

УДК 349.2

**В.М. Лебедев**

## **ПОНЯТИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА В ЧАСТНОМ ПРАВЕ**

*В статье исследуется проблема качества труда, дается понятие этой категории как системы элементов, отражающих своевременное, точное, инициативное выполнение порученной работодателем работы наемному работнику. Поскольку труд существует не только в пространстве, но и во времени, а также в рамках достаточно жесткой субординации и координации, то он может быть оформлен в виде определенной схемы, формула которой объективно существует. Адекватно сконструированная формула системы качества труда в организации способствует ее изучению, а возможно, и совершенствованию с учетом той объективной реальности, в которой она существует либо будет функционировать в будущем. Автором предлагается ряд формул определения качества труда отдельного работника и первичного трудового коллектива.*

Ключевые слова: *качество, труд, формула качества труда.*

1. Обычно частное право в российской правовой науке отождествлялось с гражданским правом [1. С. 1–7]. Труд, трудовая деятельность как система предполагает сложное сочетание личных и имущественных элементов. В условиях рынка имущественный интерес становится важнейшим фактором начала (завязки) трудовых отношений, обеспечения качества процесса труда и его результатов, а также сферы распределения произведенного продукта.

2. Труд как сознательную целенаправленную деятельность наемного работника, заранее запрограммированную работодателем, можно рассматривать в виде социальной системы, точнее, ее одномоментного временного среза. Следовательно, всегда можно смоделировать статику труда. Однако труд – это не статическая, а динамическая система. Причем динамика его характеризуется дискретностью, качественным и количественным разнообразием, временными характеристиками.

Динамика любого социального явления предполагает его прохождение (развитие) через определенные сферы. В этом смысле труд мыслим как процесс, совокупность определенных процедур, характеризующих его зарождение (возникновение), саму деятельность и получение определенного, запрограммированного работодателем, его представителями результата. Указанные процедуры существуют (реализуются) не только в пространстве, но и во времени, требуют определенной координации рабочих действий и их субординации. Стало быть, труд как сложное социальное явление предполагает аналогичную оценку его качества.

3. Качество труда – сложная многоэлементная социальная система его измерения, оценки сущностного, а в ряде случаев и конечного содержания выполненной работы. В зависимости от выбора системного критерия (основания классификации элементов исследуемой системы) можно, например, утверждать, что качество характеризуется наличием (увеличением) определенных положительных элементов либо уменьшением (отсутствием) нега-

тивно влияющих на процесс и результаты труда элементов в системе. Так, в парогенераторостроении «под качеством пара понимается количество содержащихся в нем минеральных веществ (примесей)» [2. С. 157]. Качество труда конструкторов парогенератора и работников, его обслуживающих, будет оцениваться результатами снижения примесей минеральных веществ в используемом паре.

4. Качество труда наемного работника проявляется и в критериях характеристики тех общественных отношений, участником которых он становится в процессе выполнения работы, порученной ему работодателем. В этом смысле качество труда наемного работника – это качество его участия в работе, степень влияния на содержание конкретных общественно-трудовых отношений, субъектом которых он становится.

Следовательно, качество труда важно понимать как (а) своевременное, (b) точное, (с) инициативное выполнение порученной работодателем наемному работнику работы. Предложенное понимание (один из его аспектов) качества труда можно уточнить путем анализа его слагаемых.

Работодатель – это субъект, который заранее программирует выполнение определенной работы, задает ее конкретные параметры в форме технологического процесса, контролирует и оценивает полученный результат, его соответствие требованиям установленных в организации стандартов.

Наемным работником может быть не только отдельный исполнитель, но и первичный производственный коллектив. Особое место в этой среде занимают лица, занятые вне производственных помещений работодателя (надомники, дистанционные работники).

Своевременность (а) в системе элементов качества труда характеризует процесс труда во времени. Соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха – важное условие ведения технологического процесса. Любой временной сбой (остановка конвейера, прогул, опоздание, преждевременный уход с работы и т.п.) сказывается на результатах труда как отдельного работника, так и коллектива, членом которого он является. В таких случаях обычно «страдает» точность (четкость) (b) в выполнении отдельной операции либо их системы.

Инициатива (с) в рыночных условиях хозяйствования позволяет работодателю успешно организовать производство, выстоять (и желательно победить) в конкурентной борьбе, получить максимальную прибыль. Это характерная черта адаптивного работника, первичного производственного коллектива.

В исследованном аспекте качество труда как отдельного работника ( $K_{T_p}$ ), так и первичного производственного коллектива ( $K_{T_{нк}}$ ) можно отразить в следующих формулах:

$$K_{T_p} = \frac{a + b + c}{x},$$

$$K_{T_{\text{нк}}} = \frac{a + b + c}{x} \times z,$$

где  $x$  – нормативное количество операций, выполняемых работником в процессе труда;  $z$  – количество членов производственного коллектива, выполнивших работу, порученную им работодателем.

5. Можно качество труда проанализировать и с позиций содержания отношения участника совместного труда к своей работе. В этом случае целесообразно говорить об оценке результата труда как отдельного работника, так и первичного производственного коллектива, то есть о производственной ( $D_{\text{п}}$ ), технологической ( $D_{\text{т}}$ ) и трудовой ( $D_{\text{тр}}$ ) дисциплине труда в конкретных условиях производства ( $Y$ ), на определенный временной срез ( $t_{\text{оп}}$  – время операции для отдельного работника;  $t_{\text{онк}}$  – для первичного производственного коллектива).

Предлагаемый аспект определения (оценки) качества труда также может быть выражен в виде определенных формул. Общей формулой будет являться

$$K_{\text{т}} = Y \times (D_{\text{п}} + D_{\text{т}} + D_{\text{тр}}).$$

С учетом субъектной характеристики участников совместного труда эта формула в известной степени персонифицируется:

$$K_{T_{\text{п}}} = Y \times \left( \frac{K_{T_{\text{п}}} \times x}{t_{\text{оп}}} \right),$$

где  $K_{T_{\text{п}}}$  – качество труда отдельного работника, рассчитанное по ранее приведенным формулам;  $x$  – кратность (количество) повторения определенной операции отдельным работником в процессе порученной ему операции (системы операций, определенной работы);  $Y$  – условия выполнения работы;  $t_{\text{оп}}$  – время проведения (исполнения) определенной работодателем работы отдельным работником;

$$K_{T_{\text{нк}}} = Y \times \left( \frac{K_{T_{\text{нк}}} \times x}{t_{\text{онк}}} \right),$$

где  $K_{T_{\text{нк}}}$  – качество труда определенного первичного производственного коллектива;  $x$  – кратность (количество) повторения определенной работы первичным производственным коллективом;  $Y$  – условия выполнения работы;  $t_{\text{онк}}$  – установленное время для выполнения указанной работы.

6. Позитивная и негативная оценки предлагаемого определения качества труда в организации вполне понятны. Очевидно, что все гуманитарные аспекты качества труда нельзя формализовать и «втиснуть» в жесткие рамки математической взаимосвязи. Однако любая система характеризуется вполне

объяснимыми закономерностями. Ее содержание проявляется в наличии определенных элементов – слагаемых предполагаемой формулы, в их вполне определенной связи не только друг с другом, но и с внешней средой. Следовательно, адекватно сконструированная формула системы способствует ее изучению с учетом той объективной реальности, в которой она существовала, существует либо будет функционировать в будущем.

Полученное знание, его результаты могут и должны быть формализованы. Если это не удастся сделать на определенном этапе исследования – это значит, что оно не завершено, недостаточно познано, что также всегда полезно как стимул к дальнейшему продолжению работы. Такой результат вполне объективен. Он – основа научного интереса и в этом смысле залог любого познания и формализации получаемого знания.

### *Литература*

1. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. 8-е изд. СПб.: Изд. Бр. Башмаковых, 1940. 890 с.

2. Карякин С.К., Лебедев Б.В. Котельные установки и парогенераторы. Ч. 2: Оборудование и процессы. Томск: Институт дистанционного образования, 2012. 200 с.

*Lebedev V.M.*

### **THE CONCEPT OF LABOR QUALITY IN PRIVATE LAW**

**Keywords:** quality, labor, labor quality formula.

Private law in Russia was often identified with Civil law. It regulates contractual and other obligations, property relations and connected with them personal non property ones which are based on equality, autonomy of will and property independence of their participants.

Labor and labor activity taken as a system presupposes a complex combination of personal and property elements. Under market conditions the property interest becomes the most important factor to start labor relations and ensure the quality of the process of labor and its results as well as to regulate the sphere of distribution of the manufactured product.

It's important to understand the quality of labor as the system of elements reflecting an exact, timely and initiative carrying out of work put on the employee by the employer. As labor exists both across space and time as well as within the frame of rigid subordination and coordination, it can be formed as a definite scheme which objectively has its own formula. The present article proposes the set of formulae for determination of the labor quality of a separate worker and a basic labor collective.

Both positive and negative assessments proposed for the determination of labor quality in a workforce are quite understandable. Indeed, not all aspects for labor quality can be formalized and reflected in mathematical logic. But any system is characterized by some explainable common factors. Its content is always manifested by the existence of definite elements- constituent parts of an alleged formula, in their interrelationship and relationship with a foreseeable environment. Hence, a well-constructed formula of the quality labor system in the organization encourages its studying and, perhaps, its development taking into account the objective reality under which it exists or will exist in the future.

Any study and its results can and must be formalized. If this fails at a definite stage of research this means that it is not complete and its subject matter has not been sufficiently learnt. It's always useful as a reason for further research. Such a result has its value and objectively becomes the basis for scientific interests and thus the guarantee for further cognition and formalization of gained knowledge.

### *References*

1. Shershenovich G.F. *Uchebnik russkogo grazhdanskogo prava* [The textbook of Russian Civil Law]. St.Petersburg: Br. Bashmakovy Publ., 1940. 890 p.

2. Karyakin S.K., Lebedev B.V. *Kotel'nye ustanovki i parogeneratory. Ch. 2: Oborudovanie i protsessy* [Boiler plants and steam generators. Part 2: Equipment and Processes]. Tomsk: Institute of Distance Education Publ., 2012. 200 p.