

MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.1.1.25>

CZTERODNIOWY TYDZIEŃ PRACY JAKO NARZĘDZIE PRZEZWYCIĘŻENIA NIERÓWNOŚCI PŁCI W PRACY

Kateryna Zadoienko

*aspirantka Katedry Polityki Społecznej i Humanitarnej
Narodowej Akademii Administracji Publicznej przy Prezydencie Ukrainy
(Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-3619-7661

e-mail: innavehera@gmail.com

Adnotacja. Dyskryminacja ze względu na płeć w każdej sferze społecznej (zarówno publicznej, jak i prywatnej) oraz w każdej instytucji (od rodziny po politykę) jest ważną kwestią, którą w społeczeństwie demokratycznym należy rozwiązać na szczeblu państwowym. Celem artykułu jest zbadanie doświadczeń związanych z wprowadzeniem czterodniowego tygodnia pracy, jako narzędzia do rozwiązywania nierówności płci. W artykule omówiono kwestie wdrożenia czterodniowego tygodnia pracy w praktyce światowej. Analiza wykorzystuje doświadczenia Wielkiej Brytanii, USA, Hiszpanii, Japonii i Nowej Zelandii jako krajów pionierskich we wdrażaniu polityki skrócenia tygodnia pracy. Określono perspektywy wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy w celu przezwyciężenia nierówności płci i zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Podkreślono sposoby i perspektywy wdrożenia czterodniowego tygodnia pracy na Ukrainie.

Słowa kluczowe: czterodniowy tydzień pracy, nierówność płci, skrócenie czasu pracy, nierówność płac, prawo pracy.

THE FOUR-DAY WORKWEEK AS A TOOL FOR OVERCOMING GENDER INEQUALITY IN LABOR

Kateryna Zadoienko

*Postgraduate Student at the Department of Social and Humanitarian Policy
National Academy for Public Administration under the President of Ukraine (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0003-3619-7661

e-mail: innavehera@gmail.com

Abstract. Gender discrimination in any social sphere (both public and private) and in any institution (from family to politics) is an important issue, please in a democratic society should be addressed at the state level. The aim of the article is to explore the experience of the Introduction of a four-day workweek as a tool for the resolution of gender inequality. The article examines the implementation of the four-day workweek in world practice. The analysis uses the experience of Great Britain, the USA, Spain, Japan and New Zealand as pioneer countries in the implementation of the policy of reducing the workweek. Identified the prospects of introducing a four-day workweek for overcoming gender inequality and reducing the gender pay gap. Highlighted the ways and prospects for the implementation of a four-day workweek in Ukraine.

Key words: four-day workweek, gender inequality, reduction in working hours, wage inequality, labor legislation.

ЧОТИРИДЕННИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ПРАЦІ

Катерина Задоеько

*аспірантка кафедра соціальної і гуманітарної політики
Національної академії державного управління при Президентові України (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0003-3619-7661

e-mail: innavehera@gmail.com

Анотація. Гендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні. Метою статті є дослідження досвіду введення чотириденного робочого тижня як інструменту врегулювання гендерної нерівності. У статті розглядаються питання імплементації чотириденного робочого тижня у світовій практиці. В аналізі використано досвід Великої Британії, США, Іспанії, Японії та Нової Зеландії як країн-піонерів у впровадженні політики скорочення робочого тижня. Визначено перспективи введення чотириденного робочого тижня для подолання гендерної нерівності та зменшення рівня гендерного розриву оплати праці. Виділено шляхи та перспективи імплементації чотириденного робочого тижня в Україні.

Ключові слова: чотириденний робочий тиждень, гендерна нерівність, скорочення робочого часу, нерівність оплати праці, трудове законодавство.

Вступ. Гендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні. Успішне регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків.

Низка норм трудового законодавства спрямована на захист прав працюючих жінок із дітьми та іншими членами сім'ї, які потребують догляду. Значна кількість соціальних гарантій, пов'язаних із доглядом за дітьми, характеризують саме жінку як основного суб'єкта їх отримання. Так, відповідно до ст. 56 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень лише на прохання жінки (вагітної чи тієї, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в т. ч. таку, що знаходиться під її опікою, або яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку), ст. 184 Кодексу встановлює заборону звільнення жінок, які мають дітей, тощо.

Отже, сьогодні склалася ситуація, коли жінки у сфері праці та зайнятості перебувають у нібито більш вигідному становищі, ніж чоловіки, проте така «забезпеченість» жінки правами певним чином послаблює її конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки формує несприятливе ставлення роботодавців, «обтяжених» додатковими зобов'язаннями. Тому дослідження чотириденного робочого тижня як інструменту врегулювання гендерної нерівності є надзвичайно важливим питанням, яке у перспективі може надати достатню емпіричну базу для гендерно орієнтованих реформ.

Основна частина. Метою статті є дослідження досвіду введення чотириденного робочого тижня як інструменту врегулювання гендерної нерівності. Для досягнення поставленої мети нами було виділено низку науково-дослідницьких завдань: провести ґрунтовний теоретичний аналіз впровадження чотириденного робочого тижня, здійснити емпіричний аналіз ефективності чотириденного робочого тижня як інструменту врегулювання гендерної нерівності на основі вже впроваджених практик у міжнародному досвіді, на основі проведеного емпіричного дослідження розробити низку рекомендацій щодо доцільності введення чотириденного робочого тижня в Україні.

У процесі проведеного дослідження використовувалися такі **методи**: системний – для вивчення теоретичної бази імплементації чотириденного робочого тижня, логічний – для визначення причинно-наслідкових зв'язків у дослідженні ефективності врегулювання гендерної нерівності шляхом впровадження чотириденного робочого тижня, метод математичної статистики – для проведення емпіричного аналізу ефективності впровадження чотириденного робочого тижня на міжнародному досвіді.

Результати.

1. Теоретичні основи введення чотириденного робочого тижня

Еволюція ринку праці сприяла повсюдному скороченню кількості робочих днів і годин. Причиною таких змін стали науково-технічна революція й автоматизація багатьох процесів на підприємствах, боротьба робітників за свої права та інші фактори.

Наприклад, у Сполучених Штатах Америки на початку XIX ст. робочий день людей, які працювали на промислових підприємствах, становив приблизно 14 годин. У першій половині XX ст. був прийнятий закон, що скоротив тривалість робочого тижня до 44 годин, а в наступні роки – до 40 (Венедіктов, 2018).

Чотириденний робочий тиждень – ідея, яка набрала обертів за останні роки. Відродження громадських обговорень щодо тривалості робочого дня як соціального конструкту, що може бути зміненим за умов його невідповідності вимогам сучасного суспільства, є обнадійливим для багатьох верств суспільства. У 2014 р. експерти Міжнародної організації праці виступили на підтримку введення чотириденного робочого тижня. За їхніми словами, такий підхід допоможе поліпшити здоров'я населення, оскільки причини багатьох захворювань – переробки, постійне перебування в офісі та стреси. Це підвищить продуктивність праці співробітників і допоможе створити нові робочі місця (ILO, 2014).

Коли йдеться про скорочення тривалості робочого тижня до чотирьох днів, часто мається на увазі, що за рахунок скорочення загальної кількості робочих годин розмір заробітної плати залишиться колишнім, однак публічна дискусія з цього питання зазвичай фокусується на «діловій ситуації», яка підкреслює підвищення продуктивності праці щасливіших працівників. Нещодавнє опитування показало, що британці найбільше підтримують пропозицію введення чотириденного робочого тижня у Європі. 71% опитаних вважають, що це зробить їх щасливішими (ILO, 2014).

Скорочення робочого часу може бути використано для подолання зростаючого рівня економічної, а також гендерної нерівності. Модель робочого часу, яку ми використовуємо, майже не змінилася з часів незалежності України. П'ятиденна модель повного робочого дня означає, що жінки набагато частіше відмовляються від роботи, щоб взяти на себе обов'язки по догляду, тоді як жінки виконують у середньому на 60% більше неоплачуваної роботи, ніж чоловіки.

Чинний КЗпП не містить визначення неповної зайнятості, натомість ст. 56 КЗпП містить норму про неповний робочий час. Зокрема, визначається, що неповний робочий час «за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в т. ч. таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган

зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників» (КЗпП, 1971).

Нерівний розподіл неоплачуваної роботи є не лише несправедливим, він також ускладнює кар'єрний розвиток жінок і сприяє гендерним диспропорціям на робочому місці. Кар'єра жінок потерпає внаслідок нерівномірного розподілу роботи по догляду: Незалежно від вікової групи серед зайнятих неповний робочий день більше жінок, ніж чоловіків: у середній віковій групі (25–54 років) понад дві третини становлять жінки. Гендерні відмінності трохи менші у молодших і старших вікових групах, але, тим не менш, чітко помітні (Гніденко, 2018). Підробіток є більш небезпечним, менш оплачуваним і пропонує менше можливостей для просування, ніж повний робочий день. Це також означає, що чоловікам набагато важче виконувати належну частку неоплачуваної праці. Чотириденний тиждень допоможе розподілити як оплачувану, так і неоплачувану роботу між статями та допоможе подолати цю нерівність.

2. Аналіз ефективності у міжнародній практиці

У світовій практиці було зроблено багато спроб для введення чотириденного робочого тижня як способу підвищення продуктивності праці та самопочуття працівників, проте дедалі більше уваги стали приділяти позитивному впливу, який матиме скорочення робочого тижня на проблему гендерної нерівності.

Велика Британія стала однією з перших країн, яка почала сприймати політику скорочення робочого часу як інструмент подолання гендерної нерівності. Так, за статистичними показниками, у Великій Британії, гендерний розрив у оплаті праці збільшується після народження у сім'ї дитини (рис. 1). Як ми бачимо з рис. 1, спочатку рівень доходу обох батьків значно знижується, проте рівень доходу чоловіків зростає до попередніх показників менше, ніж за один рік, натомість рівень доходу жінок не відновлюється. Наслідки материнства відображаються на нижчій заробітній платі жінок і часто нижчому статусі на роботі протягом усієї кар'єри. За даними британського Інституту фіскальних досліджень, до досягнення дитиною 12 років розрив у заробітній платі досягає 33% (IFS, 2019).

Найвагомішою причиною, чому жінкам платять менше, ніж чоловікам, є те, що вони часто працюють менше годин після народження дітей, надаючи перевагу догляду за дітьми, аніж просуванню вперед у кар'єрі на повний робочий день, але є багато інших факторів. Політика батьківських відпусток у більшості країн, що їх мають, або передбачає більше відпусток для жінок, або дає можливість партнерам вибирати, хто бере відпустку, але культурні норми часто означають, що роботодавець буде більш прихильно ставитися до жінки, котра бере декретну відпустку, тоді як чоловікові це ускладнить процес її отримання і поставити більше умов. Більше того, оскільки чоловіки часто вже працюють на більш високооплачуваних роботах, багато пар роблять фінансове рівняння: вони втратять менше грошей, якщо саме чоловік повернеться на роботу.

Британська благодійна організація Wellcome, яка стала ініціатором лобювання змін до трудового законодавства, запевняє, що чотириденний робочий тиждень матиме вагомий гендерний ефект. Жінки в компанії, у яких є діти, матимуть право проводити з ними один день на тиждень і залишатимуться на тому ж рівні, що й інші їхні колеги. Так само чоловікам із дітьми це дозволить взяти на себе день догляду за дітьми, що дасть змогу подружжям мати преференції у використанні кар'єрного потенціалу (Wellcome, 2019).

Проте гендерна рівність на робочому місці зробила кілька кроків назад під час пандемії. Якщо говорити про досвід США, то близько 3 млн жінок залишили ринок праці у 2020 р., тобто жінки в США більше не становлять 50% робочої сили (Metcalf, 2021).

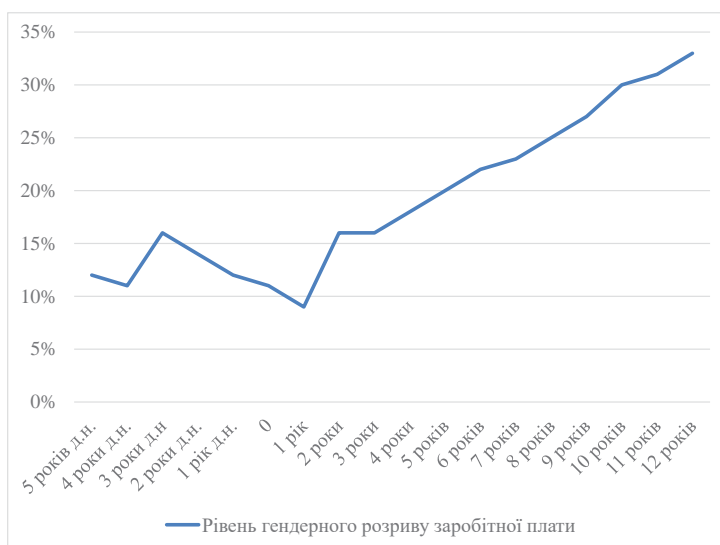


Рис. 1. Гендерний розрив у оплаті праці до та після народження дитини (за даними Інституту фіскальних досліджень Великої Британії)

Дослідження показують, що жінкам (непропорційно) довелося відмовитися від робочої сили через застарілі уявлення про догляд, які призводять до гендерної нерівності вдома – матері втричі частіше, ніж батьки, несли відповідальність за більшість домашніх справ і догляд за дітьми під час пандемії.

У поєднанні зі стресом на роботі, самою пандемією та нестабільними робочими ситуаціями більша частина жінок бореться із проблемами емоційного вигорання. До всього іншого, жінки непропорційно втрачають роботу через звільнення, пов'язані з пандемією.

У грудні 2020 р. жінки становили 100% із 156 000 втрачених робочих місць в економіці США, тоді як чоловіки отримали 16 000 робочих місць у тому ж місяці (Asran, 2021).

Очевидно, що чотириденний робочий тиждень може стати інструментом, який допоможе запобігти створенню ще більшої гендерної нерівності у трудовій діяльності у США. Це може допомогти жінкам перекласти частину обов'язків по догляду за

дітьми на чоловіків, що створить між ними більш рівномірну пропорційність. Це також уможливить більшу гнучкість для батьків, щоб проводити свої додаткові вихідні, виконуючи необхідні доручення та вирішуючи інші сімейні справи – дозволяючи їм бути більш цілеспрямованими та продуктивними під час роботи.

Звертаючись до європейського досвіду, слід зазначити, що уряд Іспанії ухвалив національний пілотний проект, який передбачає запровадження у країні чотириденного робочого тижня. Зазначений експеримент триватиме три роки.

Керуючись досвідом Microsoft Japan, що показав позитивні результати від впровадження чотириденного робочого тижня (продуктивність праці зросла на 40%, витрати на електроенергію скоротилися на 23%, обсяг друку документів скоротився на 59%) – уряд Іспанії розраховує на збільшення продуктивності праці без падіння доходів бізнесу. Зазначена політика передбачає державні субвенції у розмірі 50 млн євро, які будуть спрямовані на підтримку компаній – учасників проекту (Chappell, 2019).

Експеримент із чотириденним робочим тижнем також запроваджували у компанії Perpetual Guardian у Новій Зеландії. Через деякий час працівники розповіли, що вони стали менше нервуватися, продуктивність праці зросла, а витрати компанії на електроенергію скоротилися (4DayWeek, 2020).

Окрім вагомого економічного ефекту, впровадження таких пілотних програм по скороченню робочого тижня матиме великий вплив для подолання гендерної нерівності.

3. Шляхи імплементації в Україні

Аналіз міжнародного досвіду впровадження політики чотириденного робочого тижня для підприємств показує позитивні тенденції як в економічному, так і в соціальному аспектах, проте виникає питання доцільності й ефективності імплементації цієї політики в українську практику.

Питання гендерного розриву в оплаті праці в Україні також є досить актуальним (рис. 2).

Як ми бачимо з рис. 2, в Україні вдалося зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. Так, якщо у 2017 р. він становив 21,2%, то у 2020 – 20,4%. І, хоч рівень гендерного розриву оплати праці в Україні менший за розрив Естонії (21,7%) та Латвії (21,2%), показник Україні серед країн ЄС займає лідируючі позиції (Eurostat, 2021), а отже, впровадження чотириденного робочого тижня в Україні може мати позитивний вплив на показники гендерної нерівності. Проте проблеми щодо імплементації цієї політики можуть виникнути у питанні державного фінансування підтримки бізнесу. З досвіду Іспанії можна спостерігати сильну підтримку уряду щодо впровадження політики скорочення робочого часу шляхом виділення державних субвенцій підприємствам, проте державний бюджет України вагомо постраждав від наслідків пандемії, коли субвенції були спрямовані на підтримку малого та середнього бізнесу під час всеукраїнського карантину (Красота, Кір'єв, 2021), тому введення чотириденного робочого тижня в Україні за умов сьогодення може завдати шкоди економіці країни.

На нашу думку, найважливішим кроком для зменшення гендерної нерівності у контексті трудових відносин є реформування трудового законодавства, зокрема перегляд КЗпП України з метою введення поправок до ст. 56. Перегляд формулювань ст. 56 КЗпП допоможе зменшити гендерну нерівність на роботі, полегшить процес виходу чоловіків у відпустку по нагляду за дитиною та загалом дасть можливість сім'ям вільно обирати економічно вигідніші варіанти догляду за дітьми.

Висновки. Як показало дослідження, чотириденний робочий тиждень є наступним логічним етапом економічного розвитку суспільства, який може вирішити низку нерівностей і несправедливостей.

Світова практика впровадження політики чотириденного робочого тижня вже відкриває великі перспективи у підвищенні ефективності праці, зменшенні негативного впливу на навколишнє середовище та зниженні гендерної нерівності праці.

Імплементація політики скорочення робочого тижня в Україні, хоч і має перспективи, аналогічні до міжнародного досвіду, проте з огляду на наслідки пандемії COVID-19 є складно впроваджуваною. На нашу думку, першим етапом до зменшення гендерної нерівності на робочих місцях в Україні є реформування КЗпП та зміна формулювань ст. 56 КЗпП, що дасть змогу сім'ям обирати економічно вигідніші варіанти догляду за дітьми й у перспективі може знизити показник гендерного розриву в оплаті праці.

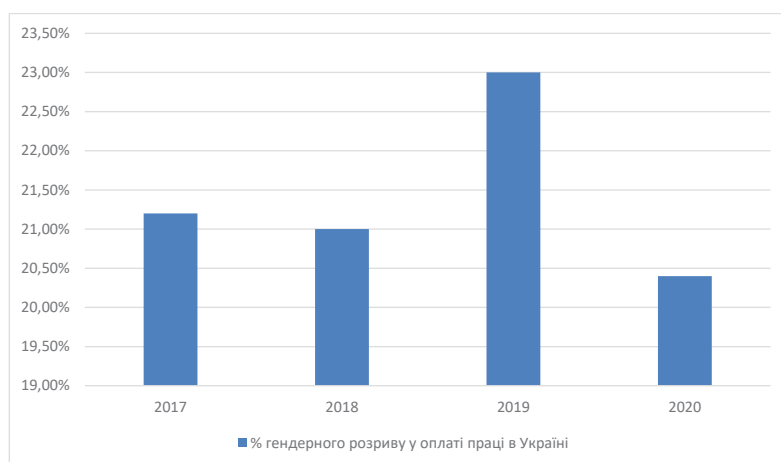


Рис. 2. Рівень гендерного розриву у оплаті праці в Україні (JurFem, 2019, МСПУ, 2021)

Список використаних джерел:

1. Венедіктов С.В. Трудове право Сполучених Штатів Америки : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 167 с.
2. Гніденко В.І. Правове регулювання неповної зайнятості: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 2 (36). С. 169–178.

3. Кодекс законів про працю України. 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.03.2021).
4. Красота О.В., Кір'єв І.С. Особливості розвитку малого підприємництва в умовах порушення макроекономічної стабільності. 2021. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8671> (дата звернення: 17.03.2021).
5. Виконання Україною міжнародних зобов'язань за Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок обговорено на комітетських слуханнях. Міністерство соціальної політики України. 2021. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/19877.html>.
6. 4DayWeek "The Perpetual Guardian Four-Day Week Trial". 2020. URL: <https://4dayweek.com/four-day-week-trial> (дата звернення: 17.03.2021).
7. Aspan M. Women accounted for 100% of the 140000 jobs shed by the U.S. economy in December. Fortune. 2021. URL: <https://cutt.ly/HnpievE> (дата звернення: 17.03.2021).
8. Chapell B. 4-Day Workweek Boosted Workers' Productivity By 40%, Microsoft Japan Says. 2019. URL: <https://n.pr/34sTppC> (дата звернення: 17.03.2021).
9. Gender Pay Gap Statistics. Eurostat. 2021. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (дата звернення: 17.03.2021).
10. IFS: Institute For Fiscal Studies Official Website. URL: <https://www.ifs.org.uk/> (дата звернення: 17.03.2021).
11. Гендерні аспекти оплати праці. *JurFem*. 2021. URL: <https://cutt.ly/XnpiH26> (дата звернення: 17.03.2021).
12. Metcalf M. 18 women in the workplace statistics you need to know (in 2021). *Fingerprint for Success*. 2021. URL: <https://cutt.ly/qnpig15> (дата звернення: 17.03.2021).
13. Official Web Site of International Labour Organization: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата звернення: 17.03.2021).
14. Statement: decision on a trial of four-day week. Wellcome. 2019. URL: <https://wellcome.org/press-release/statement-decision-trial-four-day-week> (дата звернення: 17.03.2021).

References:

1. Venediktov S.V. (2018). *Trudove pravo Spoluchenykh Shtativ Ameryky: monohrafiia* [Labor law of the United States of America: monograph]. Kyiv. Nika-Tsentr, 168 s. [in Ukrainian].
2. Hnidenko, V.I. (2018). Pravove rehuliuвання nepovnoi zainiatosti: suchasnyi stan ta perspektyvy [Legal regulation of underemployment: current status and prospects]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*, (2 (36)), 169–178. [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] (1971). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
4. Krasota O.V., Kiriev I.S. (2021). Osoblyvosti rozvytku maloho pidpriemnytstva v umovakh porushennia makroekonomichnoi stabilnosti [Features of small business development in the conditions of violation of macroeconomic stability]. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8671> [in Ukrainian].
5. Vykonnannya Ukrainoiu mizhnarodnykh zoboviazan za Konventsiieiu Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok obhovoreno na komitetskykh slukhanniakh [Ukraine's fulfillment of international obligations under the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women was discussed at committee hearings]. (2021). Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/19877.html> [in Ukrainian].
6. DayWeek (2020) The Perpetual Guardian Four-Day Week Trial. URL: <https://4dayweek.com/four-day-week-trial>
7. Aspan M. (2021). Women accounted for 100% of the 140000 jobs shed by the U.S. economy in December. Fortune. URL: <https://cutt.ly/HnpievE>
8. Chapell B. (2019). 4-Day Workweek Boosted Workers' Productivity By 40%, Microsoft Japan Says. URL: <https://n.pr/34sTppC>
9. Eurostat (2021). Gender Pay Gap Statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
10. IFS: Institute For Fiscal Studies Official Website. (2021). URL: <https://www.ifs.org.uk/>
11. *Henderni aspekty oplaty pratsi* [Gender aspects of remuneration]. *JurFem* (2021). URL: <https://cutt.ly/XnpiH26> [in Ukrainian].
12. Metcalf M. (2021). 18 women in the workplace statistics you need to know (in 2021). *Fingerprint for Success*. URL: <https://cutt.ly/qnpig15>.
13. Official Web Site of International Labour Organization (2021). URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.
14. Wellcome (2019) Statement: decision on a trial of four-day week. URL: <https://wellcome.org/press-release/statement-decision-trial-four-day-week>.