г.), Equal pay act (Закон о равной оплате труда 1963 г.), Age discrimination in employment act (Закон о дискриминации по возрасту при найме 1967 г.), American with disabilities act of 1990 (Закон об инвалидах 1990 г.), Fair labor standards (Закон о справедливых условиях труда 1938 г.), Employee retirement income security act (Закон о пенсионном обеспечении наемных работников 1974 г.), Family and medical leave act (Закон об от-

пуске по семейным и медицинским обстоятельствам 1993 г.) [5. Vol. 4. С. 129–134].

Коллективное трудовое право связано с регулированием прав работников, работодателей и профсоюзных организаций. Данная подотрасль предпринимательского права охватывает все аспекты взаимоотношений между работниками, работодателями и профсоюзными организациями работников. Labor law начало формироваться с принятием Wagner Act / National labor relation act (Закона Вагнера 1935 г., известного так же как Национальный закон о трудовых отношениях). Конгресс так же принял две основные поправки к названному закону: Taft–Hartley act / Labor management relations act (Закон Тафта–Хартли 1947 г. / Закон о регулировании трудовых отношений) и Landrum–Griffin act of 1959 / Labor management reporting and disclosure act (Закон Лэндрама–Гриффина 1959 г. / Закон об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях). Регулирование труда работников в сфере перевозки авиа- и железнодорожным транспортом регулируется Federal railway labor act (Закон о трудовых отношениях на железнодорожном транспорте 1926 г.), который был существенно изменен поправками 1934 г. Деятельность государственных служащих регламентируется Federal service labor management and employee relation act (Закон об урегулировании трудовых отношений в области государственной службы). Нормы, входящие в коллективное трудовое право, регулируют деятельность National labor relation board (Национальное управление по трудовым отношениям – НУТО) и administrative agency (административный агентств), на которые возложены полномочия по реализации законов о труде, принятых на федеральном уровне. Данная подотрасль предпринимательского права включает также деятельность окружных судов по разъяснению положений трудового законодательства и решений, принимаемых НУТО [5. Vol. 6. С. 171–177].

Таким образом, главной особенностью трудового права США является отсутствие единого кодифицированного источника и самостоятельной отрасли как таковой. Необходимо отметить, что деление трудового права на индивидуальное и коллективное заимствовано из общего права Англии. В последние десятилетия наблюдается сближение романо-германской и англосаксонской правовых систем как в области материальных отраслей права, так и в области процессуальных. С течением времени центробежные силы усиливаются, поэтому возможна постепенная унификация, сближение правовых систем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Киселев М.И. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. 728 с.
2. Правовые системы стран мира: Энциклопедический справочник. М., 2003. 976 с.
3. Dawn D. Bennett-Alexander, Laura P. Hartman. Employment law for business. 4th ed. N.Y.: Irwin, 2004. 792 p.
4. Предпринимательское право Российской Федерации / Отв. ред. Е.П. Губкин, П.Г. Лахно. М.: Юристъ, 2005. 1001 с.
5. West's encyclopedia of American law: 2nd edition / Project editors Jeffrey Lehman. San Francisco: Thomson Gale, 2005. Vol. 4. 526 p.; Vol. 6. 486 p.

Статья представлена научной редакцией «Право» 12 февраля 2010 г.