

Более половины россиян работают во время отпуска

B vedomosti.ru/management/articles/2025/06/26/1120139-boleee-polovini-rossiyan-rabotayut-vo-vremya-otpuska

Мария Шакирова

June 25, 2025



Распространение удаленки и гибридных графиков стерло границы между работой и личным временем. Согласно совместному исследованию HR-холдинга Ventra и сервиса путешествий «Купибилет», более половины россиян (52%) продолжают работать во время отпуска. 30% опрошенных готовы взяться за работу в отпуске только в случае форс-мажора, а еще 12% продолжают работать в привычном формате, будто они и вовсе не в отпуске.

При этом 55% сходятся в том, что работа мешает отдыху, а еще четверть – расценивают это как вынужденную меру. Каждого пятого устраивает вовлеченность в рабочие задачи в нерабочее время.

В опросе приняли участие более 1200 респондентов.

Во время пандемии в обиход многих компаний в разных уголках земного шара вошел термин *workation* (от двух английских слов – *work* и *vacation*, т. е. работа и отпуск), который означает, что удаленный работник переехал, но продолжает работать на своего работодателя, а параллельно знакомится с достопримечательностями нового места. Термин сам по себе был не нов. Его впервые использовала в 2013 г. основательница компании *Science of People* Ванесса Ван для описания своего шестилетнего странствования по миру, в течение которого она продолжала работать.

Однако в пандемию формат *workation* стал необыкновенно популярен благодаря бурному развитию технологий удаленной работы, и интерес к нему продолжает расти. Так, исследование, проведенное в 2024 г. компанией в сфере аналитики рынка путешествий *EY Future Travel Behaviors*, показало, что каждый второй европейский путешественник планирует в будущем совмещать работу и отдых. Особенно большой интерес этот формат вызывает у молодежи.

В России формат совмещения работы с путешествиями тоже становится все более распространенным, говорит руководительница PR-проектов сервиса путешествий «Туту».

По данным совместного опроса «Туту» и образовательной платформы «Нетология», 57% респондентов уже успели поработать в таком формате из других регионов, еще 10% – из-за границы. Чаще всего люди уезжают на 1–3 недели, 19% – на месяц и дольше.

61%

россиян совмещают работу и путешествия летом, а 34% – зимой, согласно совместному исследованию «Нетологии» и сервиса «Туту»

В ряде западных исследований формат *workation* рассматривается как положительный тренд, направленный на улучшение самочувствия сотрудников, снижения у них стресса, повышения креативности и производительности. Однако есть и обратная сторона медали. После того как произошел массовый переход на удаленку и большинство работодателей адаптировали этот формат, работающих на отдыхе стало больше. Но в результате появилось ощущение, что сотрудник в отпуске – это тот же работающий удаленно специалист, отмечает руководитель отдела по работе с клиентами кадровой компании *Uteam* Анна Четаева.

Удаленный формат работы размывает границы между рабочим временем и отдыхом, соглашается директор консалтингового направления стаффинговой группы *Ансор* Юлия Подоксенова. «Люди на удаленке работают в любое удобное для них время, и это привычное поведение легко может захватывать и отпускной период». По мнению собеседницы, также имеют значение и особенности поколения: молодые сотрудники не расстаются с мобильными устройствами и легко реагируют на рабочую переписку даже на отдыхе.

По данным ВЦИОМа, каждый четвертый работающий россиянин сегодня полностью или частично трудится из дома. «Эта практика раздвинула границы между личной жизнью и работой, а заодно создала новую норму – постоянной доступности. Сегодня особенно руководители и специалисты высокого уровня остаются «на связи» практически круглосуточно, независимо от географии», – замечает вице-президент «Опоры России», председатель комитета по эффективному производству и производительности труда Дмитрий Пищальников.

Динамика режима «всегда доступен» растет. В последние годы даже появился специальный термин – цифровой презентеизм (digital presenteeism). Это выполнение рабочих задач в нерабочее время (по вечерам, на выходных, в отпуске) и постоянная необходимость присутствовать в сети через электронную почту и мессенджеры, которые используют в компании, обращает внимание директор по персоналу HR-tech компании «Хантфлоу» Полина Петрова. «С развитием мессенджеров сотрудники стали чувствовать, что обязаны всегда быть на связи и решать срочные вопросы, ведь рабочие инструменты всегда под рукой и у них нет оправданий, чтобы сделать работу в другое время», – отмечает собеседница.

67 дополнительных минут

в день, 22 часа в месяц и, соответственно, 250 с лишним часов в год тратят на выполнение основных задач удаленные сотрудники, чтобы доказать, что они на удаленке работают, а не отдыхают, выявило исследование компаний Qatalog и Gitlab

По данным опроса работников, проведенного Superjob в июне 2025 г., 54% сотрудников, работающих на полную ставку, признались, что вынуждены трудиться сверхурочно. В среднем переработки увеличивают их рабочее время на четверть от нормы. При этом мужчины чаще женщин остаются на работе после окончания трудового дня (58 и 50% соответственно). С повышением зарплаты растет и доля сотрудников, трудящихся за пределами норм рабочего времени: среди тех, чей доход составляет до 50 000 руб., таких 50%, а среди получающих от 100 000 руб. – уже 60%.

Среди представителей распространенных профессиональных групп чаще работают сверхурочно курьеры, логисты, маркетологи, фармацевты и экономисты, реже – операторы колл-центров и юристы. Лидерами по количеству часов переработки являются врачи и учителя.

У большинства сотрудников основная причина переработок – необходимость доказывать свою эффективность, говорит один из собеседников «Ведомостей». Переработки, добавляет он, стали своеобразной компенсацией за возможность работать из дома. Согласно данным Superjob, чаще всего с систематическими переработками сталкиваются офисные сотрудники на гибридном графике (37%). Они же чаще переживают по поводу собственной эффективности. Практически столь же часто волнуются из-за результативности своего труда и сотрудники на удаленке.

По наблюдениям Пищальникова и Подоксеновой, на тенденцию влияет также дефицит квалифицированных кадров. Несмотря на низкий уровень безработицы (около 2,5% в 2024 г., по данным Росстата), рынок труда испытывает острую нехватку специалистов в ключевых отраслях – от IT и здравоохранения до промышленности и логистики. Только на производстве, по оценке главы Минпромторга, не хватает почти 0,5 млн человек с высшим образованием и около

1,5 млн – с профессиональным. В этих условиях нагрузка перераспределяется между оставшимися и отпуск перестает быть временем отключения от работы, обращает внимание Пищальников.

По его словам, в целом переработкам способствует вся нынешняя экономическая ситуация в России: санкционное давление, рост издержек, снижение прибыли вынудили компании оптимизировать затраты, в том числе сокращая персонал. По данным Росстата, сальдированная прибыль российских компаний по итогам 2024 г. сократилась на 6,9% относительно предыдущего года и составила 30,4 трлн руб. Это усилило нагрузку на оставшихся сотрудников и отпуск для многих стал скорее иллюзией, нежели реальностью, резюмирует Пищальников.

Когда человек работает в отпуске, он не отдыхает – он просто меняет картинку на фоне, объясняет основатель и генеральный директор ИИ-сервиса ментального здоровья Via MD Магомед-Амина Идилов. Он убежден: такой «отдых без отдыха» – прямая дорога к выгоранию. Кажется, что пара задач на пляже – это не страшно, но мозг не умеет переключаться наполовину. Для того чтобы начать полноценно восстанавливаться, мозгу нужно как минимум 2–3 дня без рабочих задач, писем и «работы на фоне», а чтобы действительно отдохнуть – не менее 6–7 дней. На этот срок приходится пик восстановления и снижения кортизола (гормона стресса). Все, что меньше, не помогает, констатирует собеседник.

24%

в среднем от месячной нормы составляют дополнительные часы, которые трудятся сегодня молодые люди в возрасте до 35 лет, у работников более старшего возраста этот показатель еще выше – 28–29%, по данным исследования Superjob

Если сотрудник продолжает проверять рабочую почту, отвечать на сообщения и участвовать в онлайн-совещаниях в отпуске, кажется, что он демонстрирует лояльность и высокую включенность. Но на деле это может привести к снижению производительности, выгоранию, соглашается профессор практики Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ Станислав Киселев.

Более того, у людей, которые продолжают работать в отпуске, растет уровень тревожности, когнитивная эффективность падает почти на 20%, а риск выгорания вырастает на треть, замечает Идилов. Все это происходит от того, что повышенный уровень стресса приводит к хроническому возбуждению симпатической нервной системы и постепенному истощению ресурсов мозга. Итог печален: появляется ощущение хронического тумана в голове, усталости и раздражительности. В России, по данным различных исследований, более половины специалистов хотя бы раз уходили с работы именно из-за чувства эмоционального истощения, отмечает основатель Via MD.

Финансовые потери от выгорания сотрудников колоссальны, объясняет Киселев. Согласно различным оценкам, экономика США ежегодно теряет от \$100 млрд до \$300 млрд из-за снижения производительности, роста текучести кадров, увеличения

числа больничных и снижения вовлеченности персонала. Ущерб для отдельных компаний может быть выражен не только в прямых расходах, но и в упущенных возможностях: выгоревшие сотрудники слабо вовлечены в инновации, неохотно берут на себя инициативу. Исследование института Gallup показало: выгоревшие сотрудники в 2,6 раза чаще увольняются, реже обсуждают цели с руководством, берут больше больничных и меньше верят в свои силы.

По мнению Подоксеновой, лучшим вариантом будет, если выгорание приведет к увольнению: это хорошо и для работодателя, и для сотрудника. При этом увольнение квалифицированного специалиста тоже влечет за собой цепочку затрат. «Для компаний это означает не только рост текучести, но и потери – только наем и обучение нового специалиста обходится в 2–3 оклада сотрудника, особенно в IT, финансах и креативных индустриях. Парадоксально, но чем больше мы экономим на настоящем отдыхе, тем больше теряем потом», – обращает внимание Идилов.

Фактически бизнес сталкивается с выбором: либо инвестировать в поддержание устойчивости команды, либо расплачиваться за ее истощение. Уже сейчас HR-службы ведущих компаний внедряют системы мониторинга состояния сотрудников, психологические программы и гибкие графики, перечисляет Пищальников. По мнению собеседника, к проблеме нужен системный подход: нормирование удаленной занятости, профилактика выгорания, обучение руководителей навыкам раннего реагирования. «Менеджеры должны не только управлять задачами, но и уметь замечать тревожные сигналы в поведении команды – и действовать. Это требует от HR-служб поддержки и обучения, а от бизнеса в целом – готовности признать эмоциональное здоровье неотъемлемой частью стратегии устойчивого развития».

Во многих исследованиях, проведенных по всему миру после пандемии, отмечается, что внедрение культуры *workation* до сих пор вызывает споры. Сторонники концепции делают акцент на том, что формат разрушает рутину, раздвигает границы и повышает творческий потенциал. Противники говорят, что он порождает нереалистичные карьерные ожидания у молодежи, усложняет синхронизацию графика удаленного сотрудника с графиком работающих в офисе, приводит к риску круглогодичной работы без выходных и отпуска и в итоге к выгоранию.

По наблюдениям Киселева, работодатели по-разному реагируют на тенденцию работы в отпуске. В некоторых странах, например во Франции или Германии, существует законодательное «право на отключение» – работодатель не имеет права требовать от сотрудника быть на связи в нерабочее время, включая отпуск. В западных компаниях, особенно в технологическом секторе, все чаще применяются практики защиты отдыха: от автоматического отключения корпоративной почты до назначения ответственных лиц на время отсутствия сотрудника. Однако в России и ряде других стран пока преобладает культура «постоянной доступности», особенно среди управленцев и специалистов, работающих с клиентами.

«Работа в отпуске – это не проявление добросовестности, а симптом нездоровой корпоративной культуры», – убежден Киселев. По его мнению, компании, которые поощряют качественный отдых, выигрывают в стратегической перспективе. У них выше удержание сотрудников, ниже расходы на компенсации и лечение, лучше климат в коллективе и выше уровень вовлеченности. Чтобы минимизировать риски, организациям стоит формализовать политику отпусков, назначать замещающих сотрудников, четко разграничивать рабочее и личное время, а также подавать правильный пример на уровне руководства. «Отдых – это не привилегия, а инвестиция в устойчивость бизнеса», – заключает собеседник.