

УДК 122

DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-508-516

«ПРАВО ОТКЛЮЧИТЬСЯ» КАК ОТВЕТ НА ЭКСПАНСИЮ ТРУДА В НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ: КТО ИМ ВОСПОЛЬЗУЕТСЯ*

Пак Галина Станиславовна

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского*

Хусяинов Тимур Маратович

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» в Нижнем Новгороде

В условиях развития Всемирной паутины, современных информационно-коммуникативных технологий профессиональная деятельность проникла в нерабочее время и частную жизнь работника. Привлекает внимание современный тренд в зарубежном трудовом законодательстве — защита «права отключиться». Право дает работнику возможность не отвечать на сообщения и звонки, связанные с его трудовой деятельностью во вне рабочее время. Подобные нормы существуют во Франции и Германии, формируются в США. Но в условиях современного «Общества риска» далеко не каждый человек имеет возможность воспользоваться своим «правом отключиться», он вынужден соглашаться на любые условия, включаясь в прекаритет. Серьезным является и то, что далеко не каждый сотрудник сам готов отказаться от «подключения», так как по разным причинам стремится продолжить работу вне рабочего времени. Мотивация зависит от того, какой смысл вкладывает индивид в свой поступок. В современной России «право отключиться» авторы анализируют в контексте распространенных смысловых стратегий. Занятость характеризуется сегодня чаще всего как атипичная, прекарная, нестабильная. В этих условиях стремление человека к самосовершенствованию, заложенное эпохой модерна, в «турбулентные времена» оборачиваются для индивида постоянным движением, состоянием «между». Проведенное исследование показывает, что для транзитного индивида и приверженца морали успеха «право отключиться» не вписывается в их жизненные стратегии. О «праве отключиться» мечтает «варвар», для которого труд — принудительная обязанность. Для творческих личностей «право отключиться» является необходимым условием их креативного бытия. От соотношения «варваров» и «творцов» зависит будущее человечества.

Ключевые слова: вне рабочее время, рабочее время, право отключиться, информатизация трудовых отношений, практическая философия, транзитная этика, мораль успеха, творчество.

«THE RIGHT TO DISCONNECT» AS A RESPONSE TO THE EXPANSION OF WORK DURING NON-WORKING HOURS: WHO WILL USE IT

Galina S. Pak

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Timur M. Khusyainov

National Research University Higher School of Economics in Nizhny Novgorod

In the conditions of the world wide web, modern information and communication technologies, professional activity has penetrated into the non-working hours and the private life of an employee. The modern trend of protection of the «Right to disconnect» in foreign labor legislation attracts attention of modern

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-011-00335 «Козволение естественного и искусственного как условие сохранения жизненного мира человека».

researchers. The right gives an employee an opportunity not to respond to messages and calls related to work during his non-working hours. Similar rules exist in France and Germany and are being formed in the United States. However, the modern «Risk Society» leaves its imprint, and not every person has the opportunity to use his «Right to disconnect», being forced to agree to any conditions, including precariat. Concerning is the fact that not every employee is ready to refuse from the «Connection», because he wants to continue working during non-working hours for various reasons. Motivation depends on what sense an individual implies in his actions. In modern Russia, the «right to disconnect» is analyzed in the context of life purpose strategies. Employment is characterized today as atypical, premature, unstable. In these conditions, a person's intention of self-improvement, laid down by the era of modernity, during «the turbulent times» turns into constant movement, a state «in between». The research shows that for a transitional individual and a follower of the morality of success, the «right to disconnect» does not fit into their life strategies. A «barbarian», for whom work is an obligation, dreams of «the right to disconnect». For creative individuals, «the right to disconnect» is a necessary condition for their creative being. The future of mankind depends on the ratio of «barbarians» and «creators».

Keywords: non-working time, working hours, right to disconnect, informatization of labor relations, practical philosophy, transient ethics, morality of success, creativity.

Когда возникает потребность в «праве отключиться»

Ритм жизни современного человека значительно отличается от ритма предыдущих поколений. Человек и человечество в целом стали жить не просто быстрее, а быстрее, чем ожидали. Приходится констатировать разрыв между реальностью и ожиданиями.

Трансформация общества труда в общество занятости дало человеку право выбора между работой или отдыхом [Хусяинов Т.М., 2017]. Технический прогресс и гуманизация общества привели к становлению правовых основ трудовой деятельности — сокращение максимального количества рабочего времени, определение права на отдых и неприкосновенность частной жизни. На фоне этого развивается многообразие досуговых практик, ставших предметом многочисленных исследований.

Социальное время при одинаковом физическом измерении течет для разных культур и социальных групп по-разному. Элвин Тоффлер в своей работе «Шок будущего» отмечал, что жители планеты могут быть дифференцированы не только по национальному, расовому, религиозному принципу, но и по времени. Тоффлер выделяет группу тех, кто живет современной жизнью, как правило, в промышленно развитых странах. Это те, кто попал в ускоренный темп жизни. Они постоянно включены в этот высокоскоростной темп и чувствуют тревогу, напряжение и дискомфорт при его снижении [Тоффлер Э., 2002, с. 27–28]. Не менее красноречиво писала об этом Маргарет Мид и

предлагала выделить три типа культур: постфигуративную, кофигуративную, префигуративную. Критерием выделения культур является соотношение между тремя основными генерациями в культуре. Постфигуративная культура характеризуется циклическим временем, образцы поведения определяются старшими по возрасту — дедами. Кофигуративная культура характеризуется линейным течением времени, человек учится не только у старших по возрасту, но и у своих сверстников. Разрыв между поколениями признается, власть в кофигуративной культуре принадлежит отцам. М. Мид очерчивает контуры становящейся на глазах префигуративной культуры. М. Мид утверждает, что на место традиционно понимаемых культурных различий — классовых, политических и др. — приходят различия между поколениями. «Сегодня же вдруг во всех частях мира, где все народы объединены электронной коммуникативной сетью, у молодых людей возникла общность опыта, которого никогда не было и не будет у старших. И наоборот, старшее поколение никогда не увидит в жизни молодых людей повторения своего беспрецедентного опыта перемен, сменяющих друг друга. Этот разрыв между поколениями совершенно нов, он глобален и всеобщ» [Мид М., 1988, с. 342]. Образцы поведения задаются младшими по возрасту, старшие по возрасту вынуждены у них учиться. Это во многом объясняет тот факт, что изменения происходят быстрее, чем мы ожидали.

Развитие информационно-коммуникативных технологий и повышение доступности информации, скорости ее обмена сыграло решающую роль. Профессиональная деятельность практически в любой сфере уже сопряжена с использованием электронной почты, звонками или обменом мгновенными сообщениями. Именно электронная почта стала первым симптомом будущих проблем, которые принесли информационные технологии. Имея целый ряд преимуществ по скорости, доступности, широкой аудитории, т.е. способствуя повышению производительности труда, она стала, по мнению Ричарда Сэвиджа и Майкла Стонтонна, основой для «тирании», пронизывая всю корпоративную культуру [Savage R., Staunton M., 2018].

При этом мы можем отметить эволюционное развитие средств профессиональных коммуникаций внутри организации: если первоначально активно использовались телефон и факс, затем электронная почта, то теперь для этих целей активно используются различные виртуальные рабочие среды и мессенджеры, что приводит к повышению скорости прочтения подобных сообщений, с одной стороны, и постоянному их потоку, с другой. Внедрение разного рода виртуальных рабочих сред («Slack», «Мегаплан» и т.д.) связано с оптимизацией современных профессиональных процессов. Данные среды характеризуются постоянной доступностью с любого мобильного устройства, при этом и обладатель этого устройства становится доступен. Он получает уведомления о происходящих изменениях, его привлекают к обсуждениям и т.д.

Таким образом, профессиональная деятельность через современные средства коммуникации проникает в жизненный мир человека все глубже, «опутывая» его постоянными звонками, текстовыми сообщениями, уведомлениями, т.е. постоянно вовлекает в профессиональную деятельность, где бы индивид ни был и чем бы он ни занимался в текущий момент. При этом часто «работа» в лице клиентов, коллег, руководителя или партнеров переходит в пространство более личной виртуальной коммуникации, в социальные сети, личную электронную почту и т.д. По сути, происходит постоянная экспансия во вне рабочее время и это заставляет работника «быть на связи» всегда, обеспечивая его виртуальное присутствие на работе.

Данный процесс порождает рост сверхзанятости: рост рабочего времени и превышение допустимых норм. Сам человек уже находится вне офиса, часто уже дома, но продолжает выполнять рабочие задания. В этих условиях нарушаются трудовые и конституционные права на отдых и неприкосновенность частной жизни человека. Информатизация приводит к полной доступности человека в любое время.

Подобные процессы не могли не отразиться на жизни самого работника. Результатом чрезмерной включенности в профессиональную деятельность могут стать проблемы коммуникативного характера, например, в семье или трудовом коллективе, а также проблемы психологического и медицинского плана.

Проблема постоянной вовлеченности работника в профессиональную коммуникацию была поставлена в период активного внедрения информационных технологий в трудовую деятельность, в период роста экономики. Все это вызвало озабоченность со стороны государства и общества в ряде стран. С тех пор число подобных случаев значительно возросло, что привело к формированию нового понятия «право отключиться» («Right to disconnect»).

В начале 2010-х гг. в корпорациях Германии начался процесс противодействия явлению, когда работника тревожат по рабочим вопросам в нерабочее время. В Германии это процесс развивался в контексте корпоративного права. В 2011 г. концерн Volkswagen внедрил технические меры, ограничивающие отправку электронной почты и звонков на мобильные телефоны сотрудников с 18:00 до 7:00, после чего схожие схемы были реализованы в ряде других крупных немецких компаний (например, BMW, Allianz, Telekom, Bayer и Henkel) [Verhoek C., 2014].

Первый случай законодательного решения данной проблемы имел место во Франции в 2016 г. Основой для этого стал так называемый «Закон Эль-Хомри» («El Khomri law» или «Loi travail»), который внес ряд изменений во «Французский кодекс законов о труде», включая и «право отключиться» (ст. 55) [LOI n° 2016–1088]. Однако «право отключиться» вызывает критику со стороны исследователей — как закон, не защищающий права работников, а лишь ограничивающий компании [Hesselberth P., 2017].

22 марта 2018 г. в Нью-Йорке был предложен законопроект под названием «Местный закон о внесении изменений в устав города Нью-Йорка и административный кодекс города Нью-Йорка в отношении частных сотрудников, отключающихся от электронных сообщений в нерабочее время» [Private employees disconnecting..., 2018]. Законопроект призван ограничить компании, численность сотрудников которых свыше 10 человек. По этому закону они не должны требовать от работников отвечать на электронные письма и текстовые сообщения за пределами установленного рабочего дня. По предложению американских законодателей, компании, которые нарушили данные ограничения, предполагается подвергать штрафам размером от 250 долларов за единичный случай. Законодатель учел возможные исключения: чрезвычайное положение, круглосуточная или сверхурочная работа.

О рисках пользования «правом отключиться»

Речь шла о типичных работниках, которые работают по стандартному трудовому графику и бессрочным или долгосрочным контрактам. Те, кто работает по временным и срочным договорам, неформально или удаленно, занимается самостоятельной трудовой деятельностью, оказываются в более сложном положении

Современное общество, по меткой характеристике У. Бека, есть «общество риска». В условиях постоянной неопределенности, высоких темпов развития, «турбулентности времени» формируется новый вид занятости, доля стандартной все больше уступает атипичной. С одной стороны, возрастает гибкость (гибкость) условий труда — времени, места, способов выполнения, но с другой — работник лишается ряда социальных гарантий, берет на себя риски, связанные с низкой востребованностью на рынке труда, безработицей и пенсионным обеспечением, сокращается ответственность работодателя за нанимаемые трудовые ресурсы, появляется возможность расторгнуть соглашение в любой момент. Происходит прекарнизация труда и формируется новая группа работников, так называемый прекарный класс [Кастель Р., 2009; Сизова И.Л., Осипова О.С., 2016].

При постоянном риске остаться без работы, усиливающейся конкуренции, дестандартизации требований к работникам и нарастающих темпах информатизации возникает проблема пользования «правом отключиться». В то время как для одних характерна «работа по вызову», другие — должны находиться в постоянной связи с заказчиком или нанимателем. Эта сфера находится в «серой зоне»: люди не скрывают своей деятельности и уплачивают налоги, но при этом значительно усложняется регулирование трудовой деятельности со стороны государства, общественных институтов, в частности профсоюзов.

Законодательство разных стран по-разному защищает неприкосновенность частной жизни человека. Трудовой кодекс Польши и ряда других европейских стран имеет особые нормы регулирования в отношении интернет-работников, но законы о «праве отключиться» не охватывают такую категорию, как самостоятельные интернет-работники (электронные фрилансеры). Они тоже сталкиваются с подобной проблемой в своей деятельности, но их положение более сложное в силу особенностей организации интернет-труда. Наличие постоянной связи является важным условием — составной частью доверия между исполнителем и заказчиком, особенно при взаимодействии в условиях анонимности и неформальности трудовых отношений.

Переработка и сверхзанятость не только результат требований работодателя. Постоянная включенность в трудовой процесс может быть обусловлена личным стремлением сотрудника или культурными особенностями. Во многих странах западного мира постоянная включенность становится своего рода квинтэссенцией американской идеала. Упорный труд — способ постоянной восходящей социальной мобильности. Мобильность знаменует собой движение на пути к «Американской мечте» [Secunda P.M., 2018]. Японская культура характеризуется особым отношением к профессиональной деятельности. С ним связано появление большого количества сверхзанятых и феномена «Кароси» (過勞死). Он означает внезапную смерть, вызванную стрессом на профессиональном поприще [Morioka K., 2004]. Современные технические устройства создают условия для этого,

поскольку позволяют работать постоянно, даже тогда, когда офис закрыт и сотрудники отдыхают.

Порожденная информационной революцией новая информационная реальность дала серьезный толчок развитию экономики, изменила социально-трудовую структуру, существенно расширила разнообразие видов и форм трудовых отношений, привнесла много нового в условия труда, обусловила формирование новых профессий и сфер. В трудовые отношения внедряются новые коммуникативные стратегии и способы взаимодействия (поиск и подбор исполнителей онлайн, особенности неформальных соглашений о работе, сетевые структуры взаимодействия и т.д.). Развитие отраслевого законодательства позволяет ввести государственное регулирование подобных изменений и снизить часть их негативных последствий. Информационные технологии проникли настолько глубоко в жизненный мир человека, что возникает необходимость говорить о праве на отключение от Глобальной сети.

В условиях информатизации труда, неолиберальных реформ в области занятости и повышения прекарности, распространения технических средств коммуникации желание отключиться стало важной проблемой, поднимаемой на самом высоком уровне [Hesselberth P., 2017]. В результате разрабатываются нормы, ограничивающие контакты с сотрудниками по рабочим вопросам вне рабочего времени. Однако в большинстве стран нет никаких норм, освобождающих работника от электронной коммуникации по профессиональным вопросам. Стоит отметить, что далеко не каждый случай должен быть запрещен, бывают ситуации, когда работник по личным причинам (связанным с семьей или здоровьем) вынужден пропустить часть рабочего времени и наверстывает упущенное во вне рабочее [Savage R., Staunton M., 2018].

Этический контекст занятости в условиях информационной реальности

Формирование информационного общества, развитие и активное внедрение коммуникативных технологий требуют развития и информационной культуры в обществе — культуры пользования информацией и технологиями, в том числе и в трудовых отношениях, и в про-

фессиональной деятельности. Речь идет об этических компонентах, связанных с уместностью и допустимостью сообщения на определенную тему и в определенное время, используя определенный канал связи. Современные достижения науки и техники требуют выработки новых этических норм, в том числе в организационном плане, так как современное право не может охватить и законодательно определить все происходящие в обществе изменения.

Звучит — красиво, кажется — правильно. Но рассмотрим проблему в контексте стратегии постулирования смысла жизни, «практического разума» нашего современника и нашего соотечественника. Практический разум является синонимом этики не только у И. Канта. «Этика, понятая как практическая философия, — не философия практики, а практика философии, т.е. не философствование по поводу практики, а сама практика в ее философской заданности» [Гусейнов А.А., 2008, с. 130].

Действие практического разума начинается с оценки поступка. Ситуация такова, что оба поступка индивида независимо от того, воспользуется ли он «правом отключиться» или нет, являются в терминологии И. Канта легальными. Этика легальных поступков, по Канту, соответствует бытию нравственности в повседневной жизни [Кант И., 1965, с. 228, 240]. Чтобы определить их моральную ценность, необходимо обратиться к исследованию мотивации поступка.

Индивид принципиально не желает пользоваться этим правом и дает моральное обоснование своему поступку. В конце прошлого века советская пресса любила описывать феномен «трудоголика» не в собственном отечестве, а за рубежом. Суть «трудоголика» журналистам представлялась как зависимость от профессиональной деятельности, где она являлась целью и смыслом индивидуального существования. Эта зависимость казалась такой же, как наркотическая или алкогольная зависимость, считалась пороком «буржуазного общества».

Сегодня в современном российском обществе занятость необходимо проанализировать в контексте транзитной этики и морали успеха.

Для начала необходимо выяснить, почему о практическом разуме нашего современника предпочтительнее говорить «в терминах транзитной, то есть постоянно движущейся, про-

цессуальной, текучей этики» [Шалагина Г.Э., 2015, с. 184].

Современный человек воспитан в идеологии саморазвития личности, с этим необходимо считаться. Эпоха модерна прошла под знаком «больше, выше, быстрее» в отношении человека. Положение о равенстве всех людей закономерно приводит к признанию всякого другого конкурентом на рынке труда при постоянной модернизации и повышении темпов роста. В философии экзистенциализма этот факт нашел отражение в рассмотрении человека в качестве незавершенного проекта, который подлежит трансформации и улучшению. «Человек просто существует, и он не только такой, каким себя представляет, но и такой, каким он хочет стать. И поскольку он представляет себя уже после того, как начинает существовать, и проявляет волю уже после того, как начинает существовать, и после этого прорыва к существованию, то он есть лишь то, что сам из себя делает» [Сартр Ж.П., 1990, с. 323]. В собственном «самостроительстве» человек исходит из установки: в современном изменчивом и подвижном мире, чтобы соответствовать ему, необходимо самому находиться в постоянном движении и изменении. «Принадлежать модерни — значит вечно опережать самого себя, находиться в состоянии постоянной трансгрессии, это значит обладать индивидуальностью, которая может существовать лишь в виде незавершенного проекта» [Бауман З., 2005, с. 131].

Идеал индивида общества «растекающейся модерни» кратко можно охарактеризовать как совершенствование навыка «казаться, а не быть», чтобы представлять из себя привлекательный продукт, в первую очередь на рынке труда, но не только. С увеличением спроса на малых предприятиях требуется пересмотр профессионализма как ценности: необходимы не углубленные знания, а широта горизонта, транспрофессионализм [Perkin H., 1996]. Сегодня в российском обществе среди молодых людей широко распространено стремление к получению нескольких высших образований. Для повышения скорости собственных личных изменений осваивается скорочтение и тайм-менеджмент.

Если задача этики как практической философии состоит в выработке стиля и образа жизни, адекватного представлениям индивида о

смысле жизни, то «право отключиться» не соответствует жизненной стратегии транзиторного индивида, всегда находящегося в состоянии «между».

Не будет большим преувеличением сказать, что современного россиянина, особенно молодого жителя крупного города, как правило, характеризует приверженность «морали успеха». Стержнем морали успеха является «достижительный» идеал. В более ранние времена он выражал стремление стать великим или выдающимся. «В нашу эпоху амбициозность подает себя иначе — стать *успешным*» [Пилипенко А.А., 2015, с. 122]. В своей статье «Генеалогия морали успеха» А.А. Пилипенко раскрывает, чем обусловлено подобное изменение. Названием статьи автор недвусмысленно отсылает нас к Ф. Ницше. Авторские высказывания звучат весьма нелицеприятно для носителя морали успеха. Речь идет о простом, маленьком человеке, который до эпохи романтизма знал свое место, его претензии к миру были робки и скромны. Но идеи романтизма и Просвещения, низведенные до обывательского уровня, стали идеологией маленького человека, человека массы. «По одному-единственному человеку можно определить, масса это или нет. Масса — всякий и каждый, кто ни в добре, ни в зле не мерит себя особой меркой, а ощущает таким же, “как все”, и не только не удручен, но доволен собственной неотличимостью» [Ортега-и-Гассет Х., 2007, с. 12–13]. На фроммовский вопрос «быть или иметь?», без сомнения, отвечает «иметь!». Вопрос о признании простого маленького человека, человека массы личностью или недоличностью оставим открытым. Но со всей определенностью можно утверждать, что носитель морали успеха желает быть, по возможности всегда, в состоянии онлайн. В этом он видит одну из причин своего успеха. Массовый человек не возражает против существования «права отключиться», но это не для него.

Для носителя транзиторной этики и приверженца морали успеха «право отключиться» не соответствует смысло-жизненной стратегии. Он воспользуется этим правом только в крайнем случае и в состоянии полной опустошенности, как главный герой С. Кинга. Роман писателя представлен фразой: «Сплошная работа и никакого веселья сделали Джека скучным парнем...», она повторяется на десятках, а может

быть, и сотнях страниц. В начале XXI в. ситуация выглядит не такой безнадежной: широкое применение антидепрессантов, преобразование физической природы человека на пути к пост-человеку... Сценарий знаком и хорошо известен. П.С. Гуревич превращение человека в киборга рассматривает в качестве третьего возможного, но не желательного, сценария развития человека [Гуревич П.С., 2009, с. 286–292]. Киборгу нет нужды в «праве отключиться».

Кто он, таинственный незнакомец, на просторах нашего отчества, для которого востребованным является «право отключиться»? На ум приходят слова А.А. Пилипенко: «...варвар — проедающий ресурс цивилизации» — на одном полюсе и творческая личность — на другом. Варвар в нашем случае тот, кто с большим удовольствием пользуется благами цивилизации, ничего не давая взамен. Чтобы лицо варвара было более знакомым, можно представить его как человека, работающего «от звонка до звонка», для которого труд принудительная обязанность, а «право отключиться» желанная возможность... С другой стороны, «право отключиться» — это потребность творческой личности, которая автономна и не терпит суеты. Пока преобладают вторые над первыми, у цивилизации есть будущее.

Список литературы

- Бауман З.* Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. 390 с.
- Гуревич П.С.* Новые темы по философской антропологии. Ч. 3: Радикальное преображение человека // *Личность. Культура. Общество.* 2009. Т. XI, № 3(50). С. 278–292.
- Гусейнов А.А.* Прикладная этика — разве она сама не является практикой? // *Ведомости НИИ ПЭ.* Вып. 32: Прикладная этика: «КПД практичности» / под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2008. С. 124–135.
- Кант И.* Сочинения: в 6 т. Т. 4, ч. 1 / под общ. ред. Я.Ф. Асмуса, А.Я. Гулыги, Т.И. Ойзермана; ред. тома В.Ф. Асмус. М.: Мысль, 1965. 544 с.
- Кастель П.* Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009. 574 с.
- Мид М.* Культура и мир детства / пер. с англ. и коммент. Ю.А. Асеева; сост. и послесл. И.С. Кона. М.: Наука, 1988. 429 с.
- Ортега-и-Гассет Х.* Восстание масс: пер. с исп. М.: АСТ: АСТ Москва: ХРАНИТЕЛЬ, 2007. 269 с.
- Пилипенко А.А.* Генеалогия морали успеха // *Личность. Культура. Общество.* 2015. Т. XVII, № 3–4(87–88). С. 122–137.
- Сартр Ж.П.* Экзистенциализм — это гуманизм // *Сумерки богов* / сост. и общ. ред. А.А. Яковлева. М.: Политиздат, 1990. С. 319–344.
- Сизова И.Л., Осипова О.С.* Развитие precariousности в трудовых отношениях в сфере малого и среднего бизнеса // *Ядовские чтения: перспективы социологии: сб. науч. докл. конференции* / под ред. О.Б. Божкова, С.С. Ярошенко, В.Ю. Бочарова. СПб.: Эйдос, 2016. С. 192–211.
- Тоффлер Э.* Шок будущего: пер. с англ. М.: АСТ, 2002. 557 с.
- Хусьяинов Т.М.* От общества труда к обществу занятости // *Философия и культура.* 2017. № 7. С. 32–40. DOI: 10.7256/2454-0757.2017.7.21525.
- Шалагина Г.Э.* Транзиторная этика в контексте духовной ситуации постсовременности // *Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки.* 2015. Т. 157, кн. 1. С. 181–186.
- Hesselberth P.* Discourses on disconnectivity and the right to disconnect // *New Media & Society.* 2017. P. 1–17. DOI: 10.1177/1461444817711449.
- LOI n° 2016–1088* du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Article 55. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/article_55 (accessed: 30.04.2018).
- Morioka K.* Work till You Drop // *New Labor Forum.* 2004. Vol. 13, no. 1. P. 80–85.
- Perkin H.* The Third Revolution: Professional Elites in the Modern World. L., 1996. 272 p.
- Private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours.* 2018. URL: <http://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7CText%7C&Search=disconnect> (accessed: 30.04.2018).
- Savage R., Staunton M.* How Employees Are Impacted // *Conquering Digital Overload* / ed. by P. Thomson, M. Johnson, J. Devlin. Cham: Palgrave Macmillan, 2018. P. 9–24. DOI: 10.1007/978-3-319-63799-0_2.
- Secunda P.M.* The Employee Right to Disconnect // *Notre Dame Journal of International and Comparative Law.* 2018. Vol. 8, iss. 1. URL: <https://ssrn.com/abstract=3116158> (accessed: 30.04.2018).

Verhoek C. Anti-stress legislation in Germany — how realistic is the prospect? // *Lus Laboris*. 2014. Sep. 30. URL: <https://www.globalhrlaw.com/resources/anti-stress-legislation-in-germany--how-realistic-is-the-prospect> (accessed: 30.04.2018).

Получено 19.10.2018

References

- Bauman, Z. (2005). *Individualizirovannoe obschestvo* [Individualized society]. Moscow: Logos Publ., 390 p.
- Gurevich, P.S. (2009). *Novye temy po filosofskoy antropologii. Ch. 3: Radikalnoe preobrazhenie cheloveka* [New topics on philosophical anthropology. Pt. 3: Radical transformation of human]. *Lichnost. Kultura. Obschestvo*. [Personality. Culture. Society]. Vol. XI, no. 3(50), pp. 278–292.
- Guseinov, A.A. (2008). *Prikladnaya etika — razve ona sama ne yavlyaetsya praktikoy?* [Applied ethics — is not it itself a practice?]. *Vedomosti NII PE. Vyp. 32: Prikladnaya jetika: «KPD praktichnosti»* [Vedomosti of SRI of Applied Ecology. Iss. 32: Applied ethics: «efficiency of practicality»]. Tumen: SRI of Applied Ecology Publ., pp. 124–135.
- Hesselberth, P. (2017). Discourses on disconnection and the right to disconnect. *New Media & Society*. Pp. 1–17. DOI: 10.1177/1461444817711449.
- Kant, I. (1965). *Sochineniya v 6 t. T. 4, ch. 1* [Works in 6 vols. Vol. 4, pt. 1]. Moscow: Mysl Publ., 544 p.
- Kastel, R. (2009). *Metamorfozy sotsialnogo voprosa. Khronika naemnogo truda* [Metamorphosis of the Social Question. Wage Chronicle]. St. Petersburg: Aleteiya Publ., 574 p.
- Khusyainov, T.M. (2017). *Ot obschestva truda k obschestvu zanyatosti* [From labor society to employment society]. *Filosofiya i kultura* [Philosophy and Culture]. No. 7, pp. 32–40. DOI: 10.7256/2454-0757.2017.7.21525.
- Morioka, K. (2004). Work till You Drop. *New Labor Forum*. Vol. 13, no. 1, pp. 80–85.
- LOI n° 2016–1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Article 55. [LAW n° 2016–1088 of 8 August 2016 relating to work, the modernization of social dialogue and the securing of career paths. Article 55.]. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/article_55 (accessed 30.04.2018).
- Mead, M. (1988). *Kultura i mir detstva* [Culture and the world of childhood]. Moscow: Nauka Publ., 429 p.
- Ortega y Gasset, J. (2007). *Vosstanie mass* [The Revolt of the Masses]. Moscow: AST Publ., AST Moscow Publ., Hranitel Publ., 269 p.
- Perkin, H. (1996). *The Third Revolution: Professional Elites in the Modern World*. London, 272 p.
- Pilipenko, A.A. (2015). *Genealogiya morali uspekha* [Genealogy of the morals of success]. *Lichnost. Kultura. Obschestvo*. [Personality. Culture. Society]. Vol. XVII, no. 3–4(87–88), pp. 122–137.
- Private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours* (2018). Available at: <http://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7Ctext%7C&Search=disconnect> (accessed 30.04.2018).
- Sartre, J.-P. (1990). *Ekzistentsializm — eto gumanizm* [Existentialism is a Humanism]. *Sumerki bogov* [Twilight of the Gods]. Moscow: Politizdat Publ., pp. 319–344.
- Savage, R. and Staunton, M. (2018). How Employees Are Impacted. *Conquering Digital Overload*, ed. by P. Thomson, M. Johnson, J. Devlin. Cham: Palgrave Macmillan, pp. 9–24. DOI: 10.1007/978-3-319-63799-0_2.
- Secunda, P.M. (2018). The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*. Vol. 8, iss. 1. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3116158> (accessed 30.04.2018).
- Shalagina, G.E. (2015). *Tranzitornaya etika v kontekste dukhovnoy situatsii postsovremennosti* [Transitional Ethics in the Context of the Spiritual Situation of Post-modernity]. *Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki* [Proceedings of Kazan University. Humanities Series]. Vol. 157, book 1, pp. 181–186.
- Sizova, I.L. and Osipova, O.S. (2016). *Razvitie prekarnosti v trudovykh otnosheniyakh v sfere malogo i srednego biznesa* [The growth of precariousness in labour relations in small and medium business]. *Yadovske chteniya: perspektivy sotsiologii: sb. nauch. dokl. konferentsii / pod red. O.B. Bozhkova, S.S. Yaroshenko, V.Yu. Bocharova* [Yadovsky Readings: Prospects of Sociology, a collection of scientific conference reports, ed. by O.B. Bozhkov, S.S. Yaroshenko and V.Yu. Bocharov]. St. Petersburg: Eidos Publ., pp. 192–211.

Toffler, A. (2002). *Shok buduschego* [Future shock]. Moscow: AST Publ., 557 p.

Verhoek, C. (2014). Anti-stress legislation in Germany — how realistic is the prospect? *Lus Laboris*. Sep. 30. Available at: [https://www.globalhrlaw.com/](https://www.globalhrlaw.com/resources/anti-stress-legislation-in-germany--how-realistic-is-the-prospect)

resources/anti-stress-legislation-in-germany--how-realistic-is-the-prospect (accessed 30.04.2018).

Received 19.10.2018

Об авторах

Пак Галина Станиславовна

доктор философских наук, профессор,
профессор кафедры философии

Нижегородский национальный исследовательский университет им. Н.И. Лобачевского,
603950, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23;
e-mail: galinapak5@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1317-079X>

Хусьяинов Тимур Маратович

преподаватель департамента социальных наук

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики» в Нижнем Новгороде,
603155, Нижний Новгород,
ул. Большая Печерская, 25/12;
e-mail: timur@husyainov.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7193-6410>

About the authors

Galina S. Pak

Doctor of Philosophy Professor,
Professor of the Department of Philosophy

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod,
23, Gagarin avr., Nizhni Novgorod, 603950, Russia;
e-mail: galinapak5@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1317-079X>

Timur M. Khusyainov

Lecturer of the Department of Social Sciences

National Research University Higher School
of Economics in Nizhny Novgorod,
25/12, Bolshaya Pecherskaya str., Nizhni Novgorod,
603155, Russia;
e-mail: timur@husyainov.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7193-6410>

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Пак Г.С., Хусьяинов Т.М. «Право отключиться» как ответ на экспансию труда в нерабочее время: кто им воспользуется // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. Вып. 4. С. 508–516. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-508-516

For citation:

Pak G.S., Khusyainov T.M. «The right to disconnect» as a response to the expansion of work during non-working hours: who will use it // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2018. Iss. 4. P. 508–516. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-508-516