



## **Введение**

Трудовое отношение складывается между физическим лицом (обычно гражданином, реже иностранным гражданином или лицом без гражданства) и юридическим лицом, (т.е. каким-либо предприятием, учреждением, организацией, выступающей в качестве работодателя), от имени которого действует администрация.

Понятие субъекта права характеризуется такими правовыми категориями, как способность к правообладанию, само правообладание, способность к правореализации, реализация права и правонарушение, правовые последствия правообладания и правореализации (в том числе юридическая ответственность), наконец, юридические гарантии. Здесь мы попытаемся приложить эти общие правовые категории к фигуре работника - том центре социально значимых интересов, на основе которого и сформировалось, собственно, трудовое право как одна из важнейших отраслей современного права. Именно работник, являясь единственным носителем способности к труду, занимает центральное место среди всех субъектов трудового права, призванных своей деятельностью создавать условия для эффективной реализации его способности к труду.

На территории Российской Федерации правила, установленные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан (ст. 11 ТК).

Реформирование социально-экономической сферы в России ставит ряд новых проблем в сфере применения норм трудового права. Необходимость усиления защиты трудовых прав граждан Российской Федерации, и, в первую очередь, права на защиту от безработицы, с одной стороны, и растущая потребность в использовании иностранной рабочей силы - с другой, определяют важность правовой регламентации такого вопроса, как порядок привлечения иностранных работников и определение их правового статуса.

Можно выделить следующие особенности трудовой правосубъектности лиц, не являющихся гражданами России, которые заключаются в следующем:

- 1) в особом (административно-разрешительном) порядке констатации государством наличия трудовой правосубъектности у указанных лиц;
- 2) в особом (также административно-разрешительной) порядке реализации трудовой правосубъектности (разрешительный порядок использования иностранной рабочей силы, допуска к работам, связанным с государственной тайной);
- 3) в ограничении объема трудовой правосубъектности (невозможность использования труда иностранцев и лиц без гражданства на должностях государственной службы, связанных с выполнением функций публичной власти).

Кроме того, правовой статус иностранных работников отличает и наличие специфических санкций, в частности, прекращение права на осуществление трудовой деятельности.

Иностранные граждане приобретают трудовые права и обязанности наравне с гражданами Российской Федерации за исключениями, о которых будет сказано ниже.

Иностранные граждане не могут быть судьями Конституционного суда, арбитражных судов и судов общей юрисдикции. Также они могут поступать на службу в милицию, в таможенные органы и работать прокурорами или следователями прокуратуры. Иностранные граждане не могут быть государственными и муниципальными служащими, не могут входить в состав экипажа морского или воздушного судна. Однако в определенных случаях допускаются исключения из этих правил.

Для заключения трудового договора с иностранным гражданином работодатель должен представить в Федеральную миграционную службу России предложение (заключение) с обоснованием целесообразности привлечения и использования работодателем иностранной рабочей силы.

Указанные органы исполнительной власти при принятии решения о выдаче соответствующего предложения руководствуются принципом приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест и учитывают наличие на соответствующей территории равноценной рабочей силы. На вынесение

положительного решения влияет также отсутствие возможности перераспределения трудовых ресурсов из других регионов страны.

Таким образом, при обосновании целесообразности привлечения иностранной рабочей силы необходимо доказывать невозможность, либо крайнюю неэффективность привлечение на данную работу российских работников.

## **Заключение**

Понятие субъекта права характеризуется такими правовыми категориями, как способность к правообладанию, само правообладание, способность к правореализации, реализация права и правонарушение, правовые последствия правообладания и правореализации (в том числе юридическая ответственность), наконец, юридические гарантии. Здесь мы попытаемся приложить эти общие правовые категории к фигуре работника - том центре социально значимых интересов, на основе которого и сформировалось, собственно, трудовое право как одна из важнейших отраслей современного права. Именно работник, являясь единственным носителем способности к труду, занимает центральное место среди всех субъектов трудового права, призванных своей деятельностью создавать условия для эффективной реализации его способности к труду. Разумеется, в рамках статьи невозможно охватить все аспекты данной проблемы, поэтому остановимся лишь на проблеме трудовой правоспособности и дееспособности работника.