

УДК 347

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ «ТРУДОГОЛИЗМА» В РОССИИ

© 2013 г.

С.В. Соловьева

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

ssv-nngy@rambler.ru

Поступила в редакцию 17.06.2013

Рассматривается зависимость человека от работы, которая трансформируется затем в социально одобряемую аддикцию – трудоголизм. Немалая роль в этом принадлежит российскому законодателю, который поощряет это путем принятия соответствующих норм.

Ключевые слова: трудоголизм, аддиктивное поведение, рабочее время, время отдыха.

В результате рыночных преобразований одним из основных источников социальной напряженности оказалась сфера труда. В высокоорганизованном обществе политика в области труда и занятости есть составная часть общей социальной политики, и занимается ею именно государство. Самой действенной формой социальной защиты является создание для человека условий, гарантирующих ему определенный доход и достойный уровень жизни.

Одной из основных гарантий здоровых и безопасных условий труда является нормальная продолжительность рабочего времени. В соответствии с ч. 2 ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации [1] (далее – ТК РФ) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Как отмечают некоторые авторы, наступил XXI век и оказалось, что 40 часов в неделю и, как правило, 8 часовой рабочий день недостаточны для осуществления глобального экономического и социального прогресса. Более того, они тормозят его, а поэтому оказывается необходимым срочно удлинить нормы экстенсивности труда – рабочую неделю и рабочий день [2].

Как известно, от продолжительности рабочего времени зависят состояние здоровья, трудоспособности человека, а также его психологическое состояние. Помимо этого им фактически определяется время отдыха, право на которое закреплено в Конституции РФ; а отдых необходим человеку для восстановления своих сил, духовного развития, выполнения семейных обязанностей и т.д.

Соблюдение норм трудового права о рабочем времени и времени отдыха является обязанностью как работодателя, так и работников. Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель – обеспечить все необходимые условия

для этого и так организовать работу, чтобы не нарушались права работников на отдых и охрану труда.

Однако в настоящее время, во время стремительного развития новых технологий и жесткой конкуренции практически во всех профессиональных группах, тех, кто отдает работе и становлению карьеры время за пределами нормальной продолжительности, становится все больше. Высокие заработки, стремительный карьерный рост оправдывают поначалу «трудолюбие». Но когда трудолюбие и целеустремленность становятся зависимостью и ради работы человек готов наносить вред своему психическому и физическому здоровью – это, несомненно, «срабатывает» против самого человека.

Термин «работоголизм» (трудоголизм) стал применяться в начале 1970-х гг. Даже первые работы, посвященные «работоголизму», выявили его сходство с другими видами химической зависимости [3]. Существующие формы аддиктивного поведения достаточно разнообразны.

Аддиктивное поведение (от англ. addiction – склонность, пагубная привычка; лат. addictus – рабски преданный) – форма деструктивного поведения, обусловленная соответствующей аддикцией и направленная на уход от реальности посредством специального изменения своего психического состояния (злоупотребление веществами, изменяющими психическое состояние; участие в азартных играх; переедание и голодание; «работоголизм» или «трудоголизм») [4].

Трудоголизм является социально одобряемой аддикцией в отличие, например, от алкоголизма, наркомании, однако, по мнению психологов, психотерапевтов, трудоголик – это личность с определенными психологическими проблемами.

Причин для распространения «трудоголизма» достаточно много. Это может быть, как уже отмечалось, и стремление к карьерному росту, это может быть низкая оплата труда и, соответственно, стремление к повышенной занятости (есть, например, такое хорошее социальное подкрепление трудоголизма, как рост материального благосостояния [5]), это может быть и способ «ухода от проблем», особенности мышления, эмоционального реагирования.

«Трудоголизм» опасен тем, что может стать причиной различных заболеваний и даже привести к самоубийству (это то, что забирает у человека жизнь [5]).

Помимо этого, по мнению Ц.П. Короленко и Т.А. Донских, аддикты могут легко переходить от одной формы к другой, сохраняя при этом основные аддиктивные механизмы [6, с. 17]. Такая форма деструктивного поведения, как аддиктивное поведение, имеет определенную динамику, т.е. определенное развитие, заключающееся в прогрессивном углублении нарушений в случаях, когда процесс не будет остановлен.

Е.П. Ильин считает, что работомания проходит в своем развитии несколько стадий аналогично наркомании и алкоголизму: начальная (латентная) стадия, критическая, хроническая и финальная стадия (на которой «трудоголик» становится больным в физическом и психологическом плане, и его работоспособность резко снижается. Фактически на этой стадии человек морально сломлен. Находясь в таком состоянии, люди уходят на досрочную пенсию, получают инвалидность, даже умирают) [7, с. 101].

Каждый человек живет в обществе. Стиль жизни общества, принятые нормы поведения, системы ценностей, ориентация на те или иные принципы – все это оказывает влияние на каждого конкретного человека [6, с. 41].

Имеются ли в нашей социальной жизни стимулы для возникновения аддиктивного поведения в сфере труда? Да, кто-то честолюбив и ради карьеры готов жертвовать и семьей, и личным здоровьем. Но нередки случаи, когда стать «трудоголиком» работника вынуждает работодатель при поддержке российского законодателя.

ТК РФ содержит ряд норм, прямо способствующих распространению этого заболевания и приобретению синдрома «трудоголика» среди работающего населения.

Современное российское законодательство – в соответствии с Конституцией РФ и международными правовыми актами, к которым присоединилась Россия, – оставило за трудовым законодательством в области регулирования рабочего времени функцию охраны труда, реализуемую путем установления законом пре-

дельной меры труда, которую работодатели ни самостоятельно, ни по соглашению с представительными органами работников или с самими работниками не могут превышать. Исключения из этого правила допускаются лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ [8].

Если мы обратимся к трудовому законодательству, то увидим, что для законного увеличения работодателем продолжительности рабочего времени есть несколько путей.

Это установление ненормированного рабочего дня и привлечение к работе по совместительству, привлечение работников к сверхурочным работам, замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией. Причиной распространения «трудоголизма» может быть и то, что многие работники совмещают свою основную должность с другой (совмещение профессий, должностей), а также законодательно закрепленные институты расширения зон обслуживания и увеличения объема работ.

Рассмотрим обозначенные законодательные возможности более подробно.

Сверхурочная работа допускается в случаях, перечисленных в статье 99 ТК РФ. Она ограничена временными рамками: не более 4 часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год, причем без согласия работника она возможна только при:

- 1) предотвращении катастрофы или устранения ее последствий;
- 2) восстановлении тепло-, газо-, электро-снабжения и т.д.;
- 3) чрезвычайных обстоятельствах (пожарах, наводнениях, землетрясениях и т.д.).

С письменного согласия работника сверхурочная работа возможна еще по ряду причин. Она обязательно оплачивается в повышенном размере: не менее чем в полуторном – за первые два часа и не менее чем в двойном – далее.

Обоснованность законодательного допущения сверхурочной работы вполне очевидна. На производстве иногда возникают чрезвычайные обстоятельства, требующие выполнения работы сверх установленного законом и трудовым договором времени, в исключительных случаях – даже без согласия работника.

Иное дело ненормированный рабочий день, возможность установления которого в трудовом договоре с работником предусмотрена статьей 101 ТК РФ. В соответствии с данной статьей ненормированный рабочий день – это особый режим работы, при котором отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за

пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работа на условиях ненормированного рабочего дня в отличие от сверхурочной работы не требует 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.

ТК РФ практически никак не регулирует применение ненормированного рабочего дня, допуская его использование и оставляя формулирование условий применения такого труда на усмотрение конкретного работодателя [9].

Работа по совместительству известна для российского общества уже давно. Государство по-разному относилось к этому институту на всем протяжении исторического развития трудового права. Было время, когда совместительство запрещалось, либо разрешалось, но с согласия руководителя, либо устанавливались иные ограничения. В настоящее время все ограничения для большинства категорий работников сняты.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительство – выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Казалось бы, законодатель ограничивает время работы по совместительству: оно не должно превышать половины месячной нормы рабочего времени и четырех часов в день, за исключением дней, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей. Однако часть 2 ст. 282 ТК РФ допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Спрашивается, каким же образом возможно соблюдать ограничения по норме рабочего времени для работника, реализующего свое право на работу по совместительству у нескольких работодателей?

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ и ст. 114 ТК РФ работник имеет право на ежегодный отпуск. Статья 115 ТК РФ гарантирует работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Увеличение ежегодного отпуска предусматривается законодателем для отдельных категорий работников путем предоставления уд-

линенного основного отпуска и путем предоставления дополнительных отпусков. Однако в соответствии со ст. 126 ТК РФ допускается замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работника. Таким образом, законодателем в очередной раз поощряется стремление работодателя увеличить фонд рабочего времени, завуалировав это интересами работника и его волеизъявлением. Со стороны государства, декларирующего себя как социальное, недопустимо забывать, что отпуск является важным фактором, влияющим на физическое и психологическое состояние работника, тем более что увеличенная продолжительность отпуска, как правило, предусмотрена для лиц, работающих в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, либо имеющих уже определенный стаж работы.

В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Поручение работнику выполнения работы по другой профессии (должности) может осуществляться либо путем совмещения профессий (должностей) по такой же профессии (должности), либо путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. При совмещении профессий (должностей), как и при выполнении любых других работ в условиях, отклоняющихся от обычных, работник получает дополнительные выплаты.

В трудовом законодательстве нет ограничений по количеству должностей, которые может совмещать один и тот же работник, и пределов расширения зон обслуживания. Принципиальная позиция законодателя в этом случае состоит в том, что всю дополнительную работу работник должен выполнять в течение установленной продолжительности рабочего времени. Насколько реально на практике выполнять дополнительные обязанности за пределами определенной нормы труда в рамках установленной продолжительности рабочего времени? Это возможно, если имеет место неполная загруженность работой в течение нормальной продолжительности рабочего дня, высокий уровень квалификации работника, несовпадение выполнения совмещаемых работ по времени, – однако

все это скорее свидетельствует о плохой организации труда и управления персоналом со стороны работодателя. Если у работника полная загруженность в течение рабочего дня, то совмещать дополнительные обязанности он будет также за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Еще одним источником дополнительного рабочего времени является работа в выходные и нерабочие праздничные дни без компенсации их соответственно другими выходными днями и другими днями отдыха. Это возможно в соответствии с ч. 3 ст. 153 ТК РФ. Выходные дни могут выполнять свое социальное предназначение при условии их реального и регулярного использования. Но у работодателей иногда возникают производственные ситуации, когда работа отдельных работников в выходные дни крайне необходима. В таких случаях интересы производства приходится ставить выше социальных интересов и использовать выходные дни для работы.

Таким образом, существует несколько источников увеличения фонда рабочего времени за счет уменьшения нормы продолжительности еженедельного и ежегодного времени отдыха, и все они предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации. Поэтому для тех, кто высказывается за увеличение нормальной продолжительности рабочего времени, можно посоветовать повнимательней познакомиться с нормами ТК РФ, который явно предлагает варианты превращения рабочего дня в рабочие сутки.

Одной из задач трудового законодательства в соответствии со ст. 1 ТК РФ является достижение баланса интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений. И если в интересах государства, с одной стороны, ограничивать рабочее время, а с другой стороны, завуалированно поощрять переработки, то, думается, в интересах работодателей организовать работу, бизнес-процессы, управление персоналом таким образом, чтобы не возникала необходимость привлечения к работе сотрудников за пределами установленной продолжительности рабочего време-

ни, так как с увеличением трудового дня производительность труда не растет.

Как отмечают некоторые авторы, в этих мерах нет ничего экстраординарного. Это рациональная организация труда, четкое определение служебных обязанностей, координация работы, внятная и доходчивая постановка цели. Работодатель должен стремиться к пропаганде среди работников не «трудоголизма», а здорового трудолюбия, пресекая переработки [7, с. 108].

В интересах же самого работника активно использовать право на отдых и в первую очередь соблюдать личный режим труда, так как хроническая усталость неизбежно ведет к ошибкам и потерям (материального и эмоционального характера).

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с изм. от 29 декабря 2012 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. 2012. № 50 (часть 4). Ст. 6954.
2. Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. Матер. Междун. науч.-практич. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2008. С. 55.
3. Егоров А.Ю. Трудооголизм (трудооголизм)// Руководство по аддиктологии. СПб. Речь. 2007//www.psi-test.ru
4. Большой психологический словарь. 4-е изд., расширенное /Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. М.: АСТ МОСКВА; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. С. 24.
5. Калитевская Е.Р. Трудооголизм. Новый вид зависимости? www.psynavigator.ru
6. Короленко Ц.П., Донских Т.А. Семь путей к катастрофе: Деструктивное поведение в современном мире. Новосибирск: Наука, Сиб. отд-ние, 1990.
7. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудооголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011.
8. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. доп. М.: Норма, 2007. С. 412.
9. Филипова И.А. Ненормированный рабочий день и его соотношение с правом на справедливые условия труда// Судебный вестник Нижегородской области: Н. Новгород. 2011. № 3. С. 36–37.

LEGISLATIVE ENCOURAGEMENT OF «WORKAHOLISM» IN RUSSIA

S.V. Solovyeva

The article discusses a person's dependency on work that is transformed into a socially acceptable addiction referred to as workaholism. The Russian legislator that encourages this type of behavior through appropriate regulations plays a considerable role in this process.

Keywords: workaholism, addictive behavior, work time, rest time.