

Гибкий подход к организации четырехдневной рабочей недели: от теории к реализации

Чаплашкин Николай Владимирович^{1,2}

Канд. социол. наук, советник генерального директора¹, доц. каф. социологии²
ORCID: 0009-0004-8282-1909, e-mail: kalyan82@rambler.ru

¹Центр развития образования и международной деятельности («Интеробразование»), г. Москва, Россия

²Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Россия

Аннотация

Целью исследования является выявление основных тенденций в ожиданиях и готовности работников к переходу на сокращенное рабочее время. На основании результатов поискового исследования, проанализированы возможности и желания субъектов российского рынка труда по сокращению продолжительности рабочего графика. Интерпретация результатов основана на применении системного метода, общенаучных методов, а также факторного анализа, который позволил установить зависимость выбора или отказа сотрудников от сокращенного рабочего графика от различных факторов: от пола и возраста до текущего стиля работы и загруженности. На основе ранее проведенного анализа нормативно-правовых актов в сфере труда и занятости предположена возможность реализации той или иной модели сокращенной рабочей недели в зависимости от текущих организационных условий труда, а также выдвинуты предложения по применению различных вариантов сокращенного графика в зависимости от текущей организации рабочего времени и учета особенностей разных категорий сотрудников. Данный труд представляет собой логическое продолжение цикла статей автора, посвященного сокращению продолжительности рабочего времени. Полученные результаты могут быть полезны для всех субъектов рынка труда: государственных органов, работодателей и работников при рассмотрении возможности введения сокращенного режима работы или перехода на различные гибридные форматы гибких форм занятости.

Ключевые слова

Гибридная занятость, четырехдневная рабочая неделя, сокращенная рабочая неделя, неполное рабочее время, гибкий график, свободная занятость, удаленная занятость, трудовое законодательство

Для цитирования: Чаплашкин Н.В. Гибкий подход к организации четырехдневной рабочей недели: от теории к реализации // Вестник университета. 2025. № 11. С. 292-302.



Flexible approach to the four-day workweek: from theory to implementation

Nikolay V. Chaplashkin^{1,2}

Cand. Sci. (Sociol.), Advisor to the General Director¹, Assoc. Prof. at the Sociology Department²
ORCID: 0009-0004-8282-1909, e-mail: kalyan82@rambler.ru

¹Center of Education Development and International Activities (“Interobrazovanie”), Moscow, Russia

²Financial University Under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Abstract

The purpose of this study is to identify key trends in employee expectations and readiness to transition to reduced work hours. Based on the results of exploratory research conducted by the author, this article analyses the opportunities and desires of Russian labour market participants to reduce their work schedules. The results are interpreted by using a systems approach, general scientific methods, and factor analysis, which allows us to establish the dependence of employees’ choice or rejection of reduced schedules on various factors, ranging from gender and age to current work style and workload. Based on a previous analysis of regulatory acts pertaining to labour and employment, it is assumed that the implementation of a specific model of a short workweek is possible depending on current organisational labour conditions. Proposals are made for the application of various reduced work schedule options depending on the current organisation of work time and taking into account the characteristics of different categories of staff members. This research represents a logical continuation of the author’s series of articles devoted to reducing working hours. The results obtained may be useful for all participants in the labour market: government agencies, employers, and employees when considering the possibility of introducing a shortened work schedule or switching to various hybrid formats of flexible employment.

Keywords

Hybrid employment, four-day workweek, shortened workweek, part-time employment, flexible working, free employment, distance employment, labour legislation

For citation: Chaplashkin N.V. (2025) Flexible approach to the four-day workweek: from theory to implementation. *Vestnik universiteta*, no. 11, pp. 292-302.



ВВЕДЕНИЕ

Обсуждение сокращения продолжительности рабочей недели в Российской Федерации (далее – РФ, Россия) ведется с переменной активностью уже несколько лет. Данная идея в России не нова. В Союзе Советских Социалистических Республик уже в послевоенный период (в 1960 г.) был принят закон «О завершении перевода в 1960 году всех рабочих и служащих на семи- и шестичасовой рабочий день». В соответствии с данным законом в стране планировалось закончить начатый ранее перевод сотрудников на семичасовой рабочий день. При этом в тексте самого закона озвучивались планы о постепенном переводе сотрудников на 30–35-часовую рабочую неделю с 1964 г.¹ Правда, из-за большого одновременного запуска различных реформ 35-часовая неделя не стала реальностью. Однако сама идея сокращения продолжительности рабочей недели на тот момент была инновационной. В новой истории России идея получила новое рождение в последнее десятилетие [1–4].

Трансформация рынка труда в сторону большей гибкости неразрывно связана с тенденцией к уменьшению продолжительности рабочей недели [5–10]. Этот процесс находит отражение в появлении новых форматов трудовой деятельности: закреплении дистанционной работы на законодательном уровне, росте числа самозанятых и других форм занятости. Все эти изменения объединяет общая черта – они способствуют ослаблению традиционной зависимости сотрудника от работодателя и помогают людям эффективнее совмещать профессиональные обязанности с личной жизнью [11].

ВОЗМОЖНОСТИ И ОЖИДАНИЯ ВНЕДРЕНИЯ СОКРАЩЕННОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Представители власти с некоторой регулярностью выходят с различными инициативами по внесению изменений в трудовое законодательство по сокращению продолжительности рабочей недели (для различных отраслей, для женщин и т.д.) [12]. Вместе с тем представители Министерства труда и социальной защиты РФ подчеркивают, что в настоящее время отсутствует потребность в специальном законодательном закреплении четырехдневной рабочей недели. По их мнению, существующая нормативно-правовая база предоставляет работодателям достаточные возможности для внедрения гибких форм организации труда, включая сокращение рабочих дней в неделе. Это позволяет компаниям самостоятельно регулировать рабочий график своих сотрудников в рамках действующего законодательства [13]. Общественное мнение насчет идеи введения четырехдневной рабочей недели также регулярно меняется в ту или иную сторону, находясь в сильной зависимости от социально-экономического и политического положения в стране.

Однако в последние годы в России, несмотря на нестабильность общественно-политической обстановки, наметилась тенденция на увеличение поддержки идеи перехода на четырехдневную рабочую неделю – в последние два года наблюдается явный рост сторонников перехода. Так, в 2023 г. идея находила поддержку у почти половины респондентов (49 %)². При этом несогласие с данной инициативой выразили 28 % опрошенных, что на момент 2023 г. представляло собой минимальный показатель негативного отношения к указанной идее за период наблюдений последних четырех лет (для сравнения: в 2022 г. данный показатель составлял 32 %).

В 2024 г. движение в сторону увеличения поддержки перехода на сокращенную рабочую неделю стало еще более заметно – согласие на подобный формат занятости, при условии, что их доход не изменится, выразили 76 % участников исследования³. При этом 17 % продемонстрировали негативную позицию, обусловленную преимущественно опасениями относительно потенциального увеличения рабочей нагрузки вследствие сокращения количества рабочих дней.

Хотелось бы отметить, что, хотя данные исследований, проводимых различными исследовательскими центрами, требуют дополнительного сопоставления из-за различности подходов и постановки вопросов, они, однако, могут показать общие тенденции, а в конкретном случае – это динамический рост поддержки идеи сокращения продолжительности рабочего времени.

¹ Закон Союза Советских Социалистических Республик от 7 мая 1960 г. «О завершении перевода в 1960 году всех рабочих и служащих на семи- и шестичасовой рабочий день». Режим доступа: <https://base.garant.ru/70818114/> (дата обращения: 18.08.2025).

² Противников 4-дневной рабочей недели становится все меньше. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114173/protivnikov-4-dnevnoj-rabochej-nedeli-stanovitsya-vse-menshe/> (дата обращения: 18.08.2025).

³ Румянцева А. Более 80 % россиян хотели бы работать четыре дня в неделю. Режим доступа: <https://russian.rt.com/russia/news/1457438-chetyryohdnevnyaya-rabochaya-nedelya-opros> (дата обращения: 18.08.2025).

Результаты исследования, проведенного автором в период с октября по ноябрь 2024 г., демонстрируют корреляцию с данными указанных трудов. Авторское исследование представляет собой поисковую работу, направленную на выявление и анализ факторов, определяющих выбор или отказ субъектов трудовых отношений от модели сокращенной продолжительности рабочего времени. Место проведения опроса: Россия, все округа. Время проведения: октябрь–ноябрь 2024 г. Исследуемая совокупность: экономически активное население РФ старше 18 лет. Размер выборки: 250 респондентов.

Выявлено, что 78,4 % опрошенных считают занятость с сокращенным рабочим графиком наиболее приемлемой для себя, что сопоставимо с результатами опросов 2024 г. Однако готовность работать в таком режиме подтвердили лишь 64,8 % респондентов. Это не противоречит выводам, сделанным автором ранее, что даже сама поддержка идеи не означает готовности к переходу на четырехдневную неделю. Неготовность к работе в условиях сокращенного графика выразили 18 % респондентов, опрошенных автором, что, в свою очередь, также сопоставимо с данными аналогичных исследований. При этом зафиксировано большее количество респондентов, затруднившихся с определением своей позиции по данному вопросу в части готовности.

Эмпирические исследования демонстрируют, что значительная часть трудоспособного населения проявляет выраженную экономическую настороженность в отношении внедрения сокращенной рабочей недели. Люди боятся перехода на сокращенный рабочий график, потому что думают, что уменьшение продолжительности рабочего времени обязательно повлечет уменьшение заработной платы (далее – зарплата). Вместе с тем анализ официальных заявлений представителей органов государственной власти указывает на принципиальную позицию относительно сохранения текущего уровня зарплаты при возможном переходе на сокращенную рабочую неделю⁴. Данный факт подчеркивает не только экономическую, но и социальную неприемлемость снижения оплаты труда при уменьшении продолжительности рабочего времени, позиционируя подобную практику как фактор, девальвирующий саму концепцию оптимизации рабочей недели.

ОПТИМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Анализ мнений респондентов проводимых исследований различными исследовательскими центрами относительно оптимальной продолжительности рабочего времени выявил определенную дифференциацию предпочтений. Установлено, что 33 % опрошенных рассматривают 32-часовую рабочую неделю (четыре дня по 8 ч) в качестве оптимального варианта организации труда. Оставшаяся часть респондентов демонстрируют предпочтение гибридным формам с продолжительностью в диапазоне от 35 до 40 ч⁵.

В ходе анализа различных моделей организации сокращенного рабочего времени (в том числе с сохранением зарплаты или ее сокращением) были определены следующие основные форматы:

- разновидность пятидневной рабочей недели с уменьшением продолжительности рабочего дня (чаще всего до 6 ч в день, 30 ч в неделю);
- сохранение стандартной нагрузки (40 ч в неделю) при сокращении количества рабочих дней с соответствующим увеличением продолжительности дня (чаще всего до 10 ч в день, четыре дня в неделю);
- внедрение четырехдневной рабочей недели с сохранением стандартной продолжительности рабочего дня (8 ч в день, 32 ч в неделю) [14].

Перечисленные варианты (без сокращения зарплаты) в ходе поискового исследования, проведенного автором, выделены в качестве базовых.

В итоге результаты авторского исследования также демонстрируют, что наиболее предпочтительным для сотрудников является вариант четырехдневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем (32 ч в неделю) – чуть более 41 % респондентов.

Небольшие расхождения в полученных данных по сравнению с результатами других исследований обусловлены отличиями в формулировке вопросов и вариантах ответов респондентов в части сокращенной рабочей недели. Это может объяснять несовпадение показателей при анализе схожих параметров.

⁴ Минтруд назвал условия перехода на четырехдневную рабочую неделю. Режим доступа: <https://iz.ru/923404/2019-09-19/mintrud-nazval-usloviia-perekhoda-na-chetyrekhdnevnuuu-rabochuu-nedeliu> (дата обращения: 18.08.2025).

⁵ Румянцева А. Более 80 % россиян хотели бы работать четыре дня в неделю. Режим доступа: <https://russian.rt.com/russia/news/1457438-chetyryghdnevnaia-rabochaya-nedelya-opros> (дата обращения: 18.08.2025).

Исследование направлено на анализ и структурирование собранных практических данных о том, что влияет на выбор между классическим и укороченным графиком работы. В статье применяется комплексный подход к изучению факторов, которые определяют предпочтения людей в отношении различных форматов рабочего времени.

Особое внимание уделяется исследованию причинно-следственных связей, формирующих индивидуальные предпочтения работников при выборе оптимального режима трудовой деятельности. В связи с этим результаты авторского исследования могут помочь в понимании желаний сотрудников в выборе того или иного варианта. В ходе исследования выявлены закономерности и корреляционные зависимости, определяющие отношение различных категорий сотрудников к изменению продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

Получены ответы на вопрос «Какой режим сокращенной рабочей недели для Вас наиболее приемлем?», которые методом факторного анализа были изучены в зависимости от текущего рабочего графика (табл. 1).

Таблица 1

Предпочтение респондентов по режиму сокращенной рабочей недели в зависимости от текущего рабочего графика

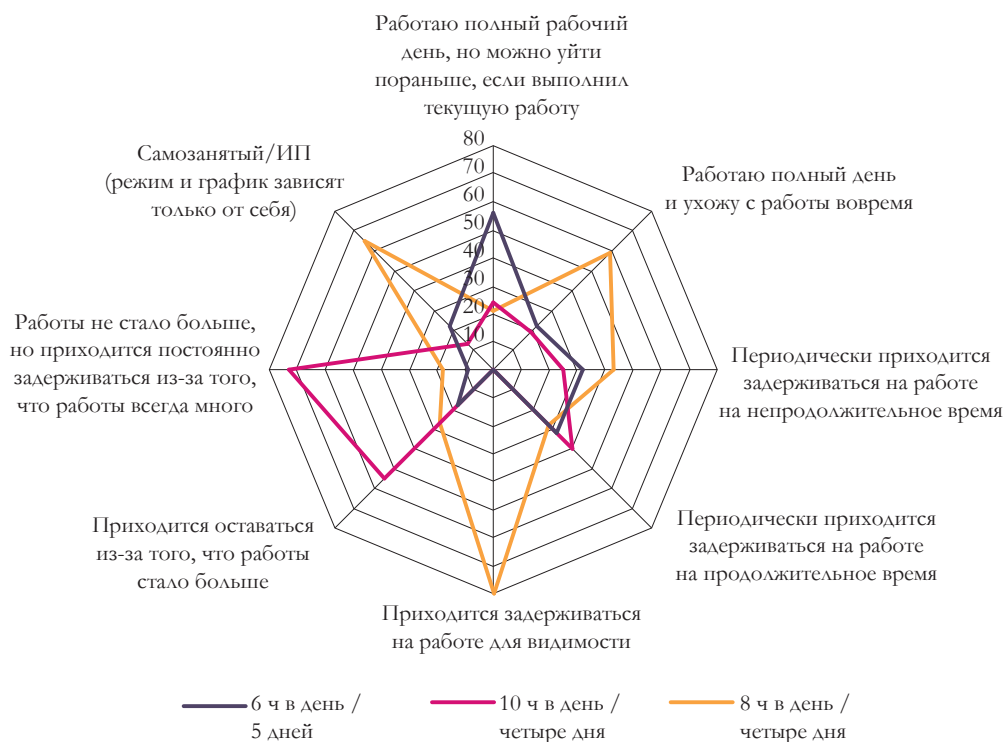
Текущий рабочий график	Режим сокращенной рабочей недели		
	6 ч в день / 5 дней	10 ч в день / четыре дня	8 ч в день / четыре дня
Работаю полный рабочий день, но можно уйти пораньше, если выполнил текущую работу	55,9	23,5	20,6
Работаю полный день и ухожу с работы вовремя	21,8	19,2	59,0
Периодически приходится задерживаться на работе на непродолжительное время	32,1	25,0	42,9
Периодически приходится задерживаться на работе на продолжительное время	32,0	40,0	28,0
Приходится задерживаться на работе для видимости	0,0	0,0	100,0
Приходится оставаться из-за того, что работы стало больше	18,2	54,5	27,3
Работы не стало больше, но приходится постоянно задерживаться из-за того, что работы всегда много	9,1	72,7	18,2
Самозанятый/ИП (режим и график зависят только от себя)	21,7	13,0	65,
Не работаю	48,6	22,9	28,6 %
Затрудняюсь ответить	25,0	75,0	0,0
Всего	31,6	27,2	41,2

Примечание: данные представлены в %; ИП – индивидуальный предприниматель

Составлено автором по материалам исследования

Анализ результатов исследования позволил выявить следующие закономерности (рис. 1).

Респонденты, обладающие возможностью досрочного завершения рабочего дня при выполнении текущей работы/установленного объема, демонстрируют предпочтение пятидневной рабочей недели с сокращенным днем (до 6 ч) – 56 % опрошенных. Для сотрудников, завершающих рабочий день в установленное время или эпизодически задерживающихся на непродолжительный период, оптимальным вариантом представляется четырехдневная рабочая неделя с восьмичасовым днем (59 и 43 % соответственно). Респонденты, систематически задерживающиеся на работе, демонстрируют предпочтение четырехдневной рабочей недели с увеличенной продолжительностью рабочего дня (10 ч). При этом выявлена прямая зависимость между частотой задержек на работе и предпочтением данного формата организации труда: 40 % респондентов с периодическими продолжительными задержками, 54,5 % сотрудников с постоянными задержками вследствие увеличившегося объема работы и 72,5 % опрошенных, систематически остающихся из-за постоянной высокой рабочей нагрузки.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Графическое изображение предпочтения респондентов по режиму сокращенной рабочей недели в зависимости от текущего рабочего графика

В категории самозанятых и индивидуальных предпринимателей (далее – ИП) выявлена тенденция к предпочтению четырехдневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем (65 % респондентов). При этом хотелось бы отметить, что в выборку включено большее количество самозанятых по сравнению с ИП, вследствие чего данные выводы требуют дополнительного исследования. Выбор того или иного варианта сокращенной рабочей недели может быть обусловлен различными мотивационными факторами: если самозанятые часто ориентированы на получение дополнительного дохода (например, домохозяйки и т.п., для которых важно высвобождающееся свободное время для домашних и семейных дел), то ИП в большей степени нацелены на максимизацию прибыли.

Еще один вывод, который требует дальнейшей проработки, – то, что три четверти затруднившихся с ответом считают предпочтительной для себя четырехдневную рабочую неделю с десятичасовым рабочим днем. Предположительно респонденты, которые затруднились с выбором своего текущего графика, также сомневаются в реальном сокращении времени рабочей недели без сокращения оплаты труда и, перестраховываясь, выбирают вариант с традиционной продолжительностью рабочей недели (40 ч).

Если из числа респондентов выделить только тех, кто выразил готовность работать в режиме сокращенной недели, исключив неготовых и затруднившихся с ответом, то картина практически не меняется (табл. 2).

Таблица 2

Предпочтение респондентов по режиму сокращенной рабочей недели, выразивших готовность работать в таком режиме, в зависимости от текущего графика

Текущий рабочий график	Режим сокращенной рабочей недели		
	6 ч в день / 5 дней	10 ч в день / четыре дня	8 ч в день / четыре дня
Работаю полный рабочий день, но можно уйти пораньше, если выполнил текущую работу	54,2	25,0	20,8
Работаю полный день и ухожу с работы вовремя	18,4	26,5	55,1

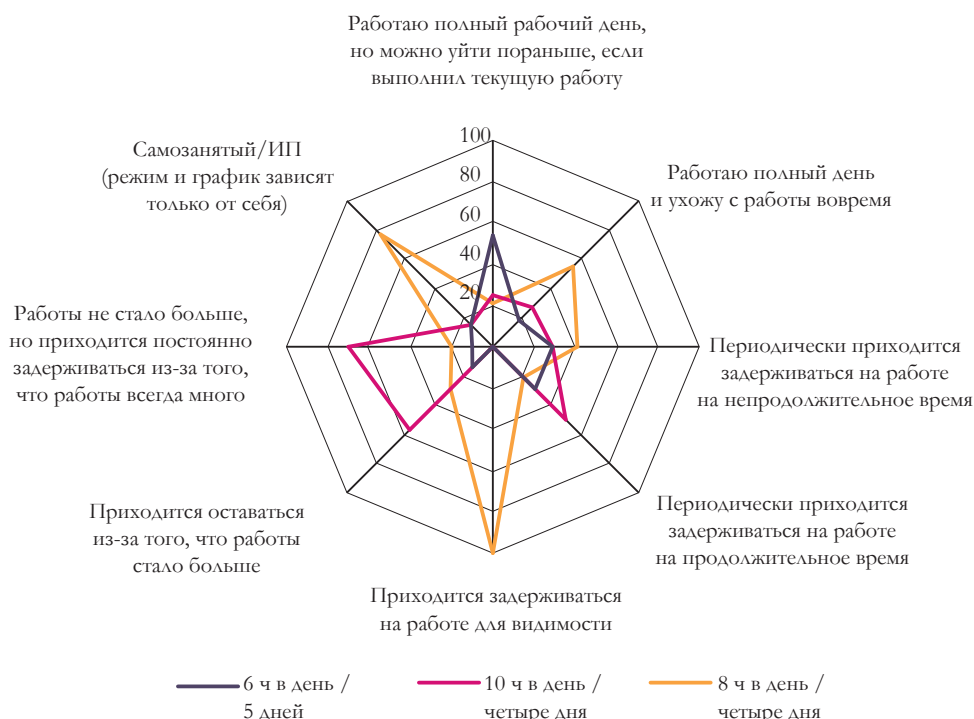
Текущий рабочий график	Режим сокращенной рабочей недели		
	6 ч в день / 5 дней	10 ч в день / четыре дня	8 ч в день / четыре дня
Периодически приходится задерживаться на работе на непродолжительное время	29,4	29,4	41,2
Периодически приходится задерживаться на работе на продолжительное время	28,6	50,0	21,4
Приходится задерживаться на работе для видимости	0,0	0,0	100,0
Приходится оставаться из-за того, что работы стало больше	14,3	57,1	28,6
Работы не стало больше, но приходится постоянно задерживаться из-за того, что работы всегда много	10,0	70,0	20,0
Самозанятый/ИП (режим и график зависят только от себя)	15,4	15,4	76,9
Не работаю	41,7	25,0	33,3
Затрудняюсь ответить	33,3	66,7	0,0
Всего	28,4	32,1	40,1

Примечание: данные представлены в %

Составлено автором по материалам исследования

Есть небольшие отклонения в части увеличения доли респондентов с периодическими продолжительными задержками, кому предпочтительнее десятичасовой рабочий день – с 40 до 50 %. Также заметно увеличение доли предпочитающих тридцатидвухчасовую рабочую неделю из числа самозанятых/ИП – с 65 до 77 %. Это может говорить о том, что при исключении сомневающихся и несогласных тенденции становятся более выраженными.

Примечательно, что при исключении из анализа сомневающихся и несогласных респондентов основные пропорции предпочтений сохраняются, что говорит о стабильности выявленных тенденций в исследуемой выборке (рис. 2).



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 2. Графическое изображение предпочтения респондентов по режиму сокращенной рабочей недели, выразивших готовность работать в таком режиме, в зависимости от текущего графика

При этом среди тех, кто не готов работать по сокращенной неделе, большинство (80 %) выбирают для себя режим с уменьшенным количеством рабочих часов (30–32 ч в неделю), что даже превышает аналогичный показатель среди сторонников сокращенной недели (68,5 %) (табл. 3).

Таблица 3

**Предпочтение респондентов по режиму сокращенной рабочей недели,
выразивших неготовность работать в таком режиме**

Режим сокращенной рабочей недели	Доля респондентов, не готовых работать в режиме сокращенной рабочей недели, %	Доля респондентов, готовых работать в режиме сокращенной рабочей недели, %
6 ч в день / 5 дней	40	28,4
10 ч в день / четыре дня	20	32,1
8 ч в день / четыре дня	40	40,1

Составлено автором по материалам исследования

Большая доля связана с ростом числа предпочитающих режим с сокращенным количеством рабочих часов среди тех, у кого задержки на работе носят несистемный характер, и, следовательно, даже при отсутствии желания переходить на сокращенный график они выбирают график с уменьшением количества часов. Важно отметить, что текущие режимы работы как у сторонников, так и у противников укороченной недели практически идентичны. Это еще раз указывает на то, что сотрудники склонны выбирать формат сокращенного рабочего времени, максимально близкий к их текущему стилю работы, независимо от их отношения к идее четырехдневной рабочей недели.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА СОКРАЩЕННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

Данные исследовательских центров говорят, что почти две трети сотрудников уверены, что смогли бы выполнить за четыре рабочих дня столько же работы, сколько и за пять⁶. Результаты собственного исследования примерно идентичны результатам исследовательских центров. Основное количество респондентов (68 %) прогнозируют сохранение текущего уровня производительности при переходе на сокращенную рабочую неделю, 19 % также ожидают повышения производительности труда.

Исследование выборки только тех респондентов, кто выразил готовность к работе по сокращенному графику, выявило следующие закономерности. Заметный рост работников, ожидающих сохранения/повышения производительности в условиях сокращенного графика – 75 %, в частности за счет увеличения доли тех, кто считает, что их производительность вырастет, почти на треть по сравнению с общей выборкой – до 25 %. При этом эмпирические данные показывают снижение количества респондентов, прогнозирующих уменьшение работоспособности, – примерно в два раза относительно исходных значений. Можно сказать о том, что сотрудники, готовые работать по сокращенному графику, демонстрируют более высокую оценку своей производительности и уверены в способности сохранить или повысить эффективность труда, что и формирует их готовность к такому графику работы.

Проведя анализ влияния на ответы фактора текущей загруженности, мы можем увидеть, что особой корреляции с текущим рабочим графиком нет. Большинство респондентов, независимо от наличия задержек на работе, уверены, что их производительность останется прежней либо возрастет (56–91 %) (табл. 3).

Наоборот, люди, которые сообщали о задержках на работе, считают, что их производительность возрастет (45–54 %). Здесь стоит уточнить, что респонденты, систематически задерживающиеся на работе, демонстрируют предпочтение четырехдневной рабочей недели с увеличенной продолжительностью рабочего дня (10 ч).

⁶ Superjob. Противников 4-дневной рабочей недели становится все меньше. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114173/protivnikov-4-dnevnoj-rabochej-nedeli-stanovitsya-vse-menshe/> (дата обращения: 18.08.2025).

**Оценка влияния фактора текущей загруженности на прогнозируемый уровень
производительности труда**

Текущий график работы	Оценка прогнозной производительности			
	Возрастет	Останется прежней	Если упадет, то несущественно	Упадет существенно/ пропорционально
Работаю полный рабочий день, но можно уйти пораньше, если выполнил текущую работу	11,8	52,9	32,4	2,9
Работаю полный день и ухожу с работы вовремя	19,2	48,7	17,9	14,1
Периодически приходится задерживаться на работе на непродолжительное время	10,7	60,7	17,9	10,7
Периодически приходится задерживаться на работе на продолжительное время	16,0	40,0	40,0	4,0
Приходится задерживаться на работе для видимости	0,0	0,0	0,0	100,0
Приходится оставаться из-за того, что работы стало больше	54,5	36,4	9,1	0,0
Работы не стало больше, но приходится постоянно задерживаться из-за того, что работы всегда много	45,5	18,2	27,3	9,1
Не работаю	22,9	45,7	25,7	5,7
Затрудняюсь ответить	25,0	25,0	0,0	50,0
Самозанятый/ИП (режим и график зависит только от себя)	4,3	69,6	17,4	8,7
Всего	18,8	48,8	22,8	9,6

Составлено автором по материалам исследования

С учетом предположения о самовосприятии текущей производительности с минимальными искажениями субъективной оценки собственных функциональных результатов (проще говоря, работники знают о своей реальной текущей загруженности лучше других), данные опроса подтверждают потенциальную возможность внедрения сокращенной рабочей недели без существенного риска снижения производительности труда. Для получения данных о фактической производительности в качестве апробации в конкретных случаях предлагается проводить пилотные внедрения сокращенной рабочей недели на отдельных подразделениях и организовывать мониторинг производительности в период адаптации.

Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что внедрение сокращенной рабочей недели требует индивидуального подхода к разным категориям работников и учета их специфических предпочтений в организации рабочего времени.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании вышеуказанных результатов можно сделать следующие обобщающие выводы.

1. Существует прямая зависимость между текущей организацией рабочего времени сотрудника и его предпочтениями относительно сокращенного графика. Работники демонстрируют тенденцию к выбору такого формата сокращенного рабочего времени, который максимально соответствует их текущему стилю работы.

2. Большинство опрошенных предпочитают сохранение привычного ритма работы с минимальными изменениями в организации рабочего времени. Это свидетельствует о наличии определенного эффекта привычки в отношении организации труда.

3. Для сотрудников с высокой рабочей нагрузкой (систематически задерживающихся) характерно предпочтение более интенсивной модели сокращенной рабочей недели (четыре дня по 10 ч), что указывает на их готовность к более концентрированной работе в обмен на дополнительные выходные дни.

4. В среде самозанятых и ИП преобладает стремление к балансу между работой и личной жизнью, о чем свидетельствует выбор четырехдневной рабочей недели со стандартным восьмичасовым рабочим днем.

5. Результаты исследования подтверждают гипотезу о том, что наиболее приемлемыми являются те модели сокращенной рабочей недели, которые минимально нарушают сложившиеся паттерны трудового поведения сотрудников.

Можно заключить, что успешное внедрение сокращенной рабочей недели как на определенных предприятиях, так и на уровне отраслей и государств требует учета индивидуальных особенностей организации труда и профессиональной деятельности различных категорий трудящихся.

Данные исследования могут быть полезны для компаний при рассмотрении возможности внедрения гибкого графика работы или перехода на сокращенную рабочую неделю.

Список литературы

1. *Аборкина Е.О.* Анализ перспектив изменения продолжительности рабочей недели. В центре экономики. 2022;3(3):105–110.
2. *Лукьянова В.В.* Есть ли предпосылки внедрения четырехдневной рабочей недели. Эксперт: теория и практика. 2019;1(1):54–59.
3. *Михайлова З.А.* Реформирование института рабочего времени в трудовом праве РФ, или так ли хороша четырехдневная рабочая неделя? Вопросы российской юстиции. 2019;4:322–327.
4. *Чанышев А.С.* К вопросу о правовом регулировании рабочего времени: быть ли четырехдневной рабочей неделе? Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2014;6:20–23.
5. *Бехтель М.* Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. Пер. с нем. Бонн: Inter Nationes; 2000;19 с.
6. *Воротынская А.М.* Новые формы занятости и информационная безопасность. Журнал правовых и экономических исследований. 2020;1:5–9. <https://doi.org/10.26163/GIEF.2020.25.54.001>
7. *Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Нестандартная занятость и российский рынок труда: депонированная рукопись. WP3/2005/05. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономика»; 2005. 36 с.
8. *Кейнс Дж.М.* Экономические возможности наших внуков (послесловие Д. Шестакова). Вопросы экономики. 2009;6:60–69.
9. *Маркузе Г.* Эрос и цивилизация. Одномерный человек. Исследование идеологии развитого индустриального общества. Пер. с англ. А.А. Юдиной. М: АСТ; 2002. 526 с.
10. *Фромм Э.* Бегство от свободы. Пер. с англ. А. Лактионова. М.: АСТ; 2009. 284 с.
11. *Мехдиев Т.Э.* Право на отключение в фокусе принципа баланса между работой и личной жизнью. Право и государство: теория и практика. 2023;5(221):105–107. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_5_105
12. *Чаплашкин Н.В., Григорович Е.А.* Четырехдневная рабочая неделя: векторы развития идеи в России. Мониторинг правоприменения. 2024;2(51):113–123. <http://doi.org/10.21681/2226-0692-2024-2-113-123>
13. *Чаплашкин Н.В., Григорович Е.А.* Реальность применения сокращенной рабочей недели в России: от трудового законодательства к практическим примерам. Вестник экономики, права и социологии. 2024;2:317–323.
14. *Чаплашкин Н.В.* Сокращенная рабочая неделя: от вопросов внедрения до реальных экспериментов на примере зарубежных практик. Alma Mater (Вестник высшей школы). 2024;8:102–110. <https://doi.org/10.20339/AM.08-24.102>

References

1. *Aborkina E.O.* Analysis of the prospects for changing the length of the working week. In the Center of Economy. 2022;3(3):105–110. (In Russian).
2. *Lukyanova V.V.* Whether there are prerequisites for the introduction of a four-day working week. Expert: Theory and Practice. 2019;1(1):54–59. (In Russian).
3. *Mikhaylova Z.A.* Reforming the institute of working time in the labor law of the Russian Federation, or is a four-day working week so good? Contemporary and foundational issues of public law. 2019;4:322–327. (In Russian).
4. *Chanyshev A.S.* To the question of the lawful regulation of labor hours: whether to input a four-day working week. Business in Law. 2014;6:20–23. (In Russian).
5. *Bechtel M.* Future of labor. Reflections, views, prospects. Trans. from Ger. Bonn: Inter Nationes; 2000. 20 p. (In Russian).
6. *Vorotynskaya A.M.* New forms of employment and information security. Journal of Legal and Economic Studies. 2020;1:5–9. (In Russian). <https://doi.org/10.26163/GIEF.2020.25.54.001>

7. *Gimpelson V., Kapeliushnikov R.* Non-standard employment and the Russian labor market: deposited manuscript. WP3/2005/05. Moscow: National Research University “Higher School of Economics”; 2005. 36 p. (In Russian).
8. *Keynes J.M.* Economic possibilities for our grandchildren (afterword by D. Shestakov). *Voprosy Ekonomiki*. 2009;6:60–69. (In Russian).
9. *Marcuse H.* Eros and civilization. One-dimensional man. Trans. from Eng. A.A. Yudina. Moscow: AST; 2002. 526 p. (In Russian).
10. *Fromm E.* Flight from freedom. Trans. from Eng. A. Laktionov. Moscow: AST; 2009. 284 p. (In Russian).
11. *Mekhdiyev T.E.* The right to disconnect in the focus of the principle of work-life balance. *Law and State: the Theory and Practice*. 2023;5(221):105–107. (In Russian). http://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_5_105
12. *Chaplashkin N.V., Grigorovich E.A.* A four-day workweek: vectors of development of the idea in Russia. *Monitoring of Law Enforcement*. 2024;2(51):113–123. (In Russian). <http://doi.org/10.21681/2226-0692-2024-2-113-123>
13. *Chaplashkin N.V., Grigorovich E.A.* The reality of using a shortened working week in Russia: from labor legislation to practical examples. *The Review of Economy, the Law and Sociology*. 2024;2:317–323. (In Russian).
14. *Chaplashkin N.V.* A shortened working week: from implementation issues to real experiments using the example of foreign practices. *Alma Mater (Higher School Herald)*. 2024;8:102–110. (In Russian). <https://doi.org/10.20339/AM.08-24.102>