

Представления офисных работников о нормальной продолжительности рабочего дня и переработке, а также о границах между ними

Научный руководитель – Маркин Максим Евгеньевич

Бейлина Елена Анатольевна

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: lenabelina@bk.ru

Согласно экономической теории, работники сравнивают выгоды от дополнительных часов работы с издержками потери свободного времени, и на этой основе принимают решение о желаемом количестве рабочих часов. Однако в реальности требования к длительности рабочего дня чаще устанавливаются работодателем, и количество обязательных часов работы указано в трудовом договоре [5]. Согласно законодательству РФ, максимально возможная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов [7]. В случае если формально требуемое количество часов работы превышает желаемое, работники, вероятно, будут стремиться покинуть рабочее место сразу, как только заканчивается официальный рабочий день.

Можно предположить, что бо́льшая часть работающих людей предпочтет не находиться на рабочем месте больше заявленного в законодательстве максимума. Однако в постсоветской России наблюдается тенденция роста среднего количества трудовых часов работающих россиян. Так, в период 1992-2000 гг. трудовая нагрузка возросла с 153 до 171 часов в месяц. В 2000 г. почти половина работников трудилась больше «нормы»: 28% - 42-56 часов; 18% - более 56 часов в неделю [2]. Согласно исследованиям «Росстата», более четырех с половиной миллионов россиян в 2013 году провели на рабочем месте больше разрешенных законом 40 часов в неделю, при этом 40% из них потратили на работу более 51 часа [8].

Восьмичасовой рабочий день вполне вписывался в фордистскую систему организации производства, когда большая часть работников была занята физическим трудом [4]. В современном мире происходит все большее сужение сферы производства и расширение сферы услуг, труд связан в основном с интеллектуальной деятельностью: производством и обработкой информации [3]. Считают ли сами работники восьмичасовой рабочий день нормой в условиях современности? Как они воспринимают задержку на рабочем месте дольше законодательно установленного срока?

Таким образом, цель данного исследования заключается в выявлении представления офисных работников о норме труда.

- Каковы представления офисных работников о нормальной продолжительности рабочего дня?
- Где находится граница между нормальной продолжительностью рабочего дня и переработкой?
- Какая идеальная продолжительность рабочего дня?

Объектом исследования являются офисные работники города Москвы, занятые полный рабочий день на протяжении всей рабочей недели. Под офисными работниками мы понимаем работников умственного труда, работающих по найму и проводящих свой рабочий день вне дома, в помещении компании (офисе).

В качестве данных для решения поставленных задач были использованы 22 полуструктуризованных интервью с офисными сотрудниками города Москвы. Ключевыми параметрами, которые учитывались при отборе информантов, являются наличие/отсутствие подчинённых и семейный статус.

В результате проведённого анализа было выявлено, что переработки в восприятии офисных работников в целом можно разделить на следующие типы: формальную и неформальную, а также вынужденную и добровольную переработку. Основными категориями, в которых информанты описывали формальную переработку, являются дополнительные часы и дополнительные задачи, в то время как в субъективном восприятии они определяли переработку как физическую и моральную усталость, а также как нарушение привычного баланса между личной жизнью и работой. Вынужденная задержка на работе, как правило, всегда воспринимается как переработка, в то время как сверхурочная работа, объясняющаяся внутренними мотивами работника, не рассматривается как негативное явление. Стоит отметить, что в организациях постфордистского типа даже вынужденная задержка на работе может восприниматься сотрудниками не как переработка, а как нормальное явление.

Люди разного возраста и семейного положения выражали в интервью разное отношение к переработкам и по-разному определяли норму. Для молодого работника, который еще не успел обзавестись семьей, регулярная переработка может являться социально одобряемым поведением, поскольку работа сверх формальной нормы может говорить о его целеустремленности. Для работников более старшего возраста, у которых есть дети, переработка может быть, напротив, нежелательным поведением, и негативно восприниматься окружающими, поскольку в обществе существует установка, согласно которой необходимо уделять достаточное внимание семье. Особенно это касается работников женского пола, для которых характерен «ролевой конфликт», «двойная нагрузка» («жена/мать - профессионал»), когда они пытаются одновременно выполнять профессиональные и внутрисемейные роли [1]. На наш взгляд, важным условием является соблюдение баланса между личной и профессиональной жизнью (work-life balance) [6].

У многих работников было чёткое понимание и различие того, как происходит в реальной жизни и как они бы хотели работать идеально, комфортно, когда не страдала бы интенсивность работы и продуктивность и когда бы соблюдался баланс между работой и личной жизнью. Информанты проводили разницу между тем, работать дома или работать в офисе. В качестве более комфортного режима работы офисные сотрудники предлагают меньшую продолжительность рабочего дня, если работать необходимо в офисе, и большую продолжительность рабочего дня, если работать дома.

Источники и литература

- 1) Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1983. №5. С. 80-88.
- 2) Денисова Ю.С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 100-107.
- 3) Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров) / Препринты. Высшая школа экономики. Серия WP4 "Социология рынков". 2009.
- 4) Томин Л.В. Особенности социально-экономической динамики постфордизма // Политика, государство и право. 2014. № 4.

- 5) Böheim R., Taylor M.P. Actual and Preferred Working Hours // British Journal of Industrial Relations. 2004. Vol. 41(1). PP. 149–66.
- 6) Wiese B. S. Work-life-balance // Wirtschaftspsychologie. Springer Berlin Heidelberg, 2015. С. 227-244.
- 7) Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени / Трудовой кодекс РФ // Консультант Плюс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd14ccccf0a1f074ef104e82522f7e2dea04d651f/. (дата обращения: 01.03.2017).
- 8) Структура занятых в экономике по фактической продолжительности рабочей недели // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/rel/b14_61/IssWWW.exe/Stg/4-02.doc (дата обращения: 01.03.2017)

Иллюстрации



Рис. 1. Представления офисных работников о переработке