

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

Венедіктов Сергій Валентинович,
доктор юридичних наук, доцент
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ

У статті аналізується концепція та вивчення джерел трудового права Сполучених Штатів. Визначено особливості формування та введено класифікацію основних типів. Дано аналіз регулювання джерел зайнятості в американському трудовому законодавстві.

Ключові слова: робоча сила, трудовий договір, колективні переговори, профспілки, правила.

Venediktov S. General characteristic of the employment law of the United States of America

The article analyzes the concept and study of sources of the labor law of the United States. The features of formation are defined and also a classification of the basic types is introduced. The analysis of regulation of labor sources in the US labor law is given.

Key words: labor, employment contract, collective bargaining, unions, regulations.

Венедіктов С.В. Общая характеристика трудового права Соединенных Штатов Америки

В статье анализируется концепция и изучение источников трудового права Соединенных Штатов. Определены особенности формирования, а также введена классификация основных типов. Дается анализ регулирования трудовых ресурсов в трудовом законодательстве США.

Ключевые слова: труд, трудовой договор, коллективные переговоры, профсоюзы, нормативные акты.

Актуальність дослідження. Сполучені Штати Америки є державою в Північній Америці населення якої складає більш ніж 325 млн чоловік. Зазначений фактор свідчить не тільки про соціальну та

економічну потужність країни, але і про наявність в ній колосального трудового потенціалу. Так, станом на початок 2017 року загальна кількість працюючих у Сполучених Штатах дорівнювала 159,6 млн осіб [1]. Іншою вагомою особливістю зазначеної держави слід навести правове регулювання трудових відносин, яке в ній відрізняється своєю неповторною своєрідністю поміж інших країн світу.

Виклад основного матеріалу. Так, наприклад, США є членом Міжнародної організації праці з 1934 року (виключаючи період з 1977 р. по 1980 р.). Однак, незважаючи на те, що країна є одним з найбільших донорів зазначеної організації, нею було ратифіковано лише 14 конвенцій зі 190 існуючих, серед яких тільки дві є фундаментальними – Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці (1957 р.) та Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999 р.). Таким чином, США і досі не ратифіковано такі важливі конвенції, спрямовані на забезпечення захисту прав працівників, як: Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень (1935 р.), Конвенція МОП № 87 про свободу асоціацій та захист права на організацію (1948 р.), Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати (1949 р.), Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (1973 р.), Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.) *etc.* Така ситуація пояснюється в першу чергу значною диспропорцією між трудовими нормами МОП та трудовою системою США.

Відносини найманої праці в США на початку їх виникнення і до теперішнього часу регулювалися та регулюються переважно за допомогою трьох галузей (інститутів) права: договірного права, інституту представництва та деліктного права. Кодифікованого трудового права в США не існує, що посилює гнучкість, динамізм та пристосовність цієї галузі права. До індустріальної революції працівник та роботодавець розглядалися як відносно рівноправні сторони у правочинах купівлі-продажу праці. Трудові відносини регулювалися на основі пануючої у загальному праві доктрини «добровільного найму» (*employment at will*). Відповідно до доктрини будь-яка зі сторін договору найму могла у будь-який час та з будь-якої підстави, що не суперечить договору, припинити трудові відносини. У 30-ті роки ХХ сторіччя, в період Великої депресії, вимагався захист працівників з боку як

федеральної влади, так і влади штатів. Почалося коригування доктрини добровільного найму [2, с. 263].

Назметдінов Р.Р. зазначає, що трудове право у США не виокремлюється як самостійна галузь права та вважається підгалуззю підприємницького права. Система трудового права США включає дві підсистеми: колективне трудове право (*labor law*) та індивідуальне трудове право (*employment law*), кожна з яких складається з правових інститутів. До колективного трудового права входять такі інститути, як колективні договори та колективні трудові спори, а до індивідуального трудового права – звичні для нас інститути трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці *etc.* При цьому всі інститути мають «усічений» характер, у зв'язку з тим, що у системі трудового права присутні багато норм, які б могли доповнити існуючі інститути. Так, в інституті трудового договору присутні норми про гарантії при звільненні (в тому числі в частині недопущення дискримінації), але відсутні чіткі норми про порядок найму на роботу, обов'язковість письмового трудового договору. В інституті оплати праці присутні норми про її мінімум, але немає норм про системи заробітної плати [3, с. 6].

У Сполучених Штатах існує два основних джерела трудового права: а) політика уряду, що виражається у законах, нормативних актах, судових прецедентах, та б) виробничі звичаї роботодавця (*law of the shop*), які визнаються чинними, модифікуються та стають юридично обов'язковими шляхом ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів. Застосування норм, визначених зазначеними джерелами, опирається на судовий процес та використання методу аналізу конкретних ситуацій при прийнятті рішень, виходячи з дотримання судового прецеденту. Відповідні норми зазвичай можуть змінюватися актом законодавчої влади, квазізаконодавчою нормотворчістю, судовою нормотворчістю або оговореною зміною договору. Так чи інакше в підсумку визначення компетенції законодавчого органу, адміністративного органу, суду нижчої інстанції або сторін щодо здійснення зазначених змін є питанням судового контролю. Та незважаючи на те що органи правосуддя є найслабшою гілкою влади, приблизно 200 років Американська конституційна система дотримувалась доктрини верховенства закону в тлумаченні права, включаючи Конституцію [4, с. 78].

Звертаючись безпосередньо до національного законодавства США, хотілося б одразу відмітити, що Конституція США (*United States Constitution*), яка є найстарішою конституцією в сучасному розумінні, не містить положень, присвячених регулюванню трудових відносин. Як виняток можна навести поправку XIII, яка, окрім рабства, забороняє існування в країні примусової праці, за винятком випадків покарання за злочин, за здійснення якого особа була належним чином засуджена.

Кісельов І.Я. зазначав, що Конституція США, прийнята у 1787 році, не містить положень, що прямо відносяться до праці. Однак відповідно до традиційного тлумачення вона вважається початковою правовою основою регулювання праці. Видання федеральних законів про працю спирається на статтю 1 розділу VIII Конституції, яка надає конгресу право «регулювати торгівлю з іноземними націями, між окремими штатами та індіанськими племенами». У Конституції США проголошені основоположні цивільні права. Поміж іншого, поправка до Конституції забороняє Конгресу видавати закони, що обмежують свободу слова, друку, право зборів [5, с. 41].

Відповідно до Конституції США виключна законодавча влада Сполучених Штатів поширюється лише на ті території, на яких розташований Уряд США або різні військові об'єкти. Питання трудового законодавства не відносяться до виключної компетенції федерації. Окремі штати приймають закони, які нерідко погіршують правовий стан працівників порівняно з федеральним законодавством [3, с. 3].

У випадку трудового права основні конституційні принципи відіграють особливо важливу роль, як в обмеженні та уповноваженні державних органів, що є компетентними у запровадженні політики щодо забезпечення прав, переваг та інтересів працівників, так і в забороні можливості уряду перешкоджати реалізації особистісних свобод у процесі регулювання колективних та індивідуальних трудових відносин. Наприклад, конституційний розподіл повноважень між урядами штатів та федеральним урядом дозволяє федеральному уряду або проголошувати, що його норми мають бути єдиним джерелом для регулювання конкретної поведінки, або визначати, що така поведінка має бути додатково врегульована законодавством штатів, яке не має суперечити федеральним нормам. Крім того, яким би не було джерело права, воно не може порушувати конституційно закріплені свободи особистості. Як приклад слід зазначити, що конституційне регулювання

урядових розслідувань обмежує процедури, згідно з якими державний інспектор може входити до приміщень роботодавця без його згоди, та обмежує, крім того, процедури, згідно з якими суд може видати ордер, що зобов'язує зазначене розслідування [4, с. 79].

Одним із основних джерел писаного права США, що діють на усій території країни, є Звід федеральних приписів (*Code of Federal Regulations*). Правовому регулюванню трудових відносин в зазначеному Зводі присвячений розділ 29. Вказаний розділ визначає державну доктрину трудового права і містить, зокрема, положення стосовно статистики праці, національних профспілок, трудових відносин, пенсійного забезпечення, підвищення кваліфікації, оплати праці, захисту прав працівників та заборони дискримінації, організації праці осіб з обмеженими можливостями *etc.* Окрім розділу 29 Зводу федеральних приписів США, серед джерел писаного права країни окремо слід звернути увагу на федеральні закони та законодавчі акти штатів.

Федеральне трудове законодавство регламентує головним чином відносини між підприємцями та профспілками, визначає правовий стан профспілок, колективних договорів, регулює страйки, пікети, встановлює мінімум заробітної плати, містить норми, що стосуються тривалості робочого часу, охорони праці, зокрема підлітків та молоді [5, с. 41]. Серед федеральних законів, присвячених регулюванню відносин у сфері праці, можна виділити такі:

- Закон Вагнера від 1935 року (*Wagner Act*), або офіційно – Закон про національні трудові відносини (*National Labor Relations Act*). Зазначений законодавчий акт узаконює права робочих на створення профспілок, укладення колективних договорів та страйк;

- Закон про справедливі трудові стандарти від 1938 року (*Fair Labor Standards Act*). Закон закріплює 44-годинний робочий тиждень, оплату понаднормової праці в півтораразовому розмірі (*time-and-a-half*) та федеральний мінімум почасової оплати праці¹;

- Закон Тафта-Хартлі від 1947 року (*Taft-Hartley Labor Act*), або офіційно – Закон про трудові відносини (*Labor Management Relations Act*). Метою прийняття зазначеного закону слугувало впорядкування відносин соціального діалогу в частині встановлення заборони

¹ Починаючи з липня 2009 року та до теперішнього часу федеральний мінімум почасової оплати праці складає \$ 7.25.

роботодавцям та профспілкам впливати на законні права й інтереси один одного (*e.g.* положення закону вимагають від профспілок надати роботодавцю завчасне повідомлення за 60 днів про початок страйку). Крім того, зазначеним нормативним актом забороняється застосування практики прийняття на роботу лише працівників, що є членами профспілки підприємства (*closed shop*);

- Закон Лендрама-Гриффіна від 1959 року (*Landrum-Griffin Act*), або офіційно – Закон про звітність та розкриття фактів про трудові відносини (*Labor Management Reporting and Disclosure Act*). Законодавчий акт посилює державне регулювання діяльності профспілок, яке було запроваджене ще Законом Тафта-Хартлі (*e.g.* вимагає звітності та гласності, в тому числі щодо фінансових операцій та адміністративної практики, з питань, які стосуються взаємовідносин між профспілками та роботодавцями);

- Закон про рівну оплату від 1963 року (*Equal Pay Act*). Нормативний акт закріплює обов'язок роботодавця застосовувати рівну оплату для жінок та чоловіків при виконанні ними рівноцінної або схожої праці;

- Закон про громадянські права від 1964 року (*Civil Rights Act*). У законі закріплюється заборона дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, статі, національного походження, та релігійних переконань у різних сферах соціального життя, у тому числі при прийомі на роботу, оплаті праці, звільненні працівників на підприємствах, в яких налічується більше 100 працівників та які беруть участь у торгівлі між штатами;

- Закон про недопущення дискримінації у сфері зайнятості у зв'язку з віком від 1967 року (*Age Discrimination in Employment Act*). Вказаним законом заборонено дискримінацію працівників старше 40 років та передбачені механізми захисту зазначених осіб від звільнення, зменшення заробітної плати і соціальних виплат у зв'язку з їхнім віком;

- Закон про заборону дискримінації у зв'язку з вагітністю від 1978 року (*Pregnancy Discrimination Act*). У зазначеному законодавчому акті закріплена заборона дискримінації жінок у трудових правах з мотивів вагітності та пологів, а також пов'язаним з ними станом здоров'я. Положення закону поширюється на роботодавців, у штаті яких налічується не менше 15 працівників;

- Закон про права інвалідів від 1990 року (*Americans with Disabilities Act*). Закон визначає, що суб'єкт господарювання, на якого поширюється цей нормативно-правовий акт (*i.e.* роботодавці, у штаті яких налічується 15 і більше працівників; агентства зайнятості; профспілкові організації; спільні комітети з управління працею), не має права допускати дискримінацію у працевлаштуванні, кар'єрному рості та звільненні кваліфікованих спеціалістів з інвалідністю;

- Закон про інвестиції в робочу силу від 1998 року (*Workforce Investment Act*). Зазначений нормативний акт спрямований на розвиток професійної підготовки громадян (*e.g.* щодо сприяння особам старше 18-ти років у досягненні належного рівня грамотності). Значна роль у реалізації закону належить державним та місцевим інвестиційним радам з трудових ресурсів.

Як уже зазначалося вище, положення Конституції США надають широкі повноваження штатам щодо видання власних законів у сфері регулювання трудових відносин. Така позиція впливає з тлумачення Поправки X Конституції США, згідно з якою повноваження, що не делеговані Сполученим Штатам цією Конституцією та користування якими не заборонено окремим штатам, зберігаються за штатами або народом. Таким чином, у зв'язку з тим, що положення Конституції США надають значну автономію нормотворчої компетенції штатам (що виражається у наявності їх власних конституцій, норм писаного права та прецедентів) безпосередньо трудові відносини в країні регулюються, з одного боку, федеральними законами, з іншого – законами штатів.

Закони штатів поширюються на внутрішню економіку, тобто на дрібні підприємства місцевого значення. За змістом закони про працю штатів, як правило, співпадають з федеральним трудовим законодавством. Федеральним законам відповідають аналогічні закони штатів. У багатьох з них видані «малі закони» Тафта-Хартлі, Лендрама-Гріффіна *etc.* У більшості штатів діють також закони, що встановлюють мінімальну заробітну плату та максимальну тривалість робочого часу для жінок, а в деяких штатах – навіть для дорослих робітників. В окремих випадках існують норми, які відсутні у федеральному трудовому законодавстві (*e.g.* щодо тривалості обідньої перерви). Однак у більшості штатів закони про працю регламентують менше коло питань ніж федеральне законодавство [5, с. 42].

Значимо, що, крім федеральних нормативно-правових актів, джерелами трудового права США також визнаються колективні

договори та судові прецеденти. Статус колективних договорів як джерел трудового права США знайшов своє закріплення у 1935 році шляхом прийняття Закону про національні трудові відносини. Зазначеним законом було надано право працівникам приватного сектору економіки об'єднуватися в профспілки та закріпленій обов'язок роботодавців добросовісно вести переговори про укладення колективного договору з профспілками.

Основною функцією ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору є регулювання виробничих звичаїв роботодавця (*law of the shop*), включаючи умови трудової діяльності, рівні та норми компенсацій. У Сполучених Штатах укладені під час колективних переговорів договори визначають більшість спеціальних умов зайнятості та зазвичай визначають, крім того, процедуру прийняття рішень щодо контролювання колективних договорів. Ведення колективних переговорів також застосовується для врегулювання індивідуальних скарг та вирішення спорів щодо тлумачення та застосування колективного договору. Колективні договори у США є такими, що забезпечені юридичною силою [4, с. 80-81].

В.М. Шумилов зазначав, що колективні договори є важливим джерелом трудового права США. Всього їх налічується 200 тисяч. Вважається, що законодавство визначає в основному лише правила боротьби за встановлення умов праці, а самі умови праці регламентуються в колективних договорах. Увесь процес колективно-договірного регулювання праці знаходиться під адміністративним контролем. Законодавство надає колективним договорам примусову силу [2, с. 271-272].

Традиційна відмінність структури колективно-договірного регулювання праці в США і в європейських країнах полягала в тому, що в першому випадку переважали заводські (фірмові) колективні договори, а в другому – загальнонаціональні галузеві договори, доповнені у багатьох країнах міжконфедеральними угодами. Хоча ця відмінність залишається, за останні десятиріччя в структурі колективно-договірного регулювання праці відбулися зміни. Надмірна децентралізація колективних договорів в США і їх надмірна централізація в європейських країнах увійшли в протиріччя з сучасними економічними і соціальними умовами, і перш за все з вимогами науково-технічного прогресу. Звідси протилежна тенденція: у США – до централізації, в

європейських країнах – до децентралізації. Очевидно, оптимальна структура колективно-договірного регулювання праці знаходиться десь посередині між американською та європейською моделями [5, с. 242].

У колективних договорах фіксується, наприклад, основна частина заробітної плати з врахуванням державного загальнонаціонального мінімуму заробітної плати. Найчастіше в колективних договорах регламентується надання додаткових різновидів відпустки. Так, наприклад, у сталеливарній промисловості США практикується 13-тижнева додаткова оплачувана відпустка, яка надається працівникам-ветеранам при 10-16-річному стажі безперервної роботи на підприємстві. Типовий зміст колективного договору – це, крім зазначених вище питань, положення, що стосуються робочого часу, умов праці, пенсійного забезпечення, побутового обслуговування працівників, нормування та організації праці, режиму праці, охорони праці та техніки безпеки, дисциплінарних правил, прав профспілок на підприємствах, виробничого навчання, професійної підготовки кадрів, умов звільнення, порядку розгляду трудових спорів *etc.* [2, с. 273].

Колективні договори в США набирають чинності з моменту їх підписання, якщо інше не передбачене в їхніх положеннях. Після закінчення строку дії договору його положення припиняються, якщо сторони не погодили продовження його строку дії до укладення нового договору. Характерна риса колективних договорів – закріплення зобов'язання працівників або членів профспілки не організовувати та не брати участі в організації і проведенні страйків за умови виконання роботодавцем усіх зобов'язань, включених у колективний договір (*peace obligation*).

Висновок. У США дуже велика роль так званого загального права, що розвивалося із судових рішень. Особливо велике значення мають рішення Верховного суду, що визначають судову політику стосовно положення профспілок, колективних договорів, страйків [5, с. 42]. Право індивідуальних договорів найму значною мірою є загальним правом, створеним судовими рішеннями. Загальне право – іншими словами, відповідні норми поведінки, яких законослухняні особи повинні дотримуватись, – також у більшості випадків вирішує внутрішні справи профспілок. Федеральне загальне право у сфері колективних договорів було сформоване судовими органами, починаючи з другої половини 1950-х, згідно з визначенням Верховного Суду, який отримав законодавче право на встановлення зазначених норм. Загальне право, що

виникає в окремого роботодавця (*common law of the shop*), приводиться до виконання трудовими арбітрами в процесі вирішення спорів, наданих на їх розгляд згідно з колективними договорами [4, с. 79].

Таким чином, вищевикладене дозволяє зробити висновок, що трудове право США не містить свого окремого законодавчого акта, який був би присвячений регулюванню як індивідуальних, так і колективних трудових відносин. Система трудового права зазначеної країни є складною та багатогранною, в якій тісно перетинаються писане право (як федеральне, так і штатів), колективні договори та судові прецеденти.

Список використаних джерел:

1. Labor Force Statistics from the Current Population Survey (Bureau of labor statistics) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://data.bls.gov/cgi-bin/surveymost>.
2. Шумилов В.М. Правовая система США: Учебное пособие.- 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Междунар. отношения, 2006. – 408 с.
3. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки : диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Назметдинов Рустем Рафисович [Место защиты: Акад. труда и соц. отношений]. – Москва, 2013. – 226 с.
4. Goldman A., Corrada R. Labour Law in the USA: Wolters Kluwer Law & Business. – 4 edition, 2014. – 608 p.
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Киселев – М.: Дело, 1999. – 728 с.