

УДК 316.334.22, 349.2

**Реальность применения сокращенной рабочей недели в России:
от трудового законодательства к практическим примерам****Чаплашкин Н.В.**

Кандидат социологических наук, действительный государственный советник Российской Федерации 3 класса, Заместитель генерального директора ФГБУ «Центр развития образования и международной деятельности («Интеробразование»»)» (Москва)

Григорович Е.В.
Кандидат юридических наук,
доцент кафедры правового регулирования экономической деятельности
Финансового университета при Правительстве РФ (Москва)



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 объективным технологическим развитием общества. Работники организаций, независимо от форм собственности, ждут изменений подходов к организации рабочего времени и пространства. Вызовы времени способствуют переходу к более гибким формам занятости, в том числе к удаленной работе, а также к сокращению рабочего времени. Выявляются основные нормы российского трудового законодательства, позволяющие уже в настоящее время работать по гибкому графику, в том числе и по сокращенной рабочей неделе. Вопрос внедрения сокращенной рабочей недели рассматривается через призму исторической перспективы. Выделены проблемные вопросы введения сокращенной рабочей недели. На примерах практических экспериментов с сокращением рабочего времени структурированы основные варианты, возможные к использованию сокращенной рабочей недели в России.

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

В России уже несколько лет с переменной активностью ведется обсуждение сокращения продолжительности рабочей недели. В частности, самым распространенным предложением, которое рассматривается на всех уровнях, начиная от работодателей и профсоюзов, заканчивая профильными министерствами и ведомствами и депутатами Государственной Думы, является переход на четырехдневную рабочую неделю. Идея сокращения продолжительности рабочей недели в России не нова.

Процесс сокращения продолжительности можно де-факто разделить на несколько этапов, последний из которых начался в 2019 г., когда на 108-й сессии Международной организации труда в Женеве в своем выступлении Председатель Правительства Российской Федерации Дмитрий Медведев высказался о возможном переходе на четырехдневную рабочую неделю в России [1], и продолжается до текущего времени. В ближайшее время, судя по вялотекущему обсуждению, оценка перспектив и целесообраз-

ности законодательных решений по данному явлению будет продолжаться, и этот этап будет длиться достаточно продолжительное время.

Минтруд России по итогам исполнения поручений 2019 г. неоднократно заявлял, что «необходимо законодательно вводить четырехдневную рабочую неделю нет, акцентируя внимание на том, что нет необходимости именно в четком закреплении в трудовом законодательстве четырехдневной рабочей недели» [2; 3].

Российское трудовое законодательство, и правда, позволяет работодателям реализовывать гибкий график работы для сотрудников и рабочие недели с сокращенным количеством дней, в том числе и четырехдневные, а также комбинировать это с дистанционной занятостью [4].

Положения по неполной рабочей неделе в Трудовом кодексе РФ содержатся уже достаточно давно. Так, ст. 93 Трудового кодекса определено, что по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

В случае соглашения сторон неполное рабочее время работнику может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При этом при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Что, кстати, позволяет перейти на сокращение продолжительности рабочей недели с сохранением соответствующей заработной платы при сохранении производительности.

Данные положения, в частности, были предусмотрены с целью защиты работников и предотвращения нарушений трудового законодательства со стороны работодателей или увольнений в случае недостаточного финансирования или с целью сохранения ценного сотрудника.

Согласно изменениям, внесенным в данную статью в 2017 г. [5], стороны в трудовом договоре вправе указать любые условия, предусмотренные российским законодательством, причем как непосредственно при заключении договора, так и после. Данные изменения дают сторонам право в любое время пересматривать условие договора об установлении сотруднику неполного рабочего времени при условии обоюдного согласия сторон.

При этом Трудовой кодекс РФ устанавливает законодательно нормы рабочего времени относительно рабочей недели – «Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю» (ст. 91 Трудового кодекса) [4]. Нормы, ограничивающие продолжительность рабо-

чего дня, закреплены в ст. 94 Трудового кодекса и не должны превышать 12 часов при условии, что это предусмотрено «отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника» [4], что позволяет комбинировать внутри 40-часовой недели количество рабочих часов в день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, например, по 10 часов в день.

Одновременно с этим ст. 102 Трудового кодекса установлены положения работы в режиме гибкого рабочего времени: «При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон» [4].

Это также позволяет установить четырехдневную рабочую неделю с 40-часовым рабочим графиком, но уже с 10-ю рабочими часами в день.

При этом 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.

О дистанционной занятости разговоры на разных уровнях также шли на протяжении нескольких лет, начиная с 2010-х гг., когда было предложено законодательно закрепить в Трудовом кодексе РФ соответствующие положения, а желания и возможности работников начали совпадать с желаниями и возможностями работодателей [6].

2020 г. ознаменовался значительными переменами в трудовых установках экономически активного населения не только в России, но и во всем мире. Связанный с пандемией *COVID-19* переход на гибкие формы занятости, в том числе массовый переход на удаленную занятость, показал, 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. Более эластичными в этом плане кажутся сферы, где перевод на дистанционную работу занятых уже был осуществлен: ИТ, консалтинг, юридические услуги, финансы и страхование, торговля посредством электронных сервисов продаж и т.д.

В то же время пандемийные ограничения оказались показательными. В связи с тем, что некоторые сферы практически полностью завязаны на бесперебойной работе экономики страны и обеспечении населения жизненно необходимыми продуктами и услугами, такие как розничная торговля продуктами питания, аптеки, а также предприятия, реализующие

товары первой необходимости, непрерывные производства, медицинские учреждения, органы правоохраны и некоторые органы власти, то большинство их не только не было затронуто ограничениями, но и продолжало работать в прежнем режиме [7].

Но возможность работать удаленно не равно возможности работать по сокращенному рабочему графику.

Так, если образование в пандемию спокойно перешло на удаленный формат работы, то переход на четырехдневную рабочую неделю учителей в принципе пока не возможен. Учителя и преподаватели скорее всего, если перейдут на четырехдневную рабочую неделю, то только после изменения всего образовательного процесса, потому что тогда и учащимся придется переводить на четыре дня обучения, что не просто лишит их одного дня занятий, но и увеличит нагрузку по освоению соответствующих образовательных программ.

Особняком стоят и работодатели. Если у работников имеется желание при условии сохранения заработной платы, то работодатели не все готовы включаться в обсуждение, не видя выгоды для себя.

Так, по результатам опроса исследовательского центра портала *Superjob*, проведенного в 2023 г., идею введения четырехдневной рабочей недели поддерживает почти половина (49 %) граждан России. Почти 2/3 (64 %) опрошенных россиян уверены, что смогли бы выполнить за четыре рабочих дня столько же работы, сколько и за пять. Против введения – чуть больше четверти (28 %) опрошенных россиян [8]. При этом количество противников четырехдневной недели – самое низкое значение за последние четыре года, например, в 2022 г. таковых было 32 %.

Однако по результатам опросов представителей работодателей в большинстве российских компаний (87 %) возможность перехода на четырехдневную неделю даже не обсуждалась, а еще в 5 % организаций сочли 4-дневную рабочую неделю недопустимой [9].

Но все-таки перевод на четырехдневную рабочую неделю трудящихся даже на непрерывных производствах хоть теоретически и возможен, тем не менее в настоящих реалиях столкнется с нехваткой трудовых ресурсов, которые должны будут обеспечить непрерывность.

Да, часто можно услышать, что основными препятствиями, из-за которых переход на четырехдневную рабочую неделю в России в ближайшее время невозможен, это дефицит работников и демографические процессы. Так, снижение рождаемости в 90-х гг. XX в. привело к уменьшению численности трудоспособного населения в текущем периоде, который продолжится еще несколько лет [10; 11].

Однако нынешняя социально-политическая реальность в стране показывает, что проблемы внедре-

ния сокращенной рабочей недели лежат несколько в другой плоскости.

С начала 2022 г., в связи с началом специальной военной операции (далее – СВО), небывалым санкционным давлением и политикой импортозамещения российское производство встало совсем на другие рельсы.

Многие организации и предприятия, даже если и раньше не были никак не связаны с оборонной промышленностью, столкнулись с тем, что работникам пришлось переходить на ненормируемый увеличенный рабочий график, в частности, это касается как предприятий ОПК, так и добывающей отрасли, машиностроения, электроники и электротехники и т.д. [12].

Вот тут как раз и сказывается дефицит рабочих кадров, который образовался в последнее время из-за демографических проблем. Также в период СВО из экономики производства ушло несколько сот тысяч человек экономически активного населения в рамках мобилизационных мероприятий [13], что не могло не оказать своего влияния.

Сторонники перехода на четырехдневную рабочую неделю ссылаются на исторический опыт. Общество на протяжении веков идет по пути сокращения рабочей недели и рабочего дня – и это сопровождается ростом производительности труда.

Еще в 1930 г. классик экономической науки Джон Мейнард Кейнс в своем эссе говорил, что благодаря техническому прогрессу и увеличивающемуся благополучию в XXI в. люди будут работать по 15 часов в неделю [14].

Большинство развитых стран на своем историческом пути пришли сначала к десятичасовому рабочему дню, потом к восьмичасовому (при шестидневной рабочей неделе). А сейчас, согласно международной Декларации о будущем труда, которую приняли в Женеве в 2019 г. [15], и Конвенции МОТ № 1 [16], принятой еще в 1919 г., рабочее время не должно превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю.

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 [17].

Если посмотреть на российскую действительность, то 40-часовая рабочая неделя – это реальность последних 30 лет. Данная норма была внесена в трудовое законодательство только в 1992 г. [18].

При этом именно Советская Россия на европейском континенте была первой, кто сократил продолжительность рабочего дня до 8 часов. Восьмичасовой рабочий день в России появился после Октябрьской революции в 1917 г. Так, 29 октября (11 ноября) 1917 г. Советским правительством был издан декрет «О восьмичасовом рабочем дне» [19]. Рабочее время, согласно Декрету, не должно было превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю.

Восьмичасовые смены в европейских странах начали вводить только после массовых многодневных забастовок с 1919 г. И именно в том же году была принята самая первая Конвенция МОТ, упомянутая ранее [16].

Начиная с 1928 г., в разные годы существования Советского государства длительность рабочего дня менялась, но в целом длительность рабочей недели не превышала 42 рабочих часов [20].

В 1928-1933 гг. был даже осуществлен переход к семичасовому рабочему дню и 42-часовой рабочей неделе. В начале 30-х годов XX века была введена пятидневная рабочая неделя с 41 рабочим часом. В 1956–1960 гг. рабочий день в СССР был вновь сокращён до 7 часов (в ряде отраслей и производств – даже до 6 часов) при шестидневной рабочей неделе.

Начиная с 1967 г., к 50-летию Октябрьской революции, был вновь осуществлён переход на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при 42-часовой неделе. При этом либо продолжительность рабочего дня немного превышала 8 часов, либо рабочие часы свыше 40 (5 дней по 8 часов) складывались в дополнительный рабочий день – субботу.

С 1971 г. в течение 20 лет вплоть до 1992 г. официально была закреплена 41-часовая рабочая неделя.

Стоит отметить, что в 1940 г., в связи с начавшейся II мировой войной и напряжённой международной обстановкой, был издан Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю», который увеличивал продолжительность рабочей недели до 48 часов при шести рабочих днях и одним выходным [21].

Так что тенденция к снижению рабочего времени в перспективе – закономерность. А с учетом технологического скачка и развития информационных технологий – закономерность, которая будет продолжаться.

Это наблюдается не только в России – тренд к уменьшению количества рабочих часов 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.

Можно даже сказать, что Россия пока находится на задворках апробирования сокращения рабочего времени.

С точки зрения историзма количество таких экспериментов – с разным количеством рабочих часов и дней – растёт в прогрессии. Если в середине прошлого века они носили разовый характер, то с середины 2000-х гг. компании стали массово проводить такие эксперименты.

Это прежде всего, конечно, связано с развитием информационных технологий как непосредственно

в IT сфере, так и в таких сферах, как банкинг, финансы и т.д.

Эксперименты с сокращением рабочего времени неоднородны в своей массе. В настоящее время реализуются различные практики, а также различные варианты с сохранением заработной платы или ее сокращением:

- сокращение продолжительности трудовой недели с учетом сокращения продолжительности рабочего дня («пятидневка с сокращенными рабочими днями»);

- сохранение количества рабочих часов в неделю, но с сокращением числа рабочих дней («четырехдневка с удлинённым рабочим днем»);

- сокращение числа рабочих дней с сокращением продолжительности рабочей недели («чистая четырехдневка» с 8-часовым рабочим днем).

Для понимания масштабов кратко ознакомимся с текущей ситуацией в мире.

В качестве примеров стран первой группы можно привести страны Западной Европы с развитой социальной политикой, в частности, страны Скандинавии [22] и, например, Объединенные Арабские Эмираты [23].

Во второй группе имеются примеры разного масштаба как на уровне отдельных компаний, так и на общестрановом уровне, в частности, реформа рынка труда в Бельгии [24], переход на сокращённую неделю в Гамбии [25] и некоторые другие.

Третий вариант экспериментов – переход на четырехдневную неделю с сокращением количества рабочих часов – в настоящее время наиболее востребован.

Так, по этому варианту с начала 2000-х гг. провели эксперименты уже десятки стран, при этом ни в одной стране полностью не введена 4-дневная рабочая неделя, многие из перечисленных ниже стран экспериментируют с ней и в настоящее время.

С 2022 г. в ряде стран Европы и Америки реализуются проекты некоммерческой организации «4 Day Week Global» – эксперименты проводятся в странах с развитой экономикой, в основном в частном бизнесе: США и Канаде, странах Западной Европы, Новой Зеландии и Австралии и т.д. [26].

В ряде стран к сокращению рабочей недели пытаются перейти органы власти, как, например, в Испании [27] или Греции [28], в некоторых – эту идею лоббируют профсоюзы, например, в Германии [29], в некоторых инициаторами являются работодатели – Япония [30].

А что же на постсоветском пространстве?

Немного своим путем пошел в этом плане Казахстан. С 1 июля 2023 г. в рамках изменений трудового законодательства работники организаций Казахстана могут чередовать свой рабочий график. В зависимости от потребности работника, по согласованию с работодателем, предусматривается возможность

чередования четырехдневной, пятидневной и шестидневной рабочей недели [31].

Но данные нововведения не были востребованы на рынке труда. По результатам опроса исследовательского центра портала *HeadHunter* (*hh.kz*), проведенного через месяц после вступления в силу изменений, никто из 83 компаний, принявших участие в опросе, не перешел на предложенный вариант с чередованием четырехдневки: 69 % даже не рассматривают такую возможность, 3 % видят подобную перспективу, но точно не в ближайшее время [32]. Большинству компаний осуществить переход не дает специфика работы: у кого-то это бесперебойное производство, предоставление услуг первой необходимости. И даже спустя почти год переход на альтернативный график работы в стране не становится массовым явлением.

В России, как уже ранее говорилось, трудовое законодательство позволяет работодателям вводит сокращённые рабочие недели. Массового перехода также не наблюдается, хотя краткосрочные эксперименты проводились.

Так, если брать для рассмотрения последние годы, то во время пандемии *COVID-19* ряд компаний отправляли своих сотрудников, чаще всего административно-управленческий персонал, не только на удаленную работу, но и на четырехдневную рабочую неделю с целью сохранить финансовые показатели на приемлемом уровне и не допустить сокращения штата.

В апреле 2020 г. нефтехимическая компания «Сибур» на 3 месяца ввела четырехдневку для административных работников и для своего офиса в Москве (1/3 всего персонала) с сокращением зарплаты на 20 %, но для сохранения финансовой устойчивости остальные сотрудники продолжали бесперебойную работу компании [33].

Аналогично поступили и в РЖД [34]. Вместе с тем для российских железных дорог это уже не в новинку. РЖД отправляло своих сотрудников на неполную рабочую неделю несколько раз с конца 2013 г. из-за экономической ситуации и уменьшения объема перевозок [35].

Эксперименты с четырехдневкой в России проводились и ранее, но связано это было как раз большей частью с проблемами в экономике и бедственным положением некоторых отраслей в различные кризисные годы.

В 2009 г. одно из подразделений корпорации *Mirax*, занимающееся проектированием, перевело офисных сотрудников на неполную рабочую неделю с сокращением заработной платы. Эта мера не коснулась строительного блока, отдела продаж и служб, обеспечивающих функционирование офисов компании [36]. Положительный эффект данной меры иногда вспоминают и в настоящее время в контексте перехода на четырехдневную рабочую неделю.

Как видно из указанных примеров, в экспериментах, связанных с сокращением рабочей недели в связи с плохим положением компаний, даже сама формулировка сокращенной рабочей недели говорит за себя – «неполная рабочая неделя», и почти всегда это временная вынужденная мера, чтобы выйти из кризиса.

Предлагаемые форматы сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы, обсуждаемые в последнее время, – это варианты полной рабочей недели с сокращением количества рабочих дней и часов.

Один из самых известных в российской практике эксперимент такого формата проводится в Совкомбанке. Банк организовал эксперимент с коворкингом (рабочее офисное пространство вне основного офиса без организации постоянных рабочих мест) в Турции для своих IT-сотрудников в 2022 г. В коворкинге действовала 4-х дневная рабочая неделя с сохранением заработной платы. Позднее эксперимент масштабировали и открыли коворкинг в Сочи и Красной Поляне, планируется открытие еще одного офиса на Алтае, а в 2023 г. количество сотрудников, переведенных на такой режим работы, выросло в 3 раза [37].

По итогам эксперимента не только результаты работы показали положительную динамику – 96 % сотрудников выполняли и даже перевыполняли (20 %) пятидневную рабочую норму, сам проект стал знаковым для российского рынка труда.

Опыт Совкомбанка очень показателен, и можно предположить, что после окончания тяжелого кризисного периода в нашей экономике, все больше и больше компаний независимо от сфер деятельности будет приходиться к сокращению продолжительности рабочей недели не в качестве антикризисной меры, а желания работников и работодателей в определенной точке будут совпадать.

Литература:

1. 108-я сессия Международной конференции труда. – URL: <http://government.ru/news/36975/> (дата обращения: 14.05.2024).
2. Минтруд заявил об отсутствии необходимости вводить четырехдневную рабочую неделю. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/18394179> (дата обращения: 14.05.2024).

3. Минтруд не увидел предпосылок для введения четырехдневки в России. – URL: <https://www.interfax.ru/russia/769347> (дата обращения: 14.05.2024).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изменениями // Российская газета. – 2001. – № 256.
5. Федеральный закон от 01.07.2017 г. № 139-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Российская газета. – 2017. – № 144.
6. Чаплашкин Н.В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия: дисс. ... канд. соц. наук. – М., 2013. – 206 с.
7. Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004020025?index=2> (дата обращения: 14.05.2024).
8. Противников 4-дневной рабочей недели становится все меньше. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114173/protivnikov-4-dnevnoj-rabochej-nedeli-stanovitsya-vse-menshe/> (дата обращения: 14.05.2024).
9. Введение 4-дневной рабочей недели поддерживает каждый второй россиянин. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113433/vvedenie-4-dnevnoj-rabochej-nedeli-podderzhivaet-kazhdyj-vtoroj-rossiyanin/> (дата обращения: 14.05.2024).
10. Росстат представил уточненный демографический прогноз до 2036 года. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/72529> (дата обращения: 14.05.2024).
11. Росстат опубликовал демографический прогноз до 2046 года. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/220709> (дата обращения: 14.05.2024).
12. Шойгу заявил, что российские предприятия ОПК в разы нарастили выпуск вооружений. – URL: <https://tvzvezda.ru/news/202312261322-6H72R.html> (дата обращения: 14.05.2024).
13. Указ Президента Российской Федерации от 21.09.2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202209210001> (дата обращения: 14.05.2024).
14. Кейнс Д.М. Экономические возможности наших внуков // Вопросы экономики. – 2009. – № 6. – С. 60–69.
15. Международная организация труда: сайт. Декларация столетия МОТ о будущем труда. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf
16. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / Сост. С.П. Маврин. – СПб.: Изд-во П. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. – 430 с.
17. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). – URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LGHRS_D (дата обращения: 14.05.2024).
18. Закон Российской Федерации от 25.09.1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. – 1992. – № 219.
19. Декрет Совета Народных Комиссаров (О восьмичасовом рабочем дне) от 11 ноября (29 октября) 1917 г. // Газеты Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1917. – № 2.
20. Мельников В.Ю. Роль государства в обеспечении прав и свобод человека. – Ростов-на-Дону: ООО «Фонд науки и образования», 2020. – 492 с.
21. Закон СССР от 07.08.1940 «Об утверждении Указа Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1940. – № 28 (91).
22. Всемирная организация здравоохранения: сайт. 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: 14.05.2024).
23. 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: 14.05.2024).
24. 4 Day Work Week in Belgium. – URL: <https://4dayweek.io/country/belgium> (дата обращения: 14.05.2024).
25. Gambia's new 4-day work week. – URL: <https://www.foxnews.com/world/gambias-new-4-day-work-week> (дата обращения: 14.05.2024).
26. Countries with a 4 Day Work Week. – URL: <https://4dahttps://4dayweek.io/countries> (дата обращения: 14.05.2024).
27. 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: 14.05.2024).
28. 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: 14.05.2024).
29. 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: 14.05.2024).
30. 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: 14.05.2024).
31. 4-дневная рабочая неделя в Казахстане появится с июля 2023 года. – URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/4-dnevnyaya-rabochaya-nedelya-kazahstane-poyavitsya-iyulya-497206/ (дата обращения: 14.05.2024).
32. Ни одна компания в Казахстане не перешла на четырехдневную неделю. – URL: <https://newtimes.kz/obshchestvo/173305-ni-odna-kompaniya-v-kazahstane-ne-pereshla-na-chetyrehdnevnyuyu-nedelyu> (дата обращения: 14.05.2024).
33. ПАО «Сибур Холдинг» – официальный сайт. «Сибур» вернул офисный персонал на пятидневку. – URL: <https://www.sibur.ru/ru/press-center/articles-interviews/Siburvernulofisnyupersonalnapyatidnevku/> (дата обращения: 14.05.2024).
34. Глава РЖД предложил ввести в компании неполный рабочий день. – URL: https://www.rbc.ru/business/01/04/2020/5e849b4e9a79476c13f03695?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2Fnews (дата обращения: 14.05.2024).
35. Якунин: РЖД перевели на неполную рабочую неделю 27% сотрудников. – URL: https://www.gazeta.ru/business/news/2013/12/04/n_5791249.shtml (дата обращения: 14.05.2024).
36. Mirax переходит на короткую неделю. – URL: <https://www.infox.ru/news/15/2/1839-mirax-perehodit-na-korotkuu-nedelu> (дата обращения: 14.05.2024).
37. ПАО «Совкомбанк» – официальный сайт. Совкомбанк подвел итоги эксперимента с четырехдневной рабочей неделей в коворкинге: 97% руководителей отметили положительный эффект. – URL: https://sovcombank.ru/articles/novosti-kompanii/sovcombank-podvel-itogi-eksperimenta-s-chetyrehdnevnoi-rabochei-nedelei-v-kovorkinge-97-rukovoditelei-otmetili-polozhitelnii-effekt?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (дата обращения: 14.05.2024).

The Reality of Using a Shortened Working Week in Russia: From Labor Legislation to Practical Examples

Chplashkin N.V.

*Center for the Development of Education and International Activities («Interobrazovanie»)
(Moscow)*

Grigorovich E.V.

Financial University under the Government of the Russian Federation

The article reveals the main aspects of the introduction of a shortened work schedule into Russian labor practice. The relevance of the topic is currently confirmed not only by the public social need, but also by the requirements of technological development of society. Employees of organizations, regardless of their forms of ownership, are waiting for changes in approaches to the organization of working time and space. The challenges of the time contribute to the transition to more flexible forms of employment, including remote work, as well as to a reduction in working hours. The article reveals the main norms of the Russian labor legislation, which currently allow working on a flexible schedule, including a shortened working week. The issue of the introduction of a shortened working week is considered through the prism of a historical perspective. The problematic issues of introducing a shortened working week are highlighted. Using the example of national practice of experiments with shortening working hours, the main options that can be used when implementing a shortened working week in Russia are structured.

Key words: four-day workweek, shortened workweek, free employment, part-time employment, flexible working, distance employment, labor legislation

