

BIPO TIMES

February 2023 Vol. 66

www.biposervice.com

全球最新用工发展趋势：每周4天工作制模式解读

Global Workforce Trends - Is the Four-Day Work Week Here to Stay

概述

纵观2022~2023年的全球劳动力发展趋势，在一些经济发达的国家，越来越多的企业和员工逐渐接受和倾向于每周4天的工作制度。截至目前，日本、澳大利亚、美国和欧洲等地区已经开始进行每周4天工作制的试点，将传统每周5天或以上的工作时间缩短为4天。

尽管每周4天工作制相对传统工作模式表现出明显的优势，但它也有相应的局限性：

优势

- 降低企业可变成成本；
- 提高员工的积极性；
- 更好地平衡员工的工作和生活之间的关系；
- 提高员工生产力和效率；
- 减少碳排放。

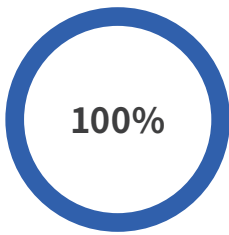
局限

- 企业支付相同的工资，但员工工作时间更短，雇佣成本上升；
- 非工作时间增多，可能会导致企业的收益降低；
- 非工作时间增多，可能会导致企业服务客户满意度的下降；
- 非工作时间增多，可能会导致企业产品或服务出现临时整改或追赶进度的情况，这将产生额外成本。

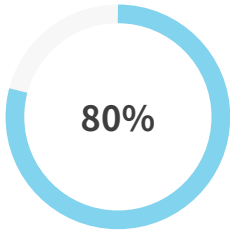
每周4天工作制，现有以下两种模式，虽然各有不同，但目的都是为了在提高员工工作效率的同时保障其在工作与生活上的平衡：

100%-80%-100% 模式

每周工作天数减少, 每日工作时间不变(即8小时工作日x4天=32小时)。在保证工作效率的情况下, 每周工作时间为以前平时的80%, 工资薪酬维持不变。



工资薪酬



工作时间



工作效率

Source: [Workvivo](#)

4-10工作周模式

维持原每周5天的总工作时间 (8小时工作日x5天=40小时) 不变, 工作天数缩短至4天, 每日工作时间相应增加, 即每天工作10个小时。

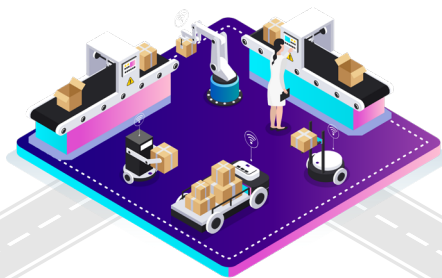
4-10工作周模式						
S	M	T	W	T	F	S
	1 10	2 10	3 10	4 10	5	6
7	8 10	9 10	10 10	11 10	12	13
14	15 10	16 10	17 10	18 10	19	20
21	22 10	23 10	24 10	25 10	26	27
28	29 10	30 10	31 10			

Source: [Buildremote](#)

与此同时, 在发展中国家当中, 无论企业还是员工目前对每周4天工作制并不太感兴趣, 因为企业生产率的提高不能得到保证。此外, 发展中国家的员工也会优先考虑赚取工资薪酬, 而不是维持工作与生活的平衡。



欧洲许多国家正在试点每周4天工作制模式，以探究其是否应该在更大的区域范围内实行。



每周4天工作制在经济较为发达的国家备受青睐，因为这虽然可能会导致企业生产率降低，但不会造成重大风险或后果。



在一些亚洲国家，考虑到其在社会发展和生产效率提高上的需求，并没有开始进行每周4天工作制的试点。

截至目前，一些已经或正在试行每周4天工作制的国家包括：



Australia

澳大利亚

- 目前已有20家公司参加了从2022年8月至2023年2月为期6个月的每周4天工作制试点项目。
- 员工的工作时间为平时的80%，工资薪酬不变。



Belgium

比利时

- 员工有权依据相关的劳动改革条例，将原每周5天工作制变更为4天。
- 采用4-10工作周模式，每天工作10个小时。



Canada

加拿大

- 自2022年初以来，已有10多家公司参与了每周4天工作制试点项目。
- 员工的工作时间为平时的80%，工资薪酬不变。



Iceland

冰岛

- 由于2015年至2018年期间2500名参与企业和员工的成功试点，目前该国90%的国民已接受每周4天工作制模式的调整，并且维持工资薪酬不变。



Japan

日本

从2021年开始，日本政府的年度经济政策指导方针提倡每周工作4天。



Spain

西班牙

在全国范围内，企业可自愿进行为期三年的每周32小时工作制（即4天×8小时工作日）试点，并按比例降低员工工资。



UK

英国

- 在从2022年6月到12月为期6个月的时间中，共有60家英国公司的3000多名员工参加了每周4天工作制试点项目。
- 员工获得正常工作时间80%的相应工资。



USA

美国

虽然没有正式实施，但每周4天工作制在美国越来越受欢迎，并正在一些地区进行试点。

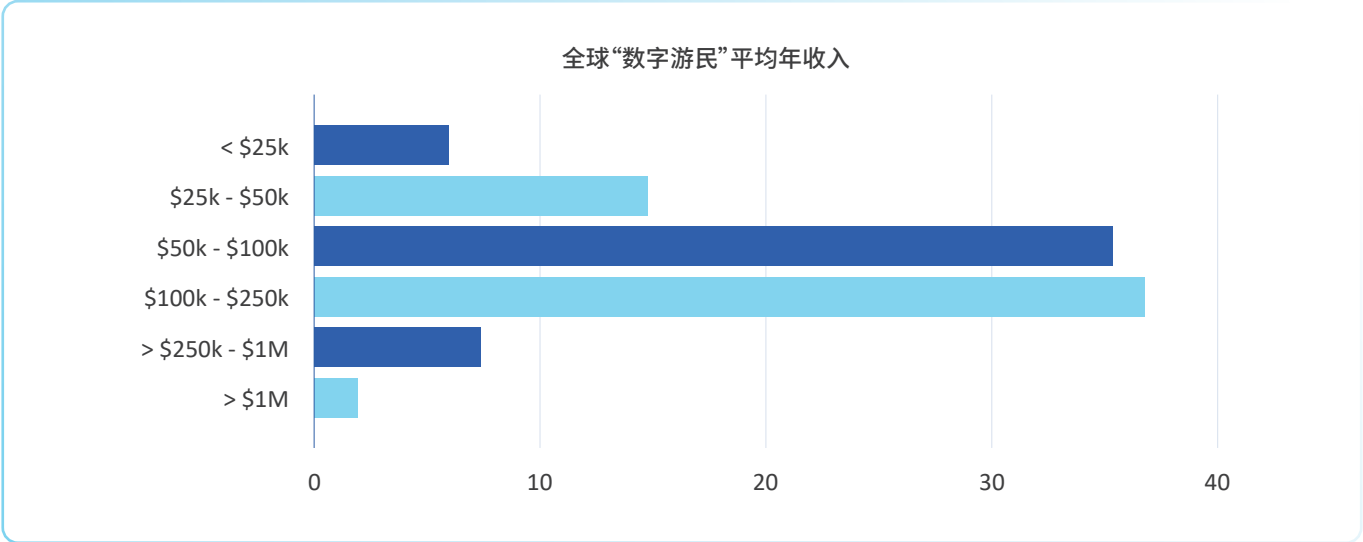
Source: [4 Day Week](#)

其他会影响企业业务的全球用工趋势变化

员工工作观念的转变

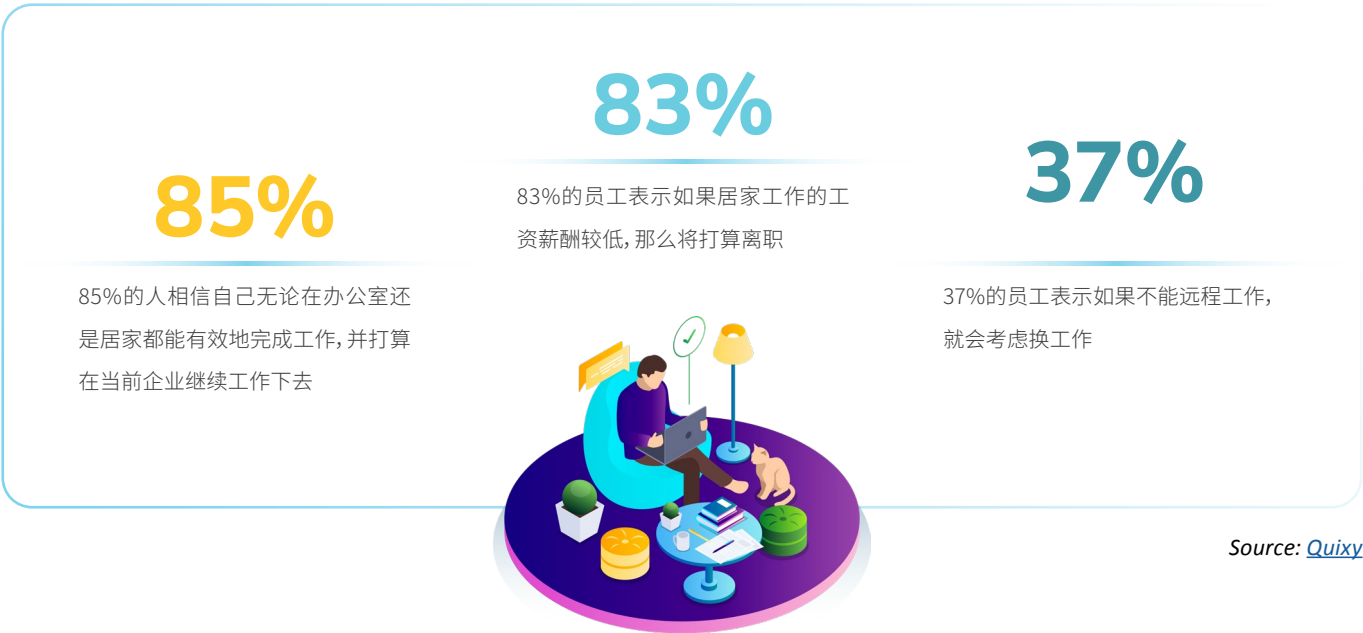
员工不再受地理位置的约束，也不执着于在所处城市中寻找工作。相反，他们逐渐倾向于能够通过远程办公、利用网络数字手段完成各类项目的工作，成为“数字游民”或远程工作者。目前全球已有49个国家推出“数字游民签证”政策，允许那些“数字游民”和远程工作者们在当地进行合法的工作与生活。

经统计，目前全球“数字游民”的平均年收入为117,959美元，其中超过半数来自美国：



混合办公模式

越来越多的企业通过结合办公室和居家的工作方式来为员工提供更多选择，打造一个全新、开放和稳定的办公生态系统。经调查显示：



对员工体验的关注

提升企业内部员工体验开始逐渐进入企业管理者的视野，被越来越多的企业列为人力资源的战略规划。

经调查显示：

77%

77%的求职者表示员工体验会作为他们选择企业的一个决定性因素

59%

积极提升员工体验的企业，员工流失率降低了59%

23%

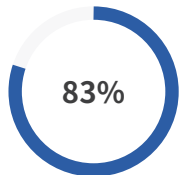
员工体验和敬业度的提升，使得企业利润率提高23%

提升企业员工体验的积极意义：

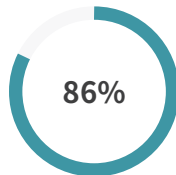
- 培养更敬业、更高效的员工
- 吸引和留住顶尖人才
- 创造强大的职场文化
- 改善员工福利

持续学习和创新的必要性

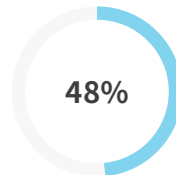
经调查显示：



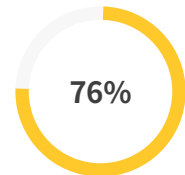
83%的人力资源管理者认为企业培训有助于吸引人才



86%的人力资源管理者认为企业培训有助于留住人才



48%的员工将能否获得学习培训机会作为他们决定是否在当前企业工作的考虑因素之一



76%的员工表示他们更有可能留在能够提供持续学习培训机会的企业

Source: [SHRM](#)

对此，像BIPO自有的HCM系统解决方案，即采用软件即服务(SaaS)的模式，能够提供线上学习、培训和绩效评估等多种模块应用，使得远程办公员工无论在任何地方都能获得相应的培训和指导。

此外，平台在线学习也正在改变企业开展员工培训的模式，其中包含了能够适用于多个场景的微型在线课程，大大减少了企业的整体培训和入职时间，提高员工的工作生产效率。

技术革新与人力资源数字化

如今，超过80%的员工正在进行无纸化办公，因此实现企业内部办公与管理流程的移动化和数字化就变得至关重要。

经调查显示：

79%

79%的人认为由于COVID-19疫情，他们的企业正在加速数字化进程

49%

49%首席员工体验官(CXO)希望人力资源部门负责推动企业数字化文化和思维方式的培养

96%

96%的人相信人力资源部门的角色是员工体验设计师、变革推动者或人才培养

25%

25%的企业肯定了实现人力资源数字化转型的必要性

Source: [PwC](#)

BIPO自有的HCM系统解决方案便是采用新一代SaaS技术平台,帮助企业简化工作流程和业务流程,在员工之间建立联系、沟通和协作,使员工更好地专注于他们的核心业务,提高生产力。

数据预测分析

- 构建合理的员工数据预测分析模型已经成为企业管理过程中不可或缺的部分,帮助管理者做出明智的决策;
- 云智能分析系统解决方案将逐渐替代传统模式,保障企业在商业智能化过程中的准确与高效;
- 自助式数据分析将变得更为重要;
- 预测分析模型中的薪资数据为吸引和留住全球人才提供了有价值的建议和参考标准。

77%

在77%的组织报告表示企业传统文
化成为了他们在商业智能化过程中
的最大障碍

50%

2022年,零售/批发、金融服务和技术
企业的BI预算将增加50%以上

63%

63%的企业表示数据预测分析能够
明显提高管理效率,同时57%的企业
表示其能够使内部决策更高效



Source: [Sigma](#)

总结

如今的人力资源和企业管理者必须结合新的全球劳动力发展趋势,遵循多样性、平等与包容性(DEI)和以员工为中心的理念,重新规划企业工作模式以满足员工需求,同时实现数字化转型,提升企业效率。

- **文化包容:**以员工为中心,维护企业内部文化的多样性,平等与包容性(DEI),使企业更受员工欢迎;
- **科技革新:**企业及时进行科技革新,实现数字化转型,简化员工工作流程,提高企业效率;
- **员工健康与敬业度:**48%的员工表示在工作过程中感到精力疲惫,故关注员工的身心健康将变得愈发重要;
- **灵活的工作模式:**59%的员工希望他们可以灵活自由地选择工作场所、工作方式以及福利形式。

为了能够在当今充满挑战、变幻莫测的商业环境中实现突破,企业管理者应致力于让员工掌握数字化技能与思维方式,提升员工体验,赋予员工自主工作和协作的能力。

Article contributed by

Roland Brouwer
Regional Director (Europe),
Corporate & International
Relations
roland.brouwer@biposervice.com

Laurent-Pierre Sans
Regional Director, Europe
laurent.sans@biposervice.com

Erkin Senbay
Country Manager, Turkey
erkin.senbay@biposervice.com

BIPO受邀参与阿里云新加坡峰会——中国企业出海闭门分论坛

1月9日，阿里云新加坡峰会顺利召开。这是阿里云在2023年的第一场出海主题峰会，众多行业精英、技术专家、海内外创新生态伙伴聚集在新加坡，探讨最新时代的商业创新。当天下午，大会与36氪出海携手，举办了中国企业出海闭门分论坛，BIPO也有幸受邀参与了此次活动，与来自政府机构、投资机构、本地巨头、出海企业的众多代表一起，共同进行了深入的交流和分享。

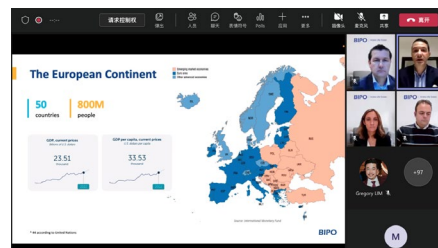
BIPO CEO Michael Chen作为嘉宾受邀参与此次论坛的圆桌环节，围绕“东南亚市场的安全与合规”这一主题，分享了全球人才招聘合规方面的经验。Michael表示企业在人才方面的合规管理覆盖薪资发放、签证办理、财税管理、激励机制等问题，是非常复杂的问题。回看过去20-30年，外资企业在中国拓展业务时，领导层主要也是海外派遣的；而如今，外资企业在中国越来越本地化，高层也有更多中国本地人的占比。中国企业出海时，也应当借鉴外资企业的态度，用更加敬畏的态度去尊重不同地区的法律，做好本地化合规化。而在实际招募中，要面对来自不同地区以及文化背景的人才，为了传递企业的全球化使命与愿景，对HR的要求会提高。HR需要理解认可公司理念，并且有能力激励潜在人才加入，吸引真正优质且愿意长期投入的员工跟随企业。另外，当企业需要从事一定规模或复杂程度的招聘计划时，是否有可靠的本地合作伙伴，例如渠道、猎头机构等，也是需要企业去构建相关资源的。



BIPO海外用工超级研讨会 | 全球劳动力和人力资源发展趋势解读(欧洲篇)圆满落幕

2023年1月12日，我们特别邀请到了BIPO Europe的Laurent-Pierre Sans、Roland Brouwer和BIPO Turkey的Erkin Senbay作为活动嘉宾，BIPO Global Account & Alliances的Aude Ferte担任本次活动的主持人，以线上圆桌论坛的形式为大家详细分析现阶段欧洲当地经济和劳动力市场环境和企业出海欧洲过程中会遇到的机遇和挑战，以及未来人力资源发展趋势及其解决方案。

活动中，Aude Ferte作为圆桌主持，联合Laurent-Pierre Sans、Roland Brouwer和Erkin Senbay三位嘉宾，共同探讨了欧洲各国的总体商业环境和2023年未来劳动力发展趋势。就企业在欧的发展投资机遇以及当地总体环境对劳动力市场的影响等相关内容做了深入剖析，并针对企业出海欧洲会存在的各类实操风险和合规问题予以解读，提出相应的解决方案，保障企业开展海外业务的合法合规。



关于我们

BIPO（必博）创立于2010年，作为全球化的人力资源一站式服务供应商，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

我们的业务遍及全球150多个国家和地区，服务产品包括HCM系统解决方案，全球薪酬外包（GPO），名义雇主服务（EOR）等，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。BIPO自主研发的人力资源管理系统，通过“全模块”整合与敏捷开发，凭借灵活的系统架构和数据管理，打破信息孤岛，实现点对点链接，使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

☎ 400-101-7100

✉ bipoinfo@biposervice.com

🌐 www.biposervice.com

📘 [biposvc](#)

📘 [bipo-svc](#)

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.

