**Трудовой коллектив как субъект трудового права**

**Введение**

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.

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[[1]](#footnote-1). 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. Однако такое игнорирование устоявшихся в законотворческой практике понятий представляется неоправданным как в общепринятом семантическом плане, так и в юридическом. Во всяком случае, не затрагивая политического аспекта проблемы. Следует полагать, что трудовой коллектив был и пока еще остается субъектом трудового права. Такое двоякое положение данной правовой категории, поэтому и является актуальным для рассмотрения в этой курсовой работе.

Объектом рассмотрения в работе является сам трудовой коллектив, его отражение в нормах законодательства, его органы и функции.

Предметом рассмотрения являются нормы действующего законодательства, нормы содержащие положения, проблемы, и статус трудовых коллективов.

Основной целью курсовой работы 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. 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».[[2]](#footnote-2)

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.

Таковы основополагающие черты, присущие понятию любого трудового коллектива как социальной ячейки общества. Они получают формальную определенность в законодательных и иных нормативных актах, определяющих цели, задачи, структуру и функции трудовых коллективов, а также регламентирующих деятельность коллектива, его органов и должностных лиц. Под контролем государства находится и сам процесс образования, слияния, разделения и ликвидации предприятий, учреждений и организаций,[[3]](#footnote-3) а следовательно, и процесс формирования трудовых коллективов.

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 coxpaнился. 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 участке 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.

Будучи субъектом трудового права, трудовые коллективы действуют на уровне организации в целом, а также на уровне филиалов, представительств, цехов, производств, отделов и иных структурных подразделений. Трудовой коллектив как субъект трудового права, являясь сложным социально-трудовым образованием, с одной стороны, вбирает в себя особенности правового положения тех его органов и организаций, которые его составляют, а с другой — выступает качественно новым социально-правовым объединением со своим собственным специфическим статусом. Из этого вытекает важный вывод: от того, как трудятся работники, действуют органы и организации, составляющие структуру трудового коллектива, как они взаимодействуют друг с другом, во многом зависит эффективность деятельности коллектива в целом.

В условиях существования разнообразных форм собственности, рынка и конкуренции роль и значение трудовых коллективов существенно изменяется.

В составе единого трудового коллектива действуют трудовые коллективы цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений.

Постепенно расширяются полномочия и самостоятельность коллектива в принятии различного рода решений, в развитии управления и самоуправления.

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.

Человеческий труд определяется как целенаправленная человеческая деятельность, в процессе которой он (человек) создает материальные и духовные ценности для удовлетворения существенных человеческих потребностей. Труд совершается всегда в определенном пространстве и времени определенными средствами труда в рамках конкретных общественных отношений, которые возникают между людьми в процессе их трудовой деятельности. В данном случае под средой можно понимать совокупность условий и воздействий, имеющихся в некотором окружении. Человеческая трудовая деятельность осуществляется в трудовой среде. Поэтому под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе.

Трудовая среда включает физические факторы – это воздух, температура, влажность, освещение, трудовое оформление, уровень шума и т.д., а также технико-технологические факторы – это средства труда, предметы труда и технологический процесс.

Средства труда, предметы труда и люди в трудовом коллективе находятся в постоянном взаимодействии. Элементы физической трудовой среды подвержены постоянным изменениям. Эти изменения происходят быстрее среди элементов физической трудовой среды, являющихся продуктом человеческого труда и порождают целый ряд социальных последствий.

Изменение материальных элементов физической трудовой среды, являющихся частью природы, происходит медленнее и до определенного момента с меньшими социальными последствиями. Положение человека в трудовом коллективе может быть различно и зависит от того, преобладают ли в физической трудовой среде материальные факторы, являющиеся частью природы, или материальные факторы, являющиеся продуктом человеческого труда.

Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют социальную трудовую среду. В ходе трудовой деятельности люди вступают в общественные отношения, и в рамках этих общественных отношений формируются межличностные отношения, взаимное поведение индивидов. Характер межличностных отношений в трудовом коллективе определяется социальным статусом и ролью индивида в трудовом коллективе и оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде и достижение эффекта трудовой деятельности.

На поведение работников и эффективность трудовой деятельности оказывают влияние также такие факторы, как формы организации и оплаты труда, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников и т.д.

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 руководителе; 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.[[4]](#footnote-4)

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 относится: 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 собрании (конференции) 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 избрать 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 opгaнизациями 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 расмотрение 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.

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.

Право на забастовку имеют те трудовые коллективы, которые полностью соблюдают установленную законодательством процедуру примирения и разрешения коллективного трудового спора и действуют в организациях, для которых законом не установлен запрет на забастовку. В целях материального обеспечения забастовки трудовому коллективу предоставлено право создавать забастовочные фонды за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальный страховой фонд.

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-трудовиков 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"[[5]](#footnote-5). 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.

Экскурс в историю трудового права позволяет утверждать, что уход трудового коллектива как субъекта трудовых (коллективно-трудовых) отношений из поля зрения трудового права и его законодательства начался в условиях перестройки экономики, когда стали возникать предприятия и организации различных форм собственности, формировался рынок труда и круг наемных работников. Стали меняться принципиальные основы управления предприятиями, закрепляемые юридически учредительными и другими документами. Постоянно действующий орган трудового коллектива - совет трудового коллектива - не фигурировал в этих документах. Это обстоятельство было учтено новой редакцией КЗоТ 1971 г. (1992 г.), которая поставила участие работников в управлении предприятием (организацией) в зависимость от вида собственности и конкретно организационных ее форм. Постепенно понятие "трудовой коллектив" стало исчезать из принимаемых нормативных актов. Например, Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", вступивший в силу 20 января 1996 г., уже не включал в понятийный аппарат термин "трудовой коллектив".

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"[[6]](#footnote-6) .

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 внутриколлективных 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 обусловливается 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 [[7]](#footnote-7).

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 "трудового 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 (трудовых 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 работникам, 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.[[8]](#footnote-8)

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.).

В юридической литературе неоднократно высказывались убедительные доводы в пользу возрождения в науке трудового права института трудового коллектива. Многие авторы выступают за возврат от абстрактного понятия "работники организации" к коллективному субъекту трудового права - трудовому коллективу. А. и М. Лушниковы считают, что "революционная" смена законодателем своей позиции в отношении трудового коллектива неоправданна, по меньшей мере, по двум причинам. Во-первых, не был учтен российский менталитет в трудовых отношениях, связанный с традиционно культивируемой в советской идеологии моделью коллективизма. В условиях снижения роли профсоюзов, особенно в секторе среднего и малого бизнеса, отказ от представительного органа работников чреват нарастанием напряженности между работниками и работодателем (собственником). Во-вторых, трудовой коллектив как коллективный субъект в трудовом праве формально продолжает сохранять все признаки самостоятельного органа. И далее авторы подчеркивают то обстоятельство, что сегодня работники нуждаются в таком органе, ибо они объединены общим коллективным интересом в установлении и обеспечении условий труда и социальной заботы.[[9]](#footnote-9)

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 ХХI 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 внутриколлективных связей и формальных отношений представителям различных наук, в том числе трудового права.[[10]](#footnote-10)

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. К числу "иных" федеральных законов прежде всего отнесем Гражданский кодекс Российской Федерации, который определяет полномочия органов юридических лиц, их место в системе управления конкретной организацией (обществом, предприятием, кооперативом и т.п.).

В отличие от трудовых коллективов и их органов (СТК), создаваемых на предприятиях в 80-е годы, нынешние трудовые коллективы по своему назначению, структуре и содержанию полномочий должны соотноситься с элементами правосубъектности юридического лица, со свойственной ему структурой управления. Иными словами, нынешний трудовой коллектив и его органы смогут осуществить свою миссию представительства в любой форме производственной демократии в конкретных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях только с учетом регулируемых гражданским правом (федеральными законами, учредительными документами и пр.) полномочий органов управления соответствующего юридического лица.

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. Заметим, что во многих странах за рубежом (например, во Франции, в Италии) развито "смешанное представительство", позволяющее включать в состав трудового коллектива предприятия вместе с наемными работниками представителей администрации (собственника), акционеров и др.

В условиях общенародной собственности, когда трудовой коллектив предприятия как субъект и объект управления был единой системой, когда на одном предприятии не было множества профсоюзных организаций и иных представителей работников, управление трудом (трудовым процессом) осуществлялось "из одних рук" присущими той поре методами. Сегодняшний уровень управления экономикой с многообразием форм собственности диктует новые подходы к управлению и самоуправлению трудовым процессом. К сожалению, действующий Трудовой кодекс многих новелл в этой части не учел, а потому предлагаемые более прогрессивные организационно-правовые конструкции, конечно же, будут ему противоречить или встречать препятствия в своем внедрении (принятии) со стороны норм других отраслей права. Конфликт между трудовым и акционерным законодательством относительно приоритета в регулировании труда руководителя обществом уже налицо.

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. Видимо, "учредители" трудового коллектива (собственник, общее собрание, круг акционеров или дольщиков) должны определить не только внутреннюю структуру трудового коллектива, но и время его функционирования, а также рамки полномочий в направлении участия в производственной и коммерческой деятельности, участия в представительстве, участия в разрешении коллективных споров, участия в рассмотрении конфликтов на стороне работодателя и работников, возникающих с государственными, муниципальными и иными органами.

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.[[11]](#footnote-11)

Или мы имеем дело с игрой слов. Так называемое трудовое корпоративное право в действительности не что иное, как обычное трудовое право в корпорациях. Есть же особенности правового регулирования трудовых отношений, к примеру, служащих государственных органов, но от этого не появляется "служебное трудовое право". Формируя будущий круг трудовых (социально-трудовых, организационно-трудовых) отношений с участием представителя современного трудового коллектива (совета, производственного комитета, консультативного комитета, комитета по разработке проектов и др.), объективно присутствующих в структуре коллектива работников организации, органически связанных с ним, играющих определенную роль в управлении производством (экономическими процессами), необходимо уберечь нашу науку от профанации. Иначе придется признать существование "северного трудового права", "сельскохозяйственного трудового права" и т.п. Время должно все расставить на свои места: насколько специфичен труд акционера в должности охранника, бухгалтера, аудитора, менеджера своего общества и будет ли существенно отличаться труд этих людей от труда работников-неакционеров, занятых на тех же должностях.

**Заключение**

Подводя итоги по рассмотренным в работе материалам, 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.

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.

Применительно к трудовому коллективу "нового образца", создаваемому в корпорациях, видимо, необходимо учитывать характер и структуру корпоративного отношения; формировать полномочия трудового коллектива (в области производственной, предпринимательской деятельности, представительства, охраны труда и др.) с учетом управленческих функций, выполняемых и регулируемых на основе корпоративного права. Примером может быть правовое регулирование труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации (гл. 43 ТК РФ), процесс которого предполагает участие норм корпоративного права. Статья 274 ТК РФ прямо допускает, что заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать отношения, представляющие предмет корпоративного или гражданского права. Их "проникновение" в сферу труда можно признать естественным процессом, характерным для рыночной экономики с ее сложной организационно-правовой структурой.

**Список литературы**

1. Конституция РФ от 12.12.1993// Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации, с изм. От 29.12.2004 б № 201-ФЗ.

3.Кодекс законов о труде (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) - утратил силу.

4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях" (принят ГД ФС РФ 08.12.1995).

5. Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» от 17 января 1983 г. – утратил силу.

6. Закон «О предприятиях и предпринимательской деятельности» от 25 декабря 1990 г.

7. Конвенция N 178 Международной организации труда "Об инспекции условий труда и быта моряков" (Принята в г. Женеве 22.10.1996 на 84-ой сессии Генеральной конференции МОТ). //Законодательство и экономика, N 7, 2004

8. Рекомендация N 143 Международной организации труда "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (Принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Законодательство и экономика, N 7, 2004.

9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Юрист, 2001.

10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Издательский дом «ИНФРА-М» Под ред. проф. Орловского Ю.П., М, 2006 г.

11. Комментарии официальных органов к Трудовому Кодексу РФ/Сост. Верховцев А.В. – 6-е изд. доп.: ИНФРА – М. 2005.

12. Курс Российского трудового права в 3-х томах (под общей редакцией докторов юридических наук, профессоров Пашкова А.С., Маврина С.П., Хохлова Е.Б.) Том 1-СПб, Изд. СПб Университета; Том 2 –М, Юность, 2005.

13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник. М.: Юрист, 2007.

14. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право. Краткий курс. Изд. «Питер», СПб, 2006.

15. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовой кодекс РФ. Практический комментарий. Изд. «Питер», 2005.

16. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право (серия «Завтра экзамен»). СПб. «Питер», 2006.

17. Прусс И. Общество трудовых коллективов // Знание – сила. — М. — 1993. — № 9.— С. 48—58.

18. Трудовое право России: Учебник. Под редакцией Куренного А.М. М.: Юристъ, 2006.

19. Трудовое право: Учебник/Под. общ. ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова- М.: Высшее образование, 2005 г.

20. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005.

21. Трудовое право России. Учебник под ред. Смирнова О.В. М., Проспект. 2004.

22. Экономика труда и социально-трудовые отношения/под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. М., 2007.

1. Хохлов Е.Б. не относит его к числу «полноценных» субъектов трудового права (см.: Курс российского трудового права / под ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 1996. Т.1. С. 263). [↑](#footnote-ref-1)
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23, с. 343. [↑](#footnote-ref-2)
3. Положение о порядке создания, реорганизации и ликвидации предприятий, объединений, организаций и учреждений, утвержденное постановлением Совета Министров СССР от 2 сентября 1982 г., № 816.— СП СССР, отдел первый, № 25, ст. 130. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России. М., 2001. С. 97. К сожалению, в учебнике издания 2003 г. авторы исключили параграф о трудовом коллективе как субъекте трудового права. [↑](#footnote-ref-4)
5. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 2003. С. 180. [↑](#footnote-ref-5)
6. Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к законодательству о малых предприятиях. М., 2006. С. 391. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Кочеткова А.И. Основы управления предприятием. М., 2006. С. 10 - 12. [↑](#footnote-ref-7)
8. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М., 2007. С. 143, 144. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник. М., 2007. Т. 1. С. 335 - 337. [↑](#footnote-ref-9)
10. См., напр.: Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. М., 1986; Вишняков В.Г. Государственное предприятие - трудовой коллектив - администрация // Советское государство и право. 1987. N 6; Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. М., 1986; Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. М., 1989; Шахов В.Д. Механизм самоуправления трудового коллектива: Организационно-правовые проблемы. Свердловск, 1990. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое корпоративное право. М., 2000. Легальное определение трудового корпоративного права пока отсутствует. Не дают ему определения и авторы указанной работы. Если считать обычную профсоюзную деятельность в корпорациях "трудовым корпоративным правом", как это вытекает из содержания работы, то невольно возникает вопрос: сохранится ли трудовое корпоративное право при регулировании отношений в тех компаниях и обществах, где отсутствует профсоюзная организация? [↑](#footnote-ref-11)