

УДК 349.225

Н.Н. Ломовских

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО РЕГИОНА
(РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)**

В статье изложены результаты социологического исследования, проведенного на предприятиях Кемеровской, Новосибирской областей, Алтайского края. Опрос наемных работников позволил выявить, насколько точно в процессе труда ими соблюдаются технологические нормы. Результаты исследования подтверждена необходимость правовой регламентации на локальном уровне видов и процедуры контроля качества труда, системы органов и должностных лиц, осуществляющих контрольные полномочия.

Ключевые слова: качество труда, технологические нормы, социологическое исследование.

Анализ локальных нормативных правовых актов организаций Западной Сибири и практики их применения показал, что на предприятиях региона сложилась система правового регулирования общественных отношений по обеспечению качества труда. Основой этой системы являются технологические нормы. Качество труда – это обеспеченное работодателем соответствие трудовых действий (бездействия) наемного работника, первичного производственного коллектива действующим в организации требованиям технологических норм.

Работодатель (собственник) разрабатывает и вводит в действие нормативные правовые акты, в которых содержится система норм, устанавливающих технологические требования к наемному работнику; порядок формирования и компетенцию органов и должностных лиц, контролирующих качество труда; процедуру осуществления контроля за соблюдением требований технологического процесса; правила оценки работодателем конечного результата труда. Эта система нормативно обособлена, содержит правовой механизм реализации составляющих ее норм, а также закрепляет специальный субъектный состав. Указанную систему норм можно именовать институтом трудового права – «качество труда» по аналогии с такими институтами, как, например, дисциплина труда.

Социологическое исследование было проведено в организациях Кемеровской, Новосибирской областей, Алтайского края. Оно показало, что система нормативных правовых актов, регламентирующих отношения по обеспечению качественного ведения техпроцесса, структура органов и должностных лиц, контролирующих качество труда, объем их полномочий различны в организациях с численностью работающих более тридцати пяти человек и в компаниях, где трудится меньшее число работников. Поэтому результаты исследования по таким предприятиям анализировались отдельно. Было опрошено 374 работника предприятий, в которых работают более тридцати пя-

ти человек, и 175 работников организаций с численностью менее тридцати пяти сотрудников.

На вопросы специально разработанных анкет отвечали наемные работники (непосредственные исполнители), занятые в основном технологическом процессе, и работники, в компетенцию которых входят организация и проведение контрольных мероприятий по качеству выполнения трудовых обязанностей исполнителей. Работники, контролирующие качество труда, в зависимости от целевого назначения и содержания полномочий подразделялись на работников специальной и общей компетенции. Работники специальной компетенции осуществляют контроль качества работы в организации, в необходимых случаях корректируют трудовой процесс, а также оценивают конечный результат труда. К ним относятся специалисты отделов технического контроля, служб качества, заводских лабораторий, технологи, инженеры по качеству. Работники общей компетенции – представители работодателя наделены контрольными полномочиями в силу их правового положения в структуре организации (руководитель организации, главный инженер, главный конструктор, главный механик, руководители структурных подразделений).

Технологический процесс в организации реализует наемный работник (непосредственный исполнитель) под контролем работодателя. Для данной группы респондентов вопросы анкеты были сформулированы с учетом особенностей стадий техпроцесса. Это позволило выявить, насколько точно работники соблюдают технологические нормы и имеют ли они возможность не исполнять в процессе производства установленные для них требования при осуществлении порученных им трудовых функций.

Результаты опроса показали, что работники предприятий (более 90 %) знакомы с содержанием документов технологического процесса, в котором они заняты. При этом большинство (60 %) лично ознакомились с технологическими инструкциями, регламентами, техническими условиями. Это подтверждает необходимость локального правового регулирования поведения наемного работника при осуществлении им трудовой функции. Правовая регламентация трудовых действий (бездействия), уяснение непосредственным исполнителем содержания норм, закрепленных в документах технологического процесса, обеспечивают работодателю (его представителю) возможность контролировать качество труда на каждой стадии техпроцесса.

Все операции, выполняемые работниками, контролируются непосредственным руководителем или специалистом отдела технического контроля (службы качества). Более 90 % работников подтвердили это своими ответами. Из них 40 % сообщают об отклонениях от требований технологического процесса, что фиксируется ими в специальных журналах.

В организациях, где численность работников менее тридцати пяти человек, обычно не формируются органы специальной компетенции (отделы технического контроля, службы качества) для осуществления контрольных мероприятий и наемный работник сам принимает меры по обеспечению качества своей работы. Поэтому в таких компаниях 55 % работников осуществляют самоконтроль качества. Это на 25 % больше, чем на предприятиях, где работает свыше тридцати пяти человек. Как следствие, в небольших организациях

оказался выше процент трудящихся, которые отказывались от выполнения трудовых обязанностей по причине предоставления работодателем некачественного сырья, материалов, неисправного оборудования, инструментов (36 %). В организациях с численностью более тридцати пяти работников этот процент составил 13.

Социологический опрос другой группы респондентов, в которую вошли работники специальной компетенции, позволил выявить эффективность правового регулирования в организации отношений, возникающих при осуществлении контроля качества работы, результата труда и, как следствие, корректировки техпроцесса.

Более 85 % работников, качество работы которых контролируют специалисты отделов технического контроля и других подобных служб, соблюдают требования технологического процесса. В этих случаях обычно нет необходимости систематически корректировать технологический процесс. На предприятиях, где работают менее тридцати пяти человек, корректируют техпроцесс по причине обнаружения недопустимых отклонений 4 % специалистов по качеству. В организациях с численностью сотрудников более тридцати пяти человек – 17 %. В большей степени это связано с объемами производства, численностью работников, качеством системы технологических норм, которые необходимо соблюдать непосредственному исполнителю.

В локальных нормативных правовых актах закрепляются виды, правовые средства и механизм контроля качества работы в организации. Каждой стадии технологического процесса соответствует определенный вид контроля. Социологический опрос показал, что и входной, и операционный, и приемочный контроль оказывают существенное влияние на качество выполняемых работником трудовых операций. Все опрошенные работники специальной компетенции подтвердили это своими ответами.

Интересными оказались ответы респондентов на вопрос о причинах выпуска некачественной продукции. Большинство опрошенных (97 %) считают, что причина выпуска некачественной продукции – профессиональная непригодность работников, их низкая квалификация. На втором месте по числу ответов в организациях с численностью менее тридцати пяти человек работники называют такую причину, как «использование устаревшего оборудования, технологий» (52 %), а в компаниях с числом работников более тридцати пяти – «отсутствие соответствующих мер стимулирования работника» (73 %). Использование устаревшего оборудования и технологий выделяют как причину выпуска некачественной продукции 40 % опрошенных на всех предприятиях.

В третью группу респондентов вошли представители работодателя (руководитель организации, главный инженер, главный конструктор, главный механик, руководители структурных подразделений). Осуществляя организационные и нормотворческие полномочия по обеспечению качества работы, эти работники могут дать рекомендации по совершенствованию норм, регулирующих качество труда в организации. Результаты их опроса показали, что в организации должна быть разработана и введена в действие система локальных нормативных правовых актов, в которых установлены виды контроля качества, регламентирован порядок проведения контрольных мероприятий,

процедура оценки качества труда и его результата (94 % утвердительных ответов).

Подтвердился вывод и о необходимости формирования в структуре предприятия органов и лиц специальной компетенции. В организациях с численностью работников более тридцати пяти в этом не сомневаются 97 % опрошенных, а в организациях, в которых работают менее тридцати пяти человек, – 50 %. Это объясняется тем, что в последних нередко контрольные функции выполняют руководители структурных подразделений или руководитель предприятия. Поэтому более 90 % работников общей компетенции, участвующих в опросе, уверены в том, что создавать отделы технического контроля, службы качества целесообразно на больших предприятиях. Кроме того, наделять лиц специальной и общей компетенции дополнительными полномочиями для осуществления контроля качества труда, по их мнению, также нет необходимости. По результатам социологического опроса, о наличии у должностных лиц достаточного объема прав и обязанностей в данной сфере утвердительно ответили 97 % респондентов.

Социологическое исследование позволяет сделать вывод о необходимости регулирования отношений по обеспечению качественной работы трудящихся, первичных производственных коллективов на уровне организации. На законодательном уровне целесообразно выделить специально обособленную совокупность норм, обеспечивающих работодателю качественное ведение технологического процесса, качество труда нанятых им работников.