

УДК 658.3:622.3

© А.Ф. Павлов, 2017

А.Ф. ПАВЛОВ

д-р техн. наук, проф.,
заведующий лабораторией
АО «НЦ ВостНИИ», г. Кемерово
e-mail: pavlovarhip@yandex.ru



ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья посвящена партнерству между предпринимателем и наемным работником. Предложены направления усиления элементов партнерства в производственных отношениях между ними.

Ключевые слова: НАЕМНЫЙ РАБОТНИК, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, СТРАХОВАНИЕ, ПАРТНЕРСТВО, ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Исторически сложилось так, что с развитием производства в промышленных масштабах возникла потребность в наемных работниках. Одновременно возникли особые производственные отношения наемного работника и предпринимателя.

С развитием промышленного производства стала возрастать общность наемных работников, куда стали входить не только рабочий персонал, но и служащие. Возникла культура наемного работника со своими характерными интересами, поведением, правосознанием, моралью и нормативно-правовым обеспечением своих интересов на государственном уровне.

Сложившаяся система нормативно-правового обеспечения наемного работника, изложенная в Трудовом кодексе, основана на принципах регламентированного управления, когда наемный работник, находясь под постоянным надзором руководителя, делает только то, что приказал делать его начальник, и ничего сверх того. На этом основании вся ответственность за действия подчиненного продолжает оставаться на руководителе. Вместе с тем с развитием техники и технологии промышленного производства постоянно меняются содержание труда наемного работника, производственные отношения, принципы управления персона-

лом и производством, требования к наемному работнику и сам наемный работник. Вслед за такими изменениями возникает естественная необходимость в адекватных изменениях в организационно-правовом обеспечении производственных отношений между наемным работником и предпринимателем.

Такое наблюдается в настоящее время. Современный наемный работник рабочей профессии по своему профессиональному уровню, как правило, уже способен самостоятельно вести порученное ему дело, и фактически так он и работает. Поэтому назрела необходимость:

- управление работниками рабочей профессии организовать на известных принципах делегирования ответственности;
- организационно-правовое обеспечение производственных отношений между наемным работником и предпринимателем привести в соответствие к изменившимся производственным условиям путем введения и усиления в них элементов партнерства.

В плане условий и направлений усиления элементов указанного партнерства рассмотрим следующие положения.

1. В партнерстве между предпринимателем и его наемным работником, безусловно, может и должен присутствовать приоритет жизни и

здоровья каждого из них. Их производственная деятельность, само производство и успехи производственной деятельности, несомненно, нужны, но нужны настолько, насколько значимы для их жизни и здоровья. В этом полный смысл трудовой деятельности наемных работников, но не полный смысл их жизни, то есть жизнь людей не ради того, чтобы только трудиться. Это одна сторона дела. Есть и другая.

2. Любая производственная деятельность, любое производство организуется и ведется ради удовлетворения своих потребностей, ради получения материальных и интеллектуальных благ, которые в наиболее общем виде называются прибылью. Любую деятельность, конечной целью которой является получение прибыли, принято называть бизнесом.

3. Партнерство предпринимателя с его наемным работником от любого другого социального партнерства отличается тем, что в правовом отношении оно оформляется не гражданско-правовым, а трудовым договором, при котором автоматически вступает в силу взаимная ответственность каждого из них, определенная трудовым законодательством.

4. Предприниматель и его наемный работник, будучи равноправными гражданами и ответственно заинтересованными в успехах своей совместной деятельности, фактически занимаются одним бизнесом и тем представляются партнерами по совместному бизнесу. При этом каждый из них видит свою выгоду и стремится к ней. Их совместная деятельность оказывается взаимовыгодной. Не будь этого, ничто не могло бы удержать их вместе заниматься одним бизнесом.

5. Любая деятельность, любое производство связано с затратами ресурсов, в том числе и жизненных, то есть желая что либо приобрести, всегда рискуем что-либо потерять. При этом в любой производственной деятельности возможны различные соотношения между затратами и результатами, которым сопутствуют различная степень риска потерь жизненных ресурсов. Таким образом, всегда, при любой деятельности, перед каждым человеком в отдельности, присутствует проблема выбора между достижением определенных благ, – это с

одной стороны, а с другой стороны, – затрат ресурсов, в том числе и жизненных. Безусловно, каждый вправе делать свой выбор, но общество, исходя из своих интересов, через систему стандартов безопасности труда, вносит для каждого отдельного субъекта ограничения в меру возможных затрат жизненных ресурсов. Таким образом, стандарты безопасности труда одинаково обязательны как для предпринимателя, так и его наемного работника, с той лишь разницей, что каждый из них несет свою меру ответственности за соблюдение и обеспечение стандартов безопасности не вообще, а на контролируемом им объекте [1].

6. Любая производственная деятельность организуется и осуществляется не ради безопасности труда, а ради удовлетворения иных потребностей. При этом безопасность труда представляется как необходимое условие достижения определенных целей трудовой деятельности, то есть целей удовлетворения материальных и интеллектуальных потребностей как предпринимателя, так и наемных работников.

7. Предприниматель и наемный работник сотрудничают на добровольной основе, и не надо рассматривать это явление так, будто один жертвует своими интересами ради другого. Альтруизму здесь нет места. Нет и эксплуатации одного другим. Все делается по доброй воле, каждый из них имеет свою выгоду и стремится приумножить ее.

8. Во всех странах законодательно принято обязательное социальное страхование увечий, возникших у наемных работников при исполнении ими трудовых обязанностей. Предприниматель обязывается быть в качестве страхователя. При этом делаются попытки правового обоснования подобных законодательных актов тем, что любая производственная деятельность осуществляется исключительно в интересах прибыли предпринимателя. Это не совсем так. Обязательное страхование действительно необходимо. Люди разные, не каждый заботится о своем будущем. Вопрос в другом: кому выступать в качестве страхователя и почему. Ответ прост и сводится к тому, что страховщику легче и проще обязательное страхование вести с предпринимателем, чем с каждым отдельным

наемным работником. Но это вовсе не значит, что предприниматель страхует свою ответственность за безопасность труда наемного работника.

9. Безопасность труда наемного работника зависит не только от предпринимателя, а во многом и от самого наемного работника, и потому предприниматель не может и не должен нести всю полноту ответственности за безопасность труда наемных работников. Каждый из них должен нести свою меру ответственности и, в принципе, мог бы в обязательном порядке страховать свою меру ответственности от возможных увечий из своей доли дохода от совместной производственной деятельности. Один – из прибыли, а другой – из заработной платы. Но все это настолько усложняет ведение обязательного социального страхования, что от такого дела разумно было отказаться и обязанности страхователя возложить на предпринимателя.

10. Для предпринимателя такое правило социального страхования не составляет особых проблем в экономическом плане. Страховые взносы он может вносить даже как часть отчислений из заработной платы. Проблема в другом. У людей сложилось представление, что предприниматель осуществляет страхование своей ответственности, своей вины.

Наемный работник фактически уходит, освобождается от моральной и иной ответственности. Получается, что он – жертва устремлений предпринимателя к получению своей прибыли. Таким образом, сложившаяся технология социального страхования закрепляет сложившиеся искажения в современных правовых и морально-этических представлениях об ответственности, о виновности предпринимателя и наемного работника за безопасность труда.

Современный Трудовой кодекс РФ, в отличие от прошлого, содержит целый раздел, посвященный социальному партнерству в сфере труда. Положения этого раздела не только предоставляют, но и побуждают хозяйствующих субъектов совместно с их трудовыми коллективами конструктивно решать не только конфликтные ситуации, но и изыскивать и вносить в коллективные договоры и в иные локальные организационно-правовые документы предприятия предложения по совершенствованию производственных отношений на принципах партнерства. Целью такого обновления организационно-правовых документов предприятия должна стать мотивация наемного работника на результат, на безопасную и производительную работу своей рабочей группы, своего подразделения и предприятия в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Павлов А.Ф. Управление безопасностью труда: учебное пособие // Кемеровский технологический институт пищевой промышленности. – Кемерово, 2010. – 291 с.

UDC 658.3:622.3

© A.F. Pavlov, 2017

A.F. Pavlov

Doctor of Technical Sciences, Professor, Laboratory Head
JSC «NC VostNII», Kemerovo
e-mail: pavlovarhip@yandex.ru

PARTNERSHIP IN THE FIELD OF INDUSTRIAL ACTIVITY

The article addresses to the partnership between employers and employees. Ways for partnership relations improvement in the labour relation field are given.

Key words: EMPLOYEE, EMPLOYER, REGULATORY SUPPORT, INSURANCE, PARTNERSHIP, INDUSTRIAL

REFERENCES

1. Pavlov A.F. Upravlenie bezopasnostju truda: uchebnoe posobie (Labour safety management: study guide) // Kemerovskij tehnologicheskij institut pishhevoj promyshlennosti. Kemerovo, 2010. 291 p.