

СОЦИАЛЬНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ СРЕДЫ

*Садикова Умидा Мухтаровна
Старший преподаватель кафедры
социальной гигиены и управления здравоохранением*

Аннотация: Цель статьи – изучение влияния флексибильности занятости и трудовых отношений на ухудшение условий труда как фактора риска благополучию работников. В статье приведён сравнительный анализ взглядов различных авторов и их теоретическое обобщение. Представлено современное понимание информационного общества как общества сетевых структур, базирующегося на инновациях и децентрализации, а также трудовой занятости, основанной на адаптируемости к конъюнктуре рынка. Введение флексибильности означает отход от стандартной модели трудовых отношений.

Ключевые слова: глобализация, трудовая занятость, флексибильность, гибкость, социально-трудовая среда, социальные загрязнения внутриорганизационной среды, риски здоровья.

SOCIO-HYGIENIC ASPECTS OF THE WORK ENVIRONMENT

*Sadikova Umida Mukhtarovna
Senior Lecturer, Department of Social Hygiene and Health Management*

Abstract: The purpose of the article is to study the impact of employment flexibility and labor relations on the deterioration of working conditions as a risk factor for the well-being of workers. The article provides a comparative analysis of the views of various authors and their theoretical generalization. Presents a modern understanding of the information society as a society of network structures based

on innovation and decentralization, as well as employment based on adaptability to market conditions. The introduction of flexibility means moving away from the standard labor relations model.

Key words: globalization, employment, flexibility, social and labor environment, social pollution of the internal organizational environment, health risks.

ВВЕДЕНИЕ

Конец XX – начало XXI века характеризуется существенными переменами в экономической, информационной, социальной и трудовой сферах жизни людей – как в мире, так и в Узбекистане. Эти перемены являются следствием, с одной стороны, научно-технического прогресса, возникновения новых технологий (в том числе информационно-коммуникационных), с другой – глобализации производства и рынков – товаров, труда и услуг [1].

Нынешний, пятый технологический уклад, в котором находятся страны – технологические лидеры (Япония, США, Южная Корея, Израиль и др.), опирается на достижения в области микроэлектроники, информатики, новых материалов, спутниковой связи, сети Интернет и др. [2].

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Одним из значимых признаков глобализации является устойчивое возрастание масштабов применения ИКТ в жизни и деятельности людей. Особая роль в этом процессе принадлежит глобальной сети Интернет, вносящей существенный вклад в формирование информационно-коммуникационной среды общества [6].

С.Ю. Глазьев отмечает, что вступление страны в новый этап развития требует трансформации существующих социальных институтов общества, чтобы обеспечить массовое использование технологий этого

уклада, а также соответствующий ему тип потребления и образ жизни [2]. Объектами изменений становятся социальные институты трудовой занятости и организации производства. Их изменения связаны с введением принципов флексибильности (гибкости), предполагающих децентрализацию трудовых отношений и массовое распространение нестандартной занятости.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

У. Бек, автор концепции «общества риска», предупреждал, что общество полной экономической занятости и стабильной социальной структуры изживает себя; причинами этого являются технологическое развитие и процессы глобализации [1]. Необходимость быстрого изменения номенклатуры товаров и спектра услуг в соответствии с конъюнктурой рынка потребовала введения новой модели менеджмента и трудового найма, более действенной, чем прежняя модель управления и занятости.

В новой модели полностью изменяется традиционное понимание рабочего времени, рабочего места, предприятия и самого трудящегося. Взамен выдвигается обобщённое понятие «флексибильность» (от лат. *flexibilitate* – гибкость): гибкая организация производства и режима труда; гибкое изменение объёмов работ в соответствии с конъюнктурой рынка; гибкая кадровая политика; гибкая система оплаты и др. Этим термином в широком его понимании обозначают трансформации в организации труда и производства, а также в трудовой занятости и трудовых отношениях, возникающие при замене «тейлористско-фордистской» системы, свойственной уходящей индустриальной эпохе, новой производственной моделью, более адаптированной к реалиям информационного мира с его глобализацией, неустойчивостью спроса и постоянными обновлениями технологий и номенклатуры продукции [2]. Исследователи отмечают, что «спрос на гибкость проистекает из стремлений компаний сократить расходы для достижения конкурентного

преимущества» [4]. Гибкость трудовой занятости предполагает децентрализацию регулирования трудовых отношений на основе сворачивания нормативно-правовой базы, которая прежде обеспечивала защиту интересов наёмных работников [5].

Исследователи отмечают, что для работодателей (в лице функционеров реального сектора экономики) желательными являются следующие психические качества работника [4]:

- а) готовность к выполнению широкого круга рабочих задач – от неквалифицированного труда до сложных заданий, требующих высокой квалификации;
- б) готовность к работе в условиях необходимости перехода через границы между разными профессиями;
- в) готовность к работе в нерегулярном графике;
- г) согласие с тем, что все решения о перемещении работников с одного вида работ на другой принимаются руководством компании;
- д) готовность работника при необходимости освоить и выполнять новые для него трудовые функции или профессиональные обязанности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Чем более неформальной является занятость, тем выше уровень её нестабильности и отсутствия социальных и правовых гарантий, выше риски экономических потерь, ухудшения условий труда и здоровья. Нестабильность гибких форм занятости навязывает работникам необходимость постоянно находиться в состоянии риска потери работы. Нестабильность занятости, сохраняемая длительное время, действует в качестве хронического стрессора, результатом которого могут стать негативные реакции организма и психики.

Ненадёжность занятости является социальной детерминантой здоровья, охватывающей как трудовую занятость (с её особенностями), так и условия труда. При исследовании влияния нестандартной (ненадёжной) занятости на здоровье работников условия труда и

методы управления (менеджмента) им, являющиеся следствием трудовых отношений, предстают как детерминирующие факторы, а социально-психологические факторы микросоциальной среды — как сопутствующие.

ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бек У. *Что такое глобализация?* Пер. с нем. М.: Прогресс-Традиция; 2011.
2. Глазьев С.Ю. *Выбор будущего.* М.: Алгоритм; 2015.
3. Кастельс М. *Информационная эпоха: экономика, общество и культура.* Пер. с англ. М.; 2010.
4. Денисов Э.И., Прокопенко Л.В. Становление цифровой экономики и охрана труда: приоритет здоровья перед безопасностью. *Социально-трудовые исследования.* 2017; (4): 79–87.
5. Бухтияров И.В., Денисов Э.И. Цифровая экономика: система автоматизированного управления условиями труда, факторами риска и развитие информационной гигиены. *Медицина труда и промышленная экология.* 2017; 57(10): 54–8.
6. Дружилов С.А. Современная информационная среда и экология человека: психологические аспекты. *Гигиена и санитария.* 2018; 97(7): 597–603. DOI: <http://doi.org/10.18821/0016-9900-2018-97-7-597-603>