

ПРОФСОЮЗЫ КАНАДЫ — ЗА ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (1939—1945)

И. В. Галкина

Рабочий класс Канады поддержал участие страны в войне с блоком фашистских агрессоров, заявив о готовности внести максимальный вклад в военные усилия, всячески содействовать развитию военного производства. Он добровольно отказался от использования самого эффективного средства борьбы — стачек, взяв обязательство разрешать все конфликты в промышленности путем переговоров и с помощью примирительных служб. Сознавая необходимость ускорения выпуска военной продукции, рабочие развернули «битву за производство», за повышение производительности своего труда. Их трудовые усилия явились важным вкладом в дело победы над фашизмом.

Принимая самое активное участие в военных усилиях, рабочий класс тем не менее не прекращал борьбы за улучшение экономического положения и социально-экономические права трудящихся. Сложность и специфика этой борьбы заключались в том, что она шла в условиях антифашистской войны, в условиях добровольного отказа рабочих от использования стачек. Поэтому ее успех во многом зависел от сплоченности и степени организованности рабочих. В 1939 г. профсоюзы — самые массовые организации рабочего класса — насчитывали 359 тыс. человек, что составляло 17,3% всех оплачиваемых несельскохозяйственных рабочих и служащих. Из них 60% (216,6 тыс.)¹ принадлежали к межнациональным союзам.

В профдвижении оформились три течения и три самостоятельных организационных центра. Самый крупный по численности и влиянию — Профессиональный и рабочий конгресс Канады (ПРКК), входивший составной частью в АФТ, представлял межнациональный юнионизм. 80% его союзов — межнациональные, объединявшие преимущественно квалифицированных рабочих одинаковых профессий США и Канады, с цеховой структурой организации. Всеканадский конгресс труда (ВКТ) представлял национальный юнионизм. Конфедерация католических рабочих Канады (ККРК) — католический синдикализм провинции Квебек.

Для всех профцентров было характерно острое соперничество

¹ Historical Statistics of Canada / Ed. by M. C. Urquhart. Toronto, 1965, p. 105.

во. Появление параллельных союзов создавало много трений между ними, что в конечном итоге подрывало и те и другие, отрицательно сказывалось на профсоюзном движении в целом и на его борьбе в защиту интересов трудящихся. Крайней враждебностью отличалось отношение ККРК ко всем некатолическим организациям, которая использовала все средства вплоть до срыва забастовок, чтобы помешать деятельности межнациональных и национальных союзов. Эта междоусобная борьба проходила в условиях, когда предприниматели оказывали упорное сопротивление организации рабочих в профсоюзы, применяли дискриминационные меры в отношении активистов и членов профсоюзов. Раздробленность профдвижения, отсутствие единого центра, который мог бы координировать усилия и сплачивать на борьбу за достижение общих целей и без того малочисленные профсоюзы, были одной из главных причин слабости рабочего движения.

Однако во второй половине 30-х годов в рабочем движении произошли существенные сдвиги влево, которые были связаны с созданием производственных союзов в отраслях массового производства. Четко наметилось стремление преодолеть слабую организованность и разобщенность рабочих и профсоюзов, что особенно проявилось в годы второй мировой войны. К 1945 г. число организованных рабочих удвоилось (711 тыс. человек)², и произошло это главным образом за счет промышленного пролетариата. Приток в профсоюзы наиболее сознательного и боевого отряда рабочего класса значительно активизировал профсоюзное движение. В нем заметно усилилась тенденция к единству. Объединение ВКТ с производственными профсоюзами, исключенными из ПРКК в 1939 г., и создание в 1940 г. Канадского конгресса труда (ККТ) показали, что «была сломлена первая преграда на пути единства действий межнациональных и национальных производственных союзов в Канаде»³. Низовые организации на практике осуществляли единство действий, и под их давлением на съездах всех профцентров принимались резолюции в пользу тесного сотрудничества по всем вопросам, касавшимся рабочего движения.

Несмотря на численный рост профсоюзов и высокий процент организованности в отдельных отраслях (сталелитейной, машиностроительной, полиграфической, на транспорте и др.), степень организованности рабочих все еще оставалась невысокой. К концу войны только 24,3% всех оплачиваемых несельскохозяйственных рабочих и служащих были объединены в профсоюзы. Во многих отраслях промышленности (пищевой, кожевенной, текстильной, консервной, лесоразрабатывающей и деревообрабатывающей и др.), а также в сфере услуг, торговле, где была сосредоточена значительная часть рабочей силы, по-

² Ibid.

³ Сороко-Цюпа О. С. Рабочее движение в Канаде (1929—1939). М., 1977, с. 210.

давлиющее большинство рабочих продолжали оставаться неорганизованными. Это, конечно, осложняло и затрудняло борьбу трудящихся и профсоюзов за социально-экономические требования.

Борьба рабочего класса и профсоюзов за улучшение экономического положения трудящихся была самым тесным образом связана с борьбой за общегосударственное законодательное признание их прав на организацию и коллективный договор. Эта борьба велась уже в течение многих лет. В предвоенные годы (1937—1938) рабочим провинций Новая Шотландия, Британская Колумбия, Альберта, Нью-Брансуик, Саскачеван удалось добиться принятия провинциальными парламентами статутах, в которых было записано право рабочих на организацию и коллективные договоры⁴. Но ввиду того что ни в одной провинции не был создан административный аппарат для проведения этих законов в жизнь, предприниматели легко обходили их; «права» рабочих лишь декларировались на бумаге. А в крупнейших промышленных провинциях Онтарио и Квебек вообще отсутствовало законодательство о праве рабочих на организацию, провинциальные правительства проводили откровенно антирабочую, антипрофсоюзную политику.

Недостатки провинциальных законов о труде и их неэффективность заставляли рабочих вести упорную борьбу за общегосударственный закон, которым бы закреплялись их права на организацию и коллективный договор, на создание гарантий выполнения закона. Пример американских рабочих оказывал сильное влияние на канадских трудящихся. Добиться такого же законодательства, как закон Вагнера в США, стало одной из их целей. Но федеральное правительство отклоняло все требования рабочих, ссылаясь на то, что трудовые отношения, социальное законодательство не являются его прерогативой⁵. Все же в 1939 г. федеральный парламент принял дополнительную статью к уголовному кодексу, которая предусматривала наказания за дискриминацию при увольнении и найме на работу членов профсоюзов и за применение угроз с целью помешать рабочим вступить в профсоюз по их выбору, на что они имели полное право⁶.

Закон о мерах военного времени (The War Measures Act), введенный в действие в августе 1939 г., предоставил федеральному правительству чрезвычайные полномочия во всех областях экономической и политической жизни страны, в том числе полную юрисдикцию над всеми трудовыми отношениями. 20 июня 1940 г. либеральное правительство М. Кинга декларировало принципы трудовых отношений во время войны, в числе кото-

⁴ Labour Legislation in Canada: A Historical Outline of the Principal Dominion and Provincial Labour Law, August 1945. Ottawa, 1945, p. 8.

⁵ В соответствии с конституционным разделением полномочий между федеральным и провинциальными правительствами главная роль в области трудовых отношений отводилась провинциям.

⁶ Канада, 1918—1945: Исторический очерк. М., 1976, с. 325.

рых провозглашалось право рабочих на организацию и желательность коллективных переговоров и трудовых соглашений. Но никакого специального административного аппарата для претворения этой программы на практике оно не создало. Средствами для достижения мира в промышленности являлись добровольное признание объявленных принципов предпринимателями и рабочими и примирительные органы.

Никаких реальных мер, чтобы заставить предпринимателей изменить отношение к рабочим организациям, принято не было. Предприниматели по-прежнему отказывали рабочим в признании профсоюзов и ведении с ними переговоров, использовали все средства, чтобы не допустить организации рабочих в профсоюзы. Лидеров и активистов профсоюзов увольняли с работы, заносили в «черные списки», членов профсоюзов не принимали на работу.

В ноябре 1940 г. компания «Крайслер» в Уинсоре уволила 23 члена профсоюза. В апреле 1941 г. «Нэшнл стил корпорейшн» в Гамильтоне уволила лидера местного отделения профсоюза в Гамильтоне и отказалась признать этот профсоюз как представителя рабочих на переговорах по заключению коллективного договора, хотя большинство рабочих проголосовали за этот профсоюз⁷. Вице-президент компании «Кэмпбелл суп, лмт.» отказал рабочим завода в Нью-Торонто признать их союз, открыто заявив, что в Канаде нет законов, обязывающих признавать профсоюзы⁸. В признании прав профсоюзов на коллективный договор было отказано рабочим золотых приисков, медных рудников в провинциях Онтарио и Квебек, рабочим-металлистам компании «Интернешнл никел», многим рабочим в резиновой промышленности и др. В автомобилестроении предприниматели соглашались подписать коллективный договор с избранными представителями рабочих и отказывали в этом Объединенному союзу рабочих автомобильной промышленности⁹.

Отказывая рабочим в признании их профсоюзов, предприниматели создавали свои, компанейские профсоюзы, куда рабочие вынуждены были вступать под угрозой увольнения с работы.

В меморандумах правительству весной 1941 г. ПРКК и ККТ потребовали, чтобы правительство при размещении военных заказов отдавало предпочтение тем фирмам, которые уже заключили коллективные соглашения со своими рабочими, чтобы «все военные контракты включали пункты, предусматривавшие признание профсоюзов и коллективных договоров»¹⁰. На встрече с членами кабинета при вручении меморандума лидер ПРКК Т. Мур выразил недовольство в связи с длительностью процедуры урегулирования конфликтов по вопросу признания профсою-

⁷ The Canadian Unionist, 1941, Apr., p. 268; May, p. 292.

⁸ CCL, Proceedings of the 2nd Annual Convention. Hamilton, 1941, p. 69.

⁹ Logan H. A. State Intervention and Assistance in Collective Bargaining.

The Canadian Experience, 1943—1954. Toronto, 1956, p. 13.

¹⁰ The Canadian Unionist, 1941, Febr., p. 214—218; The Canadian Congress Journal, 1941, Mar., p. 25; June, p. 7.

зов и их прав в соответствии с законом по расследованию промышленных конфликтов¹¹. Представители ККТ особенно настаивали на том, чтобы из закона был исключен пункт о голосовании по вопросу об объявлении стачки как необходимом голосовании значения примирительного комитета, а также предложили создать специальный орган, который бы защищал права рабочих на организацию в профсоюзы и ведение коллективных переговоров (путем предусмотрения штрафов и других наказаний за нарушение этих прав)¹².

Федеральное правительство пошло только на частичное удовлетворение требований профсоюзов, согласившись ускорить процедуру рассмотрения конфликтов по вопросам дискриминации, проводимой предпринимателями за принадлежность к профсоюзу и профсоюзную деятельность. 6 июня 1941 г. при федеральном министерстве труда была создана специальная, состоявшая из трех членов комиссия по расследованию таких конфликтов¹³. В ее обязанности входило изучать заявления рабочих о дискриминации за профсоюзную деятельность, давать заключения и рекомендации министру труда, который принимал окончательное решение, обязательное как для предпринимателей, так и для рабочих.

Буржуазный исследователь профсоюзного движения Г. А. Логан отмечал, что за время войны через эту комиссию прошло большое число жалоб рабочих о незаконном увольнении. Во многих случаях по приказу министра труда уволенные были восстановлены на работе с оплатой за вынужденный прогул¹⁴. Но в целом это не могло изменить отношения предпринимателей к профсоюзам и их членам. Как заявил президент ККРК А. Шарпентье, предприниматели предпочитали передавать вопрос о признании прав профсоюзов и их членов на рассмотрение различных комиссий по расследованию и органов примирения, но прямо признать эти права они отказывались¹⁵.

Прошедшие осенью 1941 г. съезды профсоюзных центров совершенно ясно показали, что ни одна рабочая организация не была удовлетворена политикой правительства в области трудовых отношений. Они признали неспособность правительства либералов провести в жизнь декларированную еще в июне 1940 г. политику в отношении профсоюзов и требовали, чтобы право

¹¹ Закон по расследованию промышленных конфликтов был принят в 1907 г. Основные положения закона заключались в том, что в случае возникновения конфликта на железнодорожном транспорте, в горнодобывающей промышленности, на коммунальных предприятиях стачки и локауты запрещались до тех пор, пока примирительный орган, созданный либо конфликтующими сторонами, либо министром труда, не произведет расследования и его результаты не будут опубликованы.

¹² CCL, Proceedings of the 2nd Annual Convention, p. 24—25.

¹³ The Labour Gazette, 1941, June, p. 613—614.

¹⁴ Logan H. A. Op. cit., p. 12.

¹⁵ The Labour Gazette, 1941, Oct., p. 1250.

рабочих на организацию и ведение коллективных переговоров через профсоюзы было установлено законом.

На 2-м съезде ККТ (сентябрь 1941 г.) было единодушно решено добиваться от правительства введения законодательства, основанного на следующих положениях:

«1. Право на организацию должно быть обязательным и должно быть учреждено специальное управление, чтобы проводить это право в жизнь.

2. Право профсоюза вести коллективные переговоры и подписывать соглашения о заработной плате и других условиях найма также должно быть обязательным как на государственных, так и на частных предприятиях и гарантироваться наказанием за нарушение этих прав.

3. Должно быть гарантировано право „закрытого цеха“¹⁶.

4. Должно быть предусмотрено право рабочих на забастовки в случае, если процедура примирения не дала результатов»¹⁷.

Хотя рабочий класс и профсоюзы играли всевозрастающую роль в развертывании военного производства в стране, большинство предпринимателей продолжали политику непризнания профсоюзов. Отстаивая свои права, рабочие вынуждены были прибегать к стачкам. Из 241 забастовки, произошедшей в 1941 г., 81 была вызвана отказом предпринимателей признать профсоюз, дискриминацией против членов профсоюзов. На эти стачки приходилось более 60% всего потерянного времени¹⁸.

Самая крупная забастовка по вопросу о признании профсоюза, его права на коллективный договор произошла в конце 1941 г. на золотых приисках Кёркленд-Лейк (провинция Онтарио). Межнациональный союз рабочих горнорудной и плавильной промышленности и ККТ, куда входил этот профсоюз, провели большую организационную работу среди рабочих этого района. К июню 1941 г. 75% всех рабочих 12 золотых приисков были членами отделения № 240 этого профсоюза¹⁹. Профобъединение потребовало от владельцев своего признания и права на заключение коллективного договора для всех 12 приисков, но получило отказ. Тогда профсоюз обратился в министерство труда с просьбой провести расследование. Министр труда Мак-Ларти передал конфликт на предварительное рассмотрение комиссии по расследованию таких конфликтов под председательством Х. Митчелла. Комиссия вынесла решение: каждый владелец должен заключить трудовое соглашение с избранными представителями своих рабочих. Таким образом, требование профсоюза

¹⁶ При «закрытом цехе» предприниматель в договорном порядке обязуется принимать на работу в течение действия договора только членов профсоюзов.

¹⁷ CCL, Proceedings of the 2nd Annual Convention, p. 62.

¹⁸ The Canada Year Book, 1942, Ottawa, 1942, p. 709; The Canadian Unionist, 1942, June, p. 20.

¹⁹ The Canadian Unionist, 1941, Oct., p. 104.

о праве на заключение единого трудового договора для рабочих всех приисков отклонялось.

Это решение не было принято рабочими. Назначенный в соответствии с законом по расследованию промышленных конфликтов примирительный комитет рекомендовал владельцам приисков профсоюз и его право вести переговоры и заключать коллективное соглашение для всех рабочих. Однако они отказались выполнить эти рекомендации. Провинциальное правительство Хепберна поддержало владельцев приисков, послав им на помощь полицию. Премьер-министр Кинг под тем предлогом, что его «вмешательство только еще больше обострит положение», отказался встретиться с представителями профсоюза²⁰.

Тогда на приисках было проведено голосование по вопросу об объявлении стачки. Подавляющее большинство рабочих высказались за стачку, которая была начата 18 ноября 1941 г.²¹ Еще раньше ККТ рекомендовал рабочим использовать любую возможность для примирения, в случае же стачки обещал оказать самую широкую поддержку, поскольку вопрос стоял о самых элементарных демократических правах профсоюзов. ККТ создал национальный стачечный комитет во главе с П. Конроем. Рабочим Кёркленд-Лейк была оказана помощь профсоюзами Канады и США. Межнациональный союз рабочих горнорудной и плавильной промышленности внес в фонд стачечников 10 500 долл.²²

Общественность также встала на сторону рабочих, осудив действия владельцев рудников и правительства. В г. Су-Сент-Мари 7 тыс. граждан послали петицию премьер-министру Кингу, требуя справедливого решения конфликта. Городской совет Виннипега принял резолюцию в поддержку бастовавших²³.

Как было отмечено на съезде ККТ в 1942 г., «конфликт на Кёркленд-Лейк был ярким примером нежелания федерального правительства действовать эффективно в критический период». Вина за возникновение конфликта возлагалась на правительство, и в первую очередь на ставшего к этому времени министром труда Х. Митчелла²⁴.

Само правительство предоставляло предпринимателям возможность не признавать права профсоюзов на коллективный договор, поскольку система коллективных договоров не была введена и на государственных предприятиях. Администрации таких государственных предприятий, как «Федерал эйркрафт, лмт.», «Лисайд энд Нэшнл стил корпорейшн, Гамильтон» и др., категори-

²⁰ Abella I. M. Nationalism, Communism and Canadian Labour. The CIO, the Communist Party and Canadian Congress of Labour 1935—1956. Toronto, 1973, p. 89.

²¹ The Canadian Unionist, 1942, May, p. 287.

²² Ibid., 1941, Dec., p. 153.

²³ Ibid., 1942, Jan., p. 176; Febr., p. 200; Mar., p. 231.

²⁴ CCL, Proceedings of the 3rd Annual Convention. Ottawa, 1942, p. 18—19.

чески отказывались заключить коллективные трудовые договоры с профсоюзами²⁵.

Резкое обострение трудовых отношений в конце 1942 г.— начале 1943 г., проявившееся в значительном росте стачечного движения²⁶, ставило под угрозу выпуск военной продукции. Федеральное и провинциальные правительства вынуждены были принять меры для разрешения назревшего конфликта. В декабре 1942 г., лишь через 2,5 года после того, как оно декларировало принципы трудовых отношений в стране, федеральное правительство Кинга, наконец, приняло постановление о введении системы коллективных договоров с профсоюзами на всех предприятиях 20 государственных корпораций²⁷. В феврале 1943 г. М. Кинг поручил Национальному военному управлению труда (НВУТ) в составе судьи К. МакТагью (представитель правительства), Дж. Кохена (представитель рабочих) и Л. Лаланда (представитель предпринимателей) выявить причины недовольства рабочих и представить предложения по их устранению²⁸. Национальное управление труда проводило расследование в течение двух месяцев (с 15 апреля по 17 июня 1943 г.).

Пока длилось расследование, на уступки рабочим пошли некоторые провинциальные правительства. В марте 1943 г. провинциальный парламент Британской Колумбии внес ряд поправок и дополнений в акт 1937 г. об арбитраже и примирении споров в промышленности. Разделы этого акта о коллективных переговорах были дополнены рядом новых положений: предприниматели обязывались вести переговоры о заключении коллективного договора с профсоюзом при условии, что большинство их рабочих являлись членами данного профсоюза; им запрещалось вмешиваться в дела профсоюзов. Слово «профсоюз» в акте 1937 г. не упоминалось. Поправка теперь определяла профсоюз как национальную и межнациональную организацию рабочих или местное отделение такой организации.

Хотя специального административного аппарата по проведению этого закона не создавалось, эти функции были возложены на министра труда провинции, который выдавал свидетельства профсоюзам или выбранным представителям рабочих на право ведения переговоров о подписании коллективного договора.

Процедура улаживания конфликтов, которая включала арбитраж, примирение и задержку стачек и локаутов, была сохранена, но в нее внесены изменения, удлинявшие ее сроки²⁹.

В провинции Онтарио право рабочих на организацию и коллективный договор утверждалось законом о коллективных переговорах³⁰, принятым в апреле 1943 г. При Верховном суде про-

²⁵ TLCC, Report of the Proceedings of the 57th Annual Convention. Calgary, 1941, p. 181; The Canadian Unionist, 1941, Aug., p. 51—52.

²⁶ В 1942 г. произошло 354 стачки, а в 1943 г. — 402.

²⁷ The Labour Gazette, 1942, Dec., p. 1402—1404.

²⁸ Ibid., 1943, Febr., p. 167.

²⁹ Ibid., May, p. 692—693.

³⁰ Ibid., p. 701.

винции учреждался специальный юридический орган — Трудовой суд (Labour Court), который должен был гарантировать осуществление этих прав. Трудовой суд был уполномочен выдавать свидетельства на заключение коллективных договоров «договорной единице» (collective bargaining agency), которая определялась как любой профсоюз или какая-нибудь иная организация рабочих, ставившая одной из своих целей заключение такого договора.

Закон обязывал предпринимателей вести переговоры с «договорной единицей», получившей такое свидетельство. Антипрофсоюзная практика предпринимателей объявлялась незаконной. Предпринимателям запрещалась какая-либо дискриминация рабочих за принадлежность к профсоюзу и профсоюзную деятельность. Оговаривалось, что при найме на работу запрещается предъявлять требование не вступать или выйти из профсоюза. Принуждение, запугивание, так же как финансовая или какая-либо другая помощь с целью оказать давление на рабочих и побудить их отказаться от прав, провозглашенных этим законом, также запрещались. Трудовой суд имел право восстанавливать на работу незаконно уволенных рабочих ³¹.

Отличительной особенностью этого законодательства было то, что оно не предусматривало процедуру улаживания конфликтов с помощью расследования, примирения, задержек стачек и локкаутов.

Таким образом, в провинции Онтарио в апреле 1943 г. был принят закон о трудовых отношениях, который не только признал, но и гарантировал право вступать в соглашение с предпринимателями об условиях работы не в одиночку, а коллективно, объединившись в профессиональные союзы ³².

Но, поскольку только в двух провинциях были такие гарантии, рабочие и профсоюзы продолжали добиваться законодательного установления своего права на коллективный договор в общегосударственном масштабе. Выступая перед членами Национального военного управления труда, проводившими расследование причин недовольства в стране, лидер рабочих Дж. Уорд заявил: «Большинству граждан нашей страны кажется странным тот факт, что для признания своих организаций рабочие должны прибегать к стачкам, к прекращению работы в военное время, чего рабочие не хотят делать и используют только как средство давления на самой последней грани отчаяния. Наше

³¹ Ibid.

³² Однако и этот акт полностью не удовлетворил профсоюзы. Критикуя его, Исполком ККТ в отчете 4-му съезду отметил, в частности, тот факт, что решение рабочих вопросов было поручено юристам, не компетентным в них. Принятая на съезде резолюция требовала вопросы в области трудовых отношений решать с помощью управления из представителей рабочих, администрации и общественности, но не суда, а также запретить коммандейские союзы. См.: CCL, Proceedings of the 4th Annual Convention. Montreal, 1943, p. 18, 71.

существующее законодательство должно быть изменено таким образом, чтобы предприниматели не смогли отказывать рабочим вести коллективные переговоры о трудовом соглашении через свои организации». Другой профсоюзный лидер, Дж. Берт, сообщил, что «Объединенный союз рабочих автомобильной промышленности должен был много раз обращаться с заявлением об учреждении органов расследования, и все они имели дело с вопросами признания своего права на заключение договора»³³.

Успешная деятельность профсоюзов по ускорению темпов военного производства в стране, рост численности профсоюзов, усиление позиций и роли в рабочем движении, необходимость сохранения «мира в промышленности» в интересах военных усилий — все эти факторы способствовали введению коллективно-договорной практики. Перед НВУТ в мае—июне 1943 г. в поддержку требований профсоюзов выступили Монреальское управление торговли, Канадская строительная ассоциация и др. Канадская торговая палата настаивала на принятии трудового кодекса, который предусматривал бы возможность предотвращения промышленных конфликтов и механизм, обеспечивавший их разрешение без обращения к стачке³⁴. Некоторые предприниматели уже встали на путь сотрудничества с профсоюзами, хотя их ведущая организация — Канадская ассоциация промышленников — по-прежнему возлагала ответственность за промышленные конфликты на профсоюзы и противилась признанию их прав.

Требования рабочих и профсоюзов получили полную поддержку Кохена, который заявил: «Совершенно неправильно приписывать конфликты в промышленности тому или иному типу профсоюзной организации, недоброжелательности некоторых профсоюзных лидеров, конкурентной борьбе между профсоюзами». По мнению Кохена, причинами обострения трудовых отношений являлась «несправедливая рабочая практика» предпринимателей, а именно: дискриминация, компанейские союзы, постоянный отказ признать и иметь дело с wybranными для переговоров представителями; а также целый ряд ошибок в политике правительства, которое с начала войны игнорировало справедливые требования рабочих³⁵.

В ходе выработки рекомендаций правительству между членами НВУТ возникли серьезные разногласия, которые в основном касались политики в области заработной платы. В результате 19 августа 1943 г. правительству М. Кинга было представлено два доклада: доклад большинства, авторами которого были пред-

³³ Woods H. D. Canadian Collective Bargaining and Dispute Settlement Policy: An Appraisal.— The Canadian Journal of Economics and Political Science, 1955, Nov., N 4, p. 463.

³⁴ Ibid., p. 464.

³⁵ Report of National War Labour Board Arising out of its Public Inquiry into Labour Relations and Wage Conditions together with a Minority Report. Ottawa, 1944, p. 16—19.

ставители правительства и предпринимателей, и доклад меньшинства, особое мнение Кохена, представителя рабочих и профсоюзов.

За необходимость введения коллективно-договорной практики выступили все члены НБУТ, проводившие расследование. Касаюсь политики в области трудовых отношений, оба доклада рекомендовали принять национальный кодекс трудовых отношений, который включал бы как главный принцип обязательность переговоров и коллективных договоров. В докладе Кохена подчеркивалась также обязательность признания права профсоюза на подписание коллективного договора. Оба доклада профсоюза на гарантии против нарушения этих принципов.

Для проведения в жизнь этого кодекса предусматривалось создание специального органа — федерального и провинциальных управлений по трудовым отношениям. Согласно рекомендациям большинства эти управления должны были состоять из назначаемых экспертов. Кохен предлагал состав этих управлений на основе равного представительства рабочих, предпринимателей и нейтрального председателя.

Доклад большинства рекомендовал запретить стачки и локауты. Все конфликты подлежали обязательному арбитражу со стороны федерального Управления по трудовым отношениям. В рекомендациях Кохена не содержалось запрета на стачки, обязательный арбитраж предусматривался только для разбора жалоб, связанных с толкованием и применением коллективного договора, а для разрешения других споров — органы примирения из представителей рабочих, администрации и общественности. Оба доклада рекомендовали распространить действие этого федерального кодекса на все предприятия, имевшие существенное значение для военных нужд³⁶.

Получив доклады в августе 1943 г., правительство либералов не торопилось с реализацией их предложений. Оно решило обсудить их еще на конференции министров труда всех провинций. Опубликование докладов было задержано³⁷, что вызвало глубокое недовольство рабочих и профсоюзов, поскольку в них содержались две точки зрения на положение дел в области рабочей политики правительства. Все это было воспринято как желание либералов затянуть решение столь важного для рабочего класса вопроса и привело к значительному падению влияния либеральной партии в рабочей среде. Это уже продемонстрировали провинциальные выборы в крупнейшей промышленной провинции Онтарио (август 1943 г.), а также дополнительные федеральные выборы в избирательных округах Картье (Монреаль), Стенстед (Квебек), Селкирк (Манитоба) и Гумбольдт (Саскачеван), на которых либералы потерпели провал. «Шоком» явилась не столько победа консерваторов, сколько довольно высокий процент го-

³⁶ Ibid., p. 11, 35—36.

³⁷ Доклады были опубликованы только 28 января 1944 г.

лосов, поданных за социал-демократическую партию — Федерацию кооперативного содружества (ФКС)³⁸. На съездах ККТ и ПРКК осенью 1943 г. широко дебатировался вопрос о необходимости самостоятельных политических действий рабочего класса для того, чтобы добиться удовлетворения своих требований. Подавляющее большинство делегатов съезда ККТ высказались за поддержку и сотрудничество с ФКС³⁹.

Именно утрата либеральной партией поддержки со стороны значительной части рабочего класса, угроза потери ее влияния на рабочее движение, и в частности на профсоюзы, усиление авторитета и влияния третьей партии — ФКС заставили либералов встать на путь социальных реформ, ускорить их разработку и принятие.

8–10 ноября 1943 г. в Оттаве состоялась конференция, на которой присутствовали министры труда всех провинций. В ходе дискуссии выяснилось, что провинции поддерживают предложение о введении кодекса трудовых отношений, предусматривающего пункт об обязательности коллективно-договорной практики, если его применение ограничивалось военными предприятиями. Министры труда Онтарио и степных провинций высказались за распространение кодекса на все промышленные предприятия. Провинции заявили о готовности сотрудничать с федеральным правительством при проведении в жизнь нового кодекса трудовых отношений. Однако конференция показала, что провинции отстаивали сохранение своей юрисдикции в области трудовых отношений. Они настаивали на проведении в жизнь кодекса через свои административные органы⁴⁰. Как уже отмечалось, в ряде провинций он уже фактически действовал.

Проект федерального кодекса трудовых отношений военного времени, включавший многие требования канадских рабочих, за которые они боролись долгие годы, был представлен всем профсоюзным центрам, провинциальным управлениям для обсуждения и одобрения. Привлекая профсоюзы к обсуждению вопросов, в которых они непосредственно заинтересованы, а также делая эти важные уступки, либеральное правительство пыталось восстановить пошатнувшееся влияние либералов среди рабочего класса.

17 февраля 1944 г. федеральное правительство приняло наконец постановление «Правила трудовых отношений в военное время»⁴¹. В разделе «Права рабочих и предпринимателей» устанавливалось: каждый рабочий имеет право быть членом профсоюза или другой рабочей организации и принимать участие в их законной деятельности. Одновременно признавались и права предпринимателей на организацию.

³⁸ Поздеева Л. В. Социальная политика канадского правительства в годы второй мировой войны. — В кн.: Американский ежегодник, 1979. М., 1979, с. 235.

³⁹ CCL, Proceedings of the 4th Annual Convention, p. 53–54.

⁴⁰ The Labour Gazette, 1943, Nov., p. 1457.

⁴¹ Labour Legislation in Canada in 1944. Ottawa, 1945, p. 8–16.

Правила провозглашали и обязательность коллективно-договорной практики, детально разработав все ее аспекты. Было дано четкое определение «договорной единицы», являвшейся юридической стороной в переговорах по заключению коллективного договора: это или представители, избранные по собственному выбору рабочих, или профсоюз. Устанавливалась процедура выбора рабочих представителей на ведение переговоров с предпринимателями, в основу которой был положен мажоритарный принцип: представители должны выбираться большинством голосов в результате голосования. Если большинство рабочих предприятия — члены одного профсоюза, то этот профсоюз получал право назначать своих представителей на переговоры с предпринимателями от имени всех рабочих. Профсоюз, претендовавший на заключение трудового соглашения для рабочих нескольких предприятий, должен получить согласие большинства трудящихся каждого предприятия.

Учитывая наличие в стране двух типов профсоюзов — производственных и цеховых, — признавались права и тех и других. Цеховые союзы, как и производственные, получили право назначать должностных лиц на ведение переговоров и заключение договора. Следовательно, признавалось право рабочих, организованных в цеховые и производственные профсоюзы, на особые интересы и заключение коллективных трудовых соглашений для своих членов⁴².

Выдача сертификата на заключение коллективного договора «договорной единице» — представителям рабочих или профсоюзу — поручалась Управлению по трудовым отношениям в военное время, состоявшему из председателя, вице-председателя и восьми членов (по четыре представителя от рабочих и предпринимателей)⁴³. В его функции входило установление правильности выбора или назначения представителей на переговоры. В течение 10 дней после получения профсоюзом или представителями рабочих сертификата предприниматели в обязательном порядке должны начать переговоры о заключении коллективного договора⁴⁴.

Правила предписывали и меры по регулированию самого процесса ведения коллективных переговоров и разрешению конфликтных ситуаций, возникавших в ходе переговоров. Закон требовал, чтобы заинтересованные стороны вели переговоры честно и делали все, чтобы достичь соглашения.

Для разрешения конфликтов в ходе переговоров была разработана обязательная процедура посредничества и примирения. Роль посредника брало на себя государство. Если договаривавшиеся стороны в течение 30 дней не смогли подписать коллективный договор, то они были обязаны обратиться в Управление по трудовым отношениям, указав причины спора. В этом случае управление было обязано отослать дело министру труда, который

⁴² Ibid., p. 10.

⁴³ Ibid., p. 13.

⁴⁴ Ibid., p. 11.

в течение трех дней назначал чиновника по посредничеству для оказания помощи договаривавшимся сторонам в достижении соглашения. Если же в течение 14 дней конфликт не был урегулирован, посредник представлял министру труда отчет, в котором указывал, по каким вопросам стороны не смогли договориться, излагал условия, на которые стороны соглашались, давал свои рекомендации, могло ли, с его точки зрения, соглашение быть достигнуто в результате назначения Комитета по примирению. Если посредник рекомендовал назначение примирительного органа, министр труда немедленно отдавал распоряжение о назначении Комитета по примирению⁴⁵.

Задача этого комитета — продолжить попытку привести стороны к соглашению. И в любом случае комитет представлял министру труда отчет о своих выводах и рекомендациях в течение 14 дней с момента назначения председателя или в течение более длительного периода с согласия конфликтующих сторон. Министр был обязан ознакомить стороны с этим отчетом и опубликовать его.

Пока не была исчерпана вся процедура переговоров и посредничества, стачки и локауты запрещались. Эта длительная изматывающая процедура принудительного примирения была, конечно, направлена на то, чтобы ослабить позиции, сломить сопротивление рабочих, профсоюзов. Только достаточно сильные профсоюзы могли вести борьбу до конца — добиваться удовлетворения своих требований.

Правила четко определяли сроки действия коллективного договора и процедуру по его возобновлению: коллективное соглашение должно заключаться на срок не менее одного года. В тех случаях, когда оно заключалось на более длительный срок, в нем должна быть предусмотрена статья о возможности его расторжения в любое время по прошествии одного года с уведомлением об этом за два месяца.

Правила устанавливали даже часть содержания коллективного трудового соглашения. Они предписывали: каждый договор должен включать пункт о запрете стачек и локаутов в период его действия и о принудительном арбитраже конфликтов, возникших в результате различной интерпретации договора сторонами или нарушения его, без прекращения работы⁴⁶. Подписанный коллективный договор должен был строго выполняться обеими сторонами.

Ввиду правительственного контроля над движением заработной платы возможности переговоров об ее изменении были огра-

⁴⁵ Комитет по примирению был трехсторонним, подобно примирительным органам, создаваемым в соответствии с законом по расследованию промышленных конфликтов. В его состав входили представители конфликтующих сторон и нейтральный председатель. В случае отсутствия рекомендаций о назначении своих представителей одной или обеих сторон министр получил право назначать членов примирительного комитета по своему усмотрению.

⁴⁶ Labour Legislation in Canada in 1944, p. 12.

ничены. Правила категорически предписывали: ни один заключенный коллективный договор, вносивший изменения в существовавшие ставки заработной платы, не должен выполняться по этому пункту до тех пор, пока данные изменения не будут одобрены Национальным военным управлением труда⁴⁷, ответственным за проведение в жизнь политики стабилизации заработной платы.

Правила категорически запрещали «несправедливую трудовую практику» как со стороны предпринимателей, так и профсоюзов. Ст. 19 запрещала предпринимателям вмешиваться в деятельность профсоюзов или любой другой организации рабочих. Кроме того, воспрещалось отказывать рабочим в найме из-за принадлежности их к профсоюзу, использовать различного рода угрозы с целью заставить рабочих выйти из профсоюза.

Ст. 20 запрещала функционерам профсоюзов использовать принуждение или оказывать влияние на рабочих с целью заставить вступить в профсоюз, проводить организационную деятельность в рабочее время без согласия администрации. Ни один профсоюз, ни одна рабочая организация не должны поддерживать, поощрять любую деятельность, которая вела бы к сокращению производства. Хотя и делалась оговорка, что этот пункт не урезает законное право профсоюзов на стачку, вся процедура примирения и посредничества была направлена на ограничение этого права.

Действие правил трудовых отношений в военное время распространялось на все государственные и частные предприятия, имевшие существенное значение для военных нужд. Что же касается предприятий гражданских отраслей, которые находились в сфере юрисдикции провинциальных властей, то предусматривалась возможность распространения действия правил и на них, если провинциальные власти посредством принятия соответствующих законодательств включают их в сферу действия этих правил⁴⁸. В случае заключения соглашения с федеральным правительством провинциальные управления по трудовым отношениям получали право проводить правила в жизнь и в отношении предприятий, имевших существенное значение для военных нужд в своих провинциях. Тогда федеральное правительство сохраняло юрисдикцию только над своими собственными предприятиями⁴⁹.

27 апреля 1944 г. были заключены соглашения о проведении правил в жизнь с провинциями Онтарио и Британская Колумбия, в мае 1944 г. — с провинциями Нью-Брансуик, Манитоба, Саскачеван, в июне — с провинциями Новая Шотландия и Квебек⁵⁰.

В провинциях Онтарио, Нью-Брансуик, Новая Шотландия, Манитоба и Британская Колумбия учреждались провинциаль-

⁴⁷ Ibid., p. 11.

⁴⁸ Ibid., p. 12, 10.

⁴⁹ The Labour Gazette, 1944, Febr., p. 137—138.

⁵⁰ Ibid., 1944, May, p. 610; July, p. 847, 905.

ные управления по трудовым отношениям, которые были ответственны за применение правил к предприятиям всех отраслей. В Квебеке и Саскачеване на провинциальные управления возлагалось их проведение только в отношении предприятий в тех отраслях, которые имели существенное значение для военных нужд. В провинциях Альберта и о-в Принца Эдуарда эти правила проводились Национальным управлением по трудовым отношениям только в отношении государственных и частных предприятий в отраслях, связанных с военными нуждами.

Хотя в четырех провинциях действие Правил трудовых отношений в военное время не распространялось на предприятия гражданских отраслей, в 1944 г. в Квебеке и Саскачеване, а в 1945 г. в провинции о-в Принца Эдуарда⁵¹ были приняты аналогичные провинциальные акты.

Таким образом, в результате длительной и упорной борьбы рабочий класс и профсоюзы добились закрепления в законодательном порядке права на ведение коллективных переговоров и заключение трудовых соглашений. Правительство либералов вынуждено было признать принцип коллективных переговоров как лучшую форму трудовых отношений в стране⁵². Но организованные рабочие продолжали борьбу. Они добивались:

принятия «постоянного кодекса» вместо постановления, имеющего силу только на время войны;

вручения свидетельства на ведение коллективных переговоров и заключение трудовых соглашений профсоюзу, а не выбранным представителям рабочих (практика показала, что администрация многих компаний, например «Форд мотор», готова была вести переговоры с избранными представителями рабочих, но отказывалась вести переговоры с Объединенным союзом рабочих автомобильной промышленности);

изменения определения «большинства» при голосовании по выборам представителей на переговоры (определение большинства должно означать большинство рабочих, принимавших участие в голосовании, а не большинство рабочих данного предприятия);

обязательности включения в коллективные договоры пунктов о профсоюзных гарантиях, таких, как «закрытый цех» или профсоюзный цех, сохранение членства⁵³, перевод профсоюзных взно-

⁵¹ Labour Legislation in Canada in 1944, p. 37—40, 81; Labour Legislation in Canada in 1945. Ottawa, 1945, p. 25—26.

⁵² Все эти принципы регулирования трудовых отношений, тщательно и детально разработанные и принятые в годы войны, легли в основу федерального закона о расследовании, посредничестве и разрешении конфликтов в промышленности, который был принят 1 сентября 1948 г. и действует в настоящее время.

⁵³ При профсоюзном цехе предприниматель имеет право нанимать и неорганизованных рабочих, но по истечении определенного срока, обычно 30 дней, они должны в обязательном порядке вступить в профсоюз. Сохранение членства означает, что те рабочие, которые состояли в профсоюзе в момент заключения договора или вступили в него после этого, должны сохранять свое членство в течение действия соглашения и регулярно платить членские взносы. Если рабочий по какой-либо причине

сов из заработной платы по письменному заявлению рабочего и др.

Организованные рабочие решительно вели борьбу за профсоюзные гарантии. Так, обзор 194 коллективных соглашений, заключенных в первой половине 1944 г., проведенный отделом промышленных отношений Куинского университета, показал, что треть их (32,5%) содержала пункты о профсоюзных гарантиях⁵⁴.

Принятое федеральное законодательство в области трудовых отношений, хотя и не полностью удовлетворяло рабочих и профсоюзы, создавало благоприятные условия для организации трудящихся масс и разворачивания дальнейшей борьбы за улучшение их экономического положения. Это была одна из наиболее крупных побед рабочего класса в годы второй мировой войны, свидетельствующая о возросшей роли и силе рабочего класса и его организованного отряда в общественно-политической жизни страны.

выбывал из профсоюза, то предприниматель по представлению профсоюза был обязан уволить его с работы.

⁵⁴ The Labour Gazette, 1944, July, p. 871.