

Список використаних джерел

1. Современные экологические проблемы текстильной химии / [Трегубова А.А., Дербишер Е.В., Веденина Н.В., Овдиенко Е.Н., Дербишер В.Е.] // Современные наукоемкие технологии. – 2007. – № 10 – С. 103–104.
2. Бесков В.С. Общая химическая технология и основы промышленной экологии: учебник для вузов. / В.С. Бесков, В.С. Сафронов– М.: Химия, 1999. – 472 с.
3. Бондалетова Л.И. Промышленная экология: учеб. пособие. / Л.И. Бондалетова, В.Г. Бондалетов – Томск: Томский политехнический университет, 2008. – 247 с.
4. Венкатараман К. Химия синтетических красителей. / К. Венкатараман. – Л.: Ленгосхимиздат, 1956. – 804 с.
5. Смеречинська Н.Р. Текстильно-допоміжні сполуки / Н.Р. Смеречинська, Я.В. Редько, О.О. Гараніна – К.: КНУТД, 2012. – 210 с.
6. Сажин Б.С. Охрана труда на предприятиях текстильной промышленности / Б.С. Сажин – М.: МГТУ им. А.Н. Косыгина, 2004. – 433 с.
7. Громов В.Ф. Пряжескрасильное производство: оборудование, технология, экология. / В. Ф. Громов. – СПб.: СПГУТД, 2005. – 412 с.
8. Родионов А.И. Технологические процессы экологической безопасности / А.И. Родионов, В.Н. Клушин, В.Г. Систер – Калуга: Н. Бочкаревой, 2000. – 800 с.
9. Перепелиця О.П. Екохімія та ендоекологія елементів / О.П. Перепелиця – К.: НУХТ, Екохім, 2004. – 736 с.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2014 р.

УДК 331.45

А. М. Гусев, канд. біол. наук, **С. Ф. Каштанов**, канд. техн. наук, доц. (НТУУ «КПІ»), **В. Б. Осталецкий** (Науково-виробниче приватне підприємство «Інтелпроект»)

ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

A. N. Husiev, S. F. Kashtanov (National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute»), **V. B. Ostaletsii** (Scientific and Production Private Enterprise «Intelproject»)

PROTECTION OF LABOUR AS A COMPONENT OF THE DECENT WORK

Розглянуто складові концепції гідної праці. Гідні умови включають в себе як невід'ємну складову – охорону праці. Виокремлено такі аспекти гідної праці: система

цінностей організації, діючи етичні правила в організації, соціальний розвиток працівників, проголошена місія організації.

Ключеві слова: гідна праця, охорона праці, цінності організації, соціальний розвиток працівників, етика в організації.

Considered components of the concept of decent work. Decent work includes as an integral part – protection of labour, identified following aspects of decent work: the system values of the organization, acting ethical rules in the organization, social development workers, proclaimed mission of the organization.

Keywords: decent work, protection of labour, organizational values, social development workers, ethics in the organization.

Рассмотрены составляющие концепции достойного труда. Достойный труд включает в себя как неотъемлемую составляющую – охрану труда. Выделены следующие аспекты достойного труда: система ценностей организации, действующие этические правила в организации, социальное развитие работников, провозглашенная миссия организации.

Ключевые слова: достойный труд, охрана труда, ценности организации, социальное развитие работников, этика в организации.

Вступ. Міжнародна організація праці (МОП), Європейський Союз приділяють велику увагу створенню сприятливих умов праці. Прийнято міжнародні норми про скасування примусової праці, про заборону дискримінації в галузі праці, про інспекцію праці, про умови, безпеку та гігієну праці та виробниче середовище.

Базові принципи прав людини у сфері праці відображені в Статуті МОП, Філадельфійській декларації, низці міжнародних документів, які встановлюють стандарти праці. Існує нерозривний зв'язок статуту і стандартів МОП з документами з прав людини, прийнятими Генеральною Асамблеєю ООН. Усі вони є сукупністю логічно послідовних, узгоджених і взаємодоповнюючих міжнародних правових норм, скерованих на дотримання основоположних прав і свобод у сфері праці, сформульованих у Загальній декларації прав людини 1948 року.

Соціально-економічний розвиток країн, демократизація, зростання кваліфікації працівників – усі ці чинники вимагають нового, сучасного погляду на основні завдання охорони праці. Так, зі зростанням загальноосвітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівників, зростає їх потреба в змістовності і привабливості праці. Але залишається фактом, що в багатьох країнах світу нині приділяють недостатню увагу характеру і змісту виконуваної роботи. Тому виникає потреба у формулюванні нової тези про завдання охорони праці, яка б відповідала сучасному етапу розвитку ідеології праці. МОП, відповідаючи на виклики сучасності, сформулювала та обґрунтувала концепцію гідної праці. «Поняття гідної праці втілює в собі очікування людей, пов'язані з їх трудовим життям. Люди хочуть працювати в безпечних умовах – так само, як вони прагнуть до продуктивної праці, яка приносить гідну винагороду. Люди хочуть мати соціальні гарантії на робочому місці та

соціальний захист для своїх сімей, а також можливості для індивідуального зростання і соціальної інтеграції. Трудящі прагнуть до свободи висловлювання думок, до свободи об'єднання та участі у прийнятті рішень з життєво важливих питань, до рівності можливостей і ставленні до жінок і чоловіків» [1]. Далі підкреслюється: охорона праці – складова частина концепції гідної праці, яка базується на трьох основних правилах:

1. Праця повинна здійснюватися в умовах здорового і безпечного виробничого середовища.

2. Умови праці не повинні заподіювати шкоди здоров'ю працівника і принижувати його людську гідність.

3. Праця повинна надавати реальну можливість для розвитку особи, самореалізації і служіння суспільству.

Аналіз сучасного стану питання. Створенню положень щодо належних, морально здорових, мотивованих умов праці присвячено багато робіт. Багатогранність поняття «умови праці» підтверджують більшість фахівців та методи аналізу часто суттєво відрізняються. Не претендуючи на повноту оцінки різних підходів, можна, на нашу думку, найбільш чітко виділити дві групи дослідників. Перша група розглядає матеріальний бік задоволеності працею, як пріоритетний фактор, не звертаючи належної уваги на умови її організації. Друга група, не заперечуючи необхідності підвищення задоволеності від грошової оплати за виконану роботу, однак як основний пріоритет пропонує розглядати умови її виконання [2].

Метою даної статті є розгляд концепції гідної праці, її деталізація та конкретизація, визначення в концепції гідної праці місця охорони праці.

Результати досліджень. Аналізуючи складові поняття «гідна праця», можна скористатися теорією, яку розробив Абрахам Маслоу [3]. Він запропонував, так звану, «піраміду Маслоу», базовими положеннями якої є забезпечення фізіологічних потреб і необхідність безпеки. Гігієнічні вимоги до виробничого середовища, зняття загроз травмування та професійних захворювань – такі завдання вирішує охорона праці. Але на психофізіологічний стан працівника впливають також інші чинники. Розглянемо їх докладніше.

На стан психологічного клімату у колектив, ефективності праці, опосередковано на безпеку праці впливають матеріальні умови життєдіяльності окремих його членів. Задоволення базових потреб є матеріальним та психологічним підґрунтям для формування потреб більш високого гатунку у працівника (поваги, визнання та інше).

Незадовільна оплата праці, з погляду працівника, спричиняє у нього відчуття тривоги, роздратування, виникає усвідомлення необхідності у змінненні місця роботи або пошуку додаткової праці у неробочий час. Низький рівень задоволення базових потреб гальмує розвиток потреб більш високого рівня, що негативно впливає на атмосферу в колективі, ініціативність працівників, відношенні до праці та до вимог безпеки [4].

Система цінностей, на який базується організація трудового процесу, – створення умов для гідної праці [5]. Здатність керівництва підприємства

створити базові цінності, які об'єднують зусилля всіх структур і спрямують їх на досягнення спільної мети, є одним з основних джерел успіху [6] (табл. 1).

Таблиця 1. Основні характеристики керованого і спонтанного процесів формування цінностей в організації

Характеристики	Керований процес	Спонтанний процес
Формування	Відбувається під впливом зусиль менеджерів і неформальних лідерів	Відбувається в процесі розвитку організації під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища
Етапи	<ul style="list-style-type: none"> – розробка стратегії та основних стратегічних цінностей; – пропаганда організаційних цінностей з врахуванням індивідуальних інтересів; – надання підтримки носіям цінностей: – стимулювання прояву поведінки, яка відповідає цінностям. 	<ul style="list-style-type: none"> – поступовий процес визначення цінностей на основі досвіду групової взаємодії; – природний відбір цінностей під впливом конкуренції індивідуальних, групових та загально організаційних цінностей; – прийняття персоналом цінностей неформальних лідерів, копіювання їхньої поведінки.
Результати	Формування організаційних цінностей відбувається у заданому форматі. Організаційні цінності сприяють реалізації стратегії організації, позитивно впливають на її довгострокову діяльність.	Великою є вірогідність формування деструктивних цінностей, процес формування цінностей є дуже розтягнутим у часі. Організаційні цінності більше орієнтовані на потреби окремих працівників або неформальних груп, ніж на інтереси організації загалом. За таких умов довгострокова ефективна діяльність є неможливою.

На поведінку працівника впливають такі фактори: очікування працівника відносно організації, індивідуальні цінності, очікування організації відносно працівника, організаційна культура.

Механізм взаємодії вказаних факторів для працівника та організації відображено на рис. 1.

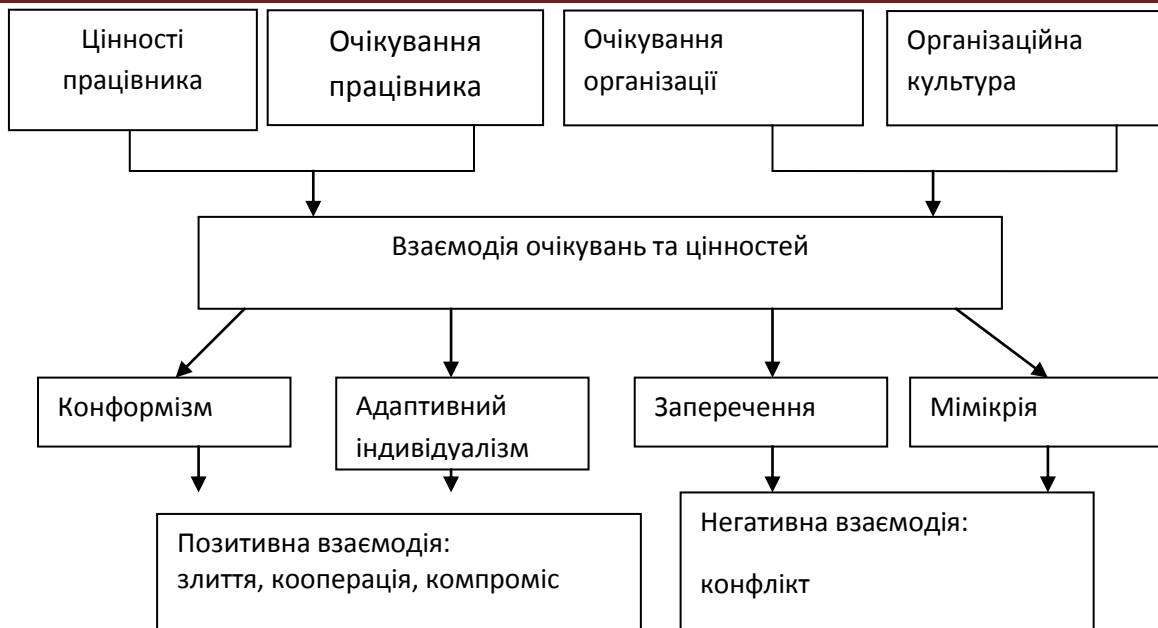


Рис. 1. Механізм взаємодії очікувань та цінностей у організації.

Взаємодія індивідуальних та організаційних цінностей може бути і негативною, і позитивною. Працівник може сприйняти цінності організації частково або повністю чи їх відкинути. Зрозуміло, що найкращі результати досягаються тоді, коли цінності працівника та організації корелюють між собою. Система цінностей як першопричина трудової поведінки повинна враховуватися керівництвом у процесі стратегічного управління і формування організаційної культури.

Цінності є основою проголошеного керівництвом призначення організації, яке виражає сенс існування організації. Внутрішнє спрямування проголошеного призначення організації повинно забезпечувати єдність серед працівників. Призначення організації повинно бути скеровано на створення відчуття важливості справи, якою зайнята організація, служіння суспільству, що в свою чергу сприяє формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі.

Особливу роль у встановленні і підтриманні системи цінностей організації та її працівників відіграють діючі етичні правила. У межах діяльності організацій існують заходи, спроможні покращити моральний клімат і підвищити етичний рівень працівників. Для досягнення сприятливого морального клімату в організації запропоновано такі заходи:

- розробка етичних нормативів (положень стосовно моральних цінностей, принципів, правил);
- створення комітетів з етики (свого роду «совість організації», які ухвалюють рішення зі спірних питань);
- створення кодексів корпоративної етики;
- проведення соціальних ревізій, звітування перед громадськістю;
- навчання співробітників етичній поведінці;
- етичний консалтинг;

- особистий приклад керівника [7].

Розглядаючи основні аспекти у формуванні етичних правил, особливо важливо підкреслити засади етичної поведінки керівника. Неетична поведінка керівника є деструктивним, деморалізуючим чинником, який може зруйнувати психологічну цілісність організації. В умовах, коли керівництво проголошує цінності організації, а само не дотримується елементарних етичних принципів, розглядати можливість створення умов для гідної праці навряд чи можливо.

Соціальний розвиток працівників є необхідною складовою гідної праці. Соціальний розвиток працівників та організацій пов'язано з необхідністю створення сприятливих умов праці. Тривалий період в Україні в системі управління виробництвом найважливішими вважалися технічні й організаційно-економічні фактори і це призвело до недооцінки і, як наслідок, до дисбалансу в розвитку виробничої і соціальної сфер [8]. Усе це відбилося на нинішньому стані економіки та рівні життя працівників.

Можна виокремити такі складові соціального розвитку колективу підприємства:

- прискорення науково-технічного прогресу;
- створення бази для творчої діяльності працівників;
- забезпечення в колективі оптимальних умов праці;
- підвищення культурного та технічного рівня працівників;
- задоволення духовних потреб;
- трудовий, розумовий, фізичний, моральний та естетичний розвиток особистості;
- удосконалення соціальних відносин та соціального контролю.

У моделі соціального розвитку колективу центром є особистість, яка виступає головним елементом колективу (рис. 2).

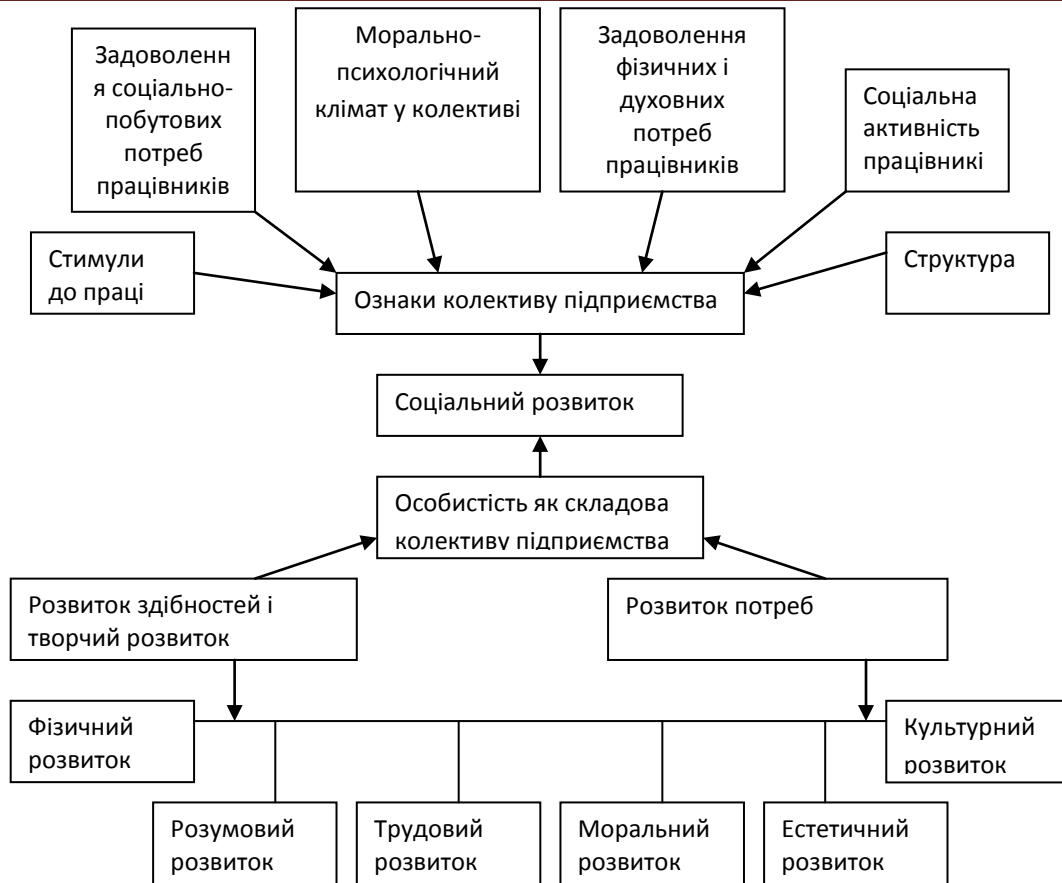


Рис. 2. Модель соціального розвитку колективу підприємства

Соціальний розвиток слід розглядати як цілеспрямовані перетворення, які призводять до позитивних змін у всіх сферах життєдіяльності працівників та розвитку їхніх здібностей. Таким чином в організації створюються умови з мотивації до зростання працівників відповідно до рівнів піраміди А. Маслоу.

Висновки

1. Проголошена МОП концепція гідної праці базується на роботі працівника в умовах здорового і безпечного виробничого середовища, без імовірності заподіяння шкоди здоров'ю і життю працівника, яка не принижує його людської гідності. Праця повинна надавати реальну можливість для розвитку особи, її самореалізації і служіння суспільству.

2. Створення належних умов праці передбачає визначення і впровадження в організації системи цінностей, які об'єднують зусилля всіх працівників і спрямовують їх діяльність на досягнення загальної мети. Система цінностей повинна визначати ставлення працівника до роботи, її безпеки, а також відповідати місії підприємства.

3. Встановлення здорового морального клімату в організації передбачає впровадження певних етичних правил, які є обов'язковими до виконання і працівниками і керівництвом організації.

4. Заходи з охорони праці є необхідною складовою всіх перетворень, які скеровано на досягнення гідних умов праці.

Список використаних джерел

1. Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДа. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2006 года. Женева, Международное бюро труда, 2006. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd_report2006ru.pdf.
2. Молчанов А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. / А. Молчанов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – N 7. – С. 21–27.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухиной. – СПб.: Питер, 2009. – 352 с.
4. Мельникова О.А. Мотивация персонала: еволюція, сучасні теорії та проблеми практики. / О.А. Мельникова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць. – 2012. – № 1(3). – С. 149–153. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://stvua.com/?wpfb_dl=7.
5. Гусев, А.М. Морально здорові умови праці – складова сучасної системи охорони праці / А.М. Гусев, В.Б. Осталецький. // Енергетика. Екологія. Людина. Матеріали науково-технічної конференції інституту енергозбереження та енергоменеджменту НТУУ «КПІ». – К.: НТУУ «КПІ», 2012. – С. 498–503. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://en.iee.kpi.ua/component/content/article/47-conferenc/149-energy-ecology-man.html>.
6. Харчишина О.В. Ціннісна підсистема як базовий компонент організаційної культури підприємства. / О.В. Харчишина. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/68.pdf.
7. Ліщинська О. Моральні аспекти підприємницької діяльності / О. Ліщинська // Вісник Львівського університету. Філософські науки. – 2008. – Вип. 11. – С. 115–123.
8. Іваненко А.В. Ознаки соціального розвитку колективу підприємства / А.В. Іваненко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 36 – С. 145–148.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2014 р.