

3. CALITATEA UMANĂ A MUNCII

Ilie SANDU

Dintre marile domenii componente ale vieții, o influență dintre cele mai profunde asupra omului o are calitatea și cantitatea muncii, profesia și ocupația pe care le practică de-a lungul întregii existențe, mai precis în timpul vieții active.

Un autor român surprindea în anul 1934 importanța și sensul ce trebuie acordate muncii: „Prin urmare, viața omului f'în' în direcție atîrnare de întocmirea felului de a trăi al său, de la care întocmire atîrnă ușurința sau greutatea vieții, iubirea de viață sau disprețul față de ea..., cea dintîi idee pe care se bazează întocmirea felului de a trăi fiind munca, omul trebuie să muncească întotdeauna cumpătat și cinstit și să se repauzeze în orele de repaus și sărbători”¹.

În literatura de specialitate sînt evidențiate trăsăturile definitorii ale calității vieții de muncă: condiții de muncă sănătoase și sigure, compensație adecvată și cinstită, posibilități de a folosi și dezvolta continuu capacitățile proprii de muncă, integrarea socială în organizația economică, asigurarea drepturilor, concordanța dintre rolul de muncă și alte roluri de viață îndeplinite de indivizi intra sau extraprofesional. Conținutul conceptului de calitate a vieții de muncă constă dintr-o sinteză de aspecte obiective și subiective, individuale și sociale. „Calitatea vieții de muncă apare, astfel, ca un raport între ceea ce oferă și ceea ce obține (satisfacție) individul”².

Este surprinsă în acest raport concordanța care trebuie să existe între exigențele societății, ale organizației economice și trebuințele, aspirațiile individului. Pentru păstrarea unui echilibru, a unei balanțe, trebuie să existe o corespondență biunivocă între ceea ce individul oferă societății, prin capacitățile sale de muncă, și ceea ce primește de la aceasta.

În cercetarea privind diagnoza calității vieții în România, în anul 1990, pentru caracterizarea calității umane a muncii au fost utilizați următorii indicatori: condițiile de muncă, relațiile umane (cu colegii, cu șeful direct), evoluția de pînă acum, perspectivele de promovare în viitor, transportul la locul de muncă, programul de lucru, capacitatea de a munci, posibilitatea de afirmare, posibilitatea obține-

¹ Ioan Ioan, *Viața omului*, 1934, p. 47.

² S. Chelcea, *Un model operațional de studiere a „calității vieții de muncă”*, în *Modul de viață și calitatea vieții*, București, Editura Politică, 1982, p. 273.

rii unui loc de muncă conform cu interesele și capacitatea personală, munca suplimentară, mulțumirea în raport cu profesia exercitată, locul de muncă concret, veniturile realizate.

Condițiile fizice ale muncii. Pe total eșantion a rezultat un nivel relativ scăzut al aprecierii propriilor condiții de muncă (valoarea medie fiind de 3,38%).

Pe categorii socioprofesionale valorile cele mai ridicate le întâlnim la funcționari (3,77), tehnicieni-maiștri (3,64), intelectuali (3,62), aceste profesii beneficiind de condiții de muncă relativ bune. Nivelurile cele mai scăzute le întâlnim la categoriile țărani (3,20) și muncitori (3,25), aceste categorii găsindu-se în contactul cel mai direct cu condițiile de muncă mai grele, chiar cu factori de risc la unele locuri de muncă (în special în industrie). De fapt, atât unii cât și ceilalți depun eforturi fizice mai mari care, combinate cu unele caracteristici ale mediului fizic ambiant (temperatură, zgomot, noxe etc.), duc la creșterea gradului de oboseală, influențează negativ starea de sănătate a lucrătorilor și pot avea repercusiuni grave, cum sînt producerea de accidente de muncă sau încetarea timpurie a activității profesionale.

Răspunsurile obținute din partea subiecților s-au situat pe o scală cu cinci valori: 1 — foarte scăzut; 2 — scăzut; 3 — nici scăzut, nici ridicat; 4 — ridicat; 5 — foarte ridicat. Pentru estimarea fiecărui indicator în parte s-a procedat la calcularea unor valori medii de scală, atât pe total eșantion cât și pe fiecare categorie socioprofesională, sex, grupă de vîrstă, mediu de rezidență.

Condițiile sociale ale muncii. Aici intră o serie de facilități cum sînt: programul de lucru, transportul la locul de muncă, promovarea, posibilități de câștig, existența creșelor, grădinițelor, cantină, acordarea de locuințe. Promovarea constituie una din cele mai importante probleme sociale din organizațiile economice: „Nici un om nu acceptă cu ușurință să rămînă pe loc, de la angajare pînă la retragere, fără a trece la gradul de salarizare și trepte de răspundere profesională mai înalte”¹. De aceea, salariații urmăresc cu atenție promovările, recompensele acordate în cadrul organizației economice.

În cadrul cercetării de teren efectuate au fost luate în considerare: promovarea pînă azi, perspectivele de promovare în viitor, transportul la locul de muncă, orarul de lucru.

În ce privește promovarea, pe total eșantion rezultă o valoare medie de 3,52. Cele mai ridicate valori apar la categoriile intelectuali (3,87), tehnicieni-maiștri (3,83) și funcționari (3,60). Valori scăzute, situate sub media eșantionului, rezultă pentru subiecții din mediul rural (3,39) și pentru categoria țărani (3,10).

Perspectivele de promovare în viitor, spre deosebire de promovarea obținută pînă în prezent, relevă o valoare medie de 3,32, deci o percepție moderată a propriilor șanse. Valori ridicate, peste media eșantionului, întâlnim în special la grupa de vîrstă sub 25 ani (3,65), tehnicieni-maiștri (3,57), muncitori (3,47).

Categoriile socio-profesionale care dau valori apropiate atât pentru promovarea de pînă acum cât și pentru perspectivele de viitor sînt

¹ Traian Herseni, *Sociologie industrială*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1974, p. 148.

tehnicienii, maeștrii (promovarea la zi 3,83; perspective 3,57) și muncitorii (promovarea la zi 3,53; perspective 3,47). Categoriile aparte care apreciază promovarea la zi ca favorabilă și perspectivele în viitor ca defavorabile sînt intelectualii (promovarea parcursă 3,87; perspective 3,37) și funcționarii (promovarea parcursă 3,60; perspective 3,31).

Valori mai scăzute, situate sub medie, în privința perspectivelor de promovare au rezultat pentru femei (3,25), mediul rural (3,21) și țărani (2,90).

Transportul la (de la) locul de muncă este ilustrat printr-o valoare medie de 3,23 adică o percepție moderată, care relevă o serie de neajunsuri existente în acest domeniu, atît în mediul urban cît și în cel rural. Din cercetările efectuate la noi în țară a rezultat că salariații, pe lingă cele 8 ore de lucru, mai folosesc un număr de 3—4 ore cu transportul cotidian de acasă pînă la locul de muncă și înapoi.

Programul de lucru este perceput la un nivel relativ ridicat de către categoriile profesionale, cu excepția categoriei țărani, care nu au un orar cotidian riguros ca în întreprinderile industriale sau alt gen de instituții. Orarul în mediul rural este în funcție de campaniile agricole, dar cel mai adesea este legat de starea vremii.

Aprecierea favorabilă, pe total eșantion, a orarului de lucru este funcție și de data efectuării anchetei, întrucît atunci majoritatea celor investigați aveau deja 8—9 zile libere pe lună, trecîndu-se practic la 5 zile de lucru săptămînal.

Motivația muncii. În desfășurarea activității lor oamenii sînt puși în mișcare de un complex de motive, cum sînt: prestigiul profesiei, utilitatea socială a muncii, salariul, sentimentul datoriei împlinite, obținerea promovării, întreținerea familiei etc. Scopul final al motivației muncii este de a-i determina pe oameni să facă tot ceea ce pot pentru bunul mers al întreprinderii.

În lucrările sale, Fr. Herzberg a dezvoltat așa-numita teorie „îgînenă-motivație” conform căreia tot ceea ce privește ambianța fizică ori socială a muncii (condiții de muncă, salarii) nu produce satisfacție. Îmbunătățirile în ordinea fizică ori socială a muncii pot preveni creșterea nemulțumirilor salariaților, dar adevărata satisfacție se obține prin dezvoltarea aspirațiilor și necesităților superioare ale omului, cum sînt: realizarea personală, conținutul muncii, aprecierea colegilor, responsabilitatea (teoria este supusă totuși unor critici severe).

Capacitatea de a munci, pe total eșantion, este relativ ridicată, fiind relevată printre altele și de media de vîrstă a lotului investigat (40,39 ani). Valori ridicate au rezultat la tinerii sub 25 ani, intelectuali, tehnicieni-maeștri, bărbați, mediul urban și muncitori. Valori scăzute, situate sub media eșantionului, au reieșit pentru mediul rural, femei și țărani. Capacitatea de muncă a femeilor este influențată negativ de muncile casnice pe care le execută în gospodăria proprie. La categoria țărani capacitatea de muncă mai scăzută este explicabilă și prin media de vîrstă mai ridicată comparativ cu celelalte categorii socio-profesionale.

Posibilitatea de afirmare în muncă este caracterizată printr-un indice mediu pe eșantion de 2,68, fiind deci foarte redusă. În general posibilitățile de afirmare sînt funcție de climatul psihosocial al întreprinderii, mediul de rezistență, categoria socio-profesională, sex și vîrstă.

Posibilități crescute, în raport cu celelalte categorii, de afirmare în profesie rezultă la intelectuali și tehnicieni-maiștri.

Satisfacția muncii. Cercetările de sociologie industr'ală au arătat că o întreprindere nu poate să fie eficientă dacă nu oferă satisfacții salariaților săi. „Sîntem în momentul în care o schimbare calitativă a factorului uman este pe cale de a se realiza : de la eliminarea factorilor negativi, destructivi (solicitare fizică grea, risc de accidente și îmbolnăviri etc.) la cultivarea factorilor pozitivi care sporesc satisfacția în sine a muncii”¹. Este surprinsă aici deplasarea de accent, centrarea interesului pe factorul om în cadrul întreprinderii moderne, vizînd ameliorarea condițiilor de muncă și promovarea dezvoltării individului.

Cercetarea efectuată pune în evidență existența unei satisfacții moderate (3,39) față de meseria exercitată. O satisfacție relativ ridicată o au tehnicienii-maiștrii, intelectuali și bărbații.

Mulțumirea față de locul de muncă concret este și mai scăzută (3,29). Abaterile pe categoriile socio-ocupaționale sînt simetrice cu cele ale satisfacției față de profesie.

Mulțumirea față de veniturile realizate este caracterizată de valori foarte mici, atît pe ansamblul eșantionului (media 2,73) cît și pe subeșantioane. Valori mai mari apar la țărani, grupele de vîrstă mature și tehnicieni-maiștri. Cele mai scăzute valori rezultă pentru mediul cultural, funcționari, casnice, tineri și femei.

În aceste condiții, nu este o întîmplare că, pentru a-și spori veniturile, absolut toate categoriile profesionale efectuează muncă suplimentară.

Relațiile umane. În orice întreprindere relațiile interumane pot fi relații profesionale (formale), strict influențate de sarcinile de producție, instrucțiuni și regulamente, și relații neoficiale (informale), care sînt de natură psihologică și nu sînt prevăzute în norme oficiale și statuturi, dar pot influența activitatea de producție, randamentul, productivitatea.

În ancheta efectuată au fost investigate relațiile cu colegii de muncă (orizontale) și relațiile cu șefii direcți (verticale). Surprinzător, atît relațiile cu colegii cît și raporturile cu șefii direcți au fost evidențiate la un nivel înalt satisfăcător. Valorile obținute reflectă, în general, un climat psihosocial favorabil muncii, cooperării și întrajutorării umane.

Din calculul valorilor însumate ale condițiilor fizice și sociale ale muncii a rezultat un nivel mediu, la întregul lot cercetat, de 3,36, adică o satisfacție moderată a muncii. Față de cercetarea efectuată² în anii 1979—1980, cînd s-a obținut pentru sfera calității vieții de muncă o medie de 5,26 (pe o scală cu 7 valori), în anul 1990 a rezultat o medie de 3,36 (pe o scală cu 5 valori), deci o valoare mai scăzută a percepției propriilor condiții fizice și sociale ale muncii.

Valori mai ridicate au rezultat la tehnicieni-maiștri, intelectuali, bărbați și mediul urban. Niveluri mai scăzute decît media pe eșantionul total s-au obținut pentru mediul rural, muncitori, femei și țărani.

¹ Cătălin Zamfir, *Un sociolog despre muncă și satisfacție*, București, Editura Politică, 1980, p. 33.

² Cătălin Zamfir (coord.), *Indicatori și surse de variație a calității vieții*, București, Editura Academiei, 1984.

În concluzie, se poate aprecia că față de rezultatele cercetării se impune în viitor o intensificare a demersurilor pentru identificarea sectoarelor și activităților grele, critice în privința condițiilor fizice ale muncii. La o primă constatare, activități critice, deci u condiții de muncă deosebite, există în siderurgie, metalurgie, construcții de mașini, chimie, minerit, industria materialelor de construcții, sticlărie etc. Pentru aceste domenii critice se impune aplicarea unor măsuri care să ducă la ameliorarea condițiilor de muncă, precum și elaborarea unor modalități practice de protecție socială a salariaților.