

EVALUAREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ. ASPECTE METODOLOGICE

Prof. dr. ing. JOHANNES HENRICH KIRCHNER *

*Varianta lărgită a unei expuneri făcute la 3 octombrie 1991
la Simpozionul științific cu participare internațională „Calitatea
vieții în perioada de tranziție”, București, organizat de Institutul
de Cercetare a Calității Vieții.*

1. Calitatea muncii, componentă a calității vieții

Evaluarea calității vieții sub toate aspectele sale este în orice societate cel mai important suport al acțiunii politice și sociale. Acest lucru este în mod deosebit valabil pentru o societate aflată în transformare profundă, respectiv în tranziție cum este în momentul de față România.

De calitatea vieții ca entitate aparține și calitatea muncii — calitatea condițiilor de muncă — munca ocupând și determinând o parte esențială și foarte vastă a vieții noastre. De aceea este logic ca în cadrul preocupării noastre de calitatea vieții să acordăm atenție și calității condițiilor de muncă.

În cele ce urmează se va face o prezentare a felului în care pot fi apreciate condițiile de muncă și prin acestea determinată calitatea muncii. În acest scop este necesară o reprezentare de bază a muncii omenești așa cum a elaborat-o ergonomia.

2. Interesul pentru muncă

Munca este o componentă esențială a vieții umane : omul trebuie să muncească, deci să fie activ, pentru a putea trăi. Din cauză că munca omului este ceva firesc — ea pur și simplu este prezentă ; abia astăzi distingem în cadrul vieții active atât învățatul cât și jocul. A durat mult timp până s-a creat o știință a muncii omenești, ergonomia.

Munca omenească se subsumează diferitelor interese. Pe de o parte, există interesul pentru rezultatul muncii, pentru care se execută munca și spre care este îndreptată în consecință. Pe de altă parte, însuși omul care muncește este interesat în munca sa, respectiv în repercutarea muncii

* Prof. dr. ing. J. H. Kirchner este șeful Secției de „Științe ale muncii” din cadrul Institutului de Științe Economice al Universității Tehnice din Braunschweig, Germania.

asupra lui. Aceste două interese fundamentale trebuie examinate cu precădere separat însă se influențează reciproc în mod considerabil.

În cursul tehnicizării — al mecanizării și automatizării — adesea, munca omenească constă numai dintr-o contribuție la realizarea rezultatului muncii, respectiv la îndeplinirea scopului sistemice în forma unui control sau a unei supravegheri a sistemului tehnic. Bineînțeles această contribuție de asemenea trebuie considerată ca muncă omenească în sine.

Interesul pentru rezultatul concret al muncii este de cele mai multe ori determinat din exterior, deci nu de însuși omul muncitor cînd acesta este ocupat într-o muncă dependentă. Atunci, pentru omul muncitor rezultatul muncii are un caracter instrumental abstract, servind prin salariu la întreținerea vieții.

Însă omul muncitor aduce în muncă și interese directe proprii care codetermină motivația și capacitatea sa de muncă. De aceea, munca omenească trebuie examinată în complexitatea efectelor ce se influențează reciproc.

Prin urmare rezultă că sarcinile de bază ale studierii felului în care este practică munca sînt :

- *aprecierea* muncii omenești și
- *modelarea* muncii omenești.

Aprecierea pune problema acceptării efectelor respectiv repercutărilor muncii omenești asupra procesului muncii și persoanei care o prestează și care rezultă din condițiile de muncă existente respectiv stabilite. Totodată și proprietățile persoanei înseși își au rolul lor. Aprecierea este bineînțeles funcție de interese. De obicei ea servește justificării unei necesități de a acționa, cu alte cuvinte modelării sau respingerii unei necesități de a acționa în interesul respectiv.

Prin modelarea muncii se urmăresc anumite scopuri, adică trebuie realizate efecte respectiv repercutări ale muncii omenești asupra produsului muncii, iar în anumite cazuri evitate efecte respectiv repercutări nedorite. În acest scop trebuie să fie cunoscute caracteristicile influențabile ale muncii — condițiile de muncă fiind caracteristici ale modelării muncii — precum și cum trebuie înțelese respectiv stabilite pentru atingerea scopului urmărit. Cunoștințele necesare respective, aplicabile în practică, trebuie să le furnizeze știința — ergonomia. O problemă deosebită o reprezintă firește relațiile reciproce ale influențelor care trebuie luate în considerare.

3. Aspectele aprecierii muncii

Aprecierea generală a genezei produsului muncii trebuie să se orienteze după eficacitatea muncii omenești — și ca o contribuție a omului la realizarea sarcinii sistemice. Aspectele ce intră în considerare în scopul evaluării sînt :

- randamentul cantitativ, respectiv viteza muncii
- calitatea produsului muncii
- valabilitatea respectiv accesibilitatea produsului muncii
- siguranța altor persoane inclusiv a neparticipanților, respectiv caracterul nenociv al produsului muncii.

Apoi, eficacitatea muncii omenești trece în *eficiență* care îl interesează în mod deosebit pe cel care preia direct produsul muncii pe care vrea să-l desfășoare pe o piață în scopul obținerii unei contravalori.

Aprecierea condițiilor de muncă ale persoanei care muncește se impune a fi pusă în lumina aspectului general al caracterului uman al muncii. În același timp, aspectele evaluării ca efecte ale condițiilor de muncă sînt :

- calificările folosite
- solicitările
- starea sănătății (inclusiv lezările)
- atitudinea față de muncă (satisfacția muncii)
- efectul asupra personalității (posibilitatea afirmării și dezvoltării personalității).

4. Un concept pentru studierea muncii omenești

Un concept pentru studierea cuprinzătoare a muncii omenești în scopul aprecierii și modelării acesteia se axează pe efectele asupra produsului muncii și persoanei care muncește (Kirchner, 1983). Acestea rezultă pe de o parte din condițiile de muncă iar pe de alta din însușirile persoanei care prestează munca. Specificul muncii omenești este că însușirile persoanei se modifică prin solicitarea lor chiar de către muncă — oboseală, deprindere, experiență, uzură ș.a. (fig. 1).

La bază stau condițiile ce se diferențează după cum urmează :

- *condiții de muncă tehnice* :
obiectul muncii/tehnologie/mijloace de muncă ((tehnizare)/
loc de muncă, spațiul în care se muncește/mediul fizico-chimic
al muncii/mijloace de protecție personală
- *condiții de muncă organizatorice și legate de economia muncii* :
conținutul muncii, activitatea/dispoziție, conducere formală și
colaborare/metode de muncă (desfășurarea muncii)/ pregătire
(continuarea, perfecționarea pregătirii)/ durata muncii, pauze,
concedii/situația timpului de lucru/norma de lucru (depășirea
randamentului, reducerea timpului) principiul retribuiri (evaluarea
muncii respectiv a randamentului)
- *condiții de muncă psiho-sociale*
climatul psiho-social din întreprindere/participarea/imaginea întreprinderii/imaginea profesiei respectiv a activității/securitatea socială
- *condiții de muncă material-financiare*
mărimea retribuției/alte recompense materiale și financiare pentru muncă.

Aceste condiții de muncă indică totodată caracteristicile ce pot fi formate, adică influențate în mod conștient.

Pe lângă acestea există însușirile persoanei respectiv persoanelor care prestează munca cum ar fi :

- caracteristici exterioare
- priceperea
- puterea de muncă
- motivația

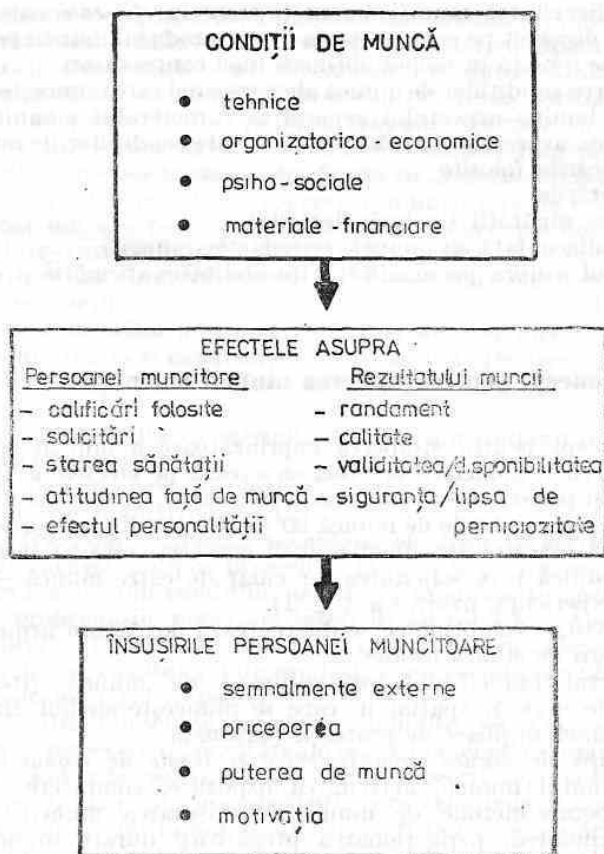


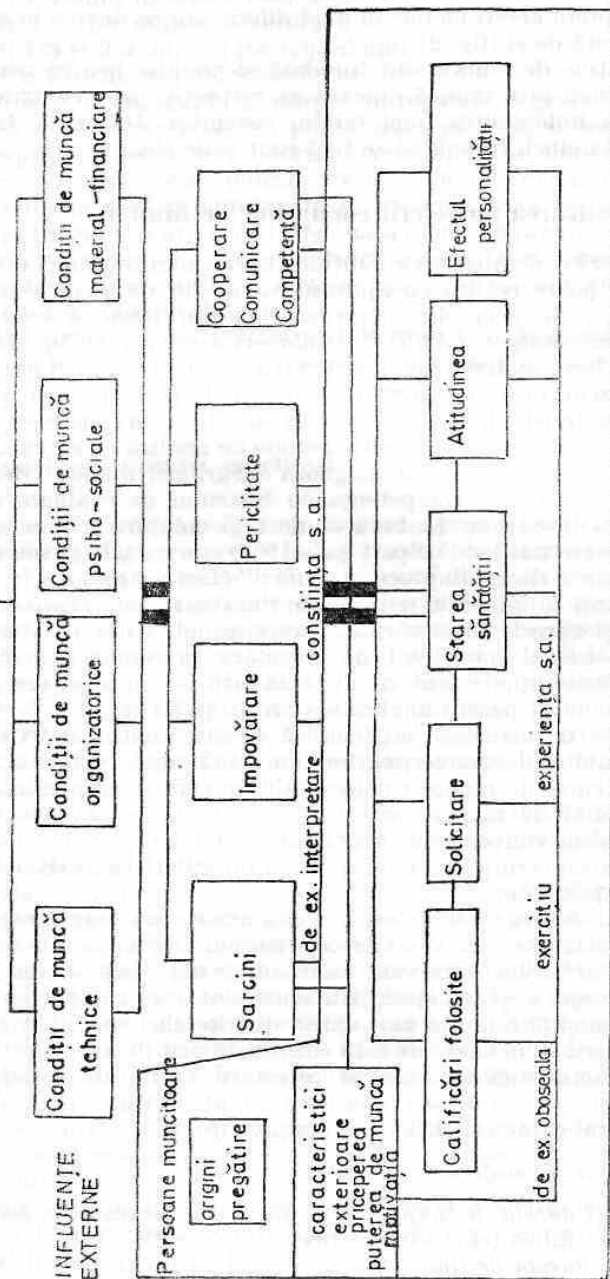
Fig 1: Munca omenească - condiții și efecte

Acestea constituie pe de o parte premisele cercetării muncii și ale rezultatului individual specific al muncii, iar pe de altă parte condițiile, de asemenea individual specific, pentru repercursiunile muncii asupra persoanei care prestează munca.

Totodată, efectele asupra persoanei se răsfrâng asupra proprietăților acelei persoane modificându-le vremelnic sau chiar în mod durabil, pozitiv sau negativ — de exemplu ca oboseală în urma executării muncii, ca învățare prin muncă, ca experiență dincolo de onoarea muncii ș.a.

Aprecierea condițiilor de muncă raportate la persoana muncitoare se poate orienta și în mod general după sarcini, împovărări, pericolitatea muncii și caracteristicile cooperării, comunicației și competenței în muncă. Acești factori pot fi considerați de asemenea ca pretenții față de persoana

Sarcina sistemică



muncitoare, trebuind totodată să se țină seama și de faptul că persoana poate interpreta acești factori în mod diferit sau că devine în mod diferențiat conștientă de ei (fig. 2).

Condițiile de muncă sînt totodată și premise pentru realizarea produsului muncii prin muncă omenească respectiv prin contribuția muncii omenești la îndeplinirea unei sarcini sistemice. De aceea la aprecierea rezultatului muncii trebuie să se țină cont și de ele.

5. Realizarea aprecierii condițiilor de muncă

O descriere detaliată a condițiilor unei anumite munci cît și efectelor acestora se poate realiza cu ajutorul metodelor de analiză standardizată a muncii ca de exemplu „*Arbeitswissenschaftlichen Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET)*” (Rohmert/Landau, 1979). Deși modelul care stă la baza metodei acesteia pentru studierea muncii omenești diferă de cea prezentată aici; totuși caracteristicile folosite acolo pot fi transpuse la caracteristicile folosite aici — respectiv coordonate cu ele. Aspecte speciale pot fi completate cu alte metode de analiză ca de exemplu periclitarea cu Chestionare pentru diagnoza securității muncii (Bernhardt ș.a., 1984), comunicarea și competența cu Sistemul de evaluare a activității (Hacker ș.a., 1983), cu Elaborarea de reglementări privind desfășurarea normală a activităților (Völpert ș.a., 1983) sau cu „Reglementări privind eliminarea unor riscuri în procesul muncii” (Leitner ș.a., 1987). Din această cauză autorul a întocmit o listă cuprinzătoare de caracteristici pentru descrierea și aprecierea lucrărilor, care cuprinde în mod întemeiat aceste aspecte în cadrul modelului de cercetare prezentat (Kirchner, 1989).

Realizarea propriu-zisă va fi explicată cu ajutorul metodei de cercetare ergonomică pentru analiza activității (AET):

Metoda de cercetare ergonomică pentru analiza activității descrie munca cu ajutorul caracteristicilor din următoarele domenii:

- sistemul de muncă: obiecte ale muncii, fondurile întreprinderii; mediul de muncă
- analiza conținutului sarcinilor
- analiza cerințelor de receptare a informației; a deciziei; a acțiunii propriu-zise.

Pentru descriere se folosesc așa-numite chei standard care indică categorii sau trepte calitative ca de exemplu frecvența (nu se potrivește/foarte rar/rar/mijlociu/frecvent/foarte frecvent) sau numai alternativ (nu se potrivește/se potrivește). Alte chei folosite sînt importanța respectiv însemnătatea și durată; în plus există diferite chei speciale conținînd mai multe categorii — în cazul de față construite una pe alta.

O caracteristică din cadrul cercetării arată de exemplu în felul următor:

Numărul caracteristicii 78 — cheia timp

Influențe atmosferice

Indicați *durata de timp* în care angajatul lucrează în aer liber fiind astfel expus influențelor atmosferice.

Cheie: *durata de timp* (Z)

0 nu se potrivește (sau numai *foarte rar*)

- 1 sub 1/10 din durata schimbului
- 2 sub 1/3 din durata schimbului
- 3 sub 1/3 și 2/3 din durata schimbului
- 4 peste 2/3 din durata schimbului
- 5 aproape neîntrerupt în timpul întregului program de lucru.

Într-o serie de cercetări s-a putut arăta că după o pregătire și formare corespunzătoare a cercetătorului, credibilitatea datelor oferite de diferiți cercetători este corespunzătoare (Rohmert/Landau, 1979).

O asemenea analiză cuprinzătoare pentru aprecierea condițiilor de muncă va putea și se va urmări a fi efectuată numai în cazurile în care rezultatul specific interesează în vederea luării unor măsuri specifice. Însă pe această bază pot fi alcătuite și metode mai scurte, cînd aprecierea este mai degrabă o descriere calitativă.

În cadrul unui sistem metodic atît de consistent, la punctele ce interesează în mod deosebit în vederea aprecierii, detaliile pot fi analizate oricînd mai precis.

6. Modelarea muncii omenești

Aprecierea condițiilor de muncă duce aproape totdeauna la motivarea unei îmbunătățiri respectiv indică punctul de pornire pentru o modelare. Pentru modelarea muncii omenești avîndu-se în vedere realizarea anumitor scopuri — deci a unor efecte respectiv influențe raportate la produsul muncii sau la omul muncitor — se pune în discuție problema domeniului modelării și organizării muncii pentru măsuri la obiect cît și domeniul personalului pentru măsuri referitoare la persoane :

— *Modelarea și organizarea muncii*: mijloace de muncă/locul de muncă/mediul muncii/metode de lucru/structurarea muncii/procesul muncii/organizarea suprastructurii, conducere/organizarea diacronică a muncii/depășirea randamentului/retribuire.

— *Domeniul personalului*: recrutarea personalului/formarea personalului/disponerea personalului/păstrarea personalului/informarea personalului/v. Hentze, 1991.

Totodată trebuie avut în vedere că efectele măsurilor de modelare se influențează reciproc: între efectele respectiv repercuterile condițiilor de muncă asupra muncii omenești există raporturi complementare (favorizante), concurențiale (generatoare de conflicte) sau chiar ambivalente despre care există cunoștințe ergonomice multiple. De exemplu calificarea, mai ales îndemnarea, dar și experiența, constituie o premisă pentru solicitarea optimă în cadrul muncii prin folosirea oportună a aptitudinilor și dexterităților; sau adesea calitatea muncii prin contribuția muncii omenești se află adesea în contradicție cu realizarea cantitativă, munca de calitate cerînd de cele mai multe ori timp; sau producția cantitativă mărită prin contribuția omenească poate duce din cauza atenției insuficiente la daune sau accidente.

Firește, aceste raporturi reciproce trebuie avute de asemenea în vedere deja la aprecierea condițiilor de muncă și incluse într-o apreciere generală și în interpretarea lor.