

**ГИБКИЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И УСЛОВИЯ,
ОТЛИЧНЫЕ ОТ ТРАДИЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Ежова Светлана Юрьевна**

студент, Российский университет транспорта (МИИТ), РФ, г. Москва

Шапиро Сергей Александрович

научный руководитель, Российский университет транспорта (МИИТ), РФ, г. Москва

Аннотация. Организация труда и рабочего времени персонала играет ключевую роль в обеспечении эффективности использования труда работников и достижении целей деятельности экономического субъекта. В статье рассмотрены гибкие формы организации труда и рабочего времени, гибкий подход к организации труда и гибкие модели организации рабочего времени.

Условия рынка и необходимость развития человеческого капитала привели к возникновению гибких форм рабочего времени, представляющих большой интерес с точки зрения науки и практики деятельности организаций.

Как отмечает Р. А. Курбанов, рабочее время – законодательно установленный промежуток времени, в течение которого сотрудник, в соответствии с заключенным трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка организации, непосредственно исполняет свои трудовые обязанности [1].

Вопросам нормативно-правового регулирования рабочего времени посвящен раздел IV «Рабочее время» ТК РФ. Согласно ст. 91 ТК РФ, рабочим является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени [2].

В свою очередь, рабочее время может быть организовано в зависимости от особенностей деятельности экономического субъекта и сферы профессиональных обязанностей сотрудников в традиционных «жестких» и гибких формах. «Жесткие» формы подразумевают обязательное присутствие работника в течение всего рабочего дня на определенном рабочем месте каждый день в течение всей рабочей недели. Особый интерес представляют гибкие формы рабочего времени.

Авторы научной литературы интерпретируют по-разному гибкие формы рабочего времени. По мнению И. Н. Иванова, гибкие режимы трудовой деятельности используются в случаях, когда не требуется обязательное присутствие сотрудника непосредственно на рабочем месте в течение всего рабочего дня или ежедневно [3]. Согласно такому подходу, любой режим труда, при котором не требуется обязательное нахождение сотрудника на рабочем месте в ходе всего трудового дня, считается гибким. Е. Ю. Тихонова полагает, что гибкое рабочее время предполагает наем сотрудников только по мере необходимости для выполнения определенного объема работ, либо работу персонала в определенное время или при определенных условиях [3].

Такая общая интерпретация означает, что гибкие формы рабочего времени в определенной мере идентичны фрилансу – самостоятельному виду трудовой занятости, который характеризуется свободой выбора формы и места ее реализации, низкой степенью зависимости от работодателя, наличием определенной компетентности фрилансера в отдельной отрасли деятельности, а также разовым характером сотрудничества. Вместе с этим, фриланс выступает лишь одним из видов гибких форм организации труда.

По мнению А. А. Гапеева, гибкие формы организации труда и рабочего времени являются нетипичными (нестандартными) формами занятости, при которых трудовые отношения между работодателем и сотрудником отличаются от соответствующих отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок в условиях нормальной продолжительности рабочего времени [5]. В данном определении автор подчеркивает, что любые трудовые отношения, предусматривающие иные формы занятости сотрудника, график его работы и прочие условия, являются гибкими.

Е. О. Гладкова, рассматривая гибкое рабочее время, определяет его как одну из форм организации рационального использования рабочего времени, при которой соглашением сторон на отдельных работников или коллективы распространяется право самостоятельно определять начало, окончание и общую продолжительность дня [6]. Здесь автор обращает внимание на то, что такая форма организации труда используется, главным образом, в рамках рационализации режима работы сотрудников и повышения эффективности их трудовой деятельности.

В соответствии с определением О. Г. Колосовой, гибким является рабочее время без фиксированного срока начала и окончания работы [7]. Аналогичного мнения придерживается В. Г. Былков [8]. Следует отметить, что такая интерпретация идентична законодательному определению рассматриваемого термина. В трудовом законодательстве РФ вопросам режима рабочего времени посвящена глава 16 ТК РФ, а гибким формам – ст. 102 ТК РФ.

Согласно указанной статье, гибкий режим рабочего времени предполагает, что «начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня или смены определяется по соглашению сторон, а работодатель, в свою очередь, обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.)» [9]. Данная интерпретация, в целом, не противоречит подходам авторов литературы в определении гибких форм организации труда и носит в большей мере практический характер – законодатель предусматривает, что стороны трудовых отношений самостоятельно определяют режим рабочего времени с учетом производственной необходимости, квалификации сотрудника и прочих факторов.

Рассматривая нормативно-правовые вопросы режима труда в России, М. В. Рыбкина подразумевает под гибким рабочим временем дифференциацию правового регулирования трудовых отношений и соответствующую индивидуализацию условий трудового договора [10]. Это означает, что на основании ст. 102 ТК РФ организация рабочего времени в рамках трудовых отношений может осуществляться по-разному на усмотрение сторон, поэтому носит индивидуальный характер.

Следует согласиться с мнением С. А. Золотова, что в литературе по менеджменту понятие «гибкость» применительно к режиму труда понимается более широко, чем в ТК РФ. По сути, оно охватывает все режимы, отличающиеся от стандартных [11]. Аналогичной позиции придерживаются Т. Дандон и Д. Роллинсон, которые рассматривают в качестве разновидностей гибкой работы не только режим «гибких часов», соответствующий ст. 102 ТК РФ о работе в режиме гибкого рабочего времени.

Данные авторы под гибким режимом труда также понимают практику четырех-, пятидневной рабочей недели или систему работы в режиме недели с четырьмя рабочими днями по девять часов и тремя выходными, либо недели с четырьмя рабочими днями по девять часов, одним восьмичасовым рабочим днем и двумя выходными [12].

Аналогичной позиции придерживается М. В. Меркушева. Она отмечает, что гибкий подход к организации труда может осуществляться по разным направлениям:

- числовой аспект, при котором работнику нестандартное рабочее время;
- пространственный аспект – местонахождение работника в процессе исполнения должностных обязанностей, например, перевод на дистанционную работу, удаленные рабочие места и т.д.;
- функциональный аспект – выполнение сотрудником различных трудовых задач на рабочем месте и вне его [13].

В зарубежной практике в отношении гибких форм организации труда и рабочего времени используется термин «Flexible Working», что в переводе с английского языка означает «гибкая работа». Кембриджский словарь интерпретирует термин «Flexible Working» как ситуацию или договоренность между сотрудником и работодателем, в соответствии с которой работник вправе выбирать рабочее время и место для работы [14]. Вместе с этим, практический опыт гибкого труда за рубежом предполагает более широкий подход, включающий в себя общие рабочие пространства, отсутствие закрепленного рабочего места («hot-desking»), мобильную и дистанционную работу, гибкий график, неполный рабочий день, разделение одних задач между разными сотрудниками и домашний офис [15].

М. С. Якушева рассматривает гибкие модели организации рабочего времени, которые ассоциируют со «свободным рабочим временем». Под данным термином они понимают свободное планирование распорядка рабочего дня и режима труда сотрудника, согласованное с работодателем. При этом данные авторы указывают три переменных, которые в наиболее полной мере характеризуют свободное рабочее время персонала (рис. 1).

При традиционной форме организации труда для сотрудника обязательно устанавливается продолжительность рабочего времени. Ее нормальный размер составляет в России 40 ч. в неделю (ст. 91 ТК РФ). В случае гибкой формы организации труда этот размер в трудовом договоре может не предусматриваться, либо предполагает различные вариации. Так, например, в Германии в периоды повышенного сезонного спроса на продукцию работодатели могут увеличить продолжительность рабочего дня на 2 ч., но в таком случае в периоды снижения этого спроса они обязаны сокращать рабочий день на 2 ч. Это одновременно позволяет задействовать персонал в случае необходимости и компенсировать его переработку в дальнейшем [16].

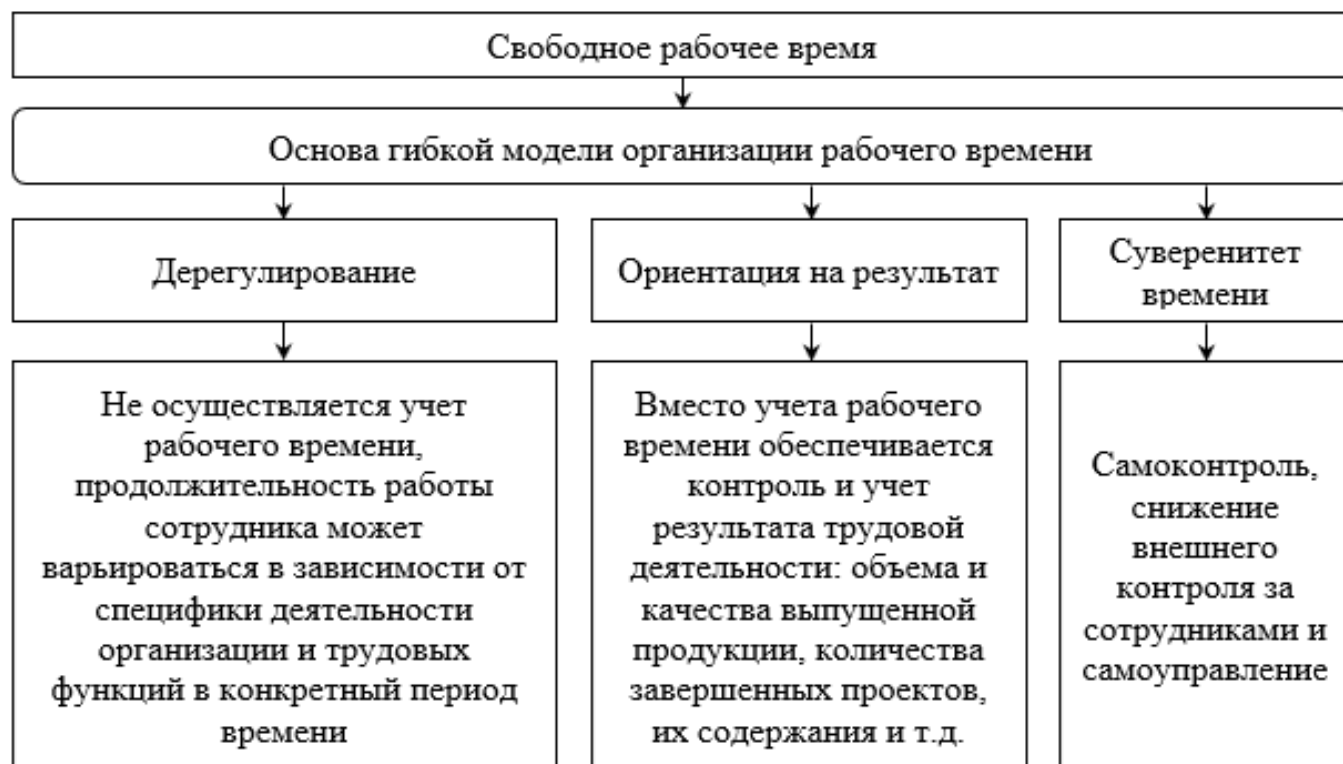


Рисунок 1. Переменные свободного рабочего времени, по М. С. Якушевой [16]

Ориентация на результат как неотъемлемая переменная гибкой формы организации труда и рабочего времени предполагает наличие контроля за конкретными результатами трудовой деятельности сотрудника. Это может быть продукция, проекты, доклады, отчеты и прочие результаты. Такой подход позволяет работникам самостоятельно разделять задачи на наиболее важные и менее существенные, негативно влияющие на производительность их труда [17]. Однако в данном случае необходимо отметить, что использование гибких форм рабочего времени не всегда рационально в случае непрерывного производства, поскольку предполагает сменную работу сотрудников, необходимость выполнения определенных трудовых операций на конкретном рабочем месте в установленное время.

Суверенитет времени предполагает наличие самоконтроля и самоуправления сотрудника, а также уменьшение соответствующего контроля со стороны руководства. Работник в случае гибкой формы организации труда и рабочего времени самостоятельно определяет периоды своей работы, их продолжительность, расстановку различных приоритетов и прочие аспекты. Это позволяет, в свою очередь, сконцентрировать его усилия на достижении определенного результата.

Таким образом, исходя из рассмотренных определений, гибкими являются такие формы организации труда и рабочего времени, при которых не предусмотрены сроки начала и окончания работы, ее продолжительность и (или) фиксированное рабочее место и прочие условия, отличные от традиционной организации трудовой деятельности.

Список литературы:

1. Курбанов Р. А. Трудовое право: учебник / Р. А. Курбанов [и др.]; под общ. ред. Р. А. Курбанова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 332 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 01.05.2022).
3. Иванов И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. – М.: Юрайт, 2022. – 305 с.
4. Тихонова Е. Ю. Гибкость труда и повышение квалификации в условиях экономического кризиса как инструменты снижения безработицы // В сборнике: Общество, государство, личность: молодежное предпринимательство в поведенческой экономике в условиях цифровизации. Материалы XXI Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых. В 2-х частях. Казань, 2021. С. 201.
5. Гапеев А. А. О некоторых аспектах гибких форм занятости в республике Беларусь // В сборнике: Современные научные исследования: теория и практика. Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. Под общ. ред. А. И. Вострцова. 2017. С. 193.
6. Гладкова Е. О. Некоторые вопросы режима гибкого рабочего времени // Наука через призму времени. 2018. № 6 (15). С. 112.
7. Колосова О. Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе: учебник и практикум / О. Г. Колосова. – М.: Юрайт, 2022. С. 407.

8. Былков В. Г. Нормирование труда: учеб. пособие / В. Г. Былков. – М.: Юрайт, 2022. С. 64.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 01.05.2022).
10. Рыбкина М. В. Понятие гибкого рабочего времени в трудовом законодательстве Российской Федерации // В сборнике: Новеллы права, экономики и управления 2019. сборник научных трудов по материалам V международной научно-практической конференции. Гатчина, 2020. С. 108.
11. Золотов С. А. Теоретические основы мотивирования работников гибким режимом рабочего времени // Казанский экономический вестник. 2019. № 5 (43). С. 70.
12. Dundon T., Rollinson D. Understanding employment relations. – London: McGraw-Hill, 2011. С. 211.
13. Меркушева М. В. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 5. С. 421.
14. Егорова Т. В. Возможности использования Flexible working в российских компаниях // В сборнике: Современная наука как фактор инновационного развития мировой экономики. Материалы международной научно-практической конференции. Отв. ред. А. А. Зарайский. Уфа, 2018. С. 49.
15. Термин «Flexible Working». Портал «Vc.ru» [Электронный ресурс]: <https://vc.ru/office/185705-flexible-working-obyasnyаем-po-russki#:~:text=Кембриджский%20словарь%20объясняет%20термин%20Flexible,время%20и%20место%20для%20работы.> (дата обращения 20.05.2022).
16. Якушева М. С., Герман М. В., Бурыхин Б. С. Сравнительный анализ традиционных и гибких моделей организации рабочего времени // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 42. С. 132.
17. Бухалков М. И. Управление персоналом: учебник / М. И. Бухалков. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. С. 158.