

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Развитие трудового законодательства США в свете конституционной практики Верховного суда США

Научный руководитель – Потапов Андрей Владимирович

Хачатурян Н.Р.¹, Соколов В.К.²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра гражданского права, Москва, Россия, *E-mail: nikitos080305@mail.ru*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра гражданского права, Москва, Россия, *E-mail: sokolov_vladislav44@mail.ru*

Трудовое законодательство США в своем развитии во многом зависело от конституционных подходов Верховного суда США к свободе договора и федерализму, которые, в свою очередь, также подверглись влиянию социально-экономической обстановки в стране. До 1930-х гг. развитию трудового права в США в значительной степени препятствовал широкий взгляд на свободу договора в судебной практике, сложившийся под влиянием *laissez-faire*. Так, в решении ВС США по делу “*Lochner v. New York*” (1905) Суд признал неконституционным закон штата Нью-Йорк, регулировавший рабочее время пекарей, как посягающий на свободу договора между работником и работодателем, которую он считал конституционно охраняемой. Кроме того, на федеральном уровне принятие трудового законодательства также осложнялось тем, что регулирование договорных отношений и производства (в т.ч. условий труда) относилось к исключительной компетенции штатов. Хотя в данный период все же действовали отдельные акты трудового законодательства, из-за такого подхода ВС США комплексное развитие отрасли трудового права представлялось затруднительным.

Поворотным моментом в развитии трудового права США стал период Великой депрессии и Нового курса Рузвельта. Именно социально-экономический кризис стал толчком к созданию современного и относительно системного трудового законодательства. Первым таким федеральным законом, принятым по инициативе Президента Ф. Рузвельта, стал Закон о восстановлении промышленности 1933 г. В части регулирования трудовых отношений он предоставлял Президенту США полномочия утверждать кодексы честной конкуренции для различных отраслей промышленности и торговли. ВС США рассмотрел вопрос о конституционности Закона в деле “*A.L.A. Schechter Poultry Corp. v. United States*” (1935). В этом деле Президент США на основании данного Закона утвердил кодекс честной конкуренции, который регулировал оплату труда работников, рабочее время и иные условия труда. ВС США признал оспариваемый закон неконституционным по двум причинам: (1) он делегирует Президенту законодательные полномочия и (2) регулирование условий труда работников, которые не пересекают границы штатов, не относится к ведению федерального правительства. В 1936 г. Суд по аналогичным причинам признал неконституционным схожий закон в области угледобычи [3].

Президент Рузвельт, не желая мириться с враждебно настроенным к его реформам ВС, 5 февраля 1937 г. предложил законопроект о расширении числа судей ВС США. Ясно, что Рузвельт планировал назначить на новые должности лояльных ему судей, которые поддержат инициативы Нового курса. Хотя законопроект вызвал обширную критику даже среди сторонников Президента и не был принят, политическое давление на Суд дало свои плоды: в результате один из судей изменил свою позицию в отношении реформ Рузвельта и, поскольку его голос являлся решающим, Суд начиная с 1937 г. допустил федеральное регулирование трудовых отношений, сначала пересмотрев решение по делу “*Lochner v.*

New York” (1905) [5], а затем признав конституционным закон Вагнера 1935 г., указав, что приведенный выше критерий пересечения границ штатов для осуществления федеральной юрисдикции отныне не является обязательным – достаточно существенного влияния внутриштатной деятельности на национальную экономику [4].

Собственно закон Вагнера стал и до сих пор является одним из ключевых федеральных законов в области трудового права. Прежде всего, он предоставил работникам право на объединение, создание профсоюзов, на ведение коллективных переговоров и право на забастовку. Также этим законом был запрещен ряд так называемых «несправедливых трудовых практик», а для целей контроля за его исполнением был учрежден Национальный совет по трудовым отношениям. При этом стоит отметить, что закон Вагнера не содержит каких-либо антидискриминационных положений – трудовая дискриминация на федеральном уровне будет запрещена только в 1960-х гг.

Другим столпом реформ Рузвельта стал Закон о справедливых условиях труда 1938 г., который впервые на федеральном уровне установил минимальный размер оплаты труда, запретил «тяжелый детский труд», урегулировал оплату сверхурочных работ, а также возложил на работодателей обязанность по составлению и хранению данных о работниках. ВС США аналогично признал закон соответствующим Конституции в деле “United States v. Darby” (1941).

Наконец, благодаря политике Нового курса в США появилась единая система социального страхования, введенная Законом о социальном обеспечении 1935 г. Так в США на общенациональном уровне появились страховые пенсии по старости, страхование на случай безработицы, а также пособия для нуждающихся детей и инвалидов.

США являются ярким примером страны, в которой социально-экономический кризис 1930-х гг. заставил трудовое право пробить стену закоренелого «дикого капитализма». Появление минимальных законодательных гарантий для работников было обусловлено объективными причинами: смены продолжительностью более 10 часов в день, невыносимые условия труда, несправедливая оплата труда, договоры желтой собаки [2] и т.д. Это показывает, что хотя можно и нужно вести дискуссию об аспектах и пределах регулирования трудовых отношений, основные гарантии прав работников, обеспечиваемые современным законодательством, безусловно, необходимы [1; 422].

Источники и литература

- 1) Таль, Л. С. Трудовой договор : цивилистическое исследование. [Часть 1]. Общие учения / Л. С. Таль. – Ярославль : типография Губернского правления, 1913. - XII, 422 с.
- 2) Barry Cushman, Doctrinal Synergies and Liberal Dilemmas: The Case of the Yellow-Dog Contract, 1992 Sup. Ct. Rev. 235 (1993)
- 3) Carter v. Carter Coal Co., 298 U.S. 238 (1936)
- 4) NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937)
- 5) West Coast Hotel Co. v. Parrish, 300 U.S. 379 (1937)