

УДК 331.1

РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Майкова К.В., студент гр. ЭОб-151, II курс
Научный руководитель: Жернов Е.Е., к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; определенного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и наблюдением нанимателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, включающими в себя нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [4].

Проблема труда, социально-трудовых отношений, способы их администрирования находятся в центре внимания ученых-теоретиков и практиков, руководителей всех сфер экономики. Существует множество изданий на данную тему, от масштабных исследований до отдельных статей экономистов, социологов, психологов, историков. Что касается трудовых отношений, то они как вид социальных отношений занимают одно из важнейших мест в жизни каждого человека. Они ведут человека в течение всей его активной деятельности и занимают довольно много его времени. Именно поэтому человеку не все равно, на каких моральных и правовых основах строятся его взаимоотношения как работника со своим работодателем, в какой степени он будет ощущать поддержку и опору со стороны норм трудового законодательства, иметь гарантированную со стороны государства возможность защищать свои трудовые права, считать себя полноправной стороной трудового договора. Однако, с другой стороны, работодатель так же, как и работник, должен ощущать свободу от постоянного вмешательства государства в договорные трудовые отношения, иметь возможность по соглашению с работником менять условия трудового договора [3, с. 90].

Труд на современном предприятии становится все более сложным, его содержание предъявляет высокие требования к знаниям, навыкам, умениям, способностям всех работающих – от рабочего до инженерно-технических работников и руководителей. Под влиянием происходящих на предприятии инновационных изменений преобразуется труд каждого занятого в производ-

стве. Эти преобразования идут по всем направлениям – от НИОКР до массового производства, касаются большого числа работников разных профессий и специальностей. Их труд принимает новые формы, поднимается на более высокий качественный уровень. Растет трудовое сотрудничество, так как без него невозможно добиться успеха в новых хозяйственных условиях, характеризующихся усложнением производственных задач.

По своему нравственному и экономическому наполнению трудовые отношения могут быть трех видов: эксплуатация, соперничество, сотрудничество. При этом все они могут присутствовать во взаимоотношениях в одно и то же время, но обязательно с преобладанием одного из них. Бесспорно, трудовое законодательство должно останавливать стремление ряда нанимателей достигать своих целей, нанося при этом моральный и материальный ущерб своим работникам. Это не что иное, как следствие восприятия работников лишь как средства для достижения своих личных предпринимательских целей и пренебрежения паритетностью интересов всех членов общества. Вместе с тем эти отношения могут иметь как характер разрушительного противоборства, посягательства на достоинство людей, так и характер разумной конкурентной борьбы. Трудовые отношения могут быть наиболее плодотворными при условии, что отношения нанимателя и работника оцениваются государством как связь двух сторон одинакового достоинства при признании за работодателем дисциплинарной власти [2, с. 34].

Альтернатива дискриминации – это не только вопрос трудовых отношений, она намного глобальнее, ее суть таится в общественном бытии. Дискриминация – социально-правовая категория, которая, несмотря на глубину теоретического исследования, остается мало регулируемой на законодательном уровне. Дискриминация дифференцирует людей на рынке труда и неизбежно влечет за собой появление неравенства работников. Законный и порядочный характер трудовых отношений помогает укреплению чувства самоуважения работника, его морали и мотивации [1].

Нравственные начала трудовых отношений во взглядах идеалистически направленных российских деятелей науки и культуры открывались через такие парадигмы, как «труд-созидатель», «труд-счастье», «труд-честь». При этом если В. Соловьев и Л. Толстой описывали трудовые отношения как проявление духовности, имеющей религиозную нравственную основу, то И. Ильин, П. Новгородцев пробовали найти истоки духовности в гражданском обществе, значимыми чертами которого признаны свобода и сотрудничество людей. Общее, что описывает мировоззрения этих российских мыслителей, сводится к тому, что трудовые отношения являются связующим звеном, опосредующим связи человека с государством и обществом.

По мере автоматизации производства на предприятии возрастает социальная привлекательность труда, появляется возможность реализации в нем более широкого круга способностей человека, самоутверждения, творческой удовлетворенности, восприятия себя как более значимой личности, заслуженно продвигающейся вверх по лестнице карьеры и самореализации. Происхо-

дит это более заметно и в более масштабных формах, чем в других областях обновления производства.

В связи с этими изменениями трудовая деятельность приобретает важные для социального самочувствия людей положительные свойства, приносящие человеку все более полное удовлетворение. Труд становится менее обременительным, более привлекательным для молодых людей. С ним многие выпускники учебных заведений связывают теперь свое духовное развитие, творческий поиск и профессиональный рост, работая на предприятии. Труд все больше становится не просто экономической необходимостью, источником средств существования, но и потребностью, реализация которой облагораживает участие людей в производстве.

Это направление воздействия изменений труда на социальное самочувствие людей существенно усиливается за счет того, что внедряемые работодателем на современном предприятии инновации облегчают многие виды труда, как физического, так и умственного. С помощью инноваций социально ответственный работодатель создает работнику более комфортные и безопасные условия труда, устраняет из него тяжелые, опасные, вредные операции. Это позволяет преодолеть угрозу производственных травм, профессиональных болезней, увеличить продолжительность активной профессиональной деятельности и, как следствие, приводит к росту прибыли.

Инновационное предпринимательство докажет свое превосходство над традиционным предпринимательством именно в сфере трудовых отношений, где обеспечит предпринимателю и обществу желаемый социальный эффект. Предприниматель получит дополнительную прибыль, а общество в лице государства – дополнительные налоговые поступления, которые расширят возможности более эффективного решения в том числе и стоящих перед страной социальных задач.

Список литературы:

1. Дискриминация в сфере трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://alversch.ru/trudovoe-pravo/diskriminaciya-v-sfere-trudovyx-otnoshenij.html>.
2. Кабанов А.А. Этические аспекты в исследовании и развитии трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 33–35.
3. Кот Я.И. Этика в трудовом праве и трудовых отношениях // Социально-политические науки. – 2013. – № 1. – С. 90–92.
4. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.