

УДК 331

## К ВОПРОСУ О КАЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ ИЗМЕРЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Якушева М.С., аспирант, III курс

Научный руководитель: Герман М.В., к.э.н, доцент, директор офиса  
(деканата) программ магистратуры и аспирантуры

Национальный исследовательский Томский Государственный Университет  
г.Томск

Учет рабочего времени интересует исследователей уже на протяжении долгого периода, предпринимаются попытки разработать различные статистические и законодательные показатели, но как показывает практика этого не достаточно. С изменением характера труда, уровня социально-трудовых отношений появляются и новые требования в отношении рабочего времени, в результате существующие показатели учета рабочего времени больше не могут адекватно отвечать на запросы участников рынка труда.

Согласно Трудовому Кодексу (ТК) Российской Федерации (РФ), под рабочем временем понимается «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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени»[1].

На сегодняшний день Международная организация труда (МОТ) предлагает следующие показатели для измерения «Достойного рабочего времени» (см. таблицу 1). Они отражают информацию о продолжительности занятости с точки зрения избыточности или недостаточности и информацию о количестве отработанных часов.

Таблица 1 – Группа индикаторов «Достойная продолжительность рабочего времени»[2]

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
TIME-1. Доля занятых, с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю) (M)	Занятость, рабочее время	Все занятые	Обследование рабочей силы (OPC), обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий
TIME-2. Доля занятых работников по	Занятость, рабочее	Все занятые	OPC, обследования населения с модулем

количество отработанных рабочих часов в неделю (в стандартизованных часовых группах) (A)	время		по занятости, обследования предприятий
TIME-3. Среднее количество отработанных часов в год, на одного занятого (A)	Занятость, рабочее время	Все занятые	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий
TIME-4. Неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени (A)	Занятость, рабочее время, неполная занятость	Все занятые	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, административные источники
TIME-5. Продолжительность годового оплачиваемого отпуска (F)	В разработке	Все работающие по найму	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, административные источники

Исходя из пяти аспектов «Достойного рабочего времени», которые направлены на: укрепление здоровья и безопасности работников; семейные ценности; содействие гендерному равенству; повышение производительности и конкурентоспособности предприятий; усиление влияния работников на величину рабочего времени, автор приходит к выводу о том, что данные аспекты не могут быть проанализированы или учтены с помощью существующей статистики и показателей рабочего времени, поэтому предлагается дополнить количественные показатели качественными (см.таблицу 2), которые в свою очередь будут направлены на устранение дефицита как «Достойного рабочего времени», так и «Достойного труда», что в конечном итоге приведет к улучшению качества трудовой жизни работников.

Таблица 2- Качественные и количественные показатели достойного рабочего времени

Качественные показатели	Качественные показатели
с позиции занятости:	с позиции условий труда:
1.среднегодовое фактически отработанное рабочее время одним работником	1.распространенность ночной работы
2.количество фактически отработанного времени за год на рабочих местах и работах по	2.преобладание работы на выходных

производству товаров и услуг по видам экономической деятельности	
3.количество срединедельных обычных отработанных часов на основной работе (по типу вакансии и статусу занятости)	3.распространенность режимов и моделей рабочего времени – нестандартное рабочее время
4.доля сотрудников, работающих избыточное рабочее время (более 48 часов в неделю)	<i>с позиции социальной политики:</i>
5.доля занятых работников по количеству отработанных рабочих часов в неделю	1.распространенность гендерной и этической дискриминации
6.неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени	2.установление баланса между работой семьей и личной жизнью
7.максимальная продолжительность рабочего времени в неделю	<i>с позиции личностных качеств:</i>
8.продолжительность годового оплачиваемого отпуска	1.профессиональная компетентность работника 2.самодисциплина
	3.способность работника организовать свой труд
<i>с позиции влияния на здоровье человека:</i>	<i>с позиции влияния на здоровье человека:</i>
1.потери рабочего времени от несчастных случаев на производстве или от производственных травм	1.распространенность случаев связанных с профессиональными заболеваниями, травмами и смертью на работе
2.потери рабочего времени вследствие профессиональных заболеваний	2.влияние сверхурочных часов работы на: -производственные травмы; -появление различного рода заболеваний (в т.ч. сердечнососудистых); -поведение человека в отношении его здоровья; -производительность труда
	3.психофизиологическое состояние работника)
<i>с позиции социального диалога:</i>	<i>с позиции социального диалога:</i>
1.число дней неотработанных по причине забастовок	1.распространенность коллективных, индивидуальных соглашений 2.проведение трехсторонних консультаций

Таким образом, автор считает нужным предложить следующие этапы для реализации данных показателей:

1. Сбор информации. Сбор информации может осуществляться в рамках обследования рабочей силы (OPC), обследования населения по вопросам занятости, а также опросов проводимых на предприятиях.
2. Анализ и интерпретация полученных данных.
3. Выявление точек соприкосновения количественных и качественных показателей.
4. Разработка новых показателей, учитывающих качественную составляющую «Достойного рабочего времени» или разработка дополнительных показателей/коэффициентов, которые смогут улучшить уже существующие.

#### **Список литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197 – ФЗ (ред. от 05.02.2018). Раздел IV. Статья 91.
2. Measurement of working time. Report II. 18th International Conference of Labour Statisticians ICLS/18/2008/II. – 2008 – [Электронный ресурс]. URL:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_099576.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_099576.pdf).