**Введение**

В условиях глобального экономического кризиса, затронувшего и Россию, особую актуальность для работодателей приобретают вопросы оптимизации производственных издержек и роста производительности труда работников. Думается, что для достижения данных целей необходимо проведение мероприятий по постоянному повышению квалификации работников. Между тем на практике нередко встает проблема возмещения затрат работодателя на обучение работников. Стоит отметить, что в трудовом законодательстве существуют значительные пробелы в регулировании данного вопроса.

**Роль Международной организации труда в развитии современного трудового права**

Международная организация труда (МОТ) была создана почти 90 лет назад и с тех пор пользуется колоссальным авторитетом в мире трудового права. В 1969 г. МОТ была присуждена Нобелевская премия мира за содействие улучшению условий жизни трудящихся. Как было указано в речи Председателя Нобелевского комитета при награждении, МОТ - это "...одно из редких институциональных образований, созданием которых может гордиться человечество". По состоянию на 2008 г. МОТ приняла 188 международных конвенций и 199 рекомендаций. В МОТ состоят почти все государства мира. Тем не менее, очевидно, что без постоянного анализа эффективности работы МОТ она, так же как и любая другая организация, достаточно быстро превратится в бюрократическую машину, обслуживающую исключительно свои собственные нужды. В настоящее время любое государство прочно "связано" нормами международного права. Но они не всегда легко входят в российский правовой массив. Несмотря на кажущуюся однозначность принципа соотношения международных договоров РФ и трудового законодательства сохраняется дифференцированный подход к решению этого вопроса. Такой вывод вытекает из содержания многих Конвенций МОТ. Так при их внимательном прочтении мы зачастую будем сталкиваться с юридическими оборотами: «каждая страна определяет характер и форму процедур…», «заявление имеет силу если оно оправдано уровнем развития страны» и т.п.

В настоящее время в России действует 58 конвенций МОТ. Среди основных можно назвать Конвенцию "О дискриминации в области труда и занятий", "Об упразднении принудительного труда", "Об охране заработной платы" и др. Конвенция МОТ, являясь международным договором, вступает в силу после ее ратификации не менее чем двумя государствами - членами МОТ. Но для конкретного государства вступает в силу после ее ратификации высшим органом государственной власти. В этом случае государство принимает на себя обязательства по приведению своих законодательных и иных актов в соответствие с Конвенцией, а затем должно регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер. Если конвенция не ратифицирована, то это не значит, что государство не несет каких-либо обязательств по реализации ее положений. В силу факта членства государство должно информировать МОТ по ее запросам о состоянии национального законодательства в отношении не ратифицированной конвенции, сообщать, какие предполагается принять меры для придания конвенции силы.

Рекомендации МОТ не требуют ратификации, они детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции. В то же время государства должны в дальнейшем представлять в МОТ относительно реализации рекомендаций такую же информацию, что и относительно тех конвенций, которые не были ратифицированы. Деятельность контрольных органов МОТ чаще всего становится объектом критики за то, что их эффективность зависит от доброй воли государства-члена, которая у самых злостных нарушителей отсутствует. Очевидно, что в современных политических условиях МОТ не может силой принуждения заставить суверенное государство вести ту или иную социальную политику. Тем не менее, терпеливая и настойчивая дипломатическая работа в отношении даже самых тяжелых и длительных случаев нарушений международных трудовых стандартов приносит свои плоды.

Наиболее яркой иллюстрацией этого признается случай Мьянмы. В течение долгих лет в этой стране, особенно в сельской местности, в широких масштабах использовался принудительный труд. После захвата в 1988 г. власти военной хунтой ситуация с принудительным трудом значительно ухудшилась. Комитет экспертов безрезультатно подвергал критике Мьянму за нарушение Конвенции N 29 в течение многих лет. На Конференции в 2000 г. была принята резолюция, призывающая государства - члены МОТ пересмотреть свои отношения с Мьянмой для того, чтобы та прекратила нарушения в области принудительного труда и выполнила рекомендации МОТ. Правительство Мьянмы отреагировало принятием двух постановлений, признающих принудительный труд незаконным и устанавливающих за него уголовную ответственность. В 2003 г. было достигнуто соглашение о Совместном плане по искоренению принудительного труда, предусматривающее деятельность специального посредника - гражданина Швейцарии - уполномоченного по рассмотрению соответствующих жалоб в отношении Мьянмы. В целом ситуация после долгих усилий со стороны международного сообщества улучшилась. Прогресс в данном случае был достигнут не непосредственно действиями МОТ, а теми экономическими санкциями, которые стали накладывать члены МОТ на Мьянму после привлечения международного внимания к этому вопросу. Так, например, Европейский союз временно приостановил тарифные преференции в отношении Мьянмы.

Для повышения эффективности механизмов контроля за исполнением международных трудовых стандартов еще в 1994 г. специалисты предлагали установить специальную процедуру добровольного посредничества и арбитраж, но до сегодняшнего момента ничего подобного не произошло.

Помимо этого целесообразно создать специальный международный трибунал, который имел бы компетенцию в толковании международных трудовых норм. В заключении хотелось бы отметить особую значимость деятельности МОТ, которой свойственна определённая линия поведения направленная на совершенствование национального законодательства и как следствие защиту трудовых прав и свобод граждан. Также это способствует повышению уровня правосознания и уменьшению судебных разбирательств по вопросам социально-трудовых отношений. В заключении хотелось бы отметить особую значимость деятельности МОТ, которой свойственна определённая линия поведения направленная на совершенствование национального законодательства и как следствие защиту трудовых прав и свобод граждан.

**Заработная плата: международное и российское законодательство**

Основным международным документом, регулирующим оплату труда, является Конвенция МОТ №95 «Относительно защиты заработной платы», заключенная в Женеве 01.07.1949г (далее Конвенция №95), в Российской Федерации – Трудовой Кодекс. Трудовой кодекс воспринял большинство норм, закрепленных в Конвенции. Определение «заработной платы» по Трудовому Кодексу РФ ни в чем не противоречит Конвенции, оно только шире и закрепляет помимо самого вознаграждения компенсационные и стимулирующие выплаты.

ТК такие понятия как «заработная плата» и «оплата труда» отождествляет. Между тем, с правовой точки зрения понятие «заработная плата» более точно, ибо именно с ним связана категория наемного труда. В этом отношении Конвенция МОТ является более точной, используя только понятие «заработная плата».

Трудовой Кодекс РФ закрепляет перечень гарантий по оплате труда работника. Большинство данных гарантий закреплено и в Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы», отсюда следует, что законодатель, закрепляя норму, касающуюся гарантии оплаты труда работника, руководствовался положениями данной Конвенции. В Конвенции МОТ № 95 закреплены такие гарантии как: величина минимального размера оплаты труда; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; сроки и очередность выплаты заработной платы. В ТК таких гарантий закреплено больше. 19 ноября 2008г. в РФ была установлена величина прожиточного минимума на I и II кварталы 2008 года. В Краснодарском же крае в этот же день была установлена величина прожиточного минимума на III квартал 2008 гола. Единственным недостатком российского законодательства в области заработной платы, на наш взгляд, является отсутствие ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». Ратификация Россией этой Конвенции – давно назревшая потребность, призванная усилить социальную защиту работников наемного труда. Ограничение оплаты труда в натуральной форме – является также одной из основных гарантий оплаты труда. В связи с этим ТК РФ закрепляет, что доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

В ч. 1 ст. 3 Конвенции установлено, что заработная плата, выплачиваемая наличными деньгами, будет выплачиваться исключительно в деньгах, имеющих законное хождение, и выплата в форме векселей, бон, купонов или в любой другой форме, предназначенной заменить деньги, имеющие законное хождение, будет запрещена. Что касается такого запрета по ТК РФ, то в ч. 3 ст. 131 закреплен более широкий круг, туда также входят спиртные напитки, наркотические, ядовитые, вредные и иные токсические средства, оружия, боеприпасы и другие предметы, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот. И, наконец, организация обязана соблюдать требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, которые работник получает в качестве оплаты труда. Это означает, что их цена не должна превышать уровень рыночных цен на аналогичный товар в данный период времени.

**Совершенствование регулирования охраны труда на основе международной социально-ориентированной концепции**

В настоящее время сложилась весьма нестабильная ситуация с охраной труда в Российской Федерации. Это подтверждается с цифрами, показанными в таблицах приложений 1-3. Как видно из приведенных цифр, количество пострадавших на производстве, а так же погибших в результате несчастных случаев снизилось. Однако, количество работающих в условиях, не отвечающих нормативам – выросло. В такой ситуации вполне возможно, что впоследствии и количество пострадавших начнет увеличиваться. Одной из причин такого положения на наш взгляд является недостаточно четкое законодательное регулирование охраны труда. Законодательство, закрепляющее нормативы безопасного труда в настоящий момент достаточно развито. Однако, его реализация находится на низком уровне.

В настоящий момент в охране труда сформировалась примерно такая концепция взаимоотношений субъектов. Работодатель обязан сам и за свой счет проводить все необходимые мероприятия по охране труда. Он же несет административную и уголовную ответственность в случае происшествий. Для того, чтобы следить за работодателем, принуждать его выполнять требования трудового законодательство государством создан аппарат контроля. Наиболее пассивную роль в охране труда играет работник, обязанности по выполнению работником правил и норм по охране труда обеспечиваются только мерами организационного воздействия. Никакое иное принуждение по этому основанию невозможно. Такая ситуация вряд ли является обоснованной.

Мы предлагаем пересмотреть действующую модель, дополнить её положениями об общественном надзоре за охраной труда. Эта разновидность надзора должна существовать на предприятии наравне с государственным контролем и призвана следить за текущими отношениями работник-работодатель, более оперативно реагировать на их изменения. Для реализации этой модели необходимо провести реформирование законодательства по нескольким направлениям.

1. Наделение работников более широкими правами в сфере охраны труда, для этого необходимо внести изменения в ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, предусмотреть среди иных прав работников и право участвовать в формировании политики в сфере охраны труда на предприятии. Кроме того, в ситуации, когда мероприятия, предлагаемые работником, не принимаются работодателем разногласия должны быть урегулированы в порядке гл. 60. 61 Трудового кодекса.

2. Необходимо предусмотреть положения об ответственности работников за ненадлежащее исполнение обязанностей по охране труда, в случае. Если работодателем доказано, что он со своей стороны принял все необходимые меры. В случае, если работник виновно нарушает правила, то он должен нести за это ответственность наряду с ответственностью должностного лица. Ответственность должна нести кроме всего прочего превентивную функцию, чтобы работник понимал неотвратимость административного или уголовного наказания в случае нарушения.

3. Необходимо серьезное реформирование положений о представительстве. В настоящий момент законодатель фактически предоставляет профессиональным союзам монополию по защите прав и интересов работников. Такая ситуация не является обоснованной, кроме того возникает вопрос о соответствии указанного регулирования ст. статья 30 Основного закона, которая гарантирует, каждому право на объединение для защиты своих прав. Законодатель же фактически ограничивает возможности работников объединяться для защиты своих прав путем проведения коллективных переговоров. Предусмотрено, что представлять должен профессиональный союз, объединяющий более половины работников. И это даже если общее собрание коллектива пожелает выбрать иного представителя, например другой профсоюз или профессионального юриста. Таким образом получается парадоксальная ситуация, если в профсоюзе состоит более 50% работников, то презюмируется, что работники добровольно отказываются от своего права на выбор способа защиты своих прав. Такая ситуация не является обоснованной. Необходимо законодательно обеспечить плюрализм представительства работников, здоровую конкуренцию в этом вопросе.

4. Во-вторых, в настоящий момент объединение, созданное для защиты прав работников не имеет для этого никаких фактических полномочий. Наиболее четко законодательно прописаны полномочия профсоюзных объединений работников. Эти полномочия можно условно разделить на две группы полномочия по проведению проверок и полномочия по применению мер реагирования на нарушения мер реагирования на выявленное нарушение законодательно установлено две. Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, обязательные для рассмотрения. Законодательно не установлено никаких специальных мер ответственности за нарушение/неисполнение требования профсоюзного органа. В этом случае, профсоюз обращается в инспекцию труда, которая может привлечь работодателя к административной ответственности и наложить взыскание в виде штрафа в размере от 500 до 5000 рублей. Понятно, что на практике, требование профессионального союза выгоднее не исполнять. Возникает закономерный вопрос, какими специальными инструментами законодатель наделил профессиональные союзы для эффективной защиты прав работников. Таких полномочий нет. Фактически профсоюз это система информирования государственных органов о нарушениях законодательства о труде. Ясно, что подобное положение не способствует поднятию авторитета профессиональных союзов. Мы предлагаем внести изменения в законодательство, разрешить профессиональному союзу объявлять забастовку. В большинстве стран это есть, в России законодатель пошел другим путем, закрепив, что забастовку имеют право объявлять только собрание рабочего коллектива.

5. Изменение общей концепции забастовки. Кроме изменения субъектного состава, необходим еще ряд реформ. Основанием проведения забастовки в настоящий момент является нерешенный коллективный трудовой спор. Это не является обоснованным. Так как в этой ситуации работники зачастую оказываются беззащитны перед организационной властью работодателя. Правом на проведение забастовки должны быть обеспечены ряд правомочий представительных органов работников, в частности профсоюзов. Процедура объявления и проведения забастовок излишне формализована. Мы предлагаем упростить процедуру, отказавшись от необходимости собирать весь трудовой коллектив. Кроме того необходимо отойти от сложной процедуры проведения предварительных согласительных процедур. Забастовка сама по себе есть мирная согласительная процедура, при которой правда, работники выражают свое мнение крайне категорично.

Регулируя трудовые отношения законодатель должен помнить, о том, что работник априори является в этих отношениях слабой стороной. Изначально работодатель, обладая организационной властью может принудить работника отказаться от реализации принадлежащих ему прав, как бы хорошо они ни были урегулированы. Для того, чтобы этого не происходило законодателю необходимо более четко прописать полномочия работников, а так же снабдить их эффективным механизмом контроля за их реализацией. Из этого следует и необходимость расширения прав объединений работников и иное регулирование забастовок. Именно это мы и подразумеваем, когда говорим о социально ориентированной концепции управления охраной труда.

**Проблема нормативного регулирования поощрительных процедур в международном трудовом праве**

Формально для поощрения, казалось бы, требуется издать приказ о поощрении, и только. Однако явно это упрощенный подход к процедуре поощрения. Например, объявление благодарности работникам, добившимся высоких конечных результатов в работе, оформляется не только приказом генерального директора, но так же в обязательном порядке проводится в торжественной обстановке, с выплатой единовременной премии. Предшествовать этому могут и иные действия: возбуждение ходатайства о поощрении трудовым коллективом, согласование с органом, представляющим интересы работников. Тем не менее, поощрение требует поэтапного соблюдения определенного порядка, отступление от которого может повлечь нарушение материальных прав и обязанностей. Так, в случае несвоевременного оформления поощрения нарушается право на получение преимуществ (при распределении жилой площади, на продвижение по работе). В механизме обеспечения трудовых прав и обязанностей участников поощрительных правоотношений важное значение имеют юридические поощрительные процедуры, с помощью которых фактически реализуются поощрительные нормы. Предложенное В.Н. Скобелкиным понятие правовой процедуры как особого нормативно установленного порядка осуществления юридической деятельности, обеспечивающей реализацию материальных норм трудового права и основанных на них материальных и нематериальных правоотношений, в полной мере охватывает содержание и поощрительных процедур.

Особенность поощрительных процедур заключается в том, что они регламентируют порядок поощрения наемных работников. Законодатель, закрепив исключительное право поощрения за работодателем, тем самым предоставил ему право самостоятельно определять порядок поощрения, в то время как в соответствии с ранее действовавшим КЗоТ РСФСР в ст. 132 было установлено применение поощрения работодателем совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Такой порядок, как альтернатива единоличному применению мер поощрения, применяется и сегодня, в основном на крупных предприятиях, в разветвленной системе учреждений или организаций одного ведомства. Статья же 372 ТК РФ предусматривает процедуры проведения консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения о поощрении. Таким дополнительные консультации проводятся по инициативе работодателя и в случае несогласия выборного профсоюзного органа с проектом локального нормативного акта, регламентирующего виды и основания поощрения. Тут следует обратится к словам В.Н. Протасова, что нормы, устанавливающие материально-правовые процедуры, должны быть максимально приближены к системе законодательства, к тем регулятивным нормам, реализацию которых они обеспечивают. Таким образом, мы считаем, что порядок реализации поощрения, следует закреплять в тексте того нормативно-правового акта, в котором получила свое закрепление мера поощрения. Аргументом, подтверждающую данную позицию, является то, что процедурные нормы опосредуют нормальную, позитивную реализацию регулятивных норм и отношений, которые вообще не могут быть реализованы без помощи надлежащей процедуры. Кроме того, возникновение основных норм права должно быть синхронным. Право установления стандартов правового регулирования государство оставляет за собой. Оно же определяет пределы своего вмешательства. Законодатель, по-видимому, принимая во внимание многообразие форм и видов поощрения, счел целесообразным возложить тяжесть процедурного регулирования на плечи локального нормотворчества. На практике действительно процедуры, связанные с реализацией специальных мер поощрения, закрепляются в тексте того нормативного правового акта, которым они установлены: в законах и подзаконных актах. Анализ положений ТК РФ позволяет сделать вывод об отсутствии нормативного закрепления основополагающих принципов процедурного регулирования, общих и специальных требований к поощрительным процедурам, к их системе, регламентации очередности действий участников поощрения.

В условиях несовершенства локального процедурного регулирования и усиления хозяйской власти работодателя представляется необходимым ограничение излишней заформализованности и заорганизованности, так как немаловажным является своевременность поощрения. Работодатели пользуются предоставленными им правами по своему усмотрению и вполне небезуспешно, даже допуская случаи субъективного подхода в определении круга поощряемых, размеров материального поощрения и в других вопросах. Вместе с тем отсутствие процедуры может сделать невозможным оспаривание применения (неприменения) поощрения, результатов, завершающих правоприменительные процедуры.

При этом надо учесть, что с 1 января 2005 года Правительству РФ было предоставлено право применять для оплаты труда работников федеральных госучреждений иную систему оплаты труда (отличную от ЕТС), и оно этим правом наконец воспользовалось. Постановлением от 22.09.2007 N 605 утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей (далее - Положение), предусматривающее оплату труда работников и персонала исходя из оклада (ставки) и выплат стимулирующего и компенсирующего характера. Размеры окладов (ставок заработной платы) будет устанавливать непосредственно руководитель конкретного учреждения (в рамках выделяемого ему объема ассигнований из федерального бюджета). При этом он должен учитывать:

- государственные гарантии по оплате труда (в частности, МРОТ);

- базовые оклады (ставки);

- действующие тарифно-квалификационные справочники;

- требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- сложность выполняемой работы и ее объем;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений и мнение профсоюзов.

**Заключение**

Как видим, реформа системы оплаты труда работников бюджетной сферы требует немалых организационных усилий и юридических знаний, а при отсутствии таковых ожидаемые новации обернутся немалыми проблемами для лиц, подпадающих под действие реформы. Но самое главное, чтобы итоги ее реализации не вошли в противоречие с конституционными и трудо-правовыми гарантиями и не ухудшили экономическое и иное социальное положение работников. Иначе без трудовых конфликтов и привлечения Конституционного Суда РФ к анализу актов, изданных органами исполнительной власти, дело не обойдется. Следует согласиться с точкой зрения В.Н. Скобелкина о возможном фиксировании основных принципов правового регулирования трудовых процедурных отношений: демократизм правового регулирования, многообразие систем и отдельных видов процедур, процедурных форм, способов и средств, сохранение возможности оспаривания результатов, завершающих правоприменительные процедуры, а также последующих актов и действий, основанных. Ведь работодатель скорее не заинтересован в том, чтобы правовые основания и условия поощрения были формализованы, ему, конечно, удобнее оставлять за собой неограниченное право для его применения. Тем не менее, работники заинтересованы в создании такого правового механизма на предприятии. С нормативной фиксацией принципов связана возможность наступления неблагоприятных последствий для работодателя в случае нарушения им требований поощрительной процедуры, её игнорирование. Установление разных по содержанию и назначению процедурных правил

в законодательном порядке или на уровне локальных нормативных актов должно быть направлено на то, что с разных сторон в различных условиях обеспечивать реализацию прав и обязанностей субъектов поощрительных правоотношений.

**Список литературы**

1. Конвенция МОТ №95 «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949г./ «Ведомости ВС СССР», 01.11.1961г, № 44, в редакции 2009 года.
2. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»
3. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ/ «Российская газета», № 256. В редакции 2009 года.
4. Федеральный Закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. № 82-ФЗ/ «Парламентская газета», № 114, 21.06.2000г.
5. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 ноября 2008 г. № 1170 «О величине прожиточного минимума в Краснодарском крае за III квартал 2008 года»
6. Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ: Наднациональный уровень. // Трудовое право. 2008, N 2.
7. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2008. N 4 - 5.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Под ред. В.И. Шкатуллы // Норма, 2007.
9. Основные права человека в сфере труда и их защита. Основополагающие международные правовые документы-стандарты. Комментарии специалистов // Б- чка РГ. Вып. N 22 - 23. М., 2009.
10. Предложения по Программе и бюджету на 2006 - 2007 годы. Представлены Генеральным директором. Женева, 2005.
11. Дунаев П. К. «Выплата заработной платы – не реже чем каждые полмесяца» / «Трудовое право», 2008г, №11.