

СЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ (ОПЫТ ФРГ)

Автором исследуется такая форма нестандартной занятости, как счета рабочего времени, получившая в последние годы распространение на предприятиях ФРГ. Анализируются особенности различных моделей счетов рабочего времени, нашедших применение в практике деятельности немецких предприятий.

Ключевые слова: нестандартная занятость, счета рабочего времени.

Гибкое рабочее время

Переход к постиндустриальному обществу, основой которого является сфера услуг, требует увеличения гибкости и дифференциации рабочего времени, распространения работ, не зависящих от определенного места работы и местности. Трудовые отношения в развитых странах в течение последних десятилетий характеризуются все большей гибкостью – распространение получили нетрадиционные (нестандартные) формы занятости и режимы рабочего времени. В России нестандартные формы занятости получили широкое распространение в 90-х гг. XX в. в связи с трансформацией российской экономической системы. Как отмечают В. Е. Гимпельсон и Р. И. Капелюшников, становление и развитие российской модели рынка труда имело свои особенности. Не оправдались прогнозы относительно «обвално» высокого уровня безработицы, который обычно наблюдается при глубоком и затянувшемся спаде производства. В России сохранился достаточно высокий по международным стандартам уровень занятости, но при этом «наблюдалась качественная неоднородность рабочих мест, следствием чего явилась массовая бедность здоровых и образованных людей» [1. С. 9].

Большинство российских и зарубежных исследователей (В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. А. Никифорова, К. Linnenkohl, J. Kutscher, К. Stieferman, С. Flüter-Hoffman, J. Solbrig) понимают под стандартной занятостью по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного либо долгосрочного трудового договора [1. С. 18; 3. С. 5; 4. С. 207]. При этом подразумевается, что деятельность работника осуществляется при непосредственном руководстве со стороны работодателя либо менеджеров. Все иные формы занятости обычно рассматриваются как нестандартные (нетрадиционные).

Российские исследователи приводят различные классификации нестандартных форм занятости. А. А. Никифорова выделяет такие формы, как временная, сезонная, надомная, по вызовам, по совместительству. В. Е. Гимпельсон и Р. И. Капелюшников рассматривают среди нестандартных форм занятости неформальную, неполную, сверхурочную, временную, случайную, вторичную занятость. Большинство вышеупомянутых форм занятости, получившие распространение в российской экономике в 90-е гг., позволяли работодателю сдерживать рост издержек на труд, но при этом ухудшалось положение наемных работников, вовлеченных в данные формы занятости (низкий уровень оплаты труда и отсутствие социальных гарантий для занятых в неформальном секторе, нестабильность положения на рынке труда и отсутствие постоянного дохода временно занятых и т. д.).

На наш взгляд, нестандартная занятость не всегда характеризуется гибкостью рабочего времени. При таких формах нетрадиционной занятости, как временная, неформальная, случайная работа может выполняться в течение полного недельного рабочего времени с жесткими времен-

ными рамками начала и окончания рабочего дня. При этом работник не имеет возможности сам распределять свое рабочее время и варьировать его по своему усмотрению.

Между тем именно гибкость рабочего времени дает ряд преимуществ работодателю и предприятию и позволяет повысить качество трудовой жизни таких социально-демографических групп работников, как молодежь, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды и т. д. По определению ряда немецких исследователей (С. Flüter-Hoffman, J. Solbrig, P. Dörsam) все гибкие модели рабочего времени характеризуются, главным образом, тем, что границы рабочего времени в течение дня, недели, месяца и время присутствия работника на предприятии могут быть различными [5. С. 6; 6. С. 21]. Работник принимает участие в формировании структуры собственного рабочего времени. При этом индивидуальное рабочее время в некоторых случаях может существенно отклоняться от стандартного рабочего времени, используемого на предприятии. Негибкие же формы занятости отличаются тем, что рабочее время равномерно распределяется в течение определенного промежутка времени, например недели, и внутри этого промежутка не может варьироваться. Например, в Германии стандартным (негибким) считается рабочее время, насчитывающее 35–40 часов в неделю, равномерно распределенное в течение пяти рабочих дней, как правило, с понедельника по пятницу.

Благодаря использованию гибкого рабочего времени сезонные, конъюнктурные и иные колебания объемов работ не вызывают осложнений и перебоев в работе предприятий, при этом нет необходимости производить доплаты за увеличение объема работ и нанимать дополнительный персонал при значительном увеличении объема работ, так как можно удлинить продолжительность рабочей смены имеющихся сотрудников. Гибкое рабочее время способствует повышению производительности труда и позволяет снизить простои и потери рабочего времени по организационным причинам: сотрудник не обязан находиться на своем рабочем месте, если нет работы, либо трудовые задания были выполнены в полном объеме и с надлежащим качеством в течение более короткого времени, чем продолжительность рабочего дня или рабочей смены. Некоторые модели гибкого рабочего времени делают возможным введение дополнительных рабочих смен, а также позволяют варьировать время начала и окончания рабочей смены, что дает возможность не останавливать оборудование и не прерывать производственный процесс при передаче рабочей смены. В то же время можно организовать время перерывов в работе оборудования без простоев работников. Используя гибкое рабочее время, многие предприятия сферы услуг могут удлинить время работы с клиентами либо покупателями в течение суток, что способствует повышению конкурентоспособности предприятия. Гибкое рабочее время способствует более гармоничному сочетанию работы и личной жизни персонала. Применяя различные модели гибкого времени, сотрудники могут работать в наиболее подходящие для них часы, получают возможность распоряжаться рабочим временем по своему усмотрению, планировать начало, окончание и продолжительность рабочей смены, выбирать для работы такие дни недели или месяцы года (в зависимости от модели), которые удобны, а также брать дополнительные отпуска за счет накопленных запасов отработанного времени, досрочно выходить на пенсии, прерывать трудовую деятельность на определенное время (полгода, год).

Счета рабочего времени

Наиболее распространенной формой гибкого рабочего времени на немецких предприятиях являются счета рабочего времени. Такая форма представлена на предприятиях разнообразными моделями, позволяющими гибко организовать индивидуальное рабочее время отдельно взятого работника. На предприятии вводится своеобразная система учета рабочего времени для всего персонала либо отдельной категории работников. При этом для каждого работника создается так называемый «личный счет», на который зачисляется разница между нормативным рабочим временем (временем, которое должен отработать сотрудник по договору) и фактически отработанным рабочим временем в днях или часах. Таким образом, счета рабочего времени содержат информацию о временных накоплениях и задолженностях по времени, которые должны компенсироваться либо к определенному сроку, либо в течение определенного промежутка време-

ни (например, шести месяцев либо года). Если у работника накопились задолженности по рабочему времени, он должен их отработать, если же фактически отработанное время превышает нормативное, работник должен взять время отдыха. В некоторых моделях возможно получение денежной компенсации за накопления рабочего времени. Счета рабочего времени могут регулироваться как отраслевыми тарифными соглашениями, так и соглашениями, заключаемыми на предприятии. О. Ludewig отмечает, что счета рабочего времени в особенности распространены на предприятиях с большой численностью работников, там, где высок уровень человеческого капитала (высок удельный вес высококвалифицированных работников, и существует внутрифирменная система повышения квалификации), а также там, где существуют Советы предприятий [7. С. 304–306]. Благодаря счетам рабочего времени существенно расширяется возможность варьировать границы целодневного, недельного и месячного рабочего времени, что дает ряд преимуществ и работодателю, и работнику.

Классификация счетов рабочего времени

В 60-е гг. XX в. с введением работы по скользящим графикам в Германии появляются первые модели гибкого рабочего времени в форме счетов рабочего времени. К этой «первичной» модели позднее добавились многочисленные новые, которые очень расширили зону действия гибкого рабочего времени [8. С. 8]. В немецкой экономической литературе предлагаются различные классификации счетов рабочего времени (см. табл. 1). Н. Seifert полагает, что все счета рабочего времени можно разделить на три группы: 1) счета, сочетаемые с работой по скользящим графикам; 2) счета, связанные с увеличением объемов работ и переработкой; 3) накопительные модели; 4) модели с широким диапазоном действия. Данные модели, главным образом, различаются по способу и сфере применения. Но в большинстве классификаций за основу берется время, в течение которого должны быть компенсированы накопления, либо задолженности рабочего времени, что на наш взгляд более целесообразно.

Так, А. Hoff подразделяет счета рабочего времени на краткосрочные, долгосрочные и пожизненные [9. С. 12]. С. Flüter-Hoffman и J. Solbrig классифицируют счета на долгосрочные и краткосрочные, относя модели, связанные с введением пожизненных счетов рабочего времени, к долгосрочной форме. L. Necati и N. Suhre, наряду с краткосрочными и долгосрочными счетами, выделяют такую модель, как счета накоплений времени для профессионального обучения, либо повышения квалификации [10].

Первоначально идеи и предложения вводить гибкое рабочее время, а именно счета рабочего времени, с целью снижения издержек и повышения суверенитета в вопросах времени для работников были встречены скептически, так как некоторые немецкие исследователи полагали, что коллективно-договорное регулирование не подходит для применения новых форм гибкого рабочего времени, и для успешного функционирования гибких форм и моделей на смену ему должно прийти индивидуально-правовое регулирование трудовых отношений. Но данные пессимистические прогнозы не оправдались, и в настоящее время в Германии существует дуальная система, основанная на сочетании регулирования трудовых отношений по отраслевым тарифным соглашениям и по соглашениям, заключаемым на предприятиях. Она позволяет успешно и эффективно применять счета рабочего времени. Вопросы регулирования касаются как возникновения, так и применения счетов. Так, при решении вопросов создания счетов и снижения издержек данной системой нормативных актов определяется, из какого источника, при каких условиях и в каком объеме осуществляются накопления времени. При решении вопросов, связанных с применением счетов рабочего времени, отраслевые тарифные соглашения и соглашения, заключаемые на предприятиях, определяют и лимитируют, при каких условиях, для каких целей, а также в каком объеме могут использоваться накопления рабочего времени.

К краткосрочным счетам относят такие, время компенсации по которым составляет менее одного года. Очень часто краткосрочные счета используются в сочетании с работой по скользящему времени. Существуют модели, в которых используется простое либо сложное скользящее время. В рамках простого скользящего времени отдельный работник имеет возможность

Таблица 1

Классификации счетов рабочего времени немецкими исследователями

Автор	Признаки классификации	Группы счетов рабочего времени		Сфера применения
H. Seifert	Способ и сфера применения	счета, связанные с работой по скользящим графикам		Используются в основном для рабочих, работающих посменно с использованием скользящих графиков. Могут применяться на предприятиях различных видов экономической деятельности
		счета, связанные с увеличением объема работ и переработками		Применяются для работников различных категорий, в основном на предприятиях, где наблюдаются сезонные колебания объемов работ (например, на предприятиях пищевой промышленности, связанных с переработкой сельскохозяйственной продукции)
		накопительные счета		Применяются для различных категорий работников, желающих взять длительный отпуск или предусматривающих досрочный выход на пенсию. Могут использоваться на предприятиях различных отраслей
		счета с широким диапазоном действия (универсальные)		Применяются на предприятиях различных видов экономической деятельности для различных категорий работников
A. Hoff	Время компенсации накоплений	краткосрочные счета		Применяются для различных сфер деятельности, различных категорий работников. Время компенсации временных накоплений не должно превышать 1 года
		долгосрочные счета		Для различных сфер деятельности, различных категорий работников. Предпочтительны для работников, желающих по истечении определенного времени взять длительный отпуск либо досрочно уйти на пенсию. Время компенсации временных накоплений должно превышать 1 год
		пожизненные счета		В основном используются работниками, желающими досрочно уйти на пенсию, либо работниками, планирующими временный длительный выход из трудовой деятельности (от 1 года и более). Находят применение на предприятиях различных отраслей
C. Fluter-Hoffman, J. Solbrig	Время компенсации накоплений	краткосрочные счета	простые краткосрочные	Применяются для различных сфер деятельности, различных категорий работников. Время компенсации временных накоплений не должно превышать 1 года
			годовые	
			светофорные	
долгосрочные счета	для длительного отпуска	Для различных сфер деятельности, различных категорий работников. Предпочтительны для работников, желающих по истечении определенного времени взять длительный отпуск либо досрочно уйти на пенсию. Время компенсации временных накоплений должно превышать 1 год		
	коридоры рабочего времени			
	пожизненные			

Окончание табл. 1

1	2	3		4
L. Necati, N. Suhre	Способ применения и время компенсации накоплений	краткосрочные счета	простые краткосрочные	Применяются для различных сфер деятельности, различных категорий работников. Время компенсации временных накоплений не должно превышать 1 года
			годовые	
		долгосрочные счета	для длительного отпуска	Для различных сфер деятельности, различных категорий работников. Предпочтительны для работников, желающих по истечении определенного времени взять длительный отпуск либо досрочно уйти на пенсию. Время компенсации временных накоплений должно превышать 1 год
			для досрочного выхода на пенсию	
образовательные счета		Применяются для различных категорий работников в целях повышения квалификации или получения образования. Могут использоваться на предприятиях различных сфер деятельности		

выбирать время начала и окончания рабочей смены. Но продолжительность целодневного рабочего времени все же жестко установлена. При использовании сложного скользящего времени работник может принимать решения как о продолжительности, так и о расположении рабочего времени в определенные часы суток. Существуют такие модели скользящего рабочего времени, при которых для работника устанавливается основное и дополнительное рабочее время. В течение основного рабочего времени (это могут быть определенные дни недели либо часы суток) работник обязан присутствовать на рабочем месте, а остаток рабочего времени (дополнительное время) может распределять по своему усмотрению. Например, если предприятие работает с 7-00 до 19-00 ч, руководство может установить для времени обязательного присутствия (основное время) промежутки с 9-00 до 15-00, а оставшееся время (дополнительное) работники распределяют между собой сами. Переработки компенсируются дополнительным временем отдыха, согласно установленным правилам.

К краткосрочным относят также так называемые годовые счета рабочего времени. Понятие «годовой счет рабочего времени» объединяет все модели, в которых накопления или задолженности рабочего времени должны компенсироваться не в течение недели или месяца, а в течение года. Данные модели являются еще более гибкими, так как в определенной степени позволяют работнику распределять рабочее время по своему усмотрению в течение года. Условием успешного функционирования данных моделей является совпадение объема рабочего времени, предусмотренного отраслевыми тарифными соглашениями с фактически отработанным годовым рабочим временем. В идеальном варианте при использовании годовых счетов рабочего времени запасы времени должны компенсироваться в течение 5-6 месяцев.

Существуют также такие модели краткосрочных счетов, как регулируемые («светофорные») счета. Данные модели применяются в практике предприятий в том случае, если есть опасность того, что в течение необходимого времени запасы рабочего времени не будут компенсированы. Для предотвращения таких ситуаций на предприятии создается система предупреждения: сотрудники и руководство предприятия осуществляют постоянный контроль за состоянием счетов. При этом выделяют 3 различные фазы состояния счета – зеленую, желтую и красную. Зеленой называется фаза, когда отклонения фактически отработанного времени от нормативного в большую или меньшую сторону составляют не более 30 ч. В данном случае работник сам распределяет и компенсирует свое рабочее время. Желтая фаза наступает, если отклонение составляет до 40 ч. В этом случае остальные сотрудники и руководство предприятия подключаются к решению проблемы и принимают меры для того, чтобы состояние счета можно было вернуть в зеленую фазу. Если же отклонение составляет от 40 до 60 ч, наступает красная фаза. Руководство предприятия предпринимает незамедлительные действия для того, чтобы вернуть сальдо

рабочего времени сотрудника в желтую, а затем в зеленую фазу. Благодаря последовательному наблюдению и регулированию обеспечивается своевременная компенсация накопленного рабочего времени. Запас часов, при котором наступает действие желтой или красной фазы, может быть различным на разных предприятиях в зависимости от потребности.

Долгосрочные счета рабочего времени служат, главным образом, для долгосрочных накоплений запасов рабочего времени. Запасы, накопленные на таких счетах, могут использоваться в различных целях в зависимости от объемов накопленного рабочего времени: для временно-длительного выхода из трудовой деятельности, для долгосрочного выхода на пенсию и т. д. Распространенной моделью долгосрочных счетов являются так называемые счета для длительного отпуска. Если запасы рабочего времени скапливаются длительно и в большом объеме, работник может взять одобряемый предприятием долгосрочный отпуск, продолжительность которого составляет обычно от 3 до 12 месяцев. По его окончании работник вновь возвращается на предприятие, в идеальном случае – на свое прежнее рабочее место. Во время длительного отпуска сотрудник вправе решать сам, какие возможности он реализует в течение данного свободного времени. По свидетельству немецких исследователей С. Flüter-Hoffman и J. Solbrig, данные социологических опросов на отдельных предприятиях Германии показывают, что чаще всего сотрудники используют полученное свободное время для более интенсивного общения с семьей, повышения квалификации, путешествий и т. д. Длительный перерыв в работе, связанный с отдыхом, способствует повышению производительности труда, улучшению мотивации к трудовой деятельности, выдвижению новых идей и т. д. [5. С. 74]. Таким образом, данная модель гибкого рабочего времени имеет ряд преимуществ не только для работника, но и для работодателя.

Еще одной моделью долгосрочных счетов являются так называемые «коридоры рабочего времени». Данная модель счетов рабочего времени дает работодателю возможность в определенной мере регулировать положение и длительность целодневного рабочего времени. В этой связи она часто получает положительные отзывы со стороны руководства предприятий. В рамках коридора рабочего времени работодатель может определять верхнюю и нижнюю границу установленного по договору времени в зависимости от объема выполняемой работы в данный период времени. Так, например, если недельное рабочее время по договору должно составлять в среднем 35 ч в неделю, он может установить для работника продолжительность недельного рабочего времени от 30 до 40 ч. Как правило, коридор рабочего времени подразумевает введение краткосрочного счета со строго установленным временем компенсации для того, чтобы фактически отработанное рабочее время соответствовало нормативному времени согласно договору.

Существуют также пожизненные счета рабочего времени. В противоположность краткосрочным счетам «излишнее» рабочее время, записываемое на счете, не может быть компенсировано временем отдыха в ближайшем будущем. Для накопления таких запасов времени на немецких предприятиях обычно заключается соглашение о дополнительном контингенте часов. В этом случае сотрудник работает несколько часов в неделю сверх времени, установленного отраслевыми тарифными соглашениями (например, 40 ч в неделю вместо 38,5 ч). Такие накопления осуществляются на протяжении всей трудовой жизни работника. После длительного времени запрета на использование (от года до нескольких лет) накопленные таким образом часы могут применяться для длительного отпуска, досрочного выхода на пенсию и т. д.

Образовательные счета, или счета накоплений времени для профессионального обучения (или повышения квалификации), обычно представляют собой долгосрочные счета. Накопления на них собираются путем суммирования часов, полученных вследствие переработок, но также сюда может быть записано время, которое работодатель выделяет специально для обучения работника. Данная модель счетов времени не нашла широкого распространения, поскольку многие предприятия опасаются, что потери накопленного рабочего времени, которое могло бы использоваться работником для отдыха, либо потеря дохода, который работник мог бы получить, если на предприятии применяются денежные компенсации по счетам, окажут негативное влияние на мотивацию работника относительно профессионального обучения либо повышения квалификации, в результате чего цели образовательных мероприятий не будут достигнуты. Но исследователи L. Necati и N. Suhre не разделяют данную точку зрения, приводя аргумент, что и без

введения счетов работник, проходя обучение (повышение квалификации) должен жертвовать какой-то частью своего свободного времени. Для повышения мотивации к обучению данные авторы предлагают использовать для накопления на таких счетах запасы времени, положенные каждому работнику для повышения квалификации и профессионального обучения согласно закону о дальнейшем образовании, принятому в германских федеральных землях, либо зачислять на счета такие излишние отработанные часы, которые не могут быть компенсированы свободным временем. Образовательные счета рабочего времени используют преимущественно крупные предприятия, на малых и средних предприятиях данная форма встречается довольно редко (см. рис. 1) [10]. Н. Seifert указывает, что лишь 15 % предприятий, использующих счета рабочего времени, предоставляют сотрудникам возможность иметь образовательные счета. И лишь на 4 % предприятий создаются отдельные счета для образовательных целей [8. С. 11].

Время компенсации является важным показателем при использовании счетов рабочего времени. Нам представляется целесообразным при классификации счетов рабочего времени брать за основу именно время компенсации, выделяя 2 формы счетов: краткосрочные и долгосрочные, а затем в рамках данных форм выделять различные модели, поскольку такие счета, как, например, образовательные, выделяемые исследователями L. Necati, N. Suhre, или накопительные, выделяемые Н. Seifert по времени компенсации, относятся к долгосрочным и т. д. В этой связи нами предлагается классификация счетов рабочего времени, представленная в табл. 2.

В основном в настоящее время отдается предпочтение краткосрочным счетам рабочего времени. Но необходимо отметить, что еще 3 года назад $\frac{3}{4}$, т. е. около 75 % всех счетов рабочего времени составляли такие, время компенсации по которым не превышало одного года. Сейчас же удельный вес краткосрочных счетов составляет 62 %.

Таким образом, наблюдается тенденция более широкого распространения долгосрочных счетов. Значимую роль при этом сыграло принятое в 2003 г. в Германии отраслевое тарифное соглашение для химической промышленности, предоставляющее предприятиям возможность при согласии Совета предприятия вводить долгосрочные счета рабочего времени, на которых могут накапливаться часы переработки; доплаты за переработку; надбавки к заработной плате; часы, по закону положенные для отпуска; временные накопления для выхода на пенсию. Еще одним важным параметром является количество накопленных часов. Так, на 80 % всех счетов жестко установлена возможная верхняя граница временных накоплений, а на 84 % счетов – максимально возможное число задолженностей по рабочему времени. Н. Seifert отмечает, что верхняя граница временных накоплений значительно выше, чем верхняя граница задолженностей по времени. Так, временные накопления могут составлять в среднем 90 ч, а задолженности рабочего времени – не более 60 ч. В среднем на немецких предприятиях в 2004 г. количество накоплен-

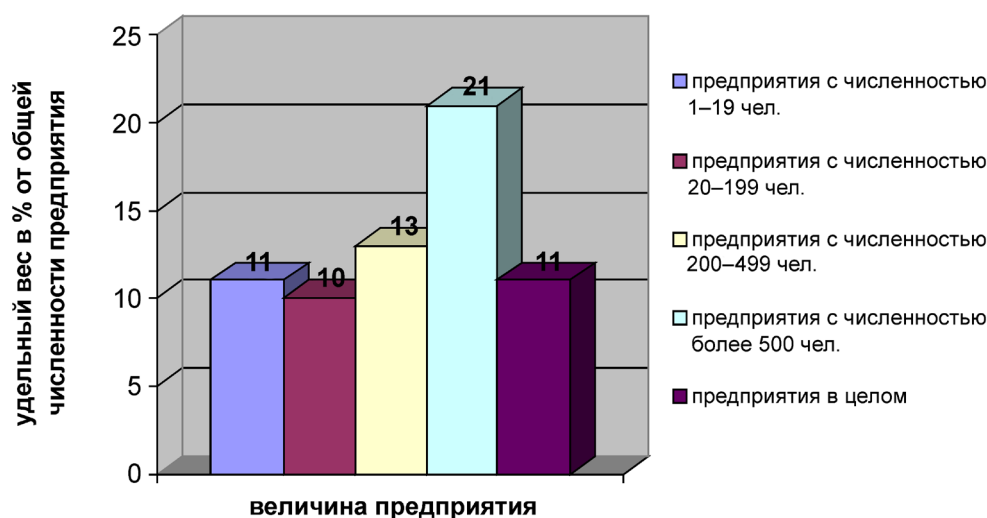


Рис. 1. Распространенность образовательных счетов рабочего времени на предприятиях различной величины в ФРГ

Таблица 2

Классификация счетов рабочего времени

Формы счетов рабочего времени	Модели, выделяемые в рамках группы	Особенности
Краткосрочные счета	Краткосрочные счета в сочетании с работой по скользящему времени	Предусматривают время компенсации в течение недели или месяца. Целесообразно применять для рабочих, торгово-оперативных работников. Могут использоваться на предприятиях различных видов экономической деятельности, работающих посменно
	Простые краткосрочные счета	Предусматривают время компенсации в течение недели или месяца. Могут применяться для различных категорий работников и предприятий различных отраслей
	Годовые счета	Предусматривают время компенсации в течение года. Целесообразно применять на предприятиях, где наблюдаются значительные колебания объемов работ в течение года. Могут использоваться для различных категорий работников
	«Светофорные» счета	Целесообразно использовать на предприятиях, где наблюдаются систематические переработки, в целях избежания потерь накоплений времени
Долгосрочные счета	Счета для длительного отпуска или перерыва в трудовой деятельности	Целесообразно использовать для специалистов, рабочих и служащих, планирующих длительный отпуск либо перерыв в трудовой деятельности. Если перерыв в трудовой деятельности составляет более 6 мес., не подходят для специалистов сферы здравоохранения, государственных служащих
	Коридоры рабочего времени	Позволяют варьировать продолжительность недельного рабочего времени в зависимости от потребностей предприятия. Могут использоваться для различных категорий работающих
	Пожизненные счета	Используются в основном работниками, желающими досрочно уйти на пенсию
	Образовательные счета	Применяются для различных категорий работников на предприятиях различных отраслей в целях получения профессионального образования либо повышения квалификации

ных часов на одного работника составляло 75 ч, задолженностей – 40 ч. Это ограничивает возможности создавать накопления либо задолженности по времени и свидетельствует о том, что счета рабочего времени выполняют скорее краткосрочную функцию.

Преимущества и недостатки использования счетов рабочего времени

Применение счетов рабочего времени целесообразно в тех случаях, когда время работы предприятия или время контактов с клиентами выходят за рамки обычного рабочего дня рабочего или служащего. К преимуществам данной формы гибкого рабочего времени для работодателя можно отнести возможность более быстро реагировать на требования рынка и клиентов; более эффективное использование рабочей силы; избежание сокращенного рабочего дня и доплат за переработки; соответствие потребностям клиентов (покупателей) время оказания услуг; снижение расходов на содержание складских запасов; более короткое время производственного цикла для промышленных предприятий. Недостатком для работодателей являются более высокие затраты на оплату труда управленческого персонала в сравнении с традиционными формами занятости, так как необходим дополнительный контроль за состоянием счетов рабочего времени персонала.

Для работников счета рабочего времени дают такие преимущества, как возрастание суверенитета в вопросах планирования собственного рабочего времени; более высокая мотивация к труду и удовлетворенность трудом. Недостатком данной формы гибкого рабочего времени для работника является запрет на повышение оплаты труда в результате переработок.

Счета рабочего времени успешно используются такими предприятиями, как АО «Немецкая почта», «Стекольные ремесленные мастерские Нижней Саксонии», «Пивоварни земли Северный Рейн-Вестфаллия» и т. д.

При введении долгосрочных или пожизненных счетов рабочего времени накапливаются объемные запасы времени, которые в случае неплатежеспособности предприятия теряются. Далеко не в каждом случае для созданных и записанных на счете запасов рабочего времени гарантируется денежное возмещение или возмещение свободным временем. Несмотря на то, что для немецких предприятий существует установленное законом обязательство страховать запасы рабочего времени от неплатежеспособности, на практике риск потери накоплений времени в случае банкротства предприятий все же велик. Согласно данным, сообщенным Советами предприятий, использующих счета рабочего времени, на каждом пятом частном предприятии (21 %) в случае превышения работником верхней границы накоплений рабочего времени временные накопления пропадают. В государственном секторе данный показатель составляет 38 %. При использовании счетов рабочего времени в сочетании с работой по скользящему графику показатель потерь значительно выше (30 %), чем при использовании других форм (7 %) [2. С. 14. С. 21]. Таким образом, краткосрочные счета с использованием скользящего времени работы в первую очередь относятся к группе риска. Несмотря на это, работники предприятий используют их очень охотно, так как они дают более широкие возможности планирования своего свободного времени в сравнении с иными формами и моделями счетов.

На немецких предприятиях практикуются модели защиты запасов рабочего времени от неплатежеспособности. Так, на АО «Фольксваген» введены так называемые «ценные бумаги времени». Занятые могут получать свои запасы рабочего времени в денежном выражении в полном объеме или частично в форме доплат к Рождеству или премий. Накопленное время может также в денежном эквиваленте помещаться в банк в форме пенсионных накоплений с начислением дополнительно 10 % ставки. Данные накопления освобождаются от социальных сборов и облагаются налогом лишь при наступлении пенсионного возраста работника.

Счета рабочего времени могут широко применяться на предприятиях различных видов экономической деятельности. В зависимости от потребностей предприятия могут находить применение те модели, которые с точки зрения руководства предприятия и сотрудников являются наиболее целесообразными. Мы полагаем, что опыт создания счетов рабочего времени может быть использован на отечественных предприятиях с учетом российских условий и особенностей. Это позволит сделать рабочее время более гибким и будет способствовать повышению качества трудовой жизни персонала.

Список литературы

1. *Нестандартная занятость в российской экономике* / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с.
2. *Hermann C., Promberger M., Singer S. Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis.* Berlin: Sigma, 1999.
3. *Kutscher J. Praxishandbuch Flexible Arbeitszeit. Personaleinsatz, Produktivität, Kundenorientierung.* Düsseldorf: Symposion, 2000. 420 s.
4. *Stieffermann K. Arbeitszeitpolitik in Deutschland: auf der Suche nach neuen Wegen // Der Arbeitgeber.* 1998. № 50. S. 207–210.
5. *Flüter-Hoffman C., Solbrig J. Arbeitszeitflexibilisierung: Erfolgskonzept auch für kleine und mittlere Unternehmen.* Köln, 2003. 216 s.
6. *Dörsam P. Flexible Arbeitszeitgestaltung in mittelständischen Unternehmen.* Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 1997. 187 s.
7. *Ludewig O. Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten // Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.* 2001. Jg. 34. H. 3. S. 302–313.
8. *Seifert H. Arbeitszeitkonten lösen Normalarbeitszeit ab. In: Linne G. Flexible Arbeitszeit und soziale Sicherheit.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2004. 90 s.

9. Hoff A. Zeitkonten: Grundlagen und Gestaltungsempfehlungen. In: Das flexible Unternehmen. Wiesbaden, 2002. S. 1–20.

10. Necati L., Suhre N. Arbeitszeitkonten [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Aus-innovativ.de/media/Arbeitszeitkonten.pdf>.

Материал поступил в редколлегию 31.05.2008

I. V. Tsygankova

The Labour Time Accounts as One of Non-Standard Employment Forms (Experience of FRG)

The author studies this form of non-standard employment, as the labour time accounts that has been widely recent years in enterprises of Germany. The features of different models of the labour time accounts applied in practice by the German enterprises are analyzed.

Keywords: employment, non-standard working hours.