

сурсами”, переход от стратегии подчинения и жесткого контроля к стратегии вовлечения и партнерства.

Л.Я Островский, канд. юрид. наук
БГЭУ (Минск)

КАЧЕСТВО ТРУДА – ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Термин “качество труда” не употребляется трудовым законодательством, как и наукой трудового права. Но это не значит, что он обозначает только экономическую категорию. В ней есть и правовые аспекты.

Ясно что качество труда нельзя отождествлять с качеством его продукта, хотя между ними очевидна взаимосвязь. Под качеством труда обычно понимается уровень профессионализма работника – знания, опыт и т.д. Вместе с тем профессионализм, опыт и т.п. не самоцель, а средство достижения высокой результативности труда, иначе говоря, производительности. Поэтому производительность труда – /по меньшей мере/ одна из важнейших характеристик качества труда. Следовательно анализ ее позволяет полнее раскрыть сущность качества труда, в том числе правовую.

В общепринятом смысле под производительностью понимается способность труда при данном уровне развития его производительной силы создавать то или иное количество продукции заданного качества в единицу рабочего времени. Поскольку нас интересует производительность труда в конкретных трудовых отношениях, регулируемых трудовым правом, постольку говоря о производительности, мы имеем в виду: живой труд (в отличие от овеществленного); индивидуальный труд (в отличие от общественного, совокупного). Одним словом, речь идет о величине результата труда (выработки, объема обслуживания и т.д.) работника (бригады) в единицу времени на данном участке производства при данных условиях труда. Величина же результата труда в единицу времени и есть его норма, которая наряду с нормой продолжительности определяет меру труда. Нормы труда создаются в процессе его нормирования. К сожалению, нормирование, которому по праву принадлежит ведущая роль в организации труда, в годы перехода к рыночной экономике потеряло былое значение. Но сейчас спохватились и начата работа по его реанимации.

В проблеме совершенствования нормирования труда обычно выделяют: расширение сферы действия норм труда и повышение качества их. Полагаем, есть еще один не менее важное направление – усиление роли норм труда в обеспечении роста его производительности. Этот аспект проблемы особо важен для правовой науки, поскольку позволяет раскрыть правовой механизм воздействия норм труда на его производительность, и следовательно качество.

В экономической и юридической литературе к нормам труда от-

носят как нормы, устанавливающие объем трудового задания (выработки, времени, обслуживания), так и нормативы, и нормы, регламентирующие обязанность нанимателя осуществлять нормирование труда (численности, типовые и др.). Это нормы труда в широком их смысле. В более точном смысле нормами труда являются лишь те, которые прямо устанавливают меру труда работника.

Нормы и производительность труда взаимосвязаны, но не тождественны. Последняя характеризует реально достигнутый работником (коллективом) уровень выработки, фактическую результативность труда. Нормы же – показатель объема работы, который обязан выполнить работник, мера должного поведения. Между нормами и производительностью труда существует прямая и обратная связь. Величина норм определяется в конечном счете уровнем производительности, потому что в ней суммарно выражены факторы, с учетом которых рассчитываются нормы. С другой стороны, нормы воздействуют на производительность труда. Надо различать опосредованное и непосредственное воздействие. Опосредованное воздействие нормы оказывают через организацию труда. Второе – через зарплату, дисциплину труда, эффективность которых тоже обуславливается качеством норм. Непосредственное воздействие норм состоит в том, что они: (а) устанавливают правовую обязанность достичь как минимум уровня производительности труда, предусмотренного нормой; (б) придают юридическую обязательность не только мере труда, но и запроектированным нормой организационно-техническим условиям; (в) побуждают работника и нанимателя изыскивать резервы экономии труда.

Нормы труда, как и другие нормы права, самостоятельный юридический стимул поведения сторон трудового правоотношения, оказывающий прямое влияние на производительность труда. Нужно иметь в виду, что нормы труда включают две части: технологическую, определяющую состав производственной операции, способ и условия ее выполнения; собственно нормативную, определяющую величину меры труда в данных производственных условиях. Поэтому юридическое закрепление нормы труда влечет возникновение, с одной стороны, обязанности работника применять предписанную нормой технологию и формы организации труда, а так же меру труда, с другой стороны, обязанность нанимателя создавать организационно-технические условия, на которые рассчитана норма, и требовать ее соблюдения.

Любая система заработной платы не заменяет стимулирующее действие обязанности выполнять нормы труда. Даже при сдельной оплате в случае несоблюдения этой обязанности юридическая ответственность не сводится к снижению оплаты пропорционально выполненной норме выработки.

Заработную плату можно сравнить со встречным исполнением обязательства в гражданском праве. Это значит, что выполнение работником меры труда влечет за собой обязанность нанимателя оплатить затраченный труд. При сдельной системе встречная обязанность зависит от объема выработки, при повременной – от отрабо-

танного времени, но и здесь оплачивается не рабочее время, а труд, измеренный рабочем временем. Таким образом заработная плата начисляется и выплачивается после и с учетом выполнения нормы труда. Поэтому обе обязанности – работника и нанимателя - при всей взаимосвязи самостоятельны. Каждая из них стимулирует рост производительности труда. При сдельной оплате они действуют параллельно в направлении одной цели, хотя достигают ее разными средствами и таким образом усиливают друг друга. При повременной оплате количественные результаты труда стимулирует главным образом юридическая обязанность выполнять нормы труда Система премирования здесь играет роль дополнительного материального стимула.

Производительность труда должна выполнять функцию меры не только его качества, но и заработной платы.

Качество труда – комплексная экономико-правовая проблема, охватывающая вопросы профессиональной подготовки, повышения квалификации, интенсификации труда наемных работников. Но центр ее, считаем – производительность труда, основным измерителем и регулятором которой является нормирование и формируемые им обоснованные нормы труда. Таким образом основной показатель качества труда - его производительная сила. В таком аспекте оно имеет свои измерители, правовую форму, права и обязанности, т.е. должно выступать как реальная правовая категория в системе трудовых отношений и законодательства о труде.

Л.В. Чурило
ГКИ (Гомель)

КАЧЕСТВО ТРУДА, ЕГО ОЦЕНКА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Качество труда определяется сложностью, напряженностью (интенсивностью) и тяжестью труда. Факторами роста качества труда являются уровень научно-технического прогресса, технологий, общеобразовательный, квалификационный и культурно-технический уровень работающих.

Для определения сложности работ применяются суммарный и аналитический методы. При суммарном методе общая сложность работы определяется экспертным путем с учетом всей совокупности факторов, характеризующих работу в целом. Наиболее широкое распространение этот метод получил при оценке работ, имеющих одинаковые или сходные признаки. При сравнении потенциально разнокачественных работ этот метод дает приближенные результаты.

Аналитический метод заключается: а) в разделении процесса труда на составные функции, присущие всем или почти всем видам труда, (например, подготовка рабочего места, ведение рабочего процесса, обслуживание рабочего места и оборудования и т.д.), б) в сопоставлении этих функций и в) в оценке их сложности (как пра-