

# ЧЕТЫРЁХДНЕВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ: БОЛЬШЕ ПОЛЬЗЫ ИЛИ ВРЕДА?

## FOUR-DAY WORKING WEEK: MORE BENEFIT OR HARM?

*Киевич А. В., Ван Сюй,  
Полесский государственный университет,  
г. Пинск, Республика Беларусь  
Kievich A.V., Wang Hu,  
Polessky State University,  
Pinsk, Republic of Belarus*

### *Аннотация*

*В статье проанализирована идея введения четырёхдневной рабочей недели, которая активно стала обсуждаться после массового перехода на удалённый формат из-за пандемии коронавируса в 2020 году и всё возрастающей роли в повседневной жизни основных социальных сетей.*

### *Annotation*

*The article analyzes the idea of introducing a four-day work week, which became actively discussed after the mass transition to a remote format due to the coronavirus pandemic in 2020 and the increasing role of social networks in everyday life.*

Как уже всем известно, сейчас в ряде стран проходят эксперименты по внедрению четырёхдневной рабочей недели. Давайте и мы с вами разберёмся в плюсах и минусах такого формата и выясним, каким компаниям подойдет четырёхднёвка?

Пятидневная неделя (40 часов) - наиболее распространённый формат работы в мире. Его придерживаются в большинстве стран [1]. А идею о введении четырёхдневной рабочей недели стали активно обсуждать после массового перехода на удалённый формат из-за пандемии коронавируса в 2020 году. Графики повсеместно становились более гибкими, а результат работы почти не менялся.

На сегодня, например, в Исландии эксперимент, проведённый в 2015-2019 годах с участием 2,5 тыс. человек, позволил работникам запрашивать сокращение своей трудовой недели.

В феврале 2023 года в Великобритании завершился похожий эксперимент. В нём приняли участие около 3 тыс. человек из 60 компаний. В итоге каждый шестой сотрудник заявил, что теперь никакие деньги не заставят его вернуться к пятидневной рабочей неделе.

С ноября 2022 года в Бельгии можно подать заявку, чтобы работать четыре более длинных дня вместо пяти, уместив в них свои недельные 38 ч. [2].

А годом ранее правительство Японии рекомендовало компаниям ввести похожую практику и позволить своим сотрудникам подавать такие заявки. В стране появились бизнесы, которые уже сделали четырёхдневный график постоянным: например, один из крупнейших частных банков «Мидзухо» и финтех-компания Cross River.

Кроме того, в 2023 году полугодовой эксперимент проводят в ЮАР. Более 500 сотрудников из 28 компаний работают по схеме 100–80–100, т.е. получают свой полный оклад, работают 80% от привычного времени, но всё ещё выполняют 100% поставленных задач.

Результаты пилотного проекта будут известны осенью 2023 года.

*Давайте разбираться, почему назрела необходимость пересмотреть привычные рабочие часы и как это может сказаться на бизнесе.?*

### 1. Причины перехода на четырёхдневную рабочую неделю.

Сегодня большинство офисных работников как в РБ, так и за рубежом трудятся в среднем пять дней в неделю по 8–10 часов. В таком режиме непросто балансировать работу и личную жизнь [3]. Из-за этого многим стало знакомо нервное ощущение: будто ты участвуешь в каком-то бесконечном забеге, пытаешься успеть все. Такая усталость может привести не только к снижению производительности труда, но и к проблемам со здоровьем, например к заболеваниям сердечно-сосудистой системы.

Согласно исследованию 2022 года, проведенному сервисом «Работа.ру», около 1/3 россиян согласились бы на сокращение зарплаты взамен на увеличение числа выходных. Кстати, вводом четырехдневки уже занялись в Казахстане. С июля 2023-го местные работники смогут чередовать четырех-, пяти- и шестидневную рабочие недели. Власти ожидают, что это поможет людям эффективнее сочетать рабочие обязанности с личными нуждами [2].

И судя по результатам экспериментов, перемены того стоят. Например, доходы британских компаний, которые вводили четырехдневный рабочий график, увеличились в среднем на 1,4%. Участники рассказали, что стали лучше спать, испытывать меньше стресса и наладили баланс между работой и домашними делами. Более половины опрошенных заявили, что почувствовали прилив сил и продуктивности на работе. Количество дней, проведенных ими на больничном, упало на две трети. В итоге 92% компаний-участников приняли решение внедрить такой график на постоянной основе.

### 2. Плюсы четырёхдневки для сотрудника и работодателя.

Дополнительный выходной выгоден и компании, и сотруднику. Работникам помогает снизить уровень стресса, восстановить свое физическое и психологическое состояние.

Кроме того, дополнительный выходной экономит время и деньги сотрудников, которые каждый день ездят в офис, вынуждены тратить на транспорт и услуги няни. Важно, что у родителей, бабушек и дедушек появляется больше времени для общения с детьми и внуками, а у пар - возможность комфортнее распределить между собой бытовые обязанности.

### 3. Среди выгод для бизнеса:

- конкурентное преимущество в борьбе за самых талантливых кандидатов на рынке труда;
- высокая лояльность сотрудников;
- рост благосостояния компании за счёт отдохнувших сотрудников, у которых больше мотивации и сил реализовывать себя на работе [4];
- сплочение команды: работники охотнее ходят в офис, чтобы видиться с коллегами, общения с которыми им не хватало во время выходных, а некоторые

используют свободный день, чтобы позвать коллег на совместные нерабочие активности.

#### **4. Что мешает перейти на четырёхдневку.?**

Для начала нужно понимать, что новый график не получится ввести по щелчку пальцев со следующего понедельника. Работникам и работодателям нужно время, чтобы привыкнуть.

Если рассматривать со стороны управления, многие процессы придётся реорганизовать [5]. Большинство компаний уже сталкивалось с этим во время пандемии, когда пришлось вводить удалённые и гибридные форматы работы. Сначала всем было непривычно, но постепенно эти форматы вошли в норму и остались актуальными даже после снятия коронавирусных ограничений. Четырёхдневка аналогичным образом может войти в норму и стать таким же привычным форматом.

Однако поначалу четырёхдневный график может внести путаницу и особенно в тех сферах, где большая часть дел приходится на работу с клиентами. К примеру, если клиент работает пять дней в неделю, а исполнитель - четыре, то компании-исполнителю придётся подстраивать свой график так, чтобы не потерять заказчика.

Так произошло, например, в одной из российских компаний, которая вернулась к стандартному графику после трёх месяцев испытаний сокращённой недели. Рабочие часы перераспределились с пятницы на остальные будние дни. Но в итоге решать задачи клиентов пришлось не только в увеличенные десятичасовые смены с понедельника по четверг, но и по пятницам. То есть рабочих часов у многих сотрудников компании только прибавилось [2].

Сейчас универсального рецепта для сокращения рабочей недели нет. Для специфики каких-то отдельных отраслей и типов бизнеса четырёхдневка может стать удачной, а для других - практически катастрофической.

Для стартапа, который только поднимается на ноги, сокращение нескольких рабочих часов может быть критичным [5]. Клиентский менеджер практически в любой компании не увидит дополнительного отдыха, а скажем, разработчик с гибким графиком, вероятно, даже не почувствует изменений вовсе.

#### **5. Стоит ли внедрять четырёхдневную рабочую неделю.?**

При всех преимуществах четырёхдневной рабочей недели такой формат, конечно, вряд ли можно назвать панацеей и единственным способом заботы о сотрудниках. Чтобы обеспечить здоровую рабочую атмосферу, работодатель должен предоставлять комфортные условия для работы и отдыха, обеспечивать прозрачную коммуникацию, а также поддерживать мотивацию и здоровье команды.

А если говорить конкретно про график, то и тут четырёхдневка — это не единственный способ сделать работу сотрудников комфортнее. Можно оставить пятидневку, но сократить ежедневное количество рабочих часов, перераспределить те же самые 40 рабочих часов, как сделали в Казахстане, или внедрить посменную работу.

Кроме того, довольно непросто определить, какой из рабочих дней лучше сделать выходным. Есть два варианта:

А) прикрепить к привычным субботе и воскресенью ещё один выходной. Им может стать понедельник или пятница. Так работник получит целых три непрерывных выходных дня.

Б) сделать выходной посреди рабочей недели. К примеру, в среду. В этот день работник сможет полноценно отдохнуть в середине недели и с новыми силами пойти работать в четверг.

Если же вы планируете провести соответствующий эксперимент у себя, то предлагаем подумать вот о чем:

1. Убедитесь, что нагрузка и число рабочих часов не возросли, нарушив всю суть эксперимента. Не все компании или отдельные сотрудники могут себе позволить отключиться от дел в пятницу. Попробуйте оценить, сколько ваших клиентов и партнеров нуждаются в вашем внимании все пять дней в неделю.

2. Подумайте, не лучше ли предоставить сотрудникам больше гибкости в рамках привычного графика? Если у человека нет строгих рабочих часов и он может отложить несрочную задачу на вечер, отлучившись по личным делам днём, ему будет проще соблюдать тот самый баланс между работой и личной жизнью.

3. Попробуйте дать командам больше самостоятельности. В какие-то дни работа в компании кипит, а бывают целые недели затишья [6]. И для разных команд это могут быть совсем разные периоды. Руководители могли бы перераспределить рабочие часы и даже дни в зависимости от меняющейся нагрузки.

Таким образом, многочисленные эксперименты подтверждают, что сокращённая рабочая неделя повышает продуктивность, позволяет людям проводить больше времени с семьёй, снижает уровень стресса и выгорания.

Но есть и сложности: например, во многих компаниях такой график может отразиться на зарплате сотрудников [7].

Также многие эксперты считают, что сокращённая неделя подходит не для каждой сферы, а некоторые специалисты отмечают, что при уменьшении рабочих часов может снизиться и их уровень жизни.

На правительственном уровне (*в странах*) всеобщий переход на четырёхдневную рабочую неделю пока не рассматривается.

### *Литература*

1. Отраслевые финансы. Лобан Т.Н., Самоховец М.П., Бухтик М.И., Киевич А.В. // учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-25 01 04 Финансы и кредит / Пинск, 2018.

2. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6409f77a9a79473410f3760c>. - Дата доступа: 15.10.2023 г.

3. Киевич А.В. Социальная сфера как драйвер экономического роста / А.В. Киевич // Современные аспекты экономики. 2017. № 12 (244). С. 93-98.

4. Киевич А.В. Анализ денежных доходов населения в РБ / А.В. Киевич // Современные аспекты экономики. 2018. № 4 (249). С. 10-17.

5. Ван, Сью. Анализ основных социальных сетей и их возможностей для SMM продвижения в Республике Беларусь / Ван Сью, А.В. Киевич // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы : сборник трудов XVII международной научно-практической конференции, Пинск, 28 апреля 2023 г. : в 2 ч. / Министерство образования Республики Беларусь [и др.] ; редкол.: В.И. Дунай [и др.]. – Пинск : ПолесГУ, 2023. – Ч. 1. – С. 13–17.

6. Киевич А.В., Койпаш Д.А. Краудинвестинг как альтернативная модель финансирования инвестиционного проекта. / А.В. Киевич, Д.А. Койпаш // Экономика и банки. 2016. № 1. С. 58–65.

7. А.Г. Проровский, «РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ», Вестник БрГТУ, вып. 3(129), сс. 86–91, ноя. 2022.