-АПСВ ФПУ-

Курсовая работа

по предмету Трудовое право Украины

тема: Субъекты трудового права Украины.

выполнила студентка

юридического факультета

ІІІ курса 31 группы

Лукаш Татьяна

научный руководитель

Алексеенко Л.А.

-КИЕВ 1998-

ПЛАН

1. Вступление
2. Понятие и классификация субъектов трудового права
3. Граждане как субъекты трудового права
4. Предприятие, учреждение, организация как субъект трудового права
5. Трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации как субъект трудового права, его представители.
6. Собственник или уполномоченый ним орган как субъект трудового права Украины
7. Профсоюзный орган как субъект трудового права Украины
8. Государственные органы как субъекты трудового права
9. Список использованной литературы

Вступление

«Трудом, а не войной человек проявляет

свое мужество: трудом больше чем

правом, поддерживается правосудие:

и если когда-нибудь род человеческий достигнет

благоденствия, то опять-таки трудом»

– П. Прудон

Потребность в правовом регулировании труда определяется, как известно, объективными условиями развития общества. В нынешней Украине ощущается острая потребность в таком типе трудового права, который закрепил бы принципы гуманизма и справедливости в сфере трудовых отношений, максимально содействовал переходу их к рыноч­ному характеру, как по форме, так и по содержанию.

Однако это направление в развитии трудового законодательства сдерживается продолжающимся падением производственной деятельности в ряде отраслей народного хозяйства страны, несовершенством организации и оплаты труда и другими экономическими факторами. Вместе с тем переход к цивилизованному рынку труда порождает новые проблемы, связанные с трудовой занятостью и трудоустройством, на­хождением оптимальных форм и систем оплаты наемного труда, борь­бой с архаизмом трудового законодательства и действующей правоприменительной практики в сфере труда. И, несмотря на все главной потребностью людей является труд. Труд нужен для нормальной жизни каждому члену общества. Применяя труд, люди вступают в связь друг с другом, эти связи принято называть отношениями, они проявляются в разных сферах жизни как формы взаимодействия, или противодействия. Общественные отношения не могут быть абстрактными, они всегда конкретны. Отношения, которые складываются с применением труда возникают на базе конкретной собственности. Поэтому субъектами этих отношений, в первую очередь, являются собственник и лицо, которое будет применять свой труд на базе этой собственности. Каждый из нас является, или будет являться субъектом трудовых правоотношений, при наличии определенных законодательством условий. Поэтому именно эту тему я выбрала для своей курсовой работы.

При определении рассматриваемых в работе вопросов, я исходил из того, что субъектами трудовых отношений являются участ­ники этих отношений, имеющие в соответствии с законода­тельством определенные права и обязанности друг перед дру­гом. Основными (непосредственными) сторонами трудовых отношений следует признать работников (граждан) и собственников. В то же время в определенных законодательством слу­чаях некоторые вопросы решаются с участием профессиональ­ных союзов и иных органов, представляющих интересы работ­ников. Не будем забывать и государство. Оно тоже не доволь­ствуется ролью наблюдателя. Государство не является стороной в конкретном трудовом отношении, однако, активно на него влияет. Во-первых, через органы законодательной и исполни­тельной власти оно издает общеобязательные нормы, во-вто­рых, в рамках социального партнерства органы исполнитель­ной власти берут на себя определенные обязательства и тем са­мым могут стать стороной в отношениях, тесно связанных с трудовыми, — в вопросах представительства интересов, при рассмотрении трудовых споров. Наконец, именно суды как ор­ганы государства ставят точку в рассмотрении трудовых спо­ров.

В трудовых отношениях, как говорилось раньше, существуют два главных субъекта:

1. работник (человек, "продающий" на определенных условиях свою способность трудиться) и
2. собственник (тот, кто эту спо­собность "покупает", заключая трудовой договор).

Если с работ­ником вариантов нет — трудовые отношения всегда сугубо ин­дивидуальны и способность к труду можно реализовать только лично, или, как говорят юристы, в личном качестве, то работо­дателем может быть любой субъект хозяйственной деятельности.

В данной работе, на основании вышесказанного будут рассматриваться:

1. Граждане как субъекты трудового права
2. Предприятие, учреждение, организация как субъект трудового права
3. Трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации как субъект трудового права.
4. Собственник или уполномоченый ним орган как субъект трудового права Украины
5. Профсоюзный орган как субъект трудового права Украины
6. Государственные органы как субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права

При изучении вопроса о субъектах трудового права нужно иметь в виду следующее: - вопрос о субъектах излагается вне рамок конкретных правоотношений, поскольку, во-первых, субъекты в буквальном смысле элементами этих отношений не являются, а во-вторых, в нескольких из тех, что регулируются трудовым правом, один и тот же участник, например и работники, и предприятие, учреждение, организация, может быть стороной как трудового, так и производного от него отношения (по рассмот­рению трудовых споров, по возмещению ущерба и т.д.)

[[1]](#footnote-1)🗗С другой стороны, правосубъектность таких участников, как органы надзора за соблюдением трудового законодательства или трудоустройства, является комплексной, проявляющейся в значительной мере в других отраслях права. В трудовом она заключена в наличии специальных полномочий (прав и обязанностей), которыми этих субъектов наделяет закон, они и будут рассмотрены применительно к конкретному виду правоотношений, их содержанию и соответ­ствующему правовому институту. Общие же вопросы правосубъектности этих организаций выходят за пределы трудового права и поэтому не являются предметом моего исследования.

Такие же специфические для трудового права органы, как комиссия по трудовым спорам или трудовой арбитраж, наоборот, никакой другой, кроме как трудовой правосубъектностью, не обладают.

Но поскольку содержание ее тоже заключено в основных полномочиях, условия же, при которых законодатель наделяет этого субъекта ими, связаны с этими полномочиями, то изучать их нужно вместе и также применительно к соответствующему виду правоотношения и правовому институту.

Таким образом, в моей работе будут освещены вопросы правосубъектности граждан — работников и работодателей, предприятий, учреждений, организаций, государственных органов, профсоюзов, а также собственников - всех субъектов трудового права Украины.

Вместе с тем, учитывая, что организационно-управленческое правоотношение является во многом определяющим для трудового и один из его субъектов специфичен именно для данной отрасли права, в самостоятельный пункт плана выделен вопрос о правосубъек­тности трудовых коллективов и их представителях.

[[2]](#footnote-2)⏵Итак, — это участники общест­венных отношений, регулируемых этой отраслью. Законодатель наделяет их соответствующим правовым статусом, включающим те права и обязанности, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий со стороны этого субъекта. В содержание правового статуса входит и трудовая праводееспособность — основная предпосылка к воз­можному обладанию правами и несению обязанностей.

Речь здесь идет, разумеется, о трудоправовом статусе. Его не следует отождествлять с общегражданским, в котором основные права и обязанности гражданина закреплены Конституцией и гражданским законодательством и который по отношению к трудоправовому, отраслевому также является общим (например, право на личную неприкосновенность, свободу передвижения, свободу совести и др.).

[[3]](#footnote-3)⏭Термин «трудовая праводееспособность» используется в право­вой науке часто наравне с трудовой правосубъектностью, хотя, строго говоря, первое — это определенная лица, а трудовая правосубъектность означает признание государством за лицом способности быть субъектом трудового права. В моей работе я буду пользоваться термином «правосубъектность», понимая под этим именно способность быть субъектом трудового правоотношения.

Для того чтобы сделать реальным соблюдение возложенных обязанностей (а тем самым предоставить действительную возмож­ность для осуществления предоставленных прав), законодатель предусматривает определенные правовые гарантии — способы и средства, обеспечивающие реализацию этих прав и обязанностей.

Юридические гарантии различны по своему характеру и направлены на установление способов реализации прав их границ (а соответственно и корреспондирующих им обязанностей), обеспечение возможности своевременно обжаловать действия (бездействие) лиц, нарушающих указанные права, и на компен­сацию материального ущерба, вызванного нарушением прав, за счет виновных лиц.

Словом, диапазон их достаточно широк, и все они обеспечива­ют реализацию прав и обязанностей, и в том числе тех, которые входят в правовой статус.

[[4]](#footnote-4)⏮Связь правового статуса и юридических гарантий дает основание некоторым ученым считать их составной частью этого статуса. Другие расширяют эту категорию еще больше и включают в нее еще и юридическую ответственность, также являющуюся одним из средств, обеспечивающих реализацию прав и обязанностей (об этом – чуть позже).

Считаю, что более правильной является точка зрения, связывающая правовой статус только с трудовой праводееспособностью и основными правами и обязанностями, поскольку как гарантии, так и ответственность—самостоятельные правовые категории. Связь между ними, безусловно, существует, и это нужно учитывать, однако и юридические гарантии, и ответственность обеспечивают реализацию не только прав и обязанно­стей, но и принципов, и обычных норм. Связаны они и с другими правовыми категориями, и потому соединение их в одну — правовой статус — лишает каждую своей особой специфики. Считаю эту связь причинно-следственной, считаю также возможным рассматривать и изучать ее по совокупности, т.е. в моей работе частью правового статуса будут выступать и гарантии и права и обязанности.

Трудовая праводееспособность означает не только способность лица иметь трудовые права и самому реализовывать их, а также самостоятельно осуществлять принятые на себя обязанности. В отличие от гражданского права, где правоспособность и дееспо­собность являются отдельными правовыми категориями, в трудо­вом, как видно, правоспособность и дееспособность соединены, ибо нельзя и иметь, и приобретать трудовые права, не неся и не исполняя трудовых обязанностей. Только дееспособное лицо может обладать здесь правами и иметь обязанности.

Применительно к предприятиям, учреждениям, организациям трудовая правосубъектность также представ­ляет собой возможность быть участником отношений, регулируемых нормами трудового права. Она устанавливается законом в виде определенных условий, наличие которых делает возможным вступление в эти правоотношения.

Основные полномочия граждан, предприятий, учреждений и орга­низаций, а ими именуются соединения прав и обязанностей, своего рода право-обязанность, закреплены в соответствующих норма­тивных актах, уставах и положениях.

Таким образом, каждый из перечисленных выше субъектов трудового права обладает своим трудоправовым статусом. Но различия имеются не только между названными субъектами, работниками и работодателями, их основными правами и обязанностями, но и внутри каждой из этих групп. Так, работники могут быть подразделены на отдельные профессиональные группы (юристы, врачи и т. д.), организации — на предприятия, учреж­дения, а предприятия в связи с легализацией частной собствен­ности — на товарищества, общества, совместные предприятия и другие формы, основные права и обязанности и полномочие которых существенно разнятся.

[[5]](#footnote-5)🗗С учетом этих внутривидовых различий в правовой науке вводится понятие не только общего, но и специального правовой статуса, включающего основные права и обязанности (полномочия) внутри каждого из видов субъектов. И если, как уже отмечалось, включает общие, одинаковые для всех субъектов права и обязанности, также предусматривает одинаковые, но уже для данной группы субъектов прав и обязанности, вытекающие из закона и не зависящие от вступления в конкретные правоотношения. Конкретизирую вышесказанное, и начну с определения:

Субъекты права – участники общественных отношений, которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей.

При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

В условиях постепенного перехода к рыночным отношениям для трудового права Украины характерны, прежде всего, субъекты, непосред­ственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации трудовые кол­лективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и инте­ресы работников.… Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством — правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связан­ных с общественно-трудовой деятельностью.

Правовой статус субъектов трудового права определяется с юридических позиций, кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает в себя следующие основные элементы:

* трудовую право- и дееспособность субъекта и правосубъектность;
* закрепленные за ним законодательством права и обязанности;
* гарантии этих прав и обя­занностей;
* ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством субъектами трудового права означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособ­ленности — для организаций, организационных предпосылок — для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных пра­воотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Кроме того, трудовая правосубъектность всегда означает способность граж­данина, организации, трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составля­ющие содержание конкретных правоотношений. Она же является пред­посылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны. [[6]](#footnote-6)🗗

*Субъективные права и обязанности* непосредственно вытекающие из закона, представляют большое внимание для изучения, хотя по-сути, это самостоятельная правовая категория, но безусловно, как говорилось раньше, тесно связанная с правовым статусом субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства Украины (Конституции, КЗоТ). Перечень основных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

[[7]](#footnote-7)⏪Реальность содержания правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъектностью и правами и обязанно­стями дополняют *гарантии* осуществления прав и *ответственнсть* за надлежащее исполнение обязанностей. Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантии прав и ответственность за неисполнение обязанностей, будучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме правовых норм, которые либо способствуют (поощряют) оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Категория правового статуса субъекта трудового права харак­теризуется различной *емкостью и спецификой содержания.*

Это озна­чает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Более того, и внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, граждане как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: наемные работники, предприниматели (работодатели)[[8]](#footnote-8)🗗. Наемные работники в свою очередь подраздейяются на рабочих, служащих, молодых специалистов, работающих пенсионеров…. Организации как работодатели могут подразделяться на государственные, коллективные, частные. Трудо­вые коллективы выступают в виде первичных коллективов (участков, отделов), трудовых коллективов структурных подразделений (цехов, производств, филиалов), трудовых коллективов организаций.

Поэтому в зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают *два вида правовых статусов: общий и специальный .*

* Общий правовой статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности.
* Специальный правовой статус представляет собой прояв­ление общего правового статуса применительно к внутривидовым осо­бенностям субъектов.

Правовой статус субъектов трудового права, таким образом, если брать их в различных социальных качествах и ролях, может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (ядром) правового статуса — характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права.Таблица 1[[9]](#footnote-9)🖹

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1.Общие

2. Специаль-ные

1. Низовые (бригада)

2. Средние

(цех)

3. Предпри-ятия

4. Отрасли

Первичные (бригада, отдел)

Структурные

(цех, филиал)

Предприятия,

отделения

1.Государ-ственные

2. Коллек-тивные

3. Частные

1.Собствен-ник

2.Уполно-моченный им орган

1. Рабочие

2. Служащие

3. Наемные

Работники

4.Работающие собствен-ники

5. Молодые специалисты

Профсоюзы

Правовой статус – субъективные права и обязанности, вытекающие непосредственно из закона

ВИДЫ правовых статусов:

* Общий – одинаковые для каждого вида субъектов права и обязанности
* Специальный – общий, в применении к профессиональным особенностям субъектов (учет таких особенностей)

Содержание трудовой правосубъектности:

(определенные условия)

* определенный возраст физического лица, необходимый для обретения правоспособности
* хозрасчетная, имущественная, оперативная обособленность предприятий, организаций…
* организацигнные особенности трудовых коллективов, связанные с технологией и структурой производства
* способность гражданина, предприятия, организации, трудового коллектива приобретать права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений

Имеют специфическое свойство – правовой статус. Он дает возможность участвовать в конкретных правоотношениях, возникающих в процессе труда. Содержание правового статуса (правосубъектность) определяется законодательно закрепленными за ними:

* Правами и обязанностями (записаны в КЗоТе)
* Гарантиями прав и обязанностей
* Ответственностью за исполнение обязанностей и соблюдением прав

Государствен-ные органы

Профсоюз-ные органы

Трудовые коллективы

Собственник

Предприятие,

учреждение,

организация

Граждане

Граждане как субъекты трудового права

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. И это естественно, ибо именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, свою индивидуальность, проявлют себя как творческие личности.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми распола­гает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринима­тельством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности появляются, конечно, не с момента рождения, а позже, когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии отдавать отчет в своих действиях. Как показывает человеческий опыт, фактическая способность к труду проявляется довольно рано — в виде первых элементарных навыков уже на четверым году жизни ребенка. В дальнейшем она растет, по мере того как развиваются умственные способности человека, и крепнет физически его организм.[[10]](#footnote-10)🖾

Однако законодательство считает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения унихфактической способности к труду, а с появлением способности к труду как *правовой категории*, то есть трудовой правосубьектности. Указан­ное свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Будучи урегулирован в количественном и качественном отно­шениях, такой труд, безусловно, требует более высокой умственной и физической подготовки, достижения определенного возрастного уров­ня. Из этого следует, что фактическая способность к труду и способность к труду как правовая категория (трудовая правосубъектность) — понятия не тождественные. Первая появляется гораздо раньше второй, определяет ее и лежит в ее основе.[[11]](#footnote-11)⏩

*Трудовая правосубъектность* устанавливается действующим за­конодательством, как правило, по достижении гражданами шестнадцатилетнего возраста. Это — минимальный возраст для лиц наемного труда. Особые условия приема на работу установлены для школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. В свободное от учебы время они могут устраиваться на легкую работу по достижении 15 лет, но с согласия родителей или заменяющих родите­лей лиц — (ст. 188 КЗоТ).

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубь­ектности граждан состоите том, что именно с этим возрастом связыва­ется по закону достижениеими трудового совершеннолетия:

* в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершенно­летию (т.е. к лицам, достигшим 18-летнего возраста[[12]](#footnote-12)⏷), а в области охра­ны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользу­ются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возраст­ной критерий трудовой правосубьектности, всегда имели и имеют характер. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоот­ношения с подростками подлежат прекращению.

Трудовую правосубьектность граждан помимо возрастного критерия характеризует и *волевой критерий,* то есть состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные решением суда недееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в должной мере контролировать служебную, предпринимательскую и трудо­вую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них право­вые трудовые обязанности.[[13]](#footnote-13)🗗 Состояние здоровья гражданина обуславливает определенные условия приема на работу. Только после их исполнения можна говорить о допуске к работе.

Следует иметь в виду, что фактическое содержание трудовой пра-восубъектности гражлан зависит от их конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе и состояния их здоровья. Поэтому, например, способность инвалида трудиться в пределах и объеме, допу­скаемых состоянием здоровья, учитывается содержанием его трудовой правосубъектности. Причем оценка этих способностей на рынке труда осуществляется не самим гражданином-инвалидом, а государством, собственником, администрацией при заключении трудового договора (контракта).

Конституция Украины закрепила за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничение трудовой правосубъект­ности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, например, в соответствии сост. 31 УК Украины суд может лишить граждан на определенный срок (от 2 до 5 лет) при совершении ими преступления права занимать определенные долж­ности или заниматься определенной деятельностью. Ограничение тру­довой правосубъектности может быть лишь частичным и лишь времен­ным.

Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъект­ности не допускается.

Важнейшей правовой категорией (наряду с трудовой правосубъек-тностью), характеризующей граждан как работников — субъектов тру­дового права, являются их *права и обязанности*. К ним относятся:[[14]](#footnote-14)🗗

* право на труд, реализуемое путем заключения трудового договора (контракта) о работе на предприятии, в учреждении, организации;
* право на гарантированную государством минимальную заработную плату;
* право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачивае­мых отпусках;
* право на безопасные и здоровые условия труда;
* право на бесплатную профессиональную подготовку (переподготовку) и бес­платное повышение квалификации;
* право на объединение в профессиональные союзы;
* право на материальное обеспечение за счет средств социального страхования в случае болезни и потери трудоспо­собности, а также при потере работы;
* обязанность соблюдать трудовую дисциплину;
* обязанность беречь вверенное (обслуживаемое) имущест­во;
* обязанность выполнять установленную норму труда.

Указанные права и обязанности относятся ко всем работникам — субъектам трудового права. Они определяют границы их поведения в сфере труда. Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ дейст­вовать, требовать, притязать, пользоваться благами и в обязан­ности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Основные права и обязанности собственника:[[15]](#footnote-15)⏩

* Собственник имеет право заключать и растор­гать трудовые договоры с работниками;
* заключать коллективный дого­вор и иные соглашения;
* принимать в пределах своих полномочий ло­кальные нормативные правовые акты, обязательные для работников организации;
* осуществлять поощрение работников за добросовестный высокопроизводительный труд;
* требовать от работников выполнения правил внутреннего трудового распорядка, иных правил и положений, а также условий трудового договора.
* В случае совершения дисциплина­рного проступка, работником привлекать его к дисциплинарной ответ­ственности;
* собственник обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия коллективного договора, трудовые договоры с работниками;
* обеспечивать производственные условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда, а также соблюдение в организации правил и норм по охране труда;
* предостав­лять работникам средства (оборудование) и материалы, необходимые для выполнения работы;
* выплачивать в полном объеме заработную плату работникам в сроки, установленные в коллективном договоре, в Правилах внутреннего распорядка организации, трудовом договоре;
* предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением.

Права и обязанности собственника в трудовых отношениях с работником осуществляют, как правило, руководители (директор, исполнительный директор, президент и др.), действующие в соот­ветствии с законом, иными правовыми нормативными актами и уч­редительными документами, а также заключенным с ним трудовым договором. (т. е уполномоченные собственником лица).

Наряду с трудовой правосубъектностью, правами и обязанностями необходимым элементом, определяющим правовой ста­тус работников, являются, как известно, юридические гарантии их прав.

[[16]](#footnote-16)🖾Под *гарантиями* следует понимать установленные дей­ствующим законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии либо способствуют оптимальной свободе действий работника по осуществ­лению своих правомочий, либо воздействуют на обязанных лиц (путем угрозы санкциями) в направлении выполнения требований уполномо­ченного субъекта.

* По содержанию и способам осуществления гарантии трудовых прав работника подразделяются на материально-правовые и процессуаль­ные;
* По целевому назначению — на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны этих прав.

Гарантии:

* в одних случаях предуп­реждают нарушения обязанными субъектами трудовых прав,
* в других — устанавливают границы действий обязанных лиц,
* в третьих— обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, на­рушающих указанные права,
* в четвертых— обеспечивают компен­сацию материального ущерба, вызванного их нарушением, за счет виновных лиц.
* Характерной особенностью юридических гарантий осу­ществления трудовых прав работника является участие в этом деле трудовых коллективов и профсоюзов — законных представителей прав и интересов трудящихся.

К типичным гарантиям реализации права граждан Украины на труд (ст. 43 Конституции) относятся нормы, регулирующие деятельность органов государственной службы занятости. Эти органы ведут прием граждан по вопросам трудоустройства, оказывают содействие в подборе работы в соответствии с имеющейся специальностью, квалификацией и индивидуальными пожеланиями на основе имеющихся сведений о пот­ребности предприятий в кадрах, принимают возможные, в пределах своей компетенции, меры по трудоустройству гражданина на работу.[[17]](#footnote-17)🗗

Функции гарантий охраны права граждан на труд выполняют нор­мы, устанавливающие запрещение необоснованного отказа в приеме граждан на работу, возможность перевода на другую работу, как правило, только с согласия работника, ограничение увольнения с рабо­ты по инициативе собственника основаниями, предусмотренными в за­коне. Гарантийную функцию охраны трудовых прав наемных работников выполняют нормы, предусматривающие их возможность обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в иные органы за защитой и восстановлением нарушенных прав.

Завершающим элементом содержания правового статуса граждан — субъектов трудового права является их *ответственность за надлежащее* *выполнение своих обязанноятей* [[18]](#footnote-18)🗗 Интересы рыночного экономического развития Украины требуют не только эффективного использования гражданами своих прав и обязан­ностей в сфере труда, но и повышения ответственности за взятые на себя обязательства. На практике такая ответственность субъектов трудового права проявляется в двух ее разновидностях:

позитивной и ретрос­пективной (негативной).

* *Позитивная ответственность* — это ответственность за современное и будущее качественное выпол­нение субъектом своих обязательств.
* *Негативная ответственность* — ответственность за уже совершенное некачественное вы­полнение субъектом своих обязательств.

Следует полагать, что уже само закрепление в правовых нор­мативных актах обязанностей работников и собственников предполагает позитивную ответственность за их вы­полнение. И эта ответственность является не только моральной, но и правовой, поскольку вытекает из требования юридических норм (правил поведения) и поскольку определяет ответственное поведение субъекта в настоящем и будущем.

Ретроспективная (негативная) ответственность состоит в том, что субъект трудового права — гражданин за нарушение своих обязанно­стей понуждается претерпеть невыгодные для себя последствия, предус­мотренные санкциями правовых норм. Однако основное назначение такой ответственности — предупредительное. Дело в том, что сама возможность применения санкций служит здесь средством формирования у субъекта (гражданина) стимула к качественному вы­полнению своих обязанностей. И в этом смысле ретроспективная (не­гативная) ответственность имеет определенную направленность и а будущее, то есть характеризуется и позитивными чертами.

Включение в правовой статус субъектов трудового права (граждан) различных видов ретроспективной (негативной) ответственности — дисциплинарной, материальной, административной и т.п. — объясня­ется тем, что соблюдение своих трудовых обязанностей указанных субъектов нередко обеспечивается не одной, а несколькими санкциями норм, име­ющими порой различную отраслевую принадлежность. Так, например, предприниматель несет ответственность за ненадлежащее исполнение заключенных договоров (в том числе трудовых договоров, контрактов), нарушение прав собственности других субъектов, загрязнение окружа­ющей среды, нарушение антимонопольного законодательства, несоб­людение безопасных условий труда, реализацию потребителям про­дукции, причиняющей вред….

Предприятие, учреждение, организация как субъект трудового права

Предприятия, учреждения, организации выступают в трудовом праве в качестве работодателя в связи с необходимостью осуществления трудовой, управленческой, а в целом ряде случаев и предпринимательской деятельности, предоставления гражданам работы, ее организации и оплаты.

Для осуществления этой деятельности они должны обладать трудовой правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закреп­ленными в уставах и положениях.

[[19]](#footnote-19)🗗Трудовое законодательство закрепляет основные права и обязанности только граждан. В отношении организаций такого деления и закрепления основных прав и обязанностей практически нет. Применительно к организациям термин «правовой статус» обычно не используется, а употребляется термин «трудовая правосубъектность» как определенное признаваемое государством свойство субъекта быть участником трудовых отношений.

Все указанные субъекты, так же как и физические лица, и это уже отмечалось выше, обладают комплексной правосубъектностью. Они вступают и в гражданские, и в административные, и в другие правовые отношения. Как субъекты трудового права, они наделяются и трудовой правосубъ­ектностью, поскольку их деятельность связана с организацией процесса труда, его управлением, оплатой, необходимостью охраны труда работников и т. д. Причем в условиях перехода к рыночной экономике объем ее значительно расширился. Выбор системы оплаты труда, возможность доплат и надбавок, виды и объем разного рода льгот для работников — вот те полномочия, которые осуществляются самим работодателем.

Вместе с тем закреплена и обязанность обеспечить нормальные условия труда, минимальную заработную плату и другие меры социальной защиты, перечень которых может быть увеличен, и потому они закрепляются в локальных актах, но установленный законом минимум непременно гарантируется.

Предприятия, учреждения и организации могут создаваться на базе различных форм собственности, хотя учреждения чаще всего связаны с государственной собственностью.

В условиях перехода к рыночным отношениям, так же как и в самой свободной экономике, ведущее место занимают предприятия.

— это самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребно­стей и получения прибыли.

Порядок создания предприятий установлен законодательством. Предприятие самостоятельно осуществляет свою деятельность, распоряжается выпускаемой продукцией, полученной прибылью, оставшейся в его распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей.

В соответствии с Законом «О собственности в Украине» в Украине могут создаваться и действовать предприятия, находящиеся в частной, государственной, коллективной собственности.[[20]](#footnote-20)⏵ Также могут создавать­ся и действовать предприятия смешанной формы собственности, основанные на объединении имущества, находящегося в частной, коллективной и государственной собственности, а также в собственности общественных организаций, иностранных государств, юридических лиц и граждан.

Все эти предприятия могут существовать в следующих организационно-правовых формах предприятий: государственных, коллективных, частных (с применением наемного тру­да), а также товариществ, акционерных обществ, производственных кооперативов, арендных и коллективных предприятий...

[[21]](#footnote-21)⏩Предприятия могут объединяться в союзы и ассоциации. Вместе с тем они могут учреждать филиалы и другие обособленные подразделения с правом открытия текущих и расчетных счетов, которые действуют на основании уставов и положений, утверж­даемых предприятием, и могут также обладать трудовой право­субъектностью (если они наделены таковой основным предприятием).

Перечисляя различные формы предприятий, следует отметить, что каждая имеет свой правовой статус, включающий полномочия как гражданско-правового, так и трудового характера. Особенно важным и для той и для другой является то, что каждая является единым и единственным собственником своего имущества, а участники каждого из перечисленных видов (если предприятие приватизировано, выкуплено или создано на средства работников предприятий) сохраняют на имущество требования обязательст­венного характера.[[22]](#footnote-22)⏩

Участие в создании собственности предприятий (в экономиче­ском смысле) влияет на объем как имущественных (гражданских), так и трудовых прав. Область, где труд и капитал тесно переплетаются, относится к правам в сфере участия управления производством.

В этой связи необходимо очень кратко остановиться на характеристике названных выше форм предприятий, относящихся к частной собственности и возрожденных у нас недавно.

Однако при этом не следует забывать, что различия в правовом статусе работников в разных организационно-правовых формах предприятий нужно закрепить в будущем трудовом законодатель­стве, если законодатель согласится с переходом к широкой сфере действия трудового права, с тем чтобы оно регулировало все трудовые отношения, в том числе и работающих совладельцев. Сейчас же оно, распрост­раняется только на одну категорию работников — заключивших трудовой договор, т.е. наемных работников.

[[23]](#footnote-23)⏭Хозяйственные товарищества имеют между собой много общего, однако, отождествление их необоснованно. Акционер общества (объединения капита­лов) может ограничить свое участие в нем лишь имущественным взносом и не обязан лично участвовать в делах общества, если иное не предусмотрено уставом или учредительным договором, например, в закрытом акционерном обществе. Одно из основных отличий товариществ от обществ состоит в том, что участники первого не только лично участвуют в их деятельности, но и несут ответственность по долгам товарищества своим имуществом.

Этот признак, естественно, присущ и отдельным видам товарищества — [[24]](#footnote-24)🖹полному и коммандитному. Но в последнем две группы участников: полные товарищи и коммандитисты (вкладчики). Первые несут неограниченную солидарную ответственность всем своим имуществом, вторые рискуют лишь вкладом.

Хозяйственные общества также дифференцированы законода­телем. Наибольшее распространение на практике получил такой его вид, как общество с ограниченной ответственностью. По существу своему это общество является переходной организационно-правовой формой предпринимательства между товариществом и обществом. Его уставный фонд, так же как и уставные фонды других обществ, поделен на определенное количество долей, размеры которых установлены в учредительных документах. Эти доли свидетельствуют не о долевой собственности участников, а об объеме прав требования к обществу (на дивиденды, участие в управлении и ликвидационную квоту). Участники общества не отвечают по его долгам иным своим имуществом, а несут только риск убытков (утраты вкладов или долей).

Общество с ограниченной ответственностью может функ­ционировать и в качестве товарищества, если в учредительных документах зафиксирована обязанность участия в его делах.

Наиболее распространённой формой являются акционерные общества. Они во многом сходны с обществом с ограниченной ответственностью, ибо их уставной фонд также разделен на определенное количество долей, а участники не отвечают по долгам общества (рискуя только вкладом). Но в отличие от общества с ограниченной ответственностью, доли в уставном фонде акционерного общества всегда равны, закреплены в акциях, оплата стоимости которых означает участие в обществе, а передача— выход из него.

Не менее важная особенность состоит и в том, что, выходя из общества с ограниченной ответственностью, участник вправе потребовать выдела своей доли (в денежном эквиваленте), чего нет в акционерном обществе, где акционер может передать акции другим лицам, но не может потребовать от общества выдела имущества или оплаты акции.

[[25]](#footnote-25)🗗Акционерные общества различаются по способу выпуска своих акций. Если все акции раскупаются учредителями и отчуждаются с их обязательного предварительного согласия определенным лицам, это акционерное общество закрытого типа. Если же акции поступают в свободную продажу или реализуются иным образом, но неопределенному кругу лиц, это открытое акционерное общество.

Среди других юридических лиц — предприятий, основанных на частной собственности, следует назвать производственные кооперативы. И хотя в настоящее время интерес к этой форме ослаблен, тем не менее, она существует и имеет определенный удельный вес в нашей экономике. Специфика производственных кооперативов состоит в следующем: управление и организация кооператива строится по принципу «один участник — один голос», т.е. объем прав не зависит от размера имущественного вклада, что имеет место в обществах, где количество голосов прямо пропорционально размеру взноса, доли в уставном фонде.

В кооперативе его члены, как и члены товарищества, обязаны личным трудом принимать участие в его деятельности. И получа­емый при этом доход делится не в соответствии с вкладом в имущество кооператива, а в зависимости от трудового участия, а в случаях, прямо предусмотренных уставом кооператива, также и в зависимости от имущественного вклада. Следовательно, учет иму­щественного вклада при распределении дохода может выступать лишь в качестве дополнения, основу же составляет трудовой вклад.

Кроме того, члены производственных кооперативов несут дополнительную ответственность при отсутствии имущества у самого кооператива и отвечают не всем своим имуществом, а только в размере, заранее определенном уставом этого кооператива.

Своеобразной организационно-правовой формой являются кол­лективные и арендные предприятия. Различие между ними состоит в том, что, во-первых, право собственности на бывшее государ­ственное имущество сразу перешло к коллективному предприятию как юридическому лицу, во-вторых, арендное предприятие ста­новится собственником арендуемого имущества только по окон­чании срока аренды. Но ни в том, ни в другом случае работники не участвуют имущественными взносами в создании имущества юридических лиц. Они вносят в него лишь «трудовой вклад». Это сближает коллективные и арендные предприятия с производствен­ными кооперативами. Здесь работники также не становятся ни долевыми, ни иными собственниками имущества таких пред­приятий. Ими, как уже отмечалось, являются сами предприятия как юридические лица.

Что касается доходов, то, поскольку они образуются не из имущественных взносов, а из трудового участия работников, критерии распределения могут быть самые разные, причем хорошо известные по государственным предприятиям,— уровень дис­циплины, отсутствие производственных упущений и т. д. Соот­ветственно и иные трудовые права работников здесь не могут зависеть от величины имущественных взносов. Право на участие в управлении предприятием определяется самим фактом наличия трудовых отношений. И что не менее важно, никакой до­полнительной ответственности по долгам коллективного или арендного предприятия работник не несет.

Разновидностью коллективных объединений являются кресть­янские (фермерские) хозяйства с правами юридического лица. Членами крестьянского хозяйства считаются трудоспособные члены семьи и другие граждане, совместно ведущие хозяйство. Один из них является главой крестьянского хозяйства. В соответствии с Законом Украины «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» в случаях производственной необходимости кре­стьянскому хозяйству разрешается использовать наемный труд в соответствии с законодательством (ст. 2)[[26]](#footnote-26)⏩.

На совместных предприятиях трудовые отношения, включая вопросы найма и увольнения, режима труда и отдыха, условий оплаты труда, гарантий и компенсаций, регулируются коллективным договором и индивидуальными трудовыми догово­рами (контрактами).

Условия коллективного и индивидуального трудовых договоров не могут ухудшать положения работников предприятия по сравнению с условиями, предусмотренными действующим на территории Украины законодательством.[[27]](#footnote-27)🗗

Все предприятия могут создаваться либо по решению собст­венника (собственников) имущества, либо по решению трудового коллектива в связи с приватизацией в соответствии с нормами действующего законодательства и считаются действующими со дня их регистрации.[[28]](#footnote-28)⏩

С этого же момента они приобретают и трудовую правосубъектность, которая выражается в возможности применять возмездный труд на данном предприятии и определяется двумя критериями — оперативным (организационным) и имуществен­ным. Оперативный критерий сводится к признанию права устанавливать структуру и штаты и осуществлять подбор и расстановку работников, организовывать их труд и создавать необходимые условия для этого, в частности безопасность труда. Имущественный проявляется в возможности распоряжаться денеж­ными средствами и оплачивать труд работников в соответствии с той или иной системой, установленной самим предприятием, определять величину дополнительных отпусков и иных льгот и поощрений работников.

[[29]](#footnote-29)⏵Признаки, определяющие трудовую правосубъектность, как видно, практически совпадают с признаками организаций как юридических лиц, т.е. субъектов гражданского права. Однако при всем сходстве трудовую правосубъектность нельзя отождествлять с гражданской.

1. Эти категории, во-первых, отличаются тем, что признаки трудовой правосубъективности характеризуют организа­цию как субъект права, участвующий в общественных отноше­ниях, складывающихся в первую очередь внутри этой орга­низации, признаки же юридического лица характеризуют эту организацию, выступающую вовне, в гражданском (хозяйствен­ном) обороте.
2. И, во-вторых, в отдельных случаях субъектом трудового права может быть не только юридическое лицо, но и составные части сложных по составу организаций (объединений, фирм), но при условии, если они имеют обособленный фонд заработной платы и наделены правом приема и увольнения работников (предприятия в составе производственных объеди­нений, филиалы предприятий и т.д.).

Предприятие ликвидируется по решению собственника, суда, в случае признания его банкротом и при наличии других установленных законом оснований. Признание предприятия банкротом, естественно, влечет для него, и прежде всего для его работников, определенные отрица­тельные последствия. Поэтому смысл проведения банкротства не в самом закрытии нерентабельных предприятий, а в их реор­ганизации, оздоровлении, и потому признание предприятия банкротом — это окончательная стадия, которой предшествует так называемая санация — разработка программ занятости на местном, региональном уровне и другие мероприятия социального характе­ра. До признания предприятия в установленном законом порядке банкротом с момента его неплатежеспособности оно именуется предприятием-должником. Естественно, что в течение всего этого периода одной из социальных задач является защита интересов конкретных работников предприятия.

Итак, главное, что значение предприятия в трудовых отношениях состоит в том, что оно владеет работодательной правосубъектностью, способностью обеспечивать работой и создавать трудовые отношения.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ, организации КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА, ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛИ

Современный уровень развития производства обусловливает необходимость коллективного труда, а это определяет наличие кроме работника еще одного субъекта трудового права — трудового коллектива.

[[30]](#footnote-30)🗗Под *трудовым коллективом* понимается объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятель­ность, в которое входят как представители администрации, осуществляющие руководство производственным процессом, так и остальные работники. Это объединение обладает организационным единством и связано общими целями. В основе его управления должна лежать единая воля, что обеспечивается наличием руководителя, назначенного или избранного собст­венником имущества.

Этим отличается трудовой коллектив от иных общественных, самодеятельных организаций, которые также могут создаваться на предприятиях и в учреждениях.

В современных условиях, когда права предприятий существен­но расширены и даже такие самые основные вопросы как определение структуры предприятия, органов управления им, установление объемов затрат на содержание предприятия, реша­ются им самим, вопрос об управлении приобретает особое значение.

[[31]](#footnote-31)🗗Объединение людей в их трудовой деятельности осуществляется на объективной и субъективной основе:

* На *объективной основе* - работник приступивший к работе включается в состав сформированного трудового коллектива, функционирующего в зависимости от структуры предприятия;
* На *субъективной основе* – проводится по волеизъявлению работников, которые объединяются в организации по профессии;

Трудовой коллектив возникает с момента создания предприятия.

Отношения трудового коллектива с собственником или уполномоченным органом складываются по вопросам организации труда и его услвиям.

« 1. Трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

2. Трудовий колектив підприємства з правом найняття робочої сили:

* розглядає і затверджує проект колективного договору;
* розглядає і вирішує згідно з статутом підприємства питання самоврядування трудового колективу;
* визначає і затверджує перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг;
* бере участь у матеріальному і моральному стимулюванні продуктивної праці, заохочує винахідницьку і раціоналізаторську діяльність, порушує клопотання про представлення працівників до державних нагород.

3. Трудовий колектив державного та іншого підприємства, в якому частка держави або місцевої Ради народних депутатів у вартості майна становить більш як 50 процентів:

розглядає разом з засновником зміни і доповнення до статуту підприємства; ( Дію абзацу другого пункту третього статті 15 зупинено згідно із Декретом N 8-92 від 15.12.92 )

разом з засновником підприємства визначає умови найняття керівника; ( Дію абзацу третього пункту третього статті 15 зупинено згідно із Декретом N 8-92 від 15.12.92 )

бере участь у вирішенні питання про виділення із складу підприємства одного чи кількох структурних підрозділів для створення нового підприємства; ( Дію абзацу четвертого пункту третього статті 15 зупинено згідно із Декретом N 8-92 від 15.12.92 )

разом з власником вирішує питання про вступ і вихід підприємства з об'єднання підприємств;

приймає рішення про оренду підприємства, створення на основі трудового колективу органу для переходу на оренду і викупу підприємства.

При частковому викупі майна підприємства трудовий колектив набуває права співвласника, а підприємство - статусу спільного.

Після повного викупу підприємства трудовий колектив набуває прав колективного власника.

4. Повноваження трудового колективу всіх видів підприємств, де використовується наймана праця, реалізуються, якщо інше не передбачається статутом, загальними зборами (конференцією) та їх виборним органом, члени якого обираються таємним голосуванням на зборах (конференції) трудового колективу строком на 2-3 роки не менш як 2/3 голосів. Членів виборного органу не може бути звільнено з роботи або переведено на інші посади з ініціативи адміністрації підприємства без згоди відповідного виборного органу цього колективу.»[[32]](#footnote-32)🗗

С возрождением частной собственности именно собственник имущества осуществляет свои права по управлению предприятием. Он может управлять имуществом предприятия самостоятельно или через уполномоченные им органы.

[[33]](#footnote-33)🗗Известно, однако, что в процессе создания новой стоимости, доходов, прибыли участвуют и труд, и капитал. Соотношение того и другого при распределении прибыли крайне трудно установить. И от того, кто реально управляет предприятием, зависит очень многое.

Тезис об эксплуатации человека человеком и возник из-за того, что распределение дохода осуществляется владельцами капитала, собственности, которые делают это, как правило, в ущерб тем или, по крайней мере, без учета интересов тах, кто своим трудом участвовал в создании дохода и прибыли.

Борьба тех, чьи интересы оказываются ущемленными, и сводится к тому, чтобы принять реальное участие в управлении производст­вом, и это в любом обществе — и у нас, и за рубежом — является одной из серьезных проблем.

Против идеи такого участия трудящихся выступают собст­венники, не без основания считающие, что этим нарушается право собственности. Отсюда извечная борьба между трудом и капита­лом, которая в цивилизованных странах смягчается путем выработки совместных соглашений, путем консенсуса.

И цель привлечения трудящихся к участию в управлении производством состоит как в укреплении социального мира, так и в повышении заинтересованности в результатах своего труда.

Формы участия работников в управлении на уровне предприятий и их органы представительства могут быть различными.

Интересен, видимо, в этой связи опыт развитых стран Запада. Несмотря на все разнообразие его, можно выделить два варианта:

* система участия, установленная законодательством и характерная более всего для ФРГ,
* и участие работников на основе кол­лективных договоров и совместных консультаций, характерное для Великобритании. Другие страны тяготеют либо к первому, либо ко второму варианту.

Системы участия трудящихся в управлении различаются и по составу представительства. Это может быть «чистое» пред­ставительство наемных работников, когда соответствующие органы состоят только их представителей трудящихся. Избираются эти органы всеми работниками предприятия путем прямых и тайных выборов. Такой тип участия характерен, например, для ФРГ, Испании, Португалии и Греции.

Другой тип участия строится на смешанном представительстве наемных работников и работодателей, как правило, на паритетных началах. Примеры такого сочетания можно найти во Франции и Бельгии, хотя для Франции наличие первого или второго типа зависит от размера предприятия: для небольших предприятий (с числом наемных работников не менее 11 человек) избираются трудовым коллективом только наемные работники; там, где трудится не менее 50 наемных работников, трудовой коллектив избирает своих представителей, и представителей работодателей.

Третий тип — профсоюзное представительство. В этом случае профсоюзы представляют интересы не только своих членов, но и всех работников, занятых на предприятии. Такое характерно для Великобритании, Ирландии и Италии.

Наиболее полное развитие система участия трудящихся в управлении производством, по общему признанию, получила в ФРГ, где она имеет давние традиции. В системе участия на уровне предприятий основная роль отводится производственным советам, которые выбирают все лица наемного труда независимо от их профсоюзной принадлежности. Создаются они на всех предприятиях с числом занятых не менее пяти человек. Члены производственного совета могут быть уволены только с согласия производственного совета, количество членов зависит от числен­ности работников на предприятии.

Если предприниматель и производственный совет не могут прийти к согласию, они прибегают к процедуре примирительно-третейского разбирательства, обращаются к согласительной комис­сии, которая вырабатывает взаимоприемлемые предложения.

Производственный совет осуществляет надзор за соблюдением предприятием трудового законодательства, коллективных догово­ров и соглашений.

Основной круг вопросов — это кадровая и социальная политика на предприятии.[[34]](#footnote-34)🗗🖹

Собственник или уполномоченый ним орган как субъект трудового права Украины

[[35]](#footnote-35)🗗В теории трудового права существуют разные мнения, относительно вопроса, является ли собственник, или уполномоченное им лицо субъектом трудового права, или же их правовой статус включает в себя такой субъект, как предприятие, учереждение, организация. По-моему, собственник, безусловно, является субъектом трудового права, обоснование чего я дам ниже.

[[36]](#footnote-36)Для того, чтобы гражданин Украины стал работником, он должен вступить в трудовые отношения с собственником средств производства или же с созданным им предприятием, учреждением, организацией. Именно собственник средств производства, независимо от того, будет это организация, гражданин, государство… имеет право по своему усмотрению владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом. Использование его производственной деятельности может осуществляться с применением труда граждан при условии, что им будут обеспечены социальные и экономические гарантии, установленные законом. С развитием кооперации труда, большого количества работающих на предприятии возникла функция управления производством, которая постепенно выделилась в самостоятельный вид трудовой деятельности.

Управление производством осуществляет собственник непосредственно сам или с помощью уполномоченого им на управление органа – единоличного или коллегиального. Это в первую очередь касается государства, которое непосредственно не может использовать свою собственность и средства производства. Государство распределяет имущество между своими органами, которые для производственной деятельности в установленом порядке могут создавать предприятия, учреждения, организации, которые приобретают статус юридического лица. Созданное юридическое лицо реализует право владения, пользования и распоряжения закрепленным за ним имуществом в соответствии с утвержденным уставом или положением.

Для управления предприятиями, учреждениями, организациями государственный орган, которому выделено имущество, назначает руководителя, с которым заключается контракт как форма трудового договора.

Это служебное лицо осуществляет управление на позициях единоначальности, что обеспечивает единство воли многих людей тогда, когда необходимо организовать производственный процесс для исполнения определенных заданий.

Руководитель самостоятельно решает вопросы деятельности предприятия или организации. При этом собственник имущества не имеет права вмешиваться в оперативную деятельность руководителя. Руководитель также имеет право самостоятельно решать вопросы о приеме на работу своих заместителей, руководителей и специалистов подразделений аппарата управления и структурных подразделений, а также решать вопрос об их увольнении.

Но даже в том случае, когда предприятие или организация созданы государством, это не дает оснований утверждать, что руководитель и другие служебные лица находяться на государственной службе.

Под государственной службой понимается профессиональная деятельность, которые занимают должности в государственных органах и аппарате и их деятельность связана с исполнением заданий и функций государства, заработную плату они получают за счет государственных средств.

[[37]](#footnote-37)⏩Правовое положение уполномоченного собственником на управление служебного лица тесно связано с правовым статусом предприятия. На государственном предприятии положение директора двойственно, это проявляется в том, что с одной стороны, он является членом трудового коллектива, а с другой – органом предприятия, которое создано на базе общегосударственной собственности. Поэтому он в соответствии с п.1 ст.16 Закона Украины « Опредприятиях в Украине» отвечает за результаты работы предприятия перед государством, собственником и трудовым коллективом. Это обязывает руководителя отстаивать как интересы коллектива, так и государства, которые не всегда совпадают.

Уполномоченное собственником лицо - это по сути руководитель администрации, как совокупности служебных лиц предприятия, учреждения, организации. Именно термин «администрация» применялся во всех законодательных актах о труде до внесения 20 марта 1991 года изменений в КЗоТ. Администрация предприятия, учреждения, организации как комплекс служебных лиц, которые осуществляют управление этим предприятием, учреждением, организацией в рамках предоставленных им прав (т.е. исполнительно-распорядительный орган предприятия), сама находится с собственником в отношениях найма. Все служебные лица, которые входят в состав администрации, наряду с другими работниками входят в состав трудового коллектива и являются субъектами трудовых отношений как нанятые работники. Их отличие от других работников заключается в том, что в силу своего служебного положения и исполняемой функции эти лица несут ответственность за осуществление производственного процесса или отдельного его цикла. Поэтому субъектом трудовых отношений с другими работниками администрация предприятий, учреждений, организаций, или уполномоченый им орган не выступает.

То обстоятельство, что уполномоченый собственником орган не выступает субъектом трудовых отношений, а является только органом предприятия или организации, освещалось в юридической литературе. Признание уполномоченого собственником органа субъектом трудовых отношений означает возможность предъявления к нему имущественных претензий, что следует из этих отношенй. В действительности же эти претензии предъявляются предприятию.

Трудовой договор работник заключает не с уполномоченным собственником служебным лицом, а с предприятием, учреждением, организацией как с юридическим лицом, где он реализует свое право на труд.

Если признать, что трудовой договор заключается с уполномоченным собственником органом или служебным лицом, то прекращение собственником с этим лицом трудовых отношений должно вызвать прекращение трудового договора с работниками, которые были приняты им на работу, поскольку прекратила свое существование одна из сторон трудового договора. Между тем, особенно на государственных предприятиях довольно часто могут заменяться служебные лица, в том числе и руководящие. Но даже при такой замене работники остаются работать при заключении трудового договора на работе определенный срок или бессрочно, т.к. эти договора заключались с предприятиями, учреждениями, организациями, а не со служебными лицами администрации или органом, уполномоченным на управление производством.

Итак, признание в ст.21 КЗоТ уполномоченного сбственником органа на управление производством стороной трудового договора является сомнительным. Будучи субъектом трудового права, наделенный целым комплексом прав и обязанностей, уполномоченный собственником на управление орган проявляет самостоятельный интерес к применению норм законодательства о труде. Это проявляется, например, при заключении коллективного договора, утверждении правил внутреннего трудового распорядка, разных нормативных положений, которые принимаются на предприятии как локальные правовые акты.

Ряд обязанностей уполномоченного собственником органа определены непосредственно нормами трудового права. Так, на него возложена обязанность создавать безопасные и безвредные условия труда, систематически проводить инструктаж работников по вопросам охраны труда, противопожарной охраны, принимать меры относительно облегчения и оздоровления условий труда работников путем внедрения прогрессивных технологий, достижений науки и техники, средств механизации и автоматизации производства, требований экономики, снижение или устранение запыленности и загазованности воздуха в производственных помещениях, снижение интенсивности шума, вибрации, излучений, при участии профсоюзов разрабатывать и реализовывать комплексные мероприятия по охране труда, осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками нормативных актов по охране труда, проводить расследования и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

Как орган, представляющий учреждение, предприятие, организацию, уполномоченное собственником служебное лицо выступает субъектом коллективных правоотношений с трудовым коллективом и его представительским органом – профсоюзным комитетом.

[[38]](#footnote-38)🛆Также уполномоченное собственником на управление служебное лицо является субъектом индивидуальных трудовых правоотношений. К этому служебному лицу не могут быть предъявлены претензии имущественного характера, например, по оплате труда, возмещению ущерба в связи с несчастным случаем, проишедшем на предприятии…. Такие претензии предъявляются предприятию, учреждению, организации. В случае удовлетворения этих претензий требование к служебному лицу может быть предъявлено в порядке регресса, если по вине этого лица предприятие понесло лишние выплаты.

Именно на собственника или на уполномоченный им орган возлагается обязанность организовывать и управлять процессом труда, обеспечить его осуществление, заключать коллективные договоры. Эти отношения являются правовыми, поскольку они детально регулируются законодательством, которое относится к отрасли трудового права Украины.

В системе общественной организации труда уполномоченный собственником орган выступает органом хозяйственного управления. Организационной формой организации труда является предприятие, учреждение, организация, имущественная обособленность которых выражается в предоставлении им прав юридического лица. Именно это позволяет предприятию, учреждению, организации самостоятельно, от своего имени вступать в правовые отношения с другими юридическими лицами и гражданами.

профсоюзный орган как субъект трудового права

[[39]](#footnote-39)🗗Профессиональные союзы — исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это — самая массовая общественная организация.

Профессиональные союзы входят в политическую систему общест­ва как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их глав­ной функции — защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

*Профессиональный союз -* это добровольное обще­ственное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, соз­даваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Как общественная организация профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих инте­ресов и достижения основных целей.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией (ст. 36). Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно акту­альна в современный период, обнаживший и усиливший социально-экономические противоречия.

[[40]](#footnote-40)⏩Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием проф­союзов регулируются различными видами социальных норм — морали, этики, права, традиций и др.

Одни из них сложились в практике взаимо­действия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие предусмотрены ак­тами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных право­вых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как «самодеятельными» общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах.

[[41]](#footnote-41)🗗Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения пред­ставительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете, границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально-эко­номических и политических условий, в которых они развиваются.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсо­юзов определяются, исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений:

а) средствами и методами, присущими самим профсоюзам;

б) с помощью права;

в) во взаимодействии правовых и неправовых средств и методов.

Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего, целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают сформировать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов. Правовой статус проф­союзов тесно связан с их уставными полномочиями, предусмотренными самими профсоюзами.

В условиях современной Украины профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединя­ющие работников, связанных общими интересами по роду их деятель­ности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной спра­ведливости, эффективной и гуманной экономики.

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособ­ность профсоюзов, основные права и обязанности, а также гарантии их осуществления (глава XVІ КЗоТ).

Вместе с тем в рамках общего правового положения профсоюзов законодательство исходит, с одной стороны, из существования принципа плюрализма в организации и деятельности профсоюзов, а с другой —регламентирует статусы отдельных уровней органов профсоюзной системы, в частности профкомов предприятий (организаций), отраслевых и региональных профсоюзных органов.

Переход к рыночной экономике, курс на разгосударствление и приватизацию предприятий выдвигают в качестве основной (главной) функции профсоюзов защиту интересов людей труда.

При этом оптимальным методом реализации защитной функции становится организацня правового социального партнерства — цивилизованной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринимателями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами. Диапазон партнерской деятельности профсоюзов может быть разным в зависимости от конкретной ситуации — от прямого социального противостояния своим партнерам до конструктивного взаимодействия с ними.

[[42]](#footnote-42)⏩Помимо главной — защитной функции профсоюзы выполняют и иные функции, часть которых непосредственно вытекает из уставов, а другие — делегированы в свое время профсоюзам государством. Современное законодательство Украины, учитывая характер выполняемых профсоюзами функций, наибольший акцент делает на развитии их правового статуса как субъекта трудового права, ибо именно эта отрасль права ближе всего соприкасается с регулированием сферы наемного труда.

Важно отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и, прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соотвествующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служаащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора). Статья 224 КЗоТ закрепила общее право профсоюзов пред­ставлять интересы трудящихся и определила области его применения производство, труд, быт и культуру. Указанные области общественной жизни являются, таким образом, объектом преимущественного приложения их разнообразных правомочий.

Необходимо иметь в виду, что представительство интересов рабочих и служащих в названных выше областях общественной жизни является одновременно и правом и обязанностью профсоюзных органов. Поскольку такое представительство основано на законе, профсоюзные органы, выступая в роли представителей коллективов работников, действуют без какой бы то ни было доверенности с их стороны. Не требуется доверенности и на индивидуальное представительство профсоюзов при защите прав и интересов отдельнх работников - членов профсоюза.

Права профсоюзов в сфере труда — основная часть их правового статуса, то есть совокупности прав и обязанностей во всех областях.

Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными пра­вами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации и др.

Наличие у профсоюзов правового статуса не противоречит их общественной природе. Сохраняя это качество, профсоюзы пользуются определенными правами, установленными государством.

1. Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда (трудо-правовой статус) представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указан­ной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях.

Как базовая категория он характеризует пределы юридических значений деятельности профсою­зов в этой области, служит эталоном правомерности действий профсо­юзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий.

[[43]](#footnote-43)🗗Содержание трудо-правового статуса профсоюзов характеризуется объемом закрепленных за ними юридических возможностей.

Статус профсоюзов в сфере труда (трудо-правовой статус) как часть их совокупного статуса (многоотраслевой общности) на современном этапе сочетает в себе стабильные черты их правового положения с особыми, характерным именно для данного этапа.

Стабильность, преемственность содержания трудо-правового ста­туса профсоюзов обусловлены самим существованием трудовых отно­шений между работниками и работодателями, необходимостью защиты прав и интересов работников в этих отношениях.

Наиболее стабильная часть статуса — права профсоюзов по пред­ставительству интересов трудящихся, участию в регулировании трудовых отношений, контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Динамика статуса, его развитие происходит за счет изменения форм реализации предоставленных профсоюзам прав, включения в связи с развитием экономических и социальных отношений в статус прав, которых раньше не было, исключения из него некоторых прав, не отвечающих современным условиям. Радикальные изменения в статусе профсоюзов происходят в связи с переходом на новые экономические рельсы, внедрением новых принципов управления экономикой в ус­ловиях многообразия форм собственности и организационно-правовых форм предприятий.

В статус субъектов права, в том числе профсоюзов, помимо прав входят и юридические обязанности.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют особенности:

1. во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются госу­дарством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно свя­заны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это — особая юридическая категория — права—обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;
2. во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;
3. в-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников;
4. в-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивается, прежде всего, силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают ни перед государством, ни перед участниками (сторонами) правоотношений, в которые вступают, за реализацию своих прав—обязанностей. Исклю­чением является имущественная ответственность по суду за прове­дение забастовки, признанной судом незаконной. Но здесь юридичес­кая ответственность, вытекая из нарушения норм трудового законода­тельства, носит все же гражданско-правовой характер.

Государство оказывает воздействие на осуществление профсою­зами их прав—обязанностей путем содействия реализации предостав­ленных им прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсою­зов не используются. Юридическая ответственность таких лиц насту­пает по воле профсоюзных органов как работодателей.

Права—обязанности профсоюзов как особая категория содержат одновременно юридическую возможность и долженствование. В нор­мативных правовых актах содержатся права, а не требования к профсо­юзам. Права приобретают признаки обязанностей в силу потребности в их осуществлении. В них заложена социальная необходимость. Так как без предоставления права не может быть обязанности его реализации, оправдано пользование термином «права профсоюзов», подразумевая под этим как собственно права, так и единую категорию прав—обязан­ностей.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъ­екта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следователь­но, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права.

[[44]](#footnote-44)🗗Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков:

1) по их положению в системе прав данной организации;

2) по степени общности;

3) по степени самостоятельности;

4) по формам реализации;

5) по содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием);

6) по кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.

Классификация по положению в системе прав позволяет соотнести каждое право в зависимости от того, каким органом (в акте како­го органа), это право закреплено: в законе, в соглашении или коллективном договоре.

Классификация по степени общности позволяет выделить общие для всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам. В результате появляется возможность соот­нести принцип единства в регулировании общественных отношений, в которых участвуют профсоюзы с принципом дифференциации.

Когда права профсоюзов носят общий характер, ими обладают все профсоюзы и все их органы, сформированные в соответствии с уставами для представительства и защиты прав и интересов работников. Например, несмотря на почти полное отсутствие прямых норм о правах средних звеньев системы профсоюзных органов, они могут пользоваться общими правами, предоставленными профсоюзам как организации.

Дифференциация прав по профсоюзным органам дает возмож­ность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться помимо общих еще и конкретными правами, для них предусмотренными. Осо­бое значение имеют конкретные права, предоставленные органам первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях, профсоюзным комитетам (профкомам).

Значение прав профкомов в статусе профсоюзов и системе их прав определяется местом этих органов — тем, что они объединяют работников непосредственно на предприятии, в организации, действу­ют там, где реализуются трудовые правоотношения.

Наличие общих прав и прав, конкретизированных по отдельным профсоюзным органам, обеспечивает единую для всех профсоюзов пра­вовую основу их деятельности и ее необходимую дифференциацию.

Всем профсоюзам и их органам принадлежит общее право на пред­ставительство интересов работников. Каждому — на своем уровне, в своем маштабе.

**[[45]](#footnote-45)⏪**Основанное на уставах и законе, оно отражается на положении профсоюзов как организации трудящихся для защиты их интересов, работающей непосредственно в трудовых коллективах, спо­собной знать, достойно представлять и защищать их права и интересы. Профсоюзы призваны аккумулировать интересы трудящихся, выра­жать и отстаивать их во взаимоотношениях с государственными, мест­ными органами, работодателями, их объединениями и представите­лями, влиять на формирование интересов работников, добиваться социальной справедливости. Однако не всегда и не все профсоюзы в полной мере справляются с этими задачами. В последние годы им все труднее добиваться социальной справедливости при решении трудовых вопросов в интересах трудящихся, особенно вопросов занятости, опла­ты и охраны труда.

Классификация прав профсоюзов позволяет подразделить их на права:

а) по участию в принятии решений работодателями (администрацией), государственными и местными органами вопросов, связанных с управлением трудом (регулированием трудовых отношений)

б) по решению вопросов на паритетных началах

в) самостоятельно принимать решения.

Например, законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в установлении и применении условий труда в случаях, предусмотрен­ных законодательством.

На паритетных (равноправных) началах заключаются кол­лективные договоры, соглашения между объединениями профсоюзов и работодателей, органами исполнительной власти.

Самостоятельно профсоюзы выступают в защиту работников при разрешении трудовых споров.

Существуют две группы форм осуществления профсоюзами их прав (форм деятельности):

а) неправовые, т.е. предусмотренные уставами профсоюзов, и

б) правовые, т.е. предусмотренные законодательством.

Классификация прав профсоюзов по формам их реализации (пра­вовым формам) позволяет выделить разные по юридической силе действия профсоюзов. Это — выражение мнения (например, в право-творчестве), согласование акта (действий работодателя, его пред­ставителя); согласие, разрешение на опре­деленные действия работодателя (администрации) (например, на установление 5 или 6-дневной рабочей недели); требование определенных действмй от работодателя (например, в органах по разрешению коллективных трудовых споров).

Когда законодательство не предусматривает определенную право­вую форму действий профсоюзов, а говорит лишь об их участии в решении тех или иных вопросов, это означает, что профсоюзы вправе выражать свое мнение, и это мнение орган, полномочный принять решение, обязан выяснить. Это мнение может быть учтено при принятии решения.

Согласование означает обязанность выяснить мнение профсоюза и принять решение, сообразуясь с ним. В таких случаях акт исходит от органа, принимающего решение (работодателя, администрации), но на нем должна быть отметка о согласовании с профсоюзом, заверенная подписью руководителя соответствующего профсоюзного органа. Без согласования, если это предусмотрено законодательством, такой акт юридической силы не имеет.

Согласие, разрешение означает, что мнение профсоюза имеет преимущественное значение перед волей работодателя (администрации). Действия, совершенные без согласия, разрешения профсоюзов, если это прямо предусмотрено законодательством, не дол­жны порождать правовые последствия.

[[46]](#footnote-46)⏭Требование профсоюзов, когда оно предусмотрено законом как форма их деятельности, обязательно к исполнению.

Представительство как правовую форму деятельности профсоюзов следует отличать от их общего права представлять работников в отно­шениях с работодателями (администрацией), государственными орга­нами, органами местного самоуправления. Использование всех форм, в том числе представительства, является реализацией пред­ставительских полномочий профсоюзов.

Таким образом, выражение профсоюзами мнения по тем или иным вопросам носит либо совещательный, либо паритетный (социально-партнерский), либо обязательный характер.

Ранее в КЗоТе было предусмотрено право законодательной инициативы профсоюзов. Оно довольно широко использовалось. Профсоюзы разрабатывали и предлагали за­конодательным органам проекты социальных законов, многие из которых были приняты. Одним из них был Закон СССР от 10 декабря 1990 г. «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». На сегодня уже создан проект закона «О прфсоюзах», а также ВПТ – политическая партия при ФПУ Украины.

В действующей Конституции право профсоюзов на законода­тельную инициативу отсутствует.

Право законодательной инициативы означает не только возмож­ность предлагать принятие тех или иных законов, подготовку и вне­сение проектов законов, но и встречную обязанность законодательного органа официально отреагировать на такие предложения: либо принять к рассмотрению, вынести на заседание (сессию) законодатель­ного органа, либо отклонить, но с соответствующей мотивировкой.

Возможность правотворческой инициативы перед органами исполнительной власти, работодателями (администрацией) сох­ранилась. Профсоюзам необходимо в полной мере ее использовать на всех уровнях, несмотря на трудности, прохождения и рассмотрения их предложений в различных инстанциях. В интересах трудящихся они стремятся проявлять активность в правотворчестве по социальным вопросам, используя совещательные полномочия, — проводить экс­пертизу и давать замечания по проектам, участвовать в рабочих груп­пах по их подготовке и др.

По содержанию права права профсоюзов классифицируются в зависимости от вопросов, в решении которых они участвуют. Это воп­росы: а) трудового договора; б) обеспечения занятости; в) рабочего времени; г) времени отдыха; д) оплаты и нормирования труда; е) га­рантий и компенсаций; ж) дисциплины труда; з) охраны труда; и) контроля за соблюдением трудового законодательства и законодатель­ства об охране труда; к) разрешения трудовых споров.

Укрупненно права делятся на:

1. во-первых, по участию в регулировании трудовых отношений,
2. во-вторых, по кон­тролю за соблюдением трудового законодательства и,
3. в-третьих, по участию в разрешении трудовых споров. Среди прав в этой области важное место занимает право на забастовку (ст. 44 Конституции).

По существу, это деление прав профсоюзов по правоотношениям, стороной которых они являются.

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется на основе сочетания централизованных начал с локальным, при возра­стании роли соглашений, коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров (контрактов). На всех уровнях профсоюзам предо­ставлены довольно широкие полномочия, с тем, чтобы они могли вы­разить и отстоять права и интересы работников.

В законодательстве прямо не решен вопрос о последствиях принятия нормативных правовых актов о труде или их применения без участия профсоюзов, когда это предусмотрено. Между тем решения по таким вопросам непосредственно затрагивают права и интересы работников. Поэтому правовые последствия неучастия профсоюзов в принятии решений об установлении или применении условий труда необходимо определять в зависимости от того, нарушают ли эти решения права и интересы работников и исполнены ли они.

В разрешении трудовых споров профсоюзы выступают на стороне работников в качестве их законных представителей, их права подразделяются на права по защите: а) членов профсоюза и б) работников, вне зависимости от членства в профсоюзе.

В соответствии с действующими уставами и законодательством профсоюзы представляют и защищают интересы членов своей организации. Так обстоит дело, когда необходимо защитить трудовые права конкретного работника. Индивидуальные права и интересы профсоюзы вправе и обязаны защищать тогда, когда работник является членом профсоюза. Вместе с тем, закон не запрещает профсоюзам встать на защиту и тех, кто не состоит в этой организации, по их просьбе или по собственной инициативе.

Когда же речь идет о коллективных правах и интересах работников, то профсоюзы вправе действовать независимо от того, состоят ли они все членами профсоюза (например, при выработке условий кол­лективных договоров, соглашений). И это естественно, так как закон не допускает различий в условиях труда в зависимости от членства в профсоюзе.

Государственные органы как субъекты трудового права

Наряду с контролем за соблюдением собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде и нормативных актах по охране труда, которые осуществляются профсоюзами, наблюдение и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют так же специально уполномоченные на это органы и инспекции, которые не зависят в своей деятельности от собственника или уполномоченного им органа.

Главный орган наблюдения за соблюдением и правильным применением законодательства о труде – Генеральный прокурор Украины и подчинёные ему прокуроры (статья 231 КзоТ - В районных или городских судах трудовые споры рассматриваются… по заявлению прокурора; статья 44 Закона Украины об охране труда - высший надзор за соблюдением и правильным применением закона осуществляет Генеральный прокурор и подчинённые ему прокуроры.).

Центральные органы государственной исполнительной власти осуществляют контроль за соблюдением законодательства труде на предприятиях, учреждениях, организациях, которые находятся в их функциональном подчинении.

Для осуществления государственного надзора за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда государство создало ряд органов.

Для удобства я бы классифицировала их на общие и специальные.

1. *К общим* относятся те, которые кроме надзора и правоввго регулирования деятельности субъектов права выполняют и ряд других функций; К ним относятся:
2. Государственный комитет Украины по ядерной и радиационной безопасности. [[47]](#footnote-47)🗗
3. Министерство по чрезвычайным ситуациям.
4. Органы государственного пожарного наблюдения пожарной охраны Министерства внутренних дел Украины.
5. Органы и учерждения санитарно-эпидемиологической службы Министерства охраны здоровья Украины…

1. *Специальные* же созданы только для регулирования вопросов труда на Украине; К ним относятся:
2. Государственный комитет Украины по надзору за охраной труда (Постановление Кабмина от 4 марта 1993 № 328)
3. Гоударственная инспекция труда при Министерстве труда (Постановление Кабмина от 2.08 96)
4. Экспертно-технические центры государственного комитета Украины по надзору за охраной труда.

В соответствии с целями и задачами в сфере труда, организационно- правовые функции могут исполнять и другие органы исполнительной власти.🗗

(🗗*Пример участия государственных органов в вопросах охраны труда*

Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 28 січня 1994 р. N 43

Деякі питання забезпечення виконання

Закону України "Про охорону праці"

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

: Відповідальні за виконання

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Визначення порядку забезпечення Держнаглядохоронпраці

працівників спецодягом, спецвзуттям Держкомресурсів

та іншими засобами індивідуального МОЗ

захисту, опрацювання, затвердження і Держатомнагляд

контроль за застосуванням типових МВС

норм безплатної видачі цих засобів Мінпраці

Мінпром

Держкомлегтекс

Академія наук

Відшкодування шкоди, заподіяної Мінпраці

працівникові ушкодженням здоров'я, Мінсоцзахист

пов'язаним з виконанням ним трудових Фонд соціального стра-

обов'язків (організаційно-методична хування

робота) Держнаглядохоронпраці

МОЗ

Держатомнагляд

МВС

Обмеження використання праці Мінпраці

жінок у нічний час відповідно до Держнаглядохоронпраці

вимог законодавства (організаційно- Мінсоцзахист

методична робота) Фонд соціального стра-

хування

МОЗ

Держатомнагляд…

Т.о и специальные и общие органы государства осуществляют свои полномочия по вопросам охраны труда.

Эти органы, осуществляя свои полномочия по наблюдению за соблюдением законодательных актов по охране труда соответственно являются субъектами трудового права.

Местные госадминистрации и Советы народных депутатов в границах соответствующей территории так же являются субъектами трудового права, когда обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда, формируют при участии профсоюзов программы мероприятий по вопросам безопасности гигиены труда и производственной среды, осуществляют контроль за соблюдением нормативных актов по охране труда, устанавливают квоту для приёма на работу молодёжи, инвалидов.

Список использованной литературы

1. Конституция Украины

КЗоТ

Закон Украины « О предприятиях в Украине» от 27 марта 1991 года N 887-XII

1. Закон Украины от 20 декабря 1991 г. «Про селянське (фермерське) господарство» ст. 2 N 2009-XII
2. Закон України "Про охорону праці"
3. Закон Украины «О собственности» от 7 февраля 1991 года N 697-12
4. Закон Украины «Про господарські товариства» от 19 сентября 1991 г.N 1576-XII
5. Закон Украины «О занятости населения» от 01.03 91
6. Закон Украины «Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію)» от 6 марта 1992 г. N 2171-XII
7. О.В. Смирнов «Трудовое право Учебник» Москва «Проспект» 1997
8. Л.А. Сыроватская “Трудовое право” Москва “Высшая школа” 1997

В.И. Скрипка «Трудовое право в схемах» Москва «SCS» 1997

Маврин С.П. «Современные проблемы общей части российского трудового права: Учебное пособие» СПб 1993

Прокопенко В.И «Трудовое право » Киев «Вентури» 1996

Снигирева И.О. «Профсоюзы и трудовое право» Москва 1983

А.С. Пашков О.В. Смирнов «Советское трудовое право Учебник» Москва 1988

1. 🗗 О.В. Смирнов «Трудовое право Учебник» Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-1)
2. ⏵( Л.А. Сыроватская “Трудовое право” Москва “Высшая школа” 1997 [↑](#footnote-ref-2)
3. ⏭( А.М. Куренной «Трудовое право: на пути к рынку» Москва «Дело» 1997 [↑](#footnote-ref-3)
4. ⏮( О.В. Смирнов «Трудовое право Учебник» Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-4)
5. 🗗( Л.А. Сыроватская “Трудовое право” Москва “Высшая школа” 1997 [↑](#footnote-ref-5)
6. 🗗 О.В. Смирнов «Трудовое право Учебник» Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-6)
7. ( ⏪О.В. Смирнов «Трудовое право Учебник» Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-7)
8. 🗗( Л.А. Сыроватская “Трудовое право” Москва “Высшая школа” 1997 [↑](#footnote-ref-8)
9. ( создана на основе В.И. Скрипка «Трудовое право в схемах» Москва «SCS» 1997

   с учетом украинского законодательства [↑](#footnote-ref-9)
10. 🖾( Л.А. Сыроватская “Трудовое право” Москва “Высшая школа” 1997 [↑](#footnote-ref-10)
11. ⏩О.В. Смирнов «Трудовое право Учебник» Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-11)
12. ⏷ например ст. 190, 191 КЗоТ [↑](#footnote-ref-12)
13. 🗗( Маврин С.П. «современные проблемы общей части российского трудового права: Учебное пособие» СПб 1993 [↑](#footnote-ref-13)
14. ( 🗗на основании Конституции Украины, норм КзоТ, действующего законодательства о труде [↑](#footnote-ref-14)
15. ( ⏩ на основании Конституции Украины, норм КзоТ, действующего законодательства о труде [↑](#footnote-ref-15)
16. ( Маврин С.П. «Современные проблемы общей части российского трудового права: Учебное пособие» СПб 1993 [↑](#footnote-ref-16)
17. ( например, Закон Украины «О занятости населения» от 01.03 91 [↑](#footnote-ref-17)
18. ( «Трудовое право. Учебник» О.В. Смирнов Москва 1997 –Проспект - [↑](#footnote-ref-18)
19. ( Л.А. Сыроватская “Трудовое право” Москва “Высшая школа” 1997 [↑](#footnote-ref-19)
20. ( ст. 2 Закона Украины «О собственности» от 7 февраля 1991 года N 697-12«п 4. Власність в Україні виступає в таких формах: приватна,колективна, державна. Всі форми власності є рівноправними.» [↑](#footnote-ref-20)
21. ( « О предприятиях в Украине» от 27 марта 1991 года N 887-XII

    «Підприємства можуть об'єднуватись в: асоціації - договірні об'єднання, створені з метою постійної координації господарської діяльності. Асоціація не має права втручатися у виробничу і комерційну діяльність будь-кого з її учасників;

    корпорації - договірні об'єднання, створені на основі поєднання виробничих, наукових та комерційних інтересів, з делегуванням окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників;

    консорціуми - тимчасові статутні об'єднання промислового і банківського капіталу для досягнення спільної мети;

    концерни - статутні об'єднання підприємств промисловості, наукових організацій, транспорту, банків, торгівлі тощо на основі повної фінансової залежності від одного або групи підприємств;

    інші об'єднання за галузевим, територіальним та іншими принципами» [↑](#footnote-ref-21)
22. ( подтверждением сказанного может быть ст. 22, Закона Украины «Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію)» от 6 марта 1992 г. N 2171-XII 1. Право володіння, користування і розпорядження об'єктом приватизації переходить до покупця з моменту нотаріального посвідчення договору купівлі-продажу. 2. Після придбання об'єкта його новий власник стає правонаступником прав і обов'язків приватизованого підприємства. (в соответствии с этим права собственника не могут нарушаться) [↑](#footnote-ref-22)
23. ( Ст.66. Закон Украины «Про господарські товариства» от 19 сентября 1991 г.N 1576-XII До господарських товариств належать: акціонерні товариства,

    товариства з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою

    відповідальністю, повні товариства, командитні товариства. [↑](#footnote-ref-23)
24. ( Ст.66. Закон Украины «Про господарські товариства» от 19 сентября 1991 г.N 1576-XII Повним визнається таке товариство, всі учасники якого займаються спільною підприємницькою діяльністю і несуть солідарну відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном.

    Ст.75.Командитним товариством визнається товариство, в якому разом з одним або більше учасників, які здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і несуть відповідальність за зобов'язаннями товариства всім своїм майном, є один або більше учасників, відповідальність яких обмежується вкладом у майні товариства (вкладників). Якщо у командитному товаристві беруть участь два або більше учасників з повною відповідальністю, вони несуть солідарну відповідальність за боргами товариства. [↑](#footnote-ref-24)
25. ( Закон Украины «Про господарські товариства» от 19 сентября 1991 г.N 1576-XII Ст. 25 « До акціонерних товариств належать: відкрите акціонерне товариство, акції якого можуть розповсюджуватися шляхом відкритої підписки та купівлі-продажу на біржах; закрите акціонерне товариство, акції якого розподіляються між засновниками і не можуть розповсюджуватися шляхом підписки, купуватися та продаватися на біржі.» [↑](#footnote-ref-25)
26. ( Закон Украины от 20 декабря 1991 г. «Про селянське (фермерське) господарство» ст. 2 N 2009-XII

    «Членами селянського (фермерського) господарства можуть бути подружжя, їх батьки, діти, які досягли 16-річного віку, та інші родичі, які об'єдналися для роботи в цьому господарстві Членами селянського (фермерського) господарства не можуть бути особи, в тому числі родичі, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом, угодою).» [↑](#footnote-ref-26)
27. ( на основании ст. 9 КЗоТ [↑](#footnote-ref-27)
28. ( В соответствии с законом «О предприятиях в Украине» [↑](#footnote-ref-28)
29. ( «Трудовое право. Учебник» О.В. Смирнов Москва «Проспект 1997» [↑](#footnote-ref-29)
30. ( Л.А. Сыроватская “Трудовое право” Москва “Высшая школа” 1997 [↑](#footnote-ref-30)
31. ( Прокопенко В.И «Трудовое право » Киев «Вентури» 1996 [↑](#footnote-ref-31)
32. ( Закон Украины «О предприятиях в Украине» от 27 марта 1991 года N 887-XII [↑](#footnote-ref-32)
33. ( Смирнов О.В. «Трудовое право Учебник» Москва 1997 «Проспект» [↑](#footnote-ref-33)
34. ( Смирнов О.В. «Трудовое право Учебник» Москва 1997 «Проспект» [↑](#footnote-ref-34)
35. ( Например, О.В. Смирнов, А.С. Пашков, Маврин С.П. и др. авторы не считают собственника субъектом трудовых отношений [↑](#footnote-ref-35)
36. ( Прокопенко В.И. «Трудовое право» Кив «Вентури» 1996 год [↑](#footnote-ref-36)
37. ( Прокопенко В.И. «Трудовое право» Кив «Вентури» 1996 год [↑](#footnote-ref-37)
38. ( Прокопенко В.И. «Трудовое право» Кив «Вентури» 1996 год [↑](#footnote-ref-38)
39. ( Снигирева И.О. «Профсоюзы и трудовое право» Москва 1983 [↑](#footnote-ref-39)
40. ( А.С. Пашков О.В. Смирнов «Советское трудовое право Учебник» Москва 1988 [↑](#footnote-ref-40)
41. ( Снигирева И.О. «Профсоюзы и трудовое право» Москва 1983 [↑](#footnote-ref-41)
42. ( «Трудовое право Учебник»О.В. Смирнов Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-42)
43. ( Снигирева И.О. «Профсоюзы и трудовое право» Москва 1983 [↑](#footnote-ref-43)
44. ( ( «Трудовое право Учебник» О.В. Смирнов Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-44)
45. ( О.В. Смирнов «Трудовое право Учебник» Москва «Проспект» 1997 [↑](#footnote-ref-45)
46. ( Снигирева И.О. «Профсоюзы и трудовое право» Москва 1983 [↑](#footnote-ref-46)
47. ( находятся при Кабиненте Министров (Постановление Кабмина от 8 апреля 1992 р. N 182) [↑](#footnote-ref-47)