

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НОВОЙ ЗЕЛАНДИИ

HISTORY OF THE LABOUR LEGISLATION NEW ZEALAND

S. Maskaev

Annotation

The study of the process of formation of the labor legislation of New Zealand allows you to explore a valuable international experience in the field of legal regulation of labor relations and to use it to improve the labor law in Russia. In this article, based on an analysis of legislation, case law, legal literature explores the evolution of labor law in New Zealand.

Keywords: labor law, labor contract, labor relations, New Zealand.

Маскаев Сергей Дмитриевич
Аспирант,
ОУП ВО "АТИСО"

Аннотация

Исследование процесса становления трудового законодательства Новой Зеландии позволяет изучить ценный зарубежный опыт в области правового регулирования трудовых отношений и использовать его с целью совершенствования трудового права России. В данной статье на основании анализа законодательства, судебных прецедентов, юридической литературы исследуется эволюция трудового законодательства в Новой Зеландии.

Ключевые слова:

Трудовое законодательство, трудовой договор, трудовые правоотношения, Новая Зеландия.

Новая Зеландия входит в правовую систему английского общего права. Современная правовая система Новой Зеландии в основных чертах начала складываться с 1840 г., когда страна стала английской колонией. На ее территорию было распространено действие как статутов – законов, принятых британским парламентом, так и общего права – совокупности норм, выработанных в решениях судов первоначально в Англии, а затем и в ее колониях. Хотя с 1947 г. Новая Зеландия стала полностью самостоятельным государством, в ней до сих пор сохраняют действие британские законы, принятые в 1840–1947 гг., если при их издании было оговорено, что они распространяются на Новую Зеландию [1]. Вместе с тем система общего права по-прежнему остается важным и самостоятельным источником права Новой Зеландии. Что касается решений вышестоящих новозеландских судов, то они имеют силу обязательного прецедента как для них самих, так и для всех нижестоящих судов. В истории развития трудового права Новой Зеландии, в общем, и института трудового договора, в частности, принято выделять шесть этапов [3].

Итак, в 1840 г. Новая Зеландия стала колонией Англии и общественные отношения, включая трудовые, регулировались законами Англии, в том виде, в каком они существовали на момент колонизации. В частности, Закон о Нанимателях и наемных работников 1823 г. (Великобритания) распространялся на все английские колонии, в том числе и Новую Зеландию.

Примечателен тот факт, что Новая Зеландия – это единственная колония, которая при принятии собственного трудового законодательства отказалась от большинства норм, предписываемых законом о Нанимателях и наемных работников 1823 г., и в первую очередь это было связано с восприятием Новой Зеландией самой себя как колонии "свободного труда" [9].

В 1890–х гг. законодательная власть наконец-то обратила внимание на необходимость урегулирования трудовых отношений, что привело к серии радикальных трудовых реформ 1890–1894 гг.

В 1870–е годы процессы увеличения иммиграции, большей индустриализации, роста профсоюзного движения и организованного рабочего движения создали обстановку для проведения реформы законодательства о занятости на территории английских колоний. Первоначально эти реформы отражали изменения в Британии, но затем нашли свое отражение на территории Новой Зеландии. Законодательные инициативы, связанные с системой арбитража, ознаменовали серьезный отход от событий в Великобритании и были одними из первых важных примеров независимого правового развития в этих колониях [4].

В течение четырех лет после избрания новозеландским парламентом была проделана титаническая работа по замене английских законов собственными, в том числе парламент заложил основы современного трудового права. Он впервые принял целый ряд законодательных актов, направленных на защиту труда рабочих. Наиболее важными из них были Закон о фабриках 1894 г. и Закон

о работниках в торговле этого же года. Кульминацией этих реформ был Закон о промышленных спорах и арбитраже, принятый в 1894 г., который определял, каким образом разрешались промышленные споры. Кроме того, он заложил культуру трудовых отношений и его участников, в частности профсоюзов, которая существовала в дальнейшем в течение почти столетия.

Первые новозеландские акты о труде 1870–1890-х гг. преимущественно были направлены на регулирование производственных отношений, в частности, рабочего времени, времени отдыха и охраны труда. В то же время было введено и инспектирование условий труда на производстве. Однако собственно индивидуальному трудовому правоотношению и трудовому договору в этих актах почти не уделялось внимания. Более или менее последовательная разработка законодательства, регулирующего его, была начата лишь в 20 в.

Период, начиная с 1894 до 1970 г., в истории трудового права Новой Зеландии принято называть эпохой Арбитража. Главный принцип арбитражной системы трудовых споров заключался в том, что коллективные трудовые споры [12]* с участием коллектива работников могли быть взаимно разрешены, во-первых, через примирительные процедуры, а если стороны не пришли к соглашению, то спор подлежал рассмотрению в арбитражном суде.

* Тогда еще такие споры назывались промышленными или *industrial disputes*.

Согласно определению, содержащемуся в ст. 2 Закона о Промышленных спорах и арбитраже 1894 г., "под трудовым спором понимается любые разногласия, возникающие между одним или несколькими работодателями, а также ассоциацией работодателей и одним или несколькими профессиональными союзами или ассоциациями работников по поводу любых вопросов, связанных с трудом" [12].

С момента своего создания арбитражная система была очень стабильной, в нее внесено было мало изменений, пока в конце 1960-х гг. не начало нарастать давление, которое в конечном итоге привело к краху данной системы [3].

В 1973 г. был принят Закон о промышленных отношениях, который нашел поддержку одновременно работодателями и профсоюзами, его принятие повлекло проведение довольно значимых реформ в области труда и занятости. Ключевой задачей этих реформ было введение различий между некоторыми формами трудовых споров, например, проведено разграничение между "конфликтом интересов" и "конфликтом прав". Под "конфликтом интересов" подразумевается процедура по согласованию определенных сторонами понятий и условий трудоустройства на определенный период времени, которая сопутствует заключению договора. Статья 2 Закона о промышленных отношениях 1973 г. гласит: "Конфликт интересов – спор, созданный с намерением принять решение или заключить коллективный договор об урегулировании

условий труда в любой отрасли" [10]. С другой стороны, "конфликт прав" возникает уже в период действия трудового соглашения и связан с применением отдельных его условия, а так же обеспечением прав трудящихся [10].

После победы на выборах в 1984 г. Лейбористской партии, был принят Закон о трудовых отношениях 1987 г. По словам ученых, Закон 1987 г. произвел менее радикальные изменения в сфере регулирования трудовых отношений, чем от него ожидалось.

Наиболее существенным изменением была отмена обязательного арбитража в урегулировании трудовых споров, просуществовавшего на протяжении столетия. Согласно ст.13 Закона 1984 г. о поправках к Закону о промышленном арбитраже "...допускается рассмотрение трудовым арбитражем споров о конфликте интересов лишь в том случае, если обе стороны дали свое согласие на такое рассмотрение" [11]. По словам экспертов, если до принятия Закона 1984 г. на практике стороны в случае тупиковой ситуации в переговорах всегда обращались в трудовой арбитраж, то после принятия поправок к этому Закону работодатели почувствовали свободу в принятии решения о соответствующих выплатах и соблюдении коллективных соглашений [8]. Относительно профсоюзного членства в ст. 61 Закона 1987 г. была введена новая норма, в соответствии с которой "обязательное членство в профсоюзе является предметом переговоров при заключении соглашения между сторонами в каждом конкретном случае или, в отсутствие соглашения, при условии соблюдения учета голосов" [14].

Основные изменения коснулись решения вопроса о правомерности коллективных способов защиты прав рабочих на предприятии, в частности, было закреплено безусловное право на забастовку. Реформы также затронули функции арбитражного суда, который был переименован в суд по трудовым спорам. Подсудность данного суда была расширена, он стал рассматривать обязательства из причинения вреда в результате незаконных забастовок или локаутов.

Закон о трудовых договорах 1991 г. стал логическим завершением программы либеральных реформ, инициированной Лейбористским парламентом 1984 г., и продолженной новоизбранным в 1990 г. Национальным парламентом. Он оказал наиболее существенное влияние на регулирование трудовых отношений [17]. Основная его цель состояла в том, чтобы индивидуализировать трудовые отношения и освободить рабочие места от чрезмерного влияния профсоюзного коллектива [13].

В Законе о Трудовых договорах в 1991 г. впервые на законодательном уровне было дано определение трудового договора. Данный Закон ввел два вида трудовых соглашений: "индивидуальное трудовое соглашение", связывающее одного работника и одного работодателя и "коллективное трудовое соглашение", заключаемое минимум между одним работодателем и двумя или более работниками [6]. Коллективное трудовое соглашение сыграло ключевую роль в становлении новой системы

регулирования трудовых отношений благодаря своей двойственной природе, с одной стороны, как контракта, с другой – как коллективного соглашения, т.е. акта социального партнерства. По мнению профессора Г. Андерсона, "в качестве контракта о труде коллективное трудовое соглашение вполне нормально выполнило роль трудового договора, но, выполняя функции коллективного соглашения на уровне социального партнерства, оно способствовало созданию ситуации, при которой забастовки и локауты возможны в процессе обсуждения условий труда на коллективном уровне" [3].

Ключевые изменения в трудовом праве произошли благодаря индивидуализации трудового правоотношения, появлению индивидуального трудового договора.

Таким образом, Закон о трудовых договорах 1991 г. значительно изменил правовой ландшафт трудовых отношений. Коллективное регулирование труда с участием нескольких организаций начало уходить в прошлое, охватывая к тому времени лишь незначительную долю рабочих мест, а индивидуальное договорное регулирование труда заняло лидирующие позиции.

В 2000 г. был принят Закон о трудовых отношениях, который и по сей день занимает центральное место в современном трудовом законодательстве Новой Зеландии. Он, во-первых ввел принцип "добросовестности", который пронизывает все аспекты трудового правоотношения и является прочной правовой основой для содействия ведению легальных коллективных переговоров между профсоюзами и работодателями, во-вторых оптимизировал процедуры урегулирования трудовых споров, с целью их более быстрого, менее формализованного и более доступного разрешения [5].

Закон о трудовых отношениях действует уже более пятнадцати лет и за это время в него вносились множество поправок. Но несмотря на это, его основные положения, а также структура остаются практически неизменными.

Очень важным моментом является введение обязательного испытательного срока при приеме на работу работника, что послужило гарантией объективной оценки деловых качеств работника и способствовало противодействию субъективного подхода при трудоустройстве со стороны работодателей.

Закон о трудовых отношениях 2000 г. содержит определение трудовых правоотношений. Так, согласно п. 2 ст. 4 "трудовые правоотношения определены как: "...те, что складываются между: (a) работодателем и работником, нанятым работодателем; (b) профсоюзом и работодателем; (c) профсоюзом и членом данного профсоюза; (d) профсоюзом и другим профсоюзом, являющимися сторонами в переговорах по поводу заключения одного и того же коллективного соглашения; (e) профсоюза и другого профсоюза, являющихся сторонами одного и того же коллективного соглашения; (f) профсоюза и члена другого профсоюза, если оба профсоюза ведут переговоры о заключении одного и того же коллективного соглашения;

(g) профсоюза и члена другого профсоюза, если оба профсоюза являются сторонами одного и того же коллективного соглашения; (h) работодателя и другого работодателя, если оба работодателя ведут переговоры о заключении одного и того же коллективного соглашения". При этом в п. 5 той же статьи делается оговорка, что все вышеперечисленные конструкции являются лишь примерами и не должны ограничивать применение норм Закона о взаимных обязанностях сторон трудовых отношений [18].

В то же время, как и до принятия Закона 2000 г. на практике характер правоотношений по труду определяется преимущественно нормами прецедентного права, что вполне соответствует британской традиции трудового права [1].

Закон о трудовых отношениях также установил обязательную письменную форму трудового договора и правила собеседования до заключения договора. Помимо этого работникам был увеличен минимальный размер оплаты труда, улучшено материальное содержание в период отпусков, а также введен отпуск для родителей по уходу за ребенком, финансируемый из государственного бюджета в течение 14 недель.

Закон о трудовых отношениях 2000 г. определил трудовой договор следующим образом. Согласно ч. 2 ст. 5 трудовой договор – это договор найма, заключенный между работодателем и работником, а также между работодателем и надомником, включающий условия трудоустройства, содержащиеся в отдельном коллективном договоре и любые дополнительные условия, содержащиеся в отдельном соглашении; или индивидуальном трудовом соглашении [19].

Из определения понятно, что трудовой договор означает соглашение между работодателем и работником, а также между работодателем и надомником, при этом такое соглашение обладает признаками договора найма по общему праву Новой Зеландии. В данном определении разграничены трудовой договор и коллективный договор. В определении указывается, что трудовое соглашение включает или учитывает условия трудоустройства, взаимные права и обязанности, которые как раз и содержатся в коллективном договоре.

Помимо понятия трудового договора и обязательной письменной формы в Законе 2000 г. впервые на законодательном уровне были предусмотрены требования, предъявляемые к содержанию трудового соглашения. Так, в соответствии со ст. 65 Закона трудовой договор должен быть составлен в письменной форме и содержать следующие обязательные условия: наименование работодателя и работника; описание работы, которую должен выполнять работник; указание места работы; согласованный сторонами график работы и длительность рабочего дня работника; размер заработной платы работника; способы разрешения трудовых споров [11].

Закон о трудовых отношениях 2000 года дает определение сторон трудового договора. Так работодатель

как сторона трудового договора определяется как лицо, нанявшее любого работника или работников по договору найма [12]. Идентичное определение работодателя содержится и в ст. 5 Закона 2000 г. Данное определение является чрезвычайно узким, а крайне противоречащим является указание на договор найма, поскольку договор найма является категорией общего гражданского права.

Понятие "работник" в настоящее время содержится в ст. 6 Закона о трудовых отношениях – работник это любой человек, любого возраста, нанятый работодателем по трудовому договору для выполнения какой-либо работы за вознаграждение [7]. Работник в любом случае является физическим лицом, и закон не связывает возникновение правового статуса работника с достижением определенного возраста. Существенной характеристикой работника является персональное обслуживание или личное выполнение порученной работы, то есть работник не вправе поручить свою работу иному лицу.

История становления трудового правоотношения свидетельствует о том, что трудовое законодательство наиболее восприимчиво к экономическим и социальным изменениям в обществе. По мнению профессора Г. Андерсона "на данный момент времени структура рынка

труда в Новой Зеландии в результате принятия Закона о трудовых отношениях 2000 года выглядит прочно закрепленной" [3].

Индивидуализация трудового правоотношения и появление трудового договора в привычном и современном смысле произошли в 1991 г. в связи с принятием Закона о трудовых договорах, который ознаменовал переход от изжившего себя коллективно-промышленного регулирования труда к индивидуализированному трудовому правоотношению. Спустя всего несколько лет индивидуальное договорное регулирование труда заняло лидирующее место в практике многих крупных организаций Новой Зеландии. Закон о трудовых договорах отменил обязательное членство в профсоюзных организациях, тем самым укрепив прямую связь между работодателем и работником.

С принятием Закона о трудовых отношениях 2000 г. связано окончание процесса индивидуализации трудового правоотношения. Впервые на законодательном уровне закреплены легальные определения трудового правоотношения, трудового договора, сторон трудового договора, а также требования, предъявляемые к обязательной письменной форме трудового договора и его содержанию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Д.В. Черняева, Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография – М.; Волтерс Клувер, 2010 – 208 с.;
2. Прецедентное решение по делу *Cunningham v. TNT Worldwide Express (New Zealand) Ltd.* // *Employment Reports of New Zealand.* – 1993. – Vol. 1. – P. 695.
3. Anderson G. and Hughes J. *Employment Law in New Zealand.* LexisNexis, Wellington, 2014. // Андерсон Г., Хьюз Дж. Трудовое право Новой Зеландии. LexisNexis, Wellington, 2014.
4. Anderson and Michael Quinlan "The Changing Role of the State: Regulating Work Arrangements in Australia and New Zealand 1788–2007" (2008) 95 *Labour History* 111;
5. G. Anderson *Reconstructing New Zealand's Labour Law: Consensus or Divergence?* (Victoria University Press, Wellington, 2011)
6. *Employment Contracts Act 1991*, Wellington : Public Access To Legislation Project of the Parliamentary Counsel Office, 2012.
7. *Employment Relations Act of 2000.* – Wellington : Parliamentary Counsel Office, 2005;
8. Jane Bryson and Gordon Anderson "Reconstructing State Employment in New Zealand" in Marilyn Pittard and Phillipa Weekes (eds) *Public Sector Employment in the Twenty-First Century* (ANU e-Press, Canberra, 2007) at 253.
9. John Henning "New Zealand: An Antipodean Exception to the Master and Servant Rules" (2007) 41 *New Zealand Journal of History* 62 at 62.
10. *The Industrial Relations Act, 1973: A Study of the Legislation* (Industrial Relations Centre, Victoria University of Wellington, Wellington, 1974) at 18.
11. *Industrial Relations Amendment Act 1984*, s 13.
12. *Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894*, s 2
13. Harbridge, R. and Moulder, J. *Collective bargaining and the Employment Contracts Act: one year on.* *The Journal of Industrial Relations*, 1993, 35(1), p.62–83.
14. *Labour Relations Act 1987*, Wellington: Public Access To Legislation Project of the Parliamentary Counsel Office, 2007.
15. Section 65 of the *Employment Relations Act, 2000.* – Wellington : Parliamentary Counsel Office, 2014
16. Section 2 of the *Employment Contracts Act 1991.*
17. Roger Kerr "Successes and Failures of Labour Market Reform in New Zealand" (paper presented to Dublin Economic Workshop, Dublin, 16 October 1999).
18. Subsec. 2 S. 4 of the *Employment Relations Act, 2000.* – Wellington : Parliamentary Counsel Office, 2014
19. Subs. 2 section 5 of the *Employment Relations Act, 2000.* – Wellington: Parliamentary Counsel Office, 2014