



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.

Группа может выступать в качестве управляющей, управляемой или самоуправяемой 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.

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.

Характерной чертой законодательства РФ является то, что оно в последние годы не предусматривает широкое участие трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни общества. Более того, само понятие «трудовой коллектив» постепенно исчезает из лексикона законодателя и правоприменительной практики. Его нет в Конституции РФ. Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и других важнейших нормативных актах. В КЗоТ РФ трудовым коллективам была посвящена всего одна статья – ст.235 . В новом ТК РФ нет и этого. Вместо понятия «трудовой коллектив» в законодательстве стал употребляться неопределенный термин «работники». По-видимому, это связано с переходом к рыночной экономике и усилением правового положения работодателей и предпринимателей на рынке труда и в социально-трудовой сфере.

Основной целью эссе является отражение трудового коллектива как субъекта трудового права, в нормах законодательства, и выявление его правовой

проблематики.

При достижении данной цели были поставлены следующие задачи:

1. изучить понятие трудового коллектива;
2. дать общую характеристику структуры трудового коллектива и его функций;
3. проанализировать нормы законодательства, в которых отражен трудовой коллектив как субъект права;
4. выявить недостатки законодательных норм, регулирующих вопросы отражения трудового коллектива как субъекта права;
5. обосновать предложения по совершенствованию норм и практики применения в отношении трудовых коллектива, как в праве, так и непосредственно в жизни.

При выполнении работы было изучено российское законодательство, регулирующее положение трудового коллектива: действующие Кодексы и Законы, а также современная научная литература.

1. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права: общая характеристика

1.1. 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.

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.

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.

Следует полагать, что узкая трактовка понятия трудового коллектива содержится и в термине «работники», употребляемом законодателем в ряде нормативных актов, принятых в последние годы.

Анализ главы 8 ТК РФ «Участие работников в управлении организацией» свидетельствует о том, что термин «работники» употребляется, как правило, в смысле «организованных работников» т. е. по своей сути речь идет о трудовом коллективе организации, при этом следует полагать, что проводимая в стране экономическая реформа внесла определенные коррективы в управление предприятиями, организациями. Трудовые коллективы утратили роль «хозяев» (которыми они на деле и не были), уступив место частным собственникам — предпринимателям и их объединениям, которые в действительности стали

настоящими хозяевами.

Тем не менее, несмотря на известное умаление роли и значения трудового коллектива, его правовой статус, судя по действующему законодательству, хотя и в урезанном виде, все же сохранился. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники (трудовые коллективы) имеют право на различные формы участия в управлении организацией, в том числе на участие в разработке и принятии коллективных договоров, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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.

Роль и значение трудовых коллективов в развитии общества огромны. От эффективности и качества труда работников, в конечном счете, зависят процветание общества, уровень и качество жизни людей. Путь же к успеху каждого трудового коллектива – это снижение себестоимости и издержек производства, повышение его эффективности, технического и технологического уровня и уровня организации производства; повышение объемов и качества выпускаемой продукции и услуг; максимальный учет запросов потребителя и снижение цен с целью завоевания рынка сбыта, в итоге - улучшение всей экономики и уровня жизни населения, в частности.

Для того, чтобы создать трудовой коллектив, и сделать так чтобы он работал, и развивался необходимы, как минимум, следующие условия: наличие, по крайней мере, двух людей, которые сознательно считают себя частью этой группы;

наличие, по крайней мере, одной цели, которую принимают как общую все члены этой группы;

наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Каждому трудовому коллективу присуща своя трудовая среда.

## 1.2. 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.

В связи с переходом страны к рыночной экономике, разгосударствлением и приватизацией предприятий законодательство предусмотрело наделение отдельных видов трудовых коллективов рядом специфических полномочий. Так, трудовые коллективы государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, вправе: рассматривать и утверждать совместно с учредителем предприятия изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия; совместно с учредителем определять условия контракта при найме руководителя; принимать решение о выделении из состава предприятия одного или нескольких структурных подразделений для создания нового предприятия; принимать решение о создании на основе трудового коллектива товарищества для перехода на аренду или выкупа предприятия.

На государственных и муниципальных предприятиях, а также предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом — СТК. Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем (предпринимателем), охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством РФ, а также уставом предприятия и 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.

Собрания трудового коллектива созываются по мере необходимости, как правило, один или два раза в год.

Общее собрание (конференция), будучи высшим органом трудового коллектива, обладает в принципе адекватным с трудовым коллективом кругом полномочий. Однако на практике сфера деятельности общего собрания (конференции) обычно ограничивается осуществлением его исключительной компетенции. К ней относятся: решение вопросов, связанных с выкупом имущества предприятия; принятие решения о заключении с администрацией предприятия коллективного договора, рассмотрение его проекта и наделение профсоюзного комитета либо других органов полномочием подписать его от имени трудового коллектива; избрание (отзыв) представителей в совет предприятия, заслушивание отчета об их деятельности; решение (при необходимости) вопроса об образовании СТК и определение его функций; избрание КТС; принятие решения об объявлении забастовки. Помимо указанных выше вопросов общее собрание (конференция) может рассмотреть любой вопрос, отнесенный к ведению трудового коллектива. Оно вправе уполномочить реализовать то или иное свое право (кроме вопросов исключительной компетенции) СТК.

Полномочия трудового коллектива в Период между собраниями (конференциями), как уже отмечалось ранее, выполняет СТК.

Совет трудового коллектива (СТК) - это исполнительно-распорядительный орган, избираемый общим собранием (конференцией) тайным или открытым, голосованием сроком на два-три года. Созыв собрания (конференции) трудового коллектива для избрания СТК производился обычно профкомом совместно с администрацией предприятия. Они же, определяют, нормы представительства делегатов на конференцию. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива, а конференция — не менее двух третей делегатов. Избранными считаются кандидаты, за которых проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (большинство делегатов конференции). Оповещение о сроках проведения собрания по выборам СТК рекомендуется проводить не позднее, чем за 15 дней до выборов.

В состав СТК избираются кандидаты, выдвинутые непосредственно на собраниях (конференциях) общественными организациями, коллективами структурных подразделений, администрацией предприятия, а также членами трудового коллектива. Общественные организации, а также администрация могут предложить собранию единый список кандидатов. Численность СТК определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Она должна быть такой, чтобы обеспечить своевременное и качественное решение задач, возлагаемых на СТК, но не более 30 человек. В СТК избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители администрации, общественных организаций. При этом представителей администрации не должно быть более четверти общего количества членов СТК. На очередных выборах состав СТК обновляется, как правило, не менее чем на треть.

Из членов СТК на организационном заседании простым большинством голосов избираются председатель, заместитель председателя и секретарь СТК. Председателями СТК не рекомендуется избирать руководителей предприятия и общественных организаций. Все члены СТК, включая председателя, выполняют свои обязанности на общественных началах. Если член СТК не оправдал оказанного ему доверия, он может быть выведен из состава на собрании (конференции) трудового коллектива. Предусматриваются гарантии деятельности членов СТК: они не могут быть уволены или подвергнуты другому дисциплинарному наказанию без согласия СТК.

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.

СТК работает в тесном контакте с общественными организациями и их органами. Решения СТК, принятые в пределах ее полномочий и в соответствии с законодательством, обязательным для администрации и членов коллектива государственного и муниципального предприятия. При несогласии администрации предприятия с решением СТК спорный вопрос переносится на рассмотрение общего 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).

В настоящее время в РФ действует Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г., которым право трудового коллектива на забастовку регламентируется довольно подробно. Право на забастовку предусмотрено и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (в ред. от 24 ноября 1995 г.), а также ст. 409 ТК РФ.

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.

Вопрос о наделении трудового коллектива полномочиями решается в коллективном договоре, а распределяются они на общем собрании коллектива. Оно определяет, какие полномочия передать в компетенцию совета, какие оставить за собой, по каким вопросам решение совета должно утверждаться на общем собрании коллектива.

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.

## 2. Трудовой коллектив в современных условиях.

### 2.1. Исчезновение трудового коллектива как правовой категории.

В последнее время заметно ослабло внимание юристов-трудоуководов к изучению социально-психологического климата в трудовых коллективах, где осуществляется процесс труда. Во многом это объясняется исчезновением из трудового законодательства, из лексикона юридической литературы по трудовому праву категории «трудовой коллектив». "С легкой руки законотворцев, - пишет В.Н. Скобелкин, - понятие "трудовой коллектив" стало заменяться неопределенным термином "работники"... Все эти новации и умолчания выглядят несколько странно: коллективы-то ведь существуют и порой заявляют о себе решительно и громко". Не

касаясь причин "исчезновения" данного понятия из трудового законодательства, отметим, что трудовой коллектив работников был и остается предметом внимания многих общественных (социальных) наук. Так, он является неотъемлемым элементом экономики труда, объектом и субъектом науки управления, и прежде всего управления персоналом, постоянно изучается социологами и психологами. Коллектив работников отдельных профессий как субъект трудовых правоотношений входит в содержание многих конвенций Международной организации труда (Конвенция 1977 г. N 149 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала, Конвенция 1996 г. N 178 об инспекции условий труда и быта моряков и др.).

Трудовые коллективы как фактические субъекты конкретных правоотношений продолжают функционировать во многих отраслях права, сочетаясь с такими структурными элементами, как дочерние общества, персонал холдинговой компании, работники-акционеры акционерного общества, члены общественной организации, пайщики производственного кооператива и др.

На судьбу трудовых коллективов повлиял бурный рост малых предприятий с небольшой численностью работников, в которых трудовой коллектив без изменения своей организационно-правовой формы, естественно, не мог полноценно реализовать свое предназначение. Например, перед законодателем и профсоюзами стали возникать сложные и неординарные задачи о разделении трудового коллектива акционерного общества на акционеров и наемных работников и консолидации их имущественных прав в новых социально-экономических условиях. В юридической литературе начал формироваться приоритет профсоюзной работы в коллективе работников организаций.

"Профсоюзная организация сможет уверенно выполнять свою защитную функцию, если научится четко формулировать и отстаивать свои требования, идти на определенные компромиссы, а при необходимости уверенно и последовательно применять различные методы не просто воздействия, но и прямого, в рамках закона, давления на администрацию, собственника со стороны ВОЗГЛАВЛЯЕМОГО ЕЮ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА".

Между тем в условиях рыночной экономики с характерными для нее организационно-управленческими системами и производственно-коммерческой деятельностью продолжают происходить изменения в коллективах работников, в характере внутри-коллективных отношений: в их содержании появляются новые элементы и черты. Например, помимо традиционных элементов (руководителей, специалистов, рабочих, молодежи, женщин, профессиональных и возрастных групп

и пр.) трудовой коллектив сегодняшней организации включает наемных работников и соучредителей, богатых (состоятельных) и бедных членов, россиян и иностранных граждан - работников; лиц, заинтересованных в доходах собственника (работодателя) и не заинтересованных в том. Положительные неофициальные межличностные отношения как элемент структуры социально-психологического климата трудового коллектива всегда оказывали и оказывают в современных условиях благоприятное воздействие на трудовые отношения и правовые способы их регулирования. Социально-психологический климат в трудовом коллективе в значительной мере обуславливается эмоциональной стороной труда, жизнедеятельности человека, определяется господствующими в обществе эталонами человеческого общения. По данным социологов, 75% респондентов связывают благоприятный климат в трудовом коллективе с результатами труда на предприятиях и фирмах различных форм собственности.

Об эволюции трудового коллектива как субъекта трудового права в период действия КЗоТ свидетельствует тот факт, что Трудовой кодекс Российской Федерации хотя и отказался от концепции "трудоого коллектива и его полномочий в управлении трудом", но оставляет для анализа и изучения "нетрудовые" отношения, имеющие место в коллективе работников организации, их неформальные связи и взаимоотношения в системе "работник - работник", "работник - руководитель", "работники - собственник", с участием их представителей и без таковых. Поэтому в интересах демократизации правового регулирования трудовых отношений, повышения уровня гарантированности трудовых прав работников, при различных отклонениях от нормального трудового процесса, а также в целях реализации международных норм (например, рекомендации МОТ 1971 г. N 143) необходимо вновь привлечь внимание исследователей к изучению феномена трудового коллектива применительно к современной рыночной обстановке.

Соучастие работников организаций (трудоого коллективов) и профсоюзов в управлении корпорациями хорошо прослеживается во многих странах Запада. По данным, которые приводит И.Я. Киселев, в управлении многими компаниями в горнодобывающей и металлургической промышленности наряду с администрацией и профсоюзами активное участие принимают трудовые коллективы и их органы (например, наблюдательные советы). В частности, они выступают посредниками при возникновении разногласий между акционерами и наемными работниками, представляющими один трудовой коллектив. Система соучастия профсоюзов и трудящихся в управлении делами концернов и иных корпораций существует в

Австрии, Испании, Норвегии, Дании, Швеции и др. Положительно оценивая законодательство об участии профсоюзов и трудовых коллективов в управлении корпорациями, автор отмечает, что приобщение наемных работников к управлению производством повышает заинтересованность их в труде, в деятельности предприятия, ведет к демократизации иерархических структур в сфере применения наемного труда, рассматривается как важнейший рычаг экономического роста и социальной стабильности.

2.2. Проблемы восстановления института трудового коллектива в современном трудовом праве.

Действующий Трудовой кодекс формально сохраняет условия для возрождения коллективно-трудовых правоотношений с участием трудового коллектива и его органов в регулировании труда, правотворческой деятельности и т.п. Конкретизируя представителей работников в социальном партнерстве, ст. 29 ТК РФ наряду с профсоюзами допускает существование "иных представителей, избираемых работниками".

Международные нормы, а именно Конвенция МОТ 1971 г. N 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях" и рекомендация МОТ N 143, допускают и определяют статус любых "представителей трудящихся", а не только представителей профсоюзных органов. Более того, Конвенция N 135 прямо допускает существование на одном и том же предприятии, как профсоюзов, так и иных выборных представительных органов работников, конструируя при этом возможные благоприятные режимы "сотрудничества" (ст. 5). Многие российские предприятия и организации успешно используют подобную схему представительства, и в то же время есть масса предприятий (особенно в малом бизнесе), где профсоюзное представительство просто отсутствует. Очевидно, законодатель изначально допускал такое развитие коллективно-трудовых отношений, если в Трудовом кодексе, довольно широко предоставил возможность участия "иным" представителям работников (ст. 29, 31, 144, 147, 162 ТК РФ и др.).

Общественные отношения с участием трудового коллектива, как известно, базируются на принципах коллективизма, который всегда был и остается традиционной ценностью россиян. В условиях советской системы коллективизм сводился к усреднению личности, к потере ее индивидуальности. Попытка проявить индивидуальность часто подвергалась осуждению со стороны коллектива. Сегодня идеи коллективизма возрождаются в условиях, когда ему

противостоит индивидуализм, новая для россиян ценность, порожденная процессом либерализации нашего общества. На основе коллективизма складываются взаимоотношения отдельного человека и общества в целом, личности и коллектива, обеспечивается оптимальное сочетание коллективных интересов с личными, проявляется взаимопомощь людей. Опираясь на чувство коллективизма, человек, работник может воспитывать в себе меру ответственности не только за свое поведение, но и за судьбу коллектива, в котором он состоит. Чтобы коллективизм проявил свои положительные качества, он нуждается в соединении с индивидуализмом, основная черта которого - уважение личности как таковой. Предстоит соединить индивидуализм с ответственностью перед обществом, обеспечить условия для взаимодействия друг с другом. Ученые считают, что коллективизм и индивидуализм в одинаковой мере нуждаются в сдерживании, чтобы нейтрализовать их негативные черты. Демократическое общество должно обеспечить условия для их развития.

Видимо, трудовой коллектив, если судьбе будет угодно его воссоздать, как орган, объединяющий коллективные и индивидуальные интересы работников организации (холдинга, компании, общества, предприятия), будет строиться на основе новых принципов объединения людей в социальном государстве с учетом характерных для него социально-политических и юридических ценностей.

Но войти в одну реку дважды нельзя. Трудовой коллектив образца XXI века не может быть копией трудового коллектива другой социально-экономической эпохи. Закон СССР от 17 июня 1983 г. "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятием, организацией, учреждением" (формально не отмененный до сих пор) предусматривал привлечение трудового коллектива к управлению предприятием (организацией) на правах совещательного органа. Отсюда низкая эффективность закона, забвение и вытеснение трудового коллектива профсоюзным представительством. Однако феномен трудового коллектива дал в свое время толчок исследованиям внутри-коллективных связей и формальных отношений представителям различных наук, в том числе трудового права.

О немедленном восстановлении "в правах" трудового коллектива говорить еще рано. Пока лишь проследим в историческом плане те закономерности, которые были присущи трудовым коллективам советского периода, и те характерные черты коллектива работников, которые проявляются сегодня, объединяя интересы различных членов коллектива (организации) в единый "коллективный интерес".

Возвращение трудовому праву института трудового коллектива должно происходить на фоне действия Трудового кодекса, юридически допускающего возможность существования наряду с профсоюзным представительством другого представительного органа, участвующего в управлении организацией (гл. 8). Кроме того, наличие такого органа в правовом механизме регулирования труда вытекает из основных задач трудового законодательства, направленных на создание необходимых правовых форм, возникающих при организации труда и управления трудом (ст. 1 ТК РФ). И наконец, трудовой коллектив работников предприятия (организации) в экономике, социологии и праве всегда рассматривался как самостоятельный субъект и объект управления.

Социально-правовая характеристика трудового коллектива в новом своем качестве, разумеется, должна разрабатываться в направлении обеспечения демократических начал формирования этого коллективного органа, с самостоятельной организационно-управленческой структурой, четко выраженными полномочиями в регулировании коллективно-трудовых отношений, связанных с управлением предприятием (организацией). Должны быть выработаны и юридически оформлены основные полномочия трудового коллектива в виде непосредственной и представительной демократии. Заметим, направления и формы участия "представительного органа" работников в общих чертах уже нашли свое воплощение в ст. 53 ТК РФ. В нормативных актах различного уровня предстоит конкретизировать участие трудового коллектива применительно к формам принимаемых решений (учет мнения, механизм проведения консультаций, документальное оформление внесенных предложений, участие в социальном партнерстве и пр.) и видам трудовых отношений (коллективных, групповых, индивидуальных).

В плане рассмотрения динамики трудового правоотношения, связанного с формированием постоянного состава работников на одном предприятии (в одной организации), уместно сделать ряд замечаний относительно судьбы будущего представительного органа работников, функционирующего в организации наряду с профсоюзным органом, попутно высказав суждения по поводу судьбы трудового коллектива как будущего субъекта трудового права.

Во-первых, конструируя полномочия представительства, осуществляемые трудовым коллективом и его органом (органами) в конкретных формах реализации полномочий, необходимо учитывать соответствующую структуру организации, определенную наряду с Трудовым кодексом другими источниками права. На это прямо указывает ст. 52 ТК РФ: право работников на участие в управлении

организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Во-вторых, перенесение задач трудового коллектива только в плоскость представительства и конструирование на этой основе полномочий трудового коллектива в отношениях с участниками социального партнерства, надо полагать, обеднит трудовой коллектив, сделает его похожим на первичную профсоюзную организацию юридического лица (предприятия), сузит его потенциальные возможности как субъекта управления, лишит его функций самоуправляющей системы. Не следует забывать, что основная задача трудового коллектива была и остается - не столько представительство в социально-трудовых отношениях с социальными партнерами, сколько участие в управлении производством (соучастие в предпринимательской деятельности), которое обеспечивает трудовому коллективу и организации (собственнику) достижение более высоких производственных результатов, а значит, и удовлетворение индивидуальных интересов членов трудового коллектива.

В-третьих, состав трудового коллектива не должен ограничиваться только работниками, заключившими трудовой договор с работодателем, как это предлагают некоторые авторы. Следует формировать трудовой коллектив с учетом реальной обстановки, когда на предприятии (в организации) помимо наемных работников присутствуют другие элементы организационно-правовой структуры (учредители, органы управления и т.п.), которые наделены определенными правами и обязанностями не только по отношению друг к другу, но и по отношению к трудовому коллективу, иной внешней структуре, третьему лицу.

В-четвертых, сегодня функционирование трудового коллектива в организации (на предприятии) должно соотноситься с временем существования юридического лица, определяемого учредительными документами, и связываться с фактом признания его несостоятельным (банкротом). Трудовой коллектив как орган управления работниками организации может быть учрежден на время функционирования организации (срока действия лицензии на конкретный вид деятельности); до появления первых признаков банкротства и т.д.

И наконец, исследование реальных возможностей возрождения трудового коллектива в современных социально-экономических и производственных условиях выводит нас на получающие широкое распространение корпоративные отношения, которые представляют собой организационно-правовые связи субъектов (граждан),

основанные на началах членства.

Трудовые отношения, которые возникают в корпоративных организациях (хозяйственных обществах, кооперативах и пр.), отличаются от трудовых отношений, имеющих место, скажем, в унитарных предприятиях. И это отличие состоит в том, что один и тот же работник корпорации одновременно пребывает в трудовой и корпоративной связи на основании трудового договора и учредительных документов, иных юридических основаниях (работающий акционер, работающий учредитель, назначенный общим собранием руководитель и т.п.). Прямо или косвенно корпоративная связь влияет на содержание трудового отношения, что позволяет говорить о существовании нового направления в трудовой сфере - трудового корпоративного права.

## **Заключение**

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. 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.

Мы уже выяснили, что традиционно к числу субъектов трудового права относят работодателя, работника, профсоюз, трудовой коллектив. В ТК РФ такой субъект трудового права, как трудовой коллектив, не фигурирует. Закон СССР "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями" от 17 июня 1983 года в части регламентации порядка и форм осуществления полномочий трудовыми коллективами вступает в противоречие с ТК РФ, поскольку в Кодексе такой порядок и формы не прописаны. Из чего следует, что названный Закон не должен применяться, как вступающий в противоречие с ТК РФ. Исключение упоминания о трудовом коллективе из ТК РФ не позволяет признать трудовой коллектив субъектом трудового права. Хотя трудовой коллектив может совершать отдельные действия, имеющие правовое значение. Например, формировать коллективные требования по коллективному трудовому спору, поручать ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора профсоюзу, который не объединяет большинства работников организации. Однако указанные действия порождают правовые последствия не для трудового коллектива, а для профсоюза и работников организации. Поэтому следует признать, что совершаемые трудовым коллективом отдельные действия юридического характера непосредственно для трудового коллектива правовых последствий не влекут. В силу чего трудовой коллектив и при совершении таких действий не может быть признан субъектом трудового права. Таким образом, одним из юридически значимых обстоятельств, позволяющих определять субъектов трудового права, является способность совершения ими действий, порождающих правовые последствия для них самих, а не для других участников отношений.

Но все - таки мы не можем и исключить трудовой коллектив вообще из жизни, и не учитывать его мнений.