УСЛОВИЯ ТРУДА - совокупность социально-эконо-мических, технико-организационных, социально-гигиенических и социально-психологических, влияющих на здоровье и работоспособность человека, его отношение к труду, степень удовлетворенности им, на эффективность производства, уровень жизни и развитие личности.

Социально-экономические У.Т. непосредственно обусловлены совокупностью производственных отношений, а опосредованно - уровнем развития производительных сил. На уровне эмпирического исследования, в социально-экономические условия включаются: возможность служебного продвижения, возможность повышения квалификации, возможность повышения заработной платы.

В ходе эмпирических исследований выявлено, что именно под воздействием этих условий у работников складывается расположенность (или нерасположенность) к тому или иному виду труда, позитивные или негативные ценностные ориентации на труд. Возможности служебного продвижения, повышения квалификации и повышения заработной платы наиболее сильно влияют как на отношение к труду, так и на его производительность. Так, исследования республиканского масштаба, проведенные в Беларуси в 1980-х, показали, что несоответствие желаемых У.Т. их фактическому состоянию составляло в плане служебного продвижения и повышения квалификации 3 : 1, а в плане повышения заработной платы - 5 : 1, и это несоответствие в наибольшей мере влияло на среднюю производительность труда в промышленности Республики Беларусь.

По данным исследования, только 1/3 работников работали в полную силу. Таким образом, социально-экономические У.Т., создавая ощущение перспективности работы, активно формируют совокупность ценностных ориентаций на эту перспективность и творческие аспекты работы.

Технико-организационные У.Т. (уровень механизации труда, структура труда по типу трудовых функций, уровень организации труда и управления) непосредственно обусловлены уровнем производительных сил, а опосредованно - производственными отношениями. По данным названного исследования, уровень механизации труда был таков, что ручным трудом занимались 30,5% рабочих, ручным с механическими инструментами - 19,0%, на машинах - 35,5%, на полуавтоматах - 8,8%, на автоматах - 6,2%.

Что касается структуры труда по типу трудовых функций, то в непосредственном производстве было занято 49,6%, простым обслуживанием - 29,6%, сложным

обслуживанием - 20,8% рабочих. Технологически необходимая коммуникация у 30,8% рабочих оценивалась как низкая, у 35,7% - как средняя, у 33,5% рабочих - как высокая.

Такая равномерность распределения этого показателя говорит о равномерном технико-информационном обеспечении всех рабочих и обнаруживает его практическую независимость от уровня механизации труда рабочих, малую зависимость от уровня квалификации и образования. С повышением квалификации и образования рабочих степень их технологически необходимой коммуникации возрастает в 1,2 раза. Углубленное исследование с применением техники факторного анализа показало, что в условиях недостаточно высокой организации труда его культуроформирующее воздействие на работника значительно снижается.

Социально-гигиенические У.Т. обусловлены спецификой производства и производственного процесса; тяжестью и напряженностью труда; воздействием внешней среды на организм работника и его трудоспособность; режимом труда и отдыха. Хотя они и разнообразны, их объединяет то, что они являются внешними по отношению к работнику, мало зависят от него, но в то же время предопределяют всю его жизнедеятельность во время работы.

Состояние социально-гигиенических У.Т. сказывается на здоровье работника, его социально-психологическом настроении и, следовательно, на отсутствии неудовлетворенности работой. В рамках эмпирических исследований социально-гигиенические У.Т. включают в себя: комфортность производственной среды, степень физического напряжения, разнообразие физической нагрузки, степень нервного напряжения, степень умственного напряжения, напряженность темпа работы, безопасность труда, удобные часы работы. По данным названного исследования, несоответствие (в различной степени) желаемых социально-гигиенических У.Т. их фактическому состоянию снижает уровень удовлетворенности работой. Углубленное исследование с применением факторного анализа позволило выявить тормозящее влияние социально-гигиенических У.Т. на отношение к труду и, в частности, на состояние трудовой дисциплины.

Тенденция снижения уровня трудовой дисциплины в зависимости от ухудшения социально-гигиенических У.Т. просматривалось довольно отчетливо. Можно сказать, что состояние социально-гигиенических У.Т. пока что не стимулирует социальную активность работников и их отношение к труду.

Социально-психологические У.Т. обусловлены состоянием первичного производственного коллектива. В сфере социально-психологических У.Т. социальный эффект тем полнее, чем глубже человек включился в разнообразные виды

деятельности внутри коллектива как исполнитель конкретных трудовых функций и как личность. Примерное соответствие желаемого состояния социально-психологических У.Т. их реальному состоянию, отражает атмосферу благоприятного психологического климата.

Однако углубленное исследование с применением техники факторного анализа показало, что благоприятный морально-психологический климат в коллективе "работает" как бы сам на себя, не влияя на производительность труда. Дело в том, что технико-организационные У.Т. формируют определенную природу дисциплины труда (от "палочной" до сознательной); дисциплина труда формирует, в свою очередь, определенный социально-психологический климат, а последний должен способствовать социальной эффективности труда. В названном же исследовании, неудовлетворительные технико-организационные У.Т. слабо формируют состояние трудовой и технологической дисциплины; состояние трудовой дисциплины в этих условиях почти не влияет на трудовую активность; последняя же, не будучи стимулирована в достаточной мере сознательным характером дисциплины труда, имеет незначительную связь с социально-психологическим климатом в коллективе. Получается, что социально-психологический климат в коллективе проявляется в виде товарищества, но имеет мало отношения к эффективности и результатам труда.

Это означает, что коллективизм в данных условиях в большей мере основан на хороших отношениях, товариществе, и в меньшей мере - на высокой организации труда, сознательной трудовой дисциплине. Статистически установлено, что уровень организации труда обусловливает состояние трудовой и технологической дисциплины на 80%, а самодисциплина работников - только на 20%. В свою очередь, состояние дисциплины труда в условиях его невысокой организованности слабо влияет на трудовую активность работников, почти не сказываясь на качественных показателях их труда. Между тем, только гармоничное единство всей совокупности отношений, интегрированных в систему труда, и активная включенность в них работника могут обеспечить коллективизм как общность социально значимых целей.

Г.Н. Соколова