

Сокращенный рабочий день и производительность труда (реальность и перспективы)

А.В. Болденков^{1а}, О.А. Лисутин^{2б}

¹ ПАО «Ростелеком», Лазурная, 1, Барнаул, Россия

² Алтайский государственный педагогический университет, Молодежная, 55, Барнаул, Россия

^аboldenkov.88@mail.ru, ^бbuh-loa@altspu.ru

Статья поступила 23.04.2021, принята 16.05.2021

В постиндустриальную эпоху сокращение рабочего времени и повышение производительности труда - это два актуальных и немаловажных вопроса, стоящих перед современным обществом. Для детального понимания мирового опыта сокращения рабочего времени и его влияния на результат труда рассматриваются основополагающие понятия, такие как труд, производительность труда и влияющие на них факторы. Для изучения взято 10 государств с наименьшим количеством отработанного времени на одного работника в год и 10 стран с наибольшим количеством отработанного времени. Используя общенаучный метод сравнения, сопоставлены такие показатели этих стран, как доля ВВП на душу населения по паритету покупательной способности, процент занятости населения. В результате сформулированы выводы, определено место Российской Федерации среди анализируемых государств мира. Используя метод сравнительного анализа, были сопоставлены общественное мнение россиян по вопросу их готовности к переходу на сокращенную рабочую неделю и уровень инновационного развития России. Сформулирован вывод о возможности сокращения рабочего времени в настоящее время без потерь для экономики, но только для определенной группы работников. С помощью метода экономического моделирования была разработана модель, направленная на сохранение и увеличение производительности труда выбранной категории работников при условии сокращения рабочего времени. Информационной базой для подготовки статьи выступили работы российских авторов, например, таких как Якушева М.С., Перова М.Б., Радостева М.В. и др. Кроме того при написании настоящей статьи использовались данные из официальных источников, таких как Организация экономического сотрудничества и развития, Всемирный банк.

Ключевые слова: Экономика, производительность труда, сокращенный рабочий день, эффективность.

Shorter working hours and labor productivity (reality and prospects)

A.V. Boldenkov^{1а}, O.A. Lisutin^{2б}

¹ PJSC «Rostelecom»; 1, Lazurnaya St., Barnaul, Russia

² Altai State Pedagogical University; 55, Molodezhnaya St., Barnaul, Russia

^аboldenkov.88@mail.ru, ^бbuh-loa@altspu.ru

Received 23.04.2021, accepted 16.05.2021

In the post-industrial era, reducing working hours and increasing labor productivity are two topical and important issues facing modern society. For a detailed understanding of the global experience of reducing working time and its impact on the result of labor, fundamental concepts such as labor, labor productivity and factors affecting it are considered. The study took 10 countries with the lowest number of working hours per employee per year and 10 countries with the highest number of hours worked. Using the general scientific comparison method, the share of GDP per capita in purchasing power parity and the percentage of employment are compared. As a result, conclusions are formulated, and the place of the Russian Federation among the analyzed countries of the world is determined. Using the method of comparative analysis, the public opinion of the Russians on the issue of their readiness for the transition to a shorter working week and the level of innovative development of Russia have been compared. The conclusion is drawn about the possibility of reducing working hours at present without losses for the economy, but only for a certain group of workers. With the help of the economic modeling method, a model is developed to preserve and increase the productivity of the chosen category of employees under the condition of reduced working time. The information base of the article are the works of Russian authors, such as Yakusheva M.S., Perova M.B., Radosteva M.V. and others. In addition, when writing this article, the data from official sources, such as the Organization of Economic Cooperation and Development, the World Bank, were used.

Keywords: economy, labor productivity, shorter working hours, efficiency.

Продолжительность рабочего времени является одним из важнейших индикаторов рынка труда. В долгосрочной перспективе она призвана обеспечить взаимодействие ряда экономических и

социальных факторов, таких как политика государства на рынке труда, уровень производительности труда и изменение баланса между трудом и досугом в пользу последнего [1].

Изучением вопроса производительности труда занимались многие отечественные и зарубежные ученые, такие как А. Смит, К. Маркс, Дж.Б. Кларк, П. Друкер, А. Маршал, С.Г. Струмилини, А.А. Богданов, В.Ф. Дунаев и др.

Для осмысления понятия производительность труда рассмотрим сначала само понятие труд. Понятие труд можно рассматривать как общепризнанную, целесообразную, энергозатратную, осознанную деятельность человека (или группы людей), направленную на достижение результата.

Рассмотрим несколько подходов характеризующих производительность труда.

С.Г. Струмилини высказывал мнение о том, что количество произведенного продукта за единицу времени является определением производительности труда.

А. Смит производительность труда сопоставляет с производственной силой труда, в свою очередь, которая из-за разделения труда может быть увеличена в сотни раз.

К. Маркс, характеризуя производительность труда, основывался на двойственности природы труда производителя, в связи с чем в экономическую теорию К. Маркс ввел понятия «интенсивность труда» и «производительная сила труда», что повлекло за собой возможность анализировать экономическое явление «производительность труда».

В современной экономике производительность труда – это продуктивность труда, она представляет собой соотношение массы изготовленной продукции (оказанных услуг) и затрат труда, необходимых для их производства. Если рассматривать методика расчета на государственном уровне, то она представляет собой отношение ВВП к численности работающего населения (данная методика является общепризнанной, используется в странах Европейского Союза в том числе).

Рассмотрим основные факторы, влияющие на производительность труда:

1. Социально-психологические. Влияние данных факторов оказывает опосредованное влияние на производительность труда, к таким факторам относятся:

а) уровень творческой инициативы и подготовки кадров;

б) социально-демографический состав коллектива;

в) стиль руководства непосредственного начальника и вышестоящего руководства;

г) трудовая активность и дисциплинированность в коллективе и др.

2. Материально-технические. Оказывают непосредственное влияние на производительность труда. К таким факторам можно отнести:

а) использование новых видов материалов, сырья;

б) обновление оборудования;

в) использование новых прогрессивных технологий и др.

3. Организационно-экономические факторы также оказывают активное влияние на производительность труда персонала, к ним относятся:

а) модернизация организации производства: улучшение кадровой, материальной подготовки производства, улучшение организации вспомогательных хозяйств, обслуживающих основное производство и др.;

б) модернизация структуры управления: улучшение структуры управления всего предприятия, модернизация оперативного управления непосредственно производством и др.;

в) модернизация организации труда: внедрение передовых методов труда, изменение системы подбора кадров, повышение квалификации уже работающих кадров, изменение системы оплаты труда путем уменьшения доли фиксированной оплаты и увеличения доли стимулирующих надбавок, рациональное соотношение режима отдыха и труда и др.

Рассмотрим, возможно ли не только сохранить производительность труда, но и увеличить ее при условии сокращения рабочего времени.

Гуманизация труда – это один из главных мотивов человека к труду, так как непосредственно взаимосвязана с удовлетворенностью человека качеством своей жизни, поэтому тема рационализации соотношения рабочего времени и времени отведенного на отдых весьма актуальна в настоящее время.

Требования работников к количеству рабочего времени в истории трудовых отношений менялось. С ростом благосостояния в обществе работники стремились увеличить количество свободного времени (путем сокращения количества рабочего времени) и направить его на отдых или на саморазвитие (например, повышение квалификации).

В современный период времени в мировой практике темп сокращения рабочего времени замедлился. Эта ситуация объясняется тем, что основные изменения произошли в период с 70-х годов XIX века по 90-е годы XX века. В указанный период времени на законодательном уровне была закреплена продолжительность рабочей недели, отпуска, и была пересмотрена ценность самого труда. В странах запада в XX веке проблема рабочего времени была одной из актуальных проблем. При анализе периода с 1950 г. по 1999 г. можно

прийти к выводу, что под воздействием роста производительности труда и научно-технического прогресса среднегодовой фонд рабочего времени на одного работающего (за всю его трудовую жизнь) снизился, например, в США на 116 часов, в Швеции - на 351 час.

Проанализируем мировой опыт, изучив в первую очередь, сколько приходится фактически отработанного времени на одного работника в год в

некоторых странах мира в 2019 году. На основании данных Организации экономического сотрудничества и развития, для сравнения были взяты десять государств с наименьшим количеством отработанного времени (таблица 1) и десять государств с наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника (таблица 2).

Таблица 1. Государства с наименьшим количеством фактически отработанного времени на одного работника за 2019 год

| № п.п. | Государство | Количество отработанного времени в год, часы |
|--------|----------------|--|
| 1 | Великобритания | 1 538 |
| 2 | Люксембург | 1 506 |
| 3 | Франция | 1 505 |
| 4 | Австрия | 1 501 |
| 5 | Исландия | 1 454 |
| 6 | Швеция | 1 452 |
| 7 | Нидерланды | 1 434 |
| 8 | Германия | 1 386 |
| 9 | Норвегия | 1 384 |
| 10 | Дания | 1 380 |

Из приведенных данных мы видим, что в блоке государств с наименьшим количеством отработанного времени на одного работника наибольшее количество часов принадлежит Великобрита-

нии и составляет 1 538 часов, наименьшее - Дании, 1 380 часов. Разница между наибольшим и наименьшим значением составляет 158 часов. Среднее значение показателя равно 1 454 часов.

Таблица 2. Государства с наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника за 2019 год

| № п.п. | Государство | Количество отработанного времени в год, часы |
|--------|----------------------|--|
| 1 | Мексика | 2 137 |
| 2 | Коста-Рика | 2 060 |
| 3 | Корея | 1 967 |
| 4 | Российская Федерация | 1 965 |
| 5 | Греция | 1 949 |
| 6 | Чили | 1 914 |
| 7 | Израиль | 1 898 |
| 8 | Польша | 1 806 |
| 9 | Чешская Республика | 1 788 |
| 10.1 | Новая Зеландия | 1 779 |
| 10.2 | США | 1 779 |

Согласно представленным данным, наиболее высокий показатель принадлежит Мексике - 2 137 часов, наименьшее значение принадлежит сразу двум государствам: Новой Зеландии и США. Оно составляет 1 779 часов. Разница между наибольшим и наименьшим значением составляет 358 часов.

Разница между государством с наибольшим количеством отработанного времени (Мексика) и

страной с наименьшим значением этого показателя составляет 757 часов. Среднее значение рассматриваемого показателя составляет 1 912 часов.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития Российская Федерация входит в десятку стран мира с наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника и занимает четвертое место с показателем 1 965 часов, уступая только Мексике,

Коста-Рике и Кореи. Разница между отработанным временем между Россией и Данией (государством с наименьшим показателем) составляет 585 часов, а между Россией и Мексикой (государством с наибольшим показателем) составляет 175 часов.

Рассмотрим, какая доля ВВП приходится на душу населения по паритету покупательной способности государств с наибольшим и наименьшим количеством фактически отработанного времени на одного работника.

Таблица 3. Доля ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (государства с наименьшим количеством фактически отработанного времени на одного работника) за 2019 год

| № п.п. | Государство | Доля ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (в долларах США) |
|--------|----------------|---|
| 1 | Великобритания | 46 699 |
| 2 | Люксембург | 114 482 |
| 3 | Франция | 46 184 |
| 4 | Австрия | 56 352 |
| 5 | Исландия | 55 874 |
| 6 | Швеция | 53 205 |
| 7 | Нидерланды | 57 141 |
| 8 | Германия | 53 815 |
| 9 | Норвегия | 63 633 |
| 10 | Дания | 57 184 |

Из представленных данных наибольший показатель 114 482 долларов США принадлежит Люксембургу, наименьшее значение показателя доли ВВП на душу населения по паритету покупательной способности у Франции - 46 184 долларов США. Разница между максимальным и мини-

мальным значением составляет 68 298 долларов США. Среднее значение анализируемого показателя среди государств с наименьшим количеством фактически отработанного времени на одного работника равно 60 456,9 долларов США.

Таблица 4. Доля ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (государства с наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника) за 2019 год

| № п.п. | Государство | Доля ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (в долларах США) |
|--------|----------------------|---|
| 1 | Мексика | 19 746 |
| 2 | Коста-Рика | 20 361 |
| 3 | Корея | 42 661 |
| 4 | Российская Федерация | 27 044 |
| 5 | Греция | 30 315 |
| 6 | Чили | 24 226 |
| 7 | Израиль | 40 162 |
| 8 | Польша | 33 086 |
| 9 | Чешская Республика | 40 314 |
| 10.1 | Новая Зеландия | 42 888 |
| 10.2 | США | 62 683 |

Анализируя полученные данные, можно заключить следующее, что наименьший показатель доли ВВП на душу населения по паритету покупательной способности принадлежит Мексике - 19 746 долларов США, наибольший показатель у США, и он составляет 62 683 долларов США. Разница между максимальным значением доля ВВП на душу населения по паритету покупательной способности у США и минимальным значением у

Мексики составляет 42 937 долларов США. Среднее значение показателя среди государств с наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника равно 34 862 долларов США.

Проанализировав два блока государств, можно прийти к выводу, что наибольший показатель доли ВВП на душу населения по паритету покупательной способности принадлежит Люксембургу

(114 482 долларов США), наименьшее значение этого же показателя у Мексики (19 746 долларов США), разница между максимальным и минимальным значением составляет 94 736 долларов США.

В Российской Федерации рассматриваемый показатель составляет 27 044 долларов США, что на 87 438 долларов США меньше максимального значения (Люксембург 114 482 долларов США) и на 7 298 долларов США выше минимального зна-

чения показателя доли ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (Мексика 19 746 долларов США). По анализируемому показателю ясно, что в блоке государств с наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника Россия обогнала только Чили, Коста-Рику и Мексику.

Проведем анализ занятости населения в рассматриваемых государствах.

Таблица 5. Процент занятости населения (государства с наименьшим количеством фактически отработанного времени на одного работника) за 2019 год

| № п.п. | Государство | Процент занятости населения, % |
|--------|----------------|--------------------------------|
| 1 | Великобритания | 75,2 |
| 2 | Люксембург | 68,0 |
| 3 | Франция | 65,5 |
| 4 | Австрия | 73,5 |
| 5 | Исландия | 84,1 |
| 6 | Швеция | 77,1 |
| 7 | Нидерланды | 78,2 |
| 8 | Германия | 76,7 |
| 9 | Норвегия | 75,3 |
| 10 | Дания | 75,0 |

Из приведенных данных мы видим, что наибольший процент занятости населения принадлежит Исландии – 84,1%, наименьшее значение этого же показателя у Франции – 65,5%, разница

между максимальным и минимальным значением показателя составляет 18,6%. Средний процент занятости населения в блоке рассматриваемых стран составляет 74,86%.

Таблица 6. Процент занятости населения (государства с наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника) за 2019 год

| № п.п. | Государство | Процент занятости населения, % |
|--------|----------------------|--------------------------------|
| 1 | Мексика | 62,2 |
| 2 | Коста-Рика | 46,12 |
| 3 | Корея | 66,8 |
| 4 | Российская Федерация | 70,8 |
| 5 | Греция | 56,5 |
| 6 | Чили | 64,1 |
| 7 | Израиль | 68,9 |
| 8 | Польша | 68,2 |
| 9 | Чешская Республика | 75,1 |
| 10.1 | Новая Зеландия | 77,5 |
| 10.2 | США | 71,4 |

Анализируя приведенную в таблице информацию, можно прийти к заключению, что наиболее высокое значение показателя занятости, 77,5%, принадлежит Новой Зеландии, наименьший процент занятости отмечен в Коста-Рике – 46,12%. Разница между максимальным уровнем занятости и минимальным составляет 31,38%. В блоке государств с наибольшим количеством от-

работанного времени среднее значение занятости населения равно 66,15%.

В Российской Федерации процент занятости населения составляет 70,8%, что на 13,3% меньше максимального значения показателя (Исландия 84,1%) и на 24,68% выше минимального уровня (Коста-Рика 46,12%). В группе стран с наибольшим количеством фактически отработанного времени

на одного работника по проценту занятости населения Россия уступила первенство только Чешской Республике, Новой Зеландии, США.

На основании исследований компанией Boston Consulting Group с точки зрения производительности и состояния рынка труда, были определены наиболее эффективные государства мира:

1. Нидерланды – 100%.
2. США – 99,9%.
3. Швейцария – 98,3%
4. Сингапур – 94,2%.
5. Австралия – 92,1%.
6. Исландия – 91,9%.
7. Канада – 91,8%.
8. Великобритания – 91,4%.
9. Дания – 89,2%.
- 10 Финляндия – 89,2%.

Концептуально интерпретируя изложенные выше данные, можно прийти к выводу, что количество отработанного времени не является показателем эффективности работы. При условии корректировки на исторические и социально-экономические аспекты, наглядным примером является сопоставление десятка государств с наименьшим и наибольшим количеством фактически отработанного времени на одного работника, где государства с наименьшим количеством отработанного времени:

1. Имеют средний показатель доли ВВП на душу населения по паритету покупательной способности - 60 456,9 долларов США, что по сравнению с государствами противопоставляемого блока выше на 25 594,9 долларов США.

2. Средний процент занятости населения составляет 74,86%, при этом этот же средний показатель у государств с наибольшим количеством отработанного времени составляет 66,15%. Разница в показателях составляет 8,61%.

3. Согласно проведенным исследованиям, из блока 10 государств с наименьшим количеством фактически отработанного времени 4 государства вошли в десятку самых эффективных стран мира. С позиции производительности и состояния рынка труда – это Дания, Нидерланды, Исландия, Великобритания. При этом только одно государство (США) из блока стран с наибольшим количеством отработанного времени вошло в десятку самых эффективных.

В настоящее время в Российской Федерации действует пятидневная рабочая неделя и 8 часовой рабочий день. Но в практике трудовых отношениях видна диверсификация отведенного на работу времени, т. е. установленная законодательно рабочая неделя не всегда соответствует реалиям жизни, и зачастую мы видим, что отработанное сотрудником время превышает отведенное на законодательном уровне.

В России впервые заговорили о переходе на сокращенную рабочую неделю в 2014 г., когда Международная организация труда предложила всем странам перейти на четырехдневную рабочую неделю. Тогда вице-премьер О. Голодец заявила, что для России этот вариант не подходит [2]. Вторая попытка рассмотрения этого вопроса была сделана премьер-министром Д.А. Медведевым в 2019 году, которая не была реализована.

Проанализируем общественное мнение по вопросу сокращения рабочего времени в России. В период с 11 по 18 октября 2019 года компанией HeadHunter был проведен опрос среди россиян с целью выяснения отношения людей к четырехдневной рабочей неделе и сокращению продолжительности рабочего дня.

В результате опроса среди работающих россиян 69% участников готовы к переходу на сокращенную рабочую неделю, но при условии сохранения текущего уровня заработной платы. А 9% опрошенных россиян не готовы к переходу на сокращенную рабочую неделю. При любом развитии событий перейти на четырехдневную неделю согласились 19% работающих.

При опросе генеральных директоров и владельцев компаний результат следующий: 49% готовы к переходу на четырехдневную неделю при условии сохранения текущего уровня заработной платы; 30% в принципе не готовы к сокращению рабочей недели; 20% готовы к сокращению рабочих дней в любом случае.

При опросе респонденты высказали следующие основные положительные моменты от перехода на четырехдневную рабочую неделю:

1. Можно проводить больше времени с семьей и близкими людьми.
 2. Появляется больше времени на занятие домашними делами.
 3. Есть возможность подработки в другой компании.
 4. Появляется дополнительное время для отдыха.
- Были выделены основные минусы:
1. Увеличение продолжительности рабочего дня.
 2. Сокращение заработной платы.
 3. Увеличение стрессовой нагрузки.
 4. Уменьшение продолжительности отпуска.

Респондентам был задан вопрос: « При условии уменьшения общего количества рабочих часов, что было бы предпочтительнее: сокращенный рабочий день или четырехдневная рабочая неделя?» В результате 70% опрошенных россиян отдали предпочтение второму варианту, а только 30% высказали предпочтение к сокращенному рабочему дню при пятидневной рабочей неделе.

Анализируя опрос проведенный компанией HeadHunter, можно прийти к выводу, что в целом россияне готовы к сокращению рабочего времени,

но при условии сохранения уровня заработной платы.

Но для введения более сокращенного рабочего дня, особенно это актуально для реального сектора экономики, необходим соответствующий уровень инновационного развития.

В сентябре 2020 года был опубликован доклад «Глобальный инновационный индекс», в котором отражены результаты проделанной аналитической работы по сопоставлению инновационных систем 131 государства мира. Для анализа берутся 80 показателей, в результате аналитической работы формируется мнение об инновационной деятельности (например, с точки зрения развития образования, развития бизнеса и инфраструктуры, политической ситуации).

Российская Федерация в Глобальном инновационном индексе в 2020 году заняла 47 место (в 2019 году – 46 место). В десятку лучших стран мира вошли Швейцария, Швеция, Соединенные Штаты Америки, Великобритания, Нидерланды, Дания, Финляндия, Сингапур, Германия, Республика Корея. (всего 10 стран)

Так как по своему инновационному развитию Российская Федерация не входит в число передовых стран мира, в связи с особенностями технологических процессов, в настоящий момент сокращение рабочего времени в реальном секторе экономики может привести к падению ВВП в стране. В связи с указанными обстоятельствами в настоящий момент времени более актуально рассматривать введение сокращенного рабочего времени только для ряда профессий и категорий работников, например, для офисных работников.

Вопрос о переходе на четырехдневную рабочую неделю в мировом сообществе обсуждался неоднократно, но только в XXI веке на практике произошел переход на сокращенную рабочую неделю. Рассмотрим мировую практику по переходу на четырех дневную рабочую неделю офисных сотрудников.

Microsoft Japan в 2019 году, японское отделение Microsoft провело эксперимент: в течение августа для 2300 офисных сотрудников была учреждена четырехдневная рабочая неделя, дополнительным выходным днем была объявлена пятница (при этом уровень заработной платы и длительность отпуска не изменились). Полученный результат сравнили с аналогичным периодом 2016, 2017, 2018 годов. В результате выяснилось: снизилось потребление электроэнергии в офисе на 23,1%, объем распечатанных страниц на принтерах сократился на 58,7%, а производительность труда выросла на 39,9%. В конце эксперимента 92,1% его участников выразили мнение о готовности перейти на четырехдневную рабочую неделю.

Новозеландская компания PerpetualGuardian, вид деятельности которой – завещания и трастовые фонды, для своих 240 сотрудников ввела в период с мая по апрель 2019 года четырехдневную рабочую неделю, при этом уровень заработной платы не был снижен. В результате было отмечено, что персонал стал более энергичным, появился креатив в работе, меньше стало опозданий на работу, и сотрудники перестали уходить раньше. При сокращении рабочих дней в неделе производительность труда не упала, а затраты на электроэнергию снизились на 20%.

В 2008 году в США (в штате Юта) для сотрудников правительства была введена четырехдневная рабочая неделя, но рабочий день был увеличен с 8 до 10 часов. В 2011 году эксперимент был отменен, так как экономия на эксплуатационных затратах составила около 1 миллиона долларов, при запланированной экономии в 3 миллиона долларов.

Из приведенных данных следует, что сокращение рабочего времени не привело к падению производительности труда, кроме того было зафиксировано снижение эксплуатационных затрат.

По нашему мнению, для Российской Федерации возможны два пути рационализации рабочего времени и отдыха по двум направлениям:

1. Уменьшение рабочих дней с 5 до 4 в неделю.
2. Уменьшение количества рабочих часов с 8 до 7 часов в день (при сохранении пятидневной рабочей недели).

При уменьшении количества рабочих дней до 4 в неделю, с целью сохранения имеющегося объема производства, оказания услуг, возможен рост продолжительности рабочего дня с 8 часов до 10, но при этом один рабочий день превращается в выходной, и вместо 2 дней сотрудник сможет отдыхать 3.

Обобщены основные положительные стороны четырехдневной рабочей недели:

1. У сотрудника больше свободного времени для отдыха, общения с близкими и семьей. Для Сибири, с его коротким летом, наличие дополнительного выходного – это немаловажный фактор.
2. Современное общество – это общество потребления, поэтому, чем больше люди отдыхают, тем больше они тратят на развлечение, что влечет за собой развитие индустрии отдыха и развлечения.
3. Компания экономит на эксплуатационных затратах (например, на электроэнергии).
4. Повышение производительности труда сотрудников, ведь хорошо отдохнувший человек работает лучше.

Основные минусы рассматриваемого подхода:

1. Рост производственного стресса из-за увеличения продолжительности рабочего дня, что ведет к ухудшению физического и морального самочув-

ствия персонала и может привести к снижению производительности труда.

2. Затруднения при выполнении личных дел в рабочую неделю – продолжительный рабочий день ограничит возможность для осуществления текущих личных нужд (например, посещение поликлиник), что приведет к увеличению количества отгулов и, как следствие, сокращению производительности труда.

3. При увеличении продолжительности рабочего дня более высокий уровень концентрации работников в течение всего рабочего дня практически невозможен. Если в начале рабочего дня целевыми установками этого можно добиться, то к концу дня от усталости внимание рассеивается, если рабочий день увеличен относительно привычной продолжительности [3].

Рассмотрим обобщенные положительные стороны варианта уменьшения количества рабочих часов с 8 до 7 часов:

1. Уменьшение производственных стрессов на работе, ведь чем меньше человек работает в день, тем у него меньше стрессов на работе и, как следствие, повышение производительности труда и уменьшение количества производственных травм.

2. Повышение производительности труда по следующим причинам:

а) уменьшается усталость сотрудников на рабочих местах;

б) ограниченность во времени сокращает возможность сотрудника на отвлечения на посторонние тем;

в) эффективно офисный работник трудится только около трех часов в день. Данное утверждение сделано на основании данных исследовательского портала VoucherCloud.com. Согласно проведенному исследованию, остальное рабочее время сотрудники тратят на разговоры по телефону и просмотр информации в интернете.

3. Увеличивается количество свободного времени, которое сотрудник может посвятить саморазвитию, отдыху, семье.

4. Экономия для организации на эксплуатационных расходах.

При использовании сокращенного рабочего дня крупных минусов, которые можно было выделить при исследовании вопроса, не обнаружено.

При сравнении двух возможных вариантов сокращения рабочего времени предпочтительным является вариант сокращения рабочего времени на час. Данный вывод нами был сделан на основании следующих причин:

1. Снижение социального напряжения на предприятиях при условии, что сокращение рабочего дня затронет только категорию офисных работников, наличие персонала в течение всей

рабочей недели уменьшит социальное напряжение между разными категориями сотрудников, так как все категории работают 5 дней в неделю.

2. Организационные моменты при условии, что рассматриваемая категория сотрудников будет работать, как и все, 5 рабочих дней, не возникнут неудобства для оперативного решения срочных производственных задач, ведь проблема может возникнуть в тот день, когда офисному сотруднику предоставлен выходной, а все остальное предприятие работает.

3. При условии разграничения категорий работников по продолжительности рабочего дня, снизится уровень нагрузки на городскую инфраструктуру, уменьшится количество пробок на дорогах в вечерний час пик.

4. Укрепление общего состояния здоровья, так как продолжительная работа (при условиях четырехдневной рабочей недели) увеличивает риск инсульта и расшатывания психологического здоровья сотрудника.

5. При сокращенном рабочем дне производительность труда выше, так как у сотрудника больше энергии, потому что он лучше отдохнул перед рабочим днем, и отсутствует эффект накопленной усталости. Как бы хорошо человек не отдохнул, к концу недели с продолжительными рабочими днями человек устает и, как следствие, снижается производительность труда.

Но для сохранения и роста производительности труда при сокращении продолжительности рабочего дня необходимо пересмотреть подход к работе офисных сотрудников, поэтому предлагается:

1. Провести изменения в организации работы офисных сотрудников, в частности:

а) уменьшение количества совещаний и собраний, часть планерок или урезать, или перевести в режим онлайн. Сокращение количества совещаний приведет к экономии рабочего времени и сделает сами совещания более продуктивными. Согласно проведенному исследованию лондонской компанией STL Microsoft Training, было установлено, что сотрудники за год в среднем присутствуют на 207 совещаниях, где только 33% совещаний являются продуктивными, а остальные 67% - это трата рабочего времени;

б) введение определенной сигнальной системы, дающей понять, что сотрудник сейчас не может отвлекаться. Например, загорается лампа красного цвета, установленная на мониторе компьютера, кроме того при помощи специальной программы можно блокировать входящую почту, не относящуюся к выполняемой работе, и входящие телефонные звонки. При отсутствии отвлекающих факторов работа будет сделана быстрее и качественней;

в) устранение отвлекающих факторов, влияющих на работу: блокировка социальных сетей и прочего контента, не относящегося к функциональным обязанностям, запрет на использование гаджетов в рабочее время. Разрешить использовать гаджеты в личных целях сотрудникам только во время производственных перерывов. Данная мера позволит сотрудникам сосредоточиться только на работе, что повысит эффективность и сократит время на выполнение работы.

Нами был проведен неофициальный эксперимент на примере экономического отдела одной компании. Состав отдела – 8 человек, категория – офисные работники. Была сделана выгрузка из компьютерной системы сотрудников за период с 01.11.2020 г. по 30.11.2020 г. Анализируя выгруженный контент, было установлено, что в среднем 45 минут в день сотрудники не заняты своими прямыми профессиональными обязанностями. Кроме того, начальником отдела было установлено правило – проводить еженедельные рабочие совещания в коллективе, продолжительностью около 30 минут, где по факту около 60% времени решались текущие производственные вопросы, а остальные 40% обсуждались рабочие проблемы.

В период с 01.12.2020 г. по 31.12.2020 г. для эксперимента начальник отдела провел только два рабочих совещания за месяц продолжительностью по 30 минут. В результате оптимизации количества совещаний и четкой регламентации их по времени в течение 30 минут оперативно обговаривались и решались все рабочие вопросы, на решение которых ранее уходил 1 час.

Так же в указанный период времени двух сотрудников отдела попросили поучаствовать в эксперименте. Им было запрещено пользоваться гаджетами (использование гаджетов разрешалось только в обеденный и технические перерывы), выход в интернет на рабочих компьютерах был заблокирован (для выполнения прямых своих обязанностей доступ в интернет не нужен). В конце месяца была сделана выгрузка из компьютерных систем работников, в результате анализа полученных данных было установлено, что сотрудники выполняют тот же объем работы в рамках своих трудовых обязательств, как и прежде, но в среднем на час быстрее.

Кроме того, при выполнении особо важных заданий сотрудник вешал на обратную сторону монитора красный стикер и отключал рабочий телефон. Как результат, при отсутствии отвлекающих факторов работник делал свою работу эффективнее и значительно быстрее (в среднем на 50 минут в день).

2. Изменить подход – перестать платить за время, проведенное в офисе, а проводить оплату за качество выполняемой работы. За основу берется

оклад сотрудника за восьмичасовой рабочий день и его объем работы, который он должен выполнить. На основе этих данных разрабатывается стандарт, в котором прописываются все требования, предъявляемые к работе, например: своевременность, полнота, качество проделанной работы и определяются их стоимостные критерии. Оценивать работу будет заказчик. Например, в экономический отдел поступила заявка от технического отдела на расчет стоимости внедрения нового оборудования в производство. При условии, что работа экономическим отделом выполнена и соответствует установленным стандартам, оплата сотрудникам экономического отдела поступает в полном объеме, а при отклонении от предъявляемых требований оклад работника уменьшается.

По моему мнению, использование одновременно двух представленных подходов не только сохранит и увеличит производительность труда, так как сотрудник будет заинтересован выполнить свою работу быстро, и качественно, потому что от этого зависит его заработная плата, но и даст возможность сократить рабочий день до 7 часов.

Как утверждают многие ученые и специалисты, проблема повышения эффективности деятельности российских предприятий по-прежнему остается актуальной [4].

Решение этой проблемы многогранно и требует комплексного подхода, в основе которого находится производительность труда. Рассмотрев мировой опыт, можно прийти к выводу, что величина отработанного времени не является показателем эффективности работы. На примере работы отдельно взятых компаний приходим к выводу, что при правильном построении рабочего процесса сокращение рабочего времени не приводит к падению производительности труда, но при этом позволяет организации сэкономить на эксплуатационных затратах, а сотрудники получают дополнительное свободное время. Исследуя общественное мнение россиян, можно сказать о том, что общество в целом готово к сокращению рабочего времени, но уровень инновационного развития экономики страны не позволяет этого сделать без экономических потерь. В связи с чем, на наш взгляд, целесообразно введение сокращенного рабочего дня только при условии разграничения нововведения по категориям работников. В настоящий момент возможно сокращение рабочего времени без потерь в экономике для категории офисные работники, однако для этого необходимо произвести модернизацию организации работы офисного персонала, изменить сам подход к оплате таких сотрудников. Кроме того, при условии сокращения рабочего времени необходимы соответствующие поправки в законодательстве страны и согласование с профсоюзными организациями.

Литература

1. Якушева М.С. Факторы, оказывающие влияние на продолжительность рабочего времени // Вестн. Белгородского ун-та кооперации, экономики и права. 2017. № 4. С. 302-313.
2. Корякин А.А., Вахмянина А.В. Внедрение четырехдневной рабочей недели в России: предпосылки, возможности и риски // Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики: материалы XVII Междунар. науч.-практической конф. молодых ученых (11-12 марта 2020 г.). Екатеринбург, 2020. С. 123-124.
3. Перова М.Б. Четырехдневная рабочая неделя и другие графики работы // Социальные и экономические системы. 2019. № 1 (7). С. 101-125.
4. Болденков А.В. Формирование концептуальной модели управления предприятием единичного производства // Вестн. алтайской науки. 2015. № 2 (24). С. 90.
5. Балабанова Г.Г. К вопросу о производительности труда: экономические и институциональные аспекты // Вестн. БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. № 11. С. 229-234.
6. Суворова С.Д., Куликова О.М. Внутрифирменный маркетинг, как инструмент коммуникаций в бизнес структурах // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли: сб. тр. науч. и учебно-практической конф. (6-7 июня 2017 г.). СПб., 2017. С. 237-242.
7. Радостева М.В. К вопросу о производительности труда // Науч. ведомости Белгородского гос. ун-та. Сер. Экономика. Информатика. 2018. Т. 45. № 2. С. 268-272.
8. Юркова С.Ю., Савкина Т.В. Проблемы производительности труда в России // Студенческая наука Подмосквовью: материалы Междунар. науч. конф. молодых ученых (26-27 апр. 2017 г.). Орехово-Зуево, 2017. С. 717-719.
9. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Рос. Федерации на период до 2020 г.: распоряжение Правительства Рос. Федерации № 1662-р от 17.11.2008 г. [Электронный ресурс] // URL: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicPlanning/concept/doc20081117_01 (дата обращения: 29.12.2020).
10. Национальный исследовательский ун-т «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс] // URL: <https://issek.hse.ru/news/396120793.html> (дата обращения: 10.01.2021).
11. Всемирный банк [Электронный ресурс] // Статистика стран мира: экономика, население, здравоохранение, спорт. URL: <https://svspb.net/sverige/statistika-stran-mira.php> (дата обращения: 08.01.2021).
12. Организация экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс] // OECD.org - OECD. URL: <https://www.oecd.org/> (дата обращения: 10.01.2021).
13. Четырехдневная рабочая неделя: результаты опроса соискателей [Электронный ресурс] // Сайт Служба исследований HeadHunter. URL: <https://hhcdn.ru/file/16834256.pdf> (дата обращения: 08.01.2021).
14. Почему сокращение рабочего дня выгодно и компаниям, и сотрудникам [Электронный ресурс] // Сайт Avito. URL: https://rabota.avito.ru/blog/statya/pochemu_sokraschenie_rabochego_dnya_ (дата обращения: 15.01.2021).
15. Исследований компания Boston Consulting Group [Электронный ресурс] // URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/> (дата обращения: 20.01.2021).