



Беликова К.М.

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЮЖНО-АФРИКАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация: Предметом исследования в настоящей статье выступают вопросы правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС на примере ЮАР, выявление основных проблем, с которыми сталкиваются страны с разнотипными правовыми порядками при включении труда в оборот товаров и услуг в условиях трудовой миграции. Предлагаемое автором сравнительно-правовое исследование открывает широкие возможности для прогнозирования направления, в котором может осуществляться соответствующее регулирование в будущем с учетом актуальных потребностей в совершенствовании действующего российского законодательства. В работе используются общенаучные методы: системного анализа и обобщения нормативных и практических материалов, формальной и диалектической логики: анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотезы, аналогии, и специальные методы юридико-правового исследования – сравнительно-правовой и историко-правовой, системного анализа и толкования правовых норм. Новизна исследования заключается в том, что в настоящей статье внимание уделяется рассмотрению правового регулирования, проблем и перспектив деятельности профсоюзов, в том числе возможности заключения наднациональных (международных) коллективных договоров в одной из пяти стран БРИКС, принадлежащих разнотипным правовым порядкам, – ЮАР. Автор исследует правовые аспекты деятельности профсоюзов, пытаясь ответить на вопрос о наличии предпосылок к унификации результатов их деятельности, – коллективных договоров.

Ключевые слова: БРИКС, ЮАР, трудовые отношения, профсоюзы, коллективные договоры, коллективные переговоры, апартеид, иностранный элемент, забастовка, локаут.

Abstract: The article addresses the issues of legal regulation of labor relations complicated by a foreign element within the BRICS countries on the example of South Africa. It identifies the main problems faced by countries with common law and civil law legal orders with regard to the inclusion of labor in the circulation of goods and services in the context of labor migration. The author offers a comparative legal study that opens opportunities to predict the direction in which economic coordination and integration with the participation of Russia could be further developed and relative legal regulations could be made in the future taking into account the urgent needs for the improvement of the existing Russian legislation. This work is done with the use of the following scientific methods: systemic analysis and synthesis of normative acts and practical materials, formal and dialectical logic: analysis, synthesis, induction, deduction, hypothesis, analogy, and special methods of legal studies – comparative legal and historical-legal, systemic analysis and interpretation of legal norms. The novelty of the research consists in the attention to legal regulation, problems and prospects of activity of trade unions, including the possibility of concluding supranational (international) collective agreements, in one of the five BRICS countries belonging to different legal orders - South Africa. The author explores legal aspects of the activities of trade unions, trying to answer the question if there any preconditions for unification of the results of their activities - collective agreements.

Keywords: Aparteide, collective bargaining, collective agreement, labor unions, foreign element, labor relations, South Africa, BRICS, strike, lock-out.

Статья подготовлена в рамках работы по гранту Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – докторов наук № МД-7392.2015.6 «Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС» (Получатель гранта – К.М. Беликова, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», <http://www.rudn.ru/>).

В настоящее время ЮАР находится на 139-м месте среди 142 стран по простоте процедур найма и увольнения сотрудников и на 138-м месте по гибкости определения зарплат (по оценке Всемирного экономического форума на 2013 г.). Обусловлено это тем, что в ЮАР Конституция и законы, созданные после апартеида – полного бесправия небелых рабочих, – были направлены на максимальное предоставление прав и защиты работникам и привели к значительным переменам в политике найма трудовой силы [1]. Смена политического курса способствовала тому, что коренное население ЮАР, не имевшее в период апартеида права на высшее образование, вытеснило из экономики профессиональных белых менеджеров, врачей, преподавателей и других высококвалифицированных специалистов – граждан ЮАР, не дав экономике времени на подготовку им достойной замены. Новые менеджеры ЮАР, в силу отсутствия опыта и требуемого уровня квалификации являлись менее эффективными и не способными обеспечить конкурентоспособный уровень производительности труда. Одновременно трудовое законодательство 1995 г. дало профсоюзам большие права в определении уровня зарплат и облегчило проведение забастовок.

Результатом всего этого стала негибкость рынка труда ЮАР, плохо отзывающегося на создание новых рабочих мест [2, с. 218-228].

Ранее [3, 4] нами были рассмотрены подходы к правовому регулированию деятельности профсоюзов, возможностям и перспективам заключения коллективного договора (включая международный) в правовых порядках таких стран БРИКС как Индия и Китай, в настоящей статье обратимся к таким возможностям в праве ЮАР.

Однако предварительно необходимо сказать несколько слов о появлении, организации и становлении объединительных идей трудящихся в Южной Африке, поскольку эти процессы тесно связаны с социально-этническим развитием страны.

Если изначально профсоюзное движение, возглавляемое белыми иммигрантами, было нацелено на защиту прав только белых рабочих, то, когда большую часть белых трудящихся стали составлять африканцы (потомки колонистов голландского, французского и немецкого происхождения [5]), стало очевидно, что право на такую защиту имеют рабочие любой этнической или расовой принадлежности. В соответствии с этими изменениями менялись и политические пристрастия в сотрудничестве: от Лейбористской партии

(профсоюзы белых мигрантов) до Национальной партии (профсоюзы африканцев).

Процесс формирования профсоюзов африканцев осуществлялся медленно, и, хотя комитеты черных рабочих – самой многочисленной части трудящихся страны – легально существовали с 1950-х гг., они имели ограниченные права.

Принятый в 1956 г. Закон «Об арбитраже в промышленности» (Industrial Conciliation Act, 1956 (Act No. 28 of 1956) (позже назван Законом о трудовых отношениях 1956 г. / Labour Relations Act, 1956). Положения этого Закона в ст. 77 легализовали закрепление должностей, требующих специальных навыков и образования (skilled jobs) за белыми работниками [6, р. 74]), несмотря на предписание расовой однородности профсоюзов, расширил права чернокожих рабочих, допустив создание их профсоюзов, закрепив понятие «неправомерные действия в сфере труда» и создав суд по трудовым спорам [7, с. 254-261].

Этому Закону предшествовал одноименный Закон 1924 г., принятый по итогам забастовки белых работников горной промышленности против попыток снизить им зарплату, который предоставил представителям работников и работодателям широкие полномочия, предусмотрел необходимость изменения процедуры принятия коллективных соглашений [8, р. 11].

При условии исчерпания всех возможностей арбитража некоторые типы забастовок африканцев стали признаваться законными начиная с 1973 г.

Создание многорасовых профсоюзных организаций и их официальная регистрация в условиях апартеида были разрешены в 1979 г.

Первый «черный» профсоюз (Национальный союз горняков), получивший право вести переговоры о заработной плате и условиях труда в горнодобывающей промышленности, был образован в 1983 г. и состоял целиком из африканцев.

В ЮАР к началу 1990 х годов было зарегистрировано 212 профсоюзов, включающих более 2,1 млн. членов, и создано порядка 85 незарегистрированных профсоюзных организаций численностью около 550 тыс. членов. Многорасовыми из них были 109 профсоюзов, а самым влиятельным в стране стал Конгресс южноафриканских профсоюзов (KOCATU/COSATU), объединивший 1,8 млн. трудящихся.

В 1990-ые гг. KOCATU, Южно-Африканская коммунистическая партия и Африканский национальный конгресс (АНК/ANC) объединились в «тройственный союз». В этот период роль профсоюзов в ЮАР необычайно возросла вследствие того, что рабочее движение стало главным фактором укрепления политических позиций и победы АНК, а многие члены

возглавившего в 1994 г. страну правительства работали в профсоюзах или сотрудничали с ними.

В настоящее время в общем виде базу для регулирования трудовых прав создает Конституция 1996 г. [9, 10, с. 71-77], которая «содействует экономическому развитию и социальной справедливости», а также стремится удовлетворить требования Международной организации труда (далее – МОТ). Конституция закрепила не только свободу объединений (ст. 18), но и права работников на создание и вступление в профсоюзы, и права профсоюзов, в том числе, на их участие в коллективных переговорах (ст. 23). Эту тенденцию продолжил Закон ЮАР «Об основных условиях труда» 1997 г. [11], который дал определение коллективного соглашения, согласно которому коллективным соглашением является письменное соглашение относительно сроков и условий труда, а также иных вопросов, касающихся взаимного интереса сторон, совершенное одним или несколькими зарегистрированными профсоюзами с одной стороны и одним или несколькими работодателями (организацией работодателей) с другой стороны (ст. 16).

Принятый на волне освобождения от апартеида в 1995 г. Закон «О трудовых отношениях» [12] (далее – Закон 1995 г.) расширил права профсоюзов, изменив в их пользу механизм решения трудовых конфликтов и систему заключения коллективных договоров. Однако в 2002 г. этот закон был изменен в части урезания прав на забастовку, видимо, потому, что забастовки в ЮАР нередко заканчиваются кровопролитием (например, забастовка на платиновом руднике Марикана, принадлежащем компании Lonmin в 2012 г.) [1]. Вместе с тем, бывают и иные случаи. Так, в 2011 г. Южноафриканский профсоюз горняков (National Union of Mineworkers) заключил зарплатный договор с руководством никелевого рудника Nkomati сроком на один год. Договор положил конец шестидневной забастовке и обеспечил повышение зарплаты рабочих на 9-10% в зависимости от их квалификации [13]. Подобным образом и Национальный профсоюз горняков ЮАР подписал двухлетний договор по зарплате с Anglo American Platinum (Amplats), которая занимает второе в мире место по добыче платины и поставляет около 40% всей платины. Amplats согласилась повысить зарплаты на 8-10%, в зависимости от категории работника [14].

Несмотря на изменения, Закон 1995 г. установил больший баланс правомочий участников трудовых отношений, сделал процесс коллективных переговоров более эффективным, стабильным и результативным [15].

Подход Закона 1995 г. отражает попытки решения трех проблем: 1) установления порога коллективных и индивидуальных прав работников, включая их право

на забастовку; 2) ограничения власти работодателя в вопросе одностороннего изменения условий труда; 3) предоставления участникам трудовых отношений большей договорной свободы. Одновременно Закон 1995 г. устранил из числа механизмов ведения коллективных переговоров и достижения их основного результата – коллективного договора – суды, подчинив решение этих вопросов механизму урегулирования посредством арбитража.

Что касается первого положения, – порога прав, то Закон 1995 г. гарантирует свободу объединений как работникам, так и работодателям (ст. 8), закрепляет ряд организационных прав и право на забастовку.

Право на объединение рассматривается в трех аспектах: право присоединиться к зарегистрированной организации и участвовать в ее законной деятельности; право зарегистрированной организации планировать и организовывать свою администрацию и деятельность [4], и запрет любых форм дискриминации или различного отношения к лицам, осуществляющим свои права согласно этому Закону 1995 г.

Признавая независимость профсоюзов и организаций работодателей, Закон одновременно обеспечивает демократию на предприятиях. Иллюстрацией может служить тот факт, что уставы таких организаций должны содержать положения, согласно которым: до начала забастовки или локаута решение об их начале должно приниматься голосованием (ст. 95(5)(p)); против прекращения участия в организации или потери преимуществ от участия в организации может быть подана апелляция (ст. 95(5)(e)); члены профсоюза или организации работодателя, неспособные или отказывающиеся участвовать в забастовке или локауте, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям или изгнаны из профсоюза (организации работодателя), если до начала забастовки или локаута не было проведено предусмотренное Законом 1995 г. предварительное голосование, или при проведенном голосовании большинство голосовавших высказалось не в пользу забастовки (локаута) (ст. 95(5)(q)).

Закон 1995 г., однако, не содержит предписаний насчет обязанности справедливого представительства (*duty of fair representation*). Такая обязанность может предусматриваться положениями уставов организаций, однако они не будут распространяться на работников, не являющихся членами профсоюзов, но, тем не менее, согласно условиям коллективного договора, представляемых профсоюзом в коллективных переговорах, указание на такую обязанность, конечно, может содержаться в коллективном договоре и стать подлежащим защите (*enforceable*) при применении арбитражных процедур.

Отметим в этой связи, что в вопросе юридической силы коллективного договора право ЮАР следует подходу Великобритании, согласно которому коллективный договор является «джентльменским соглашением», и исполнить его с помощью судебного принуждения невозможно. Вместе с тем, Консолидированный закон о профессиональных союзах и трудовых отношениях 1992 г. (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act, 1992) предусматривает положение, согласно которому коллективный договор считается обладающим реальной юридической силой, если его стороны явно выражено указали на его обязательный характер в его тексте. Соблюдение согласованных условий коллективных договоров основано, главным образом, на доверии, взаимном уважении и бдительности профсоюзов и объединений предпринимателей. Базируется такой подход на общем принципе гражданского права, призывающем стороны договора проявлять добропорядочность друг к другу (*bona fides*) [16, с. 60, 79, 80].

Что касается права на забастовку, наиболее значительным положением Закона 1995 г., направленным на защиту забастовочной деятельности, является то, что это право одновременно и *шире*, и *уже* права, предусмотренного в ранее действовавшем Законе 1956 г. *Шире* в том смысле, что определение забастовки охватывает все формы согласованных действий, направленных на регулирование или разрешение споров, вытекающих из трудовых отношений, включая отказ «добровольно» работать сверхурочно. Дело в том, что в решении по делу *SAB v. FAWU* (1989) [10 ILJ 844 (A)], вынесенному в рамках Закона 1956 г., указывалось, что отказ «добровольно» работать сверхурочно не составляет забастовки по смыслу Закона 1956 г., поэтому, соответственно, составляет наказуемое действие. *Уже* – поскольку предыдущий Закон не делал различия между «конфликтами прав» и «конфликтами интересов», а действующий – делает, признавая, что не все виды забастовок защищены законом и допустимы (ст. 65(1)(с)).

Однако наиболее важным является положение Закона 1995 г., явно позволяющее осуществлять трудоустройство временных рабочих (*employment of temporary replacement labour*) в случае забастовки постоянных, содержащееся в ст. 76, которую следует трактовать в связке с положениями ст. 95(5)(q), которая требует, чтобы уставы профсоюзов запрещали дисциплинарные взыскания в отношении членов профсоюзов, которые отказываются участвовать в забастовке, в случае когда принятию решения о ее проведении предшествовало голосование и решение о забастовке не было принято большинством голосов

участвовавших в голосовании членов профсоюза. Именно в этих положениях коренится дисбаланс и неравенство в коллективно-переговорном процессе. Основу такого подхода можно отыскать в праве США, где работодатель вправе заместить бастующих работников другими на постоянной основе (*employers are permitted to replace strikers permanently*), такое право было им предоставлено в 1928 г. в решении по делу *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.* [304 US 333 (1938)].

При этом необходимо отметить, что правоприменительные органы ЮАР часто принимают сторону работников при рассмотрении дел, связанных с конфликтными ситуациями, возникающими при исполнении срочных/временных трудовых договоров. Проиллюстрируем это некоторыми примерами из практики. В деле *Nkopane & Others vs. Independent Electoral Commission* работодатель обнаружил, что он не может обеспечить работой принятых на условиях срочных трудовых договоров длительностью от двух до трех лет работников, и решил их уволить по сокращению штата до истечения срока действия договоров. Поскольку трудовые договоры не предусматривали других оснований для прекращения их действия, кроме истечения сроков, Суд квалифицировал такое увольнение как незаконное и обязал работодателя выплатить работникам компенсацию и возместить судебные издержки.

Другим характерным примером может служить дело *National Union of Metalworkers of SA and Others vs. SA Five Engineering Ltd and Others*. В ходе судебного процесса по этому делу было выявлено, что работники, принятые для выполнения особой части проекта на определенный период времени, но выполнившие свою работу раньше этого периода, считали свои договоры прекращенными из-за исполнения принятых обязательств. Работодатель настаивал на продолжении их работы над проектом до момента его завершения. Суд согласился с доводами работников и признал трудовой договор прекращенным в связи с исполнением ими своих обязательств. Такое судебное решение обращает внимание на важность описания сущности будущей работы работника максимальной конкретностью.

В деле *Feni v SA Five Engineering* работник в течение нескольких месяцев трудился на основании заключаемых ежемесячно срочных трудовых договоров. Затем работодатель заключил с ним договор на пять месяцев, который не стал продлевать. Работник обратился в суд с иском о признании этого факта – по сути увольнения – незаконным по следующим основаниям: во-первых, он не был

должным образом извещен об увольнении, во-вторых, данный работодатель имел возможность предоставить ему работу. Суд пришел к выводу, что трудовые отношения имели постоянный характер, и признал увольнение незаконным, обязав восстановить работника в должности и выплатить заработную плату за время вынужденного прогула [17, с. 24-28]. Но как мы видим, это решения, вынесенные в индивидуальных трудовых спорах, а не в коллективных.

В этой связи возникает вопрос, в случаях коллективных трудовых конфликтов работников и работодателей необходимо ли изменение законодательства в целях введения запрета на использование замещающего труда – приема на работу временных рабочих? Ведь, следует признать, что замещающий труд не лишает работников права на забастовку, тогда как полный его запрет будет означать, что работодателю отказано в праве на ведение бизнеса, поскольку работники получают возможность беспрепятственно и безнаказанно бросать работу и мешать функционированию предприятия работодателя. Таким образом, решение этого вопроса должно основываться на учете интересов политики государства в этом вопросе (это понятие сродни цели выполнения макроэкономических показателей в Индии или условиям «более широкого контекста» в Китае [3, 4]). Сам факт того, что замещающий труд может понизить эффективность забастовки, недостаточен, чтобы ввести такой запрет. В любом случае Закон 1995 г. не оставляет работников полностью беззащитными перед лицом решения работодателя использовать такой труд, т.к. остаются в силе право пикетирования (*right to picket*) и вторичные действия работников, направленные на фактическую невозможность использования работодателем замещающего труда, например, применение мер дисциплинарного воздействия в отношении работников, отказывающихся бастовать, когда решение о забастовке было принято большинством членов профсоюза, присутствовавших на собрании при рассмотрении этого вопроса; при этом у работодателя нет права применить дисциплинарные меры к работникам, которые бастуют или которые отказываются замещать должности бастующих и работать (ст. 187(1)(b)). Тем не менее, вероятно, именно такое положение вещей – это одна из причин того, что как отмечалось выше, нередко забастовки кончаются кровопролитием. Таким образом, в самой проблеме таким образом, на наш взгляд, и коренится ее решение.

Что касается второго положения – ограничения власти работодателя в вопросе одностороннего изменения условий труда, то Закон 1995 г. ограничивает власть работодателя тремя способами.

Во-первых, устанавливая определенную процедуру и требования к забастовкам и локаутам, Закон придает локауту меньшее значение: в то время работники могут использовать свое право на забастовку, одновременного фиксированного права на локаут у предпринимателя нет. Практическое последствие этого таково, что в то время как работники не могут дискриминироваться в отношении их права на забастовку, работодатель, который решит закрыть предприятие, может столкнуться с такой проблемой как пикетирование, вторичные действия работников, производственный бойкот и др. Во-вторых, хотя Закон позволяет как локаут в целях защиты (*defensive lock-out*), так и в целях «нападения», превентивный, предвосхищающий забастовку и др. (*offensive lock-out*), запрет введен на так называемый «*termination lock-out*» – локаут, представляющий собой отказ работодателя от продолжения трудовых отношений с работниками, прекращение их трудоустройства как способ их принуждения к нужным для работодателя условиям труда. Равным образом запрещено и использование замещающего труда в случае *offensive lock-out*. В-третьих, по смыслу ст. 64(4) Закона 1995 г. работники и профсоюзы имеют право реализовать защитную меру *status quo (a status quo remedy)*, применением которой они могут временно остановить изменения условий труда и занятости, производимые работодателем в одностороннем порядке, требуя проведения согласительных процедур в заранее согласованном или установленном законом порядке.

Что касается третьего положения – предоставления участникам трудовых отношений большей договорной свободы, то Закон 1995 г., признавая договорную свободу сторон трудовых отношений, не запрещает и не препятствует согласованию и обсуждению условий труда. Кроме того, что Закон создает рамки для ведения коллективных переговоров на уровне секторов экономики (*sectoral level*), он регулирует некоторые формы переговорного процесса, но оставляет само решение вступать в переговоры на усмотрение сторон (в отличие от Китая, например). Например, взамен бланкетной нормы, устанавливающей обязанность вести переговоры добросовестно (*duty to bargain in good faith*), разработчики Закона коснулись и урегулировали ситуации, бывшие одними из самых ярких примеров недобросовестности в переговорах в ЮАР в последнее время, – ст. 16 Закона 1995 г., касающаяся раскрытия информации, ст. 64(4), регулирующая одностороннее изменение условий труда, ст. 5, устанавливающая широкую защиту от любых форм виктимности. Теперь работодатели и профсоюзы могут явно выраженным образом вклю-

читать обязательство вести коллективные переговоры добросовестно в их соглашения, в таком случае любое обвинение в недобросовестности может стать предметом арбитражного разбирательства (*arbitral intervention*) в порядке ст. 24(1), результаты которого имеют рекомендательный характер. Сформулировав концепцию «остаточной недобросовестной трудовой практики» (*residual unfair labour practice concept*), разработчики Закона 1995 г. намеренно стремились защитить коллективно-переговорный процесс от вмешательства суда в случае, когда имеет место, во-первых, отказ от коллективных переговоров (*refusal to bargain*), во-вторых, когда речь идет об обязательном, обязывающем арбитраже любых споров и разногласий, возникающих по поводу толкования или применения коллективных соглашений (*interpretation or application of collective agreements*). Если фаза «отказ от переговоров» описана в ст. 64(2) Закона 1995 г., то фаза «толкования и применения коллективных договоров» осталась все еще неопределенной Законом. Невыполнение условий коллективного договора, кажется, подпадает под это понятие, а прекращение или приостановление его действия, как полагают южноафриканские исследователи, – нет из-за положений ст. 64(2)(b), предусматривающей рекомендательный арбитраж (*advisory arbitration*) в случае возникновения спора, касающегося «отзыва» (“*withdrawal*”) признания договороспособного профсоюза в качестве агента, способного вести коллективные переговоры. Поскольку отзыв признания неминуемо влечет прекращение соглашения о признании (*termination of the recognition agreement*), любой спор, в который вовлечен такой профсоюз, подлежит рекомендательному (в противовес обязательному) арбитражу [15]. Любой иной спор, возникающий *из* или связанный *с* коллективным договором, подпадает под понятие «толкование и применение» коллективного соглашения.

Такое положение потенциально дает арбитрам широкие права вмешиваться и оказывать влияние на содержание коллективного договора, так, например, арбитры должны ответить на вопрос, составляет ли поведение сторон договора его нарушение и какими правовыми средствами это можно исправить; арбитры могут требовать включения в договор ряда специальных условий, направленных на обеспечение «эффективности бизнеса» (“*business efficacy*”); учитывая тот факт, что все договоры должны быть законными, т.е. не противоречить закону и публичному порядку, арбитры имеют большие полномочия по развитию государственной стратегии в сфере коллективно-договорного регулирования. Однако арбитры (даже с учетом фундаментальных прав отдельных работников) не

вправе предлагать сторонам по своему усмотрению такие условия, которых стороны не хотят.

Таким образом, любое ограничение прав отдельного работника может быть оправдано потребностями предприятия (бизнеса) или защитой права на осуществление профсоюзом и его членами их коллективных прав, поскольку договаривающиеся стороны испытывают сильное воздействие законов о собственности, наследовании, корпорациях и т.п., каждый из которых оказывает в свою очередь влияние на ресурсы, которыми располагают стороны, ведя переговоры на свободном рынке. Однако, южноафриканские правоведы отмечают, что эти неравенства возможностей, становящиеся результатом неравенства изначальной ресурсной базы, не должны становиться предметом исследования и рассмотрения арбитров, потому что иначе последние сочтут, что коллективный договор, если посмотреть на него с этой точки зрения, изначально составлен несправедливо, а смотреть под таким углом зрения им вовсе не надо [18, р. 187].

Что касается собственно результата переговоров – коллективного договора, – как уже отмечалось Закон 1995 г. позволяет сторонам самим определять его содержание. Эта свобода настолько широка, что можно в коллективном договоре ограничить некоторые конституционные права, например: 1) ст. 64(1)(a) Закона 1995 г. запрещает забастовки в случае, когда коллективный договор гласит, что вопрос, вызвавший спор участников трудовых отношений, не может разрешаться путем забастовки; 2) соглашением работодателя и профсоюза, объединяющего большинство работников (самого крупного профсоюза предприятия, *majority union*) такое ограничение также может быть распространено на работников, не являющихся членами этого профсоюза, что также лишит их права на забастовку по такому вопросу (подход, конечно, спорный, но если не члены профсоюза могут пользоваться преимуществами, получаемыми членами профсоюза для всех работников предприятия, то почему они не должны разделить и не всегда выгодные последствия, принимаемые на себя профсоюзами и их членами?); 3) профсоюзы, которые не представляют большинство работников на данном предприятии, могут быть лишены права организации ячейки (цеха – *shopfloor*) на таком предприятии, если работодатель и профсоюз большинства договорились на условиях ст. 18 Конституции 1996 г. дать исключительные права профсоюзу большинства. Такой подход – *single union bargaining* – известен и праву США и Великобритании. На одном предприятии в США могут действовать несколько профсоюзов, однако для осуществления переговоров с работодателем избирается один наи-

более представительный профсоюз, который получает таким образом полномочия на ведение переговоров от имени всех работников предприятия, с которым работодатель и обязан вести переговоры. Похожая система ведения коллективных переговоров применяется и в Великобритании при условии, если один из профсоюзов и работодатель заключают соглашение об исключительном представительстве. Обычно признание профсоюза исключительным представителем сопровождается его отказом от права на забастовку на срок такого соглашения и закреплением в коллективном договоре согласия на осуществление так называемого маятникового арбитража (*pendulum arbitration* [19]), – ситуации арбитражного разбирательства, в котором стороны обязаны подчиниться решению арбитра, который вправе принять решение об удовлетворении полностью требований только одной из сторон [20, p. 223 et seq.].

Сознательный отказ от вдумчивого анализа ряда основополагающих позиций коллективного договора (как со стороны арбитров, на что указывалось выше, так и иных лиц, например, самих его сторон), наглядно виден также в его правовой характеристике, на которую указывалось выше, – джентельменское соглашение, – хотя согласно закону коллективный договор и должен составляться в письменном виде и потому считается договором, обязательным для сторон, которые его заключили (ст. 23 Закона 1995 г.). То же самое касается договоров, заключенных на заседаниях советов для веде-

ния коллективных переговоров (*bargaining councils*). В случае «расширения» сферы действия одного из таких договоров министром на тех лиц, которые не являются его сторонами, он принимает характер подчиненного законодательства (*subordinate legislation*) и подлежит применению в отношении таких лиц как норма права (*as a matter of law*), если были выполнены все необходимые для «расширения» требования (ст. 32). Такая процедура известна и праву Франции, она закреплена в ст. L 2261-15 и L 2261-24 действующего Кодекса труда [21, с. 15].

Таким образом, изложенное позволяет заключить, что в настоящее время коллективно-договорное регулирование ЮАР базируется как на доктринах, известных правовым порядкам системы общего права (*single union bargaining, employment of a replacement labour* и т.д.), так и на представлениях, близких другим странам БРИКС (цель выполнения макроэкономических показателей в Индии; условия «более широкого контекста» в Китае и т.д.). Это позволяет говорить о развитии такого регулирования в направлении, совпадающем с подходами других современных государств. При этом ЮАР пытается преодолеть диспропорции, сложившиеся исторически, в том числе, и на рынке труда, посредством изменений в текущее законодательство о труде, корректируя его практикой применения. В современных реалиях перспектива международного коллективно-договорного регулирования, однако, представляется решением не сегодняшнего дня.

Библиография:

1. Кокшаров А. Неудобные ворота в Африку. // Эксперт on-line. 07 Февраль 2013. URL: <http://expert.ru/expert/2012/34/neudobnyie-vorota-v-afriku/> (дата обращения: 10.06.2016)
2. Печковская В., Клак Э. Трудовое законодательство и проблема безработицы в ЮАР. // Актуализация процесса взаимодействия стран БРИКС в экономике, политике, праве: Материалы Научного семинара. Москва, 9 октября 2012 г. / Отв. ред. и сост. Беликова К.М. – М.: Сенат Пресс, 2012. – С. 218-228.
3. Беликова К.М. К вопросу о возможности наднационального коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в странах БРИКС (на примере Индии). // Пробелы в российском законодательстве. – 2016 (в печати);
4. Беликова К.М. Право международных коллективных договоров: перспективы для Китая. // Законодательство и экономика. – 2016 (в печати).
5. Седова Я. Белые на чёрном. В ЮАР с ностальгией вспоминают апартеид. 29.06.10. URL: <https://focus.ua/society/128996/> (дата обращения: 10.06.2016)
6. Kiloh, Margaret, Sibeko, Archie (2000). *A Fighting Union*. Randburg: Ravan Press.
7. Беликова К.М. Разрешение трудовых споров с участием иностранного элемента в странах БРИКС на примере России, Индии и ЮАР. // Право и политика. – 2016. – № 2(195). – С. 254-261.
8. Cohen T. and Rycroft A. *Trade Unions and the Law*. 2015. LexisNexis.
9. Constitution of the Republic of South Africa [No. 108 of 1996]. URL: <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/legislation/acts/basic-conditions-of-employment/Act%20-%20Basic%20Conditions%20of%20Employment.pdf> (дата обращения: 10.06.2016)
10. Протопопова И. Развитие законодательства об объединениях работников в ЮАР. // Журнал сравнительного трудового права. – 2012. – № 8 (осень-зима). – С. 71-77.
11. Basic Conditions of Act, 1997. URL: <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/legislation/acts/basic-conditions-of-employment/Act%20-%20Basic%20Conditions%20of%20Employment.pdf> (дата обращения: 10.06.2016)
12. Labour Relations Act, 1995. URL: www1.chr.up.ac.za/undp/domestic/docs/legislation_30.pdf (дата обращения: 10.06.2016)

13. Профсоюз в ЮАР заключил договор с руководством рудника Nkomati. 2011/09/06. URL: <http://www.unionstoday.ru/news/social/2011/09/06/15100> (дата обращения: 10.06.2016)
14. Профсоюз и Amplats подписали договор по зарплате на 2 года. 2011/09/01. URL: <http://www.unionstoday.ru/news/social/2011/09/01/15070> (дата обращения: 10.06.2016)
15. Barney Jordaan. Collective bargaining under the new Labour Relations Act: The resurrection of freedom of contract. 2009. URL: <http://www.saflii.org/za/journals/LDD/1997/2.html> (дата обращения: 11.06.2016)
16. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999.
17. Дубинская М. Обзор судебной практики Австралии, ЮАР и стран Европейского Союза по спорам, связанным с заключением срочного трудового договора с работником. // Все о трудовых правах (Ежеквартальный бюллетень Trudprava.ru). – Вып. № 3. – С. 24-28. URL: <http://old.trudprava.ru/files/%C1%FE%EB%EB%E5%F2%E5%ED%FC/Tr3.pdf> (дата обращения: 12.06.2016)
18. Weiler P. Striking a new balance: freedom of contract and the prospects for union representation (1984) 98 HLR 351-187.
19. Экономика. Толковый словарь. / под общ. ред. И.М. Осадчей. – М.: «ИНФРА-М. 2000. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/21381 (дата обращения: 12.06.2016)
20. John Gennard, Graham Judge. Employee Relations. 4th ed. London. P. 223 et seq.
21. Учебно-методический комплекс к семинарским занятиям и индивидуальной работе по курсу «Трудовое право зарубежных стран» / сост. Беликова К.М., Муцинова Н.А. – М.: Сенат Пресс, 2014. – С. 15 (30 с.).

References (transliterated):

1. Koksharov A. Neudobnye vorota v Afriku. // Ekspert on-line. 07 Fevral' 2013. URL: <http://expert.ru/expert/2012/34/neudobnyie-vorota-v-afriku/> (data obrashcheniya: 10.06.2016)
2. Pechkovskaya V., Klak E. Trudovoe zakonodatel'stvo i problema bezrabotitsy v YuAR. // Aktualizatsiya protsessa vzaimodeistviya stran BRIKS v ekonomike, politike, prave: Materialy Nauchnogo seminara. Moskva, 9 oktyabrya 2012 g. / Otv. red. i sost. Belikova K.M. – М.: Сенат Пресс, 2012. – С. 218-228.
3. Belikova K.M. K voprosu o vozmozhnosti nadnatsional'nogo kollektivno-dogovornogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii v stranakh BRIKS (na primere Indii). // Probely v rossiiskom zakonodatel'stve. – 2016 (v pechati);
4. Belikova K.M. Pravo mezhdunarodnykh kollektivnykh dogovorov: perspektivy dlya Kitaya. // Zakonodatel'stvo i ekonomika. – 2016 (v pechati).
5. Sedova Ya. Belye na chernom. V YuAR s nostalgii vspominayut aparteid. 29.06.10. URL: <https://focus.ua/society/128996/> (data obrashcheniya: 10.06.2016)
6. Kiloh, Margaret, Sibeko, Archie (2000). A Fighting Union. Randburg: Ravan Press.
7. Belikova K.M. Razreshenie trudovykh sporov s uchastiem inostrannogo elementa v stranakh BRIKS na primere Rossii, Indii i YuAR. // Pravo i politika. – 2016. – № 2(195). – С. 254-261.
8. Cohen T. and Rycroft A. Trade Unions and the Law. 2015. LexisNexis.
9. Protopopova I. Razvitie zakonodatel'stva ob ob'edineniyakh rabotnikov v YuAR. // Zhurnal sravnitel'nogo trudovogo prava. – 2012. – № 8 (osen'-zima). – С. 71-77.
10. Barney Jordaan. Collective bargaining under the new Labour Relations Act: The resurrection of freedom of contract. 2009. URL: <http://www.saflii.org/za/journals/LDD/1997/2.html> (data obrashcheniya: 11.06.2016)
11. Kiselev I.Ya. Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnik dlya vuzov. – М.: Дело, 1999.
12. Dubinskaya M. Obzor sudebnoi praktiki Avstralii, YuAR i stran Evropeiskogo Soyuza po sporam, svyazannym s zaklyucheniem srochnogo trudovogo dogovora s rabotnikom. // Vse o trudovykh pravakh (Ezhekvtartal'nyi byulleten' Trudprava.ru). – Вып. № 3. – С. 24-28. URL: <http://old.trudprava.ru/files/%C1%FE%EB%EB%E5%F2%E5%ED%FC/Tr3.pdf> (data obrashcheniya: 12.06.2016)
13. Weiler P. Striking a new balance: freedom of contract and the prospects for union representation (1984) 98 HLR 351-187.
14. John Gennard, Graham Judge. Employee Relations. 4th ed. London. P. 223 et seq.