

Поліщук Л.М.

студентка

Науковий керівник: Хитра О.В.

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ НЕТИПОВИХ МОДЕЛЕЙ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Очевидна залежність економіки від часу робить актуальним дослідження питань економії робочого часу, його структури, організації. Економічний час носить дуалістичний характер, становлячи, з одного боку, суб'єктивну темпоральну категорію, варіативність якої залежить від соціальних критеріїв і уявлень, а з іншого боку, є відносним і залежить від особливостей економічної системи, в якій він проходить. А отже, урахування фактора часу є одним з ключових елементів механізму економічного розвитку [1, с. 146].

На підприємствах для ефективного використання часового ресурсу доцільно впроваджувати тайм-менеджмент, що передбачає: уміння відчувати й розуміти час як певну екзистенціальну сутність; встановлення цілей і термінів їх досягнення; визначення часової місткості виробничих операцій; забезпечення оптимального використання часу шляхом децентралізації, делегування повноважень, заохочення ініціативи, участі працівників у прийнятті управлінських рішень, налагодження ефективної взаємодії співробітників та робочих груп, формування корпоративного відчуття часу, забезпечення зворотного зв'язку та моніторингу [2, с. 17].

Організація робочого часу здатна впливати як на умови праці і задоволення потреб працівника, так і на результати діяльності підприємства.

Саме робочий час являє собою сукупність правових норм, спрямованих на забезпечення працівникам часу відпочинку й закріплення міри праці. Тому оптимальними є ті варіанти, за яких задовольняються потреби працівників (зокрема, мається на увазі досягнення балансу “робота – життя” (work – life balance), а роботодавець має можливість підвищити завантаженість обладнання, забезпечити поставки продукції за контрактом, підвищити гнучкість організації виробництва та поліпшити фінансовий стан підприємства [3, с. 101].

Локальне регулювання режиму робочого часу має повною мірою відображати специфіку конкретного підприємства, враховувати усі специфічні особливості праці кожного працівника під час виконання конкретної роботи. Однак режими роботи підприємства й працівників не завжди збігаються, що змушує роботодавця застосовувати режими спеціального характеру для врегулювання робочого часу на підприємстві [4, с. 84].

Правовими засадами для встановлення гнучкого режиму робочого часу є Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 04.10.2006 “Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу”. Згідно з цим документом, гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [5].

Фахівці відзначають тенденцію до індивідуалізації режимів роботи як одну з характерних ознак постіндустріального суспільства. Як зазначає Я.В. Свічкарьова, поступово формується нова модель режиму праці – “індивідуальний робочий час”, що буде враховувати як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби та побажання кожного працівника [6, с. 112]. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, усієї трудової діяльності) буде визначатися залежно від специфіки особистості (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного становища, психіки, особистих нахилів, астрологічного календаря, життєвого ритму).

Аналогічної точки зору у своєму дослідженні дотримуються С.Г. Рудакова і Л.В. Щетініна [7, с. 18], стверджуючи, що при прийнятті рішень про оптимізацію режимів праці й відпочинку необхідно враховувати закономірності добового ритму фізіологічних процесів людини, тобто передусім оцінити адекватність цього режиму нормальному перебігу психофізіологічних процесів людини, а вже потім оцінювати, наскільки він сприятиме кращому використанню виробничих фондів і забезпечить найвищу економічну ефективність виробництва.

Посилення гнучкості у регулюванні режимів робочого часу покликане також врахувати економічне становище та ситуацію на ринку праці, що постійно змінюються. Працівник змушений бути більш “гнучким”, враховуючи зменшення попиту на робочу силу та бажаючи підвищити свою конкурентоспроможність [6, с. 112]. Найбільш доцільно використовувати гнучкий режим робочого часу для працівників, зайнятих інтелектуальною діяльністю, оскільки це сприяє кращій реалізації їх творчого потенціалу [7, с. 17].

Узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу, О.П. Дяків констатує розвиток гнучкого ринку праці, який дає змогу пристосуватись до змінних умов праці, забезпечує можливість для переходу працівника від однієї форми зайнятості до іншої, визначає широкий спектр умов наймання, отримання заробітної плати, додаткових виплат, організації робочого часу, форм і методів праці [8, с. 257].

А.М. Колот виділив такі різновиди нетипових моделей робочого часу: неповний робочий час як вияв неповної зайнятості; поділ робочого місця між кількома працівниками; змінна робота; застосування рахунків робочого часу; гнучкий робочий час, що базується на взаємній довірі; робота за викликом (“on-call” work); аморфний робочий час [3, с. 101].

Гнучкі графіки робочого часу дають можливість працівникові самостійно вибирати час як приходу на роботу, так і її завершення. Різновидом цієї моделі є графік роботи, який передбачає фіксацію годин, днів обов’язкової присутності працівника, а залишок робочого часу розподіляється на розсуд виконавця.

Поділ робочого місця між двома працівниками роботодавець використовує у тому разі, коли необхідно зберегти висококваліфікований персонал. При

цьому розмір заробітної плати погоджується з працівником, гарантуючи її гідний рівень.

Різновидом гнучких моделей робочого часу є застосування спеціальних рахунків, які містять інформацію про “нагромадження” і “заборгованості” відносно нормативної величини робочого часу. Якщо існують борги, то працівник має їх погасити (відпрацювати). У разі, якщо працівник перевищив нормативне значення робочого часу, він може “недопрацювати” у наступному календарному періоді, взяти відпустку або отримати грошову компенсацію.

Модель організації робочого часу за довірою полягає у тому, що роботодавець свідомо відмовляється від контролю за використанням робочого часу найманими працівниками, оскільки впевнений у їх порядності та високій відповідальності. Працівники, своєю чергою, одержують повну свободу з питань використання робочого часу, обумовленого трудовим договором [3, с. 102–103].

Роботою за викликом називається специфічний вид праці, який характеризується залученням працівника до виконання роботи за викликом роботодавця і тільки в тому випадку, коли це необхідно останньому.

Аморфний робочий час – це збірне поняття, що містить елементи певних форм, графіків роботи і вирізняється особливою гнучкістю. Використовуючи модель аморфного робочого часу, роботодавець має можливість уникнути циклічного наймання і звільнення працівників протягом року через збільшення або скорочення обсягів робіт. Працівники за такої організації робочого часу мають змогу розширити можливість розпоряджатися своїм часом роботи – працювати довше та інтенсивніше за великої кількості замовлень або менше і навіть бути відсутнім на роботі, якщо замовлення скоротилися [8, с. 258].

Поряд з позитивними аспектами застосування гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу варто відмітити й деякі негативні сторони. До них можна віднести: труднощі в організації праці при розробці графіків змін; працівники, які зайняті неповний робочий час, як правило, менш адаптовані у виробничих колективах, ніж ті, що працюють за традиційним графіком; використання стиснутого режиму робочого часу часто призводить до

підвищення втомлюваності; виникає необхідність застосування підприємствами відповідних засобів реєстрації відпрацьованого часу [7, с. 18–19].

Таким чином, дієвість впровадження на підприємствах нетипових моделей робочого часу з метою підвищення продуктивності праці та загальної ефективності виробництва можлива лише за умови досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Кендюхов О. В., Ягельська К. Ю. Економічний підхід до вивчення часу. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 3. С. 141–148.
2. Петрушенко М. М., Бондар Т. В. Управління часом як засіб досягнення стратегічного розвитку підприємства. *Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка*. 2009. № 1. С. 10–18.
3. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
4. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 82–86. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_2_17 (дата звернення: 23.01.2019).
5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06> (дата звернення: 23.01.2019).
6. Свічкарьова Я. В. Договір “мінімум-максимум”: гнучкий режим робочого часу. *Право та інновації*. 2016. № 3. С. 110–116. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_3_20 (дата звернення: 23.01.2019).
7. Рудакова С. Г., Щетініна Л. В. Гідна праця: індивідуалізація режимів праці та відпочинку. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 2. С. 15–19.
8. Дяків О. П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 252–259. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_42 (дата звернення: 23.01.2019).