

CZU: 349.3:36:331.45

<https://doi.org/10.59295/rpijn2025.80>

MORALITATEA, ETICA ȘI ARMONIA ÎN INSTRUIREA SECURITĂȚII/SĂNĂTĂȚII MUNCII ȘI ECHITATEA PROTECȚIEI SOCIALE A LUCRĂTORILOR ÎN STATUL DE DREPT

GALAN Sergiu,

Universitatea de Studii Politice și Economice Europene „Constantin STERE” din
Republica Moldova,
doctorand

ORCID: 0009-0003-7235-9784

REZUMAT

Obiectul prezentului articol îl constituie analiza și implementarea demersului științifico-aplicativ ce urmărește abordarea anumitor aspecte relevante necesare, benefice și actuale ce țin de moralitatea, etica și armonia în procesul de instruire în domeniul securității și sănătății muncii. Acestea sunt factori deosebit de importanți pentru menținerea climatului psihologic favorabil în procesul de instruire și muncă, reducerea semnificativă a conflictelor (intereselor negative) de muncă, înlăturarea stresului și a bolilor profesionale, cât și preîntâmpinarea accidentelor de muncă prin climatul pozitiv de muncă în colectiv. La fel, un rol importat în muncă și rezultatul ei în Statul de drept îl are protecția echității sociale a lucrătorilor, prin remunerarea corespunzătoare și echitabilă a muncii și a calității serviciilor prestate.

Armonia în muncă este echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Este lucrul pe care ne străduim cu toții să-l atingem, lucrul despre care trebuie vorbim și să altoim încă din copilărie și pe tot parcursul învățaturii, instruirii, muncii și vieții. Însă, în loc de acest echilibru, ar trebui să ne străduim să atingem armonia între viața profesională și cea personală; cu alte cuvinte, să avem un loc de muncă care ne place și care se integrează perfect în viața noastră (și nu invers). Dar valorile morale și personale sunt ca o busolă: ele te ghidează în ceea ce privește direcția deplasărilor tale prin învățatură, viață și muncă.

În opinia autorului, etica trebuie să reprezinte un ansamblu de norme în raport cu care un grup uman își reglează comportamentul Nobil pentru a deosebi ce este legitim și acceptabil în realizarea scopurilor în perfecționare sistematică în muncă, învățatură și viață. Acestea trebuie reglementate la nivel de Stat și altoită de la părinți (familie), în deosebi din grădinițe și școli: ca în Japonia, de exemplu.

Cuvinte cheie: moralitate, valori morale, etică, armonie, echitate, Stat de drept, instruire, învățat, protecția socială a muncii, securitatea și sănătatea muncii.

1. Introducere

Despre moralitate, etică și armonie în securitatea și sănătatea muncii:

Omul este o ființă socială cu rațiune și conștiință morală, dar muncă, perfecționarea și învățatură îi șlefuește continuu manierile bune, caracterul și

comportamentul adecvat prin o bună moralitate, etică și armonie în respectarea cerințelor securității și sănătății muncii. Fapt care se răsfrânge pozitiv și asupra climatului favorabil de muncă și echitate în colectiv și în relațiile sociale, familiale: în particular.

Conștiința morală, educația și instruirea sistematică au, și ele, un rol bine determinat în atmosfera relațiilor de muncă, protecția securității muncii și socială a lucrătorilor. Autorul Sorin-Tudor Maxim în lucrarea sa: „*Conștiința morală*”, cu privire la rolul conștiinței morale în societate și muncă, arată că: “*Epoca actuală – e epocă dominată de altfel de relativism – se confruntă cu nenumărate probleme, infinit mai complexe decât cele cu care s-a confrunța omenirea în întreaga sa istorie trecută, a căror rezolvare nu are niciodată o singură cale sau soluție. În asemenea circumstanțe, crește enorm responsabilitatea conștiinței morale în a alege calea de acțiune căci, în acțiune, cel mai adesea cu răul ori binele...*” . Cu alte cuvinte în procesul preîntâmpinării conflictelor și accidentelor de muncă, inclusiv și în relațiile sociale, trebuie întotdeauna să ne conducem de principiul: „*Mai bine să fii priceput, decât pățit*”.

Totodată, pentru perceperea mai corectă și profundă a noțiunilor și importanța articolului respectiv, autorul face trimitere la explicarea noțiunilor de morală, etică, armonie, echitate și Stat de drept.

Dicționarul Explicativ și cel Juridic al Librii Române prevede că:

Morală (din latina, moralitas „maniere, caracter, comportament adecvat”) este o verigă importantă și un element obligatoriu modern în Statul social de drept, mai ales în domeniul relațiilor sociale, familiale, de protecție socială a lucrătorilor și securității muncii în ansamblu. Ea este o percepție a comportamentului care diferențiază intențiile, deciziile și acțiunile între cele bune (sau corecte) și rele (sau greșite).

Etica (din greacă ἦθος ēthos = datină, obicei) este una din principalele ramuri ale filosofiei, ea se ocupă cu cercetarea problemelor de ordin moral, încercând să livreze răspunsuri la întrebări precum: ce este binele/răul?

Armonia este relația dintre mai multe note percepute simultan și modul în care aceste relații sunt organizate în timp. Analiza armoniei studiază acordurile și succesiunea lor.

Echitate s.f. Egalitate, dreptate, nepărtinire. Cinste; omenie. Comportare bazată pe respectarea riguros reciprocă a drepturilor și a datorii, pe satisfacerea în mod

egal a intereselor, a drepturilor și a datoriilor fiecăruia.

Statul de drept a fost definit ca fiind acel stat în care puterea a fost cucerită prin mijloace democratice (alegeri libere), există o Constituție care asigură egalitatea membrilor colectivității, toți cetățenii având obligația să respecte legea, indiferent de poziția lor socială, venit, credință, iar răspunderea în fața legii să fie pentru toți egală, dovedită și obiectivă... ..

2. Metodologia de cercetare folosită

Metodele de cercetare științifică folosite în acest articol e împărțită în metode generale și speciale.

Majoritatea problemelor științifice speciale și chiar etapele individuale ale cercetării necesită utilizarea unor metode speciale de soluționare. Desigur, aici, astfel de metode sunt foarte specifice în diferite domenii științifice și aplicative. Ele nu sunt niciodată arbitrare, deoarece sunt determinate de natura obiectului studiat în domeniile științifice și aplicative.

Pe lângă metodele speciale caracteristice științifică în securitatea și sănătatea muncii ce țin de moralitate, etică și armonie la locul de muncă, există metode generale de cunoaștere științifică, care, spre deosebire de cele speciale, sunt utilizate pe parcursul întregului proces de cercetare la prezentul articol științifico – aplicativ și într-o mare varietate de științe și practică personală.

Aici sunt aplicate metodele generale de cunoaștere științifică, care sunt împărțite în două grupuri:

- a) *metode de cercetare empirică (observare, comparare, măsurare, experiment, experiență);*
- b) *metode de cercetare teoretică (abstracție, analiză și sinteză, idealizare, inducție și deducție, modelare mentală, ascensiune de la abstract la concret etc.).*

Nivelul teoretic și practic al cunoașterii problemelor abordate, este asociat cu predominarea activității rațiunii lucide, cu înțelegerea materialului empiric și prelucrarea acestuia. La nivel teoretic se dezvoltă:

- *structura internă și modelele de dezvoltare a sistemelor și fenomenelor în domeniul dat;*
- *interacțiunea și condiționalitatea lor în protecția, securitatea și sănătatea muncii.*

Pentru a obține cunoștințe și rezultate corecte necesare, am folosit și propriile

mele metode laterale a teorii de cunoaștere din practică și experiența personală de specialist în securitatea muncii (de 15 ani).

3. Metodologia de cercetare folosită

Din cele mai vechi timpuri oamenii au fost preocupați să reglementeze relațiile dintre ei prin norme care să aibă ca scop protejarea fiecărui individ al comunității, a comunității ca întreg sau a anumitor segmente ale acesteia (familie, trib, gîntă, popor, națiune, etnie, organizație etc.)

Noțiunea de «HARMONIE» (grec. Αρμονία), înseamnă: acord, concordanță a părților într-un întreg (structurat ca atare); gen de ordine, în care diferitele părți sau funcțiuni ale acestuia nu se opun, ceea ce duce la o combinație fericită de elemente diverse. Îmbinare de contrarii, armonic între contrarii, concept matematic și muzical, dar și raportul dintre sunete, distanțele dintre planete („armonia sferelor”), dar și un element al educației (la Platon), al „justei măsuri” (la Aristotel). Aristotel este considerat de unii ca fiind cel mai inteligent om care a mers vreodată pe această planetă.

Filosofia lui Aristotel părește în etică drumul trasat de marii săi înaintași, Socrate și Platon. El este și în etica unui realist, căci el nu mai întrebă în etică despre ideea de bine, despre moralitatea ca ceva în sine, pentru sine și despre variabilitatea acesteia, ci pe Aristotel îl preocupă viața morală reală (moralitatea ca ceva faptic). Etica aristotelică nu mai este îndreptată spre cunoașterea unui ideal veșnic și neschimbabil, ci spre înțelegerea binelui ce poate fi realizat de către oameni aici în această lume, care sunt deosebiți după sex, stare socială, profesie, popor și de aceea el este altfel pentru bărbat și altfel pentru femeie. Pentru Aristotel este de neînțeles ceea ce platonicii vor să spună cu a lor “bine în sine”.

Din istorie și filozofie este cunoscut faptul că toată învățătura filosofului chinez Confucius (sau Kong Fu Zi) se bazează pe moralitate, etică și principiile de viață ale omului în interacțiunea cu alți oameni. El a fost unul dintre primii care a propus ideea de a construi o societate în care domnește moralitatea și armonia. Confucius a influențat decisiv gândirea asiatică și este actuală și în prezent. O regulă de aur a eticii sale sună așa: „Nu face altuia ceea ce nu-ți dorești ție”. Învățăturile lui au primit o reacție pozitivă din partea oamenilor, astfel încât a fost acceptat ca o normă ideologică la nivel de stat și a rămas popular aproape 20 de secole. Confucius a fost un filozof chinez, născut în regiunea Lu.

Dar, la nivelul gândirii antice și renescentiste s-au pus astfel bazele unei

concepții despre armonie. Peste timp, în lumea modernă s-a formulat concepția de «armonie prestabilită»: „Și, după cum datorită plenitudinii lumii totul este înlănțuit și fiecare corp acționează în funcție de distanță, într-un grad mai mare sau mai mic, asupra oricărui alt corp, urmează de aici că fiecare monadă este o oglindă vie, dotată cu o activitate internă, capabilă să-și reprezinte universul urmând propriul său punct de vedere, la fel de reglat ca universul însuși. Într-o monadă percepțiile se nasc unele din altele după legile a petițiilor sau după cauzele finale ale binelui și răului, care constau în percepțiile observabile, reglate sau dereglate, într-un mod similar cu schimbările corpurilor și fenomenelor exterioare, care se nasc unele dintr-altele după legile cauzelor eficiente, adică ale mișcării. Astfel, există o armonie perfectă între percepțiile monadei și mișcările corpurilor, o armonie prestabilită încă de la începutul lumii între sistemul cauzelor eficiente și acela al cauzelor finale. Tocmai în această armonie constă acordul și unirea naturală (subl. n.) a sufletului și a corpului, fără să fie posibil ca unul să poată schimba legile celuilalt” Progresul în domeniul științei și al tehnicii e recunoscut de toți. Nu același lucru se poate afirma și despre cel al moralei și al moralității. Există totuși progres, considerăm noi, în domeniul moralei. Progres există și în domeniul eticii. Discutabil e însă progresul în domeniul moralității sau al conștiinței morale, al însușirii de către oameni a normelor și cerințelor morale. Posibilă este oare crearea unei noi etici și a unei noi morale, fundamentată de știința Etică? Cum am putea educa o conștiință morală și, corespunzător, comportamentul moral al omului contemporan fie el politician, jurnalist, jurist, medic sau savant? Putem noi oare afirma că „*Moralitatea va salva lumea?*”, împreună cu frumusețea și adevărul? Numai că moralitatea, cu nucleul ei – responsabilitatea, pare a fi mai întâi de toate.

Lecțiile istoriei și a personalităților de valoare sunt foarte importante în toate domeniile, în deosebi în relațiile de muncă și protecția securității și sănătății muncii. Deoarece însușirea a ceea ce este moral; natura, caracterul, este valoarea unui fapt Nobil, a conduitei unei persoane sau a unei colectivități din punct de vedere moral are un rol important în relațiile sociale, de perfecționare și de a activa corect într-un colectiv și Stat cu adevărat social, de drept și echitabil, spre care pretinde Republica Moldova.

4. Idei principale de cercetare și aplicare

Prezentul articol științific la tema: “Moralitatea, etica și armonia în instruirea

securității/sănătății muncii și echitatea protecției sociale a lucrătorilor în Statul de drept” are o valoare deosebit de importantă în prezent și viitor, din toate punctele pozitive în aplicarea cercetării, studierii, examinării, comparării și aplicării lor în practică a acestor idei și valori umane necesare timpului în relațiile de muncă, celor sociale, în protecția, securitatea și sănătatea muncii (SSM) din R. Moldova și în Lume.

Motivele principale constau în faptul că nu există nimic mai valoros și foarte necesar decât sănătatea, viața, moralitatea, etica modestă și armonia în relațiile sociale corecte, familiare, de muncă și echitate, în deosebi în securitatea și sănătatea muncii. Deoarece, procesul de muncă, viața și sănătatea lucrătorilor este strict legat de respectarea întocmai a cerințelor enorme de securitate și sănătate în muncă. Aici practica ne-a demonstrat că, cu cât colectivul este mai bine și la timp instruit, educat, învățat, corespunzător remunerat și asigurat, cu atât este mai înalt nivelul de moralitate, etică corespunzătoare, care atrage o armonie în timpul și în relațiile de muncă favorabile cu colegii săi și cu alte persoane din afara colectivului. Din practica personală a mea de 15 ani și 11 luni de specialist în securitatea și sănătatea muncii, am constatat că, atât moralitatea, etica, educația și armonia în muncă și în relațiile prietenoase de muncă, are o însemnătate foarte importantă psihologică în respectarea SSM și prevenirea conflictelor colective și individuale de muncă. În deosebi mă refer la climatul pozitiv și favorabil de muncă în colectiv, în deosebi la prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale ori generale. Fiindcă factorul psihologic pozitiv cu moralitatea modestă în muncă și echitabilă, joacă un rol foarte important asupra menținerii climatului psihologic pozitiv în colectiv, în relațiile de muncă și personale omenești. Astfel, factorul psihologic cu moralitate pozitivă reduce și stresurile la locul de muncă și între colegi, care are un impact pozitiv și asupra productivității și calității muncii prestate, care are legătură cauzală cu remunerarea corespunzătoare a calității muncii și a serviciilor prestate de lucrători. Obiectivele țintă pentru atingerea și ridicarea nivelului de moralitate, conduită modestă, etică și armonie în muncă și în securitatea muncii, sunt necesare de început permanent la educarea, învățarea și instruirea încă de la părinți, grădinițe, școli, universități și la locurile de stagii, practică și de muncă.

Ideea unui rol principal aparte în formarea moralității, eticii și conduitei corespunzătoare a lucrătorilor calificați, cinstiți, integri și omenești, o are și integrarea bazei legislative fundamentale și a muncii în Republica Moldova, cu

prevederi obligatorii despre moralitate, etică, conduită, echitate și armonie în muncă și instruirea muncii. La fel și în remunerarea muncii corespunzătoare a lucrătorilor, integrității angajatorilor și angajatorilor, corectitudinii inspecțiilor în SSM și în respectarea strictă a securității și sănătății în muncă. Astfel, în Republica Moldova va progresa moralitatea în domeniul SSM.

Necesitatea de integrare a SSM în educație înseamnă includerea sistematică a acestei tematici în orele de curs obligatoriu. În mod ideal, aceasta devine parte integrantă a vieții cotidiene a elevilor, studenților, părinților, personalului didactic, angajatorilor, conducătorilor locurilor de muncă și specialiștilor în SSM.

Totodată, dacă copiii încep să învețe despre sănătate și securitate în același timp în care învață să scrie și să citească, aceștia vor deveni o parte integrantă firească a modului în care lucrează, se joacă și trăiesc. De asemenea, își dezvoltă o atitudine pozitivă față de sănătate și securitate, care îi va însoți pe tot parcursul vieții lor personale și profesionale. Sa constatat faptul că cine începe și este îndrumat corect de mic să se educe, instruiască și să fie protejat, este mereu în siguranță: acesta-i succesul primordial al educației generațiilor în domeniul SSM, în viață, familie și la locul de muncă în statul social de drept.

Astfel, se observă faptul implementării eficiente a moralității și dragostei de muncă în Japonia și China, de exemplu. În Republica Moldova este ca el mai bine ca tematica SSM, dragostei de muncă și a moralității să fie integrată în diverse materii de studiu, nu să fie predată ca materie separată. Învățarea prin activități și exemplele din viața reală vor contribui la transmiterea eficientă a mesajului către copii, tineri și maturi. Mesajele principale pot fi repetate în moduri diferite pentru categorii de vârstă diferite, fie că este vorba despre școli primare, fie despre școli profesionale și universități.

Modelul ideal este abordarea școlară globală. Integrarea SSM la nivelurile superioare de învățământ este mai dificilă și mai puțin răspândită, în special în cazul universităților, dar și aici se aplică același model, de acțiune la nivelul întregii instituții. Crearea de rețele obiective și a condițiilor corespunzătoare de instruire corectă/sistematică și parteneriatul cu autoritățile din domeniul SSM reprezintă factori esențiali pentru o integrare reușită și o moralitate cu armonie în muncă.

Un loc semnificativ în îmbunătățirea securității ocupaționale armonioase și organizarea comportamentului în siguranță îl ocupă procesul de instruire

corespunzătoare și la timp a lucrătorilor în probleme de securitate/sănătate a muncii–element obligatoriu de preîntâmpinare a erorilor în SSM.

Accentuez că, toate erorile angajaților în SSM și viață sunt împărțite condiționat în două categorii:

1) erori psihomotorii (acțiuni motorii neclare; supărare nemotivată, dezvoltare insuficientă a deprinderilor profesionale și personale; lipsa moralității și eticii corecte, oboseală, stres, boală, agitație psihomotorie. Agitația psihomotorie se referă la o stare de excitabilitate sau neliniște motorie excesivă, nsoțită de mișcări involuntare sau repetitive ale corpului. Persoanele care experimentează agitație psihomotorie pot fi incapabile să stea liniștite și pot avea dificultăți în controlul mișcărilor pe care le fac.

2) erori în luarea deciziilor (evaluarea incorectă a circumstanțelor, sarcinilor și, prin urmare, alegerea incorectă a unei metode de acțiune pentru rezolvarea acesteia). Nivelul insuficient de cunoștințe al unui angajat formează incompetența acestuia în problemele de protecție a muncii. În timpul funcționării, el nu poate determina cu exactitate ce este periculos și ce este sigur; unde consecințele unei erori sunt mici și unde sunt mari. În plus, nu poate naviga rapid și nu poate găsi soluții în situații complexe și periculoase. Un astfel de angajat înțelege că poate face cu ușurință o greșeală periculoasă și își dă seama că are puțină capacitate de a contracara pericolul. Toate acestea dau naștere la anxietate, lipsă de încredere în sine, în siguranța muncii și duc la acțiuni periculoase. Factorii enumerați sunt definiți ca o manifestare a lipsei de experiență.

Scopul pretins în educarea moralității și conduitei corespunzătoare a muncii în siguranță trebuie să fie legată organic de formarea și investirea în instruirea și însușirea profesiei. Cea mai adecvată și direcționată modalitate de pregătire a muncii este dezvoltarea competențelor în care metoda de realizare a scopului muncii corespunde organic condițiilor de siguranță a muncii. În timpul pregătirii profesionale sigure, trebuie acordată multă atenție dezvoltării abilităților de gândire, capacității de a evalua critic diverse sarcini de lucru și pregătirii de a acționa în situații periculoase noi, care apar spontan.

Calificarea adecvată a moralității și conștientizarea lucrătorilor cu privire la aspectele legate de securitatea în muncă reduce riscul de accidentare sau îmbolnăvire profesională. Prin urmare, unul dintre domeniile cu cea mai mare

prioritate pentru reducerea accidentărilor este creșterea nivelului de cunoștințe al lucrătorilor asupra acestor probleme, care ar trebui să fie asigurat de instituțiile de învățământ și de formare continuă a lucrătorilor în timpul activităților lor de muncă. Toate metodele de organizare a muncii în siguranță discutate mai sus (crearea unei dispoziții psihologice, armonie în muncă, stimularea, predarea regulilor de siguranță), pe lângă scopul lor principal, îndeplinesc funcțiile de educație.

Educația morală trebuie să fie și este o acțiune care vizează psihicul unei persoane cu scopul de a dezvolta calitățile sale care contribuie la munca ei în siguranță (o atitudine pozitivă față de regulile de siguranță, atenție, concentrare, diligență etc.).

Mijloacele de influențare în instruire armonioasă a lucrătorilor în procesul educațional sunt:

- Publicații de reglementare (instrucțiuni, reguli, codul de etică și conduită, reguli de moralitate);
- Afișe cu privire la securitatea și sănătatea muncii prin protecția echitabilă a lucrătorilor;
- Media audiovizuală (internet, cursuri online, televiziune, cinema, presă, conversații/întruniri);
- Discuție colectivă cu lucrătorii din aceleași profesii asupra cazurilor de încălcare a regulilor de securitate a muncii, modalități de îmbunătățire a nivelului de siguranță, a condițiilor de muncă și de remunerare corespunzătoare și echitabilă a muncii. Direcția cheie a procesului educațional este formarea moralității lucide în fiecare angajat, în special în conducerea întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, a unei noi gândiri moderne evolutive privind siguranța muncii (importanța prioritară a protecției muncii), a unei ideologii armonioase a siguranței și a respectării legii, regulamentului intern și instrucțiunilor de securitate a muncii la locul de activitate.

Un rol important al activității educaționale morale a forței de muncă privind protecția SSM, sunt:

- Instruirea angajaților (conducătorilor organizațiilor) în domeniul specificului SSM (Nivelul 1);
- Instruirea sistematică corespunzătoare în SSM a conducătorilor locurilor de muncă (Nivelul 1);

- Instruirea specialiștilor calificați în acest domeniu al securității și sănătății muncii (Nivelul 2);
- Contribuirea eficientă și profesională la creșterea autorității serviciului de protecția muncii;
- Atenționarea angajatorilor și lucrătorilor despre necesitatea perfecționării sistematice în domeniul SSM, conform specificului organizației și a locului de lucru, inclusiv și a climatului pozitiv în colectiv;
- Altoirea dragostei de muncă și respectului armonios față de angajator, colegi, vizitatori și clienți.

Forța de muncă, armonia și managerul eficient al acesteia joacă un rol important în crearea condițiilor de muncă sigure în orice colectiv. Termenul de colectiv (din latinescul *Collectivus* - colectiv) este înțeles ca un grup de persoane care, în procesul de activitate comună, au atins o eficiență ridicată datorită muncii în echipă, compatibilității și naturii relațiilor interpersonale. Factorii determinanți în reglarea activității comune sunt factori precum specificul și complexitatea sarcinilor, durata activității comune, compoziția cantitativă a grupului, relația dintre membrii grupului, structura funcțională a grupului, gradul de izolare și autonomia grupului. Unitatea internă a lucrătorilor grupului determină nivelul de compatibilitate și de lucru în echipă. Compatibilitatea este rezultatul interacțiunii dintre lucrători, ceea ce înseamnă satisfacția subiectivă maximă a membrilor grupului între ei. Satisfacția subiectivă este principalul semn de compatibilitate. Epuizarea este rezultatul interacțiunii anumitor participanți la o activitate. Este determinată de productivitate, de costurile emoționale și energetice și de satisfacția față de sine, de partener și de conținutul activității. Epuizarea se caracterizează prin plăcere în conținutul activității, compatibilitate - prin plăcerea comunicării și muncii. Menționăm despre diferitele relații normale ale membrilor grupului—asupra conținutului activității sau asupra relațiilor interpersonale.

Rezultatul relațiilor interpersonale și al activităților comune este climatul psihologic din echipă. Climatul psihologic poate fi considerat ca rezultat al compatibilității de grup, care se caracterizează prin indicatori psihologici ai coeziunii unui grup de oameni, care asigură coerența și comunicarea fără conflicte de muncă și personale. Climatul psihologic armonios în colectiv se manifestă prin formarea unei opinii generale, evaluarea oamenilor și evenimentelor, acțiunilor și stărilor de

spirit și atitudinilor față de siguranța muncii. Un climat psihologic confortabil ajută la menținerea sănătății membrilor echipei de lucru, oferă simțul responsabilității și datoriei, asistență reciprocă camaradelă, autocritică și solicitări față de sine și de ceilalți în interesul echipei. O persoană își poate înțelege propria valoare numai atunci când faptele sale capătă semnificație și au o anumită valoare pentru alții. Stima de sine crește pe baza relațiilor cu alții și este una dintre formele de manifestare a climatului psihologic personal și colectiv. Climatul psihologic poate fi determinat prin satisfacția față de relațiile interpersonale pe verticală (manager - subordonați) și pe orizontală (lucrători). Relațiile interpersonale sunt influențate de tendințele de rol ale participanților în procesul de management. Cel mai important dintre ei este managerul-lider. Încrederea și optimismul unui lider îmbunătățește atmosfera relațiilor în organizație și echipă și contribuie la creșterea productivității și siguranței muncii. Liderii cu experiență nu au nici o rețineră în a face lucrurile. Ele întruchipează încrederea în angajați. Calitățile morale, de conduită și etice ale unui lider sunt foarte importante. El trebuie să aibă o abordare individuală a angajaților și a colectivului în general.

Managerul delegă angajaților puteri corespunzătoare, îi sprijină și îi încurajează și le crește încrederea în sine. Prin urmare, trebuie remarcat faptul că un mare rău este cauzat de numirea nemeritate a unor persoane nepregătite și incompetenți la conducerea colectivului de muncă. Atunci când un lider se bucură de autoritatea meritată și încrederea echipei, atunci toate deciziile sunt considerate și cu adevărat corecte, iar angajații le duc la îndeplinire cu dedicare deplină a efortului fizic și psihic, evitând situațiile periculoase.

Una dintre sarcinile principale ale unui lider modest este să creeze condiții pentru întărirea conexiunilor interpersonale, a căror putere crește nivelul de dezvoltare al echipei. În fiecare echipă există întotdeauna o persoană sau un grup de oameni ale căror interese nu coincid cu altele. Ei formează o serie de adversari.

Teoria managementului afirmă că dacă în echipă sunt 30% oameni nemulțumiți sau critici, începe dezorganizarea, iar dacă este 50%, apare o criză și dă naștere unui conflict. Conflictul (din latină Conflictus - ciocnire) este o ciocnire a obiectivelor, intereselor, pozițiilor, punctelor de vedere sau opiniilor adverse. Conflictele pătrund prin tensiune psihică. Cel mai frecvent tip de conflict este interpersonal. Activitățile generale de muncă unesc oameni cu trăsături de caracter

diferite și cu inteligență și educație diferite în grupuri. Uneori nu pot coopera deloc din cauza incompatibilității psihologice. Un conflict între un individ și un grup este posibil atunci când așteptările individului nu coincid cu atitudinile acceptate de grup. Există situații în care o persoană își consideră ideea valoroasă, dar grupul nu percepe acest lucru. Un conflict între manager și interpreți apare dacă măsurile de pedeapsă sau recompensă sunt aplicate nemeritat. Conflictele în echipă nu numai că reduc eficiența procesului de muncă, dar duc și la tensiune nervos-emoțională și la dezvoltarea simptomelor legate de stres și sănătate.

Ideile abordate în prezentul articol constau în faptul că în toate cazurile nu există nimic mai evident și mai nedovedit fezabil pentru umanitate decât dreptul la viață, sănătate, moralitate modestă, etică, conduită, echitate în muncă, protecție socială și siguranță în ziua de mâine. Deoarece, cea mai mare parte a populației lumii își petrece mai mult de o treime din viața adultă la locul de muncă, contribuind în dezvoltarea societății. Este luat în considerare dreptul la cele mai înalte standarde de sănătate atinse este general recunoscut, fără ele o persoană nu poate lucra și nu poate fi utilă societate și, de asemenea, să-și atingă propria bunăstare. Dacă viața este la locul de muncă pe cale de dispariție, se pierde baza pentru ocuparea forței de muncă productive și dezvoltarea socio-economică. Dreptul lucrătorilor la protecția sănătății iar viața la locul de muncă intră nu numai în domeniul de aplicare al dreptului muncii, dar considerat și drept fundamental al omului. Drepturi bazate pe standard. Reglementările Organizația Internațională a Muncii se aplică tuturor lucrătorilor și în toate locurile de muncă.

Concepția finală cheie abordată este să recomandăm Organului Legislativ, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratului de Stat al Muncii, angajatorilor, conducătorilor locurilor de muncă și specialiștilor în securitatea și sănătatea muncii să fie legalizată oficial predarea și instruirea obligatoriu a valorilor de moralitate, etică și armonie în SSM și în echitatea socială a lucrătorilor în statul de drept.

Scopul temei: "Moralitatea, etica și armonia în instruirea securității/sănătății muncii și echitatea protecției sociale a lucrătorilor în Statul de drept" are o importanță deosebit de necesară timpului, evoluției omului și a proceselor de muncă. Ca rezultat final, v-om obține un climat psihologic pozitiv în colectiv și favorabil pentru toți cetățenii RM, în deosebi pentru educarea valorilor morale a generațiilor.

5. Concluzii științifico – aplicative și recomandări

În opinia noastră valorile morale, etice și personale sunt ca o busola: ele te ghidează în ceea ce privește direcția calatorii tale prin învățatură, viață și muncă. Drumul tău se poate abate uneori de la direcția pe care busola ti-o arata și te poți simți ocazional confuz. Dar compasul te poate ghida mereu să te întorci către drumul cu adevărat important pentru tine în viața dacă sau când îți conștientizezi valorile morale și personale. La fel, busola este deosebit de importantă și armonia securității, sănătății și echității muncii în RM.

Conform studiului efectuat, s-a constatat că etica, și ca studiu teoretic al principiilor și concepțiilor de bază din orice domeniu al gândirii și activității practice, este un ansamblu de norme în raport cu care un grup uman își reglează comportamentul în muncă și în relațiile personale pentru a deosebi ce este legitim și acceptabil în realizarea scopurilor, este un procedeu sistematic de gândire. În etică nu există legi categorice și nu există ordine, există doar acțiuni congruente cu un curent etic și atitudini incongruente. Subscriem la ideea că etica te învață cum să gândești în viață și muncă, nu te învață însă ce să gândești.

Dezvoltarea umană durabilă și evolutivă a moralității înseamnă a trăi în armonie cu natura, cu colegii de muncă, cu familia și cu noi însene. Unul dintre cele mai importante aspecte ale rearticulării dezvoltării umane este de a sublinia necesitatea echității față de natură și alte ființe vii. Nu putem fi dezvoltați decât dacă viața noastră devine reconectată și în echilibru, cooperare și armonie cu natura. Un echilibru bun între cunoștințele indigene și știința și tehnologia modernă ne poate duce un drum lung spre această nouă viziune a dezvoltării umane durabile, spune Yanfen Wang. Asta se referă și la SSM în RM.

Recomandări actuale:

Abordările psihologice actuale ale securității și sănătății muncii au un loc deosebit de important în menținerea climatului psihologic pozitiv personal și în colectiv, precum recomandările de mai jos:

- 1. Mijloace psihologice de creștere a comportamentului sigur al lucrătorilor din mediul de producție;*
- 2. Motivația pentru respectarea cerințelor necesare în securitatea, sănătatea muncii și în colectiv;*

3. *Promovarea sistematică corectă și la timp a securității în muncă, echității și necesității lucrătorilor;*

4. *Instruirea, perfecționarea și educarea activităților sigure de moralitate, etică și armonie în muncă;*

5. *Starea psihofiziologică a lucrătorilor și randamentul muncii în climatul psihologic pozitiv;*

6. *Influența calităților individuale ale unui angajat (lucrători) asupra siguranței muncii în colectiv;*

7. *Rolul forței de muncă în crearea condițiilor de muncă sigure, optime și remunerate corespunzător;*

8. *Alegerea modului optim de muncă, pauză și odihnă în cadrul procesului de muncă și în afara lui;*

9. *Culoarea și mediu de producție, stabilită de profesioniști și respectarea mediului de afacere, etc..*

Concluzie finală:

Concluzionez că, tema: “Moralitatea, etica și armonia în instruirea securității/sănătății muncii și echitatea protecției sociale a lucrătorilor în Statul de drept” are o perspectivă importantă și necesară nu numai în relațiile de muncă și SSM, dar și în educarea tuturor generațiilor de oameni cu valoare, cu dragoste de muncă, a valorilor nobile umane și modestie în relațiile corecte cu colegii și celea personale.

BIBLIOGRAFIE:

1. *DEX Online - Dicționar explicativ al limbii romane.* <https://dexonline.ro>; <https://dexonline.ro/source/dex09> .

2. *Integrarea SSM în educație.* <https://osha.europa.eu/ro/themes/mainstreaming-osh-education> .

3. Maxim, S. T. (1999) *Conștiința morală*. Ed. Junimea, Iași.

4. Movileanu, P., Condrațchi, L. *Metodologia cercetării științifice și rolul ei în dezvoltarea și perfecționarea cadrelor din comunitățile rurale.* https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/735-748.pdf .

5. Pamplona, F. *Ce este metodologia în cercetare și cum o putem scrie?* <https://mindthegraph.com/blog/ro/ce-este-metodologia-in-cercetare> .

6. Paniș, A. *Etica și moralitatea în cadrul educației de azi.*

7. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/73_83_Etica%20si%20moralitatea%20in%20cadrul%20educatiei%20de%20azi.pdf .

8. Карауш, С. А., Герасимова, О. О. *История зарождения труда как вида человеческой деятельности*. <https://www.admetkul.ru/KUIZO/istortryd.docx> .
9. Международная организация труда (2009). *Безопасный труд – право каждого человека*. <https://www.ilo.org/ru/media/331891/download> .
10. *Толковый словарь русского языка онлайн*.
<https://ozhegov.slovaronline.com> .