

STABILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI STRUCTURA ECONOMICO-SOCIALĂ A MARILOR UNITĂȚI INDUSTRIALE

Grigore Pencea

Academia „Ștefan Gheorghiu”

Abordată în cadrul a numeroase studii teoretice și investigații de teren, problematica fluctuației forței de muncă este departe de a fi fost pe deplin elucidată, fiind în continuare necesare eforturi pentru o serie de clarificări în plan teoretico-metodologic. În același timp, cercetarea de teren oferă, de fiecare dată, noi și multiple posibilități de investigare, fie chiar și datorită unui singur fapt — condițiile specifice, cu pronunțat caracter de individualitate, de unicat, în care se studiază aspectele legate de fluctuația latentă sau reală a forței de muncă. Este vorba de condiții specifice determinate de caracterul unității industriale — ramura industrială, profilul unității, tradițiile muncitorești ale acesteia și ale zonei, structura forței de muncă etc. Dar trebuie avut în vedere faptul că aceste condiții se definesc și se manifestă în contextul existenței unui ansamblu de factori exteriori a căror acțiune este diferită, ca pondere și intensitate, în momente sau perioade distincte.

Pornind de la aceste câteva considerente am socotit oportună o analiză comparativă asupra stabilității forței de muncă la Combinatul Siderurgic Galați, încercând să surprindem, la un interval de cinci ani, care sînt principalele tendințe ce se manifestă în prezent pe acest plan, care sînt acum elementele de motivație preponderente în determinarea intenției unor oameni ai muncii de a-și schimba locul de muncă.

Considerăm că analiza comparativă oferă avantajul unei imagini mai complete asupra colectivității sau fenomenului studiat, prin aceea că ea permite, pe de o parte, analiza transversală în cel puțin două momente diferite, precum și analiza acestora în evoluție în perioada de timp dată. În cazul nostru investigația s-a desfășurat în două etape, după o perioadă de cinci ani — în 1975 și 1980. Din această perspectivă se desprinde ideea posibilității de prognozare mai fidelă a tendințelor de evoluție a fenomenului în perioada următoare și a formulării, pe această bază, a unor concluzii și mai ales variante de soluții mai eficiente.

Pentru analiza comparativă, desfășurată în două etape, la un interval de cinci ani — 1975—1980 — am pus accent pe Uzina laminate plate (U.L.P.) din cadrul Combinatului Siderurgic Galați, colectivitate asupra căreia în prima etapă s-a efectuat un studiu de caz. Studiul comparativ s-a realizat pe două planuri. Pe de o parte au fost făcute comparații pe baza informațiilor referitoare la principalele caracteristici obiective ale producției: realizarea sarcinilor de plan, organizarea și conducerea proce-

selor de producție și a muncii, structura socio-profesională și mobilitatea forței de muncă, mediul socio-cultural din uzină, combinat și municipiu. Pe de altă parte, subiecții au fost solicitați să facă ei înșiși comparații într-o serie de situații existente în 1975 și 1980. Acest mod de abordare a impus o manieră adecvată de constituire a eșantionului, pentru realizarea căruia vechimea minimă de 5 ani în U.L.P. a fost o condiție restrictivă. Acest lucru s-a impus pentru a ne asigura că subiecții pot să răspundă în cunoștință de cauză la întrebările care solicitau să facă comparații, pe diverse planuri, între situațiile existente la nivelul uzinei, combinatului și al municipiului. Se cuvine a sublinia aici și faptul că în cea de a doua etapă a cercetării s-a utilizat aceeași metodologie ca în prima fază și că, în acest sens, în structura chestionarului s-au păstrat multe din întrebările adresate subiecților atunci, alături de care a fost inclus un set de 13 întrebări care solicitau comparații între cele două momente evocate.

În urma analizei comparative s-au desprins câteva concluzii, atît în planul teoretico-metodologic cît și în cel al activității practice concrete.

În primul rînd relevăm faptul că în cadrul colectivității investigate se resimte existența a două cupluri de factori, cu acțiune simultană, dar cu efecte diametral opuse. Este vorba, pe de o parte, de ansamblul factorilor care concurează la stabilizarea forței de muncă, iar pe de altă parte, de cei care stimulează intențiile multor subiecți de a-și schimba locul de muncă.

În al doilea rînd, considerăm că concluziile desprinse în urma analizei informației recoltate de la subiecții incluși în eșantion, pe baza condiției restrictive de vechime, oferă posibilități limitate de exploatare la nivelul colectivității generale. Pentru o analiză cît mai completă este deci necesară extinderea studiului și pe un alt eșantion, constituit din subiecți cu o vechime mai mică, pentru completarea, dar mai ales compararea concluziilor.

În al treilea rînd putem afirma că studiul nostru a pus în evidență o tendință relativă de stabilizare a forței de muncă, atît la nivelul U.L.P. cît și al C.S. Galați. În aceste condiții se impune cu atît mai mult cunoașterea, de către organismele de conducere colectivă, organizațiile de partid, U.T.C. și sindicat, a principalilor factori care favorizează fluctuația forței de muncă și adoptarea de măsuri adecvate pentru diminuarea acțiunii lor, transformarea treptată a acestora în factori stabilizatori ai forței de muncă. În sprijinul afirmației de mai sus aducem faptul că în 1975 problemele locuinței, ale încadrării soției într-o activitate productivă și organizării liceului industrial numai pentru curs de zi, ca să ne oprim numai la aceste exemple, se constituiau în principalele elemente de motivații ale fluctuației reale și potențiale, în 1980 ele au trecut pe planuri mult mai îndepărtate. Mai mult decît atît, studiul relevă că odată soluționate astfel de probleme se pot transforma chiar în factori de stabilizare a forței de muncă.

În cele ce urmează ne propunem o succintă prezentare a principalilor factori cuprinși în cele două categorii polare la care ne-am referit mai sus: stabilizatori ai forței de muncă și favorizanți ai fluctuației.

În rîndul factorilor stabilizatori includem în primul rînd practicarea meseriei în care subiecții sînt calificați, lucru realizat de 92,3% din membrii eșantionului, în timp ce ceilalți 7,7% lucrează fără dificultăți într-o meserie înrudită. Se impune apoi a lua în considerare corelația existentă între

gradul pregătirii profesionale — categoria de încadrare — practicarea profesiei de bază. În cazul nostru 80,8 % sînt cel puțin absolvenți ai școlii profesionale, 78,8 % au cel puțin categoria a IV-a de încadrare și în totalitate își practică profesia în care s-au calificat ori una înrudită. O altă corelație se poate face între vechime — 73,1 % lucrează de la încadrarea în Combinat în actualele secții — soluționarea problemei locuinței în Galați, la 82,7 % dintre subiecți, și încadrarea, în proporție de 61,6 %, a soților într-o activitate productivă.

Tendința de stabilizare relativă a forței de muncă se evidențiază în mod concret în cadrul formațiilor de lucru și este favorizată în special de existența unui climat psihosocial corespunzător, care se manifestă prin relații de colaborare și bună înțelegere, atât pe orizontală, între colegi, cît și pe verticală cu conducătorii formațiilor. Acest climat favorabil are cel puțin trei determinări: activitatea politico-educativă desfășurată de organizațiile de partid, U.T.C. și sindicat pentru sudarea colectivelor de oameni ai muncii și integrarea noilor veniți în cadrul acestor colective — preocupare relevată încă din prima etapă a cercetării; vechimea de peste 6 ani a 92,3 % dintre subiecți în aceeași secție; promovarea majorității maistrilor din rîndul muncitorilor cu o temeinică pregătire profesională și ținută morală corespunzătoare și repartizarea lor la locurile de muncă de unde au provenit.

Din cele de mai sus se poate observa relația de condiționare reciprocă existentă între stabilizarea forței de muncă și climatul psihosocial de la nivelul formațiilor de muncă. Cu cît crește vechimea oamenilor în secție, cu atît apar mai multe condiții pentru instaurarea unei atmosfere de colaborare, încredere și înțelegere, lipsită de stări tensionale, favorabilă unui randament superior în muncă. În același timp, asemenea colective se constituie în medii integratoare deosebit de favorabile care își aduc, printre altele, o contribuție de seamă la stabilizarea forței de muncă.

Un ultim grup de factori care considerăm că determină în mare măsură stabilizarea forței de muncă este cel care ține de realizarea în timp a proiectelor pe care oamenii și le-au elaborat la venirea în actualele secții. În cadrul eșantionului 59,6 % afirmă că și-au realizat proiectele inițiale „în totalitate” și „în cea mai mare parte”, iar 17,3 % — „parțial”. Cauzele nerealizărilor sînt considerate ca existente în colectiv numai de către 19,7 % dintre subiecți, iar 55,7 % dintre cei investigați consideră că-și pot realiza integral proiectele inițiale în actualele condiții.

Stabilizarea forței de muncă la U.I.P. și C.S. Galați, în condițiile acțiunii acestor factori, nu este un fapt pe deplin împlinit, ci ea se manifestă doar ca tendință ceea ce obligă factorii de decizie să acorde maximă atenție diminuării efectelor pe care le produce acțiunea grupului de factori care generează fluctuația.

În studiul nostru am acordat atenție fluctuației latente și cauzelor care o determină datorită faptului că am sesizat o pondere destul de mare — 28,8 % — a celor care au răspuns „deocamdată rămîn” la întrebarea privind intenția de a rămîne în continuare în actuala secție. Acest răspuns lasă să se înțeleagă că există și posibilitatea părăsirii, într-un viitor mai mult sau mai puțin îndepărtat a actualului loc de muncă. Dacă la acest procent, care în sine este mare, mai adăugăm încă cel puțin 10 — 12 % dintre subiecții care prin răspunsurile la diferite întrebări și-au exprimat o serie de insatis-

facții, căpătăm imaginea unei perspective deloc liniștitoare: aproximativ 40 % din cei investigați — oameni cu vechime și experiență îndelungată — pot deveni fluctuanți reali. Nu trebuie neglijat faptul că celor investigați munca prestată le oferă în prezent „destul de puține satisfacții” — 30,8 % — „foarte puține” — 9,6 % — sau „nici o satisfacție” — 13,5 %.

Factorii care generează în cea mai mare măsură insatisfacție sînt atît de natură obiectivă cît și psiho-socială. Ei țin în egală măsură de procesele de producție, de organizarea producției și a muncii, dar și de modul în care se desfășurează în practică — la nivelurile de bază — autoconducerea muncitorească, de maniera în care sînt rezolvate problemele oamenilor muncii, atît la nivelul uzinei, al combinatului cît și al municipiului.

Cea mai mare sursă de insatisfacții pentru oamenii muncii de la U.L.P. o reprezintă neîndeplinirea, aproape lună de lună, de o lungă perioadă de timp, a planului de producție. Situația este valabilă pentru toate secțiile uzinei, cu excepția L.T.G. — 1. Principala cauză, invocată de 71,6 % dintre subiecți și de cadrele cu funcții de conducere, cu care s-au purtat discuții, o constituie accentuata degradare a utilajelor liniilor de laminare, în special datorită lipsei pieselor de schimb, dar și modului defectuos în care se realizează reviziile și reparațiile. Privind reviziile și reparațiile s-au conturat trei aspecte negative: nerespectarea graficelor pentru reviziile periodice; calitatea forței de muncă din echipele de întreținere; recurgerea la improvizatii, în lipsa unor piese de schimb necesare. Toate acestea determină funcționarea utilajelor cu mult sub parametri proiectați, duc la irosirea uneori pînă la 50 % a timpului de lucru, datorită numeroaselor avarii și stagnări și influențează, în mare măsură, calitatea laminatelor.

Calitatea materiei prime și ritmicitatea aprovizionării laminoarelor este considerată de către 20,3 % dintre cei investigați ca o altă cauză care generează dificultăți în realizarea planului, în timp ce 6,4 % dintre subiecți semnalează că realizarea unor cicluri de laminare necorespunzătoare impune numeroase opriri și reglaje suplimentare pe parcursul aceleiași zile, fapt care îngreunează realizarea sarcinilor de producție.

Fără a minimaliza consecințele nerealizărilor de plan pentru uzină, combinat și economia națională, vom insista totuși pe efectele acestui fapt la nivelul colectivelor de muncă și al indivizilor. Penalizările pentru nerealizările planului, devenite de acum cronice, generează o serie de nemulțumiri ale oamenilor muncii, duc la apariția unei atmosfere tensionate, dar și la instaurarea unei stări de apatie, de indiferență, ajungîndu-se chiar la manifestări de iresponsabilitate. Toate acestea nu pot să nu altereze climatul psihosocial din colectivele de muncă și în același timp să nu determine apariția dorinței de schimbare a locului de muncă.

La insatisfacțiile de această natură se adaugă și altele, din care am reținut în primul rînd pe cele generate de condițiile de muncă pe care 67,3 % dintre subiecți le consideră drept „grele” și „foarte grele”. Aceste aprecieri trebuie analizate de către factorii responsabili cu toată seriozitatea deoarece sînt ale unor oameni cu vechime mare în siderurgie și nu ale unor începători, impresionați de condițiile specifice muncii în acest domeniu. Ponderea celor nemulțumiți de condițiile grele de muncă a crescut cu 30,3 % față de 1975.

Un alt grup de probleme la care ponderea aprecierilor negative este mare, generind firese insatisfacții, vizează aspectele participării directe sau prin reprezentanți la elaborarea și adoptarea deciziilor, la înfăptuirea în practică a autoconducerii muncitorești, expresie a perfecționării continue a democrației noastre socialiste. În acest sens 46,1% dintre subiecți afirmă că sînt consultați „foarte rar” sau „deloc”, iar 17,3% numai „rar” atunci cînd se iau măsuri care privesc activitatea propriilor formații de muncă. Comparativ cu anul 1975, cînd acest aspect a suportat de asemenea aprecieri critice, dintre subiecții investigați 46,1% apreciază participarea oamenilor muncii la elaborarea și adoptarea deciziilor drept „puțin mai slabă” și „mult mai slabă”, iar 17,4% consideră că ea se realizează „în aceleași condiții” (nesatisfăcătoare).

Se afirmă de către 55,8% dintre cei investigați că reprezentanții oamenilor muncii din C.O.M. nu țin legătura cu cei pe care îi reprezintă nici pentru a se informa înaintea ședințelor organismului din care fac parte, dar nici pentru a-i informa după aceste ședințe. Se menține de asemenea situația necorespunzătoare, existentă și în 1975, privind preocuparea conducătorilor de la nivel de secție și uzină pentru cunoașterea și soluționarea problemelor oamenilor muncii.

Din prezentarea acestor stări de fapt se degajă necesitatea intensificării preocupării organelor și organizațiilor de partid, U.T.C. și sindicat, a cadrelor tehnice cu funcții de conducere, pentru consultarea permanentă cu oamenii muncii și informarea lor cu toate aspectele cu care se confruntă secția, uzina, combinatul și chiar economia națională. Scuza că în ultima vreme preocupările acestor cadre s-au axat pe probleme vizînd realizarea planului nu rezistă, pentru că însăși aceste probleme impun găsirea soluțiilor prin stimularea gîndirii creatoare a tuturor oamenilor muncii.

Problemele stabilizării forței de muncă în C.S. Galați, premisă a creșterii competenței profesionale și a creării unei importante tradiții muncitorești în această unitate etalon a siderurgiei românești, nu sînt numai ale combinatului, în acest sens fiind necesare unele soluționări și la nivelul municipiului.

Solicitați să-și exprime opiniile privind modul în care instituțiile social-culturale, magazinele cu produse alimentare și cele nealimentare, transportul în comun, satisfac cerințele actuale ale cetățenilor în comparație cu 1975, subiecții au formulat răspunsuri care duc la concluzia că la nivelul municipiului se cer întreprinse măsuri rapide și eficiente în cel puțin două direcții :

- creșterea preocupării pentru mai buna aprovizionare a magazinelor cu produse alimentare și îmbunătățirea, chiar în actualele condiții, a transportului în comun, mai ales pe liniile de tramvai care fac legătura cu Combinatul dar și pe cele din municipiu;

- intensificarea acțiunilor de stimulare a participării oamenilor muncii la manifestările instituțiilor culturale din oraș — teatre, cinematografe, biblioteci, expoziții etc. Surprinde în acest sens procentul foarte mare, 34,7%, al celor care au declarat că „nu pot aprecia” activitatea acestor instituții.

Analiza efectuată impune cu claritate o concluzie : manifestarea unei tendințe de stabilizare relativă a forței de muncă la Uzina laminate plate — prin acțiunea convergentă a factorilor stabilizatori prezentați — concomitent cu posibilitatea declanșării unei puternice mișcări a forței de muncă, în cazul evoluției necontrolate a factorilor care obiectiv generează intențiile de schimbare a locului de muncă.

Acțiunea energetică, bine coordonată a tuturor factorilor de la nivelul Uzinei, al C.S. Galați, dar și de pe palierele ierarhice superioare poate duce la o mai bună stabilizare a forței de muncă în cadrul Uzinei laminate plate și al Combinatului.