

І.А. ЄРЕМЕЄВА

УДК: 342.3

## ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПРОФСПІЛКОВОЇ РЕФОРМИ КОНСЕРВАТИВНОГО КАБІНЕТУ Е. ХІТА (1970-1974 РР.)

На основі документів британського уряду, тред-юніонів та консервативної партії визначені та проаналізовані напрямки реформи в промислових відносинах консервативного кабінету Е. Хіта, причини її поразки та ступінь впливу профспілок на державну політику Великобританії першої половини 70-х рр. ХХ ст.

Ключові слова: державна політика, Великобританія, консервативна партія, Е. Хіт, тред-юніони, профспілкова реформа, трудове законодавство.

На основании документов британского правительства, тред-юнионов и консервативной партии выделены и проанализированы основные направления реформы в сфере промышленных отношений консервативного кабинета Э. Хита, причины ее поражения и степень влияния профсоюзов на государственную политику Великобритании в первой половине 70-х гг. ХХ ст.

Ключевые слова: государственная политика, Великобритания, консервативная партия, Э.Хит, тред-юнионы, профсоюзная политика, трудовое законодательство.

On the basis of British government documents, trade-unions and the Conservative Party defines and analyzes trends in industrial relations reform conservative cabinet E. Heath and the causes of failure and degree of influence of trade unions in UK government policy first half of the 70-ty years XX-th century.

Key words: state politics, Great Britain, conservative party, E.Hith, trade-unions, trade-union reform, trade law.

Однією з головних умов нормального функціонування демократичної держави є наявність в такій державі громадянського суспільства, яке представляє собою сукупність добровільних об'єднань громадян, що економічно та організаційно незалежні від державної влади. Вважається, що головною метою громадянського суспільства є захист прав громадян від утисків з боку державних органів, тому однією з особливостей громадянського суспільства є можливість контролю та впливу на діяльність державних органів. Одним з найважливіших інститутів громадянського суспільства, що спрямований на захист соціально-

економічних прав громадян є профспілки. За радянських часів в Україні профспілки виступали як придаток до держави та орієнтувалися на виконання побутових та культурних функцій. В умовах проголошення становлення правової соціально орієнтованої держави в Україні відбувається переоцінка ролі профспілкового руху в державі та переорієнтація їх діяльності на захист прав найманих робітників. На жаль, через недосконалість законодавчої бази та відсутність традицій формування дійсно незалежного профспілкового руху відбувається досить повільно. В цих умовах доречним є звертання до досвіду взаємодії держави та профспілок у країнах розвинених



ринкових відносин та демократії. Саме такою країною є Великобританія – батьківщина профспілкового руху. В історії промислових відносин Великобританії можна знайти безліч епізодів як ефективної так і неефективної взаємодії профспілок та держави, аналіз яких є важливим для кращого розуміння багатьох аспектів внутрішньої політики британських урядів та цікавий в якості досвіду в сучасних реаліях України. Одним із таких епізодів є спроба профспілкової реформи консервативного уряду Е. Хіта, що є прикладом невдалої державної політики в сфері промислових відносин та доказом того безмежного впливу на державу, що мали британські профспілки в 70-ті рр. ХХ ст.

Історіографічний матеріал з проблем взаємовідносин британської держави та тред-юніонів у першій половині 70-х рр. ХХ ст. представлений як історичними публікаціями, так і роботами економістів, правознавців, соціологів, які містять детальний аналіз наслідків діяльності профспілок в Великобританії та рекомендації щодо удосконалення законодавчої бази у промислових відносинах. Серед британських дослідників доцільно виділити роботи С. Аббота [6], К. Дженкінса та Б. Шермана [11], Х. Клегга [4], К. Хоуелла [10], К. Риглі [16; 17]. В сучасній вітчизняній історіографії відсутні роботи, що розкривають проблеми взаємовідносини держави та профспілок в 70-ті рр. ХХ ст.

Метою даної статті є виділення та аналіз основних напрямків профспілкової політики консервативного кабінету Е. Хіта (1970-1974 рр.), визначення ролі профспілок у причинах поразки консерваторів на виборах до парламенту 1974 р.

Основним напрямком профспілкової політики консервативного уряду в 1970-1974 рр. став курс на здійснення радикальних змін характеру британських трудових відносин. У період перебування консерваторів в опозиції концепція торі у сфері промислових відносин отримала новий розвиток. Зростання впливу тред-юніонів у

країні і невдала спроба уряду Г.Вільсона (1964-1970 рр.) реформувати профспілковий рух привели до зміни переважаючого серед консерваторів підходу про законодавче невтручання у сферу відносин у промисловості. Партійний лідер Е.Хіт вважав, що основою економічної стратегії консерваторів має бути реформа всієї системи виробничих відносин, що порушує не тільки права тред-юніонів, але й індивідуальні права зайнятих і підприємців, при цьому, під контроль повинен потрапити саме профспілковий рух, який нерідко зачіпає інтереси індивідуальних працівників [6.-Р.7].

Тенденція до обмеження впливу тред-юніонів була відображена в брошурі консервативної партії “Справедливі відносини на робочому місці” (1968). У цьому документі щодо юридичного статусу тред-юніонів пропонувалися наступні заходи: заборона “закритого цеху”, ліквідація імунітетів профспілок відносно цивільно-правових позовів, надання членам профспілки прав звертатися в суд із позовом проти профспілкової організації [7.-Р.34;38;49].

На кінець 60-х рр. більшість консерваторів перебувала на позиціях необхідності зміни профспілкового законодавства, що, на їх думку, зменшить монопольну владу тред-юніонів. Найбільш послідовними прихильниками цієї точки зору були такі впливові члени партії, як Р.Карр, А.Батлер, Я.Маклеод. Вони обґрунтовували її тим, що в сучасних умовах альтернативою державному втручання є встановлення справедливих законних меж, визначаючих профспілкові права й обов’язки. В цих межах повинна забезпечуватися свобода від державного втручання у внутрішні справи профспілок [8.-Р.158], що було особливо актуально в умовах відродження такого принципу консерватизму як ослаблення прямого втручання держави в економічну сферу.

Програмний документ “Краще майбутнє”, із яким консервативна партія

виступала на виборах 1970 р., висунув як центральну задачу збільшення темпів ВВП. Прискорення економічного росту виступало не тільки метою, але і головною умовою успіху внутрішньополітичної стратегії консерваторів [1]. При цьому, лідери консерваторів пояснювали економічні труднощі країни, як прямий наслідок неврегульованих відносин у промисловості, тобто незадовільним характером і структурою взаємин між підприємцями та профспілками. “Без успішного законодавства у сфері промислових відносин, - заявив у 1970 р. Е.Хіт, - усі наші плани зі створення благополуччя й досягнення економічного росту залишаться нездійсненими” [3.-Р.139].

З метою регулювання трудових відносин консервативним урядом був розроблений закон “Про відносини в промисловості”, прийнятий парламентом у 1971 р. Від попередніх законодавчих актів Закон 1971 р. відрізнявся, насамперед, надзвичайно широким ступенем охоплення регульованих ним сторін промислових відносин, що взагалі не було властиво британському трудовому праву. До початку 70-х рр. роль нормативних актів у сфері відносин у промисловості була незначною. Більше значення мала судова практика (загальне право), заснована на системі юридичних прецедентів. Трудове право розвивалося шляхом законодавчого обмеження застосування норм загального права у промислових відносинах, що було втілено у системі “судових імунітетів”.

Закон 1971 р. був задуманий як єдине законодавче джерело трудового права. Він скасовував - цілком чи частково - п'ятнадцять інших законів та поправки до дванадцяти законів у галузі трудового законодавства. Як відзначали автори законопроекту, його центральною задачею є “поліпшення існуючого законодавства, що регулює відносини між підприємцями і працюючими та їхніми організаціями, з метою встановлення добрих відносин у промисловості” [4.-Р.320]. Основні

положення закону передбачали кардинальні зміни в правовому становищі профспілок, юридичному статусі колективних договорів, процедурі врегулювання промислових конфліктів, членстві в профспілках та індивідуальних правах найманих робітників.

Одним з істотних нововведень Закону 1971 р. була зміна характеру реєстрації профспілок. До 1971 р. реєстрація профспілкових організацій здійснювалася на підставі Закону 1871 р. з метою отримання певних переваг, податкових пільг, права власності і мала суцільно добровільний характер. Така процедура реєстрації не була чинником, що серйозно впливає на систему регулювання трудових відносин.

Відповідно до Закону “Про відносини в промисловості” 1971 р. будь-яка організація зайнятих, що представляє робітників фізичної праці, некваліфікованих робітників та службовців, може бути зареєстрована в спеціально створеному державному органі. Для того щоб бути зареєстрованим, тред-юніон повинен надати статут, що відповідає вимогам викладеним у законі, і подавати реєстратору щорічний фінансовий звіт про свою діяльність [2.-Р.385]. Формально, процедура реєстрації не була обов'язковою, однак закон передбачав ряд моментів, покликаних спонукати тред-юніони до реєстрації. Зареєстровані тред-юніони у визначених випадках звільнялися від матеріальної відповідальності за організацію страйків. Тоді, як незареєстрованні профспілки були позбавлені можливості юридичного захисту у випадку пред'явлення судових позовів з боку підприємців за збитки, заподіяні у результаті страйку. На незареєстрованні профспілки могли накладати штраф, сума якого законом не обмежувалася. На відміну від незареєстрованих, штрафні санкції для зареєстрованих тред-юніонів не повинні перевищувати 100 тис. ф.ст., залежно від кількісного складу тред-юніону [13.-Р.16]. Крім того, незареєстрованні спілки були позбавлені ряду податкових пільг,



передбачених законодавством тільки для тред-юніонів, що пройшли реєстрацію.

Процедура реєстрації передбачала введення контролю з боку урядових органів над діяльністю профспілок. До повноважень реєстратора належав нагляд за тред-юніонами та відповідністю їхніх функцій основним вимогам Закону 1971 р. У випадках недотримання тред-юніоном своїх зобов'язань, надходження скарг членів профспілок, колишніх профспілкових членів та осіб, що вступають до тред-юніону, реєстратор мав право винести своє рішення з даної проблеми чи передати справу на розгляд у Комісію з промислових відносин. У цьому випадку профспілка повинна підкоритися прийнятому рішенням [13.-P.15]. У такий спосіб урядові органи мали змогу втручатися у внутрішні справи профспілок, впливаючи на формування профспілками своєї тактики поведінки.

Процедура реєстрації призводила до визнання за тред-юніонами статусу так званих “корпоративних” організацій. Закон 1971 р. визнавав за деякими професійними об'єднаннями в системі промислових відносин право бути зареєстрованими як профспілка. В основному до таких належали асоціації, чия діяльність, поряд зі специфічними ознаками, включала регулювання відносин між підприємцями й робітниками. Дана ситуація спричиняла зіткнення інтересів на ринку праці створених раніше профспілкових організацій і щойно зареєстрованих. При цьому, БКТ не погоджувався визнавати останніх повноцінними тред-юніонами, із тієї причини, що їх діяльність не була скоординована з цілями БКТ.

Відповідно до Закону 1971 р. змінювався характер колективних договорів, які отримали статус цивільно-правової угоди. На відміну від комісії Донована, що рекомендувала залишити вільне укладення колективних договорів, закон “Про відносини в промисловості” визнавав усі колективні договори юридичними угодами, невиконання яких як з боку тред-юніонів, так

і підприємців можна було оскаржити в судовому порядку. Одночасно закон залишав можливість існування колишнього статусу договору. Для цього обидві сторони повинні були включити в нього спеціальний пункт про збереження неюридичного характеру угоди [2.-P.379].

Обов'язкове юридичне визнання колективних договорів було покликано внести більший порядок на цеховому рівні укладення угод. Відповідно до закону, до закінчення терміну дії колективного договору жодна зі сторін не мала право його змінити. Тому, якщо члени профспілки відмовлялися виконувати договірні умови чи мали намір розпочати страйк, ці дії розглядалися як такі, що порушують договір і підлягали покаранню.

У практику визнання профспілок на місцевому рівні закон вносив істотні зміни, спираючись на запозичену з американської моделі трудових відносин правову доктрину “виняткового колективно-договірного представництва”. З цією метою в трудове законодавство вводилося таке поняття як колективно-договірна одиниця - група робітників, що входять до складу професійного об'єднання та від імені яких може укладатися договір [11.-P.2999/5110]. Запровадження колективно-договірної одиниці повинне було усунути негативні наслідки характерного для Англії мультіюніонізму (наявність на одному підприємстві декількох тред-юніонів) на хід визнання профспілки стороною колективно-договірного процесу. У тому випадку, коли підприємець не визнавав конкретну профспілку, тред-юніони могли надати право договірного представництва спільному органу зареєстрованих профспілок даного підприємства. Це здійснювалося за результатами голосування серед зайнятих. Колективно-договірна одиниця була уповноважена представляти інтереси робочих груп у процесі опрацювання спільних погоджувальних процедур із підприємцями [11.-P.2999/5110]. Процедура офіційного визнання профспілки

як колективно-договірному представника, за задумом авторів закону “Про відносини в промисловості”, відкривала додаткові можливості для формалізації переговорів на цеховому рівні й створення основи погоджених дій між підприємцем і представником декількох тред-юніонів у рамках одного підприємства.

Однією з основних причин занепокоєння консервативного уряду, що відбилося в положеннях Закону 1971 р., було зростання страйкової активності профспілкових низів. За тред-юніонами зберігалось право на страйк, однак його реалізація була значно ускладнена. Закон “Про відносини в промисловості” прямо забороняв наступні страйки: неофіційні страйки, будь-які промислові дії, що не впливають безпосередньо з трудового конфлікту, до таких належать - страйки солідарності, страйки, в ході яких висуваються вимоги, не передбачені законодавством. Закон обмежив дію імунітету від судових переслідувань за організацію страйків, який поширювався на профспілки, починаючи з 1906 р. Відтепер імунітет надавався тільки зареєстрованим профспілкам [4.-Р.320]. Тим самим будь-який страйк, оголошений незареєстрованим тред-юніоном, викликав собою судовий розгляд.

У випадку, якщо профспілка визнавала офіційним страйк, що за характером своїх вимог вважався незаконним, на неї накладався значний штраф. До ухвалення Закону 1971 р. право на страйк впливало з даного в законі “Про виробничі конфлікти” 1906 р. терміна “трудоий конфлікт”. Тоді як консервативний уряд Хіта удався до запозичення з американської правової концепції поняття про “несправедливу промислову практику”, відповідно до якого визначення “трудоого конфлікту”, звужувалося, оскільки страйки, що містять елементи “несправедливої промислової практики” могли бути оголошені незаконними. Термін “несправедлива промислова практика” містив перелік непередбачених законом специфічних дій з

боку тред-юніонів чи підприємців. Такі дії могли стати предметом судового розгляду і спричинити покарання [16.-Р.157]. Одним із видів “несправедливої промислової практики”, що походив з юридичного визнання колективного договору, вважалося порушення зобов’язань, передбачених у трудовій угоді.

У правовому регулюванні страйкової боротьби Закон 1971 р. певну роль надавав державним органам. Особливими положеннями закону передбачалися дві “надзвичайні процедури” на той випадок, коли страйк загрожував національним інтересам. Перша з цих процедур передбачала уведення перед початком страйку “охолоджувального періоду” терміном до 60 днів, друга - можливість проведення серед учасників майбутнього страйку таємного голосування про його доцільність. Правом звертатися до таких заходів був наділений спеціально створений урядом Національний суд з відносин у промисловості (НСОП). Відповідно до Закону 1971 р., НСОП мав статус аналогічний статусу Верховного суду і на нього покладался обов’язок контролю за дотриманням закону “Про відносини в промисловості”, що включає розгляд усіх випадків “несправедливої промислової практики” і стягнення штрафів із сторони, що винна у виробничому конфлікті [13.-Р.30].

Процедури “охолоджувального періоду” і голосування перед страйком були також запозичені консерваторами з американського трудового права. При цьому автори закону проігнорували ту частину звіту комісії Донована, де аналізувався досвід США у вирішенні конфліктів такими методами. Комісія Донована не рекомендувала вживати подібну практику, тому що при обов’язковому голосуванні найчастіше страйк підтримувався більшістю членів профспілки [4.-Р.322]. Такий результат призводив до обмеження можливостей маневрування в ході переговорів з врегулювання конфліктної ситуації.



Значну увагу закон “Про відносини в промисловості” приділяв правам працівників, які не входять до складу профспілок. Британські тред-юніони завжди надавали великого значення безперешкодній діяльності своїх організацій на місцевому рівні для збільшення їх чисельності і посилення їхньої ролі в регулюванні трудових відносин. Правила, що регулюють членство в профспілках, звичайно включаються в колективні договори. Традиційними формами організації є “профспілковий цех” і “закритий цех”.

За умовами “профспілкового цеху”, працівник, прийнятий на роботу, зобов’язаний протягом устанавленого терміну вступити в профспілку. Відповідно до положення про “закритий цех”, на підприємство, де воно діє може бути прийнятий на роботу тільки член профспілки. У Великобританії немає чіткої межі між двома цими поняттями. Спочатку профспілки запровадили практику “закритого цеху” для вирішення певних виробничих проблем, таких як сильна плінність кадрів, конкуренція між професійними спілками та існування альтернативної робочої сили, що перешкоджала промисловій діяльності тред-юніонів. У таких випадках “закритий цех” сприяв збереженню профспілкового членства, підтримці дисципліни серед зайнятих на підприємстві й контролю профспілок над неорганізованими робітниками. Роботодавці також підтримували угоди про обов’язкове профспілкове членство як основу упорядкованої системи виробничих відносин.

Однак згодом практика “закритого цеху” набула форми профспілкової монополії у контролі над найманням робочої сили, що нерідко перешкоджало її мобільності. Більшість консерваторів була переконана в неправомірності й несумісності “обов’язкового юніонізму” із принципами партії про права й свободи людини. Проте, до 70-х рр. консервативна партія, критикуючи

принцип “закритого цеху”, визнавала за краще миритися з його існуванням, побоюючись, що скасування “закритого цеху” призведе до загострення протиріч із профспілками.

Закон “Про відносини в промисловості” у корені змінив таку ситуацію. Декларуючи право працівника вступати чи не вступати в профспілку, закон підривав ефективність угод про “закритий цех”. Закон не примушував сторони розривати вже укладені угоди про “закритий цех”, однак, легітимність подібних угод обумовлювалася попередньою реєстрацією профспілок, голосуванням більшості працівників підприємства на користь обов’язкового профспілкового членства й схваленням положення про “закритий цех” Судом з промислових відносин. Ще однією стороною закону, яка захищає особисті права зайнятого, було надання працівнику, звільненому під тиском профспілкового керівництва за відмову вступу до тред-юніону чи вихід із нього, правового захисту від несправедливого звільнення [4.-P.321].

Усі нові угоди про профспілкові гарантії повинні були укладатися за зразком “профспілкового” чи “агентського” цеху. Відповідно до останнього, працівник може не вступати в профспілку, а для збереження роботи й користування умовами колективного договору, вносити в профспілкову касу суму, дорівнюючу сумі членських внесків [13.-P.29]. Особливістю “агентського цеху”, запровадженого консервативним урядом, було надання індивідуальним працівникам, які не бажали приєднуватися до якого-небудь тред-юніону, можливості зберегти роботу, виплачуючи устанавлену суму не в профспілку, а на потреби добродійності.

В цілому, закон “Про відносини в промисловості” став спробою уряду мінімізувати численні профспілкові права й свободи, насамперед, на рівні підприємства. Англійська держава підтвердила свій намір різко підсилити активність у сфері трудових відносин шляхом контролю над

профспілковим рухом через реєстрацію, юридичне закріплення колективних договорів і втручання в процедуру врегулювання трудових конфліктів. Кінцевою метою даного курсу була трансформація існуючої у Великобританії моделі трудових відносин. Це не сприяло зміні традиційного підходу тред-юніонів до функцій законодавства в системі відносин у промисловості.

Успішне практичне здійснення консервативної реформи залежало, насамперед, від ряду факторів. По-перше, готовність тред-юніонів підтримати основні статті закону, зокрема, положення про реєстрацію. По-друге, реальні можливості підприємців формувати свої відносини з тред-юніонами в рамках даного закону.

БКТ відмовився співробітничати з урядом, мотивувавши це тим, що консерватори не провели належної консультаційної роботи з представниками тред-юніонів щодо розробки нових напрямків політики у сфері промислових відносин. На спеціальному конгресі БКТ, присвяченому закону "Про відносини в промисловості", профспілкові лідери констатували, що пропозиції консервативного уряду вносять кардинальні зміни в британську систему промислових відносин, особливо в статус тред-юніонів і заявили про свою повну опозиційність реформі [13.-Р.3].

Більшість британських дослідників трудового права вважають, що значним недоліком закону "Про відносини в промисловості" була його надмірна деталізація й негнучкість. Використовуючи помилку консерваторів, які пов'язали основні положення закону з реєстрацією профспілок, БКТ практично бойкотував закон, закликавши профспілки не реєструватися. Незначна частина профспілок, що відмовилися виконувати вимогу БКТ була виключена з його складу [13.-Р.18]. Крім цього, БКТ рекомендував профспілкам не підтримувати юридично обов'язкові умови колективних договорів, не співробітничати з НСОП і Комітетом із

промислових відносин, які отримали свої повноваження відповідно до закону "Про відносини в промисловості" [13.-Р.23;31].

Для періоду, що розглядається характерним було прагнення тред-юніонів більш часто переглядати в ході переговорів умови праці й розміри заробітної плати. Тому вони чинили опір укладенню фіксованих угод. Власне кажучи, це ще раз продемонструвало прихильність профспілок до вільного колективно-договірного регулювання, не обмеженого законодавчими нормами. Замість установленого консерваторами процесу врегулювання виробничих конфліктів, Генеральна рада БКТ посилалася на принципові положення своєї програми, розробленої ще в 1969 р. Остання передбачала мінімальне втручання державних арбітражних органів і широке використання затверджених БКТ процедур, спрямованих на підтримку мирних відносин у промисловості.

Конфронтація між консервативним урядом Е.Хіта і профспілковим рухом Великобританії призвела до зростання страйкової активності в країні. У період 1970-1973 рр. кількість страйкуючих робітників збільшилася на 22% [2.-Р.131]. Значна частина страйків мала своєю метою опір основним положенням закону "Про відносини в промисловості" і рішенням НСОП. Багато крупних тред-юніонів відмовлялися від реєстрації після того, як їх керівництво одержувало звіти з регіонів про незгоду низових організацій з процедурою реєстрації. Така ситуація звела практично нанівець спробу консерваторів реформувати профспілкову діяльність шляхом реєстрації тред-юніонів. Досвід профспілкового руху свідчив, що тред-юніони не були зацікавлені в наданих їм Законом 1971 р. привілеях, відаючи перевагу збереженню вільного статусу в системі промислових відносин.

Хоча настанови британського менеджменту в принципі припускали використання положень закону "Про відносини в промисловості" з метою дисциплінування профспілок, але



загострення протиріч у процесі обговорення й прийняття консервативного законодавства, показало підприємцям, що соціально-економічні витрати від зламу існуючої системи трудових відносин будуть досить великі. Ще на стадії розробки законопроекту Конфедерація британської промисловості [КБП] видала для своїх членів спеціальний посібник, у якому підприємцям пропонувалося “добре подумати, перш ніж звертатися до використання положень закону”. У зв’язку з цим деякі підприємці стали розробляти плани “зведення до мінімуму можливого впливу закону на їх власні промислові відносини” [4.-P.324].

Дослідження Центра з вивчення промислових відносин при Уорікському університеті дозволяє простежити процес реагування підприємців на Закон 1971 р. Представникам 13 асоціацій підприємців, 14 націоналізованих галузей і 77 великих компаній було задане питання, чи включався в колективні договори пункт, що передбачав їх вільний юридичний статус, і чи не намагалася адміністрація, поступаючись у цьому питанні, домогтися для себе переваг у ході переговорів.

Результати опитування виявили наступне: усі асоціації підприємців включили у свої колективні угоди такий пункт. Тільки одна з них намагалася надати договору юридичної чинності, але під тиском тред-юніону вимушена була відступити. Інші заявили, що не бачать користі в юридичному оформленні угоди. Усі націоналізовані галузі уклали договори добровільного характеру. Керівники тільки однієї з них вважали, що укладення юридично обов’язкового договору було би корисніше, але через тверду позицію, зайняту профспілками, не було зроблено жодного кроку у цьому напрямку. З 60 обстежених великих компаній, що визнали профспілки, 54 включили у свої колективні договори пункт про їх добровільний характер. В інших випадках питання про характер угод практично не поставало в ході переговорів.

Більшість компаній віддавала перевагу децентралізованому проведенню переговорів, вважаючи, що гнучкість такої системи забезпечує додаткові переваги. Введення узаконених галузевих договорів загальмувало б, на їх думку, розвиток процесу укладення угод на місцевому рівні [15.-P.160]. Таким чином, компанії фактично підтримували фрагментарну систему переговорів, що повинна була допомогти змінити юридичне закріплення колективних договорів.

Вибірковий аналіз 21 дрібної компанії показав, що жодна з них не мала юридично обов’язкових угод, головним чином через позиції профспілок, які виконували постанови БКТ [15.-P.159].

Незначний ефект мала спроба консерваторів обмежити дію правила “закритого цеху”. За всіма підрахунками, становище “закритих цехів” залишалось майже таким, як до прийняття закону. Більш половини з 77 досліджуваних компаній і 11 з 14 націоналізованих галузей зберегли на своїх підприємствах принцип “закритого цеху” [15.-P.42]. При цьому, менеджмент і тред-юніони досягли мовчазного взаєморозуміння, що з цього питання повинен підтримуватися статус-кво.

Представники різних груп бізнесу мали свої причини не вдаватися до допомоги закону в регулюванні промислових відносин. Великі компанії з цього часу почали розробляти свою власну стратегію трудових відносин, використовуючи методи доктрини “соціального партнерства”. Середні й дрібні підприємства зверталися в основному до традиційних мір. Відмова субсидувати приватний сектор, оголошена міністром фінансів А.Барбером у 1970 р., на думку уряду, повинна була спонукати підприємців не поступатися тиску тред-юніонів. Однак власники підприємств із хитким фінансовим становищем часто вимушені були задовольняти вимоги тред-юніонів стосовно заробітної плати, побоюючись додаткових фінансових витрат у випадку оголошення страйку. У результаті можна говорити про



установлення певної залежності між обмеженістю фінансових ресурсів компанії і її готовністю поступатися профспілкам.

Профспілкова реформа була частиною широкої соціально-економічної стратегії консерваторів, мета якої полягала у відновленні пріоритетного розвитку вільних ринкових відносин у Великобританії. Відразу ж після приходу до влади, перед кабінетом Е.Хіта постала проблема неконтрольованої інфляції, викликана невдачею лейбористського уряду в здійсненні політики доходів. Використовуючи свій вплив, профспілки домагалися підвищення заробітної плати на 14-15 % [15.-Р.165]. Консерватори не могли не враховувати факт відмови БКТ співробітничати з лейбористським урядом у рамках політики доходів. Салов В.П. відзначав, що в обстановці загострення протиріч колишній підхід торі, що базувався на критиці законодавчих форм контролю, використовуваних лейбористами, і протиставленні їм погодженої з БКТ “політики доходів”, виявився девальвованим в очах виборців і активістів партії, які вважали, що така позиція у сформованих умовах приводить тільки до непрямой підтримки уряду і не відповідає інтересам партії.

Відразу після перемоги на виборах консерватори скасували постанову про контроль над цінами й доходами періоду лейбористського правління, але уряд не припинив своє втручання в цю сферу. Дана тенденція була практично втілена в установленні контролю над динамікою заробітної плати за формулою “n-1”, що передбачала укладення кожної угоди про заробітну плату на 1% нижче попереднього. Політика “n-1” відповідала принципу невтручання в економіку, сформульованого на конференції торі у 1970 р. Антиінфляційні заходи уряду Е.Хіта мали помірний і добровільний характер. Вибір такої стратегії передбачав поступове уповільнення росту заробітної плати в націоналізованому секторі економіки. Приватних підприємств уряд

призвав не допускати надмірного збільшення заробітної плати, яке сприяє розвитку інфляційних процесів і керуватися при укладенні колективних договорів нормами, прийнятими в націоналізованій промисловості. За офіційними даними, здійснення політики “n-1” мало свої результати: щорічне зростання заробітків зайнятих у державному секторі скоротилося з 14% у листопаді 1970 р. до 9% у січні 1972 р. [9.-Р.71].

При зіткненні консерваторів із реальними соціально-економічними проблемами спрощена схема антиінфляційної політики була відкинута. Насамперед це було пов’язано зі “страйком навпаки” (зайняття робітниками підприємства з продовженням роботи, у ході таких страйків виробництво регулюється шоп-стюардами) на верфях Верхнього Клайду та національним страйком шахтарів. В усіх випадках уряд був змушений брати безпосередню участь у врегулюванні конфліктів і надати значні субсидії націоналізованому сектору економіки. Крім зростання страйкового руху за підвищення заробітної плати і проти закону “Про відносини в промисловості”, загострилося економічне становище країни: рівень інфляції й безробіття досягли критичної межі (узимку 1971-1972 рр. кількість безробітних складала близько 1 млн. чол.) [5.-Р.526].

У цих умовах кабінет Е.Хіта змушений був перейти до здійснення такої договірної політики, яка передбачала більш значний контроль над цінами й доходами, ніж це уявлялося можливим раніше. Уряд вагався між спробами укладення добровільної угоди з тред-юніонами та законодавчою політикою доходів, однак перевага була віддана останній.

За добровільний характер антиінфляційного регулювання виступала КБП, прийнявши в липні 1971 р. зобов’язання обмежити щорічне підвищення цін 5% [18.-С.143]. У свою чергу від тред-юніонів очікувалася відповідна



помірність у вимогах щодо збільшення заробітної плати.

Зустрічі представників уряду, профспілок і підприємців із метою укладення добровільної тресторонньої угоди відбулися в березні 1972 р. Однак переговори були перервані. Причиною їх зриву стало перше практичне застосування закону “Про відносини у промисловості”. У ході страйку залізничників уряд звернувся до використання “надзвичайних процедур”, але, незважаючи на це, страйк закінчилася перемогою залізничників, продемонструвавши недосконалість процедур врегулювання конфліктів, прийнятих у законі 1971 р.

Незадоволення двох зацікавлених сторін урядовими ініціативами у сфері промислових відносин привело до того, що БКТ і КБП віддали перевагу прямим контактам один з одним перед обговоренням урядових програм. У результаті була підписана угода між КБП і БКТ про створення спеціальної служби арбітражу й примирення, яка функціонувала б незалежно від уряду. Дана ситуація демонструвала небажання підприємців і тред-юніонів визнавати уряд третьою стороною в регулюванні промислових відносин. Важливим фактором, що впливав на відмову БКТ укладати з урядом угоду про обмеження заробітної плати в масштабі всієї економіки, була формальна чинність закону “Про відносини в промисловості”.

Починаючи з листопада 1972 р. консерватори перейшли до політики доходів, як головного методу регулювання інфляційних процесів. Задача уряду полягала у встановленні границь вимогам щодо підвищення заробітної плати. Вибір такої стратегії свідчив про зміну консервативної позиції у питанні про втручання в колективні договори.

Політика доходів складалася з трьох послідовних стадій, що представляли собою припинення зростання заробітної плати та цін. Перша і друга стадії здійснювалися відповідно з листопада 1972 р. до березня

1973 р. і з квітня до листопада 1973 р. За весь цей період середнє збільшення заробітків склало 7,5% [18.-С.143].

Влітку 1973 р. уряд став готуватися до проведення третьої стадії політики доходів. З приводу її змісту були проведені консультації з БКТ і КПБ. Консерватори поступилися деяким вимогам тред-юніонів: визнали угоди, які передбачають індексацію заробітної плати, заявивши про те, що зростання цін служить достатньою підставою для висунення вимог про підвищення заробітної плати. Збільшення заробітної плати понад установлену норму передбачалося також у випадку зростання продуктивності праці. Уряд сподівався на відновлення консенсусу з профспілковим рухом.

Однак, під час здійснення третьої стадії політики доходів, кабінет Е.Хіта зіткнувся із загальнонаціональним страйком шахтарів, ініційованим Національною профспілкою гірників. Конфлікт із гірниками розвивався в умовах нафтової кризи восени 1973 р. Енергетична ситуація у Великобританії різко загострилася, і в руках профспілки шахтарів опинився могутній засіб тиску на уряд [14.-Р.280]. Тверда позиція шахтарів у ході поглиблення конфлікту змусила уряд поступитися. Під впливом помірних консерваторів на чолі з П.Уокером Управління у справах співвідносності рівнів заробітної плати запропонувало гірникам умови, близькі до тих, на яких конфлікт був урегульований пізніше лейбористами. Консерватори обіцяли внести в Закон 1971 р. ряд істотних змін, спрямованих на відновлення профспілкових свобод.

Конфлікт гірників і консервативного уряду не виходив за рамки економічної трудової суперечки про розміри заробітної плати. Однак, на відміну від типових суперечок такого роду, коли в ході колективних переговорів сторони йдуть на взаємні поступки, позиція шахтарів після оголошення нафтового ембарго стала непримиримою. Дії шахтарів набули політичного забарвлення і мали певний

вплив на зміну змісту й форм урядової політики доходів. Висунувши перед загальними виборами 1974 р. гасло "Хто править країною - уряд чи профспілки?", консерватори практично визнали провал своєї політики у сфері реформування промислових відносин.

Консервативний варіант реформи промислових відносин, шляхом обмеження профспілкового контролю, надання колективним договорам статусу юридичного документа, зазнав невдачі, головним чином, через опір тред-юніоністів. БКТ не допустив закріплення в системі регулювання трудових відносин норм Закону 1971 р., а потім, у ході протидії консервативній антиінфляційній політиці, перешкодив урядовому регулюванню доходів. Результат усіх переговорів на виробничому рівні визначався як і раніше тред-юніонами й підприємцями в кожній конкретній ситуації.

Не зважившись скасувати закон "Про відносини в промисловості" для відновлення політичного співробітництва з профспілковим рухом, чи застосувати його на практиці в період кризи узимку 1974 р., консервативний уряд продемонстрував політичну нерішучість, що спричинило втрату довіри з боку не тільки тред-юніонів, але і підприємців. У цілому, активізація антиурядової діяльності британських профспілок у першій половині 70-х рр. призвела до поразки кабінету Хіта на виборах 1974 р. і приходу до влади лейбористського уряду.

Бібліографічні посилання.

1. A Better Tomorrow. The Conservative Programme for the Next 5 years.- L.:CCO, 1970.- 30p.
2. Britain. An official handbook. -L.: HMSO, 1974.- 522 p.
3. Bruce- Gardyne J., Lawson N. The Power game. An Examination & Decision. Making in Government.- L.: Basingstoke, 1976.- 204 p.
4. Clegg H.A. The Changing system of industrial relations in Great Britain.- Oxf.: Blackwell, 1979.- XI, 479p.
5. Conservative century: The conservative party since 1900/ ed.by Seldon A., Ball S.- Oxf. etc.: Oxford Univ. press, 1994.-XIX, 842 p.
6. Conservative policy/ Ed. by Stephen Abbot.- L.: CPC, 1966.- 17 p.
7. Fair deal at work.- L.: CCO, 1968.- 67 p.
8. Gamble A. A Conservative Nation.- L.: Routledge and Kegan Paul, 1974.- 300p.
9. Holmes M. Political Pressure and Economic Policy. British Government 1970-1974.- L. etc.: Butterworth sci, 1982.- VIII, 164 p.
10. Howell C. Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890-2000. - Princeton University press., 2005. - 214 p.
11. Industrial Relations Act 1971 (Code of Practice) // Encyclopaedia of labour relations law/Gen. ed. B.A.Hepple a. Haul O'Higgins.-L.-Sweet & Maxwell; Edinburg: Green, 1972.-vol.2.-P.2999/5101-2999/5114.
12. Jenkins C., Sherman B. Collective Bargaining.- L.: Routledge & Paul, 1977.- 156p.
13. Report of Special Trades Union Congress on the Industrial Relations Bill held in Fairfield Hall Craydon on the 18th March 1971. - L.: TUC, 1971.- 99p.
14. Sked A., Cook C. Post-war Britain: A political history.- L.: Penguin books, 1990.- 555 p.
15. Weeks B. et al. Industrial Relations and the limits of law: The industrial relations effect of the Industrial Relations Act 1971.- Oxf.: Blackwell, 1975.- XVIII, 344 p.
16. Wrigley C.J. British trade unions since 1933. - Cambridge, 2002. - 342 p.
17. Wrigley, C. Industrial relations.// Crafts, N., Gazely, I., Newell, A., eds. Work and pay in twentieth-century Britain. Oxford: University Press, 2007.- Pp. 203-224.
18. Социальная структура и социальная политика США, Великобритании, ФРГ, Франции и Канады.- К.: Наукова думка, 1980.- 403 с.

