



Сегодня люди, как правило, работают не в одиночку, а в составе группы, объединенной по какому-то принципу, например общности территории, профессии, социальных условий, случайных обстоятельств, в которых они оказались. Это не означает, что они постоянно должны находиться рядом и совместно выполнять работу, главное здесь — включенность в определенную систему межличностных отношений.

Группа может выступать в качестве управляющей, управляемой или самоуправляемой структуры с различной степенью сплоченности ее членов — от неорганизованной толпы до единого коллектива. Чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам, главным из которых можно считать наличие общей цели у всех ее членов. Последняя может формироваться в результате взаимного влияния их индивидуальных целей или задаваться извне в соответствии с миссией организации. Но всегда будет совместной, единой для всех, а не просто одинаковой, схожей.

Коллектив играет огромную роль в жизни каждого человека, которую трудно переоценить. Прежде всего, в его рамках удовлетворяется естественная потребность людей в общении и деловом взаимодействии, в принадлежности к группе себе подобных; у коллектива человек в необходимых случаях обретает поддержку и защиту; в своем коллективе он в первую очередь находит признание успехов и достижений. В то же время, наряду с желанием быть в коллективе, люди хотят отличаться от других, оставаться какими они есть индивидуальностями, достойными уважения.

1. Понятие, роль и значение трудового коллектива.

Трудовой коллектив как субъект трудового права выступает главным образом на государственном, муниципальном, а также коллективном производстве.

Как субъект трудового права трудовой коллектив представляет собой объединение граждан, участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора с ней. Помимо работников, осуществляющих обычные трудовые функции, в состав трудового коллектива входит администрация, т. е. должностные лица, главной обязанностью которых является управление процессом

труда и руководство производственно-хозяйственной деятельностью. Указанные должностные лица включаются в трудовой коллектив также лишь постольку, поскольку между ними и организацией заключен трудовой договор (контракт). В рамках трудового коллектива действуют его органы (СТК, КТС), а также общественные организации, образуемые коллективом.

Вместе с тем понятие трудового коллектива как субъекта трудового права может толковаться и в узком смысле, предусматривающем только коллектив работников (без включения сюда должностных лиц из числа администрации). Различное понимание трудового коллектива (в широком и узком смысле) дает возможность более полно и дифференцированно подходить к содержанию статуса этого субъекта трудового права в рамках обособленной организации. Во-первых, трудовой коллектив характеризуется совместным коллективным трудом на базе обобществленных средств производства. Утверждение общественной собственности на средства производства и связанное с этим превращение труда в свободный и всеобщий обеспечивают в деятельности трудовых коллективов органическое сочетание государственных, коллективных и личных интересов, порождают отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи. Социалистические трудовые коллективы — это свободные объединения людей, осуществляющих трудовую деятельность на подлинно коллективистских началах. Этим они отличаются от соединения работников на капиталистических предприятиях, в которых господствует власть капитала, интересы трудящихся противостоят интересам собственника. «Кооперация наемных рабочих, — писал К. Маркс, — есть, далее, только результат действия капитала, применяющего этих рабочих одновременно. Связь их функций и их единство как производительного совокупного организма лежит вне их самих, в капитале, который их объединяет и удерживает вместе. Поэтому связь их работ противостоит им идеальна как план, практически — как авторитет капиталиста, как власть чужой воли, подчиняющей их деятельность своим целям».

Во-вторых, трудовой коллектив представляет собой определенную систему организации работников, объединяемую совместной деятельностью, внутренней структурой и разделением функций. Это не случайное скопление людей или группировка по какому-либо признаку, а именно объединение, обладающее организационным единством, органами управления и целостной системой отношений. Этим признаком трудовой коллектив отличается от иных социальных общностей (например, классов, социальных групп и слоев, административно-территориальных общностей).

В-третьих, трудовой коллектив — это такое объединение, которое характеризуется общностью целей и единством воли (действий) его членов. Создание трудовых коллективов, в конечном счете, определяется потребностями общества, поэтому государственно-правовое, признание получает такой коллектив, который обеспечивает достижение общественно полезных целей. В условиях планомерной организации народного, хозяйства цели и задачи трудовых коллективов конкретизируются в перспективных и текущих планах экономического и социального развития, отражаются в трудовых функциях работников, чем и обеспечивается единство их действий. Воля трудового коллектива учитывается при формировании планов — последние представляются на утверждение государственных органов только после рассмотрения их трудовыми коллективами.

Трудовой коллектив, таким образом,— это не случайное скопление людей или группировка их по какому-либо признаку, а целостное социально-трудовое объединение, обладающее организационным единством, общими органами управления, действующими в рамках, конкретной организации, применяющей труд наемных работников.

2. Классификация прав и полномочий трудового коллектива.

Каковы же конкретные права трудового коллектива как субъекта трудового права, как они распределяются между его органами и структурными элементами? Действующее законодательство России дает на эти вопросы определенный ответ. Трудовой коллектив независимо от его организационно-правовой формы решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект; рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия; определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива; определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций; решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Указанные выше полномочия трудового коллектива, конечно, не исчерпывают всего содержания его статуса. Здесь важно обозначить принципиальный подход к определению границ этих полномочий. Он заключается в том, что, во-первых, объем полномочий трудового коллектива предприятия не может быть шире объема полномочий самого предприятия; во-вторых, конкретные права трудового коллектива распределяются между его органами, и прежде всего между общим собранием (конференцией) и СТК и в-третьих трудовой коллектив осуществляет

свои полномочия на началах самоуправления.

Трудовой коллектив - это не аморфное объединение, а объединение, организованное таким образом, чтобы у него была реальная возможность решать производственные, социальные, организационные и другие общие для всех или многих его членов вопросы.

Общее собрание трудового коллектива решает наиболее важные, принципиальные вопросы жизни и деятельности трудового коллектива. Если трудовой коллектив большой и созыв общего собрания затруднен из-за многочисленности или территориальной разобщенности, то собрания могут проводиться по цехам, отделам, участкам, бригадам и другим подразделениям, где обсуждаются вопросы, интересующие всех членов трудового коллектива. Окончательное решение в таком случае принимается конференцией трудового коллектива, участниками которой являются представители всех структурных подразделений трудового коллектива. Порядок выборов и нормы делегатов на нее определяются отдельно.

СТК государственных и муниципальных предприятий вправе: осуществлять контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений работников, информировать трудовой коллектив об их выполнении; заслушивать администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах производственно-хозяйственной деятельности, намечать меры, способствующие более эффективной работе предприятия, соблюдение принципа социальной справедливости; решать вопросы совершенствования управления и организационной структуры предприятия, обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу и справедливого распределения социальных благ; принимать решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшение условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих, решать другие вопросы социального развития трудового коллектива; решать вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдения правил внутреннего распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины на предприятии, намечать меры по ее улучшению; осуществлять контроль за предоставлением льгот и преимуществ новаторам, передовикам производства, ветеранам войны и труда за счет средств фондов материального поощрения и социального развития; заслушивать представления коллективов подразделений, вносить предложения о применении мер морального

и материального поощрения за успехи в труде, рассматривать вопросы о представлении к государственным наградам; решать вопросы избрания СТК производств, цехов, отделов, отделений, участков и других подразделений и определять их права и пределы полномочий (в пределах полномочий СТК предприятия); решать другие вопросы производственного и социального развития, если они не отнесены к компетенции собрания (конференции) трудового коллектива.

Следует особо отметить право трудового коллектива на ведение коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов, включая право на забастовку (ст. 37 Конституции РФ).

Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора, и трудовой коллектив прибегает к ней в исключительных случаях. Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства при наличии кворума не менее двух третей членов данного коллектива; решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). Здесь же избирается орган, который возглавит забастовку. Это может быть профком, стачком, СТК. При этом никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. О начале забастовки указанный выше орган должен предупредить администрацию (руководителя) организации не позднее чем за 10 календарных дней в письменной форме.

Трудовой коллектив — самостоятельный субъект права, наделенный полномочиями по самоуправлению и реализующий их в рамках определенной организации. Как субъект самоуправления трудовой коллектив вступает в организационно-управленческие отношения с работодателем, администрацией и Отдельными ее должностными лицами.

Таким образом, специфика трудового коллектива как самоуправляемого коллективного субъекта права заключается в том, что его полномочия реализуются на широкой демократической основе. Работники участвуют в управлении делами организации, как правило, непосредственно (через общее собрание) либо опосредованно — через СТК.

Выводы.

Подводя итоги можем сделать ряд выводов и предложений.

Как видим, трудовые коллективы, хотя и играют определенную роль, но незначительную. И надо стараться увеличивать их роль не на словах, а на деле. Однако это станет возможным лишь в том случае, когда наемные работники с помощью системы участия в прибылях предприятия (покупки его акций, облигаций) станут одновременно и собственниками части (доли) капитала (имущества), принадлежащего предприятию, на котором они работают. Тогда они будут кровно заинтересованы в наиболее эффективном решении всех вопросов жизни предприятия. Если наемные работники озабочены в основном собственной судьбой, и предметом их особого внимания является повышение заработной платы, то работающим собственникам отнюдь не безразличны интересы предприятия в целом. А имея например, акции, они склонны больше инвестировать с тем, чтобы в дальнейшем получить большой доход по дивидендам, нежели постоянно и настойчиво требовать повышения заработной платы.

Развитие трудового коллектива является одним из важнейших факторов успешной деятельности организаций. При этом инвестирование в развитие кадров играет большую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей. Под развитием персонала понимается совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации работников. Это охватывает, прежде всего: - обучение, которое в форме общего и профессионального образования дает необходимые знания, навыки и опыт; - повышение квалификации, задача которого - улучшение профессиональных знаний и навыков. Например, развитие кадров должно стоять на первом плане, для чего необходимы: - поддержка способных к обучению работников; - распространение знаний и передового опыта; - обучение молодых квалифицированных сотрудников; - осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников; - снижение текучести кадров. Как содействовать развитию и росту сотрудников: - ставить каждому достижимые и стимулирующие цели; - предлагать решение все более сложных проблем; - предоставлять возрастающую ответственность; - делегировать задачи, проблемы, полномочия; - предоставлять всю необходимую информацию; а также поощрять - собственную инициативу; - предложения; - экспериментирование; - соразмерный риск; - творчество. Это несомненно меры социально характера. Но без их продвижения мы не сможем воссоздать трудовой коллектив как правовую категорию. Так как трудовой коллектив - это прежде всего люди.