

СОЦИОЛОГИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ

DOI: 10.14515/monitoring.2017.2.02

Правильная ссылка на статью:

Бейлина Е. А. Представления офисных работников о нормальной продолжительности рабочего дня, переработке и границах между ними // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 2. С. 18—49.

For citation:

Beylina E. A. Office workers' representations of the normal daily working hours, overtime and boundaries between them. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017. № 2. P. 18—49.

Е. А. Бейлина*

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ О НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ДНЯ, ПЕРЕРАБОТКЕ И ГРАНИЦАХ МЕЖДУ НИМИ

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ О НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ДНЯ, ПЕРЕРАБОТКЕ И ГРАНИЦАХ МЕЖДУ НИМИ

OFFICE WORKERS' REPRESENTATIONS OF THE NORMAL DAILY WORKING HOURS, OVERWORK AND BOUNDARIES BETWEEN THEM

БЕЙЛИНА Елена Анатольевна — стажер-исследователь Лаборатории экономико-социологических исследований; студентка IV курса бакалавриата Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия.

E-MAIL: lenabelina@bk.ru

ORCID: 0000-0002-3192-2169

Elena A. BEYLINA^{1,2} — Research Assistant; Bachelor's Program Fourth-year Student

E-MAIL: lenabelina@bk.ru

ORCID: 0000-0002-3192-2169

¹ Laboratory for Studies in Economic sociology

² National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Аннотация. В статье представлены нормы труда и представления офисных работников о нормальной продолжительности рабочего дня, переработке и границах между ними. База исследования — 22 полуструктурированных интервью с офисными сотрудниками

Abstract. The article is based on the results of a social study aimed at exploring the labor norms, in particular normal workday length, overtime and the boundaries between them as viewed by the white-collar workers. The data of 22 semi-structured interviews with the

* Елена Бейлина — победитель VIII Конкурса студенческих работ 2016—2017 ВЦИОМ в номинации «Социологический форсайт: о настоящем и будущем в современном мире». Подробнее о конкурсе здесь: https://konkurs.wciom.ru/proektykonkursy/konkurs_studencheskikh_rabot/itogi_konkursa_2017_i_arkhiv/konkurs_2016_2017.

г. Москвы. Проанализировано, как работники определяют переработку (формальное превышение количества рабочих часов на деле не воспринималось как переработка) и характер организации повседневных трудовых практик. Показано, что для трудящихся имеет значение баланс между работой и личной жизнью, а также степень утомлённости и усталости. Сделан вывод, что представления о границе между работой и переработкой разнятся в зависимости от возраста, пола, семейного положения и ранжирования работы в списке жизненных приоритетов. Выделены типы переработки офисных работников: формальная, неформальная, вынужденная и добровольная.

Ключевые слова: продолжительность рабочего дня, переработка, формальная переработка, неформальная переработка, офисные работники

Благодарность. Статья написана на основе коллективного проекта по практикуму экономической социологии. Тема проекта: «Переработка у офисных работников: причины, мотивы, стратегии избегания», участники — Бейлина Елена, Кантер Дарья, Клементьев Александр, Лялина Надежда. Научный руководитель — Маркин Максим Евгеньевич.

Введение

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 работника [Vöheim, Taylor, 2004]. Согласно законодательству Российской Федерации, максимально возможная продолжительность рабочей недели составляет 40 ча-

office workers are used in the study. The analysis reveals a discrepancy between the way the workers define their overtime and the way they arrange their everyday practices. Formal excess of work hours is not perceived in fact as overtime by the workers; the author finds out that what is important for the workers is the balance between their professional and personal life as well as the degree of fatigue. The author concludes that workers' age, sex, family status and how they prioritize work in the list of life priorities shape the way how they delimit work and overtime. Types of overtime are distinguished: formal, informal, involuntary and voluntary.

Keywords: daily working hours, overwork, formal overwork, informal overwork, office workers

Acknowledgment. The article is based on the Economic Sociology Practicum collective project titled «Overtime work among office workers: reasons, motives, and avoidance strategies»; the project participants are Elena Beylina, Daria Kanter, Alexander Klementiev, Nadezhda Lyalina; the research adviser is Maxim Evgenievich Markin.

сов¹. 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 большая 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 годов 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 [Денисова, 2004]. Согласно исследованиям «Росстата», более 4,5 млн россиян в 2013 г. провели на рабочем месте больше разрешенных законом 40 часов в неделю, при этом 40 % из них потратили на работу более 51 часа².

Восьмичасовой рабочий день вполне вписывался в фордистскую систему организации производства, когда большая часть работников была занята физическим трудом [Томин, 2014]. В современном мире происходит все большее сужение сферы производства и расширение сферы услуг, труд связан в основном с интеллектуальной деятельностью: производством и обработкой информации [Стребков, Шевчук, 2009]. В связи с этим в условиях сегодняшнего дня становится важным выявление представлений офисных работников о норме труда, что и стало целью настоящего исследования.

В качестве объекта исследования выбраны 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).

На основании изученных теоретических и практических работ можно выдвинуть предположение о том, что представления работников о нормальной продолжительности работы и переработке формируются не только в категории часов. Кроме того, работа сверх официально требуемого количества времени, возможно, не воспринимается самими работниками как переработка, а укладывается в их представления о норме. Восьмичасовой рабочий день может являться лишь формальностью для самих трудящихся и восприниматься как неактуальная для современного мира официальная норма.

В теоретической части работы представлены различия между понятиями «трудоголизм», «переработка» и «сверхзанятость», а также описаны нормы труда и трансформация трудовых ценностей в советской и постсоветской России. В эмпирической — описаны представления офисных работников о нормальной продолжительности рабочего дня и переработке.

Понятия: «трудоголизм», «переработка» и «сверхзанятость»

В значительной части теоретических и практических работ, затрагивающих тему чрезмерного, сверхинтенсивного или длительного труда, для операционализации

¹ Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени / Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] Консультант Плюс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd14cccf0a1f074ef104e82522f7e2dea04d651f/ (дата обращения: 04.04.2017).

² Структура занятых в экономике по фактической продолжительности рабочей недели // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/IssWWW.exe/Stg/4—02.doc (дата обращения: 13.10.2015).

изучаемого явления используется один из следующих терминов: «трудоголизм», «переработка» или «сверхзанятость». Использование того или иного термина в значительной степени связано с дисциплинарной принадлежностью работы, а также со смыслами, которые вкладываются в используемое понятие.

Для целей настоящей работы необходимо определить, какой из терминов наиболее точно описывает изучаемое явление, дать ему однозначное определение и провести четкие границы, которые бы ограничили сферу наших интересов в изучаемой области.

Термин «трудоголизм» используется с 1971 г. [Oates, 1971], наиболее широкое распространение получил в психологии [Ильин, 2011; Golden, 2009], однако его универсального определения выведено не было [Ильин, 2011]. Под трудоголиком, как правило, подразумевается человек, который работает излишне усердно и при этом эмоционально и когнитивно вовлечен в свою работу даже в не рабочее время [Scott, Moore, Miceli, 1997]. Трудоголиков описывают как людей «иррационально привязанных к чрезмерной работе» и «неспособных перенаправить свой интерес» [Machlowitz, 1980].

Говоря о трудоголизме, психологи часто называют следующие его проявления [Scott, Moore, Miceli, 1997]:

- проведение на работе большого количества времени даже при наличии свободы выбора;
- постоянное размышление о работе, нежелание оставлять мысли о ней;
- труд не только на рабочем месте, но и дома, в свободное время.

Большая часть авторов склоняется к выводу о том, что причиной трудоголизма являются внутренние противоречия, психологические проблемы и особенности индивида, от которых последний стремится отвлечься, погружаясь в работу [Robinson, 1998].

Таким образом, трудоголизм можно определить как чрезмерную физическую и умственную вовлеченность в работу, основанную на внутренних психологических мотивах.

Подобное определение позволяет точно указать, какие смежные с трудоголизмом явления отстоят от него, им не являются. Так, усердная работа с целью получения большего финансового вознаграждения или вынужденная задержка на работе по приказу начальства не подпадают под настоящее определение трудоголизма. Подобное разделение на «истинный» и «ложный» или «псевдотрудоголизм» встречаются и в работах психологов [Ильин, 2011].

Все это приводит к выводу о том, что существует некоторое более широкое понятие, которое может объединить в себя как чрезмерный труд по психологическим мотивам, так и тот, причины которого лежат в других областях. Мы предполагаем, что на роль такого термина подходит понятие «переработка».

Термин «переработка», или *overwork/overtime work*, используется в работах, которые пытаются выявить иные, кроме психологических, причины чрезмерного труда. Термин «переработка» является более формальным, часто обозначая простое превышение работающим индивидом некой нормы труда, измеряемой в часах. Так, Л. Голден, исследуя влияние экономических, психологических, социальных и институциональных причин на увеличение числа

часов, затрачиваемых на труд жителями США, использует именно термин *overwork* [Golden, 2009].

Голден также делает важное замечание о природе трудоголизма и его связи с понятием «переработка». По его мнению, трудоголизм, вызванный внутренними проблемами индивида, является лишь одним из видов, составной частью более общего понятия «переработка» [Golden, 2009].

Понятие «сверхзанятость» (*overemployment*) чаще встречается в экономических науках, однако для нашей работы является необходимым обозначить различия в понимании данного термина. Во многих экономических исследованиях в качестве центрального элемента рынка труда наблюдаются ограничения индивидуального выбора часов работы, поскольку предпочтения работников в отношении их часов работы непосредственно не наблюдаются.

Так, сверхзанятость возникает, когда желаемые часы работника (как рабочей силы) превышаются над часами, которые предусмотрены оплатой труда сотрудника. Однако стоит отметить, что сверхзанятость рассматривается экономистами с учетом теоретической модели рынка труда, а также с точки зрения макроэкономических показателей [Golden, Gebreselassie, 2007].

В российской культуре термин *overemployment* переводится как сверхзанятость или чрезмерная занятость, которая используется в рамках таких дисциплин, как менеджмент и экономика труда. Под этим термином понимается «использование трудовых и капитальных ресурсов в большем количестве, чем необходимо при текущем уровне цен»³. Т.е. он относится к макроэкономическим показателям, характеризующим рынок труда всей страны.

Помимо этого, у сверхзанятости могут быть микроэкономические, макроэкономические и институциональные причины, которые, в частности, можно сравнивать по странам. А также уровень сверхзанятости связан с определенным рынком профессий и отрасли в целом, где возможно гибкое суточное расписание или же наоборот завышенная по часам рабочая неделя, где на рабочем месте господствуют ограничения [Golden, Gebreselassie, 2007].

Поэтому в данной работе мы не будем обращаться к термину сверхзанятость, а ключевым понятием нашей работы станут переработки.

Под понятием «переработка» будет пониматься превышение нормы труда, вызванное как внешними, так и внутренними причинами. Определенная таким образом переработка включает в себя трудоголизм, а психологические причины рассматриваются как один из возможных мотивов переработки.

Определение нормы труда

Понятие нормы труда в различных исторических периодах, вероятно, можно косвенно оценить ознакомившись со статистикой по средней длине рабочей недели. Имеющаяся статистика по этому показателю в США красноречиво говорит о том, что длина рабочей недели колебалась в достаточно широких пределах. Так, в начале XIX в. средняя длина рабочей недели в США составляла 70 часов. На протяжении следующих 140 лет этот показатель постепенно снижался, остано-

³ Менеджмент и экономика труда. Новый англо-русский толковый словарь. © ABBYY Software, 2006; © «Экономическая школа», 2006.

вившись на уровне 40 часов в неделю в 1938 г. С этого момента и до 1970-х годов никаких изменений в средней продолжительности рабочей недели не происходило, но затем экономика начала демонстрировать обратный тренд. Продолжительность рабочей недели вновь начала расти, однако, не равномерно для всего населения. Наибольший рост произошел среди высокообразованных, высокооплачиваемых сотрудников среднего и старшего возраста. Голден называет этот процесс поляризацией продолжительности рабочего времени, указывая на то, что разные группы американского общества имеют различные показатели занятости [Golden, 2009].

Обратимся к понятию нормы в современной России. Существует мнение о том, что в XXI веке 40 часов в неделю и 8-часового рабочего дня недостаточно для гармоничного развития и прогресса в экономике. Таким образом, «оказывается необходимым срочно удлинить нормы экстенсивности труда — рабочую неделю и день» [Соловьева, 2013].

Несмотря на то, что трудоголизм часто интерпретируется как аддикция (в некотором роде деструктивное поведение), он является социально одобряемым. Причин тому много: стремление к карьерному росту, стремление к росту материального состояния из-за низкого уровня оплаты труда и т. д. Однако С. В. Соловьева заметила, что современное российское законодательство содержит такие нормы, которые способствуют развитию массового трудоголизма среди работающего населения.

В качестве примеров автор приводит статьи Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым работодатель может устанавливать ненормированный рабочий график, привлекать сотрудника к работе по совместительству, заменять отпуск денежной компенсацией [Соловьева, 2013].

Поподробнее рассмотрим ненормированный рабочий график, который может порождать развитие трудоголизма, основываясь на статье 101 ТК РФ. Соловьева С. В. приводит 5 различий ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы, отмечая те факты, которые не требуются от работодателя:

1. «издания приказа о привлечении сотрудника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
2. получения согласия привлекаемого к такой работе сотрудника;
3. оплаты времени работы сверх нормы;
4. соблюдения определенных временных границ;
5. учета времени, отработанного сотрудником сверх нормы» [Соловьева, 2013: 301].

Особое внимание стоит обратить на то, что работодателю не нужно оплачивать работу сотрудника, если он работает сверх нормы, и это закреплено законодательно, что данные пункты остаются за выбором конкретного работодателя. Второй же парадокс связан с работой по совместительству: в законодательстве нет конкретного закрепления количества работ, которые можно брать сверхурочно, но в то же время закреплено общее количество часов — не более четырех часов в день должно отводиться на работу по совместительству.

Мы уже отметили как минимум два рассогласования между фактическими часами работы и законодательством. С одной стороны, одной из задач трудового законодательства является «достижение баланса интересов работников, рабо-

тодателей и государства» [Соловьева, 2013: 302]. С другой стороны, государство стремится расширить рамки дозволенного работодателям, многие из которых этим пользуются, но в то же время часть которых считает, что нужно пропагандировать вместо трудоголизма здоровое трудолюбие и пресекать переработки [Ильин, 2011].

Проведенный анализ позволяет заключить, что показатель длины рабочей недели существенно меняется с течением времени, влияние на него, кроме всего прочего, могут оказывать представления работников о справедливой, нормальной трудовой нагрузке. Однако эти представления непостоянны. Пример рынка труда США показывает, что желаемый показатель занятости колебался в широких пределах с течением времени, при этом, что примечательно, в некоторые моменты он рос.

Использование работодателями существующих в российском обществе возможностей для превышения установленной законодательством нормы труда также может говорить о готовности некоторых работников трудиться больше нормы. Таким образом, определение того уровня занятости, который человек считает приемлемым, нормальным или желательным является важным шагом при ответе на вопрос о причинах и мотивах переработок.

Социальная трансформация трудовых ценностей: Советская и постсоветская Россия

В Советской России идеологически отрицалось понятие рынка труда на основе тезисов Ленина о том, что в социалистическом государстве граждане работают «на себя» и, таким образом, не могут продавать рабочую силу самим себе [Ленин, 1962]. Декларативная ценность труда как такового получила свое отражение в пропаганде и нормативно-правовой сфере. «Трудоцентристская» ориентация общественных формальных институтов приводила к судебным делам о тунеядстве, а также к неодобрению так называемых «нетрудовых доходов» — получения процентов по вкладам и наследства, лотерейных выигрышей.

Нормативно предписывались сами мотивы труда. «Личное» (собственные интересы, в том числе интересы семьи) противопоставлялось «общественному», а «материальное» (работа ради вознаграждения) — «духовному» (работа ради самореализации), где предпочтение отдавалось последним. Установление зарплатных «потолков» логично вписывало идеологически обоснованное «пренебрежение» материальным в повседневную жизнь советских граждан, а практики из разряда «субботников» воплощали «облагораживающий добровольный» труд. Предполагалось, что на финальных этапах развития общества труд приобретет статус ключевой жизненной потребности [Магун, 1998].

Обобщая, можно сказать, что отсутствие работы в советский период маргинализировало индивида; рабочее место было необходимостью для успешного взаимодействия с социумом. Однако являлись ли «спущенные сверху» нормы и представления реплицируемыми внутри общества?

Первые результаты социологических исследований, проводившихся с 1960-х годов, вторили идеологическим канонам — согласно проведенным опросам, советские люди ставили содержание труда выше заработка [Здравомыслов, Ядов,

Рожин, 1967]. Авторы исследования использовали довольно неочевидные, в некоторой степени косвенные индикаторы, приведшие к завышению аналитиками показателей значимости «нематериальных» аспектов рабочего места.

Это дало начало научной дискуссии. Оппоненты работы ссылались на показатели миграции и текучести рабочей силы, свидетельствовавшие о значимости материального для советского человека [Переведенцев, 1970]. Дальнейшие исследования, иначе прооперационализировавшие концепт, свидетельствуют о расхождении представлений индивидов с декларируемыми государством ценностями. В 70-е, 80-е годы XX века опросы демонстрировали лидерство высокого заработка среди иных видов трудовой мотивации [Магун, 1998].

Начавшийся в 90-е процесс «консолидации трудовой идеологии» [Магун, 1998: 123] существенно видоизменил главенствующую морально-этическую парадигму. Труд начал свою трансформацию из обязанности в право, были сформулированы права на частую собственность и предпринимательство. «Материальный» аспект жизни бывших советских граждан получил легитимность наравне с понятием частных интересов.

Открывшаяся возможность проведения международных и кросс-культурных исследований позволила исследователям сравнить россиян 90-х годов с гражданами других стран мира [Магун, 1998]. Интересно, что порядок важности «на первом месте семья, на втором — работа», стандартный для многих стран, в России охарактеризовался крайне высоким разрывом между семьей и работой — лишь в некоторых странах работе приписывалась еще меньшая важность. В терминальных аспектах самой работы главенствующим по-прежнему остается заработок, еще укрепивший свои позиции с 70-х. Ценности, связанные с возможностью работать меньше и в более комфортных условиях (длительный отпуск, удобный график, отсутствие давления со стороны начальства) получили более высокие ранги, чем в других странах. Одним из немногих аспектов, не противоречащих идеологически главенствующей ранее трудовой морали, — общественная полезность труда, которая имеет значительно более высокий ранг по сравнению с другими обследуемыми странами.

Мониторинг населения России 1980—1990-х годов показал, что многим россиянам близка установка «чем больше платят, тем больше делаю» [Куприянова, Хибовская, 1994], указывающая на ориентацию на социальную справедливость.

При этом факторный анализ, проведенный на данных World Value Survey начала 90-х, продемонстрировал любопытную тенденцию противопоставления респондентами таких параметров работы, как готовность к самоотдаче и ожидание высокого заработка. В. Магун указывает на это как на свидетельство того, что получают распространение модели «неэквивалентного обмена между работником и организацией» [Магун, 1998; с. 141] — как «социоцентрическая», в которой работник готов проявлять инициативу, брать ответственность, при этом не ожидая взамен какой-либо компенсации, так и «эгоцентрическая», где сотрудник стремится максимально сократить трудовые затраты, при этом стремясь к максимальному вознаграждению.

Судя по эмпирическим данным, попадание в ту или иную условную категорию частично связано с уровнем квалификации работников, и, как следствие, с уров-

нем квалифицированности их труда: работники с высоким профессиональным статусом чаще отмечают важность личной ответственности, самореализации в работе, в то время как трудящиеся на неквалифицированных должностях отдают предпочтение вознаграждениям и бонусам.

Формула «больше получать и меньше делать», соответствующая эгоцентрической модели обмена [Магун, 1998], ранее трудно выводимая из опросов по причине ее социальной неодобряемости, может иметь под собой следующие социальные основания:

- низкие зарплаты с одновременно возросшим уровнем притязаний в период 1980—1990-х годов привели к редукции потребностей в самореализации (в концепции Маслоу эти «высшие» потребности неспособны проявиться без удовлетворения т. н. «базовых» потребностей в пище, безопасности [Maslow, 1970]);
- состояние структуры занятости: большая доля тяжелого и однообразного труда, не раскрывающего возможностей для самореализации;
- мифологема «поля чудес», господствующая идея возможности получения «всего и сразу» на фоне резкого изменения строя в пользу капиталистического, расширения возможностей и т. д.

В свою очередь, социоцентрическую модель обмена между работником и работодателем можно проинтерпретировать как часть советского наследия. Действительно, лозунги «труд ради общего блага», «от каждого по способностям, каждому по потребностям» как нельзя лучше передают ориентацию на общественное против личного, духовное против материального. Уточнить и углубить этот образ позволяют данные экспертных опросов начала девяностых — так, в качестве наиболее распространенных качеств русского работника были названы, в том числе, неприязнь к «выскачкам», быстрому карьерному продвижению; низкий уровень личных притязаний, честолюбия; избегание, отторжение индивидуальных форм труда [Шкаратан, 2003].

Представления о работе как о канале общения и социального служения вдобавок к безразличию относительно собственной карьеры сравнительно сильны даже при элиминации гендерного фактора [Магун, 1998].

Помимо прочих черт национальной культуры труда и управления, также можно отметить такие, как:

1. сочетание традиционной «слабости» усердия и самоконтроля с ответственностью и исполнительностью отдельных религиозных и интеллектуальных групп;
2. историческое отсутствие механизмов психологического сдерживания, «принуждения» к труду, приведшее к развитию творческого начала, креативности и готовности к нестандартным решениям;
3. высокие издержки взаимодействия с бюрократическими институтами сделали умение «договориться» с управляющими органами зачастую более ценным, чем компетентность или квалификация;
4. профессиональная универсальность, готовность идти на риск, гибкость российских работников;
5. отсутствие предрасположенности к монотонному, однообразному труду, низкая дисциплинированность;

6. мобилизационные («авральные») черты трудовой культуры и, как следствие, «волновой» ритм работы, при котором крупные задачи выполняются в короткие сроки, при этом в остальное время работа «стоит» [Шкаратан, 2003].

Обобщая результаты рассмотрения отношения к работе в советский и постсоветский периоды, стоит отметить переход, произошедший в нормативно-этической системе регуляции труда. Так, работа превратилась из обязанности, невыполнение которой каралось законом и обществом, в право, дающее каждому возможность решать, работать ли, и если да, то сколько. Яркой иллюстрацией появившегося выбора можно назначить явление дауншифтинга [Лисова, 2008], противоположным же его полюсом — неоплачиваемые переработки.

Сравнительное рассмотрение нормативно-этических систем в различающиеся периоды российской истории показало, что отношение к труду как к социальной миссии может выступать причиной своеобразного «обесценивания» заработной платы — индивид, веря в важность своей работы как таковой или в необходимость помощи коллективу, не рассматривает материальную компенсацию за потраченные усилия как нечто значимое и потому готов к неоплачиваемому труду. Такая «асимметрия» обмена между работником и работодателем может интерпретироваться через советское наследие — 25—30 лет назад никакого «работодателя» идеологически не существовало, на его место вставляли абстрактный «народ» или «коммунистическое будущее» [Магун, 1998].

Методы сбора данных

В качестве данных для решения поставленных задач были использованы 22 полужурналистских интервью с офисными сотрудниками города Москвы. Средняя продолжительность интервью — 40 минут, средний объем — 25 тыс. знаков (с пробелами).

Ключевыми параметрами, которые учитывались при отборе информантов, являются наличие/отсутствие подчиненных и семейный статус.

Должностной статус (наличие/отсутствие подчиненных). Статистика показывает, что в России различным профессионально-должностным группам свойственен разный уровень трудовой нагрузки [Денисова, 2004]. Мы сочли необходимым взять интервью как у информантов, занимающих руководящие, менеджерские позиции, так и у специалистов и служащих. Разница в количестве рабочих часов может свидетельствовать об отличиях в подходах к работе и рабочему времени, интерпретации важности своей работы и т. д.

Семейный статус (факт брака или сожительства, наличие несовершеннолетних детей). Мы полагаем, что факт наличия семьи и детей может значительно изменять установки людей по отношению к трудовой деятельности.

С одной стороны, наличие дома детей, которые требуют постоянного ухода и внимания, может привести к тому, что человек предпочтет находиться на рабочем месте как можно меньшее количество времени. Мы предполагаем, что подобный эффект может наблюдаться как у женщин, так и у мужчин, хотя у последних в меньшей степени.

С другой стороны, наличие семьи и детей может значительно увеличить потребность домохозяйства в стабильном, достаточно высоком уровне дохода, что

может побудить индивида работать усерднее, пытаясь обеспечить устойчивость рабочего места и высокий уровень оплаты труда.

Наконец, семья может стать потенциальным источником проблем и жизненных неурядиц, вызывающих у человека психологический дискомфорт. В результате индивид может начать избегать дискомфорта, задерживаясь на работе [Ильин, 2011].

Также при отборе мы стремились обеспечить половозрастной плюрализм информантов. Особое внимание было уделено необходимости включения в выборку людей, социализация которых проходила в период существования командной экономики. Различия в типичных социальных ролях мужчин и женщин в современном российском обществе также могут оказать влияние на структуру занятости и, в том числе, на феномен переработок.

Что такое переработка?

Перед тем, как перейдем к выявлению непосредственно границы между нормальной продолжительностью рабочего дня и переработкой, обратимся к наиболее важным характеристикам, описывающим понятие «переработка», которые мы сделали на основе интервью. На наш взгляд, можно выделить два блока подходов к восприятию переработки: формальная переработка и переработка в субъективном восприятии офисным работником, т. е. неформальная переработка (см. рис. 1).



Рисунок 1. Представления офисных работников о переработке

Интересно отметить, что после того, когда информантам задавался прямой вопрос о переработке: «Вы лично перерабатываете? Лично для Вас переработка — это когда ...?», они начинали отвечать в категориях дополнительных часов или дополнительных задач, материального вознаграждения, то есть описывать то, что, по мнению офисных сотрудников, нарушается согласно установленному законодательству или не прописано в трудовом договоре. Именно эти характеристики мы выделили в отдельную группу формальной переработки. Когда далее сотрудники

начинали рассуждать о том, что они считают переработкой, на первый план стали выходить не формальные категории, относящиеся к оценке производительности или к рабочему графику, а личные и субъективные восприятия работы, такие как изменение привычного образа жизни и нарушения баланса между работой и личной жизнью, а также психологическая и физическая усталость. Данные характеристики мы отнесли ко второму типу переработки — неформальной. Если говорить о рынке как об объекте социологического исследования, а о рынке труда как об институте, то мы можем использовать терминологию формальных и неформальных институциональных ограничений [Радаев, 1999]. Так, мы решили использовать терминологию формальных и неформальных переработок. Далее опишем более подробно два типа переработки: формальный и неформальный.

Формальная переработка

Переработка может определяться информантом как работа **сверх положенного времени**, то есть просто отработка лишних часов вне зависимости от места работы и поставленных задач.

«Рабочий день не даром регламентируется стандартно, там в определенное время. То есть у нас стандартный офисный вариант с 9 до 6. Все, что после 18:00, это считается переработкой». [Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]

При этом интересно заметить, что информантка, которая работает ведущим специалистом в 75 лет, отмечала, что переработка может быть связана только со временем.

«Переработка — это только по времени. Только лишь. <...> Переработка — это за пределами 8-часового рабочего дня». [Валентина, 45, главный специалист службы технического обеспечения, замужем, двое детей]

Если речь заходит о выполнении большего числа задач, то в таком случае речь идет не о переработке, а об интенсивности работы.

«Нет-нет, это не переработка, это интенсивность работы. Я не думаю, что это вообще где-то считается переработкой». [Валентина, 45, главный специалист службы технического обеспечения, замужем, двое детей]

Таким образом, переработка — это **дополнительная работа**, которая не входит в основные обязанности. Эта работа заключается в выполнении обязанностей, которые зачастую не прописаны в трудовом договоре, а также тех обязанностей, которые могут относиться к другому сотруднику.

«Переработка — это когда дополнительные обязанности какие-то надо сделать. То, что в твои обязанности не входит по трудовому договору». [Светлана, 34, менеджер в сфере недвижимости, замужем, есть несовершеннолетний ребенок дошкольного возраста]

Информанты ассоциировали понятие переработки с **материальной компонентой**. Офисные сотрудники отмечали, что если за какой-то избыточный труд, за проявление больших усилий, за отработку лишних часов они не получают материального вознаграждения, то это нужно считать переработкой.

«<...> ты тратишь свое время, но ничего за это не получаешь». [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой]

Один из информантов отмечал, что если ему оплачивается то, что он делает по выходным, то, чем он занимается в свободное от работы время, то тогда вообще переработки не существует, ведь после выплаты денежного вознаграждения такой вид деятельности превращается в обычную работу. На наш взгляд, это можно объяснять тем, что «в условиях жесткой конкуренции и безработицы принятый на таких условиях трудится с полной отдачей, на какую он способен — сверхурочно, жертвует выходными днями» [Денисова, 2004: 103].

«Если это оплачивается для меня, то это просто никакой переработки для меня нет. <...> Вот даже вчера, скажем, я же делал какую-то работу дома, допоздна, часов до 12, но я понимаю, что мне определенные образом это компенсируется». [Антон, 22, менеджер курирования культурных учреждений, не женат (есть девушка), детей нет]

Однако, действительно ли существуют только формальные характеристики переработки? Сами информанты, рассуждая на тему переработок, пришли к выводу, что нет. Нельзя оставлять без внимания и личностные характеристики информантов и их восприятие баланса между личной жизнью и работой, то есть их субъективное восприятие.

Неформальная переработка

Совершенно иной подход к определению понятия переработка заключается в том, что данное явление ассоциируется у информантов с какими-то **личными лишениями и недугами**. Например, информанты говорили о том, что переработка начинается тогда, когда становится трудно и тяжело морально и физически работать: появляется усталость, нервозность. Некоторые авторы отмечают, что процесс превращения российской экономики в экономику рыночного типа должно сопровождаться адаптацией основной массы работников к новым изменяющимся институциональным условиям, одним из которых является совмещение нескольких работ и сверхурочные часы, однако зачастую это сопровождается большой долей тех, кто испытывает усталость и стресс [Магун, Гимпельсон, 1993].

«Переработка — это когда человек работает больше, чем положено, вкладывает в свою работу больше сил, чем по идее должен был бы, то есть у него недосып, вечный стресс, усталость». [Евгения, 24, занимается организацией маркетинговых исследований, не замужем, детей нет]

Работа в таком случае может даже **не приносить удовольствие**, это может проявляться по причинам **нехватки свободного времени**, когда начинают страдать дела, которые планируются во вне рабочее время, например, спорт, встречи с друзьями и т. д. То есть переработкой можно также считать и то явление, когда у сотрудника исчезает личная жизнь, когда в дихотомии работа — личная жизнь побеждает не баланс, а на первое место выходит работа.

«Переработка — это ошутимое изменение образа жизни в пользу какой-то компании, не по чуть-чуть, а именно ошутимо. То есть когда у тебя нет личной жизни, свободного времени». [Оксана, 29, руководитель проекта по внедрению информационных систем, не замужем, детей нет]

Также переработка ассоциируется у офисных работников с **выполнением работы во вне рабочее время, когда уже не настроен на работу**. Информанты связывают это с проявлением каких-то психологических особенностей: находясь

дома, человек начинает думать о том, какими домашними делами он сейчас займется — будет смотреть телевизор или будет сидеть в интернете. А настроиться на работу в домашних условиях требует больших усилий, поэтому это можно считать переработкой.

«Это тоже будет переработка, потому что я дома, все, я настроился на то, что я ничего не делаю». [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой]

«<...> просто потому что я уже пришел домой и приготовился отдыхать. И если меня просят в этот же день приехать на работу или сесть удаленно что-то сделать, то это переработка просто потому, что я уже не настроен на работу». [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой]

При этом некоторые сравнивают работу, которую необходимо выполнить дома, со школьным этапом жизни, когда учителя давали задание на дом. То есть на работе, как и в школе, тебе что-то дали на дом, ты можешь прийти на следующий день на работу с невыполненным, где, скорее всего, последуют какие-то санкции за это, как и в школе, где учителя собирали задания и выставляли оценки. Таким образом, переработка в данном случае выступает как **«дополнительное домашнее задание»** [Илья, 23, специалист в департаменте продаж, не женат, детей нет]. Некоторые информанты не называли это домашним заданием, но тем не менее, описывали переработку, когда после окончания рабочего дня человек продолжает заниматься работой дома.

Понятие переработки офисные сотрудники зачастую сами делили на вынужденное и добровольное, то есть иногда они не могли принять другого решения и по приказу начальства должны были работать больше. Иногда это являлось добровольным сигналом показать начальству о лучшем выполнении своих обязанностей. Однако это связано непосредственно с типологией мотиваций переработок, поэтому в данной части работы мы на этом подробно останавливаться не будем.

Кроме того, опираясь на ответы информантов, можно выделить два других типа переработки, основанных на том, как принимается решение — перерабатывать или нет. Данные два типа мы назвали как: вынужденная переработка, когда сотрудник перерабатывает не из своих личных интересов, а из-за каких-то внешних факторов, и, напротив, добровольная переработка, когда у сотрудника есть какая-то личная мотивация и желание задержаться на работе. Данная типологизация была составлена нами по аналогии вынужденного и добровольного механизмов социальной адаптации. Добровольная адаптация предполагает непротиворечие сложившейся ценностной системы новым действиям, которые предлагает социальная среда, в то время как вынужденная адаптация имеет место тогда, когда методы преобразования окружающей среды не соответствуют представлениям индивида [Шабанова, 1995].

Вынужденная переработка

Переработка — это когда человек **вынужден работать больше официально положенного времени** из-за внешних обстоятельств и не может на это никак повлиять. То есть работник вынужден заниматься рабочими делами либо в офисе,

либо дома, при этом, он не принимает решение о том, работать ему или нет, он просто выполняет поставленные задачи.

«Работа бюрократическая, иногда приходится там ждать результата». [Илья, 23, специалист в департаменте продаж, не женат, детей нет]

Это может быть связано с организацией, в которой работает информант, например, из-за бюрократических процедур сотрудник понимает, что некоторые операции невозможно выполнить за короткий промежуток времени, в связи с чем он остается ждать, например, важного письма или звонка, поскольку понимает, что от этого может зависеть выполнение поставленной начальством задачи.

Добровольная переработка

Тем не менее, некоторые информанты связывали понятие переработки именно с выполнением дополнительных задач. То есть можно сформулировать данную идею в общем тезисе, что переработка — это когда человек **добровольно выполняет больше задач**, чем другие за то же количество часов, то есть здесь можно говорить о более интенсивном труде офисных сотрудников. Один из информантов, начальник отдела, описывал это так: начальство должно видеть и понимать, какой сотрудник должен получить премию в текущем периоде, а какой нет. Далее встает проблема, как определить такого сотрудника, и в таком случае сигналом могут выступать именно количество выполненных задач. Начальник знает, что у всех сотрудников было 40 часов в неделю на выполнение определенного вида операций, но кто-то мог выполнить в 2 раза больше задач, чем другой, поэтому данное явление можно назвать переработкой.

«Если мы говорим про переработку, и я вижу, что человек успевает кучу задач сделать: и это сделал, и то, то есть видно, что у него задач больше, чем у другого сотрудника, а время было одинаковое у обоих, то этот человек переработал». [Владимир, 22, начальник отдела информации, не женат, детей нет]

«Переработка — это когда он выполняет то, что он должен был делать (то есть минимум для своей зарплаты), а он делает в 2 раза, например, больше». [Владимир, 22, начальник отдела информации, не женат, детей нет]

Представления офисных работников о нормальной продолжительности рабочего дня

Говоря о границах нормальной продолжительности рабочего дня, мы должны ставить сразу несколько ограничений. Во-первых, ввиду того, что мы проводим качественное исследование, и выборка у нас не репрезентативная, то говорить о том, что это единая «схема» определения нормальной продолжительности рабочего дня, нельзя, поскольку у нас представлен только определенный набор профессий. Во-вторых, как выяснилось в ходе проведения интервью, существуют различия между нормальным режимом рабочего дня в организациях постфордистского типа, где в основном идет работа над проектами, и в организациях, где сотрудники занимаются монотонным трудом. При этом сотрудники, занятые в постфордистских организациях, в нашей выборке преимущественно более молодого возраста, нежели те, кто занимается рутинным трудом. В-третьих, существуют индивидуальные установки офисных работников, которые не могут быть унифицированы в единую модель.

Далее попытаемся дать наиболее общую характеристику нормальной продолжительности рабочего дня в организациях с командным типом задач.

Сами информанты признаются, что для них работа более 40 часов в неделю, как положено по законодательству, является нормой. Например, в консалтинговых фирмах существует неформальная норма, согласно которой вместо нормированного стандартного графика в компаниях данного типа существует ненормированный рабочий день. Действительно, «в настоящее время ситуация коренным образом изменилась: четко определенного рабочего дня фактически нет; сверхурочные и работа в выходные дни зачастую являются не исключением, а нормой; уход в отпуск может обернуться увольнением» [Денисова, 2004: 100].

«Когда тебе дают проект, тебе доверяют значительно большее, чем просто операционную работу, и, соответственно, на это ты должен времени потратить больше. Но у тебя в голове не должно возникать слово «переработка», просто потому что это проект. Ну, это я так воспринимаю. Я воспринимаю проект как консалтинговую работу, а консалтинговая работа предполагает ненормированный график, даже если по трудовому договору у тебя прописано, что ты работаешь с 9:00 до 17:00. Это чистая формальность, вот эти договоры, с самого начала. Особенно в таких компаниях, которые занимаются проектной деятельностью». [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой]

Описанная выше ситуация может быть рассмотрена через призму социально одобряемого поведения. В консалтинге принято посвящать себя проекту, вне зависимости от того, какого ты возраста или пола. В частности, Никита, как молодой сотрудник добровольно задерживается на работе, потому что хочет развиваться в данной сфере, хочет не подвести команду, то есть для него лично эта «работа» является желательной и добровольной.

Другой важный аспект, о котором стоит упомянуть в рамках продолжительности рабочего дня, это эффективность. Зачастую в проектных работах важным аспектом являются креативность, творческий процесс, которые просто не могут быть «сужены» до временных рамок. Сотрудники говорили о том, что творческий процесс может происходить и вне офиса, и в таком случае понятие рабочего времени размывается. Тогда мы не можем провести границу между продолжительностью рабочего времени и переработкой, потому что это выступает единым целым: сотрудник может вне зависимости от места, времени, условий совмещать работу и личную жизнь.

«Когда я беру проект, фактически этот проект начинает жить со мной в моей голове вне зависимости от того, где я нахожусь». [Оксана, 29, руководитель проекта по внедрению информационных систем, не замужем, детей нет]

Нормальная длительность рабочего дня, по мнению некоторых сотрудников постфордистских организаций, не измеряется в часах. Это говорит нам о том, что необходимо выделить какой-то иной критерий для определения нормальной продолжительности рабочего дня. Таким критерием может выступать дедлайн по работе и результат. То есть для таких сотрудников важно распределить время так, чтобы успеть сдать проект вовремя и при этом не пострадало его качество.

«Я очень часто занимаюсь рабочими делами за пределами рабочего времени, потому что для меня важен именно результат. Я это связываю с тем, что именно работа

такая». [Оксана, 29, руководитель проекта по внедрению информационных систем, не замужем, детей нет]

Сейчас очень сильно стираются границы между офисом, домом и какими-то местами, для моего руководства важно, чтобы я в целом справлялась. Абсолютно точно я проверяю рабочую почту в нерабочее время». [Оксана, 29, руководитель проекта по внедрению информационных систем, не замужем, детей нет]

Стоит также упомянуть и другую особенность, которая связана с затрачиваемой энергией и силами на работе. Для молодых сотрудников до тридцати лет это считается неформальной нормой зарекомендовать себя, задержаться на работе, выполнить дополнительную задачу. Это может характеризовать как сотрудников постфордистских организаций, так и тех, кто занимается рутинной работой. Цитаты, приведенные выше, говорят о том, что для молодых сотрудников переработка может выступать сигналом его личностных установок и ценностных приоритетов в жизни. В то же время информанты более старшего возраста скорее наоборот старались либо избегать лишних задержек на работе, либо просто считали это неправильным работать больше, то есть эта переработка для старшего поколения выходит за границы нормы. Например, одна из информанток, занимающая должность заместителя директора, отмечала, что по молодости она часто задерживалась на работе, ведь было «не удобно» отказать начальству. А далее с возрастом она стала от этого отказываться, поскольку все же энергичность и готовность посвящать себя построению карьеры более свойственна молодым людям.

Когда речь заходит о тех, кто занимается рутинной работой, то ситуация с границами между нормальной продолжительностью рабочего дня и переработкой сильно меняется. Информанты отмечали, что для них есть четкое разделение на работу и переработку, на работу и не работу. Одно из пояснений этого тезиса заключается в том, что будние дни — это для таких сотрудников работа, в то время как выходные дни не должны быть задействованы работой.

«Для меня работа — это с понедельника по пятницу с 9 до 6, суббота-воскресенье — это у меня выходной день, семья». [Светлана, 34, менеджер в сфере недвижимости, замужем, есть несовершеннолетний ребёнок дошкольного возраста]

Некоторые отмечали, что выключают мобильные телефоны и почту, когда едут в отпуск или просто в выходные. Также сотрудники сами проводят себе границу между рабочим временем и нерабочим, например, после окончания рабочего дня, не отвечая на телефонные звонки. Однако стоит отметить, что зачастую, если сотрудники все же начинают перерабатывать, задерживаться на работе и отвечать на звонки в свободное время, то они переходят через границу нормальной продолжительности рабочего дня и начинают перерабатывать, при этом переработка в данном случае будет скорее носить вынужденный характер, ввиду того, что попросил начальник или нужно не подвести коллегу, что сильно отличается от сотрудников постфордистских организаций.

Тем не менее, сотрудники, занятые решением монотонных задач, высказываются и о том, что фиксированные рамки для рабочего дня нужны, чтобы была возможность коммуницировать с другими отделами, поставщиками, клиентами. Должны быть часы, в которые все совершенно точно будут находиться в офисе, в которые можно о чем-то договориться, созвониться.

«Потому что опять-таки, руководствуясь работой менеджеров, продавцов, люди получают заказы от клиентов, каким-то образом сначала их просматривают, формируют, отправляют, как-то решают процесс согласования, и укороченного вот этого дня, я просто боюсь, что им бы не хватило, потому что привыкли, и работа вот такая».
[Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]

Сотрудники сами зачастую в интервью употребляли слово норма, описывая 8-часовой рабочий день, отмечая при этом, что это сложившая привычка так работать, которая выступает мощным ограничителем и препятствием к эффективности. Такое мнение можно встретить у представителей постфордистских организаций, которые считают, что для работников рутинного труда основным маркером для определения границы служит категория часов, поскольку это обусловлено видом задач. Действительно, сотрудники, которые занимаются выполнением монотонных задач, сами зачастую ставят четкое различие рабочего и нерабочего времени.

При этом, как признаются сами сотрудники, иногда даже если не остается работы, которую необходимо сделать в течение рабочего дня, они все равно остаются на рабочем месте, потому что если сказано, что рабочий день составляет 8 часов, то его нужно отработать.

«Сидеть 8 часов на работе, даже если работы нет,— это нормально. Работа же не сдельная, а по окладам, так что справедливо получать оплату, если «отработал все часы». [Валентина, 75, ведущий специалист, вдова, двое взрослых детей, которые живут отдельно]

Граница может наступать и по физиологическим причинам, так, например, один из информантов полагает, что граница между переработкой и нормальной продолжительностью рабочего дня наступает *«с момента наступления рассеянности. Когда человек уже не может безошибочно делать работу, вот в тот момент и нужно прекращать»* [Илья, 23, специалист в департаменте продаж, не женат, детей нет]. Таким образом, сотрудник может даже не отработать необходимое количество часов, переутомиться ранее, тогда как раз он должен прекратить работать либо начать перерабатывать, что является субъективным восприятием переработки.

Существует и иное мнение, согласно которому нет границы между работой и «не работой». Информант ссылается на то, что человек сам принимает решение относительно графика своей работы. Если его что-либо не устраивает, то надо искать другую работу, если же человека устраивает работать 5 дней в неделю и еще по выходным дням, если он удовлетворен зарплатой, коллективом и так далее, то это добровольное решение о стиле жизни, а не о переработке, поэтому речи о границе между переработкой и нормальной продолжительностью рабочего дня идти не может, поскольку вся эта работа является нормой для человека.

«А если я, например, конкретно работаю по такому графику, согласен на такие-то и такие-то лишения и работать еще после основного рабочего времени и в выходные дни, значит, я понимал, на что я иду, значит, нашел какие-то плюсы, значит, меня устраивает моя заработная плата, меня устраивает коллектив, меня устраивает учреждение, в котором я работаю, и в принципе тут не успеваешь остыть от всего этого». [Антон, 22, менеджер курирования культурных учреждений, не женат (есть девушка), детей нет]

В ходе проведения интервью нам удалось выявить несколько неформальных норм, которые связаны с типом занятости человека, с его профессиональной тра-

екторией. Например, в сфере консалтинга переработка — неформальная норма, это особая черта проектной работы, при этом о возможности переработки заранее предупреждают при приеме на работу. Более того, это может быть характерно даже для рутинной работы в государственных структурах. Один из информантов говорил о том, что при приеме на работу сразу ставилось условие о готовности работать по выходным и во внерабочее время, однако эти виды работ будут компенсироваться.

«Вот в «Сибур» я пробовался, они сразу предупреждали, что будет переработка. Они сразу говорят на собеседовании: «Ну Вы же понимаете, что то, что прописано, — это формальность, будет обязательно переработка, какая-то бумажная волокита, например, подготовка документов тоже занимает дополнительное время, которое не входит в основное время работы». [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой]

«Когда меня брали на работу, я проходила собеседование, и меня предупреждали, что я должна понимать, что это будет не 40 часов». [Евгения, 24, занимается организацией маркетинговых исследований, не замужем, детей нет]

Несколько информантов приводили в пример секретарей как профессию, для которой переработка и задержка на работе является нормальным явлением. Это связано с тем, что секретарю необходимо дожидаться начальства для подписания каких-либо документов, а совещания у начальников могут заканчиваться гораздо позже, чем в прописанное в трудовом договоре время окончания рабочего дня.

«Потому что руководитель приезжает позже, допустим, он уезжает на какие-то встречи, и она обязана сидеть, ждать до тех пор, пока он не появится в офисе и не скажет, что все, можешь езжать домой». [Светлана, 34, менеджер в сфере недвижимости, замужем, есть несовершеннолетний ребёнок дошкольного возраста]

Кроме того, стоит выделить несколько отдельных ситуаций, которые могут интерпретироваться как норма и как переработка в понимании информантов. Почти все ситуации вызвали неоднозначную реакцию у информантов, поэтому это может выступать сигналом того, что определенные личностные типы и установки информантов могут быть связаны с тем или иным поведением, которое свойственно сотруднику. Также данный анализ позволяет сделать выводы о границах между нормальной продолжительностью рабочего дня и «ненормальной», то есть переработкой.

В первом кейсе офисные сотрудники разделяли два типа ситуаций: когда необходимо просто давать совет по телефону во внерабочее время и когда необходимо выполнить по просьбе какую-то работу.

Сотрудники постфордистских организаций понимают, что поскольку они работают с людьми, то специфика работы заключается в том, чтобы всегда быть на связи, таким образом они поддерживали точку зрения, что звонки с советом во внерабочее время нельзя назвать переработкой, так как это не отнимает ни сил, ни времени. Сотрудники, занимающиеся рутинной работой, тоже с этой позицией соглашались.

«Нет, я не считаю, что это переработка. Это когда ты занимаешь какую-то должность и владеешь какой-то информацией. Если ты кому-то понадобился, если мне, например, директор позвонит и скажет: «Слушайте, перезвоните, пожалуйста, через 2 часа, когда

рабочий день начнется». Ну, это тоже неправильно. Тебе звонит руководство. Мало ли что может случиться». [Владимир, 22, начальник отдела информации, не женат, детей нет]

Но стоит также отметить, что те сотрудники, которые считают это переработкой, просто не берут трубку во внерабочее время или же отключают телефон. Напротив, сотрудники постфордистских организаций проверяют почту даже в нерабочее время вне зависимости от дня недели, а также отпуск это или нет.

Если же раздается звонок во внерабочее время с просьбой выполнить какое-то поручение, то тогда, по мнению информантов, это можно уже считать переработкой. Во-первых, дома ты не настроен на то, чтобы заниматься и погружаться в рабочие дела, во-вторых, даже если нужно что-то доделать из-за своей же ошибки, то лишняя работа дома — это переработка. При этом, важную роль здесь играет именно место, где находится сотрудник, которому позвонили. Если дома — то скорее это будет являться переработкой, если в офисе — то нет. Некоторые информанты все же даже эту ситуацию не считают переработкой — если ты на работе «чай гонял» и «сидел в ВК», то тогда данный вид деятельности во внерабочее время нельзя будет назвать переработкой.

Однако опять же стоит оговориться, что зачастую ключевую роль в данных аспектах играет психология человека, его исполнительность, его добропорядочность.

«Исполнение моих должностных обязанностей — ну, отчасти может быть, хотя в моих должностных обязанностях не оговорено, что мне будут звонить после моего рабочего времени. Но, наверное, опять, зная меня, бывают такие моменты, и по выходным, к сожалению». [Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]

Сотрудники обоих типов организаций и постановок задач полагают, что если начальник просит задержаться и выполнить какое-то задание, то это свидетельствует о каких-то его ошибках, за которые приходится «отдуваться» работнику. При этом, это можно назвать переработкой, если за эту работу сверх графика человек ничего не получит взамен («иногда даже спасибо не скажут» [Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]). То есть данный тип ситуации относится скорее к вынужденной переработке, которую нельзя назвать нормой.

С другой стороны, все же работники не всегда воспринимают такую просьбу как переработку, поскольку существуют дружеские отношения с начальством, и неформальные отношения не позволяют сказать «нет», тем самым соглашаясь на переработку охотнее.

Третий кейс служит индикатором того, что нерациональное личное распределение времени не может быть названо переработкой: «На завтра у Вас назначен дедлайн по работе, о котором Вы знали за месяц. Но оставили все на последний день и вынуждены задержаться на работе».

Данный вид деятельности нельзя назвать переработкой, поскольку ответственность за данную ситуацию полностью несет сотрудник, который был осведомлен о дедлайне заранее, но «дотянул до последнего» (этот кейс рассматривается в ситуации рутины работы и индивидуальной постановки задачи).

Например, в командной работе «появление необходимости задержаться на работе — это оплошность команды, которая работает над проектом» [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой], поскольку ответственность в данном случае распределяется на всю команду,

то и довести проект до идеальной сдачи должна вся команда, в связи с чем информант не называет это переработкой.

«Тебе дают проект, и ты над ним трудишься, основное твое время уйдет, дополнительное время уйдет — это неважно, это проект». [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой]

Наконец, последний кейс, также связанный с личным распределением времени на работе звучал так: «Вы не успели за день выполнить поставленную задачу и вынуждены задержаться на работе».

С одной стороны, по мнению информантов, когда рабочий день официально уже закончен, то формально это можно назвать переработкой.

«Потом уже со временем я поняла, что это мое личное время, это никоим образом не учитывается, не оплачивается, никак. Скажем так, в лучшем случае тебе спасибо скажут, и то не всегда. Поэтому сейчас очень дозировано. Если это надо генеральному директору, то да. Если всем остальным, и если я уже уйду, то извинюсь. Либо буквально не больше 20 минут позволю себе задержаться». [Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]

Однако информанты предлагали в основном объяснения тому, почему данный кейс все же не следует считать переработкой.

Во-первых, важную роль играет интерес к работе, увлеченность ею и ответственность перед начальством и коллегами. Если это присутствует, то тогда нельзя считать это переработкой.

«Чисто с человеческой точки зрения, человека, который заинтересован в этой работе, заинтересован непосредственно в задаче, которую он сейчас решает, это не переработка». [Никита, 21, стажер (консалтинг в сфере логистики), не женат, детей нет, живет с девушкой]

«Пятница, вечер. У него есть свое личное поручение, за которое он ответственный, его начальник назначил ответственным, и в понедельник в 10 утра именно он должен предоставить информацию. Именно он забирает эту работу на выходные, если он не успел, да, и он заинтересован в том, чтобы не пододвигать срок, чтобы не звонить в департамент, он берет это на выходные и доделывает это в выходные либо просто задерживается на час-два после работы и доделывает это здесь». [Антон, 22, менеджер курирования культурных учреждений, не женат (есть девушка), детей нет]

Другим объяснением данного явления является компенсация дополнительных часов работы в дальнейшем, которая может выражаться в возможности прийти позже на работу или уйти раньше домой.

Иной взгляд заключается в том, что если задерживаешься по той причине, что не занимался работой в рабочее время, а «проболтал с кем-то», занимался личными делами, то это уже проблема самого сотрудника, которую он должен сам решить.

«Если ты остаешься в офисе по каким-то своим нюансам, ты что-то не закончила, не успела, не доделала, я считаю, что это мой косяк, моя проблема, и это не входит в понятие переработка». [Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]

Другое объяснение может быть связано с личными интересами и представлениями о том, как комфортнее работать, то есть, возможно, в тишине, после

окончания рабочего дня проще сосредоточиться или наоборот обдумать какие-то творческие идеи.

*«Мне, например, если честно, проще вечером, после, когда все сотрудники уже уходят, пойти и там, не знаю, к ***, сесть и какие-то стратегические задачи обсудить, покреативить. Но это не переработка». [Владимир, 22, начальник отдела информации, не женат, детей нет]*

Заслуживает внимания и другой кейс, который отличался от всех других информантов тем, что сотрудник, выполняющий рутинную монотонную работу в будние дни, настаивал на том, что переработок не существует, хотя он выполняет работу и в офисе по окончании рабочего дня, и дома по будням, и в выходные. Информант объясняет это тем, что каждый человек по-разному понимает, что такое для него работа. Для Антона, работа — это прежде всего интерес: если ты увлечен своим делом, то ты будешь готов работать в любое время суток. Но, при этом есть важное ограничение: это не будет переработкой, если тебе за это платят. Наверное, в данном случае можно говорить о том, что ввиду установок человека и его психологических качеств работа без выходных может считаться нормой, однако, это скорее исключение, нежели чем правило.

Идеальная продолжительность рабочего дня

Отвечая на вопросы о продолжительности рабочего дня, офисные сотрудники зачастую говорили: «Я бы хотел, чтобы...», «Вот в идеале было бы неплохо...». То есть у многих было четкое 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.

Во-первых, 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.

«Лично для меня, наверное, стационарный. Стационарный — часов 6. А рабочий день, который не привязан к месту, то есть можно дома что-то сделать и т. п., ну, наверное, часов даже 9». [Илья, 23, специалист в департаменте продаж, не женат, детей нет]

Объяснить данный феномен можно, например, через призму эффективности работы. Говоря о переработках, офисные работники ассоциируют их с усталостью и переутомлением, а также с ситуациями, когда на этой почве могут допускаться ошибки, поскольку рассеивается внимание. Таким образом, в офисе лучше работать меньшее количество часов, поскольку там труднее долго концентрироваться на каком-то определенном типе задач (что характерно для рутинной работы), в то время как дома есть возможность отдохнуть и отвлечься на что-то иное, пусть и потратив большее количество часов.

«Ну, потому что для меня длительная концентрация — достаточно сложный момент. Поэтому я часов 6 могу на одном месте делать что-то <...> Чтобы в более сжатый временной промежуток больше всего происходило». [Илья, 23, специалист в департаменте продаж, не женат, детей нет]

Однако сотрудники говорят о том, что должны существовать некоторые временные рамки, т. е. должен быть обязательный минимум часов, которые нужно провести в офисе, так как это повышает продуктивность и дисциплинирует.

Во-вторых, говоря о комфортной продолжительности рабочего дня, женщины, у которых есть дети, предлагали идеальную формулу соблюдения баланса между работой и личной жизнью. Для женщин с детьми гораздо удобнее работать в первой половине дня, пока ребенок в это время находится в детском саду или школе, а во второй половине дня проводить время с ребенком. Это можно объяснить тем, что у работающих женщин существует «ролевой конфликт», «двойная нагрузка», когда они пытаются одновременно выполнять профессиональные и внутрисемейные роли [Алешина, Лекторская, 1989]. Чтобы избавиться от этого стресса, нужен другой график работы, однако, как отмечали сами информанты, такой работой на данный момент времени является только работа как раз в детском саду или школе.

«Вообще идеальным я всегда считала время для работы — полдня, да и не только я. Тогда было бы по жизни все просто изумительно». [Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]

В-третьих, идеальная продолжительность рабочего дня может быть тесно связана с интенсивностью работы, однако для разных профессий и разных должностей она будет варьироваться. Тем не менее, общее желание информантов было связано с тем, что необходимо в более сжатые временные сроки выполнить необходимый спектр задач, а далее быть свободным, при этом желательно, чтобы задачи не появлялись спонтанно, особенно под конец дня. Некоторые офисные сотрудники говорили, что когда рабочий день приближается к 18:00, начальство или кто-то другой обязательно «спускает» на сотрудника новые задачи. Иногда эта задача обязательна для выполнения, и тогда переработка неизбежна, а иногда перед сотрудником встает выбор: оставить выполнение поручения до завтра или выполнить сегодня. В идеальном рабочем дне таких ситуаций быть не должно.

«Конечно, если это позволительно по отношению к генеральному директору, то я больше была бы заинтересована в том, если бы я выполнила назначенный объем работы, фронт работы, а не вдруг спонтанно появившийся. Как-то сидеть и ничего не делать, от этого устаешь больше». [Наталья, 45, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребенок]

В-четвертых, если говорить не об общей продолжительности всего рабочего дня, а о его начале, то некоторые высказывались в пользу того, что лучше «раньше начать и раньше закончить». Это обусловлено во многом тем, что люди хотят проводить время с семьей и с друзьями.

«Лучше начинать работать ранним утром, так как тогда можно раньше уехать домой, заняться хозяйством, детьми, своими личными делами, «чтобы больше времени осталось на вечер». [Илья, 23, специалист в департаменте продаж, не женат, детей нет]

Однако не все высказывались за то, чтобы начинать работать рано утром. Это связано с тем, что кому-то нужно отвезти ребенка в детский сад, а для кого-то вставать в 6 утра — очень рано, что даже по мнению самих информантов являлось делом привычки, но, тем не менее, изменять они бы это не хотели.

Поэтому, в-пятых, можно выдвинуть общую рекомендацию. У сотрудников должно быть наличие возможности приходить на работу в то время, в которое удобнее

человеку, поскольку нужно работать в часы максимальной эффективности, а они у всех разные. Каждый человек индивидуален, и если корпоративная культура и тип организации, в которой работает сотрудник, позволяют ему работать в наиболее комфортное для него время, то это может как повысить эффективность сотрудника, так и улучшить его баланс между работой и личной жизнью. Например, в постфордистских организациях сотрудники жаловались на то, что жесткие рамки убивают креативность, которая так сильно необходима при проектных видах работы. Поэтому сотрудники предлагали, что если 8 часов — это слишком много для работы в офисе, и в то же время эффективность сотрудника высокая, и он успевает все сделать быстрее, то рациональнее оставшееся время переложить формально на домашнюю работу. Если же говорить о рутинном и монотонном труде офисных сотрудников, то зачастую всегда должен быть кто-то, кто вне зависимости от комфортных часов работы должен присутствовать в офисе, это вызвано необходимостью общения с клиентами, поставщиками и контрагентами.

Информанты делились своими пожеланиями относительно продолжительности рабочего времени, и в основном речь шла о 6—7 часах, плюс 1 час на обед. По мнению информантов, за такой рабочий день можно успеть выполнить все задачи, и не будет оставаться свободного времени, которое тратится впустую.

В то же время, некоторые информанты сочли график работы, который сложился на данный момент (рабочий день 9 часов, где 8 часов — реальное время работы, и 1 час — перерыв на обед), вполне комфортным. Информанты объясняли это тем, что они привыкли уже так работать: им будет трудно перестроиться — тогда пришлось бы выполнять какие-то задачи в более экстренном и быстром режиме, что может повлечь за собой ошибки, или же это связано с личными психологическими характеристиками информанта.

Однако необходимо сделать ограничение, что многие из тех рекомендаций, которые давали офисные сотрудники, очень трудно реализовать в реальной жизни. Это обусловлено тем, что существуют различия между видами работ и операций, которые совершает тот или иной сотрудник, есть ли у него подчиненные или нет. И возможно, что устоявшаяся продолжительность рабочего дня (т. е. формальная норма по законодательству) должна такой и остаться.

Тем не менее, важным условием является соблюдение баланса между личной и профессиональной жизнью (*work-life balance*), то есть нормальная продолжительность рабочего дня (профессиональной деятельности) не должна вступать в конфликт с другими сферами жизни, как семья, дружба, здоровый образ жизни, социальная активность и так далее [Wiese, 2015].

Заключение

Подводя итог, можно сказать, 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, увлеченности и желании развиваться. 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 ролевой конфликт «жена/мать — профессионал» наиболее характерен.

Важно отметить, что в ходе сбора эмпирических данных нами был недостаточно полно освещен сюжет, который, по нашему мнению, может представлять исследовательскую ценность: нормативные предписания, касающиеся того, для каких категорий индивидов переработка является практикой одобряемой, а для каких считается неадекватной. В одном из интервью было обозначено, что для людей старше сорока лет перерабатывать — «некрасиво», в то время как для молодых работников это является нормой, объясняется их «природой». На наш взгляд, интернализированные представления о допустимых и недопустимых рабочих практиках для индивидов разного возраста, пола, семейного положения — это то, что было упущено в проведенном качественном анализе; сбор и анализ эмпирических данных, фокусирующийся на этой проблеме, сделал бы понимание социального феномена переработок более полным. Таким образом, это подтверждает то, что данное исследование может быть продолжено в поиске большего числа смыслов, вкладываемых в понятие нормы труда и переработки.

Список литературы (References)

Алешина Ю. Е., Лекторская Е. В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1983. № 5. С. 80—88. [Aleshina Yu.E., Lektorskaya E.V. (1983) Role conflict of a working woman. *Voprosy psikhologii [Questions of Psychology]*. No 5. P. 80—88. (In Russ.)].

Денисова Ю. С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 100—107. [Denisova Yu.S. (2004) Labor overload as a trend in the work process. *Sociological Studies*. No 5. P. 100—107. (In Russ.)].

Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб. : Питер, 2011. [Ilyin E.P. (2011) Work and personality. Workaholism, perfectionism, laziness. St. Petersburg: Peter. (In Russ.)].

Куприянова З. В., Хибовская Е. А. Рынок труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 1994. № 3. С. 19—20. [Kupriyanova Z. V., Khibovskaya E. A. (1994) Labor market. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No 3. P. 19—20. (In Russ.).]

Ленин В. И. Как организовать соревнование? // Полное собрание сочинений. Т. 35(5) М. : Государственное издательство политической литературы, 1962. [Lenin V. I. (1962) How to organize competition? In: *Collected works. Vol. 35(5)*. Moscow: Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoi literatury. (In Russ.).]

Лисова Е. В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты // Экономическая социология. 2008. Т. 9. № 2. С. 56—65. [Lisova E. V. (2008) Downshifting: stratification effects. *Journal of Economic Sociology*. Vol 9. No 2. P. 56—65. (In Russ.).]

Магун В. С. Российские трудовые ценности: Идеология и массовое сознание // Мир России. № 4. 1998. С. 113—144. [Magun V. S. (1998) Russian labor values: Ideology and Mass Consciousness. *Mir Rossii [Universe of Russia]*. No 4. P. 113—144. (In Russ.).]

Магун В. С., Гимпельсон В. Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9. С. 73—84. [Magun V. S., Gimpelson V. E. (1993) Strategies for adapting workers to the labor market. *Sociological Studies*. No 9. P. 73—84. (In Russ.).]

Переведенцев В. И. Миграция населения и трудовые проблемы Сибири. Новосибирск : Наука, 1966. [Perevedentsev V. I. (1966) Migration of population and labor problems of Siberia. Novosibirsk: Nauka. (In Russ.).]

Радаев В. В. Рынок как объект социологического исследования // Социологические исследования. 1999. Т. 3. С. 28—37. [Radaev V. V. (1999) The market as an object of sociological investigation. *Sociological Studies*. Vol 3. P. 28—37. (In Russ.).]

Соловьева С. В. Законодательное поощрение «трудоголизма» в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2013. № 4(1). С. 299—302. [Solovieva S. V. (2013) Legislative promotion of «workaholism» in Russia. *Bulletin of Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod*. No 4(1). P. 299—302. (In Russ.).]

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. [Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2009) Freelancers in the Information Economy: How Russians learn new forms of labor and employment organization (results of the First all-Russian Census of freelancers). *HSE Preprint WP4 Series: Sociology of Markets*. (In Russ., unpubl.).]

Томин Л. В. Особенности социально-экономической динамики постфордизма [Электронный ресурс] // Политика, государство и право. 2014. № 4. URL: <http://politika.snauka.ru/2014/04/1570> (дата обращения: 26.01.2017 г.). [Tomin L. V. (2014) Peculiarities of the socio-economic dynamics of postfordism. *Politics, State and Law*. No. 4. URL: <http://politika.snauka.ru/2014/04/1570> (accessed 26.01.2017).] (In Russ.).]

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А., Рожин В. П. Человек и его работа (социологическое исследование). М. : «Мысль», 1967. [Zdravomyslov A. G., Yadov V. A., Rozhin V. P. (1967) *The Man and his work (sociological study)*. Moscow: Mysl'. (In Russ.)].

Шабанова М. А. Социальная адаптация в контексте свободы // Социологические исследования. 1995. № 9. С. 81—88. [Shabanova M. A. (1995) *Social adaptation in the context of freedom*. *Sociological Studies*. No 9. P. 81—88. (In Russ.)].

Шкаратан О. И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 30—54. [Shkaratan O. I. (2003) *Russian Culture of Labor and Management*. *Sociological Studies*. No 1. P. 30—54. (In Russ.)].

Böheim R., Taylor M. P. (2004) *Actual and Preferred Working Hours*. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 41(1). P. 149—66.

Golden L. (2009) *A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork*. *Journal of Business Ethics*. Vol. 84 (2). P. 217—227.

Golden L., Gebreselassie T. (2007) *Overemployment mismatches: the preference for fewer work hours*. *Monthly Labor Review*. Vol. 130. Issue 4. P. 18—37.

Machlowitz M. (1980) *Workaholics*. NY.: Mentor.

Maslow A. H. (1970) *Motivation and Personality*. 2nd edition. New York: Harper & Row.

Oates W. (1971) *Confessions of a workaholic*. NY.: World Publishing.

Robinson B. E. (2000) *Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research*. *Journal of Employment Counseling*. Vol. 37. P. 31—47.

Scott K. S., Moore K. S., Miceli M. P. (1997) *An exploration of the meaning and consequences of workaholism*. *Human Relations*. Vol. 50. P. 287—314.

Wiese B. S. (2015) *Work-life-balance*. In: *Wirtschaftspsychologie* / Ed. by K. Moser. Springer Berlin Heidelberg. P. 227—244.

Приложение 1

Итоговый гайд

Добрый день! Меня зовут _____. Мы проводим социологическое исследование. Нас интересует, как и сколько люди работают.

Все данные будут анализироваться в обобщенном виде, без указания конкретных имен.

Правильных и неправильных ответов быть не может, нас интересует именно Ваше мнение, Ваши практики и Ваш опыт. Поэтому большая просьба высказывать именно свое мнение, даже если оно различается, по Вашим представлениям, с общепринятым.

Чтобы не упустить ничего важного из нашей беседы, я буду записывать ее на диктофон. С этими записями буду работать только я, они не будут воспроизводиться в какой-либо другой аудитории.

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ. О СЕБЕ

Расскажите немного о себе.

Возраст. Сколько Вам лет?

Образование. Какое у Вас образование? (Колледж, институт и т. д.)

О ЛИЧНОМ

Выбор будущей профессиональной траектории. Как Вы выбирали свою будущую специальность? Как решали, в какой вуз поступить? Самостоятельно ли Вы принимали эти решения? (*Если нет: с кем Вы советовались?*) Почему Вы выбрали именно эту специальность?

О ПРЕДЫДУЩИХ МЕСТАХ РАБОТЫ

Давайте поговорим о Ваших предыдущих местах работы.

Где Вы работали, на каких должностях, что входило в Ваши обязанности? Почему Вы уходили с этих позиций?

НЫНЕШНЕЕ МЕСТО РАБОТЫ. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ

Но сейчас Вы работаете в другом месте. Давайте поговорим о нынешнем месте работы.

Причины выбора места работы. Почему Вы выбрали именно это место работы? Были ли у Вас какие-то альтернативы? В чем преимущество выбранной Вами альтернативы (*особые бонусы, привилегии — например, хороший соцпакет, близость к дому, интересные задачи, карьерный рост и т. д.*)?

Как работа была найдена. Как Вы нашли эту работу? Прибегали ли Вы к помощи родственников, друзей, знакомых?

Работа. Кем Вы работаете сейчас, на какой должности? Где (в какой компании: государственной/частной)? Чем занимается компания?

Род работы. Что именно представляет собой Ваш труд? Это работа с числами или бумагами /умственный труд или планирование/креативная работа, творческий труд/физический труд/общение, продажи и т. д.?

Стаж работы. Как долго Вы работаете в этой компании? А как долго на этой должности? Продвигаетесь ли Вы по карьерной лестнице в данной компании?

Условия работы. Вы работаете в офисе или как-то иначе? (из дома/в машине/в офисе/на заводе/на Бали) Есть ли у Вас трудовой договор? Прописано ли в трудовом договоре, какое количество часов Вы должны отработать? Совпадают ли обязанности, прописанные в трудовом договоре с тем, что Вы делаете на самом деле?

День (бюджет времени). Расскажите, как проходит Ваш обычный день (возможно, несколько типов дней, например, будний и выходной). С чего он начинается и чем заканчивается? Мне особенно интересны детали и то, как распределяется Ваше время. Это Ваш «типичный» рабочий день? А бывает, что бывают дни, которые сильно отличаются от ежедневной рутины? С чем это связано?

Что такое работа? В целом, что для Вас работа? Что значит работать? Работа и труд — это одно и то же? Почему?

Зарплата. Из чего складывается оплата Вашего труда — получаете ли Вы фиксированную ежемесячную выплату, практикуется ли почасовая оплата, оплата по результатам работы по проекту, бонусы и т. д.?

Удовлетворенность работой. Нравится ли Вам работа? Удовлетворены ли Вы (коллективом, компанией, должностью, зарплатой и т. д.)? Почему?

Карьерные амбиции. Планируете ли идти вверх по карьерной лестнице? (*Если да: что для этого делаете?*)

Планы по смене работодателя. Насколько долго планируете оставаться в этой компании? Куда хотите пойти в дальнейшем? Почему?

Стабильность должности. Стабильно ли Ваше рабочее место, не грозит ли увольнение, сокращение? (*Если грозит: «Легко ли Вам будет найти другое место работы с похожими условиями?»*)

Престиж, социальная одобряемость работы. Как Вы считаете, Ваша должность «престижна», ей можно гордиться? Вы довольны своим положением? Что Ваши близкие/знакомые/друзья говорят о Вашей работе?

О НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ДНЯ

Нормальный рабочий день. Что, по Вашему мнению, можно назвать «нормальный рабочий день»? Рабочий день нормальной длительности — это какой? Рабочая неделя? Время или интенсивность работы — что для Вас важнее? Как, по-вашему, где граница, больше которой работать неправильно? От чего зависит эта граница (задача выполнена, закончился рабочий день и т. д.)?

Нормальный vs. Реальный. Как Вы считаете, Вы работаете слишком много, нормально или скорее меньше нормы?

Переработка. Вы лично перерабатываете? Лично для Вас переработка — это когда ...? (*вопрос на уточнение, вряд ли будет задавать напрямую*) Как Вы считаете, должна ли оплачиваться переработка?

Если перерабатывает. А в чем заключается эта переработка? Что Вы делаете? Это систематическое явление или достаточно редкое? А когда это чаще происходит? С чем связаны Ваши факты переработки? Почему Вы перерабатываете? Это Ваше добровольное желание или Вас что-то вынуждает? *Если вынуждает*, то что именно.

Если не перерабатывает. Вы считаете, что должно быть четкое различие между работой и не работой? Вы бы хотели работать больше/дольше? Почему да/нет? Что может изменить Ваше решение?

А теперь давайте представим несколько ситуаций и попробуем разобраться, что из этого работа, не работа, переработка или что-то другое. Я Вам буду называть ситуацию, а Вы попробуете определить, что это такое лично для Вас и почему.

Вам звонят во вне рабочее время по рабочему вопросу.

Вас вызывают на работу, когда рабочий день уже закончился.

Начальник попросил Вас задержаться после работы.

На завтра у Вас назначен дедлайн по работе, о котором Вы знали за месяц. Но оставили все на последний день и вынуждены задержаться на работе.

Вы не успели за день выполнить поставленную задачу и вынуждены задержаться на работе.

В выходной день Вы дома выполняете какое-то задание.

Давайте поговорим немного о том, как работают люди вокруг Вас.

Работают ли Ваши коллеги больше или меньше Вас? От чего это зависит? Вы считаете, они работают достаточно/слишком много/мало?

Есть ли у Вас подчиненные, если да, то сколько? (*Если да: работают ли Ваши подчиненные больше или меньше Вас? Вы считаете, они работают достаточно/слишком много/мало?*)

Знаете ли яркие примеры «перерабатывающих» из Вашего окружения (в том числе друзья, родственники, знакомые не с Вашей работы)? Каких они профессий? Из какой сферы занятости?

Комфортный рабочий день. При какой продолжительности рабочего дня Вы бы чувствовали себя комфортно? Опишите идеальный режим работы.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА/КОРПОРАТИВНЫЙ КЛИМАТ

Система учета рабочего времени. Есть ли у Вас на работе учет рабочего времени? Если есть, то как он ведется? Есть ли у Вас система контроля на входе, рассчитывающая время Вашего пребывания на работе?

Отношения с начальством. Как складываются Ваши отношения с начальством? Являются ли отношения чисто формальными или дружескими?

Наличие команды. Работаете ли Вы в команде или один? Всегда или время от времени? (Сколько Вас человек в команде?)

Постановка рабочих задач. Как Вы обычно решаете, что именно делать? Вам ставят задачи Ваш начальник/старший по команде (кто именно это делает и как часто), или же Вы сами решаете, над чем конкретно работать? Может быть, решения принимаются коллективно, на собрании, совещании и т. д.? Расскажите, как это происходило в последний раз.

=====

Если в команде, то общаетесь ли Вы вне работы, по нерабочим поводам? Можете ли Вы кого-то из коллег назвать своими друзьями, близкими друзьями?

Результаты командной работы. Ваше начальство оценивает, насколько хорошо лично Вы работаете, или важен только результат всей команды? Есть ли какая-то форма контроля или оценивания? Насколько Ваш труд важен для блага команды/компании? Если Вы не сделаете свою работу, к каким последствиям это приведет? Есть ли кто-то, кто может Вас заменить, сделать Вашу работу?

Равномерность распределения количества труда. Все в команде работают примерно одинаково или кто-то выбивается в большую/меньшую сторону?

=====

Подход к эффективности. Как Вы распределяете время на работе: Вы лично и команда в целом (если работает в команде)? (делаете в последний момент, но качественно; сильно заранее; в последний момент и кое-как, заранее и кое-как и т. д.)

Свободное время на работе. Остается ли у Вас лишнее свободное время в течение рабочего дня? Чем Вы его занимаете: выполняете другие задачи или «пьете чай»? А у коллег?

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МОТИВЫ

Work-life balance. Удастся ли Вам совмещать работу с личной жизнью, досугом и т. д.? Сколько свободного времени остается?

Жизненные приоритеты. Женаты/замужем ли Вы? Есть ли у Вас дети? С кем Вы живете? Что для Вас более важно: семья или работа? Почему?

Работа как избегание. Возникает ли у Вас желание задержаться на работе, чтобы отвлечься от посторонних проблем? Как Вы считаете, у Вас сейчас в жизни идет скорее «черная полоса» или «белая»?

Большое спасибо за интервью! Было приятно с Вами пообщаться!

Приложение 2

Характеристики опрошенных информантов

| Пол | Возраст (полных лет) | Должность | Должностной статус (наличие/отсутствие подчиненных) | Семейное положение, наличие детей | Длительность интервью (мин) |
|-----|----------------------|--|---|---|-----------------------------|
| М | 23 | Специалист в департаменте продаж | Нет подчиненных | Не женат, детей нет | 44 |
| Ж | 60 | Специалист по сельхоз. переписи | Нет подчиненных | Замужем, совершеннолетний ребенок | 29 |
| М | 22 | Начальник отдела информации, библиографии и обслуживания ЕЭК | Есть подчиненные | Не женат, детей нет | 35 |
| М | 22 | Менеджер курирования культурных учреждений | Нет подчиненных | Не женат (есть девушка), детей нет | 34 |
| Ж | 34 | Менеджер в сфере недвижимости | Нет подчиненных | Замужем, несовершеннолетний ребенок | 17 |
| Ж | 45 | Помощник директора | Есть подчиненные | Замужем, совершеннолетний ребенок | 43 |
| М | 25 | Генеральный директор малого бизнеса | Есть подчиненные | Не женат (есть девушка), детей нет | 34 |
| Ж | 19 | Ведущий специалист по поддержке продаж | Нет подчиненных | Не замужем, детей нет | 39 |
| Ж | 32 | Креативный директор | Есть подчиненные | Разведена, несовершеннолетний ребенок | 45 |
| М | 34 | Заместитель начальника отдела | Есть подчиненные | Женат, несовершеннолетний ребенок | 34 |
| Ж | 27 | Предприниматель | Есть подчиненные | Замужем, детей нет | 48 |
| Ж | 75 | Ведущий специалист | Нет подчиненных | Вдова, двое совершеннолетних детей | 53 |
| Ж | 24 | Занимается организацией маркетинговых исследований | Есть подчиненные | Не замужем, детей нет | 23 |
| М | 21 | Стажер (консалтинг в сфере логистики) | Нет подчиненных | Не женат (живет с девушкой), детей нет | 114 |
| Ж | 26 | Специалист по бренд-менеджменту | Нет подчиненных | Не замужем, детей нет | 33 |
| М | 27 | Менеджер по маркетингу и рекламе | Нет подчиненных | Женат, несовершеннолетний ребенок | 37 |
| Ж | 23 | SMM | Нет подчиненных | Не замужем (живет с молодым человеком), детей нет | 39 |

| Пол | Возраст (полных лет) | Должность | Должностной статус (наличие/отсутствие подчиненных) | Семейное положение, наличие детей | Длительность интервью (мин) |
|-----|----------------------|---|---|---|-----------------------------|
| Ж | 48 | Заместитель генерального директора | Есть подчиненные | Разведена, совершеннолетний ребенок | 34 |
| Ж | 32 | Заведующая общежитием | Есть подчиненные | Замужем, несовершеннолетний ребенок | 32 |
| М | 25 | Программист | Нет подчиненных | Не женат, детей нет | 23 |
| Ж | 45 | Главный специалист службы технического обеспечения | Нет подчиненных | Замужем, двое детей (совершеннолетний и несовершеннолетний) | 56 |
| Ж | 29 | Руководитель проекта по внедрению информационных систем в сферу образования | Есть подчиненные | Не замужем, детей нет | 62 |