

ОБЩЕСТВО. НАУКА.
ОБРАЗОВАНИЕУДК 331
DOI 10.20339/AM.08-24.102

Н.В. Чаплашкин,
канд. социол. наук
Центр развития образования и международной деятельности
(«Интеробразование»), г. Москва
e-library AuthorID: 661602
e-mail: kalyan82@rambler.ru

**СОКРАЩЕННАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ:
ОТ ВОПРОСОВ ВНЕДРЕНИЯ ДО РЕАЛЬНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТОВ
НА ПРИМЕРЕ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРАКТИК**

В статье раскрываются основные аспекты введения в российскую трудовую практику сокращенного рабочего графика. Актуальность темы в настоящее время подтверждается не только запросами общества, но и его объективным технологическим развитием. Работники организаций во всем мире ждут изменений в подходах к организации рабочего времени в соответствии с вызовами современности, которые способствуют не только переходу к более гибким формам занятости, в том числе к удаленной работе, но и к сокращению рабочего времени. На примере зарубежной практики – экспериментов с сокращением рабочего времени – структурированы основные варианты, возможные к использованию сокращенной рабочей недели в мире и в России в частности. В настоящее время в мире реализуются различные практики перехода к четырехдневной рабочей неделе с сокращением продолжительности трудовой недели: сокращение продолжительности трудовой недели с учетом сокращения продолжительности рабочего дня; сохранение количества рабочих часов в неделю, но с сокращением числа рабочих дней; сокращение числа рабочих дней с сокращением продолжительности рабочей недели, а также различные варианты с сохранением заработной платы или ее сокращением. Выделены проблемные вопросы введения сокращенной рабочей недели, как со стороны работодателей, так и со стороны власти и работников.

Ключевые слова: четырехдневная рабочая неделя, сокращенная рабочая неделя, свободная занятость, занятость, неполное рабочее время, гибкий график, дистанционная занятость, трудовое законодательство, трансформация рынка труда.

**A SHORTENED WORKING WEEK:
FROM IMPLEMENTATION ISSUES TO REAL EXPERIMENTS USING
THE EXAMPLE OF FOREIGN PRACTICES**

Nikolay V. Chaplashkin, Cand. Sc. (Sociology), Center of the development of education and international activities (“Interobrazovanie”), Moscow, e-library AuthorID: 661602, e-mail: kalyan82@rambler.ru

The article reveals the main aspects of introducing a shortened work schedule into Russian labor practice. The relevance of the topic is currently confirmed not only by the demands of society, but also by the objective technological development of society. Employees of organizations around the world are waiting for changes in approaches to organizing working hours in accordance with the challenges of the time, which not only contribute to the transition to more flexible forms of employment, including remote work, but also to reducing working hours. Using the example of foreign practice of experiments with shortening working hours, the main options possible for using a shortened working week in the world and in Russia in particular are structured. Currently, the practice of switching to a four-day working week is being implemented with a reduction in the length of the working week, maintaining the number of working hours per week, as well as various options with maintaining or reducing wages. The problematic issues of the introduction of a shortened working week are highlighted, both on the part of employers, and on the part of the authorities and employees.

Keywords: four-day workweek, shortened workweek, free employment, part-time employment, flexible working, distance employment, labor legislation, labor market transformation

Введение

Человечество на протяжении последних столетий шло по пути улучшения условий труда, не только в части орудий производства, но и в части организации рабочего места, продолжительности рабочего дня/недели, ослабления зависимости работников от работодателей, повышения комфорта (самочувствия) работников и т.д. Особенно заметны стали движения в этом направлении в последнее столетие.

Это касается не только развитых стран Запада, но и всё больше и больше стран в мире начинает видеть, что качество труда зависит от многих факторов, влияющих на состояние работников, в том числе от правильно построенного баланса между работой и личной жизнью.

В данном контексте на фоне свободной занятости и перехода к более гибким формам и видам занятости нельзя не вспомнить о переходе на четырехдневную рабочую неделю.

В России уже несколько лет (начиная с 2019 г. [1]) ведется обсуждение сокращения продолжительности рабочей недели. Однако в ближайшее время, судя по социально-экономической и политической обстановке, каких-то кардинальных решений на уровне правительства ждать не стоит.

Вместе с тем трудовое законодательство претерпевает изменения не только в связи общемировыми тенденциями в сфере занятости (защита прав работников, сокращение рабочей недели, вовлеченность работников в трудовой процесс и т.д.), но и по объективным причинам, как это произошло в части удаленной (дистанционной) занятости.

Пандемия COVID-19 кардинально поменяла трудовые установки экономически активного населения не только в России, но и во всем мире. 20-е годы нового столетия теперь однозначно ассоциируются с массовым переходом на гибкие формы занятости, в том числе с глобальным переходом на удаленную занятость.

Удаленная занятость показала, что традиционная занятость с рабочим местом в организации и с законодательно установленной 40-часовой продолжительностью рабочей недели не является критичной для организации труда работников многих сфер.

Эти позволило с новой силой задуматься о возможности сокращения рабочей недели.

Основная часть

Большинство развитых стран на своем историческом пути пришли сначала к десятичасовому рабочему дню,

потом к восьмичасовому (при шестидневной рабочей неделе). Согласно Конвенции МОТ № 1, принятой еще в 1919 г. [2], рабочее время на производстве не должно превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю.

«Благодаря техническому прогрессу и увеличивающемуся благополучию в XXI веке люди будут работать по 15 часов в неделю», – слова английского экономиста Джона Мейнарда Кейнса [3], произнесенные в 30-годы прошлого столетия, всё чаще и чаще находят свое подтверждение, может, и не такими быстрыми темпами, но XXI век только начался и всё еще впереди.

В настоящее время в большинстве развитых стран средняя продолжительность рабочей недели составляет менее 40 часов, в развивающихся – 40–48 часов, но и у одних, и у других чаще всего это пятидневная рабочая неделя [4].

Курс к сокращению продолжительности рабочей недели виден практически во всех странах Европы. Некоторые страны Америки, Азии и даже Африки также проводят эксперименты по уменьшению количества рабочих часов, в том числе и переход на четырехдневную рабочую неделю, а с середины 2000-х годов количество таких экспериментов, особенно в частном бизнесе, выросло многократно.

Прежде всего, конечно, это связано с развитием информационных технологий.

Для более полной картины эксперименты с сокращением рабочего времени можно разделить на группы.

Первая группа. Считается альтернативой четырехдневке с 8-часовым рабочим днем – сокращение продолжительности рабочей недели. Чаще всего продвигается концепция перехода на шестичасовой рабочий день и 30 часов в неделю.

Вторая группа. Переход на четырехдневную неделю без сокращения количества рабочих часов (чаще всего с увеличением количества рабочих часов до 10 часов в день).

Третья группа. Переход на четырехдневную неделю с сокращением количества рабочих часов (чаще всего пропорционально – до 32 часов в неделю с сохранением 8-часового рабочего дня).

Страны первой группы

В качестве примеров стран первой группы в первую очередь назовем страны Западной Европы [4].

В некоторых странах если еще и не уменьшили продолжительность рабочего дня официально, то вследствие постоянно увеличивающейся доли работающих неполный рабочий день средняя рабочая неделя длится менее 40 часов. Например, средняя продолжительность рабочей недели в ряде стран [5]:

Страна	Продолжительность рабочей недели, часов
Австрия	35,5
Швейцария	34,6
Германия	34
Норвегия	33,6 (3-е место в мире по продолжительности)
Дания	33 (2-е место в мире по продолжительности)
Нидерланды	29 (1-е место в мире по продолжительности)
Франция	35 (с 1998 по 2000)

При этом у перехода на сокращенную неделю много как сторонников, так и противников. В связи с тем что сохраняется почасовая тарификация оплаты труда, как следствие, возникли проблемы с потерей дохода работниками из-за сокращения рабочего времени. Хотя законодательством и было предусмотрено, что ежемесячный доход должен оставаться на прежнем уровне, однако эта норма применяется только к работникам с минимальной заработной платой.

В целях компенсации потерь в доходах законодательством было установлено, что время, отработанное после установленного законом лимита в 35 часов, считается сверхурочной работой и оплачивается соответственно. Это также повлияло на то, что первоначально установленные лимиты на максимальное количество часов сверхурочной работы в год уже после введения 35-часовой недели было существенно увеличено [5].

Однако со статистической точки зрения это привело к тому, что средняя продолжительность рабочей недели во Франции, в отличие от большинства других европейских стран, больше официально установленной. В разные годы после введения 35-часовой рабочей недели она колебалась в пределах 36,1–36,6 часов [6].

Отдельно в этой группе стран следует отметить опыт Объединенных Арабских Эмиратов.

Хотя ОАЭ еще не перешли на 4-дневную рабочую неделю, правительство объявило в конце 2021 г., что государственные учреждения и школы переходят на 4,5-дневную рабочую неделю [7].

Благодаря этому переходу ОАЭ стали первой страной в мире, официально перешедшей на рабочую неделю продолжительностью меньше традиционных 5 дней.

Уменьшение количества рабочих часов в неделю кажется закономерным следствием всех процессов в исторической перспективе и видится более логичным с учетом результатов многих исследований, которые показывают, что при 8-часовом рабочем дне эффективность работников снижается к концу рабочего дня, а при более продолжительной работе еще и увеличиваются

риски болезней сердца [8]. При этом стандарт нормальной продолжительности рабочего дня 8 часов закреплен законодательно. Что уж говорить про 10-часовой день, где 2 дополнительных часа окажутся совсем неэффективными и более рискованными для здоровья.

Страны второй группы

В этой группе имеются примеры разного масштаба. При этом именно эксперименты с увеличением количества рабочих часов в день без сокращения количества рабочих часов в неделю легли в основу пробных проектов по внедрению четырехдневков.

Все исследователи и эксперты, занимающиеся вопросом введения четырехдневной рабочей недели на постсоветском пространстве, в первую очередь вспоминают эксперимент, проведенный в Англии в 1965 г. Английская компания в сфере металлообработки Roundpay Metal Finishers начала эксперимент перехода на четырехдневку, при этом, как и по всей Великобритании, в компании рабочая неделя осталась 40-часовой. Эксперимент, по данным исследователей, проводился с целью снижения социальных и коммунальных расходов, таких как оплата электроэнергии, воды и т.д., и завершился успешно, но продолжения своего он не нашел, хотя впоследствии многие исследователи продолжают ссылаться на него. При этом фактических результатов данного эксперимента за прошедшие лет в открытом доступе не имеется.

Одним из самых последних примеров с переходом на четырехдневную рабочую неделю с сохранением 40 рабочих часов является эксперимент Бельгии.

Бельгийское правительство в 2022 г. представило новую реформу рынка труда, которая позволяет работникам выбирать 4-дневную рабочую неделю. Однако продолжительность рабочего дня обычно составляет 10 часов в день [9].

Согласно новому бельгийскому законодательству работникам теперь разрешается просить своих работодателей о шестимесячном испытательном сроке в виде 4-дневной рабочей недели, после чего они могут вернуться к традиционной 5-дневной рабочей неделе, если пожелают.

Тем не менее не любая организация может свободно переходить на сокращенную рабочую неделю, т.к. от деятельности одних зависят другие организации и физические лица.

Так, например, в той же Бельгии почти половина всех работников, занятых неполный рабочий день, работает в сфере гостиничного бизнеса и ресторанов, а также в сфере здравоохранения и социальной работы. А вот

в связи, транспорте или производстве – не более 15%, в строительстве – менее 10% [10].

Отличным образцом зависимости друг от друга в этом плане служат органы власти. В 2008 г. губернатором штата Юта (США) для госслужащих был введен график 4/10, при котором сотрудники работали четыре 10-часовых дня. Целью введения такого графика также было снижение затрат на электричество.

Данный пример нельзя назвать просто экспериментом. Органы власти работали в таком режиме 3 года и лишь в 2011 г. решили отказаться от него. Результат в плане экономии электроэнергии был положительным, но не таким, как ожидалось – ежегодная экономия составляла почти в 6 раз меньше запланированного объема. Хотя в итоге не это послужило причиной для отказа от сокращенной рабочей недели.

Четырехдневный рабочий график был не очень удобен гражданам и организациям. Положительно отзывалось о таком графике только 2/3 жителей штата. При этом сами государственные служащие положительно оценивали такой график работы и более 4/5 всех сотрудников хотели бы продолжать работать в таком режиме [11].

Для сравнения приведем еще один пример перевода госслужащих на четырехдневку, – и это тоже нельзя назвать экспериментом.

Был официальный перевод на четырехдневную рабочую неделю с 10-часовым рабочим днем работников государственной службы в Гамбии. Работники частного сектора экономики продолжили работать по пятидневной рабочей неделе. Причиной такого перехода, по заявлению президента Гамбии, послужила возможность мусульманскому населению посвятить пятницу молитвам и общественной деятельности [12]. Действовавший 4 года закон отменил новый президент Гамбии, при этом сократив 40-часовую рабочую неделю до 36,5 часов.

Третья группа стран

Переход на четырехдневную неделю с сокращением количества рабочих часов в настоящее время наиболее востребован. Так, по этому варианту с начала 2000-х годов провели эксперименты уже десятки стран.

Хотя ни в одной стране полностью не введена 4-дневная рабочая неделя, многие из перечисленных ниже стран экспериментируют с ней и в настоящее время.

Исландия – одна из стран, не только наиболее активно поддерживающих 4-дневную рабочую неделю, но и одна из самых первых, кто начал с ней экспериментировать на государственном уровне. В период с 2015 по 2019 г. Исландия провела два масштабных

эксперимента по внедрению 4-дневной рабочей недели без снижения зарплаты.

Один из них до сих пор входит в число крупнейших пилотных проектов по 4-дневной рабочей неделе: в испытании приняли участие около 2500 участников – работников госсектора экономики без снижения заработной платы. Результатом эксперимента со стороны сотрудников стало снижение стресса и улучшение здоровья, в то время как работодатели отметили, что общая продуктивность либо осталась прежней, либо выросла [13].

При этом уже после проектов с четырехдневкой правительство Исландии сократило стандартную продолжительность рабочей недели на законодательном уровне с 40 до 35–36 часов в зависимости от сферы занятости, что сразу же сказалось на итоговой статистике по средней продолжительности рабочей недели. Если в 2010–2019 гг. средняя продолжительность рабочей недели составляла 38–39 часов, то с 2021 г. она составляет менее 36 часов [14].

Но самым известным проектом перехода на 4-дневную рабочую неделю с уменьшением количества часов и с сохранением заработной платы является пример Новой Зеландии.

Компания «Perpetual Guardian» – консалтинговая компания в сфере недвижимости и управлении трастовыми фондами в феврале-марте 2018 г. в тестовом двухмесячном режиме опробовала переход на четырехдневку с сохранением всех выплат, стандартных рабочих часов в день и отсутствием сверхурочной работы [15].

Позже Perpetual Guardian перешла на четырехдневку на постоянной основе. Важно отметить положительный эффект этого перехода. Производительность компании увеличилась, вырос и уровень вовлеченности клиентов и персонала к работе, отмечалось снижение уровня стресса и улучшение баланса между работой и личной жизнью. Выручка компании сохранилась на прежнем уровне, тогда как затраты из-за снижения потребления электроэнергии сократились [16].

Чуть позже, с 1 декабря 2020 г. по 30 июня 2022 г., также в Новой Зеландии, в тестовом режиме был проведен эксперимент компанией Unilever New Zealand. Результаты тоже оказались положительными, так что пилотный проект компанией не только продлился, но и был расширен на филиалы Австралии [17].

Эффект, полученный в ходе эксперимента Perpetual Guardian, был настолько впечатляющим, что организаторы эксперимента решились масштабировать эксперимент на глобальный уровень. Ими была основана некоммерческая организация «4 Day Week Global».

Данная НКО при проведении эксперимента использует модель 100–80–100: работники получают 100% оплаты за то, что работают 80% времени, в обмен на выполнение 100% своей обычной работы.

Начиная с 2022 г. под эгидой 4 Day Week Global во многих странах мира были запущены шестимесячные эксперименты с четырехдневной рабочей неделей. Эксперименты проводятся в странах с развитой экономикой, в основном в частном бизнесе: в США и Канаде, странах Западной Европы, Новой Зеландии и Австралии и т.д.

Одной из первых стран участниц проекта стала Новая Зеландия. Это неудивительно, т.к. после успешного пробного проекта 2018 г. по запуску четырехдневки компанией Perpetual Guardian к проекту 4 Day Week Global в стране присоединились 26 организаций [16].

Также в числе первых находится и Канада. Там под эгидой 4 Day Week Global эксперимент с 4-дневной рабочей неделей идет с начала 2022 г. [18]. Совместно с Канадой в эксперименте принимают участие и США (более 30 компаний). Всего в программе участвуют 38 компаний в Северной Америке – ряд технологических компаний, в том числе краудфандинговая платформа Kickstarter [19]. Результаты эксперимента в целом положительные.

В Великобритании, присоединившейся к глобальному эксперименту с июня по декабрь 2022 г., приняли участие почти 3000 человек из 61 компании. На сегодняшний момент это самый крупный эксперимент с четырехдневной рабочей неделей [20]. Эксперимент можно также в целом признать успешным. Из 61 организации, принявшей участие в опыте, в 56 компаниях, проявивших рост показателей, четырехдневная неделя установилась на постоянной основе, 2 – решили продолжить испытания, а 3 – пока приостановили их [21].

К эксперименту присоединилась и Ирландия: 17 ирландских предприятий опробовали 4-дневную рабочую неделю в течение 6 месяцев одновременно с Великобританией [22].

В Австралии в пилотном шестимесячном проекте, который начался в августе 2022 г., приняли участие также 26 компаний. В эксперименте принимали участие по большей части малые предприятия (в большинстве компаний по 11-25 сотрудников), представляющие различные отрасли, такие как предоставление услуг, маркетинг/реклама и производство. По итогам эксперимента 25 компаний пожелали продолжить работу по модели 4-дневной рабочей недели на постоянной основе [23].

В эксперименте также участвует Португалия: 39 организаций разных секторов экономики, начиная с тех-

нологических компаний и заканчивая детскими садами и домами престарелых [24].

К проекту в конце 2023 г. отдельно присоединились Шотландия [25] и Южно-Африканская Республика [26], в которых эксперимент будет проходить в течение 2024 г.

Хотелось бы отметить, что в сентябре 2023 г. к проекту присоединилась Бразилия, где в эксперименте принимает участие 22 организации. Эксперимент хоть и проходит под эгидой 4 Day Week Global, но находится на контроле у правительства Бразилии. При этом многие организации – участники пилотного проекта еще до участия в эксперименте применяли 4-дневную неделю, вдохновившись результатами эксперимента Perpetual Guardian и в ответ на пандемию COVID-19 [27].

Во всех странах, которые принимали или принимают участие в проекте 4 Day Week Global, до сих пор результаты примерно одинаковые.

Все организации достигли поставленных бизнес-целей, т.е. производительность не уменьшилась, при этом цели по доходам были достигнуты в установленные сроки. По данным опросов сотрудников, почти во всех организациях сотрудники чувствовали себя более вовлеченными в работу во время четырехдневной рабочей недели, при этом во всех организациях не менее 1/3 сотрудников чувствовали себя менее напряженными в течении рабочей недели.

Надо отметить, что по итогам экспериментов каждый третий сотрудник почти в каждой стране требовал повышения зарплаты до 1,5 раз, если принимал решение возврата к пятидневной рабочей неделей после перехода на четырехдневную рабочую неделю, а каждый десятый сотрудник заявил, что не хотел бы возвращаться к традиционной пятидневной рабочей неделе независимо от предлагаемой суммы денег.

Также в эту классификационную группу можно отнести и Норвегию, помимо того что в этой стране одна из самых коротких средних рабочих недель в мире.

Хотя на сегодняшний день Норвегия не принимала участия ни в каких официальных пилотных проектах с 4-дневной рабочей неделей, однако по всей стране есть несколько компаний, которые решили самостоятельно перейти на 4-дневную рабочую неделю, что не противоречит трудовому законодательству страны. Кроме того, в Норвегии работникам организаций не разрешается работать в ночное время (с 21 часа до 6 часов утра) или по воскресеньям, за исключением случаев, когда это необходимо по роду их деятельности. Все это лишь подтверждает информацию о том, насколько страна социально ориентирована [28].

Отдельные страны

Отдельно от всех стран, которые экспериментируют с введением четырехдневной недели, стоит **Испания**.

Испания объявила об общенациональном эксперименте на государственном уровне по внедрению 32-часовой рабочей недели, включая финансовую поддержку и инвестирование в трехлетнюю пилотную программу еще в 2021 г. [29; 30]. Государство планировало выделить несколько десятков миллионов евро для покрытия сопутствующих расходов компаниям, вошедшим в эксперимент. Страна пострадала от пандемии, и властям необходимо увеличить производительность труда, поэтому было принято решение по апробации введения четырехдневной рабочей недели, т.к. одним из результатов выделось в том числе сохранение производительности на прежнем уровне и даже ее рост.

Инициативу правительства в 2021 г. поддержало несколько крупных компаний, в числе которых Telefonica и Desigual, и профсоюзы. Инициативные пилотные проекты были запущены без государственного финансирования и изначально были запланированы со снижением уровня заработной платы, что было поддержано не всеми сотрудниками.

Но сам эксперимент с государственным участием начался только в 2023 г. В масштабном правительственном проекте планировалось участие до 200 предприятий, где, в отличие от других стран, большая часть – промышленные предприятия. Основной целью пилотного проекта было изучить, как можно подстроить трудоемкое промышленное производство под такой график работы. Однако запланированного количества предприятий набрать не удалось. В итоге в проекте принимает участие всего 41 предприятие, хотя, казалось бы, с учетом государственного финансирования участников должно было быть больше. Соответственно прогнозируется, что будет освоено только 30% из выделенных на реализацию проекта средств. Всё это стало результатом того, что идея, хоть и поддержанная правительством и профсоюзами, не нашла поддержки у работодателей.

Споры о целесообразности введения сокращенной рабочей недели не прекращались с 2021 г. – всё-таки Испания находится не в лучшем экономическом положении по сравнению с другими странами Европы. Как итог – более 70% испанских компаний выступают против введения четырехдневной рабочей недели. Компании не хотят сокращать рабочее время, поскольку не обладают достаточной прибылью для того, чтобы поддерживать зарплату на прежнем уровне, а уровень производительности и так низок даже при 5-дневной рабочей неделе [31].

В настоящее время в правительственных кругах Испании, помимо проекта с переходом на четырехдневку, планируется к реализации несколько инициатив, в том числе и идея постепенного сокращения рабочего времени в неделю с нынешних 40 часов до 37,5 часов к 2026 г. и до 32 часов в течение следующих 9 лет, а также возможность субсидирования малых и средних промышленных предприятий, которые сокращают рабочую неделю не менее чем на 10% и сохраняют заработную плату.

Зеркальным примером Испании может послужить пример **Греции**. В 2021 г. премьер-министром Греции были предложены реформы рынка труда, включающие гибкий график работы с возможностью работы 4 дня в неделю и увеличенной продолжительностью дня. Но поскольку в Греции один из самых высоких уровней безработицы в Европе, профсоюзами данные предложения не были поддержаны: они опасаются, что этот шаг будет использован работодателями для эксплуатации рабочих, которым в том числе будет сложно получить отпуск. Против реформы прошло даже несколько забастовок транспортников, врачей и учителей [32].

При этом все-таки заметна общая черта и в Испании, и в Греции: противники перехода на четырехдневку говорят о сложном социально-экономическом положении, только в Испании это работодатели, а в Греции – профсоюзы с работниками.

Немного иная ситуация в **Германии**. Крупнейшая экономика Европы, не успев восстановиться после пандемии, в настоящее время переживает не лучшие времена, поэтому причины перехода на 4-дневную неделю здесь находятся в разных плоскостях.

С одной стороны, самым активным лоббистом перехода на четырехдневку в Германии является крупнейший сталелитейный профсоюз Германии IG Metall. Профсоюз IG Metall – крупнейший не только в Германии, но и в Европе, в нем работают около 2,3 млн человек.

IG Metall предложил сократить рабочую неделю еще в 2017 г. Сокращение предлагалось сделать до 28 часов в неделю, при том что нормальная продолжительность недели для этой отрасли установлена законодательно и составляет 35 часов [33]. Цели, заявлявшиеся вначале, соответствовали целям всех экспериментов с четырехдневкой: баланс между работой и личной жизнью, уменьшение стресса работников и т.д. И тогда это было более реально для страны, т.к. крупнейшая экономика Европы в 2017 г. находилась на подъеме (по сравнению с 2016 г. выросла примерно на 2%). Однако тогда такую идею не поддержали работодатели, заявив, что это усугубит нехватку квалифицированных рабочих. После серии забастовок IG Metall в 2018 г. договорился о сделке,

позволяющей некоторым категориям работников сократить рабочую неделю до 28 часов на срок до двух лет для ухода за детьми или другими родственниками.

В 2020 г. предложение IG Metall сформировалось с иными целями – предотвращение массовых увольнений в автомобильном и промышленном секторах и избежание сокращения тысяч рабочих мест, которые были потеряны из-за пандемии коронавируса. Но идея и тогда не была поддержана.

В 2023 г. профсоюз вышел с предложением повторно, повысилась и планка снижения продолжительности рабочей недели. Профсоюз добивается 32-часовой рабочей недели для сталелитейщиков и машиностроителей с полной компенсацией заработной платы. При этом некоторые компании в Германии уже сокращают рабочий день. Такие фирмы, как Daimler, ZF и Bosch, перешли на сокращенный рабочий день еще в 2020 г.

С другой стороны, одновременно с этим немецкие компании также присоединились к проекту 4 Day Week Global, цели которого – как раз поддержка баланса между работой и личной жизнью с учетом сохранения бизнес-целей; в нем примут участие более 50 компаний. Сам тестовый период охватывает весну-лето 2024 г. [34].

Как видно, в Германии ведутся попытки перехода на сокращенную рабочую неделю не только «белых воротничков», но и «синих воротничков» – работников производственных предприятий. Правда, процесс осложняется вновь возникшими проблемами в экономике.

В стороне от перехода на четырехдневку долгое время стояла **Япония**, которая известна на весь мир своими требованиями к труду. Тем не менее в стране проводились краткосрочные эксперименты с сокращенной рабочей неделей. Так, в 2019 г. провела эксперимент компания Microsoft Japan – японское подразделение Microsoft. Популярность его в мире можно сравнить с примером Perpetual Guardian из Новой Зеландии, тем более данный эксперимент также считается одним из первых.

Результаты эксперимента были признаны в целом положительными. В компании не просто сохранили результаты деятельности и производительность на том же уровне, но и эффективность труда выросла на 39,9% [35]. Это было удивительным даже для всех вдохновителей перехода на четырехдневку. Конечно, к итогам эксперимента можно отнестись скептически, ведь с точки зрения статистики и социологии период эксперимента достаточно нерепрезентативен. Эксперимент проводился всего 1 месяц – август 2019 г., и результаты для публичной огласки сравнивались тоже только с августами предыдущих лет, одновременно с этим именно в 2019 г. стартовали продажи нового продукта Office 365 в Япо-

нии. Опять же при расчете показателя была привязка к количеству сотрудников, но при этом неизвестно, как изменилось это количество по сравнению с предыдущими годами, что только увеличивает скептицизм к результатам эксперимента. Однако в полной мере воспользоваться результатами эксперимента не позволила пандемия, которая захватила мир в 2020 г.

В последние годы Япония переживает серьезные социально-демографические потрясения: в стране неуклонно снижается рождаемость, рынок труда становится более гибким, что для рынка труда, который десятилетиями сохранялся в неизменном виде и характеризовался пожизненной занятостью, длительным рабочим днем, отсутствием отпусков, сравнимо с землетрясением [36].

Все это заставило правительство и работодателей задуматься об изменении подходов и взглядов на занятость в стране, а последствия пандемии COVID-19 еще больше подтолкнули к этому.

Японское правительство, которое в последние годы пытается модернизировать подход страны к труду, решило способствовать более здоровому балансу между работой и личной жизнью и уговорить компании перейти к более гибкому графику и удаленной работе. В этих целях оно в ежегодной экономической политике на 2021 г. рекомендовало работодателям переходить на четырехдневную рабочую неделю [37; 38].

Как всё это скажется на рынке труда Японии – пока говорить рано, т.к. большую часть работников пока составляет взрослое население, выросшее на других ценностях.

В целях более широкого рассмотрения вопроса сокращения продолжительности рабочей недели можно выделить пример трехдневной рабочей недели, которая была введена в 1974 г. в **Великобритании** более чем на два месяца. Фактически это был не эксперимент, а вынужденная мера в целях экономии электроэнергии, которая была ограничена из-за забастовок шахтеров и железнодорожников, начавшихся из-за невышшения зарплат при высоких темпах инфляции в стране.

Результат в части экономических факторов со стороны правительства также можно в целом назвать положительным: при продолжительности рабочей недели в 2 раза меньше уровень производства снизился всего на 6%, цели экономии электроэнергии также были достигнуты [39].

Тем не менее данная мера категорически не была поддержана населением с учетом того, что страна и так пострадала от экономического кризиса, зарплаты в период «эксперимента» не повышались и во время трехдневной рабочей недели постоянно продолжались забастовки.

Всё это в последующем сказалось на результатах выборов – партия консерваторов, введившая трехдневную ра-

бочую неделю, выборы проиграла [40]. И даже в настоящее время трехдневные рабочие недели в Англии используют в качестве негативной рекламы против консерваторов.

Точечные эксперименты по переходу на укороченные рабочие недели проходят и в других странах по всему миру, но они не носят массовый характер, и это больше инициатива самих работодателей, чем правительства или профсоюзов.

Так, например, в **Индии** небольшой технологичный стартап Slice, чтобы выделяться среди конкурентов и иметь преимущества на рынке вакансий, предлагает соискателям 3-дневную рабочую неделю с зарплатой в размере 80% от текущей рыночной ставки, с сохранением всех льгот и социального обеспечения [41]. Данная мера, во всяком случае в текущем моменте, дает свои преимущества и позволяет набрать новых сотрудников.

Литература/References

- 108-я сессия Международной конференции труда. URL: <http://government.ru/news/36975/> (дата обращения: 08.05.2024).
108th session of the International Labour Conference. URL: <http://government.ru/news/36975/> (accessed on: 08.05.2024).
- Кейнс Д.М. Экономические возможности наших внуков // Вопросы экономики. 2009. № 6. С. 60–69.
Keynes, J.M. Economic Possibilities for our Grandchildren. *Economic issues*. 2009. No. 6. С. 60–69.
- Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / сост. С.П. Маврин. СПб., 2004. С. 301.
Collection of legal acts of the International Labour Organization in force in the Russian Federation. S.P. Mavrin (compil). St. Petersburg, 2004. P. 301.
- Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): сайт. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LGHRS_D (дата обращения: 08.05.2024).
Organization for Economic Cooperation and Development (OECD): website. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LGHRS_D (accessed on: 08.05.2024).
- Самсон И. Четырехдневная рабочая неделя. Французский опыт перехода на 35-часовую рабочую неделю. Законы Обри 1998–2000 / пер. с фр. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 182 с.
Samson, I. Four-day work week. The French experience of switching to a 35-hour work week. Aubrey's Laws 1998–2000. Transl. from French. Moscow: Publishing House "Delo" RANEP, 2020. 182 p.
- Average weekly hours worked on the main job in France from 2003 to 2021. URL: <https://www.statista.com/statistics/419565/main-job-average-weekly-working-hours-france-y-on-y/> (дата обращения: 08.05.2024).
- UAE cuts working week to four-and-a-half days and moves weekend. URL: <https://www.theguardian.com/world/2021/dec/07/uae-cuts-working-week-and-shifts-weekend-back-a-day> (дата обращения: 08.05.2024).
- Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO. URL: <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in Belgium. URL: <https://4dayweek.io/country/belgium> (дата обращения: 08.05.2024).
- Share of people working part-time in Belgium in 2022, by sector. URL: <https://www.statista.com/statistics/538940/part-time-working-people-in-belgium-by-sector/> (дата обращения: 08.05.2024).

Заключение

Как видно, в мире немало примеров вполне успешного перехода на новый рабочий график – в целом 4-дневная рабочая неделя дает компаниям во многих отношениях ощутимые выгоды.

Для России в настоящее время, в достаточно тяжелый для экономики период, сокращение продолжительности рабочей недели, может быть, и не так актуально. Но мировой опыт показывает, что если трудовое законодательство позволяет, то для перехода на четырехдневку достаточно только обоюдного желания работодателей и работников.

Поэтому с очень высокой долей вероятности можно говорить о неминувости перехода на 32 рабочих часа в неделю.

- Utah Abandons Four-Day Workweek, Not Savings and IT Goals. URL: <https://www.govtech.com/archive/utah-abandons-four-day-workweek.html> (дата обращения: 08.05.2024).
- Gambia's new 4-day work week. URL: <https://www.foxnews.com/world/gambias-new-4-day-work-week> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in Iceland. URL: <https://4dayweek.io/country/iceland> (дата обращения: 08.05.2024).
- Исследовательский центр Statista.com: сайт. Average actual weekly working hours in Iceland from 2010 to 2022. URL: <https://www.statista.com/statistics/1260734/average-weekly-working-hours-in-iceland/> (дата обращения: 08.05.2024).
- A New Zealand company tried a four-day work week. It was a 'resounding success'. URL: <https://money.cnn.com/2018/07/19/news/economy/new-zealand-four-day-work-week-perpetual-guardian/> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4-Day Work Week in New Zealand. URL: <https://4dayweek.io/country/new-zealand> (дата обращения: 08.05.2024).
- Unilever Australia & New Zealand expands four-day work week trial following encouraging results. URL: <https://www.4dayweek.com/news-posts/unilever-australia-amp-new-zealand-expands-four-day-work-week-trial-following-encouraging-results> (дата обращения: 08.05.2024).
- Canada's Move Towards the 4-Day Work Week. URL: <https://4dayweek.io/country/canada> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in the U.S. URL: <https://4dayweek.io/country/usa> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in the UK. URL: <https://4dayweek.io/country/uk> (дата обращения: 08.05.2024).
- Workers report a 4-day workweek improves health, finances and relationships: It 'simply makes you happy'. URL: <https://www.cnn.com/2023/02/24/worlds-biggest-4-day-workweek-experiment-shows-big-health-benefits.html> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in Ireland. URL: <https://4dayweek.io/country/ireland> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in Australia. URL: <https://4dayweek.io/country/australia> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in Portugal. URL: <https://4dayweek.io/country/portugal> (дата обращения: 08.05.2024).
- 4 Day Work Week in Scotland. URL: <https://4dayweek.io/country/scotland> (дата обращения: 08.05.2024).

26. 4 Day Work Week in South Africa. URL: <https://4dayweek.io/country/south-africa> (дата обращения 08.05.2024).
27. 4 Day Work Week in Brazil. URL: <https://4dayweek.io/country/brazil> (дата обращения 08.05.2024).
28. 4 Day Work Week in Norway. URL: <https://4dayweek.io/country/norway> (дата обращения 08.05.2024).
29. 4 Day Work Week in Spain. URL: <https://4dayweek.io/country/spain> (дата обращения 08.05.2024).
30. Spain to launch trial of four-day working week. URL: <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/15/spain-to-launch-trial-of-four-day-working-week> (дата обращения: 08.05.2024).
31. *Infoempleo: website*. 7 de cada 10 empresas no ven viable implantar la jornada de cuatro días. URL: <https://blog.infoempleo.com/a/7-de-cada-10-empresas-no-ven-viable-implantar-la-jornada-de-cuatro-dias/> (дата обращения: 08.05.2024).
32. Greeks Strike to Protest Threat of Being Duped by Four-Day Week. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-06-10/greeks-strike-to-protest-threat-of-being-duped-by-four-day-week> (дата обращения: 08.05.2024).
33. Germany's largest trade union pushes for shorter working hours for 3.9 million workers. URL: <https://www.independent.co.uk/news/business/news/germany-working-hours-trade-unions-push-better-pay-workers-a7992906.html> (дата обращения: 08.05.2024).
34. 4 Day Work Week in Germany. URL: <https://4dayweek.io/country/germany> (дата обращения: 08.05.2024).
35. What is Microsoft 4 Day Work Week? Plus Research Results. URL: <https://4dayweek.io/case-study/microsoft> (дата обращения: 08.05.2024).
36. Japanese companies navigate workplace revolution as job hunters get choosier. URL: https://asia.nikkei.com/Spotlight/The-Big-Story/Japanese-companies-navigate-workplace-revolution-as-job-hunters-get-choosier?del_type=1&pub_date=20240424190000&seq_num=3&si=16102235 (дата обращения: 08.05.2024).
37. 4 Day Work Week in Japan. URL: <https://4dayweek.io/country/japan> (дата обращения: 08.05.2024).
38. Japan recommends four-day working week to increase productivity. URL: <https://www.independent.co.uk/asia/southeast-asia/japan-four-day-work-week-b1872804.html> (дата обращения: 08.05.2024).
39. Revisiting The Three Day Week of 1974. URL: <https://www.theblackoutreport.co.uk/2023/04/17/three-day-week-1974/> (дата обращения: 08.05.2024).
40. Лебедев С.В., Благовещенский Р.И. Исторические и социальные истоки британского евроскептицизма // Вестник РГГУ. Серия «Политология. История. Международные отношения». 2022. № 4. С. 33–48.
- Lebedev, S.V., Blagoveshchensky, R.I.* Historical and social origins of British Euroscepticism. *Vestnik RGGU. Series "Political Science. History. International Relations"*. 2022. No. 4. P. 33–48.
41. Three-Day Work Week? One Startup Experiments to Draw Talent. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-10-04/a-three-day-work-week-one-startup-experiments-to-draw-talent> (дата обращения: 08.05.2024).
-
-
-