

Повышение интенсивности и эффективности труда за счёт введения гибкого графика рабочего времени

- Сегодня мировое сообщество ищет иные способы работы, новые методы эффективного труда высококвалифицированного персонала и среднестатистического работника. Одним из таких способов может стать постепенный переход на альтернативные (гибкие) режимы рабочего времени. Гибкий режим работы позволит работнику иметь возможность не только совершенствовать профессиональные навыки, но и осваивать новые, в том числе смежные специальности.

По данным “Левада-центр”, опубликованным в средствах массовой информации 25 ноября 2011г

- 40% петербуржцев беспокоят низкие заработки
- 47% - высокие цены
- 30% - выходцы из южных республик и стран ближнего зарубежья.

В этой связи одним из вариантов повышения интенсивности и эффективности труда может стать работа в режиме гибкого графика рабочего времени. Такой режим позволит охватить работой более широкие слои трудоспособного и недостаточно востребованного в настоящее время на рынке труда населения.



Плюсы и минусы гибкого графика

Положительное:

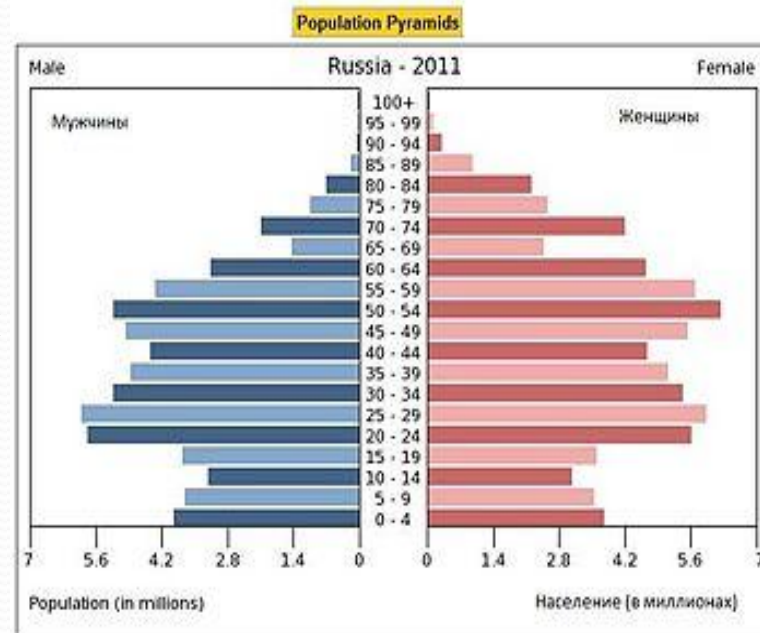
- возможность строить рабочий день по своему графику, как удобно;
- повышение производительности и эффективности труда, так как появляется возможность самостоятельно чередовать периоды труда и отдыха;
- улучшение результативности и качества выполняемой работы;
- привлекательность компании на рынке труда для соискателей

Отрицательное:

- подходит не всем, поскольку требует от сотрудника большой собранности, ответственности и самоконтроля;
- такая работа создает некоторую изоляцию людей, поскольку рабочие взаимоотношения играют важную роль в социальных отношениях общества;
- при смешанном режиме работы (часть сотрудников работает по гибкому графику, а остальные - по нормированному) может возникнуть зависть и недоброжелательность одних к другим;
- дополнительные затраты со стороны работодателей для введения дополнительного контроля и учета рабочего времени и оплаты труда таким работникам.

По некоторым статистическим данным (независимое исследование компании Avaya “Гибкий рабочий график в Европе и в России), среди опрошенных:

- 94% хотят иметь гибкий график работы.
31% сменили бы работу, если бы новый работодатель предложил гибкий рабочий график.
- 44% считают, что компании, не предоставляющие сотрудникам возможность работать по гибкому графику, исповедуют устаревшую рабочую политику.
- 35% считают, что у их работодателей есть
- необходимые технологии для организации
- гибкого графика, но они предпочитают
- ими не пользоваться.
- 78% готовы работать на своего работодателя
- после рождения ребенка или выхода
- на пенсию, если им предоставят гибкий
- график.



Выводы исследования и предложения

- 1. Важно учитывать заинтересованность и работников и работодателей в введении гибкого рабочего графика при сохранении 40-часовой рабочей недели.
- 2. Предлагаем внести изменения в Трудовой кодекс РФ:
 - - разбить 8-часовой рабочий день на две части (4+4) по соглашению работника и работодателя;
 - - оплата труда в размере не ниже установленного государством МРОТ должна быть установлена за 4-часовой отрезок рабочего времени за день при 40-часовой рабочей недели;
 - - *подходный налог и страховые взносы*
 - - трудовой стаж исчисляется исходя и 40-часовой рабочей недели по коэффициенту -1, а при 4-часовом рабочем дне – 0,5.

