

## ОБ ОДНОМ ПОДХОДЕ ВЫБОРА КОМПАНИИ ДЛЯ ПЕРЕХОДА НА СОКРАЩЕННУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ

**Байрамов О.Б.о.**

*ФИЦ ИУ РАН,*

*Россия, г. Москва, ул. Вавилова, 44*

*orudzh\_bayramov@mail.ru*

*Аннотация: Рассматриваются вопросы перехода компаний на сокращенную рабочую неделю в РФ и за границей. При выборе компаний для участия в эксперименте предлагается использование производственной функции предприятия, учитывающей определенные свойства, которые допускаются между используемыми ресурсами и выпускаемой продукцией.*

Ключевые слова: сокращенная рабочая неделя, эксперименты по четырехдневной рабочей неделе, производственная функция, экономическая модель.

### **Введение**

Переход на сокращенную (или на четырехдневную) рабочую неделю в последнее время часто обсуждается, регулярно появляются сообщения об экспериментах на эту актуальную тему. Сокращение продолжительности рабочего времени, сопровождаемое повышением уровня заработной платы, является закономерностью экономики, которое развивается на основе достижений научно-технического прогресса. В экономически развитых странах сокращение продолжительности рабочей недели с конца XIX столетия достигло с 65–70 часов до 35–38 часов, при этом реальный уровень заработной платы увеличился примерно в 10 раз [1]. Решение вопроса о переходе на сокращенную рабочую неделю в настоящее время может найти применение также в работе компаний, функционирующих полностью или частично в дистанционном режиме в связи с пандемией и другими обстоятельствами. Среди других причин постоянного обсуждения данного вопроса можно выделить регулярное исследование состояния (общего, психологического) работника в современном мире, влияние роста производительности труда на принятие подобного решения. Например, результаты опросов, проведенные аналитической компанией Гэллага, показывают высокую степень (20–45%) выгорания сотрудника на работе [2]. Результаты проведенных экспериментов прибавляют оптимизм особенно сторонникам перехода на сокращенную рабочую неделю.

### **1 За и против перехода на сокращенную рабочую неделю. Россия**

Переход на сокращенную рабочую неделю связан с ростом производительности труда, поэтому коротко остановимся на некоторых аспектах вопроса. Специалистов и экспертов в России интересует вопрос – есть ли предпосылки перехода на сокращенную рабочую неделю [1]? Низкий уровень и недостаточные темпы роста производительности труда находятся в сфере внимания руководства страны, к последнему можно отнести Указ Президента РФ №596 от 07 мая 2012 г., где была определена задача повышения производительности труда в 1,5 раза до 2018 года, а по распоряжению Правительства РФ №1250-р от 9 июля 2014 г. был принят план мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест. В дальнейшем, в послании Президента РФ Федеральному собранию перед Правительством РФ вновь поставлена задача по повышению производительности труда не менее 5% ежегодно. Эксперты Аналитического центра Правительства РФ в социальном бюллетене «Производительность труда в Российской Федерации» пришли к выводу, что уровень производительности труда в РФ в 2 раза ниже по сравнению со странами Евросоюза, «Большой семерки» и Организации экономического сотрудничества и развития. Индекс производительности труда имеет устойчивую тенденцию к снижению.

В экономике России, среди факторов, отрицательно влияющих на производительность труда, в первую очередь выделяют изношенность производственных мощностей, устаревшую инфраструктуру, отсталость технологий, дефицит квалифицированных кадров, коррупцию, непрозрачность и избыточность регулирования бизнеса и производственных процессов государством, устаревшее законодательство в сфере трудовых отношений. Также не прослеживается в экономике закономерность сокращения рабочего времени. Выделяя и поддерживая положительные стороны перехода на сокращенную рабочую неделю, российские работодатели и специалисты больше акцентируют внимание на трудностях перехода. Отмечается, что изменение рабочего графика в гибкую сторону особенно после 2020 года стало фактом и способствует снижению роста безработицы и повышению трудовой мобильности населения. Одновременно среди комплекса негативных факторов выделяется менталитет русского человека [1] (наемные работники не готовы брать на себя ответственность). Одним из негативных последствий перехода на сокращенную рабочую неделю считают автоматическое снижение зарплаты (в то же время в ряде случаев это позволит создать дополнительные рабочие места). Вывод – часть населения (особенно те, кто работает на неквалифицированной, нетворческой работах) для поддержания необходимого уровня жизни будут вынуждены работать без выходных, результат – еще большее сокращение производительности. Мнение экспертов – реализация обсуждаемой инициативы может стать серьезным бременем для бюджета РФ, так как сокращение рабочей недели в первую очередь коснется работников бюджетной сферы, поскольку для бизнеса она не настолько актуальна.

В «Известиях» в 2019 г. со ссылкой на замглавы Минэкономразвития Петра Засельского сообщалось, что Минтруд обсудит эксперимент на предприятиях, входящих в нацпроект по повышению производительности [2]. Отмечалось, что в список входят предприятия сфер обрабатывающего производства, сельского хозяйства, научно-технической деятельности, строительства. По мнению экспертов, если эксперимент будет проводиться с сохранением рабочих часов, то он не даст результата сиюминутно. Если в ходе эксперимента рабочие часы сократят, то предприятия начнут производить меньше продукции. Введение сокращенной рабочей недели сначала может быть воспринято положительно, но спустя какое-то время люди обнаружат, что не успевают сделать свою повседневную работу, например, за 4 дня. По этой причине на них может начать давить работодатель. Сокращение рабочей недели обернется сокращением времени на выполнение работы, зарплаты. Больше число выходных дней может стать дополнительной нагрузкой на бюджет работника. Также возникнут проблемы, связанные с тем, что человек не будет успевать за 4 дня нормально войти в рабочую неделю.

## **2 За и против перехода на сокращенную рабочую неделю. Другие страны**

Мнение и оценка по вопросу перехода на сокращенную рабочую неделю в других странах базируются на положительной оценке и освещении результатов экспериментов, проведенных в разные годы в разных странах мира. В большинстве случаев сторонники ссылаются, в первую очередь, на результаты исландского эксперимента 2021 года, хотя и до этого были эксперименты с положительными отзывами. Так, например, в 1965 году английская компания Roundpay Metal finishers провела успешный эксперимент по переходу на четырехдневную рабочую неделю и рассказала о нем, но от дальнейшего продолжения опыта отказалась, на эксперимент не обратили должного внимания. Руководство компании решило ввести сокращенную рабочую неделю для снижения социальных и коммунальных расходов, включая затраты энергии, воды и т. п. Надо отметить, что это была 40-часовая рабочая неделя, то есть объем рабочего времени остался прежним. Пятничные часы работы распределили по оставшимся будним дням. Также можно отметить эксперимент компании Wildbit в 2017 году с положительными выводами, новозеландской компании Perpetual Guardian в 2018 году, японского подразделения Microsoft в 2019 году [2]. Широкое освещение результатов эксперимента исландских компаний получило дальнейшее развитие. Известно о намечаемом в 2022 году масштабном эксперименте по данному вопросу, который собирались начать с 1 февраля 2022 года в США с участием 30 компаний из сфер промышленности, бизнеса, здравоохранения, новых технологий и др. [3]. На участие в экспериментах дали согласие компании из Ирландии, Великобритании, Австралии и Новой Зеландии. Срок эксперимента – 6 месяцев.

На проведение подобных экспериментов, вероятно, свое положительное влияние оказывают и результаты многочисленных опросов, проведенных среди сотрудников компаний США и др. стран до и после предыдущих экспериментов. [5]. Успехи экспериментов, проведенных в Испании, Исландии, Великобритании, воодушевили руководство Бельгии, которое заявило о планах по проведению

эксперимента в масштабах всей страны. На такие опыты руководство решилось после наступления коронавируса.

Возвращаясь к планам по тестированию четырехдневной рабочей недели в России, заметим, что к предполагаемому эксперименту, который получил название «Производительность труда», планируется допустить компании при выполнении непростых критериев, например, выручка от 400 млн. руб. за год и др. [5]. Участие в этом проекте не подразумевает обязательного перехода на четырехдневную рабочую неделю. Среди крупнейших российских компаний, которые планируют опробовать четырехдневную рабочую неделю, выделяется Сбербанк («Сбер») и др.

Результаты опросов после экспериментов отдельная тема для дискуссий. По мнению некоторых экспертов (скептиков), сокращение производства, негативное влияние на здоровье работников в долгосрочной перспективе и снижение зарплат могут стать следствиями эксперимента по введению четырехдневной рабочей недели.

### 3 Мнения экспертов

Сторонников перехода на сокращенный рабочий график привлекает лишний выходной день или «сэкономленное» рабочее время, которое также может рассматриваться как следствие повышения производительности труда. Считается, что стимул лишнего выходного дня поддерживает высокий рабочий настрой сотрудника в течение всей укороченной рабочей недели. В России тоже на различных уровнях власти появляются высказывания по некоторым аспектам обсуждаемой темы.

Скептики считают, что начальная эйфория проходит относительно быстро, рабочий темп возвращается в прежние рамки и сокращение рабочей недели в дальнейшем может негативно сказаться в психологическом состоянии работника (например, сокращение рабочей недели без сокращения количества рабочих часов приводит к повышению уровня усталости). К концу сокращенной рабочей недели по этой же причине наблюдается стресс. Также сокращение рабочей недели скептики связывают с пропорциональным снижением заработной платы.

Проведенные эксперименты на уровне некоторых компаний в разных странах и публикация их результатов по-своему дают основания приверженцам противоположных взглядов отстаивать свою точку зрения. Разумеется, обсуждение может идти только на уровне отдельно взятых организаций. Не всех руководителей компаний заинтересует переход на предлагаемый новый режим работы без должной подготовки, и было бы логично предположить, что по результатам проведенных экспериментов они предпочитают предварительно оптимизировать рабочий процесс (например, сократить частоту и продолжительность совещаний, принять некоторые ограничительные меры для курящих и пр.).

Также без сокращения потребления ресурсов жизнеобеспечения (электроэнергии и др.), повышения производительности труда (например, в процентном отношении к существующему рабочему времени) сокращение рабочего времени не в каждом случае заинтересует руководителей. В то же время для некоторых компаний переход на обсуждаемый режим дает им возможность более гибко распоряжаться появляющимися возможностями: например, освободившийся рабочий день (часто – пятница) объединяется с традиционными выходными днями, и в этот период другим компаниям предлагается сдавать свою территорию в аренду (ярмарки выходного дня и пр.).

Возникает вопрос определения сферы применения четырехдневной рабочей недели или других вариантов сокращенной рабочей недели на уровне компаний. Выбор компании для эксперимента в первую очередь зависит от согласия руководства, которое вместе с коллективом согласовывает все необходимые вопросы, осуществляет предварительную подготовку. Согласие на эксперимент является ответственным решением, оно может привести и к ожидаемым результатам, и к негативным последствиям. В качестве экономически обоснованного инструментария предлагается классический подход, основанный на математической модели функционирования экономического объекта (предприятия, отрасли и т.п.), при котором необходимо выделить соответствующую «экономическую единицу» для анализа возможностей последней с целью перехода в дальнейшем на другой режим работы.

### 4 Использование производственной функции при выборе компаний для перехода на сокращенную рабочую неделю

Пусть рассматриваемый объект занимается выпуском некоторых изделий. Через  $m$  обозначим количество видов продукции. Выпуск  $i$ -го продукта обозначим через  $y_i$ ,  $i=1, \dots, m$ . Через  $y$ ,  $y=(y_1, \dots, y_i, \dots, y_m)$  обозначим совокупность показателей выпуска. Производство продукции в рассматриваемом случае невозможно без использования разных ресурсов – временного (в разных понятиях),

человеческого, природного, а также различных фондов и т. п. Для рассматриваемого случая все перечисленные варианты считаются ресурсами. Через  $x_j$  обозначим количество  $j$ -го ресурса,  $j=1, \dots, n$ , используемого в рассматриваемом производстве. Тогда совокупность всех  $n$  ресурсов описывается вектором  $x$ ,  $x=(x_1, \dots, x_j, \dots, x_n)$ . Производственной функцией (в широком смысле) называют соотношение между используемыми ресурсами и выпуском продукции:

$$F(y, x, a)=0 \quad (1)$$

где  $a$  – вектор, состоящий из  $p$  параметров (чисел),  $a=(a_1, \dots, a_k, \dots, a_p)$ .

Рассматриваемое соотношение (1) может быть векторным, под ним могут подразумеваться несколько равенств. Оно может быть задано в аналитическом виде или в виде таблицы. Вместо общего представления производственной функции в приведенном виде часто используют его частные случаи:

функции выпуска, в которых в качестве независимых переменных берутся затраты ресурсов, а функцией является выпуск:

$$y=f(x, a) \quad (2)$$

функции затрат, в которых независимой переменной является выпуск, а функцией – затраты:

$$x=h(y, a) \quad (3)$$

В соотношениях (2) и (3) величины  $y$ ,  $x$ ,  $a$  могут быть векторными. Соотношение (2) тоже называют производственной функцией. Отметим важное различие между производственной функцией (2) и функцией затрат (3). В производственной функции (2) один и тот же выпуск продукта может быть достигнут при разных значениях количества используемых ресурсов, в случае функции затрат (3), наоборот, задание выпуска полностью задает значение необходимых ресурсов.

Здесь будем рассматривать производственную функцию со скалярным продуктом  $y$  и неотрицательным вектором используемых ресурсов  $x=(x_1, \dots, x_n)$ . Производственная функция ставит в соответствие используемым ресурсам выпуск продукции:  $y=f(x_1, \dots, x_n)$ . Не останавливаясь на анализе изучаемой модели, рассмотрим основные предположения, используемые при построении производственных функций, приведенных в [4]:

1. Естественно предположить, что при увеличении затрат используемых в производстве ресурсов выпуск продукции не может уменьшаться. Таким образом, первое предположение: функция  $f(z)$  не убывает, то есть условие  $\hat{z} \geq z$  влечет условие  $f(\hat{z}) \geq f(z)$ .

2. Второе предположение: по мере увеличения количества одного ресурса при постоянных количествах других ресурсов эффективность использования этого ресурса падает.

3. Третье предположение: производственная функция характеризуется постоянной отдачей от расширения масштаба производства. Отдача от расширения масштаба производства характеризует производственную функцию с точки зрения изменения выпуска продукции при пропорциональном изменении затрат. Предположим, что все координаты некоторой точки  $x$  пространства затрат умножаются на число  $t$ ,  $t>1$ , достигая значений  $tx=(tx_1, \dots, tx_n)$ . Производственная функция характеризуется постоянной отдачей от расширения масштаба производства, если выпуск возрастает в той же пропорции, что и затраты:  $f(tx)=tf(x)$ .

4. Условие замещаемости ресурсов: если в рассматриваемой точке предельные производительности отличны от нуля или бесконечности, то ресурсы взаимозамещаемы, при неизменном выпуске отношение между малыми изменениями ресурсов обратно отношению их предельных производительностей. Замещаемость ресурсов в вопросах сокращенной рабочей недели встречается нередко, особенно в тех случаях, например, когда приходится привлечь дополнительную рабочую силу для обеспечения выпуска продукции в установленных размерах, но в другом отрезке времени. Также предлагается использование различных вариантов производственных функций для анализа и выбора потенциальной компании для перехода на сокращенную рабочую неделю, например, линейную производственную функцию.

Дадим определение: Предельной производительностью  $i$ -го ресурса будем называть дополнительное количество продукта, которое может быть получено при возрастании количества  $i$ -го ресурса на единицу. Эластичностью выпуска по отношению к изменению затрат  $i$ -го вида называют отношение предельной производительности к средней. Другими словами, эластичность выпуска по отношению к  $i$ -му ресурсу – это отношение процентного прироста продукции к процентному приросту затрат. Эластичность замещения равна процентному изменению соотношения затрат  $i$ -го и  $j$ -го ресурсов, деленному на процентное изменение соотношения их предельных производительностей. Для большого количества компаний, которым рекомендуют перейти на

сокращенную рабочую неделю, производственная функция является линейной. В этом случае предполагается линейная зависимость выпуска от затрат:

$$y = a_1 x_1 + \dots + a_n x_n \quad (4)$$

Здесь все ресурсы полностью замещаемы. Предельная производительность замещения постоянна и не зависит от объемов занятых в производстве ресурсов. Эластичность замещения велика.

Применение производственной функции предприятия с рассмотренными свойствами поможет содержательно обосновать выбор компании для эксперимента или для перехода компании на сокращенную рабочую неделю. Не в меньшей степени она поможет в вопросах поиска и обнаружения ресурсов для повышения производительности труда и оптимизации работы самой компании.

## Заключение

Приведенные предположения могут применяться, например, при оценке влияния временно□го ресурса на выбор варианта сокращенной рабочей недели. Аналогично можно оценить влияние других выбранных ресурсов на производственную функцию, что в результате поспособствует созданию более адекватной математической модели компании и успешном решении соответствующей задачи оптимизации.

## Литература

1. Лукьянова В.В. Есть ли предпосылки внедрения четырехдневной рабочей недели // Эксперт: Теория и практика, 2019. №1 (1). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/est-li-predposylki-vnedreniya-chetyrehdnevnoy-rabochey-nedeli/viewer> (дата обращения: 10.02.2022).
2. Четырехдневная рабочая неделя: результаты разных экспериментов. Плюсы, минусы и перспективы // [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/company/selectel/blog/565644/> (дата обращения: 12.02.2022).
3. Маилян А. В 2022 году пройдет самый масштабный международный эксперимент по 4-дневной рабочей неделе: [Электронный ресурс]. URL: <https://rb.ru/story/4-day-week-trials/> (дата обращения: 12.02.2022).
4. Иванюков Ю.П., Лотов А.В. Математические модели в экономике. – М.: Наука, Гл. ред. физ-мат. лит., 1979. – 304 с.
5. Четырехдневная рабочая неделя в мире и России: идея становится все популярнее // [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/company/selectel/blog/561918/> (дата обращения: 23.02.2022).