



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

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

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

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

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

Целью исследования в работе является изучение теории субъектов трудового права.

Для достижения цели исследования представляется целесообразным решить следующие задачи:

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

Объект исследования — система организации субъектов трудового права.

Предмет исследования: процессы построения субъектов трудового права.

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

Исследование темы в работе изложено в четырех параграфах:

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

Методологической основой исследования стали учебные пособия и различные периодические публикации.

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

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

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них *трудовой правоспособности*, т. е. признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и *трудовой*

дееспособности, т. е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности. Эти два свойства в трудовом праве неразделимы в отличие, например, от гражданского права, где они могут не совпадать. Так, ребенок имеет по закону правоспособность получить наследство умершего родителя. Но он еще не обладает дееспособностью сам реализовать это право, за него это делает второй родитель.

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

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

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

Субъектами трудового права являются стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающие трудовой правосубъектностью.

Ограничение трудовой правосубъектности граждан возможно только временное, по приговору суда. Например, в соответствии со ст. 47 УК РФ суд может лишить за некоторые преступления гражданина права занимать определенные должности, заниматься определенной деятельностью сроком до пяти лет. [8; с 54]

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

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

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

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

Субъектами трудового права могут быть:

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

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

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

В содержание правового статуса субъекта трудового права входят следующие его элементы:

- а) трудовая правосубъектность (трудовая правоспособность и деликтоспособность);
- б) основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве;
- в) юридические гарантии (общие и специальные) этих основных трудовых прав и обязанностей;
- г) предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

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

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

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

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

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

Гражданин становится субъектом отношений трудового права до возникновения его трудовых отношений, на стадии подыскания работы. При этом гражданин

должен обладать трудовой правосубъектностью, которая возникает с 16-летнего возраста, т.е.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

трудовые права работников конкретизируются во всех институтах Особенной части трудового права. [8; с 51]

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

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

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

§ 3. Работодатель как субъект трудового права.

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

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

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

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

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

Правовой статус работодателя включает не только его работодателям способную правосубъектность, но и основные трудовые права и обязанности по отношению к каждому работнику и всему трудовому коллективу организации.

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

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

Поскольку производственные кооперативы в отличие от потребительских (торговых, садово-дачных, жилищных и т. п.) занимаются производством товаров, услуг, продукции (ст. 107 ГК), то они являются работодателями как для своих — членов кооператива (рыболовецкого колхоза, кустарных промыслов и т. д.), так для нечленов, принимаемых по трудовому договору, но не более 30% от общего состава работников. Могут быть и смешанные производственно-потребительские кооперативы. Члены кооператива, работающие в нем, как указывалось ранее, имеют два правовых статуса: а) по членству — гражданско-правовой; б) по труду — трудо-правовой.

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

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

Особое правовое положение в качестве субъекта трудового права имеет администрация. На государственных и муниципальных унитарных предприятиях администрация как самостоятельный субъект трудового права вступает в организационно-управленческие отношения с коллективом работников и с

профсоюзным органом, являясь стороной этих отношений. В отношениях с конкретным работником администрация выступает как представитель работодателя, его орган. Стороной же трудовых отношений является работодатель (организация). Администрация — это не только руководитель, управляющий, но и все должностные лица (главные специалисты, начальники отделов и служб), имеющие в своем подчинении работников, но технические исполнители аппарата администрации (машинистки, секретари и т. п.) не входят в понятие «администрация». Основные обязанности администрации как представителя работодателя установлены ст. 22 ТК. В администрацию входят и коллегиальные органы управления организацией (советы, правления и др.). [3; с 23]

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

Работодатель имеет право:

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

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

Трудовой кодекс впервые углубил дифференциацию труда руководителей организаций, выделив в гл. 43 (ст. 273—281) особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Эта дифференциация проведена по такому новому ее основанию как роль, и ответственность руководителя организации. В этой главе Кодекса закреплены особенности заключения и расторжения с ним: трудового договора, но

такие особенности имеются и в других статьях Кодекса, например ст81, п. 4, 9, 10. И в них названы не только руководитель, но и его заместители и главный бухгалтер, Следовательно, в правовой статус и этих руководящих работников организаций Кодекс внес новые их права и обязанности специальными нормами дифференциации трудового права.

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

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

§ 4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Федеральная инспекция труда. Она осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории Российской Федерации, Эта инспекция образована в 1998 году в соответствии с ратифицированной Россией Конвенцией МОТ №81 (1947 г.) Об "инспекции труда". Правовой статус федеральной инспекции труда определен гл. 57 (ст. 350—365) ТК и Положением о ней, принятом 2000 году. Ее деятельностью руководит Главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на эту должность и освобождаемый от нее Правительством РФ. Он является заместителем Министра труда и социального развития РФ. [9; с 229]

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

Заключение.

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

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

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

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

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