

**УДК 34****Рабочее время в эпоху цифровизации: реалии и перспективы****Хозерова Елена Евгеньевна**

Соискатель,  
кафедра трудового права и права социального обеспечения,  
Московский государственный юридический  
университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА),  
125993, Российская Федерация, Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9;  
e-mail: lenuxia@mail.ru

**Аннотация**

В статье рассматривается правовая категория «рабочее время» в условиях цифровизации экономики. Проанализированы нормативные основания регулирования продолжительности, режима и структуры рабочего времени в системе трудового права Российской Федерации. Подчёркивается значимость рабочего времени как института, меры труда и инструмента защиты трудовых прав. Особое внимание уделено трансформации форм занятости, влиянию цифровых технологий на организацию труда и необходимость пересмотра подходов к планированию и контролю рабочего времени. Раскрывается понятие «качества использования рабочего времени» как индикатора результативности трудовой деятельности и сбалансированности интересов работника и работодателя. Обосновывается необходимость внедрения гибких режимов труда и цифровых инструментов планирования. В заключение подчёркивается стратегическая роль эффективного управления рабочим временем в повышении производительности труда в цифровой экономике.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Хозерова Е.Е. Рабочее время в эпоху цифровизации: реалии и перспективы // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 6А. С. 105-110.

**Ключевые слова**

Рабочее время, цифровизация, трудовое право, режимы труда, производительность, охрана труда, трудовая дисциплина, дистанционная занятость.

## Введение

Правовая категория «рабочее время» – совокупность норм, регулирующих допустимую продолжительность, режим и структуру времени, в течение которого работник обязан выполнять трудовые обязанности. К ключевым элементам относятся установленная законом (или иным актом) продолжительность рабочего времени, особенности его распределения в рамках режима труда, а также периоды, включаемые в рабочее время согласно законодательству. Цель правового регулирования рабочего времени – установление норм, определяющих допустимую продолжительность труда, условия и формы организации режима работы, а также юридическое закрепление взаимных прав и обязанностей работника и работодателя в контексте надлежащего использования рабочего времени [Дзугкоева, 2010].

Современная тенденция трудового законодательства – комплексное регулирование рабочего времени, сочетающее государственные и договорные (коллективные и индивидуальные) механизмы. Такой подход обеспечивает гибкость, учитывая общие интересы работников, закреплённые законом, и специфику отдельных отраслей, организаций и трудовых функций, отражённую в соглашениях. Рабочее время тесно взаимосвязано с временем отдыха: Конституция РФ (ст. 37) гарантирует право на отдых, что отражается и в трудовом праве, требующем баланса между трудом и восстановлением.

## Основная часть

В трудовом праве категория «рабочее время» рассматривается в нескольких взаимодополняющих аспектах. Во-первых, как самостоятельный институт, включающий нормы о продолжительности, режимах, учёте и других параметрах рабочего времени. Во-вторых, как элемент содержания трудового правоотношения: обязанность работника трудиться в установленные сроки и право работодателя организовывать процесс труда. В-третьих, как мера труда – временной критерий оценки трудовой деятельности, позволяющий соотнести фактически отработанное время с нормативами и учитывать интенсивность труда. Нормы, регулирующие установление, распределение и использование рабочего времени, образуют обособленную правовую подсистему трудового законодательства. Они закреплены в разделе IV Трудового кодекса РФ «Рабочее время», содержащем общие положения и специальные режимы с учётом особенностей отдельных видов деятельности, условий труда и категорий работников.

Рабочее время как мера труда служит количественным ориентиром длительности выполнения работником трудовых обязанностей и лежит в основе правового и экономического регулирования труда (норм выработки, оплаты, планирования процесса с учётом нагрузки). Л. Я. Гинцбург отмечал, что рабочее время по сути является формой выражения труда в единицах времени. Эта концепция актуальна и сегодня, позволяя сочетать эффективность труда с соблюдением прав работников [Гинцбург, www].

Рабочее время выполняет и охранительную функцию: императивное ограничение максимальной продолжительности труда призвано защитить жизнь, здоровье и работоспособность работников, обеспечивая баланс между производственными интересами и безопасными условиями. Эти ограничения не могут превышать ни индивидуальными трудовыми договорами, ни коллективными соглашениями, что гарантирует соблюдение основополагающих трудовых прав [Бондаренко, Бережнов, Дмитриева, 2019].

Виды рабочего времени классифицируются по недельной продолжительности и относятся к нормированному рабочему времени – времени, объём которого установлен законом, подлежит обязательному учёту и служит ориентиром при определении прав и обязанностей сторон трудового договора.

Нормальная продолжительность рабочего времени согласно ст. 91 ТК РФ не превышает 40 часов в неделю; это единый стандарт, реализующий охранительную функцию трудового права. Хотя термин «рабочий день» часто используется, его легальное определение отсутствует; фактически под ним понимается суточная (дневная) норма рабочего времени. Эта дневная норма сохраняет значение и в современных условиях (например, при сменной работе или суммированном учёте рабочего времени) [Малов, Орловский, 1989].

Сокращённое и неполное рабочее время – два вида нормированного рабочего времени, различающиеся по основаниям установления. Сокращённое время определяется законом (императивно) для отдельных категорий (несовершеннолетние, вредные условия, педагоги, медики) без уменьшения оплаты, реализуя охранительную функцию. Неполное рабочее время устанавливается соглашением сторон (по инициативе работника или из производственной необходимости), выражается в сокращении ежедневных часов или числа рабочих дней, при этом оплата производится пропорционально отработанному времени.

Актуальность проблематики рабочего времени усиливается в условиях цифровой трансформации экономики. В их оценке подчёркиваются существующие недостатки в организации труда и недостаточный уровень трудовой дисциплины на предприятиях, что ведёт к неэффективному использованию рабочего времени, снижению производительности труда и, как следствие, к падению эффективности деятельности организации в целом.

Цифровая трансформация экономики обостряет проблему рационального использования рабочего времени: недостатки организации труда и низкая дисциплина приводят к неэффективному использованию рабочего времени, снижению производительности и, как следствие, падению эффективности работы организаций. В современных условиях эффективное планирование и рациональное использование рабочего времени – ключевой фактор повышения продуктивности труда. Эти аспекты напрямую влияют на качественные показатели использования рабочего времени. Цифровизация требует пересмотра подходов к планированию, контролю и оценке рабочего времени; в этих условиях категория «качество использования рабочего времени» становится ключевым индикатором эффективности труда в цифровой экономике [Побиянская, Кипервар, 2019].

Качество использования рабочего времени – комплексная характеристика, отражающая эффективность распределения рабочего времени и соответствие установленным нормативам и производственным потребностям. Этот показатель охватывает рациональность организации труда (по продолжительности, интенсивности и экономической обоснованности затрат времени) и степень согласования интересов работодателя и работника, а также уровень соблюдения трудового законодательства, норм охраны труда и дисциплины. Таким образом, качество использования рабочего времени служит индикатором сбалансированности правовых, организационных и социально-экономических аспектов трудовой деятельности. Рациональное соотношение труда и отдыха обеспечивает восстановление работоспособности и стабильную продуктивность. В современных условиях переход к «гибкому производству» (цифровые технологии, автоматизация, адаптивное управление) требует не только технической модернизации, но и пересмотра подходов к организации труда, включая планирование и

контроль рабочего времени. В этом контексте управление рабочим временем приобретает стратегическое значение как инструмент повышения эффективности, адаптивности и конкурентоспособности [Побиянская, Потуданская, 2019].

Бурный технологический прогресс (роботизация, облачные решения, системы на базе ИИ) предъявляет новые требования к работникам – необходимы психологическая устойчивость, адаптивность, нестандартное мышление, навыки планирования и критической оценки. Цифровизация смещает акцент с количества отработанных часов на качество их использования: цифровые инструменты повышают эффективность труда, сокращают временные потери и уменьшают потребность в сверхурочной работе. Расширяется также дистанционная занятость, позволяющая более гибко использовать рабочее время. Тем не менее проблема сверхурочной работы сохраняется. Причины различны: для работодателя – необходимость срочного выполнения работ или стремление повысить показатели; для работника – желание добиться результатов или увеличить заработок. Однако регулярные сверхурочные часы свидетельствуют о недостатках в организации и планировании труда. Такая практика снижает работоспособность, ухудшает физическое и эмоциональное состояние работников и негативно влияет на деятельность организации [Побиянская, Кипервар, 2019].

Эффективная организация труда напрямую связана с качеством использования рабочего времени. Помимо соблюдения нормативов, необходим комплекс организационных, технических и управленческих мер для повышения производительности и сокращения потерь рабочего времени. Рациональное использование рабочего времени предполагает оптимизацию операций, совершенствование производственной логистики, внедрение цифровых инструментов планирования и контроля, а также укрепление дисциплины труда. Важно минимизировать как количественные, так и качественные потери рабочего времени, возникающие вследствие сбоев в организации труда, простоев, неполной загрузки работников или нарушений трудовой дисциплины. Повышение качества использования рабочего времени – один из ключевых факторов устойчивой и эффективной работы предприятия.

Одним из ключевых ориентиров нормирования труда является минимизация затрат рабочего времени при сохранении качества выполняемой работы. В условиях цифровой трансформации достижение этого возможно на основе современных технологий планирования, оптимизации организационно-технических решений и эффективного распределения функций в производственном процессе.

Эффективность использования рабочего времени зависит и от удовлетворённости работника своим трудом. Поэтому оценка качества использования времени должна быть комплексной: учитывать не только количественные показатели (часы, коэффициент использования), но и субъективные факторы – мотивацию, вовлечённость и психологическое состояние работника. Эти аспекты особенно значимы при цифровизации и трансформации управленческих моделей, изменяющих традиционный уклад труда.

Одной из ключевых тенденций последних лет стало распространение нестандартных форм занятости и альтернативных режимов труда (дистанционная, проектная, частичная, временная занятость, гибкий график). Такие форматы расширяют возможности для баланса между профессиональной и личной жизнью, повышают удовлетворённость трудом и позволяют поддерживать продуктивность при сохранении законодательных гарантий и охранительной функции трудового права.

Одним из эффективных способов повышения заинтересованности работника в результатах

труда является предоставление свободного времени в качестве поощрения за качественно выполненную работу. Такая нематериальная мера стимулирования ориентирована на баланс между профессиональными задачами и личными интересами работника, способствуя устойчивому росту производительности труда.

## Заключение

Историческим примером подобного подхода является практика, впервые внедрённая Генри Фордом на одном из своих предприятий. Метод строился на следующем принципе: ремонтная бригада, обеспечивающая бесперебойную работу оборудования, получала оплату за период ожидания в комнате отдыха, находясь в состоянии готовности к вмешательству. В случае возникновения неисправности оплата временно прекращалась на время устранения поломки. Такой механизм стимулировал персонал к поддержанию оборудования в исправном состоянии и минимизации времени на ремонтные работы. В результате формировалась высокая степень ответственности за техническое состояние производства, а также поощрялась оперативность и качество труда. Этот подход позволял одновременно учитывать интересы работодателя, заинтересованного в непрерывности производственного процесса, и работников, заинтересованных в сохранении заработка при условии эффективного исполнения своих обязанностей [Пашаева, Токаева, 2015].

Помимо материального стимулирования (высокой стабильной оплаты, связанной с результатами за эффективно отработанное время), для работника важны гибкость графика и приемлемая интенсивность труда. Интенсивность – ключевой качественный показатель, прямо влияющий на физическое и эмоциональное состояние; чрезмерная нагрузка демотивирует, вызывая усталость, снижение работоспособности и отторжение к труду, особенно при отсутствии адекватной компенсации или возможности восстановления.

Современные цифровые и производственные технологии позволяют повышать производительность труда без увеличения нагрузки на работника. За счёт автоматизации рутинных операций, оптимизации процессов и улучшения условий труда достигается устойчивый баланс между интенсивностью и эффективностью. При этом необходимо учитывать требования к рабочему месту, технологическому процессу и организационным условиям, исходя из интересов как работодателя, так и работника.

## Библиография

1. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. С. 111.
2. Трудовое право России: учебник / К.А. Бондаренко, А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева; ред. А.М. Куренной; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2019. – 624 с. – (Классический университетский учебник). – ISBN 978-5-392-28643-0 // URL: <https://rucont.ru/efd/667421>
3. Малов В.Г., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: учебник. М.: Юрид. лит., 1989. С. 169.
4. Дзугоева Зарина Вадимовна. Правовое регулирование режима рабочего времени: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Дзугоева Зарина Вадимовна; [Место защиты: Моск. гос. юрид. акад. им. О.Е. Кутафина]. – Москва, 2010. – 186 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-12/647.
5. Пашаева З.С., Токаева З.Я. Вопросы стимулирования работников организаций посредством повышения гибкости рабочего времени // Управление экономическими и социальными системами региона: сборник научных трудов под ред. С. Ф. Дзагоева; Сев.-Осет. Гос. Ун-т им. К. Л. Хетагурова. Владикавказ, 2015. – с. 327-331.
6. Побиянская А.В., Кипервар Е.А. Влияние цифровизации на качество использования рабочего времени // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 1169-1178.
7. Побиянская А.В., Потуданская В.Ф. Качество использования рабочего времени // Экономика труда. – 2019. – № 2. – с. 883-894. – doi: 10.18334/et.6.2.39879.

---

## Working Time in the Digital Age: Realities and Prospects

**Elena E. Khozerova**

Applicant for Degree,  
Department of Labor Law and Social Security Law,  
Kutafin Moscow State Law University (MSAL),  
125993, 9 Sadovaya-Kudrinskaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: lenuxia@mail.ru

### Abstract

The article examines the legal category of "working time" in the context of the digitalization of the economy. The normative foundations for regulating the duration, regime, and structure of working time within the system of labor law of the Russian Federation are analyzed. The significance of working time as an institution, a measure of labor, and a tool for the protection of labor rights is emphasized. Special attention is paid to the transformation of employment forms, the influence of digital technologies on labor organization, and the need to revise approaches to the planning and control of working time. The concept of "quality of working time use" is explored as an indicator of the effectiveness of labor activity and the balance of interests between the employee and the employer. The necessity of introducing flexible work regimes and digital planning tools is substantiated. In conclusion, the strategic role of effective working time management in enhancing labor productivity in the digital economy is underscored.

### For citation

Khozerova E.E. (2025) *Rabocheye vremya v epokhu tsifrovizatsii: realii i perspektivy* [Working Time in the Digital Age: Realities and Prospects]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (6A), pp. 105-110.

### Keywords

Working time, digitalization, labor law, work regimes, productivity, labor protection, labor discipline, remote employment.

### References

1. Gintsburg L.Ya. Regulation of working hours in the USSR. p. 111.
2. Labor law of Russia: textbook / K.A. Bondarenko, A.A. Berezhnov, I.K. Dmitrieva; edited by A.M. Kurennoy; Moscow State University named after M.V. Lomonosov. – 3rd ed., revised. and add. – Moscow: Prospekt, 2019. – 624 p. – (Classical University textbook). – ISBN 978-5-392-28643-0 // URL: <https://rucont.ru/efd/667421>
3. Malov V.G., Orlovsky Yu.P. Soviet labor law: textbook. Moscow: Jurid. lit., 1989. p. 169.
4. Dzugkoeva Zarina Vadimovna. Legal regulation of working hours: dissertation ... Candidate of Law Sciences: 12.00.05 / Dzugkoeva Zarina Vadimovna; [Place of defense: Moscow State Law. O.E. Kutafin Academy of Sciences]. Moscow, 2010. 186 p.: ill. RGB OD, 61 10-12/647.
5. Pashayeva Z.S., Tokayeva Z.Ya. Issues of stimulating employees of organizations by increasing the flexibility of working hours // Management of economic and social systems of the region: collection of scientific papers edited by S. F. Dzagoev; Sev.-Oset. The State K. L. Khetagurov University. Vladikavkaz, 2015. – pp. 327-331.
6. Pobianskaya A.V., Kipervar E.A. The impact of digitalization on the quality of working time use // Labor economics. – 2019. – Volume 6. – No. 3. – pp. 1169-1178.
7. Pobiyanakaya A.V., Potudanskaya V.F. Quality of working time use // Labor economics. – 2019. – № 2. – c. 883-894. – doi: 10.18334/et.6.2.39879.