

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

DOI: 10.14515/monitoring.2018.6.10

Правильная ссылка на статью:

Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная сторона // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.

For citation:

Son H. I., Chernova Z. V. (2018) Mobile devices as a tool for establishing work – life balance: the downside. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.



Х. И. Сон, Ж. В. Чернова

МОБИЛЬНЫЕ УСТРОЙСТВА КАК СПОСОБ УСТАНОВЛЕНИЯ БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ: ОБОРОТНАЯ СТОРОНА

МОБИЛЬНЫЕ УСТРОЙСТВА КАК СПОСОБ УСТАНОВЛЕНИЯ БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ: ОБОРОТНАЯ СТОРОНА

MOBILE DEVICES AS A TOOL FOR ESTABLISHING WORK - LIFE BALANCE: THE DOWNSIDE

СОН Хён Ик — кандидат филологических наук, профессор-исследователь, Институт российских исследований Университета иностранных языков Ханкук, Сеул, Республика Корея
E-MAIL: sonic2141@hufs.ac.kr
<http://orcid.org/0000-0002-3410-5105>

Hyun Ik SON¹ — PhD (Linguistics),
Research Professor
E-MAIL: sonic2141@hufs.ac.kr
<http://orcid.org/0000-0002-3410-5105>

ЧЕРНОВА Жанна Владимировна — доктор социологических наук, профессор, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» в Санкт-Петербурге,
E-MAIL: zhchernova@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0003-3416-5287>

Zhanna V. CHERNOVA² — Dr. Sci. (Soc.),
Professor
E-MAIL: zhchernova@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0003-3416-5287>

¹ Institute of Russian Studies, Hankuk University of Foreign Studies, Seoul, Republic of Korea

² National Research University Higher School of Economics in St Petersburg, St Petersburg, Russia

Аннотация. Современная корпоративная среда в контексте текучей современности по З. Бауману в большой степени определяется уровнем свободы: гибкостью, мобильностью, новыми технологиями и средствами массовых коммуникаций. Возникает практика повсеместного использования сетевых подключений в рабочей и личной сфере, обозначаемая понятием «гиперконнективность». Гиперконнективность влечет за собой ряд не только позитивных, но и негативных последствий в отношении эффективности работы как одного человека, так целых организаций. Целью данной статьи является рассмотрение негативных аспектов использования мобильных устройств как способа установления «баланса между работой и личной жизнью» в контексте текучей современности. Ключевым концептом при рассмотрении данного вопроса выступает «право на отключение», предполагающее возможность нивелировать негативные последствия гиперконнективности. «Право на отключение» — это дополнение в списке трудовых прав человека, дающее возможность «отключиться» от работы, в первую очередь — от использования таких типов электронных коммуникаций, как электронные письма и сообщения в рабочих целях в нерабочие часы. В статье рассматриваются трудовые контексты Южной Кореи и двух европейских стран (Германии и Франции) в связи с потребностью введения «права на отключение» и установления лучшего баланса между работой и личной жизнью.

Ключевые слова: мобильные устройства, гиперконнективность, корпоративная культура, мобильность, соотношение труда и отдыха, трудовое право, право на отключение

Abstract. Modern corporate culture in the context of Bauman's liquid modernity is greatly defined by the level of freedom, in particular, flexibility, mobility, new technologies and mass communications. Staying connected 24/7 both in professional and private life known as 'hyperconnectivity' becomes commonplace. Hyperconnectivity entails not only positive but also negative consequences regarding the effectiveness of an individual's work as well as the work of entire organizations. The purpose of the article is to consider the negative aspects of the use of mobile devices as a way to establish work-life balance in the context of modern liquidity. Individual's 'right to disconnect' minimizing the adverse effects of hyperconnectivity is essential to the analysis of the issue. The right to disconnect is a new addition to the list of labor rights allowing an individual to disconnect from the work primarily by switching off e-mail or disabling work-related messages during non-working hours. To study the need to introduce 'the right to disconnect' and to achieve a better work-life balance the authors examine the labor practices in South Korea and two European countries (Germany and France).

Keywords: mobile devices, hyperconnectivity, corporate culture, mobility, work-life balance, labor rights, the right to disconnect

Благодарность. Исследование подготовлено при финансовой поддержке Университета иностранных языков Ханкук в 2018 г. и получении гранта Правительства Республики Корея (NRF-362-2009-1-B00005).

Acknowledgments. This work was supported by the Hankuk University of Foreign Studies in 2018 and funded by the Korean Government (National Research Foundation of Korea) (NRF-362-2009-1-B00005).

Введение

Стремительное развитие информационных технологий — характерная черта современности. Благодаря информационным технологиям становление глобального коммуникационного пространства оказывает сильное влияние на все стороны жизни общества, особенно на рабочую среду. Зигмунд Бауман описывает эти новые социальные реалии термином «текущая современность», в которой все стало открытым, проницаемым и динамичным. Текучесть и проницаемость мира, по З. Бауману, воплощают в себе главную ценность современности — свободу [Бауман, 2008]. Современная корпоративная среда в контексте текучей современности также определяется в большой степени уровнем свободы: гибкостью, мобильностью, использованием новых технологий и средств массовых коммуникаций. Возникает практика повсеместного использования сетевых подключений в рабочей и личной сфере, обозначаемая понятием «гиперконнективность». Гиперконнективность влечет за собой ряд не только позитивных, но и негативных последствий в отношении эффективности работы как одного человека, так целых организаций [Beaudry, Pinsonneault, 2005].

Такие мобильные устройства, как смартфоны и планшеты, усиливают размытие границ между работой и личной жизнью, характерное для индустриальных обществ. В этом, безусловно, есть ряд плюсов. Например, достаточно широкий круг сотрудников теперь имеет возможность работать дистанционно, что дает больше гибкости в распределении времени. Это особенно актуально для работающих родителей, которым необходимо совмещать работу и выполнение семейных обязанностей, поскольку предоставляет им возможность не выпадать из рабочего процесса. Бенефициарами в первую очередь выступают работающие женщины, для которых обычно период «активного материнства» сопрягается с уходом с рынка труда, что приводит к карьерным потерям.

Время является важным ресурсом, эффективное управление которым стало необходимым навыком современного человека. В ситуации проживания в мегаполисе дистанционный формат занятости позволяет работникам сэкономить время на дорогу до офиса, дает возможность использовать его для саморазвития и общения с семьей и друзьями. Другой важный аспект использования интернет-коммуникации и мобильных устройств для работы заключается в повышении эффективности рабочего процесса. Оперативное реагирование на поступающие запросы со стороны начальства, деловых партнеров и коллег позволяет сэкономить время на решение рабочих вопросов и демонстрирует включенность работника в процесс служебной коммуникации, его компетентность и ответственность как сотрудника организации.

Однако гиперконнективность — это сложный социальный феномен, неоднозначный по своим последствиям для субъективного восприятия качества жизни индивидов. Если положительные эффекты такого формата занятости уже неоднократно описывались социальными исследователями, то негативные последствия редко становятся предметом рассмотрения.

Мы всегда на связи

Формат занятости «всегда на связи» можно описать следующим образом. Электронные письма и сообщения — это то, с чего начинается наш день и чем он заканчивается. Мы проверяем рабочую электронную почту перед сном, а потом — утром следующего дня, как только проснемся, боясь пропустить что-то важное. Даже когда мы спим, смартфон постоянно лежит на расстоянии вытянутой руки на случай, если вдруг с работы напишут или позвонят. При этом электронные письма и сообщения, приходящие по ночам, в выходные и во время отпуска, порождают стрессы и разрушают семейную жизнь, снижают субъективную оценку качества жизни индивидов.

Мобильные устройства позволяют сотрудникам быстро реагировать, постоянно иметь доступ и обмениваться информацией, быстрее принимать решения. Также среди плюсов использования мобильных устройств — способность повышать продуктивность сотрудников и поощрение кооперации между ними. Компания «BlackBerry» утверждает, что использование смартфонов позволяет сотрудникам быть более продуктивными на 250 часов в год [Yun, Kettinger, Lee, 2012]. Осознавая это, многие организации начали снабжать свой персонал корпоративными смартфонами и планшетами.

В последние несколько лет ученые, занимающиеся вопросами изучения корпоративной культуры, повышения ее эффективности, а также качеством жизни сотрудников, утверждают, что культура, предполагающая постоянное участие в профессиональной жизни, в долгосрочной перспективе снижает производительность, поскольку у работников не остается времени на отдых и восстановление [Bailey, Kurland, 2002: 383—400; Brillhart, 2004: 493—524]. Специалисты в области управления соглашаются с этими результатами. Они также отмечают, что гиперконнективность, постоянная включенность работников в служебную коммуникацию в формате 24/7 представляет угрозу для организации. В наше время эта проблема чрезвычайно актуальна, например, и в Южной Корее [오성탁, 박상철, 2014; 정희석, 2012; 진보래, 이연경, 박남기, 2014; 하예나, 2016; 한국법제연구원, 2013].

Многие авторы обращают внимание на снижение эффективности работы сотрудников, вынужденных быть постоянно «на связи». Так, результаты исследований профессора Гарвардской школы бизнеса Лесли Перлоу подтвердили зависимость между использованием смартфона и субъективной удовлетворенностью от работы. В ходе эксперимента сотрудникам была предоставлена возможность раз в неделю не отвечать на письма и звонки после окончания рабочего дня и проводить вечер так, как захочется. В результате выяснилось, что у участников эксперимента повысилась удовлетворенность работой, они стали больше времени уделять себе и близким, а благодаря их отзывам люди узнавали больше нового

об этих профессиях. В результате отношение сотрудников к работе заметно улучшилось [Perlow, 2012].

Нейропсихолог Дэвид Льюис и вовсе оценивает стресс от получения телефонного звонка от начальника во вне рабочее время больше, чем от прыжка с «банджи-джампинг» и спора между супругами или внезапной поломки автомобиля¹.

Таким образом, дистанционная занятость позволяет успешнее совмещать работу и семейные обязанности благодаря тому, что работник не должен постоянно находиться в офисе, а выполнение работы может быть вписано в распорядок дня. Работники становятся более мобильными и преодолевают ограничения при выполнении их работ. С другой стороны, постоянная доступность работника из-за использования мобильных устройств, оказывает негативное влияние на качество жизни.

Целью данной статьи является рассмотрение негативных аспектов использования мобильных устройств как способа установления «баланса между работой и личной жизнью» в контексте текучей современности. Ключевым концептом при рассмотрении данного вопроса выступает «право на отключение», предполагающее возможность нивелировать негативные последствия гиперконнективности как одной из характерных особенностей корпоративной среды постиндустриальных обществ.

«Право на отключение» — это дополнение в списке трудовых прав, дающее человеку возможность «отключиться» от работы, в первую очередь — от использования таких типов электронных коммуникаций, как электронные письма и сообщения в рабочих целях в нерабочие часы.

В Германии и во Франции приняты законы, предоставляющие работникам «право на отключение» от электронной почты, мессенджеров и телефонной связи после окончания рабочего дня.

Эмпирической основой для анализа стали статистические данные исследования, проведенного Организацией экономического сотрудничества и развития в декабре 2017 г.,² и данные опроса, проведенного Южнокорейской софтверной компанией «EST soft», с 7 по 13 сентября 2015 г. Опрос проводился по сопоставимым выборкам, объем выборочной совокупности — 1632 человека.

«Право на отключение»: европейский контекст

В европейском контексте изменение взаимодействия «работник — работодатель», по мнению М. Кастельса, происходило уже в 1980-е годы вследствие двух ключевых причин: «индивидуализации труда в трудовом процессе» и «децентрализации рабочих задач» [Кастельс, 2000].

Переход от «традиционной» к «гибкой» форме занятости нашел свое отражение в четырех аспектах: изменении рабочего времени, стабильности рабочего места, его местоположения, социального контракта между работником и работодателем [Кастельс, 2000]. Гибкая форма занятости не предполагает постоянное присут-

¹ Payne E. Getting a phone call from the boss while on holiday is MORE stressful than doing a bungee jump (as well as arguing with a partner or your car breaking down) // Mail Online. 21.08.2014. URL: http://www.dailymail.co.uk/travel/travel_news/article-2730743/Getting-phone-call-boss-holiday-MORE-stressful-doing-bungee-jump-arguing-partner-car-breaking-down.html (дата обращения: 25.10.2018).

² OECD (2018), Hours worked (indicator). <http://www.doi.org/10.1787/47be1c78-en>.

стве работника в офисе компании, отработку установленного количества часов, а ключевой ориентацией становится выполнение конкретной задачи. Тогда же появились первые специальные термины для обозначения новых групп работников: сетевики-универсалы (networkers) и работники с гибким рабочим временем (flex-timers). Сформировались новые группы профессионалов, характерные для современного гиперконнективного общества — фрилансеры и аутсорсеры [Савельева, 2011].

Для урегулирования системы новых отношений между работником и работодателем две европейские страны пришли к введению «права на отключение», защищающему автономию сотрудников от излишнего вторжения в их частную жизнь со стороны работодателя, а также признающему ценность вне рабочего времени, которое сотрудник может тратить на семью, отдых и саморазвитие.

Первой страной, провозгласившей «право работника на отключение», стала Германия. Немецкий автогигант «Volkswagen» несколько лет назад прославился тем, что добровольно начал блокировать доставку служебной корреспонденции на телефоны сотрудников в нерабочее время³.

Немецкий автомобильный гигант «Daimler» добавил к корпоративной системе электронной почты опцию «Почта по выходным» — все письма, входящие в выходные дни, автоматически удаляются из почтового ящика. Автоответчик предлагает альтернативные контакты или просит переслать сообщение снова в момент, когда сотрудник вернется на работу. Такая возможность доступна для 100 тысяч работников компании в Германии⁴. А некоторые предприятия даже применяют практику удаления переписки из ящика во время отпуска, чтобы сотрудник, вернувшийся после отдыха на рабочее место, мог адаптироваться к рабочей обстановке в более спокойном режиме.

Во Франции действует одно из самых строгих трудовых законодательств в мире. С 2000 г. рабочая неделя составляет 35 часов в неделю, а работать сверхурочно можно только с официального разрешения начальства. В сентябре 2015 г. было опубликовано исследование, согласно которому более трети французов каждый день решают рабочие вопросы во вне рабочее время⁵.

В 2017 г. во Франции вступил в силу закон «право на отключение», разрешающий работникам игнорировать рабочую переписку во вне рабочее время⁶. Новый закон, направленный на предотвращение профессионального выгорания⁷ и сохранение семейных отношений, обязует компании, где работает более 50 человек, совместно со своими сотрудниками определить и озвучить, в какие часы те имеют право не отвечать на деловые письма, чтобы избежать вмешательства работы в их частную жизнь.

³ См. подробнее: Золотов Евгений. Право на отключение: почему не стоит читать почту в нерабочие часы? 2017. URL: <http://gosvopros.ru/non-job/antistress/disconnect/> (дата обращения: 29.08.2017).

⁴ Giese (2014) Privat ist nicht privat // Ai B. Nr. 3, p. 32; Giese (2014) Abschalten gegen Dauerstress // Ai B. Nr. 9, p. 64.

⁵ См. подробнее: «Право на отключение»: во Франции разрешили игнорировать деловые письма во вне рабочее время, 2017. URL: <https://finance.tut.by/news526132.html> (дата обращения: 29.08.2017).

⁶ Там же.

⁷ Синдром эмоционального выгорания — понятие, введенное в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 г. Оно проявляется нарастающим эмоциональным истощением и может влечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми [Freudenberg, 1974].

Таким образом, опыт двух вышеупомянутых европейских стран в вопросах регулирования политики баланса между семьей и работой показывает, что гиперконнективность перестает оцениваться как положительное явление. Стремление работодателей повысить эффективность работы сотрудников за счет их постоянной включенности в решение служебных вопросов не приводит к однозначно положительным результатам. Напротив, необходимость постоянно быть «на связи» и оперативно реагировать на электронные письма и сообщения во внерабочее время существенным образом снижает уровень субъективной удовлетворенности качеством жизни работников, повышает уровень стресса и увеличивает вероятность профессионального выгорания. Законодательное оформление «права работника на отключение» представляет собой один из механизмов снятия напряжения между профессиональными и семейными обязанностями, потребностями работника в отдыхе. Изменение правил корпоративной коммуникации, связанное с блокированием или переадресацией сообщений, приходящих сотрудникам во внерабочее время, является одним из инструментов установления баланса между работой и личной жизни.

Ситуация в Южной Корее

В соответствии с первым пунктом 50-й статьи Трудового кодекса Республики Корея, количество рабочих часов в неделю не может превышать 40 часов в неделю, а в соответствии со вторым пунктом — рабочее время не может составлять более восьми часов в день [하예나, 2016]. Несмотря на это, в Южной Корее большинство сотрудников вынуждены вести рабочую переписку и в нерабочее время, и при этом не получают никаких дополнительных выплат, подвергая себя риску стресса, бессонницы, профессионального выгорания и проблем в личной жизни.

Согласно результатам исследования Корейского института труда, 86 % из 2402 опрошенных респондентов ответили, что они сталкивались с ситуацией, когда справлялись с служебными обязанностями с помощью своего смартфона после окончания рабочего дня», и при этом «среднестатистическое время сверхурочной работы в неделю при случае выполнения служебных обязанностей с помощью смартфона — 11,3 часа»⁸.

Согласно статистическим данным Организации экономического сотрудничества и развития в 2017 г.,⁹ по показателю «Среднегодовое фактически отработанное время» («Hours worked») Южная Корея (2024 часов) занимает второе место после Мексики (2257 часов), а по показателю «Производительность труда» («GDP per hour worked») — 17-е место из 22 членов ОЭСР¹⁰. Это показывает, что продолжительное рабочее время не приводит к повышению производительности труда. При этом подавляющее большинство сотрудников работают сверхурочно, оставаясь на рабочем месте после окончания рабочего дня и в выходные. Давайте рассмо-

⁸ См. подробнее: 김도균. [리포트+] «단톡방을 나가셨습니다»...휴가 중 'SNS 감옥' 탈출하는 직장인들, 2017. URL: http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1004331034&plink=ORI&cooper=DAUM (дата обращения: 30.08.2018) [Kim Tokyun. Dantokbangeul nagasyeotseumnida... hyuga jung 'SNS gamong' talchulhaneun jikjangindeul 2012. № 33. P. 467—493] (In Korean).

⁹ OECD (2018), Hours worked (indicator). <http://www.doi.org/10.1787/47be1c78-en>.

¹⁰ OECD (2018), GDP per hour worked (indicator). <http://www.doi.org/10.1787/1439e590-en>.

трим типичный рабочий день южнокорейского среднестатистического сотрудника в контексте гиперконнективности.

«Я постоянно на связи, — рассказывает А., сотрудник торговой фирмы. — У меня есть смартфон и планшет, с помощью которого я в любое время могу решить возникшую проблему или сделать что-то по работе. Недавно я заметил, что мой начальник стал этим злоупотреблять. Он может в любой момент, в том числе и в два часа ночи, написать мне письмо или сообщение через мессенджер Kakao Talk¹¹, а потом еще и позвонить, чтобы проверить, приступил ли я к работе. Такое происходило несколько раз, даже в ночь с субботы на воскресенье»¹².

Экономики многих стран мира, в том числе и корейская экономика, перестали быть индустриальными и переориентировались на сервис и сферу услуг, а на смену индустриальным заводам и предприятиям пришли интернациональные корпорации. В условиях современного «гибкого места работы» («flexible workplace») на передовую вышли принципы «свободы» и «гибкости». Однако такие социологи как З. Бауман, Дж. Урри и М. Кастельс, подвергают сомнению истинность такой свободы.

Ранее стратегией осуществления управления в трудовой сфере выступала «фиксация подчиненных в неподвижном состоянии в пространстве через отрицание их права передвигаться и через установление строгого распорядка, которому они должны были повиноваться» [Бауман, 2008]. Однако после перехода от индустриального общества к обществу современности сотрудники вырвались из плена ультражестких бюрократических рамок и теперь могут наслаждаться основным преимуществом нового строя — гибким графиком работы. Тем не менее З. Бауман задается вопросом, в полной ли мере они теперь лично и эмоционально «свободны»? Сегодня перед людьми встают еще более сложные задачи, связанные с поиском механизмов для приспособления к новым условиям труда, где необходимо научиться грамотно распоряжаться собственной «свободой», чтобы не злоупотреблять ей в процессе работы. З. Баумана тревожит вопрос «внутренней вовлеченности» в отношениях начальника и подчиненного, а также вероятность того, что новоприобретенные за счет использования мобильных устройств «свобода» и «гибкость» могут использоваться нерационально и вносить хаос в организационную структуру компании.

Приведенная цитата из интервью с сотрудником демонстрирует, что границ между его рабочим и личным временем стираются. Работодатели часто злоупотребляют тем, что работники доступны 24 часа в сутки, и используют это как способ контроля за жизнью работников. Доступность работника делает его более подотчетным работодателю, обеспечивая тотальный контроль не только за его профессиональной жизнью, но и за личной. Таким образом, работа вторгается

¹¹ Kakao Talk — самый популярный в Южной Корее мессенджер, бесплатное мобильное приложение для смартфонов. Позволяет обмениваться мгновенными текстовыми сообщениями и звонить. Сегодня это приложение использует 95% населения Южной Кореи и особенно пользуется большой популярностью среди компаний и сотрудников благодаря поддержке групповых чатов с неограниченным количеством участников.

¹² См. подробнее: 변지영. «카톡...» 소리만 들어도 짝짝, 카톡 감옥에 갇힌 근로자들, 2016. URL: <http://www.ilyoseoul.co.kr/news/articleView.html?idxno=137230> (дата обращения: 02.04.2017). [Byeon Jiyeong. «Katok...» soriman deureodo kkamjjak, katong gamoge gachin geullojadeul (2016) URL: <http://www.ilyoseoul.co.kr/news/articleView.html?idxno=137230> (дата обращения: 02.04.2017)] (In Korean).

в личное пространство, а необходимость выполнения рабочих обязанностей подчиняет себе личную жизнь, существенным образом реструктурируя повседневную жизнь в пользу интересов работодателя, а не сотрудника. А мобильные устройства выступают средством контроля и мониторинга над сотрудником, урезая его свободу, несмотря на то, что изначально введение использования мобильных устройств в рабочей среде должно было увеличить гибкость и автономность.

В связи с этим корейским сотрудникам постоянно приходится работать сверхурочно и в авральном режиме. Зачастую они не получают дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу, так как в корейской корпоративной культуре непереносимое выполнение поручения старшего по позиции лица воспринимается как должное и необходимое, а существующее на сегодняшний день в Корее трудовое законодательство никак не регулирует компенсации за использование средств связи по рабочим вопросам во вне рабочее время. Сотруднику корейской компании также нельзя рассчитывать на отгул, компенсирующий сверхурочную работу [하예나, 2016: 3].

Все вышеперечисленное оказывает непосредственное влияние на субъективное благополучие отдельно взятого сотрудника и становится причиной стрессов и недовольства работой¹³.

Большинство корейских компаний, следуя неолиберальной логике рынка, не престапно требуют повышения эффективности работы сотрудника. Для достижения этого работодателя используют постоянную включенность сотрудника в рабочий процесс, сотрудники вынуждены соответствовать ожиданиям и требованиям руководства быть всегда на связи и в доступе. Многие корейские работники, проверяющие электронную почту в отпуске, в выходные и по ночам, следуют этим предписаниям из-за опасения потерять работу или оказаться не в курсе текущих событий в офисе [한국법제연구원, 2013]. В этом случае гиперконнективность способствует не установлению баланса между работой и личной жизнью, а средством подчинения приватной жизни сотрудника требованиям его служебных обязанностей.

Южнокорейская софтверная компания «ESTsoft» провела опрос по поводу фактического состояния служебной коммуникации в фирме¹⁴. Результаты исследования показали, что подавляющее большинство респондентов пользуются смартфоном и планшетом для работы. При этом 21,8% используют устройства более десяти раз в день, 30% — более пяти раз в день, 31% — менее раза в день. Среди способов корпоративной коммуникации наиболее распространена переписка с использованием мессенджеров (83,2%), электронной почты — 12,4%. Почти половина (49,7%) сотрудников считает, что использование мобильных

¹³ См. подробнее: 김유나. «집에 있나?»... 카카오톡이 무서운 직장인들, 2016. URL: <http://www.segye.com/content/html/2016/06/22/20160622003668.html? OutUrl=daum> (дата обращения: 02.04.2017). [Kim Yuna. «Jibe inna?»... kakaotogi museoun jikjangindeul (2016) URL: <http://www.segye.com/content/html/2016/06/22/20160622003668.html? OutUrl=daum> (дата обращения: 02.04.2017)] (In Korean).

¹⁴ Инициативный опрос Южнокорейской софтверной компанией EST soft проводился 7—13 сентября 2015 г. Объем выборочной совокупности — 1632 человека. См. подробнее: ESTsoft블로그. [업무용 사내 메신저 팀업 설문조사 결과] 기업 내 커뮤니케이션 실태 조사 보고서, 2015. URL: <http://blog.estsoft.co.kr/510> (дата обращения: 29.04.2017). [EST Blog. [Eommu Yong sanae mesinjeo timeop seolmunjosa gyeolgw] Gieop nae communication siltae josa bogoseo (2015). URL: <http://blog.estsoft.co.kr/510> (дата обращения: 29.04.2017)] (In Korean).

устройств на работе провоцирует зависимость, в то время как 42,2 % признались, что испытывают стресс в связи с использованием мессенджеров в рабочих целях. Среди причин стресса самой весомой оказался риск перепутать личную и рабочую переписки (34,1 %), а 29,1 % объяснили стресс вторжением в личную жизнь.

Таким образом, проблема гиперконнективности и ее неоднозначные последствия для субъективного благополучия работников и попыток сбалансировать профессиональные и семейные обязанности носит глобальный характер. Как и в европейских странах, в Южной Корее необходимость работника быть постоянно на связи начинает рассматриваться как проблема, требующая пересмотра законодательства и изменения корпоративной культуры. Так, Сын Кёнмин, член Национального собрания Республики Корея от Совместной демократической партии «Тобуро минджудан», в 2016 г. представил инициативу исправленного законопроекта о трудовых стандартах, который запрещает вмешательство работы в частную жизнь сотрудников во вне рабочее время¹⁵. Ю Сынмин, член Национального собрания Республики Корея от партии «Парын чондан», в 2017 г. инициировал внесение поправок в трудовое законодательство, в соответствии с которыми компания должна дополнительно оплачивать сверхурочную работу через электронную почту, мессенджеры и телефонную связь в нерабочее время¹⁶. Член Национального собрания Республики Корея от Народной партии «Гунгминыданг» Ли Ёнхо инициировал ряд законодательных запретов, включая так называемый запрет отправления рабочих сообщений после завершения рабочего дня.

Министерство труда Южной Кореи разрабатывает новый пакет законов о трудовых отношениях, в котором будет зафиксировано право наемных сотрудников отключать электронные устройства и игнорировать служебную почту и сообщения через мессенджер в нерабочее время.

Эти примеры демонстрируют политический интерес, связанный с осознанием того, что гиперконнективность имеет ощутимые негативные последствия, сказывающиеся не только на субъективном благополучии работника, но и на эффективности работы корпораций. Однако реализация политических мер по ограничению вмешательства работодателя в личную жизнь сотрудников может столкнуться с рядом преград и сложностей. Во-первых, необходимо преодолеть преобладающие установки по этому вопросу в среде управленцев и высшего менеджмента корейских компаний, ведь до сих пор многие менеджеры в корейских организациях утверждают, что новые трудовые законы — это не более чем формальность, которая никак не сочетается с корейской корпоративной действительностью¹⁷.

¹⁵ См. подробнее: 박주희. 퇴근 뒤 업무카톡, 독일-프랑스에선 불법입니다, 2017. URL: <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LPOD&mid=sec&oid=469&aid=0000182262> (дата обращения: 30.03.2017). [Park Juhee. Toegeun dwi eommukatok, dogil-peurangseuseon bulbeobimnida (2017) URL: <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LPOD&mid=sec&oid=469&aid=0000182262> (дата обращения: 30.03.2017)] (In Korean).

¹⁶ См. подробнее: 김범수. 퇴근 후 '카톡 업무지시' 손본다...내년부터 근로감독, 2017. URL: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/08/02/0200000000AKR20170802165100004.HTML?input=1195m> (дата обращения: 30.08.2017). [Kim Beomsoo. Toegeun hu 'katong eommuji' sonbonda...naeyeonbuteo geullogamdok 2012. № 33. P. 467—493] (In Korean).

¹⁷ См. подробнее: 오경희. [TF이슈] '퇴근 후 카톡 금지법' 국회 문턱 '못 넘는' 이유는?, 2017. URL: <http://news.tf.co.kr/read/ptoday/1699618.htm> (дата обращения: «13.09.2018»). [Oh Kyunghee. [TF ISSUE] Toegeun hu katong geumjibeop gukoe munteong 'mon neomneun' iyuneun (2017) URL: <http://news.tf.co.kr/read/ptoday/1699618.htm> (дата обращения: «13.09.2018)] (In Korean).

В существующих законах, регулирующих трудовые отношения в Корее, много недоработок. Например, в них не прописаны потенциальные штрафы или другие меры наказания для компаний за несоблюдение новых предписаний. Права на полное отключение наравне с европейскими странами в Корее пока добиться трудно, особенно это касается международных торговых компаний, которые работают с партнерами в разных часовых поясах, и ИТ-корпораций, обеспечивающих круглосуточную техническую поддержку и обслуживание серверов¹⁸.

Тем не менее нельзя не отметить общую положительную динамику в виде признания необходимости введения права на отключение и установления более гармоничного баланса между работой и личной жизнью. Многие корейские компании прилагают усилия, чтобы создать в рамках компании пространство, в котором было бы комфортно и приятно работать. Специалисты в области управления персоналом разрабатывают методы, призванные сделать компанию для сотрудников вторым домом, а рабочий коллектив — второй семьей [김난도 외 7인, 2017]. Некоторые компании уже начали вводить положения, которые запрещают их сотрудникам отвечать на запросы по электронной почте или мессенджеру, если они не находятся на работе. Например, в апреле 2016 г. южнокорейская телекоммуникационная компания «LG Uplus» ввела правило отключаться от всех сетей на определенный период времени (после 22 часов)¹⁹.

Можно сделать вывод, что Корея находится только в начале пути по установлению баланса между работой и отдыхом в контексте использования мобильных устройств.

Заключение

В обществе текущей современности мы наблюдаем, как размываются границы между работой и личной жизнью, которые были характерны для индустриальных обществ. Среди положительных сторон этого процесса — предоставление возможности работникам быть более гибкими и мобильными, подстраивать рабочее место под свои потребности и ограничения. Среди отрицательных сторон — риск эксплуатации предоставленной свободы со стороны работодателя.

Несмотря на то, что некоторые европейские страны добились значительных успехов в вопросе защиты прав сотрудников и введении «права на отключение», стоит признать, что корейским компаниям еще далеко до разработки и воплощения сбалансированного соотношения между работой и личной жизнью. Хотя уже давно предложили данный законопроект на рассмотрение Национального собрания, но пока его не приняли и он все еще находится на этапе рассмотрения — по причине того, что не совпадают мнения работодателей и работников. Для улучшения соотношения работы и отдыха данная проблема требует дальнейшего

¹⁸ См. подробнее: 김학재. '퇴근 후 업무카톡 금지법' «연결되지 않을 권리» vs. «전업종 일괄적용은 무리», 2016. URL: <http://www.fnnews.com/news/201701221746423042> (дата обращения: «30.03.2017»). [Kim Hakjae. 'Thoykun hwu epmwukhathok kumcipep' « yeongyeoldoeji aneul gwolli» vs. « senepcong ilkwalcekyongun mwuli» (2016) URL: <http://www.fnnews.com/news/201701221746423042> (дата обращения: «30.03.2017») (In Korean).

¹⁹ См. подробнее: 김시연. 한국도 '퇴근 후 업무 카카오톡 금지법' 만든다, 2016. URL: http://www.ohmynews.com/NWS_View/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002220360&CMPT_CD=P0001 (дата обращения: 01.05.2017). [Kim Siyen. Hankwukto 'thoykun hwu emmwu khakhaothong kumcipep' mantunt (2016) URL: http://www.ohmynews.com/NWS_View/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002220360&CMPT_CD=P0001 (дата обращения: 01.05.2017») (In Korean).

изучения и тщательного внимания не только со стороны корейских работодателей, но также и со стороны правительства Кореи.

Список литературы (References)

Бауман З. Текущая современность. СПб.: Питер, 2008.

Bauman Z. (2008) *Liquid Modernity*. Saint Petersburg: Piter. (In Russ.)

Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. проф. О. И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000.

Castells M. (2000) *The Information Age: Economy, Society and Culture*. M.: State University Higher School of Economics. (In Russ.)

Савельева Е. П. Новые группы профессионалов в условиях мобильного сетевого общества [Электронный ресурс] // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. XIV. № 3. С. 67—82. URL: http://www.jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2011_3/Savelyeva_2011_3.pdf (дата обращения: 25.10.2018).

Savelyeva E. P. (2011) New groups of professionals in a mobile network society. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. XIV. No. 3. P. 67—82. URL: http://www.jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2011_3/Savelyeva_2011_3.pdf (accessed: 25.10.2018).

Bailey D. E., Kurland N. B. (2002) A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 23. No. 4. P. 383—400. <https://doi.org/10.1002/job.144>.

Beaudry A., Pinsonneault A. (2005) Understanding User Responses to IT: A Coping Model of User Adaptation. *MIS Quarterly*. Vol. 29. No. 3. P. 493—524.

Brillhart P. E. (2004) Technostress in the workplace: managing stress in the electronic workplace. *Journal of American Academy of Business*. Vol. 5. No. 1. P. 302—307.

Freudenberger Herbert J. (1974) Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. Vol. 30. № 1. P. 159—165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.

Perlow L. A. (2012) *Sleeping with your smartphone: how to break the 24/7 habit and change the way you work*. Boston: Harvard Business School Publishing.

Yun H., Kettinger W. J., Lee C. C. (2012). A new open door: The smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce*. Vol. 16. No. 4. P. 121—152. <https://doi.org/10.2753/JEC1086-4415160405>.

Giese (2014) Privat ist nicht privat // Ai B. Nr. 3, p. 32; Giese (2014) Abschalten gegen Dauerstress. Ai B. Nr. 9. P. 64.

김난도, 전미영, 이향은, 이준영, 김서영, 최지혜, 이수진, 서유현. 트렌드 코리아 2018: 서울대 소비트렌드분석센터의 2018전망. 서울: 미래의 창, 2017.

Kim Nando, Jeon Miyeong, Lee Hyangeun, Lee Joonyoung, Kim Seoyeong, Choi Jihye, Lee Soojin, Seo Yoohyun (2017). *Trend Korea 2018: Consumer Trend Center in Seoul National University*. (In Korean).

오성탁, 박상철. SNS 업무활용 문화의 순기능과 역기능에 관한 연구 // 문화산업연구. 2014. 14(3), P. 37—48.

Oh Seongtak, Park Sangcheol. Pros and Cons on SNS Usage for Utilizing Individuals' Task. Journal of Culture Industry. 2014. Vol. 14. No. 3. P. 37—48. (In Korean).

정희석. 한국형 SNS의 진화: 카카오톡 사례를 중심으로 // 디지털정책연구. 2012. 제10권 제10호. P. 147—154.

Jung Heeseog. The Evolution of Korean Social Network Service focusing on the Case of Kakao Talk. Journal of Digital Convergence. 2012. Vol. 10. No. 10. P. 147—154. (In Korean).

진보래, 이연경, 박남기. 모바일 메신저 이용의 스트레스 요인—사회적 성향, 메신저의 관계적 유용성 및 중요성과의 관계 // 한국방송학보. 2014. 28(6). P. 168—210.
Jin Borae, Lee Yeonkyung, Park Namkee. Exploring Mobile Instant Messaging Stress. Korean Journal of Broadcasting and Telecommunication Studies. 2014. Vol. 28, № 6. P. 168—210. (In Korean).

하예나. 퇴근 후 업무카톡 금지법안의 주요내용과 시사점 // 법제이슈브리프. 2016. Vol. 18. P. 1—4.

Ha Yena. Toegeun hu eommukatong geumjibeobanui juyonaeyonggwa sisajeom. Legislative issue brief. 2016. Vol. 18. P. 1—4. (In Korean).

한국법제연구원. 정보통신기기에 의한 노동인권침해 실태조사. 서울: 국가인권위원회, 2013. URL: <http://library.humanrights.go.kr/hermes/imgview/13-74.pdf> (дата обращения: 01.05.2017).

Korea Legislation Research Institute. Survey on human rights violations by ICT (2013). (In Korean).

ESTsoft블로그. [업무용 사내 메신저 팀업 설문조사 결과] 기업 내 커뮤니케이션 실태조사 보고서, 2015. URL: <http://blog.estsoft.co.kr/510> (дата обращения: 29.04.2018).

EST Blog. [Eommuyong sanae mesinjeo timeop seolmunjosa gyeolgwa] Gieop nae communication siltae josa bogoseo (2015). URL: http://blog.estsoft.co.kr/510 (дата обращения: 29.04.2018). (In Korean).

Приложение**Опрос Южнойкорейской софтверной компании ESTsoft**

№	Вопрос	Ответ
1	Каков Ваш пол?	Мужской — 671 чел. (41,1%)
		Женский — 961 чел. (58,9%)
2	Каков Ваш возраст?	21—30 лет — 660 чел. (40,4%)
		31—40 лет — 721 чел. (44,2%)
		41—50 лет — 197 чел. (12,1%)
		Старше 51 года — 54 чел. (3,3%)
3	Каков Ваш социальный статус?	Работник — 1380 чел. (84,6%)
		Предприниматель — 13 чел. (0,8%)
		Бизнесмен — 102 чел. (6,3%)
		Другие (студент, домохозяйка, безработный и др.) — 137 чел. (8,4%)
4	Вы пользуетесь смартфоном, планшетом для работы?	Очень часто пользуюсь (более 10 раз в день) — 327 чел. (21,8%)
		Часто пользуюсь (более 5 раз в день) — 449 чел. (30,0%)
		Иногда пользуюсь (менее 3 раз в день) — 464 чел. (31%)
		Почти не пользуюсь (менее раза в день) — 207 чел. (13,8%)
		Никогда не пользуюсь — 50 чел. (3,3%)
5	Выберите, пожалуйста, в каких целях Вы им пользуетесь	Отвечать и проверять электронную почту — 820 чел. (24,5%)
		Передача материалов(документов) — 746 чел. (22,3%)
		Пользование мессенджерами — 942 чел. (28,1%)
		Составление делового документа — 320 чел. (9,6%)
		Записка — 426 чел. (12,7%)
		Свой вариант — 93 чел. (2,8%)
6	Как Вы считаете, повышается ли зависимость от мобильных устройств на работе?	Резко повышается — 421 чел. (28,1%)
		Повышается — 744 чел. (49,7%)
		Нейтрально — 232 чел. (15,5%)
		Не очень повышается — 82 чел. (5,5%)
		Совсем не повышается — 18 чел. (1,2%)

№	Вопрос	Ответ
7	Каким служебным коммуникационным инструментом в основном пользуются в Вашей компании?	Kakao Talk — 459 чел. (30,2%)
		LINE — 70 чел. (4,6%)
		BAND — 127 чел. (8,4%)
		NATE ON — 124 чел. (8,2%)
		Корпоративный мессенджер — 484 чел. (31,8%)
		E-mail — 189 чел.(12,4%)
		Нет используемого коммуникационного инструмента — 26 чел. (1,7%)
		Свой вариант — 41 чел. (2,7%)
8	Подвергаетесь ли Вы, по Вашему мнению, стрессу, когда пользуетесь личным мессенджером для работы?	Сильно подвергаюсь стрессу — 333 чел. (22,2%)
		Подвергаюсь стрессу — 631 чел. (42,2%)
		Нормально — 333 чел. (22,2%)
		Иногда подвергаюсь стрессу — 158 чел. (10,6%)
		Никогда не подвергаюсь стрессу — 42 чел. (2,8%)
9	Что причиняет Вам стресс при использовании личного мессенджера в рабочих целях?	Неудобство из-за того, что служебные сообщения можно перепутать с личными — 495 чел. (34,1%)
		Вторжение в личную жизнь — 422 чел. (29,1%)
		Служебное сообщение в позднее время — 346 чел. (23,9%)
		Сигнал оповещения частых сообщений — 174 чел. (12,0%)
		Свой вариант — 13 чел. (0,9%)