

ATTITUDINEA FAȚĂ DE MUNCĂ ÎNTRE REALITATE ȘI DEZIDERAT

ION BOBOC

1. Teorii și modele de analiză

Atitudinea față de muncă se definește, în general, ca sens sau semnificație a muncii pentru om. Din punct de vedere psihosocial semnificația muncii se traduce în înțelegerea și valoarea pe care un individ, un grup sau o organizație de muncă le acordă sau le atașează muncii, precum și în interesul manifestat față de muncă.

În evoluția sociologiei muncii teoriile s-au polarizat în două concepții, una dezvoltând *ipoteza muncii-chin*, cealaltă a *muncii-plăcere*. Prima pornește de la ideea că, în general, ființei umane nu-i place sau evită să muncească din diverse motive, munca în zilele noastre continuând să fie adesea istovitoare, ocupațiile „curate” și prestigioase fiind destul de rare (*Teoria X*). A doua, din contră, leagă strâns omul de muncă în general și de activitatea lui în special. La majoritatea anchetelor sociologice, oamenii au tendința de a se identifica cu activitatea pe care o fac sau au efectuat-o anterior. Astfel, la o întrebare de genul „Cine sunteți?” cei mai mulți răspund cu ocupația actuală sau pe care au avut-o, de unde s-ar putea desprinde *ipoteza muncii-plăcere* sau a *muncii-subjugare* (pentru cei pasionați de munca pe care o fac). Ființa umană este tradițional atât de legată de muncă încât aceasta a devenit o nevoie lăuntrică, fără de care însăși viața nu ar avea sens (*Teoria Y*).

Conform primei ipoteze este necesară fie o motivație extrinsecă (salarii bune, alte recompense) fie obligația de a munci, împreună cu o educație corespunzătoare, care să determine individul să se conformeze, chiar involuntar, la o nevoie imperioasă de a munci („trăiești pentru ca să muncești”). În acest sens atitudinea favorabilă a muncii ar fi mai degrabă forțată, bazată pe mobiluri externe omului.

În cazul celei de-a doua ipoteze atitudinea favorabilă față de muncă se perpetuează mai mult decât se educă, munca fiind o valoare intrinsecă ființei omenești. Nevoia de a munci nu se impune din afara individului, de unde și ideea căutării factorilor motivaționali interni care dezvoltă atitudinea favorabilă față de muncă, ca o sursă de satisfacție, de realizare profesională, odată cu dezvoltarea personalității.

În fine, în prezent se dezvoltă o nouă teorie legată de muncă aceasta fiind originată în cercetările empirice de psihosociologie a organizațiilor și grupurilor

de muncă. Ideea fundamentală este cea a participării la viața colectivității și a grupurilor la luarea deciziilor în legătură cu munca proprie, pentru procurarea unei reale satisfacții față de activitate (*Teoria Z*).

Între realitatea muncii istovitoare, estompată actualmente de progresul științifico-tehnic și raritatea muncii de plăcere se situează dezideratul *muncă-împlinire*, tip de muncă superioară, care îmbină dificultatea sarcinilor cu pasiunea de rezolvare a lor și interesul cu plăcerea și performanța prestigioasă.

Teoria Z s-a raportat până în prezent la mai multe modele de analiză economică și socio-culturală, legată de mediul muncii specific unor zone geografice, religioase sau unor țări ale lumii dezvoltate industrial și cultural. Cele mai cunoscute asemenea modele experimentale în industrie sunt legate de cercetările sociologice și economice efectuate în Japonia și SUA pe de o parte și Franța, pe de altă parte. În multe cazuri se preferă aplicarea termenului de *model* pentru o țară sau alta, pornindu-se de la tradiții socio-economice și culturale diferite.

Vom analiza în continuare două asemenea modele care, deși se bazează pe Teoria Z, sunt considerate ca fiind diferite, cel puțin în maniera în care această teorie a fost aplicată.

Modelul japonez „participativ” este considerat ca fiind la baza noilor teorii ale managementului și a sociologiei organizațiilor (W. Ouchi, K. Sagita, T. Shirai, K. Okochi).

Teoria Z aduce în discuție o dimensiune mai degrabă complementară teoriei Y și anume „grupismul”. K. Sagita analizând punctul nodal al organizării raporturilor de muncă în Japonia (managementul grupurilor de muncă participative), demonstrează prin observații practice, de teren, că responsabilitățile directe în producție, acceptate de salariați (și chiar cerute de aceștia), în secții (pe 10-20 de persoane), sprijină coeziunea microgrupurilor, care nu numai că se autonomizează, dar resimt și nevoia naturală de a se interconexa și coordona, dând naștere la o nouă solidaritate, de data aceasta responsabilă și defensivă, creând un nou tip de spațiu de sociabilitate, benefic atât salariaților cât și patronatului. Organizarea muncii pe spații de producție mici și autonome în privința sarcinilor și promovarea inițiativelor, sugestiilor, creativității grupurilor conferă șanse reale coeziunii interne, generale a întreprinderii, apărându-le de concurența cu alte firme autohtone sau multinaționale¹.

Această dezvoltare a grupismului constituie rezonanța unei religii și filosofii proprii, fiind și o ideologie de tip japonez, aplicat la organizațiile de muncă. Sagita emite chiar ipoteza că grupul de muncă reprezintă însăși finalitatea muncii, coeziunea internă în planul calității vieții asigurând un mod de organizare japonez. El a fost întemeiat încă în perioada anilor 1900-1920, mai întâi în industria grea, ca răspuns la tentativele de formare în Japonia a unui sindicalism reprezentativ

¹ Apud K. Okochi, B. Karsh, S. B. Levine, *Workers and employers in Japan*, Tokio, Tokyo University Press, 1973, p. 285.

și a fost însoțit de o politică socială tinzând să preîntâmpine o solidaritate sindicală anarhică, prin înlocuirea acesteia cu o coeziune a salariaților permanenți, implicat cu o calificare, cărora să li se asigure un nivel de viață ridicat și o protecție socială puternică, în comparație cu salariații nepermanenți cărora nu li se asigurau aceleași condiții. În acest fel, salariații calificați, știindu-se protejați, aveau mai degrabă nevoie de o solidaritate proprie decât de una impusă prin sindicate, care se dezvoltau de aceea la baza și pe marginile întreprinderii. Aceștia le rămân ca rol principal controlul calității muncii dar și al calității oamenilor (cei necompetitivi având restricții chiar și la angajare, ca să nu mai vorbim de responsabilități de producție și pe linie socială).

După 1956, refluxul participării sindicatelor s-a mutat la nivelul maiștrilor de atelier, iar din 1962 au început să funcționeze primele cercuri de control al calității (în 1967 deja existau peste 10.000 iar în 1979 circa 100.000).

Aceste cercuri reprezintă și astăzi, în practica relațiilor de muncă japoneze, un model regenerativ vizând atingerea pe o cale dirijată a trei obiective fundamentale:

- integrarea salariaților în întreprindere;
- formarea salariaților pentru a avea raporturi comune cu patronii;
- creșterea numărului calificaților.

Rezultatele acestui model în planul raporturilor de muncă s-au răsfânt și asupra scăderii nivelului conflictual: 1982 – 6.779 conflicte față de 1974 – 9.581, iar efectele în planul zilelor de muncă pierdute sunt și mai relevante: doar 538 mii/an față de 9.622 mii².

Modelul japonez este cu atât mai interesant cu cât se cunoaște faptul că cel mai adesea negocierea colectivă (ca și posibilele conflicte colective de muncă) se derulează la nivel de întreprindere (unde mai mult de 8 din 10 sindicate sunt sindicate unice de întreprindere iar circa 72% din acestea sunt afiliate la federații de ramură, care însă rar participă la negocierile din întreprindere).

Modelul francez „participativ”

Modelul francez este cunoscut ca având o tradiție a relațiilor distructive între logica patronatului și cea a sindicatelor. Cea mai importantă ruptură cu această tradiție apare odată cu raportul Auroux, care propune o nouă politică socială bazată pe două idei-forță:

- considerarea salariaților ca cetățeni ai părții întregi care se numește întreprindere;

- salariații trebuie să devină actori ai schimbării în întreprindere, participanți și nu doar executanți ai deciziilor care îi interesează direct. În acest sens au fost luate două măsuri: creșterea rolului instituțiilor reprezentative de negociere (comitetelor de întreprindere) și relansarea politicii contractuale cu sindicatele. Reforma Auroux s-a pus în aplicare odată cu adoptarea noii legislații a muncii din 1982.

²T. Shirai, *Les tendances recentes de la negociation collective au Japon*, în J. Windmuller (coord.), *La negociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché*. Geneva, B. I. T. 1989. p 276

Intenția declarată era aceea a creării unui „nou spațiu de democrație economică și socială în întreprindere”³.

A urmat experimentarea unui „model autogestionar” (nu cogestionar, ca în cazul Germaniei), propus încă din anii 1965-1970 și bazat pe experiența israeliană (Kibuțul) și cea iugoslavă a asociațiilor în ideea oferirii unei alternative la modelele capitaliste și socialiste. Acest model își fundamenta raționalitatea pe „recunoașterea actorului economic”, dar el nu a dat roadele așteptate, fiind contracarat de experimentele patronale franceze (mai ales ale Patronatului creștin și Centrului tinerilor conducători) și de altele preocupate îndeosebi de: comisii de ameliorare a condițiilor de muncă, grupe autonome și semiautonome, mecanisme de adaptare și dezvoltare a sarcinilor.

Mai nou, un grup important de cercetători francezi de la Centrul Național de Cercetări Sociale (CNRS) preia inițiativa experimentării *managementului participativ*, pornind de la concepția că „participativul constituie mai puțin o soluție la conflicte între bază și vârf – care mizează pe relațiile de putere – și mai mult o căutare a consensului în jurul ideii supraviețuirii sau dezvoltării întreprinderii”⁴. Aceste noi căutări vizează posibila „reinjectare a creativității” salariaților în structurile întreprinderii, concomitent cu „reinjectarea incertitudinii” la care este supusă întreprinderea nouă, necesitând astfel mobilizarea energiei sociale a grupurilor interne de interese (comune când concurența o cere).

Noile concepte, cum sunt: fuziunea, specializarea, repetitivitatea solicită partenerii la înțelegerea și susținerea comună a sarcinilor de schimbare.

2. Atitudinea față de muncă a salariaților.

Concluziile unor cercetări pentru 100 de ocupații

După 1990 în România căderea vertiginoasă a producției industriale a condus automat la vehicularea ideii nemuncii, fără o cunoaștere a realităților și dificultăților provocate de tranziția la economia de piață. Acuzațiile de sus în jos și de la stânga la dreapta nu au avut și nu pot avea un suport real, atâta vreme cât nu au fost analizate global, sectorial și pe domenii de activitate cauzele reale ale declinului economic.

Restructurarea sistemului de producție, organizațional și de luare a deciziei, reorientarea piețelor de desfacere, liberalizarea prețurilor și mai ales noile strategii și programe economice – adesea neunitare – au condus la implicații sociale dintre cele mai diverse, cu efecte directe asupra muncii. Inflația, șomajul, sărăcia în masă au fost consecințele unei politici economice și sociale deficitare, care țin în primul rând de decizia politică și macroeconomică. Inerția unor mentalități și neajunsuri de ordin organizatoric în industrie și în economie în sens larg au concurat la o agravare a stării generale economice și a nivelului de trai al populației.

³ M. Lalonde, Prefață la *Les comités d'entreprise*, Paris, Editions Force Ouvriere, 1983, p. 3.

⁴ P. Leuthold, *Le management participatif: démocratie ou totalitarisme gestionnaire?*, în *L'entreprise et le syndicalisme*, Paris, C.N.R.S. – I.R.E.S.C.O., 1988, p. 120.

În general oamenii știu multe lucruri despre munca proprie, dar foarte puține în legătură cu munca altora. Ineficacitatea măsurilor actuale de mediere a muncii, lipsa informațiilor în legătură cu piața forței de muncă, centrarea acțiunilor specializate (orientare, reorientare, consiliere, reconversie profesională) doar pentru șomeri, actuala inflexibilitate a pieței muncii din România sunt tot atâtea piedici în cunoașterea aspectelor diverselor ocupații și șanselor de a accede la ele.

Conceptul de muncă este înțeles de oameni și datorită tradițiilor autohtone legate de muncă. Definiția dată de cel mai reprezentativ for internațional în domeniul muncii (Biroul Internațional al Muncii) se referă nu la muncă ci la persoanele care au o activitate remunerată: „Au o muncă persoanele care într-o perioadă de referință (de regulă în săptămâna precedentă unei raportări sau unei cerințe pentru un loc de muncă – n.n.), au efectuat o activitate în schimbul unui salariu sau al altor forme de plată (în mărfuri sau în natură – B.I.T.), de cel puțin o oră”⁵.

De cele mai multe ori rapoartele statistice prezintă date doar pentru cei care au sau nu o muncă remunerată, pe baze contractuale, fără a ține cont de o nouă realitate pe piața muncii: *submunca*.

Persoanele care practică o submuncă sunt:

– cele care au o slujbă ocazională (nu neapărat pe bază de contract), pentru care primesc o retribuție, un onorariu, un mijloc de existență (cazare, masă, alte facilități); lucrând adesea în mod involuntar mai puțin decât durata normală de lucru (de 8 ore);

– cele care caută, în același timp, un loc de muncă pe timp complet, declarând această disponibilitate la un oficiu de plasare.

Nu întotdeauna submunca înseamnă o *muncă precară* (prost plătită, nesatisfăcătoare pentru individ și disprețuită de alții), dar în multe situații (de ex. lipsa contractelor de asigurări) riscă să devină astfel.

Fracționarea timpului de muncă și asigurările pe durate scurte în munci precare au creat așa numitele „mac-job-uri”, foarte răspândite în economia occidentală. Cușca de oțel a „mac-donaldizării”, despre care vorbește recent George Ritzer se referă mai ales la angoasa pierderii slujbei provocată de această fluctuație masivă a forței de muncă actuale⁶.

Noile realități ale fragmentării duratei muncii impun schimbarea relației simple de tip muncă-șomaj, într-o relație mai amplă: muncă-submuncă-șomaj.

Precaritatea sau considerația conferită de individ muncii personale sau în legătură cu munca altora, deplasează discuția de la munca în sine la „calitatea vieții de muncă sau a locului de muncă”.

Prin calitatea vieții de muncă înțelegem o formă de organizare a vieții oamenilor în cadrul unui proces de producere a unui bun sau serviciu, prin care

⁵ * * * – Normes Internationales du Travail Geneve, B.I.T., 1990, p. 238.

⁶ G. Ritzer, *The MacDonaldisation of society*, London, New Delhi, Pine Forge Press, Tousand Oaks, 1993.

să se asigure o bunăstare psihologică și fizică, pentru toți salariații, comparabilă cu spațiul lor de viață total.

„Spațiul de viață total” impune relaționarea aspectelor legate de calitatea vieții de muncă cu totalitatea aspectelor calității vieții private, multe dintre acestea condiționându-le pe primele.

2.1. Analiza globală a indicatorilor calității vieții de muncă

Indicatorii de conținut ai calității vieții de muncă și problemele abordate asupra timpului real operațional pentru 100 de ocupații din totalul celor circa 2.000 de ocupații din România în prezent, au făcut obiectul unei analize teoretice prealabile, publicate în revista Institutului de Cercetare a Calității Vieții. Pentru operaționalizarea obiectivelor urmărite, au fost selecționați cei mai reprezentativi indicatori ai analizei teoretice, pe baza unui chestionar aplicat în 14 întreprinderi, din 8 ramuri și subramuri economice, la 252 persoane cu atribuții de conducere și administrare: manageri, maiștri, personal TESA și 151 muncitori operaționali⁷.

Din cele 14 întreprinderi 8 au fost de stat, 4 private iar 2 cu capital mixt.

Cele 100 ocupații au fost reprezentate în pozițiile următoare:

1. – 18 responsabilități manageriale (membri ai C.A.)
2. – 13 funcții de supraveghere (maiștri)
3. – 19 funcții de suport (personal TESA)
4. – 50 ocupații operaționale (muncitori).

Având în vedere că aparatul TESA reprezintă tehnostuctura și funcțiile de suport pentru „vârful ierarhic”⁸, analizele statistice vizând relațiile dintre atitudinea față de muncă a cadrelor de conducere și cea a personalului de execuție vor fi comparate doar între pozițiile 2-4 (70 manageri și TESA, prin prisma a 37 ocupații de conducere și suport managerial și 182 maiștri și muncitori, prin prisma a 63 ocupații de execuție).

Din punctul de vedere al sferei ocupaționale în România pe ramuri economice și pe zone geografice eșantionul de personal investigat a fost reprezentativ la nivel național.

A. Concluziile privind aspectele corelative muncii

Înainte de a trece la analiza propriu-zisă a factorilor determinanți implicați în influențarea atitudinii față de muncă, în timp complet de lucru, considerăm că în acest prim articol se impune efectuarea legării factorilor interni cu influențele unor factori externi sau cu ceea ce am numit anterior „spațiul de viață total”.

În acest sens am utilizat un ghid care descrie aspectele corelative muncii unui individ acestea putând influența serios atitudinea față de muncă:

- secvențele orare impuse de evenimentele cotidiene premergătoare muncii;
- serviciile de transport de acasă la serviciu;

⁷ Ion Boboc, *Calitatea Vieții de muncă – concept și indicatori* în *Calitatea vieții*, anul 4, nr. 4/1993, p. 315.

⁸ În România există în prezent 234 categorii de ocupații executive (pentru maiștri și muncitori, dar și pentru TESA) și 203 categorii de ocupații de conducere (după *Nomenclatorul ocupațiilor*, București, Comisia Centrală a Recensământului Populației și Locuințelor 1992, p. 4).

- durata deplasării la locul de muncă;
- lucrul în schimburi și pregătirea pentru muncă.

Rezultatele generale arată următoarele aspecte:

- dificultățile de trai ale salariaților îi obligă pe aceștia în prezent să desfășoare alte activități de ordin privat-familial, cu o durată de 1-2 ore; astfel, dacă în cele mai multe cazuri programul de lucru începe între orele 7,00 și 7,30 (60%) iar durata medie a deplasării la serviciu este de 30 minute, numai un salariat din cinci în această situație se trezește cu 45 min. înainte de a pleca spre serviciu, ceilalți fiind obligați de dificultățile vieții să se trezească înainte de orele 5,20;

- se remarcă o fărâmițare foarte mare a orarului de debut în munca zilnică: peste 20% din cazuri încep munca înainte de orele 6,00, 8% înainte de orele 7,00, 61% între 7,00 și 7,50 și doar în 10% din cazuri programul începe la orele 8,00.

Majoritatea oamenilor (61%) utilizează, pentru deplasarea de la domiciliu la serviciu, mijloace de transport în comun (autobuze, tramvaie, troleibuze, metrou), 28% merg pe jos și doar 8% folosesc mașina personală.

Pentru a începe munca, în două cazuri din trei, oamenii au la dispoziție 5-15 minute, timp necesar pentru pregătirea caietelor de serviciu și prelucrarea instrucțiunilor pentru subordonați sau pentru echipare și branșare a mașinilor. Este de remarcat și faptul că majoritatea oamenilor fac un singur schimb.

Cadrul general de muncă zilnică sau contextul fizic și psihosocial al muncii este reprezentat de un complex de factori care alcătuiesc un mediu favorabil sau nefavorabil atitudinii pozitive față de muncă. Percepția oamenilor față de calitatea vieții de muncă este diferită de la persoană la persoană în funcție de acești factori determinanți în autoevaluare.

În întreaga sferă de ocupații pe care am investigat-o, mediul de muncă industrial are unele caracteristicile care fac trimitere la precaritatea condițiilor de muncă iar altele care sesizează eforturile de umanizare a muncii, după cum urmează:

- pentru 60% din personal, poziția în timpul lucrului este în picioare. Natura muncii, tehnologiile, tipul de sarcini determină - mai mult decât nevoia de comunicare și interacțiune - o astfel de poziționare;

- 64% declară că în timpul lucrului sunt nevoiți să se miște mult pentru efectuarea operațiilor dar numai în 2,4% din cazuri fiecare mișcare trebuie să fie rapidă;

- atenția și concentrarea necesară realizării operațiilor sunt variabilele cu cea mai mare pondere la subiecții investigați: 90% dintre ei declară că munca lor necesită multă atenție, iar 73% că sunt nevoiți să se concentreze mult în muncă, indiferent dacă sunt șefi sau subordonați;

- poziția incomodă, rapiditatea mișcărilor continue, gradul mare de atenție și concentrare devin însă cu timpul obișnuite. Numai astfel putem înțelege faptul că 55% dintre subiecți declară că pot să discute cu colegii, evident în reprizele scurte care permit desprinderea temporară de obiectul muncii în favoarea relațiilor de comunicare;

– s-a putut observa o prevalență spre rutină, datorită naturii muncii, tehnologiei actuale și organizării echipelor de muncă, la cele 100 ocupații investigate de noi, întrucât mai mult de jumătate din subiecți sunt nevoiți să facă zilnic, ani în șir, în aceeași întreprindere, aceleași mișcări (54%). Dincolo de aspectele ergonomice implicate în efectuarea și organizarea echipelor de muncă nu se poate să nu observăm aici și existența fenomenului fărâmițării muncii, foarte des întâlnit în întreprinderile tradiționale, organizate după principii tayloriste, cu efecte alienante asupra salariaților. Din cauza multor tehnologii depășite și modului în care sunt concepute echipele de muncă în ateliere 69% din operații sunt manuale și numai 22% mecanice/automatizate. Cu toate acestea circa jumătate din salariați, șefi sau subordonați consideră că o bună parte din aceste operații necesită un apreciabil efort intelectual (52%);

– amenajarea spațiului, ca teritorialitate (perimetru de lucru) și asigurare a igienei muncii în secții și ateliere sau la locul de muncă, reprezintă un indicator al calității locului de muncă, din punctul de vedere al contextului fizic. În acest sens, lucrurile se prezintă mult mai bine: 74% din subiecți consideră că spațiul în care lucrează nu este strâmt, ba chiar ar exista un excedent care creează probleme legate de căldură și luminozitate, aspecte la care vom reveni.

Mai rău se prezintă lucrurile în privința factorilor poluanți din interiorul întreprinderii și din afara ei: 48% din salariați spun că trăiesc într-un mediu de muncă poluat iar 50% că nu au probleme în acest sens (cei indeciși fiind 2%):

– contextul psihosocial este cel mai adesea invocat în relația cu percepția asupra oportunității controlului ierarhic și în special asupra numărului necesar de șefi. Ca și în cazul teritorialității subiecții sunt în majoritate de acord că în prezent numărul șefilor din întreprindere este cel necesar pentru un control eficient al sarcinilor (în 27% din cazuri acest număr este considerat exagerat).

Cum spuneam, oamenii înțeleg în mod diferit conceptul de muncă. Mediul socio-cultural tradițional al muncii din România, rigiditatea pieței muncii masculine și muncii feminine, munca la domiciliu etc.) creează imagini stereotipe în legătură cu munca. Preponderența muncii pe durată completă de lucru, clișeu statului-protector care ar fi obligat să dea de lucru tuturor și să protejeze apoi locurile de muncă prin contracte colective cu caracter de lege sunt aspecte ale muncii tradiționale care adesea intră în concurență cu liberalizarea pieței muncii.

Ce face ca o anumită activitate să fie considerată muncă (ex. munca în uzină, în șantier sau în fermă) iar alta nu (ex. munca femeilor casnice în propria gospodărie, micul trafic individual de la frontieră, comercializarea stradală a obiectelor de artizanat, activitatea de însoțitor benevol sezonier a unor tineri etc.)?

De regulă oamenii privesc munca în general și a lor în special ca un pachet-gata-făcut de activități plătite contractual. Munca este foarte importantă pentru toți dar nu din același motiv, de aceea definițiile personale sunt de o mare diversitate.

Întrebați care sunt, după părerea lor, condițiile care se cer unei activități pentru ca ea să reprezinte o muncă, subiecții noștri ne-au oferit o gamă largă de opțiuni, grupate și ierarhizate după cum urmează (în % cele mai multe locuri I din 16 condiții posibile, prezentate în prealabil):

1. – dacă prin ea îmi pot aduce o anumită contribuție pentru societate (25,0%);
2. – dacă făcând-o rezultă bunuri sau produse/dacă o fac într-un spațiu amenajat (fiecare cu câte 19,0%);
3. – dacă pentru a fi făcut mi se dau bani sau produse (18,7%);
4. – dacă viața și/sau societatea mă obligă să o fac pentru a mă întreține (pe mine și/sau familia mea) (13,9%).

Cele mai puțin importante condiții care ar defini munca, în opiniile subiecților, sunt:

13. – dacă prin ea obțin personal un venit suplimentar (3,6%);
14. – dacă făcând-o câștig considerabil din partea altora (2,8%);
15. – dacă cineva îmi spune în mod expres că este o muncă (1,6%);
16. – altele (propușe de subiecți: dacă ceea ce fac o fac cu plăcere – muncitor Adesgo București; dacă am o satisfacție în urma executării unei lucrări – maistru Apulum Alba Iulia; dacă are o justificare socială – căpitan doc Black Sea Midia-Năvodari; dacă îmi asigură independența în timpul liber – controlor C.T.C. Black Sea Midia-Năvodari; dacă ceea ce fac are eficiență – muncitor Iris Cluj etc., 1,2% total altele).

B. Concluziile privind ocuparea, siguranța și incertitudinea muncii

După cum am văzut munca în sine este definită de subiecții investigați de noi ca fiind o activitate socialmente organizată, mai degrabă decât individualizată, din care rezultă bunuri comune, pentru care se plătește o contravaloare în bani sau produse. În situații limită munca devine o condiție de subzistență, aspect foarte des întâlnit în România de astăzi.

Ocuparea în muncă a devenit deja, la 4 ani după Revoluția din decembrie 1989, incertă și puțin motivantă.

Ce oferă deci munca în prezent pentru cei care „supraviețuiesc” incertitudinilor din mediul ocupațional industrial de astăzi?

Tabloul de mai jos este edificator în exprimarea nevoii de a munci pentru a face față dificultăților tranziției și de a supraviețui pe piața muncii:

- I – munca îmi oferă posibilitatea de a fi plătit pentru ceea ce fac (28%);
- II – munca pe care o fac în prezent îmi oferă o siguranță în viață (24%);
- III – o mulțime de posibilități de a învăța lucruri noi (15%);
- IV – posibilitatea de a hotărâ personal asupra a ceea ce știu să fac (9%);
- V – lucruri interesante, pe care le fac cu plăcere (7%);
- VI – șanse de comparare (de potrivire) între cerințele unei activități și abilități personale de a le face (5%);
- VII – un program care îmi organizează mai bine viața (5%);
- VIII – posibilități de a avea relații cu colegii de muncă (4%);
- IX – o mulțime de schimbări care îmi îmbogățesc existența (2%).

Șansele de promovare (ascensiune, avansare) profesională și condițiile fizice de muncă constituie aspectele cu oferta cea mai scăzută. Acestea sunt deci și cele mai demotivante și cele mai nesatisfăcătoare elemente care intră în sfera celor 100 ocupații studiate de noi.

Rutina profesională despre care s-a mai vorbit, se datorează și rigidității locului de muncă dar și imobilității pieței muncii, înțelegând în acest sens mai larg, vizând deschiderea orizonturilor ocupaționale și calificării multiple, ca și a accesului real la ele.

După „exodul industrial forțat” din anii '70, salariații au fost pur și simplu „ancorați” într-un loc de muncă pe care nu-l mai pot acum abandona în favoarea altuia, chiar în aceeași întreprindere.

Luând în calcul vechimea în muncă și media de vârstă în întreprinderi (34 ani), precum și vechimea în funcția actuală în aceeași unitate (în medie 6-7 ani), am corelat aceste elemente cu numărul de locuri de muncă pe care le-au avut subiecții în întreprindere. Această corelație reprezintă un important indicator al flexibilității forței de muncă în noile condiții.

La întrebarea: „câte locuri de muncă ați avut în ultimii trei ani?” răspunsurile au fost: 86,5% doar unul (cel actual), 11% două, 1,5% trei și 1% patru. Este evident că această „fixație” pe un singur loc de muncă are în prezent o influență considerabilă pe piața muncii, determinând șomajul de lungă durată, cu care deja România se confruntă. Recalificarea șomerilor considerată ca cea mai bună politică socială activă va fi cu siguranță oportună, deși va antrena costuri uriașe în viitorul apropiat. Teama de șomaj provine, cu siguranță și din această imobilitate a forței de muncă, determinată de carențe în formarea și calificarea unilaterală proprie vechiului sistem de învățământ (mai ales din școlile profesionale și licee).

Teama de șomaj este apoi justificată și de modul în care este organizat accesul liber pe piața muncii. Lipsa criteriilor concurențiale la angajare, care să se bazeze pe competență și nu pe vechime, pe grade de rudenie sau pe realții personale, îi fac pe majoritatea salariaților să evite eventuale noi locuri de muncă mai bune sau mai potrivite lor. Ei observă cu îngrijorare că în loc să devină mai accesibilă, piața muncii se îngustează în fiecare lună, odată cu noile cohorte de șomeri care sunt nevoiți să părăsească propria întreprindere, fiind apoi lăsați în voia soartei după 18 luni de căutări zadarnice pe la alte întreprinderi. La întrebarea privind o eventualitate concediere, peste 62% din subiecți au declarat că nu cred că ar mai putea găsi un alt loc de muncă asemănător în județul unde domiciliază (19% imposibil, 23% foarte greu și 20% greu), numai 17%, că ar avea probleme în acest sens (14% ușor, 3% foarte ușor) iar 21% pur și simplu nu știu nimic despre o asemenea posibilitate. De altfel, ca o informație de feed-back oferită de subiecți, 92% din totalul lor nu intenționează să-și schimbe actualul loc de muncă, în următoarele 12 luni. Cu toate acestea, în condițiile în care li s-ar propune un loc de muncă sigur 63% dintre ei și-ar schimba locul de muncă pe care îl au în prezent (48% dacă, în plus, ar beneficia de condiții mai avantajoase decât cele pe care le au, 15,5% numai dacă ar fi obligați), 35% nu și l-ar schimba, sub nici o formă, iar 2% nu răspund sau adaugă și alte condiții în afara siguranței locului nou de muncă care i s-ar propune.

Creșterea costului vieții obligă adesea salariații la a găsi ocupații suplimentare pentru completarea veniturilor scăzute actuale. Studiul nostru a găsit însă doar 4% din cazuri care aveau o asemenea slujbă ocazională, aspect normal în

condițiile unei rate înalte de șomaj în România (10-11%) și ale unui foarte mare procent de șomeri permanenți (circa 35% în 1993 și 53% în 1994).

Întrebați în legătură cu atitudinea lor ca salariați față de starea foștilor lor colegi, care astăzi sunt șomeri, și asupra cauzelor care au determinat alarmanta rată a șomajului în România, salariații provenind din cele 100 de ocupații au dat răspunsuri ierarhizate după cum urmează:

1. sunt victime ale politicii economice de la nivelul ierarhiei superioare întreprinderii;
2. sunt victime ale situației economice din unitățile de producție, independent de capacitățile de conducere ale managerului;
3. sunt victime ale propriului comportament și ale mentalităților formate în trecut (absenteism, indisciplină, „așteptări protecționiste” legate de stat etc.);
4. sunt victime ale ineficienței manageriale și ale proastei gestionări a avutului întreprinderilor;
5. sunt victime ale pregătirii și/sau calificării individuale necorespunzătoare.

Salariații actuali resimt acut „sabiă lui Damocles” care este șomajul. Numai în 13,5% din cazuri aceștia nu au intrat în contact direct cu acest fenomen amenințător. Trimestrial sau anual, când se fac bilanțurile economice sau se renegociază contractele colective de muncă, apar noi liste de disponibilizați. Incertitudinea legată de locul de muncă generează poate stresul cel mai puternic în întreprindere. Iminența șomajului nu reprezintă însă întotdeauna un factor incitativ pe piața muncii. Ea poate antrena o descurajare sau un sentiment din ce în ce mai presant de neputință sau de reacție violentă față de un mediu ostil. De aceea, deși în majoritate salariații sunt de acord cu schimbarea mentalităților și cu privatizarea întreprinderii lor, 56,7% dintre ei nu ar fi de acord ca locurile de muncă actuale ineficiente să fie desființate. Ca o contradicție în plus – care reflectă în fapt dificultățile tranziției la economia de piață – 72% dintre subiecți ar fi de acord ca salariații (chiar din unitatea unde lucrează) care nu sunt eficienți, să fie concediați. Astfel spus, *salariații actuali sunt de acord cu necesitatea șomajului, dar fără ca ei înșiși să fie afectați.*

Atitudinea oamenilor față de munca altora reflectă deci o necunoaștere a ocupațiilor actuale, ca să nu mai vorbim de marea piață a muncii, pe cale de a fi complet restructurată prin șomaj.

Atitudinea față de munca proprie este în cele mai multe cazuri afectată de dificultățile vieții la care se adaugă proasta organizare a muncii și condițiile grele de lucru.

Descentralizarea economiei a impus repetate restructurări, redimensionări în ceea ce privește producția, desfacerea, personalul, salarizarea, formarea și promovările, condițiile de igienă și protecție a muncii și nu în ultimul rând relațiile de tip patronat-sindicat sau șef-subordonat.

Atitudinea față de muncă în prezent și în perspectivă focalizează comportamentul legat de toate aceste elemente pentru a oferi o imagine reală asupra vieții de muncă, ea însăși în tranziție.

Timpul real ocupațional trebuie însă conectat la nevoile vieții private, la cele familiale și societale, asigurând în conexiunea lor concretizarea dezideratului de a munci, de a participa la dezvoltarea societății, ca actor social conștient al propriului destin.