

*Н. В. Маковская, д-р экон. наук, профессор  
МГУ им. А. Кулешова (Могилев)*

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ЗАТРАТ**

С позиции социально-трудовых затрат рабочее время — это продолжительность периода, в течение которого работник должен выполнять свою трудовую нагрузку. Такая позиция требует четкого количественного учета объема трудовой нагрузки работника.

К полемике в рамках данной позиции следует отнести использование самой категории «рабочего» времени. Прежде всего, этимологически термин «рабочий» означает человека, принадлежащего к классу наемных работников, занятых производительным или подсобным трудом на предприятии. Однако для данной категории и экономического процесса (использование ресурса труда) в рассматриваемом контексте

более приемлема категория «труд», общепризнанная фундаментальными науками: философией, экономикой, социологией, психологией. Видимо, по этой причине появилась отрасль права, наука и учебная дисциплина «Трудовое право», а не «Рабочее право». Альтернативной может быть категория «время труда» или «трудовое время» [1].

С учетом таких изменений в институт времени труда будут включаться оценочные категории продолжительности времени труда, учета времени труда и режима времени труда (полное и неполное время).

Данные институты рабочего времени с позиции эффективной (производительной) экономики не всегда следует интерпретировать как «защитные» или «социальные». Рабочее (трудовое) время — институциональный ресурс, использование которого имеет свои затраты, учет и оптимизация которых ведут к эффективности производственной деятельности.

Таким образом, с учетом методологической и экономической сущности рабочего времени следует предложить несколько положений, касающихся его использования как фактора формирования социальных-трудовых затрат.

1. Регулирование использования рабочего времени позволяет увеличивать или сокращать число рабочих мест путем манипулирования продолжительностью работы на рабочем месте, совмещением работы.

2. Гибкие графики работы и режимы рабочего времени позволяют его оптимизировать как в интересах работодателей, так и в интересах наемных работников.

3. Оптимизированное использование рабочего времени, снижение издержек по его учету и мониторингу способствуют интенсивному развитию организации. Для такого использования рабочего времени необходима качественная рабочая сила, со сформированными специфическими характеристиками человеческого капитала.

4. В качестве меры поддержания конкурентоспособности организации целесообразно снижать затраты на рабочую силу путем отмены запретов на временную и частичную занятость, сокращать список профессий, в которых запрещено применение труда на «нерегулярной», или временной, основе. «Нерегулярные» работники, как правило, имеют временные контракты, не получают от компании выплат по социальному обеспечению, а их доходы составляют в среднем одну треть доходов обычных («регулярных») работников. Продолжительность рабочей недели и рабочее время в расчете на год у «нерегулярных» работников значительно ниже, чем у занятых на «регулярной» основе. Такое использование рабочего времени является беззатратным.

## Литература

1. Богдан, В. И. Правовое регулирование продолжительности и распределения рабочего времени современным законодательством и дореволюционным законодательством XIX века / В. И. Богдан // Право: теория и практика. — 2011. — № 3.