**Оглавление**

Введение.

§ 1. Понятие и виды субъектов трудового права и их правовой статус.

 § 2. Гражданин (работник) как субъект трудового права.

 § 3. Работодатель как субъект трудового права.

 § 4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права.

Заключение.

Список использованной литературы.

 **Введение.**

Прежде чем говорить о субъектах трудового права, надо вспомнить, что означает понятие – субъект права.

Субъект права – лицо (физическое и юридическое), обладающее по закону способностью иметь и осуществлять непосредственно или через представителя права и юридические обязанности.

Субъект права это необходимый элемент любого правоотношения, но в каждой отрасли права имеет свою специфику. Основной характеристикой субъекта права являются его права и обязанности. Таким образом, субъектами трудового права будут являться стороны правоотношений, составляющих предмет трудового права, а это, как известно, трудовые и тесно связанные с трудовыми правоотношения.

Отсюда можно сделать вывод, что субъектами трудового права являются — стороны трудовых и тесно связанных с трудовыми правоотношений, а именно: общественные отношения, которые складываются при включении гражданина в трудовой коллектив организации для выполнения личным трудом определенной работы за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку; отношения по трудоустройству и занятости; отношения по повышению квалификации непосредственно на производстве; организационно-управленческие правоотношения; отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства; отношения по рассмотрению трудовых споров; процедурные отношения.

*Актуальность* темы данного исследования «Субъекты трудового права» обусловлена тем, что трудовое право, благодаря своеобразию своего предмета, имеет и своеобразный круг субъектов, нацеленных на правовое обеспечение производства и на защиту человека и его прав в сфере применения труда.

*Целью* исследования в работе является изучение теории субъектов трудового права.

Для достижения цели исследования представляется целесообразным решить следующие *задачи:*

1. Изучить теоретические основы субъектов трудового права в работах отечественных авторов, опубликованных в учебных пособиях, средствах периодической печати.
2. Исследовать порядок организации субъектов трудового права.
3. Проанализировать методологические принципы субъектов трудового права.

*Объект исследования —* система организации субъектов трудового права.

*Предмет исследования:* процессы построения субъектов трудового права.

*Методы исследования:* основанные на использовании знаний и методов формализованного представления системы субъектов трудового права, анализа.

Исследование темы в работе изложено в четырех параграфах:

В первом параграфе отражены понятия субъектов трудового права. Во втором и третьем параграфе рассматриваются понятия юридического и физического субъекта трудового права. В четвертом разделе рассматриваются профсоюзные организации. В заключение даны общие выводы. И работа завершается списком использованной литературы.

*Методологической основой* исследования стали учебные пособия и различные периодические публикации.

§ 1. Понятие и виды субъектов трудового права и их правовой статус.

Субъект права — это физическое или юридическое лицо имею­щее определенные права и обязанности, т е. в том или ином виде связанное с правом, является его участником. Юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общест­венных отношений, которые на основании действующего законо­дательства признаются обладателями субъективных прав и соот­ветствующих обязанностей. Каждая отрасль права, в том числе и трудовое, имеет свой определенный круг субъектов. [7; с 23]

Субъекты трудового права - это участники общественных от­ношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них *трудовой правоспособности,*т. е. признаваемой трудовым законодательст­вом способности иметь трудовые права, и *трудовой дееспособно­сти,*т. е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности. Эти два свойства в трудовом праве неразделимы в отличие, например, от граждан­ского права, где они могут не совпадать. Так, ребенок имеет по за­кону правоспособность получить наследство умершего родителя. Но он еще не обладает дееспособностью сам реализовать это пра­во, за него это делает второй родитель.

 В трудовом же праве гражданин обладает единой трудовой *пра-водееспособностью* и *деликтоспособностью*(способностью отвечать за трудовые правонарушения), т. е. признаваемой трудовым законо­дательством способностью иметь и осуществлять, реализовывать; трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения. Все эти три элемента возникают одновременно и в единстве называются трудовой *правосубъектностью.* Обладая ею, данное лицо может стать субъектом трудовых и тесно связан­ных с ними правоотношений. [8; с 53]

 *Следовательно, трудовая правосубъ­ектность является необходимой предпосылкой, условием для воз­никновения правоотношений в сфере трудового права как для од­ного, так и для другого субъекта (стороны) этих правоотношений. Трудовая правосубъектность необходима, чтобы данное лицо могло быть субъектом трудового права, его правоотношений.*

Чтобы стать субъектом трудового права, надо обладать тру­довой правосубъектностью не только гражданину, но и другим участникам отношений трудового права (работодателям и т. д.).

*Субъектами трудового права являются стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладаю­щие трудовой правосубъектностью.*Ограничение трудовой правосубъектности граждан возможно только временное, по пригово­ру суда. Например, в соответствии со ст. 47 УК РФ суд может ли­шить за некоторые преступления гражданина права занимать определенные должности, заниматься определенной деятельно­стью сроком до пяти лет. [8; с 54]

Происходящие ныне изменения в российском обществе, его экономике отражаются и в изменении субъектного состава трудо­вого права. Такг безработица привела к появлению новых субъек­тов трудового права — органов службы занятости и безработных, а урегулирование законом социально-партнерских отношений на разных уровнях — таких субъектов, как социальные партнеры уровня выше самой организации, вплоть до федерального.

С появлением многочисленных коллективных трудовых спо­ров появились также новые субъекты, их разрешающие; прими­рительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.

 Все субъекты трудового права — носители соответствующих трудовых прав и обязанностей, обладающие определенным пра­вовым статусом (положением) в сфере труда.

 *Виды субъектов трудового права —* это стороны всех девяти групп общественных отношений, являющихся предметом данной отрасли. При этом один и тот же субъект (работодатель или ра­ботник) может выступать субъектом не одного, а нескольких правоотношений трудового права (трудовых, по материальной ответственности, по трудовым спорам и др.).

Субъектами трудового права могут быть:

1. граждане (работники);
2. работодатель — организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели;
3. профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;
4. социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях в лице представителей от соответствующих объединений профсоюзов (от работников), объединений работодателей и от исполнительных органов власти;
5. правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством).

 Каждая из названных групп субъектов имеет свой специфич­ный для нее правовой статус в трудовом праве.

 *Правовым статусом субъекта трудового права называется его основное правовое положение как данного субъекта, закреп­ленное трудовым законодательством.*

В содержание правовогостатуса субъекта трудового права входят следующие его элементы:

а) трудовая правосубъектность (трудовая праводееспособность н деликтоспособность);

б) основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве;

в) юридические гарантии (общие и специальные) этих основных трудовых прав и обязанностей;

г) предусмотренная законодательством ответственность за на­рушение трудовых обязанностей.

Таким образом, все элементы содержания правового статуса субъекта трудового права предусмотрены трудовым законодатель­ством. [8; с 60]

 Трудовая правосубъектность предусмотрена трудовым законо­дательством для каждого из возможных субъектов трудового пра­ва Статутные права и обязанности и их юридические гарантии в правовом статусе субъекта предусмотрены различными институ­тами трудового права для разных его субъектов и входят в право­вой статус субъекта трудового права именно на основании трудо­вого законодательства.

§ 2. Гражданин (работник) как субъект трудового права.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права отличается от правового статуса работника, т. е. когда гражданин
уже стал работником конкретной организации. [7; с 33]

 Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единственный общий для всех граждан. В нем отражается дифференциация, трудовым правом правового регулирования. Поэтому кроме общего: правового статуса субъект может обладать специальным правовым статусом (женщины, несовершеннолетние и др.), закрепленным спе­циальными нормами. Он имеет для отдельных граждан свои особен­ности в юридических гарантиях основных конституционных трудо­вых прав. Так, правовой статус женщины и несовершеннолетнего имеет такие гарантии права на труд, как особая защита их организ­ма от производственных вредностей, начиная со стадии приема на работу-запрет приема на вредные для организма работы по специ­альному, медицинских обоснованному, перечню таких работ,

 Гражданин становится субъектом отношений трудового права до возникновения его трудовых отношений, на стадии подыска­ния работы. При этом гражданин должен обладать трудовой; правосубъектностью, которая возникает с 16-летнего возраста, т.е.

когда он может самостоятельно распоряжаться своей способно­стью к труду. В этом возрасте граждане уже обладают и фактиче­ской трудоспособностью к регулярному труду, и способностью от­вечать за свои поступки. Для подготовки молодежи к производст­венному труду допускается прием на работу лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждени­ях начального и среднего профессионального образования» для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия родителей, усы­новителей или попечителя и органа опеки (ст. 63 ТК}. В указан­ных случаях трудовая правосубъектность возникает с 14 лет.

 Лица моложе 14 лет ни при каких условиях не должны приниматься на работу, кроме указанных в ч. 4 ст. 63 ТК.

 При возникновении трудовой правосубъектности граждан учи­тывается и состояние их волевой способности. Так, психически больной человек, находящийся под опекой, не может быть субъ­ектом трудового права, так как не обладает способностью отве­чать за свои действия. Следовательно, у него нет и трудовой пра­восубъектности. А опекун не может за него заключать трудовой договор, Закон РФ - "О занятости населения в Российской Феде­рации " - от 19 апреля 1991г. с последующими изменениями и до­полнениями не обязывает трудоспособного гражданина трудиться и запрещает принуждение к труду в какой-либо форме. Поэтому имеющаяся у трудоспособного гражданина трудовая правосубъект­ность может быть им не реализована. [7; с 42]

 Трудовое законодательство принимает во внимание и конкрет­ные возможности гражданина к тому или иному виду труда, его общую и специальную (по определенной специальности, квалифи­кации) трудовую правосубъектность, а также состояние здоровья (например, при приеме на работу на вредные и (или) тяжелые ус­ловия труда или инвалида). И все это оценивает работодатель» его администрация с учетом требований законодательства. [7; с 45]

 Специальную правосубъектность, т. е. степень профессиональ­ной подготовки, обученности к специальному труду, надо отли­чать от специальной трудоспособности к некоторым видам работ, определяемой состоянием здоровья (например, работа грузчика, летчика, водителя) при медосмотре.

Основные статутные трудовые права гражданина закреплены в ст. 37 Конституции РФ.

 После поступления гражданина на работу, т. е. после заклю­чения трудового договора, у него возникает правовой статус ра­ботника.

 Правовой статус работника — это его правовое положение в общественной организации труда, куда он принят на работу.

Правовой статус работника зависит от вида трудового договора, вида трудового правоотношения. [8; с 56]

 Правовой статус гражданина как субъекта трудового права с приемом его на работу трансформируется, сливаясь с право­вым статусом работника.

 Основные (статутные) права и обязанности работника закре­плены в ст. 21 ТК. Он имеет право: на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, пре­дусмотренных трудовым законодательством; на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; на рабочее место, соответствующее государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективному договору; на своевремен­ную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; право на отдых, обеспечиваемый установле­нием нормальной продолжительности рабочего времени и сокра­щенного для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, праздничных нерабочих дней и оплачи­ваемых ежегодных отпусков; на достоверную полную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, обусловленном трудовым законодатель­ством; на создание профсоюза и вступление в него для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; на участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым законо­дательством и коллективным договором формах. Он также имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение через своих представителей коллективного договора, соглашений я на информацию о их выполнении; на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов; на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; на возмещение вреда в случае трудового увечья и на компенсацию морального вреда; на обязательное социальное страхование в слу­чаях, предусмотренных федеральными законами. Перечисленные основные статутные трудовые права работников конкретизируют­ся во всех институтах Особенной части трудового права. [8; с 51]

 В своем правовом статусе работник имеет следующие основные (статутные) обязанности, которые также конкретизируются во всех институтах Особенной части трудового права. Он обязан: добросо­вестно исполнять свои трудовые обязанности; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; трудовую дисциплину; выпол­нять установленные нормы труда; соблюдать требования (инструк­ции) по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; неза­медлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жиз­ни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

 Этими статутными правами и обязанностями обладают все ра­ботники. Они устанавливают для них границы возможного (пра­ва) и должного (обязанности) поведения в трудовых отношениях с работодателем.

 Юридическими гарантиями статутных трудовых прав и обя­занностей являются правовые средства, меры, установленные тру­довым законодательством для оптимальной реализации этих прав и обязанностей и их защиты. Юридическая ответственность субъ­екта трудового права, в частности, работника, за трудовое право­нарушение (нарушение своей трудовой обязанности) применяется *в* виде санкции трудового права. Она может быть дисциплинарной и материальной, а для некоторых должностных лиц и администра­тивной (штраф), Мы не отказываемся от деления всех работников организаций на рабочих и служащих. Абсолютное большинство работников предприятий составляют рабочие, г. е. работники пре­имущественно физического труда. Подавляющее большинство ра­ботников организаций и управленческих разных служб являются служащими, т. е. работниками преимущественно умственного тру­да, принятыми на определенные должности. В специальных нор­мативных актах о правовом положении судей, прокуроров, госу­дарственных служащих и других, а также в разд. XII ТК (гл. 40—55) предусматриваются особенности труда и других кате­горий. Служащие не однородны. К ним относятся и инженер­но-технические работники, хотя часто их выделяют из категории служащих. Понятие "служащий" подробно раскрыто *в* учебнике «Административное право».

§ 3. Работодатель как субъект трудового права.

 *Работодатели* — это организации любой формы собственности, т. е. государственные, муниципальные, коллективные и индивиду­ально (частно) предпринимательские, обладающие трудовой пра­восубъектностью и в первую очередь работодательской правоспо­собностью. Она заключается в способности заключать с гражда­нами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам-сособственникам коллективного производства. [2; с 13]

 Содержание правосубъектности работодателя определяется целями и задачами производства, установленными его уставом.

Гражданский кодекс РФ (ч. 1) установил организационно-право­вые формы организаций, особенности их деятельности, регламенти­ровал права и ответственность субъектов предпринимательства, оп­ределил меры государственной защиты, поддержки и регулирования вышестоящим органом штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда.

*Правовой статус организаций включает*не только трудовую правосубъектность, работадательскую способность, ее объем, но и способность осуществлять подготовку, переподготовку и повы­шение квалификации работников на производстве, рационально использовать труд работников, справедливо его оплачивать в со­ответствии с трудовым вкладом, создавать условия труда, отве­чающие требованиям безопасности и гигиены, и другие основные трудовые права и обязанности. Организации независимо от орга­низационно-правовых форм собственности должны обеспечивать работникам гарантированные законом минимальную оплату тру­да, условия труда и меры социальной защиты, нести ответствен­ность за ущерб, причиненный повреждением здоровья в связи с работой, втом числе и за моральный вред.

Организация самостоятельно имеет право улучшать условия труда (оплату, отпуска и др.), поощрять работников иных произ­водств, обслуживающих трудовой коллектив данной организации.

*Правовой статус работодателя включает не только его ра-ботодательскую правосубъектность, но и основные трудовые нрава и обязанности по отношению к каждому работнику и всему трудовому коллективу организации.*

Трудо-правовой статус конкретного работодателя всегда кон­кретен, поскольку определяется не только законодательством, но и видом работодателя, а также его уставом. [2; с 15]

Один трудо-правовой статус работодателя имеет государст­венное или муниципальное предприятие, другой — частный пред­приниматель, третий — производственный кооператив, акционер­ное общество.

Поскольку производственные кооперативы в отличие от по­требительских (торговых, садово-дачных, жилищных и т. п.) за­нимаются производством товаров, услуг, продукции (ст. 107 ГК), то они являются работодателями как для своих

— членов коопера­тива (рыболовецкого колхоза, кустарных промыслов и т. д.), так для нечленов, принимаемых по трудовому договору, но не бо­лее 30% от общего состава работников. Могут быть и смешан­ные производствен но-потребительские кооперативы. Члены коо­ператива, работающие в нем, как указывалось ранее, имеют два правовых статуса: а) по членству — гражданско-правовой; б) по труду — трудо-правовой.

Собственник имущества производства осуществляет свои пра-па по управлению организацией непосредственно или через уполномоченные им органы — *руководителя и администрацию,*которые являются представителями данного работодателя. Они осуществляют все обязанности работодателя по обеспече­нию прав работников.

*Прием* (назначение, избрание) *руководителя организации*яв­ляется правом собственника, осуществляемым непосредственно или через уполномоченные им органы управления организацией. В государственных, муниципальных организациях или в организа­циях с преимущественно (более половины) государственной или муниципальной собственностью этоправо реализуется учредителем организации совместно с трудовым коллективом. *Руководитель имеет свой трудо-правовой статус*. Он издает приказы, распоря­жения, обязательные для всех работников данного производства, имеет право приема и увольнения работников, наложения дисцип­линарных взысканий на тех из них, которые допустили наруше­ния трудовых обязанностей. С руководителем заключается кон­тракт, в котором определяются его права, обязанности, ответствен­ность, размер оплаты труда, срок контракта и условия освобождения от должности. Он имеет и дополнительные основа­ния увольнения по Трудовому кодексу. [1; с 3]

Особое правовое положение в качестве субъекта трудового права имеет администрация.На государственных и муниципаль­ных унитарных предприятиях администрация как самостоятель­ный субъект трудового права вступает в организационно-управ­ленческие отношения с коллективом работников и с профсоюз­ным органом, являясь стороной этих отношений. В отношениях с конкретным работником администрация выступает как представи­тель работодателя, его орган. Стороной же трудовых отношений является работодатель (организация). Администрация — это не только руководитель, управляющий, но и все должностные лица (главные специалисты, начальники отделов и служб), имеющие в своем подчинении работников, но технические исполнители ап­парата администрации (машинистки, секретари и т. п.) не входят в понятие «администрация\*. Основные обязанности администра­ции как представителя работодателя установлены ст. 22 ТК. В ад­министрацию входят и коллегиальные органы управления органи­зацией (советы, правления и др.). [3; с 23]

В процессе труда администрация руководствуется соответствую­щим уставом организации, правилами внутреннего трудового рас­порядка, трудовым законодательством. Статья 22 ТК предусматри­вает основные (статутные) трудовые права и обязанности работода­теля, а следовательно, и его администрации.

Работодатель имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работ­никами в порядке и на условиях, установленных трудовым зако­нодательством;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективный до­говор;
* поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполне­нием ими трудовых обязанностей, в тон числе компенсировать моральный вред;
* исполнять иные обязанности» предусмотренные трудовым за­конодательством, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Все указанные права и обязанности работодателя (как и ра­ботника) конкретизируются в соответствующих институтах Осо­бенной части трудового права, в их правоотношениях. [4; с 23]

Трудовой кодекс впервые углубил дифференциацию труда руководителей организаций, выделив в гл. 43 (ст. 273—281) особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Эта дифференциация проведена по такому новому ее основанию как роль, и ответственность руководителя организации. В этой главе Кодекса закреплены особенности заключения и расторжения с ним: трудового договора, но такие особенности имеются и в других статьях Кодекса, например ст81, п. 4, 9, 10. И в них названы не только руководитель, но и его заместители и главный бухгалтер, Следовательно, в правовой статус и этих руководящих работни­ков организаций Кодекс внес новые их права и обязанности специальными нормами дифференциации трудового права.

*Особым правовым положением как субъект трудового права обладает административный управляющий,*назначаемый при са­нации организации-банкрота для оздоровления этого производст­ва. Он действует с момента объявления предприятия банкротом до передачи последнего по конкурсу в независимое управление. С административным управляющим тоже заключается контракт, который может быть расторгнут досрочно: по его желанию, при нарушении им законодательства и условий контракта, в случае предоставления информации о невозможности санации предприятия банкрота либо недостижимости программы санации. [4; с 29]

 Общественные организации выступают как работодатели главным образом при приеме штатных работников аппарата их органов в организации и при применении труда этих работни­ков. При этом работодателями являются не сами общественные организации, а их органы на разных уровнях.

§ 4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права

Статья 30 Конституции РФ предусматривает: "Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональ­ные союзы для защиты своих интересов". Такое право закреплено международным законодательством лишь с 1966 года. Оно являет­ся одним из важнейших прав человека, признанных Международ­ным пактом о гражданских и политических правах (ООН, 1966г.), который в п. 1 ст. 22 провозглашает, что «каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

Между народно-правовые начала свободы деятельности проф­союзов в сфере труда заложили две Конвенции МОТ: № 87 1948 года "О свободе ассоциации и защите права на организа­цию" и №98 1949 года "О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров". Затем МОТ приняла еще ряд кон­венций и рекомендаций о свободе деятельности профсоюзов тру­дящихся в сфере труда. [5; с 43]

*Профсоюзы* — наиболее массовая организация грудящихся, соз­данная для защиты их социально-экономических и трудовых прав и интересов. Уже первый Кодекс законов о труде России 1918 года профсоюзы признал субъектами трудового права и закрепил их права в сфере труда. Кодекс 1922 года эти права значительно рас­ширил, В 1930 году профсоюзам были переданы функции ликвиди­рованного Наркомтруда СССР по руководству государственным социальным страхованием и его фондом, а также правовая и техни­ческая инспекции с их функциями государственного надзора и контроля за трудовым законодательством и охраной труда. Ныне эти Функции российское государство обратно приняло на себя, оставив профсоюзами лишь участие в них. [5; с 76]

 Кодекс законов о труде 1971 года предусматривал права проф­союзов в отдельной гл. XV, которая в 1992 году значительно была изменена по 5 из 10 имевшихся в ней статей. Статья 230 КЗоТ, ра­нее перечислявшая основные права профкома организации, стала отсылочной. В ней указывалось, что права соответствующего вы­борного профсоюзного органа на производстве и гарантии его для дельности определяются законодательством уставом производства, коллективными договорами и соглашениями.

Трудовой кодекс РФ еще больше сократил права профсоюзов, особенно профсоюзных органов организаций. Их согласительные права заменены лишь мнением профсоюзного органа, не обязательным для работодателя. В каждом из институтом трудового права в Кодексе есть статья, предусматривающая определенное (хотя и ограниченное) участие профсоюзного органа в правопри­менительных действиях администрации путем дачи согласия или изложения своего мнения на конкретные правоприменительные действия администрации. Таких статей в Кодексе около двух де­сятков. Кроме того, ряд законов (о коллективных договорах и соглашениях, о занятости, об основах охраны труда и др.) также предусматривают отдельные права профсоюзов и их органов.

Субъектом трудового права является не сама эта массовая организация работников, а ее органы на всех уровнях, начиная с низового— профсоюзного органа организации и заканчивая федеральным — Советом Федерации независимых профсоюзов (СФНП) или другим федеральным профсоюзным органом. [6; с 73]

Профсоюзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Их органы регистрируются лишь как юридические лица.

Государственные органы, организации обязаны всемерно со­действовать профсоюзам в их деятельности. Эта обязанность возлагается на работодателя и его администрацию. Так, по Зако­ну о профсоюзах они обязаны предоставлять профсоюзному ор­гану организации помещения, транспортные средства, средства связи и т. д., а также отчислять ему денежные средства на куль­турно-массовую и физкультурную работу.

Профсоюзы представляют интересы своих членов. Но теперь (по новому Кодексу) профсоюзы не могут участвовать в организа­ции и управлении производством. Однако через них работники могут осуществлять свое право на участие в управлении организа­циями, поскольку ст. 52 и 53 ТК, закрепляя это право, указывает, что оно осуществляется через представительные органы, а ими яв­ляются в первую очередь профессиональные союзы и иные орга­ны, уполномоченные коллективом вносить предложения по улуч­шению работы организации, а также по вопросам социально-куль­турного и бытового обслуживания. Работодатель обязан создавать условия для осуществления этого права работников.

Коллективным договором и социально-партнерским соглаше­нием может быть предусмотрена более широкая компетенция дея­тельности профсоюзного органа в управлении организацией или в вопросах труда и быта, чем указано в законодательстве. Проф­союзам их деятельность в организации обеспечивается админист­рацией работодателя. [9; с 223]

Выборному органу профсоюзов передаются в бесплатное поль­зование здания, помещения, сооружения, сады и парки для культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спор­тивной работы среди работников данной организации, в том числе и арендованные организацией. Их содержание и ремонт производятся за счет организации.

Профсоюзы как субъекты трудового права участвуют в уста­новлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их орга­нов, начиная с профсоюзного органа организации, участвующего и создании локальных норм трудового законодательства, и в первую очередь по коллективному договору, и до высших федераль­ных профсоюзных органов по социально-партнерским соглашени­ем. Таким образом, профсоюзы являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда.

Субъектами трудового права являются также Федеральная инспекция труда и специализированные государственные ин­спекции надзора, осуществляющие надзор за соблюдением зако­нодательства о труде и правил по охране труда. Трудовой ко­декс (гл. 57) закрепил их права и обязанности, отнес к ним сле­дующие органы надзора с их территориальными учреждениями:

1) Федеральная инспекция труда. Она осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории Российской Федерации, Эта инспекция образована в 1998 году в соответствии с ратифицированной Россией Конвенцией МОТ №81 (1Э47 г.) Об "инспекции труда". Правовой статус федеральной инспекции труда определен гл. 57 (ст. 350—365) ТК и Положением о ней, принятом 2000 году. Ее деятельностью руководит Главный государствен­ный инспектор труда РФ, назначаемый на эту должность и освобождаемый от нее Правительством РФ. Он является заместителем Министра труда и социального развития РФ. [9; с 229]

Вся деятельность органов федеральной инспекции труда и их -должностных лиц осуществляется на основе гуманных принципов: соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, а также законности, объективности, гласности и независи­мости. Полномочия государственных инспекторов — органов феде­ральной инспекции труда РФ прямо закреплены в Кодексе ст. 357 (их права) и в ст. 358 (их обязанности).

#  Заключение.

В заключении своего реферата мне бы хотелось сказать о том, что круг субъектов трудового права очень велик и каждый из них имеет свои характерные особенности, которые обусловлены характеристикой тех отношений, субъектами которых они в свою очередь являются.

Хотелось бы также отметить, что само по себе трудовое право достаточно специфично, и имеет две основные функции: производственную (экономическую) и социальную (защитную). С одной стороны оно нацелено на правовое обеспечение производства, а с другой - на защиту человека и его прав в сфере применения труда. На социальную роль трудового права указывает Ю.А. Тихомиров, который, выделяя социальные отрасли права, называет в их числе и трудовое, говоря о том, что оно предназначено не только для реализации и защиты отдельных прав граждан, но и их совокупной охраны. Отсюда и такая своеобразность субъектов трудового права.

Их правовой статус как субъектов трудового права определяет тот круг прав и обязанностей, который им принадлежит во всех отраслях права. А тот круг прав и обязанностей, который характеризует положение субъектов в трудовом праве, определяет их трудовую правосубъектность.

Благодаря этим характеристикам мы смогли рассмотреть основные субъекты трудового права, с точки зрения их прав и обязанностей, и положения в системе трудового права как субъектов.

На основе рассмотренного материала можно сказать, что основными субъектами трудового права являются: работник, работодатель, трудовой коллектив, администрация, профсоюз. Это не все субъекты трудового права, и я уже отмечала это в своем реферате, но именно они чаще всего выступают субъектами правоотношений, составляющих предмет трудового права.

#  Список использованной литературы.

1. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. - № 1 (ч.1). – С.3
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. – М., 2002.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
4. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения Российской Федерации» // Российская газета. - № 84. – 6 мая 1996 г.
5. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральной инспекции труда» от 28 января 2000 г. // СЗ РФ. 2000. Ст. 760
6. Постановление Правительства РФ «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» от 9 сентября 1999 г. // СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4546.
7. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – 640 с.
8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
9. Российское трудовое право / под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998
10. Энциклопедический юридический словарь. – М., 1998