

Раймбекова Ж.Е.
Alikhan Bokeikhan University
Казахстан, Семей
e-mail: zhuldyzraiymbekova@mail.ru

WELL BEING В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРИСТА: ПРАВОВАЯ ПЕРСПЕКТИВА

Аннотация: В статье поднимается проблема well being в трудовой деятельности. В работе приведены примеры опыта зарубежных авторов по внедрению well-being программ в свою кадровую политику, которые являются собирательным элементом всех кадровых программ, используемых в организации, с подтверждением их эффективности. Внедрение в организациях подобных программ дает возможность улучшения благосостояния юристов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

По сути, благодаря благополучию на работе становится возможным пересмотреть логику и экономические соображения в свете гигиены труда. Призма благополучия на рабочем месте служит для гуманизации труда и учета при организации труда не только технических и экономических факторов, но и человеческих, которыми часто пренебрегают. Установление связи между экономикой, организацией труда и здравоохранением позволяет наладить междисциплинарный диалог. Авторами статьи сделаны выводы о непосредственном влиянии данной кадровой технологии на повышение производительности труда юристов, что благоприятно влияет на их профессиональные компетенции.

Ключевые слова: Well being, работник, работодатель, организация, благополучие, human resources, employee retention

Raimbekova Z.Y.¹
¹Alikhan Bokeikhan University
Kazakhstan, Semey
e-mail: zhuldyzraiymbekova@mail.ru

Well being in the work of a lawyer: a legal perspective

Abstract: The article raises the problem of well being in work. The paper provides examples of the experience of foreign authors on the implementation of well-being programs in their personnel policy, which are a collective element of all personnel programs used in the organization, with confirmation of their effectiveness. The introduction of such programs in organizations makes it possible to improve the welfare of lawyers in their professional activities.

In fact, thanks to well-being at work, it becomes possible to revise logic and economic considerations in the light of occupational health. The prism of well-being in the workplace serves to humanize work and take into account not only technical and economic factors, but also human factors, which are often neglected, in the organization of work. The establishment of a link between the economy, labor organization and health care allows for an interdisciplinary dialogue. The authors of the article draw conclusions about the direct impact of this personnel technology on increasing the productivity of lawyers, which favorably affects their professional competencies.

Keywords: Well being, employee, employer, organization, well-being, human resources, employee retention

Раймбекова Ж.Е.¹
¹Alikhan Bokeikhan University
Қазақстан, Семей
e-mail: zhuldyzraiymbekova@mail.ru

Заңгердің еңбек қызметінде well being: құқықтық көзқарас

Аннотация: Мақалада заңгер жұмысындағы well being мәселесі көтеріледі. Мақалада шетелдік авторлардың осы концепцияның тиімділігін растай отырып, ұйымда қолданылатын барлық кадрлық бағдарламалардың ұжымдық элементі болып табылатын олардың кадрлық саясатына Well being бағдарламаларын енгізу тәжірибесінің мысалдары келтірілген. Ұйымдарда осындай бағдарламаларды енгізу заңгерлердің кәсіби қызметіндегі әл-ауқатын арттыруға мүмкіндік береді.

Шын мәнінде, жұмыстағы әл-ауқаттың арқасында еңбек гигиенасы тұрғысынан логика мен экономикалық ойларды қайта қарауға болады. Жұмыс орнындағы әл-ауқат призмасы еңбекті

ізгілендіруге және еңбекті ұйымдастыруда тек техникалық және экономикалық факторларды ғана емес, сонымен бірге жиі назардан тыс қалатын адамдарды да есепке алуға қызмет етеді. Экономика, еңбекті ұйымдастыру және денсаулық сақтау арасында байланыс орнату пәнаралық диалог орнатуға мүмкіндік береді. Мақала авторлары осы кадрлық технологияның адвокаттардың еңбек өнімділігін арттыруға тікелей әсері туралы қорытынды жасайды, бұл олардың кәсіби құзыреттеріне жағымды әсері сараланады.

Түйінді сөздер: Well being, қызметкер, жұмыс беруші, ұйым, әл-ауқат, адами ресурстар, қызметкерлерді ұстау

Well being в трудовой деятельности, как это видят юристы? Хотя сам по себе этот термин не представляет собой правовую категорию, его преимущество заключается в том, что он указывает на вопросы, которые все еще недооцениваются законом. Например, такое государство - член ЕС, как Бельгия, обеспечило большую согласованность условий труда, решив включить в свое национальное законодательство европейскую рамочную директиву от 12 июня 1989 г. 391/89/СЕЕ [1] 1 в форме закона от 4 августа 1996 г. 2, регулирующего well being в трудовой деятельности, который определяет «well being как сочетание факторов [2], которые относятся к условиям, в которых выполняется работа» (статья 4 §1-й). Благополучие рассматривается с точки зрения мер, связанных с «безопасностью на рабочем месте», «охраной здоровья работников на рабочем месте», «психосоциальными аспектами на рабочем месте» (пункт 5 статьи 5). Таким образом, «well being в трудовой деятельности», по-видимому, распространяется на охрану здоровья и безопасность на рабочем месте, на условия труда, а также на психосоциальные и организационные аспекты работы, охватывая таким образом все аспекты трудового законодательства и трудовой деятельности.

Хорошо известно, что работа может быть источником недомогания, но лишение работы еще хуже, поскольку она может стать источником финансовых и иных проблем. Безработица часто связана с риском самоубийства. Она считается фактором, ведущим к ухудшению психического здоровья, поскольку порождает стресс, низкую самооценку и отчаяние. С другой стороны, расстройства психического здоровья, связанные с безработицей, могут препятствовать трудоустройству (сопротивление на рабочем месте,

предрассудки и дискриминация) и могут даже усугубить первоначальное расстройство. Следовательно, необходимо пересмотреть подход к работе как к фактору, защищающему здоровье. Закон играет важную роль в качестве гаранта здоровых условий труда.

По сути, благодаря благополучию на работе становится возможным пересмотреть логику и экономические соображения в свете гигиены труда. Призма благополучия на рабочем месте служит для гуманизации труда и учета при организации труда не только технических и экономических факторов, но и человеческих, которыми часто пренебрегают. Установление связи между экономикой, организацией труда и здравоохранением позволяет наладить междисциплинарный диалог. По отношению к личному достоинству и здоровью работа может представлять собой амбивалентный фактор, одновременно деструктивный и конструктивный. Однако последний аспект часто теряется перед лицом экономических кризисов и общей эволюции работы, которая включает в себя различные формы организации труда.

Таким образом, вопросы в этой связи могут заключаться в том, как заново открыть для себя работу как защитный, так и проактивный фактор благополучия практикующих юристов? Какова роль закона в этом отношении?

Вопросы «работы» и вовлеченности человека в процесс работы должны рассматриваться в этой динамике. Хотя часто вопросы, связанные с социологией труда, психологией труда, медициной, эргономикой и существующими правовыми актами, являются внешними по отношению к ним, они могут содержать некоторые пробелы, допускающие конструктивное толкование, что может привести к возникновению юридических прав на

охрану здоровья и безопасность на рабочем месте. Гибкость этого подхода отсылает нас не только к материальным условиям, но и к отношениям и организационным условиям работы.

Во-первых Well being в трудовой деятельности юриста способствует успеху организации — в юридических фирмах, корпорациях и государственных структурах. Если когнитивные функции нарушены, как объяснялось выше, юристы-профессионалы не смогут выполнять свою работу наилучшим образом. Для юридических фирм и корпораций здоровье юриста является важной формой человеческого капитала, которая может обеспечить конкурентное преимущество. Например, удовлетворенность работой предсказывает удержание и представление [3]. Корпорация Gallup провела многолетние исследования, показавшие, что благополучие работников в форме вовлеченности связано с целым рядом факторов успеха организации, включая меньшую текучесть кадров, высокую удовлетворенность клиентов, а также более высокую производительность и прибыльность. Исследование Gallup также показывает, что лишь немногие организации в полной мере извлекают выгоду из своего человеческого капитала, поскольку большинство сотрудников (68 процентов) не вовлечены в работу [4]. Снижение текучести кадров особенно важно для юридических фирм, где показатели текучести кадров могут быть высокими. Например, опрос, проведенный Law360 в 2020 году, показал, что более 40 процентов юристов сообщили, что они были склонны или очень склонны к тому, чтобы покинуть свои нынешние юридические фирмы в следующем году [5]. Такой высокий уровень текучести кадров для юридических фирм обходится дорого - по оценкам, затраты крупных фирм составляют 35 миллионов долларов в год [6]. Получается, укрепление здоровья и благополучия юристов - это хороший бизнес, имеющий вполне оправданный финансовый показатель.

Во-вторых, Well being в трудовой деятельности юриста влияет на его этику и профессионализм. Минимальная компетентность имеет решающее значение

для защиты клиентов и позволяет юристам избегать дисциплинарных взысканий. Но это не позволит им достичь желаемой цели, сформулированной в «Этическом кодексе юриста», который призывает юристов «формирование и соблюдение каждым юристом основных правил поведения и корпоративной этики, направленных на развитие юридического сообщества» [7].

Юристы, попавшие в беду, могут испытывать трудности даже при минимальной компетентности. В Казахстане к сожалению статистика по данному вопросу отсутствует. По крайней мере, зарубежный автор предполагает, что от 40 до 70 процентов дисциплинарных разбирательств и жалоб на халатность в отношении юристов связаны с употреблением психоактивных веществ или депрессией, а часто и с тем, и с другим [8]. Частично это можно объяснить снижением умственных способностей из-за этих состояний. Например, тяжелая депрессия связана с нарушением исполнительных функций, включая снижение памяти, внимания и способности решать проблемы. Хорошо функционирующий управленческий потенциал необходим для принятия правильных решений и оценки рисков, планирования на будущее, определения приоритетов и последовательности действий, а также для того, чтобы справляться с новыми ситуациями. Кроме того, некоторые виды когнитивных нарушений сохраняются у 60 процентов людей с депрессией даже после того, как симптомы настроения уменьшились, что делает важными стратегии профилактики. Что касается злоупотребления алкоголем, то большинство лиц, злоупотребляющих им (до 80 процентов), испытывают от легкой до тяжелой степени когнитивные нарушения [9].

Дефицит особенно серьезен в исполнительных функциях, особенно в решении проблем, абстрагировании, планировании, организации и рабочей памяти - основных чертах компетентной юридической деятельности.

В-третьих, с гуманитарной точки зрения, содействие благополучию - это правильный поступок.

Недиагностированные а поэтому, отягченные психические расстройства и расстройства, связанные с употреблением психоактивных и психотропных веществ, разрушают жизнь и карьеру юристов. Хотя в профессии юриста приоритетными являются индивидуализм и самодостаточность, все мы вносим свой вклад в коллективную правовую систему и испытываем на себе ее влияние. Является ли эта культура токсичной или поддерживающей, зависит от юридического сообщества в том числе. Наша взаимозависимость порождает совместную ответственность за решения и действия наших коллег.

Мы определяем well being в трудовой деятельности юриста как непрерывный процесс, посредством которого юристы стремятся преуспеть в каждой из следующих областей: эмоциональное здоровье, профессиональная деятельность, научные или интеллектуальные инициативы, чувство духовности или более высокой цели в жизни, физическое здоровье и социальные связи с другими людьми.

Well being в трудовой деятельности юриста является частью этического долга юриста, связанного с его компетентностью. Это включает в себя способность юристов принимать здоровые, позитивные решения в области работы/личной жизни, чтобы обеспечить не только качество жизни в своих семьях и сообществах, но и помочь им принимать ответственные решения для их клиенты. Это включает в себя поддержание их собственного долгосрочного благополучия. Это определение подчеркивает, что абсолютное здоровье определяется не только отсутствием болезней; оно включает в себя позитивное самочувствие.

Чтобы прийти к этому определению, Целевая группа обратилась к другим известным определениям well being и исследованиям в области социальных наук, в которых подчеркивается, что благополучие не ограничивается: (1) отсутствием болезней, (2) постоянным ощущением счастья или (3) внутрииндивидуальными процессами — контекст имеет значение.

Например, Всемирная организация

здравоохранения (ВОЗ) определяет «здоровье» как «состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не просто отсутствие болезней или немощи». Он определяет «психическое здоровье» как «состояние благополучия, при котором каждый человек реализует свой собственный потенциал, может справляться с обычными жизненными стрессами, может продуктивно работать и способен вносить вклад в свое сообщество» [10].

Исследования в области социальных наук также подчеркивают, что «well being» определяется не только отсутствием дисфункции, но и не ограничивается ощущением «счастья» или наполненности положительными эмоциями. Концепция well being в социологических исследованиях многомерна и включает, например, участие в интересной деятельности, наличие близких отношений и чувства принадлежности, развитие уверенности через мастерство, достижение важных для нас целей, смысла и целеустремленности, чувство автономии и контроля, самопринятие, и личностный рост. Этот многомерный подход подчеркивает, что позитивное самочувствие не является синонимом чувства счастья или переживания положительных эмоций. Она гораздо шире.

Другой распространенной темой в исследованиях в области социальных наук является то, что well being - это не просто внутриличностный процесс: на него сильно влияет контекст. В соответствии с этой точкой зрения, исследование данных опросов по всему миру показало, что пять факторов составляют ключевые элементы благополучия: карьера, социальные отношения, сообщество, здравоохранение и финансы.

Целевая группа выбрала термин «well being», исходя из мнения, что термины «здоровье» или «хорошее здоровье» означают только физическое здоровье или отсутствие болезней. Наше определение «благополучия юриста» охватывает многомерную концепцию психического здоровья и важность контекста для полного здоровья

Преимущества повышения Well being

в трудовой деятельности юриста неоспоримы, а издержки, связанные с ухудшением работы юриста, слишком велики, чтобы их игнорировать. Никогда еще не было лучшего или более важного времени для всех представителей профессии серьезно отнестись к употреблению психоактивных веществ и психическому здоровью нас самих и тех, кто нас окружает.

Проанализировав все выше сказанное, можно сделать следующие выводы для многих сторон в юридической профессии, включая судебные органы, правоохранительные органы, работодателей-юристов, легитаторов, юридические школы, коллегии адвокатов, палаты нотариусов и т.д.:

1. Покончить со стигматизацией, связанной с поведением, связанным с обращением за помощью.

2. Подчеркивание того, что Well being в трудовой деятельности юриста является неотъемлемой частью компетентности юриста. Включение норм относительно Well being в трудовой деятельности юриста в профессиональные правила деятельности

юристов.

3. Развитие просветительской деятельности и программ по вопросам Well being в трудовой деятельности юриста. Нам необходимо обучать юристов, судей и студентов юридических факультетов вопросам Well being в трудовой деятельности юриста. Это включает в себя обучение распознаванию расстройств психического здоровья и употребления психоактивных веществ, а также здоровому ведению юридической практики. Для эффективного выполнения этой рекомендации необходимо выделять больше ресурсов на повышение благосостояния.

4. Предоставление юристам возможности получать зачет по непрерывному юридическому образованию за участие в семинарах по оздоровлению. Эти небольшие шаги могут запустить процесс, необходимый для того, чтобы поставить здоровье, заботу о себе и помощь другим во главу угла того, что значит быть юристом. В совокупности небольшие шаги могут привести к преобразующим культурным изменениям в профессии, которая всегда была и останется востребованной.

Список литературы:

1. Framework directive 89/391/CEE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, JOCE n° L 183 of 29 June 1989, 1. <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/well-being>
2. Law of 4 August 1996 in relation to the workers wellbeing during work performance, Moniteur Belge, 18 September 1996
3. T. A. Judge & R. Klinger, Promote Job Satisfaction through Mental Challenge, in HANDBOOK OF PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL BEHAV. (E. A. Locke ed., 2009) <https://lawyerwellbeing.net/wp-content/uploads/2017/11/Lawyer-Wellbeing-Report.pdf>
4. J. K. HARTER, F. L. SCHMIDT, E. A. KILLHAM, & J. W. ASPLUND, Q12 META-ANALYSIS, GALLUP CONSULTING (2006), https://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis_flyer_gen_08%2008_bp.pdf
5. C. Violante, Law360's 2020 Lawyer Satisfaction Survey: By the Numbers, Law360, Sept. 4, 2020, <https://www.law360.com/articles/833246/law360-s-2016-lawyer-satisfaction-survey-by-the-numbers>.
6. M. Levin & B. MacEwen, Assessing Lawyer Traits & Finding a Fit for Success Introducing the Sheffield Legal Assessment (2020) (unpublished), available at <http://therightprofile.com/wp-content/uploads/Attorney-Trait-Assessment-Study-Whitepaper-from-The-Right-Profile.pdf> (discussing associate turnover statistics and estimated cost of turnover in large law firms).
7. Этический кодекс юриста (принят на Съезде РОО «Казахстанский союз юристов» 20 октября 2017 года) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37915090
8. D. B. Marlowe, Alcoholism, Symptoms, Causes & Treatments, in STRESS MANAGEMENT FOR LAWYERS 104-130 (Amiram Elwork ed., 2d ed., 1997) (cited in M. A. Silver, Substance Abuse, Stress, Mental Health and The Legal Profession, NEW YORK STATE LAW. ASSISTANT TRUST (2004), available at <http://www.nylat.org/documents/courseinbox.pdf>).
9. P. L. Rock, J. P. Roiser, W. J. Riedel, A. D. Blackwell, A Cognitive Impairment in Depression: A Systematic Review and Meta-Analysis, 44 PSYCHOL. MED. 2029 (2014); H. R. Snyder, Major Depressive Disorder is Associated with Broad Impairments on Neuropsychological Measures of Executive Function: A Meta-Analysis and Review, 139 PSYCHOL. BULL. 81 (2013).
10. The WHO's definition of «health» can be found at: <http://www.who.int/about/mission/en>. The definition of

«mental health» can be found at: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

References

1. Framework directive 89/391/CEE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, JOCE n° L 183 of 29 June 1989, 1. <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/well-being>
2. Law of 4 August 1996 in relation to the workers wellbeing during work performance, Moniteur Belge, 18 September 1996
3. T. A. Judge & R. Klinger, Promote Job Satisfaction through Mental Challenge, in HANDBOOK OF PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL BEHAV. (E. A. Locke ed., 2009) <https://lawyerwellbeing.net/wp-content/uploads/2017/11/Lawyer-Wellbeing-Report.pdf>
4. J. K. HARTER, F. L. SCHMIDT, E. A. KILLHAM, & J. W. ASPLUND, Q12 META-ANALYSIS, GALLUP CONSULTING (2006), https://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis_flyer_gen_08%2008_bp.pdf
5. C. Violante, Law360's 2020 Lawyer Satisfaction Survey: By the Numbers, Law360, Sept. 4, 2020, <https://www.law360.com/articles/833246/law360-s-2016-lawyer-satisfaction-survey-by-the-numbers>.
6. M. Levin & B. MacEwen, Assessing Lawyer Traits & Finding a Fit for Success Introducing the Sheffield Legal Assessment (2020) (unpublished), available at <http://therightprofile.com/wp-content/uploads/Attorney-Trait-Assessment-Study-Whitepaper-from-The-Right-Profile.pdf> (discussing associate turnover statistics and estimated cost of turnover in large law firms).
7. Этический кодекс юриста (принят на Съезде РОО «Казахстанский союз юристов» 20 октября 2017 года) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37915090
8. D. B. Marlowe, Alcoholism, Symptoms, Causes & Treatments, in STRESS MANAGEMENT FOR LAWYERS 104-130 (Amiram Elwork ed., 2d ed., 1997) (cited in M. A. Silver, Substance Abuse, Stress, Mental Health and The Legal Profession, NEW YORK STATE LAW ASSISTANT TRUST (2004), available at <http://www.nylat.org/documents/courseinabox.pdf>).
9. P. L. Rock, J. P. Roiser, W. J. Riedel, A. D. Blackwell, A Cognitive Impairment in Depression: A Systematic Re-view and Meta-Analysis, 44 PSYCHOL. MED. 2029 (2014); H. R. Snyder, Major Depressive Disorder is Associated with Broad Impairments on Neuropsychological Measures of Executive Function: A Meta-Analysis and Review, 139 PSYCHOL. BULL. 81 (2013).
10. The WHO's definition of «health» can be found at: <http://www.who.int/about/mission/en>. The definition of «mental health» can be found at: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

Сведения об авторе:

Раймбекова Жулдуз Еркиновна

Должность: старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Alikhan Bokeikhan University, магистр юриспруденции

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Абая 94

e-mail: zhuldyzraiymbekova@mail.ru

Раймбекова Жулдуз Еркиновна

Лауазымы: азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы Alikhan Bokeikhan University, құқық магистрі

Пошталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан

Республикасы, Семей қаласы, Абая 94 қ.

e-mail: zhuldyzraiymbekova@mail.ru

Raimbekova Zhulduz Yerkinovna

Position: senior teacher of the Department of civil law disciplines, Alikhan Bokeikhan University, master of jurisprudence

Mailing address: 071400-071417, Republic of Kazakhstan, st Abaya 94

E-mail: zhuldyzraiymbekova@mail.ru